



Uw HR-beleid *futureproof*! Innovatief HRM

PXL Experts @ your service
29 april 2016

DE HOGESCHOOL MET HET NETWERK

Hogeschool PXL – Elfde-Liniestraat 24 – B-3500 Hasselt
www.pxl.be - www.pxl.be/facebook



Expertisecentrum Innovatief Ondernemen

Domein: Innovatief HRM

**Powered by
Cherly Freson**



Innovatief HRM

**Hoe kunnen ondernemingen door in te zetten op hun medewerkers
groeien naar een duurzame innovatieve onderneming, klaar voor de
toekomst?**

Inzetten op betrokkenheid, werkgoesting, innovatief werkgedrag,
employability, **intrapreneurship**

***Expertisecentrum Innovatief Ondernemen
helpt u
via praktijkgerichte onderzoeksprojecten
en/of
dienstverlening op maat
groeien naar een futureproof HRM***



Innovatief HRM

Twee praktijkgerichte onderzoeksprojecten in nauwe samenwerking met het werkveld

PWO 2014-2015 Employability en innovatief werkgedrag in Limburgse KMO's

PWO 2015-2017 Hefbomen voor een groeimindset bij Limburgse medewerkers



PWO 2014-2015

Employability en innovatief werkgedrag in Limburgse KMO's

Employability en innovatief werkgedrag in Limburgse KMO's

