

CompaNanny Compass – de ontwikkeling van medewerkers

CompaNanny heeft de sterke wens om haar medewerkers te helpen ontwikkelen. We geloven dat het stimuleren van de ontwikkeling van kinderen, begint bij het ontwikkelen van onszelf. Als wij inzicht hebben in onszelf en van daaruit verder ontwikkelen, kunnen wij ook kinderen steeds beter begeleiden en stimuleren in hun ontwikkeling. Dit geldt voor de medewerkers op onze vestigingen, Nannies aan huis en voor de medewerkers op ons hoofdkantoor.

CompaNanny Compass, ook wel kompas, gebruikt een kompas om medewerkers 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: iedereen ontwikkelt zich op zijn/haar eigen tempo en dit heb je als medewerker ook zelf in de hand
- Je bepaalt je eigen richting:
- Je bent altijd in ontwikkeling

Geef richting aan de toekomst met Compass!



1. 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. Het Compass begint bij 'ik', als medewerker heb je talenten, competenties en ambities.

1.1 Talent & competenties

Mensen hebben allemaal verschillende talenten. Gelukkig maar, want dat betekent dat iedereen elkaar kan aanvullen voor een optimaal resultaat. Een resultaat wat we allemaal nastreven, bouwen aan nieuwe generaties die bijdragen aan een betere wereld waar we in geloven. Iemands talenten liggen grotendeels vast. Niet iedereen kan alles even gemakkelijk doen of leren. De belangrijkste grenzen die worden gesteld aan het vermogen van iemand om te leren zijn intelligentie en persoonlijkheid. Het vermogen om bepaalde competenties eigen te maken hangt hier sterk mee samen. Voorbeelden van talenten zijn: muzikaal talent, schrijf talent, debatteer talent, commercieel talent, etc.

Als medewerker, bij CompaNanny, denk je regelmatig na over je eigen talenten, hoe je deze kunt inzetten binnen de organisatie en hoe je ze zelf verder kunt ontwikkelen.

1.2 Ambitie

Ambitie is een wens, een richting om naar toe te groeien. Het vormt een basis voor het bepalen van de ontwikkelrichting. 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 naar een andere functie.

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.

2. Het verzilveren van talent en ontwikkelen van competenties: leren in de praktijk, van anderen en van een 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 de functie. 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/experts. 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 dan ook onderverdeeld in deze drie gebieden waarvan men kan leren in de 'praktijk', van 'elkaar' en in een 'training'.

De belangrijkste rol hierin vervult de medewerker zelf. Hij/zij geeft aan wat hij/zij zou willen leren, wie daarvoor daarbij is en/of wat daarvoor nodig is. Het initiatief ligt duidelijk bij de medewerker zelf. De leidinggevende speelt hierbij ook een zeer belangrijke rol; hij/zij maakt mede mogelijk wat de medewerker nodig heeft.

Een uitgebreide omschrijving van het leren door middel van training en opleiding is te vinden in het document 'Beleid coaching en training'.

3. Groeimogelijkheden

Binnen de Compass visual zijn de diverse groei mogelijkheden opgenomen die er zijn binnen het hoofdkantoor van CompaNanny. CompaNanny vindt het belangrijk om de mogelijkheden duidelijk weer te geven zodat zowel de leidinggevende als de medewerker weten welke opties er zijn en wat ervoor nodig is om naar het gewenste doel te bewegen en dus te ontwikkelen.

De groei richtingen zijn:

- Leidinggeven
- Uitbreiden van taken
- Specialiseren
- Doorstroom richting ander team of vestiging
- Persoonlijke ontwikkeling

Een uitgebreide omschrijving van deze groeirichtingen en de mogelijkheden om groei in één van deze richtingen te stimuleren is te lezen in het document '(Door)groei beleid Compass HK'

4. De kapstok voor ontwikkeling; 7 waarden

CompaNanny gebruikt 'de 7 waarden van CompaNanny' als kapstok om de ontwikkeling van medewerkers te volgen. De belofte aan ouders en kinderen is dat kinderen gestimuleerd worden om 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 medewerker om nieuwe ontwikkelingen in gang te zetten.

Op het hoofdkantoor meten we de mate van zichtbaar gedrag, binnen de 7 waarden, met behulp van een 360° feedback. Een 360° feedback is een hulpmiddel om gedrag te meten door middel van het invullen van een vragenlijst. Het gedrag wordt 'beoordeeld' door collega's die zich vanuit verschillende rollen verhouden tot de medewerker. Zie voor een uitgebreide uitleg van de 360° feedback methode de handleiding op Bubble.