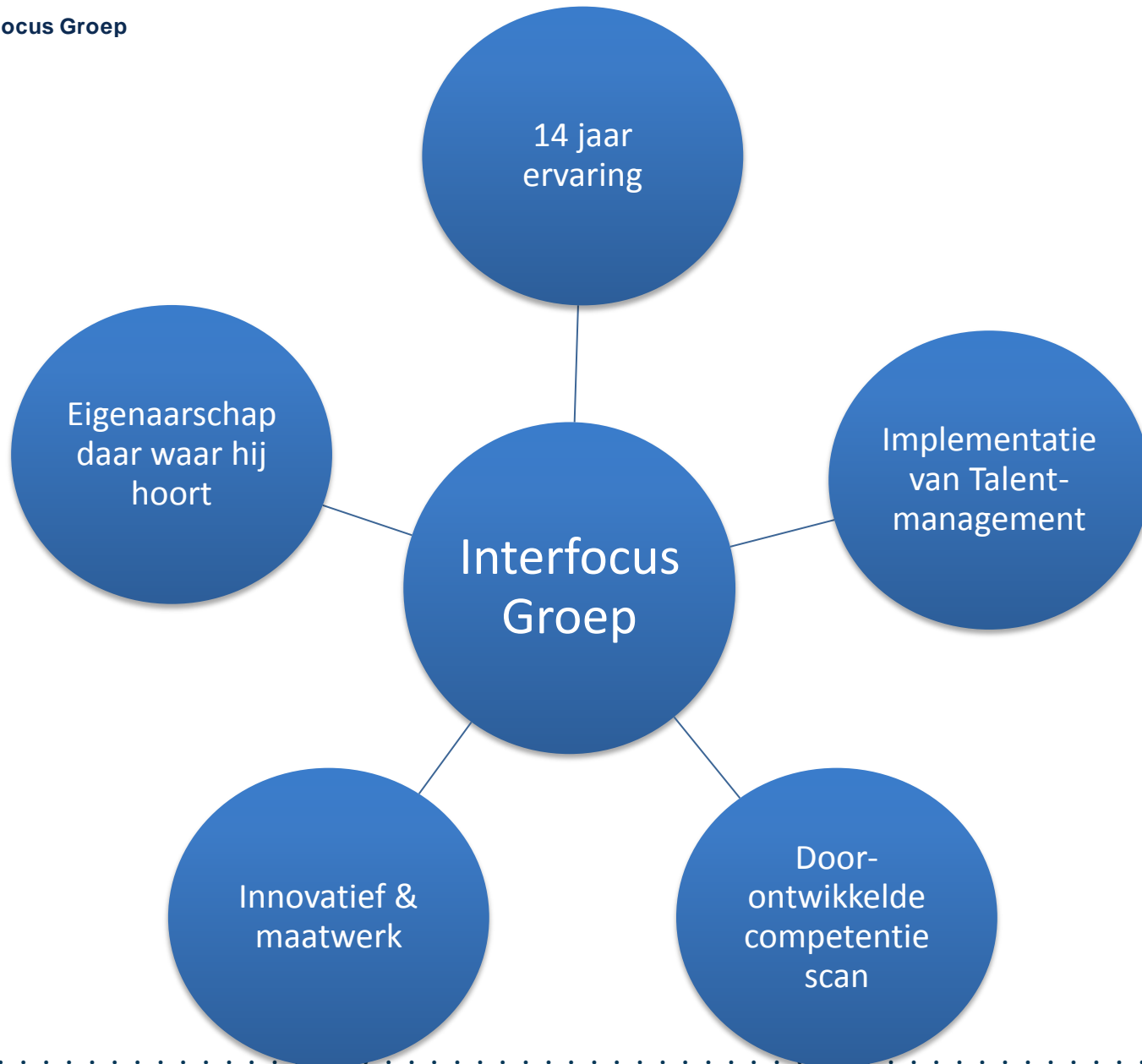




**Talent benutten
in de kinderopvang**

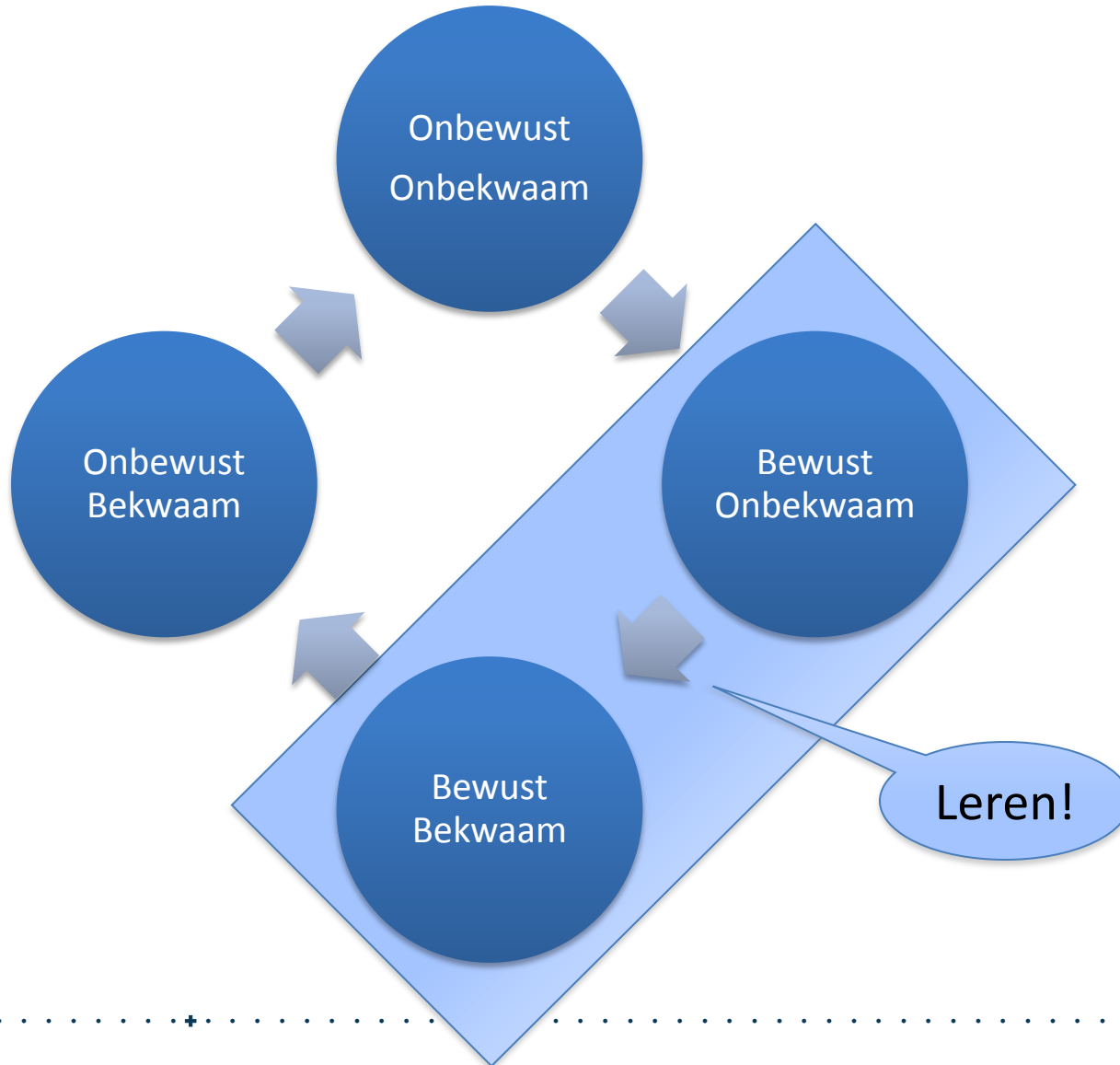


Initiatiefrijk

“Durft met vernieuwende ideeën te komen”

- Concrete gedragsindicatoren;
- Voorspellende waarde over de ontwikkelbaarheid;
- Tips voor medewerker en manager.

Hoe ontwikkelen mensen zich?

