



HIGH POTENTIAL, HIGH IMPACT: INZICHTEN VOOR BETERE PROGRAMMA'S

Samenvatting



In de huidige, snel veranderende zakelijke omgeving is het identificeren en ontwikkelen van high-potential (HiPo) talent – zowel voor leiderschapsrollen als voor cruciale niet-leiderschapsfuncties – niet langer optioneel, maar essentieel. Organisaties die er niet in slagen te investeren in toekomstbestendig talent op alle niveaus, lopen het risico achter te raken door snelle veranderingen, veranderende vaardigheidseisen en een groeiend personeelsverloop. Een strategische aanpak van HiPo-identificatie en -ontwikkeling zorgt voor een sterke pijplijn van capabele medewerkers die op de lange termijn prestaties en innovatie binnen de organisatie stimuleren.

Talogy's wereldwijde onderzoeksstudie uit 2025 onderzoekt wat HiPo-programma's écht effectief maakt. Op basis van wetenschappelijke literatuur, surveydata van meer dan 1.000 professionals en inzichten van ervaren consultants belicht het rapport vier cruciale onderdelen van succesvolle HiPo-strategieën:

- Het definiëren van potentieel
- Het identificeren van talent
- Het ontwikkelen en behouden van HiPo-medewerkers
- Het evalueren van programmaprestaties

Of je nu een nieuw HiPo-programma ontwerpt of een bestaand programma wilt verbeteren, dit onderzoek biedt evidence-based inzichten en praktische aanbevelingen om een sterkere, wendbaardere leiderschapspijplijn te bouwen. Lees verder en ontdek wat high-impact HiPo-programma's onderscheidt – en hoe jouw organisatie de uitdaging kan aangaan.



Definiëren van High Potential

Identificeren van HiPo-talent

Ontwikkelen en behouden
van HiPo-talent

De impact van het programma evalueren

Definiëren van high potential

Een fundamentele vraag voor elke organisatie die een HiPo-strategie ontwikkelt is: Wat betekent 'high potential' nu eigenlijk? Hoewel de term veel wordt gebruikt, verschilt de interpretatie sterk per context. In dit onderdeel onderzoeken we hoe organisaties high potential definiëren, hoe het zich onderscheidt van hoge prestaties, en welke kenmerken er het vaakst mee worden geassocieerd.

Het concept begrijpen

Het begrip high potential wordt al decennialang bediscussieerd in zowel academische als praktijkgerichte kringen. Veel HR-professionals hebben het gevoel dat ze het kunnen "herkennen wanneer ze het zien", maar definities verschillen vaak afhankelijk van persoonlijke ervaring en de context van de organisatie. Uit de wetenschappelijke literatuur die we hebben bestudeerd, komen drie perspectieven naar voren:

- **Toekomstgerichtheid:** potentieel gaat niet over huidige prestaties, maar over het vermogen om in de toekomst succesvol te zijn in bredere of complexere rollen.
- **Prestatiedrivers:** high-potential medewerkers zijn degenen die waarschijnlijk uitgroeien tot belangrijke drijfveren van organisatiesucces door uitzonderlijke output.
- **Leiderschapstraject:** leiderschapspotentieel wordt uiteindelijk bevestigd door succesvolle doorgroei en prestaties in senior functies.

Omdat high potential op verschillende manieren kan worden gedefinieerd, is één ding duidelijk: organisaties moeten intern overeenstemming bereiken over wat high potential voor hen betekent. Zonder een gedeelde definitie lopen HiPo-programma's het risico inconsistent te zijn en daardoor weinig impact te maken.



Hoe organisaties high potential definiëren

Uit ons onderzoek blijkt dat de meeste organisaties hun definitie van high potential afstemmen op hun eigen context: 70% van de HR-professionals en 61% van de leiders geeft aan een aangepaste definitie te gebruiken. Dit is een positieve stap richting afstemming met de strategische doelen.

