

Persoonlijk Ontwikkelingsplan

Naam:

Startdatum POP 1:

Startdatum POP 2:

Ik start met loopbaanbegeleiding omdat:

Ik omschrijf welke gebeurtenissen aanleiding zijn om deze loopbaanbegeleiding te starten.

Ik ben momenteel teamleader van 25 medewerkers. Er leven nogal veel gevoeligheden in het team. Voor mij is het niet gemakkelijk/tijdrovend/vermoeiend om dit telkens op te vangen.

Dit is mijn huidige situatie/werkcontext.

Welke taken doe ik? Waarvoor ben ik verantwoordelijk?

Waar loop ik tegen aan? Wat zijn de gevolgen daarvan?

Als teamleader sta ik tussen mijn team en het management. Beide hebben verschillende - soms tegenstrijdige - verwachtingen. Het is een functie die veel gespecialiseerde kennis vereist. Dat vind ik fijn, maar ik moet ook veel dingen oplossen die hier niet direct iets mee te maken hebben. Ik doe de job ook al lang. Maar door het vele brandjes blussen ervaar ik de laatste tijd meer en meer stress en minder zin in mijn werk.

Wat zit goed? Wat wil ik behouden?

- de functie als teamleader vind ik fijn
- mijn team is gemotiveerd
- de inhoudelijke deskundigheid die ik heb
- work-life zit goed

Wat zit niet goed? Wat zou ik anders willen?

- teveel tijd gaat naar bemiddelen
- ik zou meer met mijn effectieve taken bezig willen zijn
- ik twijfel of ik nog op mijn plaats zit
- erkenning van het management

Mijn verwachtingen van loopbaanbegeleiding zijn:

Ik verwacht dat ik door de loopbaanbegeleiding alles eens goed op een rijtje kan zetten wat er speelt zodat ik de juiste keuzes kan maken op werkgebied.

Welke stappen heb je al ondernomen?

Ik heb de interne jobmarkt al eens bekeken.
Ik heb hierover al gesproken met een aantal mensen, zowel intern (manager) als privé (partner).

Mijn belangrijkste loopbaanvraag is:

Op deze vraag/vragen wil ik een antwoord vinden.

Moet ik op zoek gaan naar een andere job of kan ik terug nieuwe energie vinden in mijn huidige job?

Mijn droomjob/loopbaandoel is:

Hoe ziet het werk/werksituatie eruit die perfect bij mij past?

Een team leiden waarbij ik vooral wordt aangesproken op mijn inhoudelijke expertise. Het beleid houdt veel rekening met de werkvloer en mijn team en ik hebben veel autonomie om het beleid in de praktijk om te zetten. Naast het werk heb ik voldoende tijd voor ontspanning (gezin, huisdieren, verenigingsleven, tennisclub,...)

Mijn belangrijkste waarden zijn:

In welke mate zijn deze waarden in mijn huidige job ingevuld (voldoende/onvoldoende - score op 5)?

waarden	score
onafhankelijkheid/autonomie	4
zekerheid	5
deskundigheid	5
eerlijkheid	4
respect	3
uitdaging	3 (wel veel uitdaging maar niet de juiste)

Dit zijn mijn belemmeringen die ervoor zorgen dat mijn waarden niet/onvoldoende ingevuld zijn:

Soms mag er niet voldoende openheid zijn naar het team vanuit het management, moeten dingen nog geheim blijven. De bemiddelingsrol in het team is wel een grote uitdaging maar niet degene die ik interessant vind, naar op zoek ben... Ik krijg weinig feedback van het management over mijn functioneren, ook als ik achter vraag blijft het vaag. Op zich wel veel autonomie om dingen te doen, maar soms te weinig duidelijke visie (er worden geen standpunten ingenomen, knopen doorgehakt).

Mijn belangrijkste competenties zijn:

Wat doe ik graag en ben ik goed in	Wat doe ik graag en wil ik bijleren	Wat doe ik niet graag maar doe ik wel in mijn job
<ul style="list-style-type: none"> - efficiënt werken - complexe informatie snel verwerken - koel blijven in crisissituaties - doelgericht werken - overtuigen - oordeelsvorming - oplossingsgericht - probleemanalyse - coördineren - gespreksvaardig/comunicatief 	<ul style="list-style-type: none"> - projectmatig werken - coachend leidinggeven - vergadertechnieken 	<ul style="list-style-type: none"> - bemiddelen

Deze zaken geven/kosten mij energie:

Energiegevers	Energienemers
<ul style="list-style-type: none"> - voorzitter tennisclub: organiseren van interclub - genieten van lekker eten - verzorging van de beestjes - sporten - orde - leidinggeven an sich - verdiepen van technisch complexe vraagstukken 	<ul style="list-style-type: none"> - tijd moeten steken in 'klaagzang' en gevoeligheden in het team - onduidelijkheid wat management eigenlijk wil - onvoldoende kunnen focussen op het 'echte' werk

Mijn belangrijkste kwaliteiten en valkuilen zijn:

Kwaliteiten	Valkuilen
zelfbeheersing	komt soms koeler over
verantwoordelijkheid nemen	taakgerichte krijgt voorrang op menselijke aspecten

ijverig/actiegericht/hands on	lange termijn implicaties uit het oog verliezen
initiatief nemen	moeilijk met mensen die te afwachtend en passief zijn
realistisch	nieuwe mogelijkheden zien, brainstormen, out-of-the-box denken

Mijn mogelijke interessante jobs zijn:

Intern en/of extern.

