



Contactpersoon: ManpowerGroup BeLux

Marc Vandeleene +32 495 24 05 43

marc.vandeleene@manpowergroup.be

ONDER EMBARGO TOT 27.11.2018 – 00:01

DE 9 INNOVATIE-INDICATOREN IN EEN BEDRIJF

Is uw bedrijf klaar voor innovatie?

Innovatie is een cultuur. Dit zijn volgens ManpowerGroup de 9 kenmerken die wijzen op innovatie

- *Door de digitale revolutie en de mondialisering is innovatie belangrijker dan ooit.*
- *ManpowerGroup heeft negen indicatoren geïdentificeerd die de gemeenschappelijke basis vormen van een klimaat dat bevorderlijk is voor innovatie.*
- *Om hiertoe te komen, moet er vertrouwd worden op een nieuw type van leiders die de rol van facilitators (enablers) op zich nemen, waardoor verandering mogelijk wordt.*
- *De evaluatietechnieken zijn fors geëvolueerd. Hierdoor wordt het gemakkelijker om het potentieel te identificeren en de soft skills te meten die nodig zijn om een echte innovatiecultuur te creëren.*
- *De infografie 'de 9 innovatie-indicatoren' en het nieuwe rapport van ManpowerGroup kunnen gedownload worden via het ManpowerGroup Knowledge Center www.manpowergroup.be*

Brussel, 27 november 2018 – De digitale revolutie en de mondialisering hebben ervoor gezorgd dat innovatie meer dan ooit nodig is. En toch roept deze term nog te vaak het beeld op van wetenschappers en ondernemers die revolutionaire ideeën uitvinden. Deze term moet vandaag worden verstaan in een veel bredere zin dan die van een gewone technologische disruptie. Innovatie moet niet meer worden gezien als het domein van één enkele bedrijfsafdeling of van een aantal 'high potentials'. Integendeel, echte innovatie is open, transparant en collaboratief: het is een cultuur. ManpowerGroup heeft de 9 kenmerken van innovatie geïdentificeerd.

Nieuwe ideeën genereren, streven naar een continue verbetering van de processen of naar het vernieuwen van producten en diensten... innovatie is vandaag de dag een proces met meerdere facetten, een manier van omgaan met veranderingen en mutaties van de omgeving. Wat het personeel betreft, is het ook een mindset, die alle lagen van de organisatie moet doordringen. Kortom, innovatie wordt opgevat als een algemene meerwaardecultuur. Een meerwaarde die duurzaam moet zijn.



"Vandaag de dag hangt het succes van de organisaties meer af van hun capaciteit om te innoveren en van de competenties van het personeel, dan van het kapitaal of van de materiële activa," zo luidt de uitleg van Philippe Lacroix, Managing Director van ManpowerGroup BeLux. "Een innovatiecultuur implementeren is een kritische investering om de toekomst van elk bedrijf te verzekeren. Om hiertoe te komen, moet er vertrouwd worden op een nieuw type van leider. Een leider die de rol van facilitator (enabler) op zich kan nemen, waardoor verandering mogelijk wordt."

De 9 innovatie-indicatoren in een bedrijf

Hoe weet men dat de bedrijfscultuur een klimaat creëert dat bevorderlijk is voor innovatie? Organisaties die deze diepgaande verandering met succes hebben gestuurd, hebben binnen hun teams allemaal **bepaalde kenmerken en kwaliteiten kunnen identificeren en cultiveren**, ongeacht hun bedrijfsactiviteit. **ManpowerGroup** heeft negen indicatoren geïdentificeerd die de gemeenschappelijke basis vormen van deze innovatiecultuur: experimenteren, vertrouwen, durf, collectiviteit, diversiteit, volharding, nieuwsgierigheid, communicatie en leergierigheid. Op basis van deze indicatoren kan gemeten worden hoe rijp een organisatie is op het vlak van innovatie.

