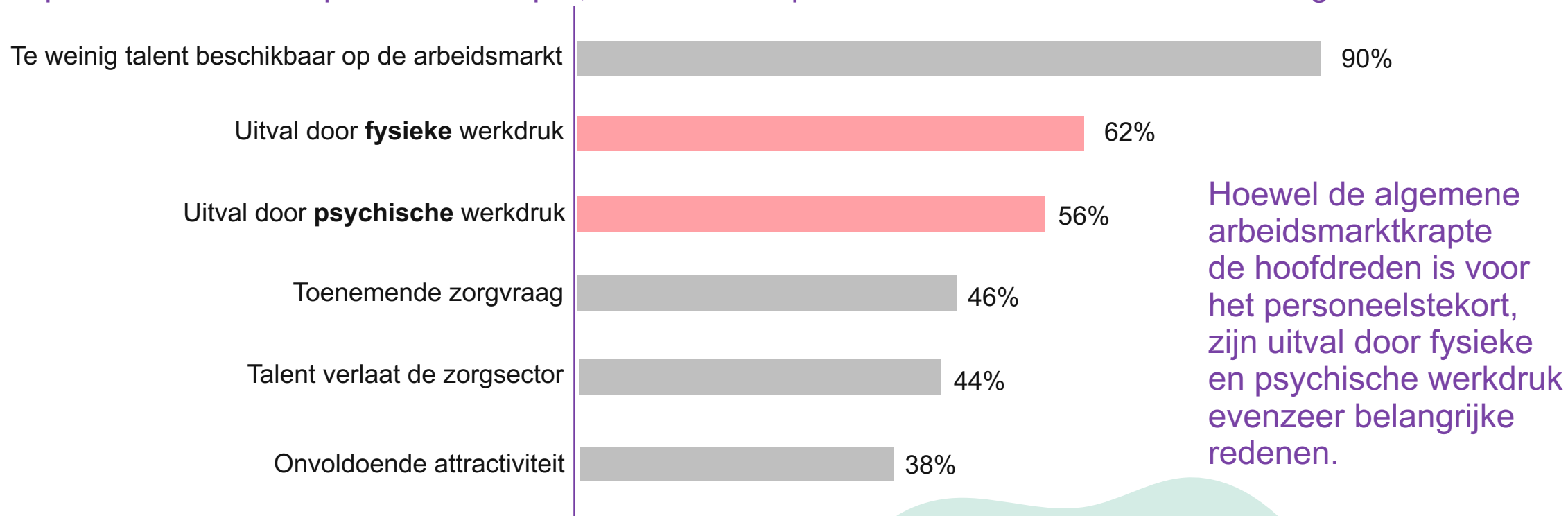


liantis

Jobcoaching als hefboom voor employer branding en retentiebeleid

Arbeidskrapte zorgsector: talenttekort heeft prioriteit 1

Top redenen voor de personeelskrapte, % van de respondenten dat deze reden aanbrengt



