

Flexibel inzetten van talent. Tijd voor een aangepast HR-beleid!

Prof. dr. Ans De Vos

SD Worx Chair “Next generation work: creating sustainable careers”

ans.devos@ams.ac.be

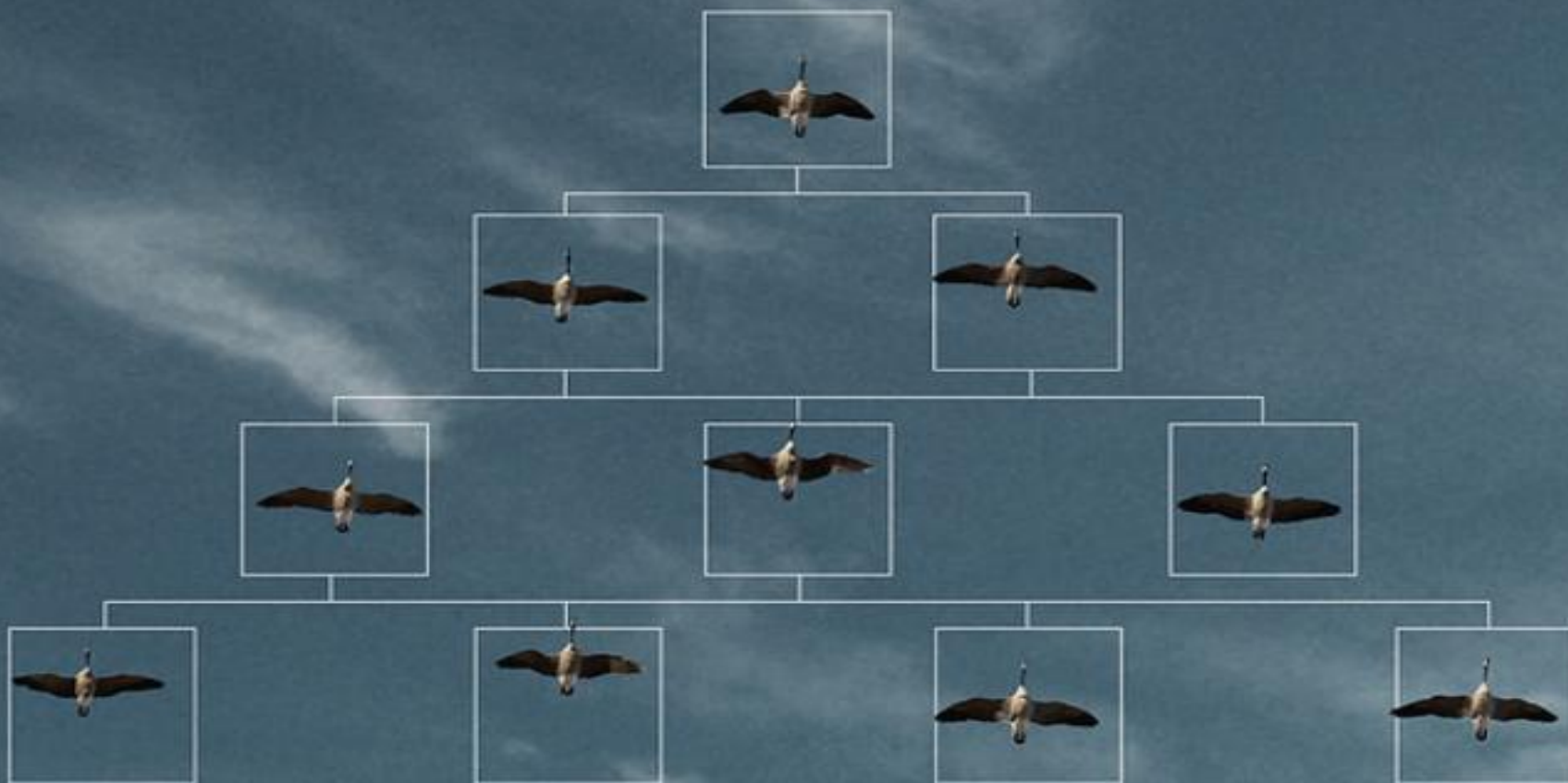
