

Obeya Fundamentals

LEERMODULE & PRAKTIJKGIDS

PRAKTISCHE HANDVATTEN
VOOR SAMENWERKING EN
BESLUITVORMING IN EEN
COMPLEXE WERELD



OBEYA
association
obeya-association.com

OBEYA
DOOR DE OBEYA ASSOCIATION

Welkom!

Welkom bij de Obeya Fundamentals trainingsmodule, je eerste en belangrijkste stap in de wereld van Obeya. Goed gedaan!

Tijdens deze leerervaring combineer je het praktisch bouwen van een Obeya met Obeya basiskennis en theorie, alles volgens de internationaal erkende Obeya standaard.

De Obeya Fundamentals-module zal:

- je op weg helpen met je eigen Obeya!
- je officiële certificering geven in de Obeya methode
- je de mogelijkheid geven om jezelf te ontwikkelen tot een Obeya Builder, Host of Coach

Met de Obeya Fundamentals-accreditatie krijg je ook toegang tot het Obeya Association-platform, inclusief alle functionaliteiten en events — via een gratis lidmaatschap van de Obeya Association.

Laten we samen een katalysator voor verandering zijn en de toekomst van organisatie-excellentie vormgeven. Dank je wel dat je deze kans aangrijpt om een blijvende, positieve impact te maken op onze wereld!

OPRICHTERS VAN
DE OBEYA ASSOCIATION



BART BONGERS



DOLF REIJNDERS



Als Obeya Associate kun je inloggen op het Obeya Association platform en ervaringen uitwisselen met Obeya beoefenaars van over de hele wereld, de Obeya Summit bezoeken, onze AI assistent om slimme Obeya oplossingen vragen of door de grootste Obeya bibliotheek ter wereld bladeren.



ABONNEER JE OP ONS YOUTUBE KANAAL
OM ONZE EDUCatieve OBEYA
VIDEOCONTENT TE BEKIJKEN



Over de Obeya Fundamentals-accreditatie

De Obeya Fundamentals-module is de eerste stap in het praktisch verbeteren van jouw vaardigheden op het gebied van governance en strategie-implementatie.

De module is tevens de eerste stap in het volledige Obeya ontwikkeltraject. De Obeya Fundamentals-certificering biedt je de nodige kennis, houding/gedrag en vaardigheden om Obeya te begrijpen en ermee aan de slag te gaan, en opent de deur voor verdere ontwikkeling naar de niveaus Obeya Builder en Obeya Host en uiteindelijk Obeya Coach.

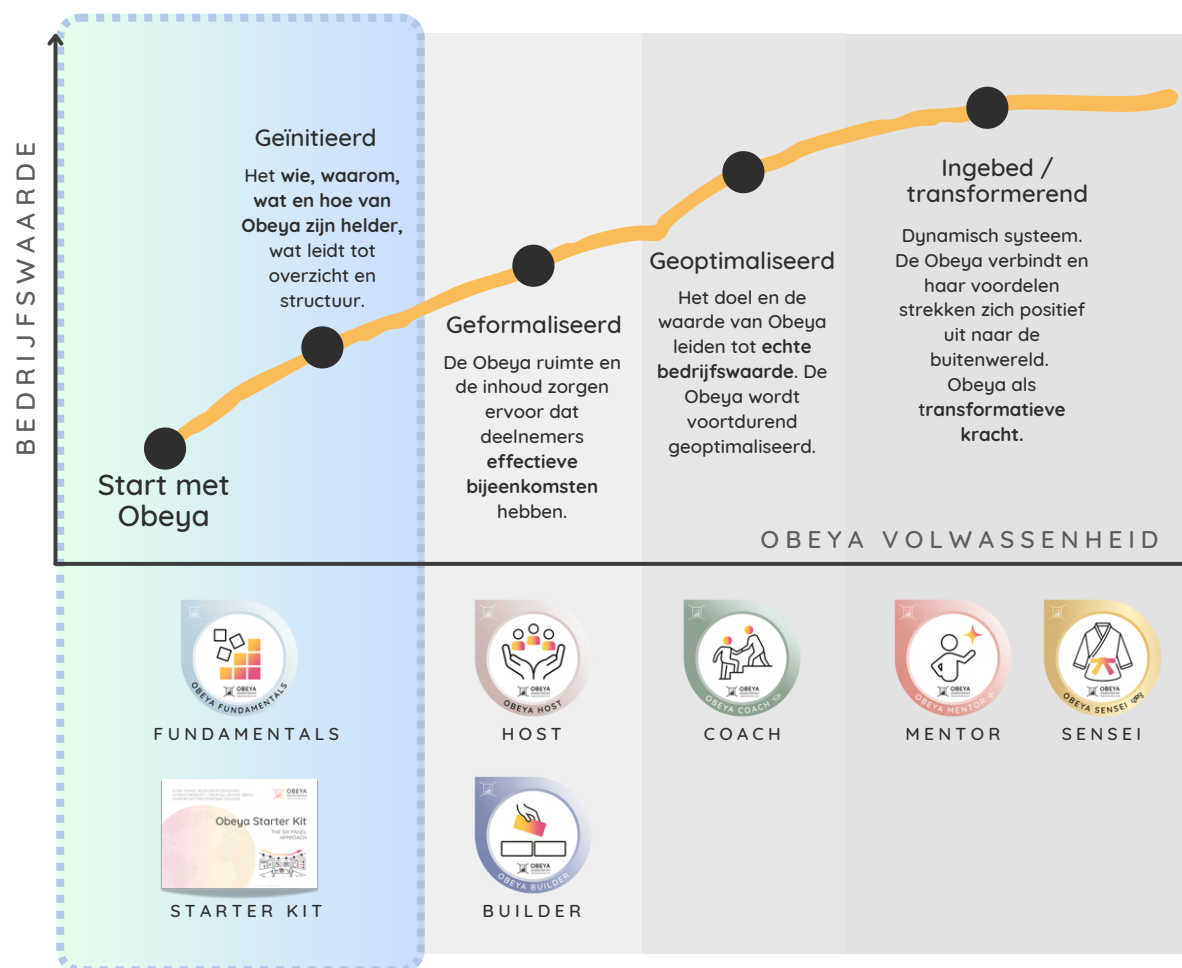
Onze Obeya Training Partners zijn zorgvuldig geselecteerde organisaties die een cruciale rol spelen in het leveren van authentieke, hoogwaardige trainingen die aansluiten bij de normen van de Obeya Association.



VIND JOUW OBEYA TRAINING
OP HET OBEYA ASSOCIATION-
PLATFORM



Leid verandering. Een ontwikkeltraject voor professionals die samenwerking, leiderschap en strategische uitvoering willen beheersen.



De Obeya Fundamentals-certificering stelt je in staat om op te treden als professioneel Obeya-beoefenaar met aantoonbare kennis en ervaring.



Obeya Sensei

Een **OBEYA SENSEI** is de hoogste eretitel en erkent ongeëvenaarde expertise en impact. Als visionaire leiders geven zij vorm aan Obeya's theorie, praktijk en wereldwijde evolutie. Obeya Sensei's belichamen het toppunt van Obeya meesterschap.



Obeya Mentor

Een **OBEYA MENTOR** is een ervaren Obeya Coach met diepgaande expertise. Ze bevorderen de ontwikkeling van het vakgebied door middel van onderzoek, publicaties en het trainen van Obeya Coaches. Als thought leaders geven ze vorm aan de evolutie en verspreiding van Obeya kennis.



Obeya Coach

Een **OBEYA COACH** integreert de vaardigheden van zowel Builder als Host en traint ook Obeya Builders en Hosts. Begeleidt organisatieleiding bij governance en strategische Obeya implementatie. Richt zich op bedrijfswaarde en organisatietransformatie.



Obeya Builder & Host

Een **OBEYA BUILDER** ontwerpt en onderhoudt een Obeya ruimte om samenwerking, transparantie en strategische afstemming te ondersteunen via visueel management.

Een **OBEYA HOST** faciliteert en organiseert Obeya sessies en zorgt voor effectieve samenwerking en afstemming.



Obeya Fundamentals

De **OBEYA FUNDAMENTALS** module biedt de essentiële basis om een Obeya op te zetten en ermee te werken. Een praktische aanpak gericht op het verbeteren van samenwerking, het vergroten van transparantie en het stimuleren van afstemming.

PAG

1

6

OVER OBEYA

- 7 1.1 INLEIDING
- 8 1.2 WAT IS EEN OBEYA
- 9 1.3 DE DEFINITIE VAN OBEYA
- 10 1.4 GESCHIEDENIS VAN OBEYA
 - 12 1.4.1 *◦ HISTORISCHE TIJDLIJN VAN OBEYA*
 - 13 1.4.2 *◦ OBEYA, LEAN EN AGILE*
 - 17 1.4.3 *◦ DE TOYOTA PRIUS*
- 18 1.5 RELEVANTIE VAN OBEYA VANDAAG
- 19 1.6 HET 11 OBEYA PRINCIPES FRAMEWORK

2

21

WAAROM OBEYA?

- 22 2.1 INLEIDING
- 23 2.2 OBEYA USE-CASES
- 27 2.3 JOUW OBEYA PURPOSE
- 28 2.4 DEFINIEER SUCCES VOOR JOUW OBEYA

3

29

DE SIX PANELS APPROACH

- 30 3.1 INLEIDING
- 31 3.2 DE SIX PANELS APPROACH
- 32 3.3 HOE TE BEGINNEN
- 33 3.4 DE 6 PANELEN
 - 33 3.4.1 *◦ PANEEL 1: VISIE*
 - 34 3.4.2 *◦ PANEEL 2: KLANT*
 - 35 3.4.3 *◦ PANEEL 3: PRODUCT*
 - 36 3.4.4 *◦ PANEEL 4: PLAN*
 - 37 3.4.5 *◦ PANEEL 5: PRESTATIE*
 - 38 3.4.6 *◦ PANEEL 6: VERBETERING*
- 39 3.5 11 PRINCIPES & DE SIX PANELS APPROACH

PAG

4

40

ROLLEN & GEDRAG IN DE OBEYA

- 41 4.1 INLEIDING
- 42 4.2 DEELNEMEN AAN EEN OBEYA
- 45 4.3 OBEYA BUILDER & OBEYA HOST
- 46 4.4 BUILDER, HOST & DE 11 OBEYA PRINCIPES

5

50

VISUAL MANAGEMENT

- 51 5.1 INLEIDING
- 52 5.2 VISUAL MANAGEMENT
- 54 5.3 ACTIEKAARTEN

6

56

OBEYA MEETINGS

- 57 6.1 INLEIDING
- 58 6.2 OBEYA PRESTATIE DIALOOG
- 59 6.3 OBEYA MEETING RITMIEK
- 61 6.4 OBEYA MEETING ROUTINES
 - 61 6.4.1 *◦ DE DAGSTART*
 - 62 6.4.2 *◦ DE TACTISCHE BIJEENKOMST*
 - 63 6.4.3 *◦ DE PRESTATIE BIJEENKOMST*
 - 64 6.4.4 *◦ DE STRATEGIE BIJEENKOMST*
- 65 6.5 VEEL VOORKOMENDE VALKUILEN



DIT PICTOGRAM WORDT GEBRUIKT
OM GROEPSOEFENINGEN AAN TE
GEVEN DIE NUTTIG ZIJN VOOR HET
OPSTARTEN VAN EEN OBEYA

PAG

6

OVER OBEYA

7	1.1	INLEIDING
8	1.2	WAT IS EEN OBEYA
9	1.3	DE DEFINITIE VAN OBEYA
10	1.4	GESCHIEDENIS VAN OBEYA
12	1.4.1	◦ <i>HISTORISCHE TIJDLIJN VAN OBEYA</i>
13	1.4.2	◦ <i>OBEYA, LEAN EN AGILE</i>
17	1.4.3	◦ <i>DE TOYOTA PRIUS</i>
18	1.5	RELEVANTIE VAN OBEYA VANDAAG
19	1.6	HET 11 OBEYA PRINCIPES FRAMEWORK

Inleiding

In dit eerste hoofdstuk duiken we meteen in het hart van Obeya: wat het werkelijk is, waar het vandaan komt en waarom het je zou moeten interesseren.

Laten we bij het begin beginnen: Obeya is niet alleen een fysieke of digitale ruimte; het is een systematische denkwijze om samen te werken en een organisatie op één lijn te brengen.

Een Obeya is een speciaal ontworpen werkruimte die teams over verschillende functies heen samenbrengt rond gedeelde doelen, essentiële informatie bruikbaar maakt door deze te visualiseren en doelgericht bedrijfswaarde creëert. Obeya's stellen organisaties in staat om sneller betere beslissingen te nemen in complexe omgevingen.

Het verhaal van Obeya, uit het Japanse 大部屋 (“grote kamer”), is rijk en beslaat continenten, eeuwen en diverse vakgebieden.

Je zal ontdekken hoe Obeya de efficiëntie van Lean Management integreert met de adaptieve flexibiliteit van Agile, waardoor een methode ontstaat die tegelijkertijd zowel de organisatorische prestaties als het continue leren verbetert.

De geschiedenis en inzichten van Obeya zijn gekristalliseerd in de 11 Obeya principes. Deze zijn gestructureerd rondom zogenaamde kwadranten: Houding & Gedrag, Werkruimte, Verbinding en Inhoud. Samen vormen ze een praktisch raamwerk voor het bouwen van een Obeya die werkt.

Laten we beginnen!



Strategie omzetten in actie: teams gebruiken Obeya om prioriteiten duidelijk te maken en heldere beslissingen te nemen

Waar mensen, doelen en visuals
samenkomen, transformeert
Obeya onsamenhangende
inspanningen in gerichte actie en
echte resultaten.

Duurzame en inclusieve besluitvorming

De meeste mensen kennen Obeya als een fysieke of digitale werkplek waar strategie en uitvoering samenkomen. Omdat Obeya zowel het gedrag alsook het ontwerp van een werkomgeving beïnvloedt, verdient Obeya een bredere definitie dan alleen een verwijzing naar de werkplek. De officiële definitie van Obeya vindt je op de volgende pagina.

Een Obeya kan worden beschouwd als een systeem, een concept of zelfs een filosofie. Een Obeya combineert effectief gedrag en het ontwerp van de werkomgeving. Het maakt communicatie mogelijk, niet alleen binnen de hiërarchieën van de organisatie, maar ook horizontaal tussen teams en afdelingen. De Obeya wanden weerspiegelen de huidige leerfase van de betrokkenen, waardoor de Obeya ruimte fungeert als een "bron van waarheid" binnen de organisatie. Uiteindelijk zit de kracht van Obeya erin om de kwaliteit van de besluitvorming te verbeteren en te versnellen.

Obeya ondersteunt het effectief nastreven van strategische doelen:

- Zorgt voor teamafstemming
- Bevordert gecoördineerde, doelgerichte actie
- Helpt betekenisvolle resultaten te leveren in de hele organisatie

Een 'traditionele' organisatie (primair ontworpen voor stabiliteit) is vaak rigide en traag. Bestuursmodellen zijn vaak te complex, met veel verticale commandostructuren en te weinig horizontale verbindingen.



Duurzame besluitvorming betekent: beslissingen zijn gericht op waardecreatie op de lange termijn. Dagelijkse beslissingen worden voortdurend gewogen op basis van hun verdiensten op de lange termijn, wat leidt tot organisaties die geleidelijk kunnen bijsturen wanneer dat nodig is. Ze worden responsief. Verandering kan een normaal – niet-overheersend – onderdeel worden van de dagelijkse bedrijfsvoering.

Inclusieve besluitvorming betekent: het tegelijkertijd betrekken van meerdere informatiebronnen en meerdere perspectieven. Het nemen van breed gedragen beslissingen bespaart kostbare tijd. Betere beslissingen kunnen sneller worden genomen.

O·be·ya

(noun, plural: O·be·ya's)

Een gestructureerde, adaptieve werkruimte die organisatorische verandering stimuleert door het bevorderen van *continu leren en samenwerken* via veilige sociale interactie, met een focus op Visual Management en cross functioneel teamwork.



Obeya - een lange geschiedenis van leren & verbeteren

Het woord Obeya is van Japanse oorsprong (大 部屋) en betekent letterlijk: “grote kamer”. De wortels van wat nu een waardevolle managementpraktijk is, zijn over continenten heen te vinden, waarbij vele disciplines elkaar door de geschiedenis heen hebben beïnvloed. Laten we teruggaan naar het allereerste idee van een managementfilosofie. Maak kennis met: Confucius.

Confucius kan worden beschouwd als een onderwijzer. Hij staat bekend om het constant aanmoedigen van het stellen van vragen, teneinde meer kennis te verwerven. De Analecten, 2500 jaar geleden geschreven door Confucius (China, 551-479 v.Chr.), lijken het vroegste idee te zijn van iets wat zich later ontwikkelde tot verschillende managementfilosofieën. De Analecten zijn een invloedrijke oosterse sociale en ethische filosofie.

De rijke, diverse en meer dan 2500 jaar oude Confucianistische traditie leert dat een goed leven voortkomt uit sociale relaties, beginnend bij familie en zich uitstrekkend naar vrienden en de gemeenschap. Het Confucianisme stelt de vraag welke rollen we in ons leven vervullen en wat onze verplichtingen zijn met betrekking tot die rollen.

Belangrijk voor Obeya, is dat Confucius leren voorstelde als een cyclus van fasen, waarbij de eerste fasen gericht zijn op het verbeteren van begrip. Vervolgens moeten we volgens Confucius kritisch nadenken over wat we (willen) leren.

Er ontstaan er fysieke plekken waar ‘het pad’ wordt beoefend. Een centrale traditie binnen deze plekken is het gebruik van visuele stimulatie, een andere sterke link met het hedendaagse Obeya gebruik.

Het confucianisme staat voor een lichte overheid, informele vormen van sociale controle en emotionele harmonie. Dit zijn allemaal belangrijke elementen in de manier waarop we Obeya vandaag de dag gebruiken.



Confucius' ideeën over leren door te handelen om te verbeteren, kunnen worden beschouwd als fundamenteel voor de moderne Obeya praktijk. Lees meer over de oosterse wortels van Obeya op www.obeya-association.com.

“Kennis zonder actie is nutteloos. Actie zonder kennis is een – potentieel gevaarlijke – verspilling van moeite.”



