

VRAAGT INNOVEREN OM EEN CULTUUR- VERANDERING?



Organisaties neigen sterk naar orde en creëren met regels een gevoel van veiligheid en daarmee een virtuele werkelijkheid. In een te geregelde omgeving stompt de intuïtie van de medewerker af. Ze zijn zo gewend alles dicht te regelen dat ze niet meer openstaan voor het enorme potentieel dat voor hun ligt. Ze zijn druk met ordenen totdat alle speelruimte is verdwenen, al hun energie wordt daardoor opgeslokt. Door te ordenen verdwijnt de chaos terwijl die juist de bron is van innovatie, het mogelijke startpunt van iets beters. Anders gezegd, organisaties zetten zichzelf vast in ordening.

Het gevolg is dat medewerkers, doordat ze vastzitten in systemen en hun geloof in totale ordening, zich beperken in hun ontwikkeling en daarmee weer de organisatie vasthouden. Dit patroon kunnen we doorbreken door bewust een klein beetje chaos toe te laten en met behulp van intuïtie, vertrouwen, lef, rust, ruimte, verwondering en liefde een speelveld te creëren waar beweging, innovatie en ontwikkelingen wel mogelijk zijn.

Als je succesvol de organisatie wil veranderen, moet je daar ruimte voor maken. Een organisatie verandert pas als hij kan, wil en mag veranderen. Dus de ruimte heeft om te veranderen. Als het gaat om innoveren gaat de ruimte vaak over de juiste mindset, kadering en beschikbare middelen (tijd en geld). Anders gezegd commitment aan de koers, identiteit en het creëren van een verandercultuur. Er moeten duidelijke keuzes gemaakt worden op andere vlakken om de ruimte te creëren voor innovatie.

Voor een deel zit het in benodigde ruimte aan middelen. Je hebt budget nodig om de medewerkers tijd te geven te werken aan innovatietrajecten, om te experimenteren of zelf te ontwikkelen, maar vaak zien we dat deze benodigde ruimte juist door het strakke financiële beheersysteem er niet direct is of gegeven wordt. Daar moet dus ruimte voor gecreëerd worden. Dat vereist lef, want dat betekent uren besparen in de uitvoering van het lopende onderwijs om de vrijgekomen uren te investeren in innovatie voor de langere termijn. Pijn op korte termijn voor relevantie op lange termijn!

Verder is het belangrijk de visie te vertalen naar een innovatieportfolio. Hierbij moet je 75% van de inspanning richten op je corebusiness, het onderwijs en 25% op aanpalende zaken die mee moeten innoveren zoals praktijkbegeleiding. Als je dat scherp in beeld hebt, is het belangrijk dat je in de aansturing niet terugvalt naar de indicatoren waarop het regulier onderwijs gestuurd wordt, maar ook sturen op ontwikkelinzichten, uitgevoerde experimenten en opgeleverde onderwijsproducten.

Er zijn vele wegen die leiden naar innovaties zoals Centre of Excellence die de rest ondersteunt, intrapreneur-programma's tot innovatie buitenposten. Echter blijft daarbij de operatie vaak op afstand en is het implementeren van ontwikkelde onderwijsproducten het grote struikelblok. Wil je echt een verandering realiseren moet de innovatie in de uitvoering brengen, wat betekent dat er een cultuurverandering plaats zal moeten vinden in de uitvoerende teams. Dus naast innovatie van de onderwijsproducten is er gelijktijdig een cultuurverandering nodig.

Moeten wij dus niet anders gaan denken en ons anders gaan gedragen om het huidige onderwijs te innoveren naar het onderwijs voor 2025?

Ferdinand van kampen

FOLLOW US



@hetvistacollege

#hetvistacollege

#wijzijnhetvistacollege

#hastalavista

VISTA
college