



**CORETALENTS**

Word wie je bent

## Over Coretalents

**Coretalents ondersteunt mensen en organisaties om te worden wie ze écht 'willen en kunnen' zijn.**

Samen koppelen we je strategische HR-doelen aan efficiëntie, welzijn en duurzaamheid, zodat mens én organisatie hun volledige ontwikkelingspotentieel waarmaken.

Zo zorgen we mee voor jouw mensen: goed in hun vel, op de juiste plaats, vandaag en in de toekomst.



# Total Talent Management



“De Coretalents-methode loopt als een **rode draad** doorheen de groei van de organisatie én die van onze medewerkers. Het is meer dan enkel een HR-verhaal, de methode past bij het mens- en waarde gedreven DNA van ons bedrijf.

Eenzijds hebben we uiteraard zakelijke ambities die draaien rond uitblinken in technologie en toegevoegde economische waarde.

Anderzijds hanteren we dankzij de Coretalents-methode een lange termijn HR-aanpak waarin de medewerker een centrale rol speelt.

Deze doelen zijn zeer compatibel en versterken elkaar wederzijds!

Het uitbouwen van een mensgerichte en waardegedreven ingenieursgroep hoeft economische groei niet in de weg te staan, integendeel: het is net de kern van duurzame waarde creatie.”

**Ank De Wilde, CEO Absolem**



**A B S O L E M**



## Een greep uit onze partners



## HR-uitdagingen

Door de schaarste op de arbeidsmarkt is het belangrijker dan ooit de juiste medewerker aan te trekken en ervoor te zorgen dat die ook aan boord blijft in een open en inclusieve omgeving waarin hij of zij de mogelijkheid krijgt om te groeien en zichzelf blijvend te ontwikkelen.

Het bepalen van de functie-inhoud is niet langer exclusief voorbehouden aan directie en management: mensen willen een actieve rol spelen in de samenstelling van hun takenpakket zodat dit beter aansluit bij hun competenties, sterktes en behoeften.

Meer dan ooit moeten ook teams zich richten op welzijn, motivatie en betrokkenheid van hun medewerkers. Gemotiveerde collega's die zich goed in hun vel voelen zijn immers het kloppende hart van de onderneming en bepalen mee het uiteindelijke succes.

En vallen medewerkers al eens uit, is het essentieel dat de organisatie in de eerste plaats kijkt naar wat hij of zij nog wel kan en zorgt voor een snelle en duurzame ondersteuning.

## Coretalents: een unieke insteek

Om aan al deze uitdagingen een duurzaam antwoord te bieden ontwikkelde Coretalents een geïntegreerde en eenduidige aanpak doorheen jouw HR processen.

Daarbij vertrekken we vanuit:

- o jouw organisatorische doelstellingen
- o gebruiken we een heldere, eenvoudige en gemeenschappelijke taal en
- o baseren we ons op het levenslang geldig Coretalents-profiel: karakter, potentieel en intrinsieke motivatie.

