

Denk anders: 3 manieren om Cognitieve Diversiteit op de werkplek op te bouwen

Een cultuur van innovatie is afhankelijk van verschillende denk- en leerstijlen.

Hier zijn enkele manieren waarop bedrijven de cognitieve diversiteit effectief kunnen bevorderen.



Auteur: Caskie Lewis-Clapper, gepubliceerd op 09 juli 2019. Vertaald door INVK.
<https://www.workforce.com/news/think-differently-3-ways-build-cognitive-diversity-workplace>

Het vermogen om diversiteit in ervaringen, cultuur en achtergrond als hefboom te gebruiken is een sterke motor voor innovatie en wereldwijd succes, aldus een Forbes-onderzoek onder leidinggevenden. Maar er is één belangrijk element dat over het hoofd kan worden gezien als bedrijven proberen diverser te worden: cognitieve diversiteit, of de verschillen in hoe mensen denken en informatie verwerken.

Teams die cognitieve diversiteit weerspiegelen lossen complexe problemen sneller op dan teams die bestaan uit individuen die het oplossen van problemen op dezelfde manier benaderen, hebben twee onderzoekers ontdekt. Wanneer ze geconfronteerd worden met nieuwe en onzekere situaties, zetten teams die bestaan uit cognitief diverse individuen verschillende manieren van denken in om de uitdaging aan te gaan. Het resultaat is een versneld leer- en prestatievermogen. Ondertussen worden teams die bestaan uit mensen die complexe problemen op dezelfde manier aanpakken, belemmerd door een gebrek aan veelzijdigheid. De bevindingen gelden ongeacht de verschillen in geslacht, leeftijd of etniciteit.

Het bevorderen van een grotere cognitieve diversiteit in teams kan een uitdaging zijn wanneer de natuurlijke neiging van leiders er vaak in bestaat om mensen te selecteren die een gelijkaardige aanpak hebben als zichzelf of als degene die eerder die rol vervulde. Maar een cultuur van innovatie is afhankelijk van verschillende denk- en leerstijlen en het werk verandert snel. Wat in het verleden heeft gewerkt, zal in de toekomst misschien niet meer werken.

Hier zijn een paar manieren waarop bedrijven de cognitieve diversiteit effectief kunnen bevorderen.

Rekrutering voor Cognitieve Diversiteit

Wees bewust in het zoeken naar teamleden met verschillende denkstijlen en benaderingen. Er zijn maar heel weinig organisaties die niet op zoek zijn naar versterking van de mix van vaardigheden van hun personeel, en dat betekent dat

ze anders moeten gaan werken. Een goede plek om te beginnen is om aannames in twijfel te trekken met betrekking tot de criteria voor succes in een bepaalde rol.

Vaak proberen organisaties nieuw talent aan te nemen op basis van hun "stamboom" voor een specifieke rol, zoals het aantal jaren ervaring in een vergelijkbare functie, waar ze naar de universiteit zijn gegaan of de graad of diploma's die ze hebben behaald. Maar deze wervingsstijl beperkt het vermogen van een organisatie om de cognitieve diversiteit te verwerven die nodig is om zakelijke uitdagingen op te lossen in een snel veranderende omgeving. In plaats daarvan zouden leiders zich moeten afvragen: "Wat zijn de uitdagingen die we moeten oplossen en wat zijn de capaciteiten, ervaringen en achtergronden die we moeten hebben om deze uitdagingen op nieuwe manieren aan te pakken? Hoewel niet elke rol zich leent voor dit proces, is het toepassen van deze techniek waar mogelijk het risico waard.

Het is ook belangrijk om buiten je branche te zoeken naar talent dat je prestaties kan verbeteren door nieuwe ideeën te introduceren die in verschillende vakgebieden of werkomgevingen worden gekweekt. Zo heeft Magellan Health [noot: het bedrijf van de auteur] bijvoorbeeld technologische starters, digitale-app-ontwikkelaars en horecaspecialisten ingehuurd om hun aanpak met betrekking tot patiënt betrokkenheid te vernieuwen en het bereik en de resultaten te verbeteren. De hogere niveaus van cognitieve diversiteit die door deze inspanningen worden bereikt, helpen bedrijven om gelijke tred te houden met de veranderende behoeften en om zich beter te positioneren voor de overleving op lange termijn.

