

HANDLEIDING

Loopbaangesprekken: valkuilen en vaardigheden

TFC

TRAINING
FACILITIES
CENTER

In Nederland en België uitgebracht door:

TFC Training Facilities Center, Velp (Nederland)
www.tfc.nl / www.tfc.be

Bestelnummer handleiding: 45 3562

Handleiding voor het gebruik van het TFC-programma nr.: 3562

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, of op welke andere wijze ook zonder voorafgaande, schriftelijke toestemming van de uitgever.

1. Inleiding.....	5
Hoe de trainingsfilm te gebruiken?	7
2. Loopbaangesprekken	9
Wat is een loopbaangesprek?	9
Stakeholders	10
3. Over het programma	13
De opbouw van de film	13
Overzicht valkuilen en vaardigheden	15
Bespreking scènes	15
Medewerkers aan de film	19
Over Schellinger Trainingen.....	20
Training loopbaangesprekken.....	22
Evaluatieformulier	23

PREVIEW
www.tfc.nl

1.

Inleiding

Voor u ligt de handleiding van de trainingsfilm “**Loopbaangesprekken, valkuilen en vaardigheden**”. De trainingsfilm en de handleiding zijn mede tot stand gekomen na uitgebreid contact met P&O’ers van toonaangevende organisaties in diverse werkgebieden in Nederland. Zij voeren regelmatig dergelijke gesprekken en weten waar de behoeftes en de valkuilen liggen.

Wat duidelijk naar voren is gekomen uit ons onderzoek, is dat de inhoud en het verloop van een loopbaangesprek erg afhankelijk zijn van de context waarin het gesprek zich afspeelt. Om de trainingsfilm maximaal rendement te geven hebben we er in deze handleiding expliciet voor gekozen om aandacht te besteden aan de context van de organisatie waarin de loopbaangesprekken zich afspelen. Elke organisatie geeft namelijk zelf invulling aan het begrip loopbaangesprekken. Alvorens de trainingsfilm te vertonen is het dus van belang deze handleiding te bekijken.

De handleiding is opgebouwd uit de volgende onderdelen.

- I De visie van Schellinger Trainingen op trainen en de rol van deze trainingsfilm daarin.
- II Het kader waarbinnen het loopbaangesprek wordt geplaatst, waarbij er aandacht wordt besteed aan de organisationele context van een loopbaangesprek. In dit gedeelte zal de achtergrond van het loopbaangesprek behandeld worden. Eigenlijk betreft het hier de vragen die een P&O’er of een organisatie zichzelf moet stellen alvorens loopbaangesprekken (in) te voeren.

- III Bespreking van afzonderlijke scènes van de trainingsfilm. Er wordt daarbij aandacht besteed aan de valkuilen en de vaardigheden van een loopbaangesprek.
- IV Korte beschrijving van Schellinger Trainingen en evaluatieformulier.

PREVIEW
www.tfc.nl

Hoe de trainingsfilm te gebruiken?

Deze trainingsfilm is ontwikkeld met een bepaalde visie op trainen voor ogen. Volgens Schellinger Trainingen is een training geen college! Een training biedt de deelnemers de ruimte om elkaar feedback te geven en op elkaar te reageren met betrekking tot een bepaald onderwerp, een gebeurtenis of vaardigheid. Deze visie is kort samengevat in onze slogan: *Learning by gently falling on your face*, leren door te experimenteren met nieuw gedrag (met vallen en opstaan), maar wel in een prettige en veilige omgeving. Mensen worden zich op deze manier bewust van zowel hun valkuilen als hun kwaliteiten en krijgen zo de kans om “niet werkend” gedrag bij te sturen en optimaal gebruik te maken van hun kwaliteiten.

De trainingsfilm over loopbaangesprekken is gebaseerd op bovenstaande visie op leren. Bij het bespreken van de valkuilen en vaardigheden in het voeren van een loopbaangesprek kan intensief gebruik gemaakt worden van de dynamiek van de groep. De onderlinge interactie staat dus centraal.

De trainingsfilm “**Loopbaangesprekken, valkuilen en vaardigheden**” is dan ook een middel om mensen te leren beter loopbaangesprekken te voeren en is geen doel op zich. Het bekijken van deze film zonder daarbij kritische vragen te stellen, na te denken over de eigen situatie en organisatie en zonder veel te oefenen, zal dus niet het optimale effect sorteren.

Het is aan de trainer om het loopbaangesprek in een kader te plaatsen, daarvoor kan deze handleiding gebruikt worden. In de trainingsfilm zal er aandacht besteed worden aan de **gespreksvaardigheden** die specifiek zijn voor loopbaangesprekken. Naast **onduidelijkheid** over wat een loopbaangesprek nu eigenlijk inhoudt, is een gebrek aan gespreksvaardigheid hét struikelblok bij het voeren van loopbaangesprekken.

Een door ons graag gebruikte werkvorm is om de trainingsfilm per scène te bekijken. Aan de deelnemers wordt dan gevraagd om voor zich zelf te bepalen wat zij goed of slecht vinden aan het gedrag van de gespreksleider in die scène. In het gesprek komt de trainer dan vanzelf op de te trainen vaardigheden. Deze trainingsfilm is op die manier bij uitstek geschikt om reacties los te krijgen en een levendige inhoudelijke dialoog op gang te brengen over loopbaangesprekken in een bepaalde organisatie en situatie. Vervolgens kunnen dan de besproken vaardigheden worden geoefend.

Een laatste opmerking die hier op zijn plaats is, is dat ook de goede voorbeelden (vaardigheden) aanleiding zijn tot discussie. Het is nadrukkelijk niet onze bedoeling geweest om een “perfect” voorbeeld te geven. Sterker nog: het is onze overtuiging dat er in een goede training ook ruimte is om vraagtekens te zetten bij de goede voorbeelden.

PREVIEW
www.tfc.nl

2.

Loopbaangesprekken

Wat is een loopbaangesprek?

Tijdens het onderzoek dat vooraf is gegaan aan het ontwikkelen van de trainingsfilm is gebleken dat vrijwel ieder bedrijf een andere invulling geeft aan het begrip loopbaangesprek. Bij de ene organisatie is een loopbaangesprek een uitgebreid functioneringsgesprek en bij de andere organisatie hoort bij een loopbaangesprek een traject van een bijeenkomst of acht. Bij de ene organisatie worden loopbaangesprekken gevoerd door een P&O afdeling, bij de andere organisatie worden loopbaangesprekken gevoerd door de direct leidinggevende van de medewerker. Er zijn verder grote verschillen qua inhoud, frequentie, initiatief en rol in de organisatie

Er zijn ook overeenkomsten. Een loopbaangesprek is bijvoorbeeld altijd een gesprek over iemands loopbaan. Een algemene definitie zou kunnen luiden:

Een loopbaangesprek is een gesprek tussen een leidinggevende of een P&O'er en een medewerker over de ontwikkelingsmogelijkheden van de loopbaan van de medewerker binnen (of buiten) de organisatie.

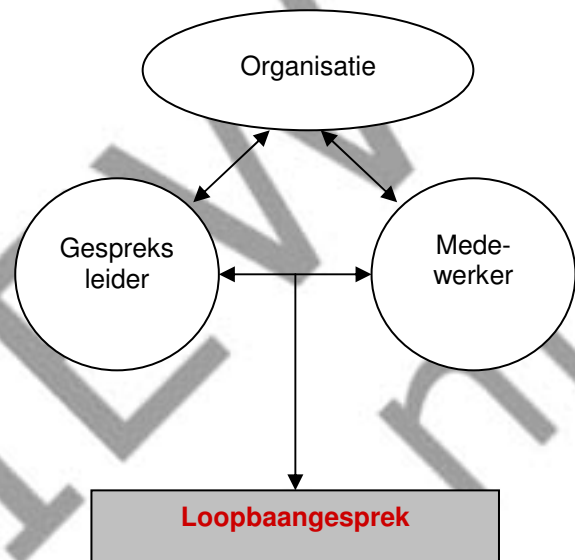
Stakeholders

Er zijn in principe altijd drie “stakeholders” bij een loopbaangesprek. In onderstaand model wordt schematisch weergegeven welke betrokkenen er zijn bij een loopbaangesprek:

