



Jobonzekerheid en innovatief werkgedrag: twee fenomenen in een veranderende arbeidsmarkt

Wendy Niesen, Hans De Witte & Tinne Vander Elst

Inhoud

- Veranderende arbeidsmarkt
 - Jobonzekerheid
 - Innovatie
- Vier resulterende vragen
- Een empirische toets
 - Methode
 - Resultaten
- Besluit

Beleid

- Europees niveau
- Vlaams niveau

Relatie tussen beide concepten

- **Jobonzekerheid**

- Diverse niveaus

- **Individueel niveau**

- KWANTITATIEVE COMPONENT
- “een bezorgdheid over het voortbestaan van de huidige job” (van Vuuren, 1990)

- KWALITATIEVE COMPONENT
- “zorgen over het verlies van belangrijke jobkenmerken” (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999)

- **Innovatie**

- Diverse niveaus

- **Individueel niveau**

- Hoe meten?
 - Tewerkstelling in creatief beroep
 - Gedrag? IWB!

- “De intentionele introductie, applicatie binnen een rol, groep of organisatie van ideeën, processen, producten of procedures, nieuw voor de specifieke eenheid, bedoeld om een significant voordeel te betekenen voor het individu, de groep, de organisatie of bredere samenleving”

Jobonzekerheid

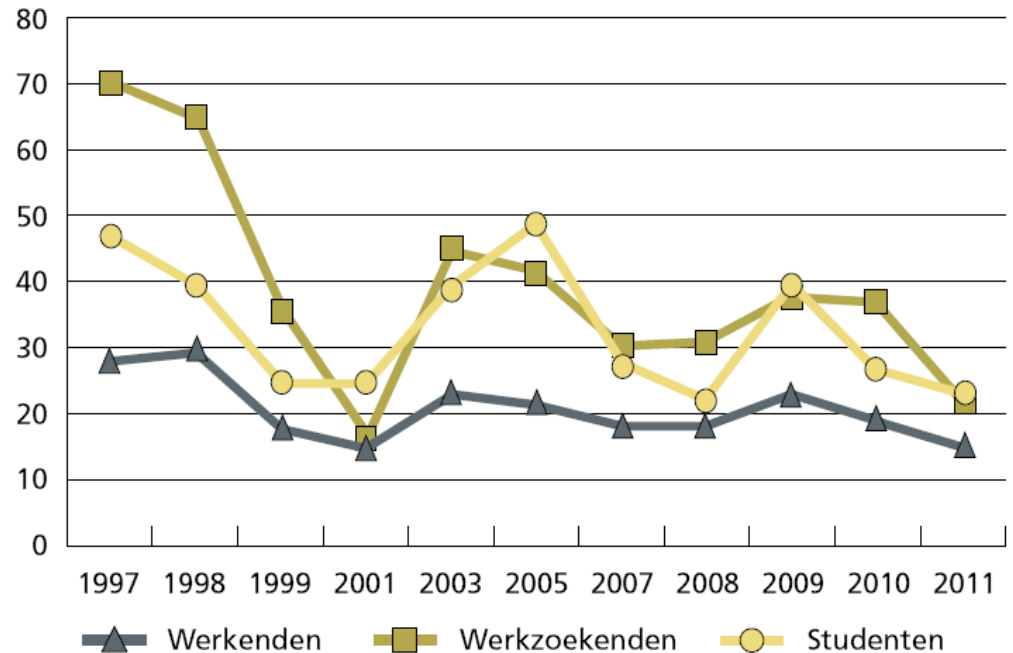
• CIJFERS

- 1/7 die zich zorgen maakt over eigen mogelijke werkloosheid
- 1/3 maakt zich zorgen over mogelijke werkloosheid van zichzelf of partner
- Conjunctuurgevoelig: sinds september 2010 dalende werkloosheidscijfers
- Objectieve mogelijkheid om job te verliezen ~ job onzekerheid

•STREVEN

- “ Meer mensen aan het werk hebben en houden”

Aandeel van de bevolking dat vreest zijn werk te verliezen of niet aan werk te geraken, van 1997 tot 2011, in %.



Bron: SCV-survey.

Innovatie

• CIJFERS

• Vlaanderen: 9.7% van de Vlamingen tewerkgesteld in de (medium)-hoogtechnologische industrie of hoogtechnologische diensten