EMPLOYABILITY



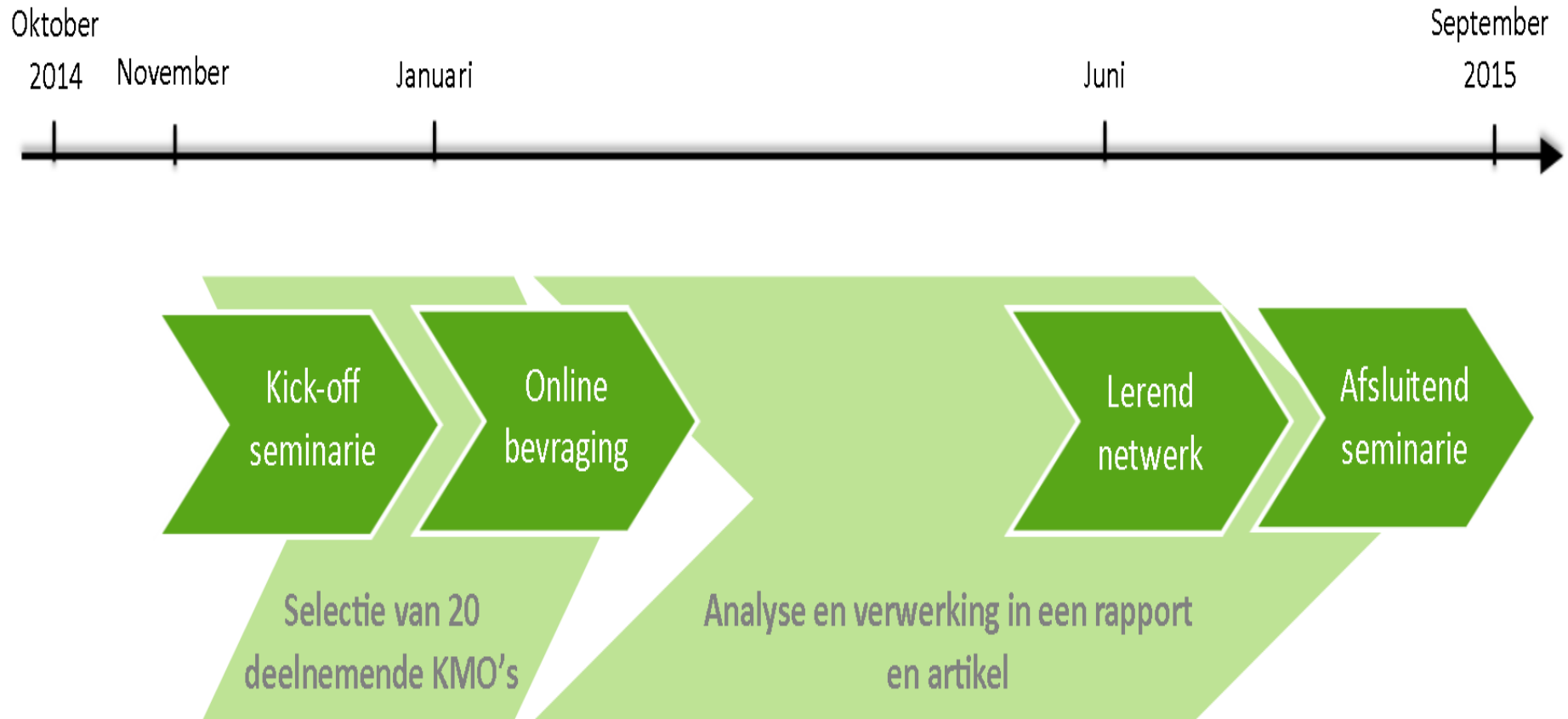
INNOVATIEF WERKGEDRAG

Hogeschool PXL zet samen met haar partners in op ***employability*** en ***innovatiekracht*** bij Limburgse ***KMO's***.

- **Meten** van employability en innovatief gedrag bij medewerkers én leidinggevenden van Limburgse KMO's
- **Sensibiliseren en stimuleren** om in te zetten op employability en innovatief werkgedrag



Tijdlijn project



Deelnemers



Employability

Wat?

Employability verwijst naar het vermogen om goed te functioneren in een functie, zich daarin te ontwikkelen en ander werk te vinden of te creëren indien men dit nodig of wenselijk vindt.

Beroepsexpertise

- De mate waarin men in staat is de huidige job op een kwalitatief hoog niveau uit te voeren.

Anticipatie en optimalisatie

- De mate waarin men zich op persoonlijke en creatieve manier (actief) voorbereidt op toekomstige veranderingen in het werk.

Persoonlijke flexibiliteit

- De mate waarin men zich (passief) weet aan te passen aan veranderingen waar men niet zelf voor gekozen heeft.

