

SOS INTERNATIONAL

Wéreldhulp door persoonlijke ontwikkeling

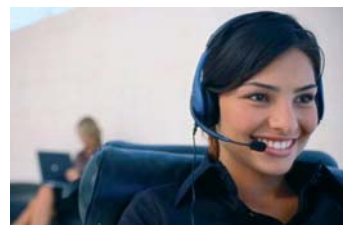


&



SOS International in Amsterdam helpt mensen die in problemen komen, waar ook ter wereld. Dat haar 180 professionals hierin excelleren, blijkt uit diverse klanttevredenheidsonderzoeken. De service is snel (de klok rond), adequaat en emphatisch. Niet voor niets is SOS International in 25 jaar uitgegroeid tot dé onafhankelijke alarmcentrale van Nederland en een begrip in de hele wereld.

SOS International, 100% Wéreldhulp!



Blijf aantrekkelijk!

'Zonder individuele ontwikkeling is er geen organisatieontwikkeling', begint Laura van Schieveen, teammanager HRM. Medewerkers en hun leidinggevende gaan daarom in het POP-gesprek op zoek naar de antwoorden op de volgende vragen:

- wat wil SOS International van de medewerker?
- wat wil die medewerker van SOS International?
- hoe kunnen de wensen en ambities van individuele medewerkers en organisatie op elkaar worden afgestemd?

'Met een POP kunnen medewerkers zelf invloed uitoefenen op hun eigen ontwikkeling en takenpakket. Ook kunnen zij hun talenten uitbreiden en hun kwaliteiten verbeteren', aldus Laura. Omgekeerd krijgt de organisatie inzicht in de ambities en talenten van de medewerkers en kan zij deze vervolgens doelgericht inzetten. Zo wordt SOS International een aantrekkelijke werkgever en de medewerker aantrekkelijk voor de arbeidsmarkt: een win-winsituatie.

Waarom een Persoonlijk Ontwikkelingsplan?

Het verder invoeren van POP-gesprekken is een uitwerking van één van onze HRM doelstellingen. SOS International wil haar medewerk(st)ers een uitdagend ondernemings- en werkklimaat bieden. We zien onze medewerk(st)ers als een belangrijke succesfactor en SOS International is afhankelijk van competente en gemotiveerde medewerk(st)ers. De belangrijkste doelstellingen om POP-gesprekken te gaan voeren zijn:

- iedere medewerk(st)er krijgt zicht op zijn of haar loopbaan binnen de organisatie
- het streven om 50% van de leidinggevende functies door eigen personeel te laten vervullen
- ongewenste uitstroom tegengaan

Interactieve en levendige sessies

In vier sessies, de laatste vond plaats op 4 maart, is ingegaan op het *hoe, wat en waarom* van competentie management en POP bij SOS International. In deze sessies werd onder begeleiding van Van den Berg Training & Advies stil gestaan bij wat een competentieprofiel is ('een combinatie van het kennen, kunnen en zijn die bepalend is voor het succes in de functie') en wat het nut en de noodzaak van professionele- en persoonlijke ontwikkeling is.

'Het doel van deze sessies was onze mensen te informeren over de achtergronden en om hun meest brandende vragen te beantwoorden. Onbekend maakt immers onbemind, aldus Laura. Met de deelnemers is al discussiërend vastgesteld dat als een medewerker goed presteert, blijft in zijn vakgebied en mee gaat met de veranderingen, dit in een POP-gesprek uitgesproken en vastgesteld wordt. Het is dan niet nodig om hier uitgebreid en lang bij stil te staan. 'Voor menig medewerker was dit toch wel 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', aldus Laura.

Aan het eind van het POP-gesprek moet duidelijk zijn in hoeverre jij aan de competenties en niveaus voldoet. Het vaststellen van de niveaus is nodig als beginpunt voor jouw ontwikkeling. Verder zal er in het POP-gesprek de ontwikkeling in competenties worden besproken en zullen vervolgcities worden vastgelegd. Daarnaast kan tijdens het POP-gesprek worden vastgesteld over welke andere competenties de medewerk(st)er beschikt. Dit kan vanuit het competentieprofiel van een functie worden bekeken maar ook vanuit jouw eigen perspectief.

