

Sociale innovatie versterkt concurrentiekracht

Het is alweer even geleden dat de wereld wakker werd geschud door de economische crisis. We noemen het nog vaak crisis, maar feitelijk is het een overgangsfase naar een andere tijd. Een tijd waarin duurzaamheid een centrale plek inneemt. Duurzaamheid houdt niet op bij het met zorg gebruiken van de grondstoffen van de aarde of het hergebruiken van materialen. Duurzaamheid vervolgt haar weg naar het hart van de organisatie: naar de mensen die er werken. We noemen dat met een mooi woord Sociale Innovatie. In dit artikel leest u waar Sociale Innovatie over gaat, waarom aandacht hiervoor belangrijk is en hoe dit de concurrentiekracht beïnvloedt.

Sociale Innovatie

In essentie gaat Sociale Innovatie over nieuwe vormen van samenwerken en omgaan met elkaar. Het Nieuwe Werken is hier een voorloper van. Terwijl in het Nieuwe Werken vooral flexibele werkplekken en -tijden centraal staan, gaat Sociale Innovatie een stap verder en is breder. Sociale Innovatie wil de medewerkers direct betrekken bij het productie-of dienstenproces. Door het ontsluiten van (verborgen) talenten, creativiteit, kennis en kunde van de medewerkers* worden verbeteringen aangebracht aan het product, de dienst of de service. Medewerkers initiëren vernieuwingen en verbeteringen en leidinggevenden vervullen een faciliterende en stimulerende rol.

Anders samenwerken

Veel bedrijven hebben de afgelopen jaren geïnvesteerd in productontwikkeling. Productieprocessen zijn effectiever en efficiënter geworden. We spreken dan over technologische en strategische innovatie. Veranderen en vernieuwen is bedrijven dus niet vreemd. Sociale Innovatie richt zich - in eerste instantie - minder op de harde, tastbare kant van de onderneming. Sociale Innovatie geeft de passie van de medewerkers een plek in het bedrijfsproces. Het gaat over de menskant van de organisatie. Het mes snijdt daarbij aan twee kanten. Aan de ene kant gaat het over het potentieel in de onderneming op een gezonde en vitale manier ontwikkelen en inzetten en aan de andere kant wordt hiermee de productiviteit en het (technisch) innovatievermogen positief beïnvloedt.

* Voor de leesbaarheid wordt de mannelijk vorm gebruikt, uiteraard kan ook de vrouwelijke vorm gelezen worden. ▶



Connie van der Zwan: 'Sociale innovatie is niet zomaar een modegril.'

Koudwatervrees

Sociale Innovatie start met koudwatervrees zowel bij de leiding van de onderneming, als bij de medewerkers. Anders met elkaar omgaan, betekent anders doen. In het algemeen is het zo dat we liever vasthouden aan hoe het nu is. Dat geeft zekerheid en houvast. In eerste instantie ligt er dan ook een uitdaging voor de leiding. De uitdaging is om met andere ogen naar

inzetbaarheid, zingeving en talent. In deze deelgebieden staat het welbevinden en de tevredenheid van de medewerker centraal.

Een gezond hart zorgt ervoor dat het bloed door het lichaam wordt rondgepompt. De stoffen in het bloed zorgen voor onder andere zuurstof in de longen. Zo is het ook als er structureel aandacht is voor wat de medewerker beweegt (zingeving), als de mogelijkhe-

Sociale Innovatie krijgt een gezicht en een richting op de deelgebieden duurzame inzetbaarheid, zingeving en talent.

de organisatie en de rol van de medewerkers te kijken. Het vraagt van de leiding om zelf anders te acteren. Dat kan door te kiezen voor een open dialoog met medewerkers. Niet als 'baas', maar vanuit de visie dat elke medewerker een unieke bijdrage heeft. Het vraagt ook vertrouwen te hebben in de betrokkenheid, inzet en creativiteit van de medewerkers.

Modegril?

