



# Het loopbaan-/POP-gesprek

-informatie voor medewerkers -

*Deze informatie is opgesteld door Qidos, in opdracht van de Taskforce Samenhangend Inzetbaarheidsbeleid*



## Inhoud

Het belang en het doel van een loopbaan-/POP-gesprek.....	3
Jouw rol en die van je leidinggevende .....	4
De voorbereiding van je loopbaangesprek .....	5
Het loopbaangesprek .....	7
Van loopbaangesprek naar Persoonlijk Ontwikkelplan (POP) .....	11
Je persoonlijke POP-checklist .....	13



## Het belang en het doel van een loopbaan-/POP-gesprek

Nadenken over je persoonlijke ontwikkeling betekent: onderzoeken wat je wilt en moet leren om in je huidige werk of in een andere baan goed te kunnen (blijven) functioneren. Je kunt jezelf ontwikkelen op het gebied van je vaardigheden (bijvoorbeeld initiatief nemen of klantgericht communiceren) en op het gebied van vak-/productkennis (bijvoorbeeld juridische kennis of inhoudelijke kennis van schadeverzekeringen).

Er verandert veel in de wereld om ons heen, ook in de verzekeringsbranche. Om goed mee te kunnen gaan met deze veranderingen is het belangrijk om je persoonlijk te ontwikkelen, te blijven leren en flexibel inzetbaar te blijven. Door (pro)actief te werken aan je ontwikkeling gebruik je de veranderingen om je heen voor je werkplezier en persoonlijke ambities. Op deze manier blijf je aantrekkelijk voor de arbeidsmarkt.

In de meeste organisaties vinden gesprekken plaats waarin een medewerker met zijn leidinggevende van gedachten wisselt over zijn ontwikkeling en loopbaan. Het verschilt per organisatie hoe deze gesprekken genoemd worden, bijvoorbeeld loopbaangesprek, POP-gesprek, ontwikkelingsgesprek of loopbaanevaluatiegesprek. In dit document wordt vanaf nu het begrip loopbaangesprek gebruikt.

In een loopbaangesprek bespreek je de hierboven genoemde thema's op regelmatige basis met je leidinggevende. Centraal staan jouw loopbaanwensen en hoe deze zich verhouden tot de mogelijkheden en ontwikkelingen binnen de organisatie. Hoe een loopbaangesprek er in de praktijk uitziet, verschilt per organisatie. Ook de frequentie verschilt per bedrijf; van jaarlijks tot eens in de paar jaar. Soms is één gesprek voldoende, soms bestaat een 'loopbaangesprek' een traject van meerdere gesprekken.

Hieronder worden de doelen van het loopbaangesprek op een rijtje gezet:

### Doel loopbaan- gesprek

- Delen van je wensen en ambities met betrekking tot je loopbaan
- Inzicht in je ontwikkeling: waarin wil/moet je je ontwikkelen om je loopbaanwensen waar te kunnen maken c.q. je functie goed te kunnen blijven uitvoeren?
- Inzicht in de ontwikkelingen en veranderingen binnen je organisatie en de verzekeringsbranche: wat betekenen deze veranderingen voor jouw ontwikkeling en loopbaan?

In het loopbaangesprek gaat het er in feite om te bespreken of jouw ontwikkeling en het werk parallel lopen of dat het tijd is voor een koerswijziging of het verleggen van accenten. In het ideale geval gaan jouw ontwikkeling en loopbaanambities hand in hand met de ontwikkelingen en loopbaanmogelijkheden bij je werkgever.



## Jouw rol en die van je leidinggevende

Voor je persoonlijke ontwikkeling ben je natuurlijk allereerst zelf verantwoordelijk, maar daarnaast vervult je leidinggevende hierbij ook een belangrijke faciliterende rol. Enerzijds is het belangrijk dat jullie allebei het loopbaangesprek goed voorbereiden; laat dit dus niet alleen over aan je leidinggevende! Denk zelf vantevoren goed na over welke persoonlijke groei jij wilt realiseren en hoe je dit wilt gaan doen.

