

Guy Van Gyes & Tom Vandenbrande (2005), *Innovatie en arbeidsvraagstukken: een literatuurverkenning van beleidsonzekerheden vanuit Vlaams oogpunt*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven, 103 p.

## **Samenvatting**

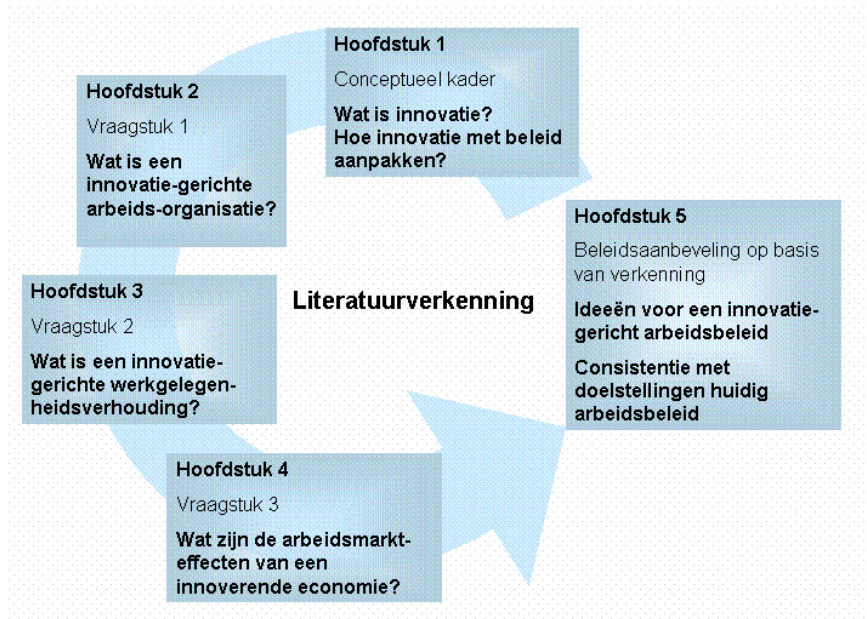
### **1. Overzicht van de studie**

Innovatie is een bedrijfspraktijk met vele zijden en kanten. Simpel en breed geformuleerd betekent innovatie de invoering van iets nieuws (Van Dale). De innovatie en het bijhorende overheidsbeleid, waarover we het hier hebben gehad, is echter beperkter en slaat op een *innovatie met economische betekenis of finaliteit*. Het gaat dan om "het combineren en creatief aanwenden van bestaande en nieuwe kenniselementen voor de verbetering van bestaande of de ontwikkeling van nieuwe producten of diensten, productieprocessen, organisatiemethoden en commercialisering met het oog op de creatie of instandhouding van toegevoegde waarde" (Huyghe, 2002). Beleidsmatig is het jongste decennium het inzicht gegroeid dat zulke innovatie een systematische aanpak nodig heeft. In het recent Vlaams regeerakkoord lezen we daarover: "We verankeren innovatie als een horizontaal beleid, dat doorwerkt in alle beleidsdomeinen en streven maximaal naar synergieën" (p. 43).

Binnen de beleidsdomeinen van zowel innovatie als arbeidsmarkt moet echter nog de nodige inspanning worden geleverd om positieve aandacht voor 'het andere' te creëren. De ontwikkeling van een conceptueel kader dat wordt opgevuld met de bestaande kennis over de samenhang tussen het domein van bedrijfsinnovatie en het arbeidsbestel kan daar een nuttige bijdrage in leveren. Dit was dan ook het opzet van de wetenschappelijke verkenning die we met het voorliggende rapport beoogden. Het is het resultaat van een korte studieopdracht in het kader van het Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktrapportering (VIONA). Dit onderzoeksprogramma is een initiatief van de Vlaamse regering en de sociale partners. Het wordt gefinancierd door het Europees Sociaal Fonds.

