

# HET PERSOONLIJK ONTWIKKELPLAN (POP)

Met een persoonlijk ontwikkelplan plan je de toekomst van je medewerkers en stimuleer je hun ontwikkeling. Een POP is een gespreksverslag of plan waarin je afspraken vastlegt over de kennis, vaardigheden en ontwikkelingen van jouw medewerker. Dat is handig voor jezelf om te weten waar je personeel staat, maar ook fijn voor de medewerker om meer inzichten in de loopbaan te krijgen. Zo investeer je in het menselijk kapitaal van je onderneming. Hoe werkt het?

## Zo pak je het aan

### Stap 1

#### Werkt dit voor mijn organisatie?

Om met een POP aan de slag te gaan, is het belangrijk dat beide partijen erachter staan. Check daarom voor je begint hoe je medewerkers er tegenover staan. Stuit je op weerstand, bespreek dan de reden daarvan en probeer onjuiste informatie of onzekerheid weg te nemen.

### Stap 2

#### Waar staan we nu?

Bij het starten met een POP is het goed om in kaart te brengen:

- › waar de medewerker nu staat;
- › waar hij/zij goed in is;
- › wat er beter kan.

Met de antwoorden op die vragen schets je een profiel voor de richting waarin een medewerker zich verder wil ontwikkelen.

### Stap 3

#### Waar gaan we naartoe?

De volgende stap richt zich op de vraag hoe de toekomst van de medewerker eruit ziet en waar de medewerker aan zou willen werken. Bedenk korte- en lange termijn doelstellingen. Stimuleer de medewerker om zelf met een ontwikkeldoel te komen.

Voorbeelden van zulke doelen kunnen zijn:

- › Ervaring opdoen in een nieuwe functie
- › Tijd beter managen
- › Nieuwe ideeën vormen
- › Leren netwerken
- › Werken aan presentatievaardigheden
- › Overtuigend schrijven

# HET PERSOONLIJK ONTWIKKELPLAN (POP)

## Stap 4

### Hoe worden de doelen bereikt?

Ontwikkeldoelen zijn er in verschillende soorten en maten. De manier waarop je een doel realiseert verschilt dus ook. Bij deze stap buig je je vooral over de vraag welke kennis, ervaring, vaardigheden, samenwerkingen of competenties je medewerker nodig heeft om de gestelde ontwikkeldoelen te verwezenlijken. Daarbij kun je verschillende vragen stellen:

- › Wat moet ik nog leren?
- › Wat ga ik doen om mijn doel te bereiken?
- › Welke ondersteuning heb ik daarbij nodig?
- › Wat is het gewenste resultaat?

**Tip!** FNV Heeft een persoonlijk ontwikkelplan ontwikkeld waarin jij samen met je medewerkers het POP kan invullen om zo in een oogopslag te zien waar je medewerkers staan, waar ze naartoe willen en hoe ze dit kunnen bereiken.

## Stap 5

### Welke ontwikkelacties worden er ondernomen?

Vervolgens beschrijf je de acties die je naar je vastgestelde doel moeten leiden. Dat kan soms een uitdaging zijn. Probeer hier vooral samen over na te denken en de acties zo concreet mogelijk te maken. Vind je het lastig? Een brainstorm met een groep levert vaak creatieve ideeën op.

Voorbeelden van concrete acties:

- › Meelopen met een collega
- › Stage of detachering
- › Intervisie tussen collega's
- › Coachingstraject
- › Opleiding
- › Lezen over het ontwikkeldoel



# HET PERSOONLIJK ONTWIKKELPLAN (POP)

## Stap 6

### Hoe kan ik ontwikkelacties uitvoeren?

Spreek samen af binnen wel tijdsbestek je de ontwikkelacties uitvoert. Dit hangt altijd af van de motivatie van de medewerker en de ruimte die hij/zij ervoor heeft. De leidinggevende volgt de ontwikkelacties en stuurt indien nodig bij. De medewerker houdt de eigen ontwikkeling in de gaten en geeft hier prioriteit aan.

## Goed om te weten



Door ruimte te geven aan de ontwikkeling van je medewerkers, werk je indirect aan organisatieontwikkeling. Het biedt je de kans om de individuele wensen en behoeftes en de ontwikkeling van de organisatie op elkaar aan te sluiten waardoor er een win-winsituatie ontstaat.



Met een persoonlijk ontwikkelplan hebben medewerkers zelf invloed op hun ontwikkeling en takenpakket. Ze kunnen hun kwaliteiten uitbreiden en verder werken aan hun talenten.



Een persoonlijk ontwikkelplan behelst alle afspraken tussen werkgever en werknemer over scholing en deskundigheid en loopbaanperspectief.



Deze handout is opgesteld op basis van de ervaringen van mkb'ers die gebruikmaakten van de subsidieregeling MKBidee. Hun beste oplossingen op het gebied van leren en ontwikkelen in het mkb zijn gebundeld in het boek 'Goed idee – Oplossingen van ondernemers om leren en ontwikkelen in het mkb te stimuleren'.

Voor meer praktische informatie, goede voorbeelden en tips:  
[www.wijzijkatapult.nl/leren-ontwikkelen-mkb](http://www.wijzijkatapult.nl/leren-ontwikkelen-mkb)