BEKIJK DEZE VIDEO OVER DE
ESSENTIE VAN OBEYA EN ZIJN
OOSTERSE WORTELS OP ONS
YOUTUBE-KANAAL



Het streven naar gestructureerd denken en probleemoplossing is al millennia in ontwikkeling. Een belangrijk keerpunt in deze reis vond echter plaats in het Westen tijdens de ‘wetenschappelijke revolutie’.

De geboorte van de wetenschappelijke benadering

In de 16e en 17e eeuw ontstond het idee van een systematische, op bewijs gebaseerde benadering om de wereld te begrijpen. Een van de sleutelfiguren in deze beweging was Francis Bacon (1561-1626), een Engelse filosoof en staatsman. Hij was een voorstander van inductief redeneren – conclusies trekken op basis van zorgvuldige observatie, vaak uit de natuur – in plaats van te vertrouwen op aannames of traditie. Zijn methoden om de waarheid te achterhalen, legden de basis voor wetenschappelijk onderzoek, dat eeuwen later ook moderne managementpraktijken, waaronder Obeya, zou beïnvloeden.

De oorsprong van PDCA en Lean-denken

Fast forward naar de 20e eeuw, dan is Bacon’s benadering van observatie en systematisch denken terug te vinden in de Plan-Do-Check-Act* (PDCA) verbetercycli, geïntroduceerd door Walter Shewhart en W. Edwards Deming in de jaren 30. Deze cycli werden fundamenteel voor kwaliteitscontrole en continue verbetering, principes die later Lean Management zouden definiëren.

Industrialisatie en interculturele invloed

Met de aanvang van het industriële tijdperk (vanaf de 19e eeuw) begonnen managementpraktijken zich snel te ontwikkelen, beïnvloed door zowel westerse als oosterse filosofieën. Met één sector in het bijzonder: de auto-industrie.

In Japan omarmde Toyota Demings principes van kwaliteitscontrole en continue verbetering, wat leidde tot de ontwikkeling van het Toyota Production System (TPS). Deze aanpak revolutioneerde de productie, verhoogde de kwaliteitsnormen en efficiëntie. Het succes van TPS en Lean-productiemethoden zette Amerikaanse fabrikanten er later toe aan om vergelijkbare statistische kwaliteitscontrole-technieken te implementeren.

*Ook bekend als Plan - Do - Study - Act (PDSA)

De methodologische (wetenschappelijke) manieren van Francis Bacons om de waarheid te achterhalen beïnvloeden westerse managementpraktijken voordat ze zich vermengen met oosterse managementpraktijken



Opkomst van Visueel Management en Obeya

In de jaren 80 begonnen toonaangevende onderzoeksinstellingen zoals MIT (Lean Management) en Harvard (SCRUM/Agile) met het bestuderen en modelleren van managementpraktijken, wat empirische data en analyses opleverde. In deze periode kregen visueel management en het gebruik van Obeya ruimtes bekendheid als kernelementen van gestructureerde besluitvorming en cross-functionele samenwerking in het huidige tijdperk.

Ben je er nog?! Op de volgende pagina hebben we een tijdlijn geschetst die het een stuk makkelijker maakt om al deze ontwikkelingen in perspectief te plaatsen.

Weet je waarom? Omdat het visueel is!

Obeya - Historische tijdlijn

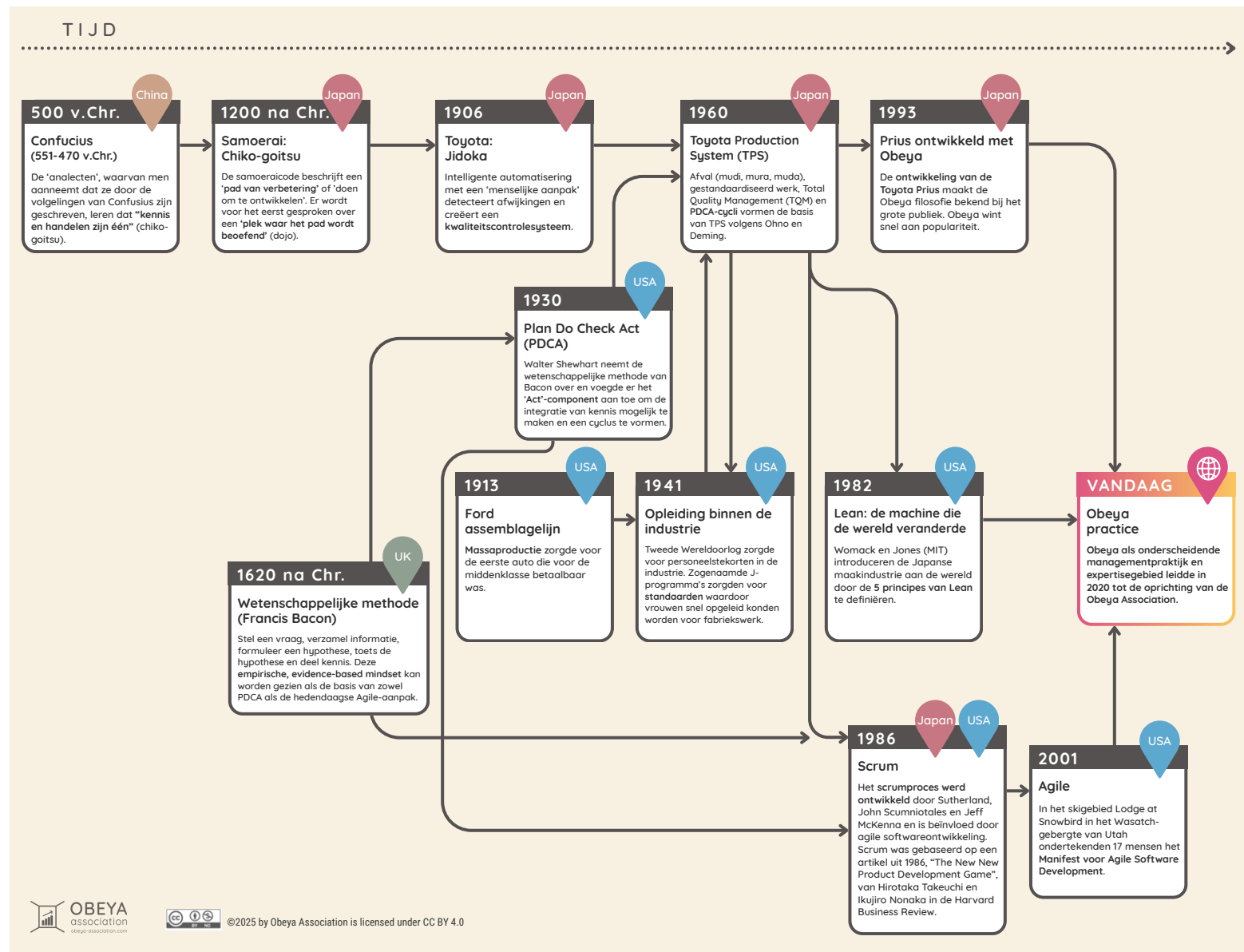
De wortels van de Obeya zijn te vinden als je door de geschiedenis heen graaft.

Dit verhaal is een grove generalisatie van het totale historische beeld.

Desalniettemin hopen we iets van Obeya's essentie te laten zien door een deel van zijn geschiedenis te onthullen – zeker niet alles.



BEKIJK DEZE VIDEO OVER DE ESSENTIE VAN OBEYA EN ZIJN OOSTERSE WORTELS OP ONS YOUTUBE-KANAAL



Lean, Agile en Obeya zijn historisch met elkaar verbonden

Lean management, Agile en Obeya zijn historisch gezien met elkaar verweven omdat ze allemaal dezelfde oorsprongen en principes delen.

Lean management werd voor het eerst ontwikkeld door Toyota in de jaren 30 en richtte zich op het maximaliseren van waarde en het minimaliseren van verspilling. De principes van Lean manufacturing werden vervolgens toegepast in andere sectoren, zoals bijvoorbeeld de gezondheidszorg en de financiële sector, en het ontwikkelde zich tot een beroemde methodologie voor bedrijfsmanagement.

Agile daarentegen werd voor het eerst geïntroduceerd in 2001 met de publicatie van het Agile Manifesto, een reeks leidende waarden en principes voor softwareontwikkeling. Agile werd aanvankelijk gebruikt in softwareontwikkeling, maar werd later ook toegepast in bijvoorbeeld projectmanagement en productontwikkeling.

Als we de rijke historische achtergrond van Obeya onderzoeken, zien we:

- Veel uitwisselingen tussen oosterse en westerse filosofieën door de geschiedenis heen
- Sterke link met verbetercycli, met name PDCA
- Obeya praktijk is logisch geworteld in zowel Lean- als Agile-praktijken
- Zowel MIT als Harvard zijn invloedrijk geweest; ze hebben praktijken gemodelleerd en beschikbaar gemaakt voor een breder publiek.
- Focus op werkvloer en menselijke ontwikkeling



Alle drie de methodologieën delen dezelfde oorsprong en principes:

Lean management, Agile en Obeya richten zich allemaal op klanttevredenheid en continue verbetering. Ze geven ook prioriteit aan communicatie en samenwerking en gebruiken visuele managementtools om het werk te beheren.

Deze historische, verweven verbinding tussen deze drie methodieken is een van de redenen waarom ze vaak samen worden gebruikt en elkaar aanvullen. Dit leidt tot betere resultaten voor de klant, snellere innovatiecycli, tevreden medewerkers en betere algehele prestaties van de organisatie.

Voordelen van het combineren van Obeya met Lean management en Agile methodologieën

- **Efficiëntie en effectiviteit van de processen binnen de organisatie.** Door visueel management in een Obeya ruimte te gebruiken, kunnen teams verspilling identificeren en elimineren en de stroom van materialen, informatie en mensen verbeteren. Dit kan leiden tot kostenbesparingen en betere kwaliteit.
- **Communicatie en samenwerking.** Obeya creëert een centrale locatie waar alle stakeholders kunnen communiceren, samenwerken en beslissingen kunnen nemen. Dit kan leiden tot snellere besluitvorming, verbeterde probleemoplossing en betere afstemming.
- **Klanttevredenheid.** Door gebruik te maken van Lean management en Agile-methodologieën kunnen teams zich richten op het leveren van waarde aan klanten en het voldoen aan hun behoeften. Daarnaast kan Obeya teams helpen bij het verzamelen van klantfeedback en deze gebruiken om het product of dienst te verbeteren.
- **Aanpassingsvermogen aan veranderende eisen.** Het vermogen om zich aan te passen aan veranderende klantbehoeften en feedback is een belangrijk voordeel. Teams kunnen snel problemen identificeren en oplossen, en indien nodig aanpassingen doorvoeren om ervoor te zorgen dat het eindproduct of de dienst voldoet aan de behoeften van de klant.

Obeya combineert van oudsher veel Lean- en Agile-elementen, waardoor de aanpak zich richt op resultaten voor de klant en tegelijkertijd de algehele prestaties van de organisatie verbetert.



Dingen die je moet weten over Lean Management: waardecreatie boven alles

Lean management is een managementmethode die zich richt op het leveren van waarde aan klanten door de efficiëntie te maximaliseren en verspilling te minimaliseren. Het is gebaseerd op de principes van Lean Manufacturing, dat in de jaren 30 voor het eerst door Toyota werd ontwikkeld. Lean management streeft ernaar alle vormen van verspilling, zoals overproductie, wachttijden, overvloedige voorraad, overbewerking, vertragingen en defecten, te identificeren en te elimineren om de efficiëntie en kwaliteit te verbeteren.

Het kernprincipe van Lean management is continue verbetering, ook wel Kaizen genoemd. Kaizen is een filosofie van voortdurende kleine verbeteringen die na verloop van tijd kunnen leiden tot significante verbeteringen in de algehele prestaties van een organisatie. Lean management benadrukt ook de betrokkenheid van alle medewerkers bij het verbeteringsproces en moedigt hen aan om verspilling te identificeren en te elimineren.

Lean management geeft ook prioriteit aan flow, wat betekent dat er een soepel en efficiënt proces moet worden gecreëerd van grondstoffen tot de levering van een product of dienst aan de klant. Dit wordt bereikt door knelpunten en vertragingen te elimineren en ervoor te zorgen dat materialen, informatie en mensen naadloos door het proces stromen.

Lean management promoot ook het gebruik van visueel management om workflows te visualiseren en problemen snel te identificeren en op te lossen. Dit helpt het team gefocust te blijven op de belangrijkste taken en het proces soepel te laten verlopen.

Lean management wordt niet alleen toegepast in de productiesector, maar ook in diverse andere sectoren zoals de gezondheidszorg, de financiële sector, de bouw en vele andere. Bekende lean management-frameworks zijn Lean Six Sigma en Lean Startup.



Lean management draait om waardecreatie door voortdurende verbetering, de eliminatie van verspilling en de “flow” van materialen, informatie en mensen.

Dingen die je moet weten over Agile: Lever snel werkende producten op

Agile is een methodologie die gericht is op het leveren van waarde aan klanten via snelle, iteratieve en flexibele processen. Agile teams werken in korte cycli, sprints genaamd, meestal van twee tot vier weken, om zo snel mogelijk werkende producten of diensten aan klanten op te leveren. Het team ontvangt feedback van klanten over de resultaten van elke sprint en gebruikt deze om het product of de dienst in de volgende iteraties te verbeteren. Deze aanpak stelt Agile teams in staat zich snel aan te passen aan veranderende eisen en klantbehoeften.

Agile methodologieën geven ook prioriteit aan communicatie en samenwerking tussen teamleden. Dagelijkse stand-up meetings worden gebruikt om ervoor te zorgen dat iedereen op één lijn zit en om eventuele problemen te identificeren en op te lossen. Agile teams zijn zelforganiserend en cross-functioneel, wat betekent dat teamleden verschillende vaardigheden en expertises kunnen hebben en de bevoegdheid hebben om beslissingen te nemen en hun eigen werk te beheren. Dit creëert een gevoel van eigenaarschap en verantwoordelijkheid onder teamleden.

Het Agile-manifest benadrukt vier kernwaarden:

- Individuen en interacties boven processen en tools
- Werkende software (producten) boven uitgebreide documentatie
- Samenwerking met de klant boven contractonderhandelingen
- Reageren op verandering boven het volgen van een plan

Deze waarden vormen de basis van Agile en bieden een duidelijke richting voor Agile-teams. Het belangrijkste voordeel van Agile is het vermogen om zich aan te passen aan veranderende klantbehoeften en feedback, wat resulteert in het leveren van het juiste product of de juiste dienst die voldoet aan de behoeften van de klant.



Agile geeft prioriteit aan communicatie, samenwerking en feedback van klanten om ervoor te zorgen dat het eindproduct of de uiteindelijke service precies is wat de klant wil en nodig heeft.

Recente geschiedenis - hoe Obeya momentum kreeg

Toyota bracht Obeya in 1993 in de praktijk met de lancering van hun eerste Prius als onderdeel van het Toyota Lean Manufacturing System. Takeshi Uchiyamada, hoofdingenieur bij Toyota, stond voor een lastige uitdaging: het ontwerpen van de auto van de 21e eeuw, met zeer ambitieuze doelstellingen voor het brandstofverbruik.

In minder dan drie jaar tijd kwam de eerste hybride auto, de Prius, op de markt – met 15 jaar voorsprong op de concurrentie.



Als je een organisatie beschouwt als een zenuwstelsel, dan is Obeya het brein van dat systeem.



Om zo'n prestatie te volbrengen, moest de hoofdingenieur ook een nieuwe product- en procesontwikkelingsaanpak bedenken. Hij ontwierp een visueel management systeem: de Obeya.

Er zijn vergelijkingen gemaakt tussen een Obeya en de brug van een schip, een commandocentrum en zelfs een brein. Het is een plek voor collectief leren. Waar informatie wordt gesynthetiseerd, verwerkt, geanalyseerd en acties worden geprioriteerd. Uiteindelijk is het doel van al deze informatie om weloverwogen beslissingen te nemen. Obeya benut zowel de kracht van informatie als de perspectieven en kennis van meerdere partijen tegelijkertijd.

Het raamwerk voor de moderne Obeya's

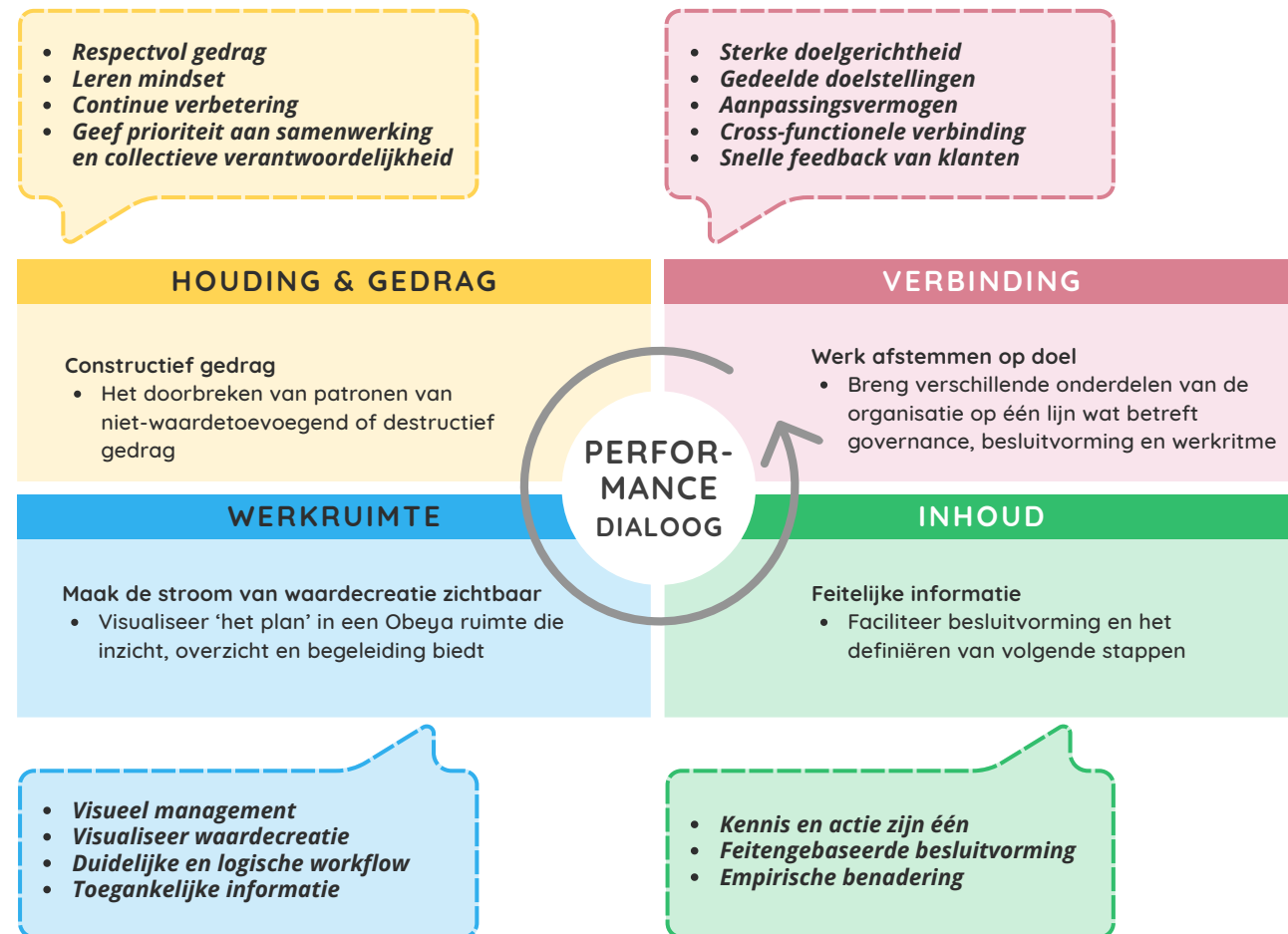
Je hebt net onderzocht hoe Obeya is geëvolueerd: vanuit diepgewortelde filosofieën over leren en samenwerking. Deze context is essentieel: het laat zien dat Obeya niet zomaar een tool is, maar een compleet systeem, gebouwd op beproefde ideeën die de tand des tijds doorstaan.

