

Innovatie op de werkvloer

Waar komt innovatie vandaan? Het gaat vaak om toevalstrefers bij fundamentele onderzoekers die zich niet hoeven te bekommeren om saaie besloemingen zoals toepassing, zou Robbert Dijkgraaf zeggen. Grote vindingen zijn meestal onverwacht en een toevallig bijproduct van een andere handeling. Het is deze onzekerheid die maakt dat je breed moet zaaien zonder vooraf criteria te geven waar iets moet ontspruiten en waarvoor het moet dienen. Waar Robbert Dijkgraaf idealiter een klein aantal zeer hoogwaardige en radicale innovaties voor ogen heeft, zet het Nederlandse innovatiebeleid de laatste jaren vooral



SANDRA PHILIPPEN

Hoofdredacteur ESB

s.phlippen@sdu.nl

in op grote aantallen kleinere innovaties. Verbeteringen van bestaande producten, processen en sociale innovaties. De grote focus op de toepasbaarheid van wetenschappelijk onderzoek in Nederland is Dijkgraaf een doorn in het oog. Uiteraard blijft het investeren in fundamenteel onderzoek van groot belang. Maar het kan volgens mij geen kwaad dat de aandacht nu vooral uitgaat naar het inrichten van de werkvloer waarop de toepassing van vindingen moet plaatsvinden en waar de grote procesinnovaties vandaan komen.

Als voorbeeld waar nationaal beleid tot veel innovatie leidt, wordt vaak verwezen naar Duitsland. Duitsland staat bekend om een nationaal innovatiesysteem waarin juist die verbinding tussen fundamenteel onderzoek en toepassing in de praktijk van het grootste belang is (Bartholomew, 1997). Het competitieve voordeel van het Duitse innovatiemodel ligt in het sterk gecoördineerde overheidsbeleid en industriële structuren. Samen slaan zij de brug tussen fundamenteel wetenschappelijk onderzoek en de technologische doorontwikkeling van vindingen daaruit. Onderzoeksinstellingen, de industrie, banken en belangengroepen werken intensief samen. Een dergelijk innovatiemodel blijkt vooral bij incrementele innovaties in volwassen industrieën direct goed te werken.

Kijkend naar Duitsland zouden we er dus niet zo slecht aan doen om een tijd lang in te zetten op toepassing en verbinding met de praktijk. De werkvloer dus. Dan is de volgende vraag hoe we die werkvloer moeten inrichten om innovatie te bevorderen. Daarover is veel discussie.

Wiebe Draijer, de nieuwe voorzitter van de SER, vindt dat het van groot belang is dat we een meer flexibele arbeidsmarkt hebben voor innovatie omdat we anders werknemers op arbeidsplekken hebben vastzitten waar ze niet optimaal

presteren. Dat stuit de economen Henk Volberda en Alfred Kleinknecht tegen de borst omdat zij menen dat de rigiditeit van de huidige arbeidsmarkt een groot voordeel is. Werkgevers investeren, volgens Volberda, meer in hun personeel met een vast contract, wat vooral sociale innovatie ten goede komt. In een arbeidsmarkt met soepelere ontslagrechten nemen werknemers volgens Kleinknecht minder risico en durven ze minder kritiek te uiten. Beide zijn slecht voor innovatie. Dat laatste moet Draijer trouwens weten want McKinsey, zijn vorige werkgever, hangt vol met posters waarop het belang van kritiek uiten staat geprikt. Maar de vraag is of het waar is dat men minder

kritiek uit bij soepelere ontslagmogelijkheden. Want achter het standpunt van Draijer schuilt dan ook Jules Theeuwes, die van mening is dat werknemers in een flexibele arbeidsmarkt juist productiever kunnen worden en in zichzelf gaan investeren door minder vanzelfsprekende zekerheden. Maar een flexibele arbeidsmarkt is meer dan alleen een soepel ontslagrecht. Ook centrale versus decentrale loononderhandelingen horen bij de discussie over respectievelijk de huidige en een meer flexibele arbeidsmarkt. Wat dit betreft vond Coen Teulings (1997) dat de neiging van werkgevers om te investeren in werknemers – en daarmee innovatie aanjagend – minder is wanneer lonen decentraal onderhandeld worden. Dit komt doordat werknemers verwachten dat lonen meegroeiën met productiviteitsverbeteringen en inflatie. Omdat de productiviteitsverbeteringen goeddeels door de investering van de werkgever in het personeel geïnitieerd zijn, roept deze dus zijn eigen loonkostenstijging over zich af. Het jaar erna zal de werkgever in kwestie wel uitkijken met die investering in zijn personeel. Duidelijk wordt in ieder geval dat er nog geen consensus is over hoe het er op de werkvloer aan toe moet gaan om optimaal te kunnen innoveren en concurreren. De SER is vorige week direct bedolven onder de adviesaanvragen over de arbeidsmarkt van de toekomst. Gelukkig voor de heer Draijer komt ESB nu binnenkort te hulp met een dossier.

LITERATUUR

Bartholomew, S. (1997) National systems of biotechnology innovation: complex interdependence in the global system. *Journal of International Business Studies*, 28(2), 241–266.

Teulings, C.N. (1997) A new theory of corporatism and wage setting. *European Economic Review*, 41(3–5), 659–669.

De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik en voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden.