



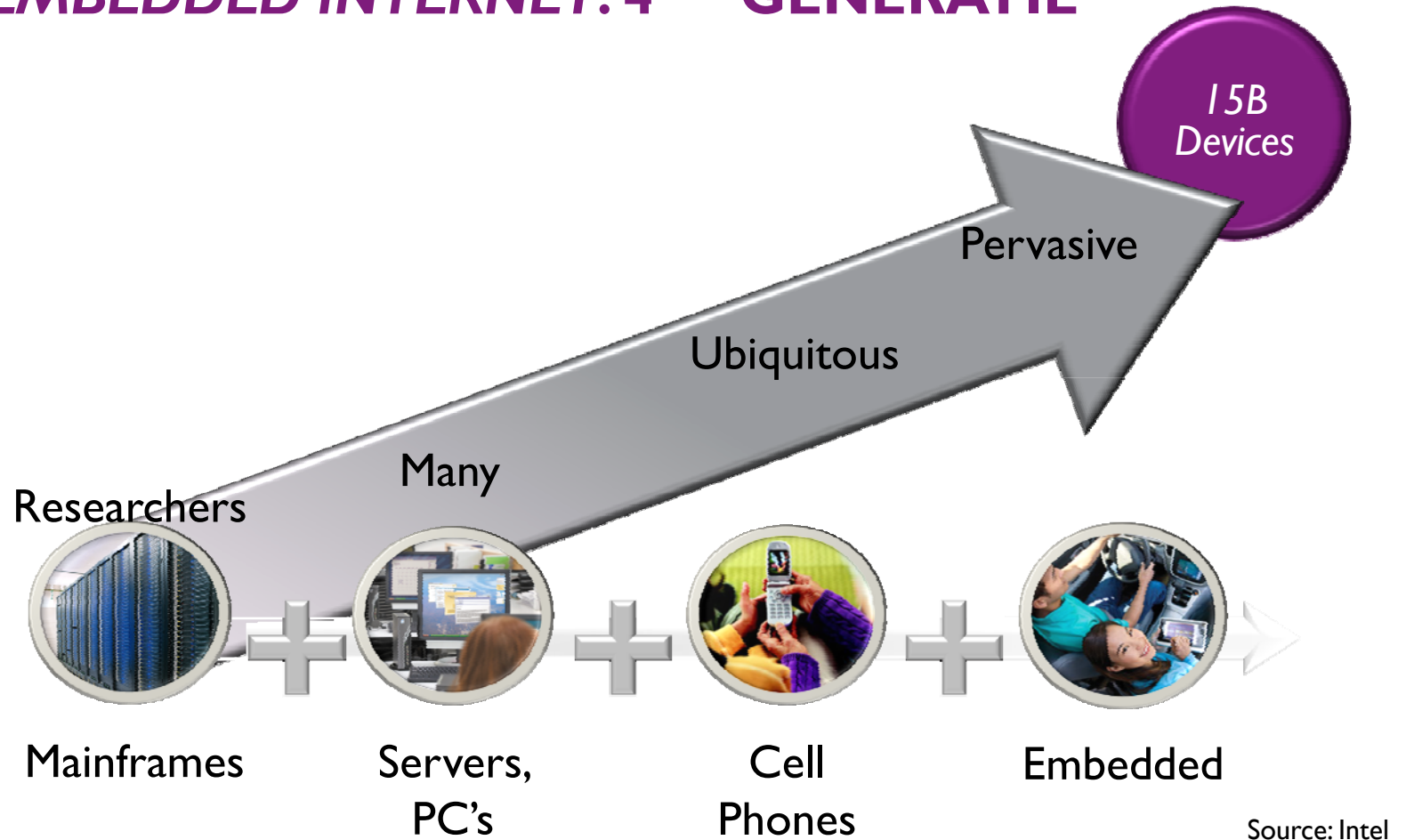
IMEC: PASSIE VOOR TALENT

Hubert De Neve
EVP Human Resources





THE EMBEDDED INTERNET: 4^{DE} GENERATIE



Internet – 7x24, Every Modality of Life

VISIE

Imec werkt aan de toekomst.

Samen met onze partners van over heel de wereld, zullen we een leidende rol spelen in de ontwikkeling van nano-oplossingen. Hierdoor zullen mensen een beter leven kunnen leiden in een duurzame samenleving.

