

Beleid Organisatiestructuur van CompaNanny

Beleid Algemeen

Inleiding

Alles wat CompaNanny doet begint bij onze missie: **Wij geloven in een betere wereld en bouwen elke dag aan generaties die daar aan bijdragen.** Deze missie betekent dat we zoveel mogelijk kinderen willen bereiken aan wie we de beste kwaliteit willen bieden, op een manier waarop elk kind zich optimaal kan ontwikkelen. We zijn een organisatie die deze maatschappelijke missie nastreeft op een professionele, commerciële en duurzame wijze. Onze missie valt daarmee uiteen in 3 doelen:

- Ontwikkeling van elk individuele kind is belangrijk – **Kwaliteit**
- Hoe meer kinderen we bereiken hoe groter de impact – **Groei**
- Dat willen we duurzaam over lange termijn realiseren – **Financiële gezondheid**

Om te kunnen blijven groeien met de beste kwaliteit, is een gezonde (financiële) bedrijfsvoering én onderscheidend vermogen in de markt nodig. Wij hebben onze organisatie en samenwerking ingericht op een manier die het bereiken van deze doelen faciliteert. In dit beleid is de structuur van onze organisatie beschreven.

De organisatiestructuur

De organisatiestructuur ondersteunt in de koers die de organisatie vaart (strategie van de organisatie): het duurzaam kunnen behouden en uitbouwen van de kwaliteit, én tegelijkertijd snel kunnen groeien.

Wat voegt de organisatiestructuur van CompaNanny toe?

Bij het inrichten van de organisatiestructuur is met een aantal voor CompaNanny waardevolle uitgangspunten rekening gehouden. De belangrijkste lees je hieronder:

- Betekenis geven voor iedereen wat zijn of haar toegevoegde waarde is in de missie (het doel van elke functie in het kader van de missie).
- Duidelijkheid in verantwoordelijkheden en duidelijke kaders met ruimte voor ondernemerschap binnen die kaders.
- Kwaliteit (het altijd beter willen doen) en kwantiteit (zoveel mogelijk) in resultaat.
- Efficiënt en effectief (productief) kunnen werken en overleggen.
- Slagvaardig en snelle beslissingen kunnen nemen (we willen voorop blijven lopen), onder andere door flexibiliteit.
- Nauwe samenwerking, connectie en communicatie tussen de Vestigingen en team op het hoofdkantoor.
- Openheid, transparantie in informatie en iedereen bij CompaNanny mee kunnen laten denken.
- Met plezier samenwerken.

Bouwstenen van de organisatiestructuur

Onze organisatiestructuur is opgebouwd uit een aantal bouwstenen:

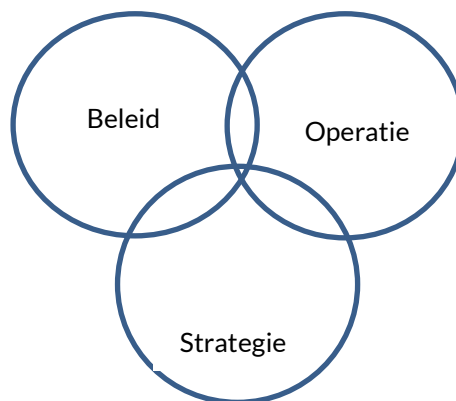
1. Niveaus strategie, beleid en operatie
2. Expertise Teams en Operationele Teams
3. Expertisebeschrijvingen, taken en functies
4. Overleggen
5. Intervisies
6. Targets & budgetten

Deze bouwstenen worden hieronder toegelicht.

1. Niveaus Strategie, Beleid en Operatie

Om onze missie te bereiken hebben we een helder geformuleerde **strategie** nodig. Daarin beschrijven we welke doelen we in de komende jaren willen behalen die bijdragen aan onze missie en welke initiatieven we daarvoor gaan inzetten. Daarnaast is er **beleid** om kaders te geven die onze kwaliteit waarborgen en richting geven om taken en processen uit te voeren in de **operatie** binnen de kaders van het beleid en passend bij de strategie.

De niveaus strategie, beleid en operatie moeten effectief met elkaar samenwerken om tot de gewenste kwaliteit en resultaten te komen. Je hebt altijd deze 3 niveaus nodig in een organisatie, en ze overlappen gedeeltelijk zoals je kunt zien in onderstaande afbeelding.



De Directie – Dit team bepaald de strategie van CompaNanny, dus waar richt CompaNanny zich op voor de toekomst en hoe behouden we de kwaliteit en kunnen we tegelijkertijd groeien. De Directie ziet er als volgt uit:



*Arnold Sporrel
Chief Executive
Officer (CEO)*



*Boukje Kuijs-Nauta:
Chief Commercial
Officer (CCO)*



*Bart Grievink:
Chief Financial
Officer (CFO)*



*Claudia Dobber
Chief Operations
Officer (COO)*

2. Expertise Teams en Operationele Teams

Binnen CompaNanny onderscheiden we 2 soorten 'Teams', de Expertise Teams en de Operationele Teams. Elke Team formuleert een eigen strategie en een eigen beleid, dat aansluit bij de missie en de strategie van CompaNanny. Dit is weergegeven op onderstaande afbeelding 1. Door met de Teams de juiste strategie te kiezen, het juiste beleid te formuleren en de juiste taken en processen goed uit te voeren, zijn we optimaal bezig om samen vanuit onze missie aan de organisatiedoelstellingen te werken. De Teams die we onderscheiden zijn:

<u>Expertise Teams</u>	<u>Operationele Teams</u>	<u>Staff</u>
Quality	Vestigingen	Research & Projectmanagement
Marketing	Customer Care	
HR	Operations	
Real Estate		
Finance		
Functioneel Beheer		

3. Expertise beschrijvingen, taken en functies

Om samen te kunnen werken aan de organisatiedoelstellingen, is het nodig te weten wat er van iedereen, in alle rollen, verwacht wordt. Zo hebben we helder wat onze eigen taak is en weten we tegelijk welke expertise of collega je waarvoor kunt benaderen en inzetten.

Hieronder staat een beschrijving van wat we bedoelen met verschillende type functies, beschrijvingen en taken.

Beschrijvingen van Expertises

- Maken duidelijk wat de relatie is tussen een expertise en de missie.
- Geven duidelijkheid over wie wat doet (samenwerking andere expertises /samenwerking expertise met vestiging/samenwerking expertise)

Bijvoorbeeld expertise beschrijving Quality of Marketing

Functies (rollen van individuen)

- Maken duidelijk wat het doel is van een functie/rol ten aanzien van de missie.
- Maken duidelijk welke verantwoordelijkheden en beslissingsbevoegdheid een functie/rol heeft
- Maken duidelijk welke taken er zijn voor een bepaalde functie

Bijvoorbeeld functie/rol Nanny of Vestiging Manager of Regio PC of HR Business Partner

Functies

In de organisatiestructuur zijn er functies op alle drie de niveaus (strategie, beleid en operatie). Hieronder staan de verschillende functies beschreven:

Functies in de Strategie: het directie team

- Bepaalt doelen: de gewenste kwaliteit en resultaten die behaald moeten worden voor de missie
- Geeft richting: de koers die we moeten volgen om die doelen te halen
- Geeft focus: welke belangrijkste dingen moeten we daarvoor doen en welke niet
- Toetsen beleid aan de strategie

Functies in het Beleid: Expertise managers en Regio Managers

- Bepaalt de kaders om uniformiteit in kwaliteit te realiseren per expertise. Waarbij ook ruimte wordt genomen om binnen de expertise te kunnen ondernemen.
- Toetsen beleid aan de strategie van de organisatie
- De Expertise manager is verantwoordelijk voor het beleid dat er wordt geschreven binnen zijn of haar expertise. Iedereen binnen CompaNanny kan een beleidsvoorstel doen maar de Expertise Managers zijn verantwoordelijk voor al het beleid dat wordt geschreven voor hun expertise.

Functies in de Operatie: Nannies, Groep Team Leidsters, Pedagogisch Coaches, Adjunct Vestigingsmanagers, Vestigingsmanagers, Team Members en Partners.

- Expertise Teams geven advies vanuit deskundigheid. De Vestigingsmanager heeft beslissingsbevoegdheid.
- De Partner is een afgevaardigde uit het expertise team waar hij of zij in zit en zal namens de expertise contact hebben met de vestigingen in 1-op-1 overleggen. De Partners zullen namens de expertise de operatie adviseren om verbetering te realiseren (bijvoorbeeld Finance Partner of HR Business Partner)

Functies *tussen* de cirkels strategie, beleid en operatie: Regio Managers

- Op dit niveau bevinden zich rollen die verantwoordelijk zijn voor de toetsing van operatie aan beleid en andersom (Regio Managers)

4. Overleggen

Binnen de organisatiestructuur zijn standaard overleggen ingericht, om te zorgen dat we op een structurele manier met elkaar samenwerken en in gesprek zijn. Deze standaard overleggen worden hieronder benoemd en toegelicht. Tijdens alle overleggen, wordt een agenda gevolgd met richtlijnen.

Vestiging Overleggen

Overleg binnen de vestigingen (Management Team Overleg, Hoek overleggen en 1 op 1 overleggen) om de dienstverlening binnen de kaders van het beleid op de vestiging continue met elkaar te verbeteren.

Vestiging – Partner

Overleg tussen vestigingen (Vestigingsmanager en mogelijk Adjunct of Pedagogisch Coach, afhankelijk van het Team) en een Team (Team Partner) waarin de resultaten van een vestiging op het gebied van het betreffende Expertise Team worden besproken en acties worden bepaald om verbetering te realiseren op de vestiging.

Vestiging – met alle partners

Overleg tussen alle Teams (Team Partners) en Vestigingsmanagers waarin op Regio niveau gekeken wordt naar resultaten en verbeteringen in beleid en processen.

RM – Expertise manager

Overleg tussen een expertise manager en vertegenwoordigende RM van die expertise over aanpassingen in beleid van de expertise en organisatie brede verbeteringen aangaande de expertise.

Team Meeting

Overleg binnen een Team om de resultaten van de expertise en externe ontwikkelingen op het gebied van de expertise te bespreken en acties uit te zetten om verbetering te realiseren in strategie, beleid en operatie.

Strategisch overleg

Overleg tussen Directie, Expertise Managers en Regio Managers, waarin de resultaten van de organisatie en externe ontwikkelingen worden geëvalueerd aan de hand van missie en gestelde doelen. Op basis hiervan wordt de koers en focus van de organisatie bepaald.

5. Intervisies

Naast de standaard overleggen met vaste agenda's, zijn er intervisies ingericht. Tijdens intervisies kunnen *best practices* en moeilijke vraagstukken worden gedeeld. De indiener van een vraagstuk krijgt verdiepingsvragen en input van collega's, om zelf tot een oplossing te komen voor een probleem of vraagstuk dat bij hem/haar (of meerdere collega's) speelt. Intervisies kunnen wel voorbereid worden, maar zijn vrijer van invulling dan standaard overleggen. Deze vorm van samenwerken schept de mogelijkheid om van elkaar te leren en onszelf te ontwikkelen.

6. Targets & budgetten

Targets zijn meetbare doelstellingen die je als organisatie stelt. Deze zijn nodig om te kunnen bepalen en beoordelen of we succesvol werken aan de missie. De targets per vestiging worden jaarlijks afgestemd met betrokkenen en de directie. Expertises delen gezamenlijke targets met alle vestigingen. Budgetten die daarbij horen (om targets te kunnen realiseren) worden ook jaarlijks afgestemd met de vestigingen of expertise.