

Wanneer wordt innovatie sociaal?

Het concurrentievermogen en de productiviteit verhogen: er is niets mis mee. Bedrijven die mee willen blijvend doen, moeten innoveren. Ook niets mis mee. Maar gaat innovatie alleen over producten, processen en techniek? Of gaat het om meer? Sociale innovatie is het toverwoord! Werknemers betrekken, ruimte geven voor nieuwe ideeën, slimmer werken... Opmerkelijk echter dat sociale innovatie doorgaans wordt gedefinieerd door werkgevers. **FNV Formaat doet mee aan een project in Brabant en onderzoekt de rol van de ondernemingsraad bij sociale innovatie.**

BEVLOGEN MEDEWERKERS

'Ik houd van mijn werk-effect'

Hebben hart voor hun werk

Krijgen energie van het werk dat ze doen

Zetten zich in om het beste uit zichzelf te halen

BETROKKEN MEDEWERKERS

'Ik houd van mijn organisatie-organisatie'

Hebben hart voor de organisatie

Vinden zichzelf bij de organisatie passen

Staan achter de organisatiedoelen

TEKST: GERLANDA DIRKSEN EN YOLANDA VAN DER POEL

Waar innovatie betrekking heeft op nieuwe ideeën, producten, diensten en processen, gaat sociale innovatie over het aanbrengen van vernieuwing in de manier van managen, de manier van organiseren en het inrichten van de arbeid. Door een andere manier van managen, kan aanwezige kennis worden ontsloten en toegepast: van 'Wie de positie en macht heeft, mag het zeggen' naar 'Wie het weet mag het zeggen.'

Door een andere managementstijl kunnen medewerkers worden gemotiveerd hun talenten daadwerkelijk in te zetten. Slimmer werken berust in grote mate op het vertrouwen in werknemers. Dat uit zich in uitdagende functies, goede arbeidsverhoudingen, prettige en gezonde werkomstandigheden en ontwikkelmogelijkheden. En hoe flexibel is het werk georganiseerd? Zijn er veel procedures? Veel eilanden? In welke mate hebben medewerkers de ruimte het werk zelf zo slagvaardig mogelijk in de hand te kunnen nemen? Sociale innovatie komt pas echt van de grond als medewerkers worden uitgenodigd initiatieven te nemen, om mee te denken over de vraag hoe bedrijfsprocessen beter kunnen.

Betrokken en bevlogen

De meeste werkgevers willen graag betrokken en bevlogen medewerkers die excellente prestaties leveren in hun werk en een positieve bijdrage leveren aan het succes van de organisatie. Maar wat wordt er eigenlijk bedoeld met bevlogen en betrokken?

Wil je als ondernemingsraad stimuleren dat de bestuurder investeert in meer betrokkenheid en bevlogenheid bij werknemers dan zou je de bestuurder moeten overtuigen van de volgende zaken:

- 1 Een aansprekende richting van de organisatie
- 2 Een inspirerende directie/management
- 3 Minder regels en bureaucratie
- 4 Faciliterend management
- 5 Waarderen van vakmanschap
- 6 Sociale innovatie
- 7 Delen van informatie, daadwerkelijke dialoog

De praktijk is weerbarstig

FNV Formaat interviewt verschillende ondernemingsraden hierover. Voordat we het interview starten, bekijken we de verschillende communicatie-uitingen van het bedrijf. Het is hoopvol te zien hoeveel bedrijven de p van people hoog in het vaandel hebben staan op papier, duurzame inzetbaarheid op de homepage noemen, het belang van werknemersbetrokkenheid onderschrijven.

Het is allemaal vast gemeend, maar de praktijk is weerbarstig. Want in de interviews wordt duidelijk dat een investering in een nieuwe machine niet wordt overlegd met de gebruikers. Dat de directeur wel werknemers wil betrekken, maar dat het middenmanagement een eigen agenda heeft. Dat de directeur de bedrijfsprocessen wel begrijpt, maar de teamleiders op eilanden werken en het geheel niet overzien. Zo zijn er meer voorbeelden te noemen die sociale innovatie belemmeren

'Opmerkelijk dat sociale innovatie vaak geagendeerd wordt door werkgevers'

Mooi, maar wat doet de ondernemingsraad?

De eerste interviews leren ons dat Sociale innovatie niet vanzelfsprekend op de OR-agenda staat. Medezeggenschap laat zich vanwege de positie al snel leiden door de waan van de dag, door staand beleid en door de agenda van de directie. Dat is logisch: het is medezeggenschap en geen zeggenschap. Er is meer ruimte voor advies en instemming dan voor eigen initiatief. Maar: wie weet er nou beter wat er aan de hand is op de werkvloer en wat er slimmer, beter, sneller, goedkoper en klantgerichter kan? Om dat zo goed mogelijk te realiseren zou de 'traditionele' top down benadering meer moeten worden losgelaten en zou de werkvloer meer inbreng moeten krijgen. Na de interview rondes is er ruimte om ondernemingsraden te begeleiden in maatwerkoplossingen. Om medewerkers mee te laten doen bij innovatie en bij het werk. Dan pas wordt innovatie sociaal. •

**MEEDOEN AAN HET PROJECT? NEEM CONTACT OP MET
GERLANDA DIRKSEN GERLANDA.DIRKSEN@FNVFORMAAT.NL OF
YOLANDA VAN DER POEL YOLANDA.VAN.DER.POEL@FNVFORMAAT.NL**

HET PROJECT

Om tot een duurzame en optimale arbeidsmarkt te komen vanuit de invalshoek van werknemers diende de vakbeweging in het kader van het Brabants Arbeidsmarkt Akkoord (mede ondertekend

door de FNV en samen met PSW) drie projecten in bij de provincie Noord Brabant: De onderneming = werkgever én werknemer, Duurzaam marktgedrag en Ondernemen doe je niet alleen.

Er werd een subsidie toegekend. FNV Formaat participeert in het project met het deelproject De onderneming = werkgever én werknemer. Het project loopt tot en met 2015.