

“The best way to
predict the future is
to create it”

- Abraham Lincoln

Onderzoek naar de behoefte van outplacementkandidaten op
het gebied van onboarding in een nieuwe werkomgeving.

Hebben kandidaten na een outplacementtraject of wanneer zij direct in dienst gaan bij een nieuw bedrijf,
behoefte aan een onboardingtraject vanuit Ascento?

Beau Verplanke | Afstudeeronderzoek | 25 oktober 2016

Studentnummer: 2367440

Praktijkorganisatie: Ascento

Praktijkbegeleider: Cindy Jacobs

Afstudeerbegeleider: Danny Rysavy

Onderzoek naar de behoefte van
outplacementkandidaten op het gebied van onboarding
in een nieuwe werkomgeving.



Student

Beau Verplanke

2367440

Studente Human Resource Management aan Fontys Hogeschool Tilburg.

Onderzoeksrapport

05/09/2016 – 30/06/2017

Praktijkorganisatie

Ascento

Roderveldlaan 3

2600 Berchem, België

Praktijkbegeleider: Cindy Jacobs

Samenvatting

Dit is een onderzoek op verzoek van Ascento naar behoefte van kandidaten op het gebied van onboarding. Ascento wil naast het outplacementtraject, een onboardingstraject aanbieden. Dit traject is bedoelt voor ex-outplacementkandidaten en kandidaten die na hun ontslag direct terug werk hebben. Het onboardingstraject zou de kandidaten op weg moeten helpen tijdens de eerste periode in hun nieuwe baan. Ascento biedt dit programma momenteel al aan, maar er is nog geen concrete invulling voor. De organisatie wil daarom graag weten wat de behoefte is van kandidaten op het gebied van onboarding. Aan de hand van die informatie kan worden afgetoetst of die behoeften aansluiten aan de plannen die Ascento met dit product heeft. Dit alles met het oog om een beter product in de markt te brengen zodat kandidaten een duurzame start kunnen maken bij hun nieuwe werkgever.

De behoefte van de kandidaten is vergeleken met de plannen van Ascento middels kwalitatief onderzoek. Er hebben in totaal negen interviews plaatsgevonden waarin kandidaten hun mening konden geven over de tools die Ascento wil gaan aanbieden. In de interviews is als eerst gevraagd naar het introductieproces van de kandidaat. Hoe heeft hij dit ervaren en wat kon er beter? Door de aspecten van een goed onboardingsproces te doorlopen kreeg de kandidaat een idee van het thema 'onboarding'. Vervolgens is afgetoetst of de kandidaat eventueel behoefte zou hebben gehad aan de tools die Ascento aanbiedt, tijdens de eerste periode in zijn nieuwe baan. In hoofdstuk 6 worden de resultaten beschreven. Vervolgens worden in hoofdstuk 7 de conclusies gegeven.

Voorwoord

Voor u ligt mijn onderzoek naar de behoefte van outplacementkandidaten op het gebied van onboarding. Onboarding is een term die steeds meer gebruikt wordt om het introductie en socialisatieproces van een nieuwe werknemer tijdens de eerste periode in een nieuwe werkomgeving in kaart te brengen. Het onderzoek is uitgevoerd met negen respondenten waarvan zes respondenten een outplacementtraject hebben gevolgd bij Ascento en drie respondenten alleen een intakegesprek hebben gehad.

Deze scriptie is geschreven in het kader van mijn afstuderen aan de opleiding Human Resources Management aan de Fontys Hogeschool Tilburg en in opdracht van Ascento. Tijdens mijn stage bij Ascento ben ik aan een consultant gekoppeld die outplacementtrajecten begeleidt. Samen met mijn begeleider, coach ik outplacementkandidaten zowel collectief als individueel.

Het onderwerp van onderzoek is tot stand gekomen in samenspraak met Ascento. Zij hebben gevraagd om de behoefte van kandidaten in kaart te brengen op het gebied van onboarding, omdat hier nog geen onderzoek naar gedaan is. In overleg met mijn stagebegeleider en de Business Unit Manager van het kantoor in Berchem heb ik mijn hoofd- en deelvragen geformuleerd.

Bij deze wil ik graag mijn praktijkbegeleider Cindy Jacobs bedanken voor de begeleiding en feedback die ik van haar heb ontvangen. Dit heeft mij tijdens de eerste periode van mijn stage enorm vooruit geholpen. Ik kijk al uit naar onze samenwerking tijdens het laatste deel van mijn stage.

Ik wil mijn begeleider Danny Rysavy bedanken voor de begeleiding en goede adviezen elke vrijdag maar ook daarbuiten.

Daarnaast wil ik Sabine D'hoedt bedanken voor de inbreng van het thema en alle medewerkers van Ascento Antwerpen voor de aangename contacten en alle input die ik van jullie heb gekregen. Lindsay bedankt om mijn hoofd- en deelvragen steeds opnieuw te lezen en te bekritisieren.

En natuurlijk de (outplacement)kandidaten die hebben meegewerkt aan dit onderzoek. Zonder jullie had ik dit onderzoek niet kunnen uitvoeren. Vele malen dank!

En als laatste Tom, voor de morele steun wanneer ik het even niet meer zag zitten én om al mijn stukken aandachtig door te lezen. Bedankt om zo in mij te geloven.

Beau, 19 januari 2017

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Inleiding.....	7
1.1. De organisatie.....	7
1.2. Onboarding.....	9
1.3 Algemeen stelsel outplacement.....	9
1.4 Probleemstelling.....	10
1.5 Onderzoeksdoel en centrale onderzoeksvraag.....	11
Hoofdstuk 2: Theoretisch kader.....	13
2.1 Wat is onboarding?.....	13
2.2 Wat is de functie van onboarding?.....	14
2.3 Onboarding versus introductie.....	16
2.4 Afbreukrisico's.....	16
2.5 Onderdelen van onboarding.....	17
2.6 Onboarding organiseren.....	20
2.7 Samenvatting.....	21
Hoofdstuk 3: Intern onderzoek.....	22
3.1 Dienstverlening 1.....	22
3.2 Dienstverlening 2.....	22
3.3 Onboarding vanuit twee perspectieven.....	23
Hoofdstuk 4: Conceptueel model.....	25
Hoofdstuk 5: Methodische verantwoording.....	26
5.1 Type onderzoek.....	26
5.2 Procedure en respondenten.....	26
5.3 Meetinstrumenten.....	27
Hoofdstuk 6: Resultaten.....	28
Hoofdstuk 7: Conclusie.....	38
7.1 Antwoord op de hoofdvraag.....	38
7.2 Antwoord op deelvraag 1.....	39
7.3 Antwoord op deelvraag 2.....	39

7.4 Antwoord op deelvraag 3.....	40
Hoofdstuk 8: Discussie.....	41
8.1 Beperkingen van dit onderzoek.....	41
8.2 Betrouwbaarheid, validiteit en generaliseerbaarheid.....	42
8.3 Theoretische implicaties.....	42
8.4 Innovatieve waarde van het onderzoek.....	42
Literatuurlijst.....	43
Bijlage 1: Verslag meeting onboarding.....	45
Bijlage 2: Onboarding: een kans voor Ascento.....	48
Bijlage 3: Nieuwsbrief 1.....	61
Bijlage 4: Nieuwsbrief 2.....	67
Bijlage 5: Vragenlijst interview.....	73
Bijlage 6: Mindmap.....	75
Bijlage 7: Transcripten.....	76

1. Inleiding

“De begeleiding van ontslagen werknemers is al vele jaren bijzonder actueel. Herinschakeling van werknemers die geconfronteerd werden met een ontslag door de werkgever is een doelstelling die, zowel op economisch als op menselijk en sociaal vlak, van essentieel belang is. Zorgen voor een herintrede op de arbeidsmarkt beantwoordt aan de noden van alle betrokken partijen, meer in het bijzonder de ontslagen werknemer zelf, de vroegere en de nieuwe werkgever, en de overheid.” (Muyldermans, 2016)

Begeleidingsmaatregelen als outplacement worden steeds meer ingezet wegens grote herstructureringen of sluitingen van grote ondernemingen. Waarbij snel en voor vele werknemers een oplossing gevonden moet worden. Maar ook bij individueel ontslag is outplacement niet meer weg te denken.

“Outplacement kan worden gedefinieerd als “een geheel van begeleidingsdiensten en consultancy, verstrekt door een dienstverlener; namelijk het outplacementbureau, individueel of in groep, voor rekening van een werkgever, om een werknemer de mogelijkheid te bieden zelf zo snel mogelijk opnieuw werk te vinden bij een nieuwe werkgever of een beroepsactiviteit als zelfstandige op te starten”. Via <http://www.federgon.be/outplacement/wettelijk-kader/>

Deze definitie van outplacement wordt aangehouden bij dit onderzoek.

Outplacement wordt ingezet als een zinvol en doeltreffend instrument om antwoord te bieden op een vaak moeilijke situatie. Het gaat immers om een ontslagsituatie, individueel of collectief, in een bedrijf. Dat wil zeggen dat outplacement een deel uitmaakt van het beleid inzake het management van menselijk kapitaal. “Een individu, een deel, of het geheel van het menselijk kapitaal kan dus, rechtstreeks of onrechtstreeks, betrokken zijn bij een outplacement, aldus Muyldermans, (2016)

Een ontslag heeft uiteraard een negatieve impact op personen. Zij verliezen niet alleen hun baan maar daarmee ook hun sociale contacten, houvast, structuur enzovoort. De outplacementbegeleiding die volgt, brengt een medewerker aan het begin van een dynamisch traject dat nieuwe perspectieven biedt.

De doelstelling van outplacement is opnieuw werk vinden. Tijdens de begeleiding wordt alles in het werk gesteld om deze doelstelling te verwezenlijken. Deze doelstelling geldt voor alle betrokken partijen, zowel de ontslagen medewerker die begeleid wordt als het outplacementbureau. Er is geen resultaatverbintenis van toepassing wegens talrijke (externe) criteria waarmee rekening gehouden moet worden. Desondanks kan er toch worden vastgesteld dat outplacementbegeleiding zijn vruchten afwerpt.

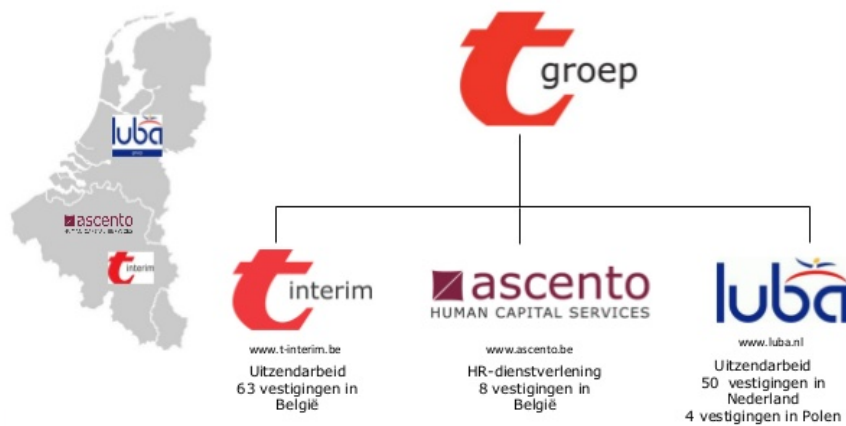
“2 op 3 ontslagen werknemers die een outplacement hebben gevolgd, vinden dankzij deze begeleiding een nieuwe uitdaging”. Via <http://www.federgon.be/outplacement/dienstverlening-aangeboden-door-een-outplacementbureau/>

1.1 De organisatie

Ascento maakt samen met t-interim en Luba deel uit van t-groep: een HR-dienstverlener die actief is in België, Nederland en Polen. Ascento-consultants begeleiden bedrijven bij de instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers. Dat

wil zeggen dat ze worden ingeschakeld voor de rekrutering en selectie van nieuwe medewerkers, talent & performancemanagement en de ontslagbegeleiding van ontslagen medewerkers. Daarnaast vult Ascento het beleid aan met HR-interimmanagement.

Structuur t-groep Benelux



Ascento is al meer dan twintig jaar actief in outplacement. Consultants begeleiden medewerkers na hun ontslag individueel of in groep naar een nieuwe job. De eerste stap in de begeleiding is het intakegesprek. Daarin bepaalt de ontslagen medewerker samen met een outplacementcoach van Ascento zijn persoonlijk outplacementtraject. Dat kan bestaan uit een combinatie van individuele begeleiding en groepssessies, of een van de twee. Dit hangt af van het budget dat door de ex-werkgever wordt vrijgemaakt.

Na het intakegesprek gaat het outplacementtraject van start. Dit traject duurt maximaal 1 jaar en gaat in vanaf de datum van het intakegesprek. Het outplacementtraject bestaat uit infomomenten over vacatures of opleidingen, workshops, individuele coaching, interactieve groepssessies en eventueel feedbackgesprekken in een development center.

Ascento wil zich onderscheiden in de markt door een sterk sociaal-ethische benadering waarbij talent van mensen centraal staat. Daarbij wenst t-groep erkend te worden als een innovatieve, professionele en performante dienstverlener.

Een belangrijke waarde van Ascento is inzetten op duurzame inzetbaarheid en zelfleiderschap. Zowel bij het eigen personeel, als bij de werving en selectie van kandidaten, als voor outplacementkandidaten die terug aan het werk gaan.

Vanuit die visie zijn er twijfels ontstaan bij het management, over de nazorg van outplacementkandidaten. Wanneer zij opstarten bij een nieuwe werkgever stopt de dienstverlening van Ascento.

Hierdoor is het idee van 'onboarding' ontstaan. Ascento wil in de toekomst kandidaten niet enkel begeleiden in hun zoektocht naar een nieuwe baan, maar daarnaast ook helpen om van die baan een langdurig succes te maken. Door het opvolgen van ex-

outplacementkandidaten tijdens de eerste periode in hun nieuwe baan, wil Ascento een duurzame samenwerking stimuleren tussen de medewerker en het bedrijf waar hij/zij aan de slag gaat.

1.2 Onboarding

In de theorie is er nog niet veel bekend over het thema onboarding. In het boek 'onboarding': blijvend succes van nieuwe medewerkers, geeft Ardiënné Verhoeven (2015) de volgende definitie:

"Onboarding is iedere nieuwe ervaring van een nieuwe medewerker bij een organisatie die bijdraagt aan zijn succes en die zorgt voor betrokkenheid bij de visie, strategie, doelstellingen en cultuur van de organisatie. Het is het samenspel van de introductieactiviteiten en het leerproces dat een medewerker doormaakt, om zijn rol binnen de organisatie effectief in te vullen. Het zijn zowel geplande als ongeplande ervaringen. Onboarding gaat uit van samenwerking tussen nieuwkomer, lijnmanagement en recruitment/HRM om te zorgen dat er een doordacht programma wordt opgezet.

Volgens Verhoeven (2015) zorgt effectieve onboarding ervoor dat een medewerker zijn functie snel leert kennen, de cultuur begrijpt en een goed netwerk opbouwt binnen de organisatie zodat hij zaken voor elkaar krijgt.

Kortom: het zorgt ervoor dat een medewerker sneller geïntegreerd raakt in een organisatie en daardoor sneller productief wordt. Daarnaast creëert een goed introductieproces meer betrokkenheid bij medewerkers en zorgt dit op langer termijn voor minder personeelsverloop.

Naar aanleiding van dit thema is er in 2016 een projectgroep opgestart binnen Ascento. De medewerkers die deelnemen aan deze projectgroep hebben een aantal tools bedacht die het introductieproces van een medewerker kunnen ondersteunen.

Een tweede belangrijke reden voor Ascento om onboarding in te zetten is ontstaan als gevolg van een wijziging in de wet voor outplacement. Outplacement valt in België onder een wettelijk kader. Dit betekent dat er een specifieke regelgeving van kracht is. In 2014 heeft het eenheidsstatuut geleid tot een nieuwe wetgeving rond outplacement. Dit heeft ervoor gezorgd dat meer ontslagen medewerkers recht hebben op een outplacementprogramma. Het algemeen stelsel bepaalt de voorwaarden die zowel voor medewerkers in de privé- als de publieke sector gelden. Hieronder wordt een korte uitleg gegeven over de wetgeving die voor dit onderzoek relevant is.

1.3 Algemeen stelsel outplacement

Werkgevers zijn verplicht om een outplacementprogramma aan te bieden aan een ontslagen medewerker als deze een opzegtermijn van minstens dertig weken heeft of een evenwaardige opzegvergoeding. Tenzij het ontslag voortkomt uit een zware fout. In het algemeen stelsel speelt de leeftijd van de medewerker geen rol.

De werkgever moet na een ontslag met opzegtermijn binnen vier weken een outplacementaanbod doen. De medewerker moet dit aanbod schriftelijk aanvaarden binnen vier weken. De begeleiding van deze medewerker loopt verplicht door tijdens de dagen sollicitatieverlof.

Na een ontslag met opzegvergoeding is een werkgever verplicht om binnen de vijftien dagen na aanvang van de opzegtermijn een outplacementaanbod te doen. De medewerker aanvaardt dit aanbod schriftelijk binnen de vier weken. Het aanbod moet een waarde bedragen van 1/12 van het jaarloon. Deze waarde moet minimaal 1800 euro en maximaal 5500 euro bedragen.

“Tot 31 december 2015 mochten 4 weken loon worden ingehouden indien de werknemer outplacementbegeleiding aanvaardde of niet binnen de vastgestelde termijn gereageerd had. Sinds 1 januari 2016 worden de 4 weken loon automatisch ingehouden op de verschuldigde opzeggingsvergoeding als compensatie voor de outplacementkost. Dit is ook het geval indien de werknemer het outplacementaanbod weigert”. Via <https://overheid.vlaanderen.be/veelgestelde-vragen-eenheidsstatuut#ao-bepaalde-duur1>

Werknemers die een verbrekingsvergoeding ontvangen en direct een nieuwe baan vinden lopen dus een bedrag mis, dat gelijk staat aan vier weken van hun laatst verdiende loon. Zij hebben vaak alleen een intakegesprek bij Ascento en starten daarna vrijwel direct in een nieuwe job. De vier weken loon die is afgehouden door de werkgever om outplacement van te betalen komt daardoor te vervallen. Dit is voor een medewerker een gemiste kans op begeleiding vanuit Ascento. Daarnaast komt het op hen oneerlijk over dat zij het bedrag niet mee hebben gekregen van hun ex-werkgever.

Ascento wil deze personen een onboardingtraject aanbieden in de plaats van een outplacementtraject. Op die manier krijgt een kandidaat iets terug voor het geld dat is ingehouden, en krijgt hij/zij de mogelijkheid om op een duurzame manier te starten binnen een nieuw bedrijf.

1.4 probleemstelling

Het idee om een onboardingtraject aan te bieden in plaats van een outplacementtraject, is tijdens de afgelopen maanden al eens voorgelegd aan een kandidaat. Maar niet ingezet omdat er op dat moment nog geen concrete invulling voor was. Ascento loopt hierdoor kans op imagoschade.

Op dit moment wordt het onboardingtraject wel al verkocht en ingezet, maar volledig naar eigen invulling van de consultants. Zij hebben aangegeven dat zij behoefte hebben aan een duidelijke invulling van het programma en dat deze op de juiste manier wordt afgestemd op de behoefte van de kandidaat. De ideeën die nu aanwezig zijn op het gebied van onboarding zullen verder uitgewerkt moeten worden tot een pasklaar product.

Er is veel onduidelijkheid over wat precies de behoefte is van kandidaten op het gebied van onboarding. Of er wel behoefte is aan een onboardingtraject en hoe dit traject het beste aan zou sluiten bij het introductieprogramma van de nieuwe werkgever, zodat er geen overlap ontstaat. Hier is tot nu toe geen onderzoek naar gedaan.

Naast de belangrijkste redenen die hierboven genoemd zijn, heeft Ascento nog een andere reden om onboarding aan te bieden. Ascento geeft een garantie aan outplacementkandidaten. Dit houdt in dat kandidaten die terug aan het werk zijn, maar

binnen drie maanden stoppen bij hun nieuwe werkgever, opnieuw in het outplacementtraject kunnen stappen. Dit alles geldt alleen wanneer het binnen de officiële outplacementperiode van een jaar plaatsvindt. Door hen te begeleiden tijdens de eerste periode in hun nieuwe baan, wil Ascento voorkomen dat kandidaten terug in het outplacementtraject stappen.

Op commercieel vlak is onboarding een kans voor Ascento. Het bedrag dat door de ex-werkgever wordt afgehouden voor outplacement. Kan worden besteed aan een onboardingstraject, wanneer de werknemer direct een nieuwe baan vindt.

1.5 Onderzoeksdoel en centrale onderzoeksvraag

In het onderstaande deel wordt het doel van dit onderzoek beschreven en de daarbij horende hoofd- en deelvragen.

1.5.1 Onderzoeksdoel

De plannen op het gebied van onboarding zijn er, en het product wordt aangeboden. Daarom is het van groot belang dat de behoefte aan een programma als onboarding in kaart wordt gebracht. Wanneer dit niet gebeurt, bestaat de kans dat Ascento een product op de markt brengt waar geen vraag naar is. Met dit onderzoek wil Ascento het draagvlak in kaart brengen. Is er behoefte en interesse voor een programma als onboarding? En hebben zij hier wel tijd voor naast hun baan?

Er moet worden nagegaan of de plannen van Ascento op het gebied van onboarding, aansluiten bij de behoeften van de kandidaat. Door deze behoeften in kaart te brengen, kan Ascento het onboardingstraject afstemmen en een passend product aanbieden.

1.5.2 Onderzoeksvraag

De bovengenoemde doelen leiden tot de volgende onderzoeksvraag:

Wat is er voor outplacementkandidaten nodig om succesvol te integreren in een nieuwe werkomgeving, en hoe kan Ascento hieraan bijdragen?

Om deze vraag te beantwoorden zijn de volgende hoofd- en deelvragen opgesteld:

Hoofdvraag: Welke samenhang is er tussen de plannen van Ascento op het gebied van onboarding en de behoefte van outplacementkandidaten, om succesvol te integreren in een nieuwe werkomgeving?

Deelvraag 1: Welke mogelijke acties op het gebied van onboarding zijn er?

Deelvraag 2: Welke plannen heeft Ascento momenteel op het gebied van onboarding?

Deelvraag 3: Komen de plannen van Ascento op het gebied van onboarding, overeen met de behoefte van ex-outplacementkandidaten en medewerkers, die direct zijn gestart in een nieuwe baan?

De eerste deelvraag wordt onderzocht in het theoretisch kader. Vervolgens wordt deelvraag twee uitgelegd in het hoofdstuk 'intern onderzoek'. Hierin wordt uitgelegd welke plannen Ascento momenteel heeft op het gebied van onboarding en hoe zij die willen inzetten. De laatste deelvraag wordt beantwoord aan de hand van kwalitatief onderzoek. Door middel van interviews met ex-outplacementkandidaten en medewerkers die direct een nieuwe baan hebben gevonden, worden de plannen van Ascento vergeleken met de behoeften die de respondenten hebben ervaren tijdens de eerste maanden in hun nieuwe baan.

2. Theoretisch kader

Zoals in de inleiding is aangegeven gaat dit onderzoek over de onboarding van nieuwe medewerkers binnen een nieuwe organisatie. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op wat onboarding precies inhoudt, wat de functie van onboarding is en uit welke onderdelen een goed onboardingstraject bestaat. Er wordt gekeken op basis van bestaande theorieën over onboarding, wat een kandidaat nodig zou hebben om succesvol te integreren in een nieuwe organisatie.

2.1 Wat is onboarding?

“Tijdens een recruitmenttraject scheppen kandidaten en organisaties verwachtingen en doen elkaar over en weer beloftes. Een kandidaat verwacht bijvoorbeeld een interessante baan, een goed salaris en aardige collega's. Een organisatie verwacht dat een kandidaat bijdraagt aan de doelstellingen, zijn werk uitstekend doet en bij de organisatie blijft werken. Beiden willen graag de verwachtingen en beloftes uit het recruitmenttraject waarmaken, zodat organisatie en nieuwe medewerker elkaar in hun hart sluiten. Voor vast of tijdelijk.” (Verhoeven, 2015)

Volgens Verhoeven voelen mensen die nieuw zijn, zich vaak onzeker. Ze twijfelen of ze het goed doen en of ze binnen de organisatie passen. “Door een goede onboarding staan nieuwkomers sneller in hun kracht, weten ze beter wat er van hen wordt verwacht en bij wie ze terecht kunnen. Ze voelen zich betrokken en komen gemakkelijk tot goede prestaties aldus Verhoeven (2015).

Verhoeven (2015) geeft de volgende definitie van onboarding:

“Onboarding is iedere nieuwe ervaring van een nieuwe medewerker bij een organisatie die bijdraagt aan zijn succes en die zorgt voor betrokkenheid bij de visie, strategie, doelstellingen en cultuur van de organisatie. Het is het samenspel van de introductieactiviteiten en het leerproces dat een medewerker doormaakt, om zijn rol binnen de organisatie effectief in te vullen. Het zijn zowel geplande als ongeplande ervaringen. Onboarding gaat uit van samenwerking tussen nieuwkomer, lijnmanagement en recruitment/HRM om te zorgen dat er een doordacht programma wordt opgezet.

Een andere definitie van onboarding is die van Mark van Assema (2013). Volgens hem maakt de metafoor vanuit de luchtvaart voor iedereen die wel eens gevlogen heeft veel duidelijk. “Na het boeken van je ticket (vergelijkbaar met het tekenen van je contract) zijn er nog een aantal stappen nodig voordat je op reis kunt (voorbereiding). De dag van de start van je reis (je eerste werkdag) moet er nog een heleboel dingen gebeuren voordat je eindelijk met een drankje en een filmpje op weg bent (dat je succesvol kunt zijn in je nieuwe baan).” Aldus Assema (2013). Hij voegt daaraan toe dat onboarding niet alleen over de praktische zaken gaat, maar ook over succesvol worden in je nieuwe werk.

Een derde definitie van onboarding is de volgende: “Onboarding is de naam voor het complete integratieproces van nieuwe medewerkers in organisaties. Een proces waarin ze weggwijs worden gemaakt en alles krijgen aangereikt om zich te ontwikkelen tot gemotiveerde, productieve, loyale en succesvolle krachten, die graag helpen de doelen van de organisatie te realiseren.” Via <http://www.onboarding.nl/onboarding/>

In dit onderzoek wordt de definitie van onboarding door Verhoeven (2015) aangehouden.

2.2 Wat is de functie van onboarding?

Van Assema (2013) noemt drie hoofdredenen om een onboardingprogramma te hebben;

- Betrokkenheid kweken; nieuwe medewerkers voelen zich welkom en gewaardeerd; direct een boost voor hun betrokkenheid en het employer brand van de organisatie. Met als ultieme doel dat ze 'bevlogen' medewerkers worden.
- Verwachtingen zetten; wat wil en kan de medewerker en wat kan de werkgever; a. wat zijn de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. B. De cultuur bewust laten beleven. C. regels en procedures uitleggen (de normen en waarden van de organisatie) D. Direct open en eerlijk naar elkaar zijn over de voorgaande drie punten, schept een band van vertrouwen.
- Faciliteiten; van logistieke en IT middelen tot een intern en extern (klanten/leveranciers) netwerk; wie zijn de mensen waar je mee moet gaan samenwerken. Hierdoor zijn nieuwe medewerkers sneller effectief en efficiënt aan het werk en worden kosten bespaard.

Volgens Verhoeven (2015) sluit effectieve onboarding aan bij de strategie van de organisatie. "Wat wil een organisatie bereiken en hoe kan een nieuwkomer hieraan een bijdrage leveren en waarde toevoegen? Effectieve onboarding vertaalt de organisatiedoelen naar doelen voor werknemers. Het zorgt er bijvoorbeeld voor dat een medewerker zijn functie snel leert kennen, de cultuur begrijpt en een goed netwerk opbouwt binnen de organisatie zodat hij zaken voor elkaar krijgt." Aldus Verhoeven (2015).

Baarle (2015) zegt dat een goede onboarding een organisatie een flink aantal voordelen kan bezorgen. Hij noemt daarbij de volgende punten:

- Nieuwe werknemers voelen zich welkom en gewaardeerd. Het geeft hiermee een boost aan hun betrokkenheid en aan de employer branding van de organisatie. Het draagt bij aan de bevlogenheid van werknemers.
- Het helpt bij verwachtingsmanagement. Wat wordt er van een nieuwe werknemer verwacht en wat mag hij van de organisatie verwachten?
- De normen, waarden, regels en procedures worden helder voor de nieuwe werknemer.
- Het zorgt ervoor dat een nieuwe werknemer snel de weg weet binnen de organisatie. Waar moet hij zijn voor welke vragen? En wie zijn de collega's met wie hij veel gaat samenwerken. Een goed onboardingsprogramma zorgt ervoor dat de nieuwe werknemer sneller efficiënt en effectief inzetbaar is. Het goed onboarden van een werknemer zorgt voor een trots gevoel bij de werknemer. Het gevoel een goede keuze gemaakt te hebben en blijft daardoor langer hangen.

Samengevat zorgt een goed onboardingsprogramma voor meer betrokkenheid bij een medewerker omdat hij zich welkom voelt. Het managen van verwachtingen zorgt voor vertrouwen. Daarnaast zorgt onboarding ervoor dat nieuwe medewerker de cultuur leren begrijpen omdat ze kennis maken met de normen, waarden, regels en procedures die leven in een organisatie. De nieuwkomer leert zijn functie sneller

kennen en krijgt de kans om een goed netwerk uit te bouwen waardoor hij sneller effectief en efficiënt te werk kan gaan.

2.2.1 Drijfveren vanuit de organisatie

Organisatie besteden veel geld en tijd aan de rekrutering van nieuwe, gemotiveerde medewerkers. Gemiddeld investeren ze daarbij zo'n 4700 euro per werknemer (Hoekstra, 2013) In onboarding wordt veel minder geïnvesteerd. Terwijl dat juist een belangrijke tool kan zijn om medewerkers langer te behouden.

Volgens Verhoeven (2015) kunnen organisaties door onboarding in te zetten, snel het beste uit mensen halen. Medewerkers zijn sneller ingewerkt en daardoor ook sneller productief. Daarnaast zorgt een goede onboarding voor betrokkenheid bij nieuwe medewerkers. Betrokken medewerkers zorgen voor een stijging van de productiviteit. Ardts (2003) geeft aan dat betrokkenheid en onboarding een directe relatie met elkaar hebben. "In organisaties waar werknemers hoog scoren op betrokkenheid duurt een onboardingsprogramma gemiddeld acht maanden aldus Ardts (2003).

Een andere reden voor organisaties om te investeren in onboarding is om de retentie te verbeteren. Volgens Verhoeven (2015) kan onboarding ongewenste voortijdige vertrek voorkomen. "Wanneer je in de politiek je verkiezingsbeloften breekt, stemmen kiezers niet meer op je. Wanneer je als werkgever beloften breekt, vertrekken werknemers. Het is zaak om verwachtingen goed te managen". Aldus Verhoeven (2015).

2.2.2 Drijfveren vanuit de nieuwe medewerker

De voordelen voor organisaties zijn belangrijk. Maar omdat Ascento in eerste instantie gaat samenwerken met de nieuwe medewerker zelf, en nog niet zozeer met het bedrijf waar de medewerker gaat werken. Is het voor dit onderzoek nog belangrijker om te weten welke voordelen er voor de medewerker zijn, wanneer onboarding wordt ingezet.

"Een medewerker die goed opgenomen is in de organisatie, voelt zich comfortabel. Hij heeft antwoorden gekregen op zijn vragen, kent de organisatie, ziet kansen, ook buiten zijn eigen team, weet met wie hij moet samenwerken en heeft loopbaanperspectief." (Verhoeven, 2015)

Volgens Verhoeven (2015) levert onboarding, nieuwkomers het volgende op:

- Ze hebben de juiste verwachtingen over wat zij van de organisatie gaan krijgen en wat zij gaan leveren.
- Ze kennen de regels en procedures die gelden in de organisatie en voor de baan.
- Ze beheersen de baan, kennen de loopbaanmogelijkheden en beschikken over de noodzakelijke (toekomstige) vaardigheden en competenties.
- Ze hebben een relevant netwerk opgebouwd.
- Ze hebben gevoel voor de organisatiecultuur en het bijbehorende gedrag.
- Ze zijn trots op hun keuze: de baan, de organisatie, de collega's.

Verhoeven (2015) noemt de volgende kritische succesfactoren, om onboarding te laten slagen:

- Het managen van verwachtingen.
- Het leveren van support om cultuur, netwerken, (loop)banen en regels te leren kennen.
- Het creëren van de juiste voorwaarden voor goede onboarding: feedback en verbinding.

Verhoeven (2015) noemt de volgende resultaten die maken dat de onboarding succesvol is geweest. De medewerker heeft dan:

- De juiste verwachtingen, kennis, competenties en vaardigheden
- Een relevant netwerk
- Een goed gevoel bij de cultuur

Deze onderdelen worden uitgelegd in paragraaf 2.5

2.3. Onboarding versus introductie

Om te voorkomen dat de lezers van dit onderzoek onboarding verwarren met het begrip introductie wordt in deze paragraaf uitgelegd wat de belangrijke verschillen tussen de twee zijn.

Onboarding gaat in principe veel verder dan een traditionele introductie. Bij een traditionele introductie wordt er veel informatie gegeven vanuit het bedrijf. In één keer wordt de nieuwkomer overladen met informatie over procedures, regelgeving, de organisatiestructuur, et cetera. Deze informatie kan vaak nagelezen worden op een intranetsite van de organisatie. Hierdoor is de introductie vaak eenrichtingsverkeer vanuit de organisatie.

Bij onboarding wordt er meer aandacht gevestigd op wat ongeschreven is binnen een organisatie. Bijvoorbeeld hoe de communicatie verloopt, beslissingen worden genomen, er wordt omgegaan met risico's. In tegenstelling tot de traditionele introductie is onboarding tweerichtingsverkeer, waarbij er informatie wordt uitgewisseld tussen de nieuwe medewerker en de organisatie. Dit zorgt ervoor dat de nieuwkomer en de organisatie sneller én beter in staat zijn om wederzijdse verwachtingen waar te maken.

De verschillen tussen onboarding en introductie worden in de tabel hieronder overzichtelijk weergegeven.

	Onboarding	Introductie
Effect	Nieuwe medewerker is geïntegreerd	Nieuwe medewerker is nog nieuw
Oriëntatie	Oriëntatie op cultuur en netwerken	Oriëntatie op de logistiek
Focus	Gericht op de bijdrage en retentie van medewerkers	Gericht op de bijdrage van medewerkers
Aanpak	Integrale benadering	Losse module of evenement
	Maatwerk voor individuen	Voor iedereen hetzelfde
	Blended learning, met name via feedback	Leren in een klas
	Tweerichtingsverkeer: informatie delen tussen en met verschillende kanalen	Eenrichtingsverkeer: gericht op de organisatie
Rol	Gefaciliteerd door HRM	HRM is eigenaar
Resultaat	Nieuwe medewerker overtreft verwachtingen	Nieuwe medewerker levert volgens verwachtingen

2.4. Afbreukrisico's

Om een nieuwe medewerker te laten slagen is het belangrijk om de afbreukrisico's te kennen. De meest voorkomende reden waarom een nieuwe medewerker niet slaagt binnen de organisatie is, omdat de verwachtingen van de organisatie onvoldoende zijn duidelijk gemaakt aan de nieuwkomer. Daarnaast kan er sprake zijn dat de rolbeschrijving en verwachte resultaten niet concreet genoeg zijn. Dat er geen goede ondersteuning wordt geboden in het aanleren van nieuwe dingen of er een te kort is aan informatie. "De nieuwkomer faalt doordat de organisatie te weinig voorbereidingen heeft getroffen om verwachtingen scherp te krijgen. Dit afbreukrisico is het grootst." Aldus Verhoeven (2015). Het kan ook zijn dat de persoon niet over de juiste competenties, kennis of motivatie beschikt om een goede match te vormen met de organisatie. Dan is er een selectiefout gemaakt. De nieuwkomer kan falen in de relatie met het bedrijf omdat hij niet in staat is om de juiste contacten te leggen, of omdat hij 'culturele' misstappen begaat door een andere communicatiestijl. Op dat moment is er een mismatch tussen de verhoudingen. Als laatste afbreukrisico noemt Verhoeven (2015) dat de medewerker onvoldoende betrokken is. De medewerker ervaart geen verbintenis met de organisatie en haakt daardoor af. Dit kan komen omdat hij bijvoorbeeld een manager of collega mist die hem kan ondersteunen in de opstartfase.

2.5 Onderdelen van onboarding

Uit paragraaf 2.2 blijkt dat er een aantal onderdelen essentieel zijn voor een succesvol onboardingsprogramma, namelijk:

- De juiste verwachtingen, kennis, competenties en vaardigheden
- Een goed gevoel bij de cultuur
- Een relevant netwerk

In deze paragraaf worden deze begrippen verder onderzocht.

2.5.1. Management van verwachtingen (verwachtingen afstemmen)

"Voor organisaties is het relevant zorgvuldig om te gaan met verwachtingen. Het is in de eerste plaats belangrijk om verwachtingen transparant te maken. En in de tweede plaats is het zaak ervoor te zorgen dat nieuwkomers tegenvallende verwachtingen bespreken met de juiste persoon in de organisatie." (Verhoeven, 2015)

Volgens Verhoeven scheppen kandidaten en organisaties tijdens een recruitmenttraject verwachtingen waarbij ze elkaar over en weer beloftes doen. Deels gaat dit over 'harde' feiten zoals het salaris, afspraken over pensioenen of hoeveel uur er wordt gewerkt. Die harde feiten worden vastgelegd in een arbeidsovereenkomst. Naast de harde feiten zijn er ook zaken die minder concreet kunnen worden gemaakt. Wat is de sfeer binnen een bedrijf en hoe wordt er leiding gegeven? Hoe flexibel moet de werknemer zijn, et cetera. Deze verwachtingen vormen zich in de hoofden van nieuwe medewerkers.

Met het vastleggen van de arbeidsovereenkomst denken veel organisaties dat daarmee de afspraken helder zijn vastgelegd. Dit geldt niet altijd voor alle verwachtingen.

“Er wordt over het algemeen veel minder tijd en energie gestoken in het managen van de verwachtingen over ‘zachte’ factoren.” (Verhoeven, 2015) Maar deze zijn volgens haar minstens zo belangrijk als het formele arbeidscontract en wordt ook wel het psychologisch contract tussen werkgever en werknemer genoemd. Zij maakt in haar boek gebruik van de volgende definitie:

“Een psychologisch contract is de perceptie van een medewerker over de uitwisseling van wederzijdse, op beloften gebaseerde, verplichtingen tussen werknemer en organisatie (Rousseau, 1989).

Volgens De Vos (2002) ontstaat er tijdens het werving-en-selectietraject bij de kandidaat een beeld van verschillende dimensies die een rol spelen bij hun perceptie over de wederzijdse verplichtingen. Hierbij vraagt een medewerker zich af wat de werkgever hem voor baan gaat bieden, wat de sfeer is in het bedrijf en welke beloning hij zal krijgen. Maar daarnaast vormen kandidaten zich ook een beeld van het beleid van de organisatie, en wat de verwachtingen vanuit de organisatie zijn met betrekking tot het gedrag van de medewerker, de flexibiliteit en loyaliteit. Het beeld van de kandidaat vormt de basis voor het psychologisch contract. Met deze verwachtingen gaan nieuwkomers te werk.

Tijdens de onboardingsfase worden verwachtingen en ervaringen voortdurend verder ontwikkeld en bijgesteld (Verhoeven, 2015). Voor de ontwikkeling van een onboardingsplan, is een focus op de dimensies van het psychologisch contract nodig. Daarnaast moet de organisatie de percepties scherp proberen krijgen.

De Vos (2002) noemt de volgende dimensies die een rol spelen bij het psychologisch contract:

Wat geef ik?	Wat krijg ik?
Rolgedrag	Jobinhoud
Flexibiliteit	Loopbaanmogelijkheden
Ethisch gedrag	Sociale sfeer
Loyaliteit	Financiële beloning
Employability/inzetbaarheid	Organisatiebeleid

Om verwachtingen en beloften naar verwachting waar te maken moeten deze bij de start expliciet worden vastgesteld. Uit een onderzoek van De Vos en Freese (2011) naar de manieren waarop nieuwkomers informatie zochten over de dimensies van het psychologisch contract, blijkt dat nieuwkomers in de eerste drie maanden al een beeld hebben gevormd en hun verwachtingen hebben getoetst. “De informatie die ze daarna krijgen, stelt hun perceptie nauwelijks bij. (Verhoeven, 2015).

2.5.2. Cultuur

Volgens Verhoeven (2015) is het leren kennen van de cultuur een belangrijk aspect om de onboarding van een nieuwe medewerker te versnellen. Om duidelijk te krijgen

welke invloed de cultuur heeft op de integratie van een nieuwe medewerker, wordt eerst benoemd wat cultuur in een organisatie precies kenmerkt.

Verhoeven (2015) geeft aan dat de essentie van cultuur bestaat uit de gemeenschappelijk geleerde waarden, overtuigingen en veronderstellingen die een gemeenschappelijke verstandhouding vormen van de leden van een organisatie en, wanneer de organisatie succes blijft boeken, vanzelfsprekend zijn geworden. "Het zijn de geschreven en ongeschreven regels die gelden voor het sociale verkeer tussen medewerkers van de organisatie onderling en de organisatie en derden." Aldus Verhoeven (2015).

Samengevat bestaat de cultuur binnen een organisatie volgens Verhoeven (2015) uit de volgende kenmerken:

- Gemeenschappelijk geleerde waarden, overtuigingen en veronderstellingen
- Gemeenschappelijke verstandhouding
- Zichtbare en onzichtbare regels voor het sociale verkeer binnen en buiten organisaties.

