

Datum: 16-04-2024

Auteur: Grey Matter Matters

# GMM 5 jaar Congres informatie- en betekenisrevolutie



## 1. Introductie Van manifest naar actie prof.dr.ir. RikMaes - Dion Kotteleman

Het Manifest-Congres van Grey Matter Matters in het KIVI - Koninklijk Instituut Van Ingenieurs-gebouw, Den Haag, van 15:30 tot 18:30 uur.

Het wordt alsmat duidelijker: in de meeste organisaties ondersteunt informatie niet de business, maar is informatie de business. Dat geldt zo mogelijk in nog hogere mate voor overheidsorganisaties. Organisaties die hun strategische informatiepositie niet gedefinieerd en ingenomen hebben, staan voor zware tijden.

Hier ligt het speelveld en de toekomst van informatieprofessionals-nieuwe-stijl, zij zijn de 'key players' en gids in deze transitie. Ze nemen het voortouw in het strategisch toegankelijk maken van informatie in welke vorm ook en faciliteren het verantwoord gebruik ervan. Inhoudelijke kennis van het bestaande volstaat niet langer, maar verbeelding van wat zou kunnen omzetten in wat kan. Informatieprofessionals hebben de toekomst, maar dat is een andere dan die van vandaag; ze moeten die zelf creëren. Niet meedoen is geen optie.

Prof.dr. Rik Maes (emeritus-hoogleraar informatiemanagement aan de Universiteit van Amsterdam) en Dion Kotteleman (partner bij Grey Matter Matters) zijn de opstellers van het "Manifest voor een informatie en betekenisrevolutie" en hebben hun inzichten met de deelnemers gedeeld, waarbij Hans Mulder (eveneens partner bij Grey Matter Matters) de interactie met het publiek heeft ondersteund met Meetingwizard, waarvan dit verslag de reacties bevat.

1. Introductie Van manifest naar actie door prof.dr.ir. Rik Maes - Dion Kotteleman
2. Enkele stellingen uit het manifest
3. Waarderen van stellingen
4. Korte evaluatie