Jan Laurijssen

SD Worx

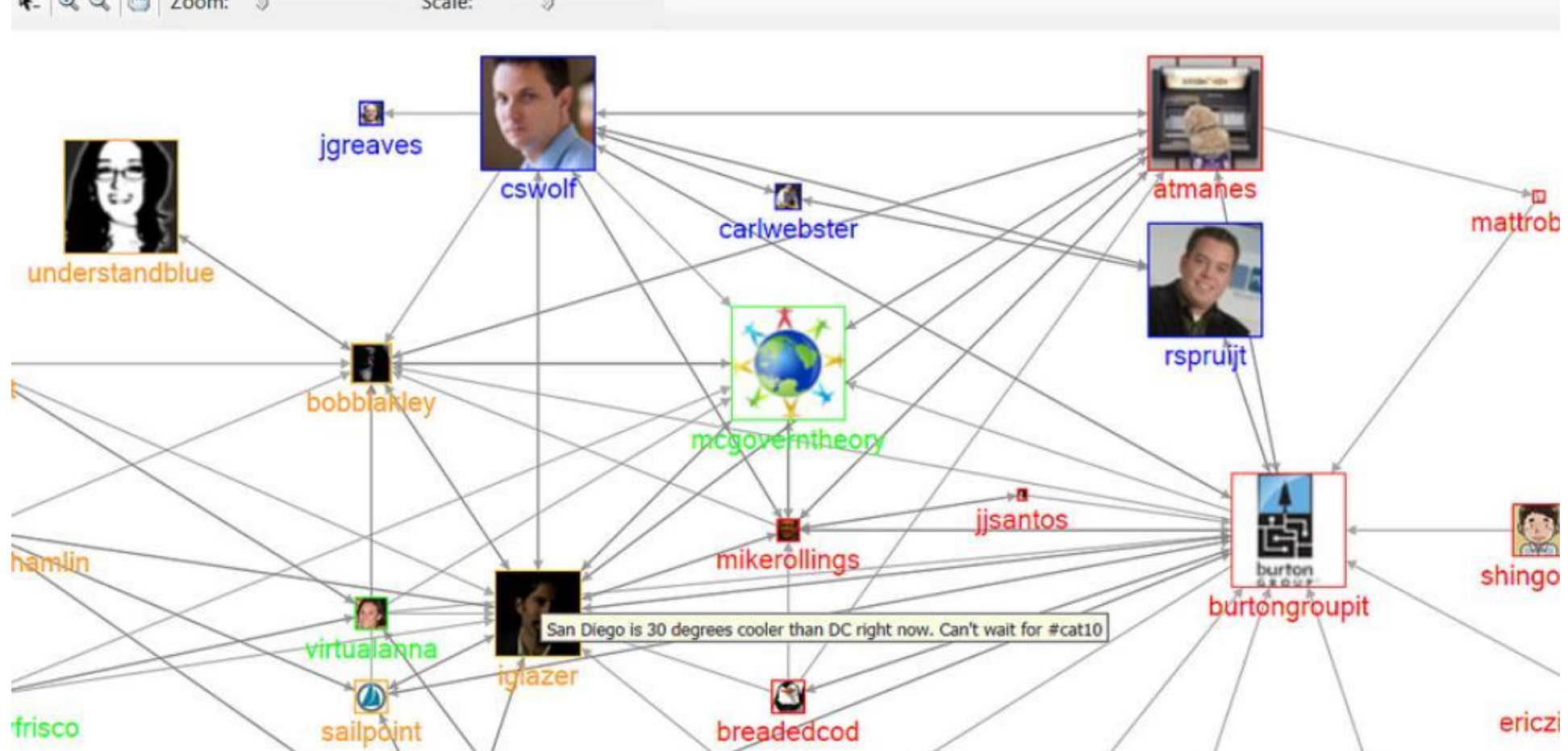




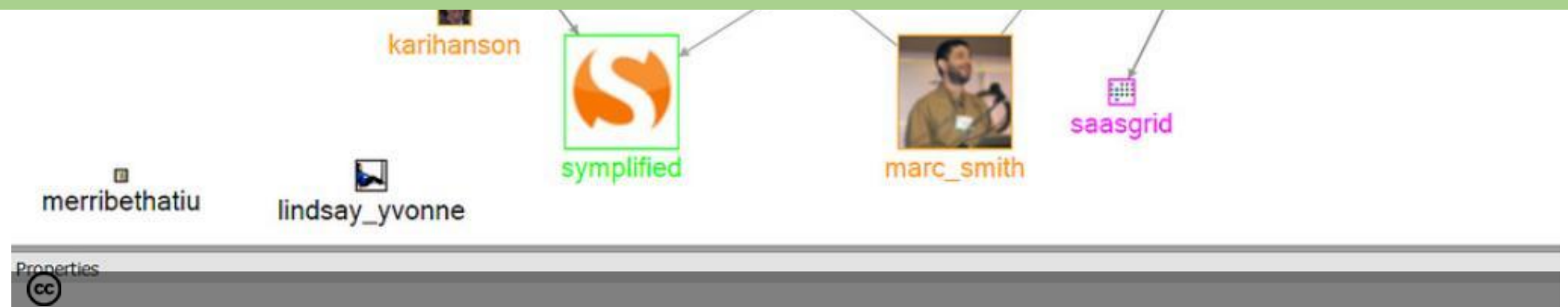
Snelheid van verandering



Van “talent zit in de kern van je organisatie”...



... Naar “talent zit overal”

