

## Het ontwikkelingsgesprek of POP-gesprek

### Wat is een POP-gesprek?

POP staat voor **Persoonlijk OntwikkelingsPlan**. In het POP-gesprek maken medewerker en leidinggevende afspraken over de ontwikkeling van de medewerker.

Een POP is een plan waarin staat hoe iemand zich op korte termijn verder gaat ontwikkelen in de huidige functie of op langere termijn in een toekomstige functie.

In een POP-gesprek gaat het over ontwikkeling in brede zin:

- verandering in het takenpakket;
- oefenen met specifieke vaardigheden;
- coaching op bepaalde onderdelen;
- het volgen van een training of opleiding;
- deelname aan projecten, meelopen op een andere afdeling, participeren aan intervisiemomenten of lerende netwerken, ...

### Let op: De 'O' van POP

De 'O' in POP staat voor '**ontwikkeling**' en niet voor 'opleiden'. Opleiden is één van de vele methoden voor de ontwikkeling van medewerkers. Andere zijn bijvoorbeeld coachen, deelname aan projectgroepen en stages. Leidinggevendenden zullen dan ook met de ontwikkelingsvraagstukken van hun medewerkers creatief moeten omgaan en ook gebruik moeten maken van in de organisatie aanwezige deskundigheid.

### Voordelen van POP-gesprekken zijn:

- POP-gesprekken zijn een sturingsmiddel om organisatiedoelen en medewerkersdoelen met elkaar te verbinden.
- Voor medewerkers wordt het mogelijk om zelf sturing te kunnen geven aan de eigen ontwikkeling. Dit werkt motivatie verhogend.
- De organisatie heeft expliciete aandacht voor de professionele en persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers.
- Er worden concrete afspraken gemaakt over persoonlijke ontwikkeling. Leerbehoeften van medewerkers worden in kaart gebracht en aangescherpt om aansluitend actie(s) te ondernemen.
- De werkplek wordt ook een leerplek.
- De organisatie wordt een aantrekkelijke werkgever. Kansen op opleiding en op professionele ontwikkeling worden als belangrijk troeven ervaren door sollicitanten.

### Nadelen zijn:

- POP-gesprekken kosten tijd en geld.
- De resultaten zijn vaak pas op de langere termijn te verwachten.
- Het vraagt bereidheid om te investeren in ontwikkeling van mensen.

- POP-gesprekken hebben consequenties voor de managementstijl.
- POP-gesprekken kunnen onzekerheden op leveren bij medewerkers.

### Welke mogelijkheden zijn er om POP-gesprekken te integreren in de personeelsgesprekken/cyclus?

Verschillende vormen zijn mogelijk. Organisaties bepalen zelf het belang van de gesprekken en de hoeveelheid tijd die ze eraan willen besteden.

1. **Aparte POP-gesprekken** (naast andere gesprekken zoals functionerings- of beoordelingsgesprekken)  
Voordeel: expliciete aandacht voor persoonlijke ontwikkeling  
Nadeel: tijd
2. **Integratie van POP in de bestaande cyclus** (door bijvoorbeeld bij de functionerings- en beoordelingsgesprekken een kopje "POP" toe te voegen).  
Voordeel: minder gesprekken en duidelijke koppeling met organisatiedoelen  
Nadeel: kans op ondersneeuwen

### Aandachtspunten voor de medewerker

#### Bereid je voor op het ontwikkelingsgesprek:

1. Gebruik de personeelsinstrumenten van je organisatie hierbij als **hulpmiddelen**:
  - de schriftelijke aankondiging of handleiding bij het POP- gesprek
  - het POP-formulier ( of PAP-formulier
  - je functiebeschrijving of competentieprofiel
  - Is dit een vervolggesprek op een eerder gehouden POP-, functionerings- of beoordelingsgesprek? Neem dan de daaruit voortvloeiende afspraken mee in dit gesprek.
2. Stel jezelf volgende **vragen**:
  - Waar ben ik goed in?
  - Wat doe ik graag?
  - Gebruik ik dat in mijn huidige functie?
  - Wat kan ik doen om mijn functie beter te vervullen?
  - In welke richting wil ik me verder ontwikkelen?
  - Wat zijn mijn ambities (wat wil ik over vijf of tien jaar bereikt hebben?)
  - Wat wil ik daarvoor leren?

Nog meer inspiratie?

mini-checklist rond de vraag '**zou het goed zijn als ik weer ga leren?**'

<http://www.rwi.nl/Content2.aspx?PGID=774cab8c-c5b8-487c-b494-49458e22e992>)

## Aandachtspunten voor de leidinggevende

### Rol van de leidinggevende

- De leidinggevende heeft een cruciale rol in het POP-gesprek. Je speelt actief in op de talenten en capaciteiten van de medewerker en koppelt hieraan ontwikkelingsmogelijkheden en loopbaankansen die de organisatie nu en in de toekomst biedt.
- Voor het voeren van een succesvol ontwikkelingsgesprek is het noodzakelijk dat een leidinggevende:
  - een positieve grondhouding heeft ten aanzien van ontwikkelen en opleiden;
  - inzicht heeft in de manier waarop de organisatie zich ontwikkelt;
  - in staat is duidelijk aan te geven wat de organisatie van de medewerker verwacht;
  - openstaat voor de wensen en ambities van de medewerker;
  - in staat is de capaciteiten en ambities van de medewerker te koppelen aan de mogelijkheden die de organisatie biedt;
  - een afweging weet te maken tussen de belangen van de organisatie en de belangen van de medewerker.

### Vorbereiding van het POP-gesprek

Overwegingen van de leidinggevende:

- Hoe ontwikkelt de organisatie zich in de komende jaren?
- Welke kwaliteiten heeft de medewerker nu?
- Welke competenties zijn nodig voor diens huidige functie?
- Hoe gaat die functie zich ontwikkelen?
- Welke competenties zijn nodig voor de toekomstige functie?
- Zijn er andere functies waarvoor ik deze medewerker geschikt acht?

### Tips voor het opstellen van het POP

1. **Duidelijke communicatie** rond wat er ontwikkeld moet worden, op welke manier en wanneer de medewerker hiertoe zal komen en wat het uiteindelijke resultaat zal zijn.
2. **Praktische afspraken** rond de **tijd** die beschikbaar is voor leren en opleiding. Bespreek ook de **kostprijs** van de geplande leeractiviteiten in relatie tot het beschikbare opleidingsbudget.