Hieronder volgen enkele adviezen over de manier waarop jij zelf bezig kunt zijn met je eigen ontwikkeling en de voorbereiding van je loopbaangesprek:

- Het nadenken over je eigen ontwikkeling is vaak lastige materie en kost veel tijd. Vaak stel je het om deze reden dan ook uit. Het voorbereiden van een loopbaangesprek of het opstellen van een Persoonlijk Ontwikkelingsplan heeft gewoon veel tijd nodig, maar is erg belangrijk. Neem er dus de tijd voor!
- Als je je wensen voor je ontwikkeling en loopbaan op papier zet, hoeft dit niet in één keer helemaal goed te zijn: begin met kleine stapjes en probeer je verhaal langzaam uit te bouwen
- Ga serieus aan de slag met de online brochure “Ik ben aan zet”, beschikbaar op [www.inzetverzekerd.nl](http://www.inzetverzekerd.nl). Hier kan je met allerlei testen, opdrachten en tips je kwaliteiten en talenten beter in kaart brengen en nadenken over je loopbaan en ontwikkeling. Probeer de opdrachten zo goed mogelijk uit te voeren en praat erover met collega's. Dit kan input geven voor je loopbaangesprek of Persoonlijk Ontwikkelplan.
- Blijf je verdiepen in je vak, lees erover, volg de ontwikkelingen, praat erover met je collega's en leidinggevende.
- Ontwikkelen doe je niet alleen via het volgen van een opleiding of cursus. Door nieuwe taken of andere verantwoordelijkheden op je te nemen, leer je in de praktijk en werk je ook aan je ontwikkeling. Overleg over jouw mogelijkheden met je leidinggevende.
- Richt je ontwikkeling niet alleen op hogere functies en meer salaris, maar ook op inhoud van het werk en de werkomgeving.
- Durf kritisch te kijken naar je eigen talenten, kwaliteiten en drijfveren: wat vind ik nu echt belangrijk in mijn werk en waar ben ik goed in? Soms zijn het hele andere zaken waar je meer voldoening uit kunt halen. Bijv. een ander project of dezelfde functie in een ander team.
- Om iets nieuws te leren moet je soms zekerheden loslaten en risico's durven nemen.
- Last but not least, bereid je goed voor op je loopbaangesprek (zie het volgende hoofdstuk).

Zoals hierboven beschreven heeft je leidinggevende een faciliterende rol en kan hij/zij deze op de volgende manier invullen:

- Inzicht geven in de in- en externe ontwikkelingen en de (lange termijn) doelen voor de afdeling en organisatie.
- Inzicht geven in de consequenties van deze ontwikkelingen en doelen voor de eisen die aan jouw functie worden gesteld en de consequenties voor jouw persoonlijke ontwikkeling: wat vraagt dit van jou?
- Het begeleiden, coachen en faciliteren van jou als medewerker bij het formuleren, uitvoeren van goede ontwikkelplannen.



- Je een spiegel voorhouden door kritische maar opbouwende feedback te geven vanuit zijn/haar perspectief, met als doel je in je ontwikkeling te stimuleren.
- Binnen de gestelde kaders tijd en geld beschikbaar stellen, bijv. voor opleiding.
- Binnen zijn/haar netwerk relevante “deuren” openen die passen in je ontwikkeling.

## De voorbereiding van je loopbaangesprek

Voor het slagen van je loopbaangesprek is een goede voorbereiding doorslaggevend. Niet alleen door je leidinggevende, maar ook door jou! Om je gedachten over je ontwikkeling en loopbaan te prikkelen, vind je hieronder enkele inspiratievragen ter voorbereiding van je loopbaangesprek. Kies een aantal vragen uit die jou aanspreken. Bespreek ze ook eens met iemand die jou goed kent. Of juist iemand die je minder goed kent; dit kan ook heel goed werken omdat deze persoon misschien wel een hele andere kijk op je heeft. Doe daar je voordeel mee!

