

Workshop : Talentmanagement

Praktisch en pragmatisch



Talent Management in de praktijk

De investering

De benutting

De gevolgen

- *Welke resultaten van de Talent-o-meter zijn herkenbaar voor uw organisatie? Welke minder?*
- *Welke troeven en opportuniteiten heeft de overheid als werkgever op het vlak van Talent Management?*



In samenwerking met KU Leuven Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie o.l.v. Prof. Luc Sels en iNostix

Talent Management in de praktijk

De investering

1. HR-afdeling

Investeert men in mijn talent?

- Oog voor talent
- Opvolging talent



Aanwezigheid van HR-praktijken
(evaluatiegesprekken, loopbaan-
gesprekken,
functioneringsgesprekken...)
met oog voor talent + opvolging !

2. Leiderschap

Heeft mijn chef oog voor mijn
talent?

- Ontwikkelingsgericht leiderschap

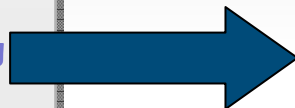


Ontwikkelingsgericht leiderschap

3. Individu

Draag ik zelf zorg voor de
ontwikkeling en benutting
van mijn talent?

- Zelfsturing



Stimuleren zelfsturing medewerkers



Talent Management in de praktijk

De investering

1. HR-afdeling

Investeert men in mijn talent?

- Oog voor talent
- Opvolging talent

2. Leiderschap

Heeft mijn chef oog voor mijn talent?

- Ontwikkelingsgericht leiderschap

3. Individu

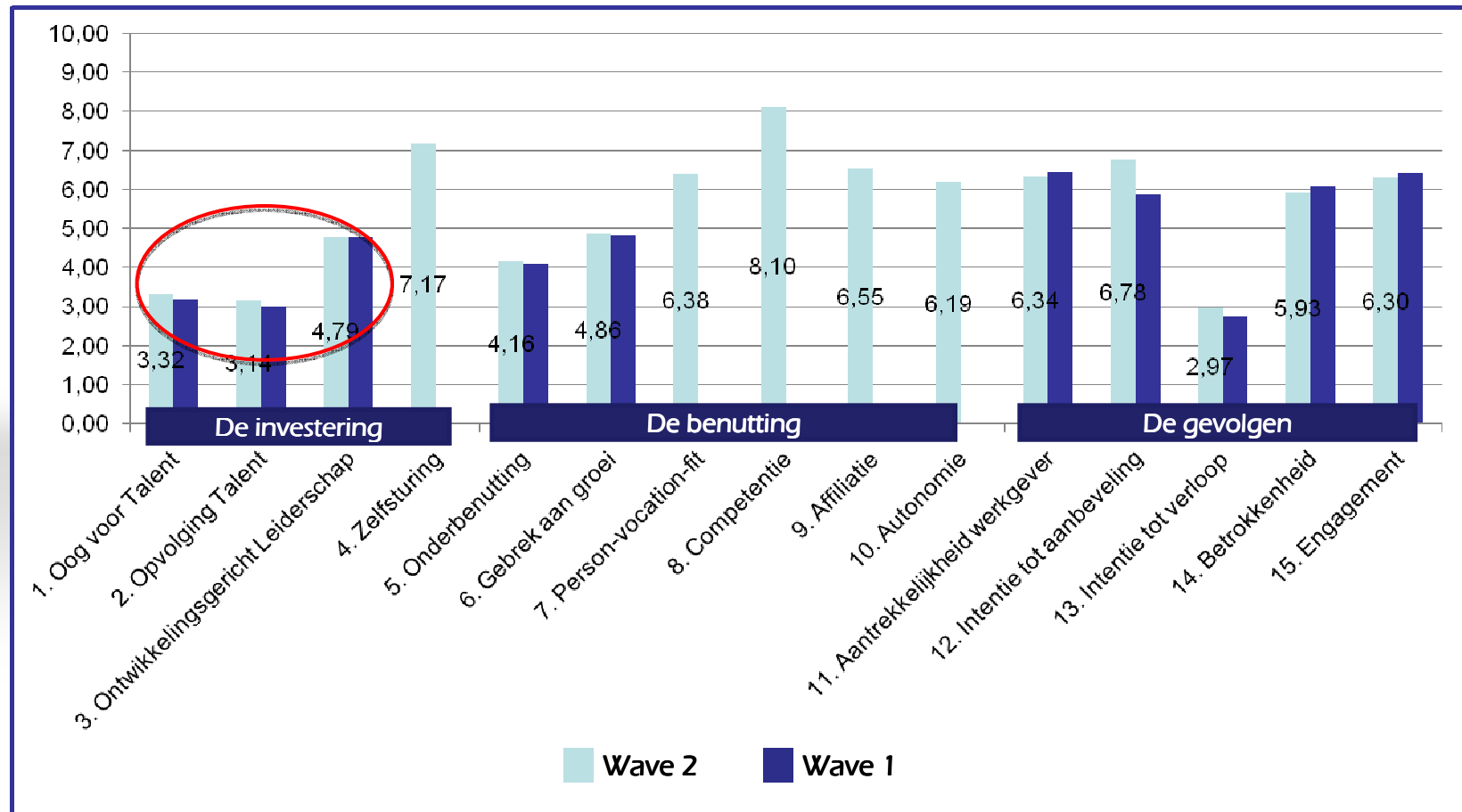
Draag ik zelf zorg voor de ontwikkeling en benutting van mijn talent?

- Zelfsturing

- *Welke TM-praktijken zijn reeds sterk aanwezig?
Wat zijn hierbij de succesfactoren?*
- *Welke zijn momenteel nog de belangrijkste aandachtspunten en uitdagingen?*

