



Wegwijzer Exponentiële transformatie

Een wegwijzer voor de toepassing van exponentiële kenmerken in een organisatie om te kunnen floreren in de 21e eeuw.

Vertaald door Paul Epping, Gerard Scheenstra en Gerwin Woelders.

We leven in de meest positief exceptionele tijd van het menselijke bestaan.

Hiermee kun je stellen dat dit tot dusver de beste tijd is om te leven. Hoewel er negatieve sentimenten zijn, wijzen statistieken uit dat de wereld door de eeuwen heen beter is geworden: we zijn gezonder, leven langer, minder armoede, wetenschappelijke inzichten, onderwijs, mobiliteit, wonen, communicatie, en dit zijn slechts enkele voorbeelden. Technologie maakt hetgeen dat een paar jaar geleden onmogelijk was mogelijk voor de gehele mensheid. Particuliere bedrijven gaan naar de ruimte, iedereen kan met beeldbellen met iemand anders waar ook ter wereld communiceren. Kleine bedrijven zijn in staat om grote organisaties aan het wankelen te brengen en wakkert te schudden door slim gebruik te maken van beschikbare technologieën. De reden voor dit alles zijn de kenmerken van exponentiële veranderingen die worden voortgestuwd door de steeds snellere toename van computerkracht.



1956
5MB



2000
8MB

2005	2014	2016	2018	2020
128MB	128GB	256GB	512GB	1TB



Neem bijvoorbeeld de gegevensopslag. De bovenstaande afbeeldingen laten zien hoe de gegevensopslag in de loop van de tijd is verbeterd van grote machines tot micro SD-kaartjes, ter grootte van je vingertop met 200.000x de opslagcapaciteit van een harde schijf uit 1956. Als je naar de kosten kijkt, had de 5MB IBM 305 RAMAC in 1956 een jaarlijks prijsmodel van \$35.000. De kosten per MB waren \$7.000. Vandaag is dit \$0,0000194 per MB (2021). En deze trend zet voorlopig nog gewoon door.

Dat is meer dan 360 miljoen keer goedkoper!

Dit is een getal dat ons lineair denkende brein niet goed kan bevatten. Daarom zien wij exponentiële groei en disruptieve gebeurtenissen pas als het gevolg daarvan in werkelijkheid is waar te nemen. Wanneer het voor iedereen tastbaar is in de vorm van een product (de smartphone) of een softwaretoepassing (Cloud technologie, Blockchain of kunstmatige intelligentie).

Deze exponentiële veranderingen zijn merkbaar in alle industrieën en marktsegmenten. In de OpenExO-community spreken over tenminste 25 Gutenberg-momenten die ophetzelfdemoment dewereld veranderen. Waar het met de boekdruk kunsteeuwenduurde om door te dringen tot in alle hoeken van onze wereld, kost het vandaag slechts jaren (Tesla, private ruimtevaart), maanden (een nieuw vaccin) of uren (een nieuwe Cryptomunt) om dezelfde schaal te bereiken. Het is belangrijk dat je dit begrijpt om de toepassing van ExO mogelijk te maken. Een organisatie moet er rijp voor zijn.

We beleven 25+ Gutenberg-momenten

De samenleving absorbeert technologie niet snel genoeg.

- | | |
|----------------------------|---------------------------------|
| 1. Draagbare technologie | 14. CRISPR |
| 2. Gemengde realiteit | 15. DNA sequencing |
| 3. Digitale Kloon | 16. AI/ML/DL |
| 4. Bionica | 17. Energieopslag |
| 5. Nanotechnologie | 18. Kunstmatigeneuralenetwerken |
| 6. Gekweekte eiwitten | 19. Zelfrijdende auto's |
| 7. Zonne-energie | 20. Blockchain |
| 8. Anti-veroudering | 21. Robotica |
| 9. Sociale media | 22. Drones |
| 10. Sensoren | 23. 3D Printen |
| 11. Geprivatiseerde ruimte | 24. Microbioom |
| 12. Digitale governance | 25. Bitcoin |
| 13. Cloud Computing | 26. Kwantumcomputing |



We zien het huidige decennium als het tijdperk van Exponentiële Organisaties. We zien namelijk dat wanneer organisaties de 11 Exponentiële Attributen toepassen, zij in staat zijn om als innovatieve, duurzame en snel groeiende organisaties doortegaan. Ons Fortune 100 Exponential Quotient (ExQ) onderzoek laat zien hoe organisaties met hoge ExQ-scores, d.w.z. organisaties die meerdere Exponentiële Attributen toepassen, beter presteren dan organisaties met lagere scores. Daarbij maken wij de kanttekening dat een organisatie er rijp voor moet zijn. Het gebeurt niet vanzelf. Die 'rijpheid', in combinatie met de toepassing van exponentiële attributen, kan gemeten worden en geeft een veel beter inzicht in de kans om een exponentiële organisatie te worden.

Top 10 ExO's presteren beter dan de onderste 10 ExO door

3X



Meer omzetgroei

10.9X



Beter gebruik van middelen

6.4X



Winstgevender

40X



Verhoogd aandeelhoudersrendement

Digitale transformaties staan hoog op de agenda van directies en bestuurders over de hele wereld.

Overheden hebben het erover, en de '4e Industriële Revolutie' is een term die inmiddels overal wel bekend is. Veel publicaties over digitale transformaties laten een beeld zien dat meer dan 70% mislukt. Als leider van een organisatie is het belangrijk om niet vast te lopen in de beloften van 'digitale transformatie'. Het is niet alleen een technische exercitie.

Als je organisatie technologie wil omarmen, moet je ervoor zorgen dat je organisatie de mindset (de cultuur) heeft om het exponentiele karakter van technologie te kunnen inzetten. Deze mindset is nodig om jouw organisatie te leiden in de snelle veranderingen, die een effect zijn van de 4de Industriële Revolutie. Dit is waar Exponentiële Transformatie om de hoek komt kijken. Te veel organisaties digitaliseren lineaire processen en krijgen niet de resultaten waar ze op hoopten en die mogelijk zijn. Beginnen met digitalisering is meestal niet de beste manier om succesvol te zijn in de (nabije) toekomst.



▶ Waarom heeft een exponentiële transformatie meer potentieel dan een lineaire digitale transformatie?

Als voorbeeld:

Een organisatie heeft momenteel een handmatig proces voor het bestellen van artikelen. Dit is een tijdrovend proces en heeft hoge proceskosten. De organisatie wil daarom het handmatige orderboek vervangen door een volledig geautomatiseerd en geoptimaliseerd proces.

Een benadering is om het orderverwerkingsproces te digitaliseren, het transformatieteam maakt van het bestaande proces een digitale versie. Je eindigt met een systeem dat waarschijnlijk net zo lang of langer duurt als mensen nodig hebben om een nieuw systeem te leren en misschien 10% efficiënter is. Een afdelingsteam zal niet staan te trappelen om het dan te gebruiken. De moraal: je doel is om 10x efficiënter zijn, niet 10%.

Enige voorbeelden van organisaties die deze aanpak gebruiken

accenture

ACCIÓ

ALEC
Building Excellence

Ameritrade

ANANDA
DEVELOPMENT

BHP

Bitdefender

Boston
Scientific

COTEMINAS

مركز تطوير الأعمال
Business Development Center

Dusit Thani
HOTELS & RESORTS

Fraport

Generalitat
de Catalunya

hp

iKe
Asistencia®

INTER

MIAMI-DADE
COUNTY

MOBLY

Omnivida

P&G

Rassini

RioTinto

Santos

Sareb

Sasin

SIEMENS
energy

Stanley
Black &
Decker

TRIDENT GROUP

VELOCIA

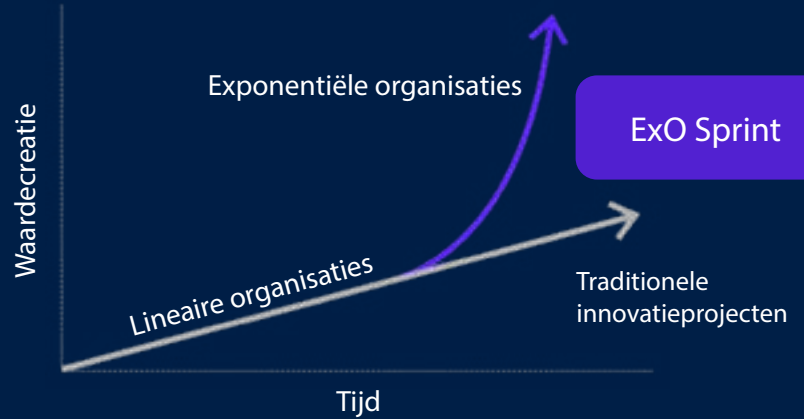
VISA

openexo

▶ Waarom heeft een exponentiële transformatie meer potentieel dan een lineaire digitale transformatie

