

POP, DENKEN DURVEN EN DOEN

GEMEENTE

Brielle

&

VAN DEN BERG

training
& advies

Het POP-projectteam van Gemeente Brielle heeft als opdracht POP-gesprekken binnen de gemeente tot een succes te maken. Hoe pak je zo iets aan? Een korte terugblik.

Aanleiding

'Natuurlijk is het belangrijk stil te staan bij de aanleiding van een POP', zo vertelt Bob Strasters, medewerker P&O van Gemeente Brielle. 'Op een *Waarom?* vraag, is een *Daarom!* antwoord bij onze medewerkers niet voldoende. De gemeente werkt in een omgeving waarin de eisen die aan de dienstverlening worden gesteld al maar stijgen. Daarom is een permanente professionele en persoonlijke ontwikkeling van medewerkers pure noodzaak geworden. Ook geloven wij erin dat een medewerker het beste functioneert en de meeste arbeidsvreugde beleeft als hij een functie bekleedt die het best bij hem past. In een POP-gesprek kan de medewerker hierover met zijn leidinggevende praten en afspraken maken.' 'Deze afspraken moeten natuurlijk wel in lijn liggen met de ontwikkeling van de afdeling/organisatie', vult Nancy van der Poel, medewerker P&O, aan.

Acceptatie door communicatie

Het projectteam heeft eerst een formulier, voorbereidingsvragenlijsten (voor leidinggevenden en medewerkers) en een handleiding over het hoe, wat en waarom van POP binnen Gemeente Brielle ontwikkeld. Daarna is veel tijd, creativiteit en energie gestoken in het bedenken van manieren om zowel leidinggevenden als medewerkers te informeren en enthousiasmeren om met POP aan de slag te gaan. Nadat het MT en de leidinggevenden waren getraind in hoe zij zich het beste kunnen voorbereiden op het POP-gesprek (dat deel uitmaakt van het functioneringsgesprek) zijn medewerkers in informatiebijeenkomsten voorgelicht over wat POP voor hen betekent. 'Omdat wij erin geloven dat goed voorbeeld goed doet volgen, heeft het MT de afspraak gemaakt om eerst de gesprekken met de medewerkers te voeren', vertelt Bob Strasters. 'Bij een introductie van welk gesprek dan ook, is enige sturing belangrijk, bevestigt Nancy.

Koude lucht

'Wat wij merkten is dat niet iedere medewerker de zin van POP inziet, vertelt Geco Wilhelmus (OR-lid en lid van het POP-projectteam). Zo vroeg een 59-jarige medewerker waarom hij zich zonnig moet ontwikkelen. De opmerking dat een POP-gesprek kort kan zijn als hij in de ogen van zijn leidinggevende goed pres-



teert, blijft in zijn vak en met plezier naar zijn werk gaat, haalde veel koude lucht weg. Doel van zo'n gesprek is het werkplezier en de goede prestaties te behouden, niet meer, maar ook niet minder.'

De twintig meest gestelde vragen

Gedurende alle sessies zijn vragen van medewerkers, leidinggevenden en MT-leden verzameld. Deze vragen worden door het projectteam beantwoord en gebundeld in het boekje *De twintig meeste gestelde vragen over POP bij Gemeente Brielle*. 'Het vuurtje is nu aangestoken en moet aanblijven', vertelt Sjaak Barendrecht (MT-lid en lid van het POP-projectteam). 'We bieden dit boekje aan iedere medewerker aan. Wederom een communicatiemoment en eenduidige informatie blijft belangrijk.'

Evaluatie

De eerste gespreksronde wordt geëvalueerd en dit is ook aangekondigd, vertelt Nancy van der Poel. 'Als projectgroep denken wij de juiste formulieren en tools te hebben ontwikkeld. Ook denken wij met de trainingen, informatiebijeenkomsten en een makkelijk leesbare flyer de mensen klaar te hebben gestoomd om de gesprekken te willen en kunnen voeren. Als na de evaluatie blijkt dat dit niet het geval is, zullen wij gepaste maatregelen nemen. Hiermee willen wij aantonen dat er ons veel aan gelegen is POP tot een succes te maken.'