Wanneer gevraagd werd hoe hun organisatie high potential definieert, benoemden respondenten zeven terugkerende thema's:

- **Consistent hoge prestaties:** een sterk trackrecord van het overtreffen van verwachtingen in de huidige rol.
- **Klaar voor bredere rollen:** het vermogen om meer senior of crossfunctionele verantwoordelijkheden op zich te nemen.
- **Leiderschapsvermogen:** aantoonbare capaciteit om anderen te beïnvloeden, richting te geven en te inspireren.

- **Strategische mindset:** vooruitdenken, proactief problemen oplossen en goed omgaan met ambiguïteit.
- **Drive en betrokkenheid:** motivatie om te groeien en bij te dragen voorbij de huidige rol, met sterke verbondenheid aan de waarden en doelstellingen van de organisatie.
- **Leeragiliteit:** het vermogen om zich snel aan te passen, feedback te verwerken en nieuwe kennis in verschillende contexten toe te passen.
- **Emotionele intelligentie:** sterke interpersoonlijke vaardigheden, empathie en samenwerking.

Deze thema's weerspiegelen een holistische kijk op potentieel – een die verder gaat dan technische vaardigheden en ook mindset, wendbaarheid en interpersoonlijke effectiviteit omvat.

High potential vs. High performance

Hoewel high performers en high-potential medewerkers vaak overlappen, zijn ze niet hetzelfde. Ons onderzoek bracht zes belangrijke verschillen aan het licht:

High Performers	High Potentials
Blinken uit in hun huidige rol	Hebben de capaciteit voor bredere en complexere rollen
Beschikken over technische diepgang	Tonen leiderschapspotentieel en invloed
Bieden stabiliteit en consistentie	Gedijen bij ambiguïteit en verandering
Richten zich op taakuitvoering	Denken strategisch en op de lange termijn
Hebben vooral impact op het directe team	Hebben invloed door de hele organisatie heen
Blijven binnen hun comfortzone	Zoeken actief naar uitdagende en groeikansen

Kort gezegd weerspiegelt **prestatie** **wat iemand nu doet** terwijl **potentieel** laat zien **wat iemand in de toekomst zou kunnen doen**



Een praktische definitie

Op basis van dit onderzoek stellen we de volgende werkdefinitie voor:

Een high-potential medewerker laat capaciteit, ambitie, wendbaarheid en betrokkenheid zien om bredere verantwoordelijkheden op zich te nemen, door te groeien naar meer senior of complexe rollen en een belangrijke drijvende kracht te worden achter toekomstig organisatiesucces.

Deze definitie is bewust breed geformuleerd, zodat organisaties haar kunnen aanpassen aan hun eigen context en strategische prioriteiten.

Belangrijkste competenties en vaardigheden die high potential signaleren

Om high-potential medewerkers te identificeren is het essentieel te weten welke competenties er écht toe doen. Onder HR-professionals, business leaders en HiPo-medewerkers kwamen de volgende tien competenties naar voren als meest gewaardeerd. Wel liet elke groep eigen accenten zien in de competenties die zij het belangrijkste vonden:

- 1 Communicatie
- 2 Integriteit
- 3 Strategisch denken
- 4 Samenwerken
- 5 Kritisch denken
- 6 Probleemoplossend vermogen
- 7 Teams bouwen
- 8 Motiveren en betrekken
- 9 Verantwoordelijkheid nemen
- 10 Coachen en ontwikkelen

Deze competenties vallen binnen vier kerndomeinen:

- **Sociale vaardigheden:** Communicatie, Samenwerken
- **Zelfmanagement:** Integriteit, Verantwoordelijkheid nemen
- **Cognitieve capaciteit:** Strategisch denken, Kritisch denken, Probleemoplossend vermogen
- **Leiderschap:** Teams bouwen, Motiveren en betrekken, Coachen en ontwikkelen

Opvallend is dat learning agility en aanpassingsvermogen vaak genoemd werden in open antwoorden, maar niet in de top 10 gerangschikte competenties voorkwamen. Dit suggereert een mogelijke kloof tussen wat organisaties waarderen en wat ze daadwerkelijk meten.