Organisatiegevoel

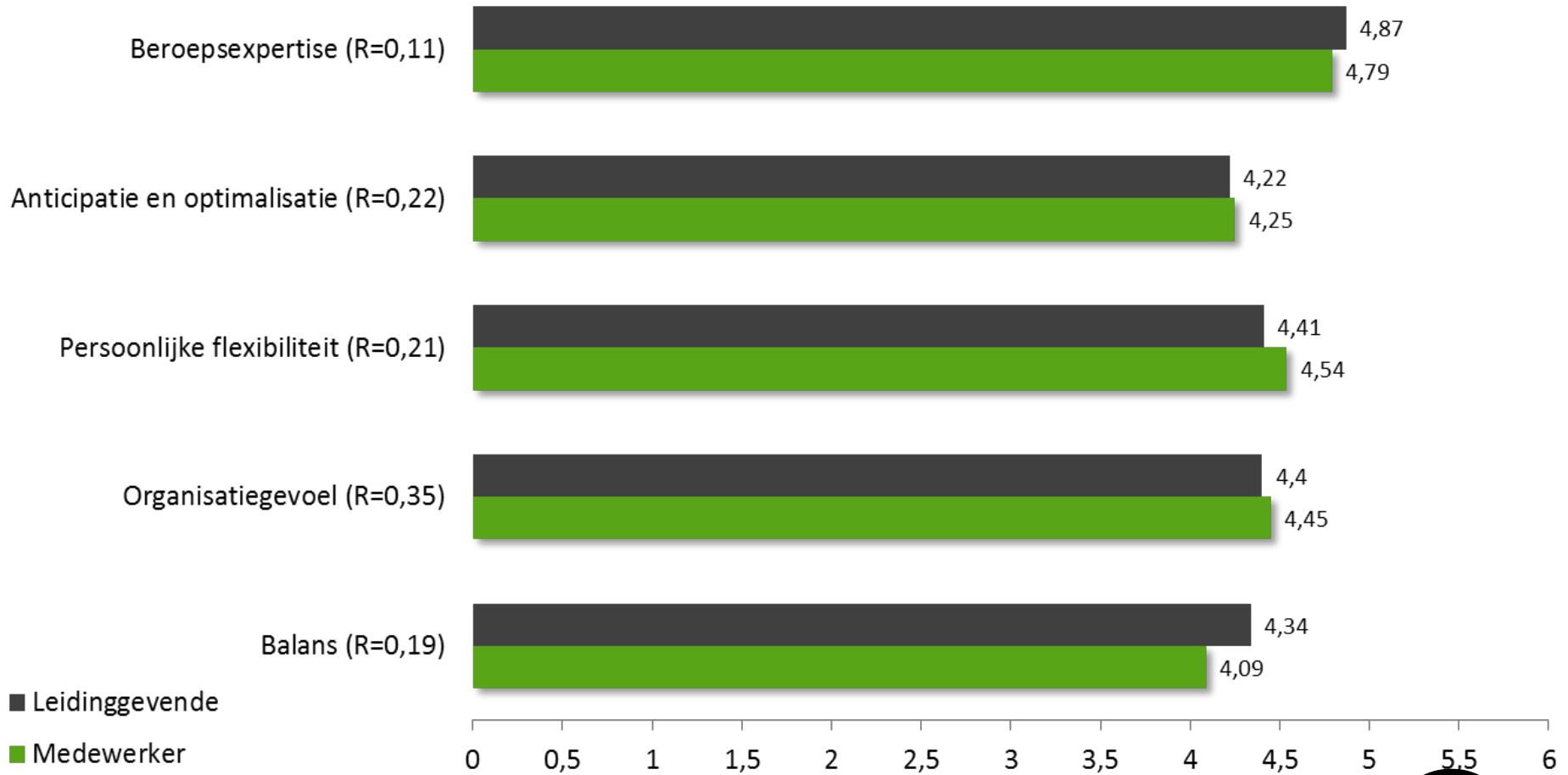
- De mate waarin men participeert als lid van een team en zich identificeert met organisatiedoelstellingen.

Balans

- De mate waarin men zowel de persoonlijke belangen als de belangen van organisatie kan dienen.



Employability Scores



Innovatief werkgedrag

Wat?

Innovatief werkgedrag betekent niet enkel het hebben van creatieve ideeën, maar ook het creëren van een draagvlak ervoor en het effectief uitvoeren en realiseren van de ideeën.

