

Persoonlijk Ontwikkel Plan voor medewerkers

Inleiding

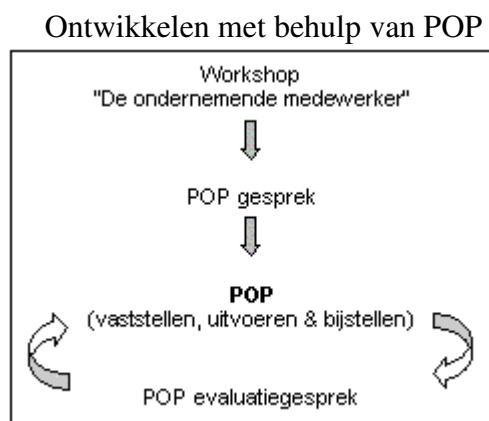
Arduin is continu in beweging. Continu op zoek naar nieuwe wegen om de kwaliteit van leven van mensen met een verstandelijke beperking te verbeteren.

De bijdrage en inbreng van alle medewerkers van Arduin, en dus ook van jou, is hierbij onmisbaar.

Om je te ondersteunen in je werk bij Arduin, hanteert Arduin het systeem dat iedere medewerker zijn persoonlijke ontwikkeling ter hand neemt via een Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP).

Doel van het POP is je persoonlijk te ondersteunen in je ontwikkeling. Met POP krijg de gelegenheid om met begeleiding te werken aan je ontwikkeling op verschillende gebieden binnen je werk.

In deze brochure kun je verder lezen hoe het POP proces eruit ziet. We hopen dat je enthousiast raakt en wensen je alvast veel succes met jouw POP!



Ontwikkelen met behulp van POP

Ontwikkeling.

In het POP ga je in gesprek met je coach over jouw persoonlijke ontwikkeling binnen je loopbaan. Ontwikkeling in je loopbaan is groei: een verbreding en verdieping van je kennis, vaardigheden en gedrag om cliënten optimaal te kunnen ondersteunen.

Persoonlijk

Allereerst sta je in het POP stil bij vragen als: Wat is mijn grootste uitdaging in mijn werk op dit moment? Wat bezielt mij in mijn werk, wat motiveert mij? Wat geeft me energie? Welke vaardigheden zou ik nog verder willen ontwikkelen? Welke kennis denk ik in de nabije toekomst nodig te hebben? En ook: Waar liggen mijn ambities op de langere termijn?

Het ontdekken van je persoonlijke ontwikkelpunten is niet altijd gemakkelijk. Om je hierbij te ondersteunen, volg je allereerst de workshop.

Competentie

Er is een lijst van competenties samengesteld die essentieel zijn om de visie van Arduin te realiseren. Een competentie beschrijft het vereiste gedrag, kennis en vaardigheden.

POP

In het POP proces leg je je persoonlijke ontwikkelingsvragen naast de door Arduin gevraagde competenties. Waar sta je: wat kun je al goed en waarin wil je je nog verdiepen?

Je maakt een keuze in welke competentie je je verder wilt ontwikkelen. Hierover maak je vervolgens afspraken met je coach.

Ondersteuning

Je wordt bij de uitvoering van je POP ondersteund door Arduin. Naast de workshop ontvang je een aantal POP uren: uren die je mag besteden aan je POP. Verder kun je uit verschillende mogelijkheden kiezen om met je plan aan de slag te gaan. Je coach is degene die je begeleidt in je POP proces.

Daarnaast vragen we van jou ook een investering. We hopen dat je wilt investeren in inzet, openheid, tijd, energie en creativiteit om te werken aan je persoonlijke ontwikkeling en groei in je werk. Op de volgende pagina's kun je meer lezen over de verschillende fases in het POP proces.