### Inspiratievragen ter voorbereiding op je loopbaangesprek

- Worden op dit moment jouw kennis, ervaring en talenten goed ingezet? Kortom, zijn de uitdagingen en jouw capaciteiten goed op elkaar afgestemd? Waarom wel/niet?
- Welke aspecten in je huidige functie dragen het meeste bij aan je werkplezier? Hoe kan je deze aspecten uitbreiden?
- Wat is de rode draad van de afgelopen jaren in jouw functioneringsgesprekken met betrekking tot jouw persoonlijke ontwikkeling?
- Indien je de komende jaren in jouw huidige functie wilt blijven: welke veranderingen verwacht je in de toekomst in jouw functie. In hoeverre ben je hierop voorbereid?
- Op welke zaken (denk bijvoorbeeld aan projecten, diensten, manieren van samenwerken) die je gerealiseerd hebt tijdens je loopbaan ben je het meest trots? Welke persoonlijke kwaliteiten en talenten hebben hier een belangrijke bijdrage aan gehad?
- Wie binnen je vriendenkring, familie of collega's heeft een droombaan? Waarom vind je dit een droombaan? Welke elementen van deze baan spreken je zo aan? Wat zegt dit over je eigen ambities en wensen?
- Kun je een moment herinneren dat je uitdaging en capaciteiten volledig met elkaar in balans waren? Wanneer was dit? Wat deed je?
- In welke mate sluit de door jou gekozen ontwikkelingsrichting echt aan bij je eigen wensen en behoeften?
- Hoeveel tijd besteed je aan de ontwikkeling van je kwaliteiten? Hoeveel tijd besteed je aan de ontwikkeling van competenties, die je eigenlijk helemaal niet zo interessant vindt?
- Wat waren belangrijke leermomenten in je loopbaan?
- Heb je zicht op je kernkwaliteiten en valkuilen?
- Hoe ben je met je persoonlijke doelstellingen en 'missie' aangesloten bij de doelstelling en missie van de afdeling of organisatie?
- Haal je momenteel voldoening uit jouw werk? Vind je jouw werk zinvol? Waarom wel/niet?
- Je investeert in de organisatie; wat krijg je terug van de organisatie?
- Wat geeft je energie? En wat kost je energie?
- Vind je de eisen/inspanningen die je moet leveren in jouw huidige functie de moeite waard?
- Stel, je zou je loopbaan opnieuw mogen vormgeven en de kans krijgen om te kiezen uit functies: welke top drie van functies zou je ambiëren, waarom juist deze functies?
- Hoe is het gesteld met je balans tussen werk en privé?



- Verwacht je de komende jaren een andere verhouding tussen werk en privé na te streven?
- Welke invloed heeft deze fase in je leven op: de functie-inhoud, je persoonlijke ontwikkeling, je (geestelijke en lichamelijke) gezondheid?
- Wat heb je nodig om een goede balans te behouden?
- Welke invloed en verantwoordelijkheid wil je zelf nemen om deze balans te optimaliseren?
- Welke ondersteuning voor je ontwikkeling heb je nodig vanuit de organisatie?

Tenslotte nog enkele tips voor een goede voorbereiding van het loopbaangesprek:

- Begin op tijd met je voorbereiding; nadenken over je ontwikkeling en loopbaan vergt tijd!
- Ga naar de site [www.inzetverzekerd.nl](http://www.inzetverzekerd.nl): onder het item "Jij bent aan zet" staan verschillende oefeningen, testen en tips om meer inzicht te krijgen op welke gebieden jij jezelf nog kunt/wilt ontwikkelen.
- Kijk binnen je eigen organisatie welke mogelijkheden er zijn op gebied van ondersteuning m.b.t. loopbaan en mobiliteit. Maak er gebruik van! Zie mobiliteit niet als iets vervelends dat alleen beschikbaar zou zijn voor mensen die (gedwongen) een nieuwe baan zoeken. Zie mobiliteit als een mogelijkheid om op ook de langere termijn met plezier en gemotiveerd te blijven werken.
- Naast bovenstaande inspiratievragen kan je ook gebruik maken van de persoonlijke POP-checklist (laatste hoofdstuk van deze informatie).



