

YELLOW CATS 29 NOVEMBER 2012

**TEGEN DE STROOM INZWEMMEN
WIE DURFT?**



verbeelder

hoge lat nieuwsgierig

TADA! grotere plaatje **VUUR**
visualiseren **denken&doen**
levenskunst veelbelovend



verandering

groots mensenmens

ideeënbus focus **gangmaker**
grensverleggend **schakelen**
gunnen vrije ruimte



T O ♣ 2 0 2 0

verbeelders van verandering



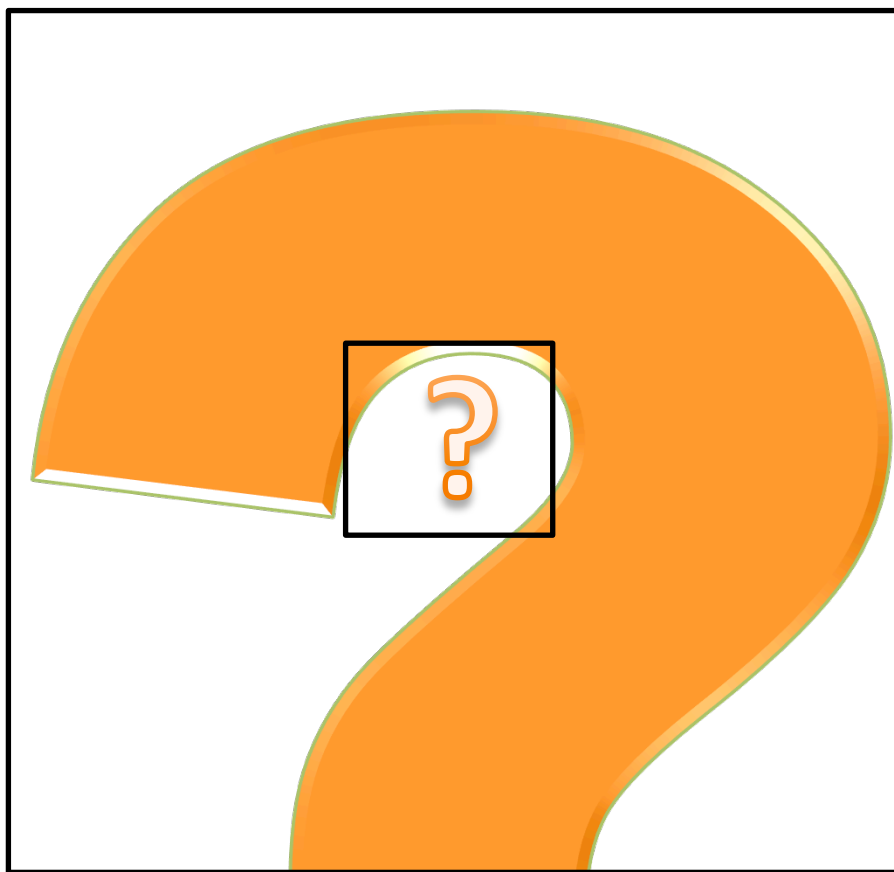
"You can't be what you can't see"

- Marian Wright Edelman, Founder & President
Children's Defense Fund

ONZE OPDRACHTGEVERS



VAN BUITEN NAAR BINNEN DENKEN ALS LEIDRAAD
INNOVATIE VAN DIENSTEN
ORGANISATIE ONTWIKKELING (INNOVATIE VAN KLANT INTERACTIE PROCESSEN)



WAT ZOU JE WILLEN DAT ER GAAT GEBEUREN?



**TEGEN DE STROOM INZWEMMEN
WIE DURFT?**

Luiz Adriano no Fairplay HD
(FC Nordsjælland - Shakhtar Donetsk 20.11.2012)



WAT VOOR STROOM IS DIE STROOM?

IS ER NOG IETS OVER DIE STROOM?

WAAR IS DIE STROOM

WAT ZOU DIE STROOM WILLEN DAT ER GAAT GEBEUREN?

TEGEN DE STROOM INZWEMMEN
WIE DURFT?

WAT VOOR DURVEN IS DAT DURVEN?

IS ER NOG IETS OVER DAT DURVEN?

WAAR IS DAT DURVEN?

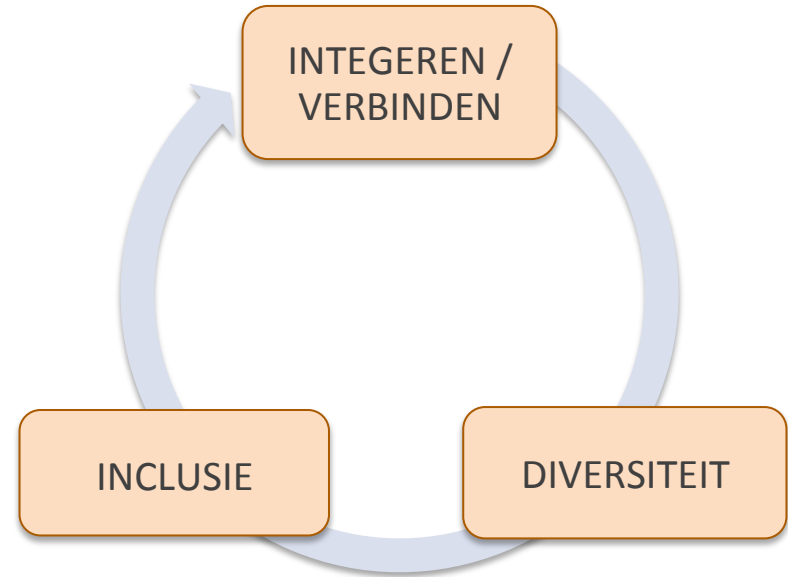
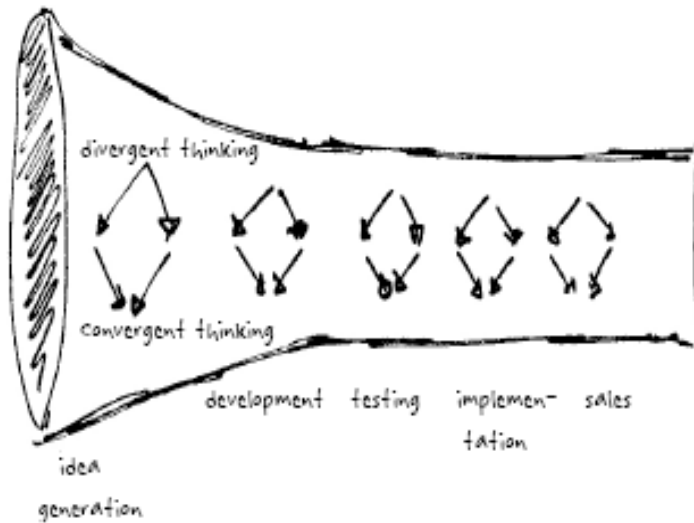
WAT ZOU DAT DURVEN WILLEN DAT ER GAAT GEBEUREN?

TEGEN DE STROOM INZWEMMEN
WIE DURFT?

SAMENHANG TUSSEN INNOVATIE EN CULTUUR

INNOVENTIE OF INNOVATIE?