POP Proces

POP workshopdag:

Samen met 20 andere medewerkers van Arduin, volg je de workshop. Deze workshop wordt verzorgd door TAO, een extern trainingsbureau uit Vlissingen. Het doel van de workshop is om je te helpen een keuze te maken voor een richting waarin je je wilt ontwikkelen. In de workshop werk je toe naar een eerste opzet van je Persoonlijk Ontwikkel Plan. Deze worden binnen Arduin verzorgd en aangemerkt als werktijd/extra uit te betalen studie-uren.

POP gesprek

Binnen 3 weken na afloop van de workshop heb je het eerste POP gesprek met de coach. Je coach maakt hiervoor de afspraak. Samen bespreek je het verloop van de workshop, welke competentie(s) je hebt gekozen en stelt een actieplan op om te bepalen hoe je gaat werken aan de gekozen ontwikkelpunten. Arduin heeft hiertoe verschillende actie mogelijkheden in kaart gebracht. Je coach beschikt over het volledige overzicht met mogelijkheden.

POP tool

Naast jezelf, hebben de coach en PO&O toegang tot de POP tool. Zo kan het opleidingsaanbod en vacaturebeleid worden afgestemd op POP wensen van medewerkers.

Uitvoeren

In een logboek leg je kort verslag over je acties. Dit kan via je PipA. Het is belangrijk om regelmatig te reflecteren. Je denkt dan na over hoe je een bepaalde situatie hebt aangepakt en waarom je het op die manier hebt gedaan.

Naast eventuele tussentijdse informele afspraken, heb je 1x per jaar een POP evaluatie gesprek met de coach. Via de POP alert krijg je een herinnering om dit gesprek te plannen.

Evaluatie

Vanuit de organisatie zal ook een evaluatie plaatsvinden van het POP proces. De evaluatie krijgt vorm in vragenlijsten en gesprekken met medewerkers.

We nodigen je van harte uit om ons ook tussendoor te laten weten wat je ervaringen zijn.

Begrippen- en afkortingenlijst

POP

Persoonlijk Ontwikkel Plan. Het POP is verplicht voor alle medewerkers van Arduin. Het is een continu proces van aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker.

POP werkmap

Een verslaglegging van het POP proces van een medewerker. Het POP werkmap bestaat uit werkbladen van de workshop, een POP tool, een logboek en een evaluatieverslag.

POP tool

Via de tool voor POP gesprekken krijgt men een overzicht van de informatie met betrekking tot de eigen POP. Hierin is te zien op welke datum men de POP workshopdag heeft gevolgd, op welke data er POP gesprekken geregistreerd staan en of er een voorgeschiedenis is. Deze tool is bereikbaar via je PipA. (hiervoor heb je een login en een wachtwoord.)

Competentie

De combinatie van de kennis, de vaardigheden en het gedrag dat vereist is voor zowel het succes van de organisatie als van de medewerker.

Actie overzicht

Een overzicht met keuzemogelijkheden voor actie- en leervormen om aan het POP te werken.

POP uren

Het aantal uren dat je mag besteden aan het uitvoeren van het POP. Deze uren worden als extra uitbetaald. Per 2 jaar kan je 10 betaalde uren besteden aan cursussen en opleidingen die voortvloeien uit je POP.

Handleiding POP tool

Via de website van Arduin kun je de handleiding voor je POP tool downloaden. Ga hiervoor naar www.arduin.nl en klik op de link "Medewerkers". Via de knop PiPa kun je inloggen op je persoonlijke pagina. Als je in de lijst kiest voor "POP gesprekken" vindt je bovenaan de pagina de handleiding voor de POP tool.

POP gesprek

In het POP gesprek komt onder andere aan de orde;

Het kunnen functioneren van de medewerker in relatie tot ondersteuningswensen van de cliënt(en) die hij/zij ondersteunt, loopbaanontwikkelingsperspectieven (hierbij wordt gewezen op de mogelijkheid van een loopbaanadvies 1 maal per 4 jaar), inzet van toegekende POP uren en scholingsmogelijkheden en het bespreken van mogelijkheden om werk en privé beter op elkaar af te stemmen.

PO&O, versie jan 09