Obeya is in essentie opgebouwd rond vier belangrijke kwadranten:

- **Houding & Gedrag**
- **Verbinding**
- **Werkruimte**
- **Inhoud**

Deze kwadranten omvatten alles wat je tot nu toe hebt geleerd en koppelen historische inzichten aan de manier waarop moderne Obeya's vandaag de dag werken. Op deze pagina hebben we belangrijke historische fundamenteën in deze kwadranten in kaart gebracht, om te laten zien hoe het verleden doorwerkt in de praktijk van vandaag.

Om het plaatje compleet te maken, duiken we straks in de 11 Obeya principes. Deze geven verdere verduidelijking en bieden je een meer praktische handleiding voor het bouwen van een effectieve Obeya.



De 11 Obeya principes: het DNA van jouw Obeya

Je hebt nu gezien hoe de kwadranten – Houding & Gedrag, Verbinding, Werkruimte en Inhoud – de volledige essentie van wat een Obeya doet werken, weergeven. Maar hoe zorg je ervoor dat jouw Obeya er niet alleen goed uitziet, maar ook daadwerkelijk werkt in de praktijk?

Daar komen de 11 Obeya principes om de hoek kijken.

Beschouw ze als het DNA van elke succesvolle Obeya: ze bepalen hoe mensen met elkaar omgaan, hoe beslissingen worden genomen en hoe het hele systeem in leven blijft en impact heeft. Of je nu je eerste Obeya bouwt of een bestaande verfijnt, deze principes zorgen ervoor dat je op de goede weg bent.

We introduceren ze nu, zodat je ze kunt herkennen in de komende hoofdstukken. Ze lopen als verborgen rode draden door alles wat een effectieve Obeya doet of inhoudt. Maak je geen zorgen als ze nu wat abstract aanvoelen; terwijl we verdergaan met de Six Panel Approach, doe je straks volop praktijkervaring op. Later in de module leggen we de verbanden weer en laten we precies zien hoe de Six Panels elk principe volledig belichamen.

Voor nu? Neem de 11 Obeya principes door en begin na te denken: waar zie je deze principes al in je eigen werk – en waar ontbreken ze misschien?





BIJ WELK VAN DEZE PRINCIPES HERKEN JE HET MEEST VANUIT JE EIGEN PRAKTIJK? WELK PRINCIPE STAAT HET VERST VAN JOUW REALITEIT AF?

Houding & Gedrag



#1 Mensen komen respectvol bijeen in de Obeya om samen te ontdekken, leren en te reageren op essentiële informatie

Schrijf naast elk principe een korte persoonlijke notitie:



#2 Mensen zijn toegewijd om continu te verbeteren en lossen problemen op zodra die zich voordoen

Verbinding



#3 In de Obeya communiceren we ons 'ware noorden' (Purpose)



#4 Purpose is herkenbaar gelinkt aan de organisatiestrategie middels betekenisvolle doelstellingen



#5 De Obeya verbindt strategie aan executie met zichtbare aanwezigheid van klantervaringen



#6 De Obeya bijeenkomsten volgen een ritmiek die is gesynchroniseerd met de operationele hartslag van de organisatie

Werkruimte



#7 De opzet van de Obeya ruimte begeleidt logisch en praktisch de volgorde van informatie en conversatie



#8 De Obeya toont begrip en inzicht in hoe werk door de organisatie stroomt



#9 De Obeya is een aantrekkelijke en beschikbare ruimte dichtbij de werkvloer

Inhoud



#10 In de Obeya gebruiken we analytisch gedreven informatie om organisatorische besluiten te nemen



#11 Data eigenaren zorgen dat informatie begrijpelijk, beschikbaar, bijgewerkt en visueel aantrekkelijk is

Notitie: Zodra we beginnen met het ontwerpen van jouw Six Panels Approach, zult je deze principes steeds weer tegenkomen. Ze zijn verweven in elke keuze die je maakt.



PAG

21

WAAROM OBEYA?

22	2.1	INLEIDING
23	2.2	OBEYA USE-CASES
27	2.3	JOUW OBEYA PURPOSE
28	2.4	DEFINIEER SUCCES VOOR JOUW OBEYA

Inleiding

Waarom Obeya?

We hebben het allemaal wel eens gezien: teams die hard werken maar verschillende kanten op gaan, beslissingen die worden vertraagd door eindeloze bijeenkomsten en essentiële informatie die bedolven ligt onder inboxen en spreadsheets. Scheve verhoudingen, silovorming en onduidelijke prioriteiten vertragen niet alleen de zaken, ze vreten ook energie en blokkeren de voortgang.

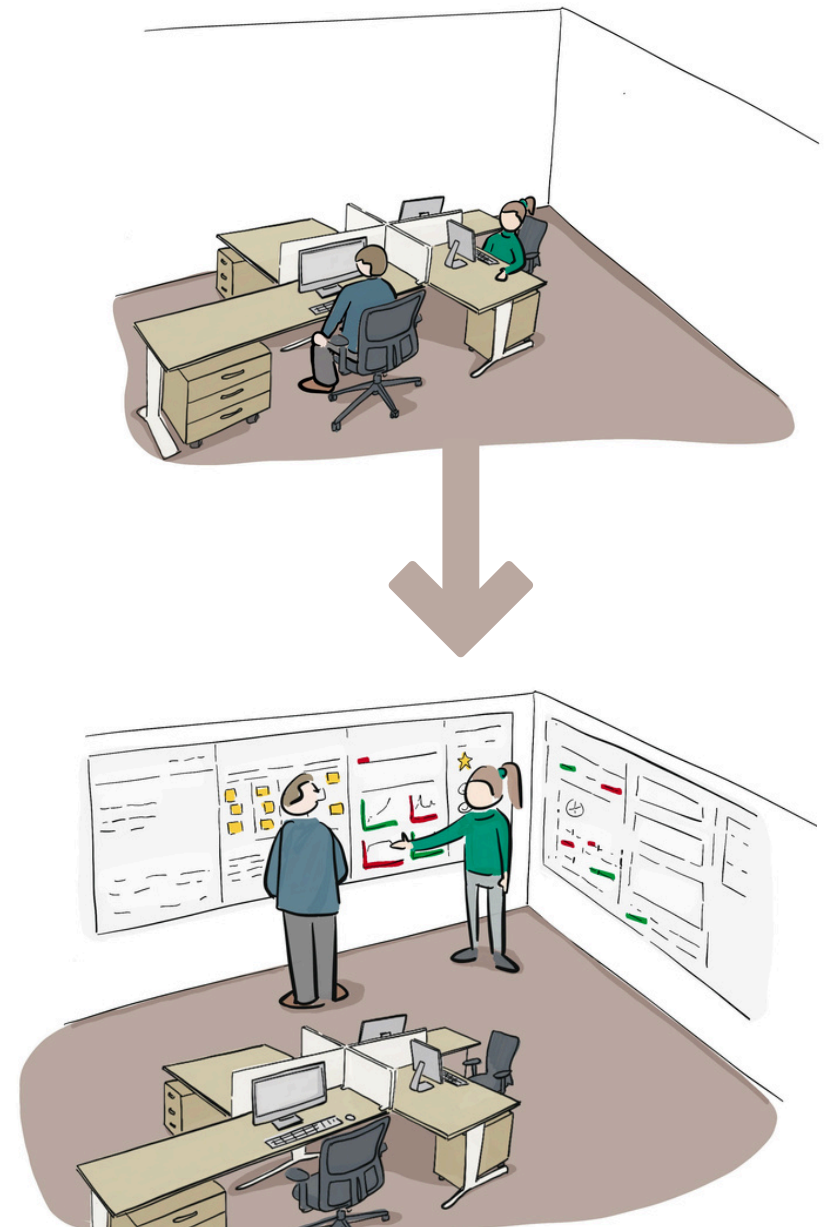
In snelle, complexe omgevingen zijn deze uitdagingen geen uitzondering, maar de norm. En ze belemmeren organisaties om hun volledige potentieel te bereiken.

Obeya biedt een heldere, gestructureerde manier om door de ruis heen te breken.

Het verbindt strategie met uitvoering, brengt teams samen rond gedeelde doelen en maakt cruciale informatie zichtbaar en bruikbaar.

Maar hier is iets cruciaals: als je niet weet waar je naartoe wil, maakt het ook niet uit welke kant je op gaat. De ware kracht van Obeya ligt in het vooraf definiëren van wat je ermee wilt bereiken – want een duidelijke bestemming is wat een goede Obeya verandert in een Obeya die echt levert.

In dit hoofdstuk duik je in de realiteit van je eigen werkvloer en identificeer je de specifieke obstakels die je met Obeya wilt overwinnen. Want als je weet wat je wilt bereiken, kun je een Obeya bouwen die je daar daadwerkelijk brengt.





BEANTWOORD DE VOLGENDE VRAGEN EERLIJK:

Strategie en uitvoering zijn met elkaar verbonden

KLEIN BEETJE			VEEL	
1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

We leren voortdurend van accurate informatie

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

We beslissen snel

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

Andere teams / afdelingen werken aan dezelfde doelstellingen

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

Ik weet wat andere teams / afdelingen doen, waarom en wanneer

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

Inzicht in onze prestaties leidt tot duidelijke prioriteiten

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

Ik besteed mijn werktijd met het gevoel dat het tot iets waardevols leidt

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐



Wat kun je concluderen?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



BEANTWOORD DE VOLGENDE VRAGEN NAAR BESTE WETEN:

Zijn we verbonden?

JA ☐ NEE ☐ ONDUIDELIJK ☐

Werkt iedereen aan hetzelfde doel?

JA ☐ NEE ☐ ONDUIDELIJK ☐

Halen we de delivery-/deadlines?

JA ☐ NEE ☐ ONDUIDELIJK ☐

Bereiken onze beslissingen iedereen?

JA ☐ NEE ☐ ONDUIDELIJK ☐

Kijken we naar de juiste informatie?

JA ☐ NEE ☐ ONDUIDELIJK ☐

Weten we welke problemen we willen oplossen?

JA ☐ NEE ☐ ONDUIDELIJK ☐

Zijn de juiste mensen betrokken om de doelstellingen te bereiken?

JA ☐ NEE ☐ ONDUIDELIJK ☐



Wat kun je concluderen?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

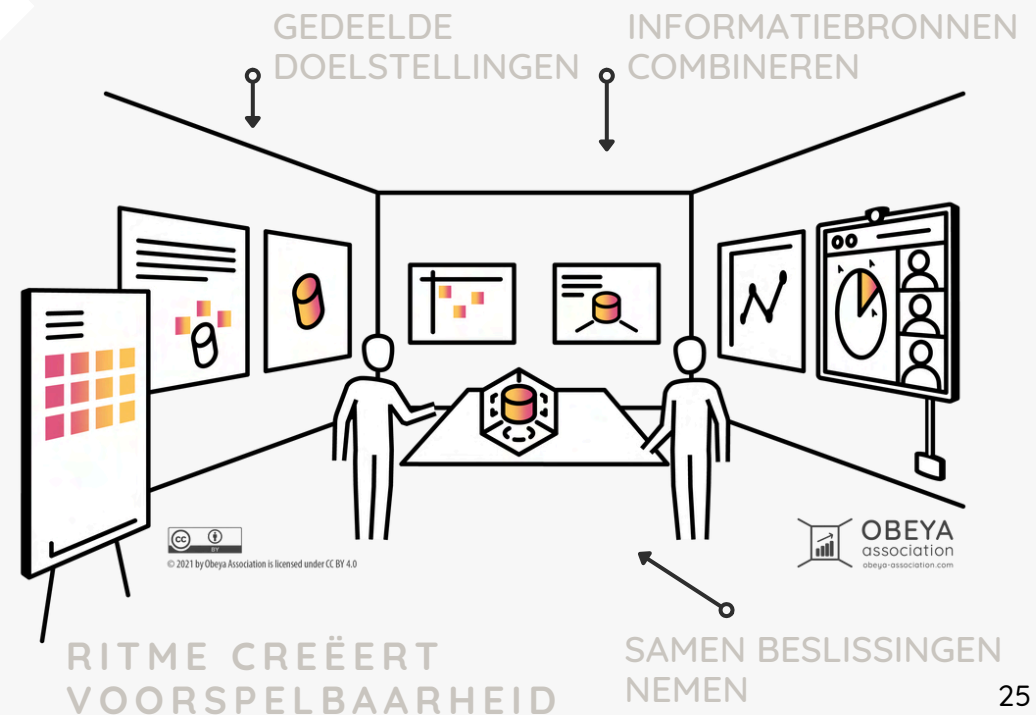
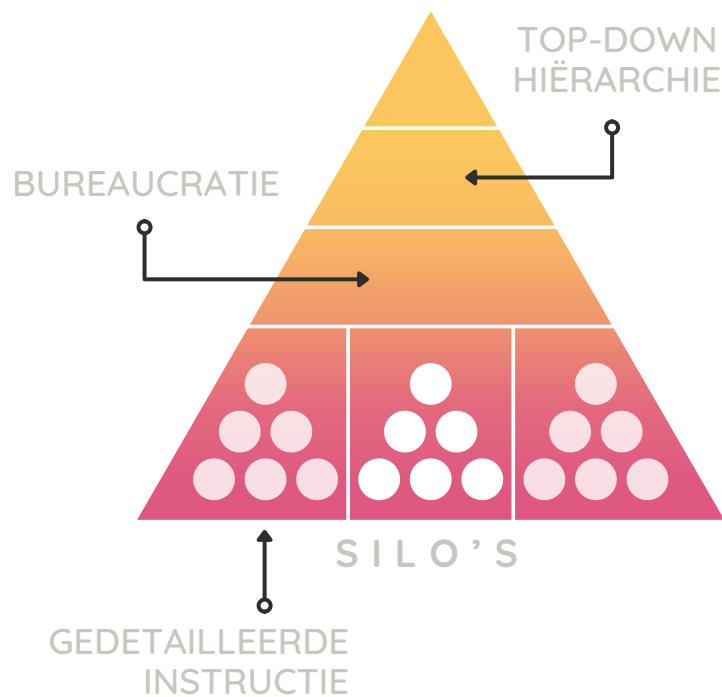
.....

VAN

- ✗ Losgekoppelde strategie en uitvoering
- ✗ Meningen en verspreide informatie
- ✗ Gebrek aan overzicht om de juiste beslissingen te nemen
- ✗ Geïsoleerde silo's
- ✗ Verticale rapportagelijnen, hiërarchieën
- ✗ Procesfocus
- ✗ Tijd en energie verloren aan updaten, reactief

NAAR

- ✓ Focus, stel de juiste prioriteiten
- ✓ Eén enkele bron van waarheid, versneld leren, korte communicatie
- ✓ Transparant voortgangsoverzicht & actuele operationele status
- ✓ Continue verbetering, organisatieontwikkeling
- ✓ Leiderschap en teamontwikkeling, snelle besluitvormingscycli
- ✓ Klantgerichtheid, eigenaarschap over doelstellingen
- ✓ Probleemoplossend, resultaatgericht, proactief



TRADITIONEEL RAPPORTAGEMANAGEMENT

1. Hiërarchische strategie - Jaarplannen - Afdelingsplannen zonder samenhang en synchronisatie
2. Excel-sheets met cijfers en onduidelijke (& verouderde) statusupdates
3. Oneindig veel e-mails met rapporten en discussies over aannames en te maken keuzes
4. Onduidelijke samenhang van alle programma's, projecten en KPI's
5. Lange managementbijeenkomsten nodig om onduidelijke resultaten te bespreken
6. Onduidelijke escalaties bij onduidelijke prioriteiten
7. Moeilijk om een overzicht te krijgen van het totale programma en de change portfolio
8. Bestuurseigendom onduidelijk
9. Gedrag niet resultaatgericht



OBEYA VISUEEL MANAGEMENT

1. Een visuele stroom van strategie naar uitvoering die gesynchroniseerd is tussen de betrokken mensen en regelmatig wordt herzien
2. Visueel statusoverzicht waarbij de actuele status deel uitmaakt van de verantwoordelijkheid van een Obeya deelnemer
3. Duidelijke prestatiedialogen met elkaar die leiden tot een eenduidig basispunt
4. Duidelijk overzicht van de samenhang van alle programma's en hun resultaten
5. Wekelijkse korte bijeenkomst over de resultaten van de organisatie
6. Duidelijke blokkades worden gecascadeerd naar het niveau waarop ze kunnen worden opgelost en gaan gepaard met duidelijke prioriteiten
7. Transparant visueel overzicht van change portfolio en totale portfolio
8. Volledige toewijding aan de change agenda door het leiderschap
9. Resultaatgerichte interventies op gedrag van Obeya deelnemers

Waarom bestaat jullie organisatie?