Het voeren van gesprekken over de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers neemt in Nederland een grote vlucht. Bijna iedere maand is er wel een congres over dit zogenoemde POP-gesprek en het aantal publicaties is niet meer op één hand te tellen. Als iedere organisatie haar CAO naleeft, zou er in 2006 met maar liefst 2,9 miljoen Nederlanders een POP-gesprek gevoerd zijn. In veel organisaties is POP al gemeengoed, in andere organisaties zijn P&O-ers druk bezig een formulier en handleiding te ontwikkelen.

POP in Nederland is geschreven voor en door professionals die in de eigen organisatie direct met POP te maken hebben. Het is een how-to-do-boek waarin acht personen vertellen over de achtergronden van de eigen systematiek en de systematiek zelf. Zij delen met de lezer hun successen en wijzen op veelvoorkomende valkuilen. Daarnaast hebben zij ermee ingestemd dat hun POP-formulieren, voorbeeldvragenlijsten, flyers en evaluatievragenlijsten in het boek opgenomen worden. POP in Nederland is hiermee een uitermate praktische uitgave geworden.



Kortom, laat u informeren en inspireren door de ervaringen van:

- Gemeente IJsselstein
- OZ-verzekeringen
- Ministerie van Vrom
- Gemeentebelastingen Rotterdam
- Siemens Demag Delaval
- Van Elderen accountants/belastingadviseurs
- Gemeente Spijkenisse
- Dierenpark Emmen

POP in Nederland is een must voor iedere persoon die direct betrokken is bij de ontwikkeling, implementatie, evaluatie en revitalisatie van POP in de eigen organisatie.

Auteur: Jacco van den Berg

Quiz: Werkt uw POP-systeem?

Lees de onderstaande stellingen en scoor '0' als de stelling niet van toepassing is, '1' als zij soms geldt en '2' als zij vaak geldt.

<i>Stelling</i>	Score
1. In de laatste vijf jaar is het systeem van POP in het bedrijf veranderd, bijgesteld of vervangen door een ander.	<input type="text"/>
2. Als POP-formulieren in hun dossier zitten, is er weinig aandacht meer voor het proces.	<input type="text"/>
3. Er is enige dwang nodig om de POP-gesprekken plaats te laten vinden (dreigen, opdrachten uitvaardigen etc.)	<input type="text"/>
4. Leidinggevenden klagen vaak over het bureaucratische proces van het POP-systeem en vinden de papierwinkel tijdsverspilling.	<input type="text"/>
5. Elk jaar is er een grote groep medewerkers die het gesprek als oneerlijk en demoraliserend ervaart.	<input type="text"/>
6. Zelfs met mensen die in hun huidige functie onder de maat presteren worden geen ontwikkelafspraken gemaakt.	<input type="text"/>
7. Omdat ze inconsistent zijn, zijn POP-gesprekken niet nuttig bij promotiebeslissingen.	<input type="text"/>
8. Net zoals bij beoordelingsgesprekken draaien leidinggevenden om de hete brei heen..	<input type="text"/>
9. Leidinggevenden en medewerkers beschouwen het POP-gesprek als een formaliteit en geven het weinig aandacht.	<input type="text"/>
10. POP-gesprekken resulteren in verkoelde verhoudingen, ontevreden medewerkers, klachten van hrm-ers etc.	<input type="text"/>
11. Leidinggevenden passen gewoontegewijs de instrumenten aan hun eigen doelen aan zodat het proces werkbaar blijft.	<input type="text"/>
Totale score	<input type="text"/>

0 - 6 punten: mensen lijk tevreden met de prestatiebeoordeling.

7 - 11 punten: het wordt tijd op te kijken naar een alternatief.

12+ punten: er zijn grote problemen. Tijd om afschaffing te overwegen.

(bron: vrij naar Coens en Jenkins)