

Maak medewerkers blij met een POP



Uw organisatie moet steeds inspringen op ontwikkelingen om gezond en succesvol te blijven. Of dat lukt, is grotendeels afhankelijk van de medewerkers. Om alle uitdagingen aan te kunnen, moeten zij zich blijven ontwikkelen. Een beproefd instrument daarvoor is het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Hiermee helpt u medewerkers gericht aan hun ontwikkeling te werken én hun waarde voor de organisatie te vergroten.

Met een [persoonlijk ontwikkelplan \(POP\)](#) kunt u gericht werken aan de individuele ontwikkeling van iedere medewerker. Zo kan iedereen een rol vervullen die grote toegevoegde waarde heeft voor de organisatie én die hem persoonlijk goed ligt.

Ontwikkeling als arbeidsvoorwaarde

Het is belangrijk dat uw organisatie aantrekkelijk blijft, voor klanten en opdrachtgevers, maar ook voor uw medewerkers. Dit kan op verschillende manieren.

U kunt concurrerende lonen bieden, een fraai pakket aan arbeidsvoorwaarden, veel flexibiliteit en natuurlijk een prettige werksfeer met een goed teamgevoel. Maar voor veel werknemers zijn ontwikkelingsmogelijkheden ook absoluut onmisbaar. Ontwikkelingskansen zijn als arbeidsvoorwaarde goud waard.

Ontwikkeling als geluksfactor

De meeste medewerkers willen graag groeien in hun werk en staan open voor nieuwe ervaringen. Ontwikkeling zorgt voor de broodnodige uitdaging in het werk. En dat is voor vrijwel iedere medewerker nodig om te voorkomen dat het werk een sleur wordt.

Ieder lid van uw team is anders en ontwikkelt zich op een andere manier. De één zoekt altijd de volgende uitdaging, de ander wil juist verdieping in zijn functie. Aandacht voor individuele ontwikkelingen in het team is dus onmisbaar.

Ontwikkeling als afscheid

Een medewerker en de organisatie kunnen ook volledig verschillende ontwikkelingsbehoeften hebben. Dan is het meestal beter als hun wegen zich scheiden (op termijn). Dat hoeft niet dramatisch te zijn: als een medewerker en u dit constateren, kunt u positief afscheid nemen.

Het kan voorkomen dat medewerkers willen doorgroeien in een richting waar uw organisatie simpelweg geen behoefte aan heeft. Dan kan het ontwikkeldoel zijn: kansen creëren op de arbeidsmarkt, dus buiten uw organisatie. Het doel van de werknemer is dan uiteindelijk om te vertrekken.

Dit betekent niet dat zijn ontwikkeling voor uw organisatie nutteloos is. Het kan de loyaliteit die hij voelt vergroten en hij kan daardoor ook een goede ambassadeur zijn voor uw organisatie – zelfs nadat hij uit dienst is gegaan.

Daarnaast kunt u in bepaalde gevallen de ontwikkelkosten van de transitievergoeding aftrekken.

Transitievergoeding

Kosten die de werkgever heeft gemaakt voor activiteiten die de inzetbaarheid van de werknemer zijn in bepaalde gevallen [aftrekbaar van de transitievergoeding](#).

Per 1 juli 2020 kan de werkgever ook kosten gericht op een bredere inzetbaarheid van de werknemer binnen de eigen organisatie, bijvoorbeeld met het oog op een andere functie, op de transitievergoeding in mindering brengen. Vaak gaat het om scholingskosten.

Daarnaast heeft het kabinet in de Tijdelijk noodmaatregel behoud werkgelegenheid (NOW) een inspanningsplicht opgenomen om werknemers te stimuleren deel te nemen aan scholing. Deze scholingskosten kan de werkgever ook in mindering brengen op de transitievergoeding.

Ontwikkeling als noodzaak

Niet iedere medewerker staat te springen als u hem vraagt om iets nieuws te proberen, een cursus te volgen of zich extra te laten begeleiden. Hij ziet niet dat hij bepaalde zaken kan verbeteren of hij vindt bijvoorbeeld de doelen die u stelt niet zinvol

Maar, medewerkers die stilstaan in hun kunnen, komen in hun loopbaan niet vooruit. Met een beetje geluk kunnen ze hetzelfde werk blijven doen. Maar ook hun werkzaamheden zullen wel eens veranderen – gedreven door ontwikkelingen van buiten. Het wordt daardoor op den duur voor deze medewerkers zelfs onmogelijk om hun huidige baan te behouden. Als u dit goed uitlegt aan medewerkers zullen zij eerder de noodzaak voelen om zich te ontwikkelen.

Ontwikkeling is goed voor de carrière

Veel medewerkers willen graag af en toe een stap maken, in salaris, verantwoordelijkheid of werkinhoud. Bovendien kunnen de ontwikkeling en de nieuwe kansen die hij daardoor krijgt hem ook veel positieve energie geven, wat zijn werk vaak ten goede komt.

