

Sociale innovatie binnen MKB versterkt concurrentiekracht

Auteur: Sabine van Wylick

MKB-bedrijven die sociaal innoveren, versterken daarmee hun concurrentiekracht. Dit blijkt uit een verkennend onderzoek van Panteia/EIM naar de praktijk van sociale innovatie in het MKB. Teambuilding blijkt de drijvende kracht hierbij te zijn. De kern van het onderzoek wordt gevormd door negen cases van sociale innovatie uit het midden- en kleinbedrijf. De cases zijn allen gebaseerd op de dagelijkse werkpraktijk van Syntens Innovatiecentrum, de landelijke organisatie die innovatie in het MKB stimuleert.

Bij sociale innovatie binnen bedrijven staan organisatorische vernieuwingen gericht op grotere betrokkenheid van het personeel in het gehele bedrijfsproces centraal. In het verkennend onderzoek van Panteia/EIM is duidelijk geworden dat meer verantwoordelijkheid voor het personeel bij voorkeur niet beperkt moet blijven tot de operationele processen. Het loont om binnen het MKB op marktstrategisch gebied veel meer ruimte voor het personeel te creëren. Juist door het optimaal benutten van het personeel, niet alleen in het directe contact met de klant, maak ook in het verkennen van nieuwe markten en mogelijkheden tot marktwerking, wordt sociale innovatie nog krachtiger ingevuld en is de impact op de bedrijfsresultaten daarvan nog sterker.

Tebuilding van groot belang

Bij sociale innovatie is teambuilding van groot belang gebleken. Het gaat hierbij om teams van personeel en management gezamenlijk. Juist deze gemeenschappelijkheid van management en uitvoerend personeel maakt dat het welzijn van het bedrijf steeds meer een deel wordt van het denken en doen van alle betrokkenen. En dat laatste is bij alle cases de drijvende kracht achter sociale innovatie!

Negen cases van sociale innovatie

De kern van het onderzoek wordt gevormd door negen cases van sociale innovatie die voornamelijk uit het midden- en kleinbedrijf in de topsectoren komen. Deze cases zijn ontleend aan de adviespraktijk van Syntens vanaf 2010 en zijn geselecteerd op voorspraak van Syntens. Enkele van deze bedrijven werden genomineerd voor de prijs voor het Slimste bedrijf van Nederland 2012.

Voorbeelden

Succesvolle voorbeelden zijn er genoeg. Zo ging Koekjesbakkerij Veldt aan de slag met het realiseren van een structuur waarin medewerkers bereid en in staat zijn om te laten zien wat ze in huis hebben. Niet alleen voor de dagelijkse handelingen, maar ook voor het systematisch inschakelen en laten meedenken van medewerkers bij het proces van bedrijfsvernieuwing en optimalisatie van bedrijfsprocessen. Aansturing binnen het bedrijf vindt nu meer vanuit de werkvloer plaats. Het management geeft richting en heeft daarna een coachende rol. Het bedrijf is intussen flink gegroeid. De kern van de vernieuwing bij machinefabriek Boessenkool betrof het nadrukkelijk betrekken van de medewerkers bij de uitdagingen waar het bedrijf voor staat (namelijk het vinden van technologische oplossingen voor klanten) en versterking van de interne opleiding (vakmensen certificaten laten halen). Belangrijke aspecten die daarbij een rol spelen zijn open en duidelijk communiceren naar het personeel, mensen herkennen en erkennen in hun kennis en vaardigheden, en personeel uitdagen. Het bedrijf groeit jaarlijks met 10%.

[Lees het hele onderzoeksrapport hier.](#)