

Haal het beste uit jezelf met het

Individueel Ontwikkelings Plan!



Inleiding

Je werkt in de sociale werkvoorziening. Daar is het de gewoonte dat je je kwaliteiten en talenten blijft ontwikkelen. Je kunt nieuwe kennis en vaardigheden aanleren. Bijvoorbeeld door een opleiding of een training te volgen. Zo haal je het beste uit jezelf als het om je werk gaat. Het Individueel Ontwikkelings Plan (IOP) helpt je daarbij.

In het IOP staat hoe je je als werknemer verder gaat ontwikkelen. Hoe je je mogelijkheden en talent zo goed mogelijk gaat gebruiken om passend werk uit te kunnen voeren. Het IOP geeft je de kans om aan je ontwikkeling te werken. Het IOP is er dus voor jou! Het gaat om jouw ontwikkeling, dus doe er actief aan mee!

Je hebt recht op een IOP. De SW-organisatie moet je een IOP aanbieden. En binnen drie maanden nadat je in dienst bent gekomen. Dat staat in de cao voor de sociale werkvoorziening.

Het maakt niet uit of je al lang of pas kort in de sociale werkvoorziening werkt. Ook je leeftijd speelt geen rol.

In deze folder lees je meer over het IOP. Hoe werkt het IOP in de praktijk? Op welke manier stelt de organisatie voor jou een IOP op? In deze folder geven we antwoord op deze en andere vragen. De informatie in deze folder geldt voor iedereen die in de sociale werkvoorziening werkt. Misschien heeft je werkgever nog extra informatie over het IOP. Bijvoorbeeld over hoe het IOP bij jou in de organisatie precies werkt. Vraag ernaar bij je werkgever.

Bij deze folder hoort ook een checklist 'Het Individueel Ontwikkelings Plan: zo werkt het!'. Hierin lees je nog eens in het kort hoe een IOP in de praktijk gemaakt wordt en wat je er zelf voor moet doen.



1. Het Individueel Ontwikkelings Plan: zo gaat dat in de praktijk

Binnen je bedrijf is iemand verantwoordelijk voor het IOP. Hem of haar noemen we de IOP-functionaris. Hij of zij heeft met jou een gesprek over je ontwikkeling. Dat gesprek noemen we het IOP-gesprek. In het IOP-gesprek maak je samen afspraken over je ontwikkeling. De afspraken komen in het Individueel Ontwikkelings Plan te staan.

De IOP-functionaris

Binnen de SW-organisatie is iemand verantwoordelijk voor het IOP. Hem of haar noemen we de IOP-functionaris. Dit is vaak een leidinggevende, werkleider, praktijkopleider, trajectbegeleider of consultant. Hij of zij heeft met jou de gesprekken over je ontwikkeling.

2. Dit kun je verwachten vóór het IOP-gesprek

- Als je in dienst komt, kijkt iemand van de organisatie eerst samen met jou naar wat je al kan. Wat is je opleiding en je werkervaring? Welke vaardigheden en kennis heb je al? Heb je de eigenschappen die nodig zijn om je werk goed te doen? Ook komt aan de orde waar je nog aan moet en wil werken. Misschien wil je op termijn ander werk gaan doen. Of moet de organisatie rekening houden met bepaalde persoonlijke omstandigheden. Je eigen belangstelling speelt een grote rol. En het werk dat jij aankan.
- Er wordt een afspraak voor je gemaakt voor het IOP-gesprek. Bereid je daar goed op voor. Dit is je kans om aan te geven welk werk je in de toekomst wilt doen en wat je hiervoor wilt leren. Vaak heeft de organisatie een vragenlijst waarmee je je kunt voorbereiden. Vraag aan de IOP-functionaris hoe je je het beste kunt voorbereiden.

Vraag hem of haar ook hoe het gesprek verloopt en wat er wordt besproken. Kom ook zelf met punten die je wilt bespreken.

- Misschien vind je het prettig om iemand mee te nemen die je vertrouwt. Vraag die persoon dan om mee te gaan. Bereid het gesprek samen met die persoon voor.

Wie neem je mee naar je IOP-gesprek?

Neem iemand mee die je vertrouwt. En die ook echt met je mee kan denken over jouw ontwikkeling. Dat kan een familielid zijn, (woon) begeleider, vriend of vriendin. Misschien ben je lid van de vakbond. Dan kun je vragen of de vakbond iemand heeft die je kan helpen of met je mee kan gaan naar het gesprek.



Probeer samen tot afspraken te komen waar jij je goed bij voelt

2.2 Dit kun je verwachten tijdens het IOP-gesprek

- De IOP-functionaris gaat uit van wat je al kan. En bespreekt met jou waarin je je nog verder moet ontwikkelen. Deze onderwerpen komen eerst aan de orde. Tenminste, als dat nog niet eerder gebeurd is.
- Samen bepalen jullie het doel waaraan je gaat werken. Dit doel richt zich als dat kan op werk buiten het SW-organisatie. Het duurt meestal een langere periode om dat doel te bereiken. Denk daarbij aan een aantal jaren.
- De IOP-functionaris en jij bespreken daar-
na de stappen die nodig zijn om dit doel te bereiken. Hierover maken jullie bepaalde afspraken. Wat ga je leren? Hoe ga je dat doen? Wanneer ga je dat doen? Wat is het tijdpad? Wat heb je nodig om je doel te bereiken? Deze afspraken komen in je IOP te staan.
- Geef in het IOP-gesprek goed aan wat je zelf wilt bereiken. En wat jij belangrijk vindt voor je ontwikkeling. Geef ook aan of je het eens bent met het doel en met de afspraken. Denk mee met voorstellen van de IOP-functionaris. Probeer samen tot afspraken te komen waar jij je goed bij voelt.

2.3 Dit kun je verwachten na het IOP-gesprek

- Ben je het eens met de IOP-afspraken? Onderteken ze dan 'voor akkoord' na het gesprek. Dat betekent dat je het ermee eens bent. En dat je zelf goed zal meewerken aan het uitvoeren van de afspraken.
- Je krijgt een kopie van de afspraken. Krijg je dat niet, vraag er dan om. Je weet zo altijd welke afspraken er zijn gemaakt. En je kunt zelf zien of de SW-organisatie de afspraken nakomt. Komt je werkgever de afspraken niet goed na? Zeg dat dan op tijd tegen de IOP-functionaris. Zelf ben je ook verplicht de afspraken na te komen. Doe je dat niet, dan kan dat gevolgen voor je hebben.
- Het is belangrijk om regelmatig te kijken of het goed gaat met de IOP-afspraken. De IOP-functionaris bekijkt dat meestal om de paar maanden. Hij of zij gaat na of de activiteiten volgens plan verlopen. En of jij je hier goed bij voelt. Zo worden mogelijke problemen op tijd ontdekt.
- Vind je zelf dat het nakomen van de afspraken niet goed gaat? Zeg het dan op tijd tegen de IOP-functionaris. Samen kunnen jullie dan een oplossing zoeken.

2.4 Hoe gaat het IOP verder?

- Meestal bekijkt de SW-organisatie na een jaar hoe het gaat met je ontwikkeling. Hoe ontwikkel jij je in je werk? Komen jij en de SW-organisatie de afspraken na? Deze uitkomsten komen meestal in een verslag te staan. Je hebt recht op een kopie van dat verslag. Vraag ernaar bij je IOP-functionaris. Geef ook aan wat jij van je ontwikkeling vindt.
- In een 'vervolg' IOP-gesprek maken jij en de IOP-collega nieuwe afspraken over je ontwikkeling. Welke afspraken dat zijn, hangt af van wat je al bereikt hebt. En van hoe je je werk doet. De nieuwe afspraken richten zich meestal op nieuwe dingen waaraan je moet werken om je doel te bereiken. Het vervolg IOP-gesprek verloopt hetzelfde als het eerste IOP-gesprek. Ook bij dit gesprek mag je iemand meenemen die je helpt.
- Soms is een vervolg IOP niet nodig. Je hebt bijvoorbeeld je doel bereikt. Dan kom je in aanmerking voor functieloon. Dat staat in de cao sociale werkvoorziening.

Mogelijkheden om je verder te ontwikkelen

Je kunt je op een heleboel manieren verder ontwikkelen in je werk.

