



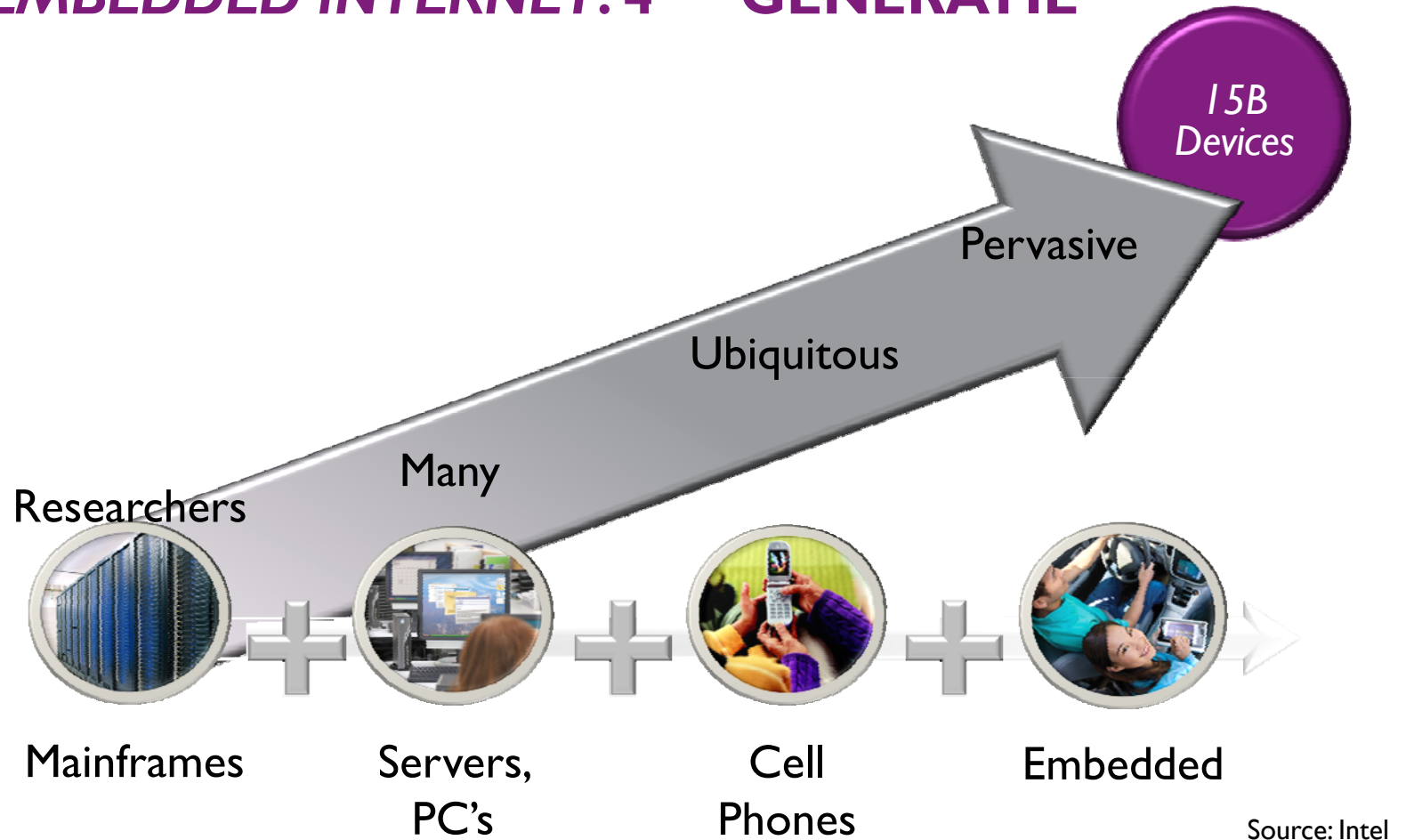
# IMEC: PASSIE VOOR TALENT

Hubert De Neve  
EVP Human Resources





# THE EMBEDDED INTERNET: 4<sup>DE</sup> 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



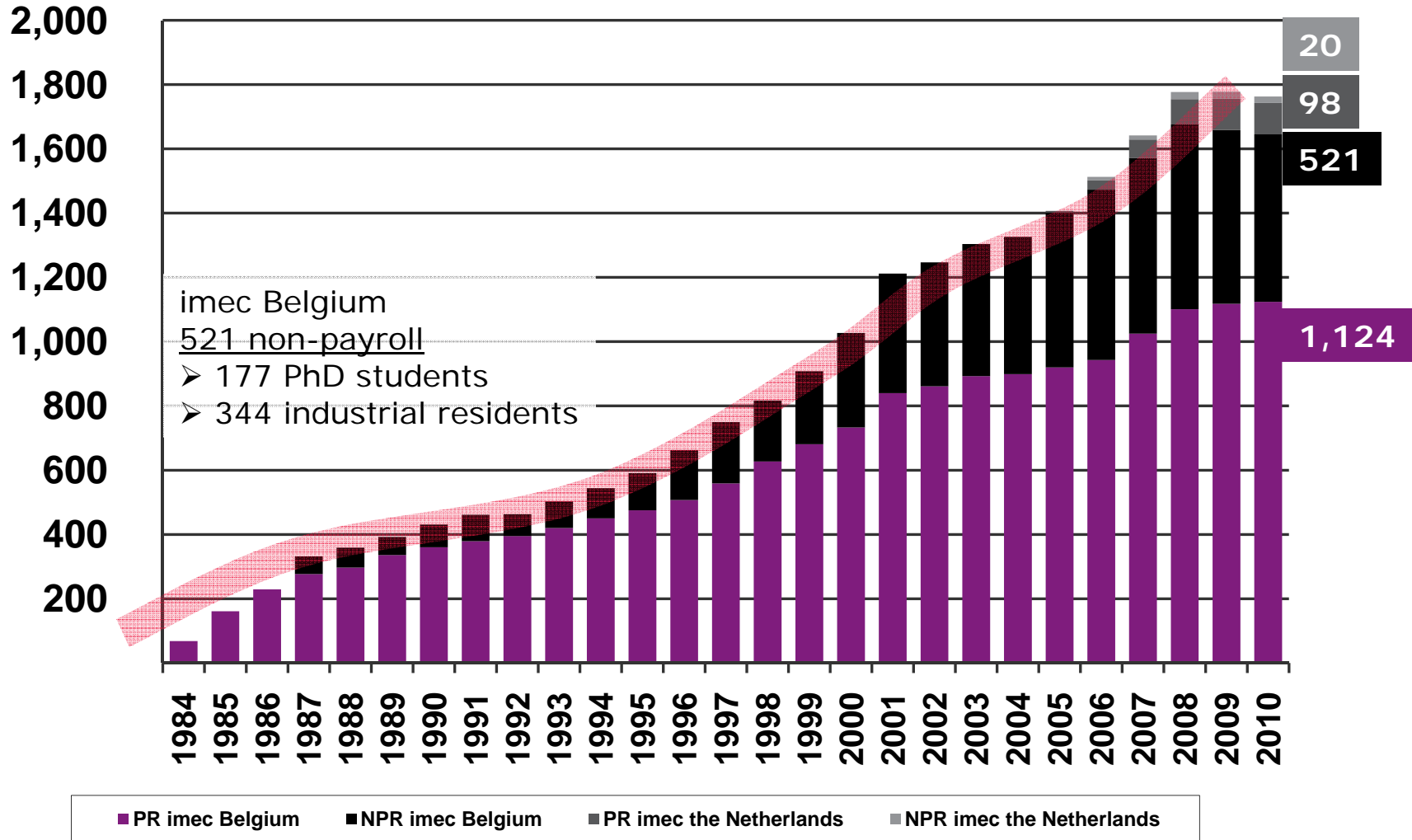
# IMEC PARTNERS



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

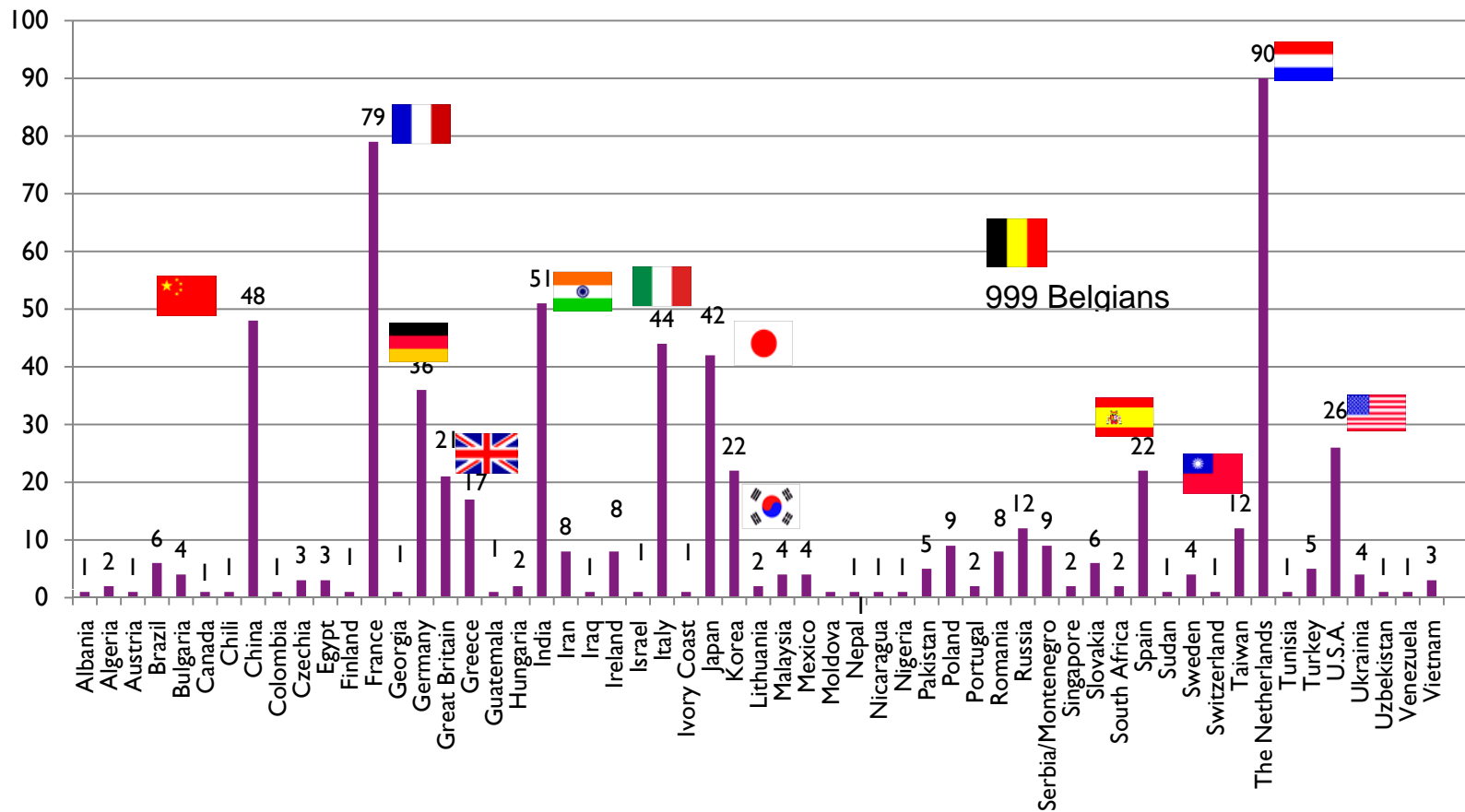