Sociale Innovatie is niet zomaar een modegril. De drang naar welvaart heeft ons veel gebracht, en tegelijkertijd is het ook te ver doorgesloten. Het ontploffen van de financiële en de huizenmarkt zijn daar de voorbeelden van. De maatschappij zit in een overgangstijd. Een tijd waarin we zoeken naar een nieuwe balans. In de onderstaande tabel zijn enkele trends weergegeven. Waar staat u met uw onderneming?

Deelgebieden

Sociale Innovatie een gezicht en een richting geven kan op de volgende drie deelgebieden: duurzame

den (talenten) van de medewerkers worden uitgelicht en als fysieke of psychische overbelasting wordt voorkomen. Gezonde, vitale, gepassioneerde medewerkers zorgen ervoor dat het 'bloed' in de organisatie rondgepompt wordt naar de essentiële bedrijfsprocessen.

Trends

Duurzame inzetbaarheid

Langer en gezond(er) doorwerken!

Aandacht voor duurzame inzetbaarheid wordt aangezwengeld door twee bewegingen. Enerzijds worden we ouder en willen en kunnen we langer een inhoudelijke bijdrage leveren en anderzijds is het de verhoging van de pensioenleeftijd die maakt dat er langer doorgevoerd gaat worden.

Bij duurzame inzetbaarheid draait het dus allemaal om vitaal en gezond zijn en blijven in het werk. Zowel de fysieke als emotionele belastbaarheid vraagt om monitoring. Uiteindelijk wordt daarmee ook uitval en (onnodig) ziekteverzuim voorkomen.

Zingeving

Bevlogen medewerkers zijn positief en creatief!

Meer aandacht voor zingeving wordt ingegeven door het huidige tijdsgewricht. Het gaat dan om de toenemende emancipatie van de vrouw (arbeidsparticipatie) en de man (gezinsparticipatie). Daarnaast is er een sterkere behoefte aan meer verbinding. Beide bewegingen vergroten de vraag naar zinvol en waardevol werk. De verhouding tussen werk en privé speelt een belangrijke rol. Ook zien we dat de levens- of leeftijdsfase en de persoonlijke/professionele ontwikkeling de zingeving steeds doet veranderen. Flexibiliteit en openstaan voor minder traditionele loopbaanontwikkeling wordt gevraagd.

Talent

Talentmanagement verbindt en creëert groeikracht!

Een trend is dat het personeelsbestand heterogener wordt. De jonge generatie werknemers heeft een andere arbeidsmoraal en beweegt zich anders door de onderneming dan de oudere garde. Dit kan leiden tot frustratie en intolerantie. Stimuleren en ontwikkelen van ieders unieke talent en dit ook zichtbaar laten zijn

Tabel 1 Enkele trends in de huidige tijd (2013) OVERGANGSFASE	
van te veel	naar meer
welvaart	welzijn
uitputting (mens & aarde)	duurzaamheid (mens & aarde)
mentaal/rationaal	integratie van emotioneel/voelen
mannelijk	vrouwelijk
ik (wij)	wij (ik)
verticale groei	horizontale groei
homogeen	heterogeen
winstcreatie	waardencreatie
slachtofferschap	verantwoordelijkheid
kwantiteit	kwaliteit
meer is beter	genoeg is genoeg
top-down	bottom-up
hiërarchie	gelijkwaardigheid
gesloten/directief	open/dialoog

in de onderneming creëert begrip en daagt uit tot respect en samenwerken. Talentmanagement reikt verder dan het incidenteel ontwikkelen van professionele vaardigheden. Het gaat ook over persoonlijke groei en permanente educatie. Aandacht voor talentmanagement en zoeken naar nieuwe scholingsvormen om de potentie van medewerkers te ontsluiten is de opdracht in dit deelgebied.

Voorwaarden

Sociale Innovatie zet het welbevinden - nu en straks - van de medewerker centraal. Samen werken aan Sociale Innovatie begint bij een bedrijfsklimaat dat zich kenmerkt door de onderstaande voorwaarden.

