

Op naar minder werven in de zorg!

Vind effectiever nieuwe medewerkers die écht passen bij je organisatie.

#Fantistics

P5 COM

INSPIRING PERFORMANCE

**Zorgorganisaties willen snel
én duurzaam de juiste
medewerkers werven.
Zodat de focus op zorg kan.**

Zó werkt dat



**Groter bereik & aantrekkingskracht
= meer juiste kandidaten**

Door je zoekpotentieel, je zichtbaarheid en je aantrekkingskracht te vergroten:

- heb je **55%** meer kans om je ideale **match** te bereiken
- haal jij als organisatie de **maximale potentie** uit de arbeidsmarkt



**Snel en modern werven is
de nieuwe norm**

Met een slim en doortastend selectieproces:

- kun je **slimmer werven**, waardoor jouw werving niet meer ten koste gaat van andere organisaties
- verkort je je **wervingstijd met 20%** (periode tussen plaatsing vacature en tekenen van het contract)



**Tevreden nieuwe medewerkers
die langer blijven**

Met een effectiever warm en efficiënt inwerktraject:

- zijn je medewerkers **30%** eerder productief
- maak je nieuwe medewerkers betrokken en **enthousiaste ambassadeurs** die een extra stap zetten en hun enthousiasme delen met anderen.

Werven en binden valt in de praktijk niet mee ...

5_{op}1

Tegenover elke 5 vacatures staat 1 kandidaat die werk zoekt

43%

43% van de nieuwe medewerkers in de zorg vertrekt binnen 2 jaar

79%

79% van werkzoekenden gebruikt social media in hun zoektocht naar een baan. Deze kanalen worden onvoldoende benut in de zorg.

40%

40% van de nieuwe medewerkers ervaart een gebrek aan communicatie na sollicitatie

15%

15% van de medewerkers in de zorg wisselt jaarlijks van werkgever

**#100
dagen**

Binnen 3 maanden bepalen medewerkers of zij zich voor langere tijd aan een organisatie willen binden



**... en dat leidt tot lagere kwaliteit,
meer gedoe en hogere kosten**

Menselijk perspectief

Een niet ingevulde vacature verlaagt de kwaliteit van zorg, en verhoogt de werkdruk.

Steeds opnieuw iemand inwerken en verwelkomen vraagt onnodig energie van het huidige personeel.

Een mismatch zorgt voor teleurstelling bij de kandidaat, is slechte reclame en zorgt bovendien voor teleurstelling en achterdocht bij collega's.

Financieel perspectief

Meer kosten aan tussentijdse vervanging (PNIL).

