

## Persoonlijke kwaliteiten

### Persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)

<b>Inleiding</b>	<p>Een POP heeft als doel de kwaliteiten, mogelijkheden en beperkingen van medewerkers in relatie tot arbeid in kaart te brengen.</p> <p>Op basis van deze gegevens is het mogelijk vast te stellen wat bijvoorbeeld de scholing en/of de ontwikkelingsbehoeften van een medewerker zijn. Met de resultaten van het POP in de hand heeft de opdrachtgever een instrument op basis waarvan aanvullende scholing en/of training kan worden ingezet zodat de capaciteiten van medewerkers optimaal worden benut. Het kan hier gaan om zittend personeel waarvan de werkgever het bovenstaande wil laten vaststellen. Een andere doelgroep voor het POP is die van een werkzoekende, al of niet uitkeringsgerechtigd. Voor deze delgroep wordt het POP als reïntegratie-instrument ingezet.</p>
<b>Inhoud</b>	<p>Begonnen wordt met een intakegesprek, aan de hand waarvan een plan van aanpak wordt afgesproken. Dit plan van aanpak is maatwerk. Een cliënt kan in verschillende opzichten worden getest, een gesprek voeren met een deskundige [coach, arbeidstechnisch specialist of personeelsfunctionaris]. Ook kan een cliënt een gerichte zoekopdracht meekrijgen op het gebied van onderzoek van eigen kwaliteiten, mogelijkheden en arbeidswensen. Afgesproken wordt, welke planning qua tijd wordt aangehouden en op welke wijze ieder onderdeel wordt afgerond.</p>
<b>Afronding</b>	<p>Met de deelnemer wordt een evaluatiegesprek gevoerd, waarna het POP wordt opgesteld. Dit omvat naast een uitgebreide beschrijving van de status-quo en een verslag van de diverse onderdelen, onderbouwde conclusies en gerichte adviezen.</p>
<b>Duur</b>	<p>Standaard wordt uitgegaan van een totale doorlooptijd van 2 weken, gerekend vanaf de dag van het eerste gesprek. In bijzondere gevallen kan dit met 1 - 2 weken worden verlengd.</p>
<b>Kosten</b>	<p>Voor de kosten van dit product verwijzen wij u naar de bijgaande prijslijst.</p>