



isa life science
moving people to perform

Zoekt u ook competente collega's?

René Wientjens
Managing Director ISA Life Science

HRM ACTUALITEITEN



Wellicht heeft u ze al in huis !

Wat wilt u BEREIKEN met dit onderdeel?

-
-
-



"IK WEET ZEKER DAT IK VOLDOENDE BEGELEID WORD. IK ZOU LIEVER WAT MEER MET RUST GELATEN WORDEN"

Wat gaan we **DOEN** vanmiddag?

- Inzien
- Kennen
- Kunnen
- Doen

Coachen

- Mijn definitie van coaching is:
- Ik zie als 3 belangrijkste voorwaarden voor coaching:
 -
 -
 -

Doe het dan eens!

- Bepaal voor uzelf een onderwerp waarop u gecoacht zou willen worden (3 minuten)
- In tweetallen: coach elkaar op het onderwerp van de ander (7 minuten)

En, beviel het?

- Wat valt u op als coach?
- Wat valt u op als gecoachte?

Directief en niet directief begeleiden

	Directief		Niet directief	
stijl	A	B	C	D
Coachvraag	Coach	Gecoachte	Coach	Gecoachte
Oplossing	Coach	Coach	Gecoachte	Gecoachte

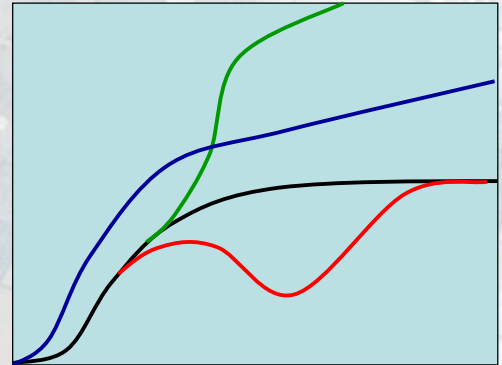
Directief en niet directief begeleiden

	Directief		Niet directief	
stijl	A	B	C	D
Coachvraag	Coach	Gecoachte	Coach	Gecoachte
Oplossing	Coach	Coach	Gecoachte	Gecoachte

- Wanneer welke stijl van begeleiding?
 - A in het geval dat:
 - B in het geval dat :
 - C in het geval dat :
 - D in het geval dat :

Wanneer Coachen?

- Na aanname
- Bij promotie
- Bij onvoldoende prestaties
- Bij vastgestelde groeipotentie
- Als secundaire arbeidsvoorwaarde



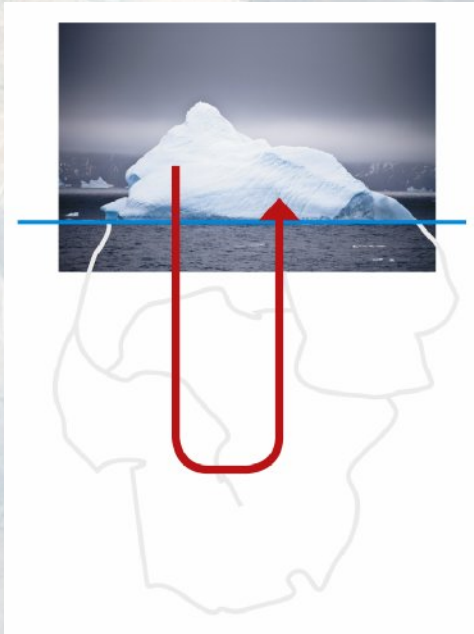
Waarom **Wanneer** Waarop Wie Welke voorwaarden Welke onderdelen

Waarop coachen

- Vaardigheden
- Attitude
- Overtuigingen, normen en waarden

Waarom Wanneer **Waarop** Wie Welke voorwaarden Welke onderdelen

Hoe ontwikkelen mensen zich?



Gedrag

Vaardigheden

Attitude

Overtuigingen

Normen en waarden

Wat betekent dit voor de coach?

- Coachen op vaardigheden
- Coachen op attitude
- Coachen op overtuigingen en normen en waarden

Waarom Wanneer **Waarop** Wie Welke voorwaarden Welke onderdelen

Wie gaat coachen

- Direct leidinggevende
- Interne coach
- Externe coach

Waarom Wanneer Waarop **Wie** Welke voorwaarden Welke onderdelen

De leidinggevende als coach

- Leider
- Manager
- Coach



Waarom Wanneer Waarop **Wie** Welke voorwaarden Welke onderdelen

Interne coach

Externe coach

- Voordelen
- Nadelen
- Wanneer wel? Wanneer niet?



Waarom Wanneer Waarop **Wie** Welke voorwaarden Welke onderdelen

Welke voorwaarden voor coachen?

- Wil tot ontwikkelen
- Coachingscontract
- Vertrouwen
- Budget en inverdientijd

Waarom Wanneer Waarop Wie **Welke voorwaarden** Welke onderdelen

Onderdelen van het coachtraject

- Contract
- Intake
- Functionele analyse
- Coachinggesprek
- Training on the job
- Evaluatiemomenten

Waarom Wanneer Waarop Wie Welke voorwaarden **Welke onderdelen**

Tips

- Stel de medewerker verantwoordelijk voor zijn eigen leerproces
- Kies voor een optimale mix aan leeractiviteiten
- Werk case-based
- Biedt de mogelijkheid om te leren van en met collega's
- Haal deskundigheid in huis op het gebied van opleidingskunde en communicatiekunde

Waarom coachen?

- Individueel opleiden
- Groepsgrootte te klein voor training
- Persoonlijke blokkades

Waarom Wanneer Waarop Wie Welke voorwaarden Welke onderdelen

Ontwikkelen of recrutereren?

- Kosten
 - Recruitering 23-27% van jaarsalaris
 - Coaching \pm 5-7% van jaarsalaris
- Beschikbaarheid van geschikt personeel
 - Afname beroepsbevolking (1 miljoen tot 2040)
 - Vergrijzing

Waarom Wanneer Waarop Wie Welke voorwaarden Welke onderdelen

Jan van Zijl,
voorzitter Raad voor Werk en Inkomen, 2007

“De jongere werkzoekende met de juiste opleiding wordt schaars, en bedrijven zullen om het hardst concurreren om die jongeren binnen te halen en binnen te houden.

Door uitstroom van ouderen verliest het bedrijf ervaring en kennis.

In combinatie met de instroom van de onervaren, maar vers opgeleide, assertieve jongeren, zal er in menig bedrijf een zware druk komen op de groep tussen 35 en 55.”

Waarom Wanneer Waarop Wie Welke voorwaarden Welke onderdelen