INNOVATIE FUNNEL



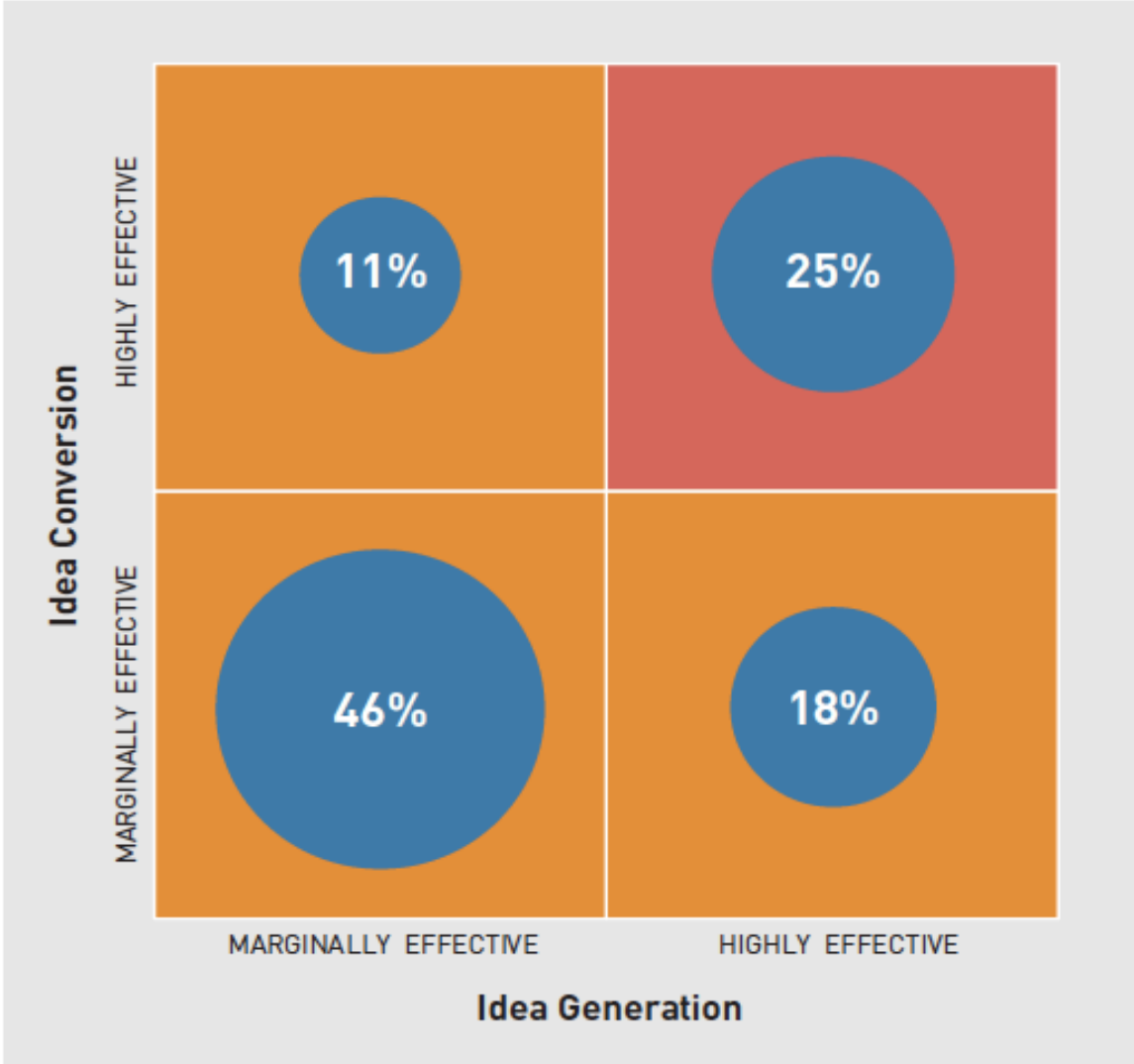
KWALITEIT VAN DE SOCIALE PROCESSEN

SOCIALE INNOVATIE

- VERBETEREN VAN ARBEIDSPRODUCTIVITEIT EN KWALITEIT VAN DE ARBEID
 - STRATEGIE VAN LISSABON
 - *INNOVATIEPARADOX*
 - ARBEIDSPRODUCTIVITEITSPARADOX
- ANDERS MANAGEN, ORGANISEREN EN INRICHTEN VAN ARBEIDSRELATIES;
 - INFORMELE LEIDERSCHAPSSTIJL
 - HOOG AANPASSINGSVERMOGEN
 - ONDERLING VERTROUWEN

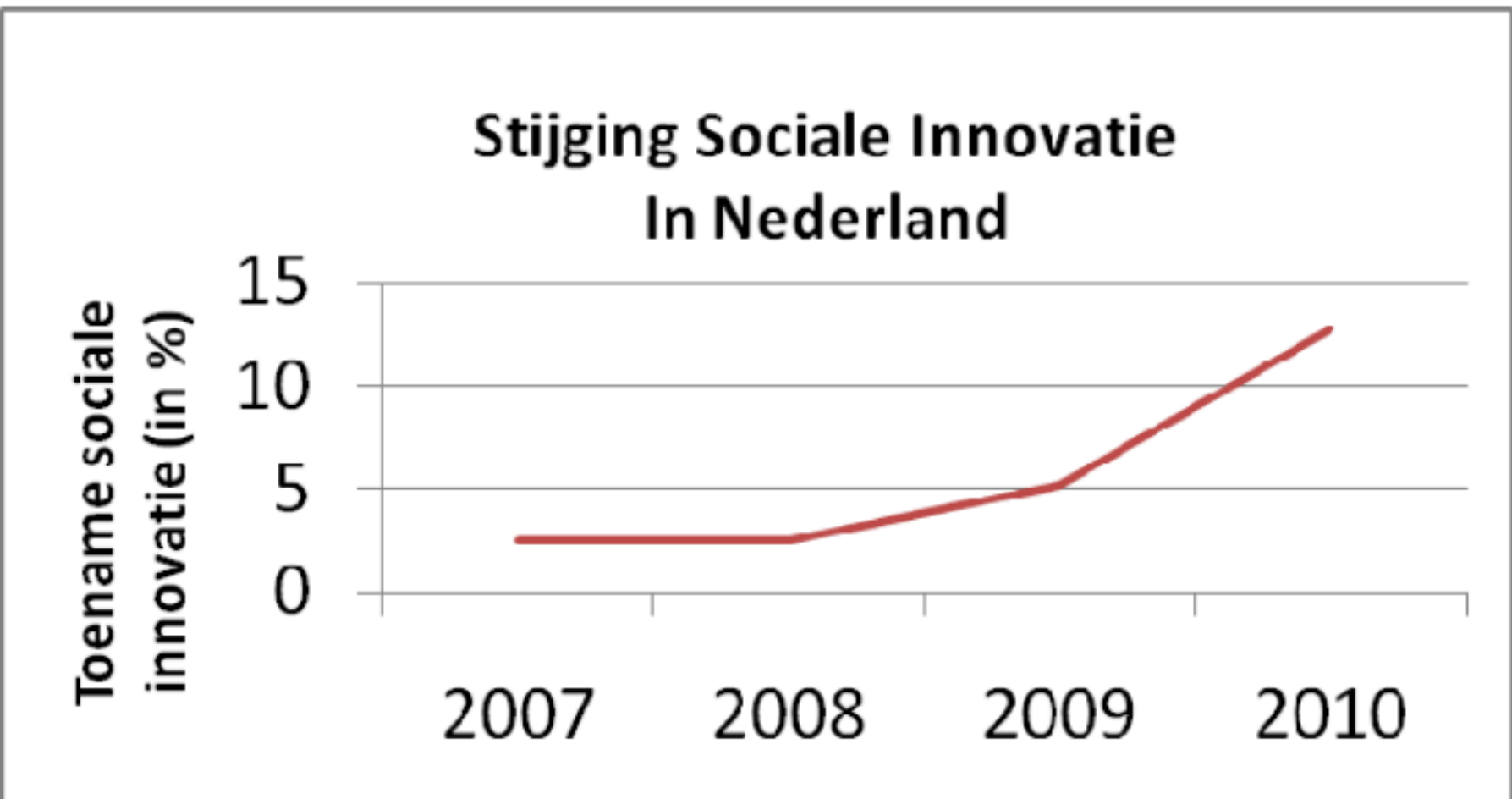
Exhibit 1: Measuring Front-End Effectiveness

When asked to evaluate their success with idea generation and idea conversion, only one-quarter of our respondents claimed to be highly effective at both.