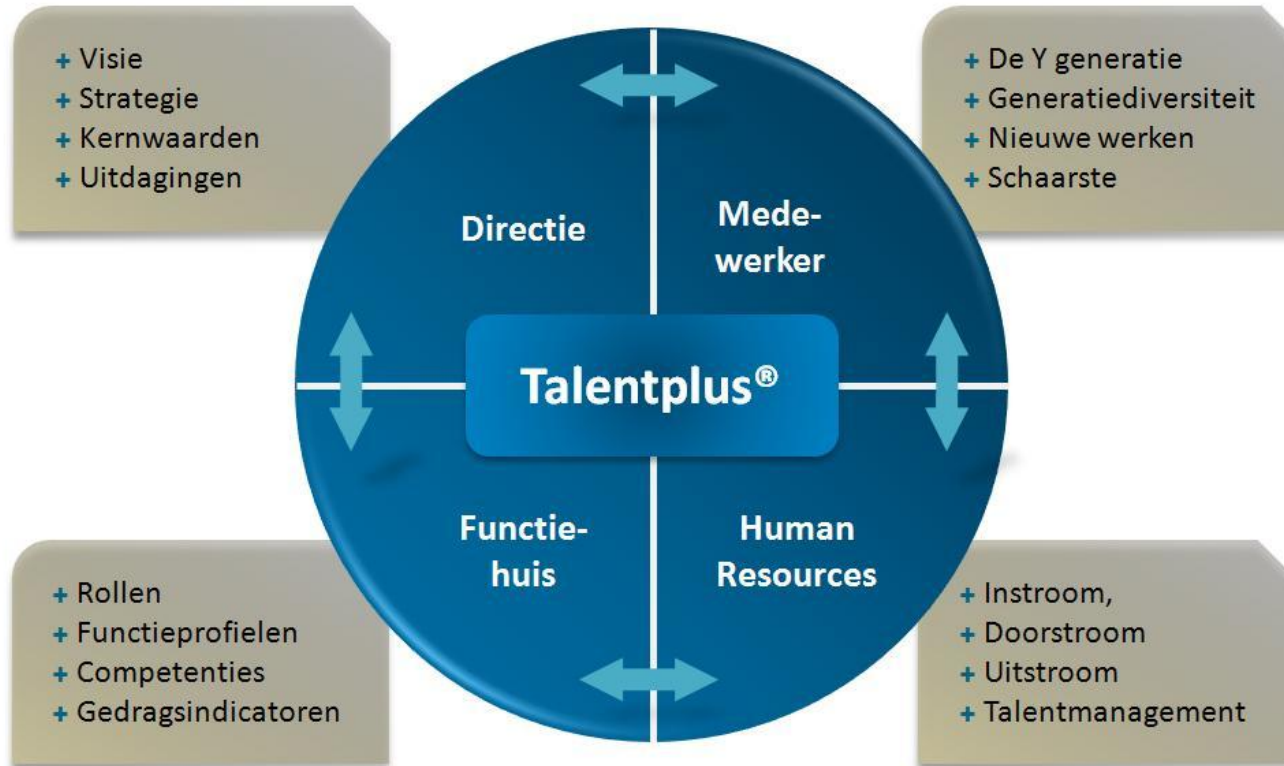


- Feedback versnelt bewustwording;
- Bewust Onbekwaam worden is vaak niet een leuk proces;
- Leren vindt plaats op het snijvlak van Bewust Onbekwaam en Bewust Bekwaam;
- Ontwikkelen is deze cyclus op gang houden.

Wat kunnen we hiervan leren?

- Ontwikkelen kan spannend zijn; veilige omgeving bieden;
- Medewerker heeft recht op feedback; kom met (gedrags)voorbeelden;
- Ontwikkelen is een on-going proces; veranker het in je organisatie en gesprekscyclus;
- De medewerker is primair verantwoordelijk voor zijn/haar ontwikkeling, de leidinggevende heeft de verantwoordelijkheid dit proces te faciliteren van dit proces en het scheppen van randvoorwaarden.

Talentplus als methodiek




Talentplus; concreet

- Een online dashboard waarin medewerker en manager een competentiescan kunnen doorlopen;
- Per competentie geven wij een indicatie van de ontwikkelbaarheid en tips & trics.
- Medewerkers en managers kunnen ontwikkelafspraken vastleggen en voortgang volgen in de tijd;
- HR kan managementinformatie inzien

Medewerker staat centraal

WELKOM BIJ **TALENTPLUS** U bent ingelogd als **Anja Aalster** voor Kinderopvang [Uitloggen...](#)

[Analyses](#) [Events](#) [Documenten](#) [Instellingen](#)

