



Kasgroeit

Stappenplan POP-gesprek

Stappenplan POP-gesprek

Stap 1. Een goede voorbereiding is het halve werk

Het is belangrijk dat zowel de leidinggevende als de medewerker zich goed voorbereiden op het POP gesprek. Door een goede voorbereiding kan je tijdens het gesprek concrete afspraken maken. Vraag je medewerker om vooraf na te denken over deze vragen:

- Wat gaat er goed in mijn functie en wat kan er beter?
- In welke ontwikkelfase zit ik in deze functie:
 - Junior; ik moet nog veel leren, het werk is uitdagend, er is veel ruimte voor groei en ontwikkeling
 - Vak volwassen; er is sprake van routine, er zijn nog wel verbeterpunten, maar er moet ook aandacht zijn voor voldoende uitdaging
 - Senior, het werk gaat me makkelijk af, hoe blijf ik gemotiveerd en kan ik meer bijdragen aan het bedrijf?
- Waar liggen mijn ambities, Wil ik doorgroeien naar een andere functie?
- Wat voor concrete acties leidt je af uit de antwoorden op deze vragen?
- Om jou en je werknemer meer inzicht te geven in de persoonlijkheid en ontwikkelbaarheid van de werknemer kun je hem een assessment laten invullen. Als Kasgroeit een POP-gesprek begeleidt gebruiken we vaak het Talent Development Assessment van Ixly.

Ook jij als leidinggevende denkt na over de kwaliteiten en de ontwikkelpunten van je medewerker. Als leidraad kan je dezelfde vragen beantwoorden als de medewerker. Welke doorgroeimogelijkheden zie je voor deze medewerker, nu of in de toekomst? Op basis van het bovenstaande stel je beiden een lijstje met gesprekspunten op. Dat lijstje stuur je een week voor het gesprek naar elkaar toe. Op die manier kunnen jij en je werknemer zich goed voorbereiden op het gesprek.

Stap 2. Ga het gesprek aan

Het POP-gesprek is een open gesprek en gelijkwaardig gesprek. Geef je werknemer de ruimte om zijn ambities en verbeter- en ontwikkelpunten te presenteren. Laat hem daarbij uitpraten, vraag door en check door een korte samenvatting of je zijn standpunt goed begrepen hebt. In dit deel van het gesprek geef je nog geen inhoudelijke reactie.

Als de medewerker aan het woord is geweest, vertel je hoe jij zijn functioneren ziet en welke mogelijkheden je ziet voor verdere ontwikkeling. Heeft jouw medewerker de ambitie om door te groeien, bespreek dan welke mogelijkheden er zijn binnen je bedrijf.

Samen benoem je vervolgens enkele ontwikkel doelen waarvan zowel je werknemer als je bedrijf voordeel hebben. Om die te realiseren, maak je concrete afspraken over ontwikkelactiviteiten. De stap van gezamenlijke doelen naar concrete afspraken moet je niet onderschatten. Het kan soms goed zijn om hiervoor een aparte vervolgspraak te maken.

Vaak denk je als eerste aan een opleiding wanneer je het hebt over ontwikkelen of groeien in je functie. Maar er zijn veel meer mogelijkheden. Je zou bijvoorbeeld kunnen denken aan meelopen met collega's, een excursie of een stage bij een collega-bedrijf en allerlei andere vormen van leren op de werkvloer (link naar tool leren op de werkvloer).

Stap 3. Leg de afspraken vast

Je rond het gesprek af door de afspraken die jullie samen maken op papier te zetten. Een handig hulpmiddel daarbij is het POP formulier. ([link naar ons formulier opnemen](#))

De afspraken leg je vast volgens het SMART-principe:

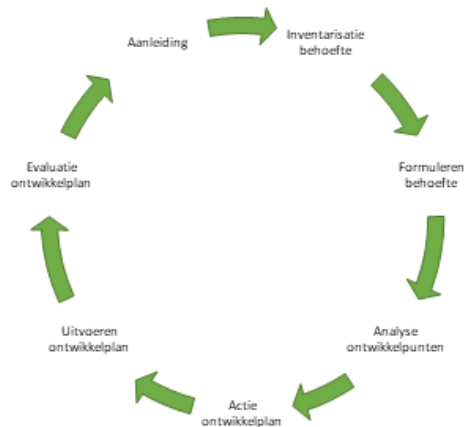
- Specifiek: is het voor beiden duidelijk wat je precies bedoelt?
- Meetbaar: Kan je objectief vaststellen of het doel bereikt is?
- Acceptabel: staan beide partijen er volledig achter?
- Realistisch: zijn de doelen werkelijk haalbaar, is het niet te ambitieus?
- Tijdgebonden: spreek ook met elkaar af wanneer het klaar moet zijn.

