



Vormingsfonds van het Paritair Comité van de Bedienden van de Internationale Handel, het Vervoer en de Logistiek

Fonds de Formation de la Commission Paritaire pour les Employés du Commerce International, du Transport et de la Logistique

Brouwersvliet 33 bus 7, 2000 ANTWERPEN - 03 221 99 75 - logos@logosinform.be - www.logosinform.be

PETER- / METERSCHAP

Ook in jouw onderneming!



Vragen, opmerkingen of suggesties?

Kristel Van Daele

Tel. 03 221 73 34
GSM 0471 950 618

Gwen Van Oerle

Tel. 03 221 97 44
GSM 0497 312 714

sectorconsulenten@logosinform.be

Siegfried Desmalines

Tel. 03 221 97 33
GSM 0473 755 350

Een nieuwe medewerker of een collega die van functie verandert? Peter-meterschap is de ideale tool!

Inleiding

Na een selectieprocedure heb je de ideale kandidaat gevonden. Het contract is getekend, de administratieve formaliteiten zijn achter de rug en de **nieuwe medewerker** start binnenkort op de afdeling.

Dan begint het pas ...

Je verwacht dat de medewerker zich binnen zo kort mogelijke tijd alle kennis en vaardigheden van zijn (nieuwe) functie eigen maakt. Daarnaast is het belangrijk dat hij weet in wat voor organisatiecultuur hij terecht komt, met andere woorden, welke verwachtingen, regels en normen er binnen de organisatie zijn.

Een peter of meter kan de nieuwe werknemer hierbij helpen door zijn kennis en ervaring over te dragen en waar nodig vragen te beantwoorden.

Het peter- meterschap hoeft echter niet beperkt te blijven tot de begeleiding van nieuwe medewerkers. Het systeem kan ook gebruikt worden bij **werknemers die naar een andere afdeling overstappen of van functie veranderen**. Dit kan een promotie zijn, maar ook een stapje terugzetten behoort tot de mogelijkheden.

Ook hier is het belangrijk dat medewerkers een introductie op maat krijgen. De overgang naar een andere functie kan immers zeer groot zijn: andere collega's en taakhoud, nieuwe onderlinge afspraken,...

Zelfs wanneer **langdurig zieke werknemers** opnieuw aan het werk gaan (al dan niet in een aangepaste functie), kan peter-meterschap hun re-integratie in de organisatie vergemakkelijken.

Is je interesse gewekt?

Lees dan zeker verder, want we zetten naast de voordelen ook tips voor de praktische uitwerking van peter/meterschap voor je op een rij.

Uiteraard kan je bij ons ook terecht voor advies bij de uitwerking.

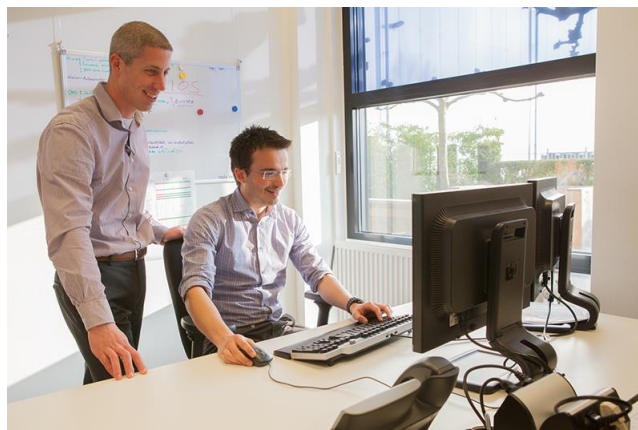
Alvast veel succes gewenst!

Waarom peter-meterschap?

Bij peter-meterschap is het de bedoeling dat een nieuwe werknemer een vertrouwenspersoon krijgt toegewezen en voldoende ervaring en inzicht heeft in de job. In veel gevallen is dit een directe verantwoordelijke van de medewerker of een collega van dezelfde dienst.

Voordelen voor werknemer én werkgever

- Inkorting van de inwerkperiode en betere productiviteit
- Positieve invloed op veiligheid op de werkvloer en dus minder kans op arbeidsongevallen
- Minder kans op fouten en dus een grotere klantentevredenheid, kostenbesparing,...
- Kritisch meedenken door de peter/meter en nieuwe werknemer; waar nodig kunnen processen en afspraken worden aangepast om efficiënter te werken
- Betere onderlinge samenwerking en open interne communicatie: belangrijke motivatoren voor werknemers om voor een bedrijf te kiezen!
- Behoud van kennis & ervaring binnen je onderneming en een extra stimulans voor meer ervaren medewerkers
- Positief effect op je bedrijfsimago door focus op duurzame tewerkstelling
- Minder personeelsverloop, want tevreden medewerkers



Hoe pak je het praktisch aan?

Wie wordt peter / meter?

Eenmaal je de beslissing hebt genomen om een peter-meterschapssysteem uit te werken, kan de personeelsdienst dit beleid toelichten aan de medewerkers. Tegelijkertijd kan de vraag gesteld worden aan het personeel wie peter / meter wil worden. Kandidaat-peters en -meters kunnen zich best vrijwillig melden, zodat je enkel gemotiveerde kandidaten krijgt.

De peter/meter moet echter wel over de **juiste competenties** beschikken om de nieuwe medewerker goed te begeleiden. Daarom is een goede selectie essentieel en kan extra opleiding zeker ook van pas komen.

Welke competenties zijn belangrijk?

- een minimum aantal jaren ervaring in de onderneming
- een degelijke kennis van de afdeling, onderneming en/of groep
- een uitgebreide kennis van het takenpakket
- sterke communicatieve en sociale vaardigheden
- "gebeten" zijn door het uit te voeren werk, m.a.w. een sterke motivatie

Elk bedrijf kan deze voorwaarden uiteraard aanpassen aan de eigen situatie.

Meer weten over het ideale profiel van een peter/meter?

Bekijk dan zeker het **competentieprofiel** op onze website via volgende link:

http://www.logosinform.be/sites/default/files/documents/Kwaliteitsvol%20peter-meterschap_competentieprofiel.pdf

In ons aanbod vind je daarnaast een aantal gerichte opleidingen rond dit thema, zowel voor HR-medewerkers als voor nieuwe peter/meters.

Hoe verloopt nu zo'n opleidings- en begeleidingstraject?

Tijdens de aanwervings- en selectieprocedure kan je aan sollicitanten al meegeven dat het bedrijf een peter- meterschapsbeleid heeft en dat vanaf de opstart een opleidings- en begeleidingstraject zal worden gevolgd. Vaak heeft dit al een positief effect op de motivatie van de nieuweling.

Op de onthaaldag kan de (personeels)verantwoordelijke meedelen wie op de afdeling de peter/meter van de nieuwe medewerker zal zijn. De peter/meter kan ook mee instaan voor het onthaal tijdens de eerste dagen.

De peter/meter informeert de nieuwkomer zo snel mogelijk over o.m. de bedrijfscultuur, de werking van de afdeling, de contacten met de overige werknemers, het gezamenlijk op te volgen opleidingstraject (doelstellingen, op te bouwen kennis), ...

Het is belangrijk dat een opleidingstraject wordt uitgewerkt vóór de start van de nieuwe medewerker. Afhankelijk van de functie, het takenpakket en de competenties van de nieuwe werknemer wordt de inhoud en de duur bepaald.

Zowel de nieuwe werknemer, alsook de directe verantwoordelijke en de peter/meter krijgen een kopie van dit opleidingstraject en kunnen zo de vorderingen in kaart brengen.

In het opleidingstraject wordt best vermeld **wie, wat, wanneer zal doen**, om de verantwoordelijkheden duidelijk vast te leggen. Naast de nodige interne opleiding kan ook worden geopteerd gekozen om bepaalde opleidingen extern te volgen (bv. opleiding taalvaardigheid Frans, Engels of Duits, commercieel telefoneren,...).

Op geregelde tijdstippen kunnen er best overlegmomenten ingepland worden tussen peter/meter en de eerstelijnsverantwoordelijke om de vorderingen en aandachtspunten op te volgen en waar nodig de begeleiding bij te sturen.

Laatst bijgewerkte versie: 30 mei 2017