**Welkom, Anja!**
Je was voor het laatst ingelogd op 22 september 2011
Jouw talentenprofiel: **Pedagogisch medewerker**

Jouw Talentplus:

2 analyses in totaal over jou ingevuld
Gemiddelde score: 3.9 / 5.0

2 analyses in de laatste 3 maanden
Gemiddelde score: 3.9 / 5.0

Je scoort boven de norm in **2 analyses**
Je scoort onder de norm in **2 analyses**

Nieuws

- Er zijn geen nieuwsberichten -

Je hebt 2 ontwikkeldoelen gespecificeerd

- ✓ Emotionele ondersteuning bieden (sensitive responsiviteit)
- ✓ Inspelen op ontwikkeling

[Bekijk je ontwikkelafspraken](#)

Er zijn 2 analyses over je ingevuld

- Op 22 juni 2011 door Anja Aalster
Gemiddelde score: 3.9 / 5.0
- Op 16 maart 2011 door Interfocus Groep (LRA)
Gemiddelde score: 3.9 / 5.0

[Ga naar het analyse-overzicht](#)

Je hebt 2 aanstaande events gepland

- "Talentmanagement voor dummies"
25 september 2011, categorie 'Boeken'
- "BKK congres"
27 september 2011, categorie 'Lezing'

[Ga naar je events pagina](#)

- + Vul een nieuwe analyse in
- + Nodig iemand uit om een analyse te maken
- + Bekijk je documenten

[Instellingen](#)

Doorontwikkelde competentietaal met gedragsindicatoren

Aanpassingsvermogen

Het vermogen om bij veranderende omstandigheden effectief te blijven handelen door zich aan te passen aan de omgeving, taken, verantwoordelijkheden en/of mensen.

Indicatoren:

- Kan goed omgaan met veranderingen in de organisatie, het werk en de omgeving.
- Is in staat om snel te schakelen als de veranderende situatie daar om vraagt.
- Speelt soepel en flexibel in op veranderende situaties.
- Is in staat doelstellingen aan te passen wanneer dit nodig is.
- Kiest een nieuwe aanpak wanneer de omstandigheden wijzigen.
- Heeft bij veranderingen oog voor prioriteiten.
- Blijft goed functioneren bij veranderingen.
- Past het gedrag aan wanneer veranderende omstandigheden dat vereisen.
- Kan zichzelf snel in een nieuwe rol voegen.
- Heeft ruimte, begrip en respect voor andere ideeën, uitgangspunten en standpunten dan de eigen.

Een competentiescan die 360° in te vullen is

3. Steunen en stimuleren van de ontwikkeling van competenties van kinderen

	0	1	2	3	4	5
4 Steunen en stimuleren	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
a. Zorgt dat alle competenties die kinderen ontwikkelen aan bod komen door een gevarieerd aanbod (van ervaringen); het inspelen op dat wat kinderen aangeven en de aandacht te richten op specifieke competenties.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Begeleidt volgens het pedagogisch plan van de organisatie en volgens de afspraken met collega's en ouders.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Betrekt de kinderen bij het uitvoeren van de dagelijkse (huishoudelijke en verzorgende) werkzaamheden en geeft ze, in afstemming op hun ontwikkeling, een rol in de uitvoering ervan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Bouwt bewust in dat er zowel individueel als in kleiner en groter groepsverband kinderen begeleid worden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Noteer hier uw onderbouwingen...</u>						

	0	1	2	3	4	5
▷ Autonomie respecteren	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Noteer hier uw onderbouwingen...</u>						

