Evaluatiehandboek
Pedagogisch Coach

Inleiding

De evaluaties vormen een belangrijk onderdeel van jouw ontwikkeling bij CompaNanny en het is daarom belangrijk dat de evaluatieformulieren zo duidelijk en volledig mogelijk ingevuld worden. Dit evaluatiehandboek is bedoeld om uitleg te geven bij het invullen van de evaluatieformulieren. In dit handboek staat per onderdeel uitgelegd wat er van jou verwacht wordt tijdens het invullen van je evaluatie. Zorg dus dat je voor het invullen van een evaluatie dit handboek goed doorneemt. Dit document is slechts een richtlijn om je op de goede weg te helpen, het is wel de bedoeling dat je alle onderdelen aanvult met eigen inbreng. In het document 'Proces evaluaties en ontwikkeling' kun je vinden hoeveel tijd je hieraan kunt besteden, hoe lang van tevoren je begint met invullen en wie welke verantwoordelijkheid daarbij heeft. 1 keer per jaar wordt de 360° ingevuld. De resultaten hiervan kun je als input gebruiken bij het invullen van de evaluaties. Heel veel succes met het invullen van jouw evaluatie.

Let op: lees voor het invullen van de evaluatie goed de instructies op bubble over het opslaan van het evaluatieformulier.

Vaardigheden, competenties en open vragen.

Bij CompaNanny vinden we het belangrijk dat voor iedereen duidelijk is wat er van hem of haar wordt verwacht. Daarom zijn er van alle functies functieprofielen opgesteld. In deze profielen zijn verantwoordelijkheden, taken en competenties opgenomen die duidelijkheid geven over wat er bij de functie hoort en wat niet, zo ook voor de functie van Pedagogisch Coach (PC). Tijdens deze evaluatie willen we graag samen met jou bespreken hoe jij je als PC met deze taken en competenties bezig houdt. Als eerste komt het onderdeel vaardigheden aan bod waarin aandacht besteed wordt aan de verantwoordelijkheden en taken, vervolgens de competenties en tot slot enkele open vragen.

1. Vaardigheden

In dit deel komen de 5 verantwoordelijkheden uit het functieprofiel aan bod.

1. **Coachen van Nannies en GTLers en overdragen van Pedagogische kennis**
2. **Het scheppen van de randvoorwaarden op pedagogisch vlak op de vestiging**
3. **Controleert de operatie aan het pedagogisch beleid op de vestiging binnen de kaders van beleid**
4. **Opvoedpartner ouders**
5. **Overig**

De verantwoordelijkheden van punt 4 en 5 zijn samengevoegd, hierdoor zijn er 4 verantwoordelijkheidsgebieden binnen vaardigheden. In het bijgevoegde functieprofiel kun je zien welke taken onder jouw verantwoordelijkheden vallen. We verwachten van jou dat je een taak beschrijft waarin je goed bent en een taak die je wilt ontwikkelen. Onderbouw met voorbeelden wat je vindt dat er goed gaat of waarom jij een taak wil ontwikkelen en wat je graag anders wilt doen.

Je vult de evaluatie één keer per jaar uitgebreid in, bij de daarop volgende evaluatie vul je het document 'aan'. Deze aanvulling doe je in het vakje 'aanvulling 2e evaluatie'. Zo komen er altijd twee evaluatiegesprekken op één formulier. Je hoeft niet elke evaluatie dezelfde taken te bespreken, je bent dus vrij om hierin te variëren. Neem bij het schrijven de visie van CompaNanny, het gedachtegoed van Emmi Pikler, Reggio Emilia en de communicatie methode van How2Talk2Kids mee, en geef bij de taken aan hoe jij deze pedagogische stromingen inzet.
Per verantwoordelijkheid vul je ook een leerdoel in waarmee jij in de periode na jouw evaluatie aan de slag wil gaan. Dit leerdoel vul je tegelijk met de evaluatie in. Als tijdens het evaluatiegesprek blijkt dat je leerdoel niet overeenkomt met wat je leidinggevende adviseert, kan je het leerdoel nog aanpassen.
Een leerdoel is een doelstelling die jij de komende periode wil gaan bereiken. Deze doelstelling is gebaseerd op iets waar jij denkt dat je jezelf nog in kan verbeteren. Probeer dit leerdoel zo concreet mogelijk te maken. Geef hierbij ook duidelijk aan wanneer het leerdoel volgens jou behaald is of hoe jij en je leidinggevende kunnen zien dat je vooruitgang hebt geboekt. Verder kan je hier ook aangeven op welke termijn je dit leerdoel wil behalen.
Wanneer je een leerdoel hebt omschreven, geef je aan welke acties je gaat ondernemen om hieraan te werken. Maak daarbij onderscheid tussen:

1. *Acties voor leren tijdens je werkzaamheden (70%):*
   Welke acties kan jij zelf ondernemen om je leerdoel te behalen en wat heb jij daarvoor nodig. Geef hierbij ook een korte planning, wat wil je wanneer op gaan pakken?

CompaNanny Compass

Bijvoorbeeld: Kinderen uitgebreid observeren en diverse stijlen van coaching uitproberen op collega's, jezelf pro-actiever voorstellen aan ouders etc.

2. *Acties voor leren van anderen (20%):*
   Leg bij dit onderdeel uit welke acties jij gaat inzetten om te leren van collega's. Welke collega's heb jij nodig om je leerdoel te behalen en wat wil je bij welke collega gaan halen. Ook hierbij is het goed om kort een planning te maken, wanneer wil je iemand gaan benaderen en waarvoor? In hoeverre ben je hier zelf verantwoordelijk voor en wat ligt bij een collega? Bijvoorbeeld: aanmelden voor intervisie PC's, meekijken met een coaching gesprek van een collega, samen met een Quality manager de audit van jouw vestiging goed doornemen, etc.
3. *Acties voor leren van trainingen (10%):*
   Zou er eventueel een training zijn die bijdraagt aan het behalen van je leerdoel? Dit hoeft zeker niet altijd het geval te zijn gezien je het meeste leert op de werkvloer. Mocht er wel een training zijn die aansluit geef dan aan op welke termijn je deze training wil volgen. Ben je hier nu al klaar voor of zijn er eerst nog onderdelen die jij wil beheersen voordat je klaar bent voor deze training? Maak concreet wanneer je klaar bent om een training te volgen. En omschrijf duidelijk wat je van deze training denkt te leren.
   Keuze uit trainingsmenu.

