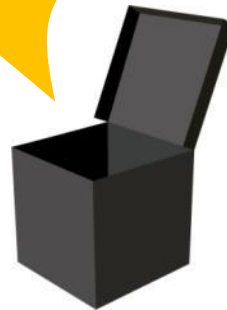
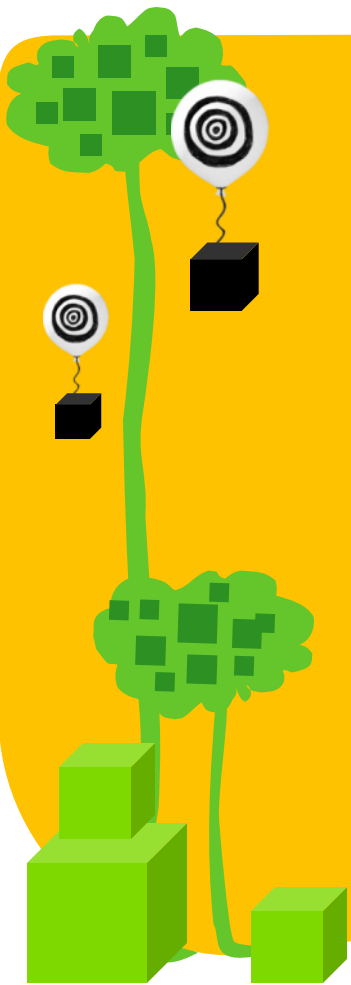


Welkom Inspiratiesessie Portfolio

31 mei 2018
Jolanda Rikers
bdKO



Het programma

1. De bedoeling
2. Het project
3. Het portfolio
4. De planning
5. De instructie
6. De evaluatie



KINDER OPVANG KERKRADE
PEUTERWERK LANDGRAAF
KINDER OPVANG PARKSTAD





1. *De bedoeling*

- Minder ambtelijk beoordelen
- Minder top-down
- Meer pro actief
- Meer gebruik talenten PM
- Meer participatie
- Meer bewustzijn nieuwe strategie
- Beter beoordelen



KINDER OPVANG KERKRADE
PEUTERWERK LANDGRAAF
KINDER OPVANG PARKSTAD



2. *Het project*

- Zo breed mogelijk gedragen
- Projectgroep met OR-leden
- Bestuurder projectleider
- Externe adviseur
- Koppeling aan strategisch plan
- Gebruik maken van digitaal forum
- In eigen tijd



KINDER OPVANG KERKRADE
PEUTERWERK LANDGRAAF
KINDER OPVANG PARKSTAD



3. Het portfolio



- **Persoonlijk map**

- Bewijsstukken ;
- Ontwikkelingen ;
- Eigen verantwoordelijkheid;



- **Doel**

- Doelgerichte verzameling 'bewijsstukken' persoonlijke vooruitgang ;
- Leidinggevende wordt geïnformeerd door de medewerker;
- Medewerker reflecteert hierbij op eigen functioneren:
 - Wat heb ik al bereikt?
 - Wat wil ik gaan verbeteren?



3. Het stappenplan



KINDER OPVANG KERKRADE
PEUTERWERK LANDGRAAF
KINDER OPVANG PARKSTAD



**Stap 1:
Competenties**

- Voor je functie zijn competenties en normeringen vastgesteld (zie documentatie)
- Als je vindt dat je voldoet aan de normering hoef je dit niet op te nemen in je portportfolio
- Als je vindt dat je boven de norm scoort van een competentie, toon je dit aan in je portfolio
- Als je vindt dat je onder de norm scoort, geeft je aan hoe je dit verder wilt ontwikkelen

**Stap 2:
Waarden**

- KOK heeft 4 waarden voor de komende jaren vastgesteld (zie documentatie)
- Beschrijf /illustreer in je portfolio jouw concrete inspanningen per waarde
- Mocht je geen inspanningen hebben geleverd, geef dan aan wat de reden hiervan is en hoe je dit wilt veranderen

**Stap 3:
Doelstellingen**

- KOK heeft 4 doelstellingen en een concreet activiteitenplan vastgesteld (zie documentatie)
- Geef per doelstelling en activiteit jouw concrete bijdrage aan
- Mocht je geen bijdrage hebben geleverd, geef dan aan wat de reden hiervan is en hoe je dit wilt veranderen

**Stap 4:
Projecten**

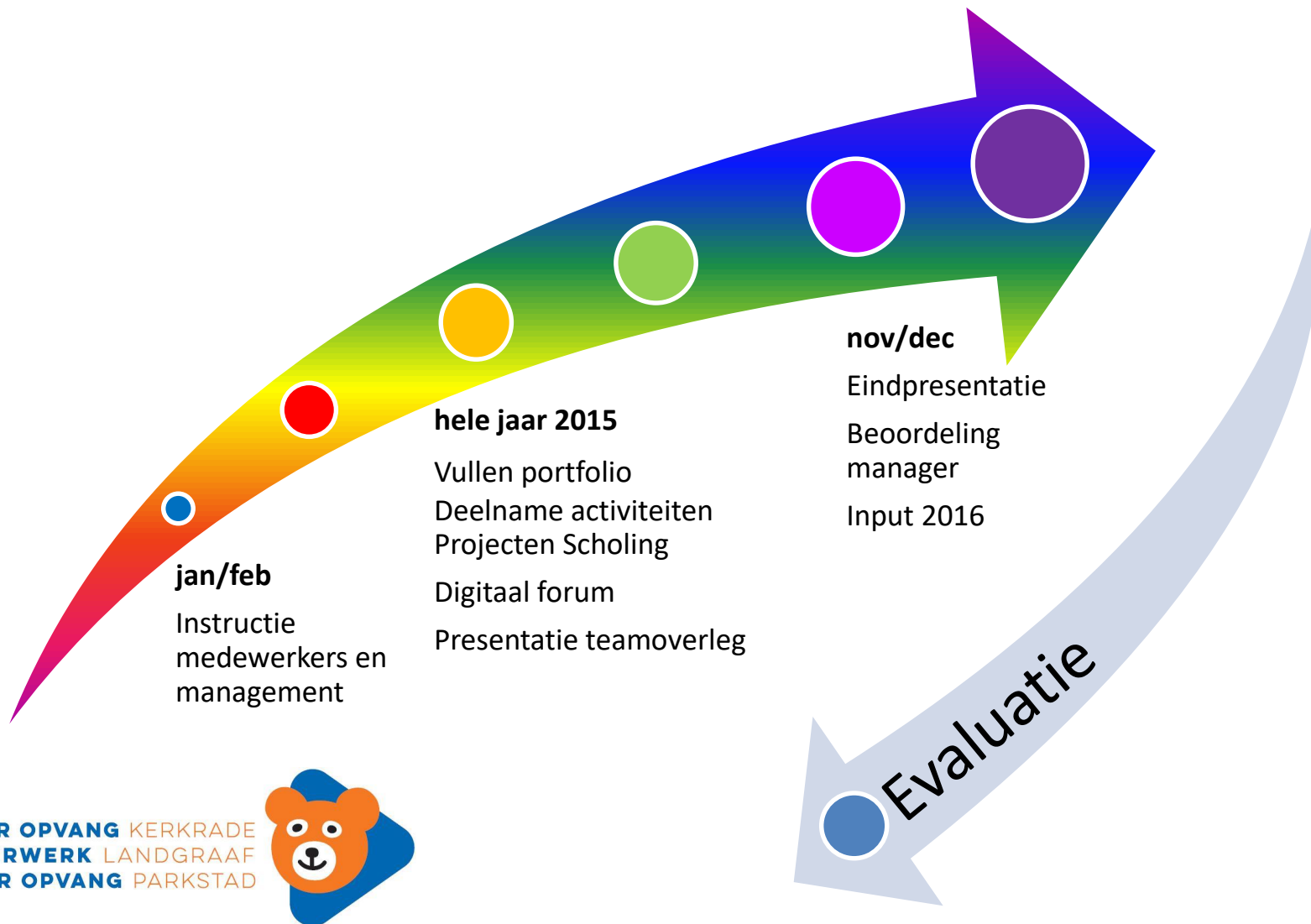
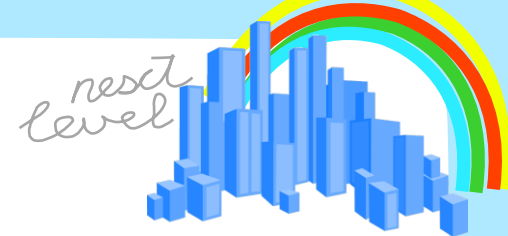
- Een onderdeel van het activiteitenplan zijn de KOK-brede-projecten (zie documentatie)
- Geef per project jouw concrete bijdrage aan
- Mocht je geen bijdrage hebben geleverd, geef dan aan wat de reden hiervan is en hoe je dit wilt veranderen