Belangrijkste inzichten: High potential helder en met impact definiëren

- **Stem je definitie af op strategische doelen en context:** Vermijd generieke omschrijvingen en beantwoord duidelijk de vraag “potentieel voor wat?” op basis van de toekomstige behoeften, rollen en cultuur van jouw organisatie om relevantie en afstemming te waarborgen.
- **Maak onderscheid tussen potentieel en prestatie in je criteria:** Ontwikkel kaders die verder gaan dan huidig succes en die ook de gereedheid meten voor bredere, complexere verantwoordelijkheden en leiderschapsinvloed.
- **Leg de focus op groei en aanpassingsvermogen:** Geef prioriteit aan eigenschappen zoals leeragiliteit, drive en de bereidheid om buiten de comfortzone te stappen – dit zijn sleutelindicatoren van iemand die kan floreren in veranderlijke en veeleisende omgevingen.
- **Beoordeel op een breed en gebalanceerd competentieprofiel:** Evalueer HiPo-kandidaten op interpersoonlijke, cognitieve, zelfmanagement- en leiderschapsvaardigheden om te verzekeren dat zij klaar zijn voor uitdagingen op seniorniveau.



Identificeren van HiPo-talent

Het identificeren van high-potential talent is een cruciale stap in het bouwen van een toekomstbestendige workforce. De manier waarop organisaties dit proces aanpakken – wie erbij betrokken wordt, welke methoden worden gebruikt en hoe de uitkomsten worden gecommuniceerd – kan een grote invloed hebben op het succes van HiPo-programma's.

Waarom organisaties HiPo-talent identificeren

Organisaties gebruiken HiPo-identificatie vooral ter ondersteuning van langetermijn-talentstrategieën. Uit ons onderzoek kwamen de volgende belangrijkste doelen naar voren:

- **Promotiebeslissingen:** 69% van de leiders en 71% van de HR-professionals
- **Integratie in performance management:** 66% van de leiders en 73% van de HR-professionals
- **Toewijzing van learning & development:** 60% van de leiders en 73% van de HR-professionals
- **Opvolgingsplanning:** 53% van de leiders en 68% van de HR-professionals

Minder organisaties gebruiken HiPo-identificatie voor werving (50% van de leiders, 53% van HR) of beloningsbeslissingen (34% van de leiders, 38% van HR). Dit wijst op een sterkere focus op ontwikkeling in plaats van directe beloning.

Hoe organisaties HiPo-talent identificeren

De meeste organisaties vertrouwen op een combinatie van prestatiebeoordelingen en aanbevelingen van managers:

- **Prestatiebeoordelingen:** gebruikt door 86% van de leiders, 91% van HR-professionals en 88% van HiPo-medewerkers
- **Aanbevelingen van managers:** gebruikt door 72% van de leiders, 73% van HR-professionals en genoemd door 67% van HiPo-medewerkers
- **Formele assessments:** gebruikt door slechts 30% van de leiders, 45% van HR-professionals en herinnerd door slechts 20% van de HiPo-medewerkers

Hoewel prestatiebeoordelingen en input van managers gangbaar zijn, kunnen ze ook bias met zich meebrengen. Gestructureerde assessments – zoals 360-graden feedback, persoonlijkheidsvragenlijsten en simulaties – vergroten de nauwkeurigheid en eerlijkheid door een objectiever en completer beeld van potentieel te geven.



Wie is verantwoordelijk voor identificatie?

HiPo-identificatie wordt meestal gezien als een gedeelde verantwoordelijkheid, maar de percepties verschillen per rol:

- **HR-professionals:** 70% ziet zichzelf als primair verantwoordelijk voor het identificeren van HiPo-talent.
- **Leiders:** antwoorden lieten een bredere verdeling zien: 66% noemde senior leiderschap, 57% lijnmanagers en slechts 42% wees HR aan als primair verantwoordelijk.
- **Executives:** hoewel niet apart bevraagd, lijken zij minder betrokken: slechts een derde van de HR-professionals en leiders beschouwt executives als belangrijke stakeholders in het HiPo-identificatieproces.

