



HIVA

ONDERZOEKINSTITUUT VOOR **ARBEID EN SAMENLEVING**

K.U. LEUVEN



VIGOR
INNOVATION RESEARCH GROUP

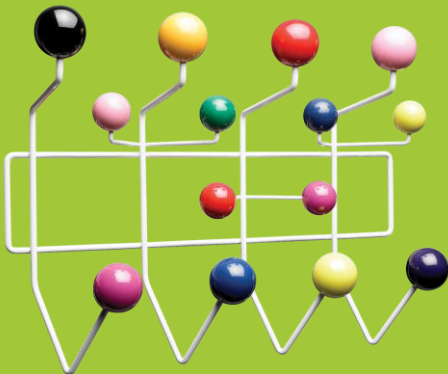
Gaan flexibiliteit en innovativiteit samen?

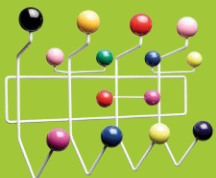
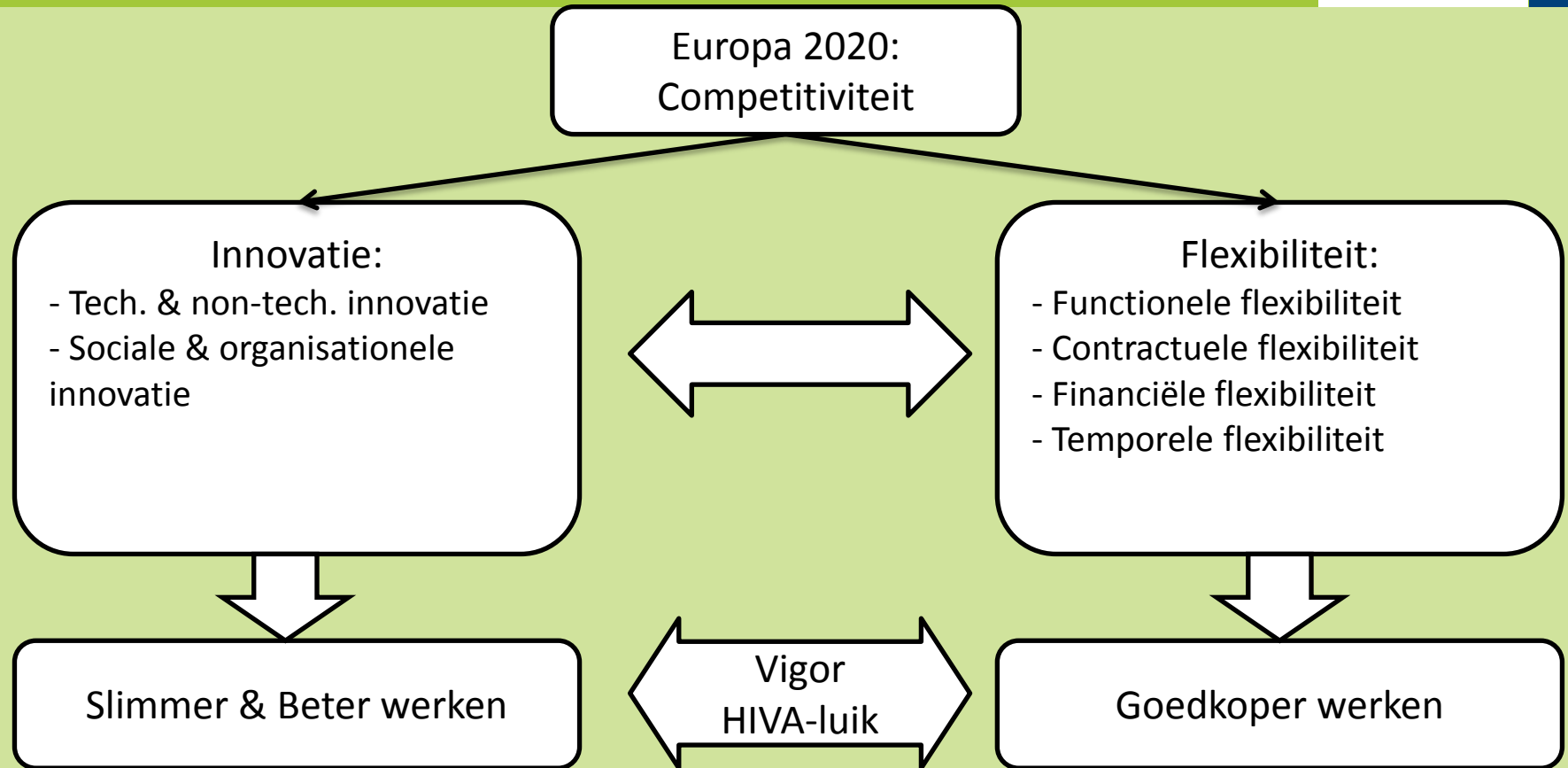
Over de relatie tussen jobinhoud,
arbeidsvoorwaarden en innovatief werkgedrag