**Stap 5 LM:
Personeel**

Evaluatie



4. De planning



4. Planning overleggen



4. De overleggen



- Instructiebijeenkomst medewerkers
- Portfolio op agenda teamoverleggen
- Inloopsprekuren elk kwartaal bij manager
- Instructiebijeenkomst managers
- OR als 'luis in de pels'



5. Instructies: medewerker



- Eigen verantwoordelijkheid samenstellen portfolio;
- Eigen verantwoordelijkheid voor zichtbaar maken van persoonlijke ontwikkeling;
- Zelf keuzes maken en documenteren;
- Zelf bepalen welke bewijsstukken relevant zijn;
- Zelf inzien waar je goed in bent en je talenten zijn;
- Zelf aangeven wat je komend jaar wil bereiken;
- Ook ten aanzien van beloning....



5. De bewijsstukken



- Onderbouw het excelleren van competenties en waarden;
- Noem voorbeelden van doelstellingen, projecten/activiteiten waaraan je actief hebt bijgedragen (jouw rol);
- Toon eindproducten zoals foto's, video, tekst(en);
- Toon verslagen zoals reflectieverslagen, logboek, tussentijdse gesprekken of eindverslag;
- Toon positieve reacties van ouders, relaties, management



5. Het startformulier



STARRT-formulier

Nr.

Competentie	Waarden	Doelstelling	Project - activiteit
Titel portfolio "bijdrage".			
Periode			
Handtekening			
NAAM			

Geef een korte toelichting op de situatie waarin de bijdrage heeft plaats gevonden door het onderstaande schema in te vullen m.b.v. de STARRT-methode.

Situatie	
Taak	
Actie	
Resultaat	
Reflectie	
Transfer	

KINDER OPVANG KERKRADE
PEUTERWERK LANDGRAAF
KINDER OPVANG PARKSTAD



5. Instructies: manager



- Manager stelt vast of portfolio volledig is;
- Vervolgens wordt beoordelingsgesprek gepland;
- In gesprek is medewerker 'leading';
- Manager beoordeelt bewijsstukken en reageert op reflectie en voorstel medewerker (salaris, bonus, opleiding, projecten);
- Onderlinge afstemming managers en MT



5. De checklist



1.	Portfolio is volledig ingevuld	
2.	Aangedragen bewijs is relevant	
3.	Het bewijs is toereikend genoeg om meerdere standaarden te dekken	
4.	Bewijzen zijn voorzien van een referentie	
5.	Bewijzen zijn voorzien van een aanduiding uit welke periode het stamt, recent	
6.	Per bewijs is een volledig START – formulier toegevoegd	
7.	Het portfolio is in tweevoud	
8.	Het portfolio is op de juiste datum ingeleverd	

