

De Employability Scan

Arbeidsmarktcongres 2013: Organisaties en inzetbaarheid



Jill Nelissen
Doctoranda
Onderzoeksgroep Personeel en
Organisatie, KU Leuven

Doctoraatsproject over het thema 'Employability'

Jill Nelissen

Prof. dr. Anneleen Forrier
Prof. dr. Marijke Verbruggen

Faculteit Economie en
Bedrijfswetenschappen

Onderzoeksgroep Personeel en
Organisatie

Ellen Peeters

Prof. dr. Nele De Cuyper
Prof. dr. Hans De Witte

Faculteit Psychologie en
Pedagogische Wetenschappen

Onderzoeksgroep Arbeids-,
Organisatie- en
Personeelspsychologie

Inhoud

1. Wat is employability?
2. Waarom investeren in employability?
 - ❖ Resultaten
3. Uit welke facetten bestaat employability?
 - ❖ Employability scan





1. WAT IS EMPLOY-ABILITY?

Employability

Historiek

Macro

- 1950-1970
- Doel: volledige werkgelegenheid
- Focus op kennis, vaardigheden en attitudes die de kansen van werklozen op de arbeidsmarkt verhogen.

Meso

- 1980-1990
- Doel: Flexibiliteit
- Focus op aspecten die de interne mobiliteit van werknemers bevorderen

Micro

- Vanaf 1990
- Doel: alternatief voor werkzekerheid
- Focus op de zelfredzaamheid van het individu

Employability

Definitie

Tegenwoordig is...

- employability niet enkel van belang voor starters en werklozen
- employability is niet enkel van belang binnen de huidige organisatie (interne employability)

Employability is de kans van individuen om een job te bekommen en/of te behouden

- bij de eigen werkgever (interne employability)
- op de arbeidsmarkt (externe employability)



2. WAAROM INVESTEREN IN EMPLOYABILITY?

De management paradox

Inzetbare werknemers
= competitief voordeel



Inzetbare werknemers
= risico

War for talent:

- Belang van...
 - Talent (competitief voordeel)
 - Flexibel personeel (interne mobiliteit)
 - Welzijn (sociaal verantwoord ondernemen)
 - Een aantrekkelijke werkgever te zijn