De verkenning start met een typering van het Vlaamse innovatiesysteem en arbeidsbestel. Vervolgens worden topics uit het arbeidsbestel gerelateerd aan de kwestie van innovatie door bedrijven. Achtereenvolgens komen vraagstukken aan bod in verband met (a) de arbeidsorganisatie, (b) de arbeidsrelatie in samenhang met HRM-beleid en (c) de arbeidsmarkt. Met de opgebouwde inzichten gaan we daarna in een vijfde hoofdstuk na wat het dan betekent als we als overheid innovatie meer centraal willen stellen in het bevoegdheidsdomein 'arbeid en tewerkstelling'. Hierbij formuleren we een aantal aanbevelingen. We buigen ons daarbij ook kort over de vraag wat voor repercussie dit dan heeft voor de huidige principes en krachtlijnen van het Vlaamse arbeids(markt)beleid.

**Figuur 1** Probleemstelling en overzicht van het rapport



## 2. Aanbevelingen

De beleidsaanbeveling van de studie start eerst met het formuleren van enkele waarschuwingen.

### 2.1 Nog meer transparantie en nuance nodig

De waarschuwingen hebben betrekking op drie zaken:

- *'begripsonvertrouwdheid'*: Beleidsmakers, maar ook wetenschappers (de economische modelbouwers voorop) hebben nog te veel de neiging om een begrip dat ze in hun eigen stiel van 'innovatie' hanteren en gebruiken zonder veel zorgvuldigheid over te zetten naar het andere domein, namelijk arbeid. Een mooi voorbeeld is het begrip 'flexibiliteit'. Uiteraard moet je om als bedrijf innovatief te zijn 'creatief' en 'flexibel' zijn, het betekent evenwel niet automatisch dat je daarvoor ook contractuele flexibiliteit moet aanbieden aan uw werknemers. Cognitieve flexibiliteit is iets anders dan een arbeidscontract van een tijdelijk karakter. Arbeidssociologen zullen u direct het voorbeeld kunnen aanhalen van de Japanse autobouwers, die net door contractuele 'inflexibiliteit' aan te bieden, er in de jaren tachtig op grote schaal in slaagden organisatorische innovaties door te voeren in hun productielijnen. Een voorbeeld in de omgekeerde richting: innovatie is de belangrijkste 'driver' van de welvaartsbevorderende arbeidsproductiviteit, dit wil nog niet zeggen dat het in deze innovatie alleen maar draait om een efficiënter gaan werken,

het kan evengoed gaan om een verhoogde O&O-inzet per zulke uitgevoerde arbeid;

- een tweede moeilijkheid blijft schuilen in de kloof tussen theoretische argumentaties die worden opgebouwd over een breed innovatiebegrip en de *veel engere 'wetenschap-technologie-innovatie' empirie*. Heel veel studies gebruiken zaken zoals O&O-input (personeel, investeringen) en -output (patenten) als analysemateriaal of zijn 'technology-biased'. In het beleid vinden we een gelijkaardige werkwijze terug. Enerzijds wordt wel volop gewezen op de noodzaak tot een brede invulling van innovatie, maar anderzijds wordt het beleid bijna volledig gedomineerd door een O&O- en technologie-driven aanpak (zie in dit verband Jacobson & Heanue, 2005);
- *veralgemening* is een laatste onzuiverheid waartegen men meer zou moeten vechten. De innovatieprestaties van een regio (i.e. Vlaanderen) is niet gelijk aan de som van de delen (i.e. de innovatieprestatie van elk Vlaams bedrijf). Uiteraard zal een bedrijf om te overleven in een internationale competitie moeten innoveren. Een bedrijf dat zou produceren volgens de principes en met de output van begin negentiende eeuw, zou vandaag niet meer meespelen, dat is evident. Het betekent evenwel niet dat iedereen overal altijd moet innoveren. Dit is een opvatting die in het beleidsdiscours soms al te veel, weliswaar dikwijls impliciet, wordt gesteld. In plaats van sloganesk allen de innovatiemantra te belijden, lijkt het veel nuttiger zich de strategische vraag te stellen: wie moet waar op welke wijze innoveren? Hoe kunnen we dit stimuleren? Wat zijn daarvan de gevolgen? Deze vraagstelling moet dus echter starten met een duidelijke omschrijving van de soort innovatie die wordt beoogd.

