

AAN DE SLAG MET POP



Dienst Justis
Ministerie van Veiligheid en Justitie



De Dienst Justis stelt dat vakmanschap (vakvrouwschap!) op alle niveaus en in alle medewerkers aanwezig is. De organisatie koestert en onderhoudt dat en blijft investeren in de persoonlijke- en professionele ontwikkeling van haar professionals. Leidinggevenden en medewerkers bespreken deze ontwikkeling in POP gesprekken. Een korte terugblik met Leontien Kist, HRM adviseur en Gé Jenniskens, Coördinator O&F Traject op de aanleiding en doelen van POP binnen De Dienst Justis en op de trainingen en informatiebijeenkomsten.

De zaag scherp houden

'Persoonlijk- en professionele ontwikkeling gaat niet vanzelf. Je moet er voor openstaan, inspiratie hebben, weten wat je wilt en kritisch naar jezelf durven kijken', begint Gé. 'Dat vergt een voortdurende inspanning van ons allemaal, ons blijven ontwikkelen, leren te reflecteren en kennis en ervaring delen en vernieuwen'. 'Onze dienst bevindt zich midden in een proces van dynamisch organiseren', vervolgt Leontien. 'De wensen en eisen die aan de functiehouder 'nieuwe stijl' worden gesteld veranderen continue. Medewerkers dienen zich nog meer bewust te zijn dat zij functioneren in een alsmaar veranderende omgeving, waarin stilstand, achteruitgang betekent. Continue persoonlijke- en professionele ontwikkeling is dan ook noodzaak om de functie effectief te kunnen (blijven) vervullen. En natuurlijk veranderen de wensen en ambities van de medewerkers ook. Al deze veranderende vragen, eisen en wensen zijn gespreksonderwerp in het POP-gesprek'.



Stilstand is achteruitgang

Iedere deelnemer aan de trainingen en workshop ontving een POP-map. In het voorwoord van deze map staat dat het POP en de gesprekken hierover het mogelijk maken om op een gestructureerde wijze aan de slag te gaan met de eigen persoonlijke- en professionele ontwikkeling.

'Deze ontwikkeling kan noodzakelijk zijn in het kader van het O&F traject, een organisatieveranderingstraject', aldus Leontien. 'Echter het verder ontwikkelen van competenties als voorbereiding op een nieuwe stap in de carrière, is een ander doel van het POP'. 'Er worden hoge eisen gesteld aan onze producten en onze omgeving wenst dat wij ook producten (door)ontwikkelen. Ook hebben onze klanten de wens meer en meer via internet producten aan te vragen en met medewerkers van de Dienst te kunnen spreken', vervolgt Gé. 'Stilstand is in deze achteruitgang. Gewenste veranderingen moeten steeds sneller worden doorgevoerd. Justis levert al heel goede producten af maar door de verwachtingen van onze opdrachtgevers en klanten zal de lat steeds hoger worden gelegd. De effecten van deze ontwikkelingen voor de individuele medewerker zijn onderwerp van het POP-gesprek'.

Aan de slag met POP

In elf workshops en drie trainingen zijn onze medewerkers en leidinggevenden geïnformeerd over het hoe, wat en waarom van POP. Carol Verheij, de Directeur Dienst Justis, vertelde bij de opening over het nut en de noodzaak van persoonlijke- en professionele ontwikkeling en wensten de deelnemers veel inspiratie en plezier toe. 'Iedere deelnemer ontving een POP-map met daarin voorbereidingsvragenlijsten, formats voor persoonsprofielen en vele, vele opdrachten, waaronder de Persoonlijke successenanalyse en De ideale baan, testen en verwijzingen naar interessante websites, vertelt, Gé. 'Natuurlijk is ontwikkeling een eigen verantwoordelijkheid maar door deze sessies willen wij onze medewerkers in hun ontwikkelproces faciliteren', aldus Leontien aan.

Opdracht Persoonlijke successenanalyse

Met deze opdracht ga je achterhalen wat jouw vaardigheden en eigenschappen zijn. Door een aantal persoonlijke successen te benoemen en te analyseren, krijg je hier zicht op. Deze analyse vindt plaats met de zogenaamde STARR-methode: S = Situatie, T = Taak, A = Actie, R = Resultaat en R=Reflectie.