Voor een Exponentiële Transformatie wil je de gegevens gebruiken van alle verbruiksartikelen die in het verleden zijn besteld. Met algoritmen ontwikkel je een systeem dat zelfstandig de verbruiksartikelen in een structuur zet op basis van historische gegevens. Je past vervolgens het algoritme indeloop van de tijd aan, of de algoritmen passen zichzelf aan wanneer machine learning is geïmplementeerd. Dit stelt je team in staat om zich te concentreren op taken die waarde toevoegen terwijl het systeem zelf de orders uitvoert. De verbetering zal hoogstwaarschijnlijk een '10x verbetering' kunnen worden. Je bent hiermee dus in staat om hetzelfde proces zo'n vijftien jaar vooruit te denken en dan te bepalen wat er voor nodig is om daar te komen. Niet zoals het nu is, maar hoe het er straks zal uitzien en elementen in bouw die het adaptief maken (bijvoorbeeld door de toepassing van adaptieve algoritmen). Daar is een andere mindset voor nodig.

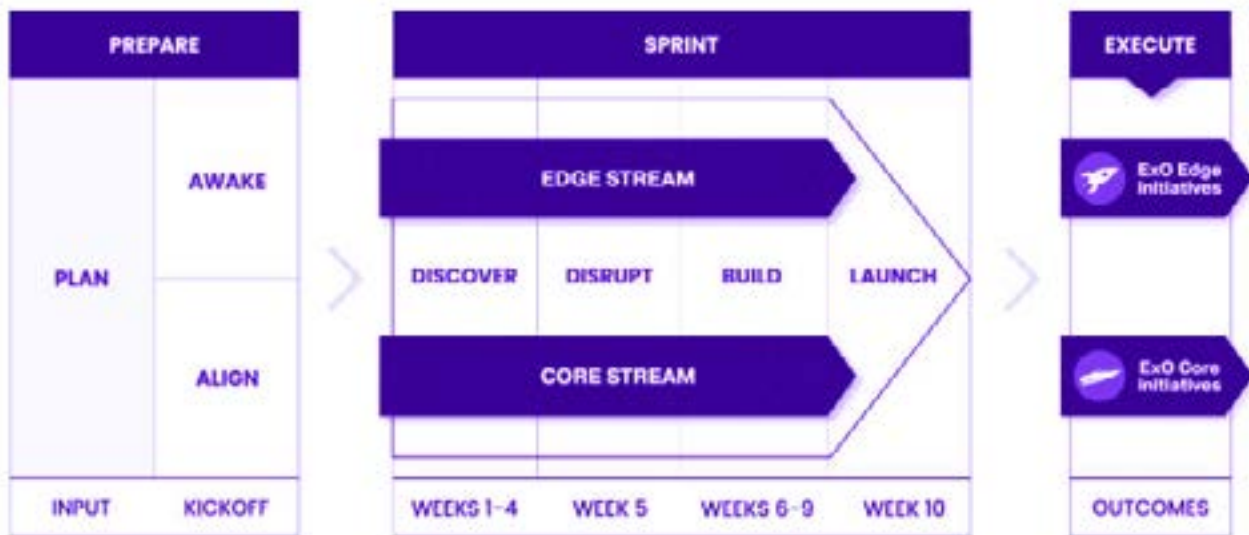
Exponentiële transformatie



Deze verschuiving in denken naar meer exponentieel denken komt niet vanzelf.

Uw organisatie zal een mentaliteitsverandering en cultuurverandering moeten ondergaan om de exponentiële dynamiek te kunnen managen.

