

Denktank “Boeien & Binden”

BOP & POP

Dóór bedrijven, vóór bedrijven

Aan de denktanks “Boeien & Binden” binnen TechniekTalent.nu namen in 2009 de volgende bedrijven deel:

DKC Installatiegroep (Nijmegen), Energie Service Friesland (Heerenveen), Heering Transport Solutions (Vaassen), Hertel Intergated Services BV (Drachten), M.C. Gerritse Personenwagens BV (Tiel), Machinefabriek Poelstra (Groningen), Metaflex Isosystems BV (Aalten), Metaglas BV (Tiel), Ophtec (Groningen), Station bv (Groningen), Swedish Match Lighters BV (Assen) en TechTron Groep BV (Veenendaal).

In de denktankbijeenkomsten wisselden de deelnemers praktijkvoorbeelden uit van werkwijzen en instrumenten voor het boeien en binden van personeel.

Het onderdeel “BOP & POP” is een van de mooie voorbeelden die hieruit naar voren kwamen.

December 2009

Batouwe in opdracht van



Een bedrijfsopleidingsplan (BOP) en een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) zijn instrumenten voor het boeien & binden van personeel. Elektrotechnisch dienstverlener TechTron uit Veenendaal (55 medewerkers) werkt hiermee om:

- scholingsinspanningen af te stemmen op de gewenste ontwikkeling van het bedrijf (= opleidingsbehoefte vanuit de bedrijfsstrategie);
- scholingsinspanningen af te stemmen op de ontwikkeling van de medewerker (= opleidingsbehoefte vanuit de medewerker en/of leidinggevende).

De aanpak van het bedrijf:

STAP 1
Vanuit strategie

Het management van het bedrijf bepaalt welke opleidingsonderwerpen noodzakelijk zijn voor de gewenste ontwikkeling van het bedrijf. Het bedrijf wil bijvoorbeeld beter presteren op bepaalde markten of werkterreinen (domotica, duurzaamheid, veiligheid).

STAP 2
Jaarlijkse gesprekken

De ontwikkelingsbehoefte van een medewerker is een vast onderdeel van het jaarlijkse functioneringsgesprek. In dit gesprek brengt de medewerker zijn/haar scholingsvragen en -wensen in. Daarnaast bespreekt de leidinggevende de opleidingsnoodzaak en gewenste ontwikkeling, gezien vanuit het bedrijf. Daarbij gaat het om scholing die voortkomt uit functioneren en scholing vanuit de bedrijfsstrategie. Leidinggevende en medewerker maken samen afspraken over de te ondernemen scholingsactiviteiten.

Naast het functioneringsgesprek, als vast moment om scholingswensen kenbaar te maken, is het bedrijfscultuur dat tussentijdse wensen/behoeften voor opleiding en training altijd bespreekbaar zijn. Het bedrijfsopleidingsplan (zie bij stap 3) is voorts geen statisch plan.

Tips om medewerkers te stimuleren te blijven leren:

- Collega's laten vertellen over een gevolgde training/cursus
- Het behalen van een certificaat/diploma vieren; op z'n minst communiceren
- Medewerkers uitnodigen zich een beeld te vormen van het werk dat ze over drie of over vijf jaren (willen) doen
- Rondleidingen verzorgen bij nieuwe/innovatieve projecten waarmee het bedrijf bezig is of presentaties over nieuwe producten/werkwijzen
- Communiceren, aan de hand van concrete praktijkvoorbeelden, over de toekomst van het bedrijf en de veranderingen die dit met zich mee kan brengen
- Medewerkers (of afdelingen/teams) elkaar laten informeren over hun werk
- Samen problemen/knelpunten bespreken en oplossen

STAP 3

Bedrijfsopleidingsplan

De scholingsafspraken komen in het bedrijfsopleidingsplan (BOP) te staan. Het management van het bedrijf bespreekt dit en stelt het plan vast. De P&O-medewerker zet acties voor scholing in gang en houdt het BOP actueel. Het bedrijf gebruikt het vastgestelde plan voorts voor het aanvragen van subsidie bij het Opleidings- en ontwikkelingsfonds voor de branche (OTIB).

Zie het [voorbeeld-BOP](#) op de volgende pagina 


TechTron gebruikt een Excel-model voor het BOP. Volgens het bedrijf moet het BOP vooral praktisch zijn, dus geen uitgebreid plan dat vervolgens in een la verdwijnt. In het BOP zijn naast de persoonsgegevens opgenomen:

- Oorsprong van de scholingsvraag (van wie afkomstig)
- Collectief/individueel = de wijze van uitvoering van de scholingsactiviteit (gezamenlijke uitvoering in de vorm van een groepscursus of individuele training e.d.)
- Eventuele opmerkingen en een aantal planningsafspraken.