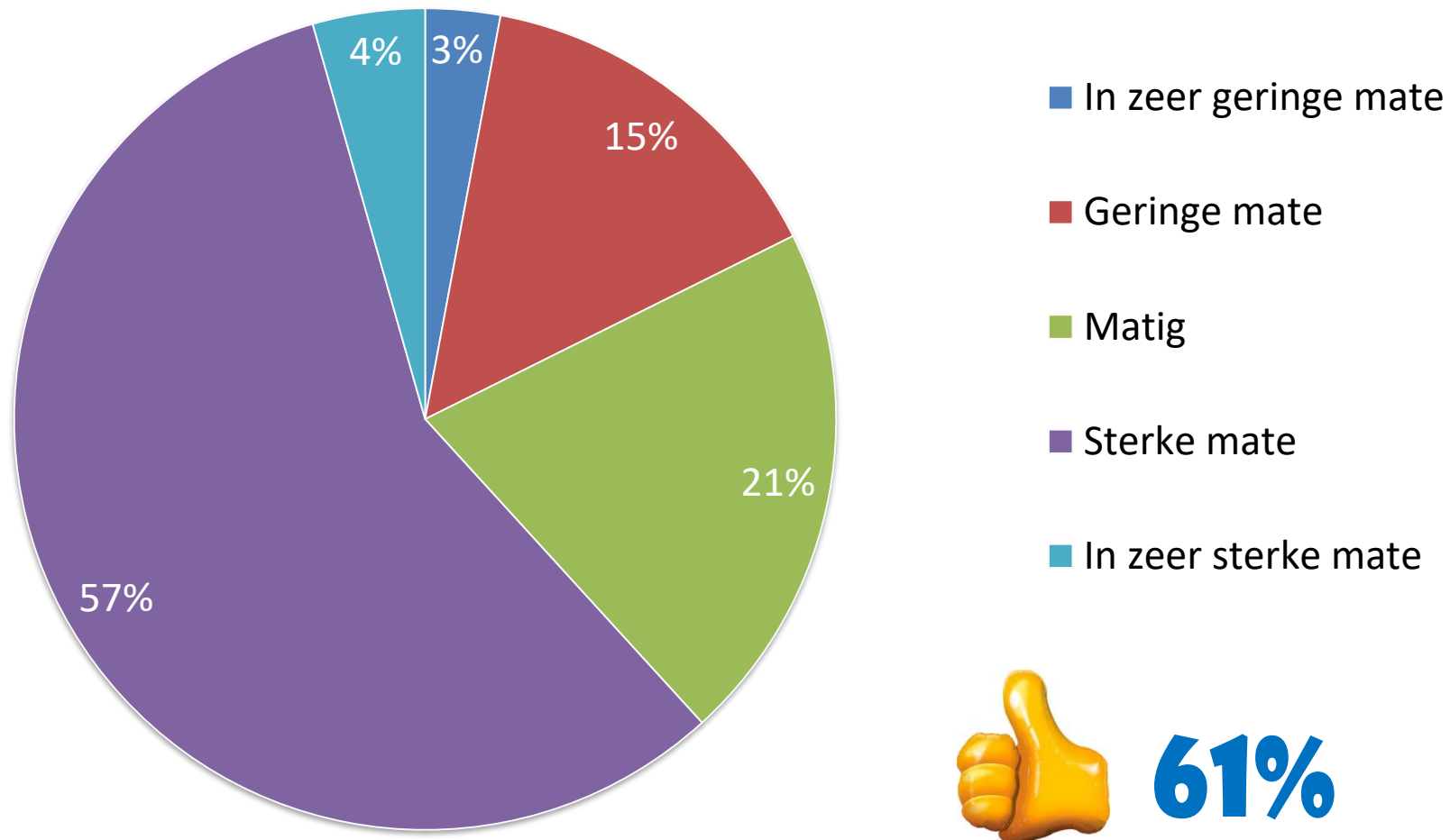




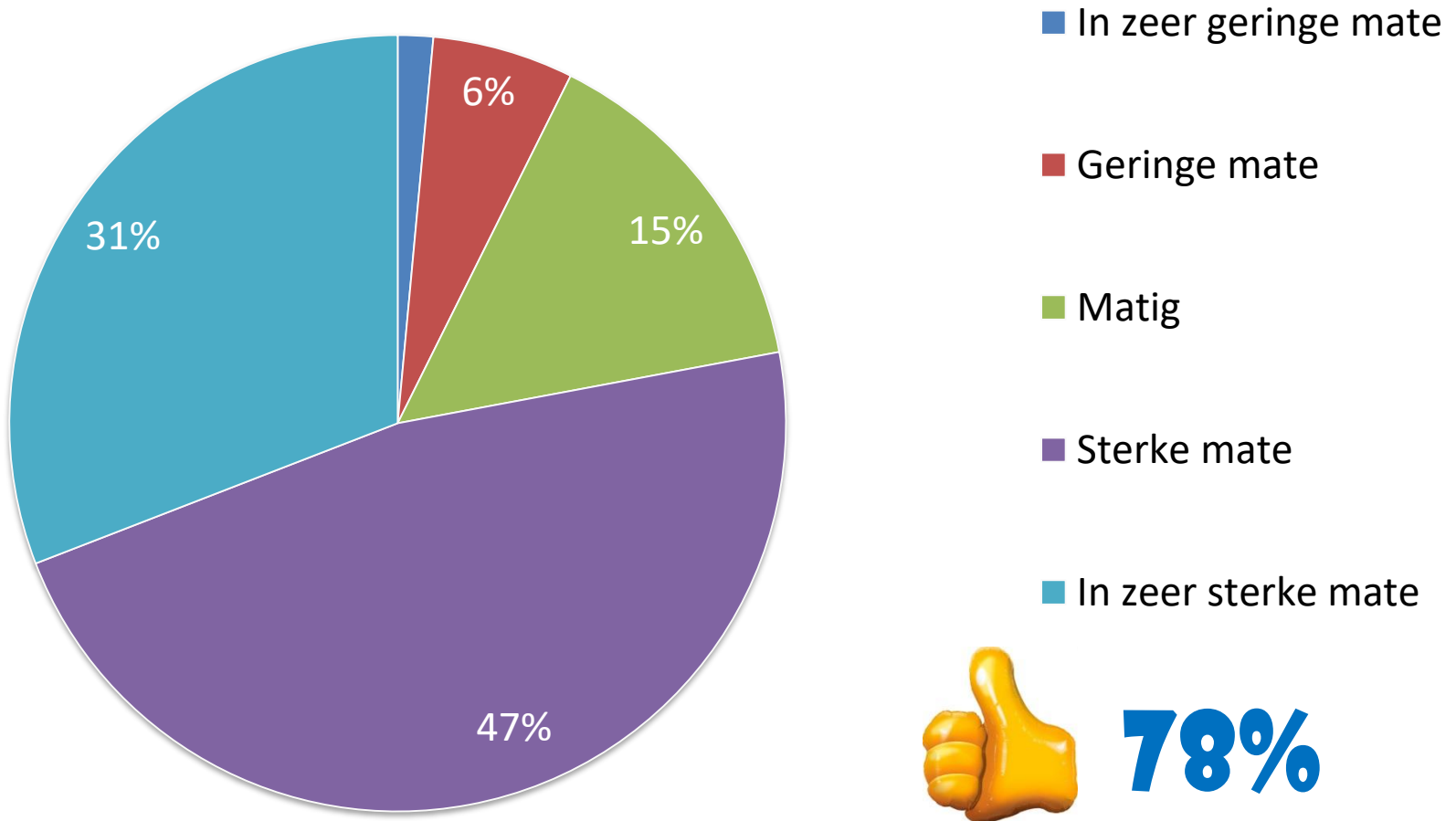
Evaluatie Portfolio medewerkers 2016-2017



