

- hoeveel tijd en geld hiervoor beschikbaar is.
- wie de werknemer begeleidt of coacht bij de uitvoering van het POP.
- wanneer er wordt geëvalueerd.
- een schriftelijke motivering door de werkgever waarom deze werknemer dit POP krijgt.

Mogelijkheden om aan een POP te werken

Is het aanbod aan mogelijkheden zodanig dat dit alle werknemers aanspreekt?

Mogelijkheden zijn:

- loopbaanadvies
- scholing
- tijdelijk een andere functie
- tijdelijk een andere taak
- coaching
- supervisie
- assessment
- EVC (erkenning van eerder verworven competenties)
- werkplek leren
- collegiale consultatie, intervisie
- volgen seminar
- sabbatical

Randvoorwaarden op een rij

Wordt aan de volgende randvoorwaarden voldaan?

- Er is een bedrijfsopleidingsplan.
- De directie laat zien dat zij persoonlijke ontwikkelingsplannen en de uitvoering daarvan belangrijk vindt.
- De leidinggevenden zijn getraind in het voeren van POP-gesprekken
- Er is deskundigheid bij P&O op het gebied van POP.
- Werknemers zijn gemotiveerd om zich verder te ontwikkelen.
- Werknemers worden begeleid bij de uitvoering van hun persoonlijke ontwikkelingsplannen.
- Duidelijk moet zijn welke mogelijkheden werknemers in het bedrijf hebben om verder te groeien binnen hun functie en welke loopbaanmogelijkheden er in het bedrijf aanwezig zijn.
- Er is een procedure voor het toekennen van scholingswensen of van bijvoorbeeld taak- en functie-roulatie.
- Er is voldoende geld gereserveerd voor de uitvoering van POP-regelingen.
- Een afspraak dat een geplande scholingsdag altijd doorgaat. De werkgever kan alleen bij een zeer dringend bedrijfsbelang beslissen dat de werknemer toch aanwezig moet zijn op het werk, motiveert dit schriftelijk en stelt de werknemer in staat de scholing alsnog te volgen.
- Er is een bezwaarprocedure voor werknemers die het niet eens zijn met de afspraken over hun POP of die vinden dat de werkgever hen onvoldoende in staat stelt hun POP uit te voeren.
- Werknemers worden goed geïnformeerd over de regeling. Er wordt hen een helder overzicht geboden van mogelijke opleidingen, instellingen die loopbaanadvies bieden of een assessment en EVC.

Checklist persoonlijke ontwikkelingsplannen

Voor werknemers, medezeggenschapsorganen en bestuurders



Bijblijven in je vak, of je oriënteren op nieuwe mogelijkheden. Daarmee houd je een zo stevig mogelijke positie. In het werk dat je nu doet of daarbuiten. Je kunt namelijk zelf verder willen kijken dan je huidige werk. Maar werken aan verdere ontwikkeling is ook handig voor het geval je je baan kwijt zou raken.

In CAO's worden daarom afspraken gemaakt over persoonlijke ontwikkelingsplannen. Zo'n plan, een POP, kan werknemers goede mogelijkheden bieden en motiveren om zich verder te ontwikkelen. Dan moet wel een aantal zaken goed geregeld zijn. Deze folder biedt een checklist. Bedoeld voor werknemers, leden van medezeggenschapsorganen en bestuurders die een POP-regeling in een bedrijf tot stand willen brengen of evalueren. Ondernemingsraden en medezeggenschapsraden hebben instemmingsrecht als het gaat om ontwikkeling van werknemers.

Wanneer er in de CAO een afspraak over POP-regelingen gemaakt is, dan is het antwoord op (een aantal van) de volgende vragen daar te vinden.

Inhoud regeling

De POP-regeling voor het bedrijf omvat:

- het doel van de regeling.
- welke mogelijkheden geboden worden, bijvoorbeeld scholing of loopbaanadvies.
- het beschikbare budget (bijvoorbeeld voor opleidingen, het kunnen volgen van een opleiding in werktijd en voor trainingen van leidinggevenden om POP-gesprekken te voeren).
- de afspraak dat alle werknemers recht hebben op een POP.
- een afspraak over de procedure, bijvoorbeeld: wie maken de afspraak over het POP? En wie beslist over de inhoud ervan? Is er een bezwaarprocedure voor werknemers die het niet eens zijn met de inhoud van zijn POP, is er begeleiding tijdens de uitvoering van het POP, wanneer wordt geëvalueerd, wat gebeurt er als een werknemer zijn POP niet (helemaal) heeft gerealiseerd?
- de randvoorwaarden waaraan voldaan moet zijn wil de uitvoering van de regeling goed verlopen.
- de wijze waarop werknemers worden geïnformeerd.

