

Persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP)

Een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) is een hulpmiddel om bij te dragen aan de persoonlijke ontwikkeling van een individu. Je analyseert de huidige sterktes en ontwikkelingspunten, maakt concrete afspraken, voert deze uit en evalueert de stand van zaken. Je creëert diepgaande groeimogelijkheden als je POP als een cyclisch systeem inbouwt in je werking.

Als gevolg van het maatwerkdecreet en het decreet LDE (2015) leggen organisaties binnen de sociale economie expliciet nadruk op het werken met persoonlijke ontwikkelingsplannen. Een POP biedt een handig instrument om te werken rond doorstroom.

Het draaiboek '[POP in de sociale economie](#)' biedt een inzicht in een POP-cyclus.

Wat is de rol van de leidinggevende?

Als leidinggevende bied je de nodige ondersteuning bij het opstellen en realiseren van een POP. Je houdt medewerkers een spiegel voor, denkt mee na over hun loopbaan, ... Je bent daarnaast verantwoordelijk om de ontwikkeling van individuele medewerkers af te stemmen op de noden van het team. Tip: gebruik een teammatrix ter ondersteuning. De teammatrix geeft inzicht in leer- en ontwikkelbehoeften van de medewerker, het team en de organisatie. Het biedt m.a.w. inzichten tijdens de analysefase van een POP-cyclus. Bovendien is een teammatrix een hulpmiddel om individuele behoeften van medewerkers en teambehoeften af te stemmen.



Praktijkvoorbeeld

Een leidinggevende gebruikt de teammatrix tijdens POP-gesprekken. Achteraf is hij verbaasd dat er zoveel betrokkenheid is bij de medewerkers om een taak op zich te nemen of bij te leren.



Praktijkvoorbeeld

Het team krijgt veel schilderopdrachten. De leidinggevende bevraagt tijdens een POP-gesprek of medewerkers deze taak willen leren. Team- en ontwikkelingsdoelen worden zo op elkaar afgestemd.