Dit benadrukt het belang van cross-functionele samenwerking en duidelijke eigenaarschap.

Wanneer worden HiPo-medewerkers geïdentificeerd?

HiPo-talent wordt meestal vrij vroeg in de loopbaan herkend:

- Meer dan 60% van de leiders en HR-professionals gaf aan dat identificatie plaatsvindt in de vroege carrièrefase, bij individuele medewerkers of first-line supervisors.
- Identificatie op midden- en senior managementniveau komt minder vaak voor, en executive functies worden zelden op potentieel beoordeeld.

Talogy-experts merkten echter op dat veel organisaties in de praktijk HiPo-talent identificeren op first-line of middenmanagementniveau, waar al een prestatiegeschiedenis en organisatiekennis aanwezig zijn.

Communiceren organisaties HiPo-status?

De meeste organisaties kiezen ervoor om medewerkers te informeren over hun HiPo-status: 66% van de leiders en 71% van de HR-professionals gaf aan dit te doen.

De voordelen van transparantie zijn onder andere meer motivatie, betrokkenheid en betere afstemming met ontwikkeldoelen. Er zijn echter ook risico's, zoals:

- Druk en stress
- Perceptie van favoritisme
- Verstoring van teamdynamiek
- Niet-ingeloste verwachtingen

HiPo-medewerkers zelf gaven aan zich meer betrokken en gemotiveerd te voelen na identificatie, maar meldden ook toegenomen observatie en prestatiedruk.



Belangrijkste inzichten: HiPo-identificatie versterken voor strategische impact

- **Stem HiPo-identificatie af op de langetermijn-talentstrategie:** Geef prioriteit aan HiPo-identificatie voor opvolgingsplanning, ontwikkeltoewijzing en performance management, niet alleen voor promoties of kortetermijnbeslissingen.
- **Maak rollen van stakeholders duidelijk en gecoördineerd:** Zorg voor helder eigenaarschap bij HR, lijnmanagers en senior leiders om consistente en gezamenlijke HiPo-identificatie te waarborgen.
- **Gebruik gestructureerde assessments om eerlijkheid en nauwkeurigheid te vergroten:** Vul prestatiebeoordelingen en input van managers aan met objectieve tools zoals 360-graden feedback en simulaties om bias te verminderen en de kwaliteit van beslissingen te verbeteren.
- **Identificeer high-potential talent vroeg om ontwikkeling te versnellen:** Richt je op het herkennen van HiPo-medewerkers in de vroege carrièrefase of op first-line supervisor-niveau om gerichte groei en opvolgingsplanning mogelijk te maken.
- **Communiceer HiPo-status zorgvuldig om betrokkenheid te maximaliseren:** Deel de HiPo-status met aandacht, waarbij je transparantie combineert met sensitiviteit om druk, favoritisme of verstoring van het team te voorkomen.



Ontwikkelen en behouden van HiPo-talent

Het identificeren van high-potential medewerkers is slechts het begin. Om de waarde van HiPo-programma's volledig te benutten, moeten organisaties investeren in de ontwikkeling én het behoud van deze medewerkers. Zo zorg je dat zij goed toegerust en gemotiveerd zijn om door te groeien naar toekomstige leiderschapsrollen.

Hoe worden HiPo-medewerkers ontwikkeld?

Uit ons onderzoek blijkt dat de meeste HiPo-ontwikkelprogramma's een mix van leerstrategieën bevatten:

- **Mentoring** is het meest gebruikte middel, genoemd door meer dan 80% van zowel HR-professionals als leiders.
- **Groepsworkshops** en **coaching** zijn eveneens gebruikelijk, vooral op meer senior niveaus.
- **E-learning** wordt minder vaak ingezet, zeker voor ervaren medewerkers.
- **Job shadowing** en **rotatie-opdrachten** werden minder vaak genoemd, ondanks hun waarde om HiPo's voor te bereiden op bredere rollen.

