



**Summerschool 2017
Stad Mechelen**

**Wendbare talenten, wendbare
organisaties: hoe rijm je dat?**

“It is not the strongest of the species that survives, nor the most intelligent, but the one most responsive to change.”
Charles Darwin



met meer pizza ...

COMPETENTIES



VOORDELEN

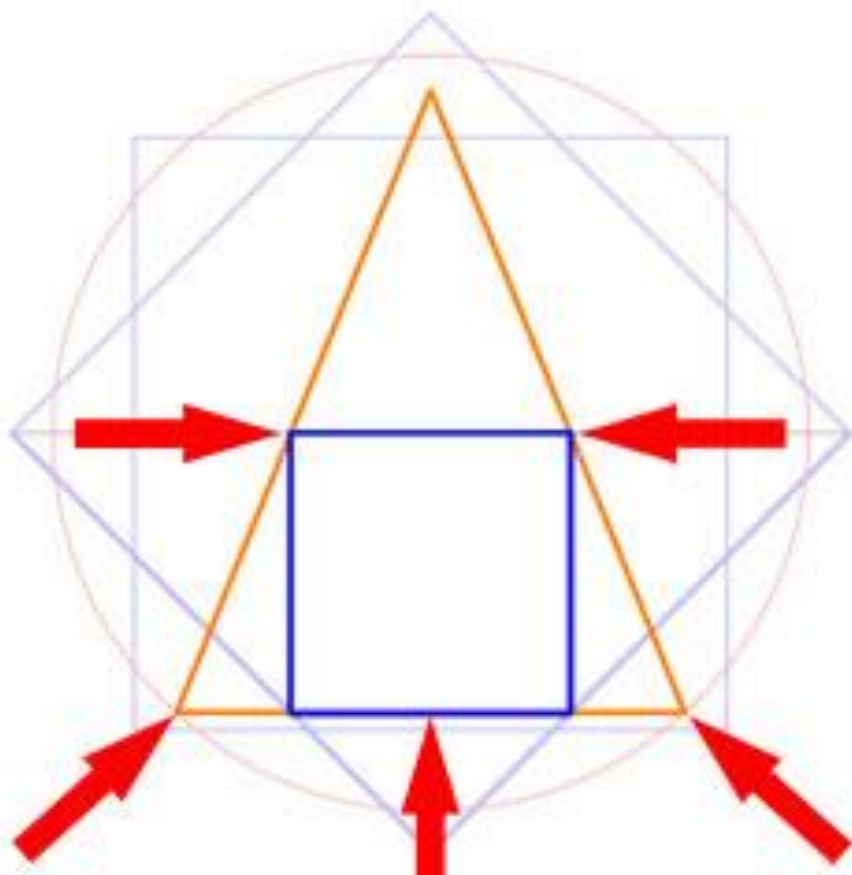
- 1 taal
- Structuur
- Voor alle HR - processen
- Data
- Monitoring

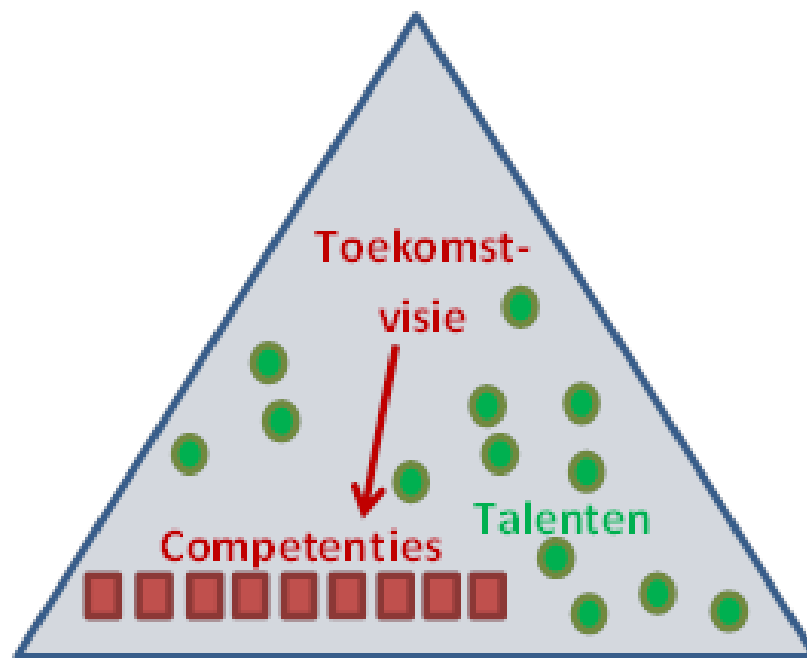


NADELEN

- Complex ('vals gevoel van veiligheid')
- Dwingend
- Kan mobiliteit verhinderen
- Werkt wendbaarheid tegen