1. **Experimenteren:** Moedig werknemers aan om dingen uit te proberen, te slagen, te falen en opnieuw te experimenteren.
2. **Vertrouwen:** Werknemers moeten hun leiders vertrouwen dat ze organisatorisch succes kunnen genereren en inspanningen voor innovatie mogelijk maken.
3. **Durf:** Zorg voor een mix van kracht, vastberadenheid en passie om onoverkomelijke problemen het hoofd te bieden.
4. **Collectiviteit:** Zet individuele belangen aan de kant en werk samen om resultaten te boeken.
5. **Diversiteit:** Sta open voor en geef de voorkeur aan diversiteit, van leeftijd en geslacht tot etniciteit, werkervaringen en bedrijfsperspectieven.
6. **Communicatie:** Luister actief en maak er een model van, deel ideeën en toon begrip voor tegengestelde standpunten.
7. **Volharding:** Wees volhardend, standvastig en ondernemend om gefocust te blijven op de voordelen van innovatie.
8. **Nieuwsgierigheid:** Laat nieuwsgierigheid floreren door functies, competenties en werkteams vaak te mixen. Moedig werknemers aan om nieuwe ideeën, functies, competenties, technologieën en methodes te bestuderen.
9. **Leergierigheid:** Leer voortdurend bij om relevant te blijven en uw competenties aan te passen aan wijzigende omstandigheden.

Een nieuwe leidersstijl voor het digitale tijdperk

De overtuiging dat innovatie neerkomt op een flits van genialiteit zou kunnen voorkomen dat de juiste strategie wordt geïmplementeerd. Disruptieve innovaties zijn soms de vrucht van de geest of de creativiteit van een geweldige en opmerkelijke leider... Maar op het vlak van innovatie moeten de leiders van het digitale tijdperk in de eerste plaats **een houding van facilitator (enabler)** aannemen.

Collaboratief en transversaal werk mogelijk maken, het nemen van risico's bevorderen, ruimte laten voor fouten en experimenten, enz.: voor de meeste bedrijven **gaat het om een ware culturele revolutie**. Een revolutie die moet worden gedragen door het management. Hoe medewerkers identificeren die over het potentieel beschikken om deze verandering in goede banen te leiden en andere medewerkers mee betrekken?



Het potentieel identificeren

De identificatie van het potentieel en van de competenties, met name de 'soft skills', is dus een grote uitdaging voor de bedrijven die tot een innovatiecultuur willen komen. Vandaag de dag **zijn de evaluatietechnieken sterk geëvolueerd. Bepaalde (gedragsmatige) competenties kunnen op een efficiëntere manier worden gelokaliseerd** en tegelijk kunnen er nieuwe worden geïdentificeerd. Het DigiQuotient, aangeboden door ManpowerGroup, is daar een voorbeeld van. "Door een HR-management te implementeren dat gebaseerd is op het beheer van talenten, is het **niet altijd nodig om de leiders die u nodig hebt extern te gaan zoeken**: deze leiders zijn er vaak al, in de zeer nabije omgeving!" besluit Philippe Lacroix.

Bijlagen

1. [Infografiek]: de 9 innovatie-indicatoren in een bedrijf



9 Innovatie-indicatoren

Bedrijfsleiders die investeren in nieuwe technologie en innovatie zijn productiever en zorgen voor een betere ROI. Deze negen indicatoren bepalen de bereidheid van de bedrijfscultuur voor innovatie, en geven aan welke gedragingen bevorderd moeten worden.

<p>EXPERIMENTEREN</p> <p>Mooiig werkruimte aan om dingen uit te proberen, te slagen, te falen en opnieuw te experimenteren.</p> 	<p>VERTROUWEN</p> <p>Werknemers moeten hun leiders vertrouwen dat de organisatie hun voorkeuren opmerkt en bepalingen voor innovatie mogelijk maakt.</p> 	<p>COLLECTIVITEIT</p> <p>Zet innovatieve ideeën aan de haak en werk samen om resultaten te boeken.</p> 
<p>DURF</p> <p>Zorg voor een mix van kennis, vaardigheden en passie om onoverkomelijke problemen het hoofd te bieden.</p> 	<p>COMMUNICATIE</p> <p>Luister actief en vraag je medewerkers, deel kennis en doe je bijdrage voor het gemeenschappelijke belang.</p> 	<p>VOLHARDING</p> <p>Wees volhardend, standvastig en ondernemend om gefocust te blijven op de voorstellen van innovatie.</p> 
<p>DIVERSITEIT</p> <p>Sta open voor en geef de voorkeur aan diversiteit, van leeftijd en geslacht tot etniciteit, werkervaring en bedrijfsopties.</p> 	<p>NIEUWSGIERIGHEID</p> <p>Leid naar nieuwsgierigheid binnen door leerders, competenties en werkbare vaak te maken. Mooiig werkbare naar om nieuwe ideeën, functies, competenties, technologieën en methoden te bestuderen.</p> 	<p>LEERGIERIGHEID</p> <p>Lees voortdurend bij om relevant te blijven en uw competenties aan te passen aan wijzigende omstandigheden.</p> 