"Nieuwe medewerkers moeten uit een algemene cultuurbeschrijving afleiden waar het om gaat en welke normen en welk gedrag daarbij horen." (Verhoeven, 2015). Zij zien aan het gedrag van collega's wat de regels binnen de organisatie zijn. Wanneer nieuwkomers deze 'regels' overtreden, worden ze minder snel opgenomen binnen het team en zijn ze minder productief aldus Verhoeven (2015). Dat terwijl nieuwkomers juist zo snel mogelijk het 'gewenste' gedrag willen vertonen en geaccepteerd worden.

Verhoeven (2015) zegt dat een nieuwkomer informanten nodig heeft tijdens de onboarding voor het leren kennen van de cultuur. Een informant is volgens haar een vertrouwenspersoon in het netwerk van de nieuwkomer die hem informatie kan geven over wat hem verbaast, en daarnaast met hem reflecteren over wat anders is dan hij had verwacht. Als aandachtspunten voor het leren kennen van de onzichtbare aspecten van cultuur noemt Verhoeven (2015):

- Verbazing: verschil tussen wat wordt gezegd en gedaan
- Informanten: vertrouwenspersonen in het netwerk
- Interactieve aanpak: individueel of met groep

2.5.3. Een relevant netwerk

"Naast het leren van de cultuur is het bouwen van relevante netwerken voor nieuwkomers een belangrijk aspect om te ondersteunen." (Verhoeven, 2015). Volgens haar leren nieuwkomers door contacten te leggen, hun baan en de organisatie beter kennen. Daarnaast weten ze wie ze waarvoor kunnen contacteren en andersom weten andere mensen waarvoor ze terecht kunnen bij de nieuwkomer. Door een goed netwerk te creëren zijn nieuwkomers effectiever. Ze voelen zich prettiger wanneer ze collega's hebben bij wie ze terecht kunnen.

Tijdens de onboarding van nieuwkomers ligt de focus op de overdracht van informatie. Deze informatie gaat over processen, structuren en technieken. Wanneer er eenzijdig informatie wordt gegeven, bijvoorbeeld via een intranetsite, krijgen nieuwkomers vaak een overvloed aan informatie. Deze informatie kunnen zij nog niet meteen plaatsten door een gebrek aan referentie in hun werk.

"Rollag e.a. (2015) deden onderzoek naar effectieve en snelle onboarding bij 22 snelgroeiende bedrijven." (Verhoeven, 2015). Uit dit onderzoek is gebleken dat succesvolle onboarding vooral gericht blijkt op de overdracht van relaties en sociale integratie. "Mensen die snel ingewerkt zijn, hebben een breed netwerk ontwikkeld met collega's die hen helpen aan de juiste informatie zodat zij effectief worden. Zodat ze geïnformeerd zijn welke zaken er echt spelen en welke mensen echt belangrijk zijn voor het oplossen van bepaalde problemen aldus Verhoeven (2015).

Verhoeven (2015) vat het belang van netwerken voor nieuwkomers samen in de volgende twee onderdelen:

- Overdracht van informatie: Kennis zit bij mensen
- Overdracht van relaties: Mensen weten wie ze moeten hebben voor hun functies

2.6 Onboarding organiseren

Volgens Van Baarle (2015) zijn er verschillende mogelijkheden om onboarding in te zetten. De volgende tools zijn volgens hem het meest effectief:

- Inzetten van een buddy of coach, die de nieuwe werknemer inwerkt en begeleidt tijdens de eerste periode.
- Onboarding voor aanvang. De werknemer krijgt voordat hij daadwerkelijk in dienst is informatie over de organisatie. Daarnaast kan ook het verstrekken van de laptop, auto en mobiele telefoon hier een onderdeel van uitmaken. De werknemer voelt zich hierdoor gewaardeerd, nog voordat zijn eerste werkdag heeft plaatsgevonden.
- Verder kijken dan alleen de eigen functie. Laat de werknemer voelen dat hij deel uitmaakt van een groter geheel. Wat speelt er op andere afdelingen in de organisatie?
- Onboarding is geen moment of eenmalig event. Een effectieve onboarding is een proces van een aantal maanden.
- Blended learning. Het combineren van on- en offline leren binnen een onboardingstraject maakt dat mensen beter leren. E-learning kan worden ingezet.
- Workshops en ontmoetingen organiseren.
- Gebruik van sociale media. Dit middel kan worden ingezet om de organisatie te laten zien aan nieuwe medewerkers. Of om nieuwe medewerkers met elkaar in contact te brengen.
- Evalueer regelmatig het proces met nieuwe werknemers.

Van Assema (2013) geeft aan dat apps ook toepasbaar zijn tijdens een onboardingstraject. Het is een e-learning tool waarvan de organisatie zelf de content kan verzorgen. De app kan zo uitgebreid ingericht worden als ze zelf willen. Een app kan ingezet worden voor een dag, bijvoorbeeld de introductiedag. Maar kan ook tijdens de eerste 100 dagen van een nieuwe baan gebruikt worden om de nieuwe

medewerker te ondersteunen en onboarding structureel goed neer te zetten. "Naast het vinden van informatie over de organisatie, kun je met opdrachten en vragen, individueel of in teams, aan de slag aldus Van Assema (2013). Er is zelfs de mogelijkheid tot het geven van een virtuele tour door het bedrijf en het ontmoeten van nieuwe collega's.

Verhoeven (2015) noemt nog twee voorwaarden om onboarding succesvol in te zetten:

- Het geven en krijgen van feedback. Het is belangrijk dat zowel de medewerker als de organisatie elkaar laten weten wat er goed gaat en wat er tegenvalt. Hierdoor kan er tijdig worden ingegrepen. Van der Rijt e.a. (2002) hebben onderzoek gedaan naar de rol van feedback. Hieruit is gebleken dat nieuwe medewerkers die zelf op zoek gaan naar kwalitatief goede feedback, zich vakinhoudelijk en qua carrière het snelst ontwikkelen. Het is dus relevant voor organisaties om een cultuur te creëren waarin feedback vragen en geven vanzelfsprekend is.
- De tweede voorwaarde die Verhoeven (2015) noemt is het werken vanuit trots en verbinding. "Wederzijdse verbinding tussen een medewerker en de organisatie zorgt voor een betere hechting en intrinsieke overtuiging dat je erbij wilt horen. Dat is goed voor de prestaties en de retentie van medewerkers" aldus Verhoeven (2015).

2.7. Samenvatting

Uit de onderzochte literatuur kan worden vastgesteld dat de invulling van een onboardingsprogramma gebaseerd is op de volgende drie onderdelen:

- Het managen van verwachtingen
- Het leren van de cultuur
- Het opbouwen van een relevant netwerk

3. Intern onderzoek

In dit hoofdstuk worden de plannen van Ascento op het gebied van onboarding weergegeven. De onboarding die Ascento aanbiedt is gericht op de behoeften van de outplacementkandidaat en verschilt dus met het eventuele onboardings- of introductietraject van de werkgever.

Er wordt gekeken vanuit het perspectief van de kandidaat. Wat zijn de persoonlijke behoeften van de kandidaat en waar kan Ascento de kandidaat bijstaan? Ascento wil hierbij ook het zelfleiderschap van de kandidaat stimuleren door deze CEO te maken van zijn eigen onboardingsproces. De kandidaat geeft zelf aan wat hij nodig heeft op het gebied van onboarding. Ascento heeft een adviserende rol en is in eerste instantie geen bemiddelaar tussen de kandidaat en zijn werkgever. De kandidaat dient zelf acties te ondernemen die voortkomen uit het advies van een Ascento-consultant.

In 2016 is er een werkgroep opgericht die tools heeft bedacht om de adviserende rol van een consultant te ondersteunen. Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de informatie uit verslagen van de werkgroep voor onboarding. Deze verslagen zijn terug te vinden in bijlage 1 en 2. Daarnaast is er gebruik gemaakt van een aantal voorbeelden van tools die Ascento wil gaan inzetten. Deze zijn terug te vinden in bijlage 3 en 4. Hieronder wordt een samenvatting gegeven over de verschillende programma's en tools die Ascento wilt aanbieden.

3.1. Dienstverlening 1

Deze dienstverlening is bedoeld voor ex-outplacementkandidaten. Het is een vorm van nazorg inbegrepen in een outplacementprogramma.

Dit programma bestaat uit drie contacten per mail op één maand tijd. Deze vinden plaats in het begin, tijdens de tweede week en aan het einde van de eerste maand. De inhoud van deze mails wordt vanuit een automatisch systeem verstuurd. De automatische mails zijn ondertekend door de outplacementcoach en worden zo gepersonaliseerd mogelijk gemaakt. De mails worden op drie verschillende niveaus afgestemd: Kortgeschoolden, professionals en kaderleden.

3.2. Dienstverlening 2

Dit programma is bedoeld voor mensen die bij het intakegesprek werk hebben. Dit programma wordt verkocht aan de werkgever en aangeboden aan de kandidaat in plaats van outplacement. Er is een keuze aan programma's tussen 950 en 1650 euro.

Wanneer deze kandidaat eerder stopt in de nieuwe functie en toch in outplacement komt, wordt het volledige bedrag van outplacement gefactureerd.

Bij elke offerte voor outplacement vermeldt Ascento dat ze een onboardingsprogramma hebben. Bij afsluiting van een onboardingsprogramma moet de consultant duidelijk aangeven dat de kandidaat recht heeft om in te stappen in outplacement indien hij binnen de drie maanden zijn baan verliest. Dit is de wettelijke garantie.

De programma's die bij dienstverlening 2 horen zijn:

Programma 1 t/m 4: drie gesprekken tijdens de eerste drie maanden. Voor/bij/kort na de start van de nieuwe baan, na anderhalve maand en op het einde van drie maanden. Daarnaast krijgt de kandidaat toegang tot een IT systeem waar inhoudelijke informatie te vinden is. De prijs voor deze programma's zal ongeveer 950 euro bedragen.

Programma 5 t/m 8: drie gesprekken en vijf nieuwsbrieven. Er wordt daarnaast telkens de mogelijkheid gegeven om in contact te treden met de consultant los van deze drie vastgelegde momenten. De prijs voor deze programma's is ongeveer 1650 euro.

Opmerkingen die de werkgroep erbij geeft is dat de coaching eventueel ook via Skype kan plaatsvinden. Mensen zijn tijdens de kantooruren aan het werk en coaching na kantooruren kan voor de kandidaat en coach 'comfortabeler' zijn via skype of facetime.

3.3 Onboarding vanuit twee perspectieven

Om de positie van Ascento te versterken, wil de organisatie onboarding inzetten vanuit twee invalswegen: Vanuit het perspectief van de werknemer en vanuit het perspectief van de organisatie. In de onderstaande paragrafen worden beiden toegelicht.

3.3.1 Werknemersperspectief

Ter invulling van de programma's die in paragraaf 3.1 en 3.2 werden genoemd, zijn verschillende tools bedacht. Hieronder wordt een overzicht gegeven van de tools die Ascento wil gaan inzetten:

- Individuele coaching (eventueel via skype of facetime)
- Werkboek voor individuele coaching: Dit werkboek zal een leidraad vormen voor de gesprekken tijdens de individuele coaching. Bovenop het werkboek krijgt de kandidaat een nota boekje en een pen van Ascento als cadeau. (Een opzet van dit werkboek is terug te vinden in bijlage 2).
- Workshops voor persoonlijke zoekcampagne: Een workshop over het thema 'onboarding' is voor kandidaten een extra kans om zich voor te bereiden op hun nieuwe start. In de workshop krijgen zij handvaten aangereikt om te doen wat binnen hun mogelijkheden ligt om hun eigen onboardingstraject vlot te laten verlopen.
- Mailings die tijdens de eerste 90 dagen verstuurd worden: Kandidaten krijgen de mogelijkheid om zich in te schrijven op een onboarding-nieuwsbrief. Zij krijgen dan gedurende de eerste 90 dagen in hun nieuwe job, korte nieuwsmails met daarin tips om hun inwerkperiode zo goed mogelijk te laten verlopen.
- Een app. Op dit moment nog toekomstperspectief, maar er bestaat wel een idee voor een app die kandidaten tijdens de eerste 90 dagen in hun job kan coachen.

3.3.2. Organisatieperspectief

In bijlage 2 is terug te lezen welke plannen Ascento heeft op vlak van organisaties zelf. Samengevat wil Ascento de volgende drie diensten aanbieden aan bedrijven:

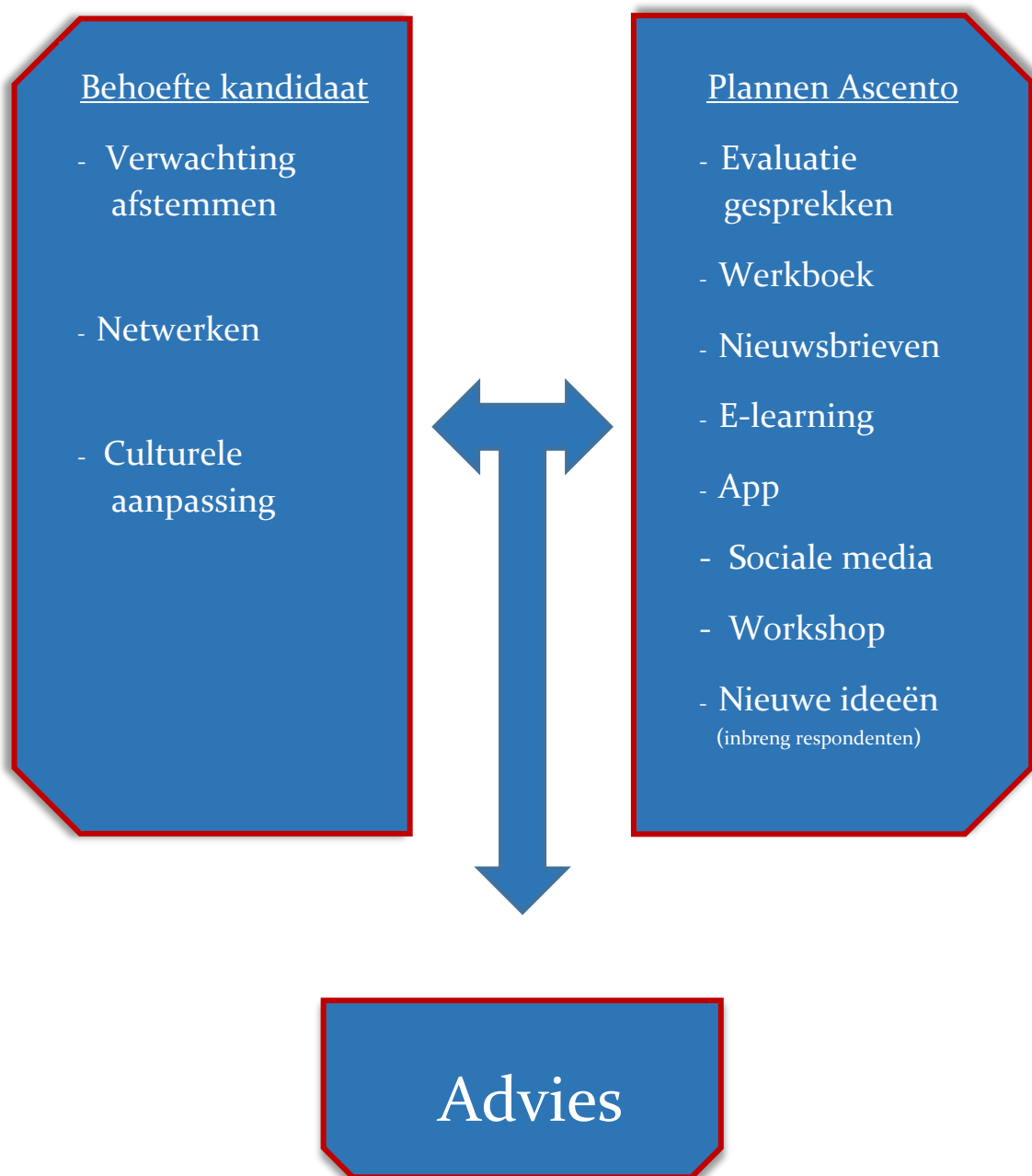
- Advies over onboardingsproces: Ascento kan advies geven aan bedrijven om het onboardingsproces vorm te geven. Er kan hierbij een link gelegd worden bij rekruterings- en selectieprocedures. Het opleidings- en onboardingsplan voor individuele medewerkers kan worden uitgestippeld door Ascento. Maar er kan ook een algemeen onboardingsplan worden opgemaakt voor de hele organisatie.
- Een onboardingscoach: Als extra aanbod bij een aanwerving en selectie door Ascento, kan een consultant diensten als onboardingscoach aanbieden. Hierbij kan deze de medewerkers extra ondersteunen bij het inwerkproces.
- Opleiding/eventement onboarding: Ascento kan workshops organiseren voor bedrijven over het thema onboarding. Hierbij kan het opstellen van een effectief onboardingsplan aan bod komen. Zowel voor de organisatie als voor specifieke medewerkers.

Om dit aanbod effectief in te vullen is het wederom zeer belangrijk om de behoeften van eventuele kandidaten in kaart te brengen.

De tools die in dit hoofdstuk zijn vermeld worden verderop in dit onderzoek vergeleken met de acties, die er zijn op het gebied van onboarding, volgens de onderzochte literatuur.

Uit het theoretisch kader komen naast de tools van Ascento nog enkele andere tools die kunnen worden ingezet bij onboarding. Omdat deze in het onderzoek ook afgetoetst gaan worden aan de behoefte van kandidaten, zijn ze terug te vinden in het conceptueel model onder het kopje 'Plannen Ascento'.

4. Conceptueel model



5. Methodische verantwoording

5.1. Type onderzoek

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van een kwalitatieve methode. Er is een semigestructureerde vragenlijst gemaakt die vervolgens is voorgelegd aan negen respondenten. Er zijn in totaal negen interviews gehouden met ex-outplacementkandidaten en een aantal kandidaten die na hun ontslag direct nieuw werk hadden gevonden. Zij zijn dus niet in outplacement geweest.

Er is gekozen voor een kwalitatieve methode omdat er weinig bekend is over onboarding. Met deze methode kan de belevingswereld van respondenten beter in kaart worden gebracht. Door open vragen te stellen. Krijgen kandidaten de mogelijkheid, om zelf met oplossingen te komen voor de problemen, die zij ervaren tijdens de eerste periode in hun nieuwe baan. Daarnaast is het een uitstekende methode om theorie te vergelijken met elkaar. In dit geval de theorie dat in het theoretisch kader staat met de plannen van Ascento.

Een andere reden waarom voor deze methode is gekozen, is om meer diepgang te creëren in het onderzoek. Het outplacementproces zelf is gebaseerd op vertrouwen en aandacht voor personen. Een enquête geeft kandidaten meer de mogelijkheid om vluchtig de vragenlijst in te vullen en minder aandacht te besteden aan een kwalitatieve inbreng. Terwijl in een interview de context rond een probleem duidelijk wordt, en dit verbanden tussen factoren eerder zichtbaar maakt. Een interview maakt 'het waarom' achter de antwoorden van respondenten duidelijk en zichtbaar.

Nadelen van de kwalitatieve methode die is gebruikt voor dit onderzoek, is dat deze duur en tijdrovend is. Informatie is moeilijker te analyseren en te interpreteren omdat deze zeer subjectief is. Generalisatie is niet of nauwelijks mogelijk. Er wordt heel veel beschreven maar weinig gemeten. Het verwerken van interviews vergt eveneens veel tijd.

Idealiter zouden er ook interviews plaatsvinden met organisaties waar nieuwe medewerkers in dienst gaan, om daar het draagvlak te meten. Wegens gebrek aan tijd en middelen is er gekozen om alleen 'nieuwe medewerkers' te interviewen.

Als advies naar een vervolgonderzoek is aan te raden om naast een kwalitatief onderzoek bij bedrijven, ook een kwantitatief onderzoek te doen bij kandidaten. Wanneer de belangrijkste behoeften van kandidaten in kaart zijn gebracht, kan er op grotere schaal worden gemeten naar welke tools er het meeste vraag is.

5.2. Procedure en respondenten

Om het onderzoek goed te kunnen uitvoeren zijn in totaal negen respondenten geïnterviewd. vijf van hen zijn in outplacement geweest bij Ascento. De overige drie zijn niet in outplacement geweest omdat zij direct na hun ontslag een nieuwe job hadden gevonden. Idealiter zou dit aantal vijf tegenover 4 zijn geweest. Dit was praktisch niet haalbaar. Outplacementkandidaten die al een band hebben met Ascento waren eerder bereid om mee te werken met dit onderzoek, dan mensen die geen band voelen met de organisatie. Toch zorgt deze verhouding net zozeer voor voldoende informatie om een beter product aan te kunnen bieden.

Er is bij dit onderzoek geen rekening gehouden met het geslacht, leeftijd of de functie van de respondenten, omdat dit niet relevant is. Een goede onboarding zou voor iedereen even belangrijk moeten zijn.

De eerste versie van de topiclijst voor het interview is gemaakt op vrijdag 25 november. De interviews hebben plaatsgevonden tussen 29 november en 22 december. Aan de hand van de verschillende interviews is de topiclijst een aantal keer aangepast. Het eerste interview liep nog niet zo gestructureerd als zou moeten en daarom zijn een aantal vragen gewisseld van plaats. Er was een duidelijke progressie te merken in het verloop van de interviews. Na het laatste interview op 22 december, zijn alle transcripten uitgeschreven. Vervolgens zijn deze transcripten gecodeerd en geanalyseerd. Op deze manier zijn de resultaten van dit onderzoek naar voren gekomen. De resultaten van dit onderzoek worden in het volgende hoofdstuk weergegeven. Bij het analyseren van de resultaten zijn meerdere beoordelaars betrokken geweest. Er is dus sprake van een inter-beoordelaars betrouwbaarheid.

5.3. Meetinstrumenten

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van een semigestructureerd interview. Deze vragenlijst is gebaseerd op de volgende topics die uit het theoretisch kader naar voren zijn gekomen:

- Het managen van verwachtingen
- Het leren van de cultuur
- Het opbouwen van een relevant netwerk

Over elke topic worden een aantal vragen gesteld, om de kandidaat een idee te geven van wat onboarding precies inhoudt. De kandidaat vertelt aan de hand van deze topics hoe hij zijn eerste periode in de nieuwe job heeft ervaren. Als laatste komen de vragen aan bod die gaan meten in hoeverre de kandidaat behoefte heeft, aan de tools van Ascento. Hiervoor zijn de volgende topics onderzocht: Onboarding algemeen, individuele coaching, werkboek, nieuwsbrieven, app, e-learning, sociale media, workshop, skype en als laatste heeft de kandidaat een eigen inbreng kunnen geven over dit onderwerp.

De gehele vragenlijst is terug te vinden in bijlage 5. Bijlage 6 bevat het codeboek dat is gebruikt bij het analyseren van de transcripten. Als laatste zijn de transcripten terug te vinden in bijlage 7.

6. Resultaten

De belangrijkste resultaten worden hieronder weergegeven. Deze zijn aan de hand van de relevante topics voor dit onderzoek uitgewerkt:

Onboarding algemeen

Uit de analyse van de interviews blijkt dat respondenten het een interessant idee vinden. Een respondent geeft aan: *"Ik wist, onboarding oftewel aan boord gaan. Maar ik wist niet juist wat het concept was. Maar ik vind het interessant. Dus ik zou zeggen van: dat introduceren lijkt mij zeker interessant."*

Een andere respondent geeft zegt over onboarding: *"Ale, het is een vervolg. We hebben je geholpen om werk te vinden en nu gaan we nog eens helpen om een goeie start te maken."*

Een derde respondent zegt het volgende over onboarding: *"Ik vind het idee op zich van onboarding, het is nieuw. Ik weet niet of er al andere gezelschappen mee bezig zijn maar het is zeker een onderzoek waard, zolang het maar niet te betuttelend wordt, want dat vind.. maar ja dat was outplacement ook niet."*

Dezelfde respondent geeft ook aan: *"Mensen die hier niet voor openstaan ja, die gaan dit al snel te betuttelend vinden en te bemoeiziek en laat mijn maar doen he.. Het is gedaan. Dus heel sterk persoonlijk afhankelijk denk ik. Dus ja dan zal je al eerst een profielschets moeten maken denk ik, van de mogelijke kandidaten. Want anders gaan sommigen er misschien een negatief beeld van krijgen. Maar ik vind het op zich een heel goed initiatief."*

Een respondent die op dit moment een onboardingstraject volgt bij Ascento zegt het volgende hierover: *"Ik heb ideeën van Cindy gekregen en tips die belangrijk voor mij zijn. Ik twijfel veel, wie ben ik. Ja ik twijfel veel en Cindy heeft veel geholpen om een beetje meer zekerheid te krijgen."*

Een andere respondent zegt: *"Ik denk dat onboarding, zeker los van wat jullie hier doen. Mensen begeleiden in die eerste weken, misschien maanden, is zeker een goed idee om een klankbord te zijn."*

Een laatste respondent geeft aan: *"Tips en tricks zou ik sowieso willen. Oftewel via e-learning, of via een app of sociale media, via een mailtje die je krijgt, een nieuwsbrief."*

Uit deze reacties van respondenten kan worden opgemaakt dat er interesse is in het product onboarding in het algemeen. Hieronder worden alle tools weergegeven die gebruikt gaan worden in het onboardingsprogramma. Aan de hand van deze tools worden de meningen en behoeften van de respondenten weergegeven.

Individuele coaching

Over individuele coaching vertelt een van de respondenten het volgende: *"Tja, het hangt er vanaf want het gaat echt over hoe fit je in die nieuwe organisatie."* Vervolgens voegt de respondent hieraan toe: *"Misschien wel, want ja ik kan me best inbeelden als je in een omgeving zit waar het niet zo goed matcht, dat je zo een*

klankbord wilt. Ja, ja dat zou ik wel willen. Maar dan wel als het niet zo lekker zou lopen."

Nadien werd aan dezelfde respondent gevraagd of hij daarvoor naar Ascento zou willen komen buiten kantooruren. Hierop zei hij: *"Ja, nogmaals, ik ben een oude man. Het is belangrijk dat je ergens kan ja, ventileren. En als je dan hier een professional hebt die je kan helpen. Want je kan thuis tegen je vrouw wat zagen, tegen je huisdieren. Dat helpt maar hier krijg je dan feedback, tips en tricks op ale, een meer echt uh.. neem ik aan, goede raad speciaal op jouw situatie. Nu denk ik wel dat veel mensen en ik ook. Ik zou dat komen doen ja."*

Een andere respondent zegt het volgende: *"Uiteindelijk is het een, uhm bepaald pad dat je bewandelt in je leven. Wat ook belangrijk is he.. Je werkgever, ja je zit acht uur per dag bij je werkgever. Ik bedoel, dat is.. en dat duurt veertig jaar om het zo te noemen. Is een heel groot deel van je eigen leven dus ik denk dat het dan wel belangrijk is om die persoonlijke aanpak te hebben en het uurtje wat je dan ernaast aan coaching krijgt dat kan je enkel maar helpen om je traject vlotter te laten verlopen."*

Een andere kandidaat zegt hierover: *"Misschien wel, want ja. Ik denk dat ik dat zou kunnen gebruiken. Want er zijn toch wel dingen waar dat je aan twijfelt en die je tegen komt he, tijdens je werkdag. En dan denk ik dat het wel interessant is om daar met iemand over te praten."*

Een derde kandidaat geeft aan minder interesse te hebben in persoonlijke evaluatiegesprekken. Zij zegt het volgende: *"Ik denk het niet. Het is leuk maar ik weet niet wanneer. Dat is het probleem. Als ik maar een dag vrij ben en dan moet ik nog naar Ascento rijden, dan is de halve dag weg bij mij."*

Een vierde kandidaat geeft aan: *"Ja ik zou dat algemeen, nu niet specifiek over mij maar in het algemeen lijkt mij dat heel interessant te zijn. Ik ben daar een voorstander voor ja. Omdat ik van mijneigen weet dat ik ook een deel coaching nodig heb, om mij ergens te kunnen.. ja, goed voelen. Om mijneigen te kunnen appreciëren. Om het zelfvertrouwen wat op te krikken. Ja dat is zeker een zaak."*

Een andere respondent vertelt waarom het voor haar niet evident is om individuele coaching te volgen naast haar nieuwe baan: *"Dat zou aangenaam geweest zijn en tof, maar ik had het er niet nog bij kunnen hebben omdat ik tijdens mijn opleiding twee dagen ook naar Waregem moest. En in die periode, die eerste maand was zo vermoeiend met die opleiding. Vervolgens voegt ze hieraan toe: "Dus in dat opzicht, op vlak van vermoeidheid, had ik het er niet nog bij kunnen hebben. Dat denk ik nu niet."*

De respondent geeft later aan dat afgezien van de vermoeidheid, ze de individuele coaching wel handig zou vinden: *"Het zou handig zijn inderdaad. Gewoon efkes feedback en met mekaar kunnen overleggen."*

De laatste respondent zegt het volgende over het krijgen van individuele coaching: *"Ik moet voor mij spreken want het gaat over mij. Ik wel, omdat ik iemand ben die een klankbord zoekt. Maar ik kan me voorstellen dat er een aantal mensen zijn die zeggen van nee het is afgelopen, het is klaar."* Ten slotte voegt zij hieraan toe: *"Ik zou het*

nuttig vinden in zover dat ik mij niet laat vertellen wat ik moet doen. Maar ik kijk dan ook even naar de outplacementbegeleiding, er waren een aantal dingen waarvan ik dacht: ja, daar heb ik niks aan. Maar er zijn een aantal dingen die mij wel aan het denken hebben gezet. Dus in dat opzicht zou ik inderdaad zo'n evaluatie wel, ja. Ik zou dat wel ja.. als die mogelijkheid zou geboden worden."

Werkboek

Over het werkboek wordt door de eerste respondent het volgende gezegd: *"Dat kan interessant zijn ja. Belangrijk is denk ik bij een werkboek dat je dat met de coach ook samen kan doen. Je kan thuis oefeningen alleen doen en dan kan je over de uitslag samen met de coach babbelen."*

Een andere respondent zegt er het volgende over het werkboek: *"Ik zou het niet zo.. Ik ben er minder voor te vinden."*

Een derde respondent geeft aan dat zij liever een werkboek heeft dan bijvoorbeeld een app: *"Misschien is dat wel iets meer voor mij dan al die apps. Op de oude manier."*

Een vierde respondent laat weten: *"Het lijkt me interessant genoeg ja. Ik heb het maar even vluchtig doorgelezen, ik weet niet of het voor alle facetten zou zijn. Maar de meeste topics zijn interessant genoeg om op in te gaan en om zelf wat te reflecteren ja. Zeker die elevator pitch en zo."*

Nog een andere respondent laat weten dat de inhoud van het werkboek eigenlijk te laat komt. Hij zegt: *"Ja, je moet natuurlijk opletten. Je krijgt maar één kans om een eerste indruk te maken. En je zou in feite al moeten.. Ik zou dan eerder een voorstander zijn, dat een aantal van die aspecten hier rond intro en dergelijke, dat dat op voorhand al met de kandidaat wordt geoefend. Zodanig dat hij goed voorbereid is op zijn eerste dag."* Verderop in het interview geeft hij aan: *"Ja. En dit kan gebruikt worden. Ale, die checklist dat is tijdens.. Ja dat kan binnen de eerste week na je werk of de eerste twee weken. Dat je coach zo eens een idee heeft van naar waar gaat het. Maar die valkuilen bij start, ja dat moet je weten voordat je start he.."*

Een andere respondent zegt het volgende over het werkboek terwijl ze het doorleest: *"Ik denk dat dat voor veel mensen belangrijk is ja, dat je weet wat je doet. Want het is uhm, niet gemakkelijk om als nieuweling in het bedrijf binnen te komen. Zeker niet met de druk van tegenwoordig. Hoe leg je toch een beetje eerste contacten? Hoe test je wie een beetje openstaat voor u en wie dat er anders gericht is? Dat is heel belangrijk, acclimatiseren in een nieuwe cultuur. Wat primeert he.. En wat is er in verschuiving.. Ja. Dus dit vind ik een heel belangrijk gegeven, om daar meer zich over te krijgen, voor nieuwe werknemers. Je omringen met een netwerk, luister, luister, luister. Dat is moeilijk voor veel mensen he, luisteren."*

Nog een respondent zegt het volgende over het werkboek: *"Ja, ja, ja, ja, ja. Ja dat lijkt mij wel uhm. Maar ja je moet er de tijd voor nemen he.. Je moet ook bij iedereen persoonlijk afgaan of zij er de tijd voor willen nemen. Maar ik zou dat zeker wel doornemen, ja. Ja in combinatie dan met die gesprekken. Dat dat misschien bij mekaar aanleunt. Dat het daarover dan deels gaat. Ja dan zou ik dat zeker."*

Een laatste respondent geeft het volgende aan: *“Maar het werkboek denk ik toch misschien handiger, ook om feedback te kunnen geven, om interactie te kunnen creëren, bijkomende vragen te stellen, is het toch makkelijker als je met iemand praat denk ik.”*

Nieuwsbrieven

Over de nieuwsbrief worden de volgende uitspraken gedaan:

Respondent 1 zegt: *“Ik moet eerlijk zijn. Ik vind dat een goed idee. Maar ik weet dat 70 procent van de tijd, ik geen tijd heb voor e-mail te lezen.”*

Een andere respondent zegt dan weer, op de vraag of hij interesse kan hebben in de nieuwsbrief: *“Dat zou ik ja, ik denk dat veel mensen voor welke manier ze kiezen, in dat formaat, het helpt. Ik kan me best indenken dat mensen denken: dat is niks voor mij. Maar als je het bekijkt zo, je kan altijd iets leren. Ik zou het willen.”*

Een derde respondent geeft aan: *“ja, dat vind ik wel interessant ja.”*

Een andere respondent zegt: *“Ja, nee, dat is ook interessant. Ik weet nog wel toen ik hier startte, de eerste week. Dat ik tegen mijn vrouw zei van: dit is totaal niet hetgeen dat ik wil doen. Maar uiteindelijk ben ik er toch ook in geacclimatiseerd.”*

Op de vraag, of het hem gerust stelt om zoiets te lezen antwoordt hij: *“Ja. Ja, ja, ja. Net zoals, soms duurt het drie tot zes maanden tot dat je het gevoel krijgt dat je weet waar je mee bezig bent. Ja dat stelt me gerust. Want ik heb zoiets van ja, je moet het binnen een week of twee weken kennen. Want anders smijten ze je buiten. Althans dat gevoel heb ik persoonlijk. Ja, interessant.”*

Een andere kandidaat geeft aan: *“Nee, nee, nee. De informatie die hierin staat vind ik toch.. Ale, ik moet dat weten voor ik start he. Want ik zeg het, ale dat is mijn mening: je krijgt maar één keer een kans om een goede indruk te maken. Als het van in het begin verkeerd start, dan ja. Dan heeft zich een oordeel over jou gevormd en dat is zeer moeilijk om te verbeteren. Ik denk niet dat dat veel meerwaarde creëert.”*

Een volgende kandidaat zegt het volgende over de nieuwsbrief: *“Uhu, niet voor mij. Maar ik ben aan het ander uiterste van de goudscurve. Ik heb een hekel aan mails. Ik bedoel, ik moet al zoveel voorbereiden dat ik eigenlijk met mijn aandachts-vermogen een beetje op mijn punt zit van, ik kan niet meer.”*

Een andere kandidaat geeft de volgende mening: *“Ah ja. Eigenlijk wel. Maar ik stel nu wel de vraag of dat in combinatie met dit (het werkboek), niet te veel wordt.. Daar stel ik mij de vraag over.”*

Op de vraag wat zij dan het liefst zou krijgen, antwoordt ze het volgende: *“Dit. Ja. Omdat dat dan in stapjes gaat. Tegenover hier is het dan direct veel ineens. Je begint daaraan, je legt dat opzij en het blijft opzij liggen. Tegen als je het in stukjes krijgt.. Met eventueel de mogelijkheid dat wanneer er iets is, je contact kan opnemen. Al was het per mail... Je hebt eigenlijk veel mogelijkheden he.. Maar inderdaad zo'n begeleiding achteraf zie ik wel zitten.”*

Een laatste kandidaat geeft aan: *"Op die manier wordt u wel verplicht om erover na te denken en om jezelf in het juiste perspectief te zetten. Dus ja. Maar op voorwaarde dat er nuttige dingen in staan. Ja nee, ik bedoel, dit bijvoorbeeld vind ik wel handig. Dus wat ik wel leuk zou vinden is het echte consultant... dingen die een consultant zou zeggen, waardevolle dingen. Niet de dingen die je in de Flair of in de Joepie kan lezen. Want daar heb je niet zoveel aan."*

Hier voegt ze nog aan toe: *"Er zijn een aantal consultants die bijvoorbeeld tijdens die workshops, die een aantal dingen ook staven met de wetenschap, met dingen die sociologen hebben uitgezocht. Dat vind ik bijvoorbeeld heel interessant. Omdat je dan ziet van ja, ik ben niet alleen."*

E-learning

Over e-learning wordt door de respondenten het volgende gezegd:

Een eerste respondent zegt: *"Ik vind het persoonlijke contact met mensen belangrijk. Ik ben nog van de oude school waar je iemand in de ogen kan kijken."*

Een andere kandidaat zegt juist: *"Ik sta altijd open voor leren dus mocht het in mijn geval zijn, en jullie zouden handige tips & tricks hebben, dan zou ik zeggen: laat maar komen. Voor mij he.."*

Weer een andere kandidaat heeft het volgende aan: *"Ja, ik zie dat wel zitten ja. Want ik ben op mijn vorige werk eigenlijk jarenlang gepest. Ik ben daar eigenlijk weggepest. En het is nu moeilijk voor mij om in een situatie te komen waarin je denkt van: hoe moet ik hier nu op reageren of zo he. Je zit altijd een beetje terug met die angst van wat je vroeger hebt meegemaakt. Ik heb dat toch. En dat is stom want die mensen hier zijn super vriendelijk hoor. Maar toch is er iets wat ik nog niet verwerkt heb. Dus ik zou ja.. Ja dat mag via e-learning ja."*

Een vierde respondent is minder enthousiast over e-learning: *"O, dat is mij alles niks. Met computer en zo, nee. Wij zijn zo operationeel, dat ik geen tijd heb. Ik ben blij als ik mijn mails kan lezen en die dingen eh, nee daar heb ik geen tijd voor."*

Een andere kandidaat geeft aan: *"Interessant. Ale, dat vind ik wel.. Want zoiets dat kun je zelf thuis voorbereiden en uitwerken als je er tijd voor hebt. Dus ja ik zou dat uhm, eerder appreciëren dan als ik het hier bijvoorbeeld zou moeten doen. Als je me nu hier vraagt: Wil je die oefening doen? Ja ik heb een slechte nacht gehad nu bijvoorbeeld. Dan ga ik het denk ik snel, snel doen zonder echt gestructureerd te kijken naar de vragen en dan zou ik het gewoon doen om het af te hebben. Terwijl, thuis zit je in je eigen omgeving. Wat relaxter. En ja als het nu niet lukt dan zal het wel morgenvroeg of morgenavond wel effe kort kunnen doen en dan ben je iets rustiger he, en iets aangenamer om het te maken, dus ja."* Op de vraag of hij liever e-learning zou krijgen dan een werkboek, geeft hij het volgende antwoord: *"Ik zou het liever via e-learning willen doen ja. Ja ik vind dat wel altijd.. Zo'n assessmentcenter is bijvoorbeeld zo'n zaak dat ik ook liever online doe. Omdat, het laat je enerzijds niet altijd toe om te veel stil te staan bij bepaalde punten en dat hoeft soms ook niet."*

Een andere respondent is ook positief over e-learning en geeft daarbij de volgende reden: *"Uhm.. Ja heel goed, ja. Heel goed. Ik denk dat via e-learning veel"*

dynamischer is. Nu komt dat zo wat 'sick' over en ik denk bij e-learning, kan je wat meer animatie inbrengen en ook meer fantaseren. Maar.. het gaat over heel persoonlijke dingen. Dus als je dat kunt laten vertellen door een spreker, die daarvoor speciaal gescreend is met een warme, zachte stem. Dat geeft een gevoel van comfort en zekerheid en dat zou voor mij veel meer doorslag hebben."

Een volgende respondent geeft de volgende mening: *"Nee, op het moment niet. Niet omdat ik e-learning.. Dat is zeker goed he. Maar omdat ik weet dat ik dit niet.. Ik ben te moe. Ik kan dat op het moment niet meer opbrengen. Vervolgens zegt ze nog: "Ik heb het gevoel als ik aan een computer zit, dat dat altijd vlug, vlug moet zijn. En ik ben niet meer vlug, vlug."*

Een andere respondent zegt het volgende: *"Ik denk tegenwoordig zijn mensen zodanig veel met hun computer bezig. Al was het dat je een link krijgt met een nieuwsbrief naar.. Om zo verder te geraken. Ja, ik heb via de website van de VDAB ook een cursus gevolgd online en ik vond dat boeiend. Je kunt teruggaan, een stapje terugzetten en verdergaan en je neemt de draad terug op waar dat je hem ergens terug wilt opnemen."*

App

Over een app wordt door de respondenten het volgende gezegd:

Respondent 1 geeft aan: *"Dat is zo onpersoonlijk". Vervolgens voegt ze daar aan toe: "Nee, omdat ik geen tijd heb om naar app's te kijken, en je bent dan niet gefocust en geconcentreerd omdat er zoveel rond je is. Of je denkt, ja straks. En als je met iemand samen moet zitten dan wil ik daar wel tijd voor vrij maken. Ik vind die apps minder belangrijk. Dat is oude school."*

Een andere respondent geeft aan: *"Persoonlijk heb ik dan liever via de mail."*

Een volgende respondent zegt het volgende over een app: *"Ja. Waarom niet? Ik zou niet weten hoe dat zou werken, maar als dat gaat zoals een gewone computer.. Want een app, uiteindelijk is dat maar een tool he.. om te gebruiken. Dus ik denk evengoed, ja. Ik zie daar niet, ik ben daar niet negatief tegen."*

Nog een andere respondent zegt het volgende hierover: *"Uhm, als jullie mikken op 45+ers denk ik dat een app niet direct, op dit ogenblik nog niet direct aan de orde is. Ik zou eerder klassiek: een soort van website waar je moet inloggen. Plus dan ook: ik denk een app, het nadeel van een app is.. Dit is teveel informatie voor op een klein schermje. Dus ik zou eerder naar een groot scherm gaan. Groot scherm is ook het voordeel, stel dat je daar een persoon projecteert die daar een boodschap geeft. Dat benadert de reële situatie."*

Een andere respondent zegt: *"Ik heb zelfs geen smartphone. Sorry, ik heb alleen dit.."*

Nog een andere respondent zegt: *"Nee, dat denk ik niet. Ale ja, ik ben niet zo app gericht dus uhm.."*

Een laatste respondent geeft aan: *"Ja, nee. Ik weer niet. Ik ben nog, dat is ook weer de leeftijd denk ik dan. Neen, liever op papier."*

Sociale media

De volgende uitspraken werden gedaan over het gebruik van sociale media:

Respondent 1 geeft de volgende opmerking: *"Voor de manier wie ik ben, vind ik persoonlijk contact belangrijker."*

Een andere respondent zegt: *"Minder. Omdat ik het eerder als een persoonlijke evaluatie beschouw. Als een persoonlijke begeleiding beschouw. Dus ik heb niet de nood eraan om dat via sociale media te doen. Ik vind dat interessant om te netwerken, maar minder interessant om personal coaching te doen."*

Nog een andere respondent zegt: *"Ik denk persoonlijk dat het persoonlijk contact.. Je zit in de problemen en dan heb je het liefst van al een persoonlijk contact. En niet zomaar een of andere stomme computer die afstandelijk is."*

De overige respondenten geven geen duidelijke mening over het gebruik van sociale media.