Wat verbindt jullie? Wat is het gemeenschappelijke doel achter jullie dagelijkse activiteiten en wat is de reden om samen te werken? Wat is jullie bijdrage aan het grotere geheel?

.....

.....

.....

Welke problemen wil je oplossen?

Wat zou je werk effectiever maken? Wat houdt jullie tegen in het bereiken van jullie ambities?

.....

.....

.....

Welke informatie heb je nodig?

Weten welke beslissingen je wilt nemen en welke informatie belangrijk is, bevordert snelle beslissingscycli. Terwijl Obeya's met een informatie-overload het nemen van beslissingen bemoeilijken.

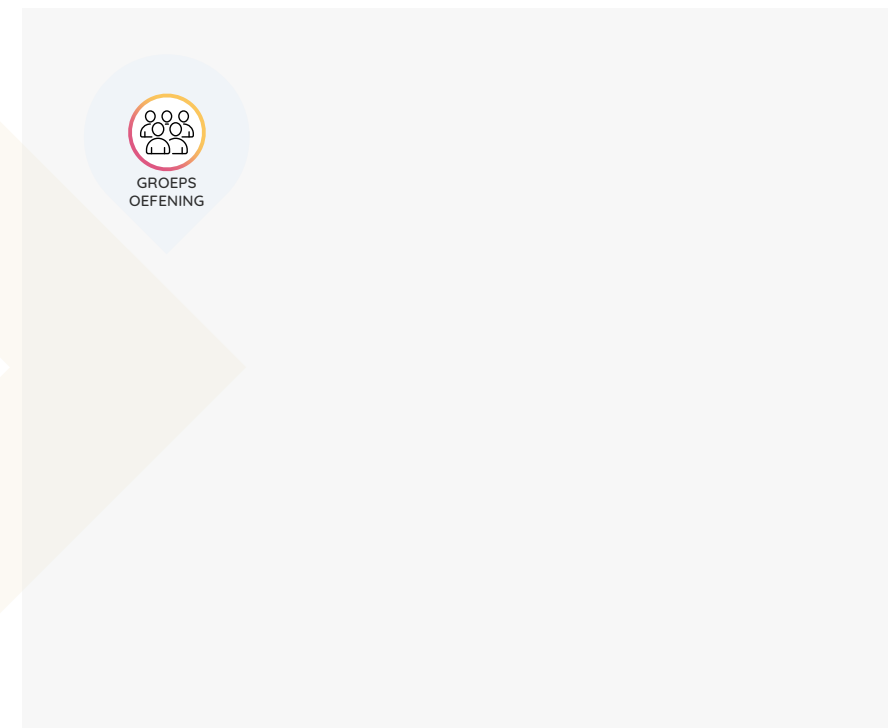
.....

.....

.....

Onze Obeya purpose:

Alles in overweging nemend; **‘Wat wil je dat je Obeya oplevert?’** Wat zou het uiteindelijke resultaat moeten zijn van alle Obeya activiteiten en inspanningen?



Uit ervaring:

Obeya's die doelgericht zijn ontworpen zullen eerder leiden tot duidelijke (en hopelijk meetbare) resultaten. Vaak zijn ze gemakkelijker te implementeren. Het bouwen van een Obeya is altijd instrumenteel voor het bereiken van een hoger doel.

Richting

HOE WEET JE OF JE DE JUISTE
KANT OP BEWEEGT?

Succes

HOE ZIET SUCCES ERUIT?

Meetbaar

HOE KUN JE SUCCES OBJECTIEF
MEETBAAR MAKEN?



3

PAG

29

DE SIX PANELS APPROACH

30	3.1	INLEIDING
31	3.2	DE SIX PANELS APPROACH
32	3.3	HOE TE BEGINNEN
33	3.4	DE 6 PANELEN
33	3.4.1	◦ <i>PANEEL 1: VISIE</i>
34	3.4.2	◦ <i>PANEEL 2: KLANT</i>
35	3.4.3	◦ <i>PANEEL 3: PRODUCT</i>
36	3.4.4	◦ <i>PANEEL 4: PLAN</i>
37	3.4.5	◦ <i>PANEEL 5: PRESTATIE</i>
38	3.4.6	◦ <i>PANEEL 6: VERBETERING</i>
39	3.5	11 PRINCIPES & DE SIX PANELS APPROACH

Van principes naar praktijk: introductie van de Six Panels Approach

Je hebt inmiddels onderzocht waarom Obeya belangrijk is en wat het laat werken: een gedeeld doel, sterke verbinding, heldere visuals en op feiten gebaseerde actie. Je hebt ook de fundamenten ervan ontrafeld: de kwadranten en principes die bepalen waarop een effectieve Obeya is gebouwd.

Maar begrijpen waarom iets werkt en het daadwerkelijk bouwen zijn twee heel verschillende dingen.

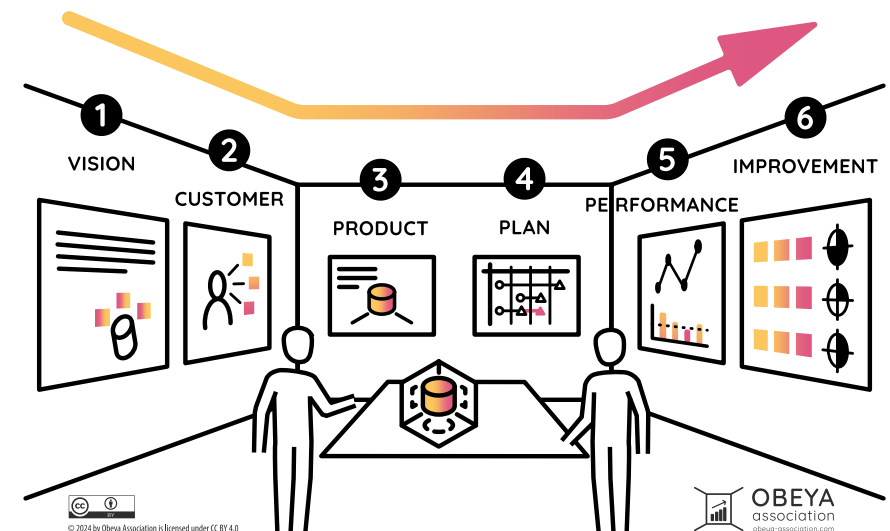
Daarom introduceren wij: de Six Panels Approach

De Six Panels Approach is een Obeya model dat een compleet, praktisch raamwerk biedt om je op weg te helpen met het ontwerpen van je eigen Obeya. Het verdeelt Obeya in zes gerichte, doelgerichte panelen, waardoor alles, van visie en strategie tot prestaties en continue verbetering, helder, samenhangend en uitvoerbaar is.

Zie het als je eigen startblauwdruk: gestructureerd genoeg om je met vertrouwen te begeleiden, maar flexibel genoeg om je aan te passen aan je eigen context en behoeften. Een goede Obeya zou zich moeten ontwikkelen – dus voel je vrij om na verloop van tijd bij te sturen en te verfijnen naarmate je leert wat het beste werkt voor jouw organisatie.

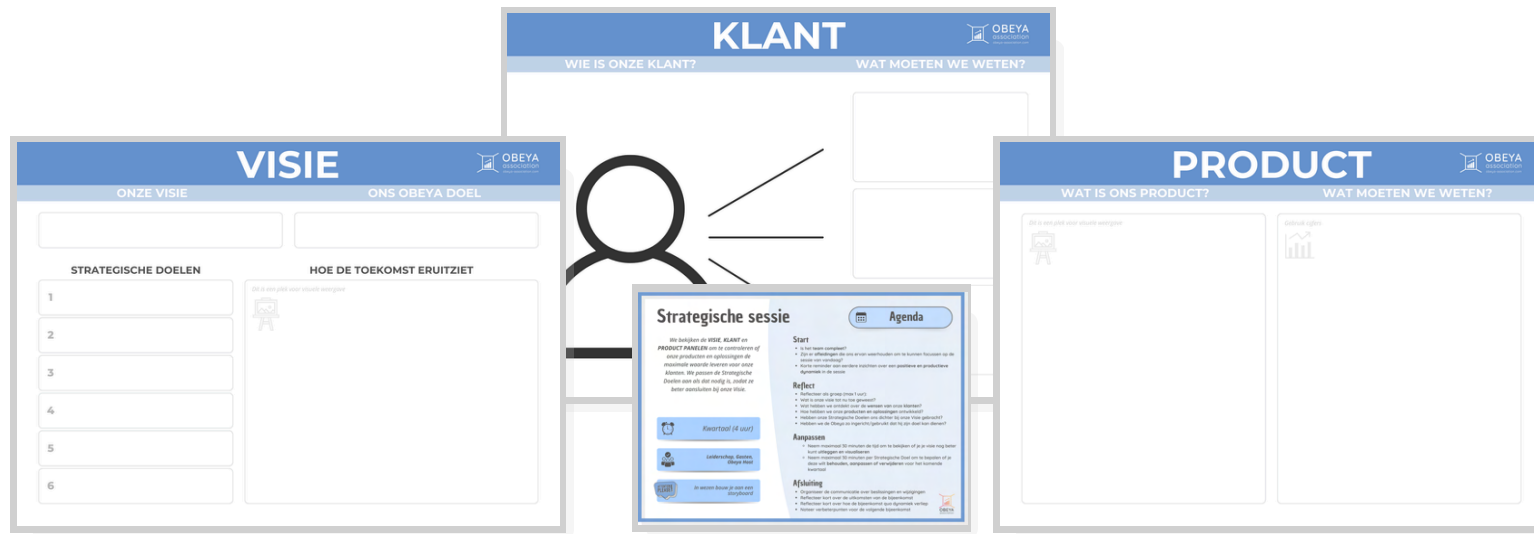
We raden je aan om vanaf nu stap voor stap je eigen Obeya vorm te geven. Dit hoofdstuk richt zich op de lay-out en het ontwerp, maar in de volgende hoofdstukken gaan we dieper in op vergaderagenda's en visual management opties om je Obeya volledig tot leven te brengen.

Laten we beginnen met het bouwen van jouw eigen Obeya.



De Six Panels Approach biedt een praktische blauwdruk voor alle essentiële elementen van een Obeya.

3.2 | De Six Panels Approach



DOWNLOAD GRATIS DE OBEYA TEMPLATES IN HOGE RESOLUTIE VAN ONZE WEBSITE:
OBEYA ASSOCIATION.COM/GET-ACCREDITED/OBEYA TRAINING/OBEYA FUNDAMENTALS/





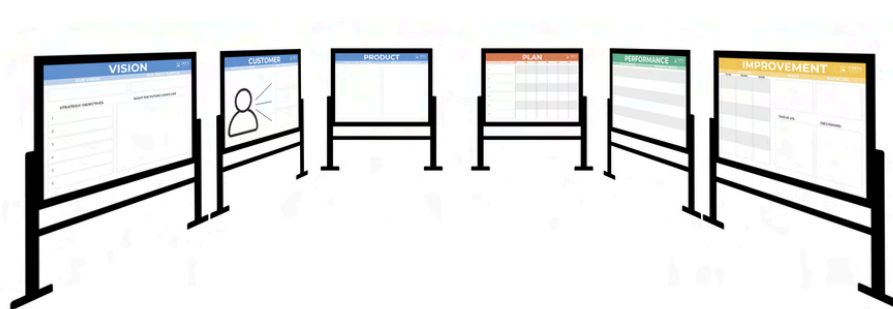
Download de templates

Download de zorgvuldig ontworpen Panelen en formats van de website van de Obeya Association.



Kies: Fysieke of digitale Obeya ruimte

De templates zijn geschikt voor het creëren van zowel een fysieke Obeya als een digitale/hybride Obeya.



Fysieke Obeya ruimte

- Print de zes panelen op A0 formaat
- Hang op aan de muur/whiteboards

BOODSCHAPPENLIJSTJE:

- Sticky notes "Super Sticky" in diverse kleuren
- De 3 visuele elementen
- Markers in diverse kleuren
- Plakband (verwijderbaar)
- Schaar



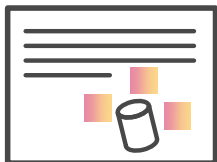
Digitale Obeya

- Upload de zes panelen en vier kaarten naar je favoriete digitale platform
- Daar kun je je eigen digitale Obeya opzetten en delen met je team



Microsoft Whiteboard

VISIE



1

INTENTIE

Paneel 1 laat jouw VISIE zien. Het paneel beantwoordt vragen zoals “Waar willen we over 5 jaar staan?” of “Welke problemen willen we oplossen?” Het schetst een krachtig vergezicht dat richting geeft aan de komende jaren (3-5 jaar).

Wat is het?

Een overzicht van de langetermijndoelen en de koers van de organisatie.

Waarom gebruiken?

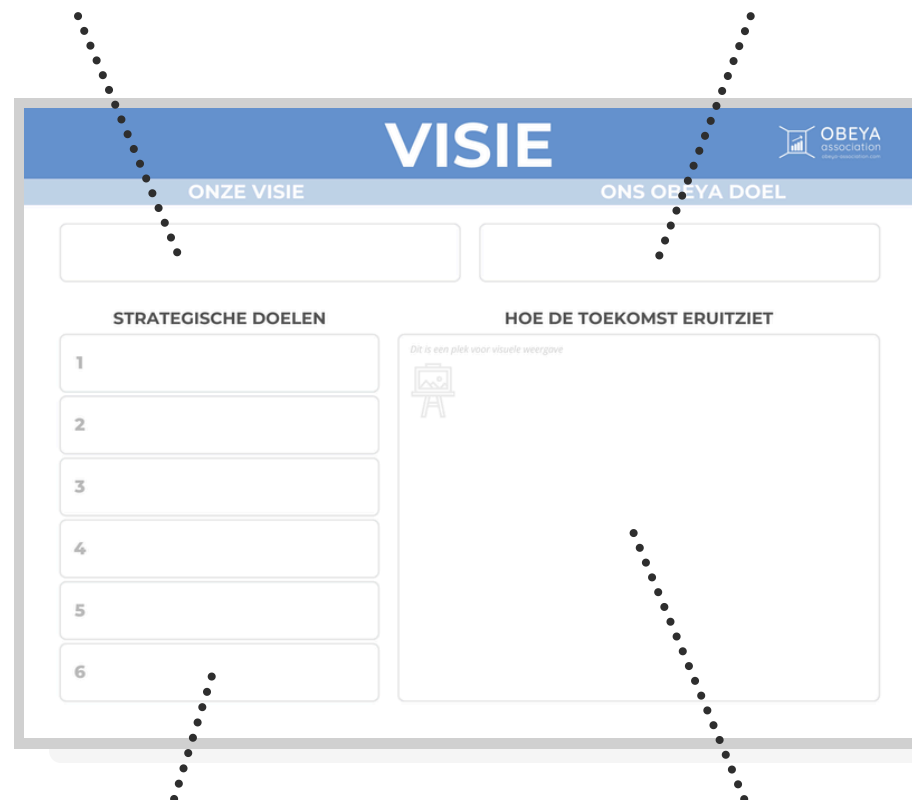
- Doelhelderheid: doe de juiste dingen
- Motiveer de mensen om je heen
- Stem je activiteiten af op je Strategische Doelen
- Toon hoe Visie vertaalt naar bedrijfsdoelen
- Leg uit wat de bijdrage van de Obeya is

Hoe pak je dat aan?

- Je kunt het volgende format gebruiken voor je visie: Wij zijn er om [impact] te maken, door [aanpak of methode], om [gewenste uitkomst of verandering] te bereiken
- **Maak het visueel**, dit helpt mensen om betrokken te raken
- Verdeel je Visie in maximaal 6 strategische doelen
- Werk bij en verbeter dit paneel tijdens de Strategische Meeting elk kwartaal, en gebruik de meeting agenda van die sessie

Jouw visie laat zien hoe je (bedrijfs)waarde creëert

Het Obeya doel legt uit hoe de Obeya de visie tot leven gaat brengen



Breng focus aan in je visie door strategische doelen te formuleren

Ondersteun jouw visie door een overtuigend VISUEEL storyboard te creëren

KLANT



2

INTENTIE

Paneel 2 draait helemaal om jouw KLANT. Dit paneel is gericht op het ontwikkelen van een diepgaand inzicht van de behoeften van jouw klant(en) en dient als belangrijke reminder van voor wie we in essentie aan het werk zijn.

Wat is het?

Een overzicht van klantgerelateerde informatie en statistieken.

Waarom gebruiken?

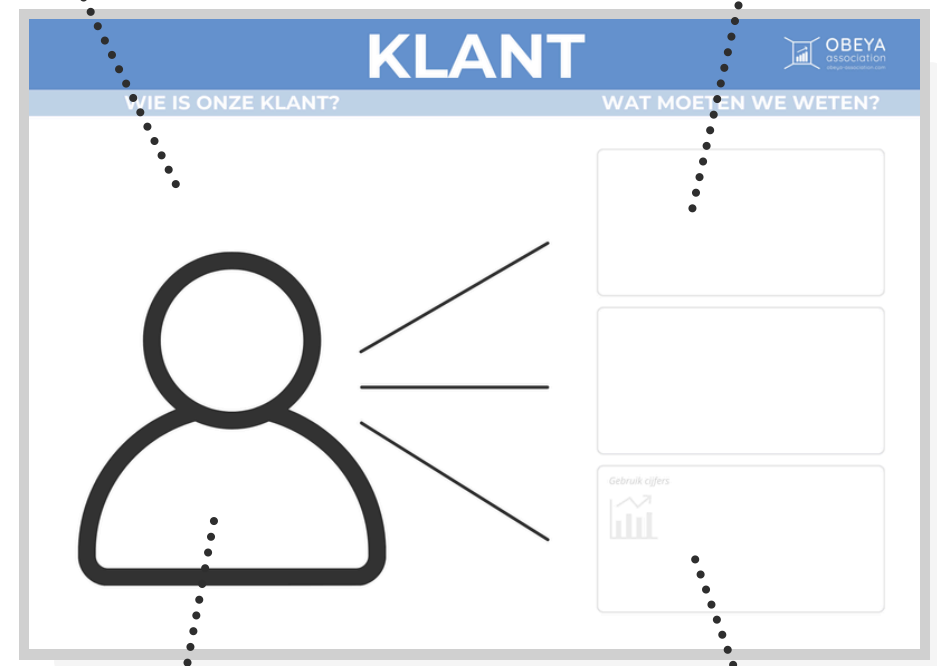
- Klant staat centraal bij het nemen van beslissingen
- Ontwikkel een diepgaand inzicht van de klant
- Maak verbeteringen mogelijk die gericht zijn op de klant
- Breng bedrijfsdoelstellingen in lijn met klantontwikkelingen

Hoe pak je dat aan?