**Kortom: een krachtige tool die al je HR-stappen naadloos samenvoegt in een gedeelde toekomstgerichte visie.**

CORETALENTS

# Assessment



100

CORETALENTS


# Interne loopbaanbegeleiding



101

CORETALENTS

# Jobcrafting



102

CORETALENTS


# Leiderschap



103

CORETALENTS

# Wellbeing



104

CORETALENTS

# Learning & Development



105

CORETALENTS

# High Potentials



106

CORETALENTS


# Successieplanning



107

CORETALENTS

# Teamcrafting



108

CORETALENTS

# Winning Teams



109

CORETALENTS

# Re-integratie



110

CORETALENTS

# Outplacement



111



# Assessment



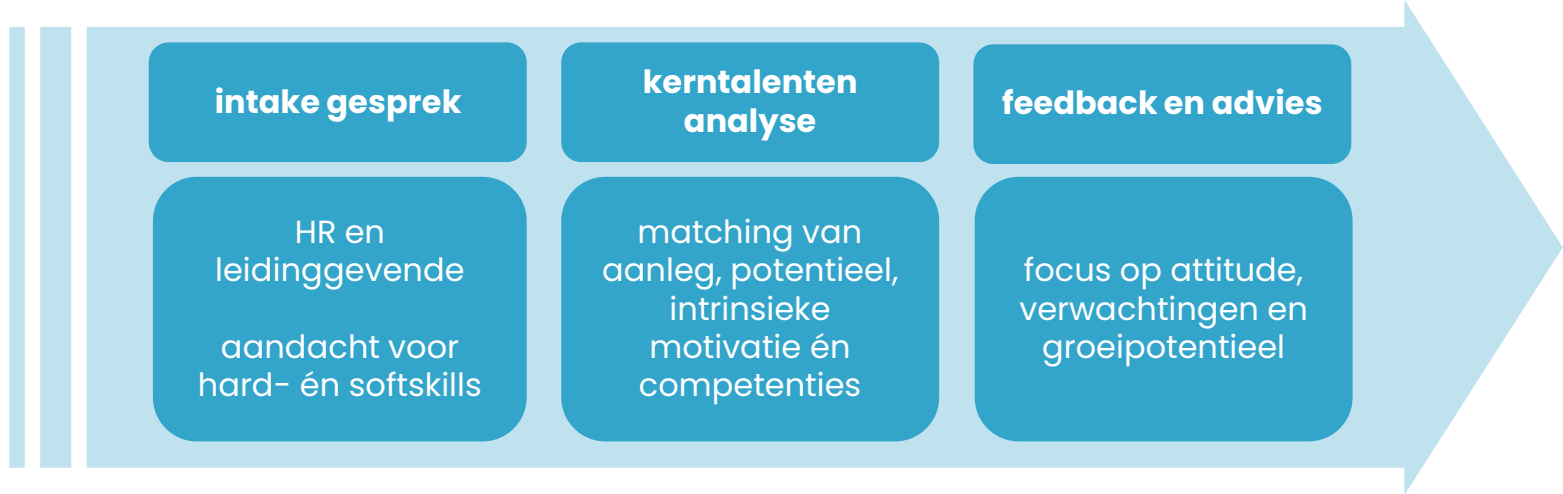
## HR uitdagingen

- 30% van de vaste arbeidscontracten eindigen al in de loop van het eerste jaar
- Aanwervingen lopen vaak mis door een slechte match qua attitude en/of wederzijdse verwachtingen
- Het aanwerving- en onboarding proces is kostbaar en tijdrovend
- Kosten aan opzegvergoeding, rekrutering en vervanging komen neer op minstens 55.000 € voor een bediende tot 200.000 € voor een manager (bron: McKinsey)

## Assessment

Gebaseerd op ruim 30 ervaring helpt Coretalents jou de fundamenteel juiste keuze te maken voor een kandidaat die écht matcht met jouw vacature, jouw team en jouw organisatie. Dit geeft meteen ook jouw Employer Branding een extra boost: 96% tevredenheid bij kandidaten (bron: Federgon).

Voor nu, morgen en over 10 jaar.



Als HR-directeur bij het voormalige Raychem en Tyco Electronics in Leuven, leerde ik in onze zoektocht naar passende ingenieursprofielen de Coretalents-methode kennen: zij zette de kerntalentedmethode als tool in bij de voorselectie van kandidaten.

De rapporten over de kandidaten waren vernieuwend; niet alleen kreeg ik zicht op de verworven competenties en verwachtingen, maar evenzeer over de **intrinsieke motivatie** en het potentieel van elke voorgestelde kandidaat.

De informatie uit de kerntalentedanalyse gaf onze organisatie ook bruikbare handvatten om de onboarding en inwerking van nieuwe medewerkers gericht aan te pakken. Intrigerend vond ik dat veel kandidaten die na een selectieronde niet werden weerhouden, dankbaar waren voor de **inzichten** die ze kregen over zichzelf, de eigen valkuilen en hun onontgonnen potentieel.

Ik besloot nadien als zelfstandig HR-consultant op HR-managementniveau mijn loopbaan verder te zetten en werd zelf kerntalentedanalist.

Tot op vandaag zet ik de kerntalentedanalyse in als een heel waardevol instrument.

**Carla De Cock**

**CDC Consulting, voormalig HR Directeur van Raychem en Tyco**



# Interne loopbaan- begeleiding



## HR uitdagingen

- De vinger aan de pols van je medewerkers houden, inspelen op hun tevredenheid en motivatie, en hun aspiraties kennen
- Waardevolle medewerkers behouden, want door de schaarste op de arbeidsmarkt wordt het aantrekken van nieuwe werknemers moeilijker en moeilijker
- Een cultuur van self-ownership creëren en individuele groeitrajecten binnen de organisatie aanbieden
- 61% van de werknemers heeft geen zicht op de carrièremogelijkheden bij de huidige werkgever (bron: Securex)

## Interne loopbaanbegeleiding

Coretalents heeft als gemandateerd loopbaancentrum ruim 10 jaar (!) ervaring met meer dan 6.000 begeleidingstrajecten. Onze diepgravende knowhow en warme expertise stellen we graag ten dienste van jouw organisatie zodat je medewerkers ook zélf actief hun volledige potentieel willen en kunnen realiseren.