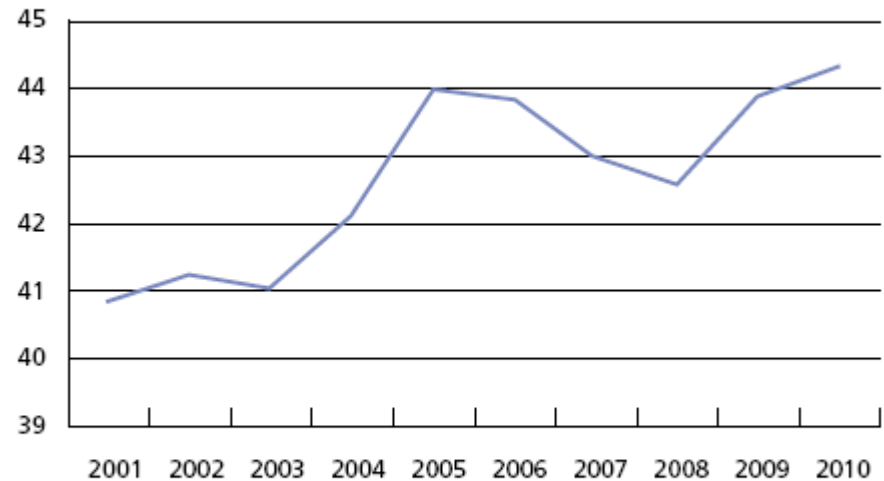
• 2010: 44.3% van Vlaamse actieve bevolking tewerkgesteld in creatieve beroepen (hogere kaderleden, bedrijfsleiders en zaakvoerders, specialisten in wetenschappelijke beroepen en tussenkader en technici in wetenschappelijke beroepen)

• STREVEN

• “In een ontwikkelde economie zijn innovatie en creativiteit belangrijke voorwaarden om tot een meer toegevoegde waarde te komen”

• “Aanboren van alle potentieel”

Evolutie van het aandeel van de creatieve beroepen in de beroepsbevolking, van 2001 tot 2010, in %.



Noot: het gaat om personen wonend in een land (of regio), ongeacht waar ze werken.

Bron: Eurostat, verwerking SVR.

Resulterende vragen (1)

- Vraag 1
 - Is er een relatie tussen jobonzekerheid (JO) en innovatief werkgedrag?
- Geen relatie/band (JO- gedragingen)
- Positieve band (Staufenbiel & König (2010), populaire visie)
- Negatieve band (meeste studies rond JO)

Hypothese 1: **negatieve samenhang** tussen JO en IWB

Resulterende vragen (2)

- Vraag 2
 - Verschilt deze relatie naargelang het type jobonzekerheid (kwalitatief vs kwantitatief)?
- Explorerend (De Witte et al., 2010)

Hypothese 2: beide types **negatief gerelateerd** aan IWB, gegeven stresserende aard

Resulterende vragen (3)

- Vraag 3 : Hoe kunnen we deze negatieve band verklaren?
- Threat rigidity theory (Staw, Sandelands & Dutton, 1981)
 - Een dreiging beïnvloedt de informatieverwerking van WN's
 - Aandachtveld vernauwt, minder in staat om relevante omgevingsinformatie te verzamelen
 - Concentratie (= de focus van aandacht) op de taak
 - Vermindert bij zorgen over andere aspecten (Demerouti, Taris & Bakker, 2007)

Hypothese 3: concentratie speelt rol in de relatie JO - IWB

Resulterende vragen (4)

- Vraag 4: verschilt de samenhang JO- IWB over sectoren heen?
- Evidentie voor verschil in jobonzekerheid? (VDAB)

Lage jobonzekerheid	Hoge jobonzekerheid
Publieke sector Gezondheid en welzijn	Culturele sector

Hypothese 4: negatieve samenhang JO – IWB voor alle sectoren

Een empirische toets...

- Data verzameld in samenwerking met Jobat
- Enkele sectoren geselecteerd uit deze dataset
- Metingen:
 - Kwantitatieve JO (De Witte, 2000)
 - Kwalitatieve JO (De Cuyper & De Witte, intern)
 - IWB (verkorte versie De Jong & Den Hartog, 2010)
 - Concentratie (Demerouti et al. 2007)

Achtergrondkenmerken

	Publieke sector	Gezondheids- en welzijnssector	Cultuur en andere diensten
N	355	425	77
Man	123 (34.6%)	75 (17.6%)	21 (27.3%)
Leeftijd	40.42	38.48	36.39
Permanent contract	323 (91.0%)	345 (84.1%)	62 (87.3%)
functieniveau	3.81	3.67	3.75
voltijds	282 (79.4%)	249 (58.6%)	52 (67.5%)
Grootte organisatie	52.7% +1000 WN	34.8% +1000 WN	33.8% 10-49 WN's
Org veranderingen 1 jaar: ja	126 (35.5%)	173 (40.7%)	34 (44.2%)