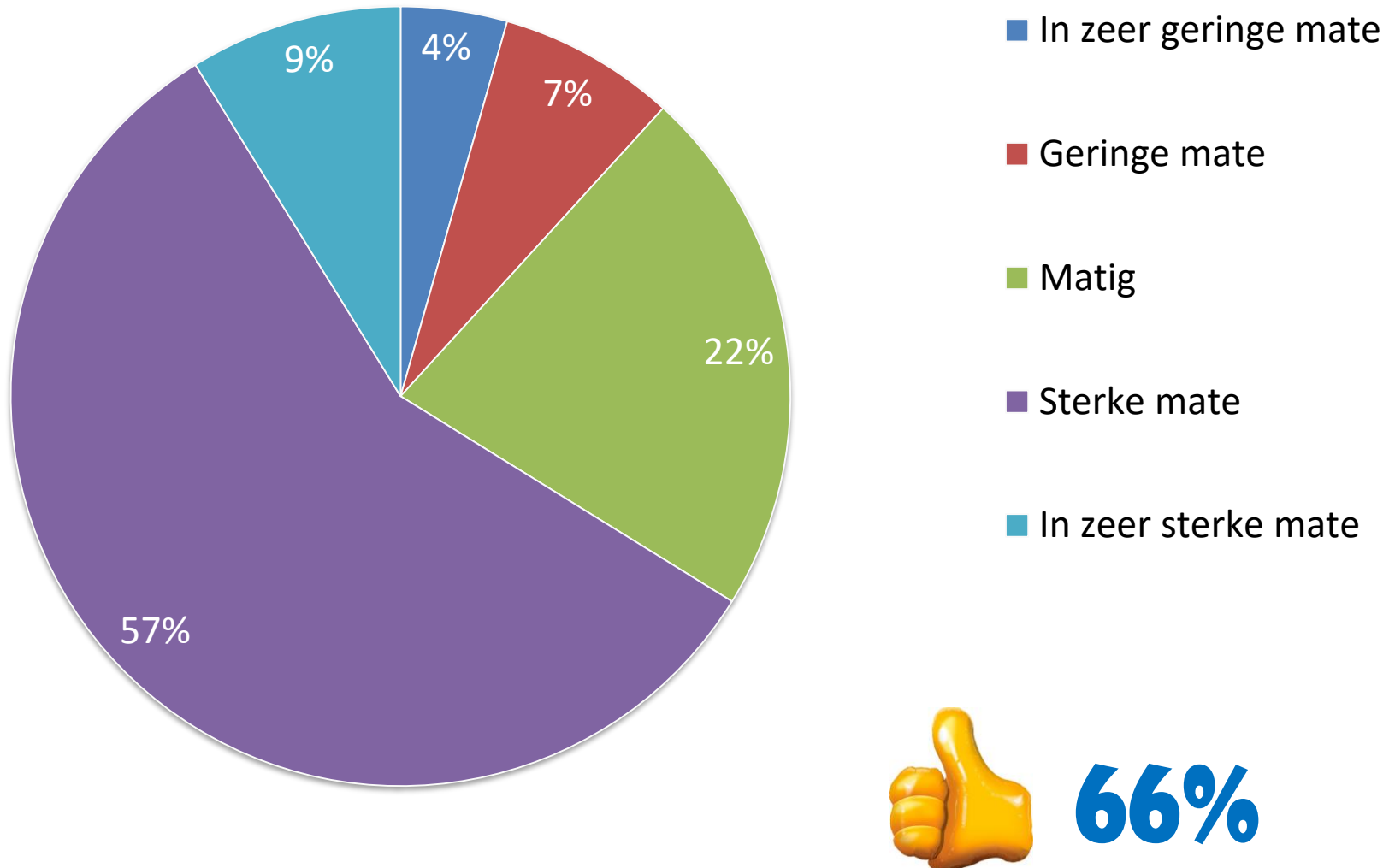
1. Ik ben van mening dat door het maken van een portfolio ik een actieve rol kan spelen bij het beoordelingsgesprek.



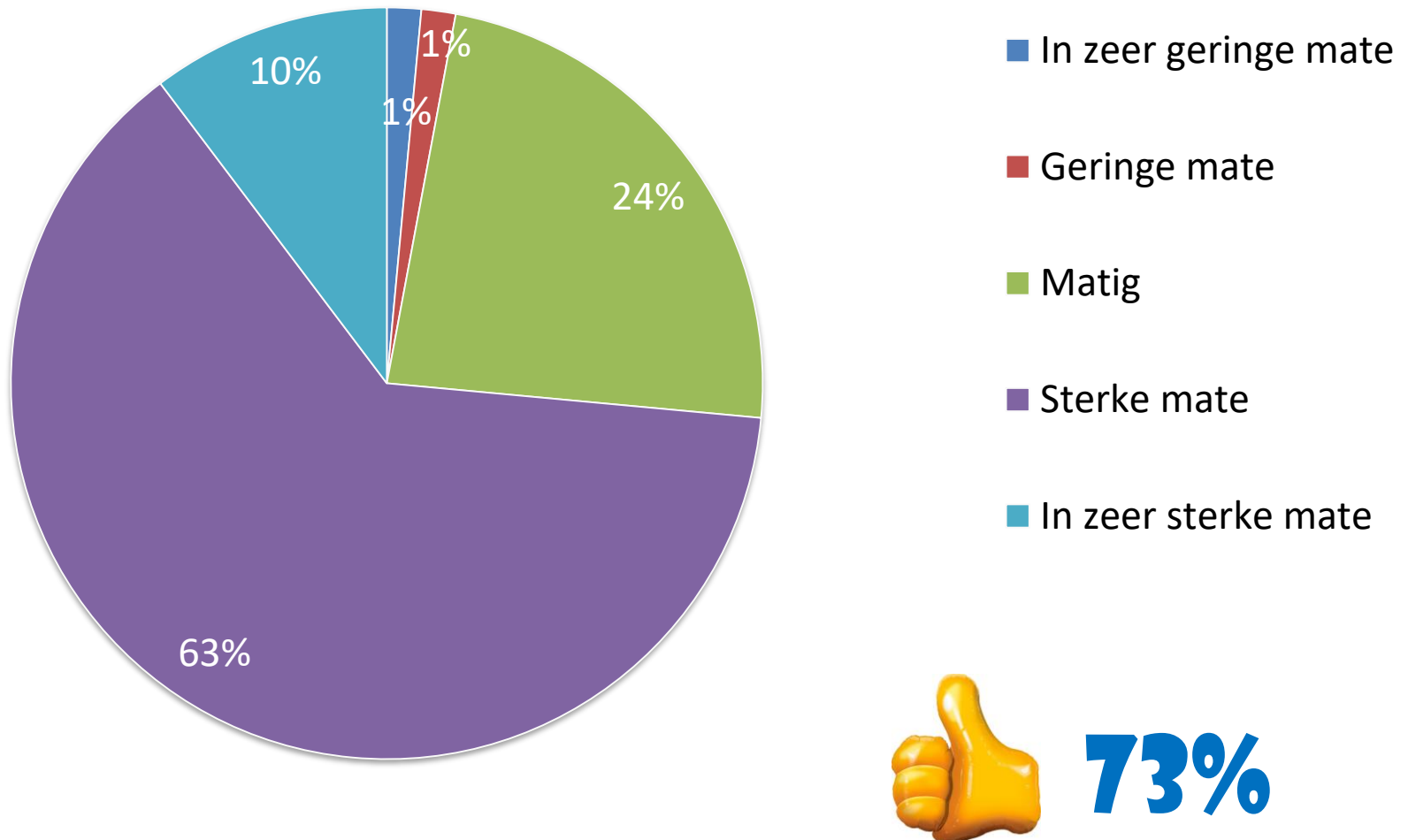
2. Ik ben van mening dat mijn leidinggevende mij op professionele wijze heeft ondersteund bij het maken van het portfolio.