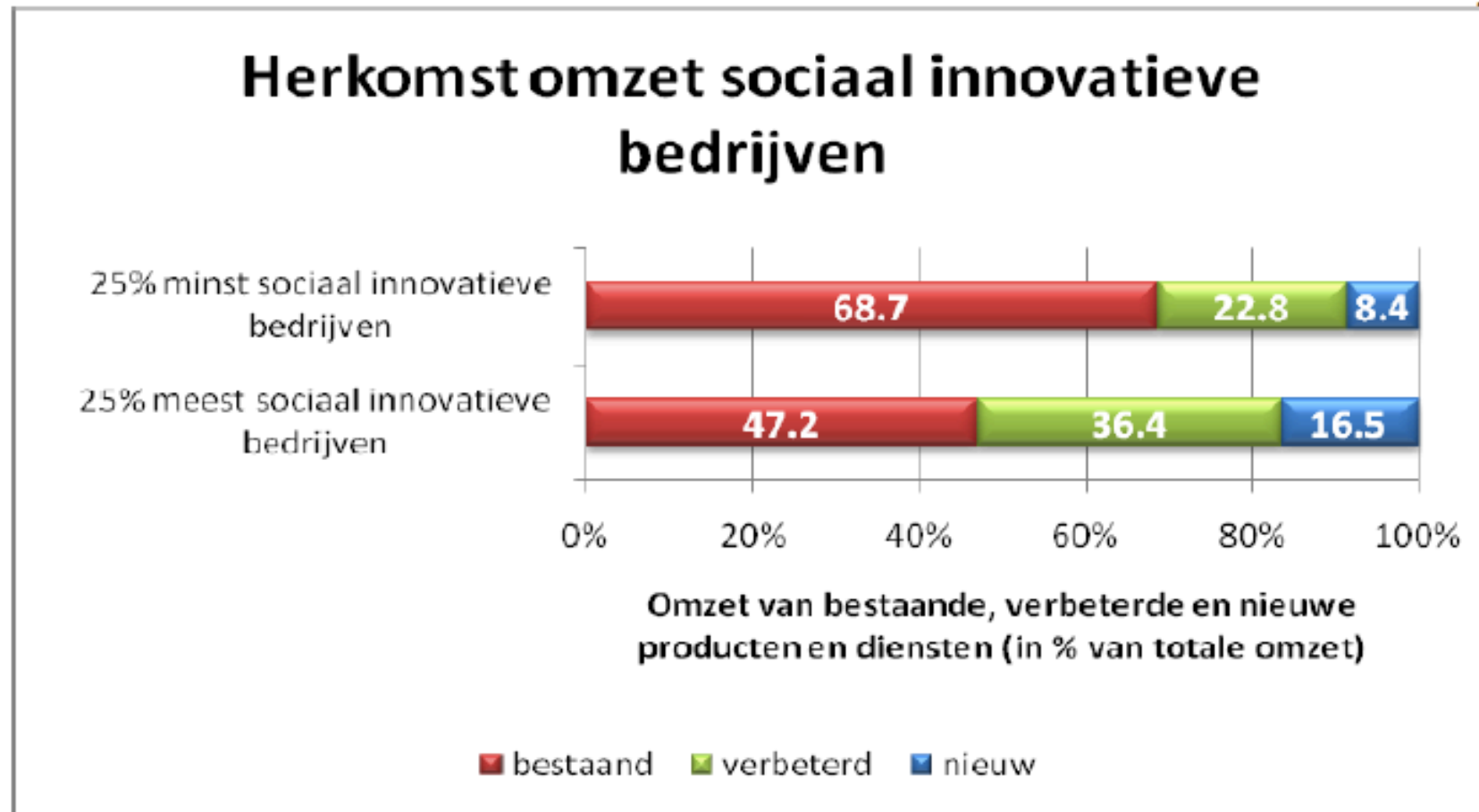
Source: Booz & Company

Grafiek I: Ontwikkeling van sociale innovatie over de periode 2007 – 2010.



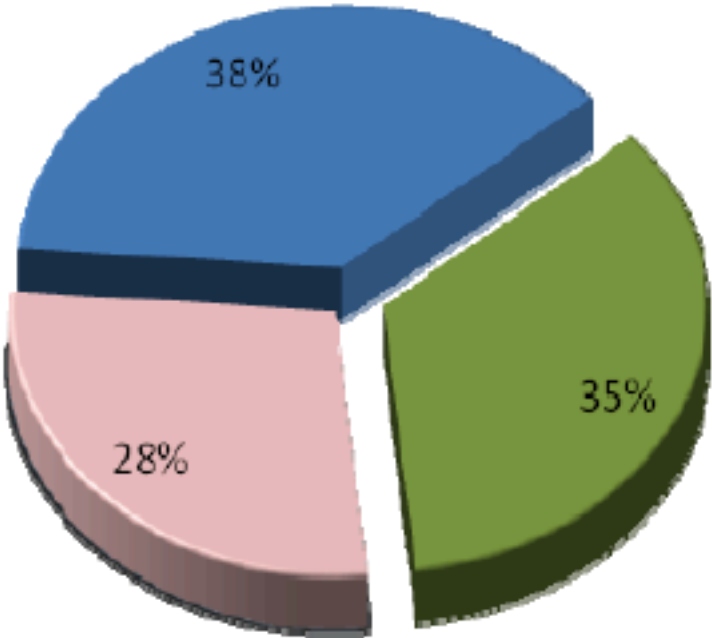
Bron: INSCOPE: Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2007 – 2010.

Grafiek 2: Verschil in omzet tussen sociaal en niet sociaal- innovatieve bedrijven.



Bron: INSCOPE: Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2009 – 2010.

Grafiek 4: Bijdrage van onderdelen sociale innovatie op bedrijfsresultaat.

