

5 TIPS VOOR DE JUISTE KEUZE VAN EEN PETER OF METER

De bedrijfswereld heeft jarenlang geijverd om meer jongeren via stages en werkplekleren kennis te laten maken met de werkvloer. De ommezwaai is gemaakt. Stages en werkplekleren worden een vast onderdeel in heel wat leertrajecten, zowel in het reguliere onderwijs als in projecten voor werkzoekenden. Het belang van peter- en meterschap of mentorship binnen elk bedrijf neemt dus toe.

Maar kan iedereen zomaar peter of meter worden? Waarop moet je letten bij de selectie? Hierbij alvast enkele tips.

1. Een bewuste keuze voor een peter- en meterschapsbeleid

Het is belangrijk dat het management actief en bewust kiest voor de uitbouw van een peter- en meterschapsbeleid in het bedrijf. Waarom kiezen voor mentorship? Mogelijke argumenten zijn o.m. het begeleiden van studenten of leerlingen bij stages of een eindwerk, kennisborging binnen het bedrijf, het motiveren van werknemers via een nieuwe uitdaging, het beter opleiden van nieuwe medewerkers om zo de kwaliteit van de dienstverlening te verbeteren, ... Om een zo groot mogelijk draagvlak te creëren zodat alle betrokkenen voor 100% achter dit project staan, moeten de redenen van het peter- en meterschapsbeleid goed gecommuniceerd worden naar alle werknemers in het bedrijf.

2. Competenties van een peter/meter

- o Een aantal jaren ervaring in dezelfde of een soortgelijke functie of het doorlopen van diverse functies is een absolute must. De peter/meter kent het takenpakket van de functie, maar ook de werking van het bedrijf en de diverse afdelingen. Daarnaast dient hij vertrouwd te zijn met de organisatiecultuur.
- o De peter/meter kan zijn passie voor opleiden op zo'n manier vertalen naar de cursist dat deze gemotiveerd blijft en zich blijft inzetten om het traject tot een goed einde te brengen. Opleiden en begeleiden houdt onder andere de volgende competenties in: de leerinhouden (theorie en praktijk) gestructureerd overbrengen, zoeken naar de gepaste aanpak of werkmethode, zaken demonstreren, gerichte opdrachten geven, vragen stellen om te checken of de opdracht begrepen is, ...
- o Een begeleidingstraject dient ook zorgvuldig gepland en opgevolgd te worden. Vertrekkende vanuit de voorkennis van de kandidaat bereidt de peter/meter het leertraject en de te behalen leerdoelen voor: welk programma komt aan bod, wie neemt welk onderdeel voor zijn rekening, over welke tijdslijn, ... Hij moet de voortgang van het leertraject op regelmatige basis opvolgen, feedback geven, verhelderen en verdiepen, ...
- o Ook communicatief moet de peter of meter sterk zijn. Hij moet actief kunnen luisteren, aanmoedigen, feedback geven, non-verbale signalen aanvoelen, ... Ook overleg met collega's, de cursist, de trajectbegeleider, ... zijn van groot belang.

3. Selectie

Werk een duidelijk functieprofiel uit op basis van de vereiste competenties en verwachtingen. Leg geen beperkingen op om te solliciteren. Niet zozeer leeftijd, maar motivatie en interesse in de functie (opleiding), de ervaring en de communicatievaardigheden zijn belangrijk. Ook enthousiasme en een positieve attitude zijn elementen waarop het management moet letten. Belangrijk is dat de peter/meter niet aangesteld wordt, maar dat hij zich vrijwillig engageert voor deze functie.

4. Invulling van de functie

De meeste bedrijven kiezen voor een tweeledige functie waarbij het normale takenpakket in afgeslankte vorm kan gecombineerd worden met mentorship. Hierdoor blijft de peter/meter in het werkveld, waardoor zijn expertise actueel blijft. Het is van essentieel belang dat de

peter/meter voldoende ruimte krijgt in zijn takenpakket om de peter-/meterschapsrol op te nemen. Het mag zeker geen bijkomende taak worden.

5. Ondersteuning voor de peter/meter

Kandidaat peter/meters die nog weinig kaas gegeten van het begeleiden van nieuwe medewerkers of stagiairs, kunnen bij LOGOS gratis opleidingen rond peter- en meterschap, alsook de cursus "Train de trainer" volgen. Ook enkele communicatieopleidingen kunnen een bijdrage leveren in het kwalitatief overbrengen van informatie. Vergeet niet dat, wanneer een 45+ medewerker deze functie opneemt, je via een loopbaan- en diversiteitsplan een financiële steun kan bekomen via het lokale RESOC.