

Innovatief werkgedrag als concurrentiefactor (3 en slot) Innovatie en werkgedrag en employability

Onderzoek, analyse en rapportage:
Jol Stoffers, Kees Vreugdenhil en Roland de Vries
Redactie: René van Zandvoort

Bij innovatie hebben we het opvallend genoeg bijna altijd over nieuwe producten, diensten en gadgets. Zelden is er aandacht voor innovatie in ons werkgedrag, waarmee we onze concurrentiekracht als regio, organisatie of mens kunnen vergroten. Jol Stoffers en Kees Vreugdenhil, docenten en onderzoekers aan de Hogeschool Zuyd op met name het vlak van duurzame werkinzetbaarheid en innovatief werkgedrag, en Roland de Vries, zelfstandig loopbaanadviseur en loopbaanbegeleider van ondernemers en managers, koppelen voor Limburgs Peil de resultaten van onderzoek aan de dagelijkse praktijk. In dit laatste van een serie van drie artikelen gaan zij in op werkgedrag en werkvermogen in relatie tot innovatie. Zij ondervroegen hiertoe in juni 355 medewerkers op diverse niveaus in publieke en private organisaties.

Innovatief werkgedrag binnen een organisatie verhoogt de slagkracht en het innovatief vermogen van de onderneming. Maar wanneer is nu sprake van innovatief werkgedrag.

In de beide vorige artikelen ging het over de veranderende omgeving en het belang van het proces van innovatie en over de noodzakelijke vitaliteit van de medewerker. Om echt tot innovatie te komen, is echter nog een andere factor van essentieel belang, namelijk het vermogen van medewerkers om veranderingen in gang te zetten en deze om te zetten in nieuwe bedrijfsactiviteiten die waarde toevoegen. Innovatieve bedrijven worden gekenmerkt door een naar buiten en naar de toekomst gerichte dynamiek. Zij hebben het vermogen om opportunistisch kansen te creëren en vooral ook te benutten. Kleinere bedrijven doen dat door duidelijk zichtbaar te zijn als erkende nichespeler in hun markt. Zij zijn de beste in een klein segment en verstaan de kunst om steeds voorop te lopen. Grotere bedrijven doen dat door steeds weer met nieuwe ontwikkelingen te komen. Zij zijn zelfs 'marketpush' bezig en in staat om nieuwe vraag te creëren. Zij werken vaak intensief samen met gespecialiseerde toeleveranciers en vormen netwerken of allianties. Ook zijn zij actief in het opsporen van nieuwe ontwikkelingen en kopen kleine, nieuwe bedrijven op.

Wat voor soort medewerkers en welk gedrag heb je nu nodig om een dergelijk bedrijf te worden of te zijn.

Allereerst is de persoon van de ondernemer van wezenlijk belang. Hij moet als hoogst verantwoordelijke uitstralen dat hij ontwikkeling steunt en stimuleert. Daar is een hele reeks eigenschappen voor nodig, maar het belangrijkste is dat hij vertrouwen geeft, de ontwikkeling van medewerkers faciliteert en dat fouten gemaakt mogen worden. Tegelijkertijd is hij iemand die energiek gaat voor de zaak. De medewerkers in een innovatief bedrijf zijn een soepel draaiend geheel van betrokken mensen. Zij verstaan hun vak, durven zich kwetsbaar op te stellen en zijn gericht op het delen van kennis en kunde. Zij bouwen binnen hun bedrijf aan stabiele netwerken en zijn in staat om extern met diverse partijen goede relaties op te bouwen. Ook zijn zij in staat om zich respectvol te bewegen.

Aan 355 medewerkers van verschillende organisaties werden vragen gesteld over employability-vaardigheden, die naar de mening van de onderzoekers sterk in de buurt komen van innovatievaardigheden.

