

Zullen we het wiel nog een keer uitvinden?

In onze Raad van Toezicht-vergaderingen gaat het vaak over de lange termijn. Vaak ook is het gebezigde jargon tamelijk abstract, met begrippen als 'digitale transformatie', 'innovatief vermogen', 'inzet van AI' en 'tweede orde leren'. Een stip op de horizon is voor je het weet wel een hele verre stip waar iedereen zijn eigen invulling en betekenis aan geeft.

Soms geeft dat aanleiding tot Babylonische spraakverwarringen waarbij dieper in de organisatie op de werkvloer geen herkenning, laat staan aansluiting plaats vindt. Medewerkers ervaren concrete problemen in hun dagelijks handelen die hen belemmeren om fluitend en efficiënt met veel plezier hun werk doen.

Het bewust zijn en het dichtn van deze kloof vereist dus ook boven in de organisatie een scherp oog voor hoe de verbinding te maken. En het noodzaakt tot goed luisteren en snappen wat daar gebeurt. Daarom is het zo belangrijk om als lid van de Raad van Toezicht werkbezoeken te doen. Praten met medewerkers in het primaire proces. Snappen wat daar gebeurt. Alleen dan waarborg je dat de organisatie ook aandacht geeft aan de vertaling van strategie via tactische (project)plannen naar de implementatie en uitvoering en weer terug naar boven.

Eerste hindernis

Dit is nog maar een eerste hindernis om te nemen. Want als je al een breed gedragen en diep in de organisatie verankerd innovatiebeleid hebt, dan komt de volgende uitdaging... Voor je het weet buitelt men met goede bedoelingen over elkaar heen om de meest spectaculaire projecten te starten. Als gevolg van een te sterke intern gerichte blik, wordt er niet eerst eens heel nuchter buiten de organisatie gekeken. Hoe doen ze het bij de burens?

Want laten we eerlijk zijn, hoe uniek is ons primaire proces? Niet dus. En waarom dan toch vaak opnieuw het wiel uitvinden, in plaats van te inventariseren wat er al elders is bedacht en zelfs veelal geïmplementeerd tot grote tevredenheid. Ik zeg altijd: "Beter goed gejat dan slecht bedacht".

In die gevallen waar dit gelukkig wel gebeurt, komt de volgende hindernis: oplossingen van elders worden terzijde geschoven. Dit werkt toch niet bij ons. Dat kunnen wij veel beter. Hoe kunnen we hun innovatie vertrouwen? We worstelen al jaren met dit probleem, dan gaan we dat nu toch niet even in een paar weken oplossen? Onze eigen ideeën zijn praktischer en hebben meer kans van slagen.

Not-invented-here syndroom

Wat we dus vaak zien, is het bekende 'not-invented-here syndroom'. De meeste mensen hebben een voorkeur voor

hun eigen ideeën ten opzichte van andermans ideeën. Goede ideeën kunnen niet van een ander komen. Ik las laatst ergens over de tandenborsteltheorie. Iedereen wil een tandenborstel, die heb je ook nodig, maar niemand wil andermans tandenborstel gebruiken.

Hoe voorkom je nu dat in je organisatie het wiel voor de zoveelste keer opnieuw wordt uitgevonden?

Allereerst door mensen en organisaties van buiten op een gestructureerde en systematische manier erbij te betrekken voor nieuwe perspectieven. Bouw dat in je strategie- of innovatieprojecten in. Maar draag ook je eigen innovaties uit en deel ze met anderen. Wees genereus in het delen van je kennis en ervaring. En waarom zou je niet binnen je eigen organisatie of team een 'proudly found elsewhere'-wedstrijd starten en het effectief verzamelen en inzetten van externe ideeën/oplossingen belonen?

Wees dus ook innovatief en slim in het voorkomen dat er binnen je eigen organisatie het wiel op meerdere plekken opnieuw wordt uitgevonden. ■



Henk van der Stelt is professioneel toezichthouder in de zorg met de portefeuilles financiën en ICT.