Wij hebben verschillende programma's ontwikkeld die jouw organisatie hierbij gaan helpen. Het vlaggenschipprogramma is de Exponential Transformation Sprint die een doorlooptijd heeft van 10 weken. Dit proces stelt een organisatie in staat om in 10 weken een 3 jaar bestendig toekomstplan samen te stellen.



Inzicht in het gebruik van ExO-kenmerken (attributen) binnen uw organisatie is van cruciaal belang om bij te blijven in dit decennium.

Feedback van klanten

“Ik heb ExO enorm waardevol gevonden. Ik heb het boek verplicht gesteld om te lezen voor het senior management en we implementeren veel van de principes.”



Paul Polman
Voormalig CEO, Unilever

“Dit initiatief is een goed voorbeeld van hoe publiek-privatepartnerschappengunstig zijn voor de gemeenschap.”



Carlos A. Gimenez
Burgemeester van Miami-Dade County

“Exponentiële organisaties moeten worden verplicht voor iedereen die geïnteresseerd is in de manieren waarop exponentiële technologieën best practices in het bedrijfsleven opnieuw uitvinden.”



Ray Kurzweil
Directeur Engineering, Google

“90% van de uitdaging van transformatie is het meenemen van het bedrijf als geheel. Het is gemakkelijk om de top van de organisatie enthousiast te maken. Het is de statische middenlaag dat vaak het probleem is. De ExO Sprint was de oplossing om die blokkades weg te nemen.”



Tony Saldanha
VP Global Business Services, P&G

“Ik zal van Gucci een exponentiële organisatie maken.”



Marco Bizzarri
CEO, Gucci

“We zullen Thailand veranderen in Exponentieel Thailand.”

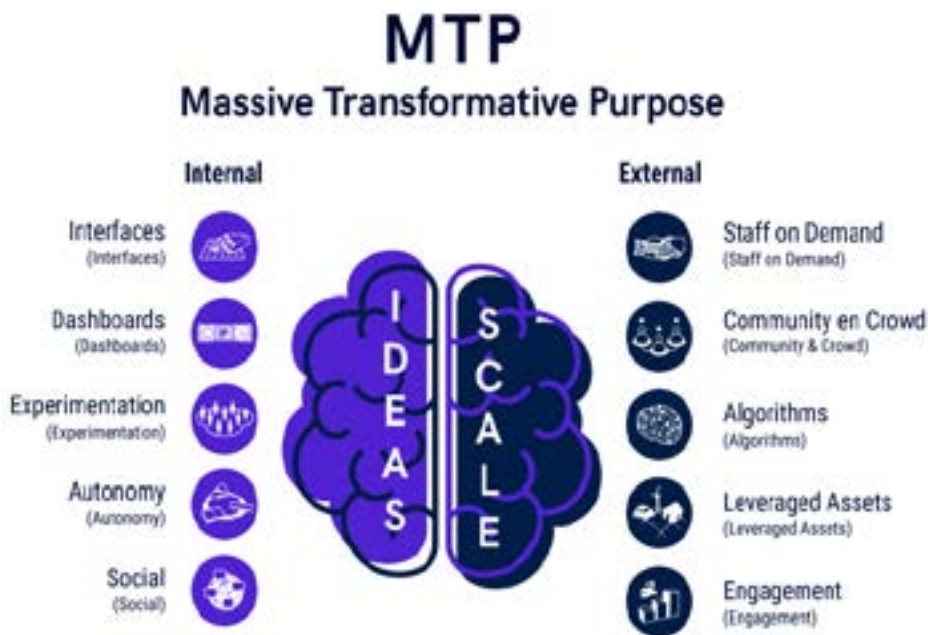


Prayut Chan-o-cha,
Premier van Thailand

Het Exponential Organizations (ExO) Model is na een aantal jaren onderzoek bij honderden organisaties ontwikkeld en inmiddels vele malen overal ter wereld succesvol toegepast.

Het model kan worden beschreven op basis van een eenvoudige formule $ExO = MTP + SCALE + IDEAS$ (zie plaatje). De 3 componenten zijn:

1. Massive Transformative Purpose.
2. 5 SCALE attributen waarmee je de overvloed aan disruptieve ontwikkelingen buiten je organisatie kan verbinden en benutten met de interne organisatie.
3. 5 IDEAS attributen waarmee je de SCALE attributen intern kan managen en beheren.