Organisatie

Gespreksleider (daar wordt de P&O’er of leidinggevende mee bedoeld)

Medewerker (het gaat om de loopbaan van de medewerker)



Organisatie

De reden dat de organisatie expliciet in dit model wordt genoemd is dat de organisationele context van grote invloed is op een loopbaangesprek. Deze situatie kan van bedrijf tot bedrijf verschillen. Het zou bijvoorbeeld kunnen zijn dat een organisatie alleen loopbaangesprekken voert op het moment dat er een reorganisatie staat aan te komen. Als dat zo is krijgt een loopbaangesprek een hele andere lading dan bij een organisatie waar standaard iedere medewerker een keer per drie jaar een loopbaangesprek aangeboden krijgt.

Verder speelt de visie van een organisatie op de medewerkers een rol. Voelt de organisatie zich bijvoorbeeld ook verantwoordelijk voor een medewerker die eigenlijk ergens buiten de organisatie wil gaan werken? En wordt zo'n medewerker daar dan in ondersteund?

De belangrijkste vraag die beantwoord moet worden alvorens er gesprekken gevoerd kunnen worden, is dus de volgende:

Wat is een loopbaangesprek in onze organisatie?

Deze vraag is op te delen in een aantal deelvragen. Het lijstje is niet uitputtend, maar geeft wel een leidraad.

- ▶ Waarom hebben wij loopbaangesprekken?
- ▶ Wat is de visie van de organisatie op de medewerkers?
- ▶ Wat hebben we te bieden aan onze medewerkers? Is er ruimte om bijvoorbeeld coaching of opleiding aan te bieden als een medewerker daar behoefte aan heeft? Is er de ruimte voor een medewerker om eens bij een andere afdeling te kijken? Of zelfs buiten de organisatie?
- ▶ Bij wie ligt het initiatief tot een loopbaangesprek? Is dat bij de organisatie, de leidinggevende, de medewerker? Of kan dat bij allemaal liggen?
- ▶ Verlopen loopbaangesprekken strak volgens een van tevoren opgesteld protocol of is elke gespreksleider daar vrij in?
- ▶ Moet er een duidelijke aanleiding zijn voor een loopbaangesprek, of gebeurt het standaard een keer in de zoveel tijd? En hoe vaak is dat dan?
- ▶ Hoe verhoudt een loopbaangesprek zich tot een functioneringsgesprek of een POP-gesprek?
- ▶ Wat is de situatie van de organisatie? Groei? Staat er een reorganisatie aan te komen?
- ▶ Enzovoort.

Gespreksleider

De gespreksleider kan zowel een leidinggevende als een P&O'er zijn. Het is in ieder geval degene die het gesprek leidt. De gespreksleider zal voor zichzelf ook moeten bepalen waar hij/zij staat. Een aantal vragen dat daarbij van belang is:

- ▶ Wat is mijn rol?
- ▶ Ligt mijn loyaliteit/prioriteit bij de organisatie of bij de medewerker?
- ▶ Kan ik een bepaald vraagstuk zelf behandelen of moet ik doorverwijzen naar bijvoorbeeld een psycholoog?
- ▶ Zijn de gesprekken die ik voer vertrouwelijk?
- ▶ Hoe ga ik om met politieke spelletjes?

Wanneer de gespreksleider voor zichzelf een goed antwoord heeft op bovenstaande vragen en verder op de hoogte is van de verschillende organisationele aspecten, dan is de volgende stap het trainen van zijn/haar gespreksvaardigheden op het gebied van loopbaangesprekken.