Laat ontwikkeling niet op zijn beloop

Maar, als u de ontwikkeling van medewerkers gewoon op zijn beloop laat, zult u zien dat mensen vooral reageren op veranderingen. Dat betekent in de praktijk dat de ontwikkeling altijd net achterloopt op die omstandigheden. Dat kan ook voor een medewerker frustrerend zijn.

Als u vooruitkijkt naar de veranderingen waarmee uw organisatie de komende jaren te maken zal krijgen, kunt u de ontwikkeling van medewerkers alvast in gang zetten. Tegen de tijd dat u met de nieuwe uitvinding aan de slag gaat, hebben uw medewerkers alle benodigde kennis en vaardigheden al in huis. Ze kunnen dan meteen op de vernieuwing inspringen. En dat wordt in de regel als positief ervaren

Kies de ontwikkelmethode die bij uw werknemer past

U kunt geen ontwikkeling afdwingen die niet bij uw medewerker past. Bovendien zal een medewerker zich veel sneller ontplooiën als hij ziet dat het hem lukt om zijn ontwikkeldoelen te halen.

Bij ontwikkeling denken veel leidinggevend en medewerkers aan opleidingen, trainingen en cursussen. U kunt dit echter ook veel breder opvatten. Alles wat een medewerker doet om zijn functioneren te verbeteren en zijn arbeidsmogelijkheden te vergroten, is immers ontwikkeling. Kies daarom samen met de medewerker de ontwikkelingsmethode die bij hem past.

3 overkoepelende ontwikkelingsmethoden

Scholing

Scholing is vaak een prima manier om de ontwikkeling van een medewerker een flinke zet te geven. Dit kan in uiteenlopende vormen: van een volledige opleiding via zelfstudie of e-learning, tot een eenmalige groepstraining. Zo kan een medewerker kennis opdoen of vaardigheden oefenen.

Begeleiding

Begeleiding is een andere methode om bewust aan ontwikkeling te werken. Dit kan in de vorm van officiële coaching, begeleiding door een collega of bijvoorbeeld het vragen en geven van feedback. Begeleiding kan goed intern en extern worden gegeven, en zowel door professionals als door collega's. Het kan ook meer of minder formeel van aard zijn.

Taken

Sommige mensen zijn theoretisch ingesteld. Zij leren goed van papier of als ze iets wordt verteld. Anderen leren juist goed door te doen. Iets nieuws uitproberen, zelf fouten maken en oplossingen vinden is voor hen het beste. Zij ontwikkelen zich snel door nieuwe taken of een andere functie op te pakken. Dit gaat vaak goed in combinatie met begeleiding op de werkplek.

POP is niet altijd passend

Een POP kan een waardevol instrument zijn. Toch past het niet bij elke medewerker en iedere situatie. Zet u het dan toch in, bijvoorbeeld omdat dit nu eenmaal standaard gebeurt, dan zal het weinig effectief zijn. Er zijn diverse situaties waarin een POP weinig zinvol is:

- De medewerker is niet gemotiveerd om aan zijn eigen ontwikkeling te werken. Hij moet het POP echt zelf uitvoeren. Als hij zich daarvoor niet wil inzetten, zal het weinig resultaat opleveren.
- Als u de medewerker een POP laat opstellen en hem bij de uitvoering aan zijn lot overlaat, gaat het vaak mis. Geregeld samen evalueren en vervolgstappen afstemmen is een voorwaarde voor succes.
- Ieder POP moet aanhaken bij de strategie van de organisatie. Anders ontwikkelen medewerkers zich in alle richtingen, zonder dat dit bijdraagt aan de organisatie.
- Een POP werkt alleen als er concrete en meetbare ontwikkeldoelen zijn. Zaken die moeilijk meetbaar zijn, zoals de instelling of werkhouding van een medewerker, moet u dus toch proberen meetbaar te maken. Anders zijn ze niet geschikt voor een POP.

Hoe ziet een POP eruit?

Hoe ziet een persoonlijk ontwikkelingstraject er nu precies uit? En wat moet er dan allemaal in een persoonlijk ontwikkelingsplan staan?

Ieder traject kan verschillend worden vormgegeven. Ook de bijbehorende acties kunnen heel anders zijn: van een opleiding tot de opdracht om vaker feedback te vragen aan collega's. Toch bestaat elk traject – [en daarmee ook ieder plan \(tool\)](#) – in de praktijk uit dezelfde stappen.

Stappen POP

Het is goed om in het POP achtereenvolgens de volgende zaken in kaart te brengen:

- Waar staat de medewerker op dit moment? Hierbij gaat het om zijn huidige functie, werkzaamheden en verantwoordelijkheden. Het is goed om ook aandacht te besteden aan zijn sterke kanten, talenten en vaardigheden.
- Wat zijn de wensen van de medewerker voor zijn loopbaan? Daag hem uit dit te vertalen naar concrete en meetbare ontwikkeldoelen. Bijvoorbeeld: ik wil over een jaar de stap maken naar een leidinggevende functie.
- Welke acties onderneemt uw medewerker om deze doelen te bereiken en op welke termijn? Vraag hem om hierbij ook aan te geven welke hulp hij daarbij graag krijgt.

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl