

Beleid CompaNanny Compass – de ontwikkeling van medewerkers

Beleid medewerkers-Doorstroom

Als de beste kinderopvang willen blijven, blijven we groeien. We innoveren, passen nieuwe kennis en methoden toe en richten ons op de toekomst. We stimuleren creativiteit en weerbaarheid bij kinderen, zodat ze de wereld van morgen kunnen vormgeven. Dit geldt ook voor onze mensen. CompaNanny staat voor voortdurende ontwikkeling.

We willen onze medewerkers helpen groeien, omdat dit de ontwikkeling van kinderen bevordert. Kinderen weerspiegelen ons gedrag; daarom moeten we onszelf begrijpen en aanpassen om hen beter te begeleiden.

Compass is de verzamelnaam voor alles wat CompaNanny te bieden heeft op het gebied van leren en ontwikkelen. CompAcademy is de verzamelnaam voor alle trainingen die de organisatie te bieden heeft.

Compass, ook wel kompas, betekent dat je een kompas gebruikt om jezelf te ontwikkelen. Iedereen heeft een eigen kompas en gebruikt dit om zijn/haar ontwikkeling richting te geven..

Het kompas koerst altijd naar het Noorden. De wijzer gaat van 'ik' (wie je bent met al je capaciteiten en talenten) naar 'Noord', *de beste versie van jezelf*. Wat je allemaal tegenkomt in het kompas wordt in dit document verder uitgelegd. Voor iedereen geldt;

- Je bepaalt je eigen tempo
- Je bepaalt je eigen richting
- Je bent altijd in ontwikkeling

Geef richting aan de toekomst met Compass!

Ik, het centrum van het kompas.

Het centrum van het Compass bestaat uit de medewerker zelf, hij of zij is uitgangspunt bij het draaien van de verschillende schijven. De 'ik' bestaat in dit model uit; talenten, competenties en ambities.

Talent & capaciteit

Iedereen heeft verschillende talenten, wat ons in staat stelt elkaar aan te vullen voor ons gemeenschappelijke doel: het opbouwen van nieuwe generaties. Medewerkers op onze vestigingen delen veel gemeenschappelijke talenten, zoals creatief denken of jezelf presenteren tijdens een sollicitatie.

Talenten zijn grotendeels aangeboren en hangen samen met intelligentie en persoonlijkheid, wat invloed heeft op het vermogen om bepaalde vaardigheden te ontwikkelen. Bij CompaNanny beoordelen we talenten voornamelijk vanuit een professioneel perspectief. We geloven dat optimale prestaties mogelijk zijn wanneer alle relevante talenten worden benut.

Omgekeerd geldt dit ook; wanneer een belangrijk deel van iemands talenten niet aansluiten bij de organisatie, betekent dit niet dat deze persoon niet met kinderen kan werken. Het betekent dat de manier waarop CompaNanny met kinderen wil werken onvoldoende aansluit. Wij gaan er dan vanuit dat de 'match' tussen de talenten van de (potentiële) medewerker en de organisatie er niet is.

Ambitie

Ambitie is een wens, een richting om naar toe te groeien. Het vormt een basis voor het bepalen van de 'ontwikkel richting'. Ambities kunnen ook veranderen. Zo kan een medewerker eerst de ambitie hebben om heel goed te worden in de huidige functie en kan deze ambitie langzamerhand veranderen in een wens om door te groeien.

Samen met de leidinggevende bespreekt de medewerker de eventuele ambities voor bijvoorbeeld persoonlijke ontwikkeling binnen de huidige functie of voor door groei. Op basis daarvan wordt besproken of deze ambities passen bij het beeld dat de leidinggevende heeft van de medewerker, en er wordt verder vormgegeven hoe deze ambities waargemaakt zouden kunnen worden.

1. Het verzilveren van talent: leren in de praktijk, van anderen en van expert

In welke richting het Compass van een medewerker kan wijzen is heel divers. Bij CompaNanny geloven wij in de kracht van het leren in de dagelijkse praktijk van jouw functie, in jouw functie, binnen je dagelijkse omgeving. Onderzoek wijst uit dat medewerkers voor 70% leren in de dagelijkse praktijk, voor 20% door coaching/leren van anderen en voor 10% met behulp van trainingen. In de praktijk zal zich dus de grootste leerervaring voordoen door zelf te oefenen en ontdekken. De acties die voortkomen uit de leerdoelen van een medewerker worden onderverdeeld in deze drie gebieden waarvan men kan leren in de 'praktijk', van 'elkaar' en in een 'training'.

De belangrijkste rol hierin vervul je zelf. Jij geeft aan wat je zou willen leren, wie je daarbij nodig hebt en/of wat je daarbij nodig hebt. Het initiatief ligt duidelijk bij de medewerker zelf. De leidinggevende speelt hierbij ook een zeer belangrijke rol; hij/zij maakt mogelijk wat jij nodig hebt.

2. Groeimogelijkheden

Leidinggeven of coachen

Iedere vestiging heeft meerdere leidinggevende/coach posities. Al deze posities (vestigingsmanager, adjunct-vestigingsmanager, pedagogisch coach, groepsteamleider) worden bij voorkeur ingevuld door medewerkers van CompaNanny die door groeien. Enerzijds om mooie groei kansen te bieden voor medewerkers, anderzijds omdat medewerkers van binnen de organisatie succesvol blijken in het invullen van deze posities. Onder andere doordat zij de werkwijze, kinderen, ouders en collega's binnen de organisatie al goed kennen.

