

VAN STAGIAIRE NAAR DIRECTEUR

De succestrap van SPC Personal training

Het werken bij **SPC Personal training** is vanaf begin af aan een groot ontwikkelingsproces en stoelt zich op het concept “van stagiaire naar directeur”. Dit is namelijk waar alle ontwikkelingsprincipes, alle methodieken, alle persoonlijke ontwikkelingsplannen omheen draaien. Zodra je gaat uitzoomen op alle afzonderlijke ontwikkelingsprocessen merk je al gauw op dat alle processen deel uitmaken van een groter geheel. In dit hoofdstuk gaan wij het hebben over dit groter geheel en hoe dit groter geheel eruitziet. Het uitzoomen zal jou helpen om zicht te krijgen op jouw route (lees: loopbaan) bij SPC Personal training en zal jou helpen de aangereikte handvatten beter toe te kunnen passen.

Vandaag zullen wij jou alles leren over **De succestrap van**. De magische trap die jou van stagiaire naar directeur kan brengen. Waar sta jij nu op deze trap? En hoever wil je komen op de trap? Belangrijke vragen die bij het lezen van deze alinea bij je kunnen opkomen. Wij hopen zo goed mogelijk antwoord te kunnen geven op alle vragen waarvan wij denken dat ze bij het lezen bij jou opkomen.

De succestrap gaat ervan uit dat iedereen die bij ons start (in welke functie dan ook), een doel heeft naar een vakspecifieke functie. Vakspecifieke functies zijn functies die al volledig zijn gekaderd binnen een functieomschrijving. Voorbeelden van zulke functies die wij hebben binnen SPC Groep zijn: Personal trainer, Fysiotherapeut, Diëtist etc. Maar ook functies als Administratief medewerker, Financieel medewerker, Communicatie- of Marketingmedewerker, zijn voorbeelden van vakspecifieke functies.

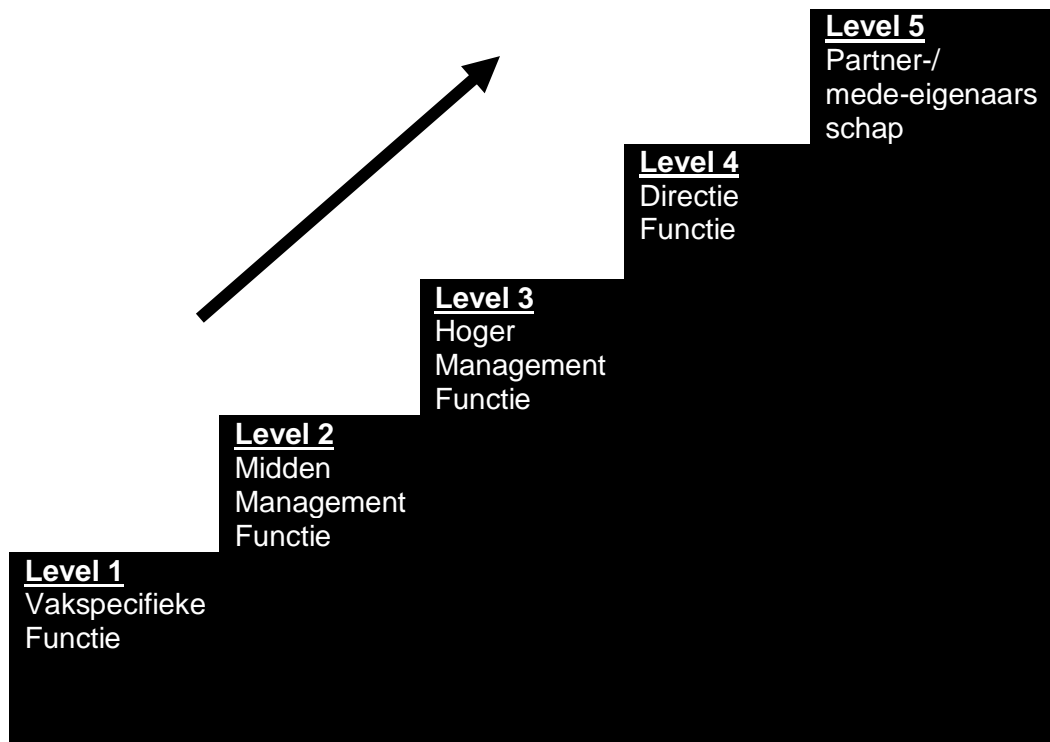


Elke vakspecifieke functie kent in grote lijnen 3 verschillende werkniveaus. De junior, de senior en de specialist. In dit hoofdstuk besteden wij enkel aandacht aan de junior en de senior als werkniveaus. De Junior en Senior werkniveaus zijn verplichte niveaus die je moet doorlopen, om tot de volgende treden op de succestrap te komen. Zodra je een

nieuwe trede hebt bereikt start je altijd weer als junior. De nieuwe functie is immers compleet nieuw voor jou. De rol van stagiaire hebben wij buiten beschouwing gelaten, omdat je als stagiaire nog niet in dienst bent. Wij zijn er echter wel op gericht om onze stagiaires klaar te stomen om op Juniorniveau bij ons aan de slag te kunnen. Het komt regelmatig voor dat wij stagiaires een baan aanbieden en dit geeft aan dat wij jou capabel vinden om als junior de vakspecifieke functie te bekleden.