TALENT

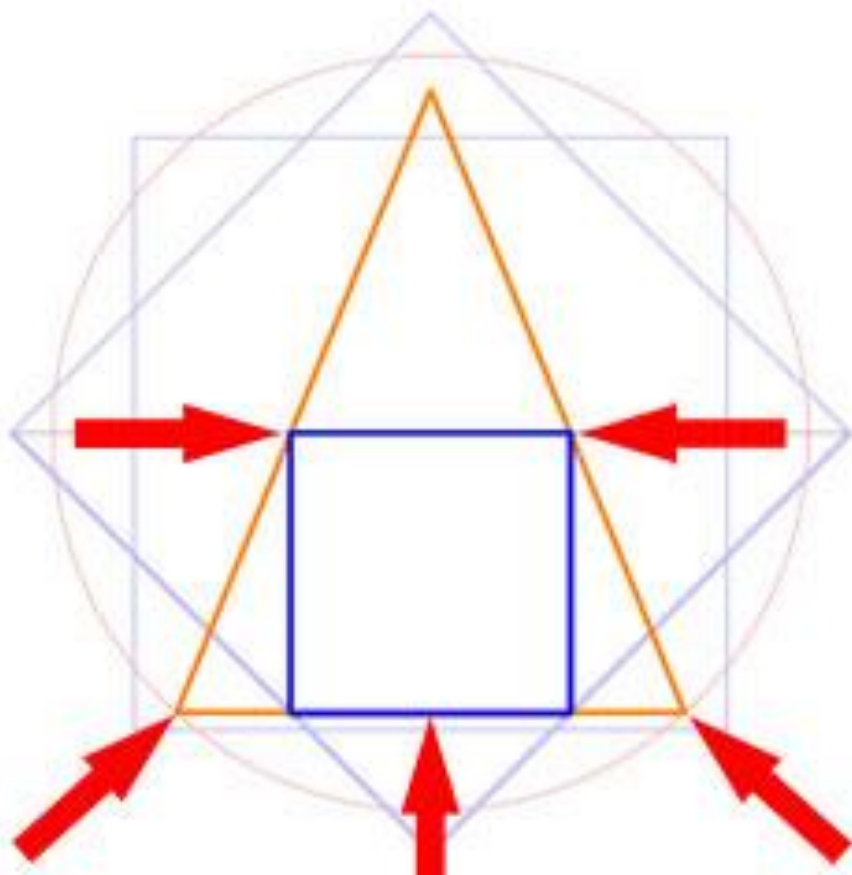
- Aangeboren, maar verfijnd via leren en oefenen
- Brengt mensen tot groei en bloei
- Iets wat je graag doet
- Iets waar je passie voor hebt
- Leidt tot bezieling in de juiste context
- Snelle vooruitgang
- Geeft energie

TALENT ?



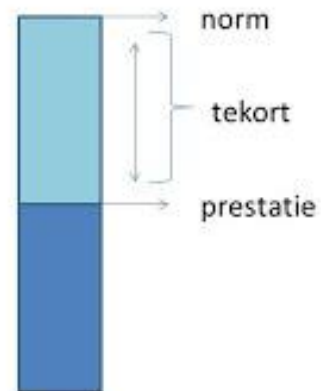
Het natuurlijke vermogen om iets te doen



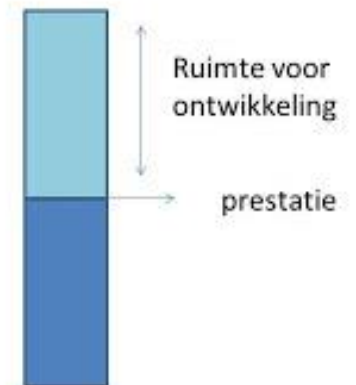


Competentie- versus talentgericht denken

Competentiedenken



Talentgericht denken



TALENT SCREENEN MET FOCUS OP WENDBAARHEID



NAAR EEN ECHT TALENTMANAGEMENT

Van ...



Naar ...