De percentages geven aan hoe de acties zich tot elkaar verhouden. Je zult dus altijd meer acties in de praktijk hebben, soms een actie 'met anderen' en af en toe 'opgeven voor een training'. Een training zet je niet bij ieder leerdoel in.

2. Competenties

De competenties in deze evaluatie zijn gekoppeld aan de 7 waarden van CompaNanny. Daarnaast heeft elke functie een aantal functie specifieke competenties. Per competentie zijn er 5 niveaus; hoe hoger het niveau, hoe meer verwacht wordt van jou als medewerker. De competentieniveaus vinden wij een belangrijke graadmeter voor jouw ontwikkeling. In onderstaand overzicht staan de competentie niveaus uitgelegd die bij jouw functie horen met daaronder voorbeelden. We willen graag weten hoe je jezelf ziet en op welk niveau jij jezelf ziet functioneren. Kijk kritisch naar jezelf en bedenk welk niveau bij je past. Je kunt aangeven dat je 'een bepaald niveau bezit' wanneer je alles binnen dat niveau bezit (dus niet gedeeltelijk). Is dit niet het geval, dan dien je jezelf een niveau lager in te schalen. Geef in het evaluatieformulier het niveau aan wat bij je past per competentie (maximaal 1 niveau per competentie). Daarnaast is er onder het competentie overzicht ruimte waar je een toelichting kan geven over eventuele 'opvallende zaken'.

3. Open Vragen

3.1 Energie

We vinden het belangrijk dat jij als PC plezier hebt in je werk en dat je elke dag met enthousiasme aan de slag gaat. Als je plezier in je werk hebt, straal je dit uit naar kinderen, ouders en collega's wat een positieve invloed op iedereen heeft. Graag willen we weten wat ervoor zorgt dat je jouw werk leuk vindt, met andere woorden: waar krijg je energie van? Voor iedereen is dit iets anders en daarom is er geen goed of fout. Om het plezier in je werk vast te kunnen houden, is het niet alleen belangrijk om je ervan bewust te zijn waar je energie uit haalt. Ook is het belangrijk dat je voldoende ruimte krijgt om te doen wat je leuk vindt en de energie te benutten. Daarom willen we van jou graag weten of je het gevoel hebt dat je deze ruimte hebt als je aan het werk bent. Het kan ook zijn dat je merkt dat er minder ruimte is en dan vinden wij het prettig om van jou te horen wat je nodig hebt en wat je al gedaan hebt om vast te houden waar je plezier uit haalt.
Voorbeelden:

- Ik krijg energie van pedagogische thema's.
- Ik krijg energie van marketingacties/netwerken.
- Ik krijg energie van muzikaal bezig zijn.
- Ik krijg energie van het contact met kinderen.
- Etc.

3.2 Feedback leidinggevende

Graag willen we van je weten wat je van de samenwerking met je leidinggevende vindt. Wat vind je goed gaan, waar zie je ruimte voor verbetering en wat doe jij zelf om de samenwerking te verbeteren. Als je vindt dat iets beter kan, heb je zelf de verantwoordelijkheid om hier wat mee te doen. Het is dus niet de bedoeling dat je enkel aangeeft wat beter kan. Daarnaast is er ook ruimte om feedback voor de organisatie te geven, zowel wat goed gaat als wat beter kan.

3.3 Training

Het volgen van trainingen is een onderdeel in jouw ontwikkeling waar CompaNanny graag in wil investeren. Daarom vinden we het belangrijk om dit onderdeel mee te nemen in jouw evaluaties. Waarbij we niet alleen kijken naar welke trainingen je gevolgd hebt, maar ook welke trainingen je de aankomende periode wil gaan doen. De eerste vragen gaan over de trainingen van de afgelopen tijd. Het is belangrijk dat je aangeeft wat je meeneemt uit de training naar de werkvloer en hoe je het geleerde toepast in de praktijk. Het kan zijn dat je de training al wat langer geleden gevolgd hebt, probeer om zo uitgebreid mogelijk antwoord te geven. Je kunt pas een volgend niveau van een training doen als in de praktijk zichtbaar is dat je de stof uit de training beheerst in de praktijk. Oordeel zelf in hoeverre je dit onder de knie hebt. Gebruik hiervoor het 'Overzicht trainingen en intervisies bij CompaNanny' en bekijk de gewenste resultaten van de training.

Tijdens de leerdoelen heb je aan kunnen geven welke trainingen je de aankomende periode wil doen. Van alle deelnemers aan trainingen, verplicht of facultatief, wordt verwacht dat zij voorbereid de training in gaan: Wat kom je halen / wat wil je leren? Het is daarom belangrijk dat je jezelf verdiept in welke trainingen er zijn en wat je tijdens deze trainingen kan leren en wat de vereisten van een training zijn. Probeer bij de laatste vraag goed onderbouwd aan te geven waarom je de training wil doen en wat je er gaat halen.

CompaNanny Compass

3.4 Toekomst ambities
Naast de ontwikkeling willen we ook graag met je in gesprek blijven over je ambities op de korte en de lange termijn. In het kompas worden de verschillende groeirichtingen weergegeven. Het kan ook zijn dat je hier nog helemaal geen beeld van hebt. Geef één van de volgende richtingen aan of 'niet van toepassing'. In het beleid vind je een uitgebreide omschrijving van de verschillende groeirichtingen:

- Persoonlijke ontwikkeling: binnen de huidige functie werken aan persoonlijke ontwikkeling
- Specialiseren: verdiepen binnen de huidige functie in een vaardigheid/pedagogische taak
- Coachen: richting pedagogisch coach groeien
- Leidinggeven: richting leidinggevende functies groeien zoals GTL, ADJ of VM
- Niet van toepassing: er is geen duidelijk beeld op dit moment. Groei op alle fronten binnen huidige functie nog nodig/ gewenst

3.5 Eventuele verdere afspraken n.a.v. het evaluatiegesprek
Mochten er n.a.v. dit gesprek afspraken zijn gemaakt voor de komende periode dan kunnen deze hier (nogmaals) benoemd worden. Dit onderdeel vult jouw leidinggevende in.

3.6 Contractverlenging
Dit onderdeel wordt door jouw leidinggevende ingevuld.

CompaNanny Compass

7 Waarden	Competentie overzicht vestigingen				
Niveaus	1	2	3	4	5
Verantwoordelijk	**Initiatief**				
Verantwoordelijkheid zegt dat je je 'eigenaar' voelt van jouw taken en een bepaalde mate van betrokkenheid ervaart. Met de competenties 'initiatief' en professionaliteit' vertegenwoordigen we twee kanten van deze waarde: initiatief zegt dat je vooruit beweegt met de verantwoordelijkheid die je ervaart, je doet er iets mee. Professionaliteit zegt dat je kunt omgaan met deze verantwoordelijkheid in verschillende situaties.	Wanneer een situatie zich voordoet waarbij ingrijpen nodig is, handel je snel en doordacht. Je initieert activiteiten binnen jouw groep. En je hebt een energieke werkhouding.	Je helpt je collega's en geeft advies om hun werk zo goed mogelijk uit te kunnen voeren.	Je hebt ideeën die de kwaliteit en de werkwijze op jouw vestiging nog beter maken. Je toont initiatief door deze ideeën kenbaar te maken bij de juiste personen binnen de vestiging.	Je vervult een voorbeeld functie binnen jouw team. Je stimuleert medewerkers om te zeggen wat ze vinden en om initiatief te tonen.	Je komt met concrete voorstellen om de organisatie effectiever en kwalitatiever te laten werken.
	Bij situaties kan je denken aan; er valt een kind op de groep, er doet zich een onveilige situatie voor op de groep of op het buitenterrein. Je wacht niet af en je weet wat de beste manier van handelen is. Je raakt niet in paniek maar haalt het kind uit de situatie. Je speelt in op de behoeften van de kinderen door passende activiteiten te bedenken en te organiseren. Uit jouw gedrag op de groep wordt duidelijk dat je het werk leuk vindt en dat is zichtbaar door de activiteiten die je onderneemt.	*Bijvoorbeeld: Je vaste collega heeft het druk met het uitvoeren van haar taken en jij signaleert dit. Je helpt je collega in het uitvoeren van die taken door deze over te nemen of langer te blijven. Je bent betrokken bij het inwerken van nieuwe collega's en legt hen de werkwijze van CompaNanny uit.*	*Hierbij kun je denken aan: Je hoort van medewerkers dat stoelen die centraal worden ingekocht niet prettig zijn voor het geven van flessen, je krijgt signalen van ouders dat de koffiebekers niet fijn drinken, je merkt dat de lampen op de vestiging snel kapot gaan; je signaleert, je onderzoekt wat beter zou kunnen werken en stelt dit voor bij de juiste personen.*	*Je bent je continu bewust van je voorbeeld rol, medewerkers leren van jouw gedrag en handelswijze. Je waardeert initiatief van medewerkers, je prijst hen voor hun ideeën en zorgt dat je er iets mee doet en zij ook een terugkoppeling ontvangen. Je vindt voorstellen nooit vreemd of niet goed, je gaat erover in gesprek, geeft ideeën vorm en zorgt dat initiatieven bij de juiste personen terecht komen binnen de organisatie.*	*Je bent in staat om een vertaalslag te maken vanuit de praktijk naar het beleid van de organisatie. Wanneer iets beter kan volgens jou doe je concrete verbetervoorstellen (personeelsbeleid, pedagogisch beleid, ouder beleid etc). Omgekeerd draag je ook bij aan projectgroepen die vanuit het hoofdkantoor worden geïnitieerd om verbeteringen aan te brengen. Zo draag jij actief bij aan het maken van beleid. Je weet dit te combineren met je werkzaamheden op de vestiging.*
	Professionaliteit				
	Je werkt volgens de richtlijnen, procedures en protocollen van CompaNanny en komt afspraken na die je maakt met ouders, kinderen en collega's. Je werkt goed samen.	Je houdt het overzicht in je werkzaamheden en geeft het bij je leidinggevende aan wanneer je hulp nodig hebt.	Je luistert goed naar de behoeften van ouders, kinderen en collega's. In jouw communicatie met hen heeft jouw emotie en/of oordeel niet de overhand. Je spreekt anderen aan op het werken volgens richtlijnen, procedures en protocollen.	Je weet welke gevolgen jouw handelen heeft op anderen binnen de organisatie en bedenkt van tevoren hoe je hiermee om kunt gaan.	Je draagt bij aan de professionalisering van de organisatie richting alle stakeholders.
	Tijdens je inwerkperiode heb je je uitvoerig verdiept in het beleid van CompaNanny en handelt hiernaar. Je begrijpt dat ouders een verwachting van jouw deskundigheid als Nanny hebben. Je komt beloftes aan ouders en collega's na, bijvoorbeeld het op tijd maken van observaties en het voeren van jaargesprekken. Je weet in te schatten welke informatie wel of niet relevant is voor ouders en collega's. Goede samenwerking is zichtbaar doordat je rekening houdt met anderen en hen helpt wanneer nodig, je komt je afspraken na.	*Je weet welke taken uitgevoerd moeten worden als Nanny en kijkt hierin vooruit. Welke taak je ook uitvoert, je bent verantwoordelijk voor wat er op de groep gebeurt en je bent je hier bewust van. Wanneer je bijvoorbeeld vastloopt of ergens niet uitkomt, bijvoorbeeld in contact met een ouder, de samenwerking met een collega, het toepassen van het beleid, vraag je altijd hulp aan jouw directe leidinggevende.*	*Wanneer je bijvoorbeeld feedback krijgt van een ouder of collega, reageer je professioneel. Je weet in te schatten met wie je de feedback deelt en wie op de hoogte moeten zijn binnen de vestiging. Als er bijvoorbeeld in een privé situatie van ouders iets gebeurt, bespreek je dit met de Nannies van de groep en stel je de VM en ADJ op de hoogte. Jij bent degene die binnen jouw team zorgt dat de protocollen, richtlijnen en procedures goed worden nageleefd. Je kent deze zelf goed en spreekt anderen aan wanneer ze niet gevolgd worden.*	*Wanneer je handelt, in welke situatie dan ook, voorzie je welk effect dit heeft. Wanneer je bijvoorbeeld iemand gaat aanspreken op zijn/haar gedrag, bedenk je op welke manieren iemand zou kunnen reageren en hoe je daar het beste op kan inspelen. Je laat je zo min mogelijk verrassen zodat je in staat bent om professioneel te reageren. Bijvoorbeeld bij lastige gesprekken met ouders, medewerkers of collega's. Je handelt niet vanuit je emoties en denkt na voordat je iets zegt (bedachtzaam).*	*Je vraagt je continu af of de werkwijze van de organisatie en je collega's bijdraagt aan een professionele positionering richting ouders, relaties en potentiele klanten. Je hebt een mening over de uitingen van CompaNanny en doet verbetervoorstellen indien nodig. Je weet een goede inschatting te maken van de timing van de uitrol van projecten op jouw vestiging zodat het hoofdkantoor een goede planning kan maken welke zorgt voor een professionele uitrol van projecten. Je bent bereid CompaNanny te vertegenwoordigen buiten de organisatie bij bijvoorbeeld branche/GGD/gemeentelijke bijeenkomsten.*