Om employabel te zijn, ofwel duurzaam inzetbaar, moet je als medewerker beschikken over een aantal loopbaanvaardigheden die je goed in staat stellen om in te spelen op de actualiteit van je loopbaan. Je bent bewust en onbewust opportunistisch en toekomstgericht. Je bent in staat om je eigen vaardigheden continu te vertalen naar nieuwe mogelijkheden om in te zetten. Je hebt het vermogen om in nieuwe bedrijven of nieuwe taken je eigen toepasbaarheid te herkennen. Een bedrijf dat gericht is op het identificeren van nieuwe toepassingmogelijkheden van zijn huidige

dige producten of diensten, kijkt met dezelfde bril naar buiten. Dit bedrijf kent zijn kracht en durft tijdig, desnoods anticyclisch, in te zetten op nieuwe mogelijkheden. Het is een omgeving waar proactief gedrag gestimuleerd wordt.

Nieuwe arbeidsmarkt

De nieuwe arbeidsmarkt die aan het ontstaan is, is een markt waarin, veel meer dan nu, zelfstandige professionals autonoom opereren. Hier lopen employability en innovatie nog meer door elkaar. Een duurzaam inzetbare professional kent zijn vak, is als persoon in balans, verstaat de kunst om in netwerken te opereren, zoekt samenwerking en is gericht op persoonlijke doorontwikkeling. Hij zoekt waar nodig de samenwerking met gelijkgestemde of complementaire professionals en creëert nieuwe producten en diensten onder nieuwe tijdelijke of permanente labels of brands. Hij bindt zich niet meer enkelvoudig aan een organisatie, maar biedt zich zelfstandig of in samenwerking aan. In een regionale economie die moet concurreren in een mondiaal speelveld, is herkenbaarheid belangrijk. Specialisatie en focus op een beperkt aantal sectoren (zie bv Brainport 2020 met healthcare, chemie, economisch-administratieve dienstverlening en agro/food) betekent dit dat een regio zich kan verdiepen, zodat een regionale markt ontstaat van kleinere en grotere spelers die elkaar versterken. Er ontstaat een markt waarin de overstap van klein naar groot en van groot naar klein gemakkelijk is en waar employabel gedrag beloond wordt. Hiermee ontstaat een gezonde voedingsbodem en de gewenste verblijfsomgeving voor innovatieve medewerkers en professionals. Door in een dergelijke omgeving een leven lang leren te implementeren als iets vanzelfsprekends, ontstaat de gewenste schil van kennisontwikkeling en kwaliteitsverbetering. Onderzoek van Hogeschool Zuyd op het vlak van de Euregionale employability houdt zich intensief met dit thema bezig.

Open karakter

De regio kan kiezen voor een dynamisch, open karakter. Dit betekent dat de overheid of een andere regionale organisatie de rol op zich moet nemen die van oudsher weggelegd wordt bij de organisatie. Er wordt een klimaat geschapen, waarin leren gericht is op het versterken van talenten en competenties, waarin teamstijl en ontwikkeling gestimuleerd worden door het creëren van realistische, open werkomgevingen, waar ontmoeting en uitwisseling kan plaatsvinden. Door zowel jongeren (zowel jonge loopbaanstarters als studenten) als ouderen samen te laten komen in open leer- en werkomgevingen wordt op natuurlijke wijze mentoring, maar ook ervaringsuitwisseling gestimuleerd en gefaciliteerd.

Aandacht voor de mens

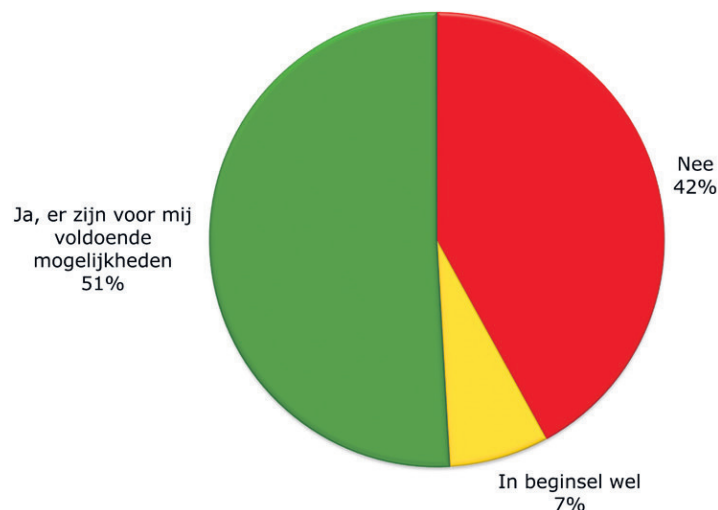
Het stimuleren van innovatie en innovatief werkgedrag is niet alleen een kwestie van het neerzetten van mooie gebouwen met prachtige faciliteiten, of het klaarzetten van grote innovatiebudgetten. Innovatie wordt dynamisch als er meer aandacht is voor de ondersteuning en facilitering van de regionale medewerkers en professionals in een gewenst transitieproces. Aandacht dus voor het ontwikkelen van de belangrijkste economische factor, de mens.

