

Herken je de volgende situatie(s)?

- Een collega heeft een motivatiedip en je merkt dit als Assistent Leidinggevende. Hoe ga jij hier nu mee om? En welke middelen zijn er nog meer om hierover in gesprek te gaan?
- Een collega is net gestart als Nanny en zou het liefst volgende maand al Assistent Leidinggevende worden. Hoe ga jij met deze ambitieuze collega om? Welke tools kan je nog meer inzetten?
- Een collega werkt al jaren fijn in haar rol als Nanny en je wilt haar graag behouden. Weet jij wat haar behoeftes zijn? En hoe speel je hier op in?
- Een collega is regelmatig ziek en je proeft dat het ook te maken heeft met hoe zij het werk ervaart. Hoe ga jij hierover het gesprek aan? Wat kan je inzetten?

De rol van een leidinggevende in het tevreden houden van je medewerkers zodat ze werkgelukkig en vitaal bij ons *blijven* werken is essentieel! Jij als Assistent Leidinggevende hebt hier een grote rol in. Zeker in tijden van personeelskrapte is het nog belangrijker dat we hier voldoende aandacht aan besteden. Daarom gaan we jullie daar de komende periode extra bij helpen door praktische handvaten te bieden zoals formats voor gesprekken maar ook een workshop “wat hebben medewerkers nodig van jou als leidinggevende”.

Talentmanagement

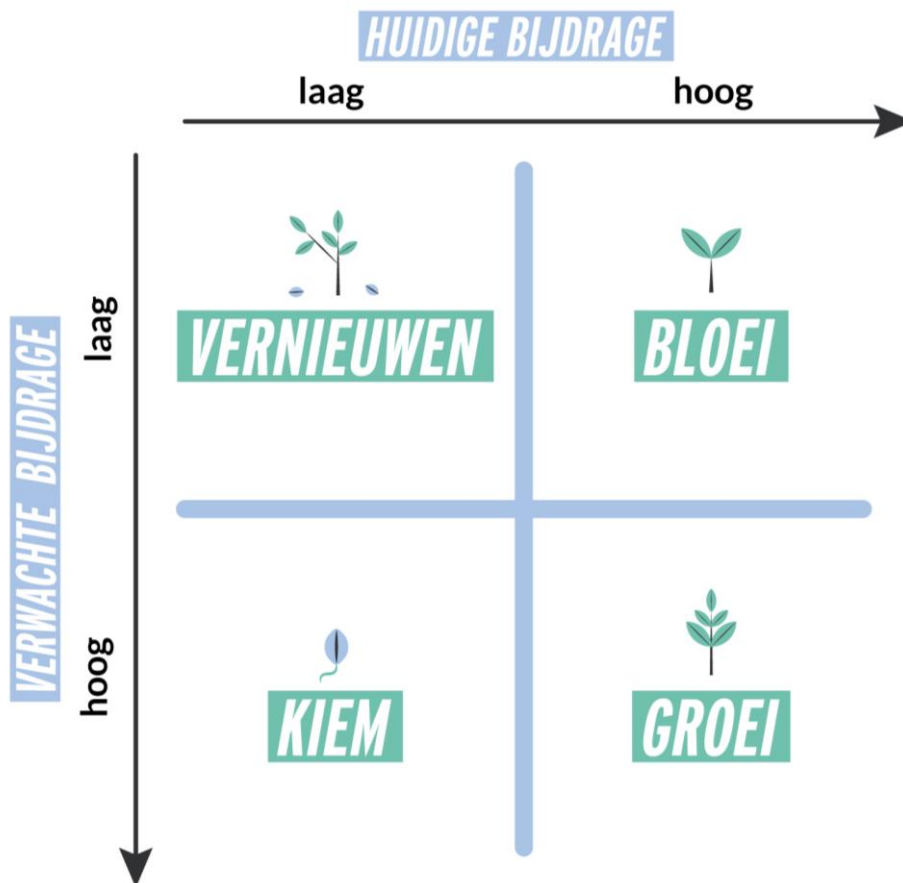
Onder talentmanagement verstaan we dat we onze medewerkers helpen om zichzelf zo optimaal mogelijk te kunnen ontwikkelen. We willen dat iedereen de kans krijgt zich verder te ontwikkelen en niet alleen richting bepaalde functies of profielen. Dit kan ontwikkeling zijn binnen de eigen functie of richting een andere functie binnen de organisatie.

Talent is iets wat je leuk vindt en wat je goed kan. Talent komt tot uiting wanneer de omgeving die mogelijkheid biedt. Je kunt bijvoorbeeld alleen je talent voor coachen inzetten wanneer je werkt bij een organisatie waar dat belangrijk wordt gevonden en tijd wordt gefaciliteerd. Daarnaast moet je dan ook nog de functie hebben waarin je dit kunt doen.