Niveaus	1	2	3	4	5
Zelfvertrouwen	**Zelfkennis**				
Zelfvertrouwen heeft alles te maken met zelfkennis. Wanneer je weet wie je bent, wat je goed kunt en wat niet, zonder dat daar een oordeel aan kleeft, kun je met zelfvertrouwen naar jezelf en anderen kijken.	Je kunt jouw sterke en ontwikkelpunten benoemen.	Je bent in staat om feedback te geven aan en te ontvangen van collega's, kinderen en ouders. Je gebruikt deze feedback om jouw zelfkennis te vergroten.	Je bent in staat om feedback te geven aan en te ontvangen van ouders en je leidinggevende. Je gebruikt deze feedback om je werkwijze te verbeteren en jezelf te ontwikkelen.	Je vraagt advies en gerichte ondersteuning om jezelf verder te ontwikkelen. Je weet dit om te zetten in acties.	Je kent je eigen mogelijkheden en beperkingen en weet hierdoor de juiste keuzes te maken voor jouw eigen carrière pad en jouw bijdrage aan de organisatie.
	Je weet waar jouw sterke punten en je ontwikkelpunten liggen en je kunt dit benoemen naar anderen. Je werkt actief aan jouw ontwikkelpunten/leerdoelen en vraagt hierbij hulp.	*Je bent verantwoordelijk voor jouw eigen leerdoelen en werkt hier actief aan. Je geeft op een positieve manier opbouwende feedback. Ontvangen feedback van collega's, kinderen en ouders gebruik je om te groeien en je te blijven ontwikkelen in je eigen werkzaamheden.*	*Tijdens overlegmomenten voel je je vrij om feedback te geven aan je leidinggevende. Je weet wat jouw leerpunten zijn en ziet feedback als ontwikkelkans voor de toekomst. Ook feedback van ouders kun je goed ontvangen waardoor je een goede relatie met hen houdt. Wanneer je ouders moet aanspreken op gevoelige zaken durf je dit gesprek aan te gaan.*	*Je vraagt gericht feedback aan ouders over de algehele tevredenheid over CompaNanny. Je vraagt of ouders tevreden zijn en of er dingen zijn die zij graag anders zouden willen zien. Ook vraag je actief feedback aan jouw leidinggevende, directe collega's en andere samenwerkingspartners. Je draagt de verantwoordelijkheid voor je eigen leerproces. Je stelt je kwetsbaar op waardoor je juist de kans hebt om te groeien. Bij acties kun je denken aan: coaching van een collega of het volgen van een leidinggevende training, oefenen met een collega in de praktijk, etc.*	*Jij weet inmiddels goed hoe je zelf in elkaar zit. Je kunt hier goed op reflecteren met je leidinggevende. Hierdoor ben je ook in staat om jouw ontwikkelrichting binnen de organisatie te bepalen. Je weet welke vervolgstappen bij je passen en welke niet. Je maakt hierin je eigen keuzes en voelt je comfortabel met jouw eigen mogelijkheden en beperkingen (doorgroei, extra taken, training, etc.).*
Authenticiteit	**Openheid**				
Je kunt authentiek zijn wanneer je durft te laten zien wie je bent, je grenzen herkent en aangeeft en een ander in zijn/haar waarde laat.	Je voelt je prettig genoeg binnen de organisatie om te laten zien wie je bent.	Je kunt je eigen emoties en behoeften op een voor jouw functie passende manier onder woorden brengen bij kinderen, collega's en leidinggevende.	Je bent open over jouw mening, weet deze te uiten en staat open voor de mening van anderen.	Je bewaakt je eigen grenzen door deze te benoemen naar anderen. Je komt met een voorstel hoe plannen binnen jouw grenzen uitgevoerd kunnen worden.	Je kunt inschatten wat de belastbaarheid is van anderen. Je voelt aan wanneer de grens van een ander bereikt is en maakt dit bespreekbaar. In de verdeling van werk en taken hou je hier rekening mee.
	Je voelt je thuis binnen de sfeer van de vestiging en je bent op je gemak. Je durft te zeggen wat je vindt en hebt het zichtbaar naar je zin in de omgang met kinderen, ouders en collega's.	*Wanneer je bijvoorbeeld boosheid voelt bij een kind, verdriet hebt om een privé situatie, zenuwachtig bent voor een gesprek met een ouder, dan weet je deze emoties te herkennen, erkennen en uit te spreken. Je durft je kwetsbaar op te stellen en aanvaart hulp van anderen.*	*Je durft in alle situaties je eigen mening te geven. Wanneer je dit niet doet kies je daar bewust voor omdat je het niet van belang vindt. Zo geef je je mening tijdens vergaderingen, tijdens trainingen, tijdens adviesgesprekken aan ouders. Jouw mening is niet van toepassing wanneer het niet bijdraagt aan de professionele relatie die je hebt (bijvoorbeeld wanneer ouders hun kind vaak brengen of wanneer je de kleding van een collega niet leuk vindt). Anderen kunnen een afwijkende mening hebben. Je bent in staat om te onderzoeken waar deze mening vandaan komt en kunt accepteren dat er een verschil van mening kan zijn in contact met anderen.*	*Met het bewaken van jouw eigen grenzen kun je denken aan: een deadline is te krap voor jou, het aantal veranderingen die je door moet voeren is te veel voor jou en je team, je loopt privé vast waardoor je minder belastbaar bent, de samenwerking met een bepaalde collega vergt veel van je. In al dit soort situaties ben je in staat te voorzien wanneer je grens wordt bereikt en maakt dit bespreekbaar met je leidinggevende. Je stelt je hierin open en kwetsbaar op naar zowel je team als je leidinggevende om zo verder te werken aan je eigen ontwikkeling.*	*In een team heeft iedereen eigen grenzen. Jij weet door jouw leidinggevende ervaring hoe zwaar je iemand kunt belasten. Je voelt aan wanneer het minder goed gaat met iemand of wanneer iemand teveel taken op zich neemt. Hiermee voorkom je overbelasting in je team. Je maakt altijd bespreekbaar wat je aanvoelt bij de mensen in je team zodat zij kunnen leren van jou. Je helpt ook je managementteam om deze vaardigheden toe te passen en te ontwikkelen zodat ook zij hier kundig en open in worden.*