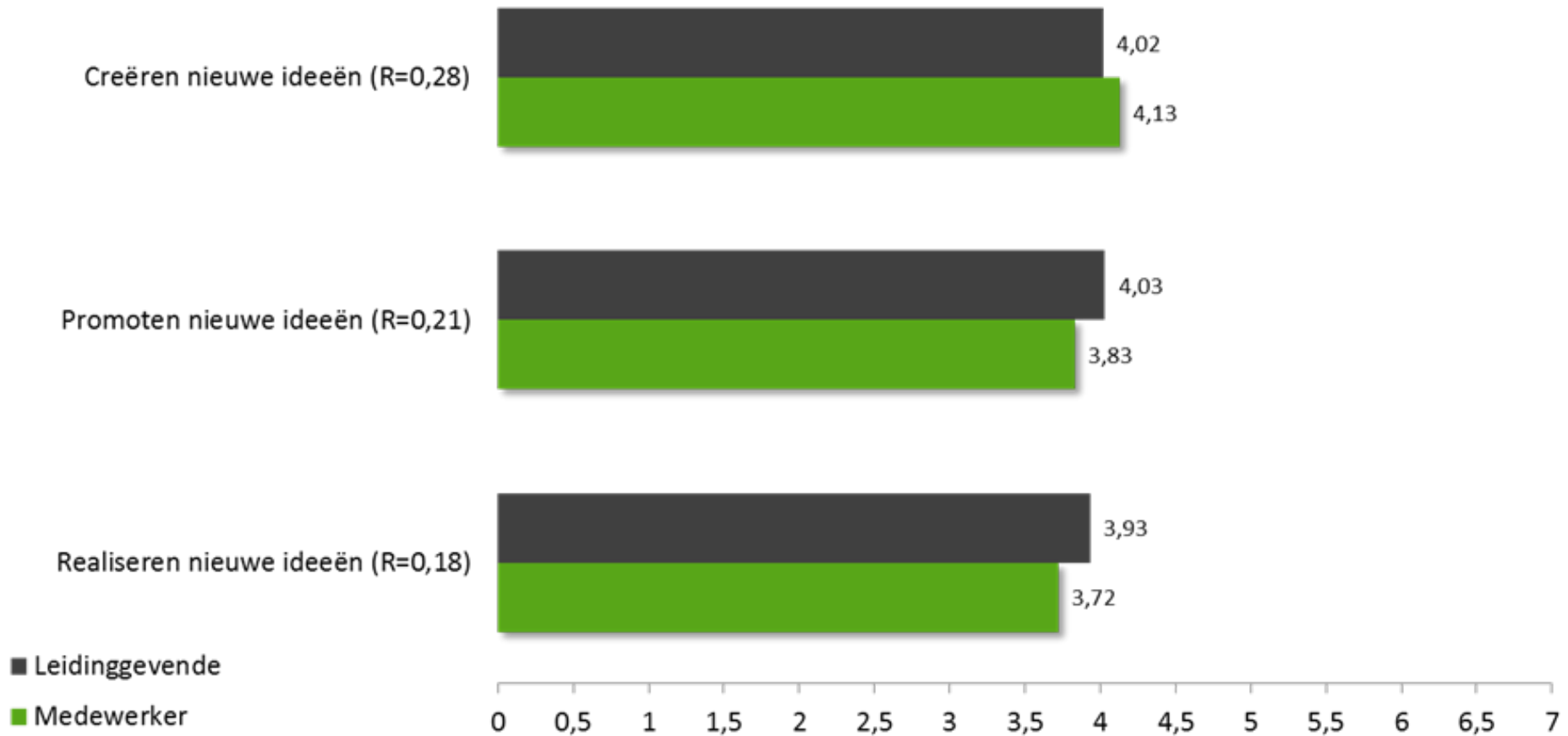
Innovatief werkgedrag bestaat dus uit **drie dimensies**:

- De mate waarin men nieuwe ideeën *creëert*
- De mate waarin men nieuwe ideeën *promoot*
- De mate waarin men nieuwe ideeën *realiseert*



Innovatief werkgedrag

Scores



Verschillen in employability en innovatief werkgedrag

Beroeps-expertise	Anticipatie en optimalisatie	Persoonlijke flexibiliteit	Organisatie-gevoel	Balans
-------------------	------------------------------	----------------------------	--------------------	--------

Leeftijd

Oudere werknemers scoren **lager** op “anticipatie en optimalisatie” en op “persoonlijke flexibiliteit”.

Werkervaring

Naarmate men meer jaren werkervaring heeft, scoort men **lager** op “persoonlijke flexibiliteit”.

Gezondheid

Een hogere gezondheidsperceptie hangt samen met een **hogere** “persoonlijke flexibiliteit”.

Creëren nieuwe ideeën

Promoten nieuwe ideeën

Realiseren nieuwe ideeën

Geslacht

Vrouwen komen **minder** vaak dan mannen met nieuwe ideeën, maar ze promoten ze wel evenveel en werken ze ook evenveel uit.