De succestrap van SPC Amsterdam

De succestrap is opgebouwd uit 5 treden. Oftewel 5 functieniveaus waarin je van een vakspecifieke functie (stagiaire, junior of senior) kan uitgroeien tot aan partnerniveau.



Level 1 | Vakspecifieke functie

Je bekleedt een specifieke functie in de organisatie op stagiaire, junior, senior of specialistniveau.

Level 2 | Midden Management functie

Je bekleedt een 1^e laags management functie in de organisatie. Op dit niveau geef je leiding aan de level 1 functies.

Level 3 | Hoger Management functie

Je bekleedt een 2^e laags managementfunctie in de organisatie. Op dit niveau geef je leiding aan de level 2 functies.

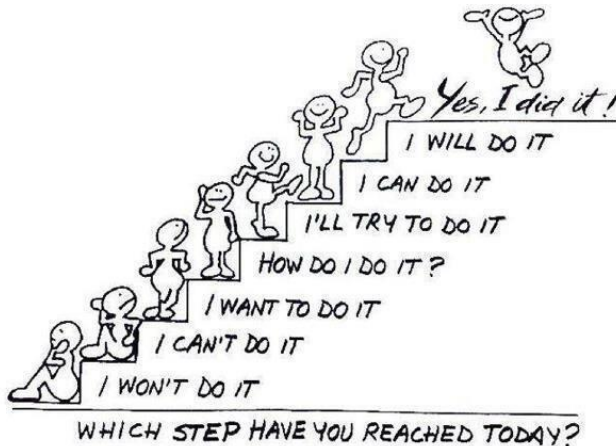
Level 4 | Directie functie

Je bekleedt een functie op directieniveau (dit kan variëren van directie ondersteunend personeel, tot aan algemeen, financieel of vakspecifieke directiefuncties) . Op dit niveau geef je leiding aan de level 3 functies. Dit is de hoogste mate van leidinggevend personeel binnen de organisatie.

Level 5 | Partnerschap/Mede-eigenaarschap

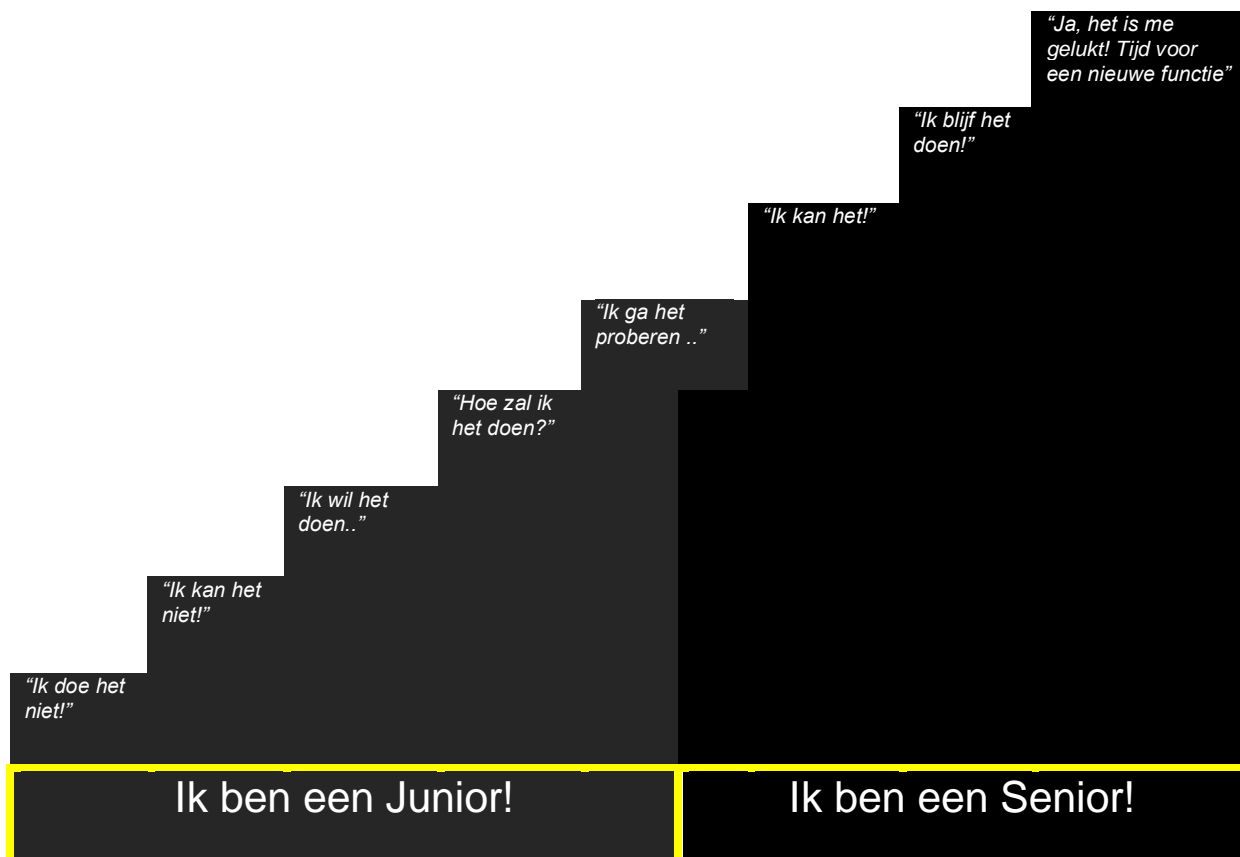
Je bent partner en/of mede-eigenaar van SPC Personaltraining of één van haar zusterondernemingen.

De kleine treden



Eenmaal uitgezoomd op de grote stappen van de succestrap, kunnen wij langzaam verder inzoomen. Zulke grote stappen maken wij namelijk niet in de realiteit. In de realiteit is het niet zo dat je van de ene op de andere week of maand ineens een nieuwe, hogere of andere functie hebt. Dit heeft tijd nodig en die tijd zit verweven in de kleine treden. Een grote stap op de succestrap, is namelijk opgebouwd uit een aantal kleinere stappen, oftewel de kleine treden. Bij deze kleine treden komen bekende elementen als het competentieprofiel, de junior-

/seniorsystematiek en het persoonlijk ontwikkelingsplan weer om de hoek kijken. Dit zijn handvatten, middelen die de organisatie aanreikt om jou te helpen om sneller en veiliger door te kunnen groeien. Zie deze middelen als jouw trapeleuning! Je hebt ze gedurende het gehele proces nodig om veilig boven te komen. Natuurlijk is het mogelijk om het allemaal zonder te doen, maar daarmee vergroot je ook het risico om het vallen. Vallen kun je je natuurlijk niet permitteren. Ook voor de organisatie is dat niet wenselijk. Je stopt zoveel tijd en energie in ons, wij stoppen dezelfde energie in jou, om dan terug te vallen is voor allebei de partijen geen fijne situatie. Wij geven de veilige en verantwoorde manier de voorkeur, boven de snelle en risicovolle manier. Kiezen voor een veilige weg getuigt daarnaast ook van een stukje volwassenheid.



De kleine treden maken op elk functieniveau inzichtelijk waar jij als werknemer op dit moment staat. Het **Persoonlijk ontwikkelingsplan** is een Plan van Aanpak waarin concreet beschreven staat hoe je boven gaat komen. De vakspecifieke **competentieprofielen** leggen de junior uit hoe je de functie moet uitvoeren. Het **seniorcompetentieprofiel** beschrijft hoe je de stap van junior naar senior maakt binnen de functie. Dit competentieprofiel gaat dan ook niet meer in op hoe je de functie uitvoert.

De Competentieprofielen

Een competentieprofiel is een hulpmiddel of een handvat dat jou exact vertelt hoe je je functie moet uitvoeren. Het is ook het middel wat wij gebruiken om de manier waarop jij jouw functie uitvoert te kunnen beoordelen. Een competentieprofiel is de praktische vertaling van een functieomschrijving. Deze hangen dan ook samen. Wij kennen binnen de organisatie 2 soorten competentieprofielen. Het functie-competentieprofiel: deze gaat in op hoe de functie uitgevoerd moet worden en hoe deze beoordeeld wordt. Deze competentieprofielen worden veelal gehanteerd door werkniveaus stagiair en junior binnen de functie.

Hiernaast kennen wij ook het senior-competentieprofiel. Het senior competentieprofiel wordt alléén maar gebruikt door de senioren en door de specialisten binnen de functie. Bij een senior gaan we er namelijk vanuit dat de basiscompetenties (voor het uitvoeren van de functie) al volledig beheerst worden. Dit competentieprofiel vertelt jou hoe je een senior wordt binnen jouw vakgebied, een belangrijk aspect hierin is de kunst van het leiding geven, waar je als senior natuurlijk al kennis mee maakt. Dit doet de Senior door de Junior of Stagiaire binnen zijn eigen vakspecifieke functie te begeleiden.

Functie competentieprofielen:

- Personal Trainer
- Diëtist
- Fysiotherapeut
- Administratief medewerker
- Financieel medewerker
- Communicatie medewerker
- Marketing medewerker
- Directie

Senior competentieprofielen:

- Senior
- Specialist