LIMBURGS PEIL

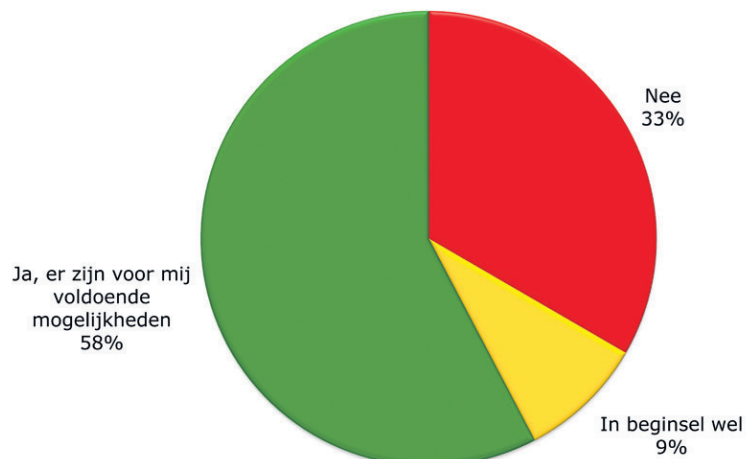
Limburgs Peil is een economische barometer die op basis van peilingen de status van de economie in Limburg monitort. De peilingen worden uitgevoerd door marktonderzoeksbureau RMI in Heerlen in opdracht van Limburg Onderneemt onder de panelleden van Limburgs Peil. De resultaten zijn representatief voor Limburg. Als lid creëert u voor u zelf een bron van informatie, zonder als opdrachtgever op te hoeven treden. Ook wordt u regelmatig uitgenodigd om vrijblijvend en anoniem deel te nemen aan korte marktonderzoeken, die gemiddeld zeven minuten van uw tijd vergen. U ontvangt gratis een persoonlijke terugkoppeling van de resultaten, maar ook via Limburg Onderneemt en de website. U kunt zich op de website www.limburgspeil.nl opgeven als panelid en meedoen aan de marktonderzoeken van Limburgs Peil. U kunt zich op elk moment ook weer uitschrijven.



Zijn er in uw organisatie, naar uw mening, voor u voldoende mogelijkheden/faciliteiten voor het deelnemen aan samenwerkingsverbanden?



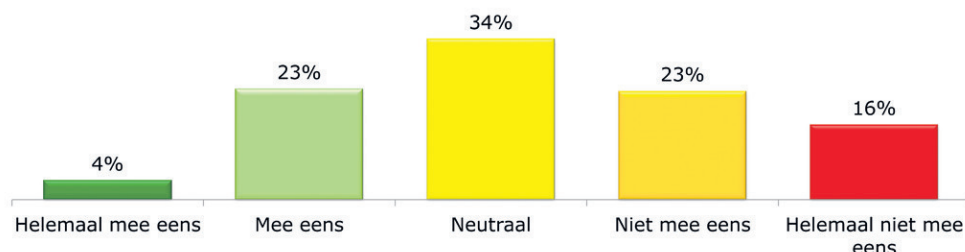
Zijn er in uw organisatie, naar uw mening, voor u voldoende mogelijkheden/faciliteiten tot het volgen van trainingen en/of opleidingen op uw eigen functiegebied?



Zijn er in uw organisatie, voor u voldoende mogelijkheden tot het volgen van trainingen of opleidingen op een ander functiegebied?



Stelling:
Ik kan gemakkelijk bij een andere werkgever een baan vinden, in plaats van mijn huidige baan.



Hoe vaak komt het voor dat u in uw werk steun mobiliseert voor vernieuwende ideeën?