→ **Investeren in employability!**

War for talent

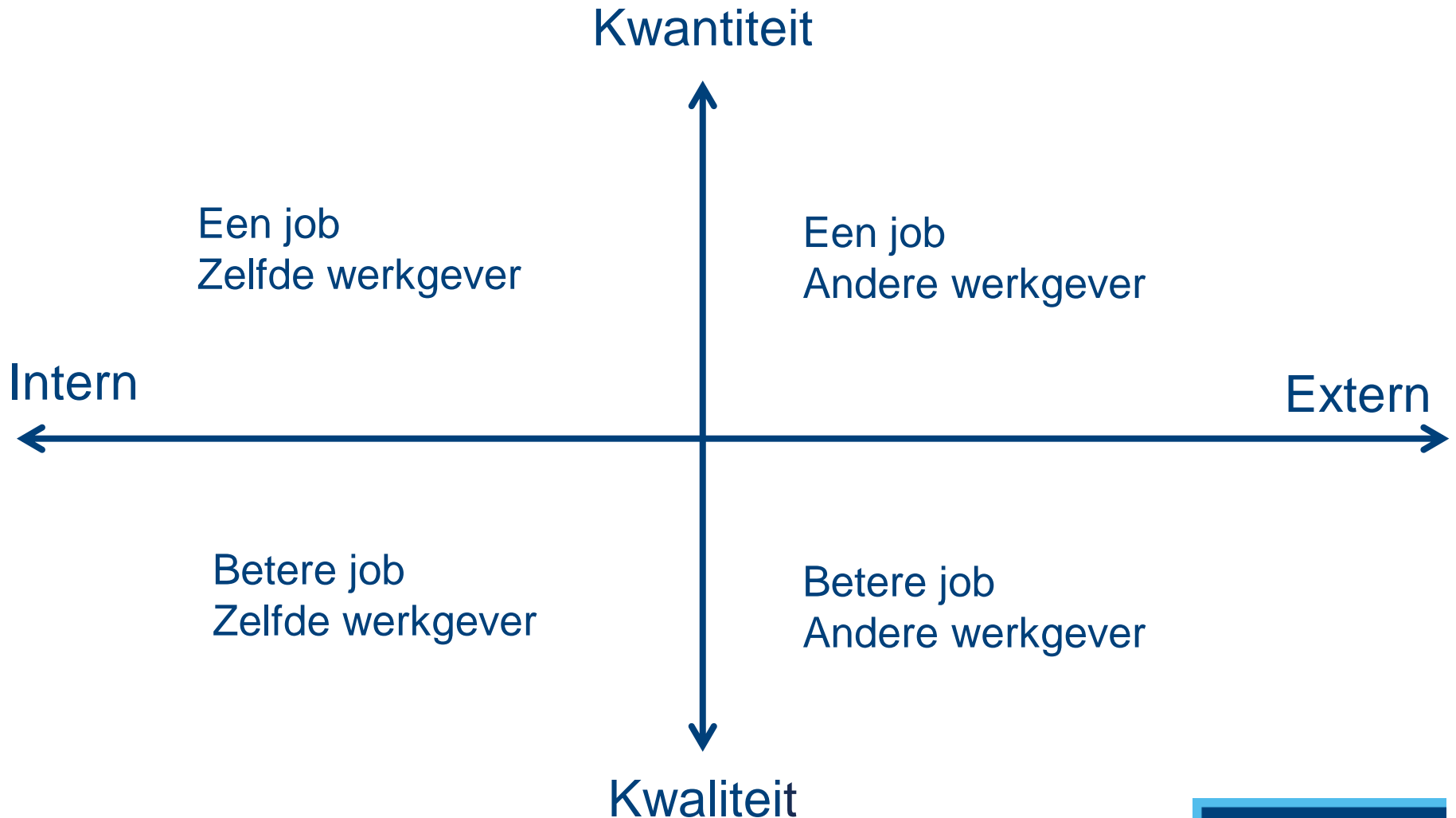
- Inzetbare werknemers worden aantrekkelijk voor andere werkgevers
- Risico op verloop?

→ **Niet investeren in employability?**

Risico?

'Waarom investeren in de employability van werknemers als dit hen aantrekkelijker maakt voor andere werkgevers?'

Gepercipieerde inzetbaarheid



Risico?