Het kernattribuut van het ExO model (zie plaatje links) is het MTP. Het MTP van de organisatie moet iets zijn dat groots, inspirerend en transformerend is op alle waarden van de organisatie. En de MTP beschrijving moet mensen verbinden (intrinsiek motiveren) om aan de realisatie te werken om de Purpose te gaan realiseren. Dit is geen mooie slogan aan de muur maar moet in het DNA van iedereen in de ExO organisatie zitten.

Op deze manier moet de organisatie zich gedragen en handelen.

Enige voorbeelden van MTP's zijn:

SpaceX: "Humans must become a multi-planetary species."

TED: "Ideas worth spreading."

XPrize Foundation: "Bring about radical breakthroughs for the benefit of humanity."

Google: "Organize the world's information."

Zodra je jouw MTP vastgesteld hebt, is de volgende stap om exponentieel te zijn, het duiden van de 5 interne en 5 externe kenmerken die een organisatie exponentieel maken. De interne kenmerken zijn: Interfaces, Dashboards, Experimentation, Autonomy en Social. Het gebruikte acroniem is IDEAS. De externe kenmerken zijn: Staff on demand, Community en crowd, Algorithms, Leveraged assets en Engagement. Het gebruikte acroniem hiervan is SCALE.



IDEAS- De interne kenmerken van ExO's

Kenmerk	Betekenis	Voordelen	Vereisten en afhankelijkheden
Interfaces	Zijn algoritmen en geautomatiseerde workflows die ervoor zorgen dat de output van de externe SCALE-kenmerken kunnen worden doorgesluist naar de juiste mensen in de organisatie (platforms, UI, API's)	<ul style="list-style-type: none"> • Filteren van externe overvloed naar interne waarde • Brugtussenexternegroefactoren eninternestabiliserendefactoren • Automatisering zorgt voor schaalbaarheid 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestandaardiseerde processen die automatiseringmogelijk maken. • Schaalbare externe elementen • Algoritmenoverwegend"
Dashboards	Metrics (OKR's) om actueel de stand van zaken binnen "alle" processen in de organisatie te kunnen beoordelen.	<ul style="list-style-type: none"> • Realtimebijhoudenvanessentiele groefactoren • Ojectieve Kern Resultaten (OKR's) zorgen voor een controlerend raamwerk om de snelle groei te managen • Met Korte feedbacklussen kans op fouten beperlen 	<ul style="list-style-type: none"> • Metingen realtime uitvoeremn en resultaten verzamelen en analyseren. • OKR's implementeren • Culturele acceptatie door de werknemers
Experimenteren	De uitvoering van de Lean Startup-methode van het testen van aannames en het continueexperimenteren met gecontroleerde risico's	<ul style="list-style-type: none"> • Stemt processen af op snel veranderende externe factoren • Maximaliseert de waarde creatie • Sneller op de markt (Minimum Viable Product) • Het nemen van risico's kan leiden tot een voorsprong op sneller leren. 	<ul style="list-style-type: none"> • Meten ofbijhouden van de experimenten • Culturele acceptatie (failing forward).
Autonomie	Jezelf organiseren in multidisciplinaire teams die handelen onder gecentraliseerde autoriteit	<ul style="list-style-type: none"> • Grotere wendbaarheid • Meerverantwoordelijkheident.o.v. klanten • Kortere reactietijdensnellerleren • Betere mentale veerkracht 	<ul style="list-style-type: none"> • MTP • aantrekkingskracht en verbinding • Medewerker zijn zelf sturend • Dashboards
Social Technology	Digitale koffieautomaat gesprekken/ communicatie software	<ul style="list-style-type: none"> • Snellere communicatie • Korter beslissingscycli • Sneller leren • Stabiliseert teams tijdens snelle groei 	<ul style="list-style-type: none"> • MTP • Sociale tools/software in de cloud • Cooperatieve cultuur



