



De menselijke kant van innovatie

Dr. Ben Tiggelaar
IIA Congres 2018

PROGRAMMA

1. **Innovatie?** - Drie observaties om te beginnen
2. **Disruptie** - Hoe innovaties markten verstoren
3. **De startup-aanpak** - Ondernemen als continu leerproces
4. **Samen innoveren** - Het belang van psychologische veiligheid
5. **#Hoedan?** - Hoe breng je dit in de praktijk als auditor?

1. INNOVATIE?

Drie observaties om te beginnen

Rita Gunter McGrath



"Het exploiteren van een houdbaar concurrentievoordeel is echt geweldig... Als je ergens nog eentje kunt vinden."

Henk Volberda



"Slechts 25% van het succes van een innovatie wordt verklaard door investeringen in technologie. De overige 75% wordt bepaald door menselijke factoren, zoals leiderschap en verandermanagement."

John Kotter



"Veranderen is ingewikkeld en divers. Daarom heb je juist een set van eenvoudige regels en principes nodig. Hou het eenvoudig en gebruik je eigen hersenen om deze eenvoudige principes telkens weer toe te passen op de situaties waarin je belandt."

2. DISRUPTIE

Hoe innovaties markten verstoren

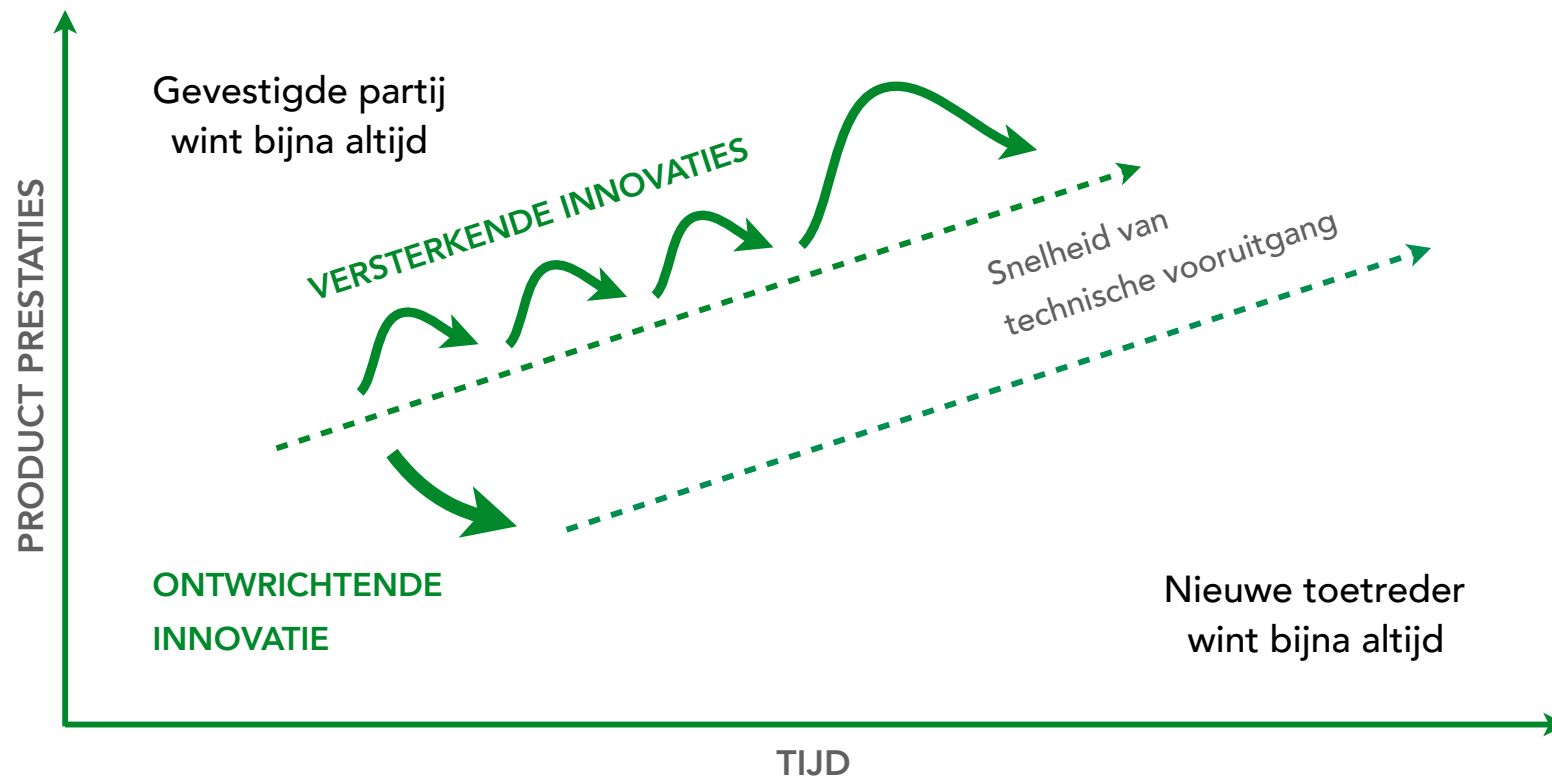
Clayton Christensen