### intake gesprek

HR en  
medewerker  
verwachtingen  
in kaart  
brengen

### kerntalenten analyse

met zicht op  
energiegevers  
en motivatie  
van de  
medewerker

### matching

met huidig  
takenpakket  
en ontwikkelde  
competenties

### bewust worden

verborgen en  
latente  
talenten, te  
verwerven  
kennis en skills

### groeipad

uittekenen  
van intern  
groeipad met  
HR en  
medewerker

Werk en loopbanen zijn steeds in beweging, ook bij CM. De jobinhoud verandert, functies verdwijnen, motivatie en competenties evolueren. Medewerkers kunnen terecht bij het intern Talentcenter voor ondersteuning op het vlak van mobiliteit, welzijn en loopbaan. Met behulp van de kerntalentenanalyse krijgen medewerkers een frisse kijk op zichzelf en hun loopbaan. Het maakt hen bewust wat hun persoonlijke energiegevers zijn om energiek aan het werk te kunnen blijven en hiervoor **eigenaarschap** op te nemen. Bovendien helpt de analyse hen om af te wegen welke werkcontext, functies en rollen in de organisatie meer of minder bij hun kerntalenten passen. Om vervolgens doelgerichte stappen te zetten. Resultaat: meer zelfvertrouwen, meer zelfinzicht en positieve loopbaankeuzes. Omwille van de **waarderende aanpak**, zetten we de kerntalentenanalyse stevast in bij medewerkers die terugkeren uit ziekte. Ook wanneer een functie verdwijnt, biedt de methodiek handvatten om op dat kruispunt in de levensloopbaan bewustere keuzes te kunnen maken.

**Griet Rummens**

**Stafmedewerker HR – loopbaanontwikkeling**





# Jobcrafting



## HR uitdagingen

- Jobs zijn complexer en wisselen sneller van inhoud
- Matchen van de actievere rol die werknemers willen spelen in hun jobinvulling met de bedrijfsdoelstellingen
- Creëren van arbeidscondities die zorgen voor optimale arbeidsbeleving, -motivatie en resultaten
- Medewerkers een goede balans bieden tussen taken die energie geven en taken die energie kosten
- Oog hebben voor de wil én de capaciteit tot verandering als extra troef bij de inzet van medewerkers

## Jobcrafting

Coretalents jobcrafting is het doelbewust vormgeven van functies op basis van individuele sterkten en voorkeuren. Wij bieden een ongeëvenaard inzicht in alle kerntalenten van jouw medewerkers en snijden zo jobinhoud/taken/rollen op hun maat in lijn met de bedrijfsdoelstellingen.



“Iemand's kerntalenten naar boven halen en hun interconnectiviteit analyseren heeft voor mij een compleet nieuw beeld gecreëerd op het inzetten en beoordelen van elkeens potentieel.

Daar waar vroeger de klemtoon lag op het bijschaven van bepaalde minder succesvolle performance items aan de hand van (vaak) repetitieve specifieke training of coaching, ligt nu terecht meer het accent op de verdere stimulus van de best scorende karakteristieken.

Een werknemer en zijn werkgever hebben er immers alle **baat bij elkaar te vinden in deze win-win relatie**: de werknemer dient geen nutteloze tijd en energie meer te stoppen om zich te 'specialiseren' in gedragspatronen die niet in zijn natuurlijke habitat thuishoren, en de kennis van eenieders kerntalenten laat de werkgever toe elke werknemer in te zetten in die constellatie en voor die taken waar de werknemer de meeste progressie zal vertonen.”

**Jan Peynsaert**

**Plant manager BP Lubricants**



# Leiderschap



## HR uitdagingen

- Leiders moeten medewerkers motiveren en ondersteunen, een oplossing vinden voor allerlei uitdagingen, het bedrijf op koers houden, de langetermijnvisie van de organisatie in al haar facetten door-vertalen naar het operationele niveau, targets en KPI's halen/bepalen en strategische keuzes maken over investeringen, nieuwe producten, markten en technologieën
- Slechts 33% van de leidinggevenden heeft een stijl die burn-out helpt voorkomen
- Stijl van leidinggeven bepaalt ook welzijn van medewerkers: onder positief leiderschap zijn 92% van de medewerkers performant, onder toxisch leiderschap is dit nog slechts 51% (bron: Securex)

## Leiderschap

Coretalents toont welk leiderschap je mag verwachten van je medewerker en we bekijken dit veel ruimer dan het opklimmen van de hiërarchische ladder. Is er gevaar voor het Peter-principe? Hoe zit het met het groeipotentieel? Welke stijl is er van nature? Dat en nog veel meer in genuanceerde, heldere taal.



