Samen bakken we er iets van!

3. Peter- en meterschap

Begeleiding op de werkvloer: Peter/meter

1) Rol van een peter/meter?

Een peter/meter is een ervaren werknemer die wordt aangeduid door de werkgever en die een nieuwe medewerker ondersteunt tijdens zijn/haar inwerkingsperiode. Het invoeren van begeleiding door een meer ervaren medewerker is een wettelijke verplichting. Een peter/meter is iemand die de nieuwe medewerker op de werkvloer begeleidt, om de integratie zo vlot mogelijk te laten verlopen. De begeleiding heeft zowel betrekking op vaktechnische aspecten als op werkattitude en werkcultuur. Een peter/meter heeft als taak een veilige en integere relatie op te bouwen met de nieuwe medewerker waarin gelijkwaardigheid vooropstaat. Een zo optimaal mogelijke matching tussen de peter/meter en de nieuwkomer is een basisvoorwaarde voor het welslagen van de begeleiding op de werkvloer.

Het peter/meterschap is een **rol**, geen functie. Medewerkers die de rol opnemen, kunnen diverse basisfuncties hebben en hoeven niet per se dezelfde functie te hebben als de nieuwe medewerker, al is dat in de meeste gevallen wel interessant.

De rol van de peter/meter moet duidelijk afgescheiden worden van die van de leidinggevende. Er is geen enkele hiërarchische opdracht gekoppeld aan de rol van peter/meter. Deze kan dus geen opdrachten geven, bijsturingen of evaluaties doen en kan de leidinggevende ook niet vervangen.

Belangrijk is ook dat de nieuwe medewerker zelf verantwoordelijk blijft voor het eigen leren. En als daar bijsturing rond nodig is, dit gebeurt in de dialoog nieuwe medewerker/leidinggevende.

Er wordt ook soms gesproken over mentorship/mentor/mentee, waarbij het accent nauwer ligt op het opleiden (bijbrengen van competenties). Gezien wij de opdracht ruimer zien, spreken we verder over peter/meterschap.

Voor sommige opleidingstrajecten (vb duaal leren) wordt een mentorship in de organisatie verwacht met opgeleide mentoren. Gelieve dan de specifieke voorwaarden nog af te toetsen.

2) Voordelen van een peter/meterschap?

Voordelen voor de nieuwe medewerker:

- Biedt een warm onthaal door iemand die hier de nodige tijd voor uittrekt.
- Bevordert het gestructureerd en stapsgewijs leren binnen de organisatie.
- Stelt gerust en brengt de nieuwe medewerker in contact met iemand waarop hij/zij kan vertrouwen.
- Geeft rust aan de start: door de begeleidingsperiode heeft de nieuweling het gevoel dat hij/zij niet onmiddellijk voor 100% operationeel moet zijn.
- Brengt nieuweling sneller in contact met de collega's, wat samenwerken makkelijker maakt.
- Geeft een betere en snellere toegang tot alle informatie door het leren kennen van de informele communicatiekanalen.

Voordelen voor de peter of meter:

- Een waardevolle relatie met de nieuwe medewerker.
- Extra voldoening halen uit het eigen werk. Vernieuwde interesse krijgen in het eigen takenpakket. De rol van peter of meter helpt om te blijven meedenken in en voor de organisatie.
- Door het begeleiden van nieuwe medewerkers leren peters en meters ook iets bij over zichzelf. Dit komt de verdere professionele ontwikkeling alleen maar ten goede.

Voordelen voor de organisatie

- Voldoet aan wettelijke verplichting.
- De nieuwe medewerker krijgt informatie van een expert. De info voor tewerkstelling in een organisatie is vaak opgebouwd in de hoofden en handen van de ervaren medewerkers.
- Een peter of meter staat dicht bij de nieuwe medewerker en kan snel inspelen op vragen. De drempel om open en in vertrouwelijke sfeer de werksituatie te bespreken is laag.
- Peter- of meterschap is een manier om een ervaren medewerker kansen te geven tot verdere bloei.
- Een vlottere overdracht van de organisatiecultuur.
- Een beter interne communicatie.
- Een beter zicht op de knelpunten en oplossingen in het onthaalbeleid.