## Het loopbaangesprek

In het loopbaangesprek kun je je ideeën en gedachten over je persoonlijke ontwikkeling en loopbaan bespreken met je leidinggevende. De volgende uitgangspunten zijn van belang tijdens het loopbaangesprek:

- Het gesprek is tweerichtingsverkeer en op basis van gelijkwaardigheid
- Het geeft een gedeeld beeld over welke ontwikkelstappen jij kan/wil maken
- Het is gericht op de toekomst
- Het biedt mogelijkheden voor het afstemmen van wederzijdse belangen

Een loopbaangesprek verloopt meestal langs de volgende lijn:

### *De start van het gesprek*

- Meestal begin je niet gelijk met ingewikkelde ontwikkelvragen, maar even een kort praatje over hoe het met jullie gaat.
- Bij de start van het gesprek verken je samen wat je tijdens dit gesprek wilt bereiken en je bepaalt samen de belangrijkste onderwerpen die je wilt bespreken. Hierbij gaat het in de eerste plaats om jou als medewerker: wat wil jij in je loopbaan en hoe verhoudt zich dat tot het werk en toekomstige ontwikkelingen binnen de organisatie?

### *Informatie uitwisselen*

- Na de start kun je samen verkennen waar je nu staat in je ontwikkeling en waar je naar toe wilt. Je kunt eerst toelichten wat je zoal gedaan hebt ter voorbereiding op dit gesprek. Van belang is in ieder geval dat je zelf een beeld schetst van je wensen op het gebied van je persoonlijke ontwikkeling en je loopbaan. Welke kwaliteiten heb je, hoe wil je deze verder ontwikkelen, wat wil je leren, welke loopbaan stap zou je graag willen zetten en hoe denk je daar te kunnen komen? Maar ook voor eventuele aarzelingen is natuurlijk ruimte.
- Je leidinggevende kan dit beeld aanvullen met zijn/haar ideeën over je ontwikkeling en loopbaan. Ook zal je leidinggevende vragen aan je stellen om het beeld scherper te krijgen, verdieping te zoeken of je een spiegel voor te houden. Daarnaast kan je leidinggevende bepalen of je ontwikkel- en loopbaanwensen passen bij de ambitie van de organisatie / afdeling.

### *Afspraken maken*

- In de daaropvolgende fase zoek je samen met je leidinggevende naar uitvoerbare mogelijkheden. Daarbij zet je samen alle voors en tegens, mogelijkheden en belemmeringen op een rijtje. Wil je je verder ontwikkelen binnen je eigen functie of wil je zoeken naar ontwikkelingsmogelijkheden buiten je eigen functie, en misschien wel buiten de organisatie? Zoek met elkaar wat goed is voor zowel jou als medewerker als voor de organisatie. Bedenk daarbij steeds dat ieder een eigen verantwoordelijkheid heeft. Als medewerker ben je verantwoordelijk voor je eigen loopbaan, de organisatie voor het realiseren van de afdelings- en organisatiedoelen.





- Op basis van bovenstaande proberen jullie tijdens het gesprek duidelijk te krijgen wat de belangrijkste ontwikkeldoelen zijn om de vastgestelde ambitie te kunnen realiseren. Probeer hierover heel concrete ontwikkelafspraken te maken. Een goede manier om dit te doen is om de afspraak uit de volgende drie onderdelen te laten bestaan:
  1. Een doelstelling geeft helder aan WAT je wilt bereiken
  2. Een indicator: beschrijft HOE je dat gaat meten, binnen welke tijd
  3. Een norm: beschrijft het beoogde resultaat

Voorbeeld:

- Doelstelling: verbreding van productkennis
- Indicator: aantal producten waarvan kennis op seniorniveau is
- Norm: van 2 naar 4 producten in dit jaar

Samen met je leidinggevende maak je op deze manier heldere resultaatafspraken over wat jij aandacht gaat geven binnen je persoonlijke ontwikkeling. Deze afspraken kan je opnemen in je Persoonlijk Ontwikkelplan.