Stan De Spiegelaere

Guy Van Gyes

Geert Van Hootegem







Hoe staan verschillende soorten **arbeidsflexibiliteit** tegenover het **innovatief gedrag** van werknemers

Arbeidsflexibiliteit

Functionele flexibiliteit

- Jobdesign & autonomie

Contractuele flexibiliteit

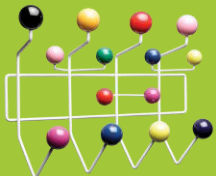
- Jobonzekerheid
- Contractuele status

Financiële flexibiliteit

- Individuele Flexibele beloning
- Collectieve flexibele beloning

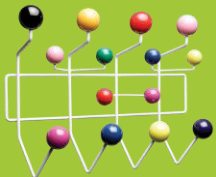
Innovatief Werkgedrag

*“Innovatief werkgedrag is elk werknemersgedrag gericht op de **generatie, ontwikkeling, implementatie en/of applicatie** (binnen een rol, groep of organisatie) van ideeën, processen, producten of procedures die **nieuw** en vermoedelijk **gunstig** zijn voor de **relevante adoptie-eenheid**”*





- 5 sectoren:
 - Bankwezen
 - Distributie
 - Chemische industrie
 - Horeca
 - Socio-Culturele sector
- Face-to-Face enquêtes
- 927 uitgevoerd

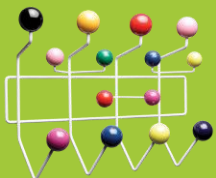


Worden werknemers vaak betrokken bij innovatie?



1. Was je reeds betrokken bij een innovatie?
2. Wat was je rol?

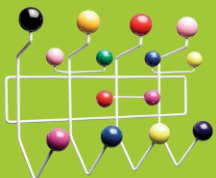
	<u>Initiatief bij de werknemer</u>	<u>Initiatief bij het management</u>			<u>Nooit betrokken bij een innovatie</u>
		Delegatie	Ideatie	Invoering	
Bankwezen	1%	18%	14%	28%	38%
Distributie	1%	18%	11%	20%	50%
Horeca	3%	19%	10%	12%	58%
Chemische Industrie	3%	32%	11%	26%	28%
Socio-Cultureel	6%	31%	14%	17%	31%
Totaal	3%	24%	12%	21%	40%

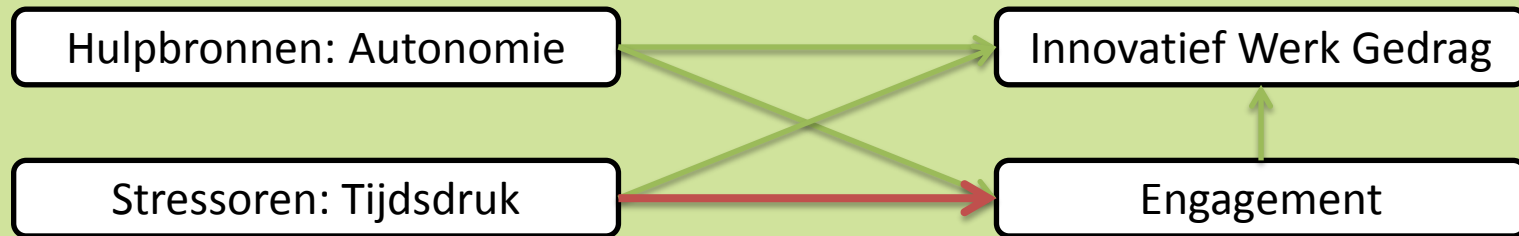


Waarom gaan werknemers over tot innovatief gedrag?