Huidige functie blijven uitoefenen (mits duidelijke visie management en ondersteuning in aanpak van mijn team. bv. opleiding coachend leidinggeven volgen)
 Doorgroeien naar managementfunctie intern.
 Leidinggevende functie in meer gespecialiseerde sector (extern).
 Zelfstandige in bijberoep? Consultancy

Mijn belangrijkste randvoorwaarden zijn:

Bv. afstand woon-werk, loon, binnen/buiten werken, aantal uren FT/PT,...

inkomenszekerheid: minimum hetzelfde loon als nu
 geen weekendwerk

Actieplan voorbeeld 1

Welke acties wil ik nemen? Welke beslissingen neem ik? Welke keuzes maak ik?	Hoe ga ik dat doen?	Wie of wat kan mij helpen?	Tegen wanneer?	Wat levert het mij op?
gesprek met teamleider	dit gesprek voorbereiden	gaan praten met collega teamleider die met dezelfde frustraties zit	binnen 2 maand	Management weet in ieder geval hoe ik erover denk. Ofwel onderneemt management acties en indien niet is dit voor mij ook een duidelijk signaal
uitzoeken of opleiding coachend leiderschap een meerwaarde is	Uitzoeken binnen of buiten de job. Uitzoeken welke opleidingen er bestaan, reviews bekijken	Bevragen bij collega's die al een soortgelijke opleiding hebben gevolgd. Bespreken met partner.	tegen het einde van het jaar	persoonlijke ontwikkeling
Ontdekken of zelfstandige in bijberoep iets voor mij is door hierover informatie te verzamelen wat er bij allemaal bij komt kijken.	Aanvragen van de startersgids van VLAIO.	Gesprek met broer die zelfstandige is. In tennisclub rondvragen naar connecties. Bespreken met partner.	binnen 6 maand	inhoudelijke uitdaging!
Onderzoeken of er interessante opportuniteiten zijn op de arbeidsmarkt.	vacatures bestuderen	Laten weten dat ik op zoek ben bij tennisclub, connecties broer, vriendenkring (eventueel CV bezorgen)	even afwachten wat bovenstaande acties opleveren	

Evaluatie van mijn POP

Tijdens mijn loopbaanbegeleiding heb ik een aantal acties ondernomen, keuzes/beslissingen gemaakt die ik nu wil evalueren. Indien ik hulp nodig heb bij deze evaluatie en/of bijsturing, kan ik bij mijn loopbaanbegeleider terecht voor een nazorggesprek.

Welke doelstellingen heb ik bereikt?

Wat is het effect?

Wat kan een eventueel vervolg zijn?

Welke doelstellingen heb ik niet bereikt?

Wat waren de belemmerende oorzaken?

Wil ik ze alsnog bereiken? Zo ja, hoe ga ik dat aanpakken?

Actieplan voorbeeld 2

Volgende stappen ga ik zetten :

Welke acties wil ik nemen? Welke beslissingen heb ik genomen? Welke keuzes heb ik gemaakt?

Ik wil een gesprek aangaan met mijn teamleider.
Uitzoeken of opleiding coachend leiderschap een meerwaarde voor mij is.
Ontdekken of zelfstandige in bij beroep iets voor mij is door hierover informatie te verzamelen wat er bij allemaal bij komt kijken. Aanvragen van de startergids van VLAIO.
Onderzoeken of er interessante opportuniteiten zijn op de arbeidsmarkt.

Bovenstaande stappen wil ik op volgende manier aanpakken:

Hoe ga ik dat doen? Wie of wat kan mij helpen? Tegen wanneer?

Gaan praten met collega teamleider die met dezelfde frustraties zit
Bevragen bij collega's die al een soortgelijke opleiding hebben gevolgd.
Bespreken met partner.
Gesprek met broer die zelfstandige is.
In tennisclub rondvragen naar connecties, broer, vriendenkring.
Tegen het einde van het jaar wil de meeste van deze acties afgerond hebben.

Gevolgen van mijn acties zijn:

Wat levert het mij op? Wat is het risico als ik mijn plan niet realiseer?

Welke gevolgen heeft het voor mijn professionele toekomst?

Management weet in ieder geval hoe ik erover denk. Ofwel onderneemt management acties en indien niet is dit voor mij ook een duidelijk signaal.
Persoonlijke ontwikkeling
Bijberoep: inhoudelijke uitdaging!

Evaluatie van mijn POP

Tijdens mijn loopbaanbegeleiding heb ik een aantal acties ondernomen, keuzes/beslissingen gemaakt die ik nu wil evalueren. Indien ik hulp nodig heb bij deze evaluatie en/of bijsturing, kan ik bij mijn loopbaanbegeleider terecht voor een nazorggesprek.

Welke doelstellingen heb ik bereikt?

Wat is het effect?

Wat kan een eventueel vervolg zijn?

Welke doelstellingen heb ik niet bereikt?

Wat waren de belemmerende oorzaken?

Wil ik ze alsnog bereiken? Zo ja, hoe ga ik dat aanpakken?