Medewerker

De medewerker tot slot is de onbekende variabele in het hele verhaal. Natuurlijk kan het voorkomen dat medewerker en gespreksleider elkaar (goed) kennen, toch zal de gespreksleider er achter moeten komen wat er leeft bij de medewerker. De vaardigheden die in de trainingsfilm naar voren komen geven een handvat om daar inzicht in te krijgen.

PREVIEW
www.tfc.nl

3.

Over het programma

De opbouw van de film

De ondertitel van de video is: **valkuilen** en **vaardigheden**. Onder een valkuil verstaan we **die vragen en opmerkingen van de** gespreksleider die er voor zorgen dat het resultaat voor de medewerker niet optimaal is. Met een vaardigheid bedoelen we juist het tegenovergestelde: het **gedrag van de gespreksleider leidt ertoe dat de medewerker zijn/haar loopbaan optimaal kan sturen**.

In de trainingsfilm worden vijf specifieke valkuilen behandeld: *gebrek aan kader en structuur, te snel een oplossing voorstellen, klakkeloos overnemen, om de hete brij heen draaien, het probleem van de medewerker zelf oplossen*. Deze valkuilen zijn lang niet bij iedereen bekend waardoor veel loopbaangesprekken minder goed verlopen. Omdat men meestal geen duidelijke feedback krijgt over de manier waarop men het gesprek heeft gevoerd maakt men de volgende keer precies dezelfde fouten. Men stapt in dezelfde valkuilen.

Bij elke valkuil hoort een vaardigheid. De vijf valkuilen en vaardigheden worden telkens in twee nagespeelde fragmenten gedemonstreerd. Anders gezegd: een fout en een goed fragment. Na elk fout fragment wordt in een korte tekst de valkuil en het effect op de medewerker getoond. Na het goede fragment ziet u in een korte tekst de vaardigheid die de gespreksleider gebruikt en het effect hiervan op de medewerker.

Na elke valkuil ziet u een korte reactie van de medewerker.

Hierbij de volgende kanttekening: het laten zien van een fout fragment, een situatie dus waar de gespreksleider in de valkuil stapt, is niet zo moeilijk. De meeste mensen zijn het er wel over eens wat fout, of onhandig gedrag is. Over wat echter een goed fragment is willen de meningen nog wel eens verschillen. Wij willen dan ook niet stellen dat in de fragmenten waar de vaardigheid wordt gedemonstreerd het enige juiste gedrag wordt getoond. Het is één manier om met de situatie om te gaan. Iedere gespreksleider moet die manier kiezen die bij hem of haar het beste past. Door echter een fout en een goed fragment tegenover elkaar te zetten wordt de boodschap wel snel duidelijk. En om die boodschap gaat het uiteindelijk.

De trainingsfilm is in eerste instantie bedoeld als hulpmiddel bij trainingen in het voeren van loopbaangesprekken.

PREVIEW
www.tfc.nl

Overzicht valkuilen en vaardigheden

Valkuil

- 1 Gebrek aan kader
- 2 Zijn probleem - jouw oplossing
- 3 Klakkeloos overnemen
- 4 Om de hete brij heen draaien
- 5 Haar probleem - jouw probleem

Vaardigheid

- Het kader duidelijk neerzetten
- Open mind
- De vraag achter de vraag achterhalen
- Eerlijk en direct zijn
- Aan je rol houden

Bespreking scènes

!! Tip: stop de film na elke scène en bespreek die met de deelnemers !!

Fragment 1: Valkuil 1 Gebrek aan kader

In deze scène wordt duidelijk gemaakt wat het gebrek aan structuur en kader in een loopbaangesprek tot gevolg heeft. Deze valkuil komt voort uit gebrek aan voorbereiding: als het voor de gespreksleider (en voor de medewerker) niet duidelijk is **wat een loopbaangesprek is in hun organisatie** dan volgt er een ongestructureerd gesprek. De gespreksleider raakt daardoor haar grip op het gesprek kwijt. Ze vuurt een aantal vragen af waarvan zij waarschijnlijk denkt dat die bij loopbaangesprekken horen (stand van zaken op een rijtje zetten, waar wil je over vijf jaar zijn, heb je wel eens problemen met je leidinggevende) zonder dat die in deze situatie relevant zijn.