We hebben de afgelopen jaren verschillende malen samengewerkt met Coretalents voor het maken van strategisch belangrijke keuzes met betrekking tot ons HR-beleid op kader- en directieniveau.

De samenwerking met Coretalents heeft ons geholpen om betere en meer weloverwogen beslissingen te nemen met betrekking tot ons medewerkers. Dankzij hun professionele aanpak en gedetailleerde feedback hebben we een duidelijk beeld gekregen van welke collega's de potentie hebben om uit te groeien tot toekomstige leiders binnen ons bedrijf. We hebben hierdoor niet alleen kunnen bouwen aan een sterker leiderschapsteam, maar ook aan een betere werkomgeving voor alle collega's.

We kunnen Coretalents dan ook ten zeerste aanbevelen aan bedrijven die op zoek zijn naar een objectieve en grondige analyse van het leiderschapspotentieel binnen hun organisatie. Hun inzichten en ondersteuning op dit vlak zijn van onschatbare waarde gebleken voor EME.

**Thierry Vandereycken**  
**CEO – Managing Director EME**





# Wellbeing

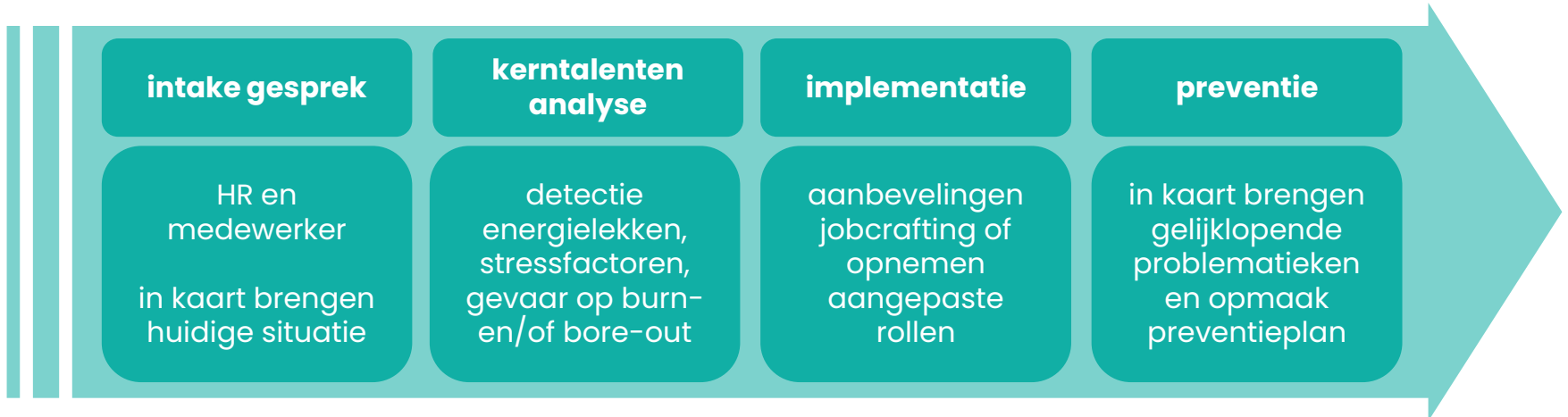


## HR uitdagingen

- 40% stijging van aantal burn- & bore-outs en ander ziekteverzuim (Securex, Federgon); het werk moet opgevangen worden door andere collega's met op hun beurt een groter risico op uitval
- 28,5% van de Belgische werknemers loopt risico op burn-out; 13,4% is waarschijnlijk opgebrand en staat op de rand van een burn-out
- 55% medewerkers ervaart substantieel stress op het werk (Mensura)
- 10% vindt het werk saai, 18% verveelt zich regelmatig en 19% heeft weinig uitdaging (Securex & KUL)

## Wellbeing

Coretalents brengt energiegevers en -vreters in kaart en helpt jou om preventief en curatief een gezonde balans te vinden voor je medewerker en diens concrete werkinhoud en context. We koppelen individuele stressfactoren aan een werkbaar implementatieplan om verzuim te voorkomen en algemeen werkgeluk en -tevredenheid te verhogen.



We werken met Coretalents samen om het welbevinden en functioneren van één van onze toptalenten te begeleiden. Dankzij de gerichte coaching, gebaseerd op een heldere set van objectieven, een transparante aanpak en wanneer nodig een positieve confrontatie, ontwikkelde de persoon op een progressieve en positieve wijze. Dit ook tot grote tevredenheid van hemzelf. Dankzij een groter zelfinzicht en de aangereikte handvaten slaagt deze medewerker om gedetecteerde valkuilen beter te vermijden, zowel in het professioneel als in het privé leven.

