

Reflect Personeelsadvies

Aandacht voor Ontwikkeling – Burn-out Preventie – Vitaliteit



Talentontwikkeling

Een Persoonlijk Ontwikkel Plan (oftewel POP) is een overeenkomst tussen leidinggevende en medewerker. Het is de bedoeling een medewerker in de gelegenheid te stellen zich zowel persoonlijk als professioneel te ontwikkelen. Centraal staat de vraag wat een medewerker nodig heeft om – zowel nu als in de nabije toekomst – effectief en met plezier te kunnen blijven functioneren.

Zo kunnen enerzijds organisatiedoelen en anderzijds persoonlijke ambities goed op elkaar worden afgestemd. In feite ontstaat zodoende een leerproces, waarbij de voortdurende ontwikkeling van de medewerker en de doelen van het bedrijf hand in hand gaan.



Ontwikkelgesprekken

Onze adviseurs kunnen u ondersteunen bij het opzetten van een Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP) en het voeren van ontwikkelgesprekken. Dit kan bijv. opgestart worden enige tijd voordat u een medewerker aanstelt in een andere – soms hogere – functie en, als het niet anders gaat, ook direct daarna.

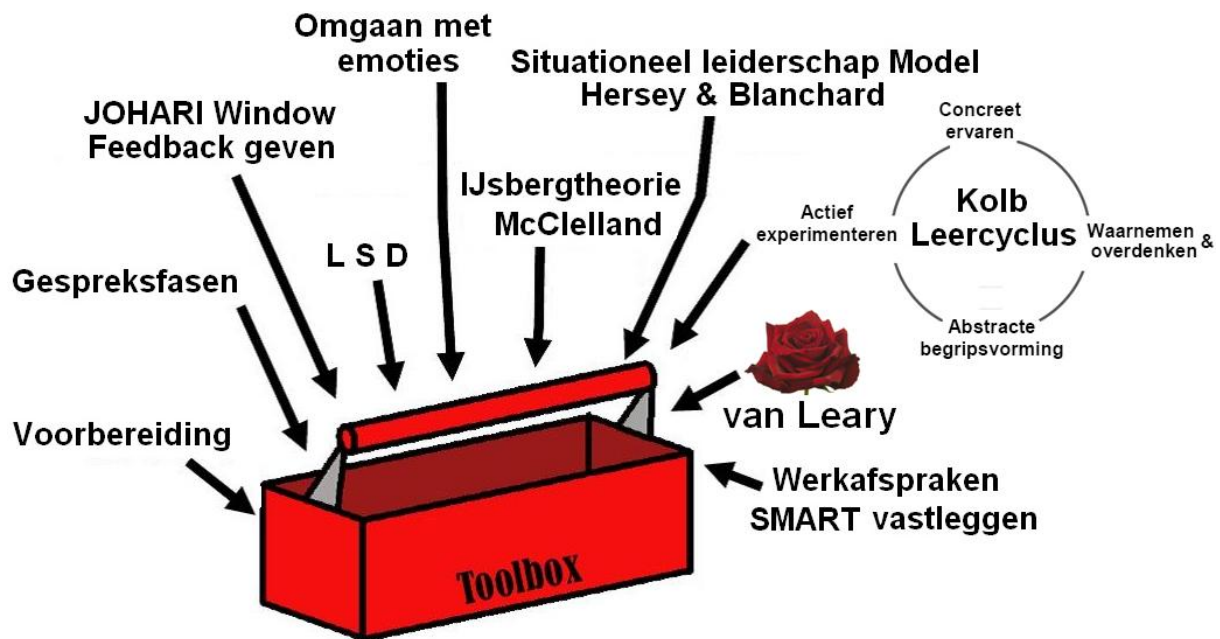
Een POP wordt ook veel gebruikt als follow-up van de beoordelingscyclus. De bijbehorende gesprekken zijn wellicht een van de belangrijkste instrumenten in het kader van talentontwikkeling en performance management.

Doelgroep: leidinggevenden

Deze dienst is bestemd voor leidinggevenden die de ontwikkeling van hun personeel willen stimuleren. Het ontbreekt hen echter nog aan de tools om dit op een gestructureerde manier te doen. Een POP-traject start vrijwel altijd met een goed gesprek tussen leidinggevende en medewerker. Om het effect van dit onderhoud te versterken – en ter kennismaking met Reflect – bieden wij u [gratis een gedragsprofiel](#) aan voor een van uw medewerkers. Daarmee kan Reflect u helpen om het gesprek goed op gang te brengen.

Doel: ontwikkeling stimuleren

In principe hoeft een leidinggevende niet elke gesprekstool te beheersen op het niveau van een vakbekwame HR adviseur. Het is echter nodig dat men al doende de handigheid ontwikkelt om situationeel de juiste tool(s) toe te passen.



Zodoende kunnen werkgever en medewerker hun verwachtingen beter op elkaar afstemmen, waarbij een leidinggevende bijv. belangrijke teamafspraken effectiever kan aansturen. In de praktijk betekent dit dat men voortdurend en gericht kan inspelen op de leercyclus en de ondersteuningsbehoefte van uw medewerkers. Dit bevordert niet alleen ieders groeipotentieel, maar versterkt tevens de kwaliteit van dienstverlening (imago), de onderlinge samenwerking, het werkplezier en daarmee de organisatiecultuur.

[Neemt u contact met ons op voor een goed gesprek.](#)