Wat een medewerker wil en het talent wat zij/hij heeft moet ook passen binnen onze organisatie. Uitgangspunt van onze talentmanagement visie is dat we medewerkers zo optimaal mogelijk willen laten functioneren binnen hun functie. Hierbij kan een toekomstige groeiambitie van een medewerker goed passen, mits het functioneren in de huidige functie wordt ingezet om de groei naar een volgende stap (horizontaal of verticaal) te ondersteunen.

Om duidelijkheid te krijgen in wat een medewerker nodig heeft om zichzelf optimaal te ontwikkelen gebruiken we de volgende fases: kiem, groei, bloei en vernieuwen.

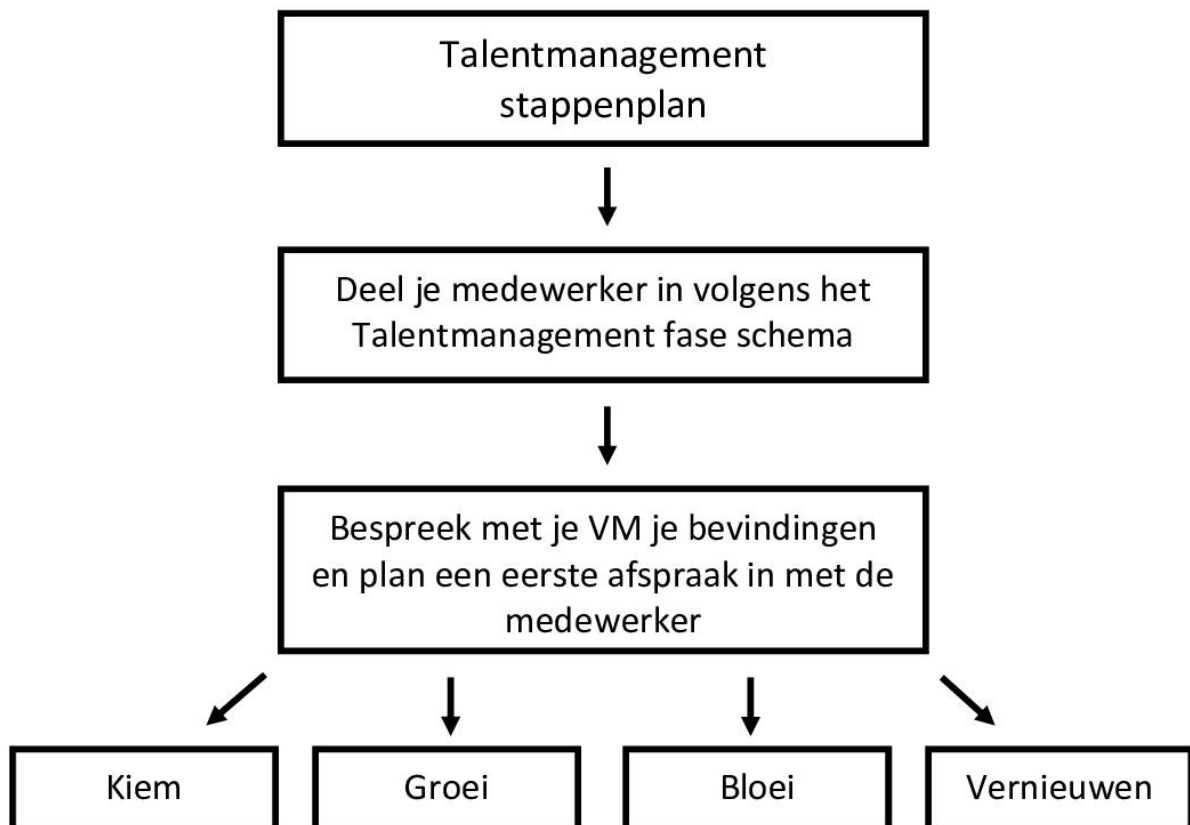
Deze fases zijn toepasbaar op alle medewerkers bij CompaNanny. We kunnen langer in een bepaalde fase zitten, we kunnen de fases stap voor stap opvolgen, we kunnen diagonaal bewegen en alle fases meerdere keren doorlopen. Er staat geen vaste periode voor een bepaalde fase.



Gebruik van dit model

Vaak weten we precies wat een medewerker nodig heeft en sluit hetgeen we kunnen bieden als leidinggevende prima aan op wat de medewerker nodig heeft. Dit geldt niet voor iedereen. Soms vinden we het lastig om te bepalen hoe we een medewerker vooruit kunnen helpen, hebben we weinig tijd, weet de medewerker zelf niet wat hij/zij wil of worden we door andere factoren tegengehouden om er echt goed mee aan de slag te gaan (personeelsdruk bijvoorbeeld). In situaties waarin we het lastig vinden om te bepalen hoe we ene medewerker kunnen ondersteunen biedt het beleid en de bijbehorende tools uitkomst. Zet ze dus in indien nodig.

Stappenplan Talentmanagement



De eerste stap is signaleren; deel je medewerkers in, in de fases met behulp van [dit formulier](#). Bespreek vervolgens met je VM welke acties nodig zijn en bij wie.

In het submenu is per fase een tool te vinden die gebruikt kan worden om de medewerker te ondersteunen.