Het format-BOP is uit te breiden met onder andere:

- Een kolom opleidingsniveau/gevolgde trainingen (= opleidingshistorie)
- Een kolom verplichte scholing (voor bijvoorbeeld VCA, NEN-cursussen, BHV) waarmee snel te zien is welke scholingsacties noodzakelijk zijn

TechTron werkt ook met persoonlijke ontwikkelingsplannen. Voor een medewerker die een langer ontwikkeltraject ingaat, wordt een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) opgesteld. Een POP is voor het bedrijf van toepassing voor medewerkers die zich verder gaan ontwikkelen richting bijvoorbeeld een leidinggevende- of adviseursfunctie.

 Het begeleiden van de uitvoering van een POP vraagt tijd en energie en roept verwachtingen op. Maak daarover vooraf intern afspraken.

Zie na het BOP het [voorbeeld-POP](#) 

STAP 4

Ontwikkelingsplan (POP)

Voorbeeld Bedrijfsopleidingsplan (BOP) TechTron Groep

MNSnr.	Naam	Initialen	Tussenv.	Oorsprong	Collectief	Individueel	Opmerkingen	Actie j/n	Datum cursus	Instituut	Kosten '09	OTIB
1924866	Arts	A.		Directie	Klantgericht werken		Wat is hiervan de prioriteit ?					
1924866	Arts	A.		Afdelingsmanager	NEN 1010 voor monteurs		In company opfriscursus tbv nieuwe NEN1010 (2009)	ja	nntb			
628824	Axelaar	P.A.		Directie	Klantgericht werken		Wat is hiervan de prioriteit ?					
461626	Barends	H.A.		Afdelingsmanager	NEN 1010 voor monteurs		In company opfriscursus tbv nieuwe NEN1010 (2009)	ja	nntb			
2284004	Berkel	C.	van	Functioneringsgesprek 2009			Niets specifiek afgesproken over opleiding					
1908124	Borst	R.Th.		Directie	Klantgericht werken		Wat is hiervan de prioriteit ?					
1908124	Borst	R.Th.		Afdelingsmanager	NEN 1010 voor monteurs		In company opfriscursus tbv nieuwe NEN1010 (2009)	ja	nntb			
1908124	Borst	R.Th.		Afdelingsmanager		PLC - Omron		ja				
1908124	Borst	R.Th.		Afdelingsmanager		Apparatuur Installatie TA		ja	Uitgesteld 2010	OTIB		
1908124	Borst	R.Th.		Afdelingsmanager	Sterdriehoek schakelingen		I.o.m. MO interne training organiseren (reeds gerealiseerd ?)	Ja				
1908124	Borst	R.Th.		Afdelingsmanager		Siemens s7 basis		ja				
1908124	Borst	R.Th.		Functioneringsgesprek 2009			Diverse cursussen (zie opgesteld overzicht)					
2620286	Bronkx	G.P.		Directie	Klantgericht werken		Wat is hiervan de prioriteit ?					
2620286	Bronkx	G.P.		Afdelingsmanager	Sterdriehoek schakelingen		I.o.m. MO interne training organiseren (reeds gerealiseerd ?)	Ja				
2620286	Bronkx	G.P.		Afdelingsmanager		Wtb, Industriële automatisering, alg. Techniek						
2620286	Bronkx	G.P.		Functioneringsgesprek 2009			Niets specifiek afgesproken over opleiding					
1120862	Buiten	A.	van	Directie	Klantgericht werken		Wat is hiervan de prioriteit ?					
1120862	Buiten	A.	van	Afdelingsmanager		Praktisch leidinggeven basis (IPV)		ja	5 en 12 februari 2009	IPV	€ 500,00	€ 500,00
1120862	Buiten	A.	van	Directie		BHV bijscholing		ja	4 maart 2009	ZVE	€ 175,50	€ 175,50
1120862	Buiten	A.	van	Afdelingsmanager		Praktisch leidinggeven - verdiepend (IPV)		ja	12 en 19 november '09	IPV	€ 500,00	
1961088	Creuz	I.C.		Afdelingsmanager	NEN 1010 voor monteurs		In company opfriscursus tbv nieuwe NEN1010 (2009)	ja	nntb			
1961088	Creuz	I.C.		Functioneringsgesprek 2009		Installatiedeskundige brandmeldinstallaties		ja	27 oktober 2009	BOOA	€ 685,00	
1961088	Creuz	I.C.		Afdelingsmanager		Examen Installatiedeskundige brandmeldinstallaties		ja		Certoplan	€ 144,00	
1081620	Dam	G.	van	Directie	Klantgericht werken		Wat is hiervan de prioriteit ?					
1081620	Dam	G.	van	Afdelingsmanager		Siemens s7 programmeren		ja	19 en 20 oktober 2009	Ehrbecker	€ 625,00	€ -
1081620	Dam	G.	van	Directie		BHV bijscholing		ja	4 maart 2009	ZVE	€ 175,50	€ 175,50
1954686	Danze	M.S.	ter	Directie	Klantgericht werken		Wat is hiervan de prioriteit ?					
1954686	Danze	M.S.	ter	Medewerker		Toegangs controle intercom		nee				
1954686	Danze	M.S.	ter	Medewerker		Netwerk Camera Installatietraining		ja	12 juni 2009	ADI		nvt
1954686	Danze	M.S.	ter	Functioneringsgesprek 2009			Opleiding gericht op functie calculator (is niet meer actueel)					
1631912	Drek	G.	in 't	Directie	Klantgericht werken		Wat is hiervan de prioriteit ?					
1631912	Drek	G.	in 't	Afdelingsmanager		Technisch LG: middle managementvaardigheden		nee				
1631912	Drek	G.	in 't	Afdelingsmanager	NEN 1010 voor monteurs		In company opfriscursus tbv nieuwe NEN1010 (2009)	ja	nntb			
1631912	Drek	G.	in 't	Functioneringsgesprek 2009		Calculeren in Syntess		ja				
1648767	Duivels	V.M.J.		Directie	Klantgericht werken		Wat is hiervan de prioriteit ?					
1648767	Duivels	V.M.J.		Afdelingsmanager	NEN 1010 voor monteurs		In company opfriscursus tbv nieuwe NEN1010 (2009)	ja	nntb			
1648767	Duivels	V.M.J.		Functioneringsgesprek 2009		NEN1010 voor ontwerpers		ja				
1648767	Duivels	V.M.J.		Afdelingsmanager		Veiligheid voor operationeel leidinggevend VCA		ja	25 mei, 1 en 8 juni 2009	SBK	€ 408,50	€ 408,50
1242626	Elden	A.	van	Afdelingsmanager		Machine richtlijn						
1242626	Elden	A.	van	Medewerker		Profinet Leren engineeren		ja	27 en 28 mei 2009	Ehrbecker	€ 775,00	€ 775,00
1242626	Elden	A.	van	Medewerker		S7 Safety			10 december 2009	Ehrbecker	€ 395,00	
1981666	Fruitberg	M.		Medewerker		HTS		ja		HAN	€ 1.300,00	
1981666	Fruitberg	M.		Functioneringsgesprek 2009		S7 - Profinet - prog2		ja	1 en 2 juli 2009	Ehrbecker	€ 675,00	€ 675,00
1981666	Fruitberg	M.		Functioneringsgesprek 2009		Projectleiding		ja				
1622648	Gans	J.C.		Directie	Klantgericht werken		Voorstel opleiding 1e helft van 2009					
1622648	Gans	J.C.		Medewerker		Machine richtlijn						
1622648	Gans	J.C.		Medewerker		Profinet Leren engineeren		ja	27 en 28 mei 2009	Ehrbecker	€ 775,00	€ 775,00
1961182	Greven	R.F.		Afdelingsmanager	Sterdriehoek schakelingen		I.o.m. MO interne training organiseren (reeds gerealiseerd ?)	Ja				
1961182	Greven	R.F.		Afdelingsmanager	NEN 1010 voor monteurs		In company opfriscursus tbv nieuwe NEN1010 (2009)	ja	nntb			
1961182	Greven	R.F.		Functioneringsgesprek 2009		Data/telecom/Brandmeld/toegangscontrole/cctv		nee				
1264880	Gymonde	C.		Directie	Leidinggeven, hoger kader		Eerst duidelijk bepalen inhoud van behoefte mtb leidinggeven	ja				
1264880	Gymonde	C.		Medewerker		Hyperion Business Intelligence Software		ja		Brio	€ 1.200,00	€ -
											€ 8.333,50	€ 3.484,50
	= Cursus buiten BOP 2009											
	= Cursus afgerond											

