

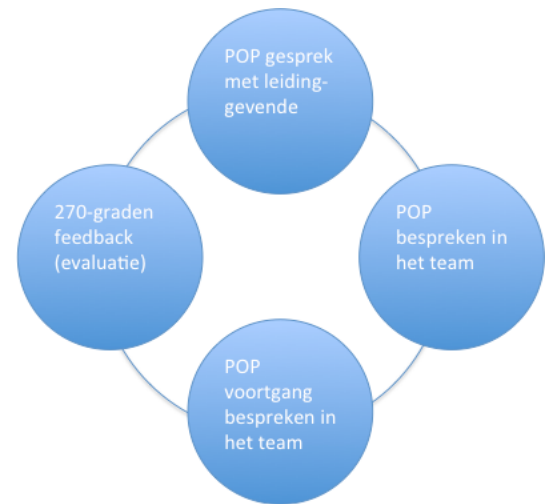
Handleiding Voor de Personeelscyclus!

Om goede professionele kinderopvang te blijven bieden moeten we ons blijven ontwikkelen. In deze handleiding lees je hoe we dat doen.





We doorlopen elke twee jaar een cyclus. Die start bij een 270° feedback. Daarin vraag je feedback van je leidinggevende en twee collega's. Op basis daarvan bedenk je waarin je jezelf de komende twee jaar nog wilt ontwikkelen. Dat beschrijf je in je persoonlijk ontwikkelplan (POP) en bespreek je met je leidinggevende. Vervolgens bespreek je dat ook in je team, want hoe beter jouw collega's weten waarin jij je nog wilt ontwikkelen, hoe beter ze jou daarbij kunnen helpen.

Na ongeveer een jaar bespreek je in je team hoe elke collega ervoor staat met haar POP. Wat is al gelukt en wat is nog minder goed gelukt? Hoe ga je daarmee verder en welke hulp heb je van je collega's nodig? Deze vragen bespreek je samen in je team. Weer een jaar later begint de cyclus opnieuw met de 270° feedback. Je kijkt terug waarin je je hebt ontwikkeld (evaluatie) en kijkt vooruit waarin je je de komende twee jaar verder wilt ontwikkelen.

Hierna vind je stap voor stap hoe je de cyclus doorloopt. Bij elke stap vind je ook de hulpmiddelen die je daarbij gebruikt.



270° Feedback & POP

1. Kies twee competenties	
	<p>Kies uit de competenties van je competentieprofiel er 2 uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kies er 1 uit, waarvan je vindt dat het jouw visitekaartje is. Een competentie waar jij goed in bent. Bedenk bijvoorbeeld wat je van anderen (vaak) terugkrijgt, waar word je om geprezen? Dat is waarschijnlijk een competentie waar jij goed in bent. • Kies er 1 uit, waarvan je vindt dat je daar nog minder goed in bent. Misschien kun je het prima, maar het is niet jouw visitekaartje. <p>Zet die twee competenties in jouw 270° feedback formulier (zie bijlage).</p>
2. Van wie wil jij feedback?	
	<p>Bedenk aan welke twee collega's je feedback wilt vragen. Kies bijvoorbeeld een collega die jou goed kent in je werk en kies een collega die jou maar af en toe ziet.</p>
3. Vraag feedback	
	<p>Verstuur jouw formulier naar de twee collega's en jouw leidinggevende en geef aan wanneer je de feedback terug verwacht. Geef je collega's wel even de tijd om het in te vullen!</p>
4. Gebruik de feedback voor je POP	
	<p>Feedback geven is niet altijd gemakkelijk, dus bedank je collega's en je leidinggevende dat zij de moeite hebben genomen om jou feedback te geven!</p> <p>Als je iets niet herkent, of anders ziet, ga dan <u>niet</u> verdedigen of uitleggen. Dit is zoals de ander jouw ziet, doe er je voordeel mee!</p> <p>Als je iets niet begrijpt, kun je natuurlijk wel een toelichting vragen. En ook nu: bedank voor de toelichting die je krijgt.</p> <p>Verwerk je feedback in je POP. Bedenk waarin je je wilt gaan ontwikkelen komend jaar en hoe je dat wilt doen. Vul je POP in (zie bijlage).</p>

270° Feedback

Van: Vul hier je eigen naam in

Datum: Vul hier de datum in

In te vullen door: **Vul hier de naam in van degene die je om feedback vraagt**

Graag ontvang ik voor vul de datum in waarop je de feedback terug wilt hebben feedback op de onderstaande twee competenties.

Competentie 1: Vul de naam van de competentie in

Welk rapportcijfer geef jij mij voor deze competentie?	
Licht toe waarom je me dat cijfer geeft (lieft met een voorbeeld).	