IMEC CORE CMOS
Boosting chip performance



IMEC ENERGY
Powering a sustainable world

IMEC CMORE
Building chips with sensational functions



HUMAN++
Pioneering efficient healthcare



IMEC SMART SYSTEMS
Building a flexible interactive world



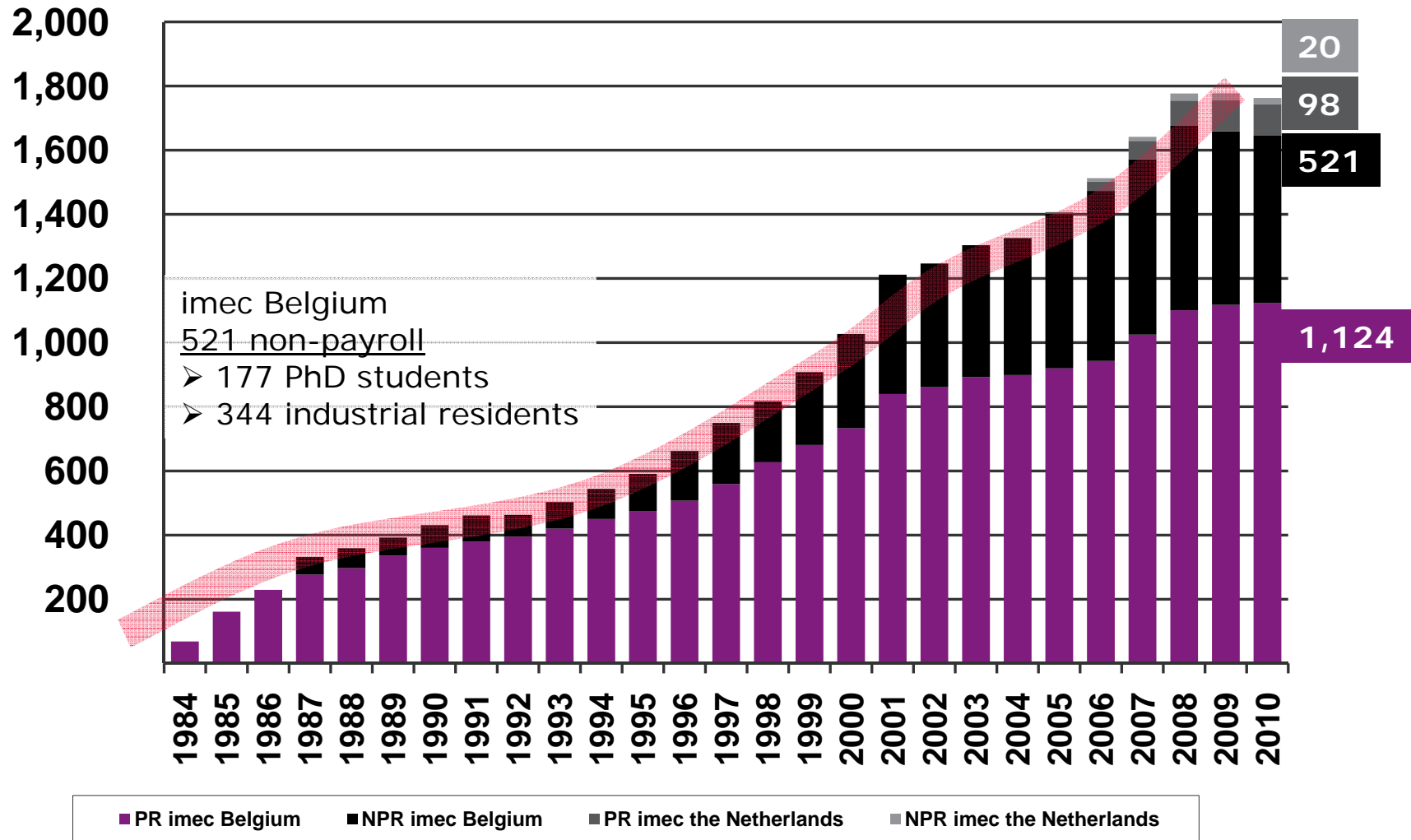
IMEC PARTNERS



Partnerships in imec core CMOS
 The World's Largest Industry Commitment
 to Semiconductor Research in Partnership