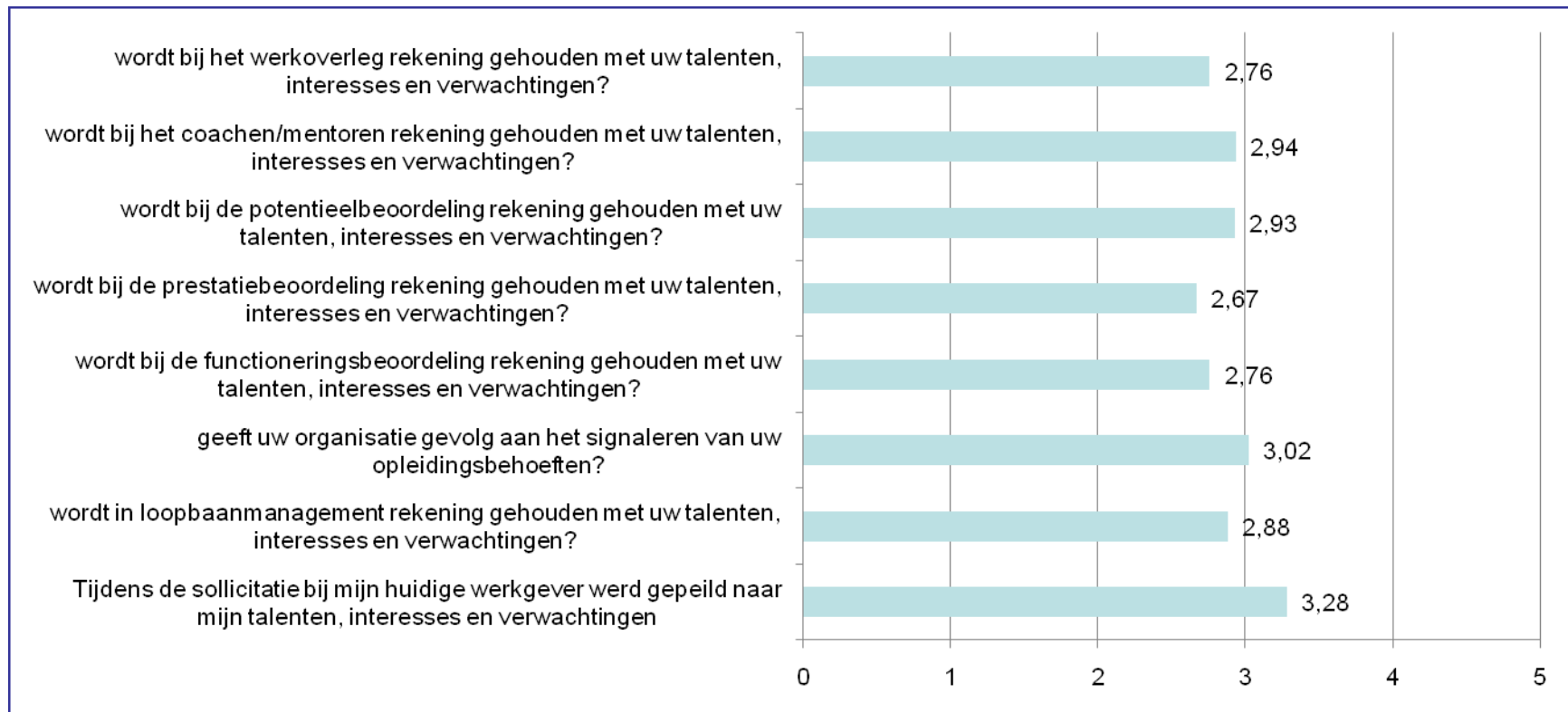


Alle 15 indexen* op een rij, t.o.v. Wave 1



Scores* op Index 1, Oog voor talent

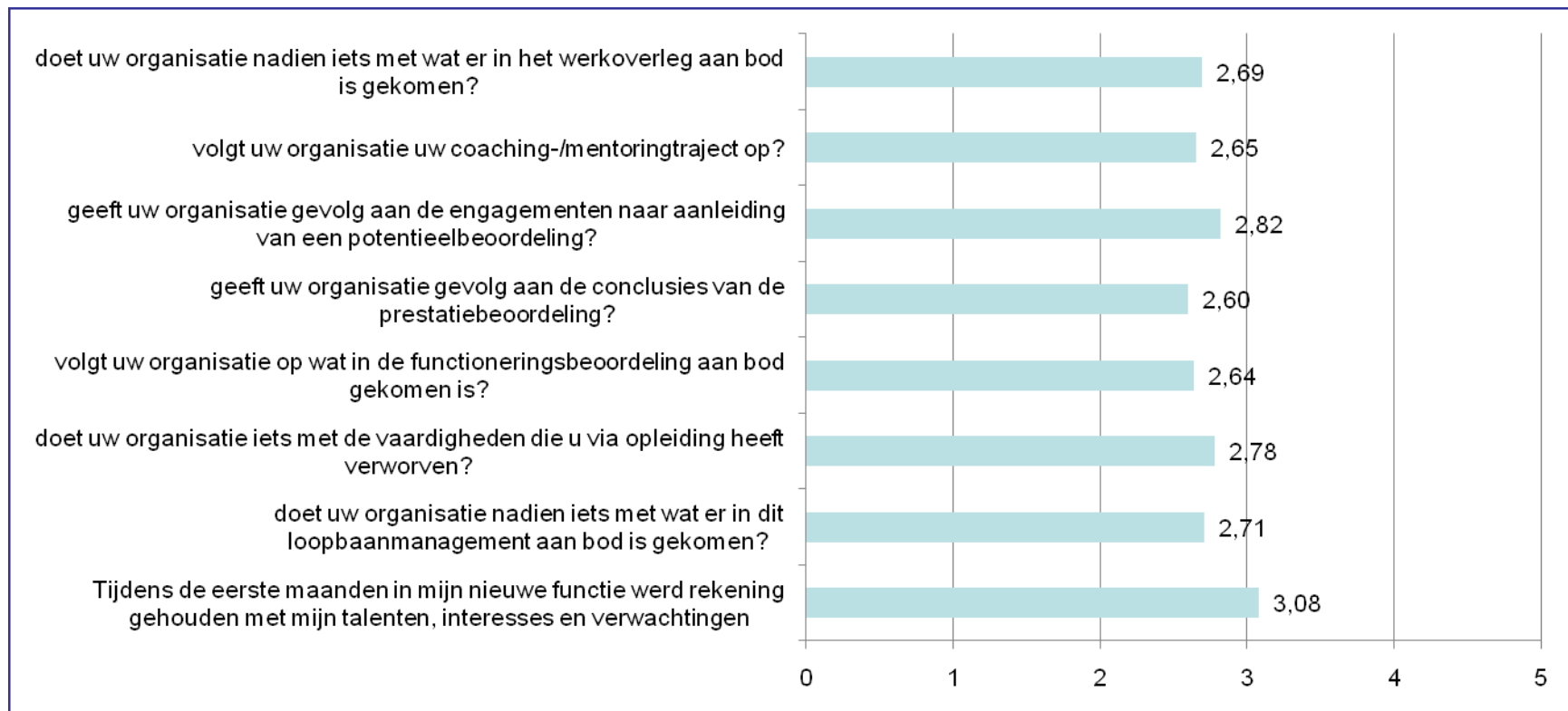
1



* Gemiddelde scores op 5 op de items/vragen

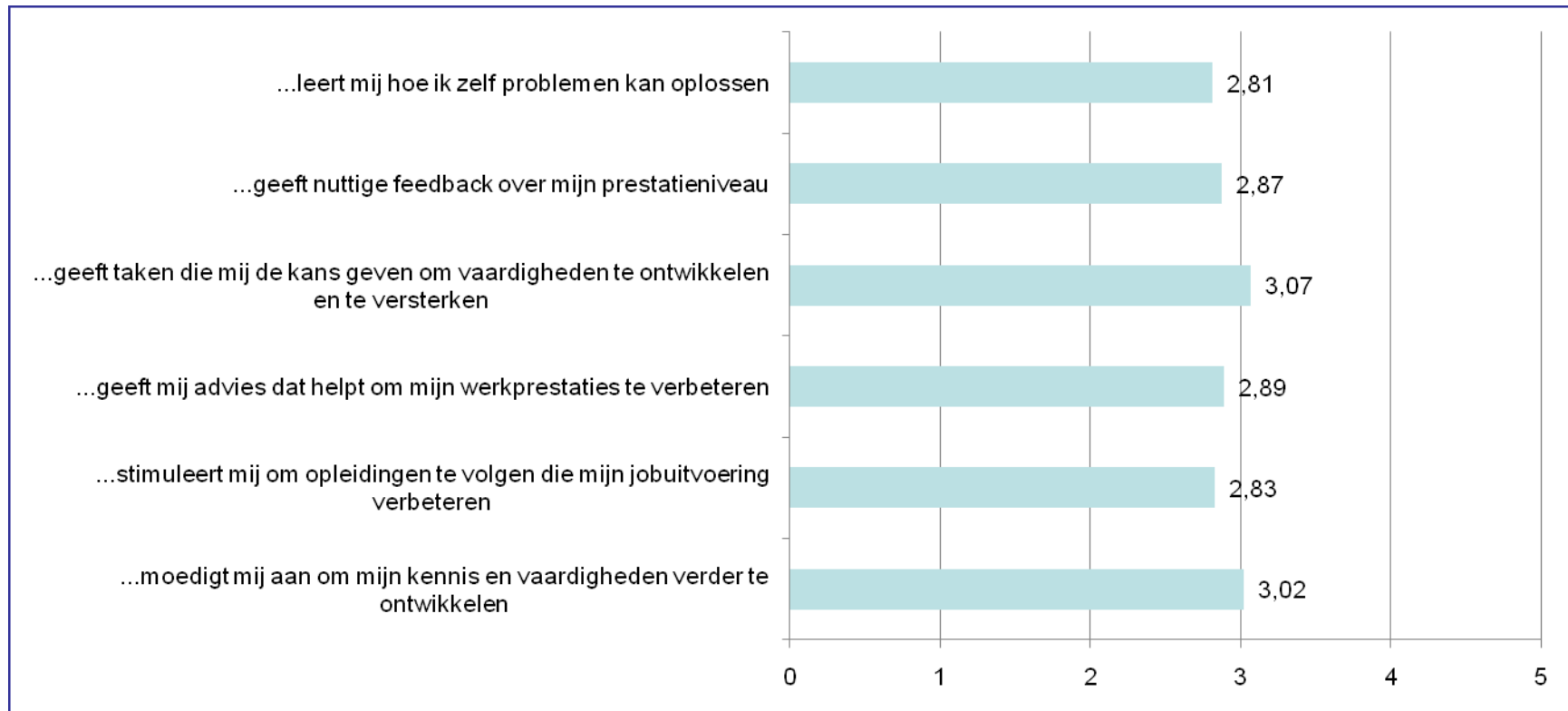
Scores* op Index 2, Opvolging van talent