Het definitieve Persoonlijke Ontwikkel Plan met daarin alle afspraken kan je zien als een 'ontwikkelingscontract' tussen jou en je werknemer. Je werknemer zet zich in om de gestelde doelen te behalen, terwijl jij als leidinggevende je best doet om hem daarbij te ondersteunen. Voor je bedrijf is het belangrijk dat werknemers zich voortdurend blijven ontwikkelen. Maak er daarom een jaarlijkse gewoonte van om met je medewerkers een POP te maken . Hierdoor worden werknemers blijvend uitgedaagd, wat bijdraagt aan hun motivatie en inzet. En groeien hun vaardigheden en competenties mee met de ontwikkelingen die spelen binnen jouw bedrijf. Wil je hulp bij het voeren van POP gesprekken, neem contact op met één van onze adviseurs opleiding en ontwikkeling.

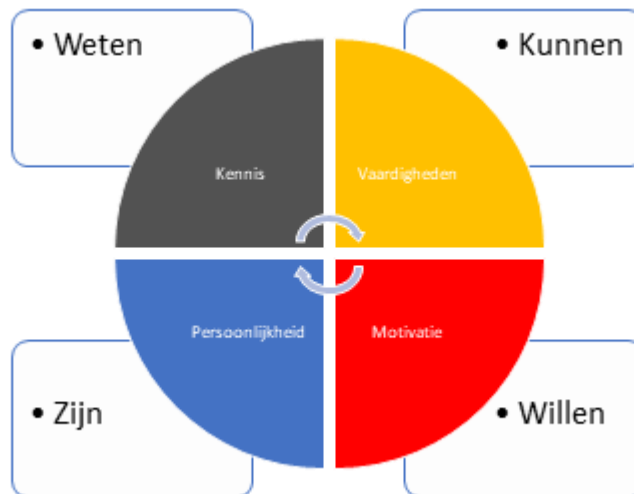
Stappen om te komen tot een Persoonlijk ontwikkelplan:

1. Keuze welk assessment wordt ingezet in overleg met HR, leidinggevende en Kasgroeit.
2. Inlichten werknemers. Samen met HR, leidinggevende voorlichten van de werknemers over het doel en de functie van het assessment/trainingsprogramma. Dit kan individueel of de gehele groep in 1 keer.
3. Uitzetten assessment bij de werknemers.
4. Uitkomst assessment bespreken met de werknemer als de werknemer hier geen bezwaar tegen heeft kan de leidinggevende of HR hierbij aanwezig zijn. Een andere optie is dat de werknemer zelf de uitkomsten bespreekt met HR/leidinggevende.
5. In overleg met HR/leidinggevende/Kasgroeit/werknemer worden de individuele leerdoelen en hoe deze te bereiken vastgesteld en vastgelegd in het POP.
6. Start met het uitvoeren van het persoonlijk ontwikkelplan.
7. HR/leidinggevende bespreken regelmatig het POP met de werknemer.
8. HR/leidinggevende/Kasgroeit evalueren de voortgang van de POP.

Persoonlijk ontwikkelplan schematisch in beeld



Competentie gericht opleiden:



Talent Development Assessment van Ixly

Het Talent Development Assessment geeft een breed beeld van de kandidaat. Het rapport geeft inzicht in de kwaliteiten, valkuilen, competenties, leerstijl, carrière waarden en drijfveren. Daarnaast omvat het assessment een zelfbeoordeling van de eigen competenties. Tot slot bevat het rapport een aantal reflectievragen voor de werknemer, waarbij er wordt gekeken naar de eigen ontwikkeling. Tijd om in te vullen: circa 40 - 60 minuten.

<https://www.ixly.com/nl/tests-talent-development-assessment>

[Eigen regie op leren en ontwikkelen](#)

Stimuleren van eigen regie op leren en ontwikkelen



Kasgroeit
Werken, leren en ontwikkelen in de glastuinbouw

Kasgroeit

Kasgroeit adviseert over werken, leren en ontwikkelen in de glastuinbouw en is aanspreekpunt voor toekomstige en huidige werknemers & werkgevers. Kasgroeit is gesprekspartner en brengt bedrijven en studenten bij elkaar voor stages, helpt bij het invullen van vacatures, HR-beleid, loopbaanontwikkeling, scholing en leren op de werkplek. Wij voeden de glastuinbouwsector met enthousiaste en vakkundige medewerkers, die werken in een prettige omgeving en in een goede relatie met hun werkgever.

Ga naar www.kasgroeit.nl voor meer informatie.



Kasgroeit

Louis Pasteurlaan 6
2719 EE Zoetermeer

Meer weten?

Wil je weten wat Kasgroeit nog meer voor je kan betekenen?

kasgroeit.nl