Het gevolg hiervan is irritatie bij de medewerkster (wat wil ze nou?) en het gesprek lijkt nergens heen te gaan.

Om deze valkuil te voorkomen is het van belang om voorafgaand aan het voeren van loopbaangesprekken een aantal vragen met betrekking tot loopbaangesprekken in *uw* organisatie te beantwoorden. Zie daarvoor ook de besproken theorie.

Fragment 2: En, hoe ging het?

Het is duidelijk dat de medewerkster nog steeds niet door heeft waar het gesprek nu eigenlijk over ging. Die onduidelijkheid kan bijvoorbeeld tot gevolg hebben dat ze denkt dat ze naar een andere baan moet gaan uitkijken terwijl het idee van de gespreksleider juist het tegenovergestelde zou kunnen zijn!

Fragment 3: Vaardigheid 1 Een duidelijk kader aangeven

In dit fragment weet de gespreksleider duidelijk wat een loopbaangesprek is en legt dat ook uit aan de medewerker. Normaalgesproken zou dat ook kunnen *voor* dat het gesprek plaats vindt, bijvoorbeeld in een uitnodiging. Een duidelijk kader stelt de medewerker gerust, het is dus geen beoordelingsgesprek.

Binnen dat kader heeft de gespreksleider een aantal thema's waar ze het met de medewerker over wil hebben. Met die structuur in gedachten probeert ze een goed beeld te krijgen van de huidige functie van de medewerker, om op basis daarvan in kaart te brengen wat de medewerker voor wensen en mogelijkheden heeft.

Fragment 4: Valkuil 2 Haar probleem - jouw oplossing

In dit fragment neemt de gespreksleider de medewerker volstrekt niet serieus. Hij luistert niet, hij vult in voor de medewerker. In plaats van naar haar te luisteren en het probleem goed in kaart te brengen heeft hij zijn eigen oplossing al klaar voordat ze uitgesproken is. En de kans is dan groot dat dat de verkeerde oplossing is.

Fragment 5: En, hoe ging het?

De medewerker is in dit interview behoorlijk gefrustreerd. Ze voelt zich te kort gedaan door de gespreksleider en is niet blij met de geboden cursus.

Fragment 6: Vaardigheid 2 Open mind

De gespreksleider in dit fragment heeft zijn focus verplaatst van zichzelf naar de medewerker. Ook hier speelt goed doorvragen een belangrijke rol. Maar ook het feit dat de gespreksleider niet gelijk met een pasklare oplossing komt, stimuleert de medewerker om te vertellen wat er nu echt aan de hand is. Ze voelt zich daardoor serieus genomen, waardoor er een reële oplossing gevonden kan worden.

Fragment 7: Valkuil 3 Klakkeloos overnemen

In dit fragment heeft de medewerker zelf een loopbaangesprek aangevraagd met de P&O'er. Op het eerste gezicht lijkt zijn vraag een cursus leidinggeven te zijn. De gespreksleider in deze scène stopt op dat moment met luisteren en gaat aan de slag met die vraag. Hij vertelt over zijn eigen ervaring in plaats van dat hij doorvraagt naar de **redenen waarom** de medewerker een cursus wil gaan volgen.

De medewerker doet nog een poging door te zeggen dat "hij zijn ei niet meer zo goed kwijt kan op de boekhoudafdeling." De gespreksleider negeert dit signaal volledig. Het gevolg is dat de medewerker blijft zitten met zijn probleem.

Fragment 8: En, hoe ging het?

De medewerker is in dit interview op zich tevreden met het feit dat hij die cursus kan gaan volgen, maar komt toch wat onzeker over. Zou er meer aan de hand zijn?