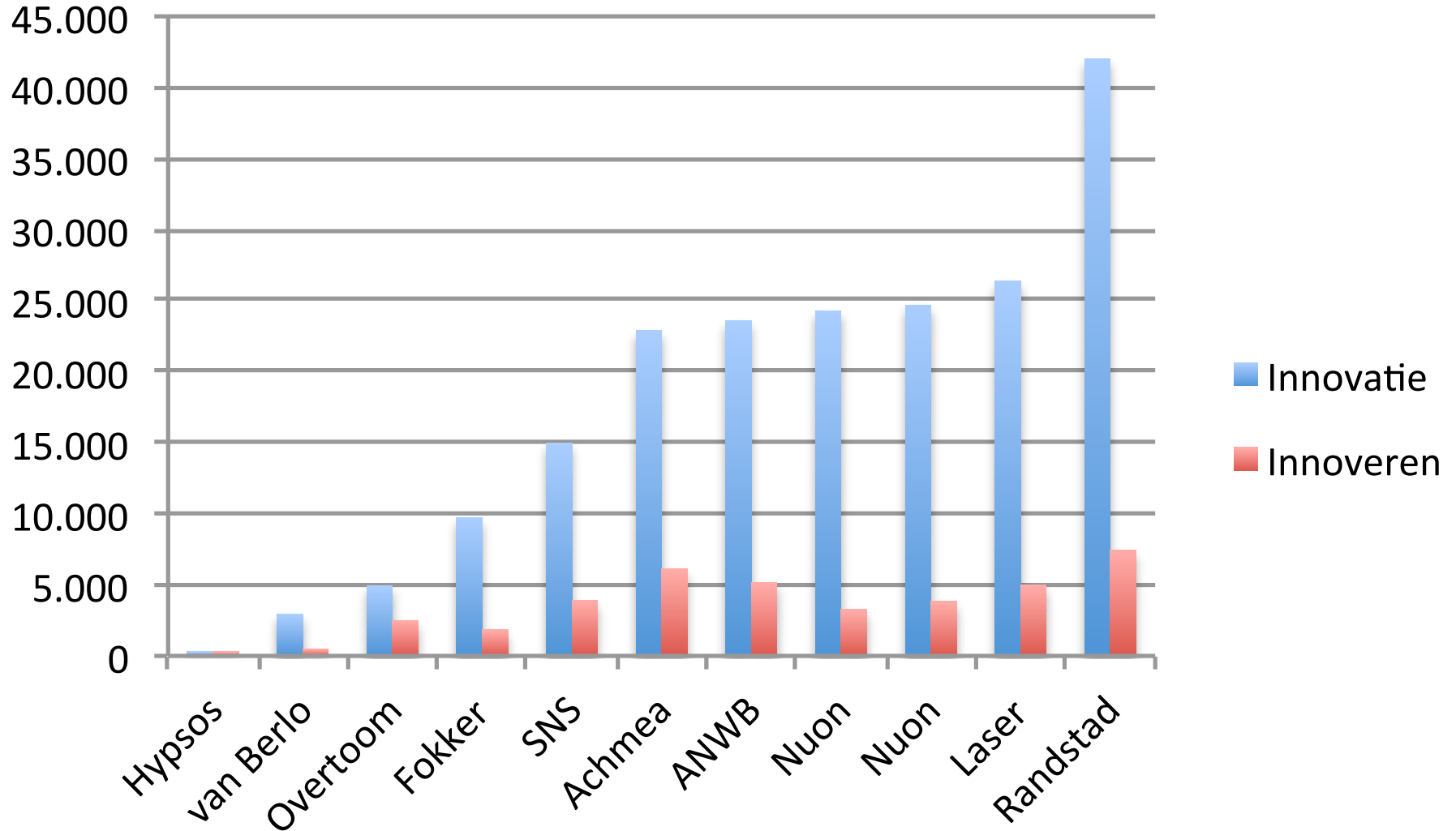


Dynamisch Managen

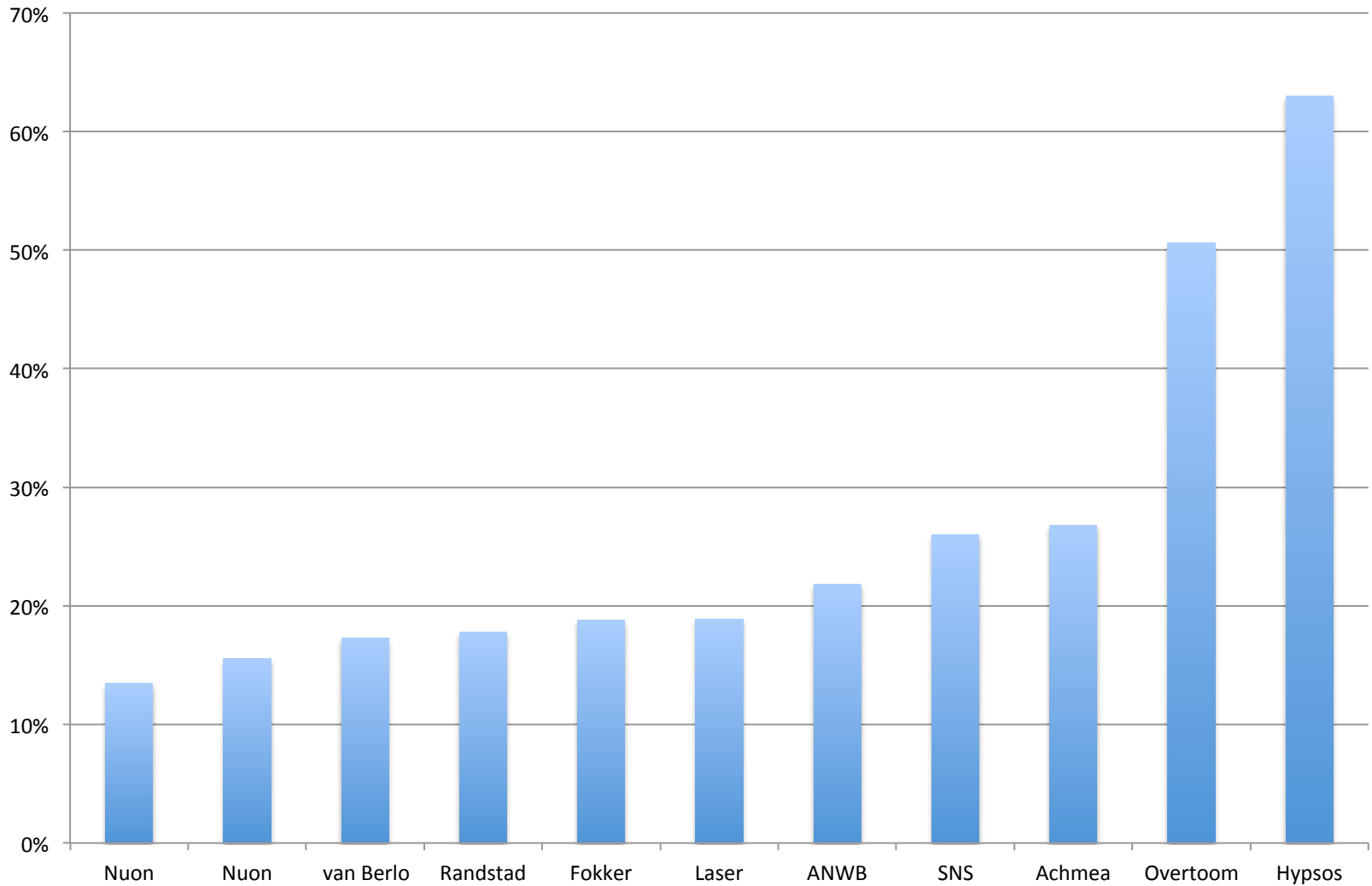
Flexibel Organiseren

Slimmer Werken

GOOGLE, INNOVATIE EN INNOVEREN



INNOVEREN VERSUS INNOVATIE



GEDRAGSREGELS LOGISCH VOLGEND UIT BESTAANDE STRUCTUREN,
SYSTEMEN EN DE CONTEXT WAARIN MEN WERKT;

*IN DE OGEN VAN DE BETROKKEN IS GEDRAG ALTIJD LOGISCH BINNEN DE
CONTEXT*

ONGESCHREVEN REGELS

INFORMELE ORGANISATIE EN ONGESCHREVEN REGELS



DRIJFVEREN

SYMPTOMEN

ONGESCHREVEN
REGELS

MACHTGEVERS

HEFBOMEN

VERLANGEN

WIN THE BATTLE OF TALENT

EEN VOORBEELD UIT DE FINANCIËLE BRANCHE



DRIJFVEREN

ZICHTBAAR SUCCESSEN BOEKEN KORTE TERMIJN
DE SPECIALIST KUNNEN ZIJN
RISICO'S BEHEERSEN

SYMPTOMEN

HEEL VEEL SCHIJNBARE
DAADKRACHT
VEEL ZENDEN, VEEL
AFWACHTEN
INTERNE BUREAUCRATIE
COMPLEXITEIT
SLIMSTE JONGETJE VAN DE
KLAS CONCURRENTIE

ONGESCHREVEN REGELS

ALLES MOET VOLLEDIG EN PERFECT
ZIJN
SPECIALISTEN MOETEN ALLES
WETEN
ALS IETS NIET GOED GAAT IS HET
BETER OM JE MOND TE HOUDEN,
ANDERS MOET JE DIRECT EEN
OPLOSSING PARAAT HEBBEN
MANAGERS MOETEN IN DETAIL
WETEN WAT TEAMS DOEN
IEDEREEN MOET VOORAF
GEINFORMEERD WORDEN, KUNNEN
MEEPRATEN EN MEEBESLUITEN
EIGEN KPI'S ZIJN LEIDEND