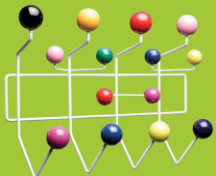
- Vooral ‘werkdruk’ & intrinsieke factoren
- Veel minder extrinsieke factoren
 - Loon
 - Promotie
 - Omdat het gevraagd wordt

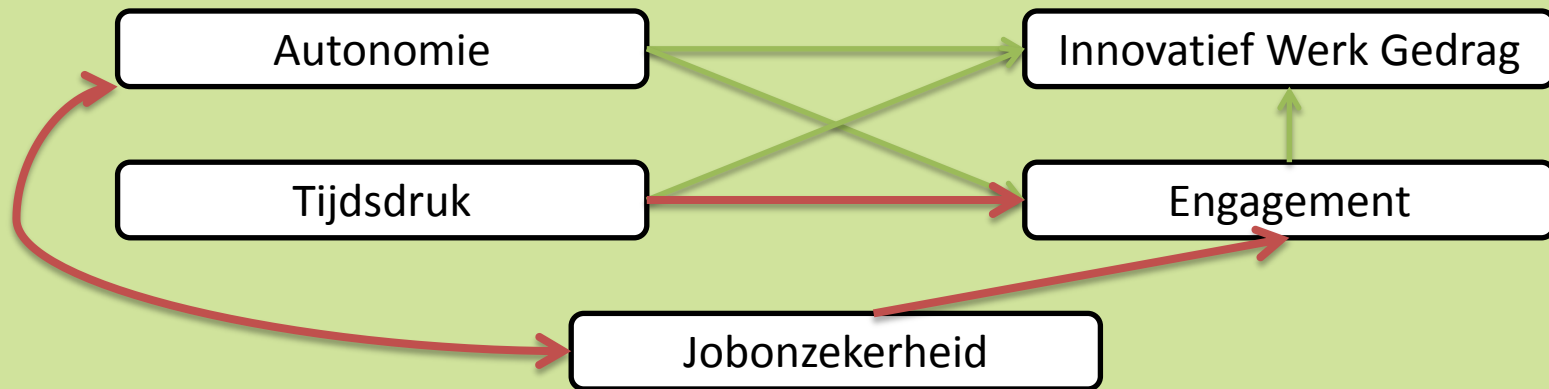




Innovatief Werkgedrag

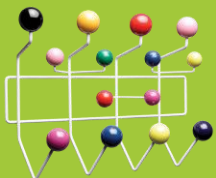
- **Willen**
- **Kunnen**
- (Moeten)