Workshop

Hieronder worden de antwoorden van respondenten weergegeven die betrekking hebben op het inzetten van workshops tijdens het outplacementtraject.

Een van de respondenten zegt het volgende hierover: *"Ja eigenlijk wel. Ik zie dat wel zitten. Ik vind dat voor mijzelf wel belangrijk, want het is echt veel moeilijker dan vroeger. Ik ben 55 en dat gaat niet meer zo vanzelf. Uw collega's zijn jonger. Je begint daar en weet eigenlijk van niks, of niet zo veel. En dat is toch wel moeilijker, om op leeftijd ergens opnieuw te starten, ik vind dat wel. Ja ik vind het interessant. Mij spreekt het wel aan."*

Een andere kandidaat geeft aan: *"Ik denk het wel ja. Of deels.. Ik denk dat je sowieso al een deel daaruit. Ale ja, ik vond het wel interessant ook omdat ik uhm.. Mijn verwachtingen naar de arbeidsmarkt waren veel te hoog blijkbaar. Ook omdat uhm ze me dat zo voorop hadden gesteld. Dat ik snel terug een nieuwe job zou hebben. Wat dan uiteindelijk niet is gebleken. Ja dan heb je altijd zo wat aandachtspunten nodig."*

Een andere kandidaat zegt hierover: *"Ja dat zou ik goed vinden. Ja, dat lijkt mij meer efficiënt."*

Nog een andere kandidaat zegt: *"Absoluut, absoluut, want dat vond ik een van de grootste pluspunten hier bij Ascento. Dat waren die workshops. Dus volmondig ja, absoluut."*

Skype

Hieronder wordt weergegeven hoe de respondenten denken over het gebruik van Skype, tijdens de individuele coaching.

Een respondent geeft het volgende aan: *"Ja, dat is niks. Geen probleem. Maar ook weeral, als ik het zelf in kan plannen."*

Een andere respondent zegt weer: *"Dat is een tool. Maar ik denk, een persoonlijke aanpak, mij persoonlijk.. interesseert me dat meer."* Vervolgens voegt hij daar nog aan toe: *"Skype is een goede tool. Als je zegt van kijk ja, ik wil kort iets bespreken, en iets algemeen. Maar als je het echt persoonlijk of individueel wilt gaan bespreken dan vind ik toch dat een direct contact met een persoon fijner is. Absoluut. Ik denk dat je dan ook meer je gevoelens of je expressie kunt geven dan bij Skype. Het is nog altijd iets.. Puur uit mijneigen he, ik heb het gevoel dat je in een Skypegesprek meer terughoudend bent dan dat je met iemand voor jou zit."*

Een volgende respondent geeft aan: *"Goh, mijn generatie zeker niet. Dat is te ver van mijn bed show. Voor de jongere generatie wel. Langs de andere kant vind ik dat zeer onpersoonlijk. Ik denk dat het belangrijk is, dat je een persoonlijk contact hebt. Dat geeft onmiddellijk.. Ik denk naar mijn mening.. Je bent op je nieuwe job, je bent enthousiast gestart, het lukt niet, je zit in zak en as. Dan is het belangrijk dat je je verhaal kwijt kunt bij iemand. Een soort van vertrouwenspersoon een beetje. Dus ik denk niet dat.. Die middelen zijn misschien wel bruikbaar. In een tweede of een derde fase, dat je zegt van weet je wat: wat we gaan doen is, hier heb je het skypeadres. Nu mag je daar een vragenlijst invullen. Bij een volgend gesprek gaan we die bekijken. En dat eventueel als ondersteuning maar niet als enigste tool."*

Een andere respondent zegt: *"Ik heb toch liever een persoonlijk contact. Toch een beetje van de oude stempel."*

Nog een andere respondent geeft aan: *"Ja, dat is ook nog een mogelijkheid inderdaad. Ja, ik zou daar geen probleem mee hebben. Of telefonisch. Ja eigenlijk wel. Nog niet bij stilgestaan."*

Een laatste respondent zegt het volgende: *"Ik niet, nee. Maar dat heeft waarschijnlijk met mijn leeftijd te maken. Ik doe het wat dat betreft face-to-face. Zeker als het gaat over dingen die persoonlijk zijn. Dan wil je toch iemand van vlees en bloed denk ik recht tegenover je hebben zitten. Ja zo voel ik het wel aan, ja."*

Eigen Inbreng

Als laatste is er gevraagd aan de respondenten of zij zelf nog ideeën hadden om hun onboarding beter te laten verlopen. Hieruit zijn de volgende antwoorden gekomen:

Een kandidaat zegt hierover: *"Los van de centen, in de ideale situatie.. én een groep, want dat geeft dynamiek, én een evaluatie met een coach. Want ik weet van de duurdere outplacement, dan krijg je echt een persoonlijke coach en wordt je echt gepimpt tot en met. Ale, niet gepimp, word je echt getraind tot dat je terug om.. Wat doe je goed, want dan ga je echt oefenen zelf op je voorstel en dan.. Ja dat vind ik wel heel belangrijk."*

Een andere kandidaat kwam met een nieuw idee dat haar zou helpen bij onboarding: *"Ik was al aan het denken of er een mogelijkheid bestaat om bilingual een taal te leren. Dus Nederlands en Frans ineens. Ik heb niet zo lang geleden iets gelezen, dat je twee talen ineens kan leren. Ik vind dat idee niet slecht. Dan bespaar je tijd en ja, je weet direct wat de zin in Frans is en wat de zin in het Nederlands is. Als zo'n cursus wordt aangeboden, dat zou mij wel interesseren zo bilingual, twee talen. Hahaha. Dat is nu heel speciaal, haha."*

Nog een andere kandidaat geeft als inbreng: *"Wat ik interessant zou vinden is ook zo'n beetje een klein boekje dat jullie hebben met geheugensteuntjes. Vervolgens legt hij uit: "Een klein notaboekje. Of ook een app bijvoorbeeld. Dat je bijvoorbeeld per dag een tip krijgt van, uhm heb je daar al eens aan gedacht? Breng eens een chocoladetaart mee voor uw collega's om te netwerken, of weet ik veel. Haha.*

Dezelfde respondent komt ook nog met een ander idee: *"En wat ik ook interessant vind bijvoorbeeld: een ervaringsuitwisseling. Met gelijkgestemden, met andere collega's die ook een nieuwe job zoeken. Dat er mensen zijn die het zo hebben ervaren.. Ik weet, in die workshops kwam dat dikwijls naar voren. Dan zaten we met verschillende personen bijeen."* Hij sluit dit idee af met: *"Maar een beetje een platvorm ja, dat je een beetje gelijkgestemden hebt."*

Tot slot komt de respondent met het idee om mensen te laten spreken tijdens de workshops: *"Mensen vanuit the field. Laten we het maar zo noemen. Of professoren, of zodanig mensen die over de kennis van hun vak komen babbelen."*

Een andere kandidaat geeft aan dat we per individu moeten kijken welke tool we aanbieden: *"Ja, ik denk dat je dan ergens duidelijk die tools zou moeten omschrijven van oké, voor dat probleem heb ik, kunnen we dit u aanraden, eventueel gekoppeld ook met bijkomende opleidingen. Dat iemand die van nature uit heel stil en intrinsiek is, en die durft niet naar zijn manager of personeelsdirecteur toe te stappen van kijk, ik ben niet gelukkig omwille van die of die redenen. Ja die zal dan wel een soort van coaching of training moeten krijgen om te kijken van oké, hoe ga ik dat gesprek aan?"* Vervolgens voegt hij hieraan toe: *"Ik denk dat de eerste stap zou moeten zijn dat je ergens een lijst maakt van, waarom is een kandidaat niet gelukkig. Wat ontbreekt er, en waarom? En daar dan proberen een antwoord op te vinden. En het antwoord kan dan inderdaad zijn: training, coaching uhm oefeningen enzovoort."*

Hiernaast geeft dezelfde respondent nog een andere inbreng, om visuele oefeningen toe te passen. Hij zegt hierover: *"De moderne jeugd is heel sterk visueel ingesteld. Lezen, ale ik zie dat aan mijn eigen kinderen.. geschreven informatie is veel minder belangrijk dan visuele informatie."*

Daar voegt hij het idee aan toe: *"Of filmpjes maken. Zo van, kijk jij zit nu in die situatie, wat ga je doen? Je ziet in het filmpje dat iemand naar jou toekomt en die zegt: ah hallo, ik ben Jan. Je bent echt een onnozelaar dat je hier komt werken want dit is een stom bedrijf. Oke, goed. En dan is de vraag: Wat is je reactie? A. ik zeg: ja ik vind dat ook, B. Je zwijgt en je loopt weg, of C. je geeft een gepast antwoord en dan toon je van oké, wat is een gepast antwoord in zo'n situatie?"*

Tot slot zegt hij: *"Ale, dat vergt heel wat voorbereiding, maar dan ga je wel.. Denk ik een grote ervaring meegeven aan je kandidaten. Want dan zeg je ah, ik heb dat al eens meegemaakt. Voor jullie, een coach is een kost. Dus je wil die kost ook reduceren en een op een is een zeer dure kost. Dus je moet dan visueel gaan naar pre.. Ale, voorgemaakte filmpjes zeg maar. En op voorhand. Dus dat je zo weet van, kijk in een nieuw bedrijf kan je dat en dat."*

Een andere inbreng van dezelfde kandidaat is: *"Ik denk dat het belangrijk is om tijdens een intake eens te polsen, dat hangt ook af van de functie. Eens te polsen met*

het bedrijf waar dat je de kandidaat naartoe stuurt. Hoe kunnen wij onze kandidaat voorbereiden op een goede integratie bij jullie?"

Daarnaast geeft de kandidaat aan: *"Ik zou in functie van persoon tot persoon het aantal coachings-momenten uitbreiden."*

Een andere inbreng van een respondent is: *"Onderhandelings technieken en assertiviteitstraining."*

Nog een andere kandidaat geeft als inbreng, om de individuele coaching op het werk te laten plaatsvinden. Zij zegt hierover het volgende: *"Ja of zelfs gewoon op kantoor. Je hebt de ruimte ergens, je kunt met u.. Ik denk dat het een betere optie is dan dat je na je werkuren nog eens, terwijl je moe bent, dat je dat er nog eens moet bijnemen. Ale ja, dat denk ik. Ik weet niet hoe anderen dat allemaal zien. Ik zit natuurlijk op een plaats waar dat dat wel getolereerd zou worden. En eigenlijk als u dan met mijn werkgever of teamleider eventueel zou willen bespreken, denk ik dat die daar wel voor open staat."*

Daarnaast geeft zij ook nog een inbreng voor de nieuwsbrief: *"Ja, of dat er aan zo'n nieuwsbrief ook achteraf nog bijvoorbeeld een vragenlijstje hangt. Met dingen in van.. Dat je de kans hebt om te kunnen reageren, direct. Zo van ja ik heb dat of dat gelezen. Dat het niet zo'n no-reply nieuwsbrief is die binnenkomt, maar zo van ja ik heb dat gelezen. Dat er ook de vraag gewoon gesteld wordt van: Heeft u iets gelezen waar u vragen rond hebt, zo ja, over welk artikelnummertje of dit of dat gaat het?"*

Als laatste voegt iemand het volgende toe: *"Wat ik gemerkt heb, dat is dat de administratieve kant van de zaak, die op iemand afkomt die zijn werk verlies of die ander werk moet gaan zoeken of wat dan ook. Dat dat niet voor de hand ligt. Het vinden van de juiste instanties, de juiste rekeningen betalen."*

7. Conclusie

Uit de inleiding en het theoretisch kader blijkt dat er een aantal zaken belangrijk zijn om tot een goede onboarding te komen. Om duidelijk te krijgen welke zaken terug zijn gekomen in de inwerkperiode van nieuwe medewerkers en waar Ascento zo nodig kan ondersteunen, is onderzoek gedaan naar de behoefte van nieuwe medewerkers tijdens de eerste periode van hun nieuwe job. Uit de probleemstelling die in de inleiding werd geschetst is de volgende hoofdvraag naar voor gekomen: *“Welke samenhang is er tussen de plannen van Ascento op het gebied van onboarding en de behoefte van outplacementkandidaten aan onboarding, om succesvol te integreren in een nieuwe werkomgeving?”*

In dit hoofdstuk zal de hoofdvraag worden beantwoord.

7.1. Welke samenhang is er tussen de plannen van Ascento op het gebied van onboarding en de behoefte van outplacementkandidaten aan onboarding, om succesvol te integreren in een nieuwe werkomgeving?”

Uit de resultaten blijkt dat er een samenhang is tussen de plannen van Ascento en de behoefte van outplacementkandidaten aan de verschillende tools, die Ascento aanbiedt. Zij zeggen over de meeste tools, dat zij hier gebruik van zouden willen maken, of dat het hen geholpen zou hebben tijdens de eerste periode in hun nieuwe baan. De meningen over de verschillende tools lopen soms wel ver uit elkaar. Dit betekent dat er rekening gehouden zal moeten worden met wat elk individu verwacht van de onboarding. Het is aan te raden om per kandidaat te kijken naar zijn wensen, om het programma samenstellen. Daar waar sommige kandidaten graag onboarding zouden volgen in de vorm van e-learning, zijn andere kandidaten daar juist helemaal niet voor te vinden. Ook over andere digitale tools als een app of het gebruik van Skype, bestaan verschillende meningen. Sommige respondenten geven aan dat zij het functioneel vinden omdat ze het kunnen bekijken en wegleggen wanneer zij willen. Anderen geven aan dat zij liever informatie op papier krijgen. De grote meerderheid van de respondenten geeft aan dat individuele coaching het belangrijkste is in een onboardingsprogramma. Dit moet volgens hen in ieder geval in een onboardingstraject komen, eventueel in combinatie met andere tools. Op de vraag om de individuele coaching via Skype te doen, werd met gemengde gevoelens gereageerd. De meerderheid vindt dat individuele coaching middels een persoonlijke aanpak moet zijn. Zij geven aan dat zij Skype onpersoonlijk vinden. Toch zijn er een aantal respondenten niet negatief over. Zij zouden het eventueel wel zien zitten om af en toe een gesprek via Skype te hebben. Als het gaat over het gebruik van een werkboek, ziet de meerderheid dat wel als een toegevoegde waarde voor de individuele coaching. Verschillende respondenten geven aan, een werkboek te willen gebruiken als handvat voor bij de persoonlijke sessies met een consultant. Over het gebruik van sociale media zijn de meningen unaniem. De respondenten vinden een onboarding iets persoonlijks, dat via persoonlijk contact moet worden gedaan. Niet via sociale media. Over de nieuwsbrieven zijn verschillende respondenten erg enthousiast. Zij geven wel aan dat sommige informatie, in de opzet van de nieuwsbrief, beter vóór de opstartdatum kan worden gegeven. Dit omdat je maar één keer een goede indruk kan maken. Op het gebied van workshops zijn bijna alle respondenten enthousiast. Zij zien de workshops als een goede mogelijkheid om

moeilijke situaties na te spelen en op die manier te leren van elkaar. Daarnaast geven zij ook aan dat zij graag informatie ontvangen over onboarding tijdens deze workshops. Het zou dus een combinatie moeten zijn van een interactieve workshop en een themasessie. Als laatste is er om een eigen inbreng gevraagd. Hierdoor kwamen verschillende ideeën naar boven. Een respondent gaf aan dat hij een platform wel fijn zou zitten waar gelijkgestemden hun ervaringen kunnen delen. Nog iemand anders voegde toe dat Ascento gebruik zou kunnen maken van visuele aspecten. Bijvoorbeeld bij het oefenen van moeilijke situaties die je kunt tegenkomen in je werk. Een respondent gaf aan dat zij het wel zag zitten om de onboarding op haar eigen werk te laten plaatsvinden, zodat haar leidinggevende hier ook in mee kan denken. Een andere respondent vond dat er tijdens de onboarding aandacht moet zijn voor praktische zaken die komen kijken wanneer je een nieuwe baan hebt gevonden, bijvoorbeeld de wetgeving of de voordelen die een werkgever krijgt wanneer die een 50+er in dienst neemt. Nog een andere respondent zou het fijn vinden om na de nieuwsbrief de mogelijkheid te krijgen om te reageren. Meer respondenten geven aan dat er bij de totstandkoming van een onboardingstraject gekeken moet worden naar de individuele behoeften van een kandidaat. Dat er op zijn profiel een gepast programma gemaakt moet worden, met gepaste oefeningen. Er zou eventueel ook nog geïnformeerd kunnen worden bij het bedrijf waar hij in dienst gaat, hoe Ascento de kandidaat het beste kan helpen om zich voor te bereiden voor zijn job in dát bedrijf. In functie van persoon tot persoon kan het aantal coachingsmomenten uitgebreid worden. Een van de respondenten geeft aan dat hij graag een klein notaboekje wil krijgen met geheugensteuntjes in, die hem helpen bij een goede onboarding. Een van de respondenten zou graag onderhandelings technieken leren en een assertiviteitstraining krijgen. Dit kan tijdens een workshop maar ook tijdens de individuele coaching. Een andere kandidaat zou tijdens de workshop mensen komen laten spreken. Mensen uit het werkveld, die informatie kunnen overbrengen aan de kandidaten. Dit zou al tijdens de outplacementperiode kunnen plaatsvinden.

7.2. Welke mogelijke acties zijn er op het gebied van onboarding?

Uit het theoretisch kader blijkt dat de basis van goede onboarding de volgende drie aspecten moet bevatten:

- Het managen van verwachtingen
- Het leren van de cultuur
- Het opbouwen van een relevant netwerk

Naast deze aspecten, geeft de literatuur aan dat tools als e-learning en sociale media ook ingezet kunnen worden voor een effectief onboardingsprogramma.

7.3. Welke plannen heeft Ascento momenteel op het gebied van onboarding?

Op deze vraag is in het hoofdstuk 'Intern onderzoek' een antwoord gegeven. Hieruit bleek dat de plannen van Ascento op het gebied van onboarding bestaat uit de volgende tools:

- Individuele coaching
- (eventueel via Skype)
- Werkboek

- App
- Workshop
- Nieuwsbrieven

Uit het Theoretisch kader is gebleken dat tools als: e-learning en sociale media kunnen worden ingezet. Daarom zijn deze tools toegevoegd aan het conceptueel model en eveneens afgetoetst aan de behoefte van de respondenten.

7.4. Komen de plannen van Ascento op het gebied van onboarding overeen met de behoefte van kandidaten aan onboarding?

In het eerste gedeelte van de interviews is afgetoetst hoe de respondenten de drie verschillende aspecten hebben ervaren, die aan de basis liggen aan het onboardingsproces. Namelijk:

- Het managen van verwachtingen
- Het leren van de cultuur
- Het opbouwen van een relevant netwerk

Er was veel verschil te merken in de inwerkperiodes van de respondenten. Respondenten die deze drie aspecten nauwelijks hebben ervaren tijdens hun inwerkperiode, geven aan meer behoefte te hebben aan de tools die Ascento aanreikt. Respondenten die de eerste periode als zeer positief hebben ervaren en alle drie de aspecten hebben teruggezien tijdens de introductie, spreken vaak vanuit andere personen, als het gaat om de behoefte aan de verschillende tools. Zij geven aan dat zij er persoonlijk minder behoefte aan hebben, omdat zij op de goede plek zitten en een goede onboarding hebben gehad. Maar begrijpen zeker dat dit voor andere personen wel nodig kan zijn, wanneer zij moeilijkheden tegenkomen in hun nieuwe job. Er is dus een groot verschil te merken in de behoefte van kandidaten die een goed introductieproces hebben doorlopen en kandidaten waarbij minder aandacht is besteed aan deze punten.

8. Discussie

8.1. Beperkingen van het onderzoek

Een belangrijke beperking van dit onderzoek is het gebrek aan informatie over het draagvlak van bedrijven voor een programma als onboarding. Wanneer dit in kaart zou worden gebracht, kan er een completer beeld worden gevormd van de behoefte aan een programma als dit.

De moeilijkheid van dit onderzoek was dat het product eigenlijk al af was. Het management wilde onboarding sowieso inzetten, nog voor mijn resultaten bekend waren. Hierdoor kreeg ik soms het idee dat ik onderzoek aan het doen was naar iets waar niks meer aan gewijzigd zou kunnen worden.

De respondenten hebben veelal bevestigd behoefte te hebben aan een product als onboarding. Dit is een groot voordeel voor de organisatie. Ascento weet nu dat ze op de goede weg zit om een nieuw product in de markt te brengen. De inbreng van de kandidaten zal worden voorgesteld aan het management. Op deze manier kunnen de producten aangepast worden, zodat deze helemaal aansluiten bij wat de kandidaat nodig heeft.

De totstandkoming van het onderzoeksthema was een moeilijke procedure. In eerste instantie werd voorgesteld om onderzoek te doen naar een ander thema binnen de organisatie. Dit thema werd na een aantal weken afgekeurd door de directeur en HR-manager waardoor er op een snel tempo gezocht moest worden naar een nieuw thema.

Voor mijzelf was die omschakeling even moeilijk, omdat ik al veel vooronderzoek had gedaan naar het eerste thema, en daar uiteindelijk niks mee kon doen. Toen ik eenmaal van start was met het thema 'onboarding' begon ik opnieuw enthousiast te worden.

Omdat ik al wat tijd had verloren met het vooronderzoek naar het andere thema en het inplannen van interviews daarvoor, werd het voor mij moeilijk om lastminute kandidaten te vinden die mee wilden werken aan mijn nieuwe onderzoek. Gelukkig kreeg ik al snel veel respons van enthousiaste kandidaten die een gesprek met mij wilden aangaan. Wanneer dit respons was uitgebleven, zou het moeilijk zijn geweest om op tijd alle interviews in te plannen.

Een andere beperking van dit onderzoek is het te kort aan tijd op het einde. Ik heb gemerkt dat de interviews voor dit onderzoek beter vroeger hadden plaatsgevonden. De verwerking van de informatie die je krijgt in interviews vergt ontzettend veel tijd om te transcriberen en goed te analyseren. Hier heb ik vooraf een miscalculatie gemaakt waardoor ik op het laatste moment in de problemen kwam met de beschikbare tijd.

De grote respons van respondenten die wilden meewerken aan mijn interview, dank ik aan het werk van mijn goede collega's. De outplacementcoaches bij Ascento. Dankzij hun inzet in het begeleiden van kandidaten, wilden deze kandidaten graag iets terug doen voor de organisatie. Zij wilden mij dus ook graag helpen. Daarnaast waren er een aantal kandidaten die een minder goed ervaring hadden met Ascento. Zij wilden meewerken om op deze manier feedback te kunnen geven en natuurlijk hun inbreng

te geen over een nieuw product van de organisatie. Omdat zij als ervaringsdeskundigen een goede kijk hierop hebben.

Een laatste beperking voor mijn onderzoek is het gebrek aan kwantitatieve informatie. Er is maar één onderzoeksmethodiek gebruikt. Kwantitatief onderzoek zou kunnen aantonen aan welke tools het meeste behoefte is. Dit is zeker een punt om mee te nemen in eventueel vervolgonderzoek.

8.2. Betrouwbaarheid, validiteit en generaliseerbaarheid

In dit onderzoek is er sprake van interbeoordelaarsbetrouwbaarheid. Alle transcripten zijn door een tweede persoon doorgelezen en geanalyseerd. Ik heb vervolgens de antwoorden samen met deze persoon besproken. Tijdens het analyseren ben ik begonnen met 40 codes. Samen met mijn peer-observator heb ik die kunnen terugbrengen naar 10. Daarnaast is er gebruik gemaakt van een mindmap, die de belangrijkste codes weergeven. Aan de hand van deze mindmap was het eenvoudiger om de relevante informatie in kaart te brengen. Het geeft een overzicht van de tools die Ascento wilt aanbieden en gaat uit van de behoefte van de kandidaat. Deze mindmap is terug te vinden in bijlage 6.

De nadelen van kwalitatief onderzoek zouden gecompenseerd kunnen worden door het gebruik van een kwantitatieve methode. Hierdoor zouden de variabelen meerdere keren gemeten kunnen worden.

8.3 Theoretische implicaties

Uit de theorie blijkt dat een goede onboarding is gebaseerd op drie verschillende aspecten. Omdat er weinig relevante theorie bekend is over het thema onboarding, zijn er te weinig bronnen gebruikt om het begrip 'onboarding' in kaart te brengen. Het onderzoek zal door het gebruik van meerdere bronnen, een hogere betrouwbaarheid genereren. Uit gebrek aan keuzemogelijkheden qua bronnen, is er gekozen om het meest gebruik te maken van een boek over onboarding, waarin verschillende onderzoeken aan bod komen. Hierdoor is de theorie gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek.

8.4 Innovatieve waarde van het onderzoek

Met mijn onderzoek kan Ascento een product in de markt zetten, dat beter afgestemd is op de behoefte van kandidaten. Hoe die tools er precies uit gaan zien, staat nog enigszins open. Daardoor krijg ik de kans om mee te denken aan het ontwerpen ervan. Naar mijn idee zijn er nog niet veel bedrijven bezig met een product als onboarding op consultancy-niveau. De tools die Ascento wil gaan inzetten zou ik om die reden innovatief willen noemen.

Literatuurlijst

Ardienne Verhoeven. (2015). *Onboarding. Blijvend succes van nieuwe medewerkers*. Boom Nelissen.

J. Ards. (2003). *Introductiebeleid. Vorm geven aan de ontdekkingsreis van nieuwe medewerkers*. Van Gorcum.

Michael Watkins. (2003). *The first 90 days. Critical success strategies for new leaders at all levels*. Harvard Business School Press.

Irene Schoenmakers & Fons koopmans. (2011). *Operationeel personeelsmanagement*. Noordhoff uitgevers.

H. Muyldermans. (2016). *Outplacement. Een instrument waar iedereen baat bij heeft*. Federgon.

T.N. Bauer & B. Erdogan. (2011). *Organizational socializations. The effective onboarding of new employees*. Zedack.

Opgeroepen op oktober 25, 2016 van:

http://www.werk.be/sites/default/files/Eindrapport_Van_werk_naar_werk.pdf

Opgeroepen op oktober 25, 2016 van: <http://edossier.tinqwise.nl/reinvent/een-medewerker-vervangen-kost-een-jaarsalaris/>

Opgeroepen op oktober 25, 2016 van: <http://www.onboarding.nl/>

Opgeroepen op november 8, 2016 van:

<https://www.galilei.be/nl/bedrijven/outplacement-anno-2014?qclid=CKil4feivNECFUM8GwodrFQL3Q>

Opgeroepen op november 8, 2016

van: <http://www.ascento.be/nl/outplacement/algemeen-stelsel-outplacement>

Opgeroepen op november 10, 2016 van:

<http://www.federgon.be/outplacement/wettelijk-kader/>

Opgeroepen op november 10, 2016 van: <http://www.federgon.be/outplacement/de-dienstverlening-aangeboden-door-een-outplacementbureau/>

Opgeroepen op november 14, 2016 van: <https://overheid.vlaanderen.be/veelgestelde-vragen-eenheidsstatuut#ao-bepaalde-duur1>

Opgeroepen op november 14, 2016 van:

http://www.federgon.be/fileadmin/MEDIA/pdf/onderzoeken-studies/Idea_Consult_De_praktijk_van_outplacement.pdf

Opgeroepen op november 14, 2016 van: <http://www.rva.be>

Opgeroepen op november 15, 2016 van:

<https://www.hrpraktijk.nl/topics/talentmanagement/nieuws/onboarding-de-best-mogelijke-start-voor-nieuwe-medewerkers>

Opgeroepen op november 15, 2016 van:

<https://www.hrpraktijk.nl/search/qss/onboarding>

Opgeroepen op november 18, 2016 van: <https://www.workwonders.nl>

Opgeroepen op november 18, 2016 van: <http://www.businessinsider.com/what-to-do-your-first-day-of-work-2014-2?IR=T>

Opgeroepen op november 18, 2016 van: <http://idealistcareers.org/the-first-100-days-at-a-new-job/>

Bijlagen

Bijlage 1: Verslag meeting onboarding

Verslag Brainstormingsmeeting Vergadering 6 sept 2016 – aangevuld met opm Stuurgroep OP 15 sept 2016

Aanwezig: DG, SD, KW

2 verschillende diensten in 3 verschillende situaties:

DIENTSTERLENING 1:

1/ Nazorg inbegrepen in 1 van de 8 programma's (bijzonder en algemeen stelsel) = inhoud dat gestuurd wordt per mail vanuit automatisch systeem

3 contacten op 1 maand tijd (begin – week 2 – einde van eerste maand) via automatische mails ondertekend door 'Je Outplacement-coach' – zo gepersonaliseerd mogelijk via het systeem. – 3 niveau's (Kortgeschoolden/performers + Professionals + Kaders)

DIENTSTERLENING 2:

Programma gekoppeld aan TWC voor mensen die bij intekening werk hebben (bij intake melding dat ze werk hebben) => 1 programma die we verkopen aan de WG (en niet aan de kandidaat: kandidaat krijgt zowiezo deze service) – keuze tussen 950€ 1650€

Als deze kandidaat nadien toch in OP komt, factureren we het volledige bedrag van OP want het gaat om 2 verschillende diensten.

Bij algemeen stelsel met verbrekingsvergoeding: aanbieden van on-boarding programma om geld te kunnen recupereren die WG heeft afgehouden:

- Kandidaat krijgt OP aangeboden door WG– OP zegt tegen zijn WG dat hij geen gebruik zal maken van OP omdat hij werk heeft – WG biedt de mogelijkheid aan om een on-boarding programma te betalen (bv aan 1750€)
 - ➔ Bij elke offerte OP vermelden 'Graag informeren we u dat we een on boarding programma hebben. Indien dit van toepassing is, geven we u graag bijkomende informatie'. Dit zetten we in de body van de mail en in de offerte (net voor rubriek ondertekening offerte)
 - ➔ On boarding aparte offertes opstellen

Bij afsluiting van on boarding programma moet consultant duidelijk aangeven dat hij recht heeft om in te stappen in OP indien hij binnen de 3 maanden zijn job verliest (= wettelijke garantie)

- Kandidaat komt is uitgenodigd voor infosessie en zegt daar dat hij werk gevonden heeft -> we informeren hem over on-boarding programma; trachten hem te overtuigen van het nut (scenario schrijven voor consultants). Kandidaat vraagt aan zijn ex-WG om dit programma te krijgen (dit gaan we aanbevelen aan de kandidaat om als stap te ondernemen). Ook accountmanager neemt contact op met WG om on boarding te verkopen. - > Spelen op het feit dat WG 4 weken heeft ingehouden en in zijn zak steekt.

Kandidaat die telefonisch meldt dat hij werk heeft en hij is niet direct bereid om naar de info.sessie te komen -> we sturen brochures en maken een een tel. vervolgspraak

Betalend on-boarding programma:

Programma 1 tem 4: 3 gesprekken (voor /bij/kort na de start) na 1,5 maand en op het einde van 3 maanden: 950€ en toegang tot IT systeem waar inhoudelijke info te vinden is)

Programma 5 tem 8: 3 gesprekken en 5 nieuwsbrieven: 1650€

We geven telkens de mogelijkheid om in contact te treden met de consultant los van deze 3 vastgelegde momenten

Opmerking:

- In onze presentatie cijfers geven wat uitstroom (dwz 'mislukking') is in de eerste 2 maanden bij nieuwe WG om aan te tonen dat on boarding begeleiding nut heeft.
- Commerciële argumentatie (zeker naar vakbonden): 2 ontslagen na elkaar = niet goed voor de moraal voor kandidaat
- Coaching via Skype? (want mensen zijn tijdens kantooruren aan het werk -> coaching na kantooruren is voor kandidaat en voor coach 'confortabel' via skype/facetime enz)
- App? -> gebruik van 'hippe zaken' is belangrijk voor de 'employee experience' in grote white collar ondernemingen

Next steps:

Aanduiden van consultants die dit verder willen uitwerken:

- 1 consultant op inhoudelijk vlak -> Zoë??
- 1 consultant op commercieel vlak (oa offerte On Boarding – commerciële standaardmail om aan offerte toe te voegen bij algemeen stelsel verbreking – commerciële argumentatie voor de consultants geldend voor de diverse scenario's enz) –ook check van aanbod bij 2 scenario's 950€ en 1650€ (zie hierboven)

Na eerste draft uitwerking: approval in de expertengroep

Lancering: jan 2017

ONBOARDING: EEN KANS VOOR ASCENTO

Waar biedt onboarding kansen om de positie van Ascento als talent mobility expert te versterken? Daarop proberen we in dit document een aantal antwoorden te bieden, met een aanzet tot uitgewerkt materiaal.

1 Onboarding vanuit twee perspectieven

Om het thema 'onboarding' in de markt te zetten, zien we twee invalswegen: vanuit het perspectief van de werknemer en vanuit het perspectief van de organisatie.

Vanuit werknemersperspectief

1. WERKBOEK VOOR INDIVIDUELE COACHING

- ☒ Na indiensttreding, zorgt Ascento voor een persoonlijke opvolging. We laten de kandidaten niet aan hun lot over maar dragen bij aan succes in hun nieuwe job door hen te ondersteunen in de onboarding-fase van hun nieuwe job.
- ☒ We doen dit door één of meerdere one-on-one gesprekken met de kandidaat, zowel voor de start als tijdens de eerste drie maanden in de nieuwe job. Om een leidraad voor deze gesprekken te voorzien, maken we gebruik van een werkboekje. Extra: bovenop het werkboek geven we een notaboekje en een pen van Ascento als cadeau.
- ☒ Dit helpt ons om op lange(re) termijn een relatie met onze kandidaat op te bouwen en de perceptie van Ascento als all-round talent mobility expert positief kracht bij te zetten.

2. WORKSHOP VOOR PERSOONLIJKE ZOEKCAMPAGNE

- ☒ Een workshop over het thema 'Onboarding' is voor kandidaten een extra kans om zich voor te bereiden op hun nieuwe start. Ze nemen een bewustere kijk aan op hun inwerkingsperiode en krijgen handvatten aangereikt om te doen wat binnen hun mogelijkheden ligt om hun eigen onboardingstraject vlot te laten verlopen.
- ☒ Deze workshop kan in het aanbod 'Workshops en themasessies' ingepland worden, of tijdens de 'Persoonlijke zoekcampagne' toegelicht worden.

3. MAILINGS DIE TIJDENS EERSTE 90 DAGEN VERSTUURD WORDEN

- ☒ Wanneer kandidaten een nieuwe job vinden, biedt Ascento hen de mogelijkheid om zich in te schrijven op een onboarding-nieuwsbrief. Gedurende de eerste 90 dagen in hun nieuwe job, krijgen zij korte nieuwsmails met daarin tips om hun inwerkperiode zo goed mogelijk te laten verlopen. Zo ondersteunen we kandidaten ook nog na hun outplacementperiode. Het is een eenvoudige kans om onze expertise te delen en een relatie op lange(re) termijn uit te bouwen, binnen een bredere tewerkstellingscyclus, met de coachee.

4. EN WIE WEET: OOIT EEN APP

- ☒ In Amerika bestaat er een app om je te coachen tijdens je eerste 90 dagen in je nieuwe job. Meer info: http://download.cnet.com/The-First-90-Days/3000-2124_4-75921429.html

Vanuit organisatieperspectief

Een succesvol onboardingsproces zorgt voor tevreden medewerkers die sneller op een productieve manier deel uitmaken van je organisatie. Het verhoogt de betrokkenheid van de nieuwe medewerker en vermindert de kans dat de werknemer de organisatie snel terug verlaat. Als expert in talent mobility is Ascento de partner bij uitstek om bedrijven te adviseren en te ondersteunen in dit proces.

1. ADVIES OVER ONBOARDINGSPROCES

- ☒ Om het onboardingsproces gestructureerd vorm te geven, kan Ascento advies geven aan bedrijven. Deze link kan bijvoorbeeld gelegd worden bij rekruterings- en selectieprocedures. We kunnen met de organisatie het opleidings- en onboardingsplan voor een individuele werknemer uitstippelen, als ook een algemeen onboardingsplan opmaken voor de hele organisatie.

2. EEN ONBOARDINGSCOACH

- ☒ Als extra aanbod bij een aanwerving na selectie door Ascento, kunnen we onze diensten als onboardingscoach aanbieden. Een consultant van Ascento kan dan de medewerker ondersteunen bij het inwerkproces.

3. OPLEIDING/EVENEMENT ONBOARDING

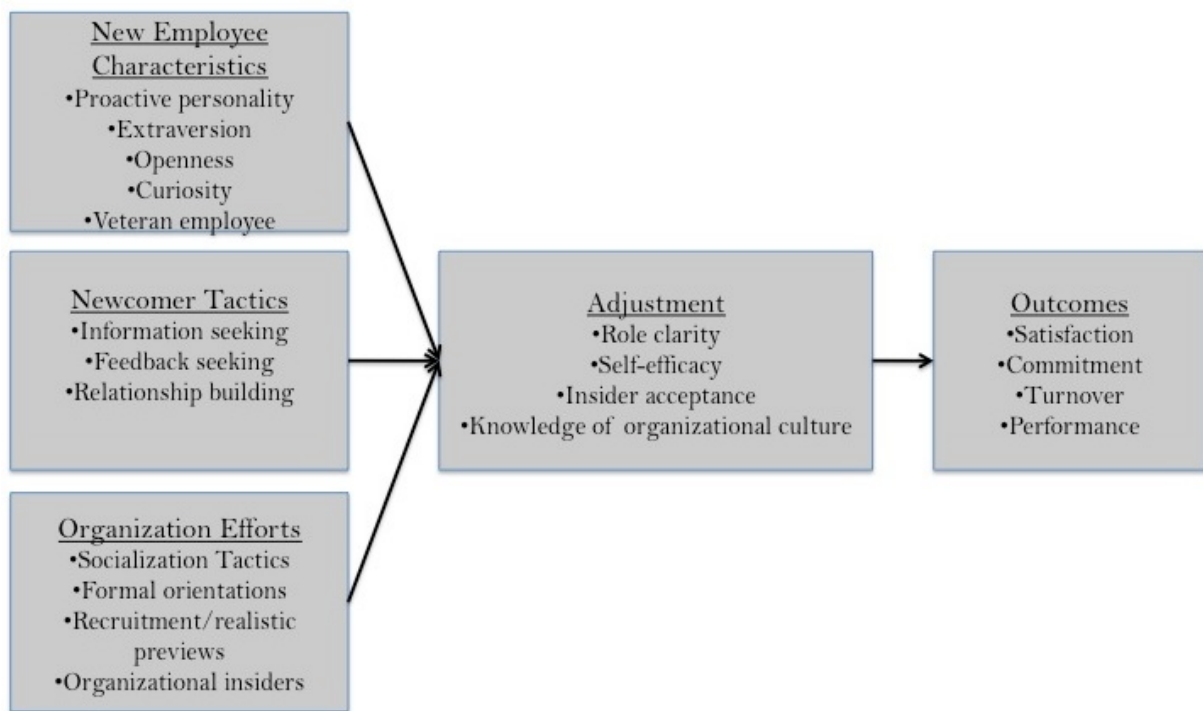
- ☒ Ascento kan workshops organiseren voor bedrijven over het opstellen van een onboardingsplan voor de organisatie of voor specifieke medewerkers. Dit kan in de vorm van een open opleiding, als onderdeel van een adviesopdracht of als netwerkevenement of ontbijtsessie.

2 Een leidraad voor individuele coaching

Om kandidaten verder te ondersteunen in de start van hun nieuwe job, kan een Ascento-coach een meerwaarde bieden tijdens één of meerdere onboarding-gesprekken. Een handige leidraad hierbij is een onboarding-werkboek. Hierin worden kandidaten bewust gemaakt van een aantal opportuniteiten en valkuilen tijdens hun inwerkperiode en is bedoeld om zich sneller en vlotter te kunnen integreren in hun nieuwe werkomgeving en sneller inzetbaar te zijn in hun nieuwe rol. Het werkboek kan ook zonder coaching een meerwaarde bieden voor kandidaten.

2.1 BRONNEN

Er zijn een aantal factoren die een positieve relatie vertonen met tevredenheid, betrokkenheid, prestatie en retentie van nieuwe medewerkers. Het werkboek heeft als doel op die factoren te sturen die de nieuwe medewerker zelf in handen heeft. De voornaamste factoren waarop we inspelen, zijn: een proactieve attitude, informatie en feedback zoeken en een netwerk opbouwen. Zo hopen we bij te dragen aan een duidelijk beeld van de rol, persoonlijke effectiviteit en dus een vlottere integratie in de organisatie en de nieuwe functie. Het onderstaande model biedt hier een mooi kader voor.



A model of onboarding (adapted from Bauer & Erdogan, 2011).



Ook het veelgelezen bestseller-boek 'The First 90 Days' van Michael D. Watkins gebruiken we als uitgangspunt.

Andere bronnen:

www.workwonders.nl
http://www.businessinsider.com/what-to-do-your-first-day-of-work-2014-2?IR=T
http://idealistcareers.org/the-first-100-days-at-a-new-job/
Bauer, T. N., & Erdogan., B. (2011). Organizational socialization:s The effective onboarding of new employees. In S. Zedeck (Ed.), APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization, APA Handbooks in Psychology (pp. 51–64). Washington, DC, US.

Een recent boek dat interessant lijkt om verder te raadplegen:

“Onboarding. Blijvend succes van nieuwe medewerkers.” – Adriënné Verhoeven



2.2 HET WERKBOEK

Hieronder staan de verschillende topics en tips die we meegeven aan nieuwe werknemers. Ze kunnen deel uitmaken van zowel het werkboek als van de mailings.

A. NIEUWE JOB? WELKOM AAN BOORD!

Als je dit werkboek in handen hebt, betekent dit dat je binnenkort in een nieuwe job start (of recent bent gestart). We wensen we je van harte proficiat met het zetten van deze nieuwe loopbaanstap!



Om je te ondersteunen tijdens het inwerkings- en integratieproces (de zogenaamde 'onboarding'), hebben we dit werkboek samengesteld. De organisatie waar je gaat werken, heeft ongetwijfeld één en ander voorzien om je te verwelkomen en je integratie vlot te laten verlopen. Maar ook jij kan je inwerkingsperiode in handen nemen.

Hoe vlotter je inwerkingsperiode verloopt, hoe sneller je productief bent in je nieuwe job en hoe sneller je ingeburgerd bent in de organisatie. En dat is een duidelijke win-win!

Vaste spelregels die je succes kunnen vergroten, zijn er jammer genoeg niet. Het is vooral belangrijk om je nieuwe situatie met een open blik in te schatten en je vlot aan te passen aan de nieuwe vereisten en in te spelen op de nieuwe aangeboden kansen. Toch zullen de aangereikte tips je wel in staat stellen om je transitie te vergemakkelijken.

SAMENVATTING

4 DOMEINEN VOOR ONBOARDING			
Collega netwerken	Bedrijfsoriëntatie: missie, regels & procedures	Verwachtingen afstemmen, rol leren kennen	Culturele aanpassing

MIJLPALEN

VOOR DE START	EERSTE DAG	EERSTE WEEK	VOLGENDE WEKEN	90 DAGEN
Tips Formaliteiten en bedankingen	Tips Elevator pitch Praktische zaken Je leerstijl kennen	Tips LinkedIn Notaboekje Verwachtingen Netwerk	Tips Bedrijfsoriëntatie Culturele aanpassing	Tips Evaluatie voor jezelf, elk jaar opnieuw job- en ontwikkelingsdoelen afstemmen Actieplan opmaken

B. Ontspannen begonnen is half gewonnen

Je eerste werkdag instappen, dat is fijner wanneer je de voorafgaande periode goed hebt afgesloten. Enkele praktische to-do's die je nog van je lijstje kan schrappen:

- ☒ Klasseren van je sollicitaties, eventueel stopzetten van lopende sollicitaties
- ☒ Bedanken van de mensen in je netwerk die je geholpen hebben
- ☒ Het goede nieuws vertellen aan mensen die dicht bij je staan
- ☒ Online gepubliceerde cv's van het internet verwijderen
- ☒ Een outfit samenstellen voor je eerste werkdag
- ☒ De route naar het werk voorbereiden
- ☒ De website van je nieuwe werkgever en andere bedrijfsinformatie nog eens doornemen
- ☒ Samenvatten van de informatie die je uit de selectieprocedure hebt gehaald en noteren van eventuele vragen

Klaar, start... en relax!



Maak je je zorgen dat je snel je nieuwe job helemaal onder de knie zal hebben? Weet dan dat het in de meeste jobs drie tot zes maanden duurt voor je het gevoel hebt dat je de nieuwe job onder controle hebt. Het inwerkproces heeft tijd nodig. Het is dus normaal dat je soms het gevoel hebt dat je je hoofd maar net boven water kan houden. Als je op je plaats zit in je nieuwe job gaat dat na een tijdje altijd over. Managers hebben bijvoorbeeld gemiddeld 6,2 maanden nodig om hun punt van 'break-even' te bereiken en hun eerste baantjes in de juiste richting te trekken.

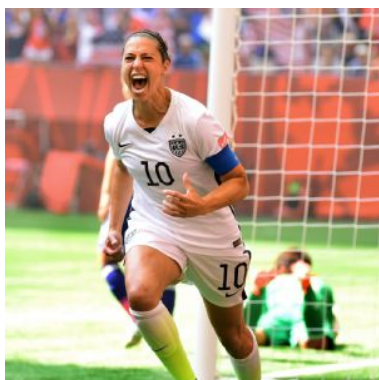
C. JE EERSTE DAG

1. Jouw pitch voor een aangename kennismaking

Aangename kennismaking! Tijdens je eerste werkdag, en gedurende je hele inwerkperiode, ontmoet je heel wat nieuwe mensen. En die zijn natuurlijk benieuwd naar hun nieuwe collega. Misschien ben jij heel vlot in het leggen van nieuwe contacten. Misschien is het net een uitdaging voor jou. In elk geval wil je jezelf op een vlotte manier voorstellen. Want wat zeg je

3. Meer zelfvertrouwen? Even snel een power-pose

Toegegeven: de meesten onder ons zijn wel een beetje nerveus om hun eerste dag te starten in een nieuwe job. Om te voorkomen dat dit uit jouw lichaamstaal spreekt, heeft onderzoek een effectief middel aangetoond: de zogenaamde power pose. Als we een overwinning behalen, komen er positieve stoffen in onze hersenen vrij. We nemen dan ook vanzelf een 'winnaarpose' aan, zoals je armen in de lucht gooien, vuisten maken of zelfs hoog in de lucht springen. Maar... omgekeerd werkt het ook! Wanneer we deze pose aannemen, gelooft ons brein dat we een succes beleven en maakt het net diezelfde stoffen vrij. Exact de boost die je nodig hebt voor je naar je nieuwe job vertrekt, niet? Onderzoekster Amy Cuddy vertelt er in 30 seconden alles over in dit filmpje: <https://www.youtube.com/watch?v=C4ACeogEjeA>. De volledige versie bekijk je hier: <https://www.youtube.com/watch?v=Ks-Mh1QhMc>.



D. WEEK 1

Een werkdag wordt snel een werkweek. En dan begint het echt: je vertrouwd maken met de organisatie en met je nieuwe functie. In elke job, hoe bekend of onbekend ook, maak je een leercurve door. Om deze te versnellen, is het belangrijk dat je dit proces zelf mee in handen neemt. Dit zijn de momenten waarop je nog ongestoord vragen kan stellen. Maak gebruik van deze kans!

1. Ken jij je leerstijl?

Omdat de komende weken veel nieuwe informatie op je zal afkomen, is het niet onbelangrijk dat jij weet hoe jij het meest effectief en het snelste leert. Iedereen heeft namelijk voorkeuren in zijn of haar manier van leren, en leert niet op dezelfde manier of in dezelfde volgorde. Leer jij het beste via persoonlijke relaties? Of door te observeren? Of eerder rationeel te denken? Of toch liever dingen uit te proberen? David Kolb ontwikkelde een kader om leerstijlen van elkaar te onderscheiden. Om nieuwe informatie werkelijk te doorleven, moeten alle elementen aan bod zijn gekomen. Elke leerstijl is dus een deel van het proces. Maar het varieert waar je een voorkeur voor hebt en welke insteek je liefst neemt om je nieuwe kennis en vaardigheden eigen te maken. Hieronder staan de verschillende leerstijlen. Welke leerstijl heeft jouw voorkeur? Welke leerstijl heb jij? [Test hier je leerstijl](#).

De bezinner kijkt hoe anderen een probleem aanpakken en denkt eerst na voordat hij iets doet. Hij ziet veel oplossingen, omdat hij een probleem vanuit veel standpunten kan bekijken. Daardoor neemt hij beslissingen soms traag.	De denker is goed in logisch denken en redeneren. Hij probeert algemene regels te ontdekken en leert het liefst uit boeken. Het is belangrijker dat ideeën logisch zijn, dan dat ze praktisch uitvoerbaar zijn.
De beslisser plant een taak en voert die uit. Hij is niet zo geïnteresseerd in theorieën. Hij	De doener houdt van experimenteren en lost problemen op door iets uit te proberen. Hij past zich goed aan aan nieuwe situaties.

doet het goed in conventionele intelligentietesten. Houdt zich liever bezig met technische problemen dan met mensen.	Soms kan een doener drammerig overkomen in zijn dadendrang.
--	---

Bron: <http://www.carrieretijger.nl/functioneren/ontwikkelen/leerstijlen>

Deze kennis over je leerstijl actief inzetten, kan je helpen om snelle en efficiënter nieuwe zaken op te pikken op je werk. Je kan bijvoorbeeld aangeven aan je leidinggevende of begeleider welke jouw voorkeursstijl is. Je kan zelf op zoek gaan naar opportuniteiten om op deze manier vertrouwd te worden met de gang van zaken. In elk geval kan je er mee voor zorgen dat je in je werk inwerkt op de manier waar jij het best bij gebaat bent. Liever een collega observeren? Of de theorie doornemen om ze pas later toe te passen? Of meteen in het werk gesmeten worden en al doende leren? Als je je voorkeur kent, kan je je sneller en efficiënter inwerken in je nieuwe uitdaging.

Samenvatting leerstijl:

Dit is mijn leerstijl:

Ik zie deze mogelijkheden om er tijdens mijn inwerkperiode rekening mee te houden:

Nu je weet via welk proces je best leert, is het tijd om een **leeragenda** op te stellen. Wat wil je leren? En hoe ga je het leren? En van wie? Mocht het niet door de organisatie aangereikt worden, kan je voor jezelf een plan opmaken, samen met je leidinggevende of collega's. Neem dit op regelmatige tijdstippen terug bij de hand om te evalueren en bij te sturen.

2. Notaboekje? Hoogstnodig!

Je mag dan nog wel minder ingewerkt zijn in je job als je collega's; je hebt 1 voordeel: een frisse blik. Routines, procedures, gewoontes,... je neemt ze nog niet als vanzelfsprekend aan. Maar let op! Voor kritiek die je op dit moment geeft, is er in de organisatie nog geen draagvlak. Daarvoor moeten mensen eerst de kans krijgen om je te leren kennen en te observeren met hun eigen ogen dat jij weet waar je over spreekt.



Je observaties kunnen echter wel goed van pas komen in een latere fase. Daarmee kan je voorstellen voor verbetering doen. Maak daarom gebruik van deze eenvoudige suggestie: neem overal waar je komt, een notaboekje mee. Je kan er ideeën in schrijven. En natuurlijk is het ook een teken van respect naar je collega's toe, die de tijd nemen om informatie met je te delen en je te leren kennismaken met de job. Alle nieuwe informatie onthouden die mensen vertellen, is toch onmogelijk. En als je het achteraf terugleest, begrijp je soms nog beter wat er bedoeld wordt.



Verdiep je ook in de historiek van het

dat zo?

In plaats van te wijzen op fouten of in jouw ogen minder logische manieren van werken, stel een vraag. 'Hé, waarom doen jullie dat zo?', toont zowel je nieuwsgierigheid als dat het je informatie geeft over de organisatie. En het komt natuurlijk ook gewoon heel wat sympathieker over!

bedrijf. Tracht te begrijpen hoe

het bedrijf gekomen is op de plek waar ze nu is.

Misschien zijn er procedures en gewoontes

opgezet omwille van een goede reden. Of

misschien is het wel helemaal niet meer relevant.

Als je de historiek kent, ga je geen onnodige dingen

afbreken of opzetten. Dus:

- Wacht nog even met 'het antwoord'
- Schiet niet meteen in actie
- Neem tijd om te luisteren

Bij ons?!

Regel 1 wanneer je bij een nieuwe organisatie start: schrap 'bij ons' uit je woordenboek. Trap niet in de valkuil om telkens te refereren naar je vorige werkgever als 'bij ons'. Het staat soms in de weg om deel te beginnen uitmaken van de nieuwe organisatie.

Wil je op een later tijdstip een vergelijking maken of een good practice uit je vorige organisatie delen? Prima, maar wacht daar lang genoeg mee. In de eerste weken wil je vooral tonen dat je klaar bent voor deze nieuwe uitdaging. Je nieuwsgierig opstellen naar de manier waarop zaken georganiseerd en gerealiseerd worden in de nieuwe organisatie zal je het versterken brengen.

3. Tijd om je LinkedIn-profiel te updaten?

Je nieuwe start niet onopgemerkt laten voorbijgaan: daar kan LinkedIn je handig bij helpen.

Wanneer je je profiel updatet met een nieuwe functie, kan je deze update met je netwerk

delen. In je enthousiasme wil je misschien vanaf de eerste dag je LinkedIn-profiel aanpassen, maar misschien is het wel een goed idee om minstens een weekje te wachten. De eerste week is namelijk al overweldigend genoeg, dat je nadien rustig de tijd kan nemen om berichtjes van mensen uit je netwerk te beantwoorden. Dan heb je meteen al iets te vertellen over hoe de eerste dagen verlopen zijn.



Tip! Op LinkedIn kan je je abonneren op de posts van zogenaamde 'influencers' die regelmatig artikels publiceren over succes op de werkvloer. Bijvoorbeeld Liz Ryan (Human Workplace) of Daniel Goleman (Emotional Intelligence).

E. MAAND 1 - 3

Maand 1 tot 3 staan in het teken van netwerken. Tijdens deze periode wordt je steeds meer een lid van de organisatie en ga je stilaan je plaats vinden en je waarde beginnen te bewijzen.

1. Acclimatiseren in de nieuwe cultuur

Elke organisatie heeft een eigen cultuur. Een cultuur wordt gevormd door de afspraken en gewoontes die leden van de organisatie in hun relaties met binnen en buiten de organisatie tonen. Schein beschrijft het als 'een patroon van gedeelde basisaannames die de groep heeft geleerd bij het (succesvol) oplossen van problemen'. Het is vaak een ongeschreven deel van de organisatie, maar het bepaalt wel of je vlot in de organisatie gaat passen en het bevat veel informatie om de dingen gedaan te krijgen.

Een organisatiecultuur kan je beschrijven in vier dimensies: mensgericht, resultaatgericht, beheersgericht en innovatiegericht. Tracht aandachtig te kijken naar de organisatie en de organisatie te situeren in het model. Waar situeer je het bedrijf? En de afdeling waar je nu werkt? Aan welk gedrag, taalgebruik, procedures kan je dit merken?

Mensgericht: medewerkers centraal - Welke ontwikkelingsmogelijkheden zijn er? - Wat is de beoordelingssystematiek? - Welk gedrag wordt niet geaccepteerd? - Opleiding, bedrijfsuitjes?	Resultaatgericht: eindproduct staat centraal - Zijn er targets? - Gaat het om kwaliteit of om snelheid? - Wordt er veel overgewerkt?
Beheersgericht: regels & procedures centraal - Hoeveel procedures zijn er? - Hoe streng worden die nageleefd? Hoe wordt afgerekend? - Hoe hiërarchisch is de organisatie? - Hoe veel wordt er vergaderd?	Innovatiegericht: ontwikkeling van nieuwe producten of diensten centraal - Wordt het ontwikkelen van nieuwe producten of diensten gestimuleerd? - Hoeveel nieuwe producten worden elk jaar ontwikkeld? - Hoe staat het bedrijf in de markt? - Is er een researchafdeling?

Een belangrijke reden om de manier waarop je werkte in je vorige functie niet zomaar te kopiëren, is de bestaande cultuur. Daarom raden we je aan om actief met dit aspect van je nieuwe job aan de slag te gaan. Dat kan je doen door bijvoorbeeld bij je leidinggevend en bij HR te informeren over de bedrijfscultuur. Zoek ook collega's, medewerkers die je verder

kunnen begeleiden bij het begrijpen van deze cultuur. Eens je je vertrouwd hebt gemaakt met de cultuur, kan je assertief je plaats en (meer)waarde zoeken en eventueel zelfs met positieve voorstellen voor verbetering komen.

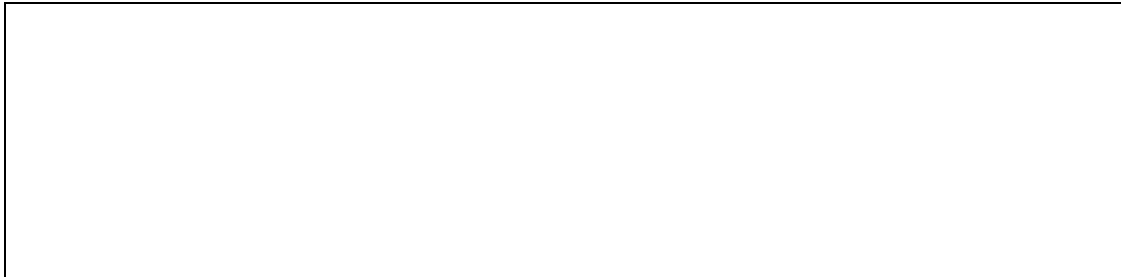
Reflectie:

In hoeverre sluit de cultuur van de organisatie aan bij jouw aanpak? Waar zal jij je aan moeten aanpassen? Welke ruimte heb je om je persoonlijke accenten aan te brengen? Waar liggen je sterke punten? Welke voorstellen kan je op termijn doen voor verbetering?

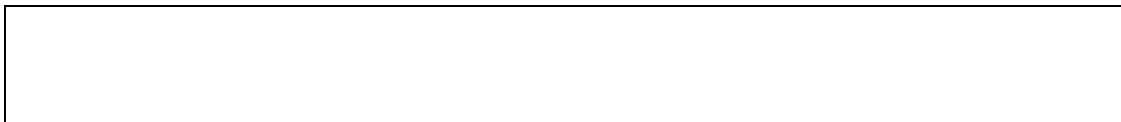
2. Je omringen met een netwerk

Om je resultaten voor elkaar te krijgen, is het belangrijk om een goed netwerk op te bouwen binnen de organisatie. Wie doet wat? Wie is waarvoor verantwoordelijk? Wie heeft welke beslissingsbevoegdheid? Het kan zowel over een formele als informele rol gaan. Breng om te starten de structuur van de organisatie in kaart.

Schets hier het **organigram** van de organisatie en jouw afdeling:



Breng ook in kaart met wie je nauw zal gaan samenwerken, zowel binnen als buiten de organisatie. Zorg dat je een goed beeld hebt van de mensen die betrokken zijn bij jouw werk. Zijn er mensen die je in de toekomst wil betrekken?



Een werkrelatie die van ontzettend groot belang is, is uiteraard die met jouw **leidinggevende**. Hoe kunnen jullie samen een productieve werkrelatie opbouwen? Wat zijn zijn/haar verwachtingen? Wat heb jij nodig van je leidinggevende om effectief je taken te kunnen

managen? Tijdens één of meerdere gesprekken kunnen jullie bijvoorbeeld amen en plan opstellen.

FAQ: Wat als je leidinggevende geen toenadering zoekt? Neem dan de verantwoordelijkheid om zelf toenadering te zoeken. Zorg dat je regelmatig op de agenda van je baas staat, en dat je leidinggevende weet met welke situaties je geconfronteerd wordt. Vinger aan de pols houden zorgt er voor dat je de verwachtingen van je leidinggevende kent en dat je weet hoe deze eventueel veranderen.

Naar **collega's** toe is de gouden stelregel: luister, luister, luister. Wil je het gesprek op gang brengen, gaat dat het makkelijkst door interesse te tonen in hun functie en verantwoordelijkheden. Aarzel niet om hen vragen te stellen over allerlei zaken die jouw functie en de werking van de organisatie aanbelangen. De vragen zullen vanzelf terug jouw richting uitkomen. Heb ook oog voor de verhoudingen tussen collega's en de informele afspraken die er gemaakt worden. Krijg je de kans aangeboden om mee te gaan lunchen? Ga er gerust op in. Tracht wel zo veel mogelijk een open blik te behouden zodat je niet zonder het te beseffen in een 'klik' terecht komt. Laat je ook niet verleiden om te snel uitspraken te doen over collega's. Wanneer je je er comfortabel bij voelt, kan je ook (al dan niet) aansluiten bij bepaalde gewoontes die het team heeft op vlak van samenwerken, organiseren en tijdens lunchpauzes of na het werk aan evenementen deelnemen.

3. Helder zicht krijgen op taken en verantwoordelijkheden

Als je een **vacaturetekst** hebt, is dat het startpunt van je jobomschrijving. Tijdens de selectieprocedure heb je misschien ook een **functiebeschrijving** gekregen. Doorheen de eerste weken ga je aftoetsen waar nu net jouw taken en verantwoordelijkheden liggen en waar die van je collega's en andere afdelingen liggen. Dat gebeurt soms met vallen en opstaan. Het is aangewezen om je eigen nota's hieraan toe te voegen of misschien wel je functiebeschrijving te herschrijven. Enkele cruciale vragen om hier zicht op te krijgen, zijn:

1. Waar liggen de prioriteiten in de functie?
2. Welke doelen dien ik op korte en lange termijn te behalen?
3. Op welke vlakken is er een inwerkperiode voorzien en hoe lang mag deze duren?
4. Hoe draagt mijn functie bij tot het behalen van de doelen van het team en de organisatie?

Deze kun je aan bod laten komen in een **gesprek** met je leidinggevende. Ook aan collega's, klanten en andere belanghebbenden kan je deze vraag stellen om een genuanceerd beeld te krijgen van je taken en verantwoordelijkheden en de verwachtingen die zij naar jou toe hebben. Dit laat je ook toe om te evalueren in hoeverre deze verwachtingen in lijn liggen met jouw kennen en kunnen. Het geeft je de kans om tijdig de verwachtingen bij te sturen en in kaart te brengen wat je nog nodig hebt om je rol goed te kunnen vervullen.

Tijd voor jouw early win

Dat je tijd nodig hebt om je in je nieuwe job in te werken alvorens je tastbare resultaten naar voor kan brengen, spreekt voor zich. Toch is het fijn als je ook op korte termijn je collega's en leidinggevende al ergens mee vooruit kan helpen. Heb je ondertussen al een actie genomen waarmee je een zichtbare bijdrage hebt kunnen leveren? Indien niet, hou je ogen dan extra open voor kansen waar jij een mini-succes kan boeken door jouw expertise in te zetten.



EN VERDER?

Na 100 dagen kan je al een eerste evaluatie maken van je nieuwe functie. Je kent de cultuur, bent vertrouwd met de procedures en voelt je al meer op je plaats in je nieuwe rol. Je kan nu voor jezelf evalueren wat goed loopt, wat minder goed loopt en inschatten in welke mate de job matcht met je persoonlijkheid en carrièredoelstelling.

Nu is het tijd om een persoonlijk ontwikkelingsplan op te maken. Vele bedrijven hebben hun eigen taakstellings- en evaluatiesystemen. Toch is het soms interessant om je eigen ontwikkelingsplan ook bij te houden, met daarbij je loopbaandoelstellingen op korte, middellange en lange termijn.

Eén keer per jaar met jezelf stilstaan of je nog tevreden bent in je huidige functie, houdt je focus scherp en zorgt er voor dat je overtuigd en vol energie aan de slag blijft. Je kan dan ofwel voluit kiezen om de uitdaging verder aan te gaan, of actie te nemen voor een volgende stap in je loopbaan. De vragenlijst hieronder helpt je om op een gezonde en voldoening schenkende koers te blijven met je loopbaan.

LOOPBAANEVALUATIE:

Waarover ben ik tevreden in mijn huidige functie en vind ik voldoening:	Waarover ben ik ontevreden in mijn huidige functie:

Hoe ga ik mijn sterktes verder inzetten in mijn rol:	Wat kan ik op korte en op lange termijn doen aan de zaken waarover ik ontevreden ben?
Welke opportuniteiten zie ik om mezelf verder te ontwikkelen in deze organisatie:	Waar in de organisatie kan ik een nog betere bijdrage leveren:
In welke mate draagt deze functie nog steeds bij aan mijn loopbaandoelstellingen op middellange termijn:	Wat ga ik het komende jaar doen om koers te houden met mijn loopbaandoelstellingen:

Redactienoot I: Deze vragenlijst kan aangevuld worden met methodologieën/vragen uit job crafting.

Redactienoot II: Dit werkboek kan nog meer toegespitst worden op de specifieke uitdagingen waarmee leidinggevenden of managers geconfronteerd worden.

Nieuwsbrief



Je eerste 90 dagen in een nieuwe functie

Inhoud

Proficiat

Checklist

Zo snel mogelijk je waarde bewijzen

Successen in het verleden, successen in de toekomst?

Mogelijke valkuilen bij de start

7 typetjes om te vriend te houden

4 zuilen van effectieve onboarding

Proficiat!

Je bent als beste kandidaat gekozen voor een nieuwe job bij je nieuwe werkgever.

Daarmee is een nieuwe stap gezet in een verhaal van verandering. Belangrijk is nu dit verhaal boeiend en aantrekkelijk te houden, zowel voor jou als voor je nieuwe werkgever en je collega's.

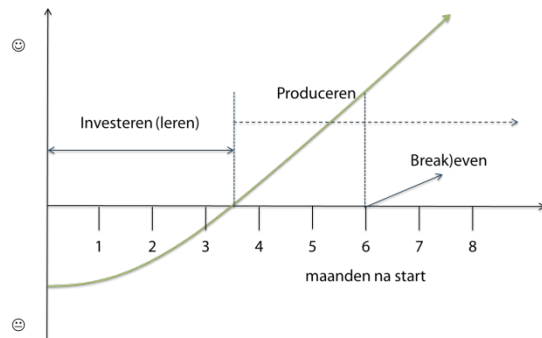
Wij sturen je de volgende 3 maanden regelmatig een nieuwsbrief met tips en ideeën om je sneller thuis te voelen in je nieuwe job.



- ✓ stemmen aanbod en verwachtingen overeen met wat je van de nieuwe job had voorgesteld?
- ✓ is het voor jou duidelijk en concreet wat van jou wordt verwacht?
- ✓ krijg je feedback over wat je doet en hoe je het aanpakt?
- ✓ weet je bij wie je terecht kan voor welke vragen? Maw ken je je professioneel netwerk?
- ✓ wat vind je ongewoon, wat verbaast jou in de nieuwe organisatie en kan je daarover praten?
- ✓ ben je in het algemeen blij met je gemaakte keuze? Ben je trots op wat je hebt bereikt?
- ✓ kan je bij een collega terecht voor informatie (buddy of peer-coach)

(overloop deze checklist nog eens binnen enkele weken)

Zo snel mogelijk je waarde bewijzen



In de meeste jobs duurt het 3 tot 6 maanden voor je het gevoel krijgt dat je weet waar je mee bezig bent. Panikeer dus niet als het na je derde week nog altijd voelt alsof je aan het verdrinken bent. Dat gaat bijna altijd over. Maar het heeft tijd nodig.

Managers hebben gemiddeld 6,2 maanden tijd nodig om hun punt van break-even te bereiken.

Successen in het verleden, successen in de toekomst?

In je vorige job(s) heb je je vaardigheden en kennis reeds bewezen. Je hebt geleerd (soms) uit fouten en resultaat en succes behaald. Uiteraard neem je je expertise mee in je nieuwe job, maar ... wat in je vorige job werkte, zal niet vanzelfsprekend ook in de nieuwe job werken.



Neem de tijd om het bedrijf te leren kennen (cultuur en gewoonten, collega's en leidinggevenden, interne en externe klanten, materialen en methodes).

Zoek assertief je plaats en je (meer)waarde.

Kom nadien met positieve voorstellen voor verbetering.

Mogelijke valkuilen bij de start

- ✓ Op dezelfde manier verder gaan: je vertrouwt te veel op wat je reeds kent. Een nieuwe job kan nieuwe vaardigheden vereisen. Soms moet je gewoonten en automatismen veranderen.
- ✓ Te hard van stapel lopen:



- ✓ Onrealistische verwachtingen stellen:

- ✓ Te veel proberen te doen

- ✓ Met “het” antwoord komen

**VERDRAAID
SIMPEL**



Je besteedt te veel tijd aan het leren kennen van de technische aspecten van je job en van het bedrijf. Daarbij vergeet je de bedrijfscultuur, de waarden en de visie.



✓ Horizontale relaties verwaarlozen

Je besteedt te veel tijd aan de relatie met je leidinggevende (of met je medewerkers) en niet genoeg aan collega's. Nochtans zijn zij ook belangrijk om je "thuis" te voelen in je nieuwe werksituatie en om later op te kunnen rekenen op steun wanneer je iets wil veranderen.

To Do

Lees: verdiep je vooraf in de werkzaamheden.

- Luister: praat met collega's, bazen, klanten en andere betrokkenen
- Kijk: check waar de besluiten echt worden genomen
- Vraag: kritiek kun je goed camoufleren door verbazing. Waarom doen jullie dat zo?
- Voel: probeer de cultuur van de organisatie te doorgronden
- Spreek: maak duidelijk wat je ruwweg van plan bent, hoe je leiding gaat geven etc.
- Wacht: neem voldoende tijd voor een degelijke aanpak

7 typetjes om te vriend te houden

De menselijke snoepmachine

Stel, je voelt vlak voor een belangrijke meeting een onaangename leegte in je maag. Dit is het moment om je vriend met een schuif vol snoep een bezoekje te brengen.

Het sociale beest

Ben je niet die grote gangmaker? Deze vriend introduceert je in en buiten je departement.

De IT Goeroe

moet een interventie van het IT team volgens 'help procedures' terwijl je een belangrijk mailtje verwacht? Handig zo'n spitsvondige collega.

Een oudere broer of zus figuur

Een peer-coach of mentor is belangrijk, maar bij wie kan je terecht voor de alledaagse kleine vraagjes zoals 'wat draag ik op het personeelsfeestje?'

De onbaatzuchtige vrijwilliger

De deadline van 18uur nadert onheilspellend, wie kan je op dit uur om hulp vragen? Daar is hij dan, hoewel hij juist had afgesproken in de brasserie om de hoek.

De supporter

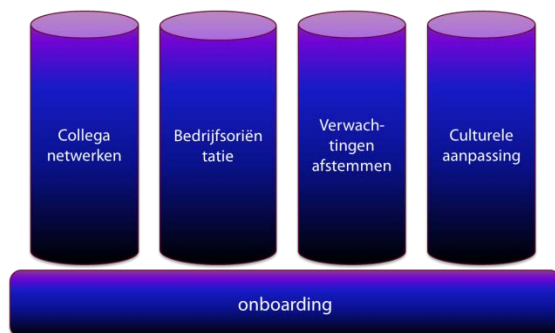
collega's die altijd wel iets vinden dat beter kan, zijn er genoeg. Wanneer je iemand ontdekt die steeds van het goede vertrekt, koester dan die relatie. Niets doet meer deugd dan aanmoediging en waardering.



De hulpeloze nieuweling

Wil je je gevoel van succes en zelfzekerheid versterken? Adopteer iemand met nog minder ervaring en stel je voor als mentor.

4 zuilen van effectieve onboarding



Heb je vragen over bepaalde items in deze nieuwsbrief?

Of heb je vragen over concrete ervaringen in je nieuwe functie?

Neem contact met Ascento via



of

SUCCES

Nieuwsbrief 2



Je eerste 90 dagen in een nieuwe functie

Inhoud

Proficiat

4 zuilen van effectieve onboarding

Bedrijfscultuur

Getuigenis Sabine D'Hoedt

Doelen stellen

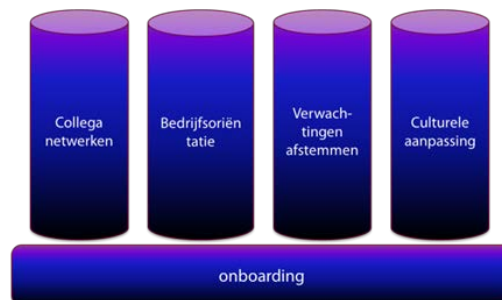
Proficiat!

Je bent vastberaden om je succes in je nieuwe functie te verzekeren en zo snel mogelijk de mijlpaal van het break-even te bereiken.

Toont de checklist in de eerste nieuwsbrief een positief beeld? Heb je onduidelijke zones bij de start reeds weggewerkt?

Onze doelstelling om ons zo snel mogelijk waar te maken blijven we assertief nastreven zonder slachtoffer te worden van al te veel stress.

4 zuilen van effectieve onboarding



Netwerken

Bedenk wie voor jou in je nieuwe functie belangrijke personen zijn. Denk daarbij niet alleen aan uw leidinggevende en uw medewerkers, maar ook aan uw collega's en contacten buiten je directe werkomgeving.

Actie:

- focus vooral op laterale relaties
- vraag je peer-coach om je te introduceren bij mensen die belangrijk zijn voor je functie
- plan afspraken met sleutelfiguren en ga in gesprek

Bedrijfsoriëntatie

Hoe sneller je weet hoe het bedrijf waar je nu werkt functioneert, hoe sneller jij positief bijdraagt en tot het break-even punt komt. Focus niet alleen op de afdeling waarin jij werkt maar ook op het bedrijf als geheel, financiën, strategie, merken en producten, de situering op de markt. Bekijk ook het evaluatie en functioneringsmodel.

Actie:

- studeer: financiën, merken en producten, strategie en marktpositie
- plan bezoeken binnen verschillende afdelingen in het bedrijf
- google verder naar meer informatie

Verwachtingen afstemmen

Stemmen de gestelde verwachtingen bij de aanwerving overeen met de realiteit? Welke ruimte heb je om hier (snel) op in te spelen? Wat zijn mogelijke (oorzaken van) weerstanden?

Liggen de verwachtingen van je leiding-gevende in lijn met die van andere verantwoordelijken?

Actie:

- Ook al heb je een duidelijk beeld van wat van je wordt verwacht, plan een gesprek met je leidinggevende over je ervaringen en de verwachtingen binnen de organisatie

Culturele aanpassing

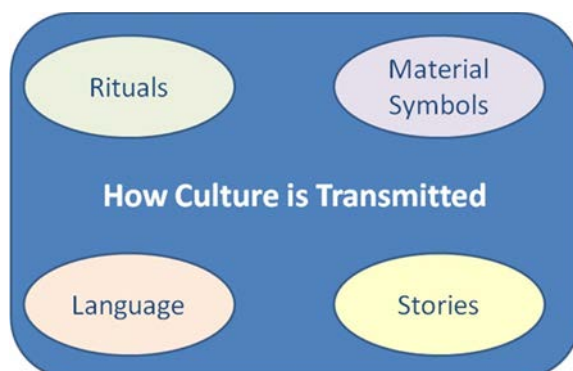
Een belangrijke reden om de manier waarop je in je vorige functie niet zomaar te kopiëren is de bestaande cultuur.

Actie:

- informeer je bij je leidinggevende en bij HR over de bedrijfscultuur
- zoek collega's, medewerkers die je verder kunnen begeleiden bij het begrijpen van deze cultuur
- bevraag na ongeveer een maand je leidinggevende en je collega's hoe je je in de bedrijfscultuur hebt ingepast

Bedrijfscultuur

Wat? Bedrijfscultuur is de wijze waarop de leden van de organisatie zich intern in hun onderlinge relaties en extern in hun relaties met klanten en leveranciers gedragen, of



“een patroon van gedeelde basisaannames die de groep heeft geleerd bij het (succesvol) oplossen van problemen” (Schein)



Het model heeft vier dimensies waarmee je onder andere een bedrijfscultuur kan typeren: mensgericht, beheersgericht, innovatief en resultaatgericht.

- **Mensgericht** - medewerkers centraal
 - o Welke ontwikkelingsmogelijkheden?
 - o Beoordelingssystematiek?
 - o Welk gedrag wordt niet geaccepteerd?
 - o Opleidingen, bedrijfsuitjes?
- **Resultaatgericht** - eindproduct centraal
 - o Zijn er targets?
 - o Gaat het om kwaliteit of snelheid?
 - o Wordt er veel overgewerkt?
- **Beheersgericht** - regels en procedures
 - o Hoeveel procedures zijn er?
 - o Hoe streng worden die nageleefd? Hoe wordt afgerekend?
 - o Hoe hiërarchisch is de organisatie?
 - o Hoeveel wordt er vergaderd?
- **Innovatiegericht** - ontwikkeling veel nieuwe producten of diensten
 - o Wordt het ontwikkelen van nieuwe producten of diensten gestimuleerd?
 - o Hoeveel nieuwe producten worden er jaarlijks ontwikkeld?
 - o Hoe staat het bedrijf in de markt?
 - o Is er een researchafdeling?

Actie:

- Waar situeer je het bedrijf – de afdeling waar je nu werkt?

- Welk gedrag, taalgebruik, procedure, valt je daarbij op?
- Hoe spoort dit met jou persoonlijke aanpak, waar liggen je sterke punten?



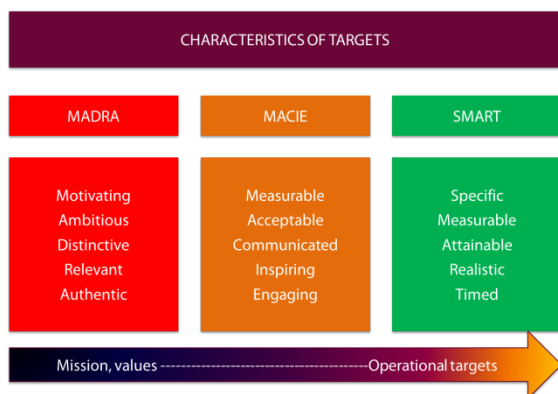
Getuigenis Sabine D'Hoedt Ascento

“De eerste maanden in een nieuwe functie zijn cruciaal. Ik heb ze als zeer intensief ervaren. Je moet de essentie boven water krijgen, nieuwe allianties sluiten, intern en extern het vertrouwen weten te winnen en ook al resultaten kunnen voorleggen. Mijn coachend leiderschap helpt me daarbij. Ik bouw graag voort op de kennis die de consultants hier stuk voor stuk bezitten. Ook vind ik het belangrijk om mijn medewerkers persoonlijk beter te leren kennen. Het laat me toe hun drijfveren en gedrag op het werk te begrijpen.”

Doelen stellen

Wat zijn je doelstellingen op weg naar het break-even punt? Wat wil je zelf en met je medewerkers bereiken?

Om het beoogde resultaat te halen moet je doelstelling aan een aantal eigenschappen voldoen.



MADRA doelstellingen (nl AMORE doelstellingen)

De omschrijving van deze doelstellingen ondersteunen vooral Visie en hogere doelstellingen. Met Charisma, passie voor wat met doet, creëer je daadkracht en betrokkenheid.

MACIE doelstellingen (nl MAGIE doelstellingen)

MACIE-doelen bevorderen dat mensen zich identificeren met de doelstellingen. Ze brengen mensen in beweging. Er ontstaat ruimte voor inspiratie en engagement. Zij zijn afgeleid van de missie van de organisatie en zo geformuleerd dat:

medewerkers zich erin herkennen,
duidelijk is wat de voordelen ervan zijn,
duidelijk is welke waarden ermee gediend worden.

SMART doelstellingen

Een SMART-doelstelling is richtinggevend: het geeft aan wat je wilt bereiken en stuurt het gedrag van je medewerkers en van jezelf. Het is duidelijk welke resultaten wanneer moeten worden bereikt. De kans is groter dat er in de praktijk iets van terecht komt.



Heb je vragen over bepaalde items in deze nieuwsbrief?

Of heb je vragen over concrete ervaringen in je nieuwe functie?

Neem contact met Ascento via



of 

Bijlage 5: Vragenlijst interview

Vragenlijst interview thema: Onboarding

Intro:

Heeft u uitplacement gevolgd? Zo ja, hoe lang? Zo, nee heeft u een intakegesprek gehad?

Hoe lang ben u aan de slag bij uw nieuwe werkgever?

Kunt u vertellen hoe het onthaal bij uw nieuwe werkgever is geweest?

Hoe heeft u dit ervaren?

Topic: Verwachtingen afstemmen

- Wat was er voor u geregeld ter introductie?
- Is het voor u duidelijk en concreet wat er van u wordt verwacht?
- Stemmen aanbod en verwachtingen overeen met wat u van de nieuwe job had voorgesteld?
- Krijgt u feedback over wat u doet en hoe u het aanpakt?
- Bent u in het algemeen blij met uw gemaakte keuze, waarom?
- Welke ruimte heeft u om hier (snel) op in te spelen?

Topic: Netwerken

- Weet u bij wie u terecht kunt voor welke vragen?
- Kent u uw professioneel netwerk?
- Weet u wie voor u in de functie belangrijke personen zijn?
- Kunt u bij een collega terecht voor informatie (buddy of peer-coach)?