MACHTGEVERS

LEIDINGGEVENDEN IN DE LIJN
BELEGGERS (SPECIALISTEN)
RISK & COMPLIANCE

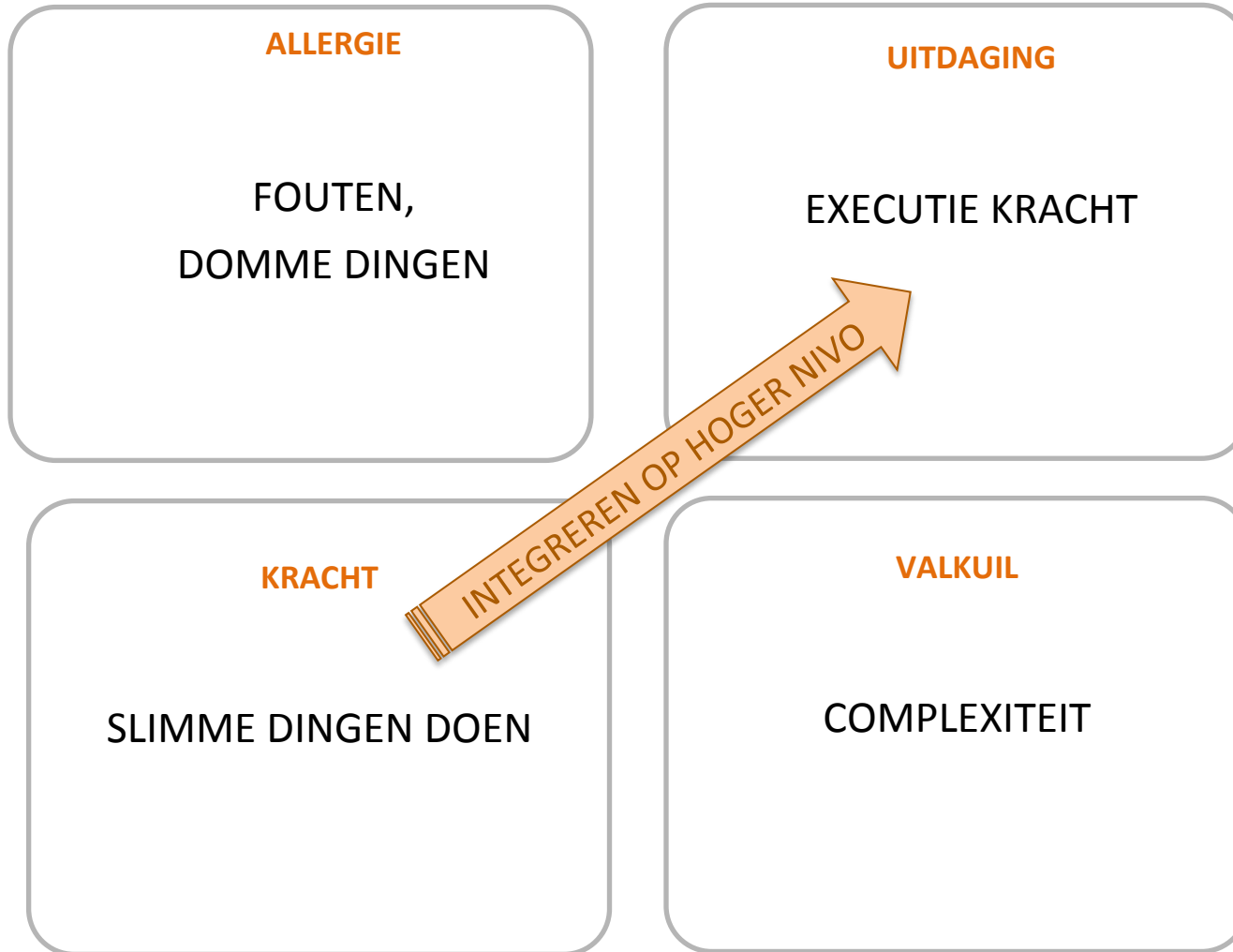
HEFBOMEN

SLIMME DINGEN ZEGGEN
GEEN FOUTEN MAKEN
INHOUDELIJKE KENNIS
ZICHTBAAR ZIJN &
DEELNAME
PROJECTGROEPEN
EIGEN KPI'S

VERLANGEN

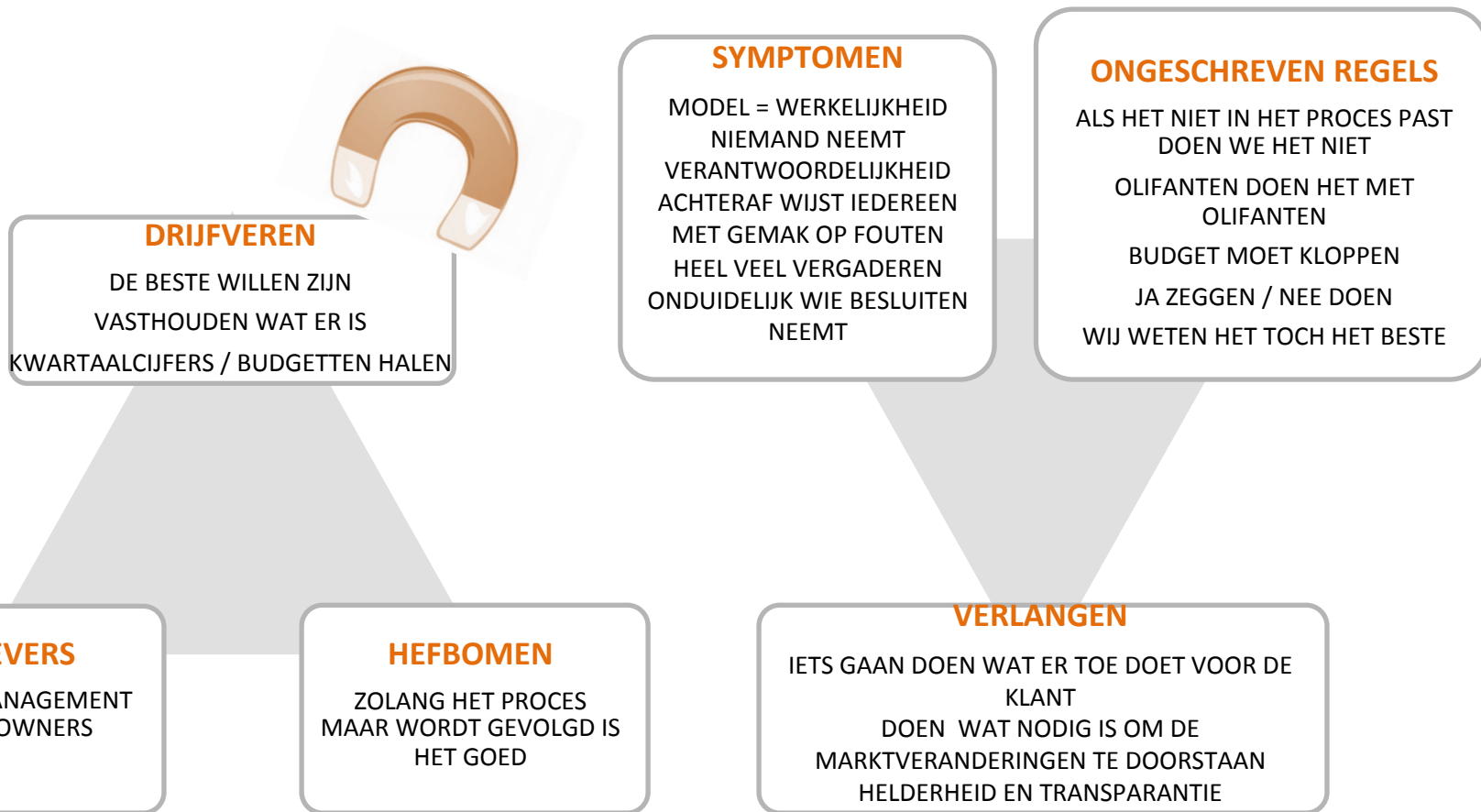
BELONEN VAN SAMENWERKING EN DIVERSITEIT
DURVEN NIET TE WETEN
RUIJME VOOR 'TRIAL & ERROR'
EXECUTIEKRACHT
RUIJME VOOR REFLECTIE, DOEN WAT NODIG IS
SAMEN NAAR EEN DOEL TOE WERKEN EN
SUCCESSEN VIEREN
COACHEND LEIDERSCHAP

WINNING THE BATTLE OF TALENT

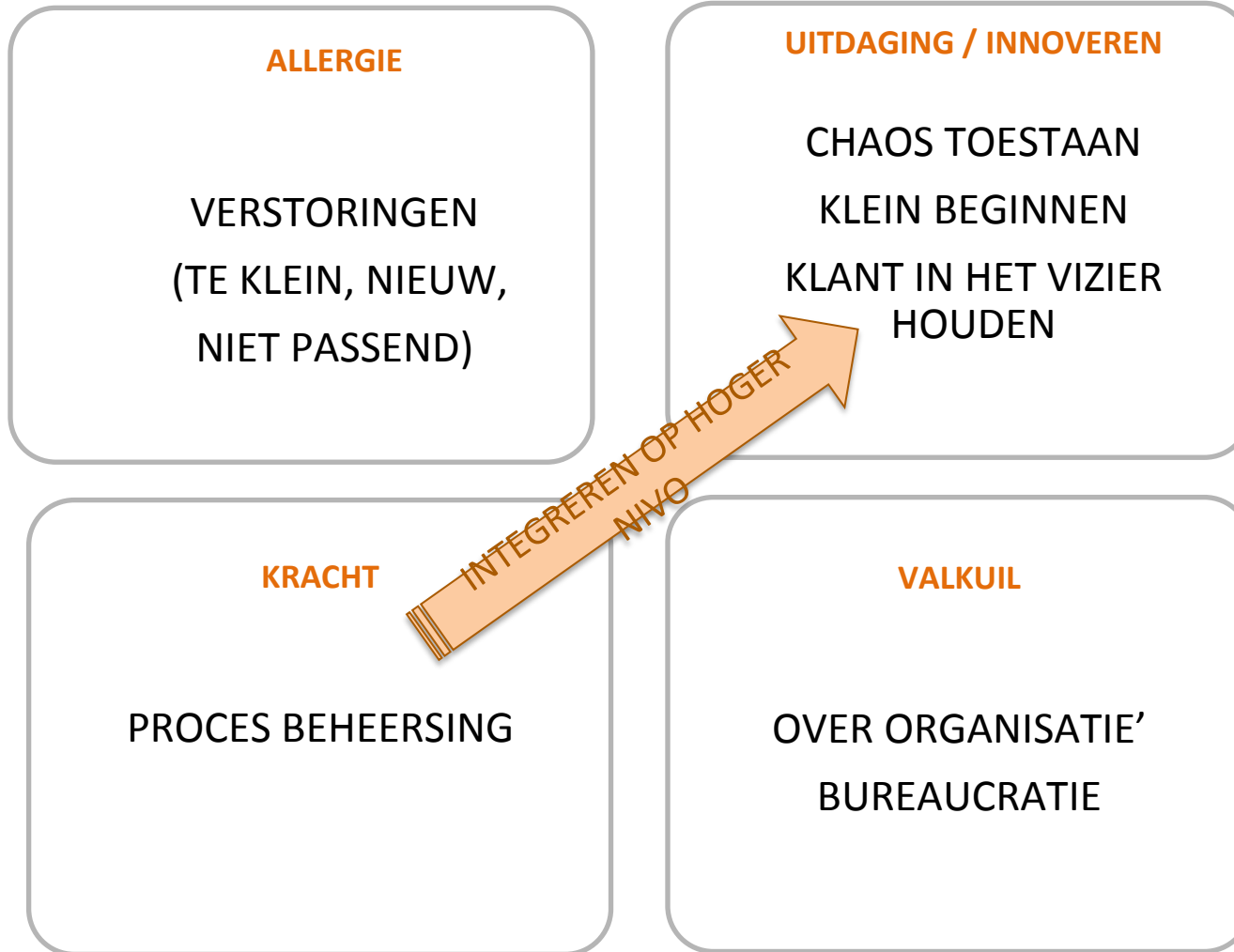


TO DIE OR NOT TO DIE; *DINO'S OP WEG NAAR ZELFMOORD*

BEURSGENOTEERDE ONDERNEMING IN DE ZAKELIJKE DIENSTVERLENING



TO DIE OR NOT TO DIE; *DINO'S OP WEG NAAR ZELFMOORD*



MY WAY IS THE HIGH WAY....

ADVIESBUREAU UIT DE ZORGSECTOR



DRIJFVEREN

BESCHERMEN VAN DE ZWAKKEREN
IMPACT HEBBEN
RESULTATEN BOEKEN

SYMPTOMEN

ZENDINGSDRANG
WAARHEID IN PACT HEBBEN
JA-KNIKKEN
ZAKELIJKE = PERSOONLIJK
POLITIEKE = PRIVE
TOP DOWN MANAGAMENT
(ERVARING = WAARHEID)

ONGESCHREVEN REGELS

ALLEEEN ONZE MANIER IS DE JUISTE
NIET BUITEN DE POT PISSEN
JE MAG HET NIET NIET SNAPPEN
WIJ ZORGEN VOOR ELKAAR
WIJ DENKEN ALLEMAAL HETZELFDE
OVER HET DOEL