#### *Afsluiting van het gesprek*

- Je besluit het gesprek met het samenvatten van de gemaakte afspraken zodat helder is wie wat gaat doen.
- Je kunt ook bepalen of je als vervolg op het loopbaangesprek aan je Persoonlijke Ontwikkelingsplan gaat werken.
- Maak ook afspraken op de manier waarop je elkaar op de hoogte houdt van de vooruitgang.

#### **Aandachtspunten & gesprekstips**

- Neem zelf het initiatief
- Geef duidelijk aan wat JIJ wilt, zonder het bedrijfsbelang te vergeten
- Als je leidinggevende een ander beeld heeft: probeer te begrijpen waarom hij/zij dit zo ziet
- Sta open voor kritiek
- Wees helder in wat je van je leidinggevende verwacht: op welke concrete manier kan hij/zij je ondersteunen?
- Blijf zelf de regie houden over je ontwikkelafspraken en zorg zelf voor follow-up
- Maak alleen een plan waar je enthousiast van wordt en dat energie geeft





## Van loopbaangesprek naar Persoonlijk Ontwikkelplan (POP)

Tijdens een loopbaangesprek staat de persoonlijke ontwikkeling van jou als medewerker dus centraal. Een loopbaangesprek is een mooie opstap om te komen tot een Persoonlijk Ontwikkelplan (POP). In een POP leggen jij en je werkgever vast op welke wijze en op welke punten jij je wilt ontwikkelen en hoe je werkgever dit faciliteert (bijv. met geld, tijd, opleiding). Het is in feite een soort 'ontwikkelingscontract'.

### Wat staat er in een POP?

- Wat jij als medewerker graag wilt leren
- Wat de werkgever vindt dat jij als medewerker moet kunnen en weten
- Naar wat voor een functie jij zou willen doorgroeien (intern/extern)
- (Eventueel) welke carrièremogelijkheden de werkgever kan bieden

Een POP helpt om te blijven leren in het kader van je werk. Een POP is als het goed is een heel praktisch en concreet plan dat je geregeld inkijkt, aanpast en waarop je acties onderneemt. Jij bent de eigenaar van dit plan en staat volledig achter dit plan. Indien je dit niet zo ervaart, heeft het POP nauwelijks waarde en is het raadzaam hierover in gesprek te gaan met je leidinggevende zodat je samen een ontwikkelrichting formuleert waar je wel achter kunt staan.

### Welke voordelen kan het opstellen van een POP voor jou opleveren?

- Je krijgt de kans nog beter te worden in je vak
- Je krijgt inzicht in hoe je je talenten en kwaliteiten nog beter kunt inzetten en/of ontwikkelen
- Je kunt je binnen je vakgebied gaan specialiseren
- Je kunt gevarieerder werk gaan doen, doordat je breder inzetbaar wordt
- Je kunt je functie-inhoud verrijken
- Je bent je beter bewust van je ambities (wat wil ik over vijf of tien jaar bereikt hebben?) en wat je daarvoor nog wilt leren
- Je verbetert je kansen om door te groeien naar een hogere functie
- Je kunt switchen naar een andere functie die beter bij je past
- Je voorkomt dat je vast roest in een baan die je niet meer boeit
- Als je ergens anders een baan wilt gaan zoeken, heb je betere kansen

Nog enkele tips voor het opstellen en uitvoeren van je POP:

- Denk regelmatig na over de voortgang van je POP, werk aan de gemaakte afspraken en bespreek dit af en toe met een collega, bijvoorbeeld tijdens een POP-lunch
- Zet je ontwikkelafspraken op je To-do-lijst
- Plan gelijk een voortgangsgesprek in met je leidinggevende



- Beperk je tot één of twee ontwikkelafspraken per jaar waar je je echt op richt
- Zorg ervoor dat je afspraken maakt om je kwaliteiten te ontwikkelen en maak geen afspraken over competenties die helemaal niet zo bij je passen. Oftewel, versterk waar je goed in bent!



