

# People Managers Community



## Welkom



1

## PMC dankt haar Jaarpartners

Partners:



2



# Integraal TalentBeheer

Omarm elk talent in je organisatie



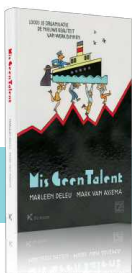

**16**  
April  
2020

**Marleen Deleu**

3

## Poll (1)

Waar en hoe we werken, zelfs welk werk we doen, dit alles is sinds de coronacrisis in onze organisatie fundamenteel veranderd. We zijn als het ware in een nieuwe wereld van werk gecatapulteerd.



- A. Ja, voor ons is waar en hoe we werken, zelfs welk werk we doen, fundamenteel veranderd sinds de lockdown.
- B. Neen, voor ons is er niet zo veel veranderd.
- C. Ons bedrijf is momenteel gesloten.



4

# Welkom



Mis Geen Talent

5

De wereld van werk verandert nu wel heel snel

“  
Never let a  
good crisis  
go to waste.  
— Winston Churchill

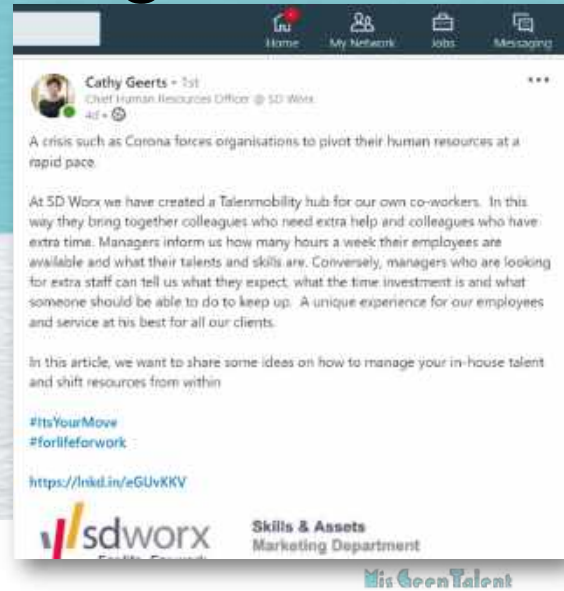
**Wat een kans voor  
jouw organisatie !**

Mis Geen Talent

6

# Creatieve oplossingen

## Interne talentpools



7

# Creatieve oplossingen

## Onderling uitlenen van medewerkers



8

# Nieuwe inzichten

Interne talentpools

Alle competenties van medewerkers benutten

Telewerken (remote work) invoeren en zo breder werven



[https://www.linkedin.com/posts/elke-jeurissen-663a94\\_inclusiveleadersconnect-leiders-ceo-activity-6652849364354109440-ePv8](https://www.linkedin.com/posts/elke-jeurissen-663a94_inclusiveleadersconnect-leiders-ceo-activity-6652849364354109440-ePv8)



► Bekijk het interview met Jan Goossens hier

"Medewerkers reageren heel verschillend. De ene reakt niet op een uitnodiging, de andere heeft wel door dat nodig. Mensen kan wie je het niet verwacht, reageren op een uitnodiging voor de leiding. Anderen kijken juist goed te zijn en proberen om anderen te helpen. Dat is de kracht van inclusie. Het is niet alleen de technische vaardigheden die je moet hebben, maar ook de menselijke vaardigheden. Samen met de kennis van de klant om te weten hoe de wereld zit te werken, zodat andere talenten. Een medewerker op een werf die dit zegt, heeft in zijn tijd een passie voor IT en hebben en is daar nu aan de slag. Telewerken was schuldig nieuw voor Aquafin, maar nu het nu goed gaat, dat een belangrijke vaardigheid nu ook open stellen voor talent dat niet op kantoor kan werken, etc. slaachverzekeren. De kijker voor nieuwe aanwinsten is plots groter dan anderszins te denken." - Jan Goossens, CEO Aquafin

Mis Geen Talent

9

De wereld van werk verandert nu wel heel snel



## Wat heeft jouw organisatie al gedaan of plant ze te doen om anders te werken of werk anders te organiseren?

Deel jullie idee nu via de chat

Mis Geen Talent

10

## We leven nog lang in een andere wereld

### ‘We leven nog lang in een andere wereld’

Als dominostenen vallen al onze toekomstplannen omver door het zich exponentieel verspreidende coronavirus. Iedereen vraagt zich af wanneer het leven weer normaal wordt. Maar **wordt het ooit weer normaal?** Zolang er geen vaccin is, komen er nog golven.