Aan de slag: POP in 7 stappen

'Onze POP kent zeven stappen en in de informatiesessie is uitgebreid stilgestaan bij andere, vaak effectievere ontwikkeltools (stap 5), dan opleiden. Zo stelde een deelnemer dat hij lid was geworden van de OR om zich persoonlijk te ontwikkelen en had een andere deelnemer plannen om binnen de organisatie totaal iets anders te gaan doen. 'Mooie voorbeelden van eigen initiatieven voor persoonlijke- en professionele ontwikkeling', aldus Laura.

- stap 1: iedereen kan meedoen
- stap 2: waar sta ik nu?
- stap 3: waar wil ik naartoe?
- stap 4: wat moet ik daarvoor doen?
- stap 5: welke ontwikkelacties ga ik ondernemen?
- stap 6: hoe voer ik een goed ontwikkelgesprek?
- stap 7: hoe kan ik de ontwikkelacties uitvoeren?

Andere ontwikkeltools dan opleiden:

- nieuwe taken oppakken
- gehele of gedeeltelijke banenruil (jobrotation)
- stage of detachering
- meelopen met een collega
- regelmatig evalueren (eventueel vorderingen bijhouden in een persoonlijk logboek)
- iemand zoeken die wil en kan coachen
- regelmatig feedback vragen aan anderen
- anderen laten observeren, of met beeld- en geluidsapparatuur situaties opnemen
- boeken of artikelen lezen over het ontwikkeldoel
- interviews houden met mensen die een voorbeeld zijn
- intervisie (tussen collega's)
- feedback van collega's

Een goede voorbereiding is het halve werk

Na de informatiebijeenkomsten heeft HRM op de verschillende afdelingen in het werkoverleg het POP-formulier en de voorbereidingsvragenlijsten uitgereikt. Het betreft hier vragenlijsten aan de hand waarvan leidinggevenden en medewerkers zich op het POP-gesprek kunnen voorbereiden. Ook zijn de vragen van de deelnemers aan de informatiebijeenkomsten beantwoord en gebundeld in het boekje 'De 20 meest gestelde vragen over POP en Competentiemanagement bij SOS International'. 'We hebben bewust gekozen voor een gefaseerde introductie. Eerst de informatieve bijeenkomsten voor een kader en een achtergrond en dan de introductie van en toelichtingen op de formulieren en de vragenlijsten. Door het POP in de tijd regelmatig onder de aandacht te brengen bij de medewerkers gaat het meer leven. Ook hier is herhaling de kracht van de boodschap. De volgende stap is het trainen van onze leidinggevenden in het voorbereiden en voeren van de POP-gesprekken en dan zijn wij klaar voor de eerste POP-gespreksronde. Ik heb er vertrouwen in', eindigt Laura.



Vraag 2

Kan een medewerker van een leidinggevende de toezegging krijgen dat hij/zij over een jaar een nieuwe functie kan vervullen?

Nee. Allereerst is het de vraag of de leidinggevende bevoegd is om dit soort beslissingen te nemen en in een jaar kan veel veranderen. Omdat belofte schuld maakt, is het niet verstandig om toezeggingen te doen. De insteek van een POP-traject met daarin bijvoorbeeld afspraken over deelname aan projecten, stages, vervanging bij afwezigheid, et cetera is onder andere deze persoon 'klaar te stomen' voor de door hem/haar geambieerde functie. Dus als deze functie vacant is, is deze persoon één van de kanshebbers. Geen garanties dus, maar het vergroten van kansen.

Vraag 14

Is het zinvol iemand een (dure) opleiding te laten volgen als je hierdoor de kans vergroot dat hij de afdeling of SOS International gaat verlaten?

Ja. Als die (dure) opleiding past binnen het POP-traject, en dus voor zowel medewerker als organisatie zinvol is, zal de nieuwe kennis gedurende de opleiding ook ten goede komen aan SOS International. Daarnaast is het nooit uit te sluiten dat de persoon toch voor ons blijft werken als er 'onvoorzien' een vacature is. Vaak is één ding wel zeker, als iemand zich niet binnen een organisatie kan ontwikkelen gaat hij zeker (en misschien op een heel ongunstig moment) weg. Het is belangrijk dat wij hier heel Duidelijk, Open en Eerlijk met elkaar over praten. Een vertrek komt dan niet onverwacht en er is dan tijd om de opvolger in te werken

Twee vragen uit het boekje: De 20 meest gestelde vragen over POP bij SOS International