Verband tussen employability en innovatief werkgedrag

EMPLOYABILITY



INNOVATIEF WERKGEDRAG

Beroepsexpertise

Anticipatie en optimalisatie

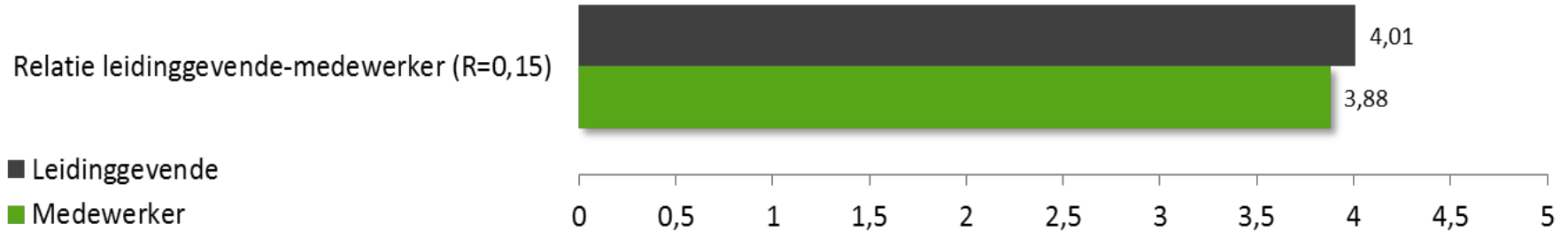
Persoonlijke flexibiliteit

Organisatiegevoel

Balans



Kwaliteit van de relatie met de leidinggevende



**RELATIE LEIDINGGEVENDE -
MEDEWERKER**



EMPLOYABILITY

Beroepsexpertise

Anticipatie en optimalisatie

Persoonlijke flexibiliteit

Organisatiegevoel

Balans

PWO 2015-2017

Hefbomen voor een groeimindset bij Limburgse medewerkers



Voorstelling project

PWO 2015-2017

Antecedenten
op drie
niveaus



MINDSET



Duurzame
inzetbaarheid



Innovatief
werkgedrag

PWO 2014-2015

Growth mindset
versus
Fixed mindset

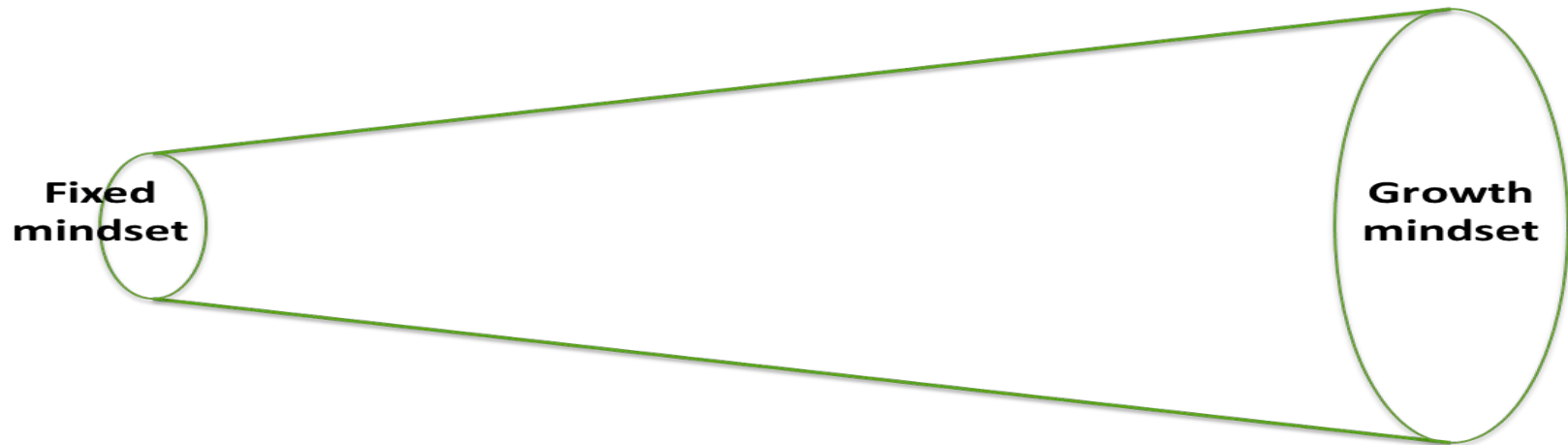


“Als je een schip wilt bouwen, moet je je mannen geen hout geven.
Je moet ze goesting doen krijgen naar de zee.”