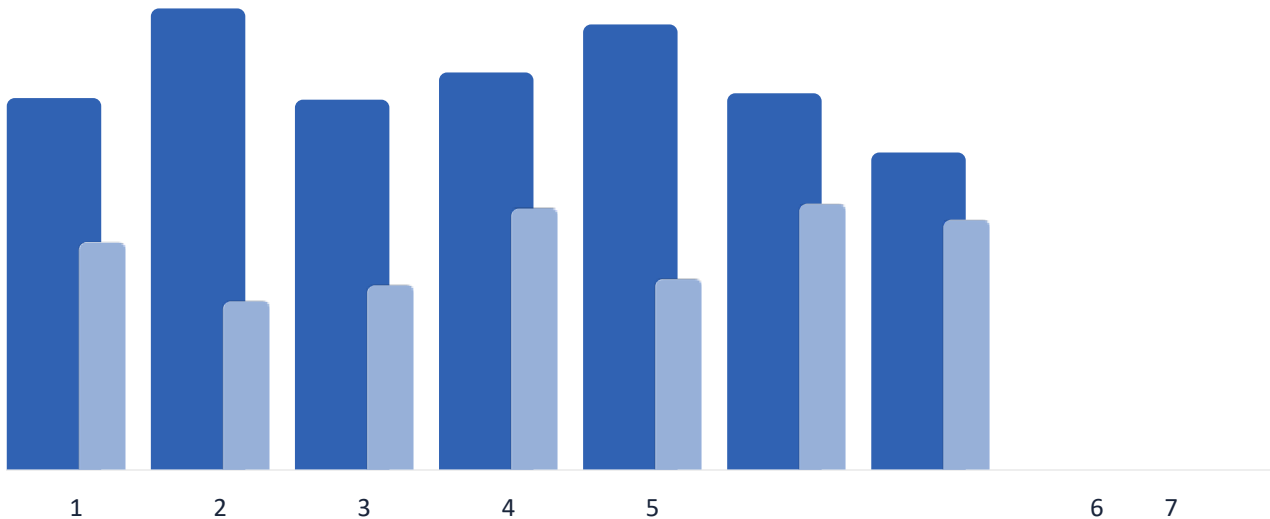


## 2. Enkele stellingen uit het manifest

1. Stelling 3: onzekerheid in organisaties is de basis voor innovatie en andersom 2. Stelling 6: beleidsvorming en planning zonder directe koppeling met uitvoering is luchtfietserij; het uitsluitend overlaten aan topmanagement en beleidsafdelingen is fnuikend voor de realiteitswaarde
3. Stelling 7: een organisatie die niet ont-plant, plant zich vast of is dat al
4. Stelling 9: de belangrijkste legacy van een organisatie zijn niet de informatiesystemen, maar de mensen
5. Stelling 12: zonder de mentaliteitsverandering van wij-zij naar wij-samen verlamt de organisatie en is 'anders' niet te realiseren
6. Stelling 14: informatiemanagement is van allen, waar informatimanagers ingedeeld worden is van geen belang
7. Stelling 17: informatieprofessionals die zichzelf als verbinder (blijven) zien, worden in de kortste keer overbodig



### 3. Waarderen van stellingen



Evaluatie methode: Cijfer van 1 tot 10 | Stemmen: 60

#### Tabel weergave

Item	Score	A	Spreiding
1. Stelling 3: onzekerheid in organisaties is de basis voor innovatie en andersom	6.9	0	42%
2. Stelling 6: beleidsvorming en planning zonder directe koppeling met uitvoering is luchtfietserij; het uitsluitend overlaten aan topmanagement en beleidsafdelingen is fnuikend voor de realiteitswaarde	8.5	0	31%
3. Stelling 7: een organisatie die niet ont-plant, plant zich vast of is dat al	6.8	1	34%
4. Stelling 9: de belangrijkste legacy van een organisatie zijn niet de informatiesystemen, maar de mensen	7.3	0	48%
5. Stelling 12: zonder de mentaliteitsverandering van wij-zij naar wij-samen verlamt de organisatie en is 'anders' niet te realiseren	8.2	4	35%
6. Stelling 14: informatiemanagement is van allen, waar informatiemanagers ingedeeld worden is van geen belang	6.9	5	49%

Item	Score	A	Spreiding
7. Stelling 17: informatieprofessionals die zichzelf als verbinder (blijven) zien, worden in de kortste keer overbodig	5.9	6	46%



## Opmerkingen

- Stelling 3: onzekerheid in organisaties is de basis voor innovatie en andersom
  - Innovatie komt wellicht meer door inspiratie en gedrevenheid
  - Te veel onzekerheid leidt tot verlamming
  - Onzekerheid is per definitie een driver (net als gebrek aan geld, oorlog, etc)
  - Innovatie krijgt een enorme impuls in tijden van crisis, dus onzekerheid is zeer zeker een goedemorgen basis voor innovatie
  - Naast onzekerheid is nieuwsgierigheid ook een belangrijke factor.

2. Stelling 6: beleidsvorming en planning zonder directe koppeling met uitvoering is luchtfietserij; het uitsluitend overlaten aan topmanagement en beleidsafdelingen is fruikend voor de realiteitswaarde
- Verification by instantiation: altijd kunnen aantonen met voorbeelden uit de uitvoering of de beleidsvorming en planning nog steeds de goede kant op gaat
  - Dit is voor mij 1 van de belangrijkste
  - Dit vraagt dan ook dat managers / bestuurders ook de inhoud goed moeten snappen.
- Anders is er nauwelijks verbinding en weinig voedingsbodem om te blijven ontwikkelen.