2



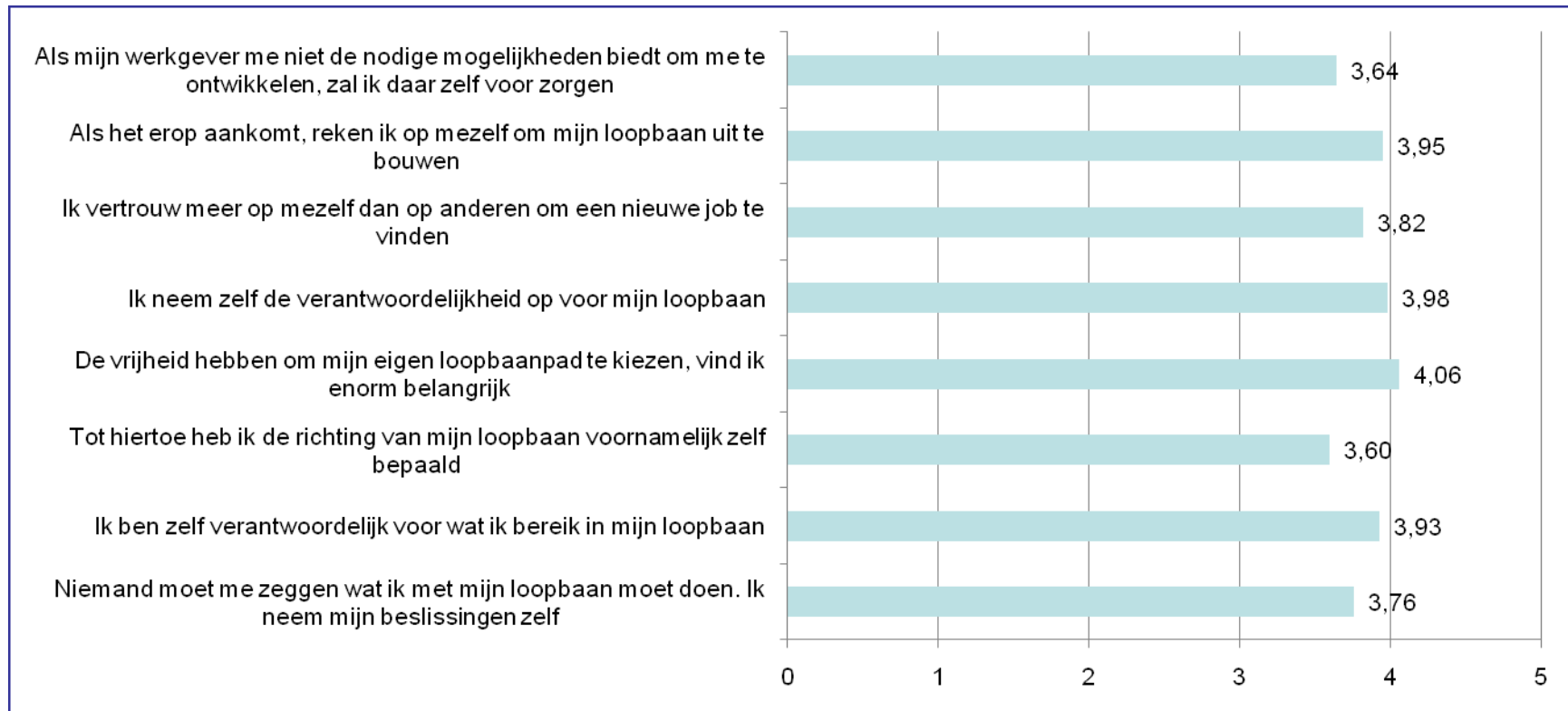
Scores* op Index 3, Ontwikkelingsgericht Leiderschap Mijn directe chef...