# STAFF: >1775 INCL. 521 RESIDENTS



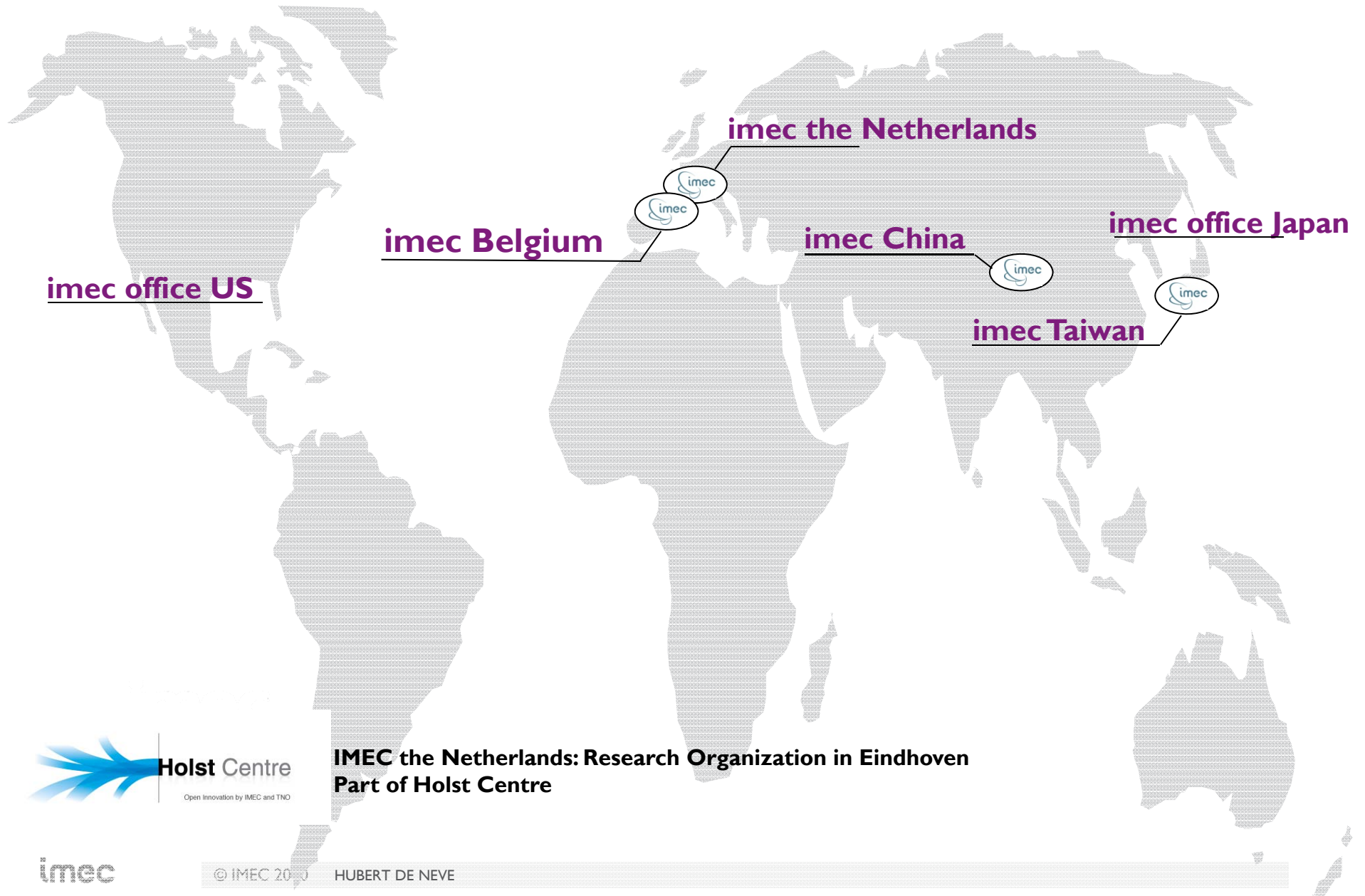
# ± 60 NATIONALITEITEN ONDER ÉÉN DAK

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**

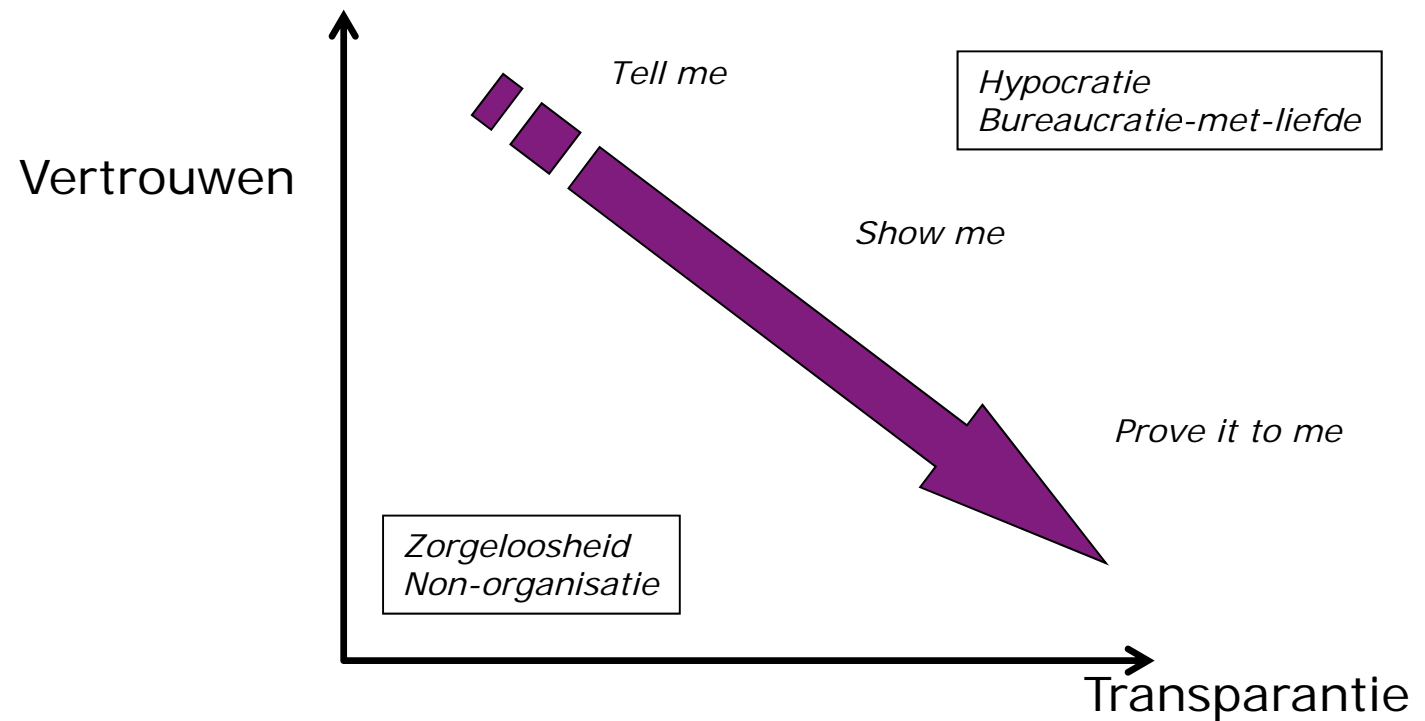
Werkvoorschriften  
Tijdschrijfsystemen  
Vakantiekaarten  
Afdelingsbudgetten  
Groepsplannen  
Voortgangsrapporten  
Functioneringsgesprekken  
Salarissystemen met toepassingsaanwijzingen  
Balanced Scorecard  
Cascade van “goals & objectives” (prestatiedoelstellingen)  
Regels voor bezoek aan conferenties, 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