SCALE- De Externe Kenmerken van het ExO organisaties

Kenmerk	Betekenis	Voordelen	Vereisten en afhankelijkheden
Staff on Demand	Het kunnen beschikken over personeel op afroep met passende skills in kader realisatie strategie	<ul style="list-style-type: none"> • Zorgt voor wendbaarheid • Maakt leren mogelijk voor het kernteam (core team) • Zorgt voor sterkere band tussen leden van het kernteam 	<ul style="list-style-type: none"> • Duidelijke taakomschrijvingen • Mogelijkheid om SoD te kunnen inhuren • Interfaces
Community & Crowd	Het gebruiken van de kracht (kennis, kunde) van een groep om met de groep te kunnen communiceren en interacteren op welke manier dan ook	<ul style="list-style-type: none"> • Vergroot de Loyaliteit • Stimuleert exponentiële groei • Valideert nieuwe ideeën en leerprocessen • Biedtruimte voor wendbaarheden snelle implementatie • Zorgt voor snellere ideeënvorming 	<ul style="list-style-type: none"> • MTP • Betrokkenheid • Authentiek betrokken leiderschap • Lage drempel om deel te nemen. • Waardecreatie via oordeel gelijkgestemden
Algoritms	Het gebruik van data t.b.v. geautomatiseerde besluitvorming om subjectieve menselijke besluitvorming te minimaliseren	<ul style="list-style-type: none"> • Maakt volledig schaalbare producten en diensten mogelijk • Maakt gebruik van met elkaar verbonden apparaten en sensoren • Kleinere foutmarges zorgen voor stabiele groei • Makkelijk te updaten 	<ul style="list-style-type: none"> • Technieken op gebied van Machine Learning en Deep Learning • Culturele acceptatie
Leveraged Assets	Het niet zelf bezitten van middelen maar ze te huren, lenen en/of kopen met geleend geld. Behalve als ze essentieel of schaars zijn.	<ul style="list-style-type: none"> • Zorgt voor schaalbare producten • Vermindert de marginale leveringskosten • Geen management van middelen nodig • Vergroot de wendbaarheid 	<ul style="list-style-type: none"> • Middelen in overvloed of makkelijk verkrijgbaar • Interfaces
Engagement	Methoden om de gebruikersbetrokkenheid te vergroten	<ul style="list-style-type: none"> • Vergroot de loyaliteit • Versterkt de ideeënvorming • Vormt publiek om tot een community • Maakt slim gebruik van marketing • Biedt spel en leerelementen • Stimuleert digitale feedback lussen met gebruikers 	<ul style="list-style-type: none"> • MTP • Duidelijke, eerlijke en consistente regels zonder belangenconflicten



Je kunt in kaart brengen hoe uw organisatie gebruikmaakt van de kenmerken op het ExO-canvas.

Hoe je het ExO model kunt gebruiken



Eén praktische manier om inzichtelijk te maken hoe exponentieel uw organisatie momenteel is door het invullen van de Exponential Quotient Survey. Je wilt een score behalen van tenminste 65 en hoger. De volgende stap is om een beter begrip te krijgen van de ExO methode en de 11 attributen. Je kunt zelfstandig de ExO Foundations Training volgen of het Exponential Organizations Boek lezen.

Ook kun je contact met ons opnemen om op basis van een vrijblijvende kennismaking samen vast te stellen wat de beste en meest passende aanpak voor jouw organisatie kan zijn.

Zodra je een goed begrip hebt, kun je vervolgens kijken naar het in kaart brengen van hoe je organisatie de attributen (kenmerken) gebruikt met behulp van het ExO Canvas. Om Exponentiële Transformatie te stimuleren kun je een ExO Sprint uitvoeren. U kunt hieronder in het gedeelte 'Hoe we je kunnen helpen' zien hoe je de Open ExO-community kunt gebruiken om dit initiatief te stimuleren of je kunt de werkmap Exponentiële Transformatie kopen en implementeren binnen je organisatie.

Hoe kunnen we je helpen



Scan deze QR-code of volg deze [link](#) om aan de slag te gaan.

We hebben een wereldwijde community opgebouwd van ExO-coaches en consultants, technologisch thought leaders en innovators en disruptieve doeners, die organisaties van over de hele wereld helpen om exponentiële transformatie vorm en inhoud te geven. Er is volop ervaring aanwezig om met hulp van goed gestructureerde methoden en instrumenten samen uw organisatie "future ready" te maken. Je kunt hier contact met ons opnemen en wij zullen contact met je opnemen om te werken aan het ontwikkelen van je eigen Exponentiële Transformatie.