- Kwalitatief: Klantsegmentatie, klantpersona's, klantreizen, enz
- Kwantitatief: Klachtenaantallen, NPS-gegevens, marktcijfers, enz

Geef details over jouw klant(en) of klantsegmenten

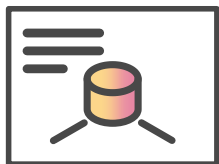
Geef wat details over de markt waarin je actief bent



Focus hier op kwalitatieve informatie

Focus hier op kwantitatieve informatie

PRODUCT



3

INTENTIE

Paneel 3 gaat over jouw **PRODUCT**. Het paneel laat zien welke waarde je jouw klant biedt. Samen met het klantpaneel vormen ze jouw waardepropositie.

Wat is het?

Een overzicht van productspecifieke informatie en informatie over de productontwikkeling.

Waarom gebruiken?

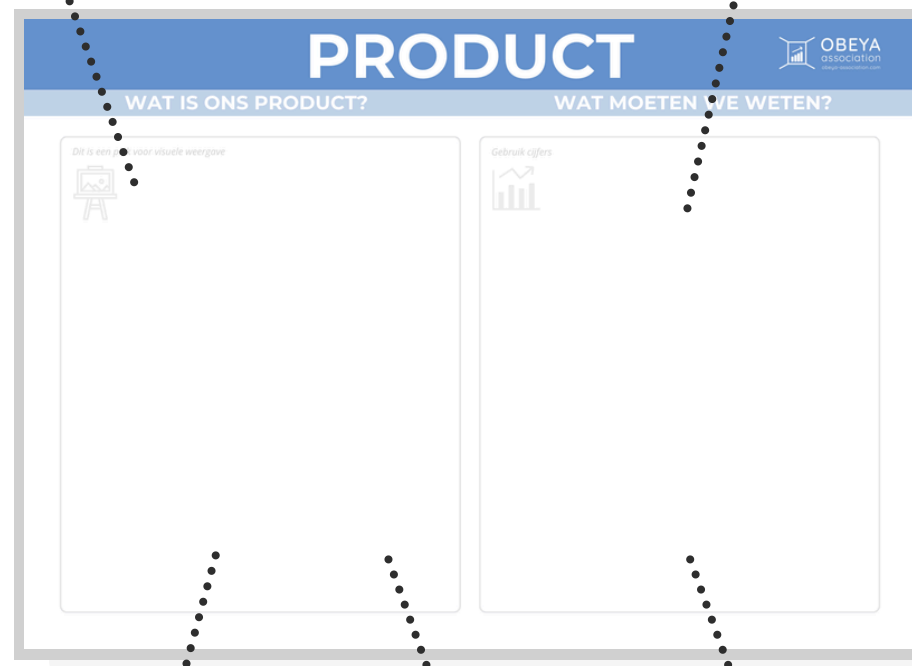
- Ken en ontwikkel jouw unieke onderscheidende waarde
- Verbeter de fit tussen product/dienst en gebruiker
- Focus op productontwikkeling
- Blijf scherp op product/dienst prestaties en problemen
- Stem de product/dienststrategie af op de bedrijfsdoelen

Hoe pak je dat aan?

- Definieer jouw product(en)/dienst(en) en wat de onderscheidende kenmerken ervan zijn
- Schets een zo visueel mogelijk beeld van de linkerkant van het paneel; laat het zien!
- Vul aan de rechterkant van het paneel zoveel mogelijk cijfers in, zoals bv defecten, gebruiksgegevens, doorlooptijden, leveringsgegevens, enz

Toon jouw product(en) en hun onderscheidende kenmerken op een visuele manier

Plaats hier cijfermatige informatie

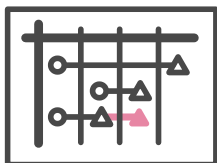


Betrek 'distributie' ook bij het product

Procesinformatie, zoals waardeketens, kunnen vaak ook heel nuttig zijn

Technische details zijn prima, mits relevant

PLAN



4

INTENTIE

Paneel 4 laat jouw PLAN zien. Het koppelt jouw visie en strategische doelstellingen aan de uitvoering. Dit paneel geeft een overzicht van project-tijdslijnen en belangrijke mijlpalen.

Wat is het?

Een grote visuele kalender met al je belangrijke projecten en mijlpalen, georganiseerd per strategisch doel.

Waarom gebruiken?

- Maakt tijdslijnen en mijlpalen zichtbaar en dus bespreekbaar
- Helpt bij het afstemmen van activiteiten tussen verschillende teams/onderdelen
- Maakt samenwerking mogelijk door te laten zien wie aan wat werkt en wat de onderlinge afhankelijkheden zijn
- Toont visueel de geplande inspanningen per strategisch doel

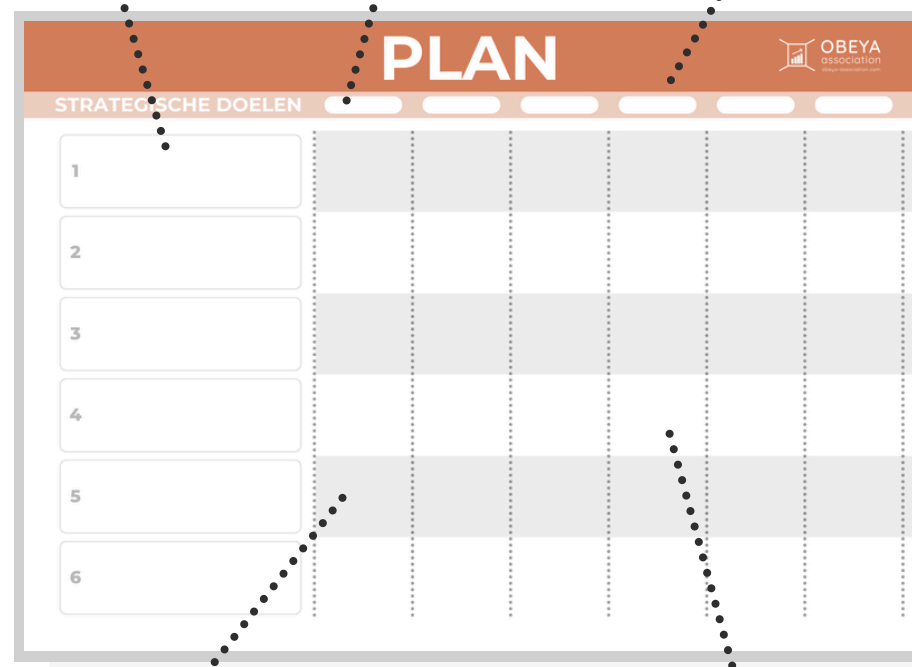
Hoe pak je dat aan?

- Stem de planning af tijdens jouw twee-wekelijkse Tactische Meetings, met behulp van de agenda voor tactische bijeenkomsten
- Plan mijlpalen per maand voor de eerste drie maanden. Daarna kun je verdergaan met plannen per kwartaal
- Je kunt, als het nodig is, meerdere planpanelen achter elkaar gebruiken
- Gedetailleerde wekelijkse actieplanning kun je vinden op Paneel 6: Verbeter paneel
- Gebruik de 'Mijlpalenkaart' op dit paneel. Het creëert helderheid over deadlines, verantwoordelijkheden en eindresultaten

Neem de strategische doelen van het Visie paneel over

Huidige maand

Na 3 maanden kun je, als je dat wilt, mijlpalen per kwartaal inplannen



Mijlpalen die verband houden met een specifiek Strategisch Doel worden in de zogenaamde 'swimming lanes' geplaatst

Je kunt, als je dat wilt, meer dan één Plan Panel gebruiken

PRESTATIE



5

INTENTIE

Paneel 5 laat de PRESTATIE zien op de gekozen strategische doelstellingen. Het paneel geeft de huidige status weer, ofwel de 'motor' van wat je probeert te bereiken. Dit paneel helpt je om tijdig bij te sturen en actie te ondernemen.

Wat is het?

Indicatoren die zowel de uitkomst van een strategische doelstelling als de voorspellende elementen tonen.

Waarom zou ik dit gebruiken?

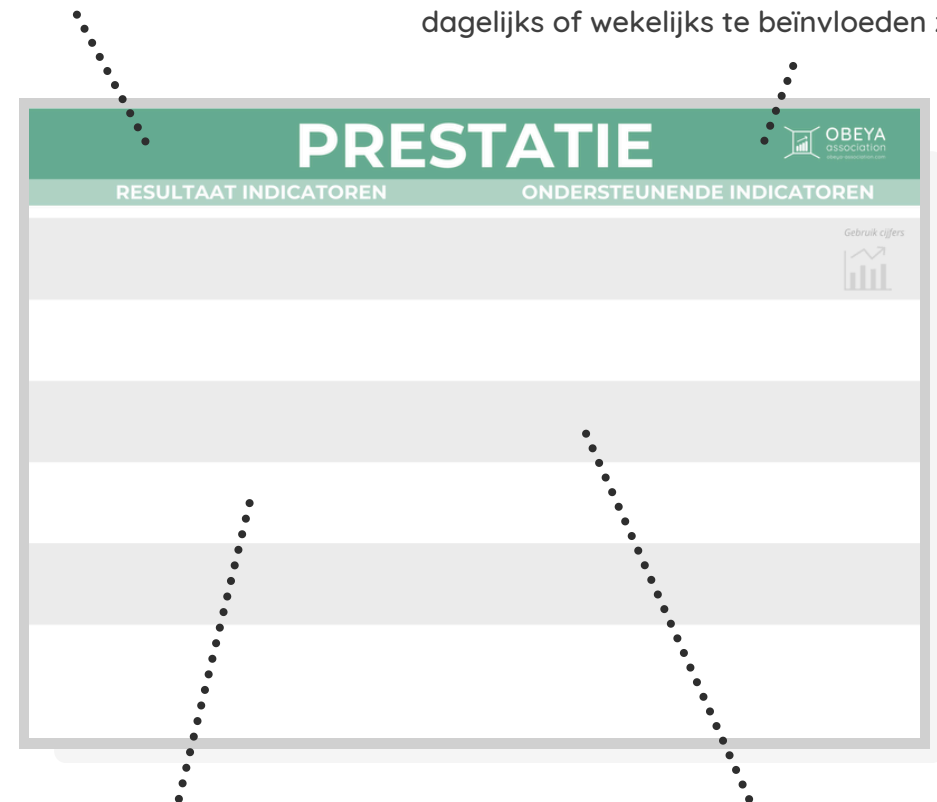
- Actuele prestatie-informatie in één oogopslag
- Maakt besluitvorming op basis van data mogelijk
- Maakt het mogelijk om snel corrigerende maatregelen te nemen als er problemen optreden
- Dwingt je om standaarden en kwantitatieve doelstellingen te formuleren

Hoe pak je dat aan?

- Definieer 1 of max 2 resultaat indicatoren per strategische doelstelling
- Definieer max 3 metrieken die voorspellend werken t.o.v. de resultaat indicatoren
- Bekijk elke maand zowel de resultaten als de ondersteunende statistieken tijdens je Prestatiebijeenkomst, met de agenda van de prestatiebijeenkomst als leidraad
- Gebruik grafieken die trends op jouw resultaat indicatoren laten zien
- Visualiseer jouw doel per metriek helder en met kleurcodering. (Onder het doel **rood**; boven het doel **groen**)
- Onthoud: MINDER IS MEER! Focus zorgt voor resultaten

Resultaat indicatoren zijn vaak lastig om direct te beïnvloeden

Ondersteunende indicatoren leiden tot resultaat indicatoren (en zijn daarom voorspellend) en moeten eenvoudig dagelijks of wekelijks te beïnvloeden zijn



Organiseer
statistieken per
strategisch doel

Verbind met de 'swimming
lanes' die van het PLAN paneel
komen

VERBETER



6

INTENTIE

Paneel 6 wordt elke dag gebruikt. Het VERBETER paneel zet alle informatie van de andere panelen om in dagelijkse acties. Het maakt het ook mogelijk om snel te reageren op andere zaken die jouw directe aandacht nodig hebben.

Wat is het?

Een specifieke plek om samen je werkweek te organiseren.

Waarom gebruiken?

- Zorg dat je gecoördineerd werkt
- Stem je dagelijkse acties af op je lange termijn plan
- Wees flexibel in een steeds veranderende omgeving
- Bron van continue incrementele verbetering middels kleine maar dagelijkse inzet

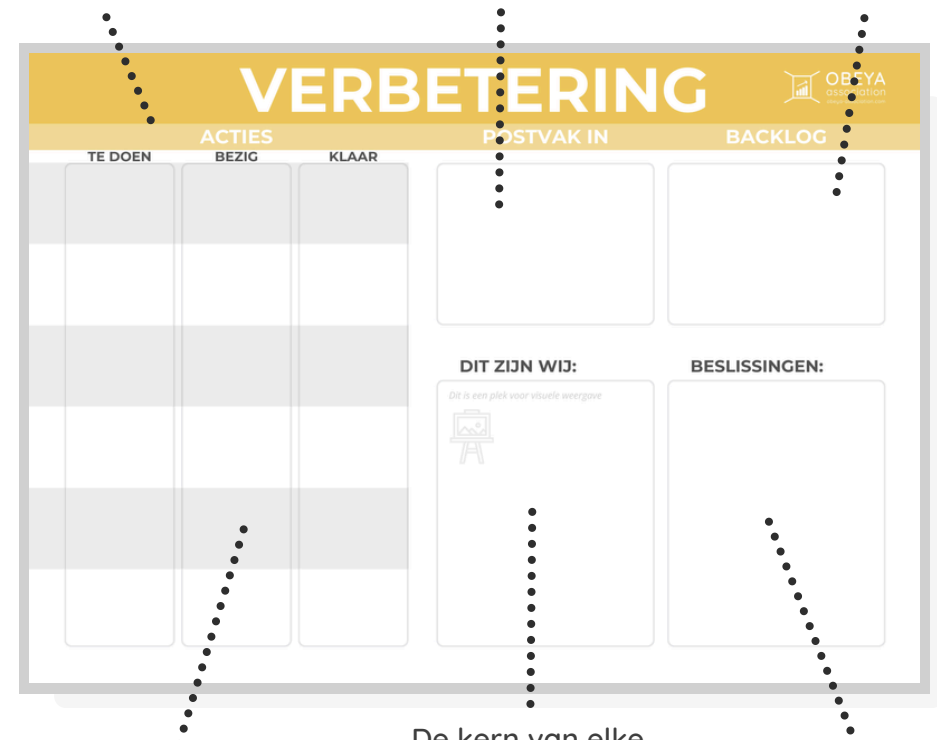
Hoe pak je dat aan?

- Kom minstens drie keer per week samen met de dagstart agenda
- Verzamel alle dagelijkse verzoeken, problemen en belangrijke updates in je inbox
- Bewaar waardevolle ideeën, taken en herinneringen in de backlog, zodat je er indien nodig later mee door kunt
- Bepaal dagelijks tijdens de dagstart wat er af komt die dag. Zet die acties in het gedeelte “Te Doen”
- Begeleid de voortgang van de acties gedurende de week en ondersteun elkaar waar mogelijk

Wijs aan het begin van de week taken/acties toe en bespreek elke dag samen de voortgang

Iedereen kan de Inbox gebruiken om zaken op de agenda te plaatsen

Zet belangrijke en waardevolle items in de backlog zodat je er later iets mee kunt doen



Wijs de acties toe aan een passende Strategische Doelstelling ‘swimming lane’

De kern van elke verbetering: de mensen die erbij betrokken zijn en waar het team voor staat

Noteer alle beslissingen die gecommuniceerd moeten worden

3.5 | 11 Principes toegepast op de Six Panels Approach



REFLECTEER EN ANALYSEER: WELKE PRINCIPES KOMEN IN WELKE PANELEN VOOR? ZIJN ALLE 11 OBEYA PRINCIPES VERTEGENWOORDIGD?



Houding & Gedrag



#1 Mensen komen respectvol bijeen in de Obeya om samen te ontdekken, leren en te reageren op essentiële informatie



#2 Mensen zijn toegewijd om continu te verbeteren en lossen problemen op zodra die zich voordoen

Verbinding



#3 In de Obeya communiceren we ons 'ware noorden' (Purpose)



#4 Purpose is herkenbaar gelinkt aan de organisatiestrategie middels betekenisvolle doelstellingen



#5 De Obeya verbindt strategie aan executie met zichtbare aanwezigheid van klantervaringen



#6 De Obeya bijeenkomsten volgen een ritmiek die is gesynchroniseerd met de operationele hartslag van de organisatie

Werkruimte



#7 De opzet van de Obeya ruimte begeleidt logisch en praktisch de volgorde van informatie en conversatie



#8 De Obeya toont begrip en inzicht in hoe werk door de organisatie stroomt



#9 De Obeya is een aantrekkelijke en beschikbare ruimte dichtbij de werkvloer

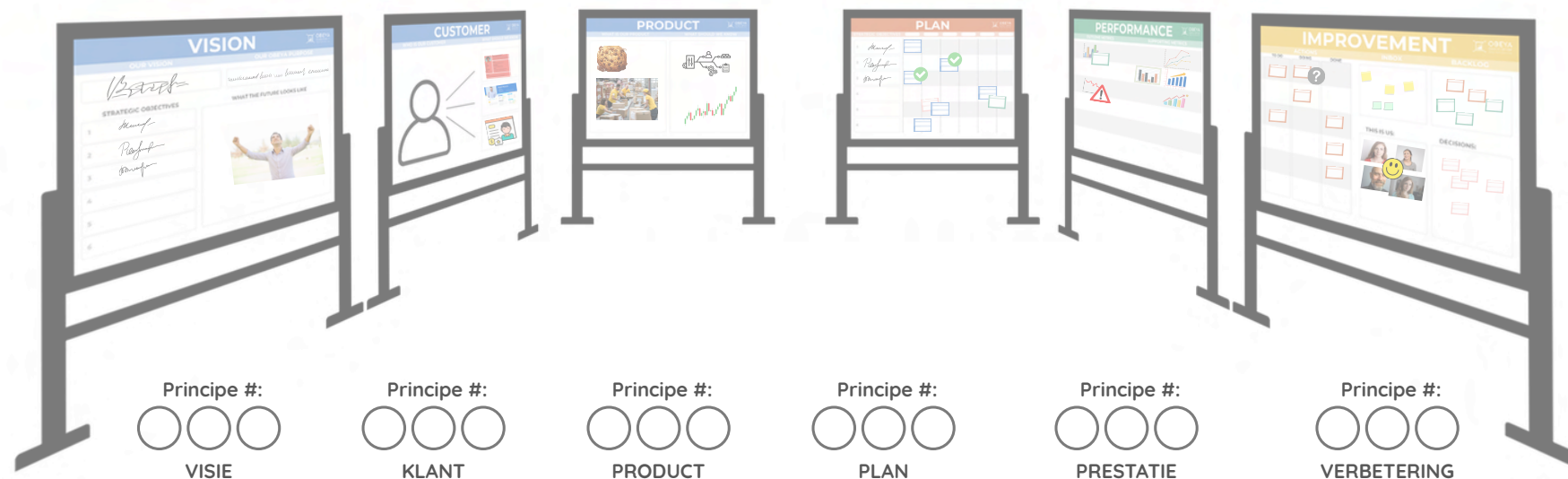
Inhoud



#10 In de Obeya gebruiken we analytisch gedreven informatie om organisatorische besluiten te nemen



#11 Data eigenaren zorgen dat informatie begrijpelijk, beschikbaar, bijgewerkt en visueel aantrekkelijk is





PAG

40

ROLLEN & GEDRAG IN DE OBEYA

41	4.1	INLEIDING
42	4.2	DEELNEMEN AAN EEN OBEYA
45	4.3	OBEYA BUILDER & OBEYA HOST
46	4.4	BUILDER, HOST & DE 11 OBEYA PRINCIPES

Inleiding

Welkom bij het hoofdstuk over Obeya rollen. In dit hoofdstuk verkennen we de mensen die een Obeya echt laten werken – en waarom hun rollen essentieel zijn om strategie om te zetten in dagelijkse actie.