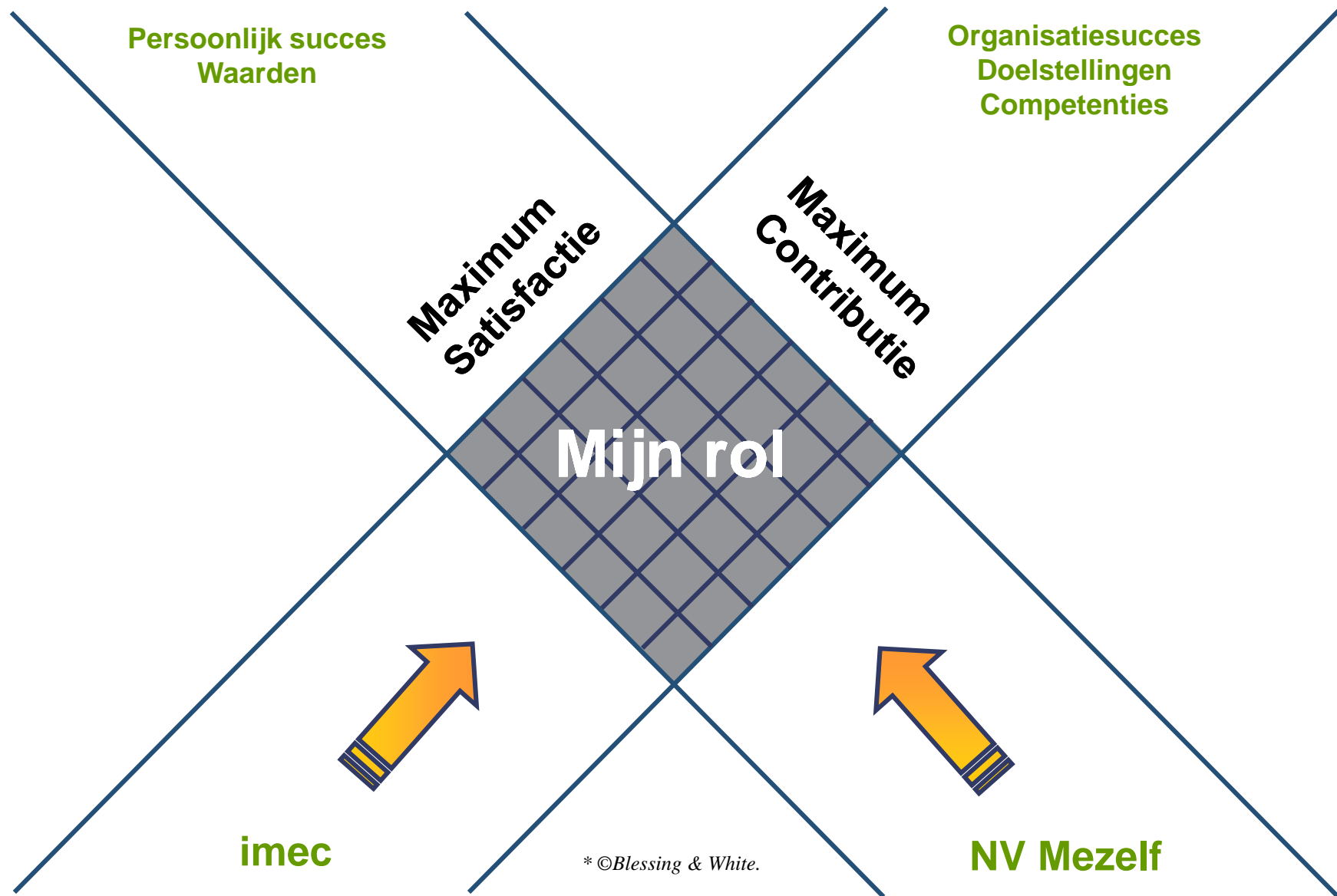
We gaan van een high-trust society naar een low-trust society.

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

De bergafwaartse trend wordt herkenbaar.