3) Kader

We voorzien binnen Zorg-Saam sowieso een peter/meter voor elke nieuwe medewerker. Ook bij interne promotie kan een peter/meterschap nuttig zijn. Ook voor medewerkers die terugkomen na een lange afwezigheid kan dit aangewezen zijn.

Doe een oproep binnen de voorziening naar kandidaat meters/peters. Voorzie voor elk type functie een peter/meter.

Maak duidelijk wat van een peter/meter verwacht wordt (zie verder hieronder).Bepaal vooraf welke info door de direct leidinggevende wordt bezorgd en waarvoor de peter/meter wordt ingeschakeld. Baseer jullie daarvoor op de onthaalbrochure en de checklist onthaal/procedure.

Bepaal de duurtijd van de begeleiding door de peter/meter: doorgaans wordt een termijn van 3 à 6 maanden gehanteerd, gelijklopend met de duurtijd van de onthaalperiode, die afhangt van het soort functie. Nadien blijft hij/zij normaalgezien een vertrouwenspersoon voor de nieuwe medewerker.

Zorg ervoor dat peters/meters voldoende worden vrijgesteld om hun rol goed te kunnen uitoefenen. Het aantal uren zal degressief zijn naarmate de tewerkstelling van de nieuweling vordert.

4) Wat zijn de taken van een peter/meter ?

- De nieuwe medewerker wegwijs maken in het netwerk van de organisatie: waar kan de medewerker terecht voor wat? Dit is dus een doorverwijsfunctie.
- De binnen de organisatie geldende werkafspraken mee vertalen naar de dagelijkse praktijk. Tevens wijzen op het belang deze te respecteren, o.a. veiligheidsvoorschriften, werkoverleg, pauzes, e.d.
- Ook wegwijs maken in de ongeschreven wetten, gewoontes en cultuur van de organisatie. Concrete verwachtingen illustreren van werkhouding naar bewoners, familieleden en collega's,
- Optreden als aanspreekpunt voor de nieuwe medewerker, de medewerker ondersteunen in het leerproces: bv bepaalde vaardigheden aanleren, fungeren als aanspreekpunt voor vaktechnische vragen.
- Aandacht voor het welbevinden van nieuwe medewerker; integratie in de bestaande medewerkersgroep, interne netwerken.
- Aanwezig zijn op de 1e werkdag van de nieuwe medewerker.
- Toelichting rond gebruik apparatuur (vb kopieermachine, printer, koffieapparaat, telefoon, etc)
- EHBO
- Bij personeelsfeesten of op lokale onthaaldag nieuwe medewerker introduceren.
- Toelichting rond sorteren afval
- Andere praktische vragen
- …

5) Profiel van een goede peter/meter :

Een peter of meter beschikt over volgende competenties:

Kennis:

- Kennis van de organisatie, structuur, cultuur
- Kennis van de functie van de nieuwe medewerker
- Relevante technische competenties
- Zichzelf goed kennen en weten hoe hij/zij overkomt

Vaardigheden:

- Informatie en kennis overdragen
- Goed luisteren en reflecteren
- Oog hebben voor non-verbale signalen
- Mogelijkheid om verbindend te communiceren
- Geduld en verdraagzaamheid
- Zich inleven in anderen
- Aanmoedigen en enthousiasmeren
- Zelfvertrouwen van de nieuweling versterken
- Feedback geven
- Pedagogische kwaliteiten

Attitudes:

- Bereid om tijd vrij te maken voor peterschap
- Goed netwerk van contacten
- Onpartijdig
- Zelf te vertrouwen en deontologie respecteren
- Open / toegankelijkheid / bereikbaarheid
- Zin voor vernieuwing
- Een coöperatieve ingestelheid (niet uit eigen belang, geen macht uitoefenen)
- Echte gedrevenheid, motivatie om wijsheid en ervaring te delen
- Engagement ten aanzien van het leerproces van de nieuweling

6) Opleidingen Peter/Meterschap

De rol van peter/meter is niet te onderschatten. Voor mensen die in de omschreven competenties of opdrachten nog ondersteuning kunnen gebruiken, verwijzen we graag door naar de opleidingen van VIVO, die bovendien gratis zijn.

Ontdek de opleidingen hier.

(bron: Vivo social profit, www.waardevolwerk.be)