



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

Onthaalbeleid 'Goed onthaald is goed begonnen'

Algemeen

Met deze bundel willen we jou informeren over de meerwaarde en verplichtingen van een onthaalbeleid, alsook ondersteunen bij het uitwerken van jouw beleid.

Daar staat de nieuwe werknemer dan: alles en iedereen is nieuw, hij of zij loopt er wat onwennig bij en zit met heel wat vragen. Ook de overige werknemers lopen met vragen rond wanneer zij plots een onbekende op de werkvloer zien.

Het onthaal van een nieuwe werknemer kan je als een elementaire vorm van beleefdheid zien. Het drukt de belangstelling van de werkgever en de andere werknemers uit voor de nieuwe werknemer.

Een goed onthaal biedt heel wat **voordelen**:

- Het verhoogt de motivatie van de nieuwe medewerker
- Door sneller inzicht in de bedrijfsactiviteiten en –doelen kan de nieuwe medewerker sneller zelfstandig werken en een meerwaarde betekenen
- Het versterkt de onderlinge samenwerking van bij de start en zorgt voor een goede werksfeer
- Het verhoogt de retentie

Een 'win-win situatie' voor jezelf, je onderneming, de nieuwkomer en uw huidige medewerkers.

Op onze website zetten we enkele tips op een rij die je een aanzet geven om zelf voor jouw specifieke situatie een **onthaalscenario voor nieuwe medewerkers** uit te werken.

Heb je nog geen **onthaalbrochure** of moet ze worden aangepast... lees dan zeker ook onze tips hierover die je een heel stuk op weg helpen.

Hoe eraan beginnen?

Het onthaal moet goed worden uitgewerkt, want **de eerste indruk** die een nieuwe medewerker krijgt, bepaalt in sterke mate de verdere samenwerking.

Tijdens de **onthaalperiode** moet men er naar streven dat de nieuwe medewerker:

- informatie krijgt over de onderneming (de missie en waarden, bedrijfsactiviteiten en klanten, organisatiestructuur,...).
- de organisatiecultuur leert kennen.
- een basis legt voor een constructieve relatie met zijn collega's en direct leidinggevenden.

Wettelijke bepalingen en verplichtingen

Voor Paritair comité (PC) 226 is er geen sectorale CAO die het onthaal organiseert en valt het onthaal onder de uitgewerkte regelingen van **CAO 22**:

- voor ondernemingen met 20 of meer werknemers.
- voor ondernemingen met minder dan 20 werknemers.

Er is een sectorale CAO onthaal	
duur onthaalperiode is bepaald in de sectorale CAO (artikel 6)	
Er is geen sectorale CAO => CAO 22	
20 of meer werknemers	minder dan 20 werknemers
Duur onthaalperiode	
maximum 1 maand (artikel 10)	1 dag, namelijk de eerste werkdag (artikel 15)
Infomomenten	
<ul style="list-style-type: none">➤ bij aanwerving➤ op de eerste werkdag➤ tijdens onthaalperiode (Max. 1 maand)	<ul style="list-style-type: none">➤ bij aanwerving➤ op de eerste werkdag
Concrete informatie	
Het gaat om alle informatie die de integratie, de aanpassing en de ontplooiing van nieuwe medewerkers in de onderneming kan bevorderen. (artikel 7)	

LOGOS als partner

LOGOS organiseert verschillende opleidingen die jou en je medewerkers kunnen ondersteunen bij het uitbouwen van een onthaalbeleid.

Op www.logosinform.be kun je je inschrijven voor één of meerdere van deze opleidingen.

Wil je graag nog meer informatie en begeleiding, neem dan contact op met onze sectorconsulenten via sectorconsulenten@logosinform.be.

Wij komen graag bij jou langs!

Ondersteuning bij onthaal nieuwe werknemers

Peter- en meterschap

Peter- of meterschap is de ideale manier om de nieuwe werknemer te begeleiden en te ondersteunen met als doel de inwerkperiode vlotter te laten verlopen.

De peter of meter neemt de nieuweling tijdens de eerste dagen of weken onder zijn hoede, geeft tips en goede raad en doet de introductie naar de collega's toe.

Wens je hierover meer informatie, bekijk dan zeker de **brochure 'Peter- en meterschap'**.

Jobcoaching - gratis begeleiding voor nieuwe werknemers

Jobcoaching is de gratis begeleiding op de werkvloer van een nieuwe werknemer uit de kansengroepen en van zijn werkgever door een bedrijfsexterne, neutrale coach.

Het resultaat? Een medewerker die vlot integreert, zich goed voelt én gemotiveerd aan de slag blijft.

Deze begeleiding betreft werkattitudes, omgangsvormen, communicatie, ... geen jobtechnische vaardigheden.






Er kan daarnaast ook gewerkt worden aan taal- en communicatievaardigheden. De werkomgeving wordt actief betrokken in het coachingsproces.

Taalcoaching

Taalcoaching richt zich specifiek tot werknemers uit onderstaande kansengroepen die het Nederlands niet als moedertaal hebben en het onvoldoende beheersen.

Welke werknemers?

Volgende werknemers (max 12 maanden in dienst) komen in aanmerking voor **job –en taalcoaching**:

-  allochtonen
-  50-plussers
-  arbeidsgehandicapten
-  kortgeschoolden (geen diploma van hoger secundair onderwijs)
-  personen uit het Brusselse of Waals Gewest i. k. v. interregionale mobiliteit.

Waar aanvragen?

Job- en taalcoaching wordt aangeboden door verschillende promotoren.

Je vindt alle gegevens terug op de website www.jobentaalcoaching.be