Topic: Culturele aanpassing

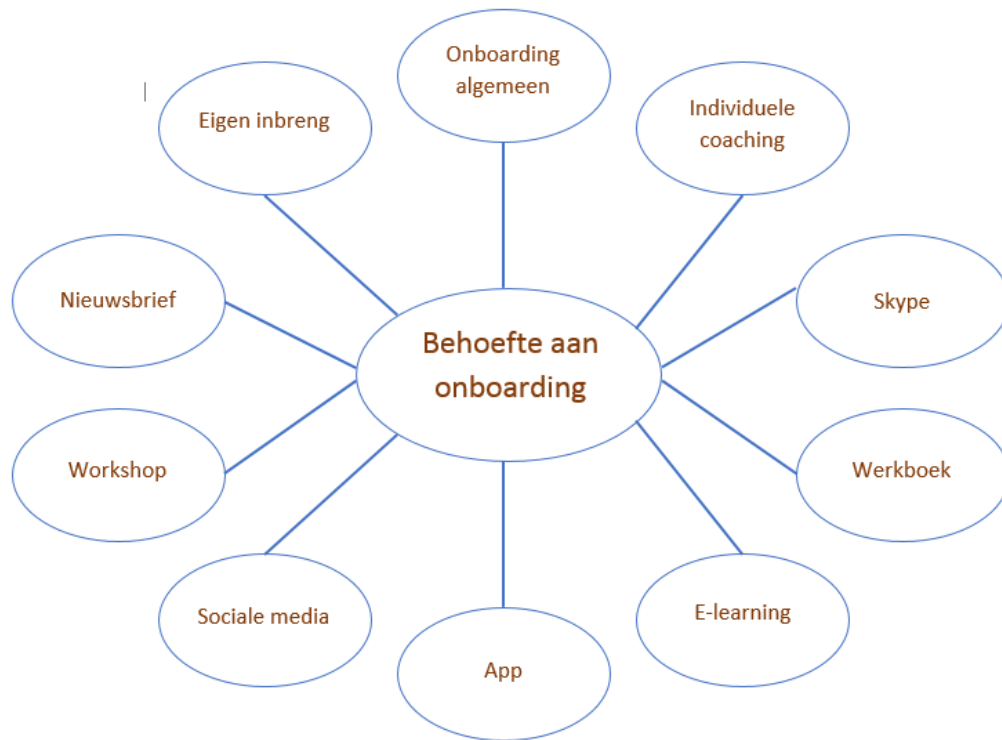
- Hoe is de kennismaking met collega's geweest?
- Hoe heeft u dit ervaren?
- Stemmen de waarden, overtuigingen en veronderstellingen die in de organisatie heersen overeen met die van u?
- Hoe ervaart u het leren kennen van de cultuur, de normen, waarden en het gedrag van de organisatie?
- Wat vindt u ongewoon, wat verbaast u in de nieuwe organisatie en kunt u daarover praten?

Topic: Afstemmen programma Ascento met de behoefte van de kandidaat

- Zou u graag drie evaluatiegesprekken willen krijgen met een consultant van Ascento tijdens de eerste periode van uw nieuwe job?
- Zou u coaching buiten de kantooruren willen krijgen?
- Zou u coaching via Skype willen krijgen?

- Vind u het handig om een werkboek te krijgen met oefeningen die het integratieproces bij uw nieuwe werkgever kunnen bevorderen?
- Zou u graag nieuwsbrieven ontvangen met tips om beter en sneller te integreren in de nieuwe organisatie?
- Hoe zou u het vinden om informatie (tips & tricks) te krijgen over onboarding via e-learning?
- Via blended learning?
- Via een app?
- Via sociale media?
- Zou u graag een workshop willen krijgen over het thema onboarding tijdens de themasessies of de groepssessies van outplacement? (Alleen voor kandidaten die OP hebben gevolgd)
- Wat zou u helpen om sneller te integreren bij uw nieuwe werkgever?
- Heeft u zelf nog ideeën?

Bijlage 6: Mindmap



Bijlage 7: Transcripten

Interview 1

Introductie

-Kunt u mij iets vertellen over hoe uw onthaal is geweest bij de nieuwe werkgever?

Uh oeh, dat was een beetje moeilijk. Uhm, er is niets voor nieuwkomers voorzien. Het was alleen kijken naar de toilet en uitleg over waar je moet zitten, dat was een beetje ambetant vond ik. En mensen voor en na mij hebben dezelfde problemen gehad. Dus nu met nieuwe mensen, wanneer zij komen, probeer ik altijd een beetje een kleine welkom te geven. En ik ga ook op het einde van december mijn evaluatiemeeting hebben. En ik wil graag tegen onze CEO zeggen, dat ik vind dat het belangrijk is dat als er iemand nieuw is. Er een soort van presentatie is die ik een half uurtje of een uurtje aan de nieuwe mensen kan geven. Om een beetje meer over onze mentaliteit te zeggen, waar ze documenten kunnen vinden en informatie. Dus ja, dat was een beetje een minpunt, haha. Ja, ik zal een vier geven tussen 1 en 10.

-Hoe heeft u het ervaren, dat u daar begon te werken en dat er eigenlijk niet veel informatie of begeleiding was geregeld?

Nee, uhm nee dat was misschien ook omdat de positie die ik in de firma heb een nieuwe positie is. Niemand heeft hetzelfde vroeger gedaan. Dus het was allemaal een beetje rommelig. Maar ja, ik denk dat ze geen ervaring hebben in training voor nieuwkomers. Totaal niet. Uhm, het is een nieuwe firma en ze zijn aan het groeien. En ja, daarom denk ik dat je voelt dat er iets is dat mist. Ik ga proberen daarin iets te veranderen. Ik ben vroeger trainingscoördinator geweest. Dus ik heb er wel ervaring mee. We zullen zien. Gisteren heb ik een seintje van mijn baas gekregen, van mijn teamleader. Voor te zeggen dat er een nieuw persoon juist is begonnen en of ik een beetje kan helpen met de eerste dag. Dus dat is al iets. We zullen zien.

1. Verwachtingen afstemmen

-Wat was er voor u geregeld ter introductie?

Niets. Eh nee niks, niet hier. Ik weet dat ze in andere firma's een introductie geven en dat ze mensen helpen in de maand dat ze beginnen. Dat ze allemaal samenzitten en een introductie geven maar dat werkt hier niet zo. Normaal moet je een soort on-the-job-training doen. Dus je begint, je krijgt een tiental documenten zodat je kan lezen en dan ga je met iemand samen lopen die jouw mentor zal zijn. Dat is alles.

-Was het voor u duidelijk en concreet wat er van u werd verwacht?

Oh nee. Nee, omdat het een nieuwe functie is. Dus allemaal niet, totaal niet. En ik heb ook problemen met mensen rond mij gehad. Uhm, echt gesloten mensen. En ook mijn directe verantwoordelijke. Ik ken hem dus het is oké, maar ik heb een beetje problemen gehad van ja, de Belgische mentaliteit dat is eentje. Uhm en ook persoonlijk, het is een gesloten man en altijd serieus. Dus uhm ik, ik moet iemand leren lezen. Voor mij is het echt belangrijk dat ik de personaliteit begrijp van iemand en op verschillende niveaus. En dat is echt moeilijk. Dus ik heb daar met Cindy een

babbeltje over gehad, en zij heeft dan een paar tips gegeven en ik heb met mijn teamleader gebabbeld daarna. Nu is alles oké en alles gaat vlot. Maar ja, het begin was moeilijk. Ook voor mij omdat ik uit het buitenland kom. Ik heb 17 jaar in dezelfde firma gewerkt. Dus ja, plots iets nieuw. De taal is altijd een probleem. Ik moet eerlijk zijn, ik spreek altijd in Engels en als ik speciaal over documentatie of zo moet spreken dan doe ik dat alleen in het Engels. Maar toch ja, ik voel een andere mentaliteit. Ik kom van een multiculturele, een Amerikaanse firma en nu dan in een Belgische firma, dat is heel anders.

-Stemmen het aanbod en de verwachtingen overeen met wat u van te voren van uw job had verwacht, dus bij de sollicitatieprocedure en hoe het nu werkelijk is?

Ja ja ja, nu klopt dat. Ik zie dat allemaal samen komen. De puzzel gaat samen. Maar ik heb een periode gehad, waar ik niet van kon zeggen waar ik aan het lopen was. Nu is het duidelijk. Ik heb ook in de laatste anderhalve maand twee mensen die voor mij werken, dat was totaal onverwacht. Dus ik zie dat ja, we zijn iets aan het bouwen. Ik zie waar we moeten gaan en ik zie dat we zoveel dingen hebben die we moeten doen, dus nu is het duidelijk. Het begin was een beetje ja.. Het was ook een nieuwe functie. Ik heb nooit release management gedaan.

-Krijgt u regelmatig feedback over hoe u het aanpakt en over wat u doet?

Nee. Neen uhm niet officieel. Maar ik heb twee mensen die kunnen meehelpen. Die ik heb gehad, dus dat is ook feedback he. Je doet iets goed dus je krijgt meer mensen.

-Oké, maar dan geeft u eigenlijk feedback aan hen. Maar niemand geeft feedback aan u over hoe u het doet?

Uhm, aan die twee mensen heb ik een evaluatie gegeven. En aan het einde van die evaluatie heb ik gevraagd wat zij van mij vonden.

-Oké, dus eigenlijk op eigen initiatief. Maar van uw werkgever heeft u geen feedback gekregen?

Nee, nog niet. Die evaluatie is altijd na zes maanden dat je werkt. Dat zal de eerste december zijn. Ik heb gevraagd aan mijn teamleader/manager hoe ik tijdens mijn eerste periode was en hij heeft gezegd alles is oké, alles is goed. Maar ze zijn niet zo pro evaluatie elke drie maanden of zo. Zes maanden, dat is alles.

-Bent u in het algemeen blij met uw gemaakte keuze voor deze job?

Ja nu wel, ik heb grote twijfels gehad. Maar nu ja, ik ben blij. Ik ben blij voor zoveel dingen. Ik heb goede collega's, het is dichtbij thuis, dat is ook belangrijk. Uhm ja, qua job is het ook mooi. Ja ik ben blij.

-Oké, en waardoor had u eerst twijfels?

Uhm, over de mentaliteit en de cultuur van de firma. Maar uhm ja, ik heb een beetje een andere attitude voor mijzelf gegeven. Dus ik zei oké stop, dit is niet jouw vorige job, dit zijn niet dezelfde mensen, dus je kan klagen of een twist proberen geven. En ik heb het zo gedaan. Ja ik vraag aan mensen, hé goeiemorgen! En ja, na een maand zegt nu iedereen goeiemorgen. Ik heb geprobeerd en het is gelukt dus ja.

-Welke ruimte heeft u om op uw twijfels in te spelen en op verwachtingen die niet helemaal overeenstemmen?

Ik probeer altijd. Ik ben een direct mens, diplomatisch altijd, maar direct. Dus ik probeer altijd wat ik denk en wat ik voel aan die andere persoon te zeggen en dat heeft tot nu toe gewerkt.

2. Netwerken

-Weet u bij wie u terecht kunt voor bepaalde vragen?

Ja uhm, dat is grappig omdat in de positie die ik heb, ik altijd aan iedereen hulp moet vragen. Omdat we documentatie aan het schrijven zijn voor dit moment. Dus ik moet daar aan de developer, aan de modelleur en aan de manager een tiental vragen stellen en hulp vragen. Maar dat is wat ik doe zonder problemen. Ja mijn baas heeft daar twee weken geleden een grapje over gemaakt. Hij zei: "we did hire you because you can go around with a whip and get what you want." Dus ja, ik denk dat als je flexibel bent, mensen in dezelfde manier terug antwoorden. Dus als jij hulp nodig hebt en jij flexibel bent, mensen zien het. Je gaat terug een positief antwoord krijgen. Dus ik denk ook dat je altijd deftig moet zijn tegen mensen, niet arrogant, en dat werkt.

-Weet u wie voor u in uw functie belangrijke personen zijn?

Ja, mijn manager en altijd de CEO. Ik heb een klein probleem gehad. Er was een misunderstanding over de hospitalisatieverzekering en ik had al een paar collega's met meer ervaring advies gevraagd. En daarna heb ik direct een e-mail gestuurd aan de CEO met die vraag, omdat ik niet wilde dat die hospitalisatieverzekering in mijn evaluatie kwam. En dat ze tijdens de evaluatie zeggen van, 'o ja die hospitalisatieverzekering'. Dus ik heb direct een e-mail gekregen dat alles in orde was. Dat ik met mijn hospitalisatie verder kon. Dus ja, het is altijd de CEO die de overall power heeft

-Oké, u weet welke mensen u voor welke zaken moet contacteren en u weet ze ook te vinden? Ze zijn bereikbaar voor u?

Ja, misschien na de tweede poging, maar ja. Maar ik ben ook iemand die niet loslaat. Ik vraag iets, ik laat er een week tussen, dan vraag ik nog een keer en dan in een meer funny way zeg ik: "oei haha, i'm a pain in the neck."

-Kunt u bij een collega terecht voor informatie? Heeft u een soort van buddy of peer-coach die eigenlijk op dezelfde lijn als u zit en bij wie u kunt raadplegen?

Uh nee. Er zijn veel mensen maar ja, met een nieuwe functie is het moeilijk. Niemand heeft dezelfde taken. Mijn collega's zijn of modelleurs of developers, dus totaal andere functies. Ik kan wel aan iemand van marketing vrijwel alles vragen. Ook adviezen en ja dat is allemaal oké, dat is in orde. Dus ja geen enkel probleem.

3. Culturele aanpassing

-Hoe is de kennismaking met uw collega's geweest?

Moeilijk, maar mijn teamleader heeft echt een super goed idee gegeven. Een workshop over ons project en ook over release management. Maar ik dacht van te voren dat het niet ging lukken omdat ik dacht: mensen hebben familie en zo of zijn met verlof. Dus ik heb een lunchsessie gegeven aan een tiental mensen. En ik heb dat twee weken zo gedaan. En dat was echt heel leuk omdat je met mensen kan babbelen. Ik heb altijd een pre-sessie gedaan, waarin we iedereen vertelden wat we moesten doen, alles over de sessie. En de bedoeling was tijdens lunch, dus dat is een beetje meer informeel. En na de sessie hebben we onze lunch gehad op een echte gemakkelijke manier. En iedereen was een beetje losser gekomen en aan het vertellen wie ze waren en wat ze hadden gedaan. Dus ik heb ook iedereen dezelfde presentatie van mij gegeven en het was super voor iedereen. Dus dat was de manier die ik heb gebruikt voor meer contact met mijn collega's te krijgen.

-Dan is het als ik het goed begrijp vooral vanuit u gekomen. Dus minder vanuit de organisatie dat zij u hebben benaderd.

Uh nee, ja mijn baas heeft gezegd: probeer een workshop te geven voor de mensen te leren kennen. Dus dat was het idee dat hij heeft gehad. Maar ik dacht, als ik met vijftig mensen ga samenzitten, dan gaat dat nooit lukken. En ik dacht, wacht, ik ga een kleinere sessie maken. Misschien komen de mensen dan een beetje meer los.

-Hoe heeft u dit zelf ervaren?

Dat was oké. Ik heb altijd training gegeven dus voor mij is het misschien gemakkelijker. Ik ben een verlegen mens. Niemand kan het zeggen, maar als ik in een nieuwe plaats moet binnen komen en ik ken niemand. Voor mij is dat altijd oeh, echt moeilijk. Als ik bijvoorbeeld lunch heb met mijn collega, ik was altijd alleen aan een tafel aan het eten. Het is moeilijk voor mij om ergens tussen te gaan. Als ik een presentatie moet geven, dat gaat. Dat is mijn job. Dus ik kan switchen op het werk.

-Voor uw functie, omdat u al veel trainingen heeft gegeven, is het eenvoudiger om zo'n opdracht uit te voeren. Maar hoe denkt u dat het voor iemand is die nieuw komt in het bedrijf maar met een lagere functie, iemand die niet graag voor groepen spreekt. Krijgt die persoon dan dezelfde opdracht?

Nee, dat was iets voor mij omdat niemand in de firma wist wat het plan voor mij was. Dus dat was het idee. Maar normaal doen nieuwe mensen niks.

-Hoe stemmen de waarden, overtuigingen en veronderstellingen die in de organisatie heersen overeen met die van u?

Tot nu toe zijn ze gelijk. Maar dat is na zes maanden dat ik daar ben. Ik weet dat er minpuntjes zijn. Ze hebben gevraagd aan een tiental collega's om in het weekend te werken. Ze hebben dit niet echt gevraagd maar meer gezegd van: "dit weekend zijn jullie niet vrij." Uhm, en ik weet van deze collega's dat er geen extra geld wordt gegeven. Dit zijn voor mij de minpunten. Als het wordt gevraagd dan kan je van alles doen. Maar het moet op een andere manier. Dus dat is iets dat uhm, ik weet niet.

-Hoe ervaart u het om de cultuur te leren kennen in de organisatie?

Nu dat ik meer mensen ken, is het een beetje moeilijk omdat er niet alleen Belgische mensen zijn. Dus er is een collega die ook Italiaans is, ik werk met een Russisch meisje, er zijn een paar mensen uit India en Engeland. Dus er is een echte kleine multiculturele cultuur aan het beginnen. Veel mensen moeten samen werken maar ik voel en ik zie dat het per team is. En soms weten ze niet wat de ander aan het doen is. Ze weten niet van het product dat we hebben, wat kan het product doen als je niet in dat team werkt. Voor mij is dat een minpunt. Ik ben super gelukkig omdat ik van alles kan leren. En het idee dat ik daar in de toekomst zal zijn om te helpen.

-De afdelingen weten niet goed van elkaar wat de andere afdeling doet?

Ja een beetje maar niet in details. En ik zie dat als het nodig is, iedereen de ander kan helpen. Maar er zijn drie of vier key-mensen en die zijn echt belangrijk voor de firma. Jonge mensen, gedreven, technisch. Dat is goed maar het is ook gevaarlijk omdat we een collega hebben die is weggegaan, en dan is er een groot gat.

-Oké, nu ik deze vragen heb gesteld. Heeft u het gevoel dat u in de nieuwe organisatie bent geïntegreerd?

Ja, geaccepteerd ook en geïntegreerd. Ik ben blij maar om naar mijn werk te gaan.

-Oké, en wat heeft u daarbij geholpen?

Mijn persoonlijkheid. Ik zie dat mensen die meer 'outspoken' zijn, beter integreren dan mensen die meer introvert zijn.

-U heeft geen outplacement bij ons gevolgd. Via Cindy krijgt u nu een onboardingstraject. Heeft dit onboardingstraject u kunnen helpen bij de integratie?

Ja, ik heb ideeën van Cindy gekregen en tips die belangrijk voor mij zijn. Ik twijfel veel, wie ben ik. Ja ik twijfel veel en Cindy heeft veel geholpen om een beetje meer zekerheid te krijgen.

-Kunt u mij concrete voorbeelden noemen van dingen die zij heeft gedaan?

Ja, toen ik twijfelde over de manier waarop ik samenwerkte met mijn baas. Onze werkrelatie. Cindy heeft gezegd: "probeer met hem te babbelen". En ik heb gedaan wat Cindy heeft gezegd, en dat was een super goed idee.

-Dus echt door middel van tips eigenlijk?

Ja, tips en ook een paar tests die we samen hebben gedaan. Ik heb daardoor gevoeld dat ik meer een mens ben, dan een technische mens. Ik kan ook technisch zijn. Maar ik vind het minder belangrijk dat mijn menselijke kant, de manier dat ik ben. Ik werk liever met mensen in plaats van met machines.

-Dat menselijke aspect is heel belangrijk voor u?

Ja, ik heb het altijd gedacht en door de test die ik met Cindy heb gedaan werd dat duidelijk. Ja dat helpt omdat ik nu weet dat mijn gevoel juist was en dat ik in deze richting kan gaan.

-Zou u het aan andere mensen aanraden om soortgelijke contacten te hebben met een consultant? Om ook een programma als onboarding te volgen?

Jawel, ja ja ja.

-U bent nu ergens aan de slag. Heeft u naast uw drukke schema toch nog tijd en behoefte om die persoonlijke contacten te hebben?

Ja ik vind dat dat belangrijk is. Er zijn altijd tips, vooral omdat ik zo druk ben, is het mogelijk dat ik dingen mis. Door Cindy kan ik een beetje meer ideeën en hulp krijgen.

-Hoe zou u het vinden om deze informatie te krijgen via E-learning of blended learning?

Ik vind het persoonlijke contact met mensen belangrijk. Ik ben nog van de oude school waar je iemand in de ogen kan kijken.

-En via een app?

Dat is zo onpersoonlijk.

-En sociale media?

Voor de manier wie ik ben, vind ik persoonlijk contact belangrijker.

Echt alleen dat? En het liefst geen andere dingen erbij?

Nee, omdat ik geen tijd heb om naar app's te kijken en je bent dan niet gefocusseerd en geconcentreerd omdat er zoveel rond je is of je denkt, ja straks. En als je met iemand samen moet zitten dan wil ik daar wel tijd voor vrij maken. Ik vind die apps minder belangrijk. Dat is oude school.

-Zou u het handig vinden om een werkboek van ons mee te krijgen met oefeningen in die u thuis kunt doen en tips over onboarding?

Dat kan interessant zijn ja. Belangrijk is denk ik bij een werkboek, dat je dat met de coach ook samen kan doen. Je kan thuis oefeningen alleen doen en dan kan je over de uitslag samen met de coach babbelen.

-Zou u graag nieuwsbrieven van ons ontvangen via de mail met tips om sneller te kunnen integreren in de nieuwe organisatie? Dus de tips die Cindy ook kan geven, maar dat u die op mail toegestuurd krijgt.

Ik moet eerlijk zijn. Ik vind dat een goed idee, maar ik weet dat 70 procent van de tijd ik geen tijd heb voor e-mail te lezen.

-Mijn laatste vraag is: Zou u graag 3 evaluatiegesprekken willen krijgen met een consultant van Ascento, tijdens de eerste drie maanden van uw nieuwe job? Deze heeft u dus met Cindy. Hoeveel contacten heeft u met haar?

Drie denk ik. En half december hebben we een vierde gesprek.

-Weet u hoeveel dit er in totaal zijn?

Ik heb zes gedacht. Maar ik ben totaal niet zeker.

-Hoe zou u het vinden om zo'n contact via skype te hebben?

Het probleem is om tijd te vinden. Als het nodig is, waarom niet. Maar ik werk tussen half negen en half zes/zes uur 's avonds en dan heb ik mijn dochter die naar ballet moet. Ik heb mijn balletklas op woensdag en school donderdagavond. Dus een echte drukke week, ook 's avonds.

-Maar is dat dan anders dan met de persoonlijke gesprekken? Want daar moet u eigenlijk meer tijd voor vrijmaken.

Ja, maar normaal kom ik hier rond half vijf. En ik ga weg rond iets voor zes. Dus het is bijna zoals aan het werk zijn. Dus dat is oké. Maar ik weet dat als ik een skypegesprek moet hebben, ik naar huis moet gaan. En thuis, mijn kinderen zijn daar en dat wordt een beetje moeilijker.

-Dus liever persoonlijk contact dan via skype?

Ja. En ja het is dichtbij hier he. Als ik in Brussel zou werken en naar hier zou moeten komen dan zou het totaal anders zijn.

-En zou u het dan eventueel zien zitten om het via skype te doen, bijvoorbeeld vanuit uw werk?

Dat kan niet. Nee.

-En eventueel vanuit thuis?

Uhm, ja maar dat wordt moeilijk dan.

-Oké, dus nu is het eigenlijk vooral de mogelijkheid die u hebt om naar hier te komen.

Ja.

-Wat zou u persoonlijk helpen? Heeft u zelf ideeën hoe u sneller had kunnen integreren in de organisatie naast uw eigen initiatieven? Wat had u nodig?

Van de werkgever een andere mentaliteit, maar je kan dat niet allemaal veranderen. Van jullie niks omdat ik goeie tips heb gehad. Het is ook belangrijk wat voor soort persoon je bent. Ik ben verlegen maar tot een bepaald punt. Dus als ik moet werken ben ik niet meer verlegen. Als ik in mijn eigen sfeer ben, ja. Dus voor mij is het denk ik niet zo moeilijk. Misschien hebben andere mensen een andere manier. Dat zij meer ondersteuning willen krijgen.

-Wat zou Cindy nog meer kunnen doen om u nog meer te helpen?

Ze doet wat ze kan. Ze geeft 200%. Ik kan het voelen en ik kan het zien. Ook mijn ex-collega die begeleiding bij haar volgt. We hebben allemaal hetzelfde idee.

-Heeft u zelf nog iets toe te voegen op dit moment? Iets waar u aan denkt?

Nee. Nee nee nee. Het is allemaal gevraagd.

Interview 2 (Kandidaat aan de slag sinds.....) ½ uur OP gevolgd, daarna een nieuwe job gevonden.

Introductie

-Ter introductie: U heeft outplacement bij ons gevolgd, klopt dat?

Ja.

-En hoe lang bent u in outplacement geweest?

Een half uurtje.

-Een half uur?

Maar toch ga ik meewerken. Ja, een half uurtje.

-Alleen een intakegesprek?

Zelfs niet, ik ben middenin een sessie gekomen. Ik werd hier uitgenodigd, maar dat was totaal mijn groep niet. Ze hadden gezegd: het gaan mensen van hetzelfde niveau zijn maar dat was totaal niet zo.

-Was het met een groep arbeiders?

Ja, ik ben hier een half uurtje geweest.

-Hoe komt het dat u niet naar een andere groep bent overgestapt?

-Ik had direct een nieuwe job. Zonder tussenkomst van Ascento. Maar ik wil zeker heel graag meewerken aan hoe jullie het zeker beter kunnen doen. Vandaar dat ik met mijn negatieve ervaring toch wel kom meewerken.

-Wanneer bent u aan de slag gegaan bij uw nieuwe werkgever?

Ik ben mijn eigen werkgever. Ik heb zelf mijn eigen bedrijf opgericht.

-Wat voor bedrijf?

Consultancy. Business consultancy. Dus bedrijven helpen met allerlei, vooral veranderingstrajecten. En momenteel, ik ben direct aan de slag gegaan bij een klant en nu ga ik daar nog heel lang zitten. Dus dan kunnen we wel zeggen, wat was er voor u ter introductie geregeld bij uw klant. Want mijn werkgever is mijn klant, ik werk voor hen. Dus dan, vandaar dat ik toch wou komen want dan zijn die vragen in feite van toepassing.

1. Verwachtingen afstemmen.

-Vertel, wat was er voor u geregeld ter introductie?

Alles, er stond mij iemand op te wachten, ik kreeg een badge, een computer die werkte, ik kreeg een werkend e-mailadres, een werkplek. Er werd mij uitgelegd hoe ik kon overleven. Dat betekent: waar staat de koffieautomaat en dat was het zo'n beetje.

-Was het duidelijk en concreet wat er van u werd verwacht?

Zeer duidelijk, dat was zeer duidelijk.

-Uw verwachtingen, die u van te voren had over de job als freelancer bij dat bedrijf, stemden die overeen met de werkelijkheid?

Ja, dat was zeer goed, dat was zeer goed afgebakend. Ik hou van duidelijkheid. Above expectation, het was beter dan verwacht.

-Waarom zegt u dat? Op wat voor manier beter dan verwacht?

Ja, het is een leuke klus, een leuke omgeving, het zijn boeiende projecten, leuke mensen, wat niet altijd het geval is.

-Krijgt u van uw klant feedback over uw werk?

Inderdaad, ja. Op zeer geregelde tijdstippen en in feite zeer informeel ook. Als er iets goed gaat, niet goed gaat.

-Hoe vaak is dat?

Er was een gesprek na zes maanden, maar in feite hebben de directeur en ikzelf regelmatig contact dus als er iets is dan bespreek je dat gewoon. Maar dat is een officieel moment, want dan is ook mijn contractverlenging na zes maanden.

-Bent u in het algemeen blij met uw gemaakte keuze?

Zeer blij. Waarom? Ja waarom uhm, door mijn ontslag. Want ik heb van alles gedaan maar, veel consultancy. Door ontslagen te worden heb ik eigenlijk de stap gezet om mijn eigen bedrijf op te richten en ja heb ik nu een heel leuke klus en moest ik niet ontslagen zijn geweest, dan had ik nog altijd getwijfeld moet ik die stap zetten ja/nee ja/nee ja/nee. En was ik altijd in loonverband blijven werken. Nu heb ik die stap gezet en dat bevalt zeer goed.

-Welke ruimte heeft u, mochten de gestelde verwachtingen niet overeenkomen met de realiteit, om daarop in te spelen?

Binnen het bedrijf waar ik nu zit, kan daar over gesproken worden ja. Maar ik ben natuurlijk wel aangeworven voor een welbepaalde taak en die taak moet je dan wel uitvoeren.

2. Netwerken

-Onboarding bestaat in de theorie uit drie verschillende onderwerpen. Dat houdt in: netwerken, culturele aanpassing en verwachtingen afstemmen. Verwachtingen afstemmen hebben we zojuist besproken. Qua netwerken, weet u bij wie u terecht kunt voor bepaalde vragen?

Jawel.

-Dat is allemaal duidelijk?

Ja, het is net omdat ja, ik kan het best begrijpen dat als je lager in de boom zit. Maar als je gewoon rechtstreeks bij de directeur kan binnenspringen is het heel handig want als je een vraag hebt zegt hij: vraag het aan mevrouw x of aan mevrouw y. Dat werkt net iets handiger, dus heel goed.

-Kent u uw professioneel netwerk?

Mijn netwerk op het werk? Ja perfect, ja die is heel goed geregeld, heel goed geregeld.

-Weet u wie voor u in uw functie belangrijke personen zijn?

Jawel.

-Kunt u bij een collega terecht voor informatie? Bijvoorbeeld een buddy, die op gelijke hoogte met u werkt, dus een peer-coach?

In dit geval niet, want ik ben extern. Maar uhm, ja je hebt geen buddy of peer-coach. Deze vraag is niet van toepassing. Maar stel dat ik echt zou aangeworven zijn dan werken ze wel met een coaching systeem. Dus voor de vaste werknemers werken ze wel met een, wat we zo mooi noemen in Vlaanderen, een peter en meter principe.

3. Culturele aanpassing.

-Hoe is de kennismaking met uw collega's geweest?

Goed, het is een andere wereld, het is voor een overheid. Maar ik heb al enkele jaren overheden achter mijn kiezen dus was de aanpassing niet zo groot. Want intussen, werken voor een overheid of voor een commercieel bedrijf is toch net iets anders. Ik ga niet zeggen beter/slechter. Anders.

-Waarom anders?

Omdat ik al voor, ik had al voor andere overheden gewerkt, zowel voor Vlaamse als federale dus wist ik dat het anders was. Ja laten we zeggen dat mijn verwachtingspatroon klopt met de werkelijkheid.

-Hoe heeft u de culturele aanpassing ervaren?

Die had ik al vroeg door, het is anders.

-Stemmen de waarden, overtuigingen en veronderstellingen binnen de organisatie overeen met die van u?

Uhm, ja. Ja, er wordt enorm gehamerd op respect. Ja respect is in feite het woord. Terwijl laten we zeggen in commerciële bedrijven, kan je sneller gaan, kan je iets directer zijn. Terwijl hier het respect, het individu respecteren, is toch wel heel belangrijk. Ook als iemand minder goed functioneert kan je dat niet zomaar zeggen.

Je kan dat niet botweg zeggen. Je moet het op een respectvolle manier brengen, wat in de commerciële wereld soms toch wel iets anders is.

-Hoe ervaart u het om die cultuur te leren kennen?

Boeiend, boeiend, boeiend. Ja ik ontmoet boeiende mensen, boeiende mensen, een wereld die ik niet ken. Ik ga de naam niet zeggen maar het is een federale Belgische overheid. En ja het is leuk, ja leuk is het woord. U komt uit Nederland neem ik aan, dus dan zeggen jullie leuk, een woord dat wij niet zo vaak gebruiken.

Maar echt wel een aangename werkplek ja, echt waar! Beter dan in veel bedrijven waar ik vroeger werkte maar je kan zien ik ben een oude man. Beter dan in veel bedrijven waar ik vroeger gewerkt heb, dat meen ik echt.

-Waar ligt dat dan aan?

Ik denk net aan dat respect. Ik heb in veel bedrijven gewerkt waar mensen of arbeiders nummers zijn he. Je zit in boardmeetings en er moeten zoveel VTE weg en ja je praat over mensen alsof het dingen zijn. En hier wordt, ja het individu toch wel anders benaderd. En ja dat was mijn wereld niet. Maar uiteindelijk is dat wel fijn dat je, ja je moet wennen. Want het is anders, maar ja het woordje respect en op een meer respectvolle manier dan denk ik ja oké, in het begin wat op de tong bijten. Want je kan niet zo direct zijn maar toch, want ik heb ook vaak in Nederland gewerkt, dus ik ga niet zeggen dat het in Nederland respectloos is. Maar Nederlanders zijn heel direct. Voor ons Vlamingen is dat huh, het is heel direct. Dat zijn we niet gewoon in België. Los daarvan, maar hier doe je het op een andere manier. Ik heb heel lang in Nederland gewerkt. Daar heb ik eerst wel aanpassingsproblemen gehad omdat ik jullie directe stijl niet gewoon ben. Maar eens je die stijl dan weer gewoon bent. Als je dan terug komt naar België, ja dan vond ik België veel te slap, te traag. Dan ben ik in Engeland gaan werken, ja daar is het nog erger want Engelsen zeggen nooit hun mening. En ja, nu dat ik meer in een omgeving ben waar het anders is, waar je niet zo direct kan zijn. Het heeft zijn voor en zijn nadelen.

-Wat vindt u ongewoon in de nieuwe organisatie?

Ja niks eigenlijk.

-Hoe zou u het vinden om informatie van ons te krijgen, dus tips over onboarding via e-learning?

Ik sta altijd open voor leren dus mocht het in mijn geval zijn, en jullie zouden handige tips & tricks hebben dan zou ik zeggen: laat maar komen. Voor mij he.

-Ja, en wanneer u tijd heeft kunt u ze bekijken..

Ja, e-learning zou dan een perfecte oplossing zijn.

-En blended-learning?

Dus een combinatie van beiden? Ja, ik kan mij best inbeelden dat dat voor sommige mensen wel handig is, voor andere niet. Ik denk dat dat ja, persoonlijk is. Van persoon tot persoon.

-Hoe zou u dat zelf vinden?

Ik zou e-learning perfect vinden.

-En persoonlijke gesprekken?

Tja, het hangt er vanaf, want het gaat echt over hoe fit je in die nieuwe organisatie.. Daarom wou ik absoluut vragen, hoe ga je het doen? Ik ben wel benieuwd hoe jullie het gaan doen. Ik ga het wel niet weten, maar ja. Hoe ga je iemand coachen zodat die beter in de organisatie past? Maar tips & tricks krijgen zou ik sowieso willen. Oftewel via e-learning, of via een app of sociale media, via een mailtje die je krijgt, een nieuwsbrief.

-Aan de hand van het voorbeeld van deze nieuwsbrief, zou u hier interesse in kunnen hebben?

Dat zou ik ja, ik denk dat veel mensen voor welke manier ze kiezen, in dat formaat het helpt. Ik kan me best indenken dat mensen denken, dat is niks voor mij. Maar als je het bekijkt zo, je kan altijd iets leren. Ik zou het willen.

-Zou u eventueel een werkboek willen waar opdrachten in staan die u kunnen helpen bij een betere onboarding?

Ik zou het niet zo.. Ik ben er minder voor te vinden.

-Is het gebruiksgemak belangrijk voor u van de digitale tools?

Ja, en het kunnen doen wanneer ik wil. Op de trein of weet ik veel.

-Zou u drie evaluatiegesprekken willen met een consultant?

Misschien wel, want ja ik kan me best inbeelden als je in een omgeving zit waar het niet zo goed matcht, dat je zo een klankbord wilt. Ja, ja dat zou ik wel willen. Maar dan wel als het niet zo lekker zou lopen.

-Oke, dus eventueel, mocht het nodig zijn?

Ja. Want dan ja, heb je een klankbord . Je kan eens tegen iemand zeuren, klagen.

-En zou u die dan bij Ascento zelf willen volgen?

Ja, nogmaals ik ben een oude man. Het is belangrijk dat je ergens kan ja, ventileren. En als je dan hier een professional hebt, die je kunnen helpen. Want je kan thuis tegen je vrouw wat zagen, tegen de huisdieren, dat helpt. Maar hier krijg je dan feedback, tips en tricks op allee een meer echt uh neem ik aan, goede raad speciaal op jouw situatie. Nu denk ik wel dat veel mensen en ik ook. Ik zou dat komen doen ja.

-En u zou ook bereidt zijn om daarvoor naar ons kantoor te komen?

Ja hoor, zeker.

-Eventueel via telefoon ook, als u eens kleine vragen heeft?

Dat zou zeker handig zijn. Stel dat er nu ergens een crisissituatie is want ja.. een nieuw bedrijf, een nieuwe organisatie. Ik denk dat het echt afhangt van, stel dat je bij het bedrijf A komt en om welke reden je wordt weggesaneerd of whatever, en je komt bij een soortgelijk bedrijf dan denk ik dat dat dan minder speelt maar in deze wereld ja.. vind je niet altijd een soortgelijk bedrijf. Dus als je in iets anders terecht komt denk ik wel dat het handig is, dat er hulp geboden wordt. Ik geloof erin.

-Via skype eventueel, zou u dat zien zitten?

Uhm, buiten de kantooruren, ja.

-Dus thuis via skype bijvoorbeeld?

Ja dat is niks, geen probleem. Maar ook weeral, als ik het zelf kan inplannen.

-Zou u dat prefereren, via skype? Of liever via persoonlijk contact?

Dat zou ik dan wel liever persoonlijk hebben. Skype is wel handig. Ja ik moet wel zeggen ik werk in Mechelen en het is hier. Het is niet ver om naar hier te komen. Ik zou het liever dan persoonlijk hebben. Ik hou nog wel van face to face, toch als het over dat soort zaken gaat.

-En u bent bereidt om coaching buiten uw kantooruren te volgen?

Ja.

-Heeft u zelf nog ideeën? Naast wat u net allemaal heeft verteld?

Ja, echt niet de mensen in een foute groep zetten want dat komt zo onprofessioneel over. Want ik had al veel goeie dingen van outplacement gehoord, maar bij wij was het dan oeps, is het dit. Dus misschien had ik de andere sessies moeten volgen, dan had ik misschien een ander idee gehad. Maar ja, dan was ik al aan de slag.

-Heeft u zelf nog ideeën op het gebied van onboarding?

Ik denk dat onboarding zeker los van wat jullie hier doen. Mensen begeleiden in die eerste weken, misschien maanden is zeker een goed idee om een klankbord te zijn.

-Dus eigenlijk beschikbaar te zijn wanneer mensen ons nodig hebben voor tips en als ze met een probleem zitten?

Ja dat zou heel klantgericht zijn en heel klantvriendelijk. Maar gewoon dat je, ik neem aan dat als je dan zo'n coaching sessie hebt gevolgd. Want ik heb van veel mensen al goeie dingen gehoord. Dat het dan handig is dat je met je coach nog eens kan praten over wat gaat goed en wat gaat minder goed en dat die dan tips geeft, probeer eens zus, probeer eens zo. Want ik denk ja, je bent al je baan kwijt geraakt dus het is heel belangrijk dat je in die nieuwe baan dan.. ja en dat je geholpen wordt.

-Vindt u dan dat het individueel aangepast zou moeten worden zo'n onboardingprogramma, of dat het bijvoorbeeld uit drie evaluatiegesprekken bestaat?

Dat hangt er vanaf want zoals alles hangt het af van de centen. Hoe veel geeft de werkgever of hoeveel hebben jullie gekregen. Want ik kan mij best inbeelden dat als de centen op zijn..

-Ja, maar dat staat nu los van mijn vraag. In de ideale situatie, wat zou het beste zijn?

Los van de centen, in de ideale situatie en een groep want dat geeft dynamiek, en een evaluatie met een coach . Want ik weet van de duurdere outplacement, dan krijg je echt een persoonlijke coach en dan word je echt gepimpt tot en met. Allee niet gepimpt, word je echt getraind tot dat je terug om.. Wat doe je goed, want dan ga je echt oefenen zelf op je voorstel en dan.. Ja dat vind ik wel heel belangrijk.

-Maar los van de outplacement? Dus alleen het stukje onboarding?

Dan zou ik een coach het leukste vinden.

-Dus echt individuele begeleiding? Persoonlijke contacten?

Ja, want wat ik meemaak bij mijn bedrijf, ik kan mij moeilijk inbeelden dat iemand anders uit een groep hetzelfde meemaakt. Het zou kunnen. Er zullen misschien gelijklopende situaties zijn maar dan is het net wel handiger.

-En dan bijvoorbeeld drie contacten in de eerste periode?

Ja, die drie contacten zou ik zeker willen. Wat gaat er goed, wat gaat er niet goed, ja.

Transcript respondent 3

Introductie

-Even ter intro: hoe lang geleden bent u hier begonnen?

Ik ben begonnen op maandag 7 november voor een deeltijdsvacature, tijdelijk tot het einde van december.

-En u bent daarvoor in outplacement geweest, hoe lang was dat ongeveer?

Ja, dat was niet zo lang uhm.. Ik heb een aantal gesprekken individueel gehad en ik denk een viertal groep sessies. En individueel ben ik ook vier keer geweest. Ik weet het niet exact. Dus een paar maanden heb ik outplacement gehad ja.

-Hoe is uw onthaal hier geweest?

Het onthaal. Ja ze hadden me verwacht rond 8 uur, dus ik was hier. Dan ben ik naar de dienst gebracht waar ik zou werken. En uhm de collega waar ik mee werk was ook net terug van twee weken. Ja niet echt ziek, maar haar moeder was overleden. dus ik heb daar de eerste uren gewoon even zitten luisteren, naar de gesprekken onder elkaar over wat zij had meegemaakt. Dus uhm, er is niet veel uitleg gegeven. Dat vind ik een beetje spijtig. Ik ben daar binnen gekomen en heb wat zitten wachten. En dan kreeg ik een taak die ik heel rustig aan moest doen. De diploma's in orde brengen, de käftjes, etiketten erop. Maar heel rustig dus er is verder nog niet veel uitgelegd tot nu toe. Dus dat vind ik een beetje jammer.

-Tot nu toe zegt u, en u bent hier nu bijna een maand?

Ja, ondertussen heb ik er nog een contractje bijgekregen van elf uur. Dus in totaal werk ik dertig uur hier, dus vier/vijfde. Voor een andere dienst. Het post graduaat, daar moet ik een beetje administratie voor doen. En op dinsdag en donderdag doe ik ook van half vier tot acht uur vervanging aan de receptie. Dus eigenlijk heb ik drie verschillende dienstjes waar ik voor werk. Allemaal kort en allemaal tot eind december.

-Oké, en is er kans op verlenging daarna?

Hangt ervan af of de collega's die ik vervang nog ziek blijven of terugkomen in januari. Dus het is afwachten.

-En anders zou u terugkomen in outplacement?

Heel graag, ja. Heel graag.

1. Verwachtingen afstemmen

- U vertelde net al dat u niet veel informatie heeft gekregen. Is het voor u duidelijk en concreet wat er van u wordt verwacht?

Nee, ik heb tot hier toe alleen maar voor de diploma's gezorgd. Dus nu dinsdag was het uitreiking, en vandaag en morgen ga ik daar een beetje aan verder werken. Om terug te gaan sorteren wat nog niet is opgehaald, en opbergen op de juiste plaats en kasten nakijken. Dus zo van die dingen. Mijn collega is er nu twee dagen niet, dus ik kan nu wel verder voor twee dagen met dat werk. Dus nu op dit moment weet ik wat er van mij word verwacht. Voor volgende week nog niet.

-De verwachting die u vooraf had, voordat u hier kwam werken, van de job. Stemt die overeen met de werkelijkheid?

Uhm, misschien is het nog een klein beetje te vroeg. Omdat ik nog niet zo heel veel gedaan heb voor Alumni. Dus ik verwacht nog iets meer, dan dit ja.

-Dus het is nog niet helemaal gelijkgesteld?

Nee. Het is ook al een beetje veranderd doordat er andere taken zijn bijgekomen. Ik ben dan ook al eens een halve dag gaan inspringen in de shop. Dus waar de cursussen van de studenten worden verkocht. Omdat daar ook iemand ziek is. Dat

wist ik ook uiteraard vooraf niet. Dus dat was onverwacht. Dat vond ik wel heel leuk. Om contact met studenten te hebben he, dat vond ik wel heel leuk.

-Dus dat is eigenlijk een positieve ervaring.

Ja, ja absoluut.

-Oké, en krijgt u regelmatig feedback?

Uh, tot hier toe heb ik nog niet zoveel daarvan gehoord. Ik heb mijn diensthoofd ook nog maar een keer heel even gezien. Uhm, ja, neen nog niet echt haha.

-Oké, en wanneer zou dat zijn denkt u?

Ik weet het niet. Ik denk dat het misschien anders ligt als ze weten dat je toch maar tijdelijk hier bent. En daardoor ook minder taken krijgt. Omdat ze vaak wel denken van, ja dat gaan we niet allemaal uitleggen want misschien.. Langs de andere kant hoor ik van andere collega's: oh u mag op uw twee oren rusten. U mag zeker nog blijven, dat is altijd zo hier. Ik weet niet.. dat moeten we zien hoor, haha. Ik zal er pas in geloven als het zover is.

-Bent u in het algemeen blij met uw gemaakte keuze voor deze job?

Ik ben daar heel blij mee. Ja ik ben daar wel trots op, om zo bij de studenten te mogen werken. Ik vind dat wel een hele leuke job. En ook ja, voor de verschillende diensten werken brengt ook weer een beetje ervaring mee he. De taken zijn nog wel beperkt maar het is toch weer wat ervaring, dus ik ben er heel blij mee.

-Ja, je kunt eigenlijk overal eens meekijken..

Ja, ja! Inderdaad. En goed opletten wat er allemaal gedaan wordt. Ik zou het niet erg vinden moesten ze mij zo een tijdje, als vliegende kracht overal neerzetten. Als je goede uitleg krijgt natuurlijk he. Dan zou ik het leuk vinden.

-Welke ruimte heeft u zelf om bij te sturen, stel dat u iets tegenkomt wat tegenzit in de job? Heeft u de ruimte om hierop in te spelen?

Uh ja, u bedoelt dat ik gerust iets aan collega's kan vragen of zo? Ja, absoluut. Ja, we zitten eigenlijk met twee voor alumni te werken. Maar in dezelfde ruimte zitten nog twee mensen, die eigenlijk voor de inschrijvingen zorgen van de studenten. En eentje zit vlak naast mij en daar kan ik echt alles aan vragen.

-Dat is fijn, en daar is ook genoeg tijd voor?

Ja, soms vind ik zelfs te veel. Omdat er heel veel gebabbeld wordt, haha. In vergelijking met mijn vorige job, ja. Maar ja dat kan ook leuk zijn natuurlijk.

-Qua netwerken, weet u bij wie u terecht kunt voor welke vragen?

Ja, omdat ik een collega op de dienst heb, vraag ik eigenlijk alles aan haar. En dan verwijst zij mij door. Van dan kan je het bij IT gaan vragen of dat kan je bij die vragen.

-Kent u uw professioneel netwerk?

Ja, omdat ik ook al op een paar diensten heb gewerkt eventjes. Zo leer je wel gemakkelijker andere collega's ook kennen he.

-Weet u wie voor u belangrijke personen zijn in uw functie?

Ja, absoluut.

-Heeft u hier een peter- meterschap of een buddy of peer-coach?

Nee. Nee.

-Dus het is uit eigen initiatief dat u vragen stelt aan uw collega?

Ja zij heeft in het begin wel gezegd: als er iets is dan vraag je het maar.

-Hoe is de kennismaking met uw collega's geweest?

We hebben de eerste dag een rondje gemaakt in het gebouw. En dan werd ik dan eventjes aan iedereen voorgesteld. Dus dan werd er aan iedereen gezegd wie ik kom vervangen. De naam van de collega en dan schud je een handje en krijg je veel succes toegewenst. Dat is altijd moeilijk in het begin he. Want al die namen dat sla je niet direct op. Maar toch dan heb ik ze toch al een keer gezien. Wat ik hier bijvoorbeeld mis, is wat wij vroeger noemden een 'smoelenboekje'.

-En wat is dat voor iets?

Het gezicht van iemand met de naam en de functie. Er is wel op hun website iets van wie doet wat? Maar daar staan ook de studenten op, dus dat gaat over 18000 personen. Dus als ik daar moet gaan zoeken.. Maar voor collega's zou ik dat wel handig vinden om te kijken wie, wie is.

-Oké, hoe heeft u die kennismaking ervaren?

Ja wel positief hoor.

-De waarden, normen en overtuigingen die in de organisatie heersen. Stemmen die overeen met die van u?

Ah ja. Ja ik denk het wel.

-Kunt u daar iets over vertellen?

Ja dat voel je als je hier voor het eerst binnenkomt, denk ik. Of na het eerste gesprek had ik wel zoiets van: hier zou ik wel willen werken. Als ze mij eruit kiezen dat zou ik wel leuk vinden. En ja, ja ik denk dat het er hier wel heel sociaal en gemoedelijk aan toe gaat.

-Kan je de sfeer beschrijven hier, wat er speciaal aan is? Wat is u opgevallen?

Uhm, dat het allemaal vrij gemoedelijk eraan toe gaat, dat er niet echt stress of druk is. Ja en wat ik eigenlijk belangrijk vind en ook een beetje raar.. Je moet niet tikken, je moet niet inschrijven maar het is op vertrouwen.. Je kent je uren en je begint en je stopt. En dat heb ik op vorige werken eigenlijk nog niet meegemaakt. Dat het zo op

vertrouwen gaat en dat vind ik eigenlijk wel heel leuk. Dat vind ik goed dat we nog mensen vertrouwen. Op mijn vorige werk moesten we echt gaan tikken, zelfs voor pauzes. En ik ben niet het type die daar misbruik van gaat maken. Ik ben normaal altijd eerder een beetje te vroeg dan te laat. En in het begin dacht ik: moet ik nu niet ergens mijn uren opschrijven of zo?

-Maar dat hoeft niet?

Nee.

-Zou u graag drie evaluatiegesprekken hebben met een consultant van Ascento, tijdens de eerste periode van uw nieuwe job?

Ja ik zou dat wel willen. Alleen was ik aan het denken: wanneer zou dat dan kunnen? Allee want vandaag 1 december. Op het einde van de maand weet ik niet, kan ik verder of niet?

-Maar stel dat je een vaste job zou hebben, zou u er dan geïnteresseerd in zijn?

Misschien wel want ja. Ik denk wel dat ik dat zou kunnen gebruiken. Want er zijn toch wel dingen waar dat je aan twijfelt en die je tegen komt he, tijdens je werkdag. En dan denk ik dat het wel interessant is om daar met iemand over te praten. En als ik een keuze moet maken tussen die gesprekken of verdergaan met outplacement. Dan denk ik dat ik voor outplacement zou kiezen.

-Maar stel dat u in een vaste job bent die u helemaal ziet zitten en waar u heel graag wil blijven. Dan zou u die evaluatiegesprekken wel fijn vinden?

Ja dat wel, ja.

-En dan het liefst via persoonlijk contact of zou u dat eventueel ook via Skype willen krijgen?

Ik heb nog nooit geskyped, haha. Dus liever persoonlijk contact.

-Zou u het een probleem vinden om buiten de kantooruren, die persoonlijke contacten te hebben?

Ja, ik denk dat dat niet bijna anders kan. Nu ben ik altijd op woensdag vrij. Dus dan zou ik dat misschien altijd op een woensdag kunnen doen. En op een dinsdag en een donderdag om negen uur bijvoorbeeld. Omdat ik dan om elf uur moet beginnen.

-Ja, maar u zou er wel tijd voor vrijmaken?

Ja.

-Zou u eventueel informatie van ons willen krijgen, over hoe u sneller kunt integreren in een nieuwe organisatie via e-learning?

Ja, ik zie dat wel zitten ja. Want ik ben op mijn vorig werk eigenlijk jarenlang gepest. Ik ben daar eigenlijk weggepest. En het is nu moeilijk voor mij om in een situatie te

komen, waarin je denkt van: hoe moet ik hier nu op reageren of zo he. Je zit altijd een beetje terug met die angst van wat je vroeger hebt meegemaakt. Ik heb dat toch. En dat is stom want die mensen zijn hier super vriendelijk hoor. Maar toch is er iets wat ik nog niet verwerkt heb. Dus ik zou ja.. Ja dat mag via e-learning ja.

-En dan in combinatie met persoonlijk contact ook?

Ja eventueel, als dat past. Als dat nodig zal zijn. Als er zo'n momenten komen dan heb ik daar misschien toch wel hulp van.

-En eventueel een werkboek die u erbij zou krijgen? Dus naast de individuele begeleiding, met oefeningen erin die het integratieproces kunnen bevorderen?

Misschien is dat wel iets meer voor mij dan al de apps. Op de oude manier.

-En nieuwsbrieven ontvangen via mail? Ik heb hier een voorbeeld mee.

Ja, dat vind ik wel interessant ja.

-Dit zou dan ook in de vorm van een app kunnen zijn.

Persoonlijk heb ik dan liever via de mail.

-Zou u het interessant vinden om een workshop te volgen rond het thema onboarding? Bent u bekend met de themasessies en workshops van Ascento?

Ja ik had mij er voor een paar ingeschreven, die ik dan uiteindelijk heb geannuleerd. Omdat ik 1 oktober dan al in Sportoase begon en daarna hier. Maar er zijn er een paar die ik heel graag wilde doen.

-Wij zouden eventueel een nieuwe workshop willen geven maar dan over het thema onboarding. Dus echt alleen over dit onderwerp. Dus hoe kunt u eigenlijk op een snellere en duurzame manier, integreren binnen een nieuwe organisatie? Zou u dat eventueel interessant vinden?

Ja ik vind dat wel interessant, de workshops. Je hoort dat ook van mensen. En wat mij zeker interesseerde was die assessments. Waar je zo wat wordt voorbereid op een assessments.

-Maar over het thema onboarding zou u ook wel een workshop willen?

Ja eigenlijk wel. Ja ik zie dat wel zitten. Ik vind dat voor mijzelf wel belangrijk, want het is echt veel moeilijker dan vroeger. Ik ben 55 en dat gaat niet meer zo vanzelf. Uw collega's zijn jonger. Je begint daar en weet eigenlijk van niks of niet zo veel. En dat is toch wel moeilijker om op leeftijd ergens opnieuw te starten, ik vind dat wel. Ja ik vind het interessant. Mij spreekt het wel aan.

-Heeft u zelf nog ideeën, wat u zou helpen om hier sneller geïntegreerd te raken? Wat u nodig heeft?

Nee ik denk, op ieder bedrijf is dat zo'n beetje anders he. De collega's zijn vriendelijk ja. Maar het enige wat ik een beetje spijtig vind, is dat je zo weinig uitleg krijgt. Ik heb dan een pc gekregen, die was er dan de eerste dag. Ik heb een mailadres gekregen,

een koptelefoontje om te telefoneren. Maar daar heb ik nog geen enkele ervaring mee. En dat heeft ook nog niemand uitgelegd. Dus ik krijg een persoonlijk telefoonnummer maar verder is het nog niet gekomen, dus dan denk ik ja.. Moet ik hier wat op aandringen of vinden ze het niet belangrijk voor deze maand, voor deze ene maand nog.. Ja ik weet het niet. Je moet het eigenlijk allemaal zelf vragen. Dat vind ik wel een beetje spijtig. Ja want ik ben een beetje bang. Stel dat het contract verlengt wordt, en dat ze u na een paar maanden zeggen van: doe jij dat maar, je bent hier nu toch al zo lang. En dan moet je het allemaal kennen omdat je er al zo lang bent. Maar niemand heeft je ooit iets uitgelegd.

-Zou je daar coaching in willen door iemand van Ascento?

Ja, in hoeverre dat ze dat zouden kunnen. Ja, misschien dat dat wel zou helpen. Want nu zit ik braaf te wachten. En dan denk ik, ik ga nog eens op de website lezen. Maar ondertussen heb ik al alle dagen die website hier opnieuw gelezen. Dus dan zou ik liever ja, wat taken hebben.

-Heeft u verder nog iets toe te voegen? Dingen die ik vergeten ben te vragen?

Nee, eigenlijk niet nee.

Interview 4

-Als ik het goed begrijp bent u in juni gestart met uw nieuwe job?

Ik denk het, ja.

-Oké, dus u bent nu ongeveer zes maanden aan de slag?

Ja, ja

-Oké, u bent een dag bij Ascento geweest. Was dat een intakegesprek?

Ja. Een gesprek waar alles opgenomen wordt van papieren en zo.

-Ja, hoe is dat gegaan?

Ze waren heel vriendelijk.

-Hoe snel daarna heeft u een nieuwe job gevonden?

Ik denk bijna dat ik daar al bezig was. Ik denk dat ik tegen uw collega gezegd heb, dat ik al iets in 'petto' had. Ik heb ook niet echt gezocht. Dat was er direct.

-Oké, dus u bent vrij snel meteen opgestart na het intakegesprek?

Ja.

-Oké, kunt u me iets vertellen over hoe de eerste periode, bij uw nieuwe werkgever is geweest? Hoe het onthaal was?

Heel goed. Hij heeft mij de hele productielijn laten zien. Waar de prototypen gemaakt worden, dan de stock en de collega's voorgesteld. Hij heeft mij een lijst gegeven bijvoorbeeld als ik iets met financiën heb, aan wie ik het moet vragen. Maar dat is een

kleine structuur dus dat was heel gemakkelijk. Heel goed ontvangen. Uhm, en ik wist dan ook heel snel wie welke functie had. Ja absoluut.

-Oké, dus een hele platte structuur?

Ja. Heel aangenaam, ja.

-Was het meteen duidelijk en concreet wat er van u werd verwacht?

Ja ik denk dat hij meer van mij verwacht. Hij wil zijn winkels in een nieuw land opstarten en ik heb die ervaring, dus ik moet eigenlijk zeggen wat wij moeten doen, haha. Hij krijgt soms ook van mij een lijst waarin ik zeg, dat moet je doen en dat of dat moeten wij doen. En ja dat is meer zo met elkaar werken.

-Oké, dus u heeft eigenlijk een heel zelfstandige functie?

Ja, ja.

-De verwachting die u van te voren had van de functie en hoe het in de werkelijkheid is, stemt dat overeen met elkaar?

Ja, omdat mijn functie nu heel duidelijk is en in de firma hiervoor hebben ze mij ook aangeworven voor deze functie, maar zij hebben mij eigenlijk niet 100% deze functie gegeven. Omdat er teveel mensen met een ding.. uhm hoe zeg je dat. Omdat te veel mensen willen beslissen. Omdat er teveel hiërarchie is en veel mensen niet de competentie hebben maar wel de competentie om te beslissen. En dat was het probleem. Dat maakt het heel ingewikkeld. En hier is het heel duidelijk, uhm omdat ik een groot netwerk en een grote ervaring in Duitsland heb, en wij kunnen spreken over hoe het loopt in België en hoe kunnen we het in Duitsland aanpakken. Dus het is heel duidelijk.

-Krijgt u regelmatig feedback van uw werkgever over hoe u het doet?

Ja. Ik persoonlijk niet, maar ons team in Duitsland is heel goed. We hebben goed personeel gekozen. Ik krijg heel goede feedback, ik heb gisteren gehoord van mijn chef dat hij 100% tevreden is. Ook omdat ik zo'n goeie ploeg aan personeel heb gevonden en wij hopen dat wij voor de volgende winkels ook zo'n goed personeel vinden, maar dat is niet altijd gemakkelijk, haha.

-Klinkt leuk!

Ja ik heb ook mijn speciale manier om personeel te vinden. Het is misschien.. ja in de Retail brengt het niks om een super CV te hebben. Ik loop meestal de winkels binnen, dom en blond en laat mij bedienen en ik kijk of ze mij goeiedag zeggen, of ze mij zien, hoe ze met mij omgaan als klant. En meestal geef ik dan mijn visitekaart en wacht of ze in Caroline Biss geïnteresseerd zijn.

-Bent u in het algemeen blij over u gemaakte keuze?

Absoluut, ja. Ik voel mij of ik zelfstandig werk. Ik ben blij om naar mijn werk te gaan. Ik heb super collega's en ik krijg ook hulp. Als ik hulp nodig heb kan ik het altijd aan

iedereen vragen. Iedereen wilt dat Caroline Biss marcheert. Iedereen in de firma. Het is niet zo ik, ik en ik. Het is echt een gemeenschap.

-Onboarding bestaat eigenlijk uit drie verschillende thema's. Dat is verwachtingen afstemmen, of de functie past bij wat u van te voren gedacht had en hoe u daarop kunt inspelen. De tweede topic is 'netwerken'. Daar gaan we het nu over hebben. Dat is bijvoorbeeld of u weet bij wie u terecht kunt voor welke vragen. Maar dat heeft u daarnet ook al aangegeven.

Ja meestal heb ik direct contact met mijn chef.

Oké, en bij andere collega's?

Ja die maken de lonen. Maar dat loopt ook over Duitsland, dus ik ben eerder de tussenpersoon die iets vertaald. Meestal is het zo dat ik de aanspreekpartner ben voor die mensen, omdat ze het soms moeilijk hebben met het Duits. En dan komen veel dingen in het Engels, en Engels is niet altijd gemakkelijk voor de Duitstaligen. Ook voor de bureaus niet. Dus ik ben meer zo die tussenpersoon die het zo coördineert. Dat er ook aan de wetten gehouden wordt en zo, die dingen.

-U bent de enige in uw functie? Er is niemand met dezelfde functie als u?

Nee. Ja, toch voor België wel he, en voor Luxemburg en voor Nederland ook. Daar zijn ook collega's met dezelfde functie he.

-Oké, en heeft u daar veel contact mee?

Ja, ook. Ja wij zien elkaar regelmatig. Om de twee weken op kantoor en alles is hier dicht bij elkaar ook.

-En hoe is dat onderling? Kunnen zij u ook helpen met dingen?

Ja daar kan ik dingen aan vragen.

-Oké, en dan over de cultuur binnen het bedrijf. Hoe is de kennismaking geweest met de collega's? Heeft u daar aparte dingen opgemerkt?

Ja, eigenlijk ook heel goed. Ik heb niks negatiefs ervaren. Goh, hoe was het. Ik was in heel veel winkels nog voordat we Duitsland opgestart hadden. Dus ik was in Knokke, in Antwerpen en in Mechelen. Ook om de kassasystemen te leren kennen, om de backoffice te zien. De dame die mijn functie heeft voor België, die heeft mij ook veel laten zien over de back office en hoe werkt het. Welke lijsten kan je waar vinden. Uhm, ja ik kwam ook met mijn eigen vraag als ik eigen vragen had. Ik kan iedere vraag vragen, ik krijg daar altijd een antwoord.

-Uit welk land komt het bedrijf officieel?

Hier, van Lebeke.

-Stemmen de waarden en normen die binnen de organisatie heersen overeen met die van u?

Ja, absoluut.

-Kunt u daar iets over vertellen?

Ja, ze hebben ook de waarden dat het personeel onze klant is. Dus ook uhm, dat wij niet de chef spelen en onze hiërarchie uitspelen. Dus uhm, ik kan nu alleen van mij spreken. In Düsseldorf, mijn team. Wij werken samen op een doel. Niet zo; jullie moeten dat doen en ik ben hier de chef die op het bureau zit. Het is altijd samen werken en de klant is heel veel waard. Het wordt heel veel aan de medewerkers meegegeven dat de klant onze waarde is he. Dat wij niet uhm, dat is het belangrijkste in de firma. Dat het personeel zich goed voelt, en daar zorgt ook onze chef heel goed voor. En dat de klant ook, de klant moet zich bij ons ook goed thuis voelen. Dat is heel belangrijk. Dat wordt heel sterk geforceerd.

-Oké, dus dat past helemaal bij uw visie?

Ja absoluut. Dat is mijn eh, zo hoe ik het ken, zo werken zij ook.

-Mooi, hoe hebt u die waarden leren kennen?

Ja eigenlijk omdat ik met mijn chef, boss, wat jullie zeggen. Eigenlijk voordat ik ingestapt ben in het bedrijf in Duitsland samen was. We zijn samen in de auto naar Duitsland gereden. En we konden over onze verschillende gezichtswijzen praten. Hij heeft mij verteld hoe het bij hem werkt en ik kon vertellen hoe wij altijd werkten als zelfstandigheid. En dat was helemaal compatibel. Echt hetzelfde zicht, wat niet mag of waar grenzen zijn die je niet kunt aanvaarden in een firma. Of wat zeker belangrijk is.

-Oké, dan wil ik als laatste eigenlijk af gaan stemmen wat de ideeën van Ascento zijn op het gebied van onboarding en waar u eventueel nog behoefte aan zou kunnen hebben. Hoe zou u het vinden om via Ascento nog tips te krijgen over onboarding via e-learning?

O, dat is mij alles niks. Met computer en zo, nee. Wij zijn zo operationeel dat ik geen tijd heb. Ik ben blij als ik mijn mails kan lezen en die dingen eh, nee daar heb ik geen tijd voor.

-Oke, en via een app?

Oh nee. Dus die e-learning wat leer je daar? Wat wordt daar aangeboden?

-Tips en opdrachten zouden daar in kunnen staan.

Ja maar dan moet je echt tijd hebben he, hahaha.

-Klopt, maar dat kunt u bekijken wanneer u tijd heeft. Ik heb hier wel een voorbeeld. Dat is ook mijn volgende vraag; of u misschien een nieuwsbrief via mail wilt ontvangen. Daar staan dan ook tips in, ik heb hier een voorbeeld ervan.

Maar ik vind het heel goed dat zoiets bestaat hoor. Oké, ik had het geluk dat ik het nu misschien niet zo nodig had omdat ik direct werk heb. Maar ik denk voor iemand die ja, zo op straat zit ineens, is het heel moeilijk.

-Oké, stel u voor dat u uhm. Want nu heeft u eigenlijk een heel goede werkgever gevonden die heel goed bij u past.

Ja, absoluut ja.

-Maar stel u voor dat u nu bij uw vorige werkgever terecht was gekomen, dan zou u misschien wel behoefte hieraan hebben?

Dan zou ik andere antwoorden geven ja.

Hahaha, heel andere ja.

-Dus het ligt inderdaad aan de ervaringen per persoon. Dit is bijvoorbeeld onze nieuwsbrief, hier staan dan tips in en informatie.

Ja, als dat sowieso wordt rondgestuurd. Ja, waarom niet?

-Kijk, bijvoorbeeld een checklist waar je aan moet hebben gedacht. Er staan dan tips in, dingen waar je rekening mee moet houden als je net bent gestart.

Ja, dat zijn nu dingen die zijn al gebeurd.

-Ja, u bent nu al zes maanden bezig. Maar bijvoorbeeld in de eerste maand. Als u deze informatie zou krijgen via mail, zou u dat handig vinden?

Ja, soms staat er toch iets bij wat je kan.. Maar ik denk uhm de eerste is misschien niet zo interessant maar die volgende wel.

-Zou u het eventueel interessant vinden om drie evaluatiegesprekken te hebben met een consultant van Ascento? Om te bespreken hoe het gaat, waarbij ze u nog kunnen helpen. Drie contacten.

Ik denk het niet. Het is leuk, maar ik weet niet wanneer. Dat is het probleem. Als ik maar een dag vrij ben en dan moet ik nog naar Ascento rijden, dan is de halve dag weg bij mij.

-En eventueel via skype?

Ik denk het niet. Ja, het probleem is, ik zit heel veel op de baan. Ik rij vanavond ook terug naar Duitsland. Dan kom ik terug rond kerst naar hier. Dus het is uhm moeilijk. En op het werk wil ik nu ook weer niet skypen. Daar heb ik zoveel andere dingen. Het is misschien interessanter, zou er echt iets mislopen, dat je dan die contacten hebt. Maar voor de moment loopt het fantastisch. En ik heb nu veel werk. Er staat volgend jaar Keulen ook op dus dat is ook nu veel organisatie, personeel zoeken en zo'n dingen.

-Oké, maar stel u loopt ergens tegenaan. Waarvan je denkt oeh, hoe moet ik hiermee omgaan?

Ja, dan is het goed dat je een aanspreekpartner hebt. Dat je zegt van kan ik iemand bellen en misschien vragen hoe ik mij moet verwoorden of zoiets.

-Ja, dus dan zou u het handig vinden om contact te kunnen opnemen met een consultant?

Ja, dat je zo een persoon hebt die je kunt bellen. En dat je zegt kijk, mij is dat en dat gebeurd. Hoe moet ik mij... wat moet ik doen? Wat voor mij misschien.. Maar ik weet niet of er bij jullie iemand zit. Wat mij niet zo duidelijk is, maar dat kan ook mijn firma niet oplossen. Dat is.. blijf ik op de Belgische payroll of ga ik op de Duitse payroll? Dat is bijvoorbeeld iets met de wetten. Pak ik een Duits bureau. Dan moet je duizend euro betalen als je een keer belt. Dat is heel ingewikkeld met de wetgeving. Uhm, ik heb gezegd ik blijf nu hier maar ik ben nu ook heel veel daar in Duitsland. Maar ik wil het ook niet.. Ik weet niet wat het juist is snapt u?

-Dus u zou graag hulp krijgen met de wetgeving?

Ja daarbij. Alleen deze wetgeving. Mag ik hier aangemeld blijven of moet ik mij ook in Duitsland aanmelden. Dat wil ik eigenlijk niet maar, ik weet het niet. Omdat ik toch heel veel dagen ook daar ben. Dat is het enige waar ik een beetje.. uhm. Of waar heb ik voordelen? Maar dan moet je eigenlijk ook een Duitse wetgeving hebben. Ik weet niet of Ascento dat had.

-Nee, onze consultants kunnen u helpen met de Belgische wetgeving maar met de Duitse niet..

Ja, dus dat brengt dan op zich ook niks. Haha. Nee dat is eigenlijk dan, dat moet ik echt bij een Duits bureau vragen.

-Wat zou u zelf nog helpen om sneller te integreren?

Ja ik heb eigenlijk het gevoel dat ik geïntegreerd ben, haha. Misschien nog leren beter Nederlands te spreken.

-Zou u daar graag een cursus over volgen nog naast uw job?

Ja. Maar dat gaat niet.

-Niet?

Ja wanneer?

-Dus qua tijd. Maar stel dat wij u daarbij zouden helpen. Zou u dat interessant vinden?

Ja, ik denk dat ik heel veel fouten maak. Oké, je hebt als je een mail stuurt meestal een programma dat je zegt als je iets verkeerd geschreven hebt en dat zo aanpast. Uhm dat zou.. Ja eigenlijk denk ik zo Frans ook. Omdat bij ons in de firma, een deel spreekt Frans en een deel spreekt Nederlands. Ik heb vroeger een beetje Frans gesproken, maar niet heel goed. Ik had het niet in school. Maar nu omdat ik Nederlands geleerd heb, is mijn Frans denk ik helemaal weg. En bij ons is er soms ook veel in het Frans in plaats van in het Nederlands. En ik was al aan het denken of er een mogelijkheid bestaat om bilingual een taal te leren. Dus Nederlands en Frans ineens. Ik heb niet zo lang geleden iets gelezen, dat je twee talen in eens kan leren. Ik vind dat idee niet slecht. Dan bespaar je tijd en ja, je weet direct wat de zin in het Frans is en wat de zin in het Nederlands is. Als zo'n cursus wordt aangeboden, dat

zou mij wel interesseren zo bilingual, twee talen. Hahaha. Dat is nu heel speciaal, haha.

-Ik vind alle input heel leuk om te krijgen.

Ik heb wel gelezen dat zoiets bestaat en dat het eigenlijk niet zo slecht is.

-Ik kan eigenlijk concluderen uit dit interview dat u echt super goed op uw plek zit bij de nieuwe werkgever.

Dat denk ik ook ja, het is eigenlijk wat ik kan. En dat kan ik nu ook aanbrengen.

-Ja, en dat u daarom ook niet heel veel behoefte heeft aan een programma als onboarding. Maar stel dat u in een andere situatie terecht was gekomen. In een job die u minder goed zou liggen.

Ja, dan zou het wel goed zijn.

-Dan zou u eventueel wel behoefte hebben aan onboarding?

Ja.

-En zou u dan eerder behoefte hebben aan persoonlijke contacten of eerder behoefte aan een nieuwsbrief of een app?

Ja als je ongelukkig bent op het werk en denkt dat je op de verkeerde plek zit dan denk ik dat een persoonlijk contact altijd beter is. Dat je een persoon hebt waar je kan zeggen, kijk ik ben nu niet.. En ik vind zoiets ook moeilijk in een groep. Ik ben nu niet zo'n groepsmens.

-Nee, maar dit zou individueel zijn.

Ja? En uhm, als je een probleem hebt dan eigenlijk, is het meestal goed dat je een persoon hebt waar het ook een beetje mee klikt. En waar je kan zeggen bwah, ik weet niet wat ik met deze situatie aan moet. Hoe ga ik daarmee om of uhm, hoe pak ik het aan.

-Ja, en dat u die persoon dan zelf kan contacteren zodra u met iets zit, eigenlijk?

Ja dat vind ik goed.

-Dus bijvoorbeeld die drie contacten, en dat u zelf bepaalt wanneer die zijn.

Hoe bedoel je?

-Bijvoorbeeld drie contacten tijdens de eerste periode in uw nieuwe job, met een consultant.

Drie verschillende personen, of?

-Nee, drie keer dezelfde persoon spreken. En dat er drie persoonlijke gesprekken in het pakket zitten maar wel met een persoon. En dat u zelf kunt beslissen wanneer u die heeft.

Ja ja ja ja ja. Wanneer je ze nodig hebt, he. Als je zo gelukkig bent heb je dat eigenlijk niet nodig en dan moet je ook concentratie hebben op de job. Want ik had nog gelezen van de cultuur, of het anders is dan in Duitsland. Wat mij opvalt, maar dat is nu minder in mijn job. Dat is mij bij Veritas heel erg opgevallen. Dat heel veel mensen met problemen in het werk zitten, maar ze durven niks te zeggen. Dat is denk ik typisch Belgisch. Ik weet het niet, haha. En ik ben zo, ik zeg het direct. En dat vind ik veel eerlijker en heel veel constructiever ook. Ik wil ook dat mijn mensen mij direct zeggen als iets misloopt. Dan kunnen wij aan een tafel beslissen wat we doen. En wat mij opgevallen is bij mijn ex-werkgever bijvoorbeeld. Nu kan ik het nog niet zeggen, dat is mij nog niet opgevallen. Maar dat ze heel veel zo achter de rug eigenlijk over problemen spreken, maar niet in die persoon zijn gezicht. Maar dat is niet mijn mentaliteit. Ja en misschien ook, ik ben van de Berlijnse kant. Wij zijn heel direct in het gezicht. Maar dan is het ook goed. Dan kan men het probleem oplossen en dat is een eerlijke en vrije mentaliteit. En dat is eigenlijk iets wat ik niet goed vind. Maar daar kan je niets aan veranderen. Dat is de cultuur die niet durft te zeggen wat ze denken, haha. Dat is misschien nog die hiërarchie zo'n beetje, he? Dat komt een beetje van Frankrijk ook he, die hiërarchie.

Dat hebben wij denk ik niet zo, niet in Duitsland. Mij maakt het nooit uit wie er voor mij staat. Het kan de koning zijn en ik zal nog zeggen wat ik denk, haha. Ja dat is mij opgevallen maar niet nu. Bij Caroline Biss is het niet zo. Dus ik zeg alles wat ik denk ook apart en dan gaan wij zien hoe wij dat oplossen.

Interview 5

-Kunt u me eerst iets vertellen over hoe het onthaal is geweest bij uw nieuwe werkgever?

Bij de nieuwe werkgever? Uhm, dan moet ik eventjes teruggaan naar het sollicitatiegesprek. Uhm.. daar is mij kort een beeld geschetst van de functie. Ik heb mij van die functie een voorstelling gemaakt. Uhm en het onthaal op zich, uhm was wat dat betreft al niet meer helemaal in lijn met datgene wat ik in gedachte had. Als we kijken naar de praktische zaken, was dat goed geregeld. Er is een onthaal-dag geïntroduceerd bij de werkgever. Waar alle verschillende leidinggevenden van de verschillende afdelingen, zich zijn komen presenteren aan een ploeg nieuwe mensen. Die allemaal nieuw of relatief nieuw in dienst waren. Uhm is dat nuttig geweest, ja.. ja want dan krijg je klein beetje een beeld van hoe het bedrijf werkt. Maar tegelijkertijd ook niet omdat je nog niemand kent. Je kent de processen ook nog niet dus er worden heel veel dingen gezegd. Het moet zo snel gebeuren, al die mensen passeren snel de revue, dat je er relatief weinig van onthoudt. In de latere weken wanneer je dus echt zelf in de processen en in het bedrijf meedraait. Dus dat onthaal is goed geweest. Wat ik ervaar tot op de dag van vandaag, is dat er een absoluut gebrek is binnen het bedrijf waar ik werk aan opleiding. Opleiding en begeleiding. Ik heb daar heel sterk over nagedacht en het zou te maken kunnen hebben met het feit dat de functie die ik heb, er zijn momenteel twee gelijkaardige functies in het bedrijf, namelijk assistent sales director. Dus mogelijk bestaat daar geen opleidingsprogramma voor.

Maar ik heb alles, maar dan ook alles zelf moeten uitzoeken. Uhm, dat gaat natuurlijk gepaard met dingen die je vergeet, omdat je gewoon niet weet waar dat je het moet gaan vragen. Of dingen die je fout doet gewoon door gebrek aan kennis. Vind ik dus een heel, heel groot minpunt. Terwijl, en dan kom ik weer even terug op die sollicitatiegesprekken. Terwijl ik daar duidelijk had aangegeven dat ik een middenkader iemand ben. Die toch wel een aantal richtlijnen op prijs stelt en zeker een opleiding. Wat doet het bedrijf, over welke producten spreken we, wie zijn onze klanten en wie zijn onze concurrenten enfin.. 'you know the drill'. Dat is dus niet gekomen. Ik heb mezelf op een bepaald moment ingeschreven voor een aantal producttrainingen, hoewel dat voor mijn taak en voor mijn job niet echt van primordiaal belang was. Maar ik moest iets. Uhm, dus als het gaat over onthaal en over opleiding uhm.. groot verbeterpunt. Dat heeft ook te maken, dat zal ik er alvast bijzeggen, dat we niet echt een HR-afdeling hebben. Of alleszins een HR afdeling die wordt niet bevolkt door uhm gevormde mensen. Dat zijn twee heel, heel vriendelijke dames, maar die hebben geen HR opleiding gehad. Dus die hebben ook, die nemen ook die behoefte waarschijnlijk niet waar. Ondanks het feit dat ik dat te pas en te onpas heb laten vallen. Maar ik zie dat nu ook in de rest van de collega's, van nieuwe collega's die worden aangeworven. Opleiding sterk onder kamertemperatuur, ja. Nu ik weet ook niet of iedereen er behoefte aan heeft he. Er zijn ook mensen die zeggen laat mij maar doen, ik zal het wel uitzoeken. Dus dat hangt af van persoon tot persoon.

-Oké, hoe lang werkt u daar nu concreet?

Uhm, ik werk daar vanaf 4 januari dus elf maanden en drie dagen dan zeker, zoiets? Haha ja. Bijna een jaar.

-Hoelang bent u hier in outplacement geweest?

Van mei tot december. Ja, mei tot december. Uhm ja, ik ben uhm. Wij hebben ons ontslag gekregen in april. Nu moet ik eventjes kijken dat ik de data niet door elkaar haal, in april 2015. Uhm, ik ben dan in mei begonnen met outplacement. Uhm, maar heb van september tot december. Nee oktober, november, december. Drie maanden hier gewerkt maar omdat outplacement hier gegeven werd kreeg ik ook de mogelijkheid om outplacement te blijven verder volgen. Dus ik gaf dan een aantal overuren die ik gebruikte voor outplacement. Dus het is een beetje dubbel gelopen. Ik had werk, namelijk de interim-functie hier. Maar omdat dat op hetzelfde kantoor was, dan waar outplacement gegeven werd, heb ik het outplacement blijven verder volgen tot december.

-Wat was er voor u geregeld ter introductie? U heeft net al iets verteld over de onthaaldag..

Ja de onthaal-dag, en dan krijg je ook een onthaalbrochure waar dan instaat dat je niet mag eten aan het bureau en dat we werken van die tot die werktijden en dat soort praktische dingen. Uhm, dat was een brochure die je zelf moest lezen en dat was het eigenlijk.

-Oké dus heel veel informatie vooral?

Pff, ja heel veel.. De onthaal-dag zelf was de kennismaking met de leidinggevenden van de diverse afdelingen. Zij hebben allemaal een presentatie komen geven. Uhm,

dat was oké, maar op dat moment nog niet praktisch bruikbaar. Uhm en diezelfde dag hebben we dan die brochure gekregen, maar wat zal dat geweest zijn.. een twaalf á vijftien A4'tjes denk ik? En dat was het dan, dat was de introductie. Dat was het. Haha. Ja ik kan er niet meer van maken, sorry, ik wou dat het meer was.

-Was het voor u duidelijk en concreet wat er van u werd verwacht?

Nee. Nee, nog altijd niet, nee.

-Oké, en heeft u ruimte om daarop in te spelen?

Uhm, ja. Ik heb uhm net ook al aangegeven ik zit helemaal alleen in een kantoor. Uhm, mijn baas als ik dat zo mag noemen, leidinggevende, enfin hoe heet zo iemand? Verantwoordelijke. Die is heel weinig op kantoor. Ja dat is de sales director, dus die moet bij zijn klanten zijn. Die moet niet op kantoor zitten want daar heeft hij iemand voor, namelijk ik. Uhm, dus ik kan hem ook heel weinig vragen. Wat niet wil zeggen dat hij niet behulpzaam is. Want elke keer als ik hem bel en ik zit met een vraag dan antwoord hij onmiddellijk of hij belt mij terug. Dus daar valt zeker niet van te klagen. Uhm, maar ik heb hem op verschillende tijdstippen aangegeven dat hetgeen dat, zeker de eerste zes maanden van het nieuwe werk, had ik heel weinig omhanden. Er kwam ook niks naar mij. En ik wist ook niet waar ik het moest gaan vragen, ik heb er ook voor uitgekeken om bij bijvoorbeeld de commerciële diensten te gaan vragen van ik heb niks te doen, kan je mij werk geven? Omdat ik vond dat dat eigenlijk niet het juiste signaal was dat ik zou uitstralen. Uhm, ik heb dat verschillende keren met mijn leidinggevende besproken en dan ja uiteindelijk is er in augustus denk ik van dit jaar. Is er beslist om een nieuwe taak erbij te geven, waardoor het takenpakket nu eigenlijk te groot wordt.

-Maar dan was u al een hele tijd bezig eigenlijk?

Ik heb zes maanden eigenlijk bijna geen werk gehad. Of geen fulltime werk. Laat ons zeggen, drie/vierde fulltime. Zeker niet meer. Waarbij dat ik altijd een, ja. Het gevoel had dat er meer moest zijn. Nu naarmate de tijd vordert begin ik, omdat ik mij overal inmeng of ik vraag door aan bepaalde mensen. Ik heb bijvoorbeeld ook op een bepaald moment gewoon naar de commerciële afdeling gestapt en ik heb gezegd van uhm, mag ik een stoel nemen en mag ik mij naast jullie zetten of tussen jullie zetten om te kijken hoe jullie met klanten omgaan. Om te horen hoe jullie de klanten bedienen. Ik kende noch het bedrijf, noch de producten, noch de klanten, noch de markt, niks. En ik werd toen bekeken alsof ik van een andere planeet kwam. Dat hadden ze nog nooit meegemaakt. Dat iemand dat spontaan kwam vragen. Terwijl dat dat voor mij een evidentie was. Ik wil weten wat er gebeurt, ik wil weten hoe ik als assistente van de verkoops-directeur, hoe de verkoop in elkaar zit. Maar dat was blijkbaar niet, niet zo'n goed idee.

-Dat vonden zij niet vanzelfsprekend?

Nee absoluut niet. Absoluut niet. Dus daar ben ik dan ook relatief snel mee opgehouden. Nu ondertussen is de situatie wel gestabiliseerd. Maar het verwachtingspatroon algemeen gezegd van wat ik had, van een assistente van een verkoops-directeur, is tot op vandaag nog altijd niet scherp afgelijnd. Ik, ja misschien komt dat ook omdat ik bepaalde taken naar mij toetrek. Dat dat eigenlijk, dat het

takenpakket altijd groter wordt. Dat die lijn vager wordt. Maar ik heb, als je daarop doelt, ik heb nooit een jobdiscription gehad. Nooit.