"Een van de bitterzoete beloningen van succes is dat wanneer je groeit, je ook het vermogen verliest om mee te doen in kleine, opkomende markten."

Clayton Christensen

Disruptieve innovatie



Disrupt jezelf voor iemand anders het doet



3. DE STARTUP-AANPAK

Ondernemen als continu leerproces

Eric Ries



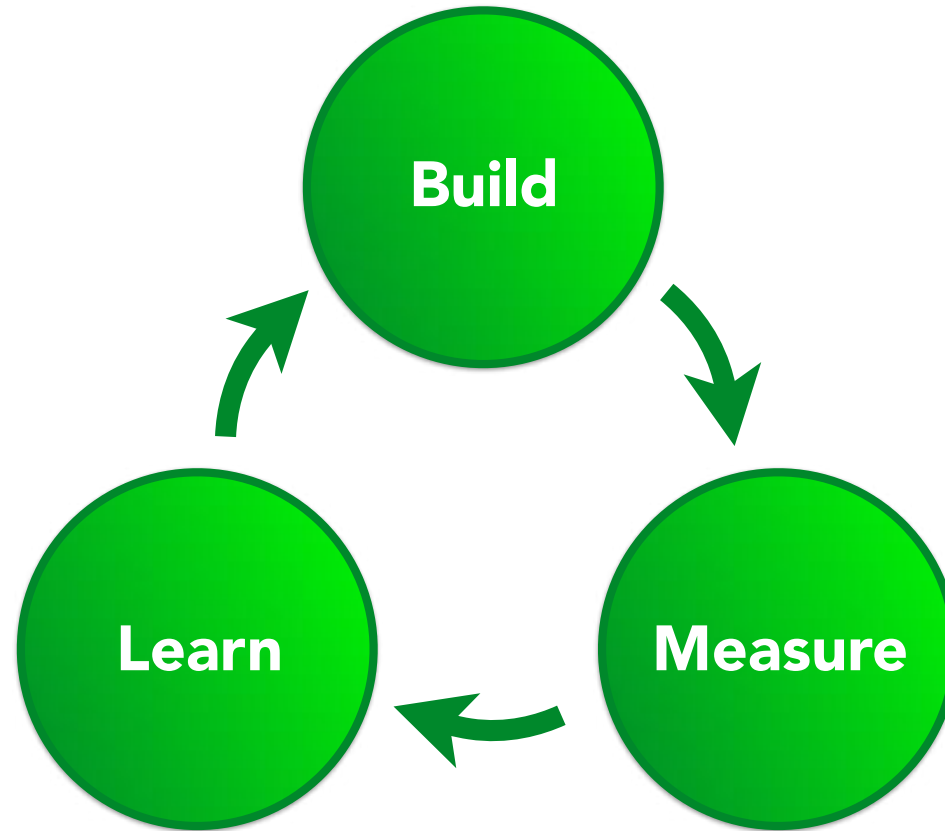
"Het vermogen om sneller te leren van je klanten dan de rest, dat is het essentiële concurrentievoordeel waar het bij een startup om draait."

Eric Ries

Hoe startups hun strategie ontwikkelen

- Het doel van een 'startup' (ieder project dat een hoge mate van onzekerheid kent) is: leren!
- Maak een plan en onderscheid tussen feiten en aannames.
- Test je aannames zo snel mogelijk.
- Je bent geslaagd wanneer je een levensvatbare aanpak ontwikkelt voor je tijd om is en je geld op.

Eric Ries



Two minutes: what do you take with you?



4. SAMEN INNOVEREN

Het belang van psychologische veiligheid

Effectief anno nu: Google Aristotle

2. Op elkaar kunnen rekenen: leveren collega's goed werk en op tijd?
3. Structuur en helderheid: zijn doelen, taken en actieplannen bekend?
4. Betekenis: werken we aan iets dat we persoonlijk belangrijk vinden?
5. Impact: geloven we dat ons werk invloed heeft?