Fragment 9: Vaardigheid 3 De vraag achter de vraag achterhalen

In dit fragment wordt dezelfde openingsvraag gesteld als in het vorige fragment, alleen gaat de gespreksleider er niet klakkeloos vanuit dat een cursus leidinggeven geschikt is voor de medewerker. In plaats daarvan probeert hij door **goed doorvragen** te achterhalen waarom de medewerker een cursus wil gaan volgen.

Verder **controleert** hij zijn bevindingen door af en toe samen te vatten wat hij gehoord heeft (“dus als ik het goed begrijp gaat het om het contact met je collega’s, klopt dat?”) op die manier dwingt hij zichzelf niet te snel conclusies te trekken. Aan het einde van het fragment komt hij met het voorstel om ook andere mogelijkheden te bekijken.

De vraag achter de vraag:

Een grote valkuil bij advies-, verkoop-, en loopbaangesprekken is verzuimen om te achterhalen waarom iemand een vraag stelt of een verzoek heeft. De vraag waarmee een klant komt, *omvat de oplossing die de klant zelf heeft bedacht voor zijn probleem*. In de film vraagt de werknemer om een cursus leidinggeven omdat dat voor hem het antwoord is op de vraag hoe hij meer onder de mensen komt. Het is aan de expert (de P&O’er of leidinggevende) om eerst na te gaan wat de oorspronkelijke vraag is en dan opnieuw met de werknemer te kijken wat de mogelijke antwoorden zijn. In veel gevallen blijkt een andere oplossing veel passender dan wat de klant in eerste instantie zelf had bedacht.

Fragment 10: Valkuil 4 Om de hete brij heen draaien

De gespreksleider in dit fragment lijkt een beetje geïntimideerd te zijn door de medewerker die tegenover hem zit. Het is duidelijk dat hij hem eigenlijk dat project niet wil geven, maar dat zegt hij niet.

Doordat er niet eerlijk en direct verteld wordt waar het om gaat worden valse verwachtingen gewekt. Slecht nieuws brengen is niet leuk maar hoort er soms bij. Bovendien neemt de medewerker het gesprek als het ware over van de gespreksleider. Als noodgreep zegt die op zijn beurt dat hij er volgende week op terug komt (vermijden!).

Fragment 11: En, hoe ging het?

De medewerker toont zich verbaasd en een beetje geïrriteerd over het gesprek. Hij weet niet waar hij aan toe is en vindt nog steeds dat hij dat project moet krijgen.

Fragment 12: Vaardigheid 4 Eerlijk en direct zijn

In dit fragment spreekt de gespreksleider de medewerker aan op zijn gedrag. Als die hem namelijk onderbreekt grijpt de gespreksleider in (“wacht nou even Vincent, laat me even uitspreken”). De gespreksleider draait niet om de hete brij heen, hij vertelt het slechte nieuws dat hij de medewerker op dit moment nog niet geschikt vindt als projectleider. Hij onderbouwt dat en vervolgens biedt hij de mogelijkheid om een cursus te volgen om beter te leren communiceren. Het effect is dat de medewerker weet waar hij aan toe is en dat de medewerker een mogelijkheid geboden krijgt om zich te verbeteren.

Fragment 13: Valkuil 5 Haar probleem - jouw probleem

De medewerker in dit fragment voelt zich gepasseerd voor een promotie en probeert via P&O toch nog wat te regelen. De gespreksleider gaat hier op twee manieren de fout in. Om te beginnen neemt hij klakkeloos over van de medewerker dat het niet terecht is dat zij gepasseerd is. Vervolgens neemt hij het probleem van de medewerker over: hij gaat dat probleem voor haar oplossen, in plaats van dat hij het probleem bij haar laat. De gespreksleider komt in dit fragment wel heel empathisch over. Hij voelt mee met de medewerker, maar op deze manier helpt hij haar niet om te gaan met haar probleem.

Fragment 14: En, hoe ging het?

De medewerker toont zich in het interview tevreden met het gesprek. Ze is blij met de empathische reactie van de gespreksleider. En ze is blij dat *hij* haar probleem gaat op lossen.