Ook onze leidinggevende manager merkt een duidelijk verschil: de medewerker verkeert vaker in een positieve gemoedstoestand, heeft meer energie en is beter in staat om slechts nieuws, negatieve emoties en frustraties te hanteren.

We werken dus graag verder samen!

**Jan Van Acoleyen - Proximus**

**Human Capital Lead – Member of the Executive Committee**



# Learning & Development



## HR uitdagingen

- medewerkers in de breedte verder laten ontwikkelen
- beter afstemmen en inpassen van L&D in de bedrijfsstrategie
- aantrekken en behouden van medewerkers
- inzetten van medewerkers in nieuwe rollen of taken
- stimuleren van medewerkers tot levenslang leren met het oog op employability en empowerment
- verhogen van de productiviteit en de kwaliteit van de organisatie

## Learning & development

Coretalents garandeert een individuele benadering gebaseerd op karakter, potentieel en motivatie waardoor medewerkers graag actief hun eigen leerloopbaan in handen nemen. We koppelen individuele leerdoelstellingen aan de bedrijfsstrategie in functie van retentie en productiviteitsverhoging en zo wordt je bedrijf future proof.



Als HR manager geloof ik er sterk in dat het ontgrendelen van het volledige potentieel van je medewerkers dé sleutel tot succes is, dus omarm ik de Coretalents-methode als een krachtige tool binnen mijn HR strategie.

Ik koos ervoor met de Coretalents-methode te werken omdat het verder gaat dan de traditionele benaderingen van talentbeheer. Met deze methode gaan we voorbij aan de oppervlakkige vaardigheden en richten we ons op wat echt belangrijk is: de unieke combinatie van aard, potentieel en intrinsieke motivatie die de drijfveren van elk individu bepalen en aan op de oppervlakte brengt.

Bovendien bevordert de kerntalentedmethode een cultuur van waardering en groei. Door te focussen op wat onze medewerkers uniek maakt en door hen de tools te geven om hun talenten verder te ontwikkelen, creëren we een omgeving waarin iedereen zich gewaardeerd voelt en de kans krijgt om te excelleren. Kortom, het is niet zomaar een HR-tool; het is een middel om een organisatie te transformeren en haar mensen te empoweren.



**ABSOLEM**

**An Struyf**

**HR Business Partner**



# High Potentials



## HR uitdagingen

- 25% High Potentials is van plan om binnen het jaar de organisatie te verlaten (Newman, 2017)
- Continuïteit management verzekeren en retentie van deze specifieke doelgroep bevorderen
- Geschikte kandidaten voor het High Potential programma identificeren
- Doorstroomtijd naar key business posities optimaliseren
- Omgaan met interne gevoeligheden (vermijden dat elitaire benadering zorgt voor kloof tussen HiPo's en andere werknemers)
- Voldoende interessante ontwikkelingskansen bieden

## High Potentials

Coretalents maakt het aanwezige potentieel zichtbaar, ontwerpt samen met jou een programma dat volledig past bij jouw organisatie en zorgt dat je waardevolste medewerkers de organisatie helpen groeien terwijl ze zichzelf blijven ontwikkelen.



“Hipo’s vragen een iets of wat aangepaste benadering. Om het beste uit deze jonge mensen te kunnen halen, is gedegen zelfkennis noodzakelijk.

Na een verkennend gesprek met Coretalents werd er voor de 5 hipo’s een 2-daagse workshop uitgewerkt, het bleek een schot in de roos. Iedereen super tevreden.

Het resultaat is dat ze nu een beter zicht hebben op wie ze zijn en waar hun sterktes en talenten liggen. Met een duidelijk en helder rapport over hun kerntalenten hebben ze een veel beter inzicht in wat ze in de toekomst kunnen doen en welke rollen en/of functies het best bij hen passen.

Dergelijke sessies hebben hun waarde bewezen en het is voor herhaling vatbaar.”

**Johan Verstraeten**

**Senior HR Business Partner BBCC – Business Belux**

**HR Coordinator & Talent Development Mgr ECR Region North**



# Successie- planning



## HR uitdagingen

- Identificatie best mogelijke opvolgers met nodige talent om de zaak verder uit te bouwen
- Opstellen planning zodat mogelijke opvolgers tijd en ruimte krijgen om te rijpen
- Rekening houden met eventuele vooroordelen en 'politiek' van belanghebbenden
- Waarborgen continuïteit en retentie van aanwezig talent
- Opbouwen van vertrouwen tussen toekomstige leider en zijn/haar organisatie

## Successieplanning

Coretalents brengt alle belangen en nodige (toekomstige) talenten en competenties in kaart, analyseert de mogelijke opvolgers en overlegt sterktes en zwaktes, hard en soft skills, zekerheden en twijfels ... voor de beste beslissing - met volledige kennis van zaken.