Competentie 2: Vul de naam van de competentie in

Welk rapportcijfer geef jij mij voor deze competentie?	
Licht toe waarom je me dat cijfer geeft (lieft met een voorbeeld).	

Overig

Heb je nog andere tips of ideeën voor me? Schrijf ze hieronder op.

Heel hartelijk bedankt!

POP

Naam:

Datum:

Akkoord manager:

Competentie Ik wil me ontwikkelen in de volgende competentie:	Resultaat Wat zie/merk je als je je hierin hebt ontwikkeld en wie ziet/merkt dat? Wat is er dan verbeterd?	Acties Welke acties ga je ondernemen? Wat heb je nodig om dit te doen?	Evalueren Wanneer wil je dit hebben bereikt?
Bijvoorbeeld Klantgericht	<i>Ik weet heel goed hoe tevreden ouders over mij zijn en onderneem actie om ze tevreden te houden. Dus ouders worden hierdoor (nog) meer tevreden.</i>	<i>Ouders goed vertellen wat ik heb gedaan en hoe het met hun kind gaat. Ik laat een paar keer een collega hierin meekijken en die vraag ik om feedback. Ouders regelmatig om feedback vragen en met hun feedback aan de slag. Gekregen feedback van ouders bespreken in het team en samen afspraken maken over wat we ermee doen.</i>	Juli 2015

POP gesprek met je leidinggevende

Je bespreekt je uitgewerkte POP met je leidinggevende.

Je hebt een half uur voor dat gesprek, dus zorg dat je goed bent voorbereid.

Stap 1: Je voorbereiding

- Bedenk welke vragen je nog hebt die je wilt bespreken met je leidinggevende.

Stap 2: Het POP gesprek met je leidinggevende

- Bespreek met elkaar of dit inderdaad de twee competenties zijn waarin je je op dit moment het beste kunt ontwikkelen.
- Bespreek of je plan haalbaar is en of jouw acties de meest handige zijn, of dat er wellicht betere, slimmere manieren zijn om je hierin te verbeteren tijdens het werk?
- Spreek af hoe je leidinggevende je hierbij gaat helpen en hoe jij je leidinggevende op de hoogte houdt van je ontwikkeling (als dat relevant is).

Stap 3: Maak je POP definitief

Op basis van het gesprek met je leidinggevende pas je je POP eventueel nog aan en laat het tekenen door je leidinggevende.



Tip

Zorg dat je resultaten zo concreet mogelijk zijn beschreven. Zodat jij en je leidinggevende over twee jaar precies weten of je dit hebt bereikt of nog niet.

Bedenk activiteiten die je in je werk toch al moet doen die jou kunnen helpen om je verder te ontwikkelen. Maak het jezelf gemakkelijk hierin, dan is de kans dat het je lukt het grootst.

POP bespreken in je team

Hoe beter jouw collega's weten waarin je jezelf wilt ontwikkelen de komende twee jaar, hoe beter ze jou daarbij kunnen helpen.

Hoe pak je die bespreking aan.

Stap 1: Je voorbereiding

- Bedenk vooraf voor jezelf hoe het team jou kan helpen.
 - Bedenk bijvoorbeeld of er een collega is die heel goed is in waarin jij je wilt ontwikkelen. Zou die collega jou misschien kunnen helpen.
 - Of zijn er specifieke momenten waarop je collega's jou kunnen helpen.
 - Wil je graag feedback van je collega's? Ga je ze zelf om feedback vragen?
 - Etc.

Stap 2: Het teamoverleg

- Bewaak samen de tijd. Zet per persoon een kookwekker (bijvoorbeeld de timer op je telefoon) op 5 min.
- Licht om de beurt kort je twee ontwikkelpunten toe en op welke manier het team je daarbij zou kunnen ondersteunen.
- De andere teamleden stellen eventueel verduidelijkingsvragen, als je het ontwikkelpunt nog niet goed begrijpt.
- De teamleden dragen eventueel ideeën aan om te helpen bij een ontwikkelpunt.
- Rond bij elke persoon af met concrete afspraken over de hulp die het team gaat bieden.
- Notuleer die afspraken!

Stap 3: Evalueer het teamoverleg

Beantwoord samen de volgende vragen:

- Hoe vonden jullie het om dit zo met elkaar te bespreken?
- Wat vonden jullie daarin goed en minder goed?
- Welke afspraken wil je hierover maken voor een volgende keer?



Tip

Kap reacties op het ingebrachte ontwikkelpunt af! Want het gaat er niet om of andere teamleden het punt herkennen, of helemaal niet een ontwikkelpunt voor die persoon vinden. Het gaat er nu alleen om hoe je elkaar kunt helpen bij het daadwerkelijk realiseren van de gewenste ontwikkeling.