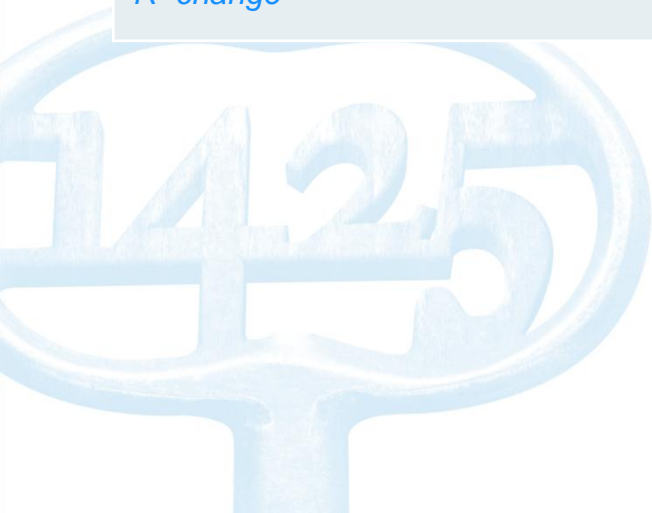
Vraag 1&2: kwantitatieve JO-IWB

	Publieke sector	Gezondheids- en welzijnssector	Culturele sector
Geslacht	.019	.096	.039
Vast contract	-.130*	.010	.092
Voltijds	.087	.126	.107
<i>R² change</i>	.023*	.038**	.012
JO	-.016	-.129*	.385**
<i>R² change</i>	.00	.014*	.129**



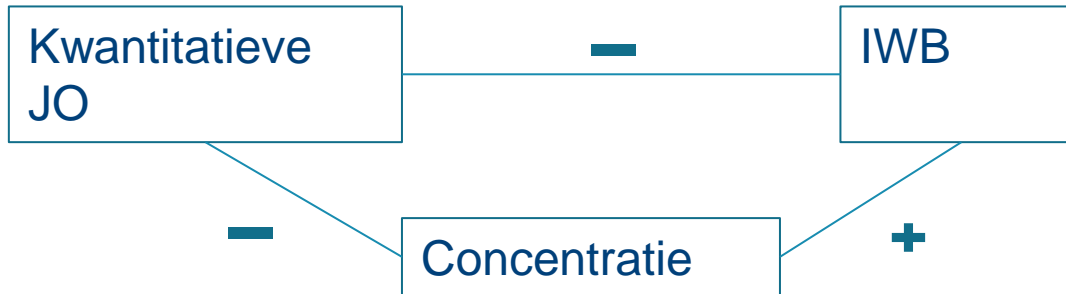
Vraag 1&2: kwalitatieve JO-IWB

	Publieke sector	Gezondheids- en welzijnssector	Culturele sector
Geslacht	-.023	.102*	-.018
Vast contract	-.124*	.061	-.046
Voltijds	.089	.128	.137
<i>R² change</i>	.023*	.038**	.012
JO	-.126	-.013	.256*
<i>R² change</i>	.016*	.00	.065*

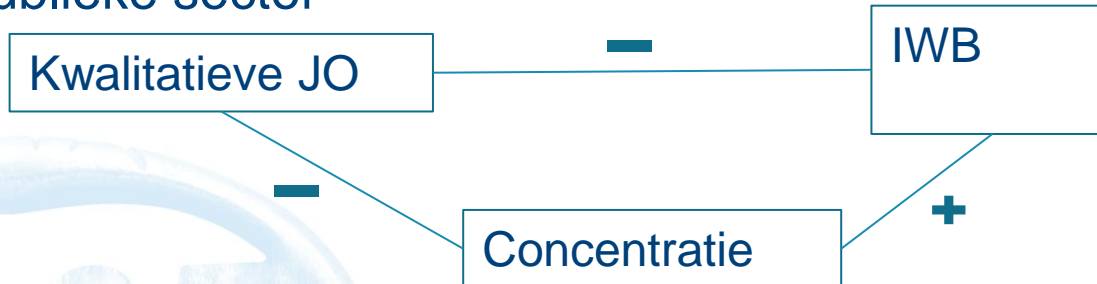


Vraag 3: Mediatie toets

- Gezondheids- en welzijnssector



- Publieke sector



- Culturele sector



Vraag 4: JO & IWB per sector

- Is de opgestelde categorisatie zinvol?

	Publieke sector	Gezondheids- en welzijnssector	Culturele sector
Kwantitatieve JO	1.91	2.01	2.42
Kwalitatieve JO	2.63	2.58	2.62
Innovatief werkgedrag	2.82	2.92	2.99

Conclusies

- Hypothese 1: geen eenduidige relatie JO- IWB
- Hypothese 2: beide types verschillend gerelateerd aan IWB

	Publieke sector	Gezondheids- en welzijnssector	Culturele sector
Kwalitatieve JO	-	/	+
Kwantitatieve JO	/	-	+

Conclusies

- Hypothese 3: rol concentratie bevestigd, behalve voor culturele sector
- Hypothese 4: de samenhang JO-IWB is sectorspecifiek
- Beperkingen van studie
 - kleine steekproef voor culturele sector (N=77) die net verrassende resultaten oplevert
 - Cross-sectionele data



Dank u voor uw
aandacht

Wendy.niesen@ppw.kuleuven.be