www.manpowergroup.be





2. DigiQuotient

Het **DigiQuotient** weerspiegelt de wensen en het vermogen om te ontwikkelen en om leiding te geven in een snel veranderende digitale omgeving. <https://digiquotient.io/>

Wat zegt je
DigiQuotient
over jou?



Nieuwe technologieën en innovaties veranderen de manier waarop wij ons werk doen. Je DigiQuotient geeft aan in hoeverre je kunt veranderen en voorop wilt lopen in het voortdurend veranderende digitale landschap.

MIJN DGQ BEPALEN >>

Volgens een enquête van ManpowerGroup zijn bijna 9 op de 10 HR-managers van mening dat leiders binnen hun organisatie niet over de nodige leiderschapstalenten beschikken om de digitale transformatie het hoofd te bieden.

ManpowerGroup heeft een online test ontwikkeld – **het DigiQuotient** – waarmee managers en leiders kunnen bepalen **in welke mate ze de transformatie in het bedrijf de baas kunnen en hun managementstijl kunnen aanpassen aan de toekomst van de arbeidsmarkt.**

De test is gebaseerd op verschillende onderzoeken met betrekking tot de digitale transformatie. Hij bestaat uit 34 vragen en rangschikt individuen volgens **8 specifieke typologieën**: De 'Teamspeler', De 'Visionair', De 'Consensusbouwer', 'De Pionier', De 'Ontwerper', De 'Empathicus', de 'Non-Conformist' en de 'Transformator'. Bovenop een beschrijving van zijn profiel en van zijn associatie met een bekende leider (Marc Zuckerberg, Paus Franciscus, Angela Merkel, Angela Jolie of Lady Gaga...) krijgt elke deelnemer **tips in drie domeinen**: de prestatieversnelling, de uitrol van talent en de leiderschapscapaciteit



Meer info over de innovatiecultuur op onze global website manpowergroup.com (minisite)

Over ManpowerGroup®

ManpowerGroup® (NYSE: MAN), de wereldwijde leider in global workforce solutions, helpt organisaties bij hun transformatie in een snel veranderende wereld van werk door het talent dat hen in staat stelt te winnen, te sourcen, beoordelen, ontwikkelen en beheren. We ontwikkelen elk jaar innovatieve HR-oplossingen voor honderdduizenden organisaties door hen bekwaam talent te bieden en tegelijkertijd zinvolle en duurzame banen te vinden voor miljoenen mensen in een breed scala van sectoren en vaardigheden. Onze expertfamilie van merken - Manpower®, Experis®, ManpowerGroup® Solutions, FuturSkill®, Proservia™ et Right Management® - creëert aanzienlijk meer waarde voor kandidaten en klanten in 80 landen en gebieden en doet dit al 70 jaar. In 2018 werd ManpowerGroup voor het negende jaar een van 's werelds meest ethische bedrijven en voor het zestiende jaar een van Fortune's Most Admired Companies, wat onze positie als het meest vertrouwde en bewonderde merk in de branche bevestigt.

Ontdek hoe ManpowerGroup de toekomst van het werk stimuleert → www.manpowergroup.com

Klaar voor het nieuwe tijdperk The Human Age 2.0, waar talent de motor is van de economie? Surf dan naar 'ManpowerGroup Knowledge Center' → www.manpowergroup.be

Perscontact ManpowerGroup BeLux

Marc Vandeleene – marc.vandeleene@manpowergroup.be - M: +32 495 24 05 43 – T: +32 2 639 10 81
Gemeenschappenlaan110, 1200 Brussel - www.manpowergroup.be