Hoewel Obeya draait om visueel management, gestructureerde panelen en vergaderritmes, schuilt de echte kracht van Obeya in de mensen die het dagelijks vormgeven, organiseren en erbij betrokken houden.

Centraal hierin staan de Obeya Builder en Obeya Host, twee kernrollen die de ruggengraat vormen van een bloeiende Obeya. De Builder creëert het systeem – de structuur, de visuals en de flow – terwijl de Host het levendig houdt door middel van dialoog, ritme en continue verbetering.

Maar geen enkele Obeya slaagt alleen op basis van ontwerp en facilitering. De deelnemers – de teams, leiders en stakeholders – zijn de ware drijvende krachten achter energie, inzicht en eigenaarschap, die een gedeeld doel omzetten in zinvolle vooruitgang.

Het is essentieel om te onthouden dat succes in de Obeya afhangt van gedeelde verantwoordelijkheid. Iedereen, van de Builder en de Host tot elke deelnemer, speelt een rol bij het creëren van een omgeving waarin samenwerking, besluitvorming en leren kunnen floreren.

Terwijl je dit hoofdstuk doorneemt, zult je ontdekken hoe elke rol bijdraagt aan het grotere geheel. Zo zorg je ervoor dat jouw Obeya niet alleen functioneert, maar zich ook ontwikkelt, verbetert en een blijvende impact heeft.



De verschillende Obeya rollen
faciliteren collectief leren,
versnellen besluitvormingscycli,
en de borgen de Obeya op de
lange termijn.

Deelnemen in de Obeya: de Obeya tot leven brengen

Het succes van een Obeya hangt niet alleen af van de Builder of Host – het hangt af van de mensen die dagelijks de ruimte binnen stappen. Om de Obeya echt te laten werken, deelt elke deelnemer de verantwoordelijkheid om zinvolle inzichten naar voren te brengen, de informatie te gebruiken en de dialoog om te zetten in actie.

In een goed functionerende Obeya draagt iedere deelnemer actief bij aan twee dingen:

1. Begrijpen wat (welke informatie) je nodig hebt om je werk te doen
2. Herkennen wat (welke informatie) jij bezit dat anderen nodig hebben om hun werk te doen

Wanneer iedereen de verantwoordelijkheid voor beide neemt, wordt de Obeya een ruimte voor gedeeld leren, coördinatie en vooruitgang.

Je kunt een Obeya gemakkelijk verwarren met zijn meest zichtbare kenmerken: de muren, grafieken en data. Maar in essentie draait het bij de Obeya niet om de muren. Het gaat om de mensen.

De Obeya is een menselijk systeem, gebouwd rondom de manier waarop we als mens functioneren. De deelnemers – en de manier waarop ze met elkaar omgaan, elkaar uitdagen en ondersteunen – vormen het meest waardevolle bezit van de Obeya. Zonder hen zijn de muren slechts decoratie.

Als je dit beseft, dan snap je: de muren en panelen zijn er om de mensen te dienen, niet andersom.

De ware kracht van een Obeya komt tot leven wanneer deelnemers een gedragssysteem opbouwen om samen te werken.



Een voorbeeld van hoe een bepaalde set van Obeya gedragsafspraken eruit zou kunnen zien

Obeya's hebben behoefte aan duidelijke gedragsafspraken – niet als checklist, maar als een gedeelde basis.

Deze afspraken moeten zichtbaar en aanwezig zijn in de Obeya ruimte, als een levende herinnering aan de verwachtingen die het team zichzelf stelt. De manier waarop deelnemers zich ten opzichte van elkaar gedragen, is de belangrijkste factor voor het succes van Obeya.

Wanneer dit gebeurt, wordt de Obeya veel meer dan een hulpmiddel. Het wordt een gedeelde ruimte van afstemming, eigenaarschap en transformatie – aangestuurd door de mensen die het tot leven brengen.



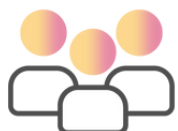
ONTWERP JE EIGEN GEDRAGSSYSTEEM. HET GEWENSTE GEDRAG MOET LEIDEN TOT DE GEWENSTE RESULTATEN. HOE ZAL DE GROEP DIT GEDRAG IN DE LOOP VAN DE TIJD VERDER ONTWIKKELEN EN VOLHOUDEN?



Obeya gedragsafspraken

Wij:

1.
2.
3.
4.
5.



Gespreksvaardigheid

In een Obeya zijn veel perspectieven en informatiebronnen betrokken in een beperkt tijdsbestek. Het is heel anders dan een praatje bij de koffieautomaat of zelfs een gewone bijeenkomst. Alle deelnemers moeten zich bewust zijn van hun bijdrage.



Builder en Host: twee verschillende rollen, beide essentieel voor een krachtige Obeya

De Obeya Builder de opdracht een Obeya te bouwen waarin de gewenste bedrijfswaarde wordt gereflecteerd. En zodra de Obeya Host het Obeya meetingritme start, creëert hij of zij een veilige omgeving voor dialoog, groepsleren en bewuste besluitvorming. Een Obeya is nooit “af”. Sterker nog: de werkelijke waarde van een Obeya ligt in het leerproces van de deelnemers. En dit leren ontstaat door de continue ontwikkeling van de Obeya door Builder, Host en deelnemers. De constante doorontwikkeling van de Obeya is dus essentieel om het leerproces op gang te houden. De rollen van Obeya Builder en Host vereisen zeer verschillende houding & gedrag, vaardigheden en kennis. Vaak voelen mensen zich automatisch aangetrokken tot de een of de ander.



Builder



Kennis

- Implementatie van beleid, o.a.:
 - strategische beeldvorming: OKR, Hoshin Kanri, Balanced Scorecard, waardeketens
 - operationele beeldvorming: Kanban, PI-planning, Agile portfoliomanagement, Customer Journey, Productroadmaps
 - PDCA-cycli



Vaardigheden

- Analytisch denken: analyse
- Projectmanagement
- Continue verbetering
- Technische IT
- Visual management



Houdingen

- Nauwkeurigheid
- Betrokkenheid
- Integriteit

Host



Kennis

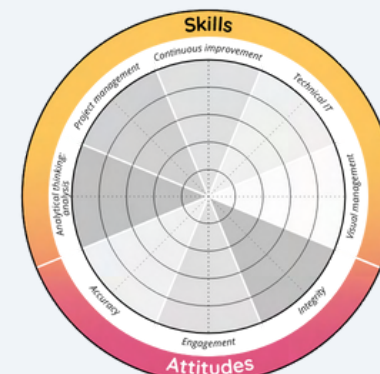
- Psychologische veiligheid
- Groepsdynamiek
- Meeting design voorbereiding
- Participerende dialoog
- Verandermodellen toepassen
- Doorlopende leeruitwisselingen

Vaardigheden

- Analytisch denken: evaluatie
- Prestatiedialoog
- Luisteren
- Faciliteren
- Teamcoaching

Houdingen

- Sociaal en milieubewustzijn
- Klantgerichtheid
- Organisatiegevoeligheid
- Onafhankelijk
- Dienend leiderschap



Figuurontwikkelingsinstrument
Obeya Builder

De Obeya Association richt zich op twee aspecten:

1. het ontwikkelen van wereldwijde kennis en expertise over Obeya, en
2. het ondersteunen van de professionele ontwikkeling van Obeya-professionals.

De bovenstaande figuur is een voorbeeld van hoe deze kennis wordt vertaald naar tools die onderdeel uitmaken van de toolkit om Obeya-professionals te trainen en coachen. Vraag je Obeya Mentor of Sensei als je meer wilt weten over het professionele groeipad naar Obeya Builder en/of Host.

Houding & Gedrag



#1

Mensen komen respectvol bijeen in de Obeya om samen te ontdekken, leren en te reageren op essentiële informatie

Mensen die samenkomen in betekenisvolle interactie zijn het grootste compliment voor elke Obeya. De integriteit van de gepresenteerde informatie is belangrijk voor mensen om het Obeya proces te kunnen vertrouwen.

Obeya Hosts cultiveren nieuwsgierigheid. In veilige omgevingen bevorderen meerdere perspectieven de duurzaamheid van beslissingen. Vragen die inzichten omzetten in actie zijn de ultieme superkracht van een Host.



#2

Mensen zijn toegewijd om continu te verbeteren en lossen problemen op zodra die zich voordoen

Obeya Builders beseffen zich dat onvolkomenheden kansen bieden voor verbetering. Verdoezel nooit slecht nieuws of kleine foutjes, maar zorg altijd voor een oprechte weergave.

Obeya Hosts dagen de status quo uit en houden de groep verantwoordelijk voor hun gedeelde verantwoordelijkheid om elke cyclus weer te verbeteren. Het gebruik van feitelijke informatie en data is essentieel in dit proces.

Verbinding



In de Obeya communiceren we ons 'ware noorden' (Purpose)

Obeya Builders zorgen ervoor dat er een Purpose of Visie aanwezig is, dat dit regelmatig wordt herzien en duidelijk wordt zichtbaar is in de Obeya.

Obeya hosts verwijzen naar de Purpose en de implicaties ervan op beslissende momenten. Purpose is een voorwaarde voor een host om zinvol werk te kunnen doen in de Obeya, omdat het prioritering en gericht teamwork mogelijk maakt.



Purpose is herkenbaar gelinkt aan de organisatiestrategie middels betekenisvolle doelstellingen

Obeya Builders tonen een visueel een duidelijke link tussen Purpose en doelstellingen. Doelstellingen zijn richtinggevend en transformationeel. Het visualiseren van de voortgang van de doelstellingen creëert duidelijkheid tijdens Obeya bijeenkomsten.

Obeya Hosts kweken inzicht in de bedrijfswaarde die Obeya nastreeft. Hosts identificeren de voortgang op de doelstellingen om het leerproces te versnellen en actie te faciliteren.



De Obeya verbindt strategie aan executie met zichtbare aanwezigheid van klantervaringen

Een duidelijke strategie is essentieel voor de operationele sturing. Ervaringen op de werkvloer leveren op hun beurt belangrijke feedback op over de strategische prioriteiten. In deze uitwisseling staat de klant centraal.

Strategische ambities en operationele resultaten, inclusief klantervaringen, vormen een cyclus waarin Hosts voortdurend zoeken naar verbeteringen in beide.



De Obeya bijeenkomsten volgen een ritmiek die is gesynchroniseerd met de operationele hartslag van de organisatie

Door middel van vergaderritmes creëert Obeya een systematische betrokkenheid met al de aangesloten functies. Obeya Builders zorgen ervoor dat alle governance ritmes synchroon lopen qua tijdlijnen.

Obeya Hosts zorgen ervoor dat Obeya bijeenkomsten op het juiste moment en met de juiste mensen plaatsvinden. Het is raadzaam om beslissingen uit Obeya bijeenkomsten spoedig met de rest van de organisatie te delen.

Werkruimte



#7

De opzet van de Obeya ruimte begeleidt logisch en praktisch de volgorde van informatie en conversatie

Obeya Builders verbeteren continu de informatiestroom in de Obeya op basis van feedback van de Obeya Host en deelnemers. De flow van informatie op de muur moet de conversatie tijdens Obeya meetings begeleiden.

Visual management moet het gesprek in de Obeya intuïtief begeleiden. Feedback over hoe de conversatie verloopt, is waardevol voor Obeya Builders om de visual management structuur van de Obeya te verbeteren.



#8

De Obeya toont begrip en inzicht in hoe werk door de organisatie stroomt

Obeya Builders laten het proces of de activiteiten zien waarmee waarde wordt gecreëerd. Ze laten zien hoe en waar verschillende partijen met hun werk bijdragen aan het grotere geheel.

Obeya's moeten een Obeya Host de mogelijkheid bieden te investeren in een gezamenlijk begrip van 1) het leveren van waarde en de bijbehorende uitdagingen en 2) Een duidelijk beeld van de praktische dynamiek op de werkvloer.



#9

De Obeya is een aantrekkelijke en beschikbare ruimte dichtbij de werkvloer

Obeya Builders besteden aandacht aan de locatie, het uiterlijk, de (slimme) tools en de voorzieningen van Obeya. Hierin moet ook de budgetallocatie van de Obeya in overweging worden genomen.

Goed onderhouden, vaak bezochte en transparante Obeya's werken het beste. Hosts pikken signalen op waar slechte Obeya setups de resultaten van Obeya compliceren. Obeya Hosts werken hierin samen met Obeya Builders.

Inhoud



#10 In de Obeya gebruiken we analytisch gedreven informatie om organisatorische besluiten te nemen

Obeya Builders organiseren eenduidig (numeriek) bewijs. Relevante informatie (data) kan worden gesynthetiseerd in categorieën. Het relatieve belang tussen de informatie-items verdient ook aandacht.

Obeya Hosts brengen het leerproces op gang door middel van vaardige vraagstelling, waardoor inzichten in (de relatie tussen) statistieken worden vergroot. Deze inzichten komen ten goede aan het collectieve leerproces van de groep.



#11 Data eigenaren zorgen dat informatie begrijpelijk, beschikbaar, bijgewerkt en visueel aantrekkelijk is

Obeya Builders werken vaak samen met data-eigenaren. Ze trachten eenduidige signalen te destilleren uit de data. Dataverzameling en -visualisatie moeten een geformaliseerd proces zijn dat leidt tot één bron van waarheid.

Obeya Hosts zijn scherp op het gemak waarmee data door gebruikers geïnterpreteerd wordt. Hosts kunnen experts uitnodigen voor uitleg. Mensen moeten zelfverzekerd data gedreven beslissingen kunnen nemen.



PAG

50

VISUAL MANAGEMENT

51	5.1	INLEIDING
52	5.2	VISUAL MANAGEMENT
54	5.3	ACTIEKAARTEN

Inleiding

In hedendaagse organisaties is complexiteit geen uitzondering – het is de omgeving waarin we dagelijks opereren. We worden geconfronteerd met een overweldigende stroom aan informatie, data en concurrerende prioriteiten, die allemaal aandacht en interpretatie vragen. Toch blijft veel ervan, ondanks deze overvloed aan data, onbenut, omdat ons vermogen om ze zinvol te verwerken beperkt is.

Dit is waar Visual Management essentieel wordt in de Obeya context.

Mensen zijn visuele wezens, en hoewel visual management complexiteit niet wegneemt, helpt het ons er wel doorheen te navigeren. Visual management stelt mensen in de Obeya in staat zich te oriënteren, te identificeren wat belangrijk is en zich ermee te verbinden. Visual management bevordert gedeeld begrip, omdat het ons in staat stelt te focussen en intuïtief te begrijpen wat er van ons verwacht wordt.

In dit hoofdstuk introduceren we twee kerntoepassingen van visual management in de Six Panels Approach: visual control-artefacten, die helpen bij het organiseren en communiceren van cruciale informatie op de panelen, en actiekaarten, die inzichten vertalen naar duidelijke, verantwoordelijke vervolgstappen.

Samen zorgen ze ervoor dat de Obeya kan functioneren als een systeem voor intuïtieve begripsvorming.



Visual management helpt ons complexiteit te navigeren, door onze beperkte mentale capaciteit in te zetten op de plekken waar we die het hardst nodig hebben.

Visual management maakt cruciale informatie intuïtief te begrijpen

Een goede Obeya spreekt een visuele taal, waardoor deelnemers via visuele signalen herkennen wanneer zaken niet volgens plan verlopen. 'Niet volgens plan' betekent dat operationele prestaties, veranderagenda's, enzovoort, afwijken van ambities, normen of standaarden.

De signaalkleuren rood en groen zijn de meest voor de hand liggende toepassingen van visueel management. Ze worden gebruikt om aan te geven waar aandacht nodig is.

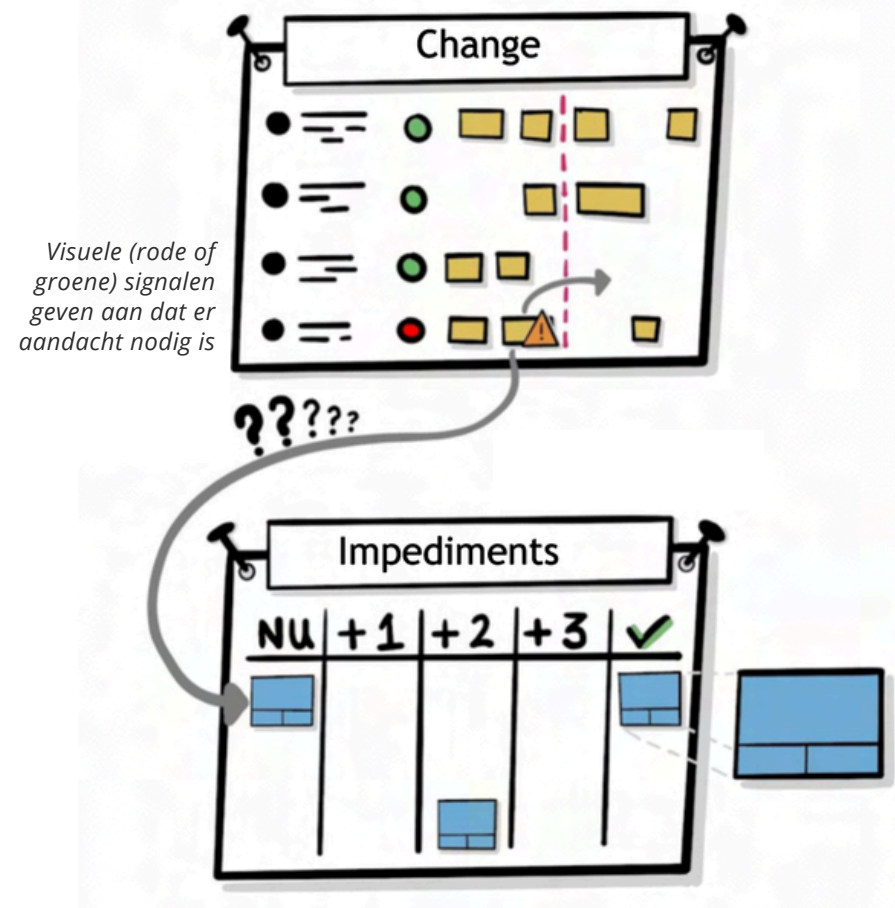
Rood betekent niet dat iemand slecht werk heeft geleverd; het betekent dat het systeem niet levert wat we verwacht hadden en dat we onderzoek moeten doen. Wanneer dit gebeurt, noemen we dit vaak een belemmering, blokkade of impediment.

Om een Obeya te laten functioneren is het belangrijk dat alle relevante zaken die ons ervan weerhouden om volgens plan te presteren, helder worden gecommuniceerd.

Een effectieve Obeya maakt gebruik van onze biologische natuur: het is ontworpen op basis van hoe mensen van nature leren en informatie verwerken. Hierdoor wordt de cognitieve belasting verminderd en ontstaat er mentale ruimte.

Het menselijk brein verwerkt visuele informatie veel sneller en efficiënter dan tekst. Visuele input verbetert het begrip en het geheugen aanzienlijk.

Een Obeya stelt mensen in staat om beslissingen en verantwoordelijkheid te nemen, door informatie begrijpelijk en beschikbaar te maken via visuele signalen, zonder overweldigende details.



Visueel management zorgt ervoor dat mensen informatie op een natuurlijke manier kunnen verwerken, waardoor ze de benodigde mentale capaciteiten kunnen inzetten om te leren en zich te concentreren.

Visual Management

Door visual management toe te passen kan je als team beter omgaan met complexiteit, omdat je weet waar je moet focussen.

- Je kunt deze 3 visuele elementen op elk van de 6 panelen gebruiken, waar je maar wilt
- Zij geven aan of er iets aan de hand is met:



Een belangrijk risico of een specifieke focus



Iets onduidelijks



Iets afgerond

- Moedig mensen aan om visuele elementen in de Obeya te gebruiken om belangrijke zaken naar voren te brengen
- Voor digitaal gebruik: alle digitale tools hebben deze visuele elementen in de tool zelf beschikbaar
- Voor fysiek gebruik: Je kunt de visuele elementen gemakkelijk online bestellen in verschillende formaten, zoals magnetisch, sticky en nog veel meer. Kies en probeer uit wat het beste werkt voor jouw team
- Het is verstandig om binnen het team afspraken te maken over het gebruik van de visuele elementen - zoals wanneer ze opgehangen of verwijderd moeten worden

Het is verstandig om binnen het team afspraken te maken over het gebruik van de visuele elementen.



Let op!



Vraag



Afgerond

De kaarten worden enkel gebruikt op de PLAN en VERBETERING panelen

Mijlpaalkaarten worden gebruikt op het Planpaneel, terwijl de andere kaarten op het Verbeterpaneel staan.

De Actiekaarten helpen om:

- Duidelijk te maken welke soort informatie waar staat, door de kleurcodering van de kaarten
- Je Obeya netjes en georganiseerd te houden
- De juiste mate van detail te hanteren
- Duidelijkheid over eigenaarschap en tijdslijnen

Je kunt alle materialen in hoge resolutie gratis downloaden op de website van de Obeya Association (obeya-association.com).

Als je het kaartenbestand op A4-formaat afdrukt, passen de kaarten perfect in de swimming lanes, als de Panels zelf op A0-formaat worden afgedrukt. Alle materialen zijn ook geschikt voor professioneel afdrukken.

Als je digitaal werkt, kun je alle Actiekaarten in hoge resolutie uploaden naar de digitale tool van jouw keuze en ze daar gebruiken.



DOWNLOAD DE OBEYA TEMPLATES IN HOGE RESOLUTIE GRATIS VAN ONZE WEBSITE: [OBEYA ASSOCIATION.COM/GET-ACCREDITED/OBEYA TRAINING/OBEYA FUNDAMENTALS/](https://obeya-association.com/get-accruited/obeya-training/obeya-fundamentals/)



PLAN PANEEL:



Mijlpaalkaart

Wanneer gebruiken:
Om belangrijke strategische doelen aan te geven

VERBETERING PANEEL:



Actiekaart

Wanneer gebruiken:
Wanneer een actie of taak wordt toegewezen tijdens een Obeya sessie



Verzoekkaart

Wanneer gebruiken:
Wanneer iemand een verzoek heeft voor een ander



Beslissingskaart

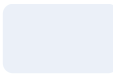
Wanneer gebruiken:
Wanneer er tijdens de Obeya sessie een beslissing wordt genomen die gecommuniceerd moet worden

De Actiekaarten in detail:

MIJLPAAL

ONDERWERP:	OPSTELDATUM:	OPLEVERDATUM::
WAT IS ER KLAAR OP DE OPLEVERDATUM:		
AMBITIE / MEETBAAR RESULTAAT:		



INITIALEN EIGENAAR: 

VERZOEK

ONDERWERP:	VERZOEK AAN:	OPSTELDATUM:
DETAILS:		

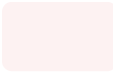


INITIALEN EIGENAAR: 

BESLISSING

BESLISSING:	DATUM VAN BESLISSING:
BESLISSING DETAILS:	
BESLISSINGSGRONDSLAG:	

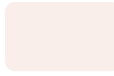


INITIALEN EIGENAAR: 

ACTIE

ONDERWERP:	OPSTELDATUM:	OPLEVERDATUM:
DETAILS:		



INITIALEN EIGENAAR: 



PAG

56

OBEYA MEETINGS

57	6.1	INLEIDING
58	6.2	OBEYA PRESTATIE DIALOOG
59	6.3	OBEYA MEETING RITMIEK
61	6.4	OBEYA MEETING ROUTINES
61	6.4.1	◦ <i>DE DAGSTART</i>
62	6.4.2	◦ <i>DE TACTISCHE BIJEENKOMST</i>
63	6.4.3	◦ <i>DE PRESTATIE BIJEENKOMST</i>
64	6.4.4	◦ <i>DE STRATEGIE BIJEENKOMST</i>
65	6.5	VEEL VOORKOMENDE VALKUILEN

Inleiding

Vergaderingen... je kunt er maar beter van houden als je mentaal gezond wil blijven in organisaties vandaag de dag. Maar laten we eerlijk zijn, soms voelen ze als een kapotte plaat die steeds hetzelfde liedje afspeelt.

Je zult merken dat Obeya bijeenkomsten net even anders verlopen. Belangrijk is dat een Obeya bijeenkomst nooit bedoeld is om bovenop al bestaande vergaderdruk te komen. Het is ontworpen om er in één keer een aantal tegelijk te vervangen! Goed uitgevoerd, kosten Obeya meetings geen tijd, het bespaart juist tijd.

Een Obeya is slechts zo effectief als de gesprekken die het mogelijk maakt. Daarom zijn gestructureerde, terugkerende meetings - of routines - essentieel voor de Obeya aanpak.

In dit hoofdstuk onderzoeken we de verschillende soorten Obeya bijeenkomsten - van dagelijkse operationele check-ins tot tweewekelijkse tactische dialogen en driemaandelijks strategische reflecties. Elk heeft zijn eigen frequentie en focus, afgestemd op de aard van het werk dat wordt gedaan.

Het vergaderritme, inclusief het visuele systeem van de Obeya ruimte, vormen samen één geïntegreerde performance dialoog.

Je leert hoe meeting routines de Six Panels Approach activeren en hoe ze de Obeya discussies relevant houden. Want uiteindelijk gaat het niet om het houden van veel vergaderingen, maar de paar die nodig zijn te laten tellen.



Van 'oh nee, niet weer
een vergadering'
naar 'ja, dit is echt
belangrijk'.

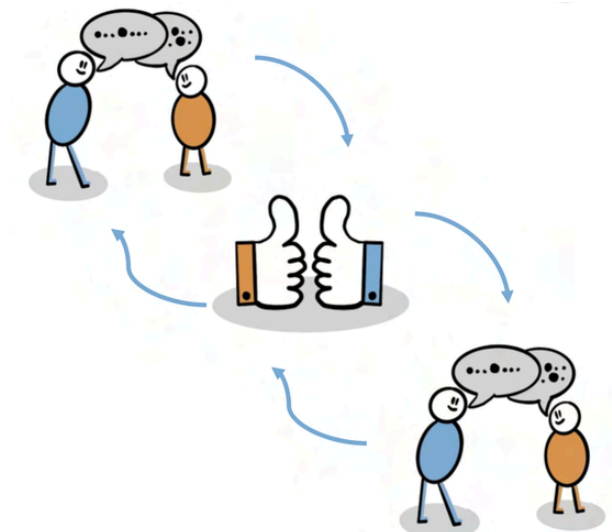
Een prestatiedialoog is essentieel om samen doelen te bereiken

Een prestatiedialoog in de Obeya is een gestructureerd, terugkerend gesprek dat mensen helpt om samen betekenis te geven aan complex werk. Het doel is niet alleen om de prestaties te beoordelen, om prestaties mogelijk te maken door verbeterde kennis.

Cruciaal is dat de Obeya zelf – met zijn vergaderritmes, informatiestroom en visuele structuur – de infrastructuur vormt voor dit soort dialogen. Goed uitgevoerde prestatie-dialogen stellen deelnemers in staat zich te concentreren op de essentie, problemen vroegtijdig aan te pakken en verantwoordelijkheid te nemen voor de voortgang in een snel veranderende, complexe omgeving.

Tijdens Obeya bijeenkomsten zijn er verschillende belangrijke elementen die doorgaans deel uitmaken van de prestatiedialoog. Deze omvatten:

- **Voortgang beoordelen:** Dit houdt in dat de voortgang ten opzichte van de doelen sinds de laatste Obeya bijeenkomst wordt beoordeeld. Dit kan het beoordelen van gegevens of statistieken inhouden, zoals projectmijlpalen, productiviteit of klanttevredenheid.
- **Updates delen:** deelnemers kunnen updates over hun werk delen, inclusief eventuele uitdagingen of successen die ze hebben ervaren.
- **Problemen identificeren:** Het team kan problemen of uitdagingen identificeren die hun vermogen om effectief te presteren beïnvloeden. Dit kunnen beperkingen in middelen, technische problemen of andere belemmeringen voor de voortgang zijn.
- **Brainstormen over oplossingen:** Samenwerken om te brainstormen over mogelijke oplossingen voor geïdentificeerde problemen.
- **Actiepunten toewijzen:** Beslissen welke specifieke actiepunten of taken voltooid moeten worden om problemen aan te pakken en vooruitgang te boeken bij het behalen van de doelen.
- **Actiepunten evalueren:** Het team kan de actiepunten evalueren die in de vorige prestatiedialoog zijn toegewezen om er zeker van te zijn dat ze zijn voltooid of op schema liggen om te worden voltooid.
- **Doelen stellen:** Het team kan nieuwe doelen of targets stellen voor de volgende prestatiedialoogperiode.



Bij een
prestatiedialoog gaat
het erom samen
doelen te bereiken.

Het belang van vergaderritme en routine

We noemden al dat Obeya een cultuur van continue verbetering mogelijk maakt. Continue verbetering bereik je het beste in meerdere opeenvolgende kleine stappen in plaats van een aanpak die streeft naar één oplossing. Dit wordt ook wel een ‘kortcyclische’ manier van werken genoemd. Een goed ontworpen vergaderritme en routine zijn noodzakelijk om deze manier van werken te bewerkstelligen.

Obeya bijeenkomsten hebben duidelijke agenda's (routines) en worden vaak ingepland in een bepaald tijdsbestek, zodat er binnen die tijd weloverwogen beslissingen kunnen worden genomen.

Goed ontworpen vergaderoutines vereisen de juiste hoeveelheid structuur. Een te rigide structuur kan de groepsenergie verlagen, de diepgang van gesprekken beperken en herhalende gesprekken opleveren. Te weinig structuur daarentegen kan leiden tot onduidelijkheid, chaotische bijeenkomsten en een gebrek aan focus. Mensen kunnen zich dan verloren en onrustig voelen bij het nemen van beslissingen.

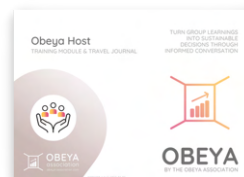
Een goede meetingroutine zorgt voor structuur, ritme en focus. Het helpt om op vaste momenten de juiste onderwerpen te bespreken en snel beslissingen te nemen — zonder te verzanden in losgeslagen, inefficiënte overleggen.



Een Obeya meeting is nooit bedoeld om ‘bovenop’ de huidige vergaderdruk te komen. Het probeert juist meerdere vergaderingen tegelijk te vervangen waardoor kostbare tijd bespaard wordt.



OM TE LEREN HOE JE EEN OBEYA BIJEENKOMST KUNT FACILITEREN, KUN JE ONS YOUTUBE-KANAAL EN DE BESCHIKBARE TRAININGEN "OBEYA HOST" BEKIJKEN OP DE WEBSITE VAN DE OBEYA ASSOCIATION.



4 Obeya bijeenkomsten

Er zijn 4 Obeya bijeenkomsten die in korte of langere cycli plaatsvinden. Hoe meer operationeel de aard van de bijeenkomst, hoe korter de cyclus. Een dagstart wordt bijvoorbeeld gebruikt om de dagelijkse werkzaamheden te sturen en vindt meerdere dagen per week plaats. Een strategische sessie daarentegen 'slechts' eens per kwartaal.

Een vaste agenda voor jouw bijeenkomsten helpt je om de tijd beter te benutten. De Obeya bijeenkomsten vormen een samenhangend geheel waarin alle panelen een belangrijke rol vervullen. Het Obeya vergaderritme maakt het mogelijk om langetermijnstrategieën en kortetermijnacties met elkaar te verbinden.

Bespreek (cascadeer) problemen die je niet binnen je eigen team kunt oplossen direct na elke bijeenkomst met het volgende niveau of gebied.

DAGELIJKS DAGSTART

Dagstart

We kijken naar het **VERBETER PANEEL**, om te zien of er operationele uitdagingen zijn en om te zien wat hulp nodig hebben. We geven elkaar korte, relevante updates en we volgen de gecommitteerde taken/volgt op.

Agenda

- Start** (15-30 min)
 - Is het team compleet?
 - Zijn er effecten die ons ervan weerhouden om te kunnen focussen op de sessie van vandaag?
 - Korte reminder van eerdere inzichten over een positieve en productieve dynamiek in de sessie
- Overzicht** (15-30 min)
 - Besprek per persoon
 - Wat zijn de gecommitteerde taken/volgt op?
 - Zijn er uitdagingen die we nu moeten aanpakken?
 - Wat is het team kan wel wat hulp gebruiken?
- Acties** (15-30 min)
 - Wat zijn de gecommitteerde taken/volgt op?
 - Zijn er uitdagingen die we nu moeten aanpakken?
 - Wat is het team kan wel wat hulp gebruiken?
- Afsluiting** (15-30 min)
 - Organiseer de communicatie over beslissingen en wijzigingen
 - Reflector kaart over de uitkomsten van de bijeenkomst
 - Reflector kaart over hoe de bijeenkomst qua dynamiek verliep
 - Neem verbeterpunten voor de volgende bijeenkomst

TWEEWEEKLIJKS TACTISCHE SESSIE

Tactische sessie

We kijken naar het **PLAN PANEEL** om te zien of we dingen voor elkaar krijgen. We nemen besluiten over veranderingen of problemen m.b.t. onze planning en checken het effect van eerdere oplossingen. Meest belangrijk: Duidelijke prioriteiten stellen.

Agenda

- Start** (1,5 uur)
 - Is het team compleet?
 - Zijn er effecten die ons ervan weerhouden om te kunnen focussen op de sessie van vandaag?
 - Korte reminder van eerdere inzichten over een positieve en productieve dynamiek in de sessie
- Overzicht** (1,5 uur)
 - Besprek per persoon
 - Wat zijn de gecommitteerde taken/volgt op?
 - Zijn er uitdagingen die we nu moeten aanpakken?
 - Wat is het team kan wel wat hulp gebruiken?
- Acties** (1,5 uur)
 - Wat zijn de gecommitteerde taken/volgt op?
 - Zijn er uitdagingen die we nu moeten aanpakken?
 - Wat is het team kan wel wat hulp gebruiken?
- Afsluiting** (1,5 uur)
 - Organiseer de communicatie over beslissingen en wijzigingen
 - Reflector kaart over de uitkomsten van de bijeenkomst
 - Reflector kaart over hoe de bijeenkomst qua dynamiek verliep
 - Neem verbeterpunten voor de volgende bijeenkomst

MAANDELIJKS PRESTATIE SESSIE

Prestatie sessie

We bekijken het **PRESTATIE PANEEL** om de resultaten van de afgelopen maand te analyseren. We leren, reflecteren en evalueren. We bespreken welke kennis we verder moeten ontwikkelen om onze Visie te kunnen realiseren.

