

Beleid training en coaching medewerkers hoofdkantoor CompaNanny

Bij CompaNanny geloven we in het zoveel mogelijk leren in de praktijk, door zelf te doen en door te leren van anderen. Daarnaast vinden het belangrijk dat medewerkers zich kunnen ontwikkelen door middel van coaching/training zodat zij:

- Werken aan de ontwikkeling van persoonlijke competenties en/of vaardigheden
- Zo goed mogelijk samenwerken binnen de teams
- Werken aan het vergroten van individuele kennis, gericht op de functie

Een externe impuls kan belangrijk zijn voor deze ontwikkeling van medewerkers. Het kan een aanzet zijn tot verdere (persoonlijke) groei en/of bijdragen aan een vervolg stap in de loopbaan van een medewerker. Er wordt onderscheid gemaakt tussen verschillende soorten ontwikkelingen en de daarbij behorende mogelijkheden voor coachen/training. Daarbij wordt ook aangegeven wat de voorwaarden voor deelname zijn.

1. Persoonlijke ontwikkeling

Ontwikkeling van onze medewerkers is een belangrijke doelstelling binnen onze organisatie. Wij geloven dat deze ontwikkeling belangrijk is voor de groeidoeleltellingen die we hebben als organisatie. Enerzijds omdat medewerkers die goed functioneren, worden uitgedaagd en zichzelf ontwikkelen waarmee zij het beste uit zichzelf kunnen halen en dus ook de beste prestaties kunnen behalen. Anderzijds omdat de tevredenheid die zij ervaren door de persoonlijke aandacht en investering vanuit de organisatie zich ook gewaardeerd zullen voelen wat altijd leidt tot voordelen voor henzelf als de organisatie.

Persoonlijke ontwikkeling kan grotendeels worden gestimuleerd door het leren on-the-job en het leren van collega's. Daarnaast wil CompaNanny ook investeren in persoonlijke begeleiding door een specialist, indien gewenst door medewerker en manager.

Individuele coaching/training wordt als volgt aangeboden:

- Persoonlijke coaching: medewerker volgt een maatwerk coach-traject van ongeveer vijf sessies waarbij een individuele leervraag van de medewerker centraal staat. Hierbij zal de focus liggen op: bewustwording van de persoonlijke ideeën, overtuigingen en drijfveren, én hoe deze het gedrag van iemand bepalen binnen de werkcontext. Coaching stimuleert persoonlijke en professionele groei.
- Individuele specialistische training extern: de medewerker schrijft zich door middel van een 'open-inschrijving' in bij een extern bureau op bepaalde vaardigheden eigen te maken. Dit kan zijn bij het door CompaNanny geselecteerde bureau voor leidinggevende vaardigheden. Indien een medewerker en manager het van belang vinden dat er een verdiepende en/of vak gerelateerde training gevolgd dient te worden, dan kan er een vrije keuze gemaakt worden voor een externe partij.

Voorwaarden en richtlijnen voor individuele coaching/training:

- De medewerker is minimaal 1 jaar in dienst.
- De medewerker heeft de afgelopen drie jaar geen individuele training of coaching gevolgd. Bijvoorbeeld: er is een training afgerond in februari 2016, dan kan de eerstvolgende (deels bekostigde) training weer plaatsvinden na februari 2019. Na drie jaar, van datum van afronding tot datum van start nieuwe training.
- De concrete ontwikkelbehoefte komt vanuit de ingevulde en besproken evaluatie tussen medewerker en manager.
- Er wordt een keuze gemaakt uit de aanbevolen trajecten.
- Er wordt een eigen bijdrage van de medewerker gevraagd van 20-50 % voor de coaching (indien door CompaNanny geïnitieerd en verplicht wordt het geheel door CompaNanny betaald).
- De doelstelling(en) en resultaten worden nabesproken tussen de manager en medewerker.

