



HET IS TIJD OM JE INDIVIDUEEL ONTWIKKELINGSPLAN OP TE STELLEN!



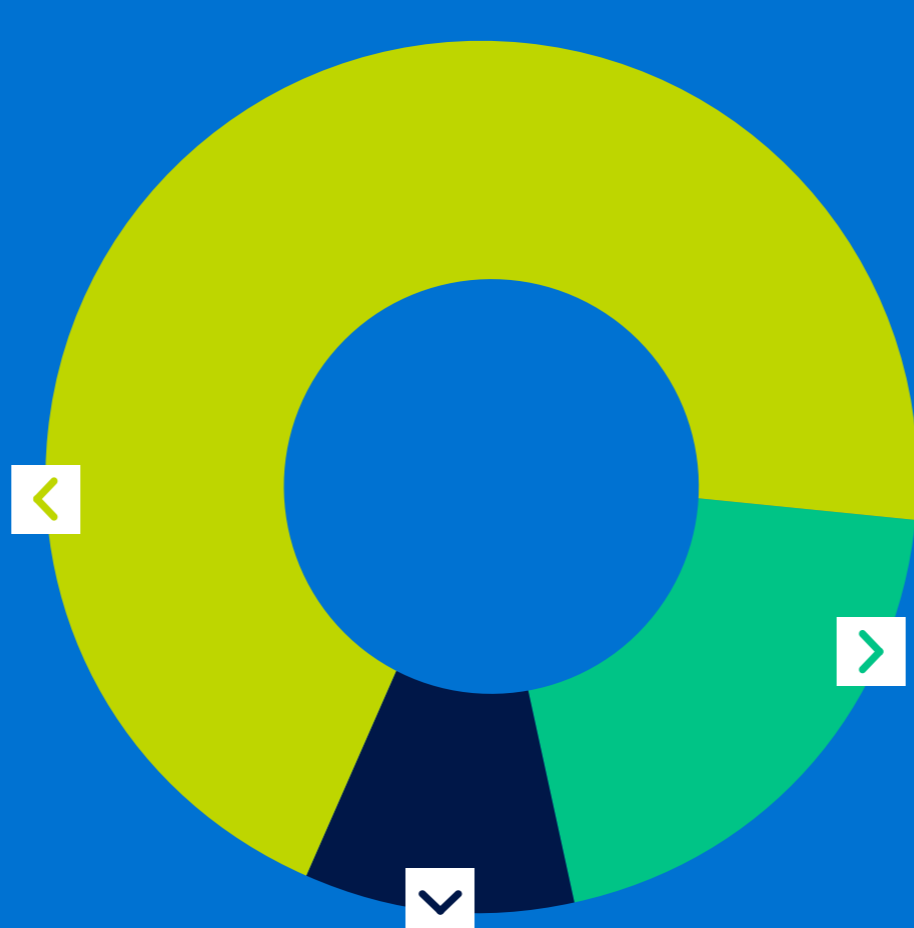
Elk jaar, tussen januari en maart, starten we met de planningsfase van onze **Prestatiebeheercyclus**. Tijdens deze periode moeten we ons **Individueel Ontwikkelingsplan (IOP)** opstellen om duidelijke doelen te stellen en een route uit te stippelen die bijdraagt aan het versterken van onze vaardigheden en professionele competenties. Het IOP stelt ons in staat om de acties die we ondernemen in het kader van dit doel te volgen en te evalueren.

HET IOP WORDT OPGEBOUWD VOLGENS HET 70-20-10 MODEL

WAT BETEKENT DIT?

70%

richt zich op activiteiten waarbij je leert door praktijkervaring en blootstelling aan competenties, projecten, en werkstages. Met andere woorden: **leren door te doen.**



20%

van je IOP-acties moeten gericht zijn op leren door interactie met anderen, bijvoorbeeld door **feedback, mentorschap of coaching.**

10%

van je focus moet liggen op leren via technische middelen zoals **cursussen, lezingen, podcasts, webinars, enzovoort.**

HOE FORMULEER JE ELKE ACTIE VAN JE IOP?



ENKELE VOORBEELDEN VAN HOE JE JE PLAN KUNT FORMULEREN

Voorbeeld #1

Acties van 10: Voltooi de veldopdrachten van de module over klinkerproductie binnen het certificeringsprogramma voor operators.

Acties van 20: Neem actief deel aan de audit van klinkerproductie met ondersteuning van een expert, indien nodig.

Acties van 70: Voer 35% tot 50% van het actieplan uit op basis van aanbevelingen uit de audits, ter ondersteuning van de Procesafdeling.

Voorbeeld #2

Acties van 10: Woon de commerciële top bij om de uitdagingen van de regionale markt te begrijpen.

Acties van 20: Breng minstens vier bezoeken aan klanten in de Caribische markt om hun behoeften uit eerste hand te leren kennen.

Acties van 70: Ontwikkel en voer een commercieel project uit dat de interne werking dichter bij de markt brengt.

Voorbeeld #3

Acties van 10: Volg een onderhandelingsprogramma met conflictbeheer (technisch) en omgaan met onduidelijke situaties. Documenteer de leerpunten en de methodologie om het systematisch en schaalbaar te maken.

Acties van 20: Vraag maandelijks feedback van het team, collega's, vakbondsleiders en de organisatie. Documenteer bevindingen en leerpunten. Breng daarnaast tijd door met een expert om inspiratie op te doen uit best practices.

Acties van 70: Documenteer twee impactvolle casussen waarbij samenwerking in complexe situaties is bereikt. Toon ook het gebruik van gepaste taal, emotieregulatie, onderhandelingen op basis van gemeenschappelijke punten, respect en het vermogen om conflicten te vermijden.



Betrek je leider

bij het opstellen van je IOP

Plan een gesprek met je direct leidinggevende om je plan te presenteren en samen te bespreken. Zo zorg je ervoor dat het aansluit bij de versterking van je professionele profiel en de bedrijfsstrategie.

WAT IS JE VOLGENDE STAP?

- 1. Ontwerp vóór 31 januari** je IOP met concrete acties om je professionele groei dit jaar te stimuleren.
- 2. Zorg ervoor dat je uiterlijk op 28 februari** een gesprek met je leider voert om het plan te bespreken en in te voeren in Betterworks.
- 3.** Volg elk kwartaal de voortgang van je IOP-acties op en registreer je vooruitgang gedurende het jaar.



Bij vragen over dit proces kun je terecht bij je leider of het HR-team.