

Strategie van de Kreeft #72

Marco Derksen

Eind vorige maand was ik te gast in de Strategie van de Kreeft, dé podcast over veranderen, vernieuwen en groei van Lobster Company. In de studio van de Podcasters op de prachtige locatie van het op dat moment witte Arnhems Buiten werd ik geïnterviewd door veranderfilosoof Yousri Mandour, veranderfilosoof en oprichter van Lobster Company.

Essentie van het gesprek:

Het gesprek draait om digitale transformatie, met een focus op de uitdagingen en mogelijkheden die dit biedt voor maatschappelijke organisaties zoals de politie. Marco Derksen benadrukt het verschil tussen digitalisering (optimalisatie van bestaande processen) en digitale transformatie (fundamentele herstructurering van organisaties om beter in te spelen op maatschappelijke opgaven). Hij illustreert hoe leiderschap en mindsetverandering cruciaal zijn om deze transformatie succesvol te maken, vooral in complexe publieke organisaties. Het gebruik van technologieën zoals AI wordt besproken als een middel om organisaties wendbaarder en effectiever te maken.

Belangrijkste conclusies en adviezen:

1. Verschil tussen digitalisering en digitale transformatie:

- Digitalisering richt zich op efficiëntieverbetering van bestaande processen.
- Digitale transformatie vereist een fundamentele herziening van hoe werk en organisatie worden vormgegeven.

2. Leiderschap is cruciaal:

- In publieke organisaties is transformatie moeilijker door de vele stakeholders en complexe structuren. Leiderschap op alle niveaus (strategisch, tactisch en operationeel) is noodzakelijk om verandering te realiseren.
- Het begrip van digitale transformatie moet worden verspreid binnen organisaties, waarbij leiders en professionals gezamenlijk nieuwe manieren van werken ontwikkelen.

3. Ambidextere organisatie:

- Publieke organisaties moeten zowel lopende processen onderhouden ("run") als innoveren ("change"). Dit vraagt om een balans tussen operationele taken en ruimte voor vernieuwing.

4. Rol van AI:

- AI wordt gezien als een katalysator voor digitale transformatie, omdat het professionals ondersteunt met actuele informatie en besluitvorming. Een voorbeeld is de ontwikkeling van een digitale assistent binnen de politie.

5. Menselijke aspecten en cultuur:

- Digitale transformatie begint niet bij technologie, maar bij een mentale transformatie en een verandering in de mindset van mensen binnen een organisatie.
- Ruimte voor experimenten, samenwerking over organisatiegrenzen heen en het loslaten van traditionele structuren zijn essentieel.

6. Langetermijnproces:

- Digitale transformatie is geen snelle verandering. Vooral in de publieke sector kan dit proces 10 jaar of langer duren.

“In publieke organisaties is het niet ‘of-of’, maar ‘en-en’. Je moet blijven draaien én vernieuwen, tegelijkertijd.”

Belangrijkste advies aan luisteraars:

Begin met het ontwikkelen van bewustzijn en leiderschap op alle niveaus.

Experimenteer met kleine projecten die aansluiten bij de maatschappelijke opgaven en zorg voor een balans tussen dagelijkse operationele taken en ruimte voor innovatie. AI en technologie zijn middelen, geen doelen, en de mens blijft centraal staan in deze transformatie.