## 2. Kern van de aanbevelingen en bevindingen

Met deze waarschuwingen in het achterhoofd vatten we de kernboodschap van het rapport samen in volgend schema. Achtereenvolgens komen aan bod de belangrijkste motivaties voor een innovatiegericht arbeidsbeleid, mogelijke pistes voor zulke beleidsaanpak, en kwesties waarover de literatuurverkenning geen duidelijkheid kon scheppen.

**Figuur 2** Kernboodschap van het rapport over een innovatiegericht arbeidsbeleid

<b>A. Beleidsmotivatie</b>
- Innovatiebeleid is slechts succesvol als het systematisch en integraal wordt aangepakt in een reeks van bevoegdheidsdomeinen

- De noodzakelijke aanpak van het Vlaams productiviteitsprobleem dat hand in hand moet gaan met een verhoging van de werkgelegenheid			
<b>B. Pistes voor de beleidsaanpak</b>			
<i>Wat?</i>	<i>Waarom?</i>	<i>Hoe?</i>	<i>Buitenlands inspirerend voorbeeld</i>
Verhoogd verandereingsmanagement op de arbeidsmarkt	Innovatie zorgt voor spanningen en discrepanties op de arbeidsmarkt	Versterkte monitoring van de vraagzijde van de arbeidsmarkt Curatieve taken niet afbouwen	
Een participatieve arbeidsorganisatie	Het wetenschappelijk bewijsmateriaal is steeds meer overtuigend over de rol die zulke arbeidsorganisatie speelt in een innoverend bedrijf	Faciliterende medezeggenschapswerking Ondersteunend overheidsprogramma	Partnershipprojecten in Ierland en het Verenigd Koninkrijk Fins Workplace Development Programma
Levenslang 'leren' en niet alleen 'opleiden'	Innovatie zorgt voor kennisturbulentie in de arbeidsmarkt, waardoor 'bijblijven' belangrijk is	Huidige beleidsaandacht vasthouden Uitbouw van leer-netwerken i.p.v. opleidingsnetwerken	Skillsnet Ierland
Verhoging leer- en kennismogelijkheid en van kansengroepen	Innovatie versterkt potentieel de segmentatie op de arbeidsmarkt	Een flexi-curity aanpak met ingebouwde leer- en kenniscomponent	Scandinavisch arbeidsmarktmodel
Gedifferentieerd	Innovatie is er in	Actoren van het	Nederlandse

beleid naar sector en regio	soorten en maten, die niet in alle sectoren even belangrijk zijn  De theorie van regionale innovatiesystemen leert dat innovatie floreert in 'gelocaliseerde' netwerken	sectoraal innovatiesysteem (O&O en sociale partners) werken op basis van foresight-studies gedragen innovatiestrategieën uit. De sectorconvenant zou hier een middel kunnen zijn RESOC's werken lokale innovatiedossiers uit. Deze strategische planning zou kunnen gebeuren in de vorm van streekpacten die door ESF worden gefinancierd	initiatieven in het sociaal overleg rond sociale innovatie  Regionale groeiakkoorden Zweden
<b>C. 'Hangende' beleidskwesties (vragen verdere wetenschappelijke uitdieping)</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- De relatie tussen innovatie en loonpolitiek zowel op macro-economisch als micro-economisch vlak</li> <li>- De plaats en de rol van lowtech en laagproductieve sectoren, waar kansengroepen meer werkzaam zijn, in een innoverende economie</li> <li>- De relatie tussen innoverend werkgedrag en contractuele flexibiliteit</li> </ul>			
<b>D. Belangrijke, maar weinig of niet behandelde kwestie in het rapport</b>			
De arbeidsmobiliteit op de 'wetenschappelijke' arbeidsmarkt tussen onderzoekswereld en bedrijfsleven			