Gepercipieerde
interne
kwantitatieve
inzetbaarheid



Gepercipieerde
interne
kwalitatieve
inzetbaarheid

Gepercipieerde
externe
kwantitatieve
inzetbaarheid



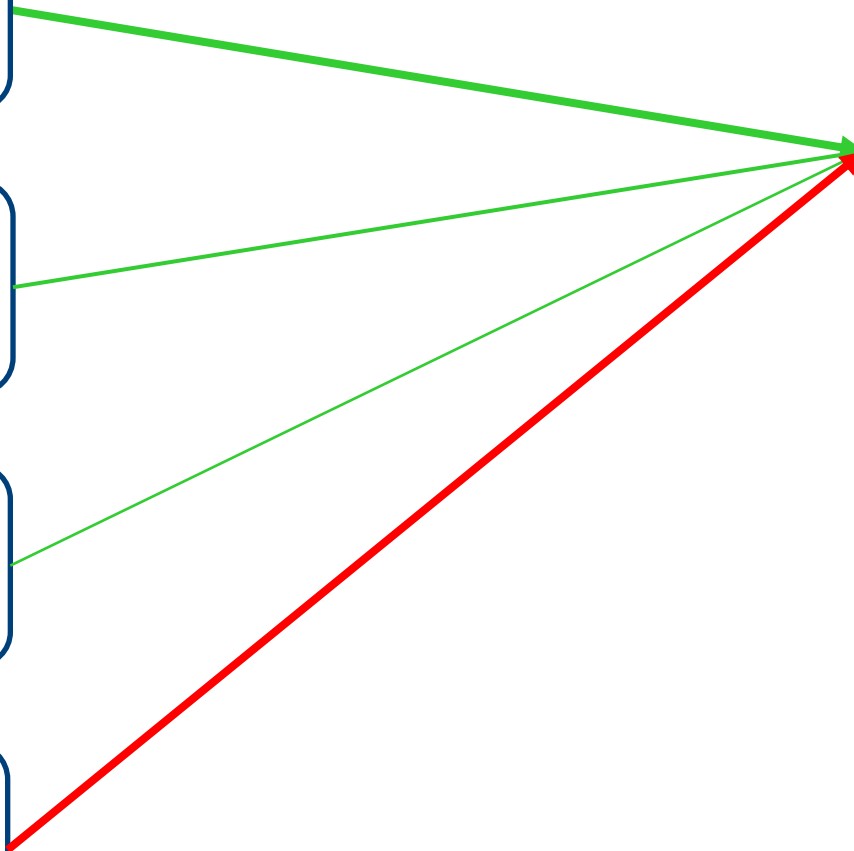
Gepercipieerde
externe
kwalitatieve
inzetbaarheid

Resultaten

Organisatiebetrokkenheid



Prestatie



Conclusie

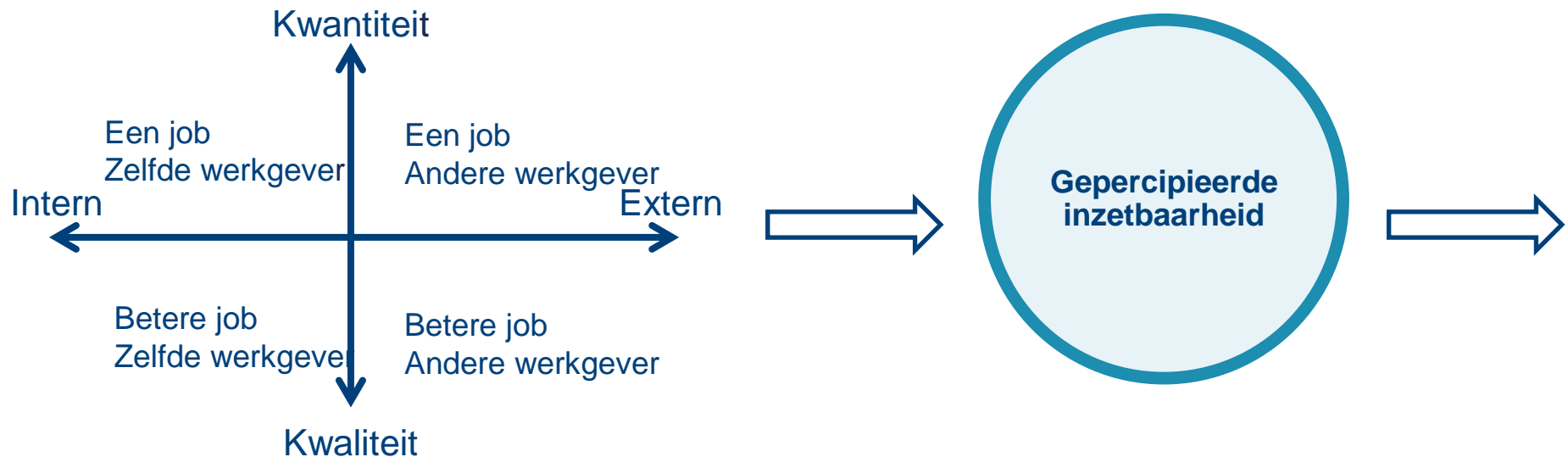
- Voordelen van investeren in employability!
 - Competitief voordeel
 - Inzetbare werknemers zijn...
 - Gelukkig op het werk en naast het werk
 - Minder onzeker
- Nadelen van investeren in employability?
 - Risico?
 - Genuanceerde visie: afhankelijk van de dimensies van gepercipieerde inzetbaarheid
 - Gepercipieerde interne inzetbaarheid verhoogt organisatiebetrokkenheid
 - Gepercipieerde externe kwalitatieve inzetbaarheid is een trigger tot lagere organisatiebetrokkenheid
 - Gepercipieerde externe inzetbaarheid is problematisch, enkel wanneer werknemers *beter* alternatieven zien bij andere werkgevers