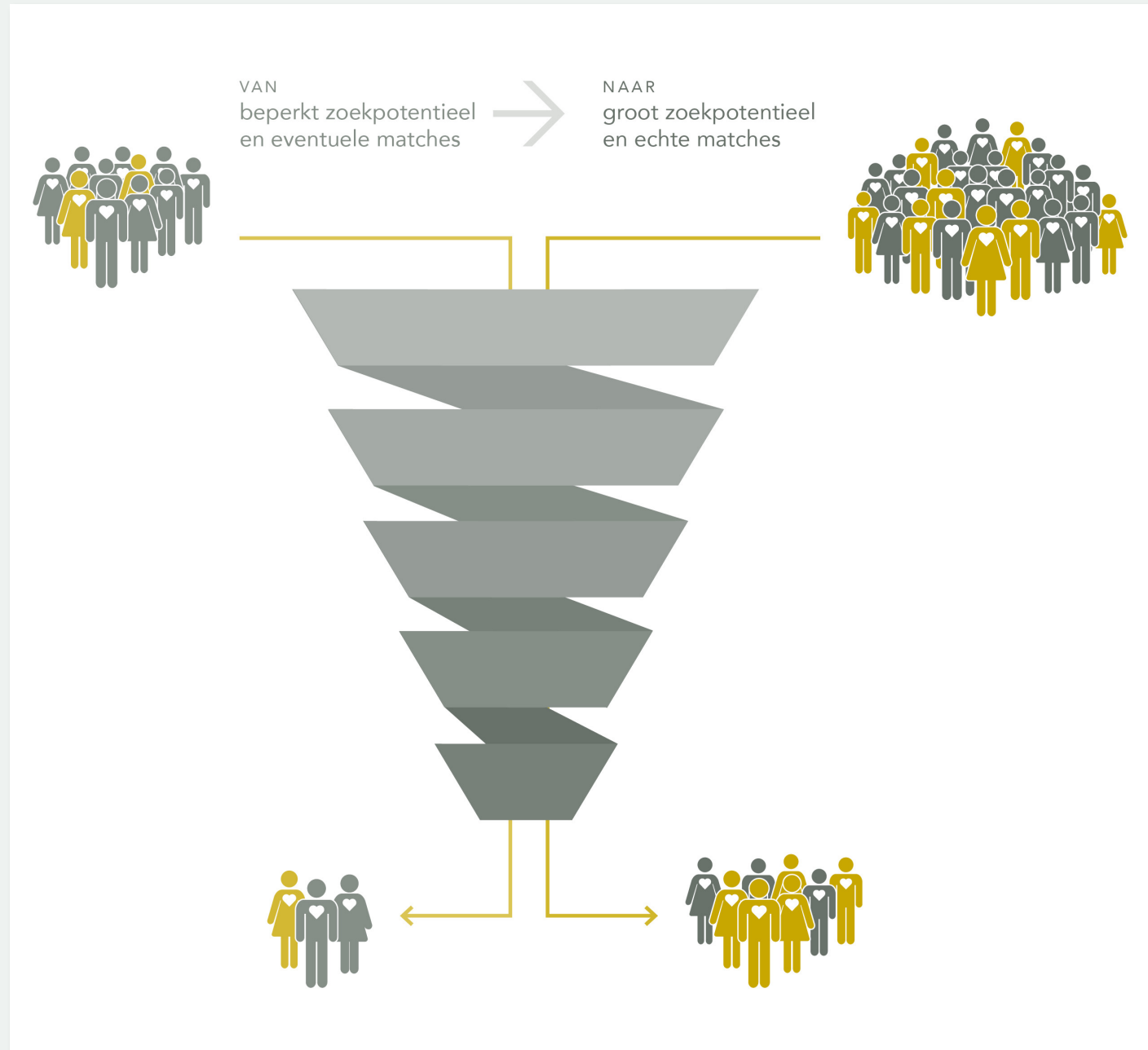
Het tevergeefs inwerken van nieuwe collega's kost tijd en geld.

Bij een mismatch zijn onnodig kosten gemaakt voor werving en selectie.

Door meer zichtbaarheid en een sterk werkgeversmerk, bereik je meer écht blijvende matches

Zorginstellingen zetten
onvoldoende in op het creëren
van zichtbaarheid door een
goed werkgeversmerk:

18% vs. **27%** in andere sectoren



Onze scan vertelt je precies hoe
je ervoor staat. Dat inzicht helpt
je **sneller** de **juiste** kandidaten
te vinden en **behouden**.

In vier weken nieuw inzicht en een concreet plan van aanpak



Stap 1 - aantrekken: online zichtbaarheid en aantrekkingskracht

We starten met een scan om de huidige situatie in kaart te brengen. Zo krijg jij helder of je op dit moment voldoende zichtbaar en herkenbaar bent voor je doelgroep. We zoeken met de blik van een potentiële sollicitant naar antwoord op de volgende vragen:

- Hoe scoort je **online zichtbaarheid** vergeleken met 2 (regionale) concullega's?
- Hoe **vindbaar** is je organisatie op de belangrijkste vacatureplatformen en Google?
- Op welke **social media** platformen is er winst te behalen? En hoe?
- Is je **carrièresite** goed vindbaar? En reflecteert die voldoende de bedrijfscultuur?
- Past je huidige **werkgeversmerk en vacatureteksten** bij de ideale sollicitant?



Stap 2 - matchen: een snel en modern selectieproces

We solliciteren 'undercover' bij jouw organisatie. Zo bepalen we waar en hoe er winst te behalen is in jouw selectieproces. We kijken onder meer naar:

- Past de **ervaring** bij wie je bent en wat je wilt uitstralen als organisatie?
- Uit welke stappen bestaat je proces? Hoe lang duren die? En waar moet wat verbeteren om aan de **huidige standaard** te voldoen?
- Wordt er op een **feestelijke** manier omgegaan met een nieuwe match?
- Wordt er op een passende manier omgegaan met een **afwijzing** van kandidaten?