MACHTGEVERS

FORMEEL: DIRECTIE
INFORMELE SMAAKMAKERS
KEY OPION LEADERS
SUBSIDIE GEVERS / MEDIA

HEFBOMEN

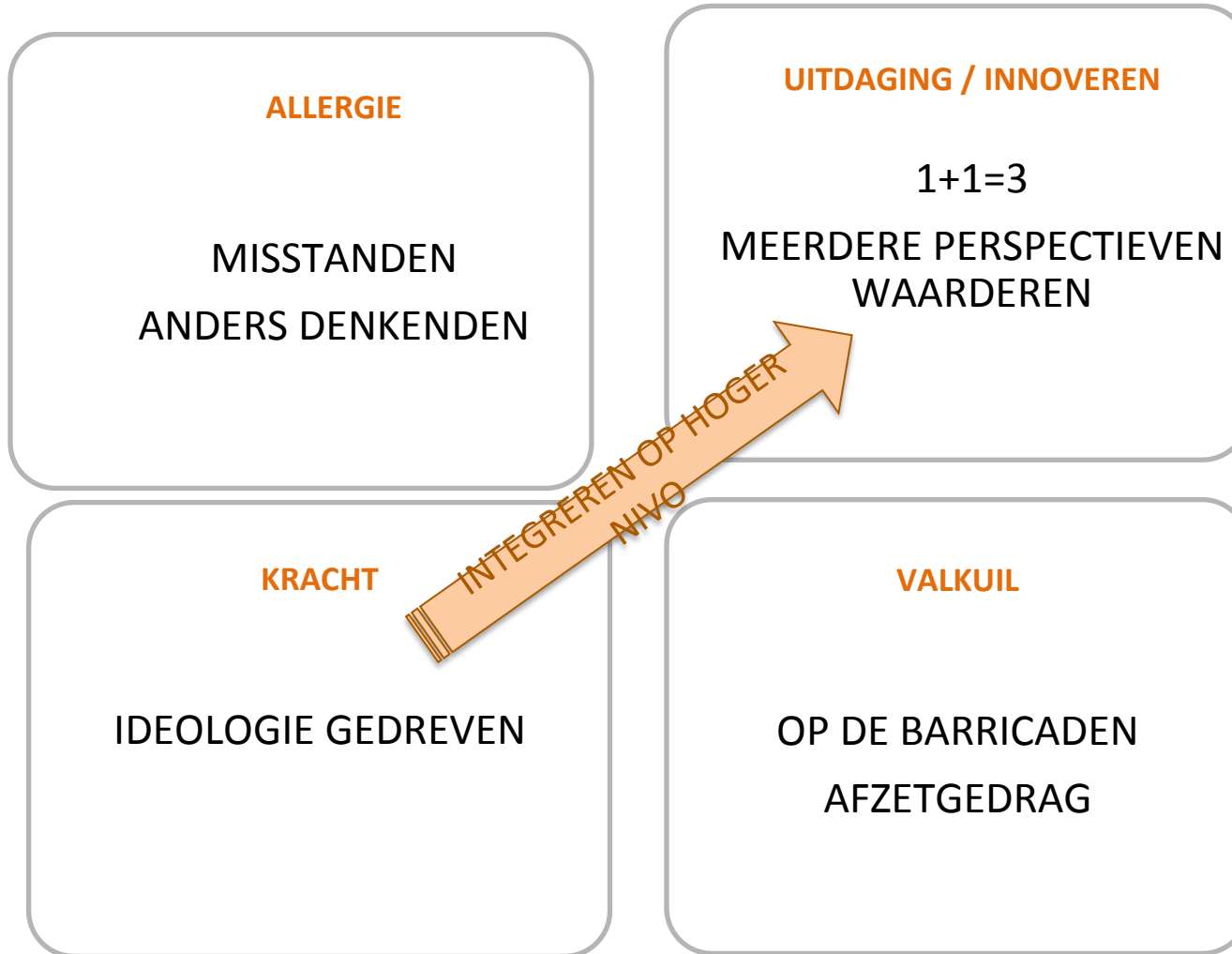
KEY OPION LEADERS DOEN
MEE AAN PROJECTEN
VERHAAL IDEOLOGIE GOED
KUNNEN BRENGEN
LATEN ZIEN DAT JE IMPACT
OP DE KLANT HEBT
CLUBGEVOEL UITDRAGEN

VERLANGEN

'EIGEN ONDERNEMER ZIJN'
SAMEN PROFESSIONEEL
MET DE INHOUD BEZIG ZIJN
KRITISCH EN PROACTIEF

MY WAY IS THE HIGH WAY....

ADVIESBUREAU UIT DE ZORGSECTOR



INTERVENTIES OP ONGESCHREVEN REGELS

- **MOTIVATIE**: MOTIVATOREN, COMMITENT, (WERK)ENERGIE → LET OP **DRIJFVEREN/ENERGIE**
- **CONTEXT**: ORGANISATIESTRUCTUUR, SYSTEMEN, PROCEDURES, FORMELE REGELS, MANAGEMENTSIGNALLEN → LET OP **ALIGNMENT**
- **MENTAAL**: DOMINANT LOGIC, MENINGEN, NORMEN, WAARDEN, OVERTUIGINGEN, AANNAMES → LET OP **MINDSET**
- **EMOTIE**: SOCIALE VEILIGHEID, VERTROUWEN, WERKSFEER, CONFLICTNIVEAU, EMOTIONELE COMPETENTIE → LET OP **VERTROUWEN**,
- **ERVARING**: KENMERKEN VAN FEEDBACK, LEREN VAN FOUTEN → LET OP **FEEDBACK**



**OP ZOEK NAAR DE INFORMELE
REGELS IN JE EIGEN ORGANISATIE**

HOE GAAT DAT IN JOUW ORGANISATIE?

- SAMEN OP ZOEK NAAR DE INFORMELE REGELS IN JE EIGEN ORGANISATIE
- VORMEN 3-TALLEN; ELKAAR INTERVIEWEN
 - EEN IEMAND STELT VRAGEN
 - EEN IEMAND LUISTERT EN SCHRIJFT
 - 20 MINUTEN VRAGEN, 10 MINUTEN CONCLUSIES
- NEEM EEN FOCUSPUNT
- TERUGKOPPELING TIJDENS DINER



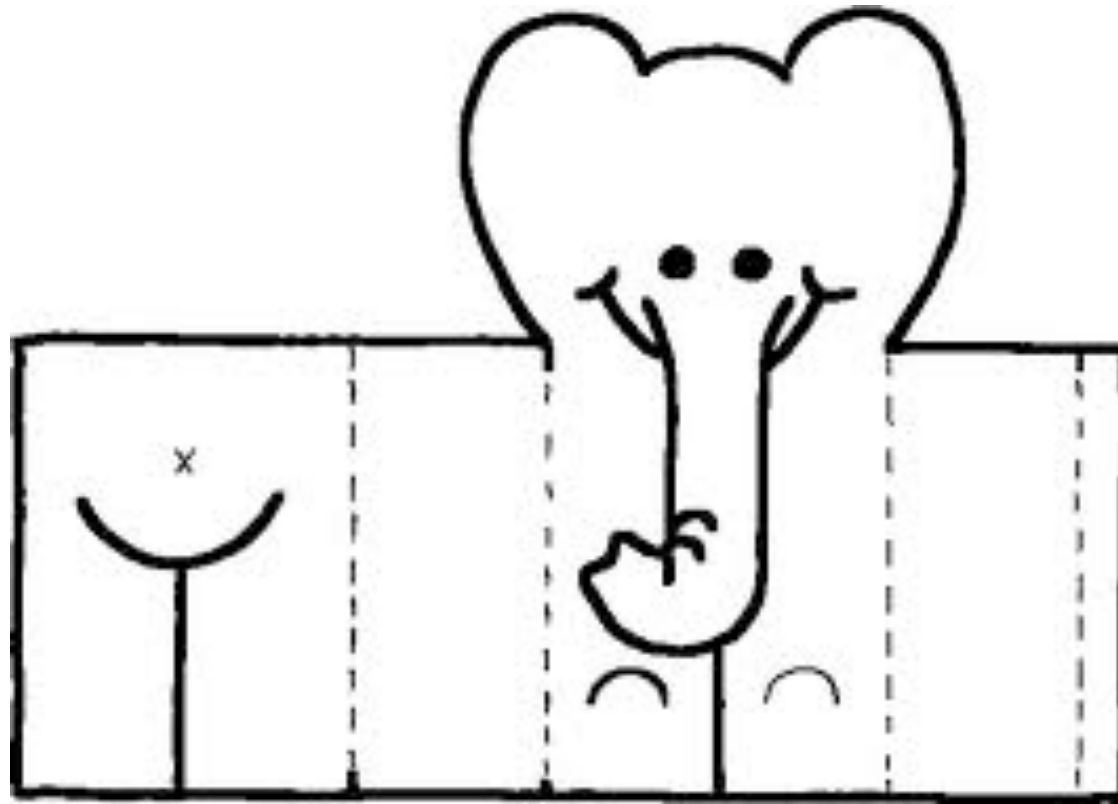
OLIFANT

En is er nog iets over []?

En wat voor [] is die []?

