

# INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD .....	5
HOOFDSTUK 1 INTRODUCTIE.....	11
1.1. Inleiding.....	12
1.2. Talent gap bij professionele dienstverlenende organisaties.....	14
1.3. Trends bij professionele dienstverlenende organisaties .....	15
1.4. Inspelen op de trends: invoering Mass Career Customization.....	18
1.5. Probleemstelling onderzoek.....	21
1.6. Opbouw proefschrift.....	21
Referenties.....	23
HOOFDSTUK 2 IMPLEMENTATIE MASS CAREER CUSTOMIZATION .....	29
2.1. Inleiding.....	30
2.2. Mass Career Customization .....	30
2.3. Mogelijke voordelen van Mass Career Customization.....	32
2.4. Deloitte .....	33
2.4.1. De organisatie .....	33
2.4.2. Personeel Deloitte .....	34
2.5. Implementatie van MCC.....	34
2.5.1. Uitrol MCC en pilot fase .....	35
2.5.2. Communicatie richting counselors en counselees.....	35
2.5.3. Introductiebijeenkomst counselors.....	37
2.5.4. Introductiebijeenkomst van counselees .....	38
2.5.5. Performance coaching .....	39
2.5.6. MCC procedures .....	40
2.5.7. Samenvatting interventie .....	40
Referenties.....	41
HOOFDSTUK 3 CONCEPTUEEL MODEL EN METHODOLOGIE .....	43
3.1. Inleiding.....	44
3.2. Te gebruiken factoren.....	44
3.2.1. Socio-demografische factoren .....	44
3.2.2. Persoonlijkheid .....	46
3.2.3. Functie.....	46

3.2.4.	Organisatie.....	47
3.3.	Carrièreuitkomsten .....	47
3.4.	Conceptueel model.....	49
3.5.	Vier verschillende onderzoeksrichtingen .....	50
3.6.	Onderzoeksmethodologie in het algemeen .....	53
3.6.1.	Verantwoording van de metingen .....	53
3.6.2.	Onderzoeksopzet en inhoud vragenlijst.....	53
3.6.3.	Validiteit vragenlijst en data .....	53
3.6.4.	Populatie en respons.....	53
3.6.5.	Karakteristieken respondenten eerste meting .....	54
3.6.6.	Betrouwbaarheid en validiteit uitkomsten metingen .....	54
3.6.7.	Betrouwbaarheid respons, vragen en antwoorden.....	55
3.6.8.	Afsluiting en vervolg.....	56
	Referenties.....	57
	<b>HOOFDSTUK 4 MCC EN WERK-THUIS CULTUUR.....</b>	<b>59</b>
4.1.	Introductie .....	60
4.2.	Theoretisch kader en hypotheses.....	62
4.2.1.	Werk-thuis cultuur in relatie tot bevoegenheid en vertrekintenties .....	62
4.2.2.	Bevoegenheid en vertrekintenties in relatie tot werk-thuis cultuur .....	64
4.2.3.	Modererende rol van MCC ondersteuning van de leidinggevende .....	65
4.3.	Methode .....	69
4.4.	Resultaten.....	71
4.4.1.	Beschrijvende resultaten.....	71
4.4.2.	Toetsende resultaten.....	75
4.5.	Conclusie .....	78
4.6.	Discussie en implicaties onderzoek.....	79
	Referenties.....	81
	<b>HOOFDSTUK 5 MCC EN CARRIÈRECOMPETENTIES .....</b>	<b>85</b>
5.1.	Inleiding.....	86
5.2.	Theoretisch kader en hypotheses.....	87
5.3.	Methode .....	91
5.4.	Resultaten.....	92
5.4.1.	Beschrijvende resultaten.....	92
5.4.2.	Toetsende resultaten voor hypotheses 1 en 2.....	94

5.4.3.	Toetsende resultaten voor hypothesen 3 en 4.....	97
5.5.	Conclusie .....	102
5.6.	Discussie en implicaties onderzoek.....	102
	Referenties.....	105
	<b>HOOFDSTUK 6 MCC, GEZINSSTATUS, GESLACHT EN CARRIÈREBELEVING..</b>	<b>111</b>
6.1.	Introductie .....	112
6.2.	Theoretische achtergrond.....	114
6.3.	‘Career customizing’: een instrument voor het behoud van professionals.....	116
6.4.	MCC keuze en gevolgen voor een succesvolle carrière .....	117
6.5.	Gevolgen voor subjectief carrièresucces: carrièretevredenheid en ambitie.....	118
6.6.	Gevolgen voor objectief carrièresucces: jaarsalaris en prestaties .....	119
6.7.	Methode .....	121
6.8.	Resultaten.....	123
6.8.1.	Veranderingen in subjectief carrièresucces van t1 tot t2 en t2 tot t3.....	123
6.8.2.	Verandering in objectief carrièresucces van t1 tot t2 en t2 tot t3.....	126
6.9.	Conclusie .....	127
6.10.	Discussie en implicaties onderzoek.....	128
	Referenties.....	133
	<b>HOOFDSTUK 7 MCC EN LEEFTIJD .....</b>	<b>141</b>
7.1.	Introductie .....	142
7.2.	Individualisering van loopbaanpatronen.....	143
7.3.	Theorie met betrekking tot Career Customization .....	145
7.4.	De rol van ondersteuning van de leidinggevende in Career Customization.....	147
7.5.	Leeftijd en Career Customization .....	148
7.6.	Methode .....	150
7.7.	Resultaten.....	155
7.8.	Conclusie, discussie en implicaties onderzoek .....	161
	Referenties.....	166
	<b>HOOFDSTUK 8 DISCUSSIE .....</b>	<b>173</b>
8.1.	Inleiding.....	174
8.2.	Conclusie .....	174
8.3.	De individuele werknemer .....	177
8.3.1.	Theoretische implicaties .....	177

8.3.2.	Wensen voor vervolgonderzoek.....	179
8.3.3.	Aanbevelingen voor de praktijk.....	180
8.4.	De leidinggevendenden.....	181
8.4.1.	Theoretische implicaties.....	181
8.4.2.	Wensen voor vervolgonderzoek.....	182
8.4.3.	Aanbevelingen voor de praktijk.....	183
8.5.	De organisatie.....	184
8.5.1.	Theoretische implicaties.....	184
8.5.2.	Wensen voor vervolgonderzoek.....	184
8.5.3.	Aanbevelingen voor de praktijk.....	185
8.6.	Beperkingen onderzoek.....	187
	Referenties.....	189
	SAMENVATTING.....	191
	SUMMARY.....	199
	CURRICULUM VITAE.....	206
	INDEX FIGUREN.....	207
	INDEX TABELLEN.....	208