Stap 3 - verwelkomen: een effectief en leuk inwerktraject

Door middel van een workshop en interviews analyseren we het huidige inwerktraject. We kijken onder meer naar:

- **Pre-boarding**: wordt de periode tussen het tekenen van het contract en de eerste werkdag voldoende benut om nieuwe medewerkers te enthousiasmeren en informeren?
- Is er een duidelijk en concreet **programma** voor de **eerste werkdag**?
- Is het **onboarding programma** voldoende geautomatiseerd om afhankelijkheid van managers, teams of HR te voorkomen?
- Zijn alle **operationele zaken** (inlogs, kleding en devices) op tijd beschikbaar voor de nieuwe medewerkers?
- Is inzichtelijk welke onboarding stappen zijn afgerond, en hoe tevreden de nieuwe medewerker is?



Stap 4 - binden:

Zicht op de tevredenheid van nieuwe medewerkers

Met de opbrengsten van de vorige thema's kun je direct werken aan tevredener (nieuwe) medewerkers. Met eNPS krijg je inzichtelijk waar dat precies in zit, en wat je nog meer kunt doen om die tevredenheid verder te vergroten. Wij brengen de huidige stand van zaken voor je in kaart:

- Houd je **interviews** vanaf het moment dat iemand ingewerkt is, totdat diegene een jaar in dienst is? Zet je de gebundelde **verbeterpunten** ook direct om in concrete acties?
- Is er een manier/systeem waarmee je als organisatie je medewerkerstevredenheid (**eNPS**) in kaart brengt ?
- Ben je in staat om **ambassadeurs** in je eigen organisatie te creëren?
- Heb je zicht op het aantal **referrals** in je organisatie en weet je dit op een positieve manier te beïnvloeden?
- Voer je **exitgesprekken** en wat wordt er gedaan met de resultaten?



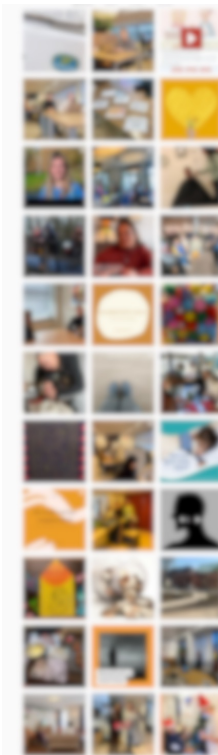
Wat kun je van ons verwachten?

Binnen vier weken:

1. Een uitgebreid **adviesrapport** over alle 4 de stappen
2. Een concreet **actieplan** met quick wins & big wins waar je meteen mee aan de slag kunt
3. Een **eindpresentatie** om de resultaten door te nemen
4. Als je dat wilt, denken we graag mee over de **implementatie** van het actieplan.

Glassdoor benchmark

	Jouw zorgorganisatie	Con-collega 1	Con-collega 2
Number of reviews	270	219	36
Total review score	3.7	4.1	4.5
Recommend to a friend %	80%	84%	100%
CEO approval %	83%	95%	-
Positive business outlook %	73%	66%	90%
Culture & Values	3.9	4.2	4.7
Diversity & inclusion	4.0	4.2	4.6
Work/Life Balance	4.1	4.4	3.9
Senior Management	3.3	3.6	4.4
Compensation and Benefits	3.3	3.8	4.4
Career Opportunities	3.8	3.7	4.1
Number of interview reviews	30	46	6
Positive %	70%	59%	83%
Neutral %	7%	20%	0%
Negative %	23%	22%	17%

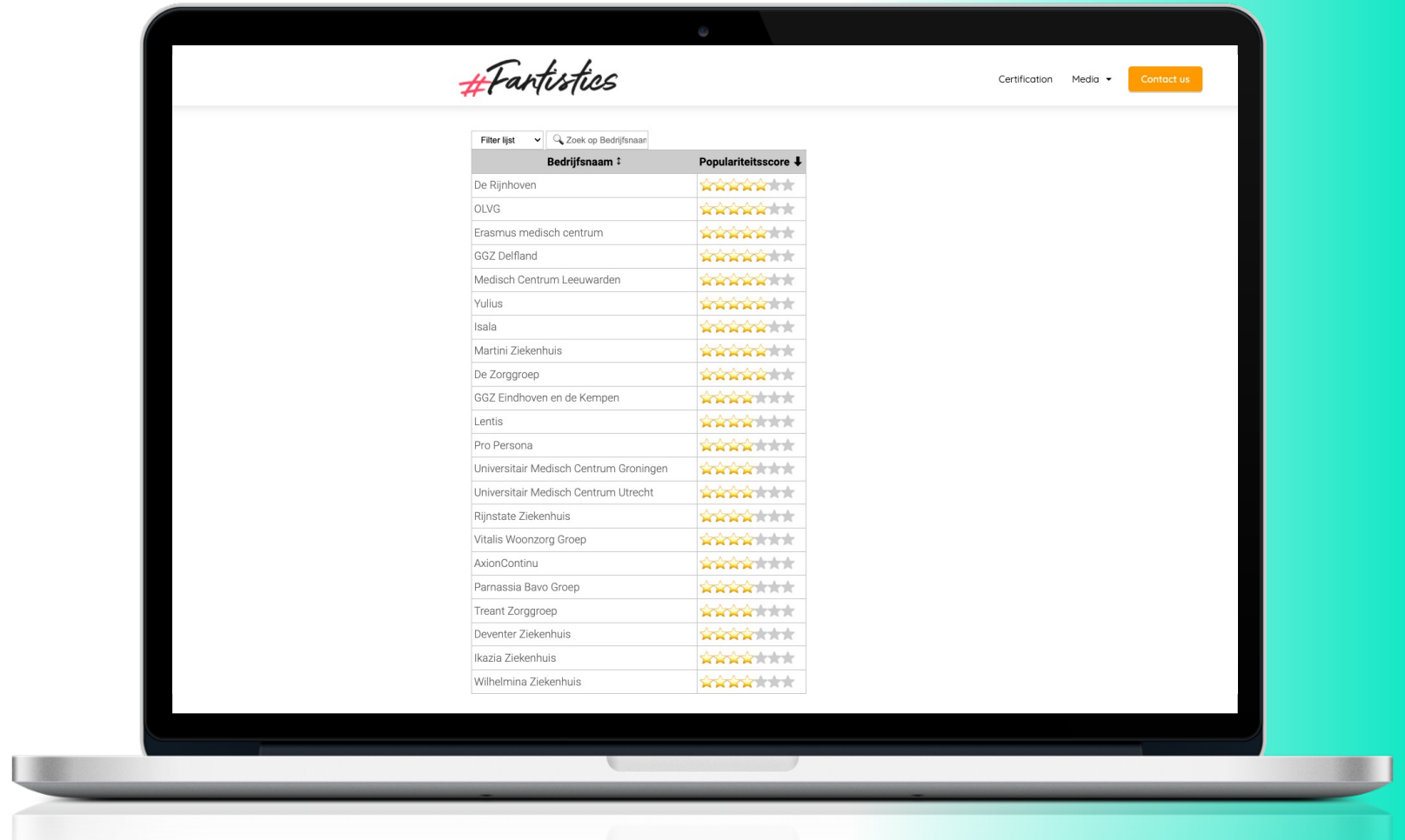


Al nieuwsgierig? Zie direct waar je organisatie nu staat.

Gebruik onze benchmark om inzicht te krijgen in je **populariteitsscore** op Glassdoor & Indeed. Vergelijk in 1 minuut je populariteitsscore met die van de grootste ziekenhuizen, ouderenzorg-organisaties en GGZ-instellingen in Nederland.



[Bekijk benchmark](#)



Of ga naar: fantistics.eu/zorgbenchmark

Dankzij de vereende krachten van P5COM en #Fantistics

P5COM en #Fantistics geven samen een sterk antwoord op de huidige uitdagingen rond werving en selectie in de zorg.

Ze combineren **15 jaar zorg-ervaring**, implementatiekracht en procesoptimalisatie, met **state-of-the-art** kennis en kunde op het gebied van werving en selectie, **werkgeversmarketing** en onboarding.

Meer weten?

Neem contact op met Donja of Quriën.

MANAGING CONSULTANT P5COM

Quriën Brouwer

Zorgconsultant - MBA

q.brouwer@p5com.eu | +31 6 57883484

CO-FOUNDER #FANTISTICS

Donja van Laarhoven

Recruitment & Werkgeversmarketing

Donja@fantistics.eu | +31 6 13151067