

JOL STOFFERS EN DRIES LODEWIJKS

Benut menselijke creativiteit

De coronacrisis heeft grote impact op de economie in Nederland, met name ook in Limburg. De Limburgse economie kromp het tweede kwartaal van dit jaar met 10 tot 12 procent ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar. Een groot verlies van banen in diverse sectoren is op dit moment helaas het gevolg.

Onlangs werd in *De Limburger* ingegaan op de vraag waarom Limburg gevoeliger is voor de coronacrisis dan andere provincies en in welke hoek het medicijn voor economisch herstel te vinden is. Intensieve samenwerking tussen regionale overheid, kennisinstellingen en bedrijfsleven blijkt cruciaal. Ook door het stimuleren van het innovatief vermogen kan een onzekere economische toekomst in goede banen worden geleid. Een divers scala aan maatregelen is noodzakelijk zoals nu ook wordt uitgewerkt door de 'Brede Economisch Sociale Taskforce' ingesteld door de provincie Limburg.

Mensen

Werknemers moeten voldoende ruimte en waardering krijgen van het management om innovatief werkgedrag te vertonen en talent daadwerkelijk te gebruiken.

Maar wat opvalt is dat bij de voorstellen en de maatregelen veel aandacht uitgaat naar technologische innovatie en nieuwe verdienmodellen. Het proces om dit te bereiken wordt echter veelal vergeten. Er wordt nauwelijks gesproken over de rol van de werknemers hierbij. Het proces van innovatie is een creatief proces waarbij het werkgedrag, de samenwerking tussen mensen en de wijze hoe we met elkaar omgaan het succes van de innovatie bepalen. En dus hoe we uit deze coronacrisis kunnen komen. Innovatieve ideeën komen niet alleen vanuit het management, maar moeten juist ook afkomstig zijn van werknemers op de werkvloer. Uit onderzoek blijkt dat mensen waarin geïnvesteerd wordt door middel van opleiding en training doorgaans innovatiever zijn. Zij zijn hierdoor beter in staat om zich aan te passen aan veranderende omstandigheden.

Beperkte autonomie

In hoeverre medewerkers daadwerkelijk komen tot creatieve ideeën is ook afhankelijk van de werkomgeving. De doorsnee werkomgeving is op dit moment in veel organisaties gericht op het behouden van het bestaande middels werkvoorschriften, functiebeschrijvingen, procedures, organisatieschema's en beleidslijnen. Recent onderzoek onder 211 Limburgse organisaties laat soortgelijk resultaat zien en flexibiliteit in beleid en regels is maar beperkt mogelijk. Daarnaast blijkt bijvoorbeeld dat autonomie van werknemers, zeggenschap over eigen werkgedrag, in kleine organisaties groter is dan in middelgrote en grote organisaties. En dat Limburgse werknemers in de commerciële dienstverlening over het algemeen meer autonomie krijgen in vergelijking met de sectoren industrie en niet-commerciële dienstverlening. Het innovatievermogen van onze Limburgse bedrijven en organisaties is van groot belang. Of het nu gaat om digitalisering, vitaliteit en gezondheid van de Limburgse bevolking, duurzaamheid of de circulaire economie. Werknemers moeten dan wel voldoende ruimte en waardering krijgen van het management om innovatief werkgedrag te vertonen en talent daadwerkelijk te gebruiken.

Meerwaarde

Voor alle opleidingen in onze provincie – mbo, hbo en universiteit – betekent dit dat er volop ingezet moet worden op onderwijs en onderzoek dat mensen stimuleert om juist out of the box te denken en te handelen. Hierbij is een focus op innovatief vermogen en het organiseren van een werkklimaat dat innovatie stimuleert van cruciaal belang. Kortom: *it's all about the people*. Dat levert uiteindelijk een meerwaarde op voor de Limburgse economie waarvan we nog heel lang de vruchten kunnen plukken.

Jol Stoffers (rechts) is lector Employability aan Zuyd Hogeschool en bijzonder hoogleraar aan de Open Universiteit. Dries Lodewijks is directeur van de opleidingen in het economisch en juridisch domein van de Zuyd Hogeschool.