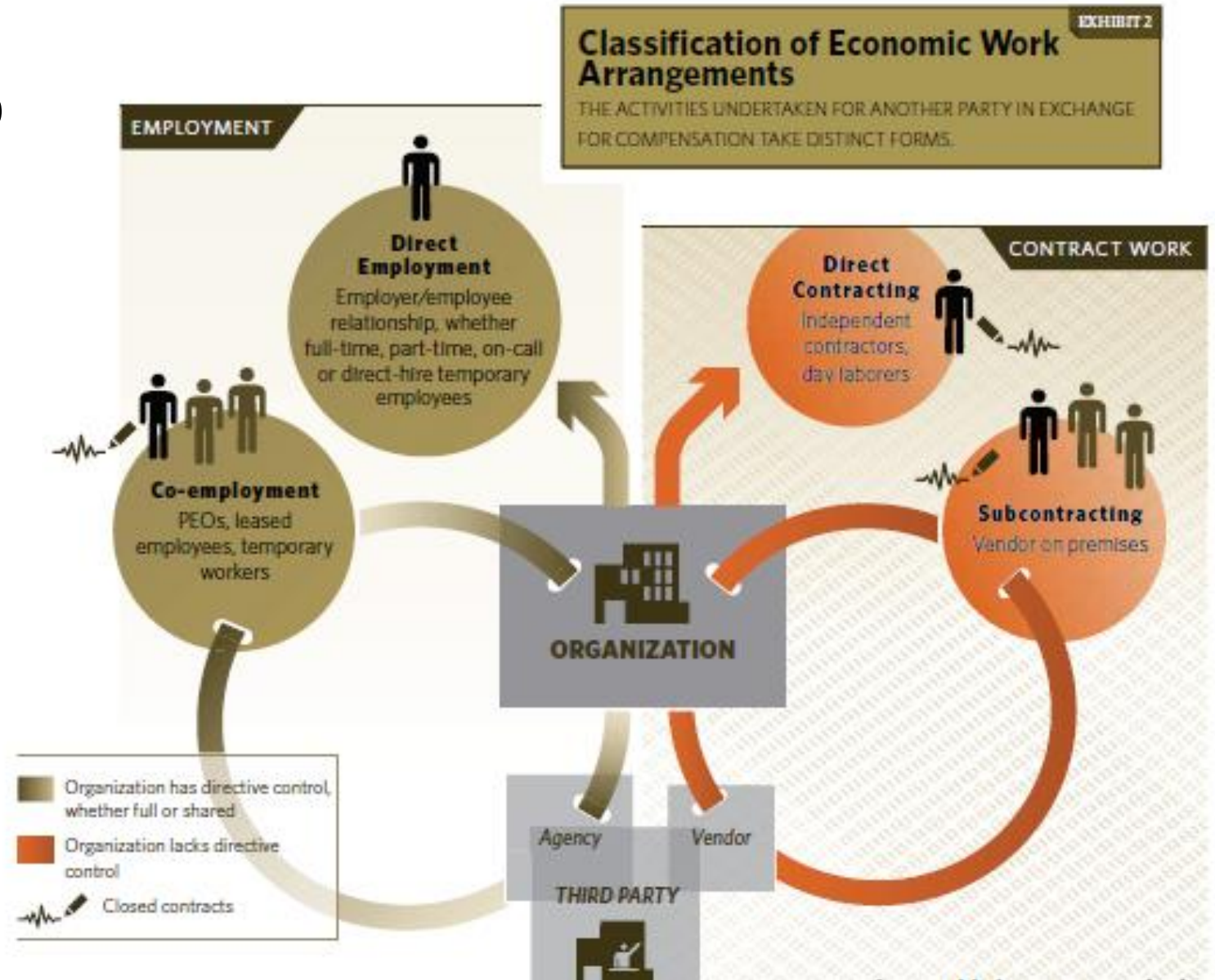




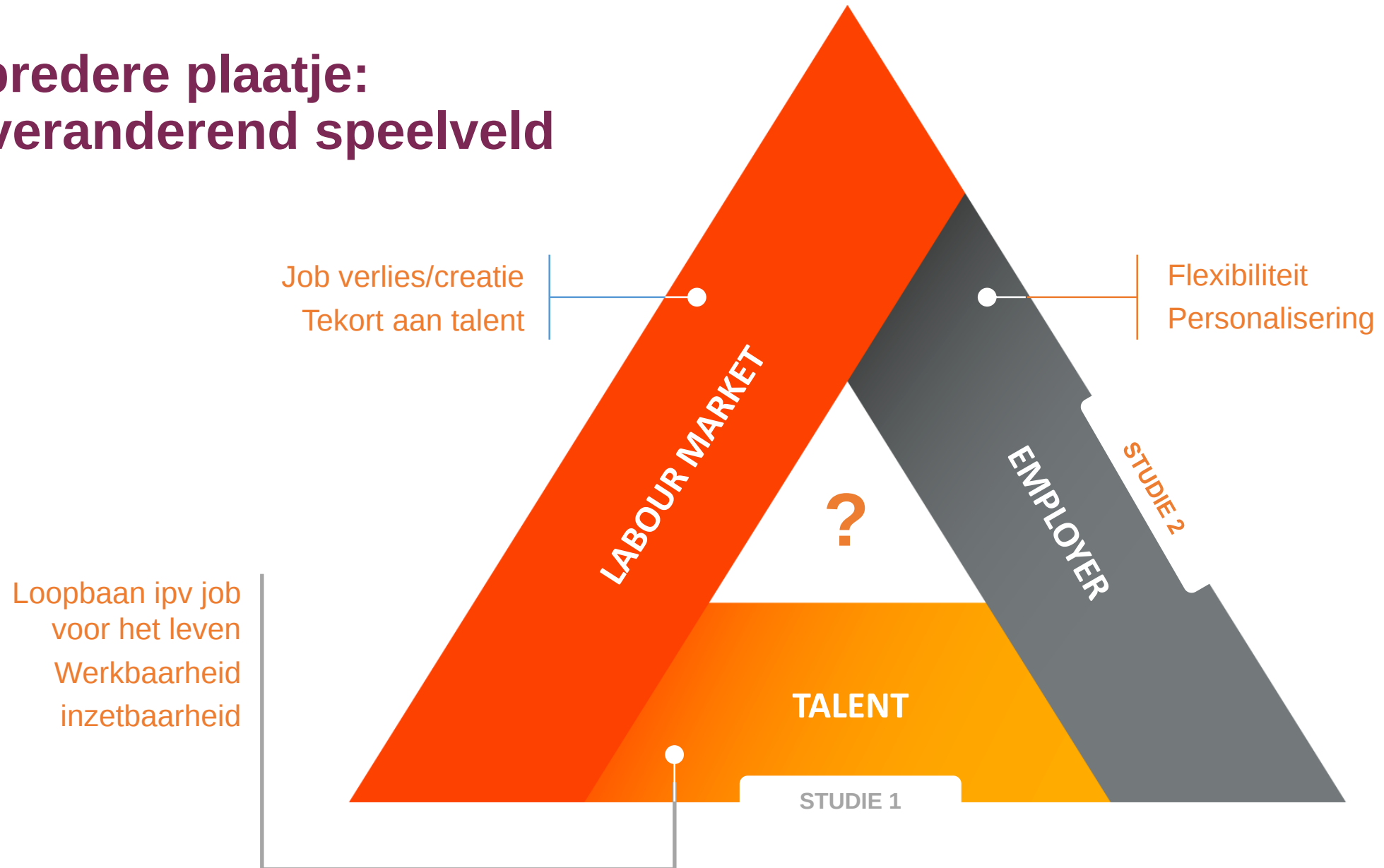


Hoever reikt de blik op talent in uw organisatie?