3



Scores* op Index 4, Zelfsturing

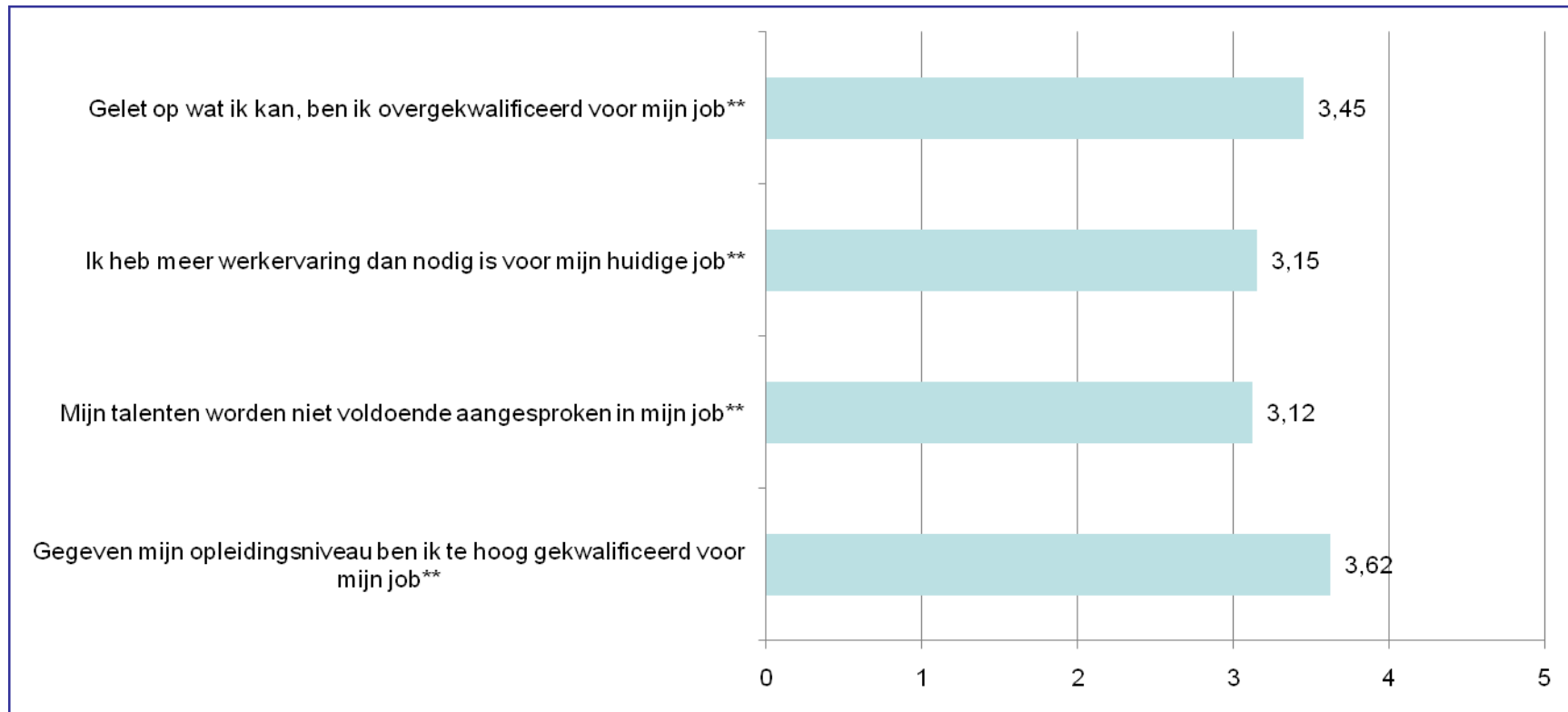
4



* Gemiddelde scores op 5 op de items/vragen

Scores* op Index 5, Onderbenutting/mismatch

5

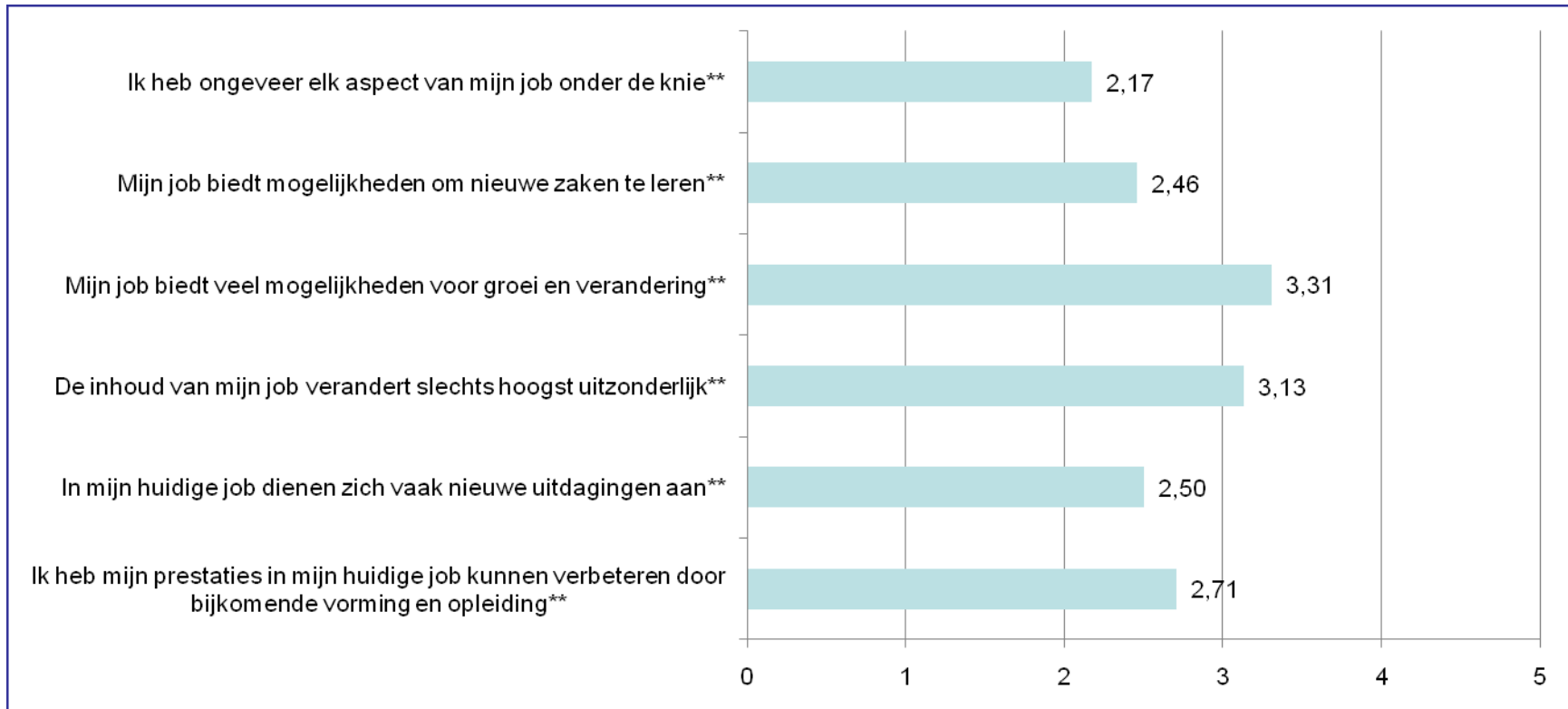


*Gemiddelde scores op 5 op de items/vragen

** Reversed score

Scores* op Index 6, Gebrek aan groeimogelijkheden

6