Fragment 15: Vaardigheid 5: Aan je rol houden

Ook in dit fragment reageert de gespreksleider empathisch. Hij voelt met haar mee, maar neemt niet zo maar haar probleem over. Hij maakt zijn rol duidelijk door te zeggen dat het hem geen goed idee lijkt als hij voor haar met haar leidinggevende gaat praten. In plaats daarvan komt hij door goed doorvragen achter een ander probleem en confronteert haar daarmee. Hij geeft vervolgens aan wat hij wel voor haar kan doen.

Medewerkers aan de film

Regie, casting en scriptadvies

Joost Njio

Audio Visueel Centrum Rijks Universiteit Groningen

Jan Veeman

Gerard Koning

Frans Gort

Script en handleiding

Sander Schellinger

Gerlind Hoogcarspel

Jaap Schellinger

Adviseurs

Alco Hoogcarspel

Senior adviseur HR bij ingenieursbureau **Oranjewoud**

Froukje Thijs

Projectmanager **Capac Inhouse Services**

Frans Keur

Directeur **Keur Consultancy**

Frans Henkelman

Oud-HR-adviseur bij **Gasunie**

Ben Roelofs

Oud-projectleider en chef planning bij een grote organisatie

Frank Hoogcarspel

Personeelsadviseur bij een grote zorginstelling

Tjitske Jeelof

Adviseur mobiliteit bij **GGZ Friesland**

Hermine Hijmans

Directeur **Maatschap Hermine Hijmans** Loopbaanbegeleiding

Alie Talsma

Personeelsadviseur **NDC/CBK de uitgevers**

Marianne Blokvoort

Hoofd P&O bij een overheidsinstelling

Beatrice Tulleken

Consultant Management Development bij **V&D**

Acteurs

Fred van Kaam

Marlies Brunings

Gertjan Pasveer

Chantal Demming

Dennis Middelkoop

Robert van der Ree

Marie Louise O'Herne

Petra Beelen

Over Schellinger Trainingen

Schellinger Trainingen is een trainingsbureau dat al sinds 1985 is gespecialiseerd in loopbaanbegeleiding en managementtrainingen.

Schellinger Trainingen heeft als algemeen doel om mensen zich in hun professionele leven te laten ontplooiën door middel van het aanbieden van gespecialiseerde en toegepaste gedragswetenschappelijke kennis. Wij richten ons daarbij op de relatie *mens en werk*, en vooral (maar zeker niet alleen) op hoger opgeleiden.

Schellinger Trainingen begeleidt mensen bij (de voorbereiding op) het verkrijgen van werk, hun functioneren tijdens het werk, zowel als lid van een afdeling of groep binnen een organisatie als individueel, en biedt coaching aan in de periode na het werkzame leven (pensioen). Schellinger Trainingen richt zich daarbij zowel op individuen als op groepen binnen een organisatie.

Onze visie is samengevat in de slogan: *Learning by gently falling on your face*, leren door te experimenteren met nieuw gedrag (met vallen en opstaan), maar wel in een prettige en veilige omgeving. Hierbij is het belangrijk om mensen bewust te maken van zowel hun valkuilen als hun kwaliteiten en hen zo de kans te geven “niet werkend” gedrag bij te sturen en optimaal gebruik te maken van hun kwaliteiten.

De medewerkers van Schellinger Trainingen zijn allen gedragswetenschappers die kennis hebben van de praktijk en die gewend zijn in overleg met de klanten bedrijfstrainingen en trajecten op maat samen te stellen. Zij doen hun werk met veel enthousiasme en plezier.

Schellinger Trainingen bestaat uit de volgende vijf bedrijfsonderdelen

- Bedrijfstrainingen
- Loopbaanbegeleiding
- Reïntegratie Trajecten
- Vliegers trainingen
- Ontwikkeling van trainingsmateriaal

Bedrijfstrainingen

Voor bedrijven en overheidsinstellingen verzorgt Schellinger Trainingen al jaren met veel succes bedrijfstrainingen op het gebied van leidinggeven, communicatie, samenwerken en teambuilding. Ook begeleiden wij organisaties of afdelingen bij reorganisaties en cultuurveranderingstrajecten.