PIZZATALENTEN

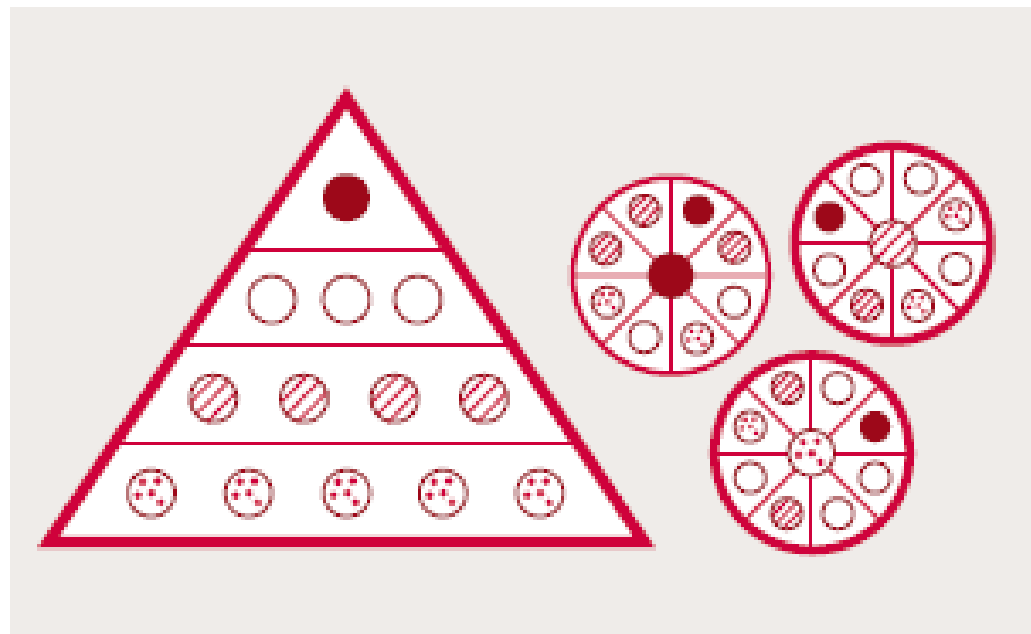


TALENTEN VAN DE STARTUPS

Talent behouden



En wat met
de
organisatie
?





De pizza - organisatie

Enkele kenmerken



Structuur	Vaste 'harkjes en blokjes'	Wendbaar en plat
Teams	Afdelingen en functies	Flexibele <i>hubs</i> en rollen
Leiderschap	Hiërarchisch leiderschap	Contextueel leiderschap
Cultuur	Controle	Vertrouwen
Machtsafstand	Ongelijkheid, Exclusiviteit	Gelijkwaardig, Inclusiviteit
Complexiteit	Standaardisatie van complexiteit	Decentralisatie van complexiteit
Regie	Centraal	Decentraal of onzichtbaar
Communicatie	Eenrichtingsverkeer	Meerrichtingsverkeer
Branding	Employer branding	Medewerker experience
Touchpoints	Enkelvoudig, formeel, contact	Meervoudig, informeel, verbinding
Focus	Organisatie centraal	Mens/community centraal
Samenhang	Gefragmenteerd	Interdependent

Praktijkcases

Christophe Vanden Eede, Telenet

Kitty Holsters, Studio 100

Eva Baeten, Talmundo

Mia Spaey, stad Mechelen

STELLINGEN

Tafel Telenet:

zonder een 100% match met de waarden (cultuur van de organisatie): geen aanwerving en al zeker geen behoud van talenten.

Tafel Talmundo:

innoverende pioniers met hopen potentieel aanwerven, is alleen maar werkbaar voor de korte termijn.

Tafel groep Mechelen:

zekerheid en structuur is een belemmering om innoverend talent te werven, maar als je ze vindt blijven ze op lange termijn wel.

Tafel Studio 100:

‘wendbare’ medewerkers zijn een noodzaak in de snel evoluerende wereld van media.

4 waarden Vlaamse overheid

Openheid

- We hebben oog voor wat er leeft in de samenleving.
- We werken samen met alle betrokken actoren binnen en buiten de overheid en stellen onze gegevens, informatie, kennis en vaardigheden ten dienste van de maatschappij.
- We zeggen wat we doen.

Daadkracht

- We nemen met respect voor alle belanghebbenden weloverwogen beslissingen die we kordaat uitvoeren.
- We grijpen opportuniteiten en ondernemen gedurfde, adequate acties om innovatieve oplossingen te bieden.
- We nemen daarbij verantwoorde risico's en leren uit fouten.

360° vertrouwen

- We gedragen ons deontologisch correct, zijn eerlijk en loyaal aan het algemeen belang.
- We geven en verdienen vertrouwen.
- We stimuleren de kwaliteiten in de eigen organisatie en in de maatschappij.
- We zijn authentiek en doen wat we zeggen. Duidelijkheid en voorbeeldig werkgeverschap maken ons geloofwaardig.

Wendbaarheid

- We reageren alert op de ontwikkelingen in de samenleving.
- We definiëren onze dienstverlening proactief naargelang de noden, wensen en verwachtingen van de klanten en belanghebbenden.
- We zetten onze talenten flexibel in.