Focusgroepinzichten lieten zien dat de opzet van programma's vaak verschilt per carrièrefase.

Vroege HiPo's krijgen vaker schaalbare, kostenefficiëntere ontwikkeling (zoals e-learning), terwijl senior HiPo's intensievere trajecten volgen, met diepgaande coaching.

Typische programma's duren 6-12 maanden, maar voor toekomstige executives soms meerdere jaren.

Uitdagingen in ontwikkeling

Leiders en HR-professionals benoemden vijf belangrijke uitdagingen bij het ontwikkelen van HiPo-talent:

- 1 **Beperkte middelen**
te weinig tijd, budget en ontwikkelkansen.
- 2 **Managerkwaliteiten**
niet elke manager kan HiPo's effectief coachen of begeleiden.
- 3 **Organisatiepolitiek**
percepties van favoritisme of bias ondermijnen geloofwaardigheid.
- 4 **Gebrek aan betekenisvolle kansen**
moeilijk passende stretch-opdrachten vinden.
- 5 **Retentierisico's**
zonder duidelijk ontwikkelpad haken HiPo's af of vertrekken.

HiPo-medewerkers bevestigden deze zorgen: velen rapporteerden positieve ervaringen, maar anderen spraken van niet-ingeloste verwachtingen, beperkte steun of meer stress door hogere prestatiedruk.



Hoe lastig is het behouden van HiPo's?

Ondanks zorgen laat ons onderzoek zien dat HiPo-identificatie meestal juist de binding versterkt:

- Bijna 50% van de HiPo's gaf aan dat identificatie een (zeer) grote positieve invloed had op hun loyaliteit.
- Veel HiPo's voelden zich gemotiveerder, meer betrokken en loyaler aan hun organisatie.

Toch is retentie geen vanzelfsprekendheid. Sommige HiPo's vertrekken alsnog – en begrijpen waarom is cruciaal.

Waarom sommige HiPo's vertrekken

Leiders en HR-professionals noemden de volgende belangrijkste redenen voor het vertrek van HiPo-medewerkers:

- Gebrek aan doorgroeimogelijkheden
- Aantrekkelijkere aanbiedingen elders
- Onvoldoende beloning of erkenning
- Burn-out door verhoogde verwachtingen
- Culturele mismatch of slecht leiderschap

Deze bevindingen onderstrepen het belang van duidelijke carrièrepaden, erkenning en goed verwachttingsmanagement.

Hoe organisaties HiPo-talent behouden

Om HiPo-medewerkers te behouden, richten organisaties zich op:

- **Duidelijke loopbaanpaden** – inzicht in toekomstige rollen en vereiste competenties.
- **Ontwikkelkansen** – inclusief stretch-opdrachten en leiderschaps-exposure.
- **Erkenning en beloning** – zowel financieel als niet-financieel.
- **Engagementstrategieën** – betrokkenheid bij strategische initiatieven.
- **Ondersteunend leiderschap** – managers toerusten om HiPo's effectief te begeleiden.



Belangrijkste inzichten: Ontwikkelen en behouden van HiPo-talent voor duurzaam succes

- **Stel duidelijke verwachtingen om betrokkenheid en vertrouwen te versterken:** wees transparant over wat HiPo-programma's wel en niet bieden, om onrealistische verwachtingen te vermijden en geloofwaardigheid te behouden.
- **Benut onderbenutte ontwikkeltools voor bredere ervaring:** vergroot het gebruik van job shadowing en rotatie-opdrachten om HiPo-medewerkers crossfunctionele ervaring te geven en hen voor te bereiden op toekomstige rollen.
- **Rust managers uit om HiPo-groei effectief te ondersteunen:** bied training en middelen zodat managers HiPo's met vertrouwen en consistentie kunnen begeleiden, coachen en mentoren.
- **Balans tussen stretch-kansen en realistische steun:** ontwerp ontwikkelplannen die HiPo's uitdagen, maar houd rekening met werkdruk en stress om burn-out en afhaken te voorkomen.
- **Koppel loopbaanpaden en erkenning aan retentie:** behoud HiPo-talent door duidelijke doorgroeimogelijkheden, betekenisvolle ontwikkeling en zowel financiële als niet-financiële erkenning te bieden.



