

# Talent management: geen woorden maar daden !

Prof. Dr. W. Bruggeman

## De belangentrias

- Het individu
- De organisatie
- De werkgever (overheid, maatschappij)

## En de visie 2025?

- Flexibele organisatie die kan schakelen
- Evenwicht generalistische taakstelling en specialisatie
- De politie als moderne werkgever, waarbij zowel structuurzoekers als creatievelingen hun weg kunnen vinden op basis van het zoeken naar en ontwikkelen van talenten

## Specifiek politie

- Bedrijfsvoering die aansluit (zou moeten) op operaties
- De directe instroom: pro en contra
- Het primaat van het individuele belang
- Verticale en horizontale aspecten
- De 'economics' van talent management: individueel, organisatorisch
- De demografie van talent management (vb oudere medewerkers)

## *Ook vanuit visie 2025*

Met medewerkers die

eerst generalist zijn  
autonoom  
team- en netwerkgericht  
met kennis van technologie en ICT  
informatiebewust  
verschillende talen spreken  
openstaan voor andere culturen  
geloven in evaluatie en verantwoording

## Voorwaarden

- Verbeteren van de (juridische, organisatorische) beweeglijkheid van de organisatie: naar een nieuw wettelijk (raam)kader
- Het ontwikkelen van bredere en diepere expertisegebieden en versterken vakmanschap
- Opleiding en coaching volstaan niet: individuele motivatie en inzet
- Met leidinggevenden de leiden vanuit het principe van professionele ruimte
- Instroom (diversiteit, hoog/minder opgeleiden: NL streeft nu naar 20 % hoger opgeleiden ...), doorstroom en uitstroombesluit (sourcing dus)
- Een modern en individualiserend HR beleid met ruimte voor zelfdeterminatie, waarbij personeelsleden hun weg kunnen vinden op basis van het aanbieden en ontwikkelen van talenten