

# De werkvloer als bron voor vernieuwing?!

## *Opsporen van kiemen van innovatie werkomgevingen met routinematig werk*

Bij vernieuwing en innovatie zijn we geneigd in eerste instantie te denken aan hoger opgeleide medewerkers. Of aan de top van een organisatie die de lijn uitzet. Maar ook medewerkers in een productiehal die meer routinematig werk doen, en medewerkers die laag geschoold zijn, dragen bij aan vernieuwingen in het werk. Hoe kun je dit potentieel beter benutten? Het doel van dit traject is om meer te weten te komen over innovatie in een werkomgeving die gericht is op het uitvoeren van routinematig werk. Én om de aanwezige kennis en ideeën beter te benutten. De aanpak hierbij is de werkomgeving als een leeromgeving te beschouwen.

### Voor wie is dit interessant?

Dit traject is interessant voor organisaties die te maken hebben met

- Afdelingen of teams die routinematig werk verrichten (denk aan een productiehal, een afdeling van een verzekeringsmaatschappij die aanvragen verwerkt);
- Ofwel werkomgevingen waar veel lager geschoolde medewerkers werken (denk aan een supermarkt);
- Die het aanwezige potentieel beter willen benutten.

### Wat levert het op?

- Een beeld van het aanwezige potentieel van 'innovatiekracht' in de teams in beeld gebracht op een poster
- Succesvoorbeelden van eigenaarschap en ondernemerschap in beeld gebracht op een poster
- Aanknopingspunten om de werkomgeving verder te benutten als leeromgeving en concrete interventies om dit verder te ontwikkelen



## Werkwijze

Uit onderzoek dat we uitvoerden (De Jong, Kessels & Verdonschot, 2007) blijkt dat het in dit type werkomgevingen van belang is om niet te streven naar een uniforme aanpak in alle teams. Ruimte voor diversiteit is van belang. Ook stimuleren van eigenaarschap en ondernemerschap bij de medewerkers blijkt bij te dragen. Tenslotte blijken de bekwaamheden en voorkeuren van de leidinggevende ook van grote invloed te zijn op het eindresultaat. Deze aspecten komen aan bod tijdens het traject.

### Fase 1: Analyse op de werkplek

- Werkplekobservatie (meelopen in het werk) om de situatie op de werkplek te verkennen en na te gaan in hoeverre de werkomgeving op dit moment al een leeromgeving is.
- Interviews met leidinggevenden en medewerkers op de werkplek (tijdens het werk) om inzichten te verdiepen.
- Resultaten worden weergegeven op een poster voor op de werkplek.

### Fase 2: Ontwerp van de werkomgeving als leeromgeving

- Gezamenlijk (leidinggevende, medewerkers, adviseurs) wordt een ontwerp gemaakt om de werkomgeving verder in te richten als leeromgeving.
- Met gerichte interventies wordt hiermee direct geëxperimenteerd

### Fase 3:

Bij deelname van diverse organisaties vindt ook uitwisseling plaats. Zo kan ook overstijgend aan de eigen organisatie geleerd worden.



## Kosten?

In dit traject snijdt het mes aan twee kanten: de organisatie wordt geholpen het aanwezige kennispotentieel beter te benutten en de onderzoekers die het traject begeleiden doen kennis op over het benutten van de werkomgeving als leeromgeving die kan bijdragen aan vernieuwing. Het traject wordt uitgevoerd door studenten voor wie dit een afstudeertraject is. De kosten hangen af van de grootte van het traject maar zijn als volgt opgebouwd:

- Maandvergoeding voor de betrokken student(en)
- Eventueel aanvullende vergoeding voor extra begeleiding door adviseur

## Meer informatie?

In Nederland neem contact op met Suzanne Verdonschot (sverdonschot@kessels-smit.com | 06-14464518).

In België neem contact op met Niel van Meeuwen (nvanmeeuwen@kessels-smit.be | 0495-933183).