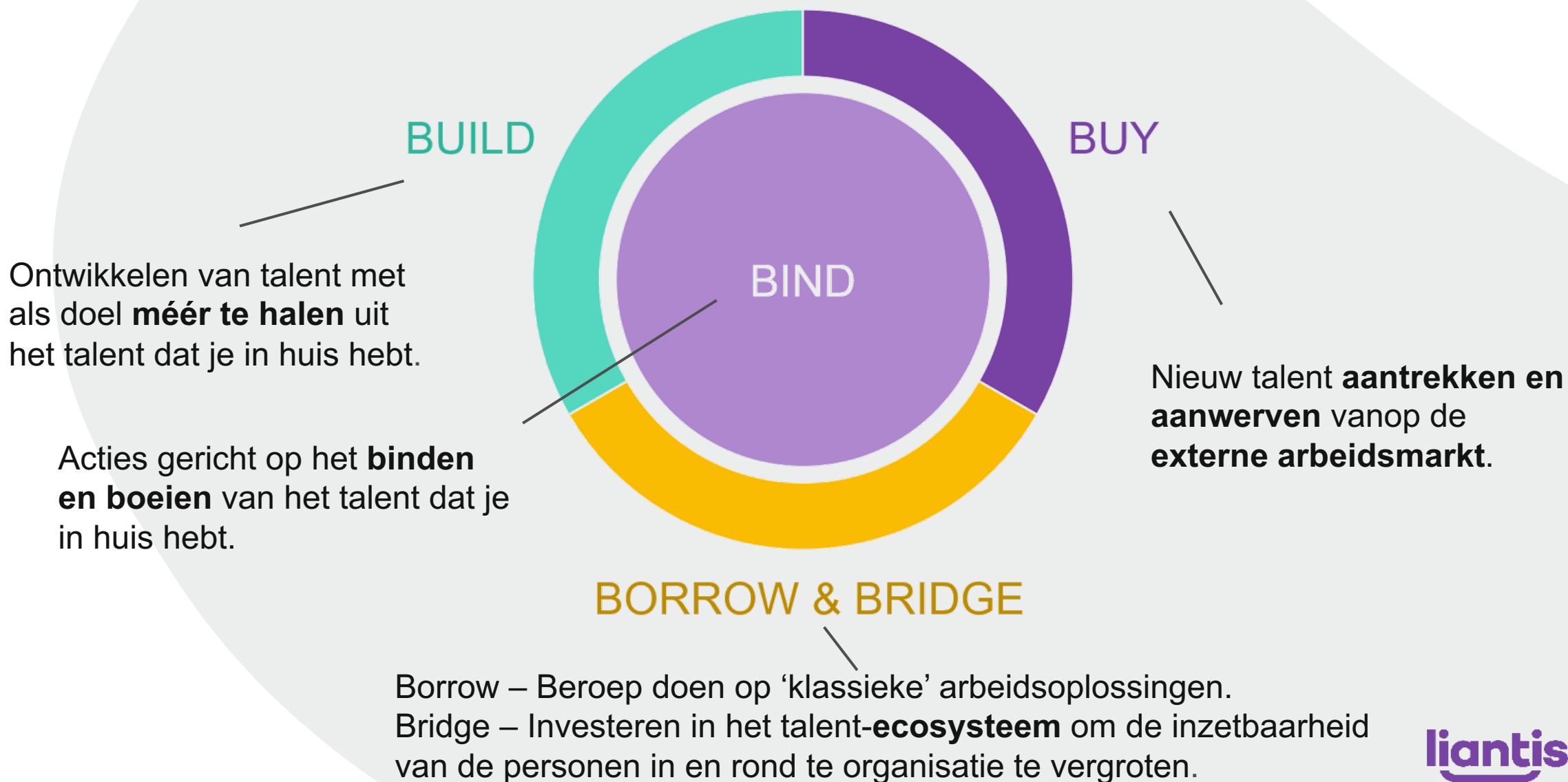
Bron: Liantis onderzoek en whitepaper 'arbeidsmarktkrapte in de zorgsector'

9 op 10
organisaties heeft of verwacht
binnenkort kritische tekorten

Verhoog je aantrekkelijkheid als werkgever



5 manieren om met talenttekort om te gaan in de zorg

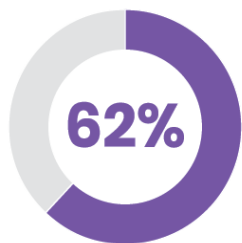


Build: het bouwen aan talent

Focus op het aanwerven en
ontwikkelen van **potentieel**

Build: het bouwen aan talent

Arbeidsmarktkrapte → focus op het aanwerven en ontwikkelen van potentieel bij nieuwe en bestaande werknemers



Ontwikkelingsgesprekken

De meest toegepaste ingreep om huidig talent te ontwikkelen, zijn de ontwikkelingsgesprekken. Daarbij valt op hoe deze evolueren van klassieke functionerings- of evaluatiegesprekken naar een meer ontwikkelingsgerichte gesprekscycli.



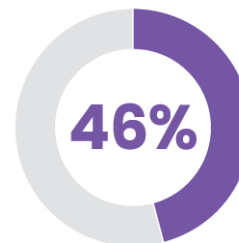
Mentorship programma's

Leren doe je niet alleen. Zorgorganisaties investeren in 'samen leren' door participatie of werkgroepen op te zetten en begeleid leren (mentorship) te stimuleren.



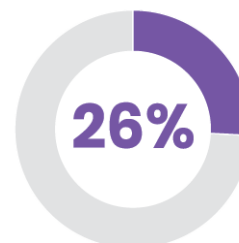
Promoten van interne vacatures

Mensen intern laten doorstromen, blijft in de zorg eveneens een beproefd recept. Bijna zes op tien moedigt interne mobiliteit aan en promoot actief de interne jobmarkt. Een derde (36%) van de deelnemende zorgorganisatie stipt aan dat het deze aanpak de komende jaren zal gaan ontwikkelen.