Verbreek de mal voor partnerschap

Het vermogen om alert te reageren op veranderingen is een cruciaal kenmerk voor innovatie en succes op de lange termijn. Strategische partnerschappen zijn een manier om het niveau van cognitieve diversiteit aan te wenden dat nodig is om zich aan te passen en te evolueren in een transformatieve omgeving. Ecosystemen zijn nu vloeiender dan ooit, en dat zal zo blijven.

Zoek naar mogelijkheden om samen te werken met niet-traditionele mensen, groepen en bedrijven om nieuwe manieren te verkennen om de complexe uitdagingen waar je sector voor staat aan te pakken. Door een "no lines"-aanpak te hanteren bij het oplossen van complexe vraagstukken wordt de cognitieve diversiteit versterkt en worden bedrijven beter gepositioneerd om zowel ontwrichtende innovatie in hun vakgebied te creëren als te overleven.

Alleen al in de gezondheidszorg brengen partnerschappen tussen zorgverleners, technologie- en softwarebedrijven, retailbedrijven en veel meer nieuwe concepten op de markt die de traditionele zorgverlening verstoren. De boekhoudingsfirma PwC stelt de vaardigheden voor die nodig zijn om te reageren op de evoluerende bedrijfsmodellen in de gezondheidszorg, waaronder vaardigheid in kunstmatige intelligentie, machinaal leren en voorspellende analyses.

En deze trend beperkt zich niet alleen tot de gezondheidszorg. Nu bedrijven over de hele wereld de vierde industriële revolutie doorkruisen, zal het vermogen om te putten uit niet-traditionele expertisegebieden - zoals kunstmatige intelligentie, digitale betrokkenheid en voorspellende analyse - en nieuwe vaardigheden te ontwikkelen in bestaand talent, organisaties die hun lot in een transformatieve

omgeving beheersen, onderscheiden van organisaties die de omgeving in staat stellen om hun lot te bepalen.

Creëer ruimte om te innoveren

Leiders moeten de toon zetten voor een innovatieve werkomgeving - virtueel of fysiek. In een tijd waarin 43 procent van de werknemers minstens enige tijd op afstand werkt, veranderen veel van de historische sociale contracten tussen werknemers en werkgevers. Daarom is het nu een goed moment om bewust bezig te zijn met het opbouwen van innovatieve spieren. Het werk wordt geherdefinieerd, de focus op resultaten wordt versterkt en er ontstaan geheel nieuwe manieren van samenwerken en verbinden.

Kleine stappen kunnen grote resultaten opleveren. Het werken met teams om duidelijkheid te krijgen over een op te lossen probleem kan bijvoorbeeld genoeg zijn om een nieuw en ander gesprek te beginnen over een oud probleem. Alleen al het creëren van tijd voor teams om samen na te denken over een gezamenlijke behoefte of probleem zonder dat er meteen een oplossing geforceerd moet worden, kan een ander resultaat opleveren.

Het heroverwegen van welk gedrag wordt beloond is ook belangrijk bij het hervormen van een innovatiecultuur. Het vieren van "tries" versus successen vergt moed, maar het kan transformatief zijn in het opbouwen van innovatief vermogen en het aantrekken van cognitief divers talent.

Een vernieuwde aanpak van doorbraakprestaties

Cognitieve diversiteit is een essentieel ingrediënt in het creëren van een cultuur van innovatie in elke organisatie, en vice versa. Het ondersteunen van een cognitief diverse werkplek vereist sterk leiderschap dat bereid is om echt alles te heroverwegen - niet alleen, maar met hun teams, hun klanten en over de grenzen van de organisatie heen. De kracht om samen te leren en cognitieve diversiteit te cultiveren bij het ontwerpen van het werk van morgen is een sterk spel voor elk bedrijf dat concurreert in de snel veranderende wereld van vandaag.

Copyright © 2019. Alle rechten voorbehouden.