Agenda

- Start** (2 uur)
 - Is het team compleet?
 - Zijn er effecten die ons ervan weerhouden om te kunnen focussen op de sessie van vandaag?
 - Korte reminder van eerdere inzichten over een positieve en productieve dynamiek in de sessie
- Overzicht** (2 uur)
 - Besprek per persoon
 - Wat zijn de gecommitteerde taken/volgt op?
 - Zijn er uitdagingen die we nu moeten aanpakken?
 - Wat is het team kan wel wat hulp gebruiken?
- Acties** (2 uur)
 - Wat zijn de gecommitteerde taken/volgt op?
 - Zijn er uitdagingen die we nu moeten aanpakken?
 - Wat is het team kan wel wat hulp gebruiken?
- Afsluiting** (2 uur)
 - Organiseer de communicatie over beslissingen en wijzigingen
 - Reflector kaart over de uitkomsten van de bijeenkomst
 - Reflector kaart over hoe de bijeenkomst qua dynamiek verliep
 - Neem verbeterpunten voor de volgende bijeenkomst

KWARTAAL STRATEGISCHE SESSIE

Strategische sessie

We bekijken de **VISIE, KLANT** en **PRODUCT PANELEN** om te controleren of onze producten en oplossingen de maximale waarde leveren voor onze klanten. We passen de Strategische Doelen aan als dat nodig is, zodat ze beter aansluiten bij onze Visie.

Agenda

- Start** (4 uur)
 - Is het team compleet?
 - Zijn er effecten die ons ervan weerhouden om te kunnen focussen op de sessie van vandaag?
 - Korte reminder van eerdere inzichten over een positieve en productieve dynamiek in de sessie
- Overzicht** (4 uur)
 - Besprek per persoon
 - Wat zijn de gecommitteerde taken/volgt op?
 - Zijn er uitdagingen die we nu moeten aanpakken?
 - Wat is het team kan wel wat hulp gebruiken?
- Acties** (4 uur)
 - Wat zijn de gecommitteerde taken/volgt op?
 - Zijn er uitdagingen die we nu moeten aanpakken?
 - Wat is het team kan wel wat hulp gebruiken?
- Afsluiting** (4 uur)
 - Organiseer de communicatie over beslissingen en wijzigingen
 - Reflector kaart over de uitkomsten van de bijeenkomst
 - Reflector kaart over hoe de bijeenkomst qua dynamiek verliep
 - Neem verbeterpunten voor de volgende bijeenkomst

Kortere cycli
(OPERATIONEEL)

Langere cycli
(STRATEGISCH)

Dagstart: zorg dat de boel vooruit gaat

De dagelijkse bijeenkomst vormt de operationele hartslag van de Obeya. Het is een korte, gestructureerde stand-upsessie – doorgaans 15 tot 30 minuten – die teams helpt bij het navigeren door de dagelijkse werkzaamheden, het volgen van de voortgang en het snel reageren op opkomende problemen of behoeften.

De belangrijkste functie ervan is om de flow te houden en verbonden te blijven in het hier en nu.

Dagstarten draaien om het Verbeterpaneel, waar nieuwe updates, problemen en verzoeken in de inbox worden verzameld en teamleden de acties die ze hebben ondernomen, controleren. Het gaat niet om lange discussies of alles ter plekke oplossen – het gaat erom de juiste problemen aan het licht te brengen, ervoor te zorgen dat acties worden uitgevoerd en elkaar te helpen waar nodig.

De eenvoud van de agenda, de regelmaat van de bijeenkomsten en de operationele focus stellen het team in staat om zelf te faciliteren. Een Obeya Host kan af en toe nog steeds ondersteuning bieden om de kwaliteit of dynamiek van de bijeenkomst te verbeteren, maar het dagelijkse ritme is ontworpen om autonoom en zelfvoorzienend te kunnen draaien.



The image shows a graphic titled 'Dagstart' (Daily Start) with an 'Agenda' section. The 'Dagstart' section includes a description of the meeting's purpose and three key elements: 'Dagelijks (15 - 30 min)' (Daily), 'Teamleden & Leiding' (Team members & Leadership), and 'Houd inhoudelijke discussies kort (max 2 min)' (Keep substantive discussions short, max 2 min). The 'Agenda' section lists the 'Start', 'Postvak IN' (Inbox), 'Acties' (Actions), and 'Afsluiting' (Closing) phases, each with specific bullet points.

Dagstart

We kijken naar het **VERBETER PANEEL** om te zien of er operationele uitdagingen zijn en om te zien wie hulp nodig hebben. We geven elkaar korte, relevante updates en we volgen de gecommitteerde taken/acties op.

- Dagelijks (15 - 30 min)**
- Teamleden & Leiding**
- Houd inhoudelijke discussies kort (max 2 min)**

Agenda

Start

- Is het team compleet?
- Zijn er afleidingen die ons ervan weerhouden om te kunnen focussen op de sessie van vandaag?
- Korte reminder aan eerdere inzichten over een positieve en productieve dynamiek in de sessie

Postvak IN

- Welke nieuwe items zijn er in de INBOX toegevoegd?
- Welke onderwerpen, gebeurtenissen of mensen verdienen vandaag wat extra aandacht?

Acties

Besprek per persoon:

- Verlopen de gecommitteerde taken/acties zoals gepland?
- Zijn er uitdagingen die we nu meteen moeten aanpakken?
- Wie in het team kan wel wat hulp gebruiken?

Afsluiting

- Organiseer de communicatie over beslissingen en wijzigingen
- Reflecteer kort over de uitkomsten van de bijeenkomst
- Reflecteer kort over hoe de bijeenkomst qua dynamiek verliep
- Noteer verbeterpunten voor de volgende bijeenkomst

Dagelijkse bijeenkomsten bevorderen de dagelijkse gang van zaken en zorgen voor operationele afstemming binnen het team. Ze brengen de voortgang, problemen en directe acties aan het licht.

Tactische sessie: van strategie naar uitvoering

De tactische bijeenkomst is het bindweefsel van de Obeya. Deze wordt tweewekelijks gehouden (of wekelijks, afhankelijk van het werktempo) en brengt focus aan op wat er nu moet gebeuren om op koers te blijven voor de ambities van de organisatie.

De belangrijkste functie ervan is het verbinden van de uitvoering op korte termijn met de strategische intentie op lange termijn.

Tijdens tactische bijeenkomsten worden de strategische doelstellingen vanuit het Strategiepaneel gebruikt. Deze worden vervolgens operationeel gemaakt met duidelijke mijlpalen op het Planpaneel. Een goede planning is het startpunt voor zinvolle actie – en dus essentiële input voor de dagelijkse dagstart.

Tijdens deze bijeenkomst beoordelen teams of ze op schema liggen, stemmen ze alle functies op elkaar af, brengen ze risico's in kaart en beslissen ze wat er in het plan moet veranderen om dingen voor elkaar te krijgen.

Hoewel volwassen teams vaak zelfsturend te werk kunnen gaan, kan een Obeya Host echte waarde toevoegen door ervoor te zorgen dat strategie het referentiepunt blijft, dat tijd effectief wordt gebruikt en dat planningsgesprekken niet verzanden in operationele ruis.

Tactische sessie

*We kijken naar het **PLAN PANEEL** om te zien of we dingen voor elkaar krijgen. We nemen besluiten over veranderingen of problemen m.b.t. onze planning en checken het effect van eerdere aanpassingen. Meest belangrijk: Duidelijke prioriteiten stellen.*



Tweewekelijks (1,5 uur)
oneven weken



Leiding,
Programma/Projectmanagers,
Genodigden, Obeya Host



Neem beslissingen waardoor je zaken kan afmaken

Agenda

Start

- Is het team compleet?
- Zijn er afleidingen die ons ervan weerhouden om te kunnen focussen op de sessie van vandaag?
- Korte reminder aan eerdere inzichten over een positieve en productieve dynamiek in de sessie

Overzicht

- Bespreek kort de voortgang per strategisch doel
- Welke nieuwe hindernissen staan de voortgang zoals gepland in de weg?
- Waar moeten we binnenkort rekening mee houden?
- Wat kunnen we leren van de informatie op de andere panelen?
- Welke problemen hebben we eerder geprobeerd op te lossen? Heeft dat gewerkt?

Nieuwe ontwikkelingen

Update per project/programma/team:

- Alleen als het relevant is! Maximaal 5 minuten
- Pas de planning aan waar nodig
- Maak afspraken/onderneem actie met andere betrokkenen over wijzigingen

Afsluiting

- Organiseer de communicatie over beslissingen en wijzigingen
- Reflecteer kort over de uitkomsten van de bijeenkomst
- Reflecteer kort over hoe de bijeenkomst qua dynamiek verliep
- Noteer verbeterpunten voor de volgende bijeenkomst



Tactische bijeenkomsten koppelen de uitvoering op korte termijn aan strategische doelstellingen door middel van gecoördineerde planning en cross-functionele afstemming.

Prestatiegesprek: neem de tijd om samen te leren

De performancemeeting brengt gestructureerde reflectie in het Obeya ritme. Deze maandelijkse bijeenkomst biedt teams de ruimte om even stil te staan, te kijken naar wat er daadwerkelijk is gebeurd en er samen betekenis aan te geven.

De belangrijkste functie van de sessie is om leren mogelijk te maken. De bijeenkomst is gebaseerd op het Performance Panel en richt zich op statistieken, trends en patronen. Niet alleen om de voortgang bij te houden, maar ook om te begrijpen wat erachter zit. Deze bijeenkomst helpt mensen om uit te zoomen, observaties te delen, systemische blokkades aan het licht te brengen en aannames ter discussie te stellen. Het doel is niet om prestaties te beoordelen, maar om inzichten te verkrijgen die leiden tot betere beslissingen in de toekomst.

Een bekwame Obeya Host kan een belangrijke rol spelen bij het creëren van de juiste leeromstandigheden. Goed uitgevoerd, bouwt de prestatiemeeting een gewoonte van nieuwsgierigheid, eerlijkheid en continue verbetering op. Dit is waar de Obeya echt een leersysteem wordt.

Prestatie sessie

*We bekijken het **PRESTATIE PANEEL** om de resultaten van de afgelopen maand te analyseren. We leren, reflecteren en evalueren. We bepalen welke kennis we verder moeten ontwikkelen om onze Visie te kunnen realiseren.*



Maandelijks (2 uur)



Leiding, Metriek eigenaren, Genodigden, Obeya Builders, Obeya Host



Besprek alleen de statistieken die gemarkeerd zijn met **ROOD**

Agenda

Start

- Is het team compleet?
- Zijn er afleidingen die ons ervan weerhouden om te kunnen focussen op de sessie van vandaag?
- Korte reminder aan eerdere inzichten over een positieve en productieve dynamiek in de sessie

Overzicht

- Wat waren onze doelen? Hebben we die bereikt?
- Wat zijn de actuele cijfers?

Bestudeer en volgende stappen

Besprek per metriek eigenaar:

- Welke hindernissen weerhouden je om de doelsituatie te bereiken?
 - Wat was je laatste stap?
 - Wat dacht je dat er zou gebeuren?
 - Wat is er precies gebeurd?
 - Wat heb je opgestoken?
- Wat is je volgende stap (volgend experiment)? Wat verwacht je?
- Hoe snel kunnen we ervaren wat we hebben geleerd van die stap?

Afsluiting

- Organiseer de communicatie over beslissingen en wijzigingen
- Reflecteer kort over de uitkomsten van de bijeenkomst
- Reflecteer kort over hoe de bijeenkomst qua dynamiek verliep
- Noteer verbeterpunten voor de volgende bijeenkomst



Prestatiebijeenkomsten creëren ruimte voor gestructureerde reflectie, het leren van resultaten en het identificeren van structurele verbetermogelijkheden.

Strategiebijeenkomst: Kalibreer jouw strategisch kompas

De strategiebijeenkomst vindt elk kwartaal plaats en creëert de ruimte om ervoor te zorgen dat de organisatie zich blijft richten op de juiste uitdagingen, met de juiste intentie, in een veranderende wereld.

De belangrijkste functie is het vormgeven en verbinden van de lange termijn strategie ten bate van de purpose.

Het gesprek vindt plaats via de Visie-, Product- en Klantpanels, die teams helpen te beoordelen of de waarde die ze met de producten of diensten creëren, nog steeds aansluit bij veranderende klantbehoeften. Hier worden strategische kracht opgebouwd of uitgespeeld. Strategische doelstellingen worden verfijnd – of herbevestigd – om op koers te blijven met de visie.

Door de lengte en het open karakter van de strategiebijeenkomst vervalt deze gemakkelijk in passieve discussies of abstracte debatten. Een bekwame Obeya Host helpt de focus te houden, semantische dwalingen te voorkomen en het gesprek productief te houden.

Als strategiebijeenkomsten goed worden uitgevoerd, wordt de Obeya een strategisch kompas, waarbij het doel, de relevantie en de richting duidelijk voor ogen worden gehouden.

Strategische sessie

We bekijken de **VISIE, KLANT** en **PRODUCT PANELEN** om te controleren of onze producten en oplossingen de maximale waarde leveren voor onze klanten. We passen de Strategische Doelen aan als dat nodig is, zodat ze beter aansluiten bij onze Visie.



Kwartaal (4 uur)



Leiderschap, Gasten, Obeya Host



In wezen bouw je aan een storyboard

Agenda

Start

- Is het team compleet?
- Zijn er afleidingen die ons ervan weerhouden om te kunnen focussen op de sessie van vandaag?
- Korte reminder aan eerdere inzichten over een positieve en productieve dynamiek in de sessie

Reflect

- Reflecteer als groep (max 1 uur):
- Wat is onze visie tot nu toe geweest?
- Wat hebben we ontdekt over de wensen van onze klanten?
- Hoe hebben we onze producten en oplossingen ontwikkeld?
- Hebben onze Strategische Doelen ons dichterbij onze Visie gebracht?
- Hebben we de Obeya zo ingericht/gebruikt dat hij zijn doel kan dienen?

Aanpassen

- Neem maximaal 30 minuten de tijd om te bekijken of je je visie nog beter kunt uitleggen en visualiseren
- Neem maximaal 30 minuten per Strategische Doel om te bepalen of je deze wilt behouden, aanpassen of verwijderen voor het komende kwartaal

Afsluiting

- Organiseer de communicatie over beslissingen en wijzigingen
- Reflecteer kort over de uitkomsten van de bijeenkomst
- Reflecteer kort over hoe de bijeenkomst qua dynamiek verliep
- Noteer verbeterpunten voor de volgende bijeenkomst



Tijdens strategiebijeenkomsten ligt de nadruk op de lange termijnkoers. Hierbij worden de visie, de klantbehoeften en de strategische prioriteiten op elkaar afgestemd in een veranderende context.

De ideale situatie

In de Obeya ga je interactief de dialoog aan met je collega's en ervaar je de (psychologische) veiligheid waardoor iedereen zich durft uit te spreken. In een relatief kort tijdsbestek wordt informatie omgezet in learnings en worden vervolgens acties/besluiten genomen.

Beslissingen worden gebaseerd op feiten en zijn gecommitteerd. Doordat alle relevante belanghebbenden aanwezig zijn, bespaart dat tijd.

Er is een gevoel van verbondenheid en mensen scharen zich samen achter een gezamenlijke purpose. Successen worden gevierd en problemen worden snel aangepakt.

De bijeenkomst is gestructureerd en elk perspectief wordt gehonoreerd. Er wordt feedback gegeven en gezonde wrijving is toegestaan.

De bijeenkomst van Obeya is positief en mensen zijn nieuwsgierig. Gelukkig wordt er ook veel gelachen!

Gespreksuitdagingen

Helaas begeven we ons zelden in een enkel ideale wereld. Er zijn een paar veelvoorkomende situaties die je waarschijnlijk ook zult tegenkomen:

- Dominante mensen nemen de bijeenkomst over
- Tijdverlies door alleen elkaar te updaten
- Niet iedereen doet mee
- Geen actie (te veel reflectie)
- Snelle oplossingen (te weinig reflectie)
- (persoonlijke) oordelen
- (niet-gecontroleerde) aannames
- Angsten en beperkende overtuigingen
- Onhandige meningsverschillen
- Beslissingsbevoegdheid
- Laag vertrouwen in data

Algemene kwesties

Verder zijn er nog een aantal veelvoorkomende kwesties die je kunt voorkomen. Ze verhinderen dat een Obeya bijeenkomst soepel verloopt, zelfs als het gesprek zelf constructief is:

- Gegevens / informatie worden niet bijgewerkt
- Gegevens te hoog niveau om actie op te ondernemen
- Te gedetailleerde gegevens (verwarring)
- Mensen zijn te laat
- Mensen niet aanwezig
- Mensen zijn onvoorbereid
- Rommelige Obeya
- Technische storingen
- Gebrek aan betrokkenheid van het leiderschap

Uit ervaring:

Een Obeya legt veel bloot. Je hebt misschien het gevoel dat je Obeya "onaf" is. Maar eigenlijk is transparantie creëren over wat er NIET is net zo belangrijk. Als de informatie niet in de Obeya staat, is deze ook niet aanwezig op de werkvloer. De Obeya heeft dit blootgelegd door de informatie niet beschikbaar te hebben.

*Changing the World:
One Obeya at a Time*



OBEYA
association
obeya-association.com

Join our journey into the future!

LOG IN OP HET OBEYA PLATFORM VIA [OBEYA-ASSOCIATION.COM](https://obeya-association.com)
VOOR ONBEPERKT TOEGANG TOT LEERZAME CONTENT, TOOLS EN
EVENTS. WORD ONDERDEEL VAN EEN ACTIEVE INTERNATIONALE
GEMEENSCHAP DIE JOUW PROFESSIONELE ONTWIKKELING
ONDERSTEUNT EN INSPIREERT.



©2025 door Obeya Association, gelicentieerd
onder CC BY 4.0

Alle materialen van Obeya Association vallen onder [Creative Commons](#).
De materialen zijn bedoeld ter ondersteuning van personen die lesgeven,
oefenen of geïnteresseerd zijn in Obeya.

Je mag deze materialen kopiëren en gebruiken voor niet-commerciële
doeleinden, mits je de bron en het [copyright](#) vermeldt.



Volg ons voor nieuwe
Obeya inhoud!



VOLG ONS OP LINKEDIN OM ONZE OBEYA
ARTIKELN TE LEZEN



ABONNEER JE OP ONS YOUTUBE KANAAL OM
OBEYA TUTORIALS EN MASTERCLASSES TE
BEKIJKEN