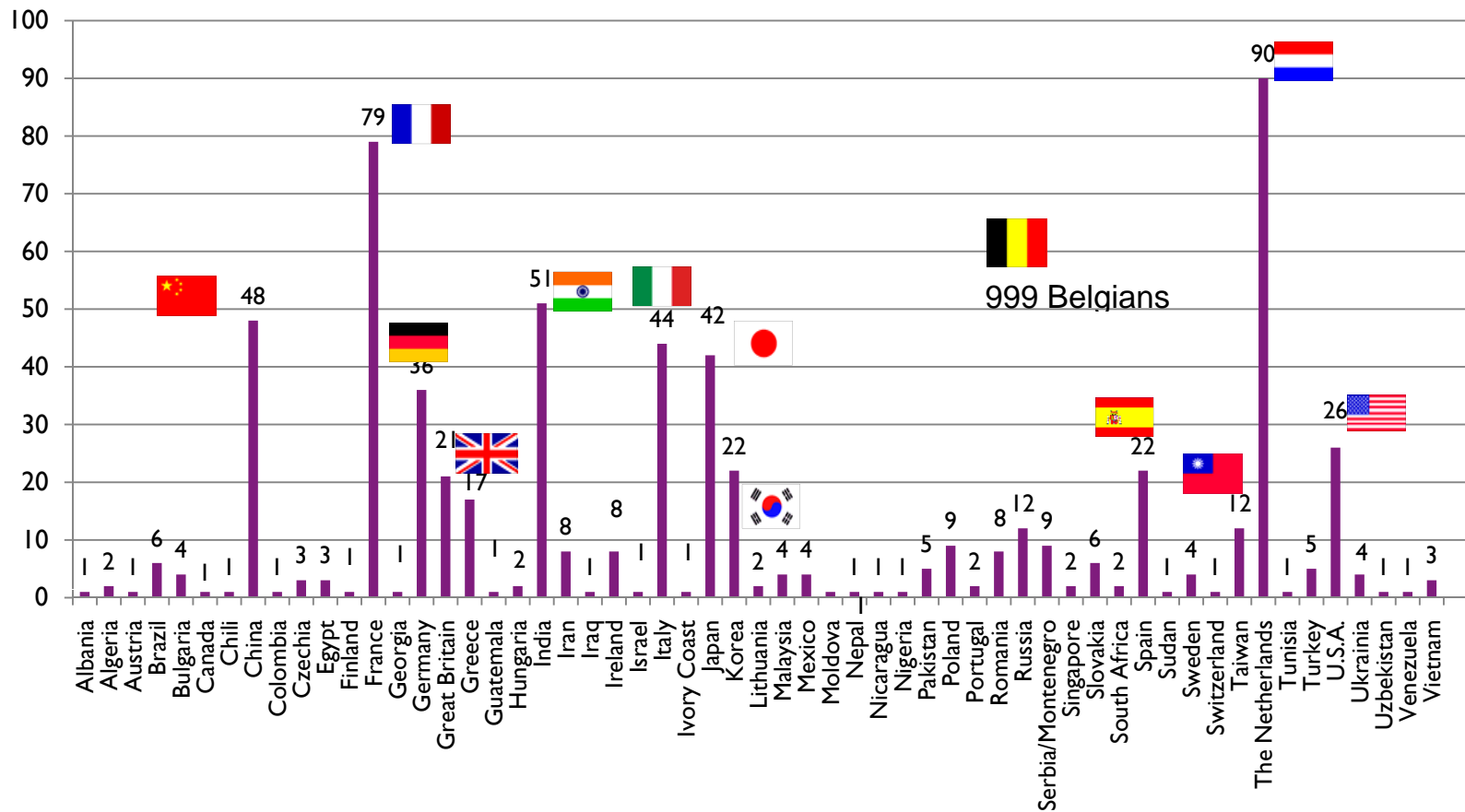


STAFF: >1775 INCL. 521 RESIDENTS

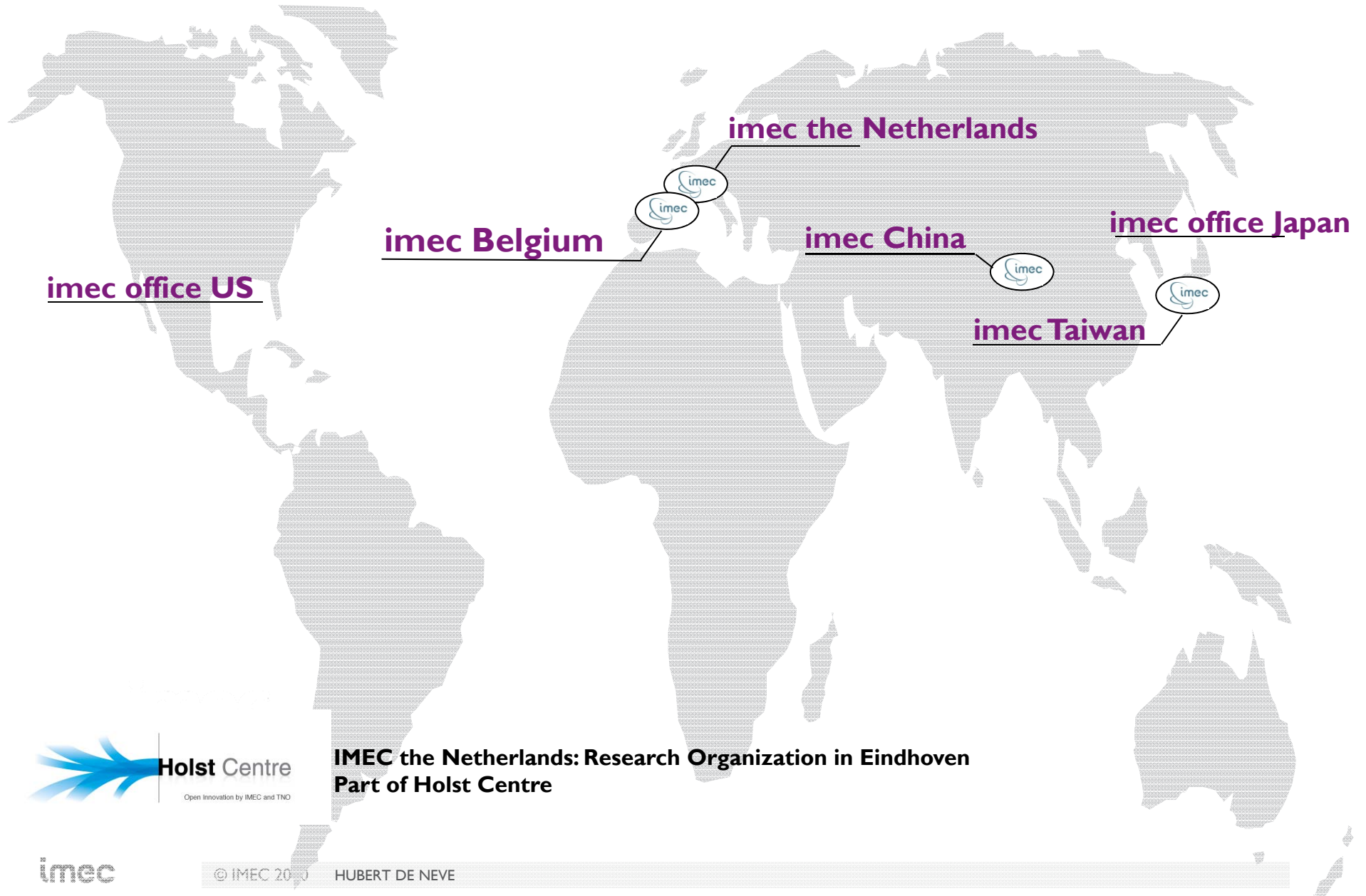


± 60 NATIONALITEITEN ONDER ÉÉN DAK

58 foreign nationalities, 999 Belgian (January 2010)



IMEC IN DE WERELD



**IMEC the Netherlands: Research Organization in Eindhoven
Part of Holst Centre**





PASSIE VOOR TALENT



IMEC: EEN KENNISORGANISATIE

Mathieu Weggeman
Leidinggeven aan
professionals? *Niet doen!*



Over kenniswerkers,
vakmanschap en innovatie

SCRIPTUM

Het goede nieuws – 1
Professionals kiezen voor hun vak
uit passie...

Het slechte nieuws – 1
Passie kun je verliezen...

Het ‘slechte’ nieuws – 2
Professionals zijn niet te managen
door het opleggen van regels en
procedures of door het toepassen
van informatiesystemen.

Het ‘goede’ nieuws – 2
Het energieniveau van professionals
is een functie van de mogelijkheid
zichzelf te identificeren met de
“hogere doelen” van de
organisatie.