CompaNanny heeft speciaal voor medewerkers die willen door groeien richting leidinggevende of coaching posities, groei trainingen ontwikkeld.

Specialiseren

Naast doorgroei mogelijkheden stimuleert CompaNanny ook verdieping binnen de functie. Niet iedereen heeft de motivatie en/of capaciteit om door te groeien binnen de organisatie. Inhoudelijk goede medewerkers zijn voor de organisatie ook van groot belang. Er zijn diverse wegen om verbredend te ontwikkelen voor medewerkers binnen hun rol:

- Pedagogisch medewerker: Pedagogisch Expert (Baby, Peuter, BSO), Praktijkopleider, Senior Pedagogisch medewerker, Assistent leidinggevende in opleiding
- Assistent Leidinggevende AL: Adjunct-Vestigingsmanager
- RPC: Regio Pedagogisch Coach

Persoonlijke ontwikkeling

Persoonlijke ontwikkeling, binnen en buiten, je rol bij CompaNanny is een manier om te groeien, om jezelf beter te leren kennen, om beter te worden in wat je doet. Persoonlijke ontwikkeling wordt bij CompaNanny verwacht en gestimuleerd.

Zie voor een uitgebreide toelichting van (door)groei mogelijkheden, voorwaarden en manieren om groei te stimuleren en ontwikkelen, het document '(door)groei bij CompaNanny'.

3. De kapstok voor ontwikkeling; waarden en competenties

We gebruiken de 7 waarden van CompaNanny als kapstok om onze ontwikkeling te volgen. Onze belofte aan ouders en kinderen is dat wij kinderen stimuleren zich te ontwikkelen op de volgende gebieden: besluitvaardigheid, creativiteit, verantwoordelijkheid, zelfvertrouwen, respect, authenticiteit, nieuwsgierigheid. Deze waarden stimuleren bij kinderen, kunnen wij steeds beter doen, als we deze waarden ontwikkelen bij onszelf. Dit betekent dat wij ernaar streven om de competenties die gekoppeld zijn aan deze waarden in beeld te brengen en ieder op zijn/haar eigen wijze invulling te laten geven.

Onder een competentie kan verstaan worden: "Een specifieke verzameling van gedrag die bijdraagt aan succesvol functioneren binnen een bepaalde functie". Bijvoorbeeld: het gedrag wat valt onder de competentie 'pro-activiteit' draagt bij aan het succes van een pedagogisch medewerker op de groep om kinderen nieuwe ervaringen op te laten doen.

Het basis niveau dat we van iedereen verwachten is vastgelegd in het functieprofiel en vormt het minimale competentieniveau. Dit 'niveau' geeft aan dat je competent bent om bepaald gedrag te laten zien waardoor je als medewerker succesvol bent in je functie/rol. In het 'evaluatiehandboek' staat omschreven welk niveau bij welke functie verwacht wordt. Ook kan daar een omschrijving van het betreffende niveau gevonden worden. Zo is het niveau dat wordt verwacht bij de competentie 'verantwoordelijkheid' anders voor een pedagogisch medewerker dan voor een AL. De pedagogisch medewerker is verantwoordelijk voor de groep, de AL voor meer groepen.

4. Medewerker-ontwikkelingsvisie van CompaNanny

Diversiteit en unieke talenten

CompaNanny waardeert diversiteit en benut graag ieders unieke talenten. Uniek talent

verwijst naar iemands natuurlijke voorkeuren en vaardigheden, zoals muzikaliteit, creativiteit, humor, punctualiteit, of sportiviteit. Dit soort talenten geeft mensen energie, motivatie en zelfvertrouwen. Het stimuleert zowel individuen als de organisatie. We beschrijven en ondersteunen deze unieke talenten in evaluaties zonder ze op een bepaald niveau te beoordelen of te koppelen aan doorgroei.

Bijvoorbeeld, een muzikale medewerker kan muzieklessen geven of helpen bij het organiseren van teamuitjes, ongeacht hun functie. Uniek talent staat los van functiegebonden specialisaties, maar we proberen het wel in te zetten binnen de functie.

Bij CompaNanny draait ons diversiteitsbeleid om talent, niet om afkomst, geslacht, leeftijd of cultuur.

Resultaten

Bij CompaNanny gaat het er om dat er uiteindelijk een doel bereikt wordt met behulp van de inzet van een medewerker. Daarom werkt iedereen binnen een bepaalde rol, taak of functie. De inhoud hiervan is vastgelegd in het functieprofiel en is inzichtelijk voor iedereen. Hierin staan de resultaten die verwacht worden van medewerkers binnen die bepaalde functie.

Bij CompaNanny evalueren we het functioneren van een medewerker aan de hand van de bijdrage die iemand levert aan de organisatie, binnen de huidige functie. CompaNanny faciliteert de mogelijkheden om die resultaten te bereiken. De medewerker is verantwoordelijk voor het inzetten en aanvragen van de juiste ondersteuning.

Tot slot

De volgende documenten zijn beschikbaar voor medewerkers omtrent persoonlijke en professionele ontwikkeling:

- Proces evalueren en beoordelen medewerkers