Welke vormen van samenwerking zijn er?
Waarom?
Uitzonderlijk of vaste praktijk?

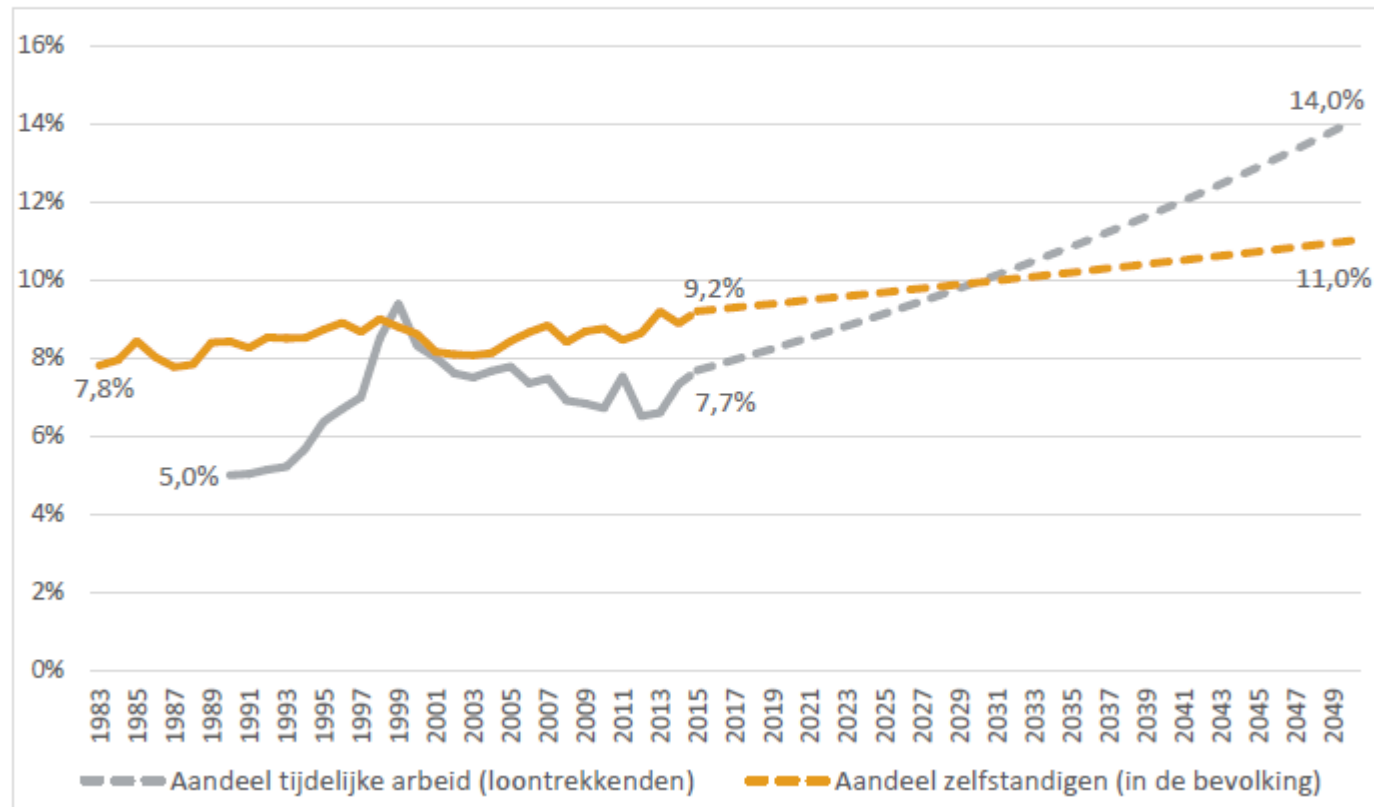


Het bredere plaatje: een veranderend speelveld



Loopt het allemaal zo'n vaart?