IMEC IS EEN KENNISORGANISATIE

... en dus is er planning en controle met behulp van opgelegde regels en procedures

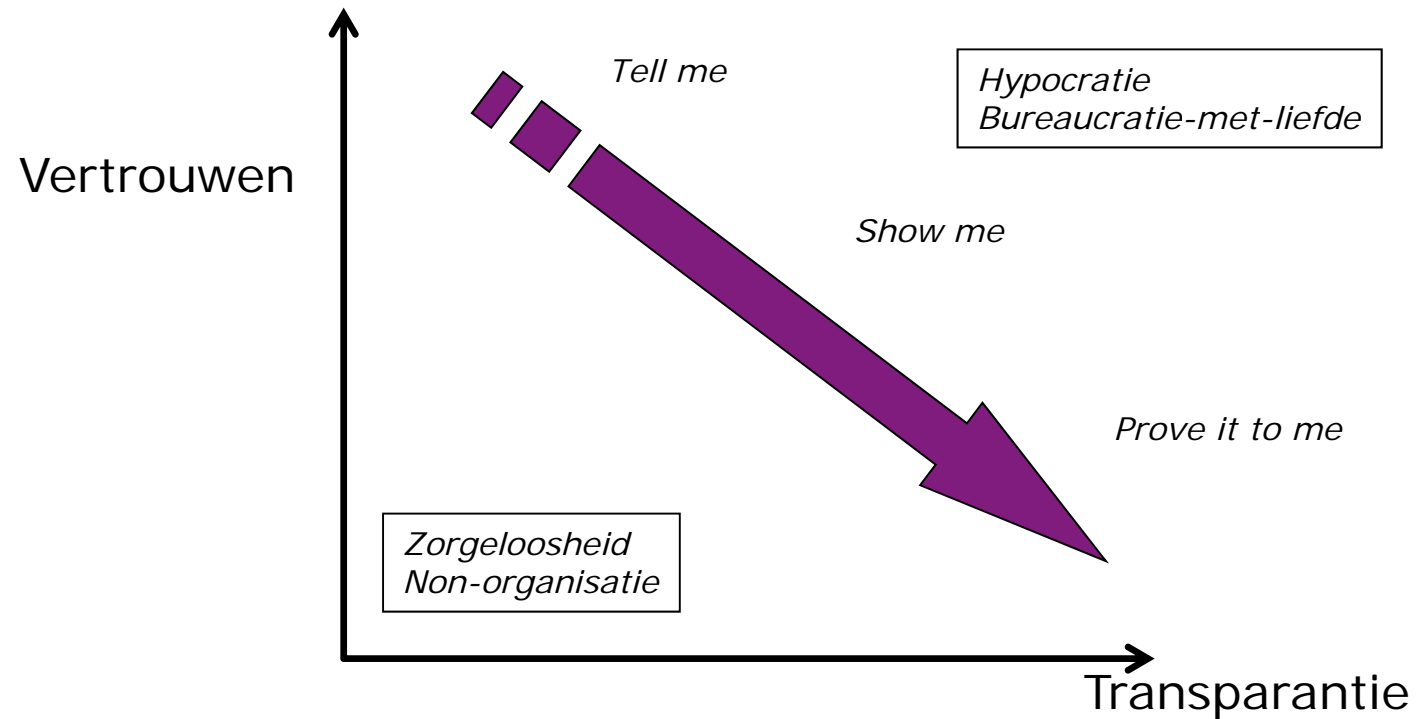
- Werkvoorschriften
- Tijdschrijfsystemen
- Vakantiekaarten
- Afdelingsbudgetten
- Groepsplannen
- Voortgangsrapporten
- Functioneringsgesprekken
- Salarissystemen met toepassingsaanwijzingen
- Balanced Scorecard
- Cascade van “goals & objectives” (prestatiedoelstellingen)
- Regels voor bezoek aan conferenties, symposia
- Richtlijnen voor het spreken met de pers
- Normgetallen
- Taakomschrijvingen
- Competentieprofielen
- Kwaliteitsrichtlijnen en ISO 9000-cursussen
- Procedures voor het ‘leegschudden van het hoofd’ in databases
-