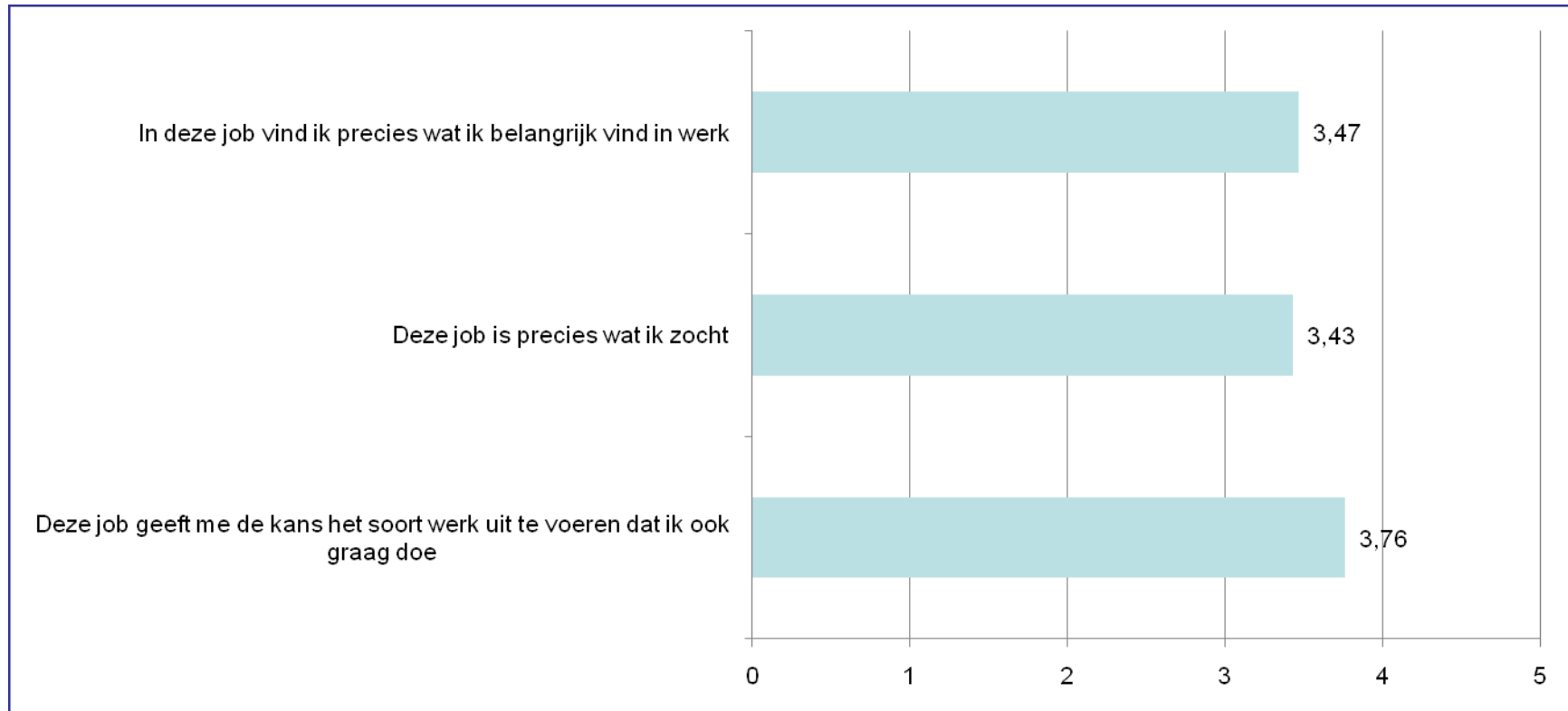


*Gemiddelde scores op 5 op de items/vragen

** Reversed score

Scores* op Index 7, Person-Vocation fit

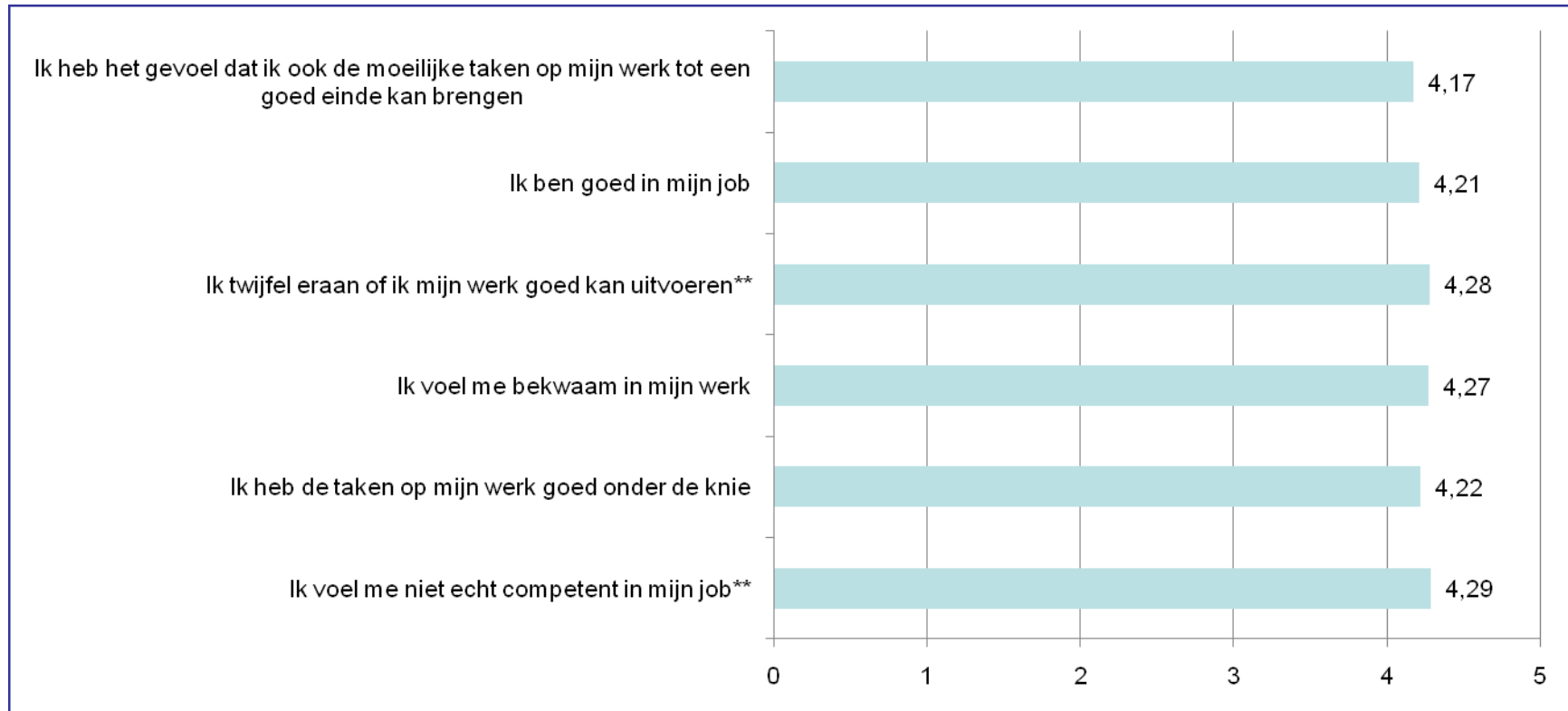
7



*Gemiddelde scores op 5 op de items/vragen

Scores* op Index 8, Competentie

8

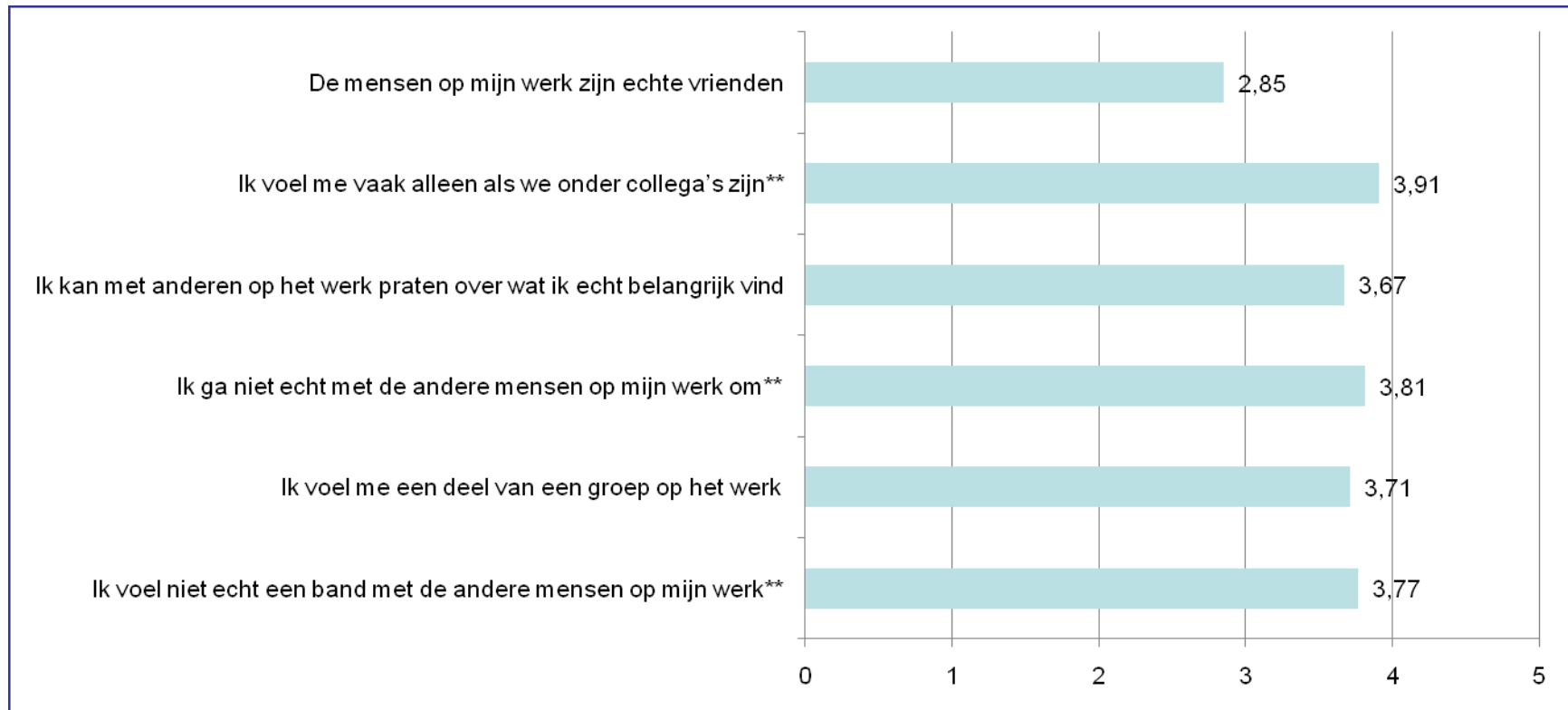