Antoine De Saint-Exupéry



Mindset (Prof. Dr. Carol Dweck)



FIXED MINDSET

Intelligentie staat vast

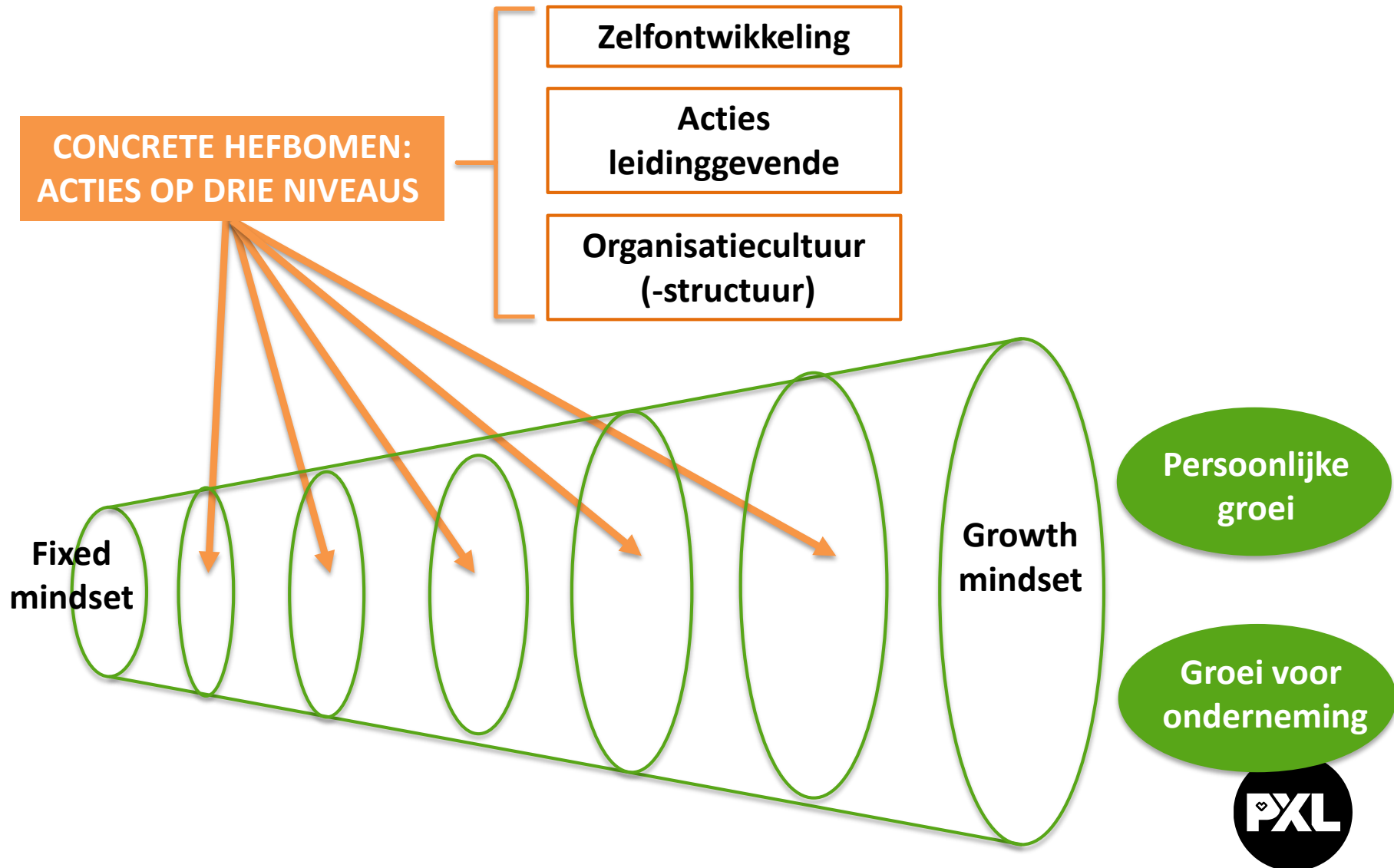
- Uitdagingen uit de weg gaan
- Falen is gezichtsverlies
- Snel opgeven
- Negatieve feedback negeren
- Bedreigd door het succes van anderen
- Talent zorgt voor succes

