

# INHOUD

---

9 **VOORWOORD - KAREL PLASMAN**

---

11 **OVER DE AUTEURS**

---

12 **HOOFDSTUK 1: WAT IS DAT, UW TALENT?**

---

- 15 Deel van ons dagelijks taalgebruik
- 17 Talent als ontwikkelde gave
- 19 Sterkte als benut talent
- 23 De implicaties voor talentmanagement
- 24 Waar hebben we het niet over?
- 24 Talent versus potentieel
- 25 Talent versus competentie
- 27 Uw talent, uw talentmanagement

28 **HOOFDSTUK 2: OORLOG OM TALENT**

---

- 32 Oorlog, of een akkefietje?
- 33 Hoogspanning
- 35 Knelpunten economie
- 38 Banenwissel
- 41 Demografische wissel
- 44 Chemie, kunststoffen en life sciences, een voorbeeld
- 46 Een maatschappelijke zorg

49 **BEST PRACTICE UZ Brussel: Geen status, geen opbod**

52 **HOOFDSTUK 3: DE OORLOG OM TALENT CREËREN WE ZELF**

---

- 55 De risico's van externe attributie
- 56 Neen, de markt werkt niet (altijd) zelfcorrigerend

- 58 Geen hoge nood
- 59 Catch 22
- 61 Uw talent versus uw diploma
- 63 Doelgroepvergroting
- 66 Wat we zelf kunnen doen
  
- 68 BEST PRACTICE **Audi Brussels: Inspraak is cruciaal**

## 72 **HOOFDSTUK 4: POTENTIEEL EN TALENT**

---

- 75 De nine box- methodiek
- 77 Wat is potentieel?
- 79 De aantrekkelijkheid van potentieel
- 80 De vervolmaking van potentieel
- 82 Ontsporing: wanneer potentieel niet waargemaakt wordt
  
- 87 BEST PRACTICE **Coca-Cola Enterprises: Ruimte voor initiatief**

## 90 **HOOFDSTUK 5: COMPETENTIE EN TALENT**

---

- 94 Het tipje van de ijsberg
- 96 Van competenties tot waarden
- 98 Overstijgen van het individuele
- 99 Conclusie
  
- 101 BEST PRACTICE **Bayer: ‘Talentbeheer kun je niet outsourcen’**
- 104 BEST PRACTICE **Croix-Rouge de Belgique: ‘We willen niet aan bricolage doen’**

## 108 **HOOFDSTUK 6: TALENT EN LEIDERSCHAP**

---

- 111 Talent en leiderschap
- 112 Talentgericht leiderschap
- 113 Onder de waterspiegel
- 115 Mindsets
- 116 Mindsets en leiderschap

- 117 De leegerichte mindset
- 120 Mindset van appreciatie
- 121 Mindset van vertrouwen
- 123 Conclusie
  
- 125 **Visie van Jan De Schepper, voorzitter van het Vlaamse forum voor ICT-bedrijven en -gebruikers ADM, voormalig CEO Telindus**
- 127 **BEST PRACTICE FOD WASO: “Eilanden verbinden”**

## 130 **HOOFDSTUK 7: BINDEN VAN TALENT**

---

- 134 Focus op vermijdbaar verloop
- 135 Verloop is nodig, zij het met mate!
- 137 Hoed u voor financieel opbod
- 139 Peil naar het loopbaanscript van uw talenten
- 141 Zoek uit waarom medewerkers *blijven*
- 142 Retentie start voor de aanwerving
- 144 Retentiemanagement, een bedrijfsspecifiek verhaal
  
- 146 **BEST PRACTICE KU Leuven: ‘Businessdienst die met HR bezig is’**
- 148 **BEST PRACTICE Partena: Het belang van kritische evaluaties**

## 152 **HOOFDSTUK 8: DUURZAME INZETBAARHEID VAN TALENT**

---

- 156 Management by objectives
- 157 Hoed u voor de omgekeerde u
- 159 De vele betekenissen van leeftijd
- 160 Maak van de oudere werknemer weer een medewerker
- 161 De omgekeerde u is geen wetmatigheid
- 163 Maak ontziebeleid niet tot default
- 164 Laat 55-plussers niet met rust
- 165 Wat het verschil maakt? Dat beetje proactiviteit
- 167 En natuurlijk ook moed en doorzettingsvermogen
  
- 168 **BEST PRACTICE Vlaamse overheid: Sleepboten en tankers**

172 **HOOFDSTUK 9: DE HARDWARE VAN TALENTMANAGEMENT**

---

- 175 Waarom talent ons tot prestatie motiveert
- 177 Enkel talent volstaat niet
- 178 Reis door de tijd
- 180 De kracht van een positief mensbeeld
- 182 Motivatie is een systeem, geen persoonskenmerk
- 184 Talent duurzaam motiveren in werkbare jobs
- 186 Hoe is het gesteld met de kwaliteit van jobs in Vlaanderen?
- 189 Talent beter benutten
- 190 Een job op mijn maat
- 194 Een talentstrategie op maat van de organisatie
  
- 197 **Visie van Herman Van de Velde,  
managing director Van de Velde**
  
- 200 **Visie van Pascale Van Damme, Managing Director  
Dell Belgium-Luxemburg**

202 **HOOFDSTUK 10: LESSEN**

---

- 205 Les 1
- 206 Les 2
- 208 Les 3
- 209 Les 4
- 211 Les 5
- 212 Les 6
- 214 Les 7
- 215 Les 8
- 218 Les 9
- 220 Les 10
  
- 225 **Referenties**