De impact van het programma evalueren

Zodra high-potential medewerkers zijn geïdentificeerd en ontwikkeld, volgt de laatste – en vaak meest vergeten – stap: het evalueren van de impact van het programma. Zonder duidelijke evaluatie lopen organisaties het risico te investeren in initiatieven die niet de beoogde resultaten opleveren.

Hoe beoordelen leiders en HR-professionals hun HiPo-programma's?

De meeste leiders en HR-professionals zijn van mening dat hun HiPo-programma's effectief zijn:

- **72% van de leiders en 79% van de HR-professionals** beoordeelt hun programma's als effectief of zeer effectief.
- **80% van de leiders, 83% van de HR-professionals en 76% van de HiPo-medewerkers** geeft aan (zeer) tevreden te zijn met het HiPo-programma van hun organisatie.

Toch ligt de tevredenheid onder medewerkers lager dan bij HR en leiders. Dit wijst op een mogelijk verschil tussen het ontwerp van de programma's en de daadwerkelijke ervaring van medewerkers.

Wat zijn de nadelen van HiPo-programma's?

Ondanks de algemene tevredenheid erkenden leiders en HR-professionals verschillende risico's en nadelen:

- **Eerlijkheidszorgen** – gebrek aan transparantie kan leiden tot percepties van favoritisme of uitsluiting.
- **Teamdynamiek** – het labelen van bepaalde medewerkers als HiPo kan verdeeldheid of wrevel veroorzaken.
- **Druk en stress** – HiPo's kunnen zich belast voelen door verhoogde verwachtingen.
- **Hoge belasting van middelen** – programma's zijn vaak kostbaar en tijdsintensief om uit te voeren.
- **Statische labeling** – eenmaal gelabeld kunnen medewerkers door een vaste bril bekeken worden, waardoor herbeoordeling uitblijft en nieuw talent over het hoofd wordt gezien.

Deze uitdagingen onderstrepen het belang van doordacht program-madesign en voortdurende evaluatie.





Hoe evalueren organisaties succes?

De evaluatiemethoden verschillen sterk en zijn vaak informeel. De meest voorkomende zijn:

- **Programmafeedback** – surveys en kwalitatieve input van HiPo's en hun managers.
- **Competentieontwikkeling** – groei in kerncompetenties volgen in de tijd.
- **Rolprestaties** – monitoren van doelbereik en leiderschapsgedrag.
- **Carrièreprogressie** – promotiepercentages en doorgroeisnelheid meten.
- **Retentie** – verloop vergelijken tussen HiPo's en niet-HiPo's.
- **Opvolgingspijplijn** – gereedheid beoordelen om sleutelrollen in te vullen.
- **Businessimpact** – bijdrage evalueren aan team- of organisatieprestaties.

Hoewel deze methoden aansluiten bij gevestigde evaluatiemodellen (zoals de vier niveaus van Kirkpatrick), passen maar weinig organisaties ze systematisch toe.

Opvallend is dat geen van de respondenten formeel de ROI berekende, ondanks het belang daarvan voor het aantonen van de waarde van HiPo-programma's.

Het volgen van individuele HiPo-voortgang

De meest gebruikte indicatoren om de voortgang van HiPo's te volgen zijn:

- **Prestatiebeoordelingen**
(gerapporteerd door ~88-90% van de respondenten)
- **Promoties**
(gerapporteerd door ~80-83% van de respondenten)
- **Psychometrische assessments**
(minder vaak gebruikt, ~27-36% van de respondenten)

Hoewel prestatie- en promotiegegevens gemakkelijk beschikbaar zijn, geven ze geen volledig beeld van potentieel of ontwikkeling. Promoties kunnen bijvoorbeeld eerder een retentiestrategie weerspiegelen dan daadwerkelijke gereedheid.