Social learning

Samen leren hoeft overigens niet per definitie of uitsluitend via mentorship te verlopen. Het social learning breekt uit zijn cocon van klassikale leermomenten en vindt ook volop online plaats. Denk maar aan digitale kennisbanken, online communities of discussiefora.



Digitale leerplatformen

Vooraf grotere organisaties zien de ruime mogelijkheden van leerplatformen. Hyperpersonalisatie kan de efficiëntie en effectiviteit van leren verhogen door gericht en frequenter leerpakketten aan te bieden.

Build: het bouwen aan talent

Ontwikkel “goed” leiderschap

**Je bent als organisatie niet verantwoordelijk
voor de motivatie van mensen,
wel voor het creëren van de omstandigheden
waarin mensen verantwoordelijkheid
kunnen en willen opnemen.**

De impact van de leidinggevende op werkplezier en motivatie



De bevlogen medewerker

=

gemotiveerd,
voelt zich goed,
presteert beter

Wat is daarvoor nodig?

- **Autonomie**
“ik kan mezelf zijn”
- **Betrokkenheid**
“ik + jij = wij”
- **Competentie**
“ik kan mijn vaardigheden ontplooiën”

Rol van de leidinggevende is hierbij essentieel!

De bevlogen leidinggevende

- een **manager** die organiseert, delegeert en opvolgt
- een **coach** die begeleidt, ondersteunt, stimuleert en doet groeien
- een **leider** die inspireert, vooruit kijkt en beslissingen neemt

Belang van zelfzorg!



Build: het ontwikkelen van de leidinggevende competenties


In de praktijk

Hoe ontwikkelen competenties?


Tal van mogelijkheden



Digitale
leerplatformen
E-learning




Sociaal leren:
peercoaching,
mentorship,
meter- /peterschap,
interview ...




Training,
opleidingen,
workshops
en cursussen



Groeigesprekken,
POPS/PAPS...



Jobcoaching –
externe coach



Coachend
leidinggevende



Interviews

...

Individuelle Jobcoaching

Wat en waarom jobcoaching?

= Een individueel coachingstraject dat de integratie van (nieuwe) leidinggevenden in hun job versnelt en de slaagkansen binnen de nieuwe rol vergroot

- ❑ Al dan niet toepasbaar als vervolg van een assessment en/of development center
- ❑ Toepasbaar bij het aanwerven van nieuwe leidinggevenden of bij doorgroei van bestaande werknemers naar een leidinggevende functie

Effect voor werknemer	Effect voor werkgever
<ul style="list-style-type: none">✓ In vertrouwen een objectieve ondersteuning en een klankbord✓ Inzicht en zelfreflectie verwerven✓ Hulp krijgen bij het ontwikkelen van de noodzakelijke competenties voor de leidinggevende functie met oog op de directe praktische toepasbaarheid✓ Handvatten aangereikt krijgen om de (eigen) ontwikkeling in handen te nemen✓ Een concrete POP/PAP waarmee je aan de slag kan gaan	<ul style="list-style-type: none">✓ Onboarding verloopt efficiënter✓ Een concrete POP/PAP waarmee de n+1 van de leidinggevende aan de slag kan gaan✓ Vormgeven van je leer- en feedbackcultuur incl. input naar VTO beleid✓ Verhogen van het welzijn en de motivatie van de medewerkers✓ Het versterken van je employer brand

Voorbeeld uit de praktijk

Het verhaal van Lindsey



- Lindsey werkt sinds 6 jaar als verpleegkundige binnen het woonzorgcentrum en wil nu de stap zetten naar Coördinator woonzorg aangezien het tussenniveau van hoofdverpleegkundige niet bestaat.
- Het WZC heeft haar een assessment laten doen om deze positie te bekleden waarvoor ze een geschikt advies heeft ontvangen.
- Echter constateerde ze tijdens het assessment enkele ontwikkelpunten op waar ze nu een gerichte coaching voor krijgt aangeboden.

Het traject



- **Zet in op potentieel**, het versterken van competenties en de ontwikkeling van talent.
- Dit gebeurt door een combinatie van diverse acties. Zoek een aanpak dat past bij jouw organisatie en veranker deze op een **duurzame manier**.
- Werken met een **partner** die jouw organisatie kent en kan ondersteunen, kan je veel tijd besparen.