GROEI MINDSET

Intelligentie kan ontwikkeld worden

- Uitdagingen omarmen
- Falen is een kans om te leren
- Volhouden als het moeilijk gaat
- Leren van kritiek
- Geïnspireerd door het succes van anderen
- Inzet zorgt voor succes

De mindset - funnel



Mindset project

A. ONDERZOEKSLUIK

Stap 1. Focusgroepen met ondernemers (februari - maart 2016)

Doel Inzicht krijgen in de hefboomen voor een groeimindset
→ op zoek naar concrete acties op drie niveaus

Aanpak

- 7 focusgroepen met telkens ± 10 deelnemers
- A.h.v. methodiek van “Appreciative Inquiry” vertrekkend vanuit de verhalen van de deelnemers die gevraagd worden naar een recente groei-ervaring

Stap 2. Medewerkersbevraging (mei – juni 2016)

Doel Inzicht te krijgen in de mindset van medewerkers en verbanden leggen met:
→ hoe die mindset zich reflecteert in het gedrag
→ hoe de hefboomen uit de focusgroepen de mindset beïnvloeden

Aanpak

- Medewerkers van ondernemers die ook deelnamen aan de focusgroepen (vrijblijvend)
- Gratis online vragenlijst
- Deelnemende bedrijven krijgen persoonlijk resultatenrapport op bedrijfsniveau



Mindset project

B. VALORISATIELUIK (voorjaar 2017)

- **INSPIRATIEGIDS** met concrete handvaten waarmee KMO's aan de slag kunnen om op een laagdrempelige manier te werken aan mindset
- **VORMINGSTRAJECT** bestaande uit vijf thematische workshops waarin men concreet leert met mindset aan de slag te gaan



Eerste resultaten uit de focusgroepen

Hefbomen voor een groeimindset

Neem deel aan het debat
Geef uw visie op (enkele van) de hefboomen

Surf nu naar www.govote.at
Geef de code **30 96 09** in

Eerste resultaten uit de focusgroepen

Hefbomen voor een groeimindset

Medewerkers een deel van hun tijd vrij plannen om nieuwe ideeën uit te werken is een goed idee om de groeimindset van je medewerkers te vergroten.

Het behouden van een startup-mentaliteit (ook in grotere ondernemingen) waarbij met kleine teams wordt gewerkt met eigen identiteit en grote eigen verantwoordelijkheid, is een goede hefboom voor een groeimindset.

Men is soms te loyaal. Een variërende instroom en uitstroom van medewerkers zorgt voor een groeimindset in een onderneming.

Veel hiërarchie staat een groeimindset in de weg.

Medewerkers worden te veel gepamperd. Vanuit hun comfortzone is er te weinig ruimte voor een groeimindset.

Als je de groeimindset bij je medewerkers wilt bevorderen, dan moet je voldoende tolerantie voor het maken van fouten aan de dag kunnen leggen.

Ben je getriggerd?

Neem vrijblijvend contact met ons op voor meer informatie over samenwerkingsmogelijkheden in het kader van onze onderzoeks- en dienstverleningsprojecten.

Karolien Hendrikx, PhD
Onderzoeker
Expertisecentrum Innovatief Ondernemen
Hogeschool PXL
Elfde Liniestraat 24A
B-3500 Hasselt
Tel. +32 11 77 56 71
Mobiel +32 479 88 74 64
E-mail: karolien.hendrikx@pxl.be
Website: www.pxl.be

Bieke Schreurs
Onderzoeker
Expertisecentrum Innovatief Ondernemen
Hogeschool PXL
Elfde Liniestraat 24A
B-3500 Hasselt
Tel. +32 11 77 54 77
Mobiel +32 479 80 98 47
E-mail: bieke.schreurs@pxl.be
Website: www.pxl.be