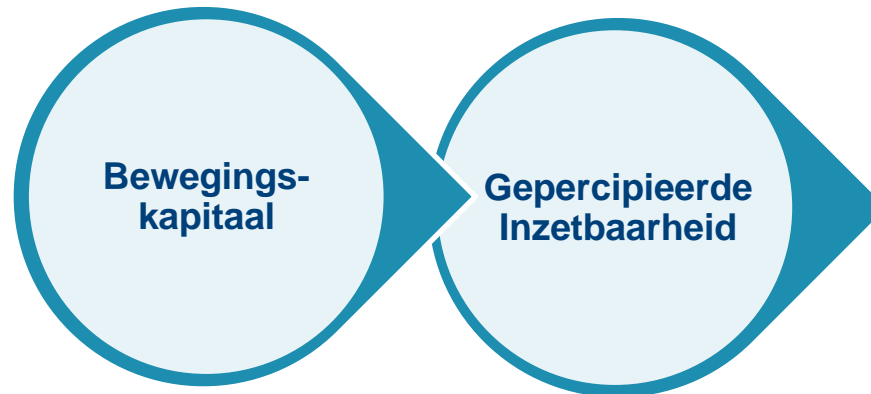
3. UIT WELKE FACETTEN BESTAAT EMPLOYABILITY?

Conceptueel model

Om de inzetbaarheid van werknemers goed te kunnen managen is inzicht vereist in de verschillende facetten van employability en hoe deze samenhangen.



Conceptueel model



Persoonlijk kapitaal

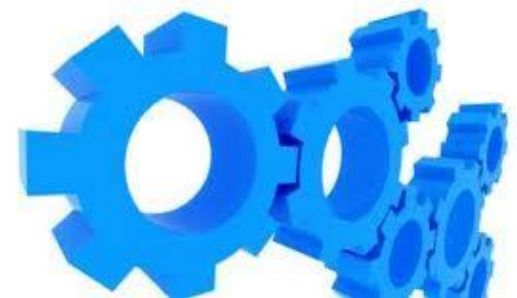
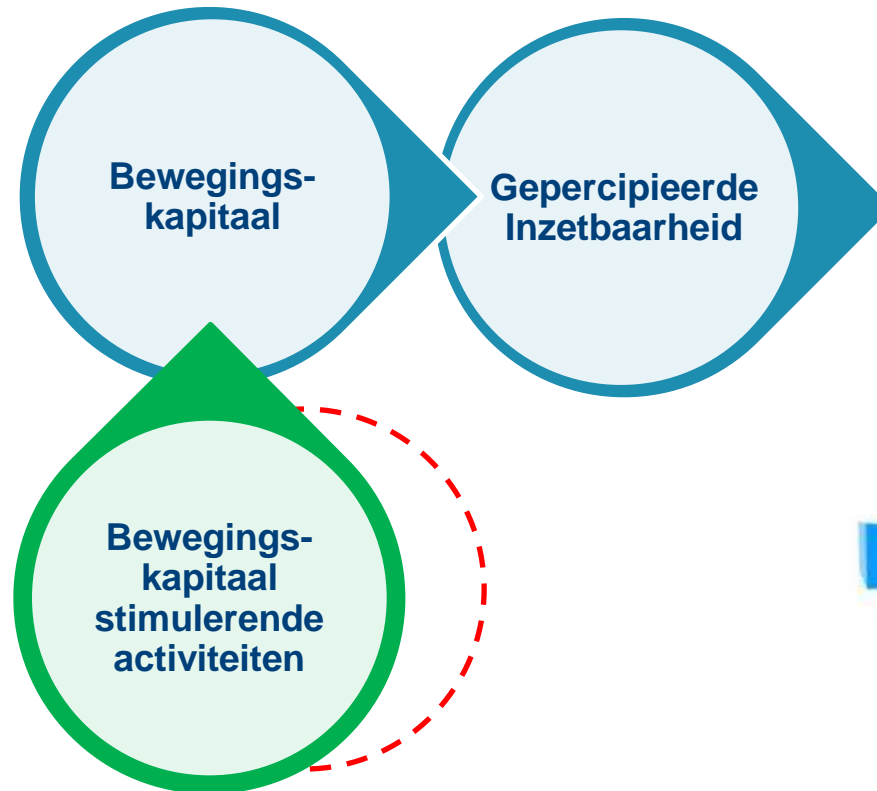
- **Professionele competenties**
- **Mobiliteitscompetenties**