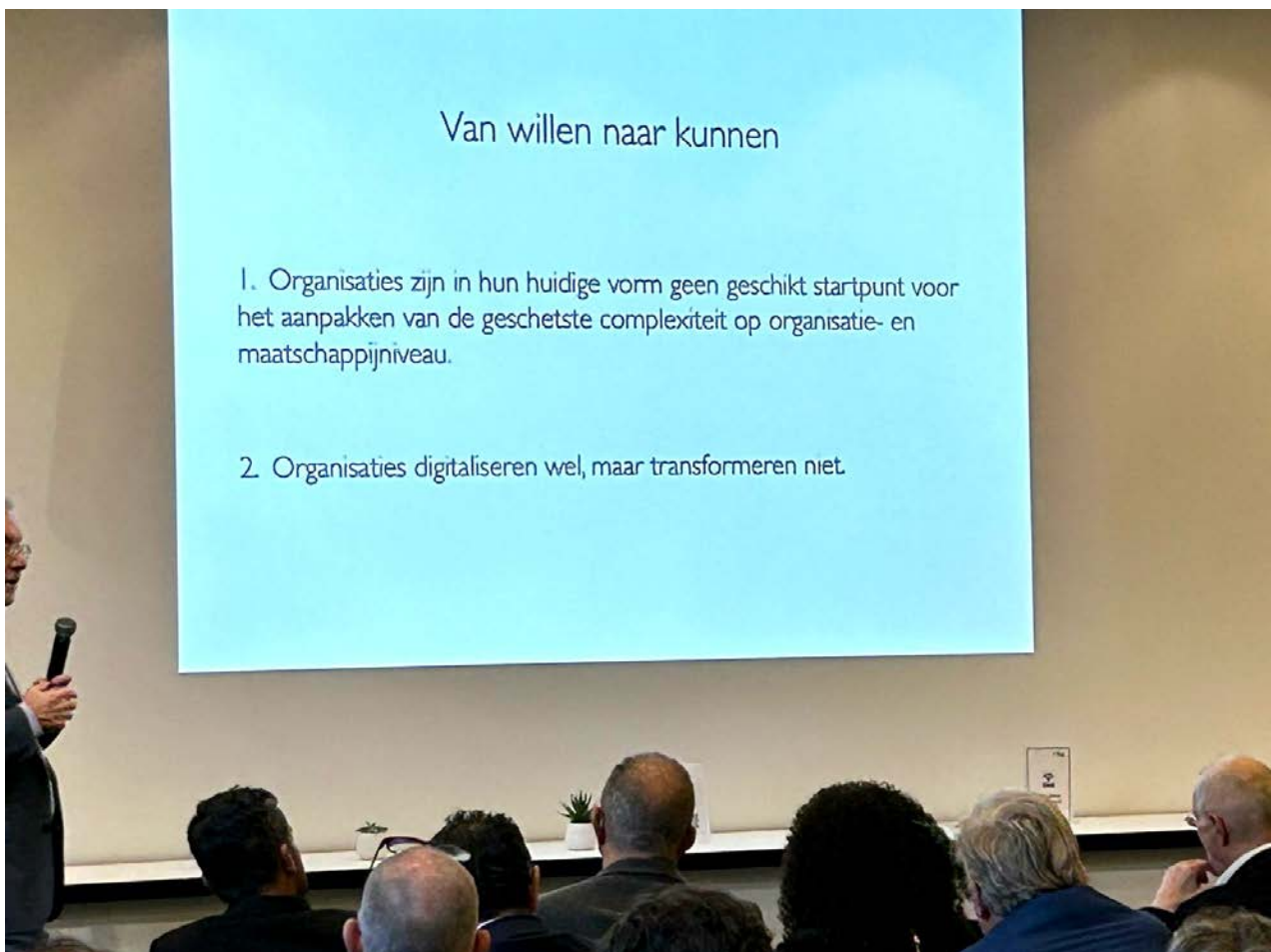


3. Stelling 7: een organisatie die niet ont-plant, plant zich vast of is dat al
  - Deze stelling begrijp ik niet
  - Plannen niet als doel op zichzelf. Realiteitszin en vervolgens plannen op uitvoering is niet verkeerd.
  - Inderdaad niet doordraven in planning. Maar er is niks mis met een goed plan. Dat geeft houvast voor MT en uitvoering. En ja life happens while you where making other plans.

Dus bewust afwijken - met de kennis van nu - mag en moet

  - Doe planmatig wat daarom vraagt, maar ga dingen die complex zijn en niet voorspelbaar zijn in uitkomsten ook behandelen op dit manier. Een stap zetten obv een intentie waar je naar toe wil en dan na het zetten van die stap snel evalueren en reageren obv wat er nu aangetroffen is: navigeren in complexiteit.
4. Stelling 9: de belangrijkste legacy van een organisatie zijn niet de informatiesystemen, maar de mensen
  - En dan met de toevoeging dat IT legacy blijft totdat het vervangen is en personeel vertrekt of het nu vervangen is of niet!
  - Ik denk dat in grotere organisaties de systemen best beperkend kunnen zijn- van steeds meer legacy zijn de informatiesystemen er nog wel, maar de mensen / kennishouders zijn inmiddels met pensioen
  - Dat is erg afgaan de systemen en mensen. Ik ben positief over mensen in organisaties die in de basis zeer veel expertise hebben. Ik ben het eens al bij mensen de bestuurders en managers worden bedoeld. De bureaucratie en onwetendheid (inhoudelijk) is enorm. zie stelling 6
  - Sommigen zullen vast blijven houden aan “dit doen we altijd zo”. Anderen zullen nieuwsgierig blijven en zich aan willen passen. De verschillende type mensen hebben daarbij allemaal een nuttige functie en zouden ook op die manier met elkaar kunnen interacteren. Dat vraagt het faciliteren van een dialoog.
5. Stelling 12: zonder de mentaliteitsverandering van wij-zij naar wij-samen verlamt de organisatie en is ‘anders’ niet te realiseren
  - het gaat erom te sturen op resultaten van je keten / netwerk
  - Afhankelijk van organisatie en haar doelen. Een gezonde wij-zij (coalitie oppositiemodel) kan goed werken (zie in een goed restaurant: bediening versus keuken), mits respectvol naar elkaar toe
  - Het is niet meer 1 organisatie maar een netwerk. Informatie (data) stroomt door ecosysteem
  - Niet alleen binnen organisaties maar ook daaroverheen in bijv. de overheid waar de keten die een “bedoeling” moet ondersteunen, centraal (zou moeten) staat.
6. Stelling 14: informatiemanagement is van allen, waar informatiemanagers ingedeeld worden is van geen belang
  - Klopt, maar het kan n huidige structuur helpen als je aanzien hebt buiten je expertise
  - Iedereen in een organisatie zou zijn/haar informatiebehoefte, verwerking en output (richting de “bedoeling”) moeten kunnen duiden. Dat is niet een taak van een centraal orgaan of iets dergelijks.
7. Stelling 17: informatieprofessionals die zichzelf als verbinder (blijven) zien, worden in de kortste keer overbodig

- Ik denk dat verbinding leggen juist nodig blijft
- Informatieprofessionals moeten de verbinding blijven leggen tussen "de business" en "de ICT".
- Afhankelijk van volwassenheidsniveau van een organisatie. Allicht in een lager volwassenheidsniveau is de rol van verbinder voor awareness heel belangrijk (als een van de middelen/enablers)
- Niet geheel mee eens. De verbinding binnen het eco systeem is wel degelijk essentieel.
- Niet in de kortste keren verwacht ik, maar de verwerking, e.d. van informatie moet in alle voortbrengingsprocessen zitten en een vanzelfsprekendheid moeten worden. De vraag is hoeveel tijd en inspanning dat vraagt.



#### 4. Korte evaluatie

1. Ik ga het manifest inbrengen in Postmaster Digital Design & Architecture die mede onder auspiciën van de RCIH wordt gestart.
2. Eerst ff tijd nodig om hierop te reflecteren. Een vervolg op deze sessie is wel handig dus.
3. Maak digital twins van organisaties en hun kern producten om voorbereid te zijn op veranderingen en simulaties te kunnen doen van innovaties



4. Wat is de essentie waarbinnen de beoogde beweeglijkheid kan bewegen?
5. Gewoon delen op het organisatie intranet en het gesprek aangaan met je collega 's
6. Brug slaan naar de lijn. Informatie weghalen uit het 'technisch frame'
7. Ligt het manifest ook bij de onderhandelaars voor nieuwe regering
8. Manifest ondersteund krijgen door nieuwe Minister Digitalisering
9. Projectvoorstel en veranderingen maximaliseren tot 6 maanden en 2.5 persoon. Ervaring opdoen in klein doen
10. Samenwerken, delen, niet het wiel opnieuw uitvinden
11. Moreel aspect toevoegen

12. Toepassen in Informatiehuishouding programma
13. Ik mis een elevator pitch van het manifest. Wat heb ik eraan en wat moet ik ermee? 14. Ik denk graag mee maar in de geest van het manifest probeer ik het gewoon in mijn dagelijkse werk uit te voeren
15. Je moet eerst zien om er iets mee te kunnen
16. Je moet eerst zien om er iets mee te kunnen
17. Actie .... walk the talk, conform de visie van 't manifest
18. Allemaal waar, hoe komen we tot implementatie (ook zo'n IT term)
19. Samenwerking met pvib omdat de angst rondom compliance gemanaged moet worden