Doel regeling

Is de POP-regeling niet alleen gericht op het beter functioneren in hun functie, maar ook op de ontwikkeling van werknemers die zich willen oriënteren op een loopbaan binnen of buiten het bedrijf?

Bedrijfsopleidingsplan

Voor een goede POP-regeling is een opleidingsplan voor de hele organisatie, een bedrijfsopleidingsplan (BOP), noodzakelijk. Om dit op te kunnen stellen moet duidelijk zijn:

- welke kwaliteiten (of competenties) de afzonderlijke werknemers in huis hebben.
- wat het bedrijf nu en in de toekomst, bijvoorbeeld over vijf jaar, nodig heeft aan kwaliteiten.

Inventarisatie kwaliteiten werknemers, de basis voor een POP

Worden de kwaliteiten op zo'n manier geïnventariseerd dat die alle werknemers aanspreekt?

Mogelijkheden voor inventarisatie zijn:

- extern loopbaanadviescentrum. De FNV biedt loopbaanadvies aan leden van FNV-bonden, voor informatie 0900-9690.
- intern loopbaanadviescentrum (bij grote bedrijven).
- door de werknemer zelf. Bijvoorbeeld door een zelftest of een EVC-procedure om eerder verworven kwaliteiten te herkennen en te laten erkennen. Daarbij speelt een portfolio een belangrijke rol, een verzameling bewijzen van kwaliteiten die de werknemer eerder in de praktijk gebracht heeft, bijvoorbeeld een jaarverslag van een vrijwilligersorganisatie waar de werknemer voorzitter van was.
- samen met de direct-leidinggevende. Hierbij geldt wel de voorwaarde dat deze leidinggevende getraind is in het achterhalen van kwaliteiten. En dat de inventarisatie en de afspraken over het POP gemaakt worden in een POP-gesprek. Dus niet in een functioneringsgesprek of beoordelingsgesprek.

POP-gesprek, functioneringsgesprek en beoordelingsgesprek, persoonlijke ontwikkeling en beloning

In een *POP-gesprek* gaat het over de *toekomst*: waaraan wil de werknemer werken, wat wil hij daarmee bereiken en waaraan vindt de leidinggevende dat de werknemer zou kunnen werken.

In een *functioneringsgesprek* gaat het om hoe de werknemer *nu functioneert* en of zijn leidinggevende en de organisatie hem in staat stellen optimaal te functioneren. Besproken wordt ook waaraan de werknemer en de leidinggevende moeten werken om het functioneren te verbeteren. Dit kan natuurlijk wel ingebracht worden in het POP-gesprek. In een functioneringsgesprek kan ook besproken worden hoe het staat met de uitvoering van een POP.

In een *beoordelingsgesprek* wordt het functioneren van een werknemer beoordeeld. Hierin kunnen ook de resultaten van het POP besproken worden. Daaraan kunnen consequenties verbonden worden. Zo kan er een afspraak zijn om werknemers die zich erg goed verder ontwikkeld hebben, extra te belonen. Het is zeer de vraag of zo'n afspraak wel gewenst is. Beoordeling van ontwikkeling is lastig. En bovendien zullen toch eerst alle werknemers enige tijd in staat gesteld moeten zijn om aan hun ontwikkeling te werken. En daarvan is in zeer veel bedrijven zeker geen sprake.

De POP-afspraken met de werknemer

De POP-afspraken met de werknemer moeten schriftelijk worden vastgelegd. Daarin moet staan:

- aan welke kwaliteiten gewerkt wordt, hoelang en op welke manier (scholing, loopbaanadvies). Aan te bevelen is dat werknemers vooral hun sterke kanten verder ontwikkelen, dat motiveert en daarin worden zwakke kanten vaak ook meegenomen. Bovendien dienen er ook niet-functiegerichte activiteiten in het plan opgenomen te worden.