*Gemiddelde scores op 5 op de items/vragen

** Reversed score

Scores* op Index 9, Affiliatie

9

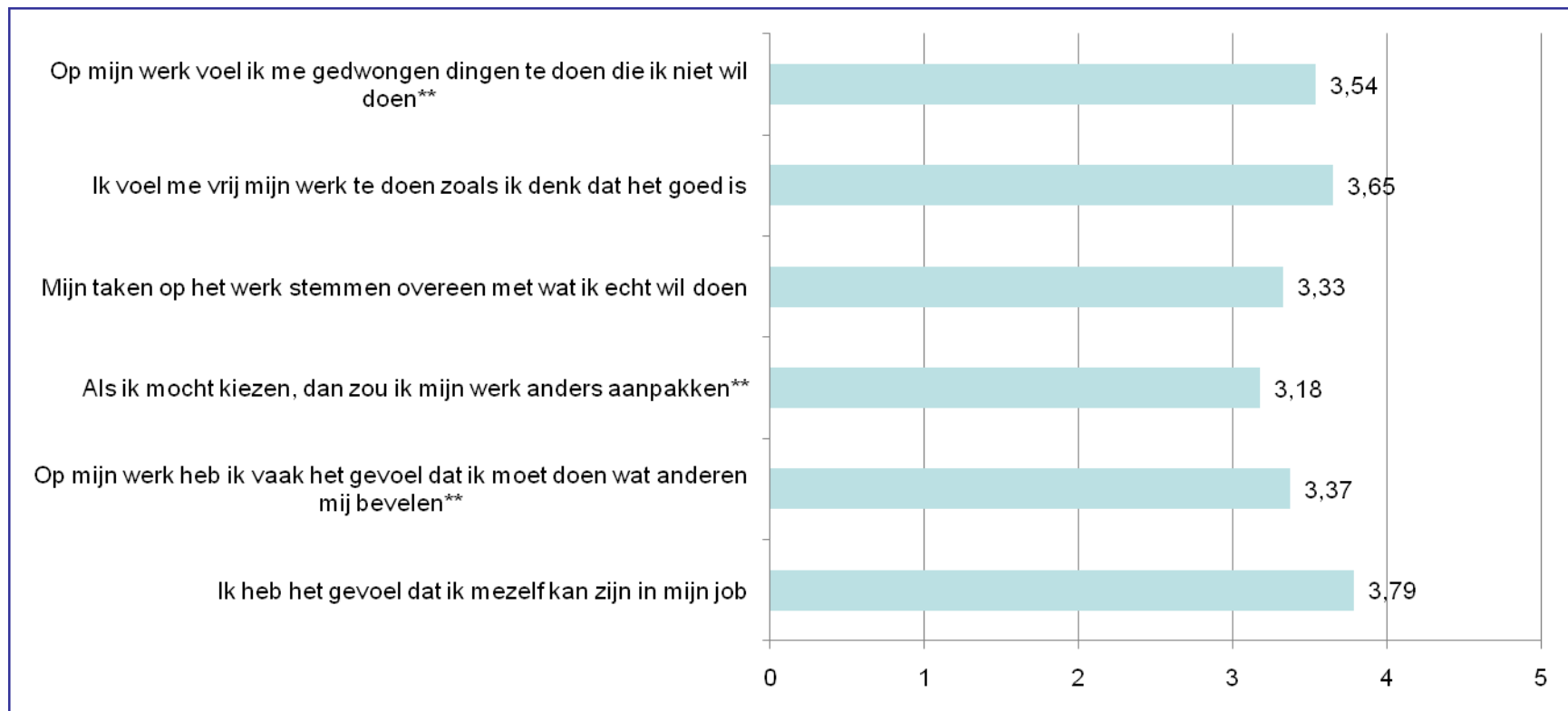


*Gemiddelde scores op 5 op de items/vragen

** Reversed score

Scores* op Index 10, Autonomie

10

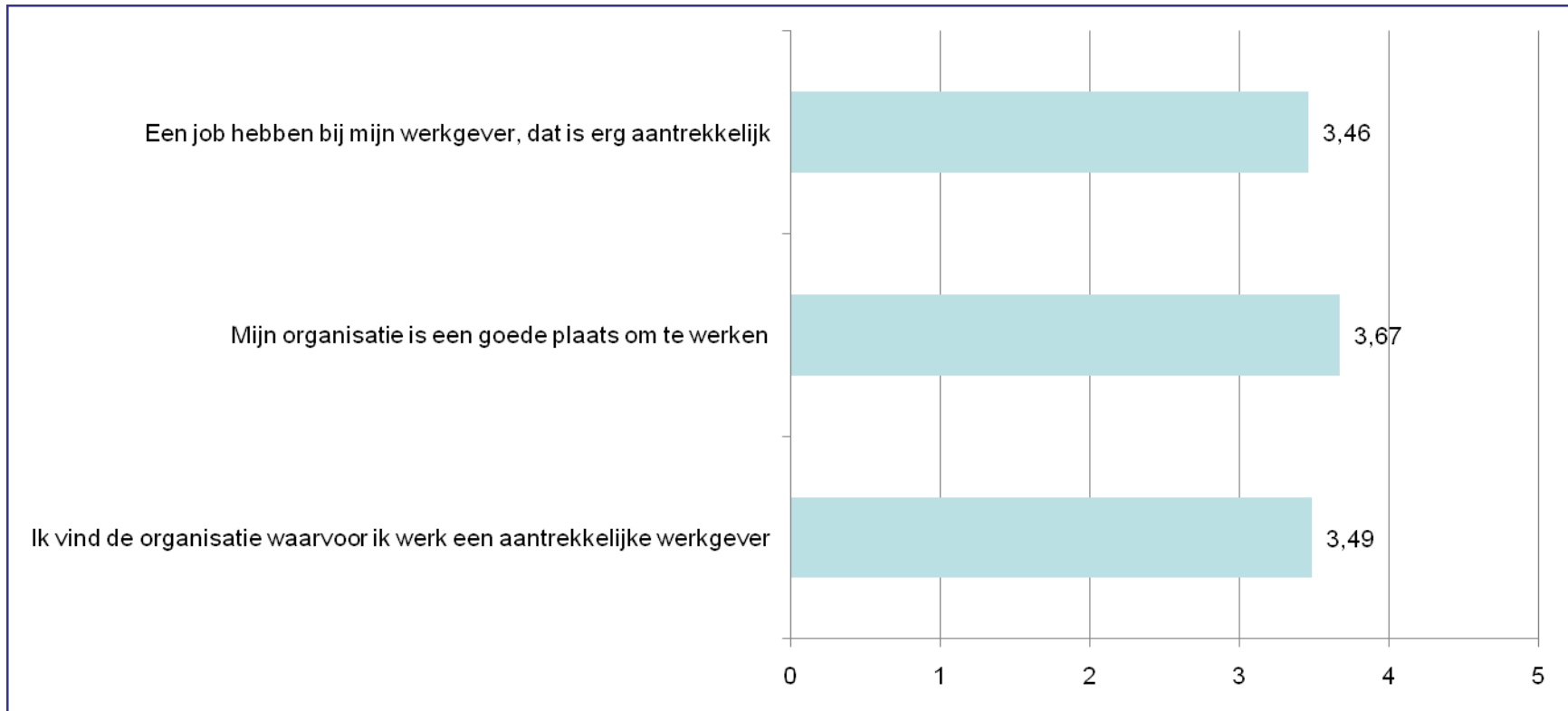


*Gemiddelde scores op 5 op de items/vragen