Niveaus	1	2	3	4	5
Respect	**Integriteit**				
Respect heb je in relatie tot anderen. Om productief samen te werken is inlevingsvermogen van groot belang. Daarnaast is integriteit voor de onderlinge sfeer en samenwerking onmisbaar.	Je praat niet over een ander maar mèt een ander. Je bespreekt situaties met de direct betrokkene(n) op een respectvolle manier.	Je moedigt kinderen, collega's en ouders aan om op een respectvolle manier situaties bespreekbaar te maken met de direct betrokkene(n). Je werkt graag samen met anderen.	Je zoekt naar mogelijkheden om de samenwerking met collega's, ouders en leidinggevende te verbeteren. Bij meningsverschillen zoek je bijvoorbeeld een middenweg zodat alle partijen tevreden zijn.	Je bespreekt conflicten en klachten met collega's, ouders en leidinggevenden op een respectvolle manier. Je weet op een goede manier met betrouwbare informatie om te gaan.	Anderen kunnen jou inschakelen wanneer zij hulp of advies nodig op het gebied van omgang met anderen.
	Als je bijvoorbeeld een conflict hebt met je collega los je dit samen op. Je leeft je in in de situatie van de ander en staat open voor andere meningen/ideeën.	*Hierbij kun je denken aan kinderen die onderling een conflict hebben. Je stimuleert de kinderen om samen tot een oplossing te komen. Je zorgt dat jij er als Nanny niet tussen komt te staan of het conflict moet oplossen. Ditzelfde geldt voor ouders en collega's. Je bent een luisterend oor voor kinderen, ouders en collega's en weet hen uit te nodigen om situaties bespreekbaar te maken. Je bent je altijd bewust van jouw rol als Nanny.*	*Je bent je bewust van het belang van een goede samenwerking tussen alle partijen en geeft hierin een goed voorbeeld. Indien er bijvoorbeeld een conflict is tussen collega's, stimuleer jij je collega's om dit zelf op te lossen. Als een Nanny zijn/haar onvrede uit over iets of iemand, moedig jij de Nanny aan om dit bespreekbaar te maken met de betrokken partij(en). Zo werk jij aan een respectvolle samenwerking en een goede werksfeer.*	*Conflicten en klachten van collega's en ouders pak je snel en adequaat op. Je neemt alle signalen serieus en bespreekt deze met de betrokken partijen. Je weet de juiste partijen in te schakelen voor hulp en/of advies. Door zelf conflicten en klachten bespreekbaar te maken, geef je hierin een voorbeeld en neem je het voortouw. Omgaan met betrouwbare informatie kan inhouden; gevoelige bedrijfsinformatie, privé informatie van ouders en collega's.*	*Collega vestigingsmanagers bellen jou bijvoorbeeld om advies te vragen bij het afhandelen van lastige oudergesprekken. Jij kan alle lastige situaties binnen jouw eigen vestiging zelfstandig afhandelen. Je bent een voorbeeld voor anderen op het gebied van respectvolle omgang met ouders en collega's.*
	Inlevingsvermogen				
	Je herkent verschillende ideeën, omgangsvormen en gewoonten van kinderen, collega's en ouders.	Je hebt begrip voor gevoelens en behoeften van kinderen, collega's en ouders, ook al wijken die af van die van jou.	Je past jouw gedrag aan op de gevoelens en behoeften van anderen. Zo benader je ieder kind, collega en ouder anders met behoud van je eigen normen en waarden.	Je voelt intuïtief aan wat anderen nodig hebben. Je speelt hier tijdig op in en maakt het zo nodig bespreekbaar.	Je kunt je inleven in de belangen van de organisatie als geheel en van andere afdelingen. Ook wanneer deze belangen niet helemaal overeenkomen met jouw belangen.
	Je bent je bewust dat anderen 'door een andere bril' kunnen kijken dan jijzelf. Als er bijvoorbeeld op jouw vestiging bepaalde feestdagen worden gevierd en jij viert dit zelf niet, vanuit jouw geloofsovertuiging, heb je hier begrip voor zonder jouw eigen overtuiging los te laten. Je hebt respect voor de normen en waarden van CompaNanny, waarbij het personeelsbeleid leidend is.	*Je kunt je inleven in kinderen, collega's en ouders en hebt respect voor ieders gevoelens en behoeften. Bijvoorbeeld in contact met ouders kan dit van belang zijn. Zij kunnen vanuit hun eigen overtuiging een andere reactie geven dan jij zou verwachten. Je toont in deze situatie begrip en probeert in communicatie aan te sluiten op de gevoelens van de ouder.*	*Je bent op de hoogte van de achtergronden van kinderen/ouders op de groep en van je collega's. Als een ouder bijvoorbeeld naar je toe komt met een andere visie op de opvoeding, toon je hier begrip voor en weet je uit te leggen hoe wij vanuit onze pedagogische visie werken en waarom. Samen met de ouder ga je op zoek naar een passende oplossing. Je kunt inspelen op de behoeften van collega's wanneer je iets wilt bereiken.*		*Jij hebt begrip voor beslissingen die vanuit het hoofdkantoor worden genomen die soms niet overeen lijken te komen met de belangen van de vestiging. Je verdiept je in de achtergrond van die beslissingen, vraagt door en bent vervolgens in staat om vanuit de positie van een andere discipline de situatie te bekijken. Je bekijkt beslissingen/voorstellen op organisatie breed niveau en dient een beleidsvoorstel in indien jij uiteindelijk toch een andere mening bent toebedeeld.*

