

Leidraad POP-gesprek

Een POP-gesprek is een kans om samen met de werknemer stil te staan bij de professionele ontwikkeling, ambities en groeikansen.

Het is **géén beoordelingsgesprek**, wel een ontwikkelingsgericht moment, ingebed in het bredere VTO(C)-beleid van je werking.

Doel van het gesprek

- Inzicht krijgen in de ontwikkelbehoeften van de medewerker
- Afspraken maken over vorming, training, opleiding of coaching (VTO(C))
- Een plan van aanpak formuleren (POP)
- Verbinding maken tussen organisatiedoelen en individuele ambities

Vorbereiding

Voor de werknemer:

- Denk na over wat je wil leren, versterken of uitproberen
- Wat zijn je talenten, wat wil je verder ontwikkelen?
- Bekijk het afgelopen jaar: waar ben je in gegroeid? Wat wil je anders?

Voor de leidinggevende:

- Bekijk eerdere POP-afspraken of functioneringsgesprekken
- Overloop ontwikkelkansen of opleidingsnaden in het team
- Kijk na welke VTO(C)-budgetten of subsidies beschikbaar zijn

Gespreksstructuur

Start het gesprek

- Hoe gaat het met je?
- Wat wil je uit dit gesprek halen?

Terugblik

- Hoe heb je je werk en ontwikkeling de afgelopen periode ervaren?
- Heb je vorming gevolgd? Wat was zinvol?
- Waar ben je in gegroeid? Wat ging moeilijker?

Verkenning van ontwikkelbehoeften

- Welke competenties wil je versterken?
- Wat wil je leren of verbeteren voor je huidige job?
- Wil je doorgroeien naar een andere rol of specialisatie?
- Wat motiveert je in je werk? Wat geeft energie?

Concrete planning

- Wat zijn haalbare doelen voor de komende 6 tot 12 maanden?
- Wat is nodig om die doelen te bereiken? (Opleiding, coaching, begeleiding...)
- Hoe kunnen we dat organiseren? (Tijd, budget, ondersteuning)
- Wanneer evalueren we dit?

Afronding

- Herhaal kort wat is afgesproken
- Noteer alles in het POP-formulier of -sjabloon
- Spreek een volgend moment af om het POP op te volgen

POP-inhoud (voorbeeldsjabloon)

Doelstelling	Actie/VTOC-maatregel	Timing	Nodige ondersteuning	Opvolging
<i>vb. Beter leren omgaan met conflicten</i>	<i>Training 'conflicthantering' volgen</i>	<i>Q1 2025</i>	<i>Tijd vrijmaken voor deelname</i>	<i>Evaluatie bij volgend POP-gesprek</i>
<i>vb. Meer verantwoordelijkheid opnemen</i>	<i>Interne coaching door collega</i>	<i>Doorlopend</i>	<i>Aanstelling coach</i>	<i>Korte evaluatie na 3 maanden</i>

Tips voor een goed POP-gesprek

- Geef ruimte, luister actief
- Leg de focus op motivatie, talent en toekomst
- Dwing niets af, maar stimuleer eigenaarschap
- Zorg voor een veilige sfeer waarin alles gezegd mag worden
- Koppel regelmatig terug: maak er geen eenmalig moment van