** Reversed score

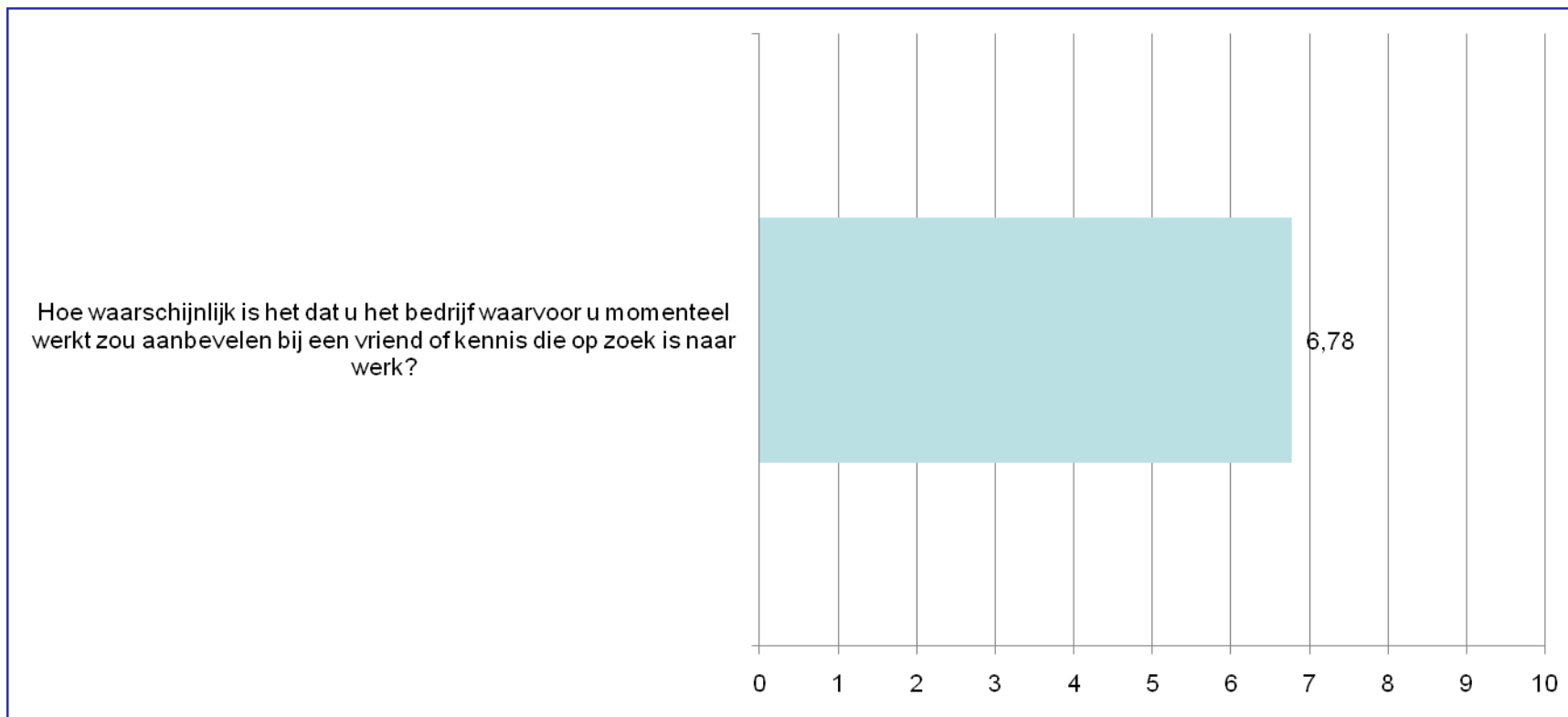
Scores* op Index 11, Attractiviteit

11



Scores* op Index 12, Aanbevelingsintentie

12

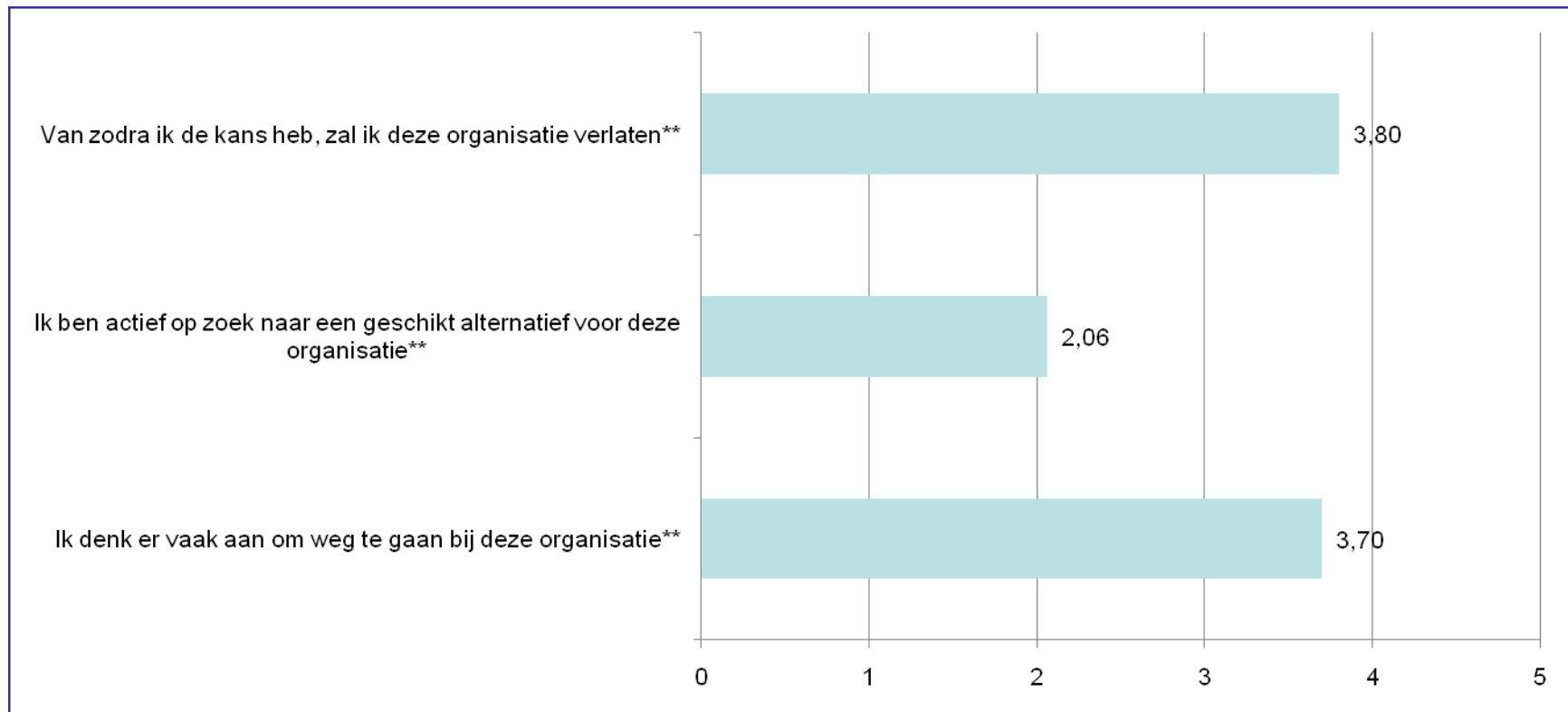


*Gemiddelde scores op 10 op de items/vragen



Scores* op Index 13, Verloopintentie

13

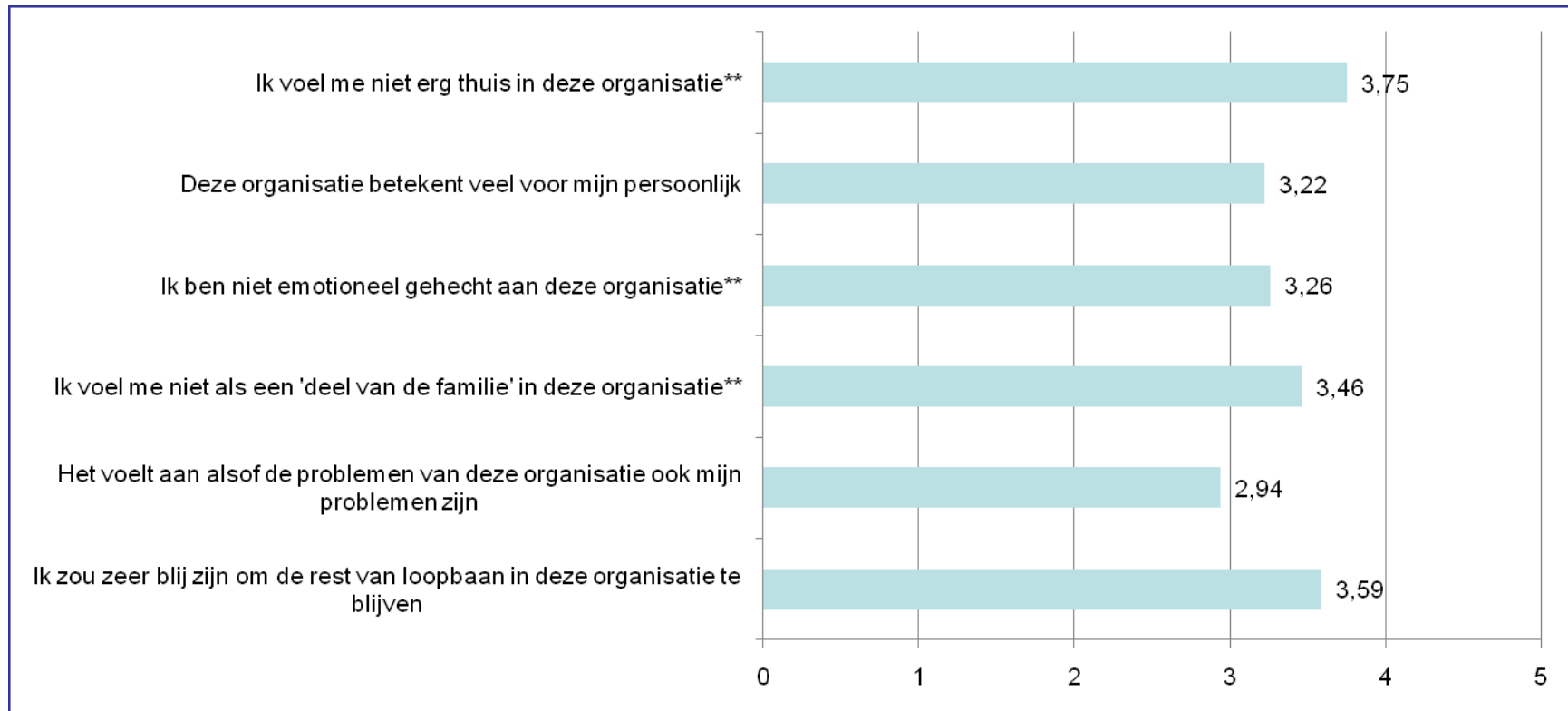


*Gemiddelde scores op 5 op de items/vragen