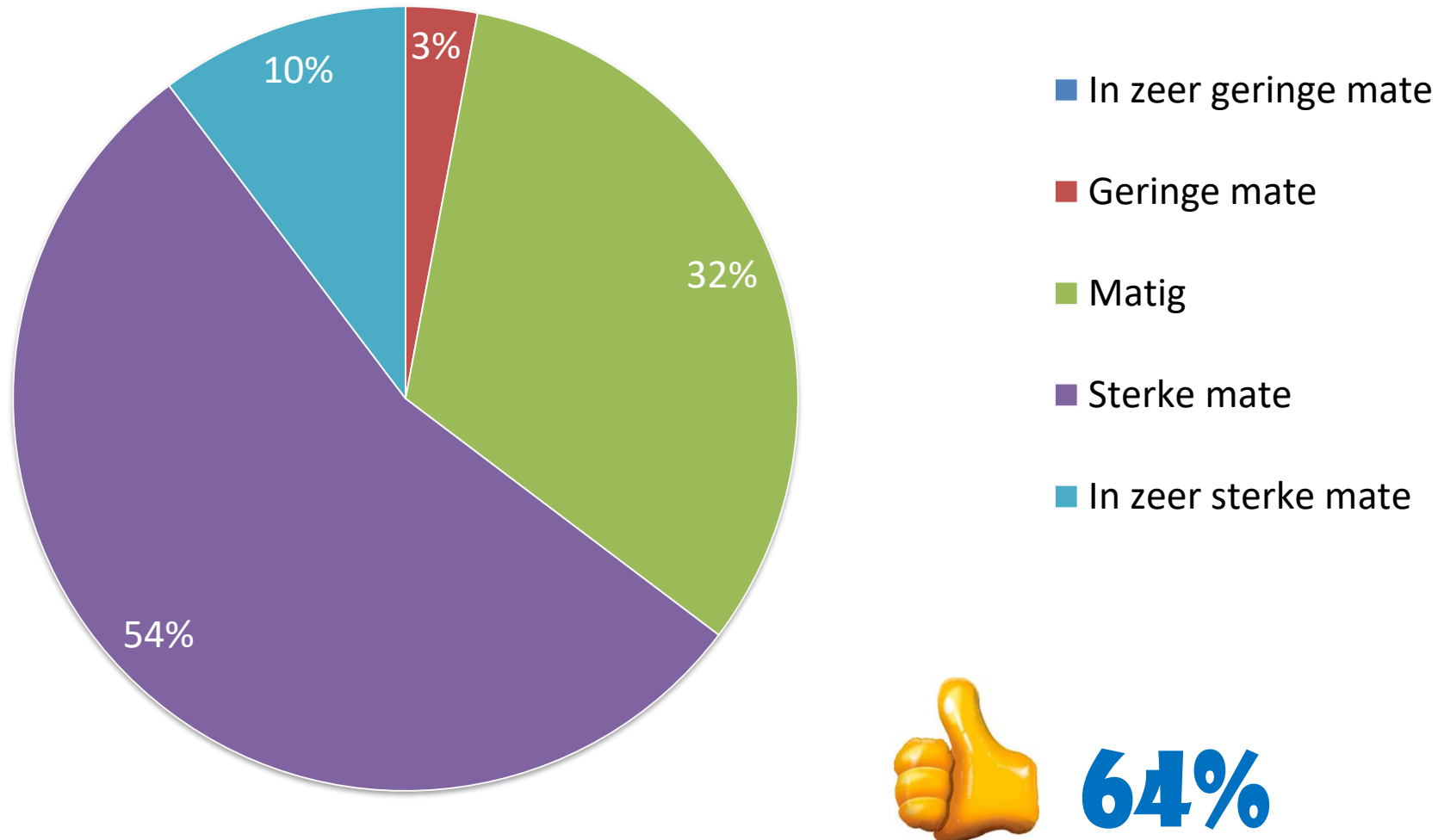
3. Ik ben van mening dat bij het maken van het portfolio de aangeboden hulpformulieren voldoende houvast bieden.



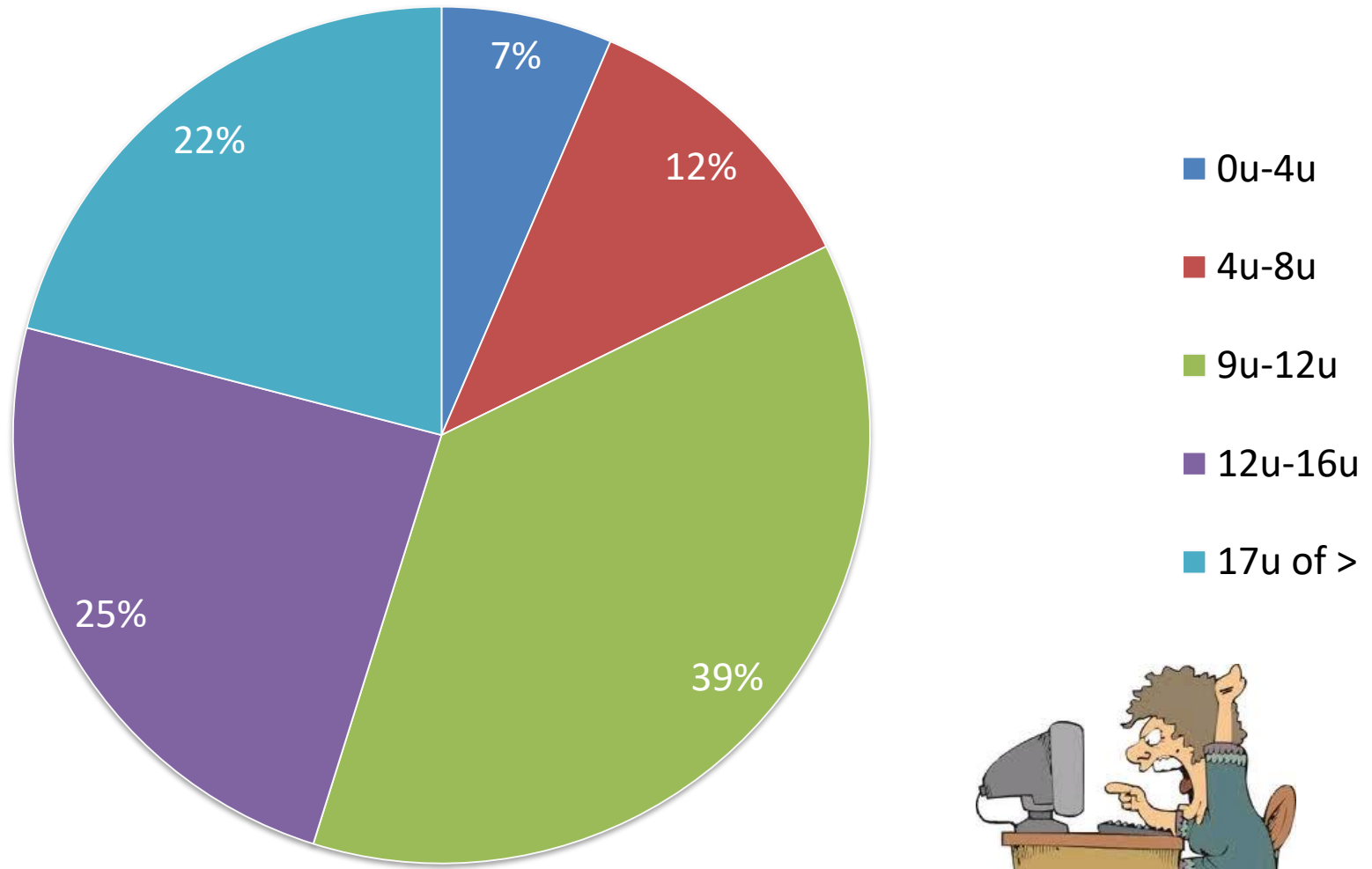
4. Ik ben van mening dat door het aanbod opleidingen/trainingen afgelopen jaar goed aansluit bij mijn ontwikkelwensen.