Per competentie tips & tricks

Achtergrondinformatie

Ontwikkeling van de competentie
Samenhang met andere
competenties

Ontwikkeltips

Tips zelfcoaching

Literatuur
Trainingen/opleidingen

Tips zelfcoaching

1. Kijk in het competentiewoordenboek naar de indicatoren bij klantgerichtheid en bepaal voor jezelf hoe je op dit moment daar op scoort. Beschrijf wat daarbij je sterke en minder sterke punten zijn, waarom dat zo is en wat de mogelijke oorzaken kunnen zijn. Probeer ook situaties voor de geest te halen waarbij je meer klantgerichtheid had kunnen tonen.
2. Klantgerichtheid, wie is er tegen? Toch blijkt uit onderzoek, maar ook uit vele praktijkervaringen in de klantrol, dat Nederlandse bedrijven nog veel kunnen verbeteren in hun klantgerichtheid. Overstappen naar een andere leverancier levert doorgaans 'gedoe' op, dus daar zijn de meeste klanten helemaal niet op uit. Klantgericht zijn is dus niet een luxe, maar verdient zich terug in klantenbinding. En dat betekent tegen minder moeite meer afname van je dienst of product. Waar de gemiddelde klant helemaal gevoelig voor is, is als je net iets meer geeft dan hij verwachtte. Juist die ervaring blijken mensen gemakkelijk door te vertellen. Dat is dus ook nog eens heel goedkope reclame (Arend Ardon, 2003 op managementsite.nl)
3. Klik [hier](#) om de online test 'diagnose instrument klantgerichtheid' te doen. Ontdek hoe klantgericht je bent en gebruik de adviezen om dit eventueel te verbeteren.
4. Meerwaarde houdt in dat een klant niet alleen tevreden is, maar ook enthousiast raakt over je manier van werken. Die beleving ontstaat pas op het moment dat je de verwachtingen van de klant overtreft. Maar hoe doe je dat? Klik [hier](#) om het artikel *Richten op klantgerichtheid* van Marcel Hoefman te lezen.
5. Leer klantgericht werken met Schateiland, met de vijf K's van klantgerichtheid. Deze module bestaat uit vijf films en biedt praktische tips en laat zien hoe het wel en hoe het niet moet (klik op de titels).

[Film 1: Kijk naar je klant](#)

[Film 2: Kom achter de vraag](#)

[Film 3: Kan niet ligt op het kerkhof](#)

[Film 4: Kansen zijn er om te benutten](#)

[Film 5: Klager heeft altijd gelijk](#)

6. Hoe klantgericht is de onderneming waar je voor werkt? Binnen 15 minuten kun je vaststellen of je onderneming de prestatie levert die klanten van je verwachten. Concurreren om de tevredenheid van klanten levert meer rendement op dan prijsconcurrentie. Via Nationale

Afspraken concreet maken

Afspraken invoeren

Afspraken bij de analyse over Anja Aalster door Anja Aalster op 22-06-2011.

Eerder gemaakte afspraken bij deze analyse

Op:	Door:	Afspraak:	Ontwikkeldoelen:
22-09-2011	Manager	Ik ga de e-learning module van Vyvoi volgen en met mijn collega's bespreken dat ik me hierin wil ontwikkelen	- Emotionele ondersteuning bieden (sensitive responsiviteit)

Ontwikkeldoelen

- Emotionele ondersteuning bieden (sensitive responsiviteit)
- Inspelen op ontwikkeling

Afspraak

Doelstelling:

Toelichting:

Ontwikkelafspraken:

Te ondernemen activiteiten:

Digitale verslaglegging

Anja Aalster Andere persoon kiezen... OK

- Talent plus de Mo (0 ontwikkeldoelen / 1 event)
- Anja Aalster (2 ontwikkeldoelen / 2 events)**
- Berta Beemster (0 ontwikkeldoelen / 0 events)
- Carline Creutzer (0 ontwikkeldoelen / 0 events)
- Desiree Dekkers (0 ontwikkeldoelen / 0 events)
- Mees Ouders (0 ontwikkeldoelen / 0 events)
- Manager Plukjes (0 ontwikkeldoelen / 0 events)
- Persoon Test (0 ontwikkeldoelen / 0 events)

Je bent beoordelaar van **7** personen.

1 persoon heeft ontwikkeldoelen gespecificeerd.

2 personen hebben events gepland.



Anja Aalster (Pedagogisch medewerker)

Laatst ingelogd op: 22 september 2011

ONTWIKKELDOELEN

Anja heeft de volgende ontwikkeldoelen gespecificeerd:

- ✓ Emotionele ondersteuning bieden (sensitive responsiviteit)
(Toegevoegd op 22 september 2011)
- ✓ Inspelen op ontwikkeling
(Toegevoegd op 22 september 2011)

AFSPRAKEN

[Klik hier om Anja's afspraken te bekijken >](#)

EVENTS

'Talentmanagement voor dummy's'