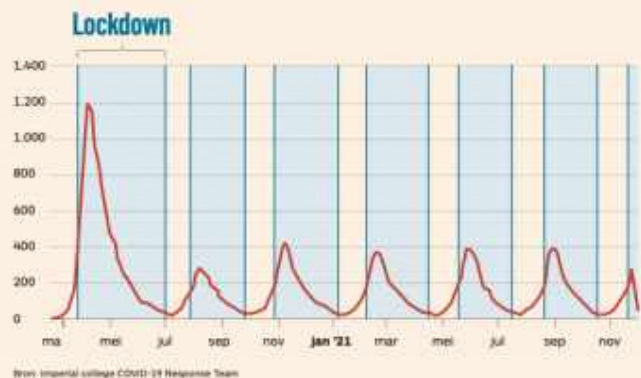
<https://dekamers.be/blog/>

**“Zolang het vaccin er niet is, blijft dit een zeer gevaarlijke coronawereld. Ik houd mijn hart vast voor het najaar.”**

Steven Van Gucht, De Tijd

#### OPEENVOLGENDE PERIODES VAN LOCKDOWN IN HET VK MOETEN DRUK OP GEZONDHEIDSZORG VERLICHTEN

Wekelijks aantal opnames op intensieve zorg



Mis Geen Talent

11

## We leven nog lang in een andere wereld

### Wat een kans voor jouw organisatie!

“Loods je organisatie de nieuwe  
realiteit van werk binnen”

Mis Geen Talent

12

## Wat een kans!

### Loods je organisatie de nieuwe realiteit van werk binnen

#### Bescherm iedereen die voor de organisatie werkt



Er werken meer mensen voor de organisatie dan het aantal dat op de loonlijst staat. Onderzoek toont aan dat tot 30% van de werkenden externen zijn.

**Iedereen = inclusief alle extern ingehuurde talenten**

Denk o.a. aan

- Beschermende maatregelen en middelen op niveau van de organisatie voor iedereen die voor de organisatie werkt
- Communicaties voor iedereen, met name over wisselende planningen, afwijkende of nieuwe regels en procedures, ...
- Leiding geven aan remote teams (als alternatief voor werken in grote kantoorruimtes en/of pendelen met het drukke openbaar vervoer) inclusief extern ingehuurde talenten

Mis Geen Talent

13

## Wat een kans!

### Loods je organisatie de nieuwe realiteit van werk binnen

#### Verzeker de continuïteit van de organisatie in de crisis en daarna



Er werken meer mensen voor de organisatie dan het aantal dat op de loonlijst staat. Onderzoek toont aan dat tot 30% van de werkenden externen zijn.

**Bereid een vliegende doorstart van de organisatie voor!**

- Welke externen zijn met kerntaken van de organisatie bezig? Wie zijn de ingehuurde hoogopgeleide kenniswerkers?
- Wat zijn de gevolgen wanneer we ze nu laten afvloeien of minder goed behandelen? Wat is de impact op onze eigen medewerkers? Denk aan de toekomstige productiviteit van de organisatie, maar ook jullie naam & reputatie, mogelijke onrust onder de eigen medewerkers, ...
- Kunnen we nog rekenen op de ingehuurde professional na de crisis?

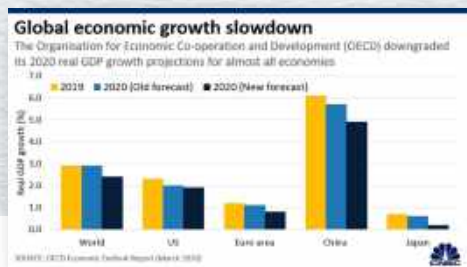
Mis Geen Talent

14

## Wat een kans!

### Loods je organisatie de nieuwe realiteit van werk binnen

**Maak scenario's voor de onzekere economische tijden die worden voorspeld**



**Organisaties moeten snel op en neer kunnen schalen met hun personeel. De organisatie moet meer 'fluïde' zijn.**

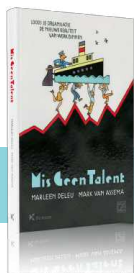
- Wat zijn mogelijke scenario's voor de toekomst van het bedrijf?
- Denk bij elk scenario na over de gevolgen voor je bedrijf en de talenten die nodig zijn:
  - Welke talenten hebben we dan nodig? Wie hebben we al aan boord? Welke competenties komen we te kort? Of zijn boventallig?
- Dit is hét moment om te experimenteren met vernieuwende HR-strategieën!

Mis Geen Talent

15

## Poll (2)

Onze organisatie heeft een integraal zicht op de totale werkende populatie in onze organisatie: er is een centraal overzicht van - en een beleid voor elk talent dat voor ons werkt en zo bijdraagt aan het succes van de organisatie.



- A. Ja, wij hebben steeds een actueel overzicht van alle externen en ons beleid rond Human Resources omarmt ook zij die niet op onze loonlijst staan
- B. Neen, er is geen totaal beeld van alle talenten die bijdragen aan onze organisatie. Ons HR-beleid is enkel gericht op zij die in loondienst zijn.
- C. Gedeeltelijk, HR heeft zicht op de eigen medewerkers, onze Inkoopafdeling beheert de externen. Er is wel geen integrale visie of aanpak.

Mis Geen Talent

16



# Ter inspiratie

Leidende organisaties hebben de voorbije jaren hun HR-beleid reeds aangepast aan de trends in de wereld van werk en ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. Zij benaderen en beheren talent integraal.



**PHILIPS**

**silverfin**



Mis Geen Talent

17

# Integraal TalentBeheer

## Definitie

Een strategisch instrument voor organisaties om alle beschikbare talent dat nodig is om het werk uit te voeren op een holistische manier te werven, selecteren, engageren, ontwikkelen en in te zetten.

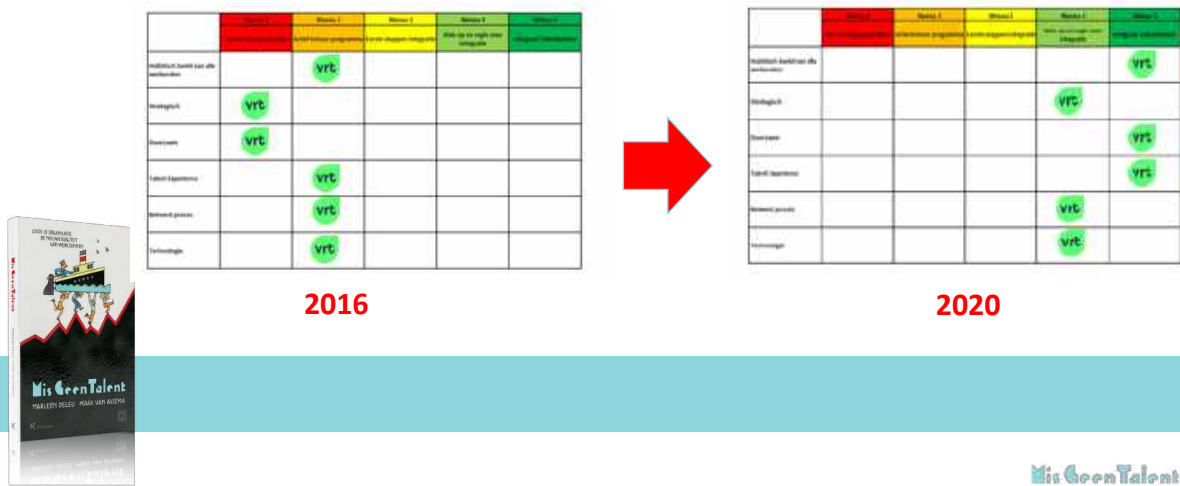
Holistisch houdt in dat het gaat om het tijdig vinden en binden van de juiste competenties, niet om de contractvorm.



Mis Geen Talent

18

# ITB volwassenheid bij VRT



19

## Wedstrijd



Uitgeverij die Keure schenkt **5 exemplaren** van 'Mis geen talent' **gratis** weg.

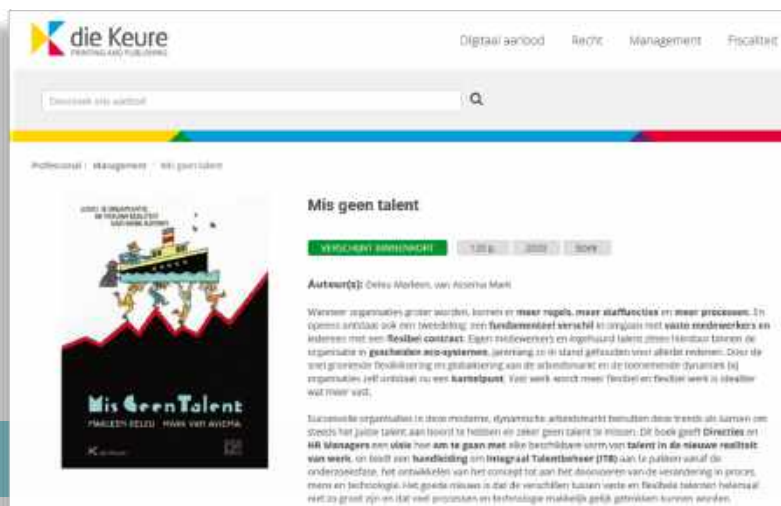
Wat moet je doen?

Stuur een email naar [marleen@theflexacademy.be](mailto:marleen@theflexacademy.be) met je **grootste inzicht** van dit webinar.

De eerste 5 reacties krijgen van mij de vraag een adres te bezorgen waar we het boek naar toe sturen.

20

# Bestel je exemplaar



Bestel je exemplaar met **10% korting** door vermelding van de promotiecode **PMC20**

De code is geldig tot 31/12/2020



Mis Geen Talent

21

## Meer weten?

Mark van Assema [mark@amessa.nl](mailto:mark@amessa.nl)  
+31 6 21296636

Marleen Deleu [marleen@theflexacademy.be](mailto:marleen@theflexacademy.be)  
0495 760 123

 [www.misgeentalent.eu](http://www.misgeentalent.eu)

Mis Geen Talent

22