Sociaal kapitaal

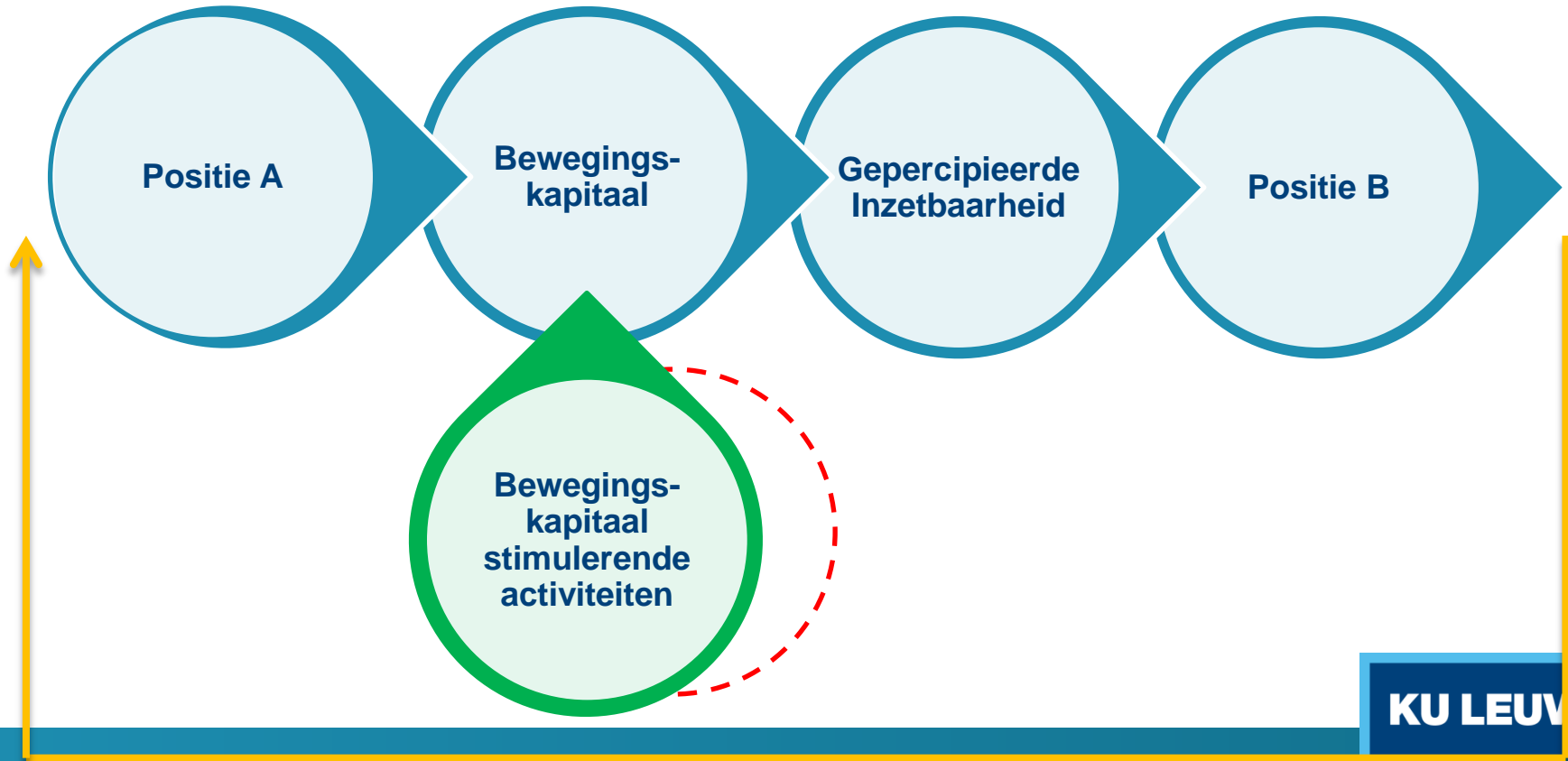
Conceptueel model

Bijvoorbeeld:

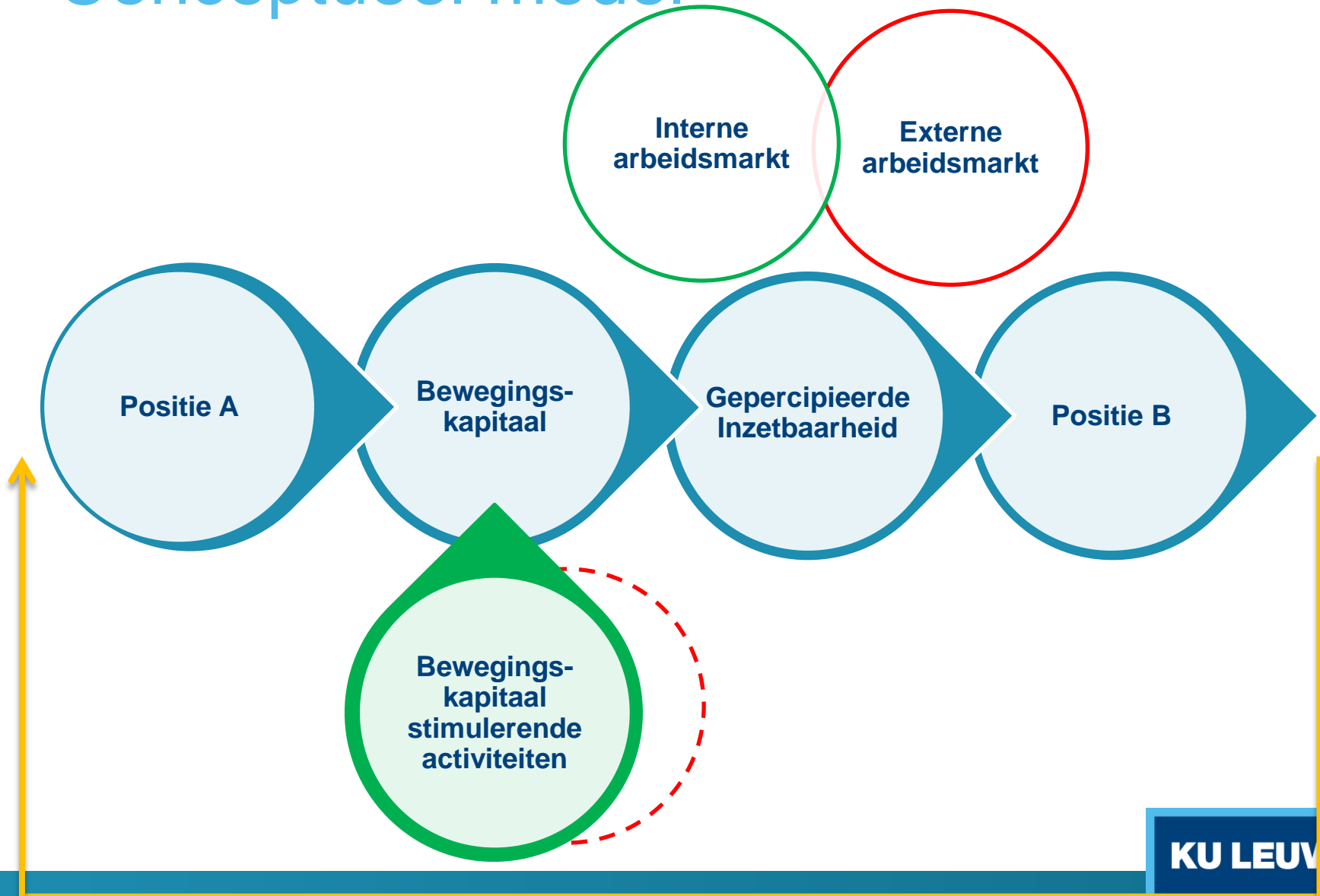
- **Training en opleiding**
- **Loopbaanbegeleiding**
- **Netwerkactiviteiten**
- **Taakrotatie, taakverbreding, taakverrijking**
- **Jobdesign**
- **Organisatiecultuur**
- ...