25 september 2011, soort event: Boeken

ⓘ Er zijn geen ontwikkeldoelen gespecificeerd

BKK congres

27 september 2011, soort event: Lezing

'Netwerken in de branche en me verrijken hoe collega's dit aanpakken'

ⓘ Er zijn geen ontwikkeldoelen gespecificeerd

Managementinformatie

Statistieken Uitgebreid filteren... Opgeslagen filteropdrachten

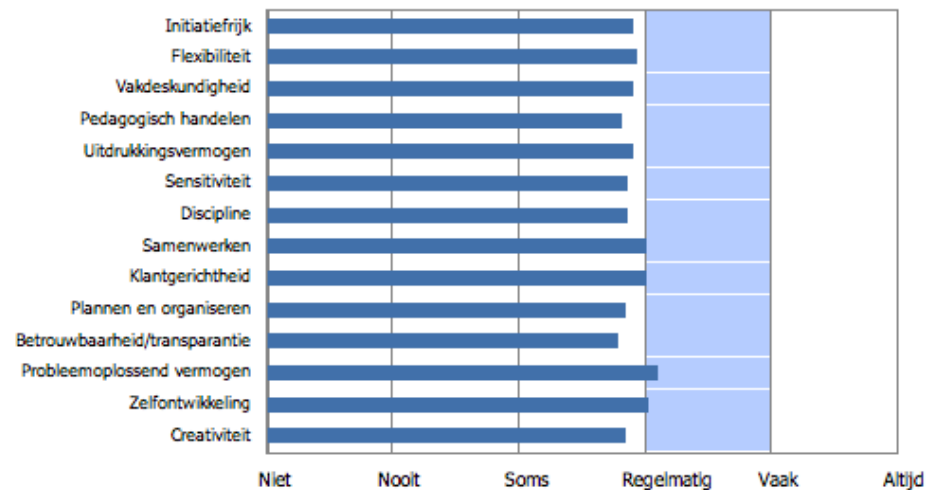
Aantal gevonden analyses: 6

Groeperen op: **Competentie** Standaard

Samenvatting

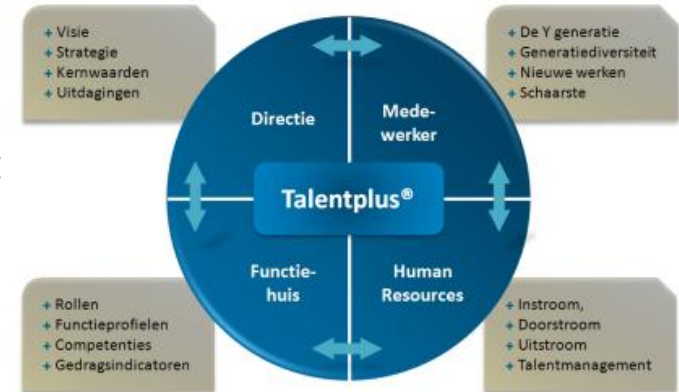
Aantal analyses	100%	6 analyse(s)
Onder norm	66,7%	4 analyse(s)
Op norm	33,3%	2 analyse(s)
Boven norm	0,0%	0 analyse(s)

Gemiddelden



De voordelen van Talentplus

- + Toegankelijk voor zowel medewerkers, management
- + Op maat gemaakt voor de branche
- + Uitgebreide ontwikkelde competentietaal en gedragsindicatoren
- + Maximale bewustwording door centrale opslag
- + Feedback vanuit verschillende 'rollen' (360°) en concrete tips voor feedback
- + Gebruikersvriendelijk
- + Op maat te maken
- + Eenvoudig zelf te beheren
- + Levert grip op Human Capital (in-door en uitstroom)



Implementatie van Talentplus

Maatwerk:

- Ambitie van de organisatie;
- Wat is er al? Qua profielen, HR cyclus?;
- Cultuur, Werkklimaat;
- Capaciteiten leidinggevenden;
- Inspraak;
- Beoordelen ↔ Ontwikkelen.

Wilt u doorpraten?

Kleinschalige workshops, met demonstratie:

- 7 oktober Den Bosch 09:15u-12:00u
- 2 november Utrecht 09:15u-12:00u
- 18 november Den Bosch 09:15u-12:00u
- 8 december Zwolle 09:15u-12:00u

*Of maak een afspraak met ons bij onze stand of via
info@interfocusgroep.nl*