## Je persoonlijke POP-checklist

Om je goed voor te bereiden op een loopbaan-/POP-gesprek kan je onderstaande POP-checklist gebruiken. De vragen helpen je om een beeld te vormen van je kwaliteiten, talenten, drijfveren en je werk in de toekomst. Kies onderdelen en vragen die je aanspreken en je verder helpen bij het in kaart brengen van je ontwikkelrichting en ontwikkelafspraken.

Tijdens het loopbaan-/POP-gesprek kan je deze thema's met je leidinggevende bespreken. Je leidinggevende zal hierover ook zijn/haar mening geven. Samen kom je vervolgens tot afspraken over je ontwikkeling. Deze afspraken kunnen jullie vastleggen in een POP-formulier.

### 1. Terugblik afgelopen periode

Hoe heb ik de afgelopen periode ervaren? Wat zijn positieve en negatieve ervaringen?

Ben ik op dit moment de juiste persoon voor deze functie? Waaruit blijkt dit?

Hoeveel motivatie en energie haal ik uit het werk dat ik doe?

Wat is mijn zichtbare bijdrage geweest aan het realiseren van de organisatie- en afdelingsdoelen?



## **2. Vooruitkijkend naar de toekomst**

Welke ontwikkelingen zie ik in de verzekeringsbranche?

Op welke manier worden de belangrijkste werkzaamheden in mijn functie uitgevoerd over 5 jaar?

Wat zijn de belangrijkste doelen die mijn organisatie/afdeling wil bereiken?

Welke invloed hebben bovengenoemde onderwerpen op mijn ontwikkeling? Vraagt dit specifieke aandacht in de vorm van competentieontwikkeling of kennis? Wil en kan ik me hierin bekwamen?



### **3. Persoonlijke kwaliteiten en competenties**

Wat zijn mijn belangrijkste kwaliteiten en competenties?

In welke mate worden deze kwaliteiten nu benut in mijn werk?

Welke ontwikkeling in kennis, vaardigheden zijn nodig om mijn werk (ook in de toekomst) goed te blijven uitvoeren?

In welke mate wil en kan ik deze ontwikkelen?



#### **4. Ambities en drijfveren**

Wat geeft mij het meeste plezier en voldoening in mijn werk?

Ik wil in mijn werk het volgende bereiken/realiseren:

Ik wil (meer) kennis bezitten op het gebied van:

Ik wil meer ervaring opdoen in:

Ik zou graag de volgende loopbaanstap willen zetten:

Welke kwaliteiten en competenties zijn nodig voor deze volgende loopbaanstap?



## 5. Leer- en ontwikkelactiviteiten

Ik heb de volgende focus / doel voor mijn leer- en ontwikkelactiviteiten:

Voor mijn ontwikkeling ga ik in het bijzonder mijn aandacht richten op de volgende onderdelen in mijn werk:

Ik zou graag willen deelnemen aan de volgende projecten/activiteiten:

Ik zou graag willen deelnemen aan de volgende workshops / trainingen / opleidingen:

Andere gewenste (leer-)activiteiten:

Wat is het beoogd resultaat van de (leer- en ontwikkel)activiteiten?

Hoe gaat dit bijdragen aan het goed kunnen blijven functioneren in mijn huidige baan of de mogelijkheid om een andere loopbaanstap te kunnen zetten?

Ik verwacht van mijn leidinggevende de volgende ondersteuning:

Ik vraag de volgende ondersteuning van mijn collega's, interne klanten of leveranciers:

Ik vraag mijn collega ..... om mij feedback te geven op mijn vorderingen/om mijn persoonlijk begeleider te zijn (kies iemand die voldoende kritisch zal zijn).

Mijn eigen inzet om dit leertraject tot een succes te maken bestaat uit: