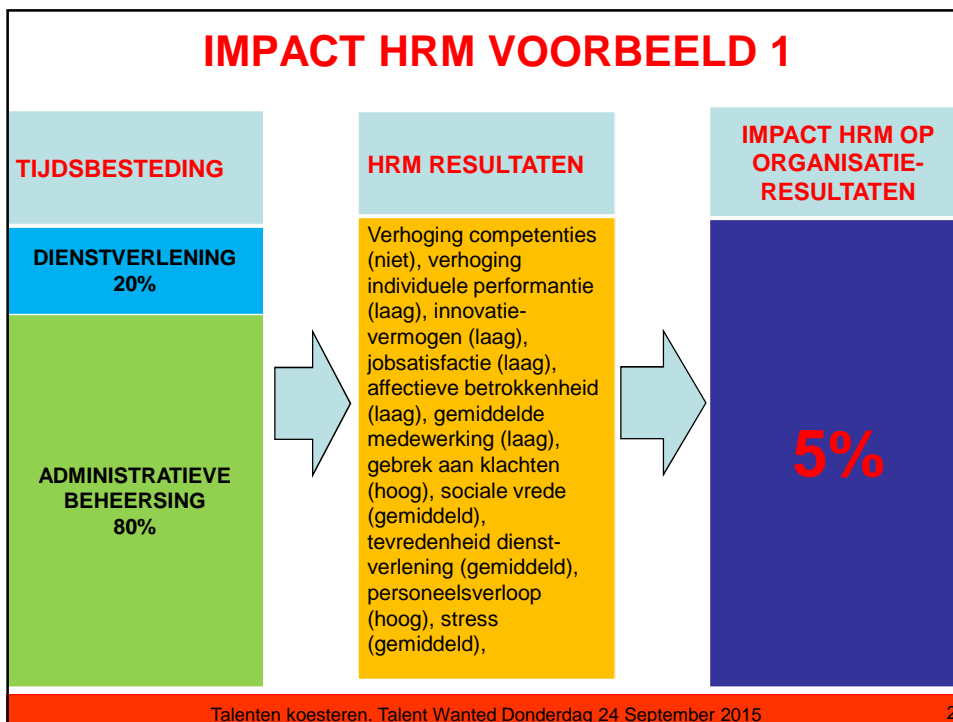


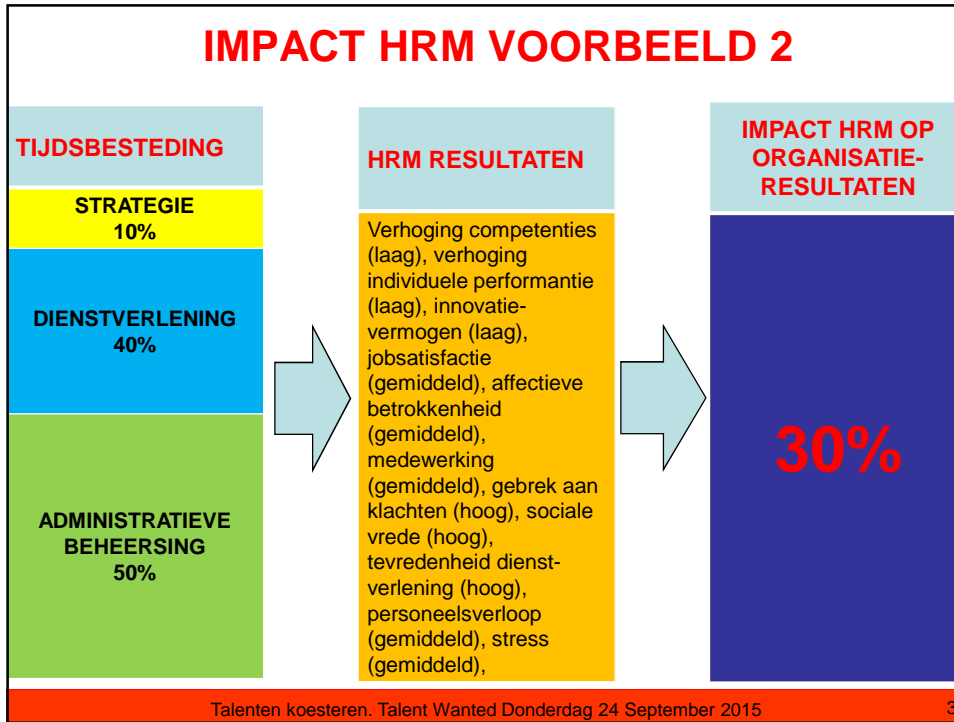
UITGANGSPUNT VAN TALENTEN KOESTEREN DOOR WAARDECREATIE VAN STRATEGISCHE TOEPASSINGEN VAN HRM

1

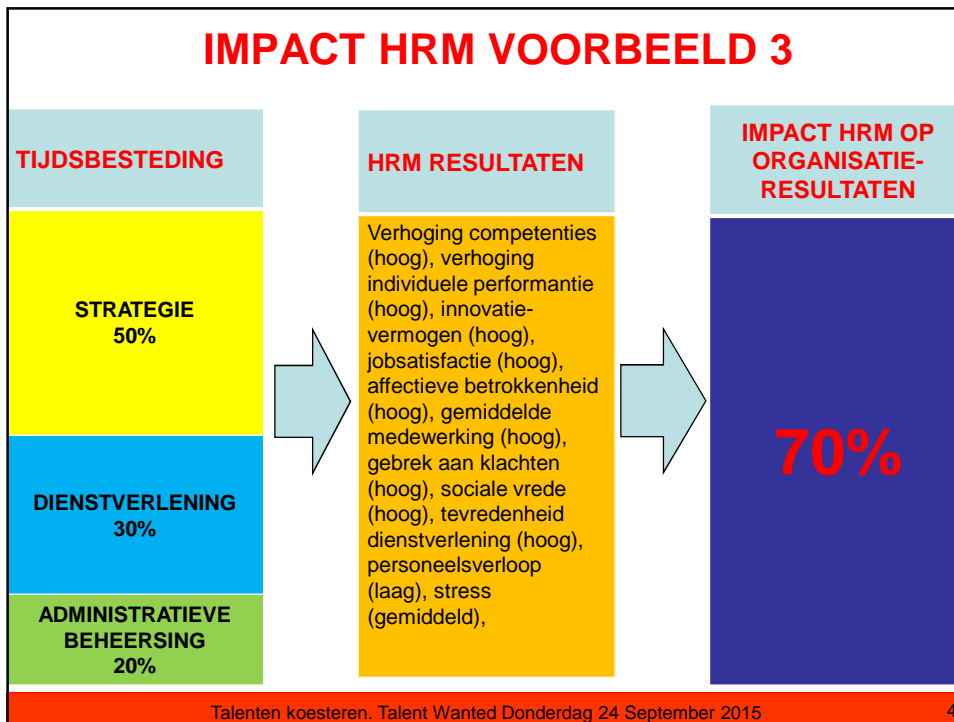
IMPACT HRM VOORBEELD 1



IMPACT HRM VOORBEELD 2



IMPACT HRM VOORBEELD 3



VAN VTO NAAR TALENTMANAGEMENT

- Door strategisch assessment van menselijke capaciteiten = vertrekken van talenten van medewerkers
- Door strategische benadering van personeelsontwikkeling = talenten ontwikkelen en verbinden met ontwikkelen van generieke competenties en kerncompetenties van de organisatie
- **TALENT + COMPETENTIES + STRATEGIE VAN DE ORGANISATIE**

CONCLUSIES

- Talenten is wat mensen binnenbrengen in de organisatie = persoonlijk bezit, bottom up
- Competenties is wat de organisatie nodig heeft top down
- Strategisch management vertrekt vanuit kerncompetenties van de organisatie en via competentie management verbinding maken met talenten

VANDAAR...

- Belang van strategisch werven en selecteren (welke talenten wil de organisatie aantrekken?)
- Matching van talenten met vereiste competenties
- Strategisch ontwikkelen van talenten via competentie management
- Talenten koesteren is strategische uitdaging

EN ...

- Effecten bekijken op HRM outcomes en op performantie van de organisatie
- Synergie tussen werken met resultaatmanagement en personeelsontwikkeling brengt meest op
- Inzetten op welbevinden en fysische/psychische gezondheid als radvoorwaarden voor effectief HRM

