

2. CompaNanny Compass: groei en ontwikkelingsmogelijkheden

CompaNanny Compass is gericht op het herkennen, stimuleren, en ontwikkelen van talenten binnen de organisatie. In dit document wordt uitgelegd hoe en wanneer medewerkers in aanmerking komen voor (door)groei binnen de organisatie en waar leidinggevend onder andere naar kijken wanneer zij medewerkers hierin begeleiden en hierop beoordelen. Deze handleiding is geschreven voor zowel medewerkers als leidinggevend van het hoofdkantoor van CompaNanny.

Alle gesprekken en beoordelingen op het gebied van (door)groei worden vastgelegd in het hiervoor gemaakte evaluatieformulier.

1. Ambities

Groei begint met ambitie. De groei ambitie van een medewerker kan zowel beginnen bij een medewerker zelf of bij de leidinggevende die de wens heeft om de medewerker te zien groeien binnen de organisatie. Wanneer iemand de wens en de ambitie heeft om te groeien (of wanneer de leidinggevende deze wens heeft) wordt dit besproken tijdens de evaluatiegesprekken tussen medewerker en leidinggevende.

De volgende vragen zijn belangrijk om te beantwoorden tijdens dit eerste gesprek over de ambities van een medewerker:

1. Zijn de ambities gericht op een specifieke functie binnen de organisatie?
 - Zo ja: voldoet de medewerker aan de minimale voorwaarden voor die specifieke functie? (opleidingsniveau (nu of in de toekomst), aantal dagen beschikbaar, etc.)
 - Zo nee: maak samen een plan waarin duidelijk wordt hoe dit onderzocht wordt en binnen welke termijn: bijvoorbeeld door het meelopen met collega's in verschillende functies.
2. Is de ambitie in de toekomst reëel?
 - Het uitspreken van ambities is altijd goed, het is echter wel van belang om te bekijken of er al enig gedrag wordt vertoond om op verder te bouwen richting een volgende stap. Dit zou moeten blijken uit de evaluatie.
3. Wat is de termijn waarbinnen de ambitie werkelijkheid wordt volgens alle partijen?
 - Is deze termijn reëel? (voldoet deze aan de richtlijnen? Hebben alle partijen een reëel besef van 'hoe ver weg' of 'hoe dichtbij' een volgende stap is?)
 - De medewerker dient voldoende ervaring te hebben opgedaan in de praktijk.

2. Groei richtingen

Er zijn vijf groei-richtingen aangewezen binnen de organisatie voor medewerkers van het hoofdkantoor; leidinggeven, uitbreiden van taken, specialiseren binnen de functie, doorstroom richting ene ander team of vestiging en persoonlijke ontwikkeling. CompaNanny wil zoveel mogelijk duidelijkheid scheppen in de mogelijkheden die er zijn. Door het omschrijven van deze richtingen kunnen alle medewerkers inzicht verkrijgen in mogelijkheden. In deze paragraaf wordt naast de omschrijving van de inhoud ook weergegeven wat de belangrijkste voorwaarden zijn om in deze richting te groeien. Op basis van de omschreven 'factoren' kunnen de leidinggevende en medewerker bepalen of een groei in de gewenste richting haalbaar is. De (toekomstig) leidinggevende heeft uiteindelijk altijd het overtreffende oordeel voor (door)groei binnen de organisatie.

2.1 Leidinggeven

Binnen het hoofdkantoor en op de vestigingen zijn diverse leidinggevende functies zoals Team Manager, (Groeps) Team Leider en Vestigingsmanager. De groei naar deze functies wordt intern gestimuleerd. Wanneer een medewerker de ambitie heeft om te groeien naar een dergelijke functie en de leidinggevende dit ook in ene medewerker ziet, kan er gericht ondersteuning en begeleiding worden ingezet om deze groei te stimuleren en begeleiden. De volgende factoren worden meegenomen bij de overweging of een medewerker hierin wordt ondersteund door de leidinggevende:

- Score binnen de evaluatie grafiek is goed; resultaten worden behaald, inzet is zichtbaar.
- Score 360-feedback van collega's op alle 7 waarden is goed; alle competenties worden voldoende beoordeeld.
- Medewerker past binnen de harde eisen van de beoogde functie(s) zoals: opleidingsniveau, aantal werkdagen, reisafstand etc.
- Medewerker laat zien in houding en gedrag dat een 'voortrekkersrol' bij hem/haar past, bijvoorbeeld: begeleidt nieuwe collega's, zet een extra stap om de team doelstellingen te behalen, is nieuwsgierig naar en geïnteresseerd in team-overkoepelende zaken zoals samenstelling van het team, totstandkoming van targets en toekomstvisie voor het team en laat zien energie te krijgen van de begeleiding van anderen.
- De privé-situatie van de medewerker sluit aan op een toekomstige rol als leidinggevende of is zich in ieder geval bewust van de impact hiervan op de privé-situatie

Voorbeelden van acties om groei te bevorderen:

- Inwerken van nieuwe collega's
- Begeleiden van stagiaire(s) binnen het team
- Deelname aan leidinggevende groei-trainingen van Buro Roebbers
- (deel)taken van de eigen leidinggevende overnemen (in overleg met leidinggevende)

2.2 Uitbreiden van taken

Binnen het hoofdkantoor zijn er diverse mogelijkheden om, naast de eigen functie, rollen of project verantwoordelijkheden te vervullen. Denk hierbij aan de rollen die in het kader van de organisatie structuur zijn ontstaan. Deze rollen staan omschreven op Bubble. De begeleidende taken en verantwoordelijkheden staan in de takenlijst HK. Naast de omschreven rollen kunnen medewerkers zich opgeven voor diverse projecten waar multidisciplinair aan wordt gewerkt. De rol en/of projectverantwoordelijkheid die een medewerker aanpakt, komt bovenop de huidige functie van de medewerker. De medewerker krijgt hiermee de kans om te ervaren hoe het bevalt om extra taken/verantwoordelijkheden op zich te nemen. Er wordt verwacht dat de medewerker zijn/haar tijd efficiënt weet in te delen en weet te combineren met de eigen taken. Er wordt van de leidinggevende verwacht dat hij/zij meewerkt aan het mogelijk maken van het uitvoeren van deze extra taken voor zover dit in te passen is binnen de afdeling. Medewerkers die een extra rol/taak gaan uitvoeren voldoen aan de volgende factoren:

- De rol sluit aan bij de taken van de medewerker. Bijvoorbeeld: een discipline vertegenwoordigers rol past niet bij de functie van officemanager maar wel bij de functie van recruiter. Een ander voorbeeld is dat de rol van beleidsverantwoordelijke niet bij de functie van Projectmanager New Business (de afdeling schrijft geen beleid) maar wel bij de functie van Brandmanager.
- De medewerker laat in gesprekken zien dat hij/zij talent en interesse heeft om de betreffende rol uit te voeren of een bijdrage te leveren aan het project. Een talent kan functie gerelateerd zijn maar dat hoeft niet. Zo kan een medewerker Finance het leuk vinden om mee te denken over een HR gerelateerd project. Of een Customer Care medewerker talent hebben voor het ordenen van processen en vanuit dat talent en enthousiasme bijdragen aan een projectgroep.

Voorbeelden van actie om groei te bevorderen:

- De medewerker kan de rol-omschrijving gebruiken om leeracties te formuleren die bijdragen aan ontwikkeling richting die rol. Bijvoorbeeld: een medewerker heeft de ambitie om te groeien richting de rol 'discipline vertegenwoordiger'. Dan zal hij of zij lezen in de rol omschrijving wat er binnen die rol verwacht wordt. Vervolgens kan de medewerker met behulp van de leidinggevende een actieplan maken om de competenties te ontwikkelen die passen bij de rol.