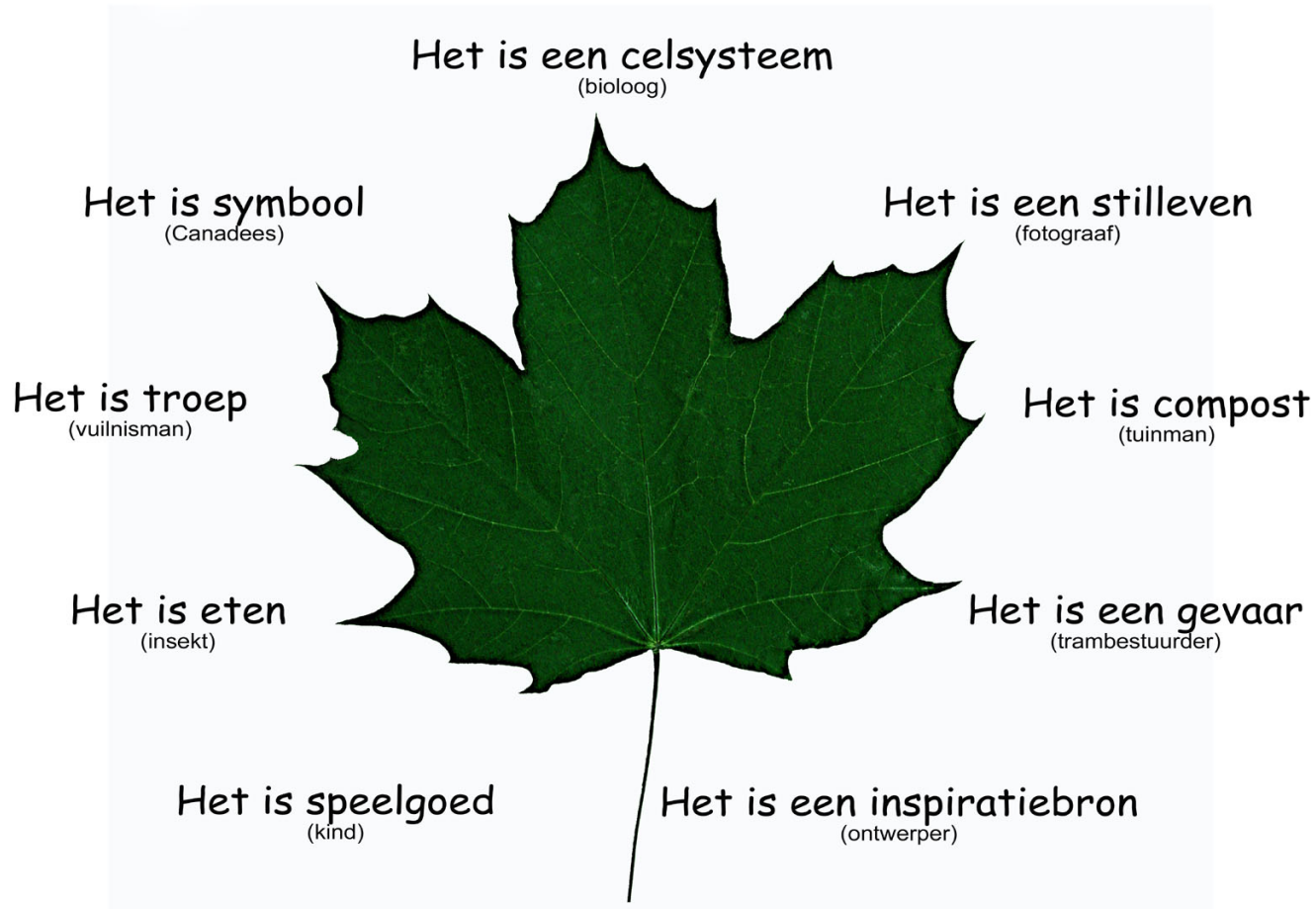
En waar is []?

OLIFANT



NOT EVERY ELEPHANT IS THE SAME ELEPHANT 😊

We zien de dingen niet zoals ze zijn;
we zien de dingen zoals wij zijn.



VOORBEELD VRAGEN INTERVIEW

- **MOTIVATOR VRAGEN:**

- Wat is voor jou het belangrijkste in relatie tot je werk?
- Van wat voor soort zaken lig je 's nachts wakker?
- Wat motiveert je in je werk?

- **HEFBOOMVRAGEN:**

- Hoe maak je promotie binnen jullie bedrijf? Bepaald type mensen?
- Wat zijn de grootste fouten die je in jou bedrijf kunt maken?
- Welke verhalen over het verleden worden nog steeds verteld?

- **MACHTGEVER VRAGEN:**

- Wie zijn voor het management van deze afdeling / jullie bedrijf het meest belangrijk als het gaat om innovatie?
- Wat zijn hun belangrijkste criteria?
- Wie is er voor jou belangrijk in de organisatie, vooral als het gaat om innovatie?

VOORBEELD VRAGEN INTERVIEW

- **SYMPTOMEN:**
 - Waaraan erger je je in je organisatie?
 - Wat zijn de dingen waar je graag van af zou willen?
- **VERLANGEN:**
 - Wat zijn de dingen die je erg waardeert in je organisatie?
 - Waar zou je meer van willen?
- **ONGESCHREVEN REGELS:**
 - Welke weet je?
 - welke kun je ondertussen afleiden?

EN HOE GAAT DAT NU IN JOUW ORGANISATIE?



DRIJFVEREN

MACHTGEVERS

HEFBOMEN

SYMPTOMEN

ONGESCHREVEN REGELS

VERLANGEN

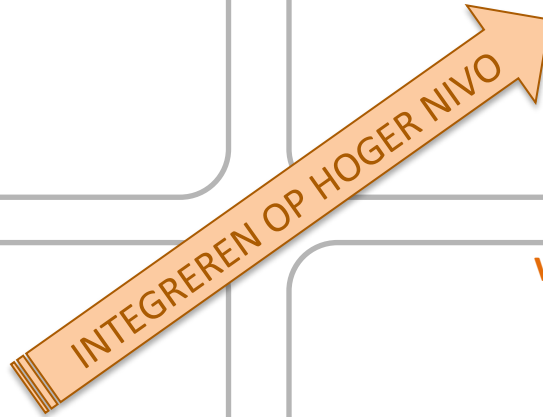
EN WELKE UITDAGING HEEFT JOUW ORGANISATIE NU?

ALLERGIE

UITDAGING

KRACHT

VALKUIL

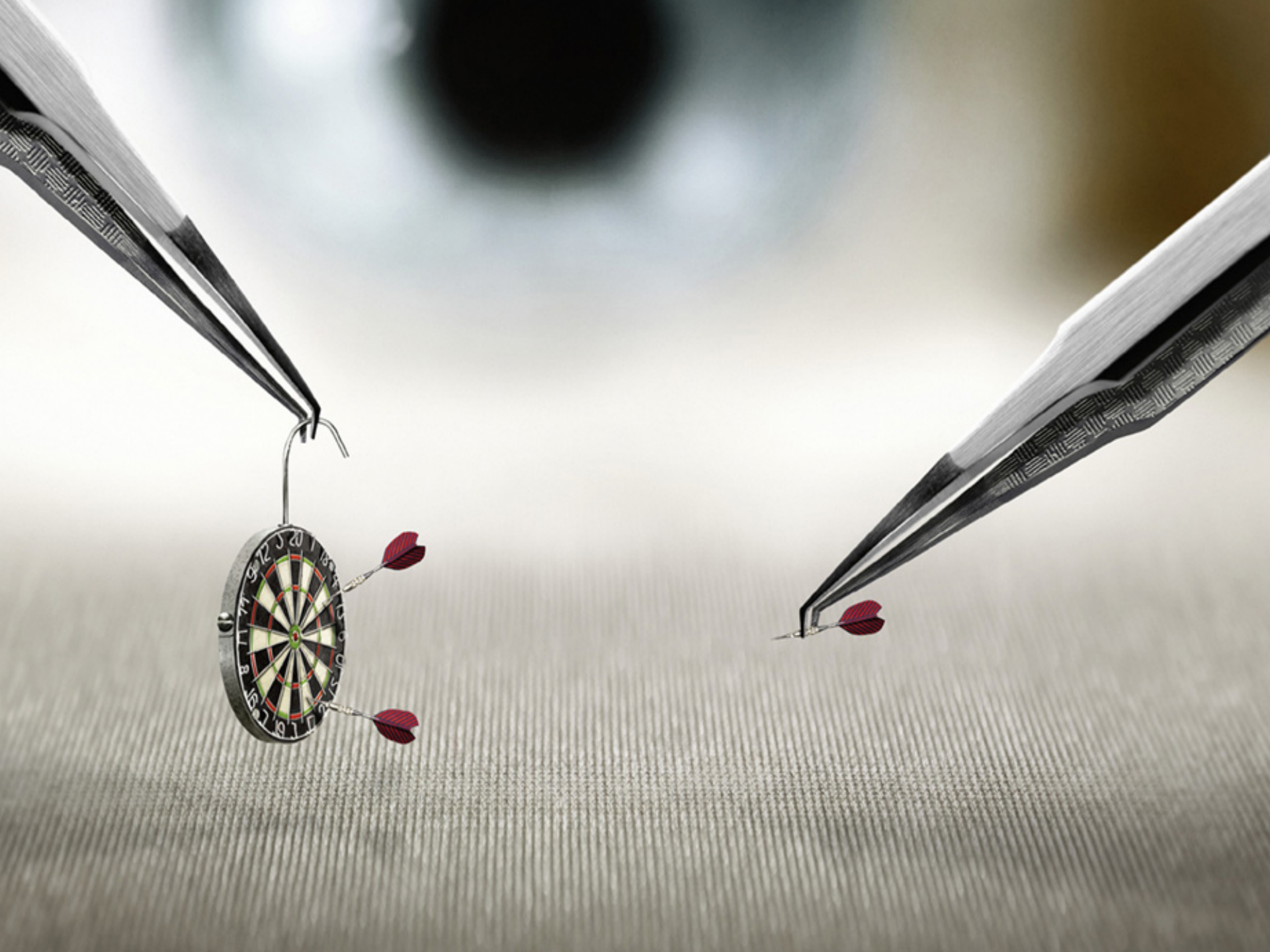




"You can't be what you can't see"

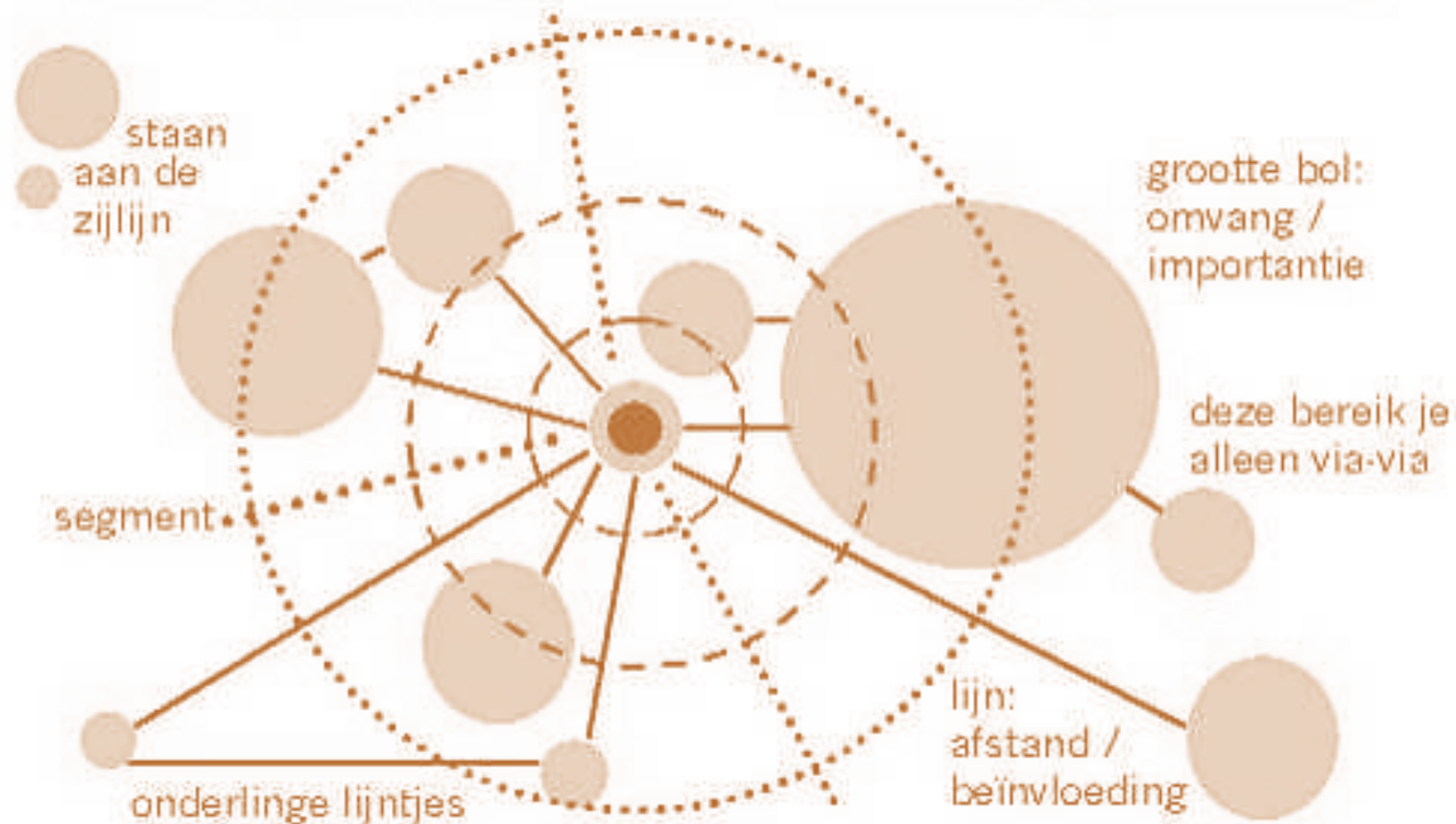
- Marian Wright Edelman, Founder & President
Children's Defense Fund

**NU JE DIT ALLEMAAL WEET –
WAT ZOU JIJ WILLEN DAT ER GAAT
GEBEUREN?....**





Resultaat (bijv. atoomstructuur/spinnenweb)



BELANG & RELATIE

POSITIEF

**BOND
GENOOT**

++
SPONSOR

**COALITIE
PARTNER**

+
DUIDELIJKE AFSPRAKEN

NEGATIEF

**TEGEN
STANDER**

-
VIA DE RELATIE

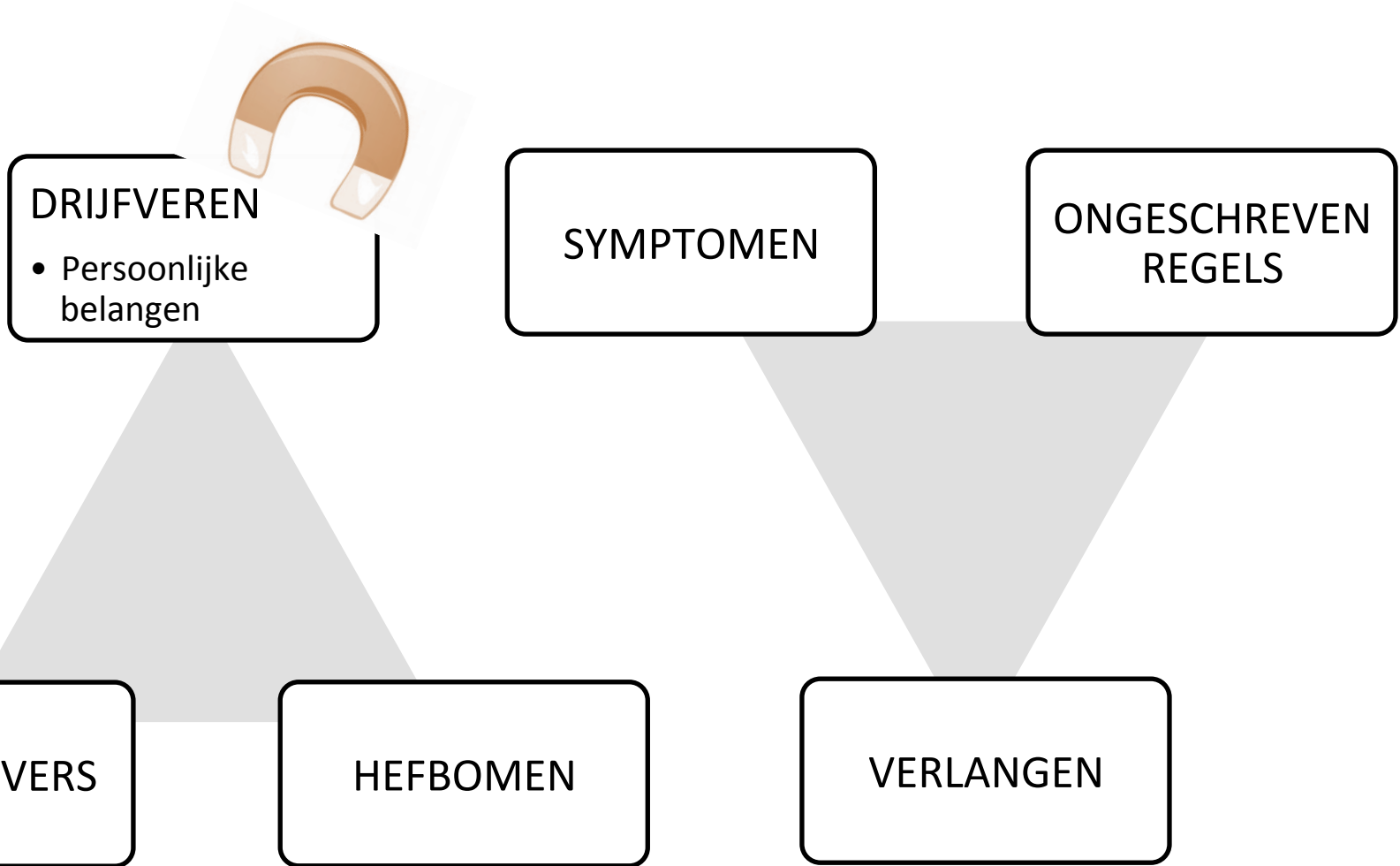
VIJAND

--
IN CONTACT BLIJVEN

VERTROUWEN

WANTROUWEN

KRACHTENVELD ANALYSE – INFORMELE REGELS



REFLECTIE

NA DAT ALLEMAAL, WAT WEET JE NU NA DEZE AVOND?

**EN WELK VERSCHIL MAAKT HET DAT JE DIT NU ALLEMAAL
WEET?**