P(ersoonlijk) O(ntwikkelings) P(lan)

Naam: Jan van Zutphen	Functie: Ass. projectleider	Jaargang: 2009	Documentnummer: POP09.01
Doel van de ontwikkeling:	De niet op techniek gerichte aspecten van de rol van projectleider ontwikkelen. Deze aspecten bevinden zich op het gebied van projectbeheer en persoonsgebonden vaardigheden die nodig zijn voor het vervullen van de rol van projectleider		
Wat ga ik leren (te doen)?	Hoe ga ik dat leren?	Welke begeleiding, coaching of ondersteuning krijg ik daarbij?	Wanneer wil ik het bereikt hebben?
Verbeteren van mijn projectbeheer op gebied van: - realiseren projectdoelen - inzicht en overzicht t.a.v. project - leidinggeven aan projectteam - omgang met opdrachtgevers en bouwplaatscollega's	1. training/opleiding projectmanagement 2. theorie in de praktijk gebruiken	Eens per x weken bespreek ik mijn ervaringen met projectleider, mijn leidinggevende. Projectleider zal me ook coachen.	2009
Leidinggeven	1. Training/opleiding leidinggeven aan project(teams) 2. Het geleerde in de praktijk brengen	Ik krijg begeleiding/ ondersteuning van mijn projectleider.	2009
Presentatie - representatie - assertiviteit - sociaal vaardig - volwaardig gesprekspartner voor bouwpartners	1. Training/opleiding leidinggeven aan project(teams) 3. 2. Het geleerde in de praktijk brengen	Ik krijg begeleiding/ ondersteuning van mijn projectleider en de directeur	2009

Datum:

Handtekening namens leiding

Handtekening werknemer:

.....

.....

.....