1. Vertrouwen Vertrouwen in goede bedoelingen en in eerlijkheid.

2. Transparantie en openheid Duidelijk en helder communiceren. En ook kwetsbaar durven te zijn in communicatie. Het gaat om een open en elkaar inspirerende dialoog.

3. Individueel Elke medewerker heeft unieke talenten en behoeften, individuele afspraken zijn nodig om de medewerker tot bloei te laten komen, zodat hij optimaal bijdraagt aan het geheel.

4. Flexibiliteit Meedenken, nieuwe paden betreden en samen experimenteren.

5. Gezamenlijke verantwoordelijkheid Niet alleen van de werkgever wordt een actieve houding gevraagd, ook de medewerker is verantwoordelijk voor zijn eigen welzijn.

6. Toekomstgerichtheid Hoe gaan we het morgen, volgend jaar, over twee jaar doen, zodat we met elkaar een gezonde, vitale en enthousiaste organisatie zijn, die een belangrijke speler is op de markt.

Aan de slag

Wilt u aan de slag met Sociale Innovatie, bedenk dan eens wat Sociale Innovatie voor uw bedrijf kan betekenen? Een voorwaarde is dat de onderneming een duidelijke waardevolle toekomstvisie heeft. Praktisch

Sociale Innovatie gaat over de binnenkant van de onderneming: hoe gaan we met elkaar om en hoe werken we samen.

begint het met een andere opstelling van de leiding. De leiding creëert een klimaat van openheid, vertrouwen en mogelijkheden.

Tot slot

De titel van dit artikel is ontleend aan het evenement van Partners in Kunststof en Rubber op 10 april 2014 in Eindhoven. In de titel zit een zeker spanningsveld.

Sociale innovatie versterkt concurrentiekracht

Over dit onderwerp organiseert Partners in Kunststof & Rubber op donderdag 10 april 2014 zijn jaarlijkse lezingenmiddag voor de kunststof- en rubberindustrie. Het evenement vindt plaats op de High Tech Campus in Eindhoven.

Op het programma staan de volgende lezingen:

14.00 - Welkom door dagvoorzitter Victor Decoinck en opening door Joan Hanegraaf (voorzitter NRK)

14.10 - Inleiding door Roos Wouters, voorzitter van de Stichting Het Nieuwe Werken Werkt!

14.55 - Een korte presentatie van de twee winnaars en de prijsuitreiking van de SPE Award, de studentenprijs voor vooruitstrevend polymerenonderzoek

15.05 - Pauze

15.45 - Succesverhaal door Hans Tanger, operations director Plasticum Netherlands

16.00 - Succesverhaal door Peter Stello, managing director QEW Engineered Rubber

16.15 - Succesverhaal door Jeroen Thoolen, design & development director Van Berlo

16.30 - Lezing door Reinier Castelein, voorzitter De Unie

17.00 - Afsluiting door dagvoorzitter en Peter Franssen (voorzitter PlasticsEurope)

Meer informatie en inschrijven:
www.partnersinkunststof.nl

Sociale Innovatie gaat over de binnenkant van de onderneming: hoe gaan we met elkaar om en hoe werken we samen. Concurrentiekracht gaat over de buitenkant: hoe blijven we een belangrijke speler op de markt. In het verbindende woord versterken zit de uitdaging voor de ondernemer!

Medewerkers zijn het kloppende hart van de onderneming. Met aandacht voor de vitaliteit, betrokkenheid en talenten van de medewerkers wordt een dynamische en interactieve brug gebouwd naar de markt en klanten. Zo ontstaan elkaar voedende systemen, waarmee de onderneming een centrale positie op het speelveld heeft. Een mooie uitdaging voor de 21ste eeuw!

Doet u mee? ◀

drs. Connie van der Zwan

NOLOC erkend loopbaanprofessional

Eigenaar van MACON loopbaancoaching, een bureau dat zich richt op het versterken van Persoonlijk Leiderschap