# Het nieuwe evenwicht: passie x competentie



# PERSOONLIJKE “WAARDEN” VAN KENNISWERKERS (PASSIE)



Autonomie

Het goede doel



Macht & Impact

Uitdaging



Zekerheid



Leven

Excelleren



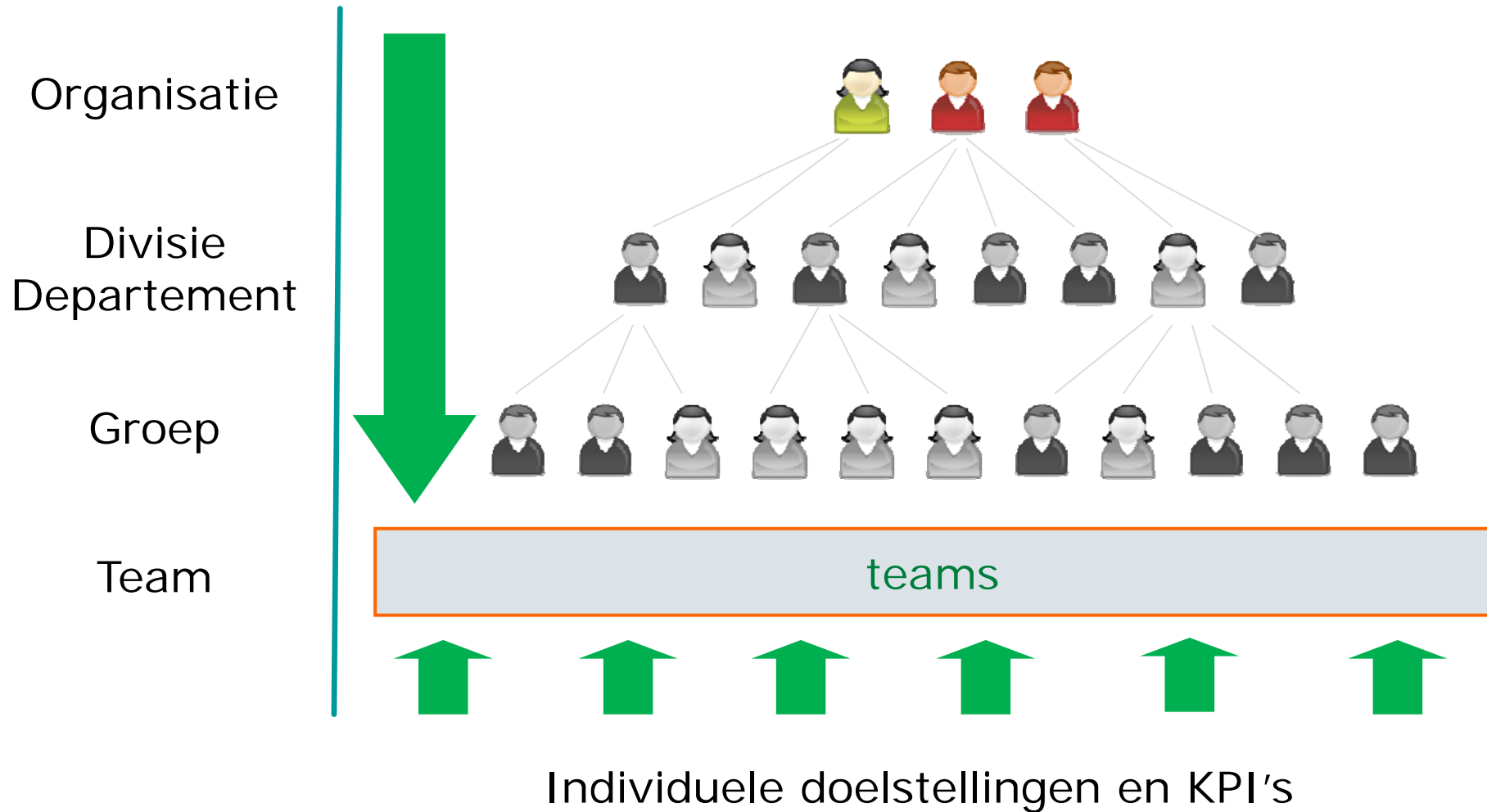
Ondernemen



en vele andere...