ORGANISATIES IN CRISISTIJD

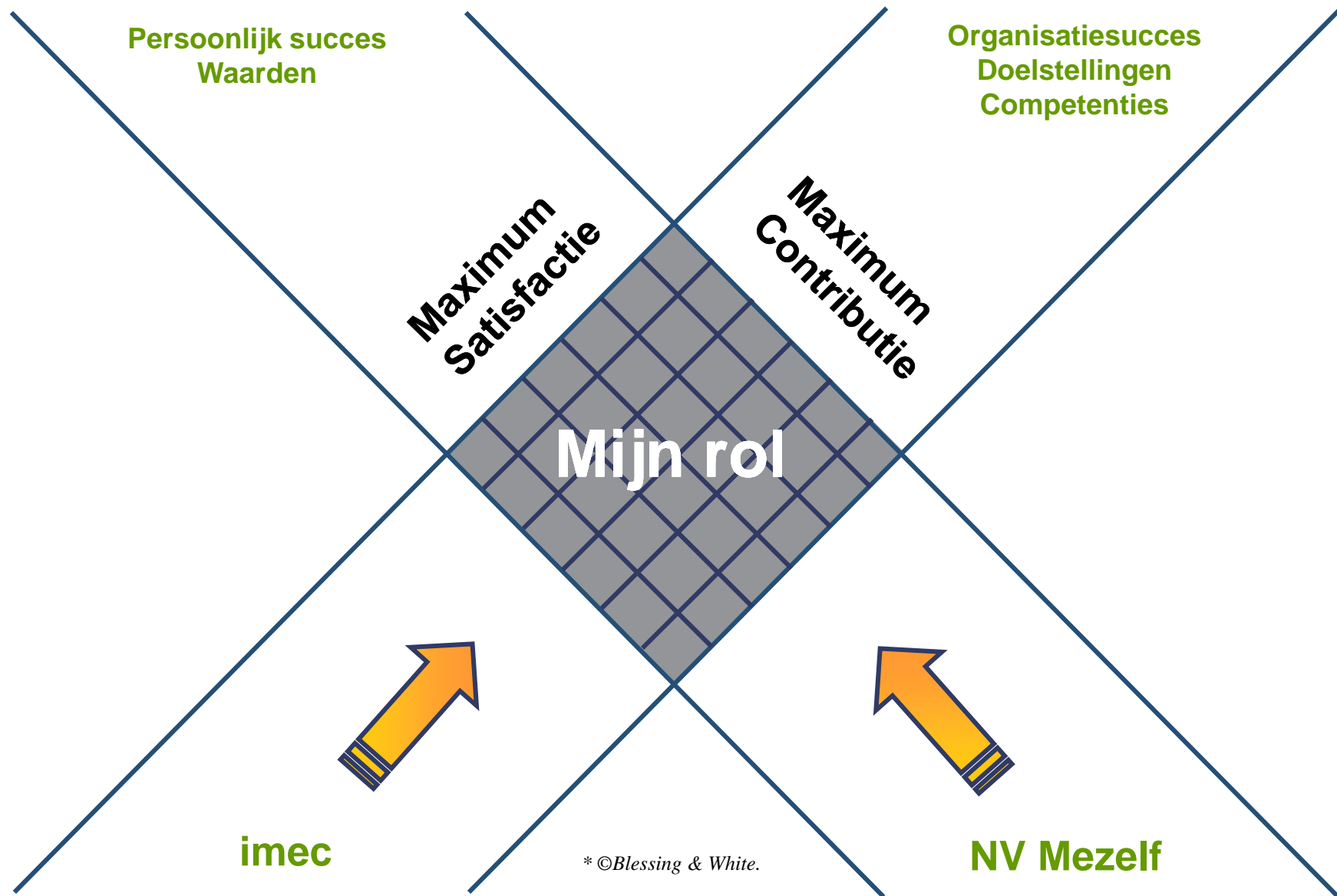
We gaan van een high-trust society naar een low-trust society.

Hoe minder we vertrouwen, hoe harder de roep om transparantie.

De bergafwaartse trend wordt herkenbaar.



Het nieuwe evenwicht: passie x competentie



* ©Blessing & White.