Conceptueel model

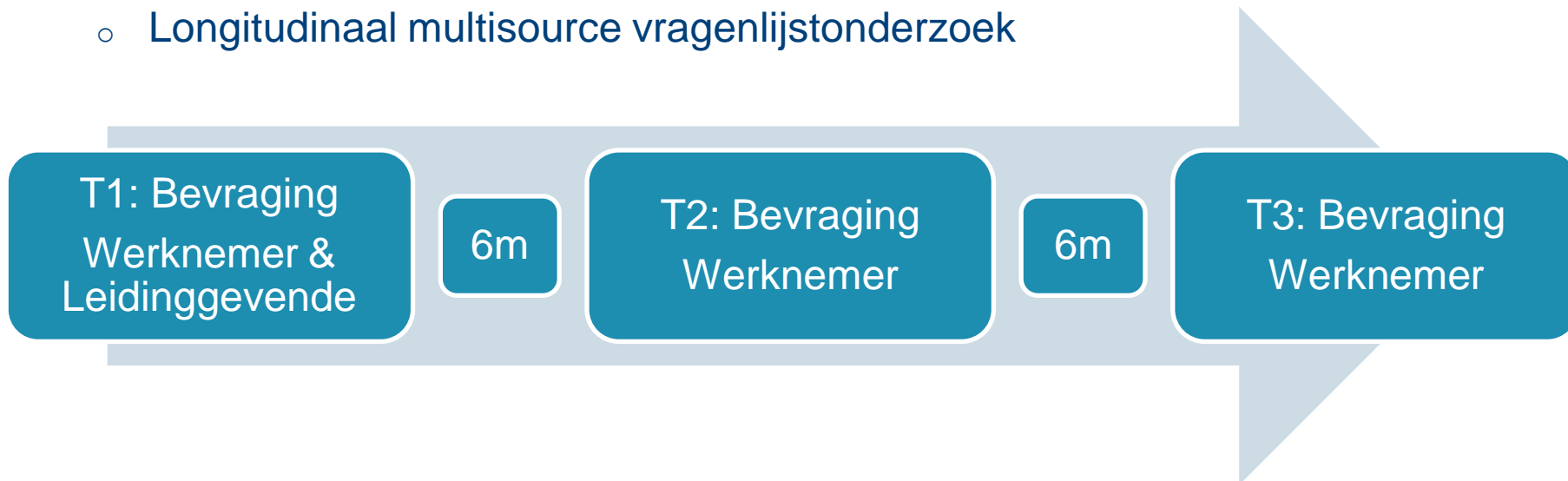


Conceptueel model



Employability scan

- Wat?
 - Grootschalig onderzoek bij Belgische ondernemingen
 - Causale verbanden tussen de verschillende facetten van employability bestuderen
- Hoe?
 - Longitudinaal multisource vragenlijstonderzoek





Bedankt!

Jill.Nelissen@kuleuven.be