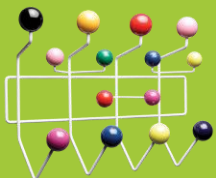
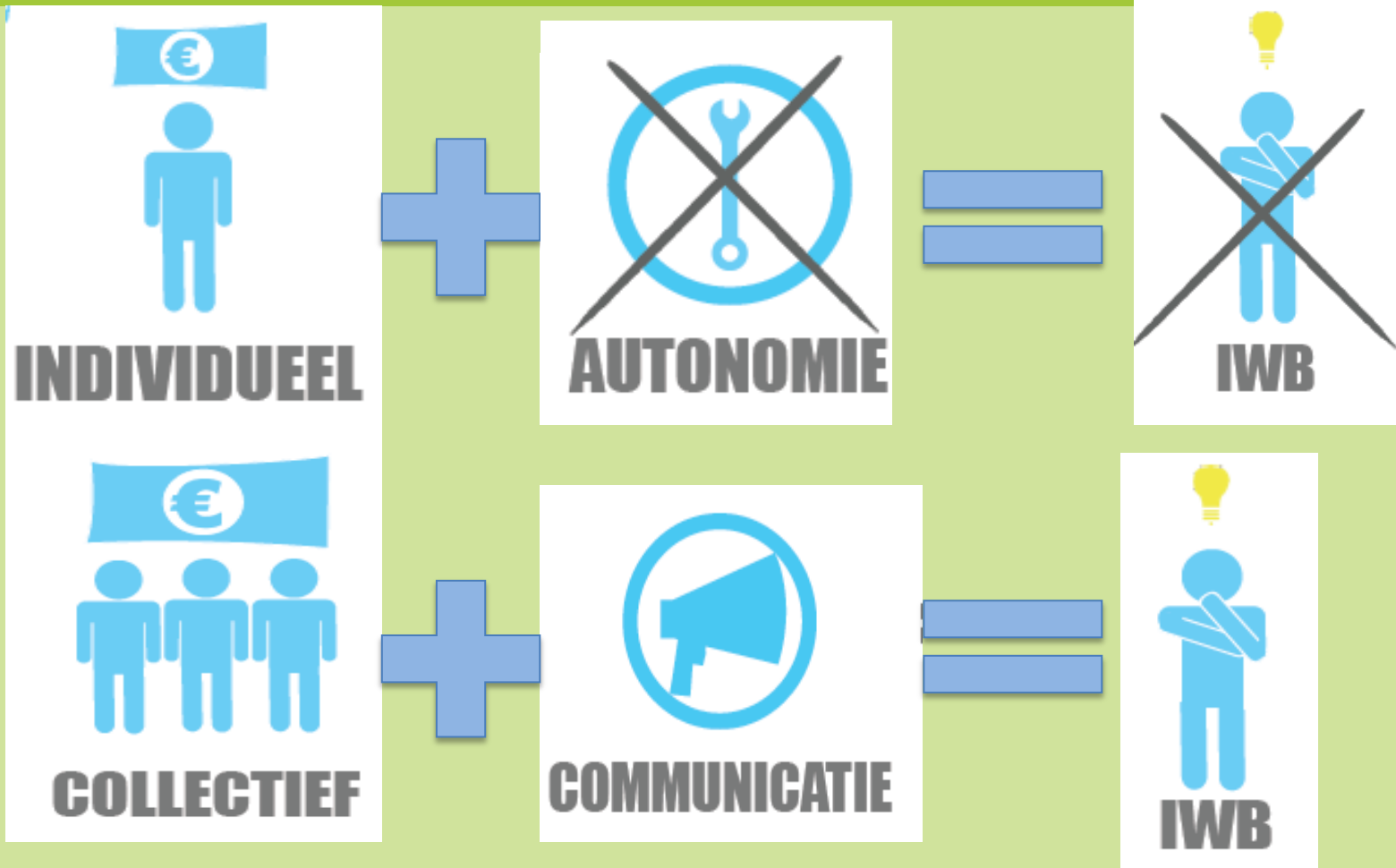


Innovatief Gedrag & Jobonzekerheid

- Geen directe relatie
- Indirect via engagement
- Onzekere jobs = jobs met minder autonomie



Financiële Flexibiliteit: Flexibele belonging

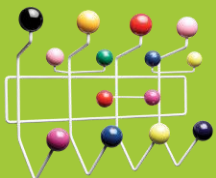




Variabele	Relatie met IWB
Autonomie	++
Tijdsdruk	+
Jobonzekerheid	Indirect - via engagement & autonomie
Ind. Fin. Flexibiliteit	+ of - afhankelijk van de job
Coll. Fin. Flexibiliteit	+ of ++ afhankelijk van de organisatie

Arbeidsflexibiliteit & Innovatie op de werkvloer

- ✓ Mogelijk complementair
- ✓ Mogelijk strijdig

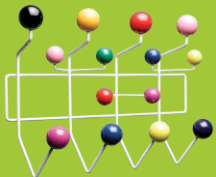




Slimmer werken?

Beleid over **arbeidsverhoudingen** kan niet
zonder beleid over **arbeidsorganisatie**

=> **Implicatie voor onze arbeidsregulering?**



Bedankt voor jullie aandacht

Meer info?

www.vigorinnovation.com