-En voor u is er wel iemand in die functie geweest neem ik aan?

Zeker weten. Ja. Maar die wordt doodgezwegen, dat is. Ze was Voldemort. Zij wier naam niet mag uitgesproken worden, zoiets. Daar wordt niet over gesproken. Dus ja, ook dat was voor mij een heel.. hoe zal ik het zeggen. Een heel onaangename verrassing. Ik ben op vier januari op een nieuw kantoor gekomen, toevallig was dat, waren ze ook naar een nieuw kantoor verhuisd. Dus ik had allemaal nieuwe meubelen, nieuwe computer, nieuwe telefoon en het stond allemaal geïnstalleerd maar dat was het dan. Dus ik had niet eens papier, ik had geen pen, ik had niets. Dus ik heb echt alles zelf moeten zoeken. Ik kon ook naar niemand bellen want ik had geen lijst met interne telefoonnummers. Dus dat was eventjes wennen. En hetgeen dat ik heel onaangenaam vond, was dat er ook geen erfenis was. Dus die dame voor mij, die had geen testament achtergelaten. Of die had geen lijstje met 'to-do' achtergelaten. Of dit zijn mijn taken, of hier moet je op letten of dat zal gevraagd worden. Niks, noppes, niks. Dus dat kan beter. Vond ik.

-Stemmen het aanbod en de verwachtingen overeen met wat u van de job had verwacht?

Wat ik had verwacht en wat het uiteindelijk geworden is: neen, stemde niet met elkaar overeen. Maar ik heb me er, ik heb mijn beeld bijgesteld. Omdat ik ook al aangaf; als je niet kunt leven met het feit dat datgene wat je in gedachten hebt, niet overeenkomt met de realiteit en je kan daar echt niet mee leven, ja dan moet je een beslissing nemen en zeggen: "ik ga weg". Een andere mogelijkheid is dat je je verwachtingspatroon bijstelt. En dat je je beeld, een ideaalbeeld of een ander beeld van de job bijstelt naar gelang de realiteit die zich voordoet. En ik heb daarvoor gekozen. Is dat uit luiheid, is dat uit praktische overwegingen, ik hoop van niet. Ik doe dat omdat ik er het beste van wil maken. Ik wil het een kans geven. En ik vind niet dat je dat kan zeggen na een aantal, ja wat is de periode die je er moet opplakken, wanneer dat je echt een evaluatie kan maken? Maar ik wil het een kans geven dus ik stel mijn beeld bij. Maar ergens houdt dat op natuurlijk he. Ergens houdt dat op..

-Maar het is wel zo dat het vooral vanuit u moet komen om het bij te stellen?

Ja, ja.

-Kunt u aan de werkgever vragen of die u tegemoet kan komen?

Dat heeft hij tot op zekere hoogte gedaan. Maar eigenlijk op het moment dat ik zei dat ik te weinig werk had, heeft mijn baas er wel voor gezorgd dat er een takenpakket is bijgekomen, ja. Of dat dat was om mij te plezieren dan wel voor zijn eigen belang, omdat hij dat gemakkelijker vond, dat wil ik in het midden laten. Enfin, dat doet hier ook niet ter zake, haha.

-Hoe zit het met feedback, krijgt u regelmatig feedback van bijvoorbeeld uw werkgever?

Nee nooit. Nooit.

-Nog niet gehad?

Nee, ik uhm, ik vraag ook zelf regelmatig om een evaluatierapport omdat ik dat wel fijn zou vinden. Zeker in een beginfase bij een nieuwe werkgever van: is men tevreden, moet ik ergens bijsturen, doe ik iets niet goed, doe ik iets fout? Ik heb ook langs onze HR dames geprobeerd. Zij hebben op hun beurt bij de leidinggevende aangegeven dat dat moet gebeuren. En nu vorige maand denk ik, is een gesprek dat we hadden om de zaken een beetje op punt te stellen en een aantal dossiers bij te praten. Dat gesprek is uiteindelijk uitgegroeid tot een soort van evaluatie. Waar dat ik ook, wat niet mijn stijl is maar waar dat ik op een bepaald moment ook gezegd heb van: "zijn jullie eigenlijk tevreden van mij?". En daarop is het antwoord gekomen; ja zeker. Maar dat is verder niet toegelicht. Nu anderzijds, het is ook niet allemaal kommer en kwel he. Ik heb ook in mijn zoektocht naar de dingen, heb ik ook een aantal fouten gemaakt. Een redelijk ernstige fout uhm, daar hebben we over gepraat. En dat is ook opgelost. Dat is uitgepraat en dat is nu ook vergeten. Ik bedoel, het is ook niet dat de werkgever absoluut.. zeker niet dat ik hem in een negatief daglicht wil stellen. Absoluut niet. Maar het gaat over mijn ervaringen en hoe dat ik het voel. En over dit thema. Dus algemeen gezegd denk ik dat het wel belangrijk is als de werknemer daarom vraagt. Dat er een beetje een begeleiding is. Je hoeft de mensen niet bij het handje te nemen en letter voor letter uit te leggen. Er moet ook een zekere zelfstandigheid.. dat wordt ook van mij verwacht he.. Van zekere functies wordt een bepaalde zelfstandigheid verwacht. Maar toch, een klein beetje begeleiding of inwerking zou toch wel mogen.

-En feedback..

En feedback. Dus de feedback die ik krijg.. Ja waar dat je iets mee kan doen. Dat is heel terecht dat je dat zegt. Uhm, ik krijg feedback via via. Uhm collega's van collega's die dan zeggen: "ah ik heb horen zeggen dat ze toch met jou heel blij zijn". Dat het toch een enorme verbetering is tegen vroeger. Ja daar trek ik me aan op. Want ik denk als zo'n verhaal een eigen leven gaat leiden binnen het bedrijf, dan zal er wel iets van waar zijn. Maar is dat feedback waar ik iets mee kan doen? Dat weet ik niet

-Het is geen opbouwende kritiek die je krijgt waar je verder nog iets mee kan.

Ja en ik weiger nog te geloven. Want als mijn baas zegt: "wij zijn tevreden". Ik weiger te geloven dat er geen verbeterpunten zijn. Dat kan ik niet aannemen. Maar die heb ik nog niet meegekregen. Is dat te rap? Ik weet het niet. Na elf maanden.. Maar opnieuw, ik probeer mij aan te passen en ik probeer zo goed en zo kwaad als het gaat verder te modderen he. En dus naar gelang de echo's die ik hoor, loopt dat behoorlijk goed.

-Bent u in het algemeen blij met de gemaakte keuze voor dit bedrijf en voor deze job?

Haha, mag ik mij niet open zetten hier?

-Haha, dat mag.

Ben ik blij? Uhm ik zal eerlijk zeggen Beau, ik heb de laatste maanden al heel vaak een evaluatie gemaakt, dus echt een heel simpel lijstje met plussen en minnen. Ik bedoel dat is niet iets dat ik hier geleerd heb, of misschien wel. Maar gewoon voor mezelf plussen en minnen. Het is niet de ideale job, het is niet wat ik ervan verwacht had. Maar er zijn een aantal praktische punten die doorwegen en die de balans naar het positieve doen overslaan. En voeg daarbij het feit dat ik zo geen zin heb om terug opnieuw te beginnen. Ik ben vorige maand vijftig geworden. Ik weiger ook te geloven dat dat een barrière zou moeten zijn. Of een obstakel zou moeten zijn. Ik ben er heilig van overtuigd dat ik wel ander werk zou kunnen vinden. Maar ik heb gewoon geen zin om er terug aan te beginnen. En mijn sollicitatiebrieven liggen klaar, daar gaat het niet over. En mijn CV is tiptop in orde, daar gaat het niet over. Maar ik heb gewoon geen zin om terug te beginnen zoeken en te beginnen 'ploeren' en te beginnen.. nee.

-Maar het feit dat u ook minpunten op uw lijstje heeft staan, heeft dat te maken met het introductieproces, of heeft dat vooral met de job-inhoud te maken?

Uhm vooral job-inhoudelijk.

-Oké, dus het introductieproces in het algemeen?

Is zeker ter verbetering vatbaar.

-Maar dat maakt niet dat u?

Nee, dat is niet de doorslaggevende factor waardoor ik zou zeggen van nee. Nee.

-Oké, dus vooral job-inhoudelijk. Qua netwerk, weet u bij wie u terecht kunt voor welke vragen?

Ja nu wel omdat ik het zelf heb uitgezocht.

-Dus ook op eigen initiatief? U heeft van te voren geen lijst gekregen met namen?

Nee, en het gebeurde vaak dat ik.. Maar ja dat is een beetje de cultuur van het bedrijf he. Waar dat ik dus een godvruchtige hekel aan heb. Ik stel een vraag aan Jan: "ik heb een klant met deze vraag, kan ik daarvoor bij jou terecht?" "Nee", en dan leggen die in. Daar zou ik van doodvallen, he. Zeg dan bij wie wel. Of een mail door sturen he.. Ik zit met deze vraag, kan jij mij daarbij helpen. Nee ik niet maar Saskia wel. Maar zet dan al Saskia in kopie, stuur dat dan al. Ja dat gebeurt dus niet. Dus daar krijg ik pukkels van, acne, acute rugpijn noem maar op. Uhm dus ja, dat is ook een punt ter verbetering. Maar dat is de opvolging van de mensen. En daar komt nu net boven wat ik net zei. Daar mis ik dat leidinggevende. Daar mis ik de mogelijkheid om aan die mensen, om die geen standje te geven. Maar daar los je niks mee op. Maar om die mensen te doen inzien dat je tijd en respect kan winnen en collegialiteit kan creëren door dat kleine zinnetje of door die persoon gewoon in cc te zetten. Maar het is niet aan mij om die opmerkingen te maken dus daar zou ik duidelijk mijn bevoegdheden te buiten gaan. Alhoewel het niet duidelijk is wat die zijn. Maar soit, dat buiten beschouwing gelaten. Want zo draaien we in een cirkeltje natuurlijk. Uhm dus dat mis ik er enorm in. Uhm, het netwerk ja weet ik nu wel. Maar dat heeft eventjes geduurd. Maar ik zoek mijn weg wel.

-Weet u wie voor u in uw functie belangrijke personen zijn?

Ja absoluut, dat is duidelijk. Dat was ook duidelijk van redelijk in het begin. Heb ik niet zelf moeten uitzoeken.

-Kunt u bij een collega terecht voor informatie, bijvoorbeeld een buddy of peer-coach die op dezelfde hoogte als u staat?

Nee. Nee. Nee, er is ook ooit sprake geweest van peter en meterschap, wat ook wel als eens in bedrijven gedaan wordt voor nieuwe werknemers. Ik denk dat ze dat op een of andere manier hebben afgeschaft. Want ik hoor het woord nog wel eens vallen, peter en meter. Maar die zijn mij niet toegewezen, nee. En ik zei net al: Zoals mijn functie is er nog maar een andere binnen het bedrijf. En die dame die draagt ook de naam assistent sales director, niet voor de professional afdeling maar voor de retail. En de jobs die wij doen zijn zo verschillend van elkaar uhm dat ik daar niet echt terecht kan. In het begin heb ik dat een paar keer geprobeerd. Uhm maar dan kreeg ik ook dikwijls het antwoord van: oh dat weet ik niet, oh hoeveel korting zouden we die mogen geven.. Oh dat weet ik niet. Dat is een beetje de cultuur van het bedrijf. Het opentrekken van de paraplu. Terwijl ik eerder ben van oké, ik neem hier een beslissing en ik sta ervoor. Als dat een foute beslissing is, vertel het mij dan vooral. Maar zeg mij dan ook wat het juiste is en wat ik had moeten doen. Dus op een bepaald moment heb ik dat opgegeven. Het klinkt allemaal vreselijk negatief, dat is het niet ze. Het is gewoon soms heel 'time consuming' om alles te moeten gaan uitzoeken. Ja, dat wel.

-Qua cultuur, hoe is die kennismaking geweest? Dus de kennismaking met de waarden, overtuigingen die heersen binnen de organisatie. Wat is u opgevallen?

Dat heb ik redelijk snel vastgesteld. Het eerste wat ik net al aangaf: het systeem paraplu. Iedereen.. Niemand wil verantwoordelijkheid nemen. Dat heeft ook te maken met het feit van: als mensen dat doen, dat ze er vaak ook op aangesproken worden of op teruggefloten worden. En dan heb je al zoiets van: oké. Als het dan toch nooit goed is, doe het dan zelf. Dan krijg je die reactie. Uhm er heerst een heel sterke hokjescultuur. Daar heb ik ook het verschrikkelijk moeilijk mee. Ieder heeft zijn afgelijnd taakje en wil liever niks te maken hebben met de buurman, en zeker niet met de verantwoordelijkheden van de buurman. Uhm het is ieder voor zich. Weinig voor elkaar in de bres springen. Ik heb al gemerkt dat als iemand dan toch wel eens iets durft zeggen, je hoort soms collega's onder elkaar: o ja dat vind ik ook, dat vind ik ook. En dan wordt dat ter sprake gebracht op een ietwat hoger niveau en dan trekt ineens iedereen zijn staart in en dan oh nee, nee. Iemand 'back-uppen' of iemand steunen in een overtuiging dat gebeurt niet, dat gaan we niet doen. Er is een heel sterke controle van bovenaf. Dus onze managing director die heeft de neiging om zich met alles te bemoeien. Waardoor dat de mensen die de verantwoordelijkheid zouden moeten hebben, die niet ten volle kunnen uitoefenen. En dat is soms frustrerend, ook voor de mensen eronder.

-U geeft al een beetje aan dat de gang van zaken niet echt in lijn ligt met uw eigen normen en waarden.

Nee absoluut niet.

-Kunt u daar iets over vertellen, over hoe u dat ervaart?

Ja ik ben voor grote transparantie en voor eerlijkheid. En dat heeft gewoon te maken met het feit wie ik ben. Ik kan niet liegen. Ik kan dertig seconden liegen en dan verspreek ik mezelf. Dus ik kan alleen maar de waarheid zeggen. Ik ben ook voor een absolute transparantie. Als er dingen gebeuren of soms komen mensen dingen aan mij vragen. Of iets vertellen van wil je niet eens wat weten? En dan kom je er daarna achter dat ze maar de helft van het verhaal hebben verteld. Ja daar wordt ik dus ook crazy van. Zeg dan ook wat er misgelopen is, dan weet ik dat tenminste. Dat is een cultuur waar ik in groot gebracht ben. Na 27 jaar is het moeilijk om dan ineens anders te zijn. Bij mij is ook: 'what you see is what you get'. Ik hou niet van achterbaks gedoe, ik hou alleen maar van transparantie en van openheid en dat wordt niet altijd geapprecieerd. Ik merk dat er heel veel mensen op verschillende niveaus, nooit het achterste van hun tong laten zien. En dat vind ik lastig. Maar hoe komt dat ook, ik kom uit een cultuur.. Ik maakte deel uit van het managementteam, ik was deel van een ondernemingsraad, ik had een sturende en mee-leidinggevende functie in het bedrijf en ik wist ook veel. En dat heb ik nu niet meer en dat mis ik. En ik mis een deel van de informatie en dat is niet uit nieuwsgierigheid of curiositeit, maar gewoon het feit dat je buiten bepaalde zaken wordt gehouden om god weet welke reden. En dat zet zich door tot op het laagste niveau. Oh die mag dat niet weten! En waarom mag die dat niet weten? Dat belangt hem toch ook aan? Ja maar stel dat hij er iets.. En ik begrijp dat ik niet dezelfde functie heb als ervoor, maar ik merk ook dat mijn baas ook soms ja overklast wordt. En ik zeg dikwijls tegen hem: "ik zou dat niet pikken, ik zou dat niet pikken." Hij heeft een verantwoordelijkheid als salesdirector, hij maakt een afspraak met een klant. En dan wordt hij overrolt door zijn baas. Dat is verschrikkelijk. Nu het is ook een kwestie van vertrouwen he. Je kweekt ook wantrouwen door niet transparant te zijn. Want op den duur ga je zeggen van: In een situatie, een effectief voorbeeld; mijn baas maakt een afspraak met een klant en wordt overrolt door de managing director. Ja wat zegt mijn baas: "doe het in het vervolg zelf." Dus hij is het vertrouwen ook kwijt. Of de klant gaat het vertrouwen kwijt zijn in mijn baas, want mijn baas is ook op zijn beurt het vertrouwen kwijt in zijn managing director. Omdat de verantwoordelijkheden die hem zijn toegewezen blijkbaar ineens niets meer waard zijn. Dus dan heb je ook zoiets van ja, middelvinger he. En dat is ergerlijk ja, dat is ergerlijk. Dus ja, er zijn een aantal waarden die leven binnen het bedrijf waar dat ik het heel moeilijk mee heb. Waar dat ik van doodval figuurlijk dan, hopelijk.

-Had u na de outplacementbegeleiding, vanaf dat u aan het werk was, behoefte aan individuele evaluatiegesprekken met een consultant?

Ik moet voor mij spreken want het gaat over mij. Ik wel, omdat ik iemand ben die een klankbord zoekt. Maar ik kan me voorstellen dat er een aantal mensen zijn die zeggen van nee het is afgelopen, het is klaar. Ik stel mij alleen de vraag Beau, wat gaat de consultant dan als evaluatie geven? Wat gaat hij of zij evalueren?

-Dezelfde onderwerpen met u doornemen als waar ik het net over heb gehad. En aan de hand van de problemen die u tegenkomt in uw job kijken hoe daar bijgestuurd kan worden. Dus eigenlijk tips geven

Dat is dan toch iets wat ik zelf moet doen. Want ik kan wel op consult komen..

-Ja ze gaan niet bemiddelen..

Ah nee natuurlijk niet, nee dat zou te gek zijn.

-Nee het is echt coaching om u eigenlijk beter te laten integreren in het bedrijf. Dus u handvaten geven over hoe u bepaalde situaties beter kunt aanpakken.

Ik zou het nuttig vinden in zover dat ik mij niet vaak laat vertellen wat ik moet doen. Maar ik kijk dan ook even naar de outplacementbegeleiding. Er waren een aantal dingen waarvan ik dacht: ja daar heb ik niks aan, maar er zijn een aantal dingen die mij wel aan het denken hebben gezet. Dus in dat opzicht zou ik inderdaad zo'n evaluatie wel, ja. Ik zou dat wel ja.. als die mogelijkheid zou geboden worden. Waar ik wel enorm behoefte aan had dat is de praktische kant van de zaak. Maar ik weet niet of dat Ascento daar een rol kan spelen. Want jullie zijn natuurlijk geen vakbond. Jullie zijn geen overheidsinstelling. Maar wat ik wel gemerkt heb, dat is dat de administratieve kant van de zaak die op iemand afkomt die zijn werk verliest, of die ander werk moet gaan zoeken of wat dan ook. Dat dat niet voor de hand ligt. Het vinden van de juiste instanties, de juiste rekeningen betalen.

-Dus echt de wetgeving?

Ja. Nu veranderd die ook constant. Hetgeen dat ik gemerkt heb is dat ook moeilijk

-En op het gebied van onboarding, zou u dan ook meer praktische informatie willen?

Ja, ik weet het niet. Voor vijftig plussers die activakaart. Bij ons op het werk hadden ze daar nog niet van gehoord. Daar heb ik ook zelf moeten achter zitten. Terwijl dat eigenlijk iets is voor de werkgever. Het voordeel is voor de werkgever, ik heb daar niks aan he. Maar ik heb het wel moeten gaan uitzoeken, ik heb de formulieren moeten invullen, ik heb ze moeten opvragen. Dus dan denk ik van ja, dat is ook nog een verbeterpuntje voor de werkgever. Is er iets wat je in orde moet brengen met de ziektenkas? Met de groepsverzekering als je verandert met uw pensioen.

-Dat is dan meer vanuit de werkgever dat u die informatie zou willen?

Ja maar in een onboardingprocedure zou je de mensen die geholpen moeten worden, zou je er wel kunnen op wijzen van vraag daar naar bij je werkgever. Zie dat dat in orde is. Terwijl niet iedereen er misschien aan denkt. Dat kan er misschien deel van uitmaken.

-Die drie persoonlijke contacten ziet u wel zitten? Daar zou u ook tijd voor vrij willen maken?

Ja. Ja.

-En zou u die eventueel ook via Skype willen voeren?

Ik niet. Nee. Maar dat heeft waarschijnlijk met mijn leeftijd te maken. Ik doe het wat dat betreft face-t-face. Zeker als het gaat over dingen die persoonlijk zijn. Dan wil je toch iemand van vlees en bloed denk ik recht tegenover je hebben zitten. Ja zo voel ik het wel aan, ja.

-Zou u graag tijdens de outplacementbegeleiding een workshop hebben gevolgd over het thema onboarding? U kent de workshops en themasessies he?

Absoluut, absoluut, want dat vond ik een van de grootste pluspunten hier bij Ascento. Dat waren die workshops. Dus volmondig ja, absoluut.

-Ja? Dus over het thema onboarding: hoe kunt u het beste integreren bij de nieuwe werkgever op een duurzame manier.

Absoluut. Zeker weten, ja. Dat is trouwens voor Ascento een enorm pluspunt, want dat vind je niet bij elk outplacementkantoor. Want een aantal van mijn ex-collega's hebben dat niet gehad. Of die hadden niet die mogelijkheid. En de sessies die ik gevolgd heb waren toch wel zeer waardevol. Dus dat zou wel.. ja zeker weten.

-Zou u graag nieuwsbrieven willen ontvangen met tips over onboarding via mail?

En deze zou verstuurd worden snel nadat iemand aan de slag kan? Vrijwel meteen?

-Ja.

Ja er zijn een aantal dingen bij. Dat zijn open deuren he. Een aantal dingen. Maar opnieuw, voor sommige mensen is het niet slecht om eens eventjes gewoon onder ogen te krijgen.

-Ja, om even stil te staan bij alles waar je aan moet denken.

Maar ik vind hier toch al een aantal dingen in.. Valkuilen waar ik zelf ben ingetrapt. Die ik nu gewoon door er eventjes door te lopen. Waarvan ik dacht, ja oké misschien ben ik daar te rap geweest. Te hard van stapel lopen.. klopt. Onrealistische verwachtingen stellen.. ja. Terwijl dat ook niet altijd wilt zeggen dat je de fout altijd bij jezelf moet zoeken. Soms kan het ook gewoon zijn dat de werkgever te kort schiet. Dat kan ook. Maar op die manier wordt u wel verplicht om erover na te denken, en om jezelf in het juiste perspectief te zetten. Dus ja, maar op voorwaarde dat er nuttige dingen in staan. Ja nee ik bedoel, dit bijvoorbeeld vind ik wel handig. Dus wat ik wel leuk zou vinden is het echte consultant... dingen die een consultant zou zeggen, waardevolle dingen. Niet de dingen die je in de Flair of in de Joepie kan lezen. Want daar heb je niet zoveel aan.

-Deze wordt tijdens de eerste drie maanden naar u toegestuurd.

Dat is wel genoeg denk ik. Ja, nee, jawel. Maar opnieuw op voorwaarde dat het verder gaat op hetzelfde technische elan dan dat we hier soms gehad hebben. Er zijn een aantal consultants die bijvoorbeeld tijdens die workshops, die een aantal dingen ook staven met wetenschap, met dingen die sociologen hebben uitgezocht. Dat vind ik bijvoorbeeld heel interessant. Omdat je dan ziet van ja ik ben niet alleen. Niet dat ik zo'n getallenfreak ben. Maar als je weet dat er zoveel procent van de mensen de eerste vier weken maagpijn hebben, omdat ze te zenuwachtig zijn omdat ze naar het werk moeten gaan. Dan denk ik van oef ja het is oké. Dus dat soort van dingen, ja. Zeker weten, ja.

-Tijdens de individuele sessies zouden we ook aan de hand van een werkboek willen werken. Daar heb ik ook een voorbeeld van. Die mag u ook even doornemen.

Kijk dit soort van weetjes zo. Maar dat is mijn.. dat vind ik bijvoorbeeld een beetje wetenschappelijk onderbouwt, wat er gebeurt in je hoofd. Dat vind ik prettig ook voor

in een nieuwsbrief of in zo iets. Ja, ja. Maar ik ben een student. Ik blijf graag leren en weten dus voor mij, ja. Zo lang het maar niet te schools wordt. Maar ik denk niet dat we in die val gaan trappen.

-Nee, het niveau moet echt..

Moet aangepast zijn ja.

-Dus het niveau moet eigenlijk ook aangepast zijn aan de persoon zelf..

Ja, zeker.

-Hoe zou u het vinden om iets soortgelijks in de vorm van een app te kunnen downloaden?

Ja, nee. Ik weer niet. Ik ben nog, dat is ook weer de leeftijd denk ik dan. Neen, liever op papier.

-En via sociale media?

Nee ook niet.

-En via e-learning?

Nee. Nee.

-Dus echt het liefst op papier? Of in de mailbox kan wel?

Dat kan nog wel, ja. De nieuwsbrief zeker. Maar het werkboek denk ik toch misschien handiger om dat, ook om feedback te kunnen geven, om interactie te kunnen creëren en bijkomende vragen te -stellen. Is het toch makkelijker als je met iemand praat denk ik.

-Dat je dit echt kan behandelen tijdens de persoonlijke contacten?

Ja tijdens die sessies, ja. Misschien wel op voorhand sturen ter voorbereiding. Dat je er wel al eens kunt naar kijken en dat je al een aantal dingen kan aankruisen. Maar toch de mogelijkheid bieden om er 'face-to-face' over te praten.

-Zou je zelf naast die praktische zaken, waar je meer informatie over zou willen. Nog ideeën kunnen toevoegen?

Ja ik heb al aangegeven dat administratieve, dat ik dat wel belangrijk vind. Ik vind het idee op zich van onboarding, het is nieuw. Ik weet niet of er al andere gezelschappen mee bezig zijn maar het is zeker een onderzoek waard, zolang het maar niet te betuttelend wordt want dat vind.. maar ja dat was outplacement ook niet.

-En dat verwachtte je wel van te voren?

Nee zeker niet. Ja ik wist niet wat ik moest verwachten. Ik wist het echt niet. Het is mij hier ontzettend meegevallen. Uhm, maar dat heeft ook te maken met dat ik er voor openstond he.. Dus mensen die hier niet voor openstaan ja, die gaan dit al snel te betuttelend vinden en te bemoeiziek en laat mij maar doen he. Het is gedaan.. Dus

heel sterk persoonlijk afhankelijk denk ik. Dus ja dan zal je al eerst een profielschets moeten maken denk ik van de mogelijke kandidaten. Want anders gaan sommigen misschien een negatief beeld van krijgen. Maar ik vind het op zich een heel goed initiatief.

-Dus eigenlijk wat u zegt is; dat we van te voren naar een kandidaat moeten kijken van, zou die daar behoefte aan kunnen hebben of niet, en het dan pas aanbieden?

Ja klopt. Ja maar dat is heel moeilijk. Voor iemand die meteen nieuw werk heeft gevonden he. Want daar moet je dan verder gaan op de schets en op de karakterschets die je meekrijgt van de vorige werkgever. Wat ook niet altijd heel objectief is misschien. Want je weet ook niet hoe die mensen uit elkaar zijn gegaan. De vraag is ook of de werkgever er nog tijd voor wil maken. Maar mensen die hier outplacement volgen en die je dus eigenlijk een voortgezette begeleiding zou geven in de vorm van dat onboarding, zou ik.. Daar heb je wel een idee van. De consultant weet tijdens zijn sessies heel goed welk vlees dat hem in de kuip heeft he. Enfin die weten dat al na een uur, dat is ook bangelijk om vast te stellen hoe transparant dat wij allemaal zijn. Zelfs de mensen die niet veel verhalen bij hebben zoals ik.

-Heeft u verder nog iets toe te voegen?

Ik heb verder niets meer toe te voegen. Ik hoop dat je er iets aan hebt.

Interview 6: Dimitri 3 tot 4 maanden in outplacement geweest.

-Hoe is uw onthaal geweest bij uw nieuwe werkgever?

Ja, goed indien het feit dat ik al een deel van de mensen ken he. Wegens dat detachingsgebeuren. Anderzijds de opstart, dus het kennismaken van in het begin als k-engineering voor het contract is nogal chaotisch verlopen. Dus ook uhm.. Dus voor de overgang van detachering naar vaste medewerker is nogal redelijk chaotisch verlopen.

-Hoe kwam dat?

Ja uhm, zij wouden op zo'n snel mogelijke termijn iemand aanwerven voor de aankoopdienst. Omwille van dat ze een project hadden doorgestart. En dat was de reden daarvoor, en was dat op een hele korte termijn. Ik moest eigenlijk op twee, drie dagen beslissen over het feit of dat ik met hen zou samenwerken. Dat vond ik wat kort eerlijk gezegd. Niet dat dat daarmee altijd slecht is he. Als je veel bedenktijd krijgt begin je soms eens te twijfelen ofzo. Dus nu moest ik.. Alee, ja het was een ja of een nee. Zo simpel was het.

-Hoe heeft u dat ervaren?

Ja ik vond dat wel een beetje. Uhm naar communicatie toe vond ik het een beetje uhm, te summier van mijn eigen. Want ik kreeg dan op papier mee over het beleid van een bedrijf. En dan moest je de dag erna al een beslissing geven over of ik met hen wou samenwerken, ja of nee. En ik ben toch iemand die graag wat meer bedenktijd nodig heeft. Om dat zo te bekijken en om te zien, ja past dat in mijn noden of mijn wensen als werknemer.

-Wat was er voor u geregeld ter introductie?

Ja.. Uiteindelijk was dat tijdens de periode van detachering, een rondgang en een kennismaking met verschillende personen op de werkvloer. Uhm dat is er dan geweest. En dan was het eigenlijk direct op een project samen gezet met een procurement manager. Dus die dan met hen samen het opstarten van eigenlijk het project.

-Is dat iemand met een soortgelijke functie?

Ja, dat is iemand die uhm, technisch commercieel is. De procuremanager van dat project. Die is daar heel sterk in gebied, zoals we dat noemen. Het was wel aangenaam om met die persoon te werken ja. Absoluut. Omdat je op die manier ook uhm, gemakkelijk kennis kunt opdoen.

-Ja, dus dan kon u eigenlijk heel het proces meevolgen?

Ja. Omdat, ik heb vroeger bij mijn vorige firma gewerkt als.. ook als aan koper, maar dan meer naar het proces-gerelateerde aankoop. Dus voor hetgeen wat een fabriek nodig heeft op het moment dat het draait en minder naar het investerings-gerelateerde. Hetgeen was nu wel was. Wat al die projecten nu zijn.

-Was het voor u duidelijk en concreet wat er van u werd verwacht?

Uhm. Daar zijn discussies over ontstaan. Alee, daar zijn gesprekken over geweest. Laat ik het zo zeggen. Uhm en ik heb het gevoelsmatig ondervonden, dat het feit dat ik het moet leren is op het moment zelf. Dus dat het een logisch proces is ook. Dus daarin.. En ik heb wel in het begin dus voordat ik het contract heb ondertekend, wel met de partijen aan tafel gezeten. Ook met de project-managers om eens te zien wat hun verwachtingen zijn. Van mij uit naar hen toe. En of dat die verwachtingen kloppen met wat mijn verwachtingen zijn naar hen toe. En dat hebben we wel een beetje kunnen stroomlijnen nu. Is daarmee alles uitgeklaard? Ik denk het niet. Er zullen altijd nog zaken zijn die nog achteraf komen waarvan je denkt van, ja dat is zo belangrijk daarin. Hoe moet je dat doen of hoe gaan we dat doen, is dat er? Als het prevalent over opleidingen gaat, ja of nee. Of is dat er niet?

-En is er ruimte daarvoor, om daarop in te spelen?

Ja, dat wel. En ik heb duidelijk wel het gevoel dat die mensen openstaan tot een gesprek, en tot het komen van een oplossing. Als er een oplossing is. Als er geen oplossing is, dan gaan we dat ook weten. Dus dat is ook een oplossing natuurlijk.

-De verwachting die u vooraf van de job had, stemt die overeen met de werkelijkheid?

Ja, er is weinig eigenlijk in dien mate dat niet overeen komt met hetgeen wat ik.. uhm de verwachtingen zijn. Het uhm enigste waar ik zo wat mee zit is het feit, maar dat is eigen aan dit type van functies in een ingenieursbureau. Is dat uw bevoegdheden beperkt zijn. Dus je werkt met een klant, je werkt een aantal zaken uit voor die klant. Wat mij betreft de leveranciers aanschrijven, de offertes binnenkrijgen en de offertes verwerken tot een duidelijk standpunt. Daar vanuit die standpunt een kwalificatie doen. Een Kwalificatie doen, een aantal standpunten hebben uitgeklaard. En dan een voorstel doen naar de klant van kijk ja, wij veronderstellen dat die leverancier het

beste is voor uw project. En dan stopt het. En bij mijn vorige functie was het natuurlijk, bij mijn vorige bedrijf deed ik ook nog de purchase. Dus de aankoop van het order tot de begeleiding van het order. En dat is nu niet meer dus het stopt echt halfweg. Of ja half weg.. Laten we zeggen tot een bepaald mijlpaal. Dus daar stopt het. En dat vind ik een beetje spijtig. Maar toch ja, als aan koper of als persoon zijnde zelf of als technisch commercieel zijnde. Wil je toch graag iets afgehandeld hebben of iets afgerond hebben.

-Bent u in het algemeen blij met de gemaakte keuze voor deze job?

Ja dat ga ik nog moeten toekomstig gericht uitmaken he. Uhm, wilt u dat op een schaal weten van 1 op 10 of zo?

-Ja dat mag.

Ik beschouw me momenteel 7,5 op 10 tevreden. Er zijn wel wat verbeterpunten aanwezig. Ik moet ook wel van mijneigen voorop stellen van ja, kijk je kunt alles in vraag gaan stellen. Is dat de bedoeling? Je kunt dat soms doen. Maar ik denk dat je dat niet telkens opnieuw moet doen. Omdat je dan om den duur tot geen oplossing gaat komen. Dan ga je altijd in een soort van uhm, vicieuze cirkel zitten. En dan gaat elke job die je gaat doen, u geen tevredenheid geven. Dus daarvoor moet ik mijneigen persoonlijk wel een beetje van vrijwaren. Mijneigen een beetje tegen vechten. Omdat ik dat gemakkelijk doe vanuit mijneigen. Ik ben van mezelf ondanks dat het niet lijkt, redelijk onzeker in sommige situaties. Ik kan ook iets, dat is typisch aan mijn persoonlijkheid. Ik kan heel snel schakelen en heel snel doen, en heel kortdaad zijn op bepaalde punten. Maar als er op het einde een duidelijke beslissing moet genomen worden, kan ik soms paniekeren. Alee, paniekeren.. sta ik vast, en dan weet ik echt niet goed niet meer wat ik moet doen. Ik weet niet of je snapt wat ik bedoel? En dan heb ik zoiets van oké.. wat nu? Een beetje zo van: Ga ik mee in die stap, ja of nee? En is het dat wel wat ik wil? En dan teveel gaan filosoferen over van alles en nog wat. Ja. En dat is dikwijls ook niet nodig he. Soms moet je ook durven gewoon een stap nemen en zien wat het wordt he.. Wordt het iets, ja des te beter, wordt het niets dan heb je het geprobeerd.

-Krijgt u regelmatig feedback?

Ja, ik ben nu uhm hier twee maand binnen Berchem bezig. Uhm ja twee weken, dus daar kan ik weinig over zeggen. Ik heb wel het gevoel dat de samenwerking vlot verloopt. En dat de communicatie voor wat het is, ook vlot verloopt. Dus daar heb ik geen negatieve commutatatie bij. Het is niet het feit dat daar wrang tegen staat. Op het project dat ik bezig was geweest in de Antwerpse haven. Voor hen dan, want dan ging het vanuit hun kantoor vanuit Nederland. Daar kon de communicatie beter. Want daar stoelt alles en daar gaat alles mee, communicatie. Dus en ja daar vind ik dat het nogal veel te laks aan toe ging. Ook bijvoorbeeld bij procurement zelf, ik heb al verschillende keren voorgesteld om, om de twee weken of drie weken een procurementmeeting te doen. Op die zes maand dat ik daar heb gezeten, heb ik dat misschien een keer gedaan. En dat vind ik te weinig. Alee ja, ik denk als je een gesprek wilt doen of iemand.. uw collega's wilt leren kennen. Dan moet je een beetje gaan netwerken met de collega's ook. En dan ga je ook een beetje samenzitten en overdenken over alle issues die je hebt, en die ga je proberen uit te werken he. En je

hebt een idee maar je collega's hebben ook een idee. Dus misschien zijn daar punten van dat je zegt van oké, dat is goed om mee te nemen.

-Weet u wie voor u belangrijke personen zijn in uw job?

Ja. Ja, ja. Dat is duidelijk

-En bij wie u terecht kunt voor vragen?

Ja, algemeen wel. Wat ik bijvoorbeeld niet weet. Nu niet dat dat relevant is momenteel. Bijvoorbeeld wie de, hoe noemen ze dat, een specifiek 'vocalpoint' voor uhm. Stel dat je met iemand niet overeenkomt. Ik weet niet hoe ze dat noemen? De..

-Een vertrouwenspersoon?

Ja, de vertrouwenspersoon. Dus dat weet ik bijvoorbeeld niet binnen de firma, wie dat is. Voor die afdeling of voor het bedrijf daar. Dus dat is wel een idee van dat ik denk, dat je dat op het moment, zelf moet uitvinden wie dat is. Dus dat je daarvoor iemand moet aanspreken.

-Oké, maar het is duidelijk wie uw collega's zijn, bij wie u terecht kunt, uw leidinggevende en andere mensen die u nodig heeft om uw job goed te kunnen uitvoeren?

Ja, klopt.

-Heeft u ook een buddy of peer-coach gekregen toen u begon?

Nee, nee. Voor mij niet omdat ze binnen deze organisatie geen procurement hebben. Of ja hadden. En nu proberen ze dat op te bouwen. Ze hadden dat wel in een kantoor in Schiedam, in Nederland. En in Amsterdam, maar niet hier in Antwerpen. Uhm ook een beetje historiek, deze firma in Antwerpen is uhm, sinds oktober 2015 overgekocht. Dus daar zit ja, een beetje een overgangperiode tussen. En je weet altijd in zo'n periode van overname is er altijd twijfel, zijn er altijd mensen die weggaan. Mensen die er misschien bij komen. En dat is zich nu een beetje terug aan het balanceren. En in die optie hebben ze ook voorgenomen om iemand in aankoop extra aan te werven. Want dat bestond niet in de structuur van Antwerpen. De structuur van Schiedam en Amsterdam wel, maar niet hier. Het is daarmee ook dat ik voor het project op de Antwerpse haven met Nederland heb gewerkt.

-Werk je dan ook samen met aan kopers in Nederland?

Ja. Ja.

-En die kan je ook vragen stellen?

Ja. Mijn procurement-manager van dat project daar kan ik makkelijk aanspreken, dat is geen probleem.

-Hoe is de kennismaking geweest met de collega's?

Ja. Er is een rondgang geweest. En die rondgang is dan een voorstel geweest aan de collega's. Maar het is vooral de bedoeling dat je zelf initiatief neemt. Ze verplichten de mensen niet effectief om in huis te eten of wat dan ook. Maar ik zet me dan zelf wel zodanig dat ik met de collega's samen aan tafel te zitten, om tijdens de middagpauze kort met elkaar te kunnen babbelen. Dus dat doe ik dan wel van mijneigen uit. Maar het is geen verplichting. Net als dat het geen verplichting is, er is een kleine lounge gemaakt, er is een refter gemaakt in de midden van het gebouw. Want het is ook zo'n gebouw. Met een vijf-zestal tafeltjes, en daarrond kun je dan zitten met de collega's. Als je daar wilt gaan eten, ga je daar eten. Het is geen verplichting. Maar ik doe het dan wel om.. ik denk dat het de beste manier is om mensen te leren kennen.

-Zijn er u dingen opgevallen binnen de organisatie?

Omdat het een veranderende structuur is voel ik wat uhm.. wat terughoudendheid. Dat vooral. Zo van oké ja, ik zeg u het hoofd noodzakelijke. Niet het volledige erover. Ik denk dat de mensen graag.. Maar ik denk dat dat overal zo is. Dat ze graag hun eigen zaken afschermen misschien. Zo meer.. kennis is macht he.. Terwijl kennis vrijgeven is zo van.. oeh ja dan geef ik niet te veel vrij want dan stel ik mij eigen te open. Maar ik denk dat dat is door die aanpassingen, door die overname he.. Dus ja dat de mensen op het moment een beetje argwanender zijn, zeker wat sceptischer zijn. En meer terughoudend zijn. Zonder direct tegen iemand aan te klampen en kennis direct weer te geven.

-En hoe ervaart u die cultuur?

Ik zeg het: de communicatie kan voor mij beter. Ik hou graag van een open, directe communicatie. En niet teveel procedures. Ik weet op aankoopbeleid.. als je naar aankoop toegaat heb je dat zeker nodig. Maar intern vind ik dat je ook meer relaxter met elkaar moet omgaan. Daarom dat ik ook sprak over een familiale sfeer, je ergens miniem thuis voelen. Dat je ergens wilt thuis horen en dat er samenhang is he.

-Sluiten de waarden van het bedrijf en de cultuur die er heerst aan bij uw waarden en overtuigingen?

Die zal ik nog moeten ervaren. Ik kan er geen 100% ja of nee op zeggen. Laten we zeggen dat het overwegend ja is, maar dat er nog altijd openstaande vragen zijn.

-Wat zijn de dingen die wel aansluiten?

Ja het feit van aankoop met projectmanagement. De waarden van het bedrijf, dat ze toch willen proberen zo open mogelijk te communiceren in hun intranet. Algemeen dan. Ik spreek niet over collega's individueel. Dat ze ook willen vooruit gaan. Dat ze hun eigen ook willen zetten in de markt. Hun eigen definiëren en toch distantiëren. Dus dat vind ik ook goed.