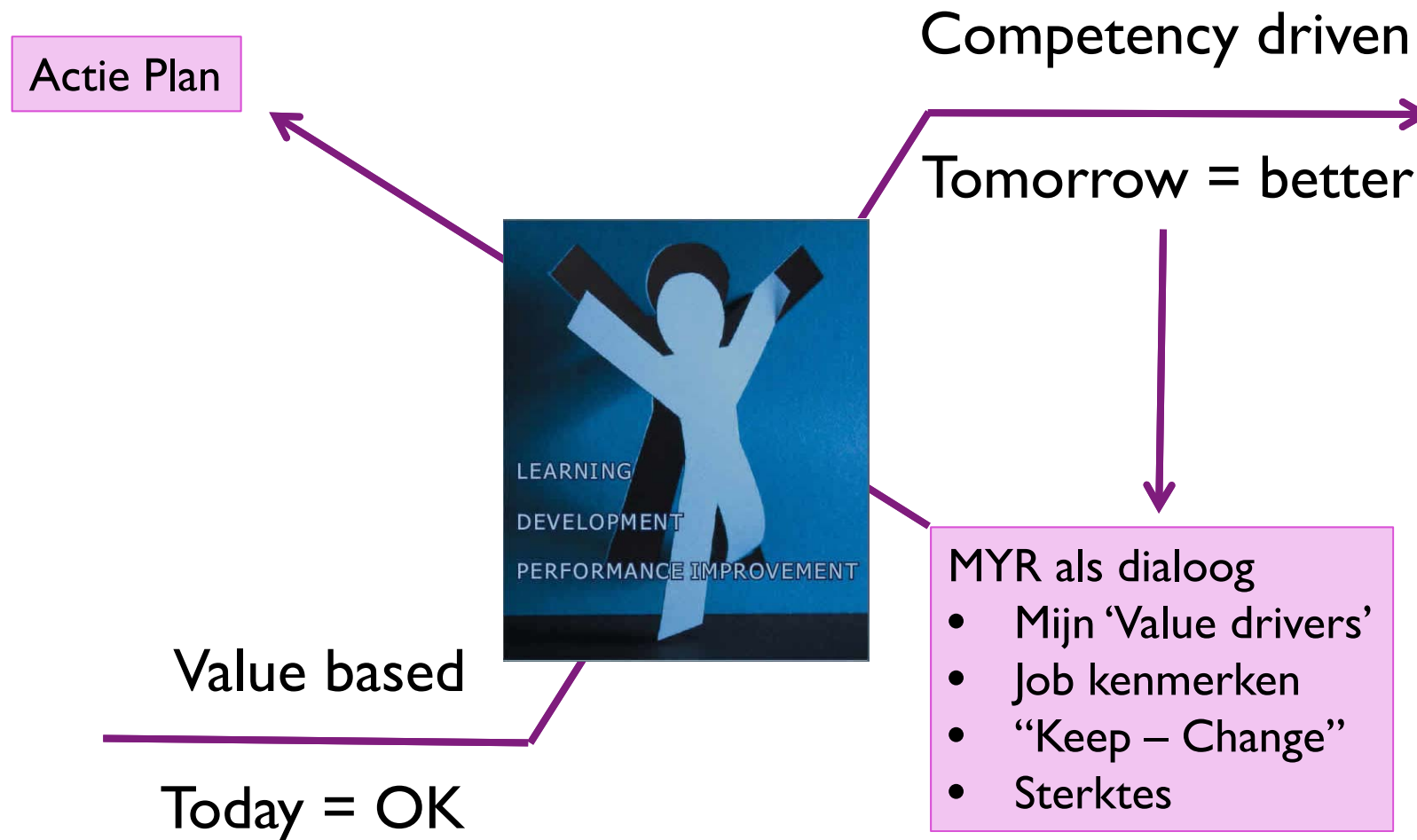
# PERFORMANCE MANAGEMENT VOOR PROFESSIONALS : VERKEER IN 2 RICHTINGEN!

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**