5. Ik ben van mening dat door het huidige activiteitenplan voldoende aanknopingspunten biedt voor mijn portfolio.



6. Uren besteed aan PF

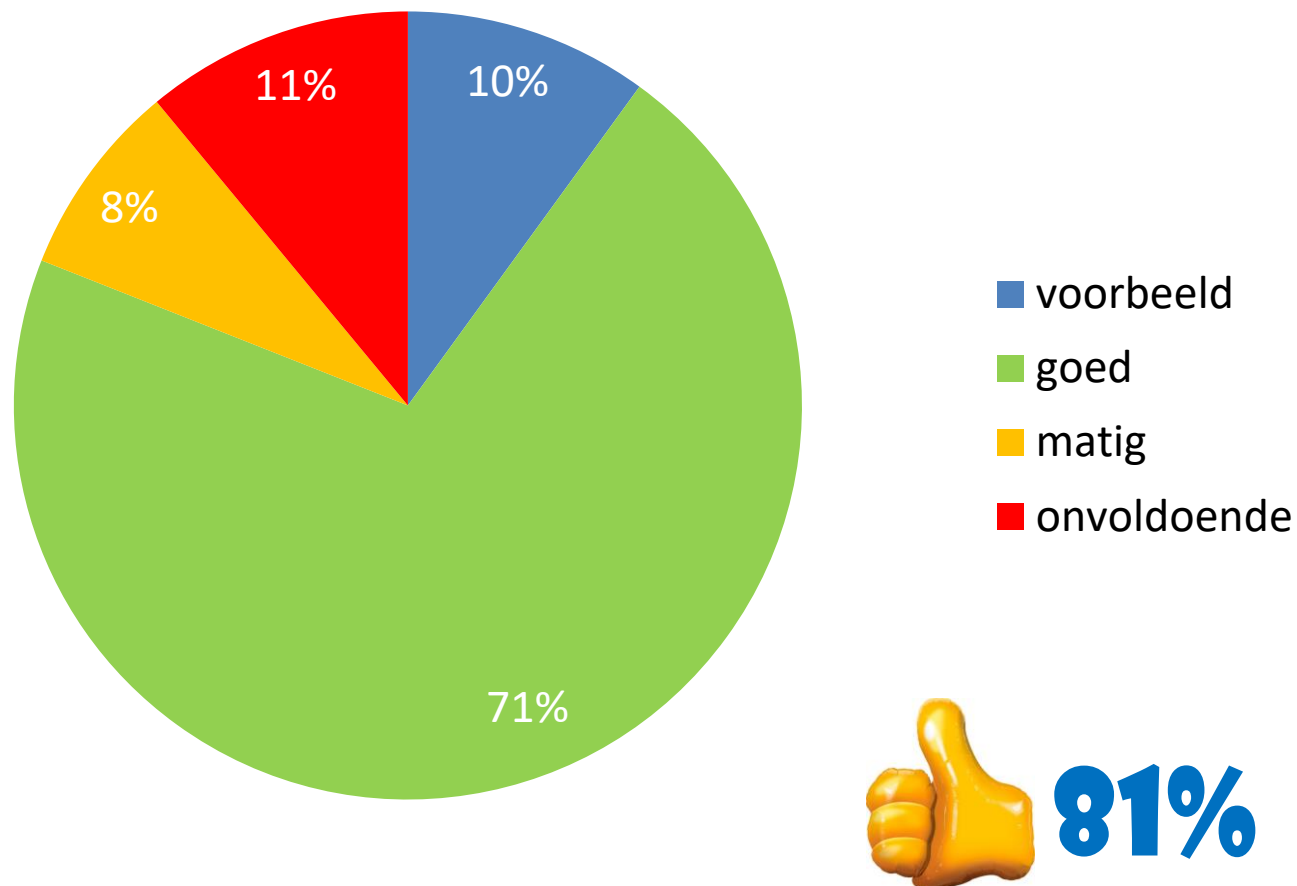




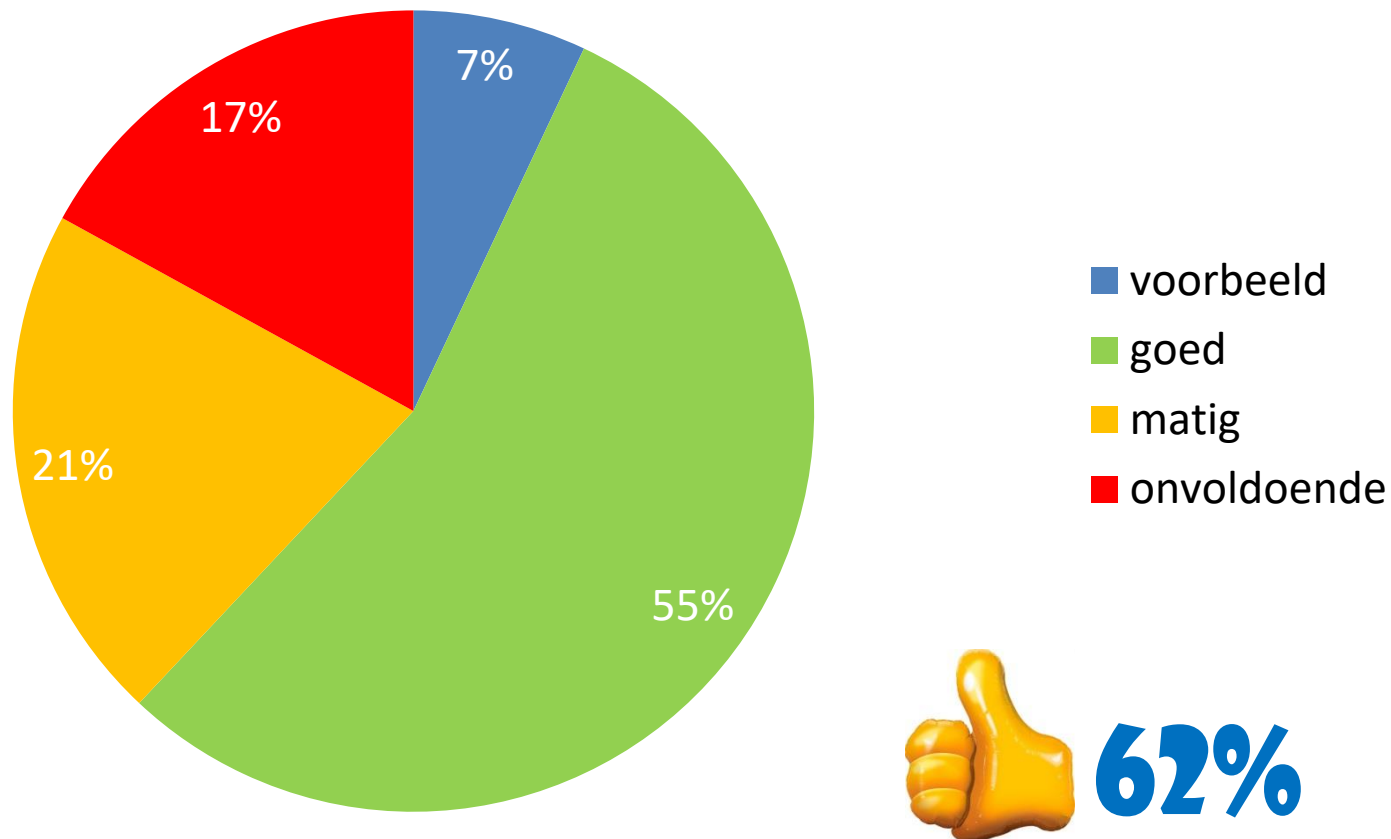