Niveaus	1	2	3	4	5
Creativiteit	**Oplossingsgerichtheid**				
Een belangrijke kant van creativiteit binnen onze organisatie is het denken in oplossingen. Er zijn zoveel situaties die zich onverwachts kunnen voordoen en ook zoveel werkwijzen die veranderen om mee te bewegen met de markt en behoeften van klanten. Flexibiliteit en oplossingsgerichtheid zijn voor ons creativiteit.	Je signaleert wanneer er in jouw werk iets niet gaat zoals het zou moeten gaan en kan hier passend actie op ondernemen.	Je kan de oorzaak van bestaande problemen ontdekken en hiervoor passende oplossingen bedenken waardoor het probleem bij de basis wordt aangepakt.	Je denkt vooruit over problemen die zouden kunnen ontstaan. Je bedenkt hier oplossingen voor zodat het in de toekomst geen probleem meer vormt.	Je kunt de haalbaarheid toetsen van de oplossingen die je aandraagt. Je creëert draagvlak voor jouw oplossingen en deelt deze zodat anderen hiervan kunnen profiteren.	Je bent een voorbeeld voor anderen als het gaat om het voorzien van problemen, het bedenken en toetsen van problemen. Je verrast collega's in jouw vindingrijkheid en in jouw vooruitziende blik.
	Door op de hoogte te zijn van de werkwijze van CompaNanny, weet je wanneer er in jouw werk iets niets gaat zoals het hoort te gaan. Je kunt hierbij denken aan; er is geen tijd voor de kring, het tafelmoment is onrustig, het lukt niet om respectvol grenzen aan te geven. Door het bespreekbaar te maken met de juiste personen draag jij bij aan een passende oplossing. Je denkt in mogelijkheden, niet in problemen.	*Bijvoorbeeld: Je onderzoekt waar problemen vandaan komen en weet hoe het probleem heeft kunnen ontstaan. Je weet de juiste personen in te schakelen om tot een creatieve oplossing te komen. Indien Nannies bijvoorbeeld plotseling ziek zijn, ga je op zoek naar een creatieve oplossing waarbij de kwaliteit die wij bieden binnen CompaNanny gewaarborgd blijft. Of wanneer een nieuwe werkwijze niet helemaal aansluit bij jouw groepen, ga je op zoek naar een manier waarop het wel kan en implementeert dit.*	*Je probeert problemen een 'stap voor' te zijn en weet hier tijdig op in te spelen. Je kijkt naar de lange termijn effecten van beslissingen en keuzes en houdt rekening met eventuele problemen. Je bedenkt van te voren oplossingen zodat onverwachte situaties zoveel mogelijk voorkomen worden. Zo zie jij in de planning dat de leeftijd verdeling over een paar maanden niet ideaal is zoals het er nu voor staat en neemt contact op met Customer Care. Of je voorziet dat het deze maand lastig wordt om de nieuwsbrief tijdig te verzenden vanwege vakanties, je bedenkt op tijd een mogelijke oplossing.*	*De oplossingen die jij bedenkt voor bepaalde 'problemen' toets je alvorens je ze inbrengt of doorvoert. Toetsen kun je doen door het met jouw leidinggevende, een specialist van een andere afdeling of een collega te bespreken. Eventuele kosten bereken je van tevoren en je doet eerst een pilot bij grote veranderingen. Draagvlak creëer je door inbreng van anderen te vragen. Wanneer medewerkers zich betrokken voelen zullen zij ook meer bereid zijn om jouw oplossing te accepteren. Je deelt oplossingen graag met je collega's, ook van andere vestigingen. Hierdoor zorg je dat anderen het wiel niet nogmaals uit hoeven te vinden. Dit doe je binnen de bestaande organisatiestructuur.*	*Je helpt collega vestigingsmanagers bij het voorzien van problemen en het bedenken van oplossingen. Denk hierbij aan onderwerpen zoals; personeelstekort komt altijd voor in een bepaalde periode, hoe ga je hiermee om? Een bepaalde leeftijdsgroep kan doorgroeien, hoe organiseer je dat? Daarnaast kom je regelmatig met oplossingen voor bestaande en nieuwe problemen die zeer waardevol zijn voor de organisatie en gedeeld worden met alle vestigingen. Zoals; je hebt een manier gevonden om personeel efficienter in te plannen, je hebt nagedacht over ludieke marketingactiviteiten, etc.*
	Flexibiliteit				
	Wanneer er binnen jouw werk een verandering wordt voorgelegd is jouw houding belangstellend en ruimdenkend.	Wanneer behoeften van ouders en kinderen veranderen en/of afwijken van protocollen, bespreek je met je leidinggevende hoe je hier het beste mee om kan gaan en draag je zelf ideeën aan.	Wanneer er een nieuwe werkwijze wordt geïmplementeerd kom je met ideeën over hoe dit het beste uitgevoerd kan worden op jouw vestiging.	Wanneer er een verandering wordt doorgevoerd, kun je schakelen tussen verschillende gedragsstijlen (motiveren, overtuigen, sturen) om degenen waar jij verantwoordelijk voor bent op één lijn te krijgen.	Je kunt schakelen tussen belangen van verschillende mensen, op verschillende plekken binnen de organisatie en daarbuiten.
	Je stelt je open en flexibel op en probeert mee te denken met jouw leidinggevende. Als Nanny houd je altijd rekening met het welzijn van de kinderen en stelt dat voorop. Je kunt hierbij denken aan het overnemen van een sluitdienst als er een Nanny op jouw hoek ziek is.	*Eventuele afwijkingen/veranderingen in het gebruik van de protocollen bespreek je met de PC en met je leidinggevende. Je denkt hierin mee met de wens van ouders maar houdt ook het beleid van CompaNanny in je achterhoofd. Je draagt ideeën aan om eventueel tot een middenweg te komen.*	*Voor de implementatie van nieuwe werkwijzen bepaal jij welke communicatiekanalen worden gebruikt en welke manier voor deze implementatie de beste is. Je kent de Nannies en de ouders en je weet op welke manier wijzigingen het best kunnen worden doorgevoerd (beleidswijziging, personeelswijziging, verbouwing etc.). Je zorgt dat je hier altijd ruim op tijd mee bent. Ook ben je in staat om (mits dat nodig is) collega's van andere vestigingen om hulp of tips te vragen.*	*Je kent je collega's en weet wat zij nodig hebben om een verandering te kunnen omarmen. Je bent je bewust van de invloed die deze verandering eventueel kan hebben en bent hier open over. Door het wisselen van communicatie- en gedragsstijlen ben je in staat al jouw collega's te bereiken en hen het belang van deze verandering in te laten zien. Mocht dat voor jou betekenen dat je dan wat langer op je werk bent, toon je hierin flexibiliteit.*	*Je bent niet snel van je stuk te brengen door vernieuwing, verandering, vertraging of juist versnelling. Wanneer er bijvoorbeeld een nieuw ICT systeem wordt doorgevoerd bereid jij de vestiging voor, wanneer het project wordt uitgesteld, stel jij gemakkelijk je planning bij. Wanneer er vervolgens weinig tijd is voor het project verschuif jij wat taken zodat je kunt voldoen aan de deadline. Kortom: jij kan alle kanten op terwijl je binnen de kwaliteits- en tevredenheidsgrenzen blijft.*

