



INNOVATIES HEBBEN LAST VAN HET 'NIET ZELF BEDACHT' SYNDROOM

'Niet zelf bedacht' is eigenlijk een houding van institutionele (sub)culturen die het gebruik van producten, onderzoek, normen of kennis vermijdt vanwege hun externe oorsprong. Alleen de binnen de eigen (sub)cultuur ontwikkelde producten of innovaties kunnen de beste zijn. Het fenomeen beperkt het zicht op wat er buiten de eigen (sub) organisatie gebeurt en daarmee de kansen om daar succesvol op in te spelen.

De redenen om het werk van anderen niet te willen gebruiken, zijn gevarieerd, maar sommige kunnen een verlangen naar bekende veiligheid omvatten, angst voor inbreuk op de eigen verworvenheden in cultuur, gebrek aan begrip van de innovatie, een onwil om het werk van anderen te erkennen of te waarderen, jaloezie, doorzettingsvermogen of deel uitmaken van een bredere vorm van tribalisme.

Het 'niet zelf bedacht'-syndroom is een van de grootste belemmerende factoren voor effectief leren en kennisoverdracht in een organisatie die er bestaat. Het is een natuurlijke menselijke attitude die zich verzet tegen het idee dat de manier van werken van een ander beter zou kunnen zijn dan die van jezelf. En dat resulteert, in het beste geval, in het 'opnieuw uitvinden van het wiel' en op zijn slechts in het volledig missen van de kans om best practice te adopteren.

In het gunstigste scenario zal men dan de innovatie in essentie adopteren, maar in plaats van het over te nemen, zal men de innovatie volledig opnieuw ontwikkelen, inclusief het herschrijven in de eigen taal van degene die het kennisgoed steelt. Vervelend voor de echte ontwerper, maar tot op zekere hoogte is dit vanuit het verandermanagementproces geen probleem. Zo internaliseert in elk geval het idee, wat kan helpen met het duurzaam toepassen van de innovatie. In het slechtste scenario wijst men best practices af als ongeschikt en creëert men een vorm van allergie tegen invloeden van buitenaf.

Er is waarschijnlijk geen rigoureuus wetenschappelijk onderzoek voor nodig om je te overtuigen dat als gevolg van ego-verdedigingsmechanismen externe kennis niet vereist wordt geacht en daardoor irrationele devaluatie of afwijzing van externe kennis hoogtij viert, dat de organisatie schaadt.

In 2018 is in het kader van de fusie van Arcus college en ROC Leeuwenborgh naar VISTA college het cultuuronderzoek OCAI afgenomen. Hieruit is duidelijk geworden dat beide mbo's bekend zijn met het institutionele karakter van de hiërarchische- en familie-cultuur en de sterke neiging tot beheersbaarheid die daarbij als goed wordt ervaren. Als het 'niet bedacht hier' syndroom gevoed wordt door de wens om volledige controle te behouden. Wat dan als de processen en systemen van juist de meest initiële organisatie de dienst uitmaken? Maken we ons dan niet juist kwetsbaarder in plaats van wendbaarder?

Willen we in onze organisatie het 'niet bedacht hier' syndroom vermijden, dan is het zaak:

- te erkennen dat het syndroom bestaat;
- de impact van het syndroom durven te beoordelen;
- zorgvuldig veranderleiderschap inzetten, dat de transformatie kan realiseren.

De kunst is daarbij juist om de kracht van het verschil te waarderen en aan te spreken als bron van creativiteit en vernieuwing. Boonstra (2010) definieert dit leiderschap als transformationeel. In deze definitie gaat het erom dat de leider juist anderen weet te motiveren door het gezamenlijk te ontwikkelen van visie en deze visie alvast voor te leven. Door in een proces van co-creatie, waarin meer mensen meedenken en meedoen, de gezamenlijke visie te realiseren. Leiderschap is hier de kunst van het inspireren en van het verleiden. De leider is eerder een verbinder van mensen met verschillende visies dan een individuele en vaak eenzame visionair.

En daarmee schakelt de transformationeel leider de beperkende jaloezie om in een verlangen naar nieuwe kennis. In dit verlangen wordt individuele (kennis)kracht ingezet voor het collectief. Misschien mooi om gedrag te observeren als we de uitspraak 'niet zelf bedacht' eens zouden omdraaien in de woorden 'met trots elders gevonden'?

Ferdinand van kampen

FOLLOW US



@hetvistacollege

#hetvistacollege

#wijzijnhetvistacollege

#hastalavista

VISTA
college