Meting Resultaten Portfolio 2016-2017



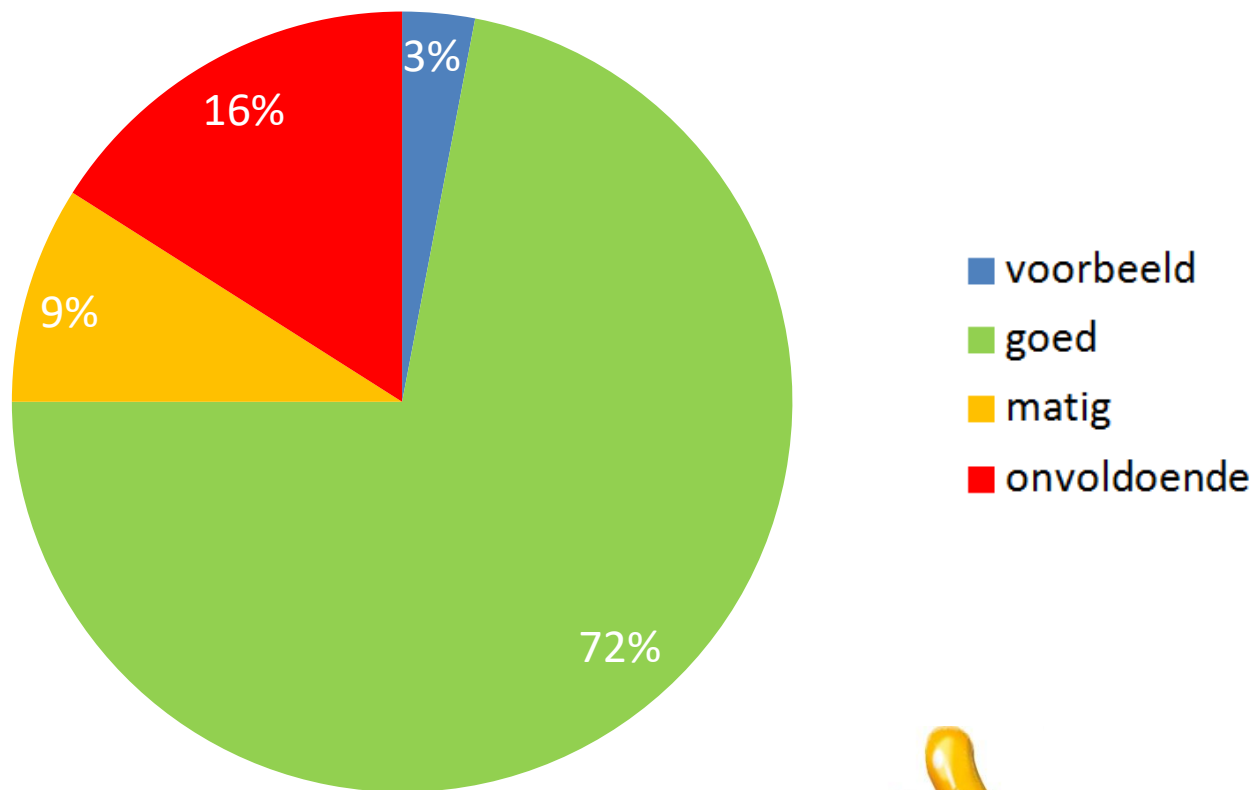
Voldoen medewerkers meer aan competenties functie?



Dragen medewerkers meer bij aan organisatiedoelstellingen?