Niveaus	1	2	3	4	5
Besluitvaardigheid	**Beslissingen nemen**				
Besluitvaardigheid zorgt dat je daadwerkelijk vooruit komt. Je schept duidelijkheid wanneer je een beslissing neemt. Het nemen van beslissingen is niet altijd makkelijk en mede daarom de belangrijkste competentie bij deze waarde.	Je durft snel te beslissen wanneer zich op de groep een situatie voordoet die daarom vraagt. Bij twijfel overleg je met collega's.	Je neemt beslissingen en weegt deze af, ook al weet je dat er verschillende belangen zijn binnen het team of in relatie tot kinderen en ouders.	Je kunt uitleggen aan collega's waarom je bepaalde beslissingen neemt. Je overziet de consequenties in de toekomst.	Je kunt snel en toch gegrond beslissen waarbij je de verschillende soorten belangen (bedrijfseconomisch, sociaal, commercieel etc.) van alle soorten stakeholders (kinderen, ouders, collega's en de organisatie) afweegt en meeneemt.	Je kunt moeilijke beslissingen nemen en tegelijkertijd presenteren naar externe stakeholders.
	Het komt regelmatig voor dat je al moet beslissen voordat je kunt overleggen of uitvoerig kunt nadenken. Hierbij kun je denken aan situaties als; een ouder vraagt of je speciale voeding kunt geven, een kind valt, de magnetron gaat stuk, etc.). Je durft snel te beslissen en je bent in staat de keuzes die je maakt te onderbouwen. Als je niet zeker van je zaak bent vraag je een collega om hulp als daar tijd voor is.	*Je bent je bewust van de verantwoordelijkheid die je draagt in jouw functie en onderneemt actie wanneer de situatie hier om vraagt. Het belang van het kind staat altijd voorop. Wanneer je bijvoorbeeld vakantie aanvraagt hou je rekening met de belangen van collega's en de kinderen (vaste gezichten). Andere voorbeelden zijn; invulling van het opendeurenbeleid, het overdrachtsmoment met ouders (een ouder wacht als een kind huilt); rust op de groep bewaken tijdens een rondleiding of een sollicitant die meeloopt, etc.*	*Je weet je collega's te overtuigen waarom je bepaalde keuzes hebt gemaakt ook al zijn jouw collega's het hier misschien niet mee eens. Je weet vanuit jouw functie het belang van bepaalde beslissingen uit te leggen en te onderbouwen. Dit kan bijvoorbeeld gaan om het wisselen van de team samenstelling op de groep, het opnieuw inrichten van een hoek, het inzetten van coach gesprek, etc.*	*Je bent in staat het 'hele plaatje' te overzien. Bij vragen over beslissingen van collega's kun jij automatisch alles overzien. Met jouw helikopterview weet jij feilloos in te schatten welke beslissing de juiste is met inachtneming van alle mogelijke consequenties. Je beslist bijvoorbeeld waar het budget van de vestiging aan wordt uitgegeven, je adviseert marketing over de benodigde acties in jouw gebied, je beslist over de juiste medewerkers binnen jouw team. Je beslist zelf en vraagt alleen hulp indien noodzakelijk. Bij dit alles houd je goed je kwantitatieve resultaten in de gaten.*	*Je bent voldoende sensitief en ook politiek bewust dat je lastige beslissingen naar externe partijen kunt presenteren. Zo kun jij tijdens oudercommissie vergaderingen bijvoorbeeld zelfstandig beslissingen nemen en 'verkopen'. Je kunt tijdens info-bijeenkomsten voor nieuwe vestigingen direct reageren op lastige vragen en deze verantwoorden. Je bent zelfstandig in het oplossen van moeilijke klachten weet tijdens het gesprek met ouders hier een beslissing over te nemen.*
Nieuwsgierigheid	**Interesse tonen**				
Interesse tonen' geeft de mogelijkheid om voorop te blijven lopen; te groeien als persoon en als organisatie, samen zorgen zij voor de beste ontwikkelingskansen voor kinderen.	Je toont interesse in de ontwikkeling van kinderen, je kent het pedagogisch beleid, volgt pedagogische trainingen en handelt hiernaar.	Je hebt interesse in collega's, (onder) zoekt ze op om van te leren en wisselt ervaringen uit.	Je bent actief bezig met jouw ontwikkeling, bereid trainingen en overleggen voor en brengt in de praktijk wat je geleerd hebt en deelt dit met collega's.	Je onderzoekt welke mogelijkheden er buiten de organisatie zijn om jouw vestiging positief te beïnvloeden. Zo leg je contacten met buurtbewoners, wijkverenigingen, ouder initiatieven, branchebijeenkomsten, eventopvang, beurzen etc.	Je verdiept je actief in politieke en branche-gerichte ontwikkelingen.
	Hierbij kun je denken aan: Je hebt de protocollenmappen van CompaNanny bestudeerd en kijkt regelmatig op de 'ik-wij-wereld-app' om op de hoogte te blijven van de fases waarin de kinderen op de groep zich in bevinden. Je informeert actief naar pedagogische trainingen bij jouw leidinggevende en volgt de werkwijze van CompaNanny.	*Je bent geïnteresseerd in het welzijn van je collega's en vraagt hier actief naar. (Fijn weekend gehad? Hoe is het met je?) Je kiest hier uiteraard wel het juiste moment voor (zoals tijdens de lunchpauze) zodat het niet ten koste van de kinderen gaat. Collega's die hier al langer werken zoek je op en vraag je om advies als je ergens niet zeker van bent.*	*Je weet wat je leerdoelen zijn en stelt deze bij na je evaluatie. Hierin neem je een actieve rol. Je weet dat jij zelf verantwoordelijk bent voor je eigen leerproces en vraagt om hulp als dat nodig is. Ook geef je aan aan welke trainingen jij behoefte zou hebben en onderzoekt of dit mogelijk is.*	*Je houdt bijvoorbeeld korte lijntjes met de buurtbewoners, weet wie ze zijn en schiet hen te hulp wanneer dit nodig is. Je bent je ten alle tijde bewust van je professionele houding en je imago als kinderdagverblijf. Ook hou je het plaatselijke suffertje goed in de gaten. Hierin staan soms buurt initiatieven of evenementen waar je als CompaNanny graag bij betrokken wordt.*	*Je houdt het nieuws van de branchevereniging nauwlettend in de gaten en wijst anderen binnen de organisatie op het belang van de informatie indien nodig. Je volgt het nieuws, wetsvoorstellen en andere politieke ontwikkelingen die invloed hebben op kinderopvang en de onderwijs/zorg sector. Je gaat hier actief over in het gesprek met je leidinggevende en vormt ideeën om hier als organisatie een weg in te vinden.*