2.3 Specialiseren binnen de functie

Met een verdieping binnen de functie, ook wel specialisme, wordt bedoeld dat medewerkers de kans krijgen of grijpen om zich verder te ontwikkelen en verdiepen in een functie gerelateerd onderwerp. Voorbeelden hiervan zijn: deelname aan een externe workshop of event waardoor de vakspecialistische kennis wordt uitgebreid. Een opleiding volgen die bijdraagt aan zowel de professionele ontwikkelingen binnen Compafanny. Het gaat hierbij om de uitbreiding van vaardigheden of het verdiepen in kennis. Voorbeelden hiervan zijn: Verdieping in Excel omwille van de eigen taken, verdieping in bepaalde wetgeving, specialist worden in het vereenvoudigen van processen op de werkvloer, etc. Vaak zijn externe middelen hiervoor nodig in de vorm van opleiding, training, workshops, etc, maar ook kan intern gezocht worden naar middelen zoals het leren van ervaren collega's. De factoren:

- Minimaal 1 jaar in dienst
- Score binnen de evaluatie grafiek ruim boven gemiddeld op zowel resultaten als inzet
- Score 360-feedback van collega's op alle 7 waarden voldoende
- Aantoonbaar functie gerelateerd en/of aanvullend op de functie
- Bereidheid en mogelijkheid tot eigen bijdrage en inzet
- Inschatting van het potentieel van een medewerker om zich extra in te spannen naast de eigen functie taken
- Inschatting van het potentieel van de medewerker om de huidige of toekomstige functie met extra verdieping te vervullen

Voorbeelden van acties om groei te bevorderen:

- Meelopen met specialisten binnen of buiten de organisatie om een helder beeld te vormen van de verdiepende taak
- (deel)Taken uitvoeren die passen bij specialistische rol om ervaring op te doen (creëer kansen in die richting binnen de organisatie)
- Training/opleiding in gewenste richting

2.4 Doorstroom richting een ander team of vestiging

Een medewerker kan gedurende zijn/haar werk binnen de organisatie de ambitie hebben ontwikkeld om te groeien naar een functie buiten het eigen team of buiten het hoofdkantoor. Medewerkers die willen groeien richting een ander team of een vestiging hebben de mogelijkheid om mee te lopen met collega's die de functie al hebben of om een gesprek aan te gaan met de manager van dat team. Wanneer het duidelijk is dat die groei mogelijk is, kan worden bekeken wat er volgens de 70-20-10 methode gedaan kan worden om deze groei te stimuleren of te versnellen. De factoren:

- Medewerker voldoet aan de harde eisen die gelden voor de beoogde functie (werkuren, reisafstand, startdatum, opleidingsniveau, etc.)
- Medewerker wordt naar aanleiding van een gesprek geschikt bevonden om in de beoogde richting te groeien. In dit gesprek wordt een inschatting gemaakt van de aansluiting van de talenten van de medewerker op de functietaken in de beoogde functie (gebruik hiervoor het functieprofiel van deze functie en leg dit naast het meest recente evaluatiegesprek)

Voorbeelden van acties om groei te bevorderen:

- Meelopen met het beoogde team (maximaal 3 werkdagen in Compafanny tijd)
- Op basis van de beoogde functieomschrijving leerdoelen opstellen en acties om te leren formuleren

2.5 Persoonlijke ontwikkeling

Groeien kan ook binnen je huidige functie, op persoonlijk vlak. CompaNanny verwacht dat iedereen zich inzet om persoonlijk te groeien en ontwikkelen. Dit betekent dat er verwacht wordt dat medewerkers actief werken aan gedragsontwikkeling binnen de 7 waarden van de organisatie. Ook wordt hieronder verstaan het ontwikkelen binnen de (volgens taakomschrijving) belangrijkste taken binnen de functie. De evaluatie biedt een goed overzicht om de ontwikkeling van medewerkers in kaart te brengen en gerichte acties te omschrijven die hieraan bijdragen. Kortom, wanneer je deze groeirichting kiest, ligt je focus op ontwikkeling binnen de huidige functie/rol en ben je bezig je met je persoonlijke ontwikkeling aan de hand van je evaluatiegesprekken.