



INNOVATIE VRAAGT OM BEPAALDE MATE VAN CHAOS

Een strak geleide organisatie, waarin keuzes gemaakt zijn, duidelijke kaders gelden. Je hebt het allemaal in de hand. Het plaatje klopt. Zo willen we het in het bedrijfsleven én in het onderwijs graag hebben, toch?

Het startpunt van iets beters

Ik geef toe, zo'n geordende organisatie geeft een goed en veilig gevoel. Maar ik zie ook de valkuil. Als je alles dicht regelt, verdwijnt alle speelruimte. De energie gaat zitten in het stoomlijnen en het naleven van de regels. Voor het spontane, het intuïtieve, is geen plaats meer. En daarmee verdwijnt een enorm potentieel aan mogelijkheden en kansen, want juist voor innovatie is chaos de bron. Het mogelijke startpunt van iets nieuws, iets beters.



Maak ruimte voor de liefde voor je vak

Je beperkt je organisatie in zijn haar ontwikkeling als je niet bewust een bepaalde mate van chaos toelaat. Daar is vertrouwen en lef voor nodig, want loslaten is eng. Toch denk ik dat het je heel veel oplevert als je ruimte maakt voor verwondering, voor intuïtie, voor de liefde voor je vak. Sterker nog, ik ben ervan overtuigd dat je pas succesvol kunt zijn als er ook ruimte is voor verandering. Je moet als het ware een verandercultuur creëren. En dat kan ook zonder meteen je koers en je identiteit los te laten. Het is meer een kwestie van de juiste mindset én de juiste randvoorwaarden.

Ruimte maken door te kiezen

Veranderen vraagt tijd én geld, juist daarom zijn er ook voor innovatie kaders en keuzes nodig. Door duidelijke keuzes te maken, creëer je de ruimte voor verandering. Je hebt budget nodig om medewerkers tijd te geven om aan innovatietrajecten te werken, om te experimenteren, of zelf te ontwikkelen. Hier geldt voor vrijmaken vraagt om lef. In het onderwijs zijn we bijvoorbeeld gebonden aan strakke financiële beheersystemen. Dan moet je durven te beslissen om uren te besparen in de uitvoering van het lopend onderwijs, om deze te investeren in innovatie. Pijn op de korte termijn voor relevantie op de lange termijn!

Kies de juiste indicatoren

Ik zei het al: innovatie is geen reden om je visie niet langer te volgen. Integendeel. Je vertaalt je visie juist naar een innovatieportfolio waarbij 75% van de inspanning gericht is op je corebusiness, in mijn geval het onderwijs, en 25% op aanpalende zaken die mee moeten innoveren, zoals de praktijkbegeleiding. Als je dat scherp in beeld hebt, is het belangrijk om in je aansturing niet terug te vallen op indicatoren waarop regulier gestuurd wordt. Ik stuur dus ook op ontwikkelinzichten, uitgevoerde experimenten en opgeleverde onderwijsproducten. Er zijn immers veel wegen die leiden naar innovatie. Ik denk bijvoorbeeld aan een Centre of Excellence dat de rest van de organisatie ondersteunt, intrapreneurprogramma's of innovatie buitenposten. Daarbij moet je er wel voor zorgen dat de operatie betrokken blijft én dat innovaties goed geïmplementeerd worden. Het is dus heel belangrijk om de uitvoerende teams goed mee te nemen en samen aan de nodige cultuurverandering te werken. Want succesvol innoveren doe je nooit alleen.

Ferdinand van Kampen

FOLLOW US



@hetvistacollege

#hetvistacollege

#wijzijnhetvistacollege

#hastalavista