PERSOONLIJKE “WAARDEN” VAN KENNISWERKERS (PASSIE)



Autonomie

Het goede doel



Macht & Impact

Uitdaging



Zekerheid



Leven

Excelleren



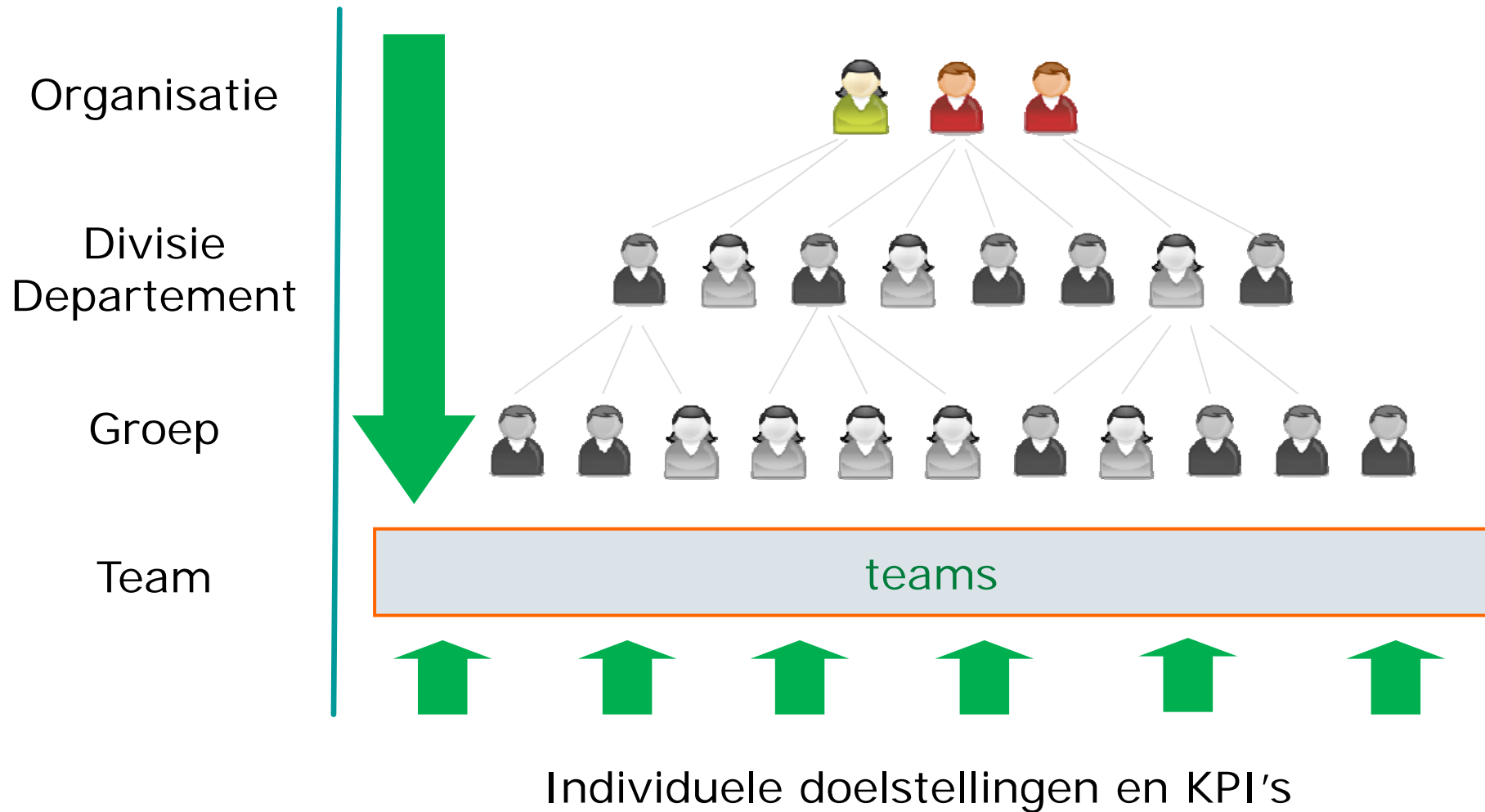
Ondernemen



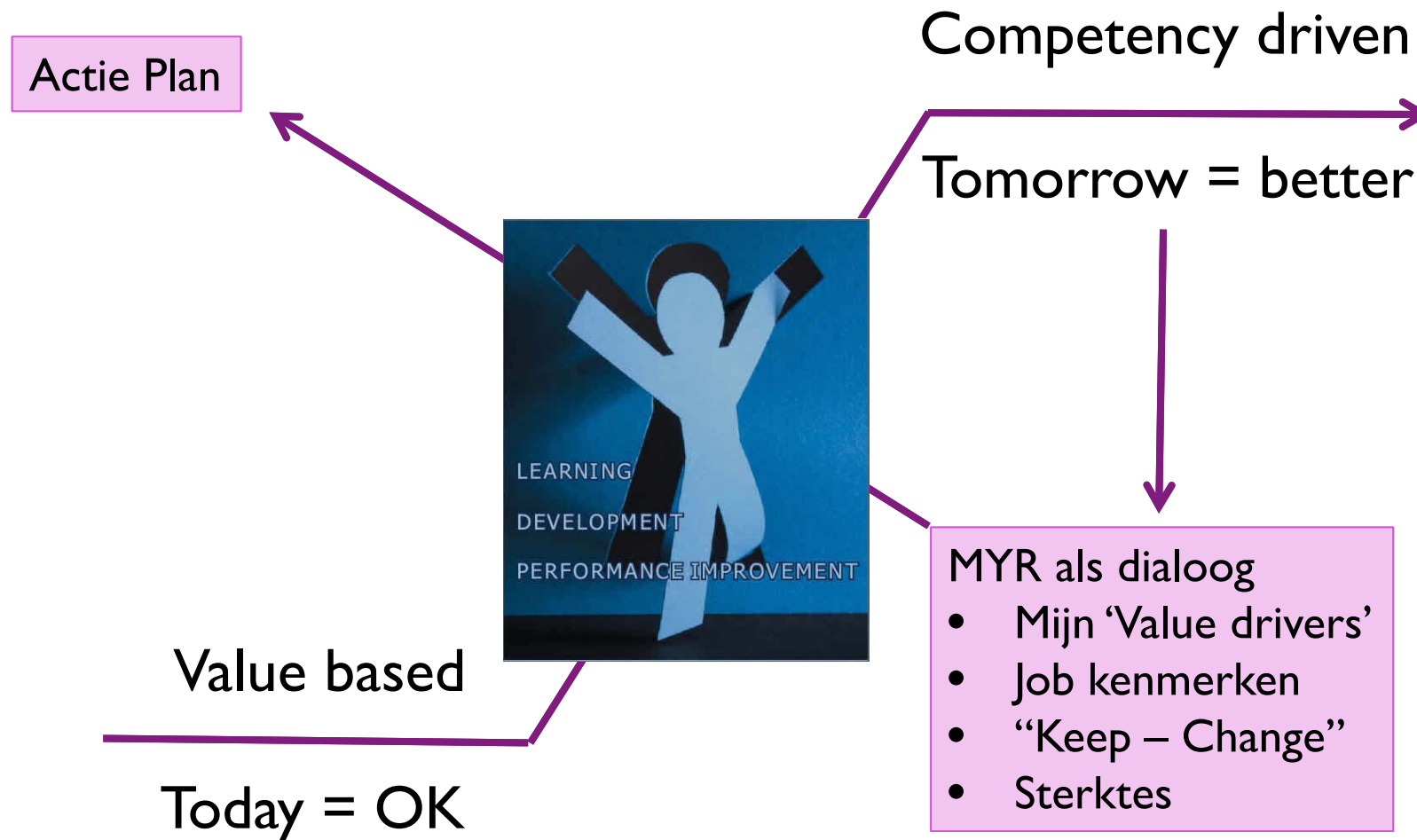
en vele andere...

PERFORMANCE MANAGEMENT VOOR PROFESSIONALS : VERKEER IN 2 RICHTINGEN!

Organisatie-doelstellingen en KPI's



PERSOONLIJKE ONTWIKKELING



HET NIEUWE EVENWICHT DOORHEEN HR-PRAKTIJKEN

Kernvraag #1:

Hoe kan ik meer bijdragen aan het succes van de organisatie?
Performance management van 'top down' naar 'bottom up'.

Kernvraag #2:

Hoe kan ik meer satisfactie bereiken doorheen mijn rol bij IMEC?
Ontwikkelingsplannen, gebaseerd op sterkten, getoetst aan waarden

Kernvraag #3:

Hoe engageer ik mezelf in de dialoog met mijn baas/organisatie?
Zelfverantwoordelijkheid voor een **productief engagement** (competentie en betrokkenheid).



Kerndimensies in ontwikkeling

- Medewerker is 'owner' van zijn eigen ontwikkeling.
- Ontwikkeling moet gevonden worden in de "match" van de persoonlijke werkervaring en aspiraties.
- De grootste opportuniteit voor ontwikkeling ligt in de huidige rol.



**ASPIRE
INVENT
ACHIEVE**