Dit zijn een paar voorbeelden:

- Beter leren omgaan met andere mensen (sociale vaardigheden)
- Sterker in je schoenen staan in allerlei situaties
- Beter met de computer leren omgaan als dat nodig is voor je werk
- Stages binnen en buiten de SW-organisatie
- Begeleiding op je werkplek
- Andere dingen leren op jouw vakgebied.

3. Als je al langer in de sociale werkvoorziening werkt en een functieloon ontvangt

Het IOP is er voor iedereen. Ook als je al langer in de SW-organisatie werkt en een functieloon ontvangt. Het doel van je IOP kan zijn om ander

werk te krijgen. In of buiten de SW-organisatie. Een ander doel kan zijn dat je je eigen werk kunt blijven doen.

4. Als het IOP niet helemaal goed verloopt

Het kan voorkomen dat het IOP niet helemaal goed verloopt. Of dat je het niet eens bent met je IOP. Hier geven we daar wat voorbeelden van. En we vertellen wat je eraan kunt doen.

4.1 Je bent het niet eens met de afspraken

- Zeg tegen de IOP-functionaris dat je het er niet mee eens bent.
- Schrijf dit ook in een brief aan de IOP-functionaris.
- Kijk of je het samen toch nog eens kunt worden.
- Stel voor om een andere collega erbij te vragen.
- Kun je het dan nog steeds niet eens worden? Teken het IOP dan niet voor akkoord, maar alleen voor 'gezien'. Je hebt het IOP dan wel gelezen, maar je bent het er niet mee eens.
- Ben je het er niet mee eens, dan kun je naar de geschillencommissie gaan. Deze commissie is onafhankelijk. De commissie geeft advies aan de directeur. De directeur volgt het advies van deze commissie meestal op. Als hij dat niet doet, moet hij aangeven waarom niet. Als je naar de geschillencommissie gaat, kun je daar-

bij hulp krijgen. Iemand die je vertrouwt, kan je erbij helpen en met je meegaan. Het inschakelen van de geschillencommissie moet volgens bepaalde regels gebeuren. Dat is binnen de organisatie geregeld. Vraag ernaar bij je leidinggevende.

4.2 Je bent al drie maanden of langer in dienst, maar je krijgt geen IOP

- Zeg het op tijd tegen je werkgever, je werkgever kan dan het IOP in gang zetten.
- Gebeurt er niets, stuur dan een brief aan de directeur van de SW-organisatie waar je werkt.
- Doet je werkgever nog steeds niets voor het IOP? Dan moet hij je een functieloon volgens de cao uitbetalen. Dat moet met terugwerkende kracht. En voor de hele periode waarin je geen ontwikkelplan hebt.
- Als je geen functieloon krijgt kun je naar de geschillencommissie gaan

4.3 Je hebt een IOP, maar de organisatie voert het niet uit

- Zeg het op tijd tegen je werkgever, je werkgever kan dan alsnog het IOP laten uitvoeren.
- Gebeurt er niets, stuur dan een brief aan de directeur van de SW-organisatie waar je werkt.
- Doet je werkgever nog steeds niets voor het IOP? Dan moet hij je functieloon volgens de cao uitbetalen. Dat moet met terugwerkende kracht. En voor de hele periode waarin de organisatie niet werkt aan je ontwikkelplan.
- Als je geen functieloon krijgt kun je naar de geschillencommissie gaan

4.4. Je eerste IOP is uitgevoerd, maar:

- de organisatie bespreekt niet met je wat je hiermee bereikt hebt
- je krijgt geen vervolg-IOP
- de organisatie stelt niet vast of het ontwikkeldoel al bereikt is
- Zeg dit tegen je werkgever, je werkgever kan dit dan alsnog in gang zetten
- Gebeurt er niets, stuur dan een brief aan de directeur van de SW-organisatie waar je werkt.
- Doet je werkgever hier nog steeds niets aan? Dan moet hij je functieloon volgens de cao uitbetalen.
- Als je geen functieloon krijgt kun je naar de geschillencommissie gaan



Kijk of je het samen toch nog eens kunt worden.

ABVAKABO FNV



Publieke Zaak



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Kijk ook op www.iop.sbcm.nl
De foto's zijn gemaakt bij Roteb