	Functie specifieke competenties				
Niveaus	1	2	3	4	5
Coachen					
Voor pedagogische coaches is dit de belangrijkste functie specifieke competentie; de mensen zijn onze kwaliteit!	Je vindt het leuk om kinderen, collega's en ouders te coachen. Je weet wat coachen is en wat er van jou verwacht wordt om dat succesvol te doen.	Je stimuleert en motiveert collega's om de beste zorg te dragen voor kinderen en hun ouders. Je begeleidt collega's in het werken volgens het pedagogisch beleid van de organisatie. Je presenteert jezelf en CompaNanny gemakkelijk.	Je voert gesprekken met Nannies en management binnen jouw vestiging en helpt hen het beste uit zichzelf/hun medewerkers/kinderen te halen. Je leert hen zelf oplossingen te bedenken voor problemen.	Je inspireert anderen in hun werk, je bent een voorbeeld, je laat jouw 'ware zelf' zien.	Je bent een autoriteit in coachen. Je begeleidt andere PC's in hun werk en bent een belangrijke sparringpartner voor de Qualitymanagers op HK.
	Je hebt de ambitie om een ervaren coach te worden. Je weet welke competenties daarvoor nodig zijn, wat een succesvolle coach doet en wat ervoor nodig is om jezelf verder te ontwikkelen in dit vak. Je kent de doelgroep goed en ouders, kinderen en collega's weten wie jij bent. Hierdoor ben je op de hoogte van alle pedagogische vraagstukken die er spelen en ken jij het pedagogisch beleid van de organisatie goed.	*Als pedagogisch coach let je erop dat de collega's volgens de pedagogische visie/beleid van de organisatie werken en of ze het beleid volgen. Je signaleert niet alleen, je spreekt ze hier ook op aan. Dit doe je op een manier waarmee je het zelfvertrouwen van anderen vergoot, jouw communicatie hierin heel belangrijk. Jij weet zaken op zo'n manier te brengen dat je mensen in beweging krijgt. Op bijvoorbeeld ouderavonden en studiedagen geef je boeiende presentaties en zet je jezelf neer als pedagogische autoriteit.*	*Je bent in staat om gesprekken te voeren met collega's en ouders die weerstand bieden. Je doet dit door een leuke en goede relatie met hen op te bouwen en ook de kwaliteiten van de ander te belichten. Je legt verantwoordelijkheden terug. Jij zorgt dat je anderen begeleidt maar je neemt het werk niet over. Je stelt de juiste vragen waardoor anderen leren om zelf invulling te geven aan pedagogische leerdoelen/vraagstukken.*	*Doordat jij weet waar je zelf je inspiratie vandaan haalt, kun je dit ook overbrengen op anderen. Je bent authentiek waardoor jouw begeleiding natuurlijk aanvoelt en gemakkelijk geaccepteerd wordt. Je bespreekt en laat zien dat ieder op zijn/haar eigen wijze invulling kan en mag geven aan het werk. Hierdoor doet iedereen zijn/haar werk met meer plezier.*	*Jij kent alle kneepjes van het vak. Je beheerst de functie volledig en wordt ingezet om andere PC's in te werken, te begeleiden en te adviseren. Ook ben jij in staat om vanuit de praktijk op jouw vestiging voorstellen te doen voor nieuw beleid. Je adviseert de afdeling Quality gevraagd en ongevraagd.*