Figuur 8. Evolutie van het aandeel tijdelijke arbeid (loontrekkenden) en aandeel zelfstandigen (Vlaams Gewest; 1983-2015, projectie 2016-2050)



Volgens OESO: 15,2%
“self-employed” in België

- Wat geschreven wordt
- Wat gemeten wordt
- Wat er echt gebeurt



**Wat zijn de voornaamste
inzichten uit het
onderzoek SD Worx -
AMS?**

Het onderzoek

Internationale focus

België, VK, Duitsland,
Nederland, Frankrijk

1.847 Freelancers

1.074 Werkgevers



Organisatieperspectief

45%

Gelooft dat ze geen problemen zullen hebben om talent aan te trekken de komende drie jaar

31%

Anticipeert een tekort aan intern talent om de missie, visie en strategie de komende drie jaar te realiseren

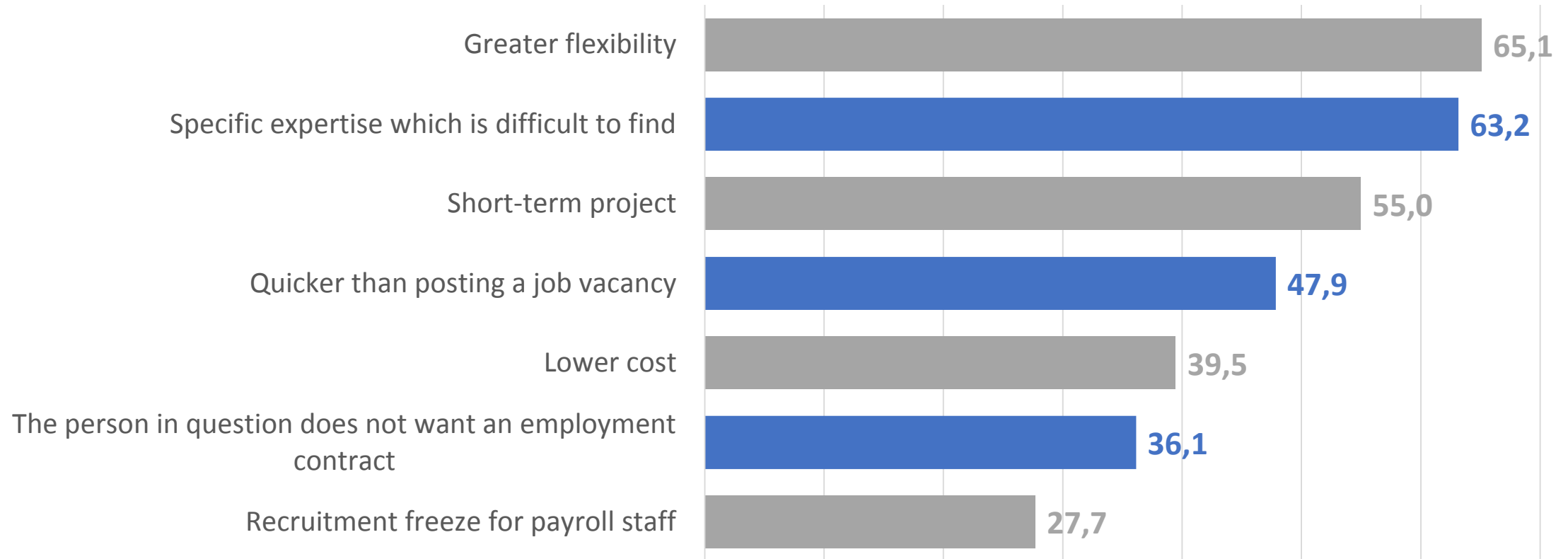
25%

Percipieert de toekomst van de organisatie als onzeker



Waarom werkgevers kiezen voor freelancers

Belangrijk / zeer belangrijk (in %)



Werkgeversbenadering van flexibel talent

95%

Stelt freelancers te werk (meer freelancers in organisaties met hoger verloop)

29%

In kern en lange termijn opdrachten

35%

Heeft een 'workforce planning' strategie

25%

HR is zelden of nooit betrokken

42%

Maakt geen onderscheid tussen intern en extern talent in HR-beleid



Geen zwart-wit verhaal (meer)

Relationeel

- Lange termijn
- Brede scope van taken
- Verloning voor inzet & resultaat
- Sterke betrokkenheid
- Ontwikkelingskansen