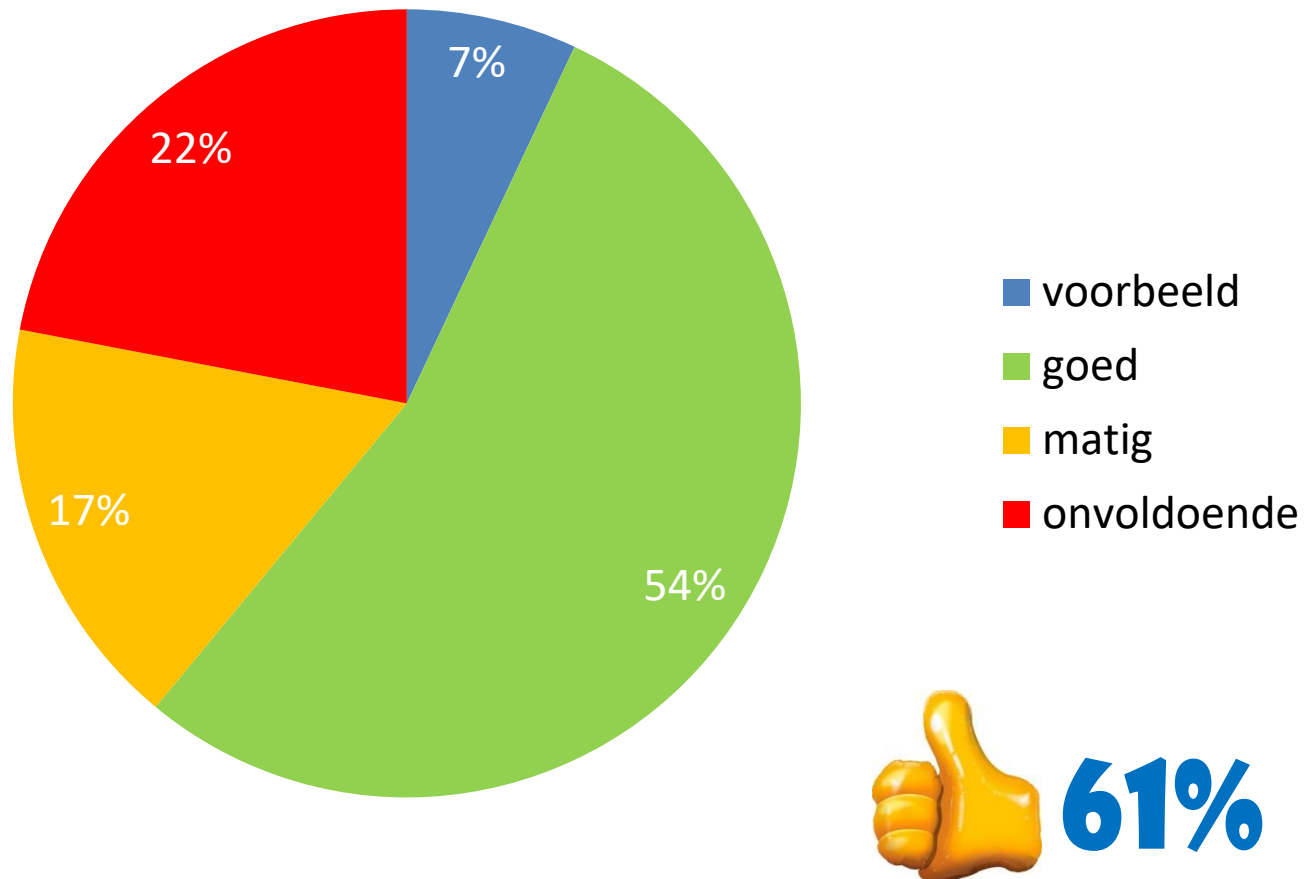


Nemen medewerkers meer deel aan opleidingen?

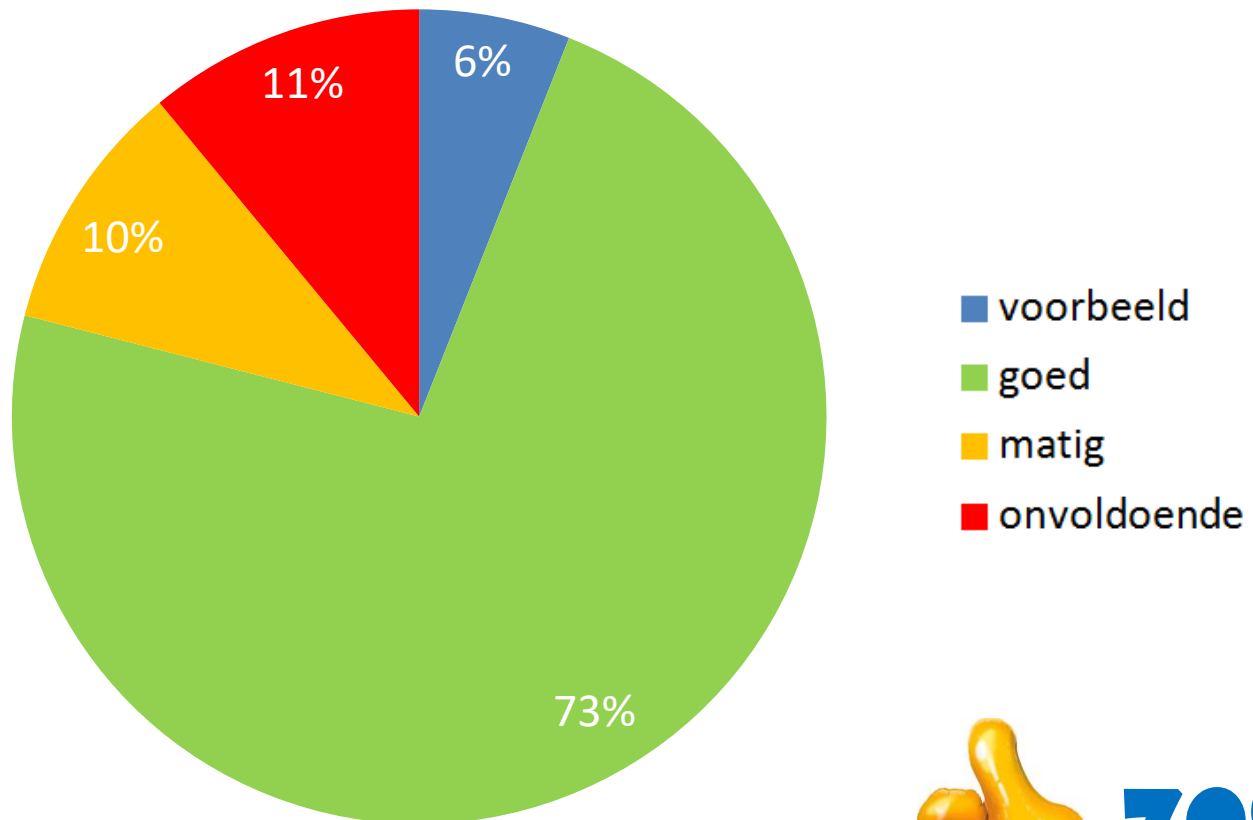


75%

Nemen medewerkers meer deel aan projecten?



Voldoen medewerkers meer aan de waarden organisatie?



 **79%**

Conclusies

- Medewerker beoordeelt zichzelf
- Meer bottom-up
- Hogere betrokkenheid
- Meer gebruik talenten
- Meer participatie
- Meer bewustzijn strategie
- Ook afvallers en hogere werkdruk.....



KINDER OPVANG KERKRADE
PEUTERWERK LANDGRAAF
KINDER OPVANG PARKSTAD



...Portfolio 2.0



- Eigenaarschap verder ontwikkelen
- Nog gericht opleiden
- Manager wordt coach
- Minder werkdruk
- Meer compensatie uren
- Rescue team voor werkgeluk



KINDER OPVANG KERKRADE
PEUTERWERK LANDGRAAF
KINDER OPVANG PARKSTAD