Om een accurater beeld te krijgen, zouden organisaties ook 360-graden feedback en psychometrische tools moeten inzetten om groei in gerichte competenties te volgen.

Belangrijkste inzichten: Evalueren van HiPo-programma's met precisie en doelgerichtheid

- **Dicht het perceptiegat met medewerkersfeedback:** verzamel regelmatig input van HiPo-deelnemers om zeker te stellen dat het program-madesign aansluit bij hun ervaring en verwachtingen, niet alleen bij het beeld van leiders.
- **Ga van informeel naar gestructureerd evalueren:** implementeer een multi-metric strategie met feedback, skill tracking, carrièreprogressie en businessimpact om effectiviteit te meten.
- **Kijk verder dan prestaties en promoties:** gebruik 360-graden feedback en psychometrische tools om groei in potentieel te meten, niet alleen uitkomsten rond retentie of doorgroei.
- **Meet ROI om strategische waarde aan te tonen:** ontwikkel methoden om return on investment te berekenen en koppel resultaten van HiPo-programma's aan organisatieresultaten en pijplijnkracht.
- **Ontwerp voor eerlijkheid en wendbaarheid:** monitor risico's zoals favoritisme, burn-out en statische labeling, en pas program-madesign aan om geloofwaardigheid te behouden en nieuw talent te ondersteunen.



Slotgedachten: Inzicht omzetten in impact

High-potential programma's zijn een strategische noodzaak voor organisaties die toekomstbestendig leiderschap willen opbouwen, innovatie willen stimuleren en concurrerend willen blijven in een steeds complexere zakelijke omgeving.

Dit onderzoek bevestigt dat HiPo-programma's, mits zorgvuldig ontworpen en uitgevoerd, grote waarde kunnen opleveren – zowel voor individuen als voor organisaties. Succes is echter niet vanzelfsprekend. Het vraagt om een helder doel, consistente uitvoering en een commitment aan continue verbetering.

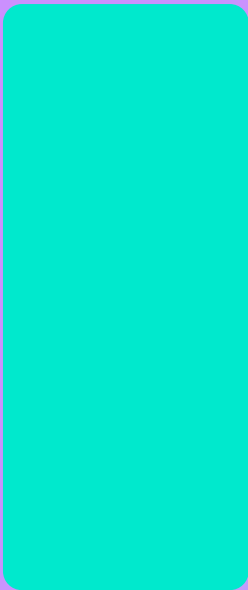
Over de vier kerncomponenten – **definitie**, **identificatie**, **ontwikkeling & behoud**, en **evaluatie** – zagen we dat de meest effectieve programma's enkele kenmerken gemeen hebben:

- Ze definiëren high potential op een manier die is afgestemd op hun unieke context en toekomstige behoeften.
- Ze gebruiken gestructureerde, multi-methodische aanpakken om HiPo-talent eerlijk en nauwkeurig te identificeren.
- Ze bieden betekenisvolle, goed ondersteunde ontwikkelkansen die HiPo-medewerkers uitdagen en betrekken.
- Ze evalueren de programmimpact met een breed scala aan metrics, wat zorgt voor verantwoording en duurzame waarde.

Misschien wel het belangrijkste: deze programma's zijn gebouwd op een fundament van transparantie, inclusiviteit en vertrouwen. Ze erkennen dat potentieel niet statisch is, en dat de weg van belofte naar prestatie actief ondersteund moet worden.

Organisaties die dit goed doen, zijn uitstekend gepositioneerd om de uitdagingen van morgen aan te gaan – met een sterke, wendbare en geïnspireerde talentpijplijn die klaarstaat om de toekomst te leiden.





Visit Us