“De vaste, interne medewerker”

Transactioneel

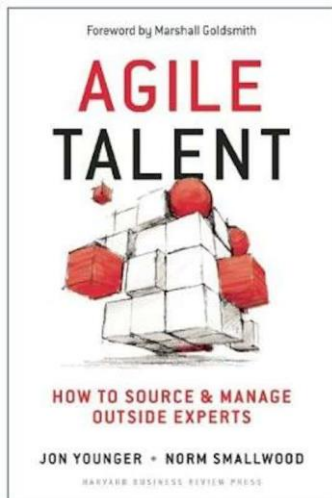
- Korte termijn
- Afgebakende taken
- Verlonen voor resultaat
- Weinig betrokkenheid
- Geen investering in ontwikkeling

“De tijdelijke, externe medewerker”

Van outsourcing naar inbedden: Het psychologisch contract met extern talent

Belang van alignering

- Administratief
- Performantie
- Strategisch
- Cultuur



Dus niet “geen tijd, geen mandaat, niet wettelijk, ...”

Freelancers perspectief

47%

Werkt alleen, thuis

77%

Heeft meerdere opdrachten bij verschillende klanten

28%

Werkt samen met anderen in een (meestal informeel) netwerk

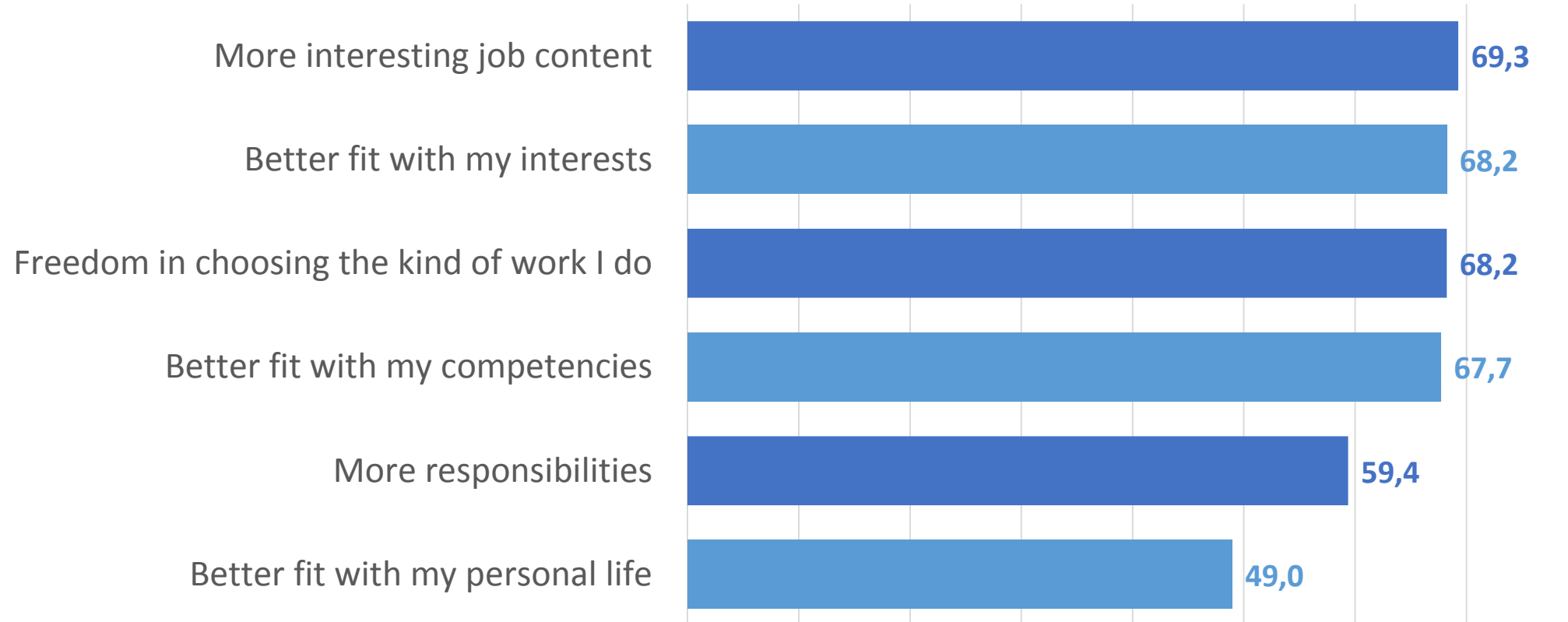
39%

Wil op lange termijn als freelancer aan de slag blijven, 23% wil een eigen bedrijf uitbouwen



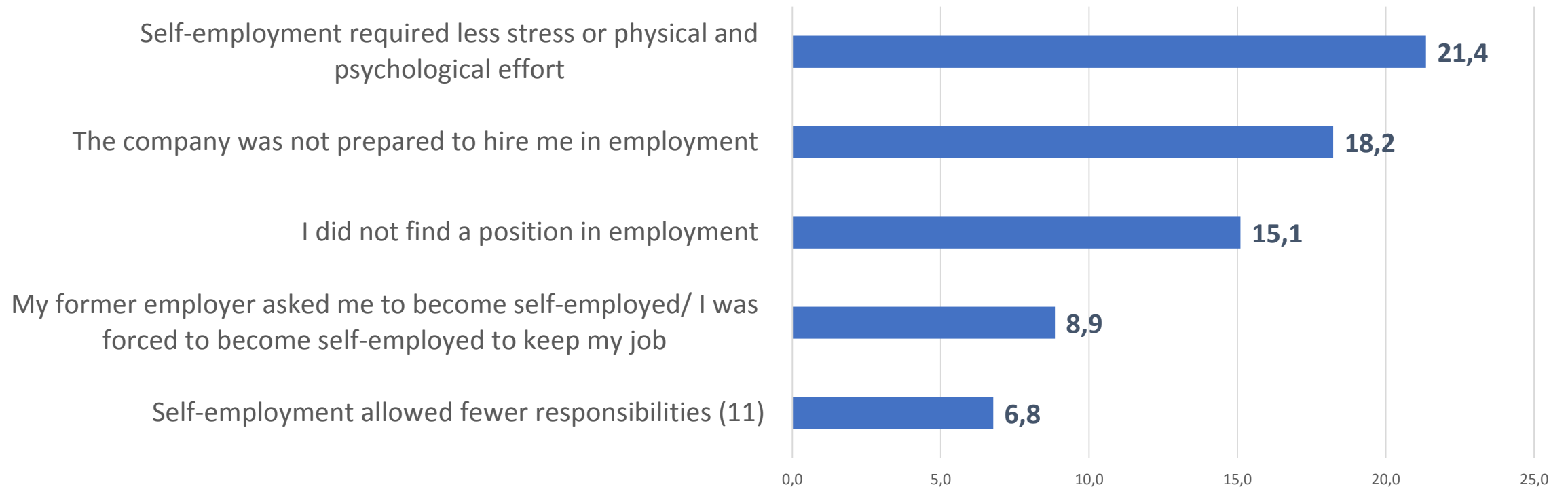
Waarom kiezen voor een loopbaan als zelfstandige

Belangrijk / zeer belangrijk (in %)



Waarom kiezen voor een loopbaan als zelfstandige

Belangrijk / zeer belangrijk (in %)



Werk- en loopbaanattitudes van freelancers

41%

Spendeert actief tijd aan het verbeteren van kennis en vaardigheden nuttig voor hun werk

56%

Ontwikkelt vaardigheden die ze in toekomstige rollen nodig kunnen hebben

70%

Is optimistisch over toekomstige opdrachten bij huidige klanten

79%

ervaart autonomie

84%

Voelt zich competent in hun werk

50%

Heeft een ondersteunend netwerk

55%

Voelt zich verbonden met de mensen met wie ze werken

74%

Is trots op hun werk

38%

Ervaart balans tussen werk en privéleven

Enkel implicaties

1. Externe medewerkers zijn officieel geen medewerkers maar vragen toch om een beleid
2. Externen brengen nieuwe inzichten maar als je ze niet verankert zijn ze ook weer snel weg (borging)
3. Belang van sociaal kapitaal en relationeel leren maar dan moet je externen ook als volwaardig teamlid beschouwen
4. Duurzame loopbanen: freelancer worden omwille van meer flexibiliteit maar door resultaatsverbintenis misschien ook net minder
5. Wie is begaan met de employability van de freelancer? Werken op je sterktes op korte vs lange termijn

Meer lezen / horen?