-Hoe zou u het vinden om tijdens de eerste periode in uw nieuwe job nog drie persoonlijke contacten te hebben met een consultant van Ascento?

Ja ik zou dat algemeen, nu niet specifiek over mij, maar in het algemeen lijkt mij dat heel interessant te zijn. Ik ben daar een voorstander voor ja. Omdat ik van mijneigen

weet dat ik ook een deel coaching nodig heb, om mij ergens te kunnen.. ja goed voelen. Om mijneigen te kunnen appreciëren. Om het zelfvertrouwen wat op te krikken. Ja dat is zeker een zaak.

-Kunt u daar dan voorbeelden van noemen wat de consultant voor u zou kunnen doen?

Ja bijvoorbeeld een plan van aanpak. Dat ze vraagt hoe voel je je? En als ik ergens een probleem mee heb dat ze zegt van oké ja, probeer het eens op die manier aan te halen naar je overste of je medewerker of je collega's. Doe dit eens een keer of probeer dat eens. Dus op die manier vind ik het wel interessant. Omdat je uhm, een gewoonte gaat creëren en je je in die gewoonte gaat vastzetten. En ik denk als je een neutrale visie hebt, een derde partij visie, het heel openbarend kan zijn. En op die manier dat je andere inzichten krijgt. Zodat je kan reflecteren van ah ja, eigenlijk, dit is goed mee te nemen ook, en om daarmee aan het werk te gaan.

-Zou u bereidt zijn om die gesprekken buiten uw werktijd te volgen?

Ja. Persoonlijk heb ik daar geen problemen mee.

-We zouden het eventueel ook via Skype kunnen doen. Zou u daar eventueel interesse voor hebben?

Dat is een tool. Maar ik denk een persoonlijke aanpak, mij persoonlijk.. interesseert me dat meer. Nu ook omdat ik uit een series gerelateerde positie kom. Is dat misschien een beetje vak-misvorming, beroepsmisvorming. Omdat ik altijd iemand tegenover mij heb zitten, waarmee ik een discussie of een persoonlijk gesprek heb. Dus ik vind een persoonlijk contact wel belangrijk. En Skype is een goede tool. Als je zegt van kijk ja, ik wil kort iets bespreken. En iets algemeen. Maar als je het echt persoonlijk of individueel wilt gaan bespreken. Dan vind ik toch dat een direct contact met een persoon fijner is. Absoluut. Ik denk dat je dan ook meer je gevoelens of je expressie kunt geven dan bij Skype. Het is nog altijd iets.. Puur uit mijn eigen he. Ik heb het gevoel dat je in een Skypegesprek meer terughoudend bent dan dat je met iemand voor jou zit. Het gevoel dat je hebt aan de telefoon. Kun je niet, of dat nu met beeld is, kun je niet hebben met iemand die voor jou zit. Dus je kunt wel een gezicht trekken en zien hoe iemand zich voelt of zo maar je kunt dat ook minder.. het is minder persoonlijk aangepakt. Misschien moeilijk uitgelegd, allee moeilijk. Maar ik vind het wel belangrijk. Uiteindelijk is het een uhm, bepaald pad dat je bewandelt in je leven. Wat ook belangrijk is he.. je werkgever. Ja je zit acht uur per dag bij je werkgever, ik bedoel dat is.. en dat duurt veertig jaar om het zo te noemen. Is een heel groot deel van je eigen leven, dus ik denk dat het dan wel belangrijk is om die persoonlijke aanpak te hebben. En het uurtje wat je dan ernaast aan coaching krijgt, dat kan je enkel maar helpen om je traject vlotter te laten verlopen.

-Hoe zou u het vinden om bij die persoonlijke gesprekken gebruik te maken van een werkboek? (voorbeeld)

Het is interessant, ja.

-Zou u hier interesse in hebben? In dit product?

Het lijkt me interessant genoeg, ja. Ik heb het maar even vluchtig doorgelezen, ik weet niet of het voor alle facetten zou zijn. Maar de meeste topics zijn interessant genoeg om op in te gaan en om zelf wat te reflecteren, ja. Zeker die elevator pitch en zo.

-Dit is de nieuwsbrief, die zou u via mail kunnen krijgen. Dus bijvoorbeeld drie nieuwsbrieven in totaal. Elke maand een. En daar staan ook weer tips en informatie in.

Ja, nee, dat is ook interessant. Ik weet nog wel toen ik hier startte, de eerste week. Dat ik tegen mijn vrouw zei van: dit is totaal niet hetgeen dat ik wil doen. Maar uiteindelijk ben ik er toch ook in geacclimatiseerd.

-Maar door zoiets te lezen, krijg je dan het gevoel van, andere mensen hebben dit ook? Dat je niet alleen bent?

Ja. Ja, ja, ja. Net zoals, soms duurt het drie tot zes maanden tot dat je het gevoel krijgt dat je weet waar je mee bezig bent. Ja dat stelt me gerust want ik heb zoiets van ja, je moet het binnen een week of twee weken kennen. Want anders smijten ze je buiten. Althans dat gevoel heb ik persoonlijk. Ja interessant.

-En hoe zou u het vinden om de oefeningen in het werkboek te krijgen via e-learning?

Interessant. Alee, dat vind ik wel.. Want zoiets dat kun je zelf thuis voorbereiden en uitwerken als je er tijd voor hebt. Dus ja ik zou dat uhm, eerder appreciëren alee ja, eerder kunnen appreciëren dan als ik het hier bijvoorbeeld zou moeten doen. Als je me nu hier vraagt: "wil je die oefening doen?" Ja ik heb een slechte nacht gehad nu bijvoorbeeld. Dan ga ik het denk ik snel, snel doen zonder echt gestructureerd te kijken naar de vragen. En dan zou ik het gewoon doen om het af te hebben. Terwijl thuis zit je in je eigen omgeving. Wat relaxter. En ja als het nu niet lukt dan zal het wel morgenvroeg of morgenavond wel eventjes kort kunnen doen. En dan ben je iets rustiger he, en iets aangename om het te maken dus ja..

-En zou u het liever via e-learning hebben of liever via een werkboek die u thuis ook kunt invullen?

Ik zou het liever via e-learning willen doen ja. Ja ik vind wel altijd.. Zo'n assessmentcenter is bijvoorbeeld zo'n zaak dat ik ook liever online doe. Omdat, het laat je enerzijds niet altijd toe om te veel stil te staan bij bepaalde punten en dat hoeft soms ook niet. Omdat dat soms.. Ik vergelijk dat altijd met een winkel. Als je in een groot warenhuis staat en je hebt een rek met een twintig tal zeepproducten en wasproducten voor je was te doen. En je staat er teveel bij stil, dan weet je om den duur niet meer wat je moet pakken. Terwijl als je naar een winkelrek gaat en er staan vijf wasmiddelen, dan zeg je van ze zullen toch allemaal gelijk zijn. Dan pak je er een uit en ben je weg. Dan heb je een wasmiddel. Daarmee vergelijk ik het een beetje.

-Dus via de computer zou je toch eerder geneigd zijn om iets vlotter door de opdrachten en informatie heen te gaan?

Stel, oefeningen, voorbereidingen zou ik op die manier doen. Wat niet wegneemt dat ik die personal coaching wel zeer sterk apprecieer he.

-Dus wel in combinatie met de persoonlijke contacten?

Ja. Ja. En dat er gewoon eens een keer wordt overlegt van ja, waarom verkies je dat of waarom voel je je zo. Of hoe komt het dat je je zo voelt. Wat denk je er zelf aan te kunnen doen? Alee de open vragen he.. Ik vind voor mij persoonlijk.. een meeting is goed en altijd interessant. Maar dat moet geen uren duren. Want daar verlies jij je efficiëntie waarschijnlijk en ik mijn concentratie.

-Dus een uur/anderhalf uur?

Ja ik denk een uur dat het maximum moet zijn. Dat loopt toch altijd iets uit.

-Hoe zou u het vinden om dit via een app te doen?

Ja. Waarom niet? Ik zou niet weten hoe dat zou werken. Maar als dat gaat zoals een gewone computer.. Want een app, uiteindelijk is dat maar een tool he.. om te gebruiken. Dus ik denk evengoed ja.. Ik zie daar niet. Ik ben daar niet negatief tegen.

-Via sociale media?

Minder. Omdat ik het eerder als een persoonlijke evaluatie beschouw. Als een persoonlijke begeleiding beschouw. Dus heb ik niet de nood eraan om dat via sociale media te doen. Ik vind dat interessant om te netwerken, maar minder interessant om personal coaching te doen.

-U heeft hier ook themasessies en workshops gevolgd denk ik he?

Ja klopt.

-Zou u het interessant hebben gevonden, mocht er een workshop zijn met het thema onboarding? Dus waar de thema's uit dit interview in behandeld worden?

Ik denk het wel ja. Of deels.. Ik denk dat je sowieso al een deel daaruit. Ale ja, ik vond het wel interessant ook omdat ik uhm. Mijn verwachtingen naar de arbeidsmarkt waren veel te hoog blijkbaar. Ook omdat uhm, ze me dat zo voorop hadden gesteld. Dat ik snel terug een nieuwe job zou hebben. Wat dan uiteindelijk niet is gebleken. Ja dan heb je altijd zo wat aandachtspunten nodig. Of zo'n uhm, ja zoals Katrien ook zei: een spiegel nodig om je eigen even te reflecteren. Van wat zijn je zwaktes en waar faal je door bij een gesprek. Bij je eerste gesprek met de HR-manager. Dat vond ik uhm.. dat wrong bij mij omdat het niet snel genoeg ging. En daarmee, hier staan dan een aantal tips in die je al kunt meenemen in een eerste gesprek. En dat vind ik wel heel interessant ja.

-Maar ook dingen die je kan gebruiken in de eerste periode van je nieuwe job?

Ook ja.

-Dus of het handig is als je dat tijdens het outplacementtraject al te horen krijgt?

Ja. En wat ik interessant zou vinden is ook zo'n beetje een klein boekje dat jullie zouden hebben met geheugensteuntjes.

-Zoals hier staan opgesomd? (werkboek)

Ja of zo ja een klein notaboekje. Of ook een app bijvoorbeeld. Dat je bijvoorbeeld per dag een tip krijgt van kijk uhm, heb je daar al eens aan gedacht? Breng eens een chocoladetaart mee voor uw collega's om te netwerken, of weet ik veel, haha.

-Elke dag een andere tip dan bijvoorbeeld?

Ja, tips and tricks he. En ook wat ik interessant vind bijvoorbeeld: een ervaringsuitwisseling. Met gelijkgestemden, met andere collega's die ook een nieuwe job zoeken. Dat er mensen zijn die het zo hebben ervaren.. Ik weet in die workshops kwam dat dikwijls naar voren. Dat zaten we met verschillende personen bijeen.

-Maar dan ging het vaak ook over de ervaring van het ontslag eigenlijk of van het sollicitatieproces?

Ja. Maar pas op dat waren ook de workshops. Het is al een tijd geleden. Het waren zo'n zaken van.. hoe benader je een persoon, individueel, want ik ben nogal redelijk direct. Ik heb een ISTI profiel, bryan gips profiel. Dus dat wilt zeggen dat ik weinig empathie heb met personen. En daar probeer ik nu ook wel een beetje op te letten. En ik probeer ook, in dat feit dan ook, probeer ik in plaats van te zeggen: neen ik ga het op die manier doen, ook in open vragen te stellen. Dus ook meer af te vragen waarom die persoon die vraag stelt. En niet altijd vanuit het individueel standpunt bekijken. Dat probeer ik wel meer en meer te doen. Dat heb ik ook dankzij hier, door die workshops te doen toch een beetje ervaren.

-En als u zegt ervaringen uitwisselen, zou u dat ook graag doen met andere kandidaten die ook terug aan de slag zijn? Hoe hun onthaal is geweest en hoe zij integreren in de nieuwe organisatie?

Ja. Ja. Ook bijvoorbeeld tips en tricks dan he. Niet vanuit uw professionele ervaring maar uit individuele ervaringen van personen. Een beetje.. Dan zit je bij de tripadvisor te kijken naar reviews om te zeggen van: kijk dat restaurant ja, ik vond dat goed. En dat je dan ziet van kijk ja, daar zijn twintig reviews geweest. En er zijn er vijf heel goed en tien middelmatig of echt slecht.

-Echt over het bedrijf zelf?

Nee algemeen gewoon. Over het feit dat iemand zegt van ja ik heb dat zo ervaren. Want ja uiteindelijk is het een persoon die daar is gaan solliciteren dus, uw karakter kan je niet bepalen.

Want dat wordt door je opvoeding bepaald en zo verder. En door je eigenheid. En de job dat je doet is totaal anders dan de mijne. Dus je moet al een inlevingsperceptie ook hebben daarvoor. Maar dat een mens zegt van ja, ik ben gaan solliciteren voor een technische functie. En ja ik heb dat eens een keer geprobeerd en dat is goed meegevallen.

-En hoe zie je dat dan voor je? Een soort online-platvorm waar iedereen zijn ervaringen opzet?

Ja bijvoorbeeld, ja. Een beetje Q en A's he. Ik heb enkel een probleem met mijn overste en dat iemand zegt van ik heb dat zo opgelost of dat is een mogelijkheid om het op te lossen of ja.. En misschien ben je te direct, probeer het eens op die manier te doen. Checkt een keer wat dat geeft als.. Als openheid naar die andere persoon en misschien geeft die andere persoon ook wel antwoord of feedback.

-Zou iedereen daar lid van kunnen worden? Dus iedereen die juist in een nieuwe job is gestart, dat die zich aan kan melden en dat het anoniem blijft?

Ja, ik zou het wel op anonieme basis doen.

-Zou je dat met een beperkte groep willen hebben? Of misschien op niveau of op soortgelijke jobs?

Ik denk dat je wel moet ergens kunnen gaan filteren he. Want het is uhm.. Als je van duizend mensen een ervaring krijgt.

-Ja bijvoorbeeld een schoonmaakster met een ingenieur, dat zijn wel andere ervaringen.

Ja, bijvoorbeeld dat die schoonmaakster zegt van: "ja, ik heb vandaag leren schrobben." Om het zo maar te noemen. Ja daar heeft een ingenieur of een technisch tekenaar niks aan. Dus je moet wel ergens een deel gaan filteren. Maar ik vind niet dat je het moet gaan downfilteren, zodanig dat het puur alleen voor jou gaat. Je moet het wel breed genoeg laten. Dus daarin wel.. Aan mij moet je niet de vraag stellen van: hoe is het om in shiften te werken? Daar heb ik geen ervaringen mee. Dus het moet wel gerelateerd zijn naar hetgeen ik doe. Want een dag-job is geen shift-job of een nacht-job. Dus daar moet het allemaal aan gerelateerd zijn. Want voor mijn job als aan koper heb ik nu gedaan. Maar dat kan evengoed iemand van sales.. heeft dezelfde ervaringen he.. Wat ik heb gedaan is gewoon een switch van stoel. Ik ben in plaats van met een klant gaan babbelen, babbel ik nu met een leverancier. Maar uiteindelijk die interactie is juist hetzelfde he. Dus op die manier.

-Ik vind het een heel leuk idee. Zou er zoiets nog niet bestaan?

Mwa, ik denk zo'n platvorm.. Ik heb me daar ooit eens voor ingeschreven, maar ik heb er eigenlijk weinig feedback van gekregen. Dat was zo'n e-eenheid of zoiets. Industrieel-ingenieursnet. Ik denk IE-net.be of zoiets. En dat is ook zo'n beetje een platvorm voor ingenieurs. Ik ben van opleiding eerste ingenieur. Dat is zoiets bijvoorbeeld. Maar ik heb me daarvoor ingeschreven en eerlijk gezegd uhm, heb ik nog niks feedback gekregen of ook zelfs geen nieuwsbrief ofzo. Kijk het kan natuurlijk zijn dat ik gezegd heb van, nee die en die informatie wil ik niet. Maar een beetje een platvorm ja, dat je een beetje gelijk gestemde hebt. Wat zoiets wel zal zijn.

-En misschien met de outplacementkandidaten waar u de groepssessies mee heeft gevolgd?

Ja, bijvoorbeeld.. waarom niet ja. Alee ja, iedereen moet zich dat individueel voor zichzelf wel uitmaken. Dat moet op vrijwillige basis zijn he. Op anonieme basis vind ik

ook wel nuttig. Uhm en het moet wel de bedoeling zijn vind ik, dat het wel een opbouwende visie is he. Het is niet de bedoeling om je werkgever af te breken of te zeggen van ja.. dat mag niet de bedoeling zijn.

-Oké, goede inbreng. En een workshop zag u ook wel zitten he, over het thema onboarding?

Ja. Maar dan vooral meer praktisch gericht.

-Echt een workshop, geen themasessie?

Is dat een verschil?

-Ja, bij de themasessies wordt er vooral veel informatie overgebracht en tijdens de workshops worden de kandidaten echt aan het werk gezet.

Ja ik beschouw dat meer als een workshop. En we zijn wel met kandidaten die al lang zijn geplaatst binnen de firma. Die door dat te doen een ervaring kunnen delen met beginnende als..

-Die hier komen spreken dan tijdens de workshop?

Ja bijvoorbeeld he. Mensen vanuit 'the field'. Laten we heb maar zo noemen. Of professoren, of zodanig mensen die over de kennis van hun vak komen babbelen. Die uhm, want bij sommige workshops was het.. Dat is natuurlijk interessant he, met die Meyer Bridge en zo, die theorie he MBTI. Maar ook gewoon eens ervaringsdeskundigen die hier uit hun job spreken.

-Of misschien een outplacement kandidaat die terug aan het werk is, en die terug laten komen om over zijn ervaringen te vertellen?

Ja, zoiets.

-Wat had u zelf nog nodig gehad of wat heeft u nog nodig om beter te integreren in de nieuwe organisatie?

Goh, dat is een goeie vraag. En ik kan daar geen pasklaar antwoord op geven. Wat ik wel heb gedaan hier is een assessment center, of zo een aantal tests. Ik zou daar graag gewoon eens een keer voor mijneigen zien. Ik weet dat ik dat met Katrien toen heb overlopen maar ik heb daar geen syllabus van gekregen, of geen print-out om eens te checken hoe dat het zit. En waar dat mijn leerpunten zijn. Ik ben iemand die graag een oplistijng krijgt en vanuit daar kan opmerkingen maken.

-Heeft u zelf nog ideeën? Dingen die ik niet heb gevraagd?

Nee, nee.. uhm. Ik wist ook, onboarding oftewel aan boord gaan. Maar ik wist niet juist wat het concept was. Maar ik vind het interessant. Dus ik zou zeggen van: dat introduceren lijkt mij zeker interessant.

-Ja, u zou er interesse in hebben?

Ja.

Interview 7

-Hoe lang bent u in outplacement geweest?

Uhm, ik denk twee maanden.

-Wanneer was dat?

Goh, ik vermoed van ergens periode februari/maart tot twee maand later. Ik denk dat ik in totaal zo'n sessie of vier/vijf gevolgd heb.

-Oké, en wanneer bent u begonnen bij uw nieuwe werkgever?

Wel ik heb eerst uhm, ik heb in feite tijdens mijn outplacement al een nieuwe job bij de MEVB. Ik had eerst een contract van zes maanden, dat is de lijn van Brussel, de tram en bus en metrodienst. Uhm en daarna heb ik onmiddellijk aansluitend werk gevonden. Sinds.. allee september werk ik al bij Avia Partner hier in Brussel. Dat is de af handelaar van de bagage. Dus als je op reis gaat, de persoon die je plaats reserveert in het vliegtuig en die je valies op de lopende band zet, dat zijn onze mensen. En de persoon die dan je valies in het vliegtuig steekt, dat zijn ook onze mensen.

-Oké, en dat doet u dan apart van het werk in het casino?

Ja dus ik werk in feite uhm ja, anderhalf time ongeveer. Dus ik heb de volle dag daar bij Avia Partner. Maar het Casino dat is een milieu waar mensen, allee wij zijn 24 uur per dag open. Open voor de medewerkers en voor het publiek van twaalf uur 's middags tot vier uur 's ochtends. En dus ja, als preventieadviseur mag ik komen wanneer ik wil. Er zijn bepaalde afspraken natuurlijk. Maar op verschillende tijdstippen ook eens kijken van hoe is de werksfeer op dat ogenblik, op dat uur van de dag.

-Oké, en bij Avia Partners bent u in mei begonnen?

Daar ben ik in september begonnen. Dus januari tot en met juni de MIVB. In juli heb ik gezegd, in augustus neem ik een maandje vakantie en dan september tot nu ben ik bij Avia Partner.

-Oké, dan wil ik het graag gaan hebben over het onthaal bij Avia Partner.

Ja ik denk dat dat het belangrijkste is.

-Ja, dus hoe is dat onthaal geweest?

Dat is uhm heel goed. Dus mijn collega heeft de preventieadviseur die vertrok gevraagd om een paar dagen te blijven, om een kleine week te blijven. Om mij wegwijs te maken in de organisatie. Dus ik ben toe gekomen, hij heeft mij een rondgang gegeven op de verschillende diensten. Hij heeft mij voorgesteld aan de belangrijkste mensen. Daar zijn wij toch een dag of twee, bijna drie mee bezig geweest. Uitleg gegeven van kijk hier gebeurt dit, daar gebeurt dat. En dat het ook een totaal nieuwe wereld is, het is een afgeschermd wereld. Je hebt landside je hebt airside. Airside is iets dat je alleen maar op mag wanneer dat je een

toelatingsvergunning hebt, een pasje hebt. En hij heeft dan ook van de gelegenheid geprofiteerd om mij alles te laten zien wat er belangrijk was. Dan heb ik ook kennisgemaakt met de leden van het comité. Dat zijn de delegatie van de werknemers, de sociale verkiezing. Die zijn voorgesteld, dan werd ik aan hen voorgesteld. Heb ik hen leren kennen. En dan zijn we een paar dagen bezig geweest, met het database bestand van hoe sorteert hij zijn documenten. Wat zijn belangrijke documenten, om mij daar wegwijs in te maken. En ook een lijst te geven van de belangrijkste contactpersonen buiten het bedrijf. En hij heeft ook al die mensen een mail gestuurd, om te zeggen van kijk ik vertrek. Maar dit is mijn nieuwe collega, mijn opvolger, met alle gegevens erbij. Zodanig dat de transitie tussen hem en mij zeer vlot is gegaan. En dat heeft dus in totaal zo'n dag of zes geduurd ongeveer. En dan is hij natuurlijk vertrokken en dan heb ik het roer alleen overgenomen.

-Was het voor u meteen duidelijk en concreet wat er van u werd verwacht?

Ja, ja. Maar ik ben een ervaren preventieadviseur, ik heb al vijftien jaar ervaring dus ik weet zeer goed wat mijn taak is. Plus tijdens de rondgang kon ik ook al zien wat de problemen waren. De werkmethode is altijd hetzelfde. Iemand is aan het werk, je kijkt wat hij doet en je kijkt wat hij mogelijk verkeerd doet. Dat hangt af van mogelijk werken met chemische stoffen, draagt hij daarvoor de nodige handschoenen en zijn bescherm pak. Heeft hij een spatbril op? Hier is het meer manipulatie van de bagage, doet hij de juiste hef en tiltechnieken? Beschikt hij ook over aangepaste kledij? Want ze werken zowel in de zomer als in de winter. Hebben ze een warme jas, warme broek, regenkledij, handschoenen? Op welke manier leggen ze bagage op de band? Enzovoort. Dus dat zijn een aantal dingen die ik, dat is een automatisme voor mij. Ook gebaseerd op ervaring.

-De verwachtingen die u vooraf had van de job, stemmen die overeen met de werkelijkheid?

Uhm, neen in die zin dat uhm de werkelijkheid boven verwachting is. Het is een uhm.. Meestal werk ik als consultant om zo een vervanging te doen en nu zal ik zeggen rustig gewoon een projectje. Een projectje die ik af kan werken en dan verder te werken tot dat de nieuweling er is. Hier zaten we echt met een heel pak problemen. Dat is ook de reden dat de voorganger is weggegaan. En die beschouw ik als een heel interessante uitdaging. Dus het is op dit ogenblik een job die mij veel energie geeft. En ik ben er ook passioneel mee bezig. In die zin ook dat men dus gevraagd heeft om. Dus men is op zoek naar andere kandidaten. Uhm en die worden een beetje gespiegeld aan mij, heb ik de indruk. Het management heeft mij nu recent gevraagd of ik definitief wil blijven. Dus dat is wel mooi ja.

-Ja inderdaad. Krijgt u ook regelmatig feedback over uw aanpak?

Ja. Uhm nu feedback in de zin van: mensen komen naar mij toe en zeggen van Rudi je blijft toch hier he? We mogen toch blijven rekenen op jou want zoals jij dit doet of oplost of dit aanpakt, dat vinden wij geweldig. Ja.

-Ja, dus vooral van de mensen om je heen. En heeft u ook officiële feedbackmomenten?

Ja dus ik rapporteer rechtstreeks aan de HR-manager en daarmee werk ik intensief samen. Ik rapporteer aan onze algemeen directeur. Dus als ik zie dat er een groot gevaar is op de werkvloer, heb ik het recht om daar rechtstreeks binnen te stappen. Plus ik zorg voor een zeer goed overleg met alle manager op lijnniveau.

-En krijgt u van hen feedback?

Ja, dat zijn dus de mensen die zeggen van wauw we zijn blij. Zeker de HR-manager, dat is een van mijn hevigste supporters zal ik maar zeggen. Het is ook zo, ik heb met haar een heel fijne band omdat ik ook uhm. Dat is een dame die heel veel aan haar hoofd heeft. En die op dit ogenblik ook onvoldoende ondersteuning krijgt van haar eigen departement, omdat er ook mensen weggegaan zijn. En ik heb dat relatief snel gezien wat het probleem was en we zitten regelmatig samen. Ik zeg voilà, dat en dat en dat en dat zijn dingen die we besproken hebben op het comité veiligheid. Ik stel voor dat we dat op die manier doen, dat op die manier en dat op die manier. En dan zegt zij neen, ja, neen. En ik heb een afspraak met haar, ik delegeer. Dus ik stuur een mail naar een paar adjuncten die ze nog heeft, met haar in cc. En de afspraak is, ze heeft dat ook zo medegedeeld aan die mensen. Alles wat je van Rudi krijgt, om te doen. Met een opdracht om te doen, of een vraag om te doen. En ik sta erbij, dan is het net of ik dat vraag. Dus je moet dat doen. Voilà, en dat maakt dat dingen, dat de dingen vooruit gaan. Haar werklast verminderd. Zij is zeker van haar zaak dat het loopt zoals het moet lopen. En iedereen ziet dat er vooruitgang begint geboekt te worden. En ook de vakbonden zijn daar heel blij mee. want ja, er zijn dingen die al maandenlang lagen aan te slepen die nu eindelijk aan worden gepakt.

-Bent u in het algemeen blij met de gemaakte keuze?

Ja heel erg, super! Ja ik was blij. Eerlijk gezegd, ik was in de GZA, mooie job, fijne omgeving maar ik had uitdaging nodig. Nu bekeken voelde ik mij op dat ogenblik niet echt uhm. Geen leuke situatie waarin ik vertrokken ben. Maar nu ben ik eigenlijk wel heel blij dat het gebeurd is ja.

-En stel dat het iets minder zou lopen of dat de dingen toch anders zijn dan verwacht, is er dan ruimte om daarop in te spelen?

Om dat aan te kaarten bij de directie? Ja ik denk het wel, dat men daar voor openstaat, ja. Het is zo, het is een bedrijf die er financieel niet zo goed voor staat. Merendeel van de aandacht is gericht op overleven. En nu zullen ze daar misschien minder oren naar hebben of minder belang aan hechten. Nu ik ben ook wel iemand die denk ik goed communiceert, en probeer altijd tot een win-winsituatie te komen.

-Kunt u bij een collega of een peer-coach terecht voor informatie? Iemand die op dezelfde lijn als u werkt?

Nee. Ja uiteindelijk heb ik wel een collega preventieadviseur ook. Maar die doet dat maar parttime ook. Dus daarmee toets ik regelmatig af van kijk, ik wil in die richting evalueren. Is daar al iets gebeurd in het verleden? Is dat gelukt, niet gelukt, waarom? En zo, dus ik kan daar wel eventjes een aantal dingen aftoetsen. Ook uhm, we hebben nu een incidentje gehad, er is een vorkheftruc gevallen. Ik zeg kijk dat zijn mijn conclusies, wat vind jij daarvan? Gewoon een keer aftoetsen of we alle twee op dezelfde lijn zitten, ja. Dat is ook wel heel leuk.

-Hoe is de kennismaking geweest met de collega's?

Heel goed. Ik had daar geen problemen mee. Je moet ook weten, als uhm militair gingen wij, zeker als jonge officier, veranderde wij om de drie jaar van functie en van kazerne. Dus dat maakt dat ik uiteindelijk heel snel geleerd heb. Ik kom ergens toe in een nieuwe organisatie en je moet op korte termijn heel snel kunnen kennismaken met de verschillende, je collega's en je ondergeschikten of je medewerkers. En dus uhm, men vroeg dat dan. Dat is ook een van de opmerkingen die ik bij Avia Partner zo na een week kreeg. En hoe voel je je hier? Ja dat is een domme vraag, want ik zie dat u zich hier al thuis voelt als een vis in het water. Dus ik draaide al heel goed mee in het systeem ja.

-Stemmen de waarden en overtuigingen die binnen Avia Partner heersen overeen met die van u?

Uhm daar is in feite nog niet over gesproken geweest. Over missie, visies uhm, waarden.

-En kunt u die merken?

Nee, niet direct, nee. Nee ik denk dat, ik zeg het, het bedrijf zit in een overlevingsmodus en dat is op dit ogenblik het belangrijkste dus. Het is nog altijd een warm bedrijf en een menselijk bedrijf. Maar we zitten nog niet op het niveau van kijk we willen de planeet redden of we willen zus. Alee, ik overdrijf een beetje maar dat is tegenwoordig, moet je wat corporate responsibilities meenemen. En dat is er misschien wel maar het wordt niet uitgedragen.

-En de cultuur binnen het bedrijf? Dus de manier waarop er met mensen wordt omgegaan?

Uhm, we zitten momenteel op een keerpunt. Het is een familiaal bedrijf die heel sterk aan elkaar hing, en waar dat de mensen een grote inzet tonen voor het werk. Dus zij zijn zeer gemotiveerd. Uhm dat familiaal is in de loop der jaren verminderd omwille van nieuwe acquisities die gebeurd zijn. Het bedrijf is gegroeid, de paternalistische visie is verdwenen. En er zijn nu meer professionele managers binnengekomen en dat zorgt voor een beetje een klimaatwijziging. Er zijn nog een aantal mensen die nog verankerd zitten in dat familiale en misschien iets te weinig aanpassingsvermogen hebben.

-Oké, en hoe ervaart u dat?

Door de gesprekken met de mensen. Er zijn mensen die klagen, ja in vroegere tijd was het zo. Ik zeg: "ja dat is niet meer zo nu he". En dan ja, iemand was gisteren zijn beklag aan het doen. We hebben een nieuwe baas gekregen en die heeft nogal een heel directe commandostijl. Dat is niet van ja, bij wijze van spreken: als je tijd hebt, kun je dat eens doen voor mij? Nee dat is van kijk, dat moet gedaan worden. Ik wil dat dat tegen morgen klaar is. He, dus dat is wel.. Voor die mensen komt dat neer op een schok he. Die zijn dat niet gewoon.

-En hoe is dat voor u?

Nou, ik vind dat interessant dat ik dat weet, dat die zo reageren. Zodat ik weet van oké, ik moet die op een andere manier aanpakken. Dan moet ik inderdaad zeggen van kijk, ik heb een probleem. Kun je mij helpen? Zou je dat voor mij willen doen? Bij die mensen moet ik die approach toepassen. Bij anderen weet ik gewoon van kijk dat moet gedaan worden, hoe gaan we het doen en wie gaat het doen. Soit, ook meer van.. Kijk ik ga niet zeggen, niet zo strikt maar wel iets directer he.. We zijn hier om ons geld, om ons brood te verdienen dus niet teveel bullshit en kom, dat moet gedaan worden.

-En denkt u zelf ook op die manier? Vindt u dat een goede manier van werken?

Ik probeer mij meer altijd aan te passen aan de medewerkers. Ik voel dat aan. Als ik voel dat die medewerker liever wat gepamperd wordt, ga ik dat proberen te doen. En bij anderen is dat niet nodig en dan gaan we gewoon alle twee samen zo snel mogelijk vooruit.

-Dus eigenlijk sluit de cultuur van de organisatie wel aan bij uw waarden?

Ja. Ik voel me daar heel goed bij.

-Hoe zou u het hebben gevonden om tijdens de eerste drie maanden van uw nieuwe job, persoonlijke contacten te hebben met een consultant van Ascento?

Ik denk niet dat dat veel meerwaarde zou hebben of in zou zitten. Nee, want die consultant kent mijn bedrijf niet en ja. Oké, stel ja ik heb een probleem. Iets bevalt mij niet. Ik moet dat dan zeggen aan de consultant en wat gaat de consultant daar dan mee doen. Ja die gaat het zeggen aan de HR-manager.

-Nee dat is niet de insteek. De contacten staan los van het bedrijf waar u werkzaam bent en zijn

moet gaan. Dan kan de consultant u adviseren over hoe u het eventueel zou kunnen aanpakken.

Oké, ja. Ik ben persoonlijk wel een sterk karakter maar ik kan aannemen dat inderdaad voor mensen.. Ik had in het outplacement ook kennisgemaakt met mensen die iets minder sterk waren, om niet te zeggen zwak. Maar die totaal door een burn-out of een depressie gegaan zijn omdat ze ontslagen werden. Of omdat ze ook heel slecht behandeld geweest zijn. Ja ik kan aannemen dat dat voor die mensen, inderdaad wel eventjes een steunmoment zou kunnen zijn ja.

-Ja misschien in uw situatie, u zit echt op uw plek nu, u heeft het naar uw zin. Dus dan is er misschien minder behoefte aan begeleiding.

Ja, inderdaad ja. Langs de andere kant stel ik mij de vraag, in welke mate dat mensen een job aanvaarden die niet 100% in lijn ligt van wat ze willen. Het kan zijn dat ik er naast zit he, maar als je geen enthousiasme uitstraalt voor je functie. Ga je ook nooit aangeworven worden.

-Nee, maar je kan natuurlijk wel met heel veel enthousiasme starten ergens en dat het toch een beetje tegenvalt omdat je bijvoorbeeld aan je lot wordt overgelaten, er zijn dingen slecht geregeld.. Dus daarbij kan een consultant misschien net een steuntje in de rug geven met tips en oefeningen. Zodat het toch nog een succes kan worden. Omdat je het toch wel heel graag wilt dat het een succes wordt.

Ja, ik denk dat je dan ergens duidelijk die tools zou moeten omschrijven. Van oké voor dat probleem heb ik, kunnen we dit u aanraden. Eventueel gekoppeld ook met bijkomende opleidingen. Dat iemand die van nature uit heel stil en intrinsiek is, en die durft niet naar zijn manager of personeelsdirecteur toe te stappen. Van kijk ik ben niet gelukkig omwille van die of die redenen. Ja die zal dan wel een soort van coaching of training moeten krijgen om te kijken van oké.. hoe ga ik dat gesprek aan? En jij speelt dan de HR-manager en ik ben dan de kandidaat, zo een rollenspel. Zodanig dat die kandidaat ook dat een keer meemaakt. En misschien niet een keer maar misschien meerdere keren. Dat hij zegt van, kijk goed voor mij is dat een gigantische confrontatie en nu durf ik het aan.

-Dus voor mensen die dat nodig zouden hebben zou u dat eventueel aanraden?

Ja, ik denk dat dat nuttig zou zijn. Gewoon ook naar skills aanreiken en try-outs. Net als dat er oefensollicitaties zijn. Dat er gecorrigeerd wordt wat moet je zeggen en hoe moet je het zeggen, wat moet je aan hebben. Dat je daar voor verschillende.. Je zou eigenlijk moeten een analyse doen van waarom zijn mensen ongelukkig op hun job? En kijken hoe dat je daar een antwoord kunt op vinden. Moet wel realistisch zijn he. Maar ik denk dat de eerste stap zou moeten zijn, dat je ergens een lijst maakt van waarom is een kandidaat niet gelukkig. Wat ontbreekt er, en waarom? En daar dan proberen een antwoord op te vinden. En het antwoord kan dan inderdaad zijn: training, coaching uhm oefeningen enzovoort..

-Dus eigenlijk meer maatwerk?

Ja. Maar ik denk dat dat sowieso.. ieder individu is anders. En ook ja, ik denk dat het voor jullie belangrijk is dat jullie eigenlijk moeten weten wat voor bedrijf het is. Welke sfeer hangt er in dat bedrijf? Je zou in feite een checklist moeten ontwikkelen die de kandidaat invult, en die een beeld geeft van hoe dat daar.. wat de sfeer is in dat bedrijf. Er zou een check moeten zijn, dus de kandidaat vult in hoe het bedrijf is. En dan zou er een tweede lijst moeten zijn die een check is hoe dat de kandidaat is. Dus bijvoorbeeld dat iemand introvert is, en dan zou er ergens een link moeten zijn van kijk in dat bedrijf. ik geef een voorbeeld: Amerikaanse bedrijven zijn harde bedrijven. Daar moeten targets behaald worden. Uhm iedereen moet daar meedraaien. Als de targets behaald worden sneeuwt het geld, is het niet behaald dan sneeuwt het ontslagen he.. Dus ook harde mensen, allee wil je in zo'n bedrijf werken, wil je harde mensen he.. Geen verpleegkundigen of iemand uit de soft-sector die belang hecht aan goeie sociale contacten, want die zijn er daar niet. Financiële wereld idem dito, dat zijn harde werelden.

-Eventueel zouden we de contacten via skype kunnen aanbieden. Hoe denkt u daarover?

Goh, mijn generatie zeker niet. He, dat is te ver van mijn bed show. Voor de jongere generatie wel. Langs de andere kant vind ik dat zeer onpersoonlijk. Ik denk dat het belangrijk is dat je een persoonlijk contact hebt. Dat geeft onmiddellijk.. Ik denk naar mijn mening.. Je bent op je nieuwe job, je bent enthousiast gestart, het lukt niet, je zit in zak en as. Dan is het belangrijk dat je je verhaal kwijt kunt bij iemand. Een soort van vertrouwenspersoon een beetje. Dus ik denk niet dat.. Die middelen zijn misschien wel bruikbaar. In een tweede of een derde fase dat je zegt van weet je wat. Wat we gaan doen is, hier heb je het skypeadres, nu mag je daar een vragenlijst invullen. Bij een volgend gesprek gaan we die bekijken. En dat eventueel als ondersteuning maar niet als enigste tool.

-Dan zouden we eventueel als ondersteuning een werkboek willen gebruiken bij de persoonlijke contacten. Daar heb ik ook een voorbeeld van.

Zeer goed ja. Alleen ik vind dat het wel snel gaat zo.

-Hoezo snel?

Bijvoorbeeld hier: ken je leerstijl. Ik weet niet of dat zo. Als je dat leest dat je onmiddellijk zegt van ik ben zus of ik ben zo, ik weet dat niet.

-Dat zou je samen met de consultant kunnen behandelen. Dit is eigenlijk ter ondersteuning. Dus je kunt daar thuis al eens in bladeren en de checklist doornemen van: heb ik daar en daar aan gedacht tijdens mijn eerste dag of tijdens mijn eerste week? En dat u dat werkboek samen met de consultant gebruikt als handvat voor de sessies.

Dit moet eigenlijk op voorhand worden ingevuld? Bijvoorbeeld hier, u zegt van week 1: Ken u leerstijl. Ja je moet die leerstijl eigenlijk al kennen voordat je start. Denk ik.

-Ja ik denk dat je dat ook tijdens je introductieperiode kan doen, het is een continu leerproces.

Ja, je moet natuurlijk opletten. Je krijgt maar een kans om een eerste indruk te maken. En je zou in feit al moeten.. Ik zou dan eerder een voorstander zijn, dat een aantal van die aspecten hier rond intro en dergelijke. Dat dat op voorhand al met de kandidaat wordt geoefend. Zodanig dat hij goed voorbereidt is op zijn eerste dag.

-Nog voordat hij start?

Voordat hij start, ja. Zeker uw uhm.. die zin. Ik vind dat een fantastische zin: uw elevator pitch, die moet je op voorhand al ingeoeft hebben he. Ook, het moet niet zoals een robot zo: "Hey ik ben Rudi." .. Nee dat komt niet goed over he. En ook die coaching, hoe ga je je kleden enzovoort. Dat is jammer genoeg ook.. Ja zorg dat je in de douche geweest bent en mooi blinkende schoenen aanhebt bij wijze van spreken. Want ja in functie van het niveau natuurlijk, ja.

-Ja dat is eigenlijk nog beter dan tijdens de eerste periode. Maar ziet u dat zo voor zich dat dan de eerste afspraak met de consultant voor die datum is, dus voor de startdatum?

Ja, ja ja.

-En dan zouden er eventueel nog twee contacten erna kunnen komen, dus tijdens de eerste drie maanden?

Ja. Een deel kan aansluiten.. Ik neem aan dat kandidaten die in outplacement gaan, die krijgen ook tips van hoe ga je solliciteren. Dit is voor een deel een herhaling van de tips van sollicitatie. En op een sollicitatie, moet je ook niet gaan met een vuil hemd en een gescheurde broek. Maar die moeten dat eventjes.. het kan nooit kwaad om dat herop te frissen. Want sommige mensen denken: oké ik ben binnen. Nu hoeft het niet meer. Dus ook terug uhm, zeker die elevator pitch, die vind ik wel uhm heel belangrijk ook ja. Ja ik denk dat dat zeker een meerwaarde geeft. Alee, het is een vervolg. We hebben je geholpen om werk te vinden, en nu gaan we nog eens helpen om een goeie start te maken. Even kijken wat je nog allemaal hebt.. Ja bijvoorbeeld dit hier he. Dit zou je