Loopbaanbegeleiding

Voor vragen op het gebied van loopbaanbegeleiding heeft Schellinger Trainingen meerdere (individuele) trainingen en trajecten. Voorbeelden daarvan zijn: loopbaanadvies, beroepskeuze, sollicitatietraining- en begeleiding en een jaarlijkse summercourse over loopbaanontwikkeling.

Reïntegratie en IRO

Schellinger Trainingen verzorgt reïntegratie trajecten voor uitkeringsgerechtigden. Samen met de cliënt wordt er een traject op maat samengesteld. Onze reïntegratie-trajecten onderscheiden zich onder andere door de ruimte voor persoonlijke aandacht en onze ruime ervaring met loopbaanvraagstukken.

Vliegers

Een speciale doelgroep is de luchtvaart. Schellinger Trainingen heeft de laatste jaren een belangrijke plaats veroverd in de luchtvaartwereld: sinds 1995 begeleiden wij vliegers in diverse selectie- en sollicitatieprocedures van vliegscholen en maatschappijen. Deze trainingen worden zowel in groepsverband als individueel gegeven. Daarnaast bieden wij communicatietrainingen speciaal voor de luchtvaart.

Ontwikkeling van trainingsmateriaal

Wij ontwikkelen trainingsmateriaal. Voorbeelden daarvan zijn:

- Het sollicitatiegesprek: valkuilen en vaardigheden (trainingsfilm)
- Loopbaangesprekken: valkuilen en vaardigheden (trainingsfilm)
- Effectief solliciteren (handboek solliciteren)
- De lucht in, maar waarom met ú? (handboek solliciteren voor verkeersvliegers)

Wij hebben kantoren in Groningen en Amsterdam.

Kijk voor uitgebreide informatie op: www.schellinger.nl

Schellinger Trainingen Amsterdam
Tweede Boerhaavestraat 46
1091 AN Amsterdam
+31 (0) 20 4082574

Schellinger Trainingen Groningen
Zernikepark 12
9747 AN Groningen
+31 (0) 50 5776160

Training loopbaangesprekken

De instructiefilm “Loopbaangesprekken: *valkuilen en vaardigheden*” maakt op een heldere manier duidelijk hoe het niet moet en hoe het beter kan. Maar door alleen deze film te bekijken en te bespreken krijgt u het voeren van een dergelijk gesprek nog niet in de vingers. Daar is meer voor nodig.

Daarom heeft Schellinger Trainingen een intensieve tweedaagse training ontwikkeld.

Aan de orde komen: gespreksvaardigheden, de opbouw van het gesprek en de relatie van het loopbaangesprek en de organisatie waarbinnen de deelnemers werken. De werkwijze bestaat uit discussie, bespreking van door de deelnemers ingebrachte cases, simulaties en rollenspel.

De training is er in twee varianten: namelijk voor P&O-ers en leidinggevendenden die zelf loopbaangesprekken moeten gaan voeren en die zich daar op willen voorbereiden, en voor trainers en opleiders.

In overleg kan er voor uw organisatie een training op maat worden verzorgd.

Neem voor meer informatie vrijblijvend contact op met een van onze medewerkers.

Evaluatieformulier

Wij zijn benieuwd wat u van onze trainingsfilm vindt. Daarom zouden wij het zeer op prijs stellen als u op onze site uw bevindingen met ons deelt.

Op www.schellinger.nl/loopbaangesprekken vindt u een kort evaluatieformulier. Invullen kost hooguit een paar minuten. Op die manier kunnen wij bij toekomstige producties nog beter rekening houden met de wensen van u als gebruiker.

Alvast hartelijk dank voor het invullen!

Jaap Schellinger
Directeur Schellinger Trainingen