Effectief anno nu: Google Aristotle

1. Psychologische veiligheid: durven we afwijkende dingen te zeggen of te proberen zonder ons opgelaten te voelen?
2. Op elkaar kunnen rekenen: leveren collega's goed werk en op tijd?
3. Structuur en helderheid: zijn doelen, taken en actieplannen bekend?
4. Betekenis: werken we aan iets dat we persoonlijk belangrijk vinden?
5. Impact: geloven we dat ons werk invloed heeft?

Psychologische veiligheid

- Amy Edmondson: de overtuiging dat je sociale risico's kunt nemen binnen de groep.
- Hoe? Iedereen evenveel zendtijd, respect voor alles wat gezegd wordt.
- (Team)leider? Het goede voorbeeld geven; nadruk op leren; feilbaarheid onderstrepen; nieuwsgierigheid tonen.

Amy Edmondson

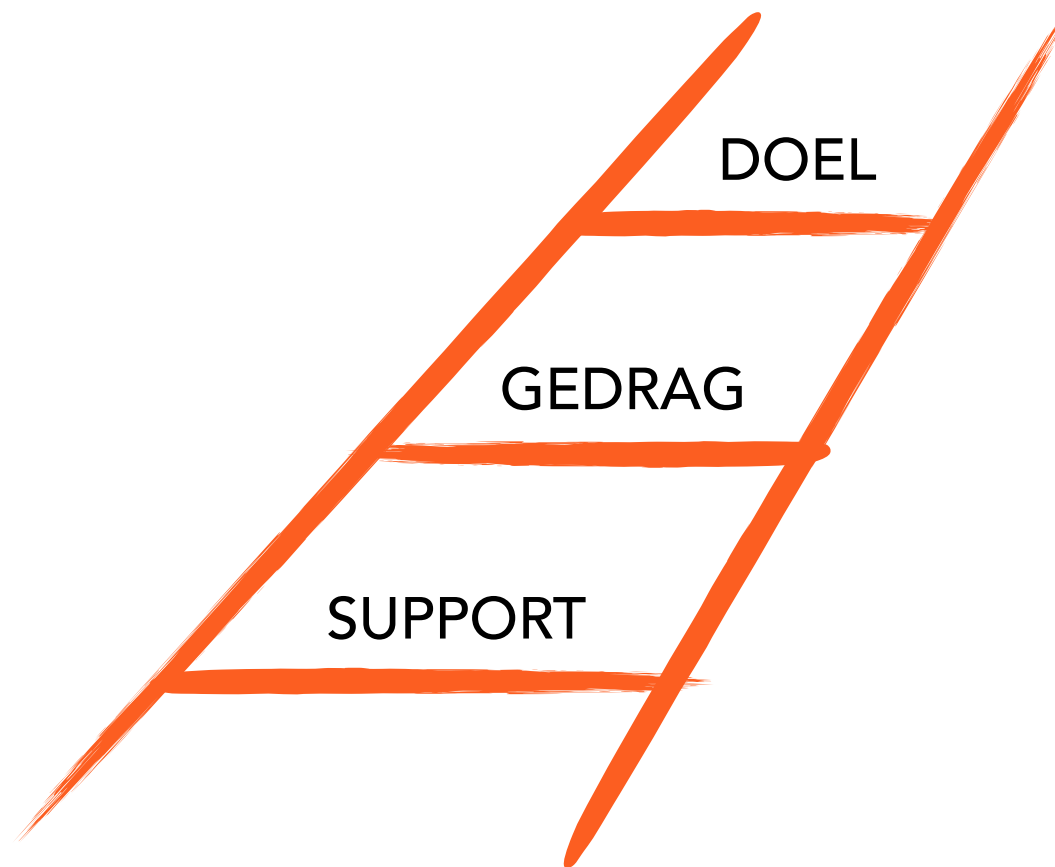


"Leren is niet iets eenmaligs of een tijdelijke luxe. Goede leiders onderkennen dat voortdurend leren, innoveren en verbeteren cruciaal zijn voor succes."

5. #HOEDAN?

Hoe breng je dit in de praktijk als auditor?

DE LADDER



DE LADDER

- **Doel** - Kies - *als het even kan* - geen prestatiedoel, maar een ontwikkeldoel.
- **Gedrag** - Kies voor gedrag dat je leuk vindt.
- **Support** - Zorg dat de directe omgeving het gewenste gedrag 'makkelijk' maakt.

Two minutes: what do you take with you?



SOMETIMES ALL YOU NEED IS

20 SECONDS

OF INSANE COURAGE