“Een bedrijf verkopen of overdragen is een ingrijpende gebeurtenis. Alsof ik toch een beetje afscheid neem van mijn kind”, horen we ondernemers vaak zeggen.

Logisch dat u het bedrijf enkel in de allerbeste handen wilt achterlaten en bij de keuze van uw opvolger niet over één nacht ijs gaat.

Wie is dé geknipte persoon om uw levenswerk verder te zetten? Coretalents helpt ondernemers om dit keuzeproces in de juiste banen te leiden.

De Coretalents-methode leidde al meermaals tot een succesvol overnameverhaal.”

**Dominic D’Haene**

**Overdracht & Opvolging Expert bij Bank Van Breda**





# Teamcrafting



## HR uitdagingen

- Zicht krijgen op complementariteit van en opvullen leemtes binnen een team
- Helpen alignerend van taken/rollen individuele teamleden met gewenste teamresultaten
- Faciliteren van optimale teamcoherentie met erkenning van elk teamlid
- Bieden van onderling inzicht in en begrip van natuurlijk gedrag van de teamleden
- Begeleiden van teams in een veranderingscontext (vertrek medewerkers, verandering opdrachten, fusie tussen diensten, herstructurering, planning ...)

## Teamcrafting

Coretalents inventariseert de sterktes en uitdagingen van elk teamlid, schetst de nodige taken en rollen binnen het team in functie van het beoogde doel en faciliteert de organische verdeling zodat het resultaat beduidend beter meer is dan de simpele som van de delen.



“Een kerntalenten DNA-profiel van een team leert me wat de sterke punten zijn in het team en waar er eventueel lacunes zitten voor wat betreft motivatie. Hebben we bijvoorbeeld wel iemand die graag presentaties geeft aan klanten? Zijn er genoeg teamleden die zich graag ingraven in moeilijke materie?”

Het kerntalenten team DNA-profiel leert mij als coach ook of taken goed verdeeld zijn in het team. Aan de hand van een interne jobmarkt kunnen rollen en taken onder elkaar worden verruild, indien een betere constellatie van werknemer-rol mogelijk blijkt.

Kortom, de kerntalentenmethode is een aanrader voor coaches die net als ik overtuigd zijn dat intrinsieke motivatie de belangrijkste drijfveer is voor het uitbouwen van een schitterende loopbaan.”



**Joachim Willems**

**Team Coach Amexio**



# Winning Teams



## HR uitdagingen

- Omgaan met spanningen en (onuitgesproken) conflicten
- Omgaan met een gebrek aan vertrouwen, engagement en motivatie
- Effectieve samenwerking binnen teams optimaliseren
- Cohesie en aligering brengen in management teams
- Performantie van teams verhogen en waarborgen voor de toekomst
- Vloeiend samenspel garanderen van ieders talenten en mogelijkheden

## Winning Teams

Coretalents zorgt voor een meetbare verhoging van de output en productiviteit, mede dankzij een boost in het vertrouwen door een juiste allocatie van inhoudelijke taken, job tevredenheid én engagement voor het hele team. We meten de huidige situatie, vertalen de teamdoelstellingen naar concrete taken en introduceren verbeteracties in samenspraak met alle teamleden.



Ik ben executive coach en teamcoach gespecialiseerd in het aligneren van management teams zodat er rust en eensgezindheid komt die voelbaar is doorheen de hele organisatie. Het is mijn roeping om teamwork terug productief, fun en inspirerend te maken en vertrouwen & betrokkenheid te boosten tussen leider en teamleden onderling. De kerntalentediagnoses zijn in beide gevallen hier cruciaal. Niet alleen krijgt elk teamlid en de leider een eigen handleiding van hoe ze kunnen en willen excelleren, wat hun ligt, niet ligt, energie geeft, energie kost, maar ook de leider krijgt een mooi overzicht van alle sterktes binnen zijn team en hoe die best in te zetten. Tot slot weten de teamleden heel goed wat van elkaar te verwachten en wat niet, en hoe ze elkaar kunnen versterken of compenseren. Het is een winst op 3 vlakken: teamcohesie, teamproductiviteit, teamtevredenheid. En kersje op de taart: het individuele engagement stijgt significant!



