

Talentmanagement :
uitdaging en noodzaak in
de publieke sector.

Talent Management : un
défi et une nécessité pour
le secteur public

Conclusie
Conclusion



5 praktische Talent Management tips

- Talent management is niet enkel een HR instrument, de lijn managers zitten in pole position
- Integreer competentie management én talent management
- Heb oog voor het talent van ALLE medewerkers
- Investeer in sterk leiderschap, maar ook in zelfsturing van de medewerkers
- Maak de ROIT duidelijk
(Return on Invested Talent)



Investering

1. HR

Investeert men in talent?

- Oog voor talent
- Opgvolging van talent

2. Leiderschap

Heeft de leiding oog voor talent?

- Ontwikkelingsgericht leiderschap

3. Individuele sturing

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



Benutting

4. Overkwalificatie

Wordt mijn talent onderbenut?

- Gebrek aan groeimogelijkheden?
- Onderbenutting/Mismatch
- Gebrek aan groei

5. Person-vocation fit

De 'job van mijn leven'?

- *Person-vocation-fit*

6. Basisbehoeften

- *Competentie*
- *Affiliatie*
- *Autonomie*



Resultaat

7. Aantrekken van Talent

Hoe sterk is de attractiviteit van mijn werkgever?

- *Aantrekkelijkheid*
- *Intentie tot aanbeveling*

8. Behouden van Talent

Hoe sterk is de retentiekraft?

- *Intentie tot verloop*
- *Betrokkenheid*
- *Engagement*



5 challenges combinés pour les HR du secteur Public : que faire ?

1. Rétention et maintien de nouveaux Talents = gestion de la génération Y
2. Augmenter la qualité et la capacité d'adaptation du management et accroître le « development leadership »
3. Créer la possibilité du développement individuel et de formation adaptés aux besoins
4. Opter pour une gestion active de la mobilité interne et de la gestion des carrières
5. Etre attentif à la rétention des talents mais aussi reconnaître et augmenter la performance, stimuler et garder l'«engagement» individuel





Drink



Geert Volders
algemeen directeur Acerta Consult
Geert.volders@acerta.be