** Reversed score

Scores* op Index 14, Betrokkenheid

14

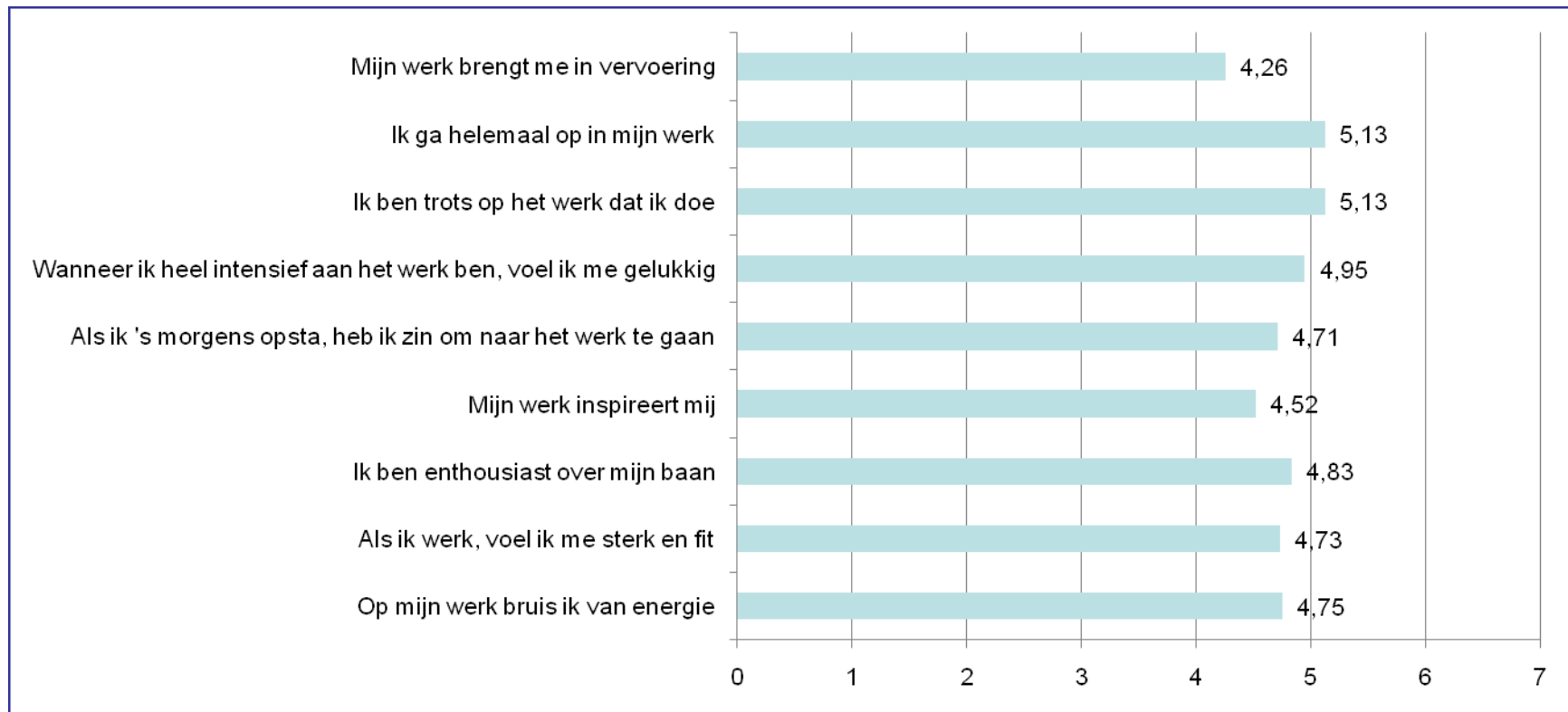


*Gemiddelde scores op 5 op de items/vragen

** Reversed score

Scores* op Index 15, Engagement

15



* Gemiddelde scores op 7 op de items/vragen

Paul De Schepper
Manager HR Consulting
Paul.de.schepper@acerta.be
016 24 67 04