2 Team ontwikkeling

Vrijwel alle medewerkers binnen het hoofdkantoor van CompaNanny werken in teams. Er zijn twee soorten teams te onderscheiden; de 'probleemoplossende teams' en de 'cross-functionele teams'.

De probleemoplossende teams bestaan uit medewerkers die samen een afdeling vormen en zich gezamenlijk inzetten om de kwaliteit en effectiviteit binnen de organisatie te verhogen. Hieronder vallen bij CompaNanny bijvoorbeeld het Marketing team, het Finance team en het Customer Care team. De 'cross-functionele teams' bestaan uit medewerkers van verschillende afdelingen die samen een taak volbrengen. Hieronder vallen bij CompaNanny de projectteams, de regio-overleg-teams en de discipline-overleg teams.

Belangrijke invloed op het succes van teams, ook wel de team effectiviteit genoemd, hangt af van onder andere: de samenstelling van een team, de processen, de verschillende rollen, het onderlinge vertrouwen, de taakverdeling, het leiderschap, de doelen en de beloning.

Een deel van de focus van ontwikkeling van medewerkers legt CompaNanny dan ook bij de ontwikkeling van teams. Teams zijn succesvol wanneer teamleden elkaars kwaliteiten kennen, respecteren en benutten ten bate van het team. Zelfkennis is een voorwaarde voor goede samenwerking, net als de kennis van elkaar als persoon en de waarde van elke individu in het team.

Ieder team organiseert ieder jaar minstens één teamdag(deel). Deze dag kan als volgt worden ingevuld:

- Je blikt terug op de teamdag van het jaar ervoor en bespreekt met elkaar waar jullie nu staan als team. Je open met elkaar het gesprek aan om terug te blikken, te evalueren of het afgelopen jaar en plannen te maken voor de samenwerking komend jaar.
- Je gaat met elkaar in gesprek over de verschillende persoonlijkheden en ieders werkwijze in het team. Je kunt hiervoor gebruik maken van een 'Insights profiel' en met elkaar delen welke verschillende en overeenkomsten jullie onderling hebben.
- Er wordt een externe expert gevraagd de dag te begeleiden (Lara van den Born of Caroline Fassaert). Hiervoor kun je kiezen wanneer je team door een lastige fase gaat en er echt tijd en aandacht nodig is om 'boven te krijgen' wat verbeterd dient te worden.

De focus wordt gelegd op verdieping, aanspreken, focus op resultaat, eigen verantwoordelijkheid en het gebruik maken van elkaars kwaliteiten.

Voorwaarden en richtlijnen voor team ontwikkeling:

- Er wordt met het team geïnventariseerd welke behoeften er zijn voor team-building. De manager bepaalt uiteindelijk welk traject wordt ingezet voor het team.
- Er wordt een keuze gemaakt uit de aanbevolen trajecten.
- Het team is een probleemoplossend team, niet cross functioneel)
- Er wordt door de manager na drie maanden een sessie gepland om de impact van de teamdag na te bespreken in samenwerking met een medewerker van HR.

Budget en kosten

HR is budgethouder van alle coach en team activiteiten. Het proces van aanvragen verloopt als volgt.

Na de evaluatie in oktober/november tussen de medewerker en manager kan een ontwikkelbehoefte worden gesignaleerd waarbij naast het leren 'on-the-job' of in samenwerking met collega's ook een externe impuls belangrijk is. De volgende stappen worden doorlopen voordat de begeleiding gestart wordt:

1. Samen beslissen de manager en medewerker welke (vorm) van externe begeleiding wordt ingezet.
2. De manager bespreekt met de medewerker welk aandeel de medewerker zelf heeft in de kosten en legt dit schriftelijk vast.

3. De manager doet een budgetaanvraag bij HR uiterlijk 1 november.
4. HR verzamelt alle aanvragen en geeft uiterlijk 1 december een terugkoppeling aan de manager.
5. Finance krijgt voor 1 december de volledige budgetaanvraag voor training en opleiding voor het volgende jaar.