Doel

Door een aantal persoonlijke successen te analyseren, benoem je de kwaliteiten, die jij daarbij ten toon spreidde. Zo krijg je langs een andere weg (nog meer) zicht op waar jij echt goed in bent.

Werkwijze

Je beschrijft vijf persoonlijke successen. Hiermee wordt het volgende bedoeld: iedere prestatie die jij leverde, waarvan je zelf zegt: "dat heb ik goed gedaan, daar mag ik best trots op zijn!". Het is dus onafhankelijke van wat anderen er van vinden. Deze successen kunnen liggen op verschillende gebieden: je werk, opleiding, hobby, privéleven.

Ook is op een interactieve wijze gediscussieerd over de vorm en inhoud van persoonlijke- en professionele ontwikkeling. 'Zo is deze ontwikkeling zeker niet alléén promotie, aldus Leontien. Voor menig medewerker was het prettig om te horen dat in dit geval het gesprek 'beperkt' zou kunnen blijven tot de pleziervraag. De vraag: 'wat moet er gebeuren zodat jij met nog meer plezier gaat werken?', was voor velen een toch wel geruststellende eye-opener'. Natuurlijk zitten we wel in een verandertraject en wordt verwacht dat je tijdig aan de slag met je ontwikkeling om ook in de nieuwe organisatie succesvol te kunnen zijn', vult Gé met een glimlach aan.

Een goede voorbereiding is het halve werk

In de sessies is veel aandacht besteed aan de voorbereiding. 'Onvoorbereid een POP-gesprek starten, is gedoemd te mislukken', vertelt Leontien. 'Naast de persoonlijke successenanalyse heb ik als deelnemer ook geoefend met de theorie van Ofman. Het beantwoorden van de vraag of er in mijn huidige rol wel voldoende gebruik wordt gemaakt van mijn kernkwaliteiten, was voor mij een tot nadenken zettende vraag'. In deze sessies stond de praktijk van de deelnemers centraal en zij coachten elkaar bij het beantwoorden van vragen als:

- voor welke onderdelen in mijn werk ben ik het meest gemotiveerd?
- waar ben ik goed in en maakt mijn leidinggevende daar voldoende gebruik van?
- waar liggen mijn ambities op de langere termijn?
- wat denk ik in de toekomst nodig te hebben om mijn werk goed te kunnen blijven doen?

Onbekend maakt onbemind

De vragen van de deelnemers aan de workshops en trainingen werden zo veel als mogelijk ter plekke beantwoord. Ook zijn deze vragen (en antwoorden) gebundeld en op ons intranet gezet.

Door het POP in de tijd regelmatig onder de aandacht te brengen bij de medewerkers gaat het meer leven en wordt het 'een blijvertje'. Het uiteindelijke doel van de workshops en trainingen en is dat onze medewerkers met (zelf)vertrouwen de POP-gesprekken gaan voeren en dat zij zich gericht en met enthousiasme gaan inspannen voor de eigen ontwikkeling. 'De eerste gesprekken zijn inmiddels gevoerd en de geluiden die wij horen zijn positief', aldus Gé. 'Wij hebben er vertrouwen in dat onze leidinggevenden en medewerkers continu en gestructureerd in POP-gesprekken concrete afspraken maken over bijvoorbeeld het deelnemen of leiden van een project, het volgen van opleiding, je laten coachen, het deelnemen aan intervisiebijeenkomsten, het voorzitten van een vergadering, het doen van een stage, et cetera. Want de O in POP staat voor ontwikkeling en dat gaat verder dan opleiden', eindigt Leontien dit rondetafelgesprek

Quotes van deelnemers

- de training was heel zinvol, ik heb waardevolle tools aangereikt gekregen.
- waar ik aanvankelijk dacht dat een POP-gesprek voor mij als leidinggevende vooral heel hard werken zou zijn, was snel duidelijk dat de verantwoordelijkheid voor een groot deel bij de medewerker ligt
- wij werden ook erg gestimuleerd zelf na te denken.
- inspirerend, toegesneden op eigen praktijkcasus, goede interactie tussen docent en deelnemers, goed tempo en veel zeer bruikbaar materiaal ontvangen
- hoewel ik middenin een heroriëntatieproces zit en al een aantal tests heb gedaan, was het toch goed om de workshop bij te wonen
- in de training was er voldoende praktijkmateriaal om te bespreken. De trainer zette cursisten vaak op goede spoor en behield de "draad" van de discussies in handen