**Elke Van Hooreweghe – Notice the Difference**  
**Transformational Leadership Coach, PCC, TPLC, Trainer & Facilitator**





# Re-integratie



## HR uitdagingen

- Omgaan met voortdurende stijging (jaarlijks 20%) langdurige arbeidsongeschiktheid
- Verminderen van kort verzuim (bedrijfskost € 1.000/dag aan productiviteitsverlies, gemiste deadlines, extra opleidings- en vervangingskosten, kwaliteitskosten, sociale kosten ...)
- Vermijden dat korte verzuimperiodes overgaan in langdurige afwezigheid
- Snelle en doeltreffende heractivering bij uitval
- Implementeren van beklijvende lange termijn oplossingen

## Re-integratie

Coretalents zorgt voor een snellere activering, voor de ondersteuning van zowel werkgever als werknemer en voor de mindshift van arbeidsongeschiktheid naar arbeidspotentieel. We verleggen de focus van wat iemand (tijdelijk) niet meer kan naar wat hij of zij wél kan en wilt.



Ik ben trainer en coach gespecialiseerd in re-integratie na ziekte. Elke begeleiding start ik met een kerntalentedanalyse omdat ik hiermee een authentiek en duidelijk beeld krijg van de persoonlijkheid, aanleg en motivatoren van de medewerker. Vaak is bij langdurig zieken het zelfvertrouwen zoek en twijfelen ze of hun huidige functie en werkgever nog bij hen past. Doordat je een zicht krijgt op 23 verschillende kerntalented met bovenop nog verschillende combinaties, krijgt de medewerker een zeer duidelijk beeld van de (mis)match met zijn functie. Een kerntalentedanalyse is voor mij dé basis voor elke jobcrafting.

Meer dan 90% van mijn cliënten zegt bij de opstart niet terug naar zijn huidige werkgever te gaan. Maar 72% gaat na de begeleiding met (tijdelijke) werkaanpassingen met plezier terug naar het werk. Vaak zijn het kleine ingrepen voor de werkgever maar met een grote impact voor het werkgeluk van de medewerker. Elke aanpassing gebeurt steeds in overleg met de werkgever want het moet goed zitten voor beide partijen.

**Birgit Govaerts – BGreat**

**Stress en burn-out coach, re-integratiebegeleider**



# Outplacement



## HR uitdagingen

- Gerespecteerde medewerkers de kans gunnen om elders aan de slag te gaan in een job die aansluit op hun talenten en sterktes
- In het kader van employer branding je medewerkers uitzwaaien op een even aangename manier als je ze hebt verwelkomd
- Bredere bewustmaking van het effect dat de manier van afscheid nemen heeft op alle collega's, leidinggevenden, de organisatie en zelfs op externe relaties
- Inschakelen van oud-medewerkers als ambassadeurs en misschien zelfs als toekomstige arbeidskrachten

## Outplacement

Coretalents biedt een uniek duurzaam groeitraject aan dat goesting en richting geeft aan je afscheidnemende medewerker om een doordachte carrièrestap te zetten. Samen bouwen we constructief verder op een krachtige (her)ontdekte groei-mindset.

### reflectie

aandacht voor huidige stand van zaken en uitdagingen

### kerntalenten analyse

zicht op energiegevers, aspiraties, zelf-kennis en zelfvertrouwen

### professionele balans

integratie van werkervaring, waarden, drijfveren en competenties

### duurzaam groeitraject

persoonlijk ontwikkelplan, personal branding en verkenning arbeidsmarkt

### begeleiding

onboarding en opvolging na aanwerving bij volgende werkgever

## **Wegen die scheiden, ook op professioneel vlak niet altijd evident.**

“Wat kan een Coretalents groeitraject/outplacement traject betekenen voor jou als hr verantwoordelijke? De geruststelling dat de medewerkers van wie je afscheid neemt, in goede handen zijn. In alle respect voor alle betrokkenen. Integratie van de waardevolle lessen uit het gebeurde, sterktes in kaart brengen, realistische blik op de toekomst, onderweg naar nieuwe professionele kansen en uitdagingen. Met als stevig fundament onder je voeten de inzichten uit de kerntalentenanalyse, waar aard, potentieel en intrinsieke motivatie helder worden.

Ikzelf werk sinds 2018 enkel nog met deze objectieve, warm-menselijke en kracht gevende methode in outplacement- en groeitrajecten. Zodat een afscheid perspectief wordt, en nieuwe energie gevende wegen opent.”

**Karolien Meersman**

**Outplacement consultant**





# Kiezen voor de Coretalents-aanpak ...

## Onze aanpak is ...

**Krachtig.** We zetten mensen in hun kracht.

**Positief ondersteunend.** Onze methode is er voor iedereen, oordeelloos en plezierig.

**No-nonsense.** Onze uitzonderlijke nauwkeurigheid is wetenschappelijk bewezen, waardoor we waardevolle én werkzame oplossingen bieden.



