

Welke kenmerken worden erkend als talenten van arbeiders in een groot bedrijf?

Jolien Holsteyns
Afstudeerrichting TEW-BM 2018-2019

Promotor: prof. dr. Koen Van Laer
Begeleider: mevrouw Sandra Bogaers



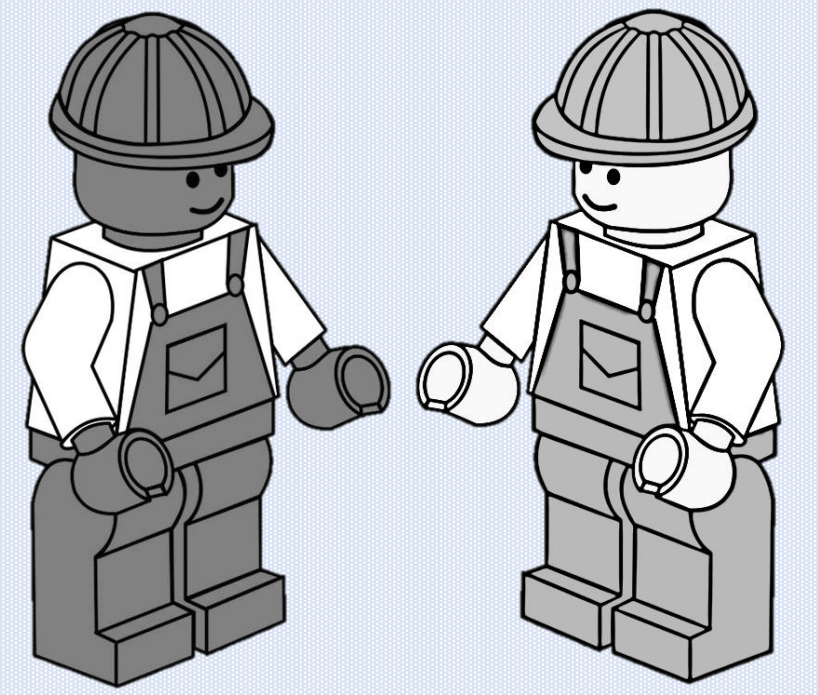
Inleiding

- Lage werkzaamheidsgraad van personen met een migratieachtergrond
- Context van schaarste aan talent: veel knelpuntberoepen
- Optimaal gebruik maken van aanwezig talent op diverser wordende arbeidsmarkt



Methodologie

- Literatuurstudie over talent(management) en talent van etnische minderheden
- Kwalitatief onderzoek (case study) in twee magazijnen van een groot bedrijf
- Twaalf diepte-interviews met leidinggevenden en arbeiders
- "Over welke eigenschappen moeten arbeiders beschikken om gezien te worden als talentvol, volgens de leidinggevenden en arbeiders in een groot bedrijf, en hoe beïnvloedt dit het talentmanagement van de arbeiders?"



Bevindingen

- Constructie van talent door leidinggevenden
 - ✓ Behalen van prestaties
 - ✓ Communicatievaardigheden
 - ✓ Een 'goed' karakter hebben
 - ✓ Veiligheidsvoorschriften en -instructies naleven
- Constructie van talent door arbeiders
 - ✓ Behalen van prestaties
 - ✓ Veiligheidsvoorschriften en -instructies naleven
- Ontwikkeling van talent
 - ✓ Doorgroeimogelijkheden
 - ✓ Opleidingen



Discussie

- Vier bijdragen
 - ✓ Onderzoek richt zich op talenten van arbeiders
 - ✓ Discrepancie tussen wat leidinggevenden en wat arbeiders beschrijven als eigenschappen van talent van arbeiders
 - ✓ Verschillende percepties over de doorgroeimogelijkheden
 - ✓ Arbeiders behoren voornamelijk tot de etnische minderheid



Conclusie

- Mogelijks een miskennis van de capaciteiten van arbeiders
- Arbeiders weten niet precies wat er als een talent wordt gezien
- Onduidelijkheid over gewenste eigenschappen van talent binnen het bedrijf treft overwegend de etnische minderheid

