



De uitdaging

DENSO is een Japans bedrijf gespecialiseerd in de productie en ontwikkeling van auto-onderdelen. Het onderdeel Aftermarket and Industrial Solutions (AMIS) is met 250 medewerkers verantwoordelijk voor de dienstverlening in Europa. De auto-industrie, en dus ook DENSO, is in transitie. Een aanzienlijk deel van de omzet is verbonden met de verbrandingsmotor. Deze gaat op de lange termijn verdwijnen en dus kiest de organisatie voor een nieuwe koers waarin de elektrificatie, circulaire economie en zelfs nieuwe business buiten het mobiliteits-domein, centraal staan. Thomas Bosman, directeur van DENSO AMIS Europe, geeft aan: "We beseften dat onze eigen cultuur een van de belangrijkste bouwstenen is om die verandering te realiseren." Erwin Veldhuizen, directeur corporate services, vult aan: "Die gewenste cultuur draait om ondernemerschap en

verantwoordelijkheid; werk alsof het je eigen bedrijf is. Dit vraagt iets anders van onze mensen en ook van ons als managers. We zagen een hele mooie match met *De 7 eigenschappen* als basis voor onze cultuur." Thomas: "We hebben voor FranklinCovey gekozen vanwege die inhoudelijke match en het vertrouwen in hun mensen."

De oplossing

De basis voor de samenwerking tussen DENSO en FranklinCovey is de FranklinCovey All Access Pass. Dit zijn de samen ontworpen leerpaden:

- Persoonlijk leiderschap op basis van *De 7 eigenschappen van effectief leiderschap* voor alle medewerkers, dus ook alle managers.
- Ontwikkeling van senior managers aan de hand van *De 4 essentiële rollen van leiderschap*.
- Ontwikkeling van eerstelijns



"We hebben voor FranklinCovey gekozen vanwege die inhoudelijke match en het vertrouwen in hun mensen."

- Thomas Bosman, Unit Head AMIS



"Heeft het traject impact gehad op onze KPI's? Het korte antwoord is: Ja!"

- Erwin Veldhuizen, Director Corporate Services

managers aan de hand van *De 6 cruciale vaardigheden voor het leiden van een team*.

- Verdere verdieping op een aantal thema's, zoals 'verandering'.

De 7 eigenschappen werd "verticaal" aangeboden aan iedereen binnen de organisatie om een gedeelde taal te creëren en de gewenste cultuur te bouwen. De eerste groep die werd getraind, waren de senior managers. Erwin: "We kiezen bewust om met senior managers te beginnen, belangrijk dat zij het initiatief nemen." Tijdens leiderschapsdagen, genaamd 'bring it to life-dagen', bespreken senior leiders en eerstelijns leiders met elkaar de ervaringen en manieren van implementatie van de eigenschappen en alle initiatieven die bijdragen aan de cultuur van de organisatie.

Het resultaat

Het traject heeft een positieve, merkbare en meetbare impact gehad op de cultuur, leiderschap en de omzet en winst van het bedrijf.

Door het traject zijn de sfeer en de communicatie verbeterd. Erwin benadrukt het belang van *De 7 eigenschappen*: "Het is geen technische opleiding maar een persoonsbenadering. Dat is de power van *De 7 eigenschappen*. Het maakt duidelijk dat we allemaal mens zijn. Medewerkers werken liever voor een persoon, met alle menselijke gebreken, dan voor een baas. Je wordt hier echt beter van als leider, manager, maar ook als mens." Hij vult aan: "Onze managers zijn veelal technisch opgeleid met veel inhoudelijke kennis en technische kunde. In het verleden stond de mens niet altijd centraal. Door het traject is hier nu veel meer focus op."

"We hebben als MT onze gewenste cultuur duidelijk en kort beschreven plus do's en don'ts en die hebben we gedeeld met onze mensen. We hebben vervolgens serieuze

gesprekken gehad over waar wij werk te doen hebben, aan de hand van de structuur van *De zes juistheden*," vervolgt Thomas. "Onze conclusie was dat we wilden werken aan meer transparantie, een verheldering van de strategie en verbetering van de meeting-structuur. Daar hebben we concrete stappen in gezet. We hebben kortere meetings, minder doelstellingen en minder KPI's. We hebben duidelijk aangegeven: hier willen we aan werken en hier mogen jullie ons op aanspreken. Dit gaf veel vertrouwen bij het middle-management."

In de praktijk is de impact duidelijk zichtbaar, bijvoorbeeld in meetings. Erwin: "We hebben nu een gedeelde taal die iedereen begrijpt, zoals 'Q2' en 'Big Rocks'. Onze meetings zijn veranderd. Eerst hadden we veel slides per meeting met veel details, maar nauwelijks actie. Nu maximaal 4 slides en focus op de Big Rocks." Thomas ziet de impact terug in de afdelingsplannen. "Vroeger was dit een boekwerk per afdeling die we uitvoerig in elk detail bespraken. Nu nemen we vertrouwen als uitgangspunt met alleen focus op de Big Rocks welke essentieel zijn voor de realisatie van onze hoofddoelstellingen. De rest vertrouwen we. Dat vind ik nog steeds spannend, maar wel de juiste manier om het te doen."

"Heeft het traject impact gehad op onze KPI's? Het korte antwoord is: Ja!" stelt Erwin. "Ons fiscale jaar start op 1 april. We hadden in februari 2022 onze plannen klaar voor het nieuwe jaar en toen viel Rusland Oekraïne binnen. We zijn direct gestopt met leveren aan Rusland, wat een enorm gat veroorzaakte in onze gemaakte plannen. Mede door het FranklinCovey programma hebben we onze doelen alsnog overtroffen, zowel qua omzet als marge." Thomas: "We krijgen ook complimenten vanuit het Europese hoofdkantoor over de wijze waarop we onze business runnen, hoe we vorm geven aan de toekomst en hoe we

onze medewerkers betrekken in de dialoog over onze business transitie."

Over DENSO

DENSO is een wereldwijd bedrijf dat gericht is op geavanceerde mobiliteit die bijdraagt aan groter welzijn en een positieve invloed heeft op hoe de wereld zich ontwikkelt. Ze zijn qua verkopen de op een na grootste leverancier ter wereld.

DENSO

Branche

Automotive

Aantal medewerkers

165.000 (wereldwijd), AMIS heeft 250 medewerkers verspreid over Europa.

Uitdaging

De auto-industrie, en dus ook DENSO, is in transitie. Om de veranderingen die dit met zich meebrengt te kunnen realiseren, moet er een omslag plaatsvinden in de cultuur van de organisatie. Ondernemerschap en verantwoordelijkheid zijn de sleutelwoorden voor de gewenste cultuur.

Oplossing

- All Access Pass
- De 7 eigenschappen van effectief leiderschap
- De 4 essentiële rollen van leiderschap
- De 6 cruciale vaardigheden voor het leiden van een team



De FranklinCovey All Access Pass helpt je om het meeste uit je investering in training en ontwikkeling te halen door toegang te bieden tot toonaangevende content en technologie. Daarnaast staan onze deskundige experts voor je klaar om een unieke leerervaring te ontwerpen die is afgestemd op de behoeften van je organisatie.

Voor meer informatie, neem contact op met FranklinCovey via info@franklincovey-benelux.com.