## Waarom kiezen voor de Coretalents-aanpak?

**Onze Coretalents-methode biedt jouw medewerkers een levenslang kompas.**

Hun Coretalents-profiel geeft mensen **een levenslang geldig houvast** om positieve keuzes voor nu en in de toekomst te maken.

In organisaties is deze **(zelf)kennis** een noodzakelijke voorwaarde voor het uitbouwen van een menselijk en positief duurzaam beleid; een medewerker kan niet floreren, of ten volle de juiste rol in een team of organisatie opnemen, zonder deze zelfkennis!

We gaan we er dan ook prat op mensen en organisaties écht vooruit te helpen. Meer dan 40.000 analyses en meer dan 30 jaar ervaring in werving & selectie, coaching, burn-/bore-out preventie, teamwerk, leiderschap, outplacement, loopbaan- en studiekeuzebegeleiding... bewijzen dat onze methode wérkt.

## Waarom kiezen voor de Coretalents-aanpak?

**Onze Coretalents-methode is uniek en wetenschappelijk gevalideerd.**

In 2005, na 15 jaar wereldwijd onderzoek door Danielle Krekels, zag onze unieke Coretalents-methode het licht. **Iedereen bezit 23 kerntalenten sterk, half of klein.** Via onze kindertijd vinden we onze ware kern; dan tonen we immers aard, potentieel en intrinsieke motivatie in ons favoriete spel en bezigheden. Bij het opgroeien internaliseren we echter verwachtingen en maken we keuzes die niet helemaal bij ons passen. Zo komen we onbewust in studies en werk terecht die ons niet écht liggen, en lopen relaties moeizamer dan zou kunnen. Via de Coretalents-methode weten we perfect wat bij iemand past en zàl passen, waar ie zin in heeft en zàl hebben, en wat het potentieel is - bovenop wat energie geeft of kost.

Onze vragenlijst is **wetenschappelijk gevalideerd** en heeft een betrouwbaarheidsindex Cronbach's Alpha van maar liefst .84.

## Waarom kiezen voor de Coretalents-aanpak?

### **Onze Coretalents-methode is compleet en genuanceerd.**

Quasi alle methodes die mensen inzicht in zichzelf willen verschaffen, slaan in hun zoektocht naar efficiëntie de individuele eigenheden over. Mensen belanden zo in een hokje dat niet écht van hen zelf voelt en uiteindelijk geen echt bruikbare betekenis meer heeft.

Wij brengen alle 23 universele kerntalenten in kaart, die stuk voor stuk ingeschaald worden als sterk, half of klein én die onderling gelinkt worden in hun effect op elkaar. Dat maakt  $3^{23}$  ofwel **94 miljard mogelijke combinaties!** Wist je dat er bijvoorbeeld 81 combinaties bestaan alleen al rond 'creativiteit' ...?!

Via één duurzaam positieve methode werken we **zeer persoonlijk: op maat** en toch **snel en efficiënt.**

## Waarom kiezen voor de Coretalents-aanpak?

**Onze Coretalents-methode is oordeelloos en plezierig.**

We vragen mensen niet naar hun interpretatie van wie ze zijn, wat ze graag doen of wat ze goed kunnen; daarop zit immers altijd je eigen waardeoordeel én een tijdslimiet! Alleen al daarmee – maar niet alleen daarmee – onderscheidt ze zich van alle andere persoonlijkheidsmethodes.

De Coretalents-methode is net **onafhankelijk, bijzonder objectief** en **levenslang geldig**.

We vragen via een **plezierige vragenlijst** wat mensen als kind graag speelden en hoe ze dat deden, gecombineerd met een professioneel gestructureerd diepte-interview. We kijken samen **oordeelloos** naar wie ze waren en zijn, wat ze deden en doen, en wat hun potentieel is. Dat vormt de solide basis voor onze levenslang geldige analyse.

## Ons team ... ons netwerk

Met **500 Erkende Coretalents-analisten** in België en Nederland hebben we alle expertise die jij nodig hebt in huis: HRM, teams, loopbaanbegeleiding, high potentials, re-integratie, outplacement, veerkracht, werving en selectie, leiderschap, (executive) coaching ...

Voor al jouw projecten hebben wij **de perfecte partner** en kun je op ons vertrouwen om samen jouw project tot in de puntjes te realiseren!





# Talent & Organisatie

Powered by  
Coretalents

Contacteer  
ons nu, wij  
helpen je  
graag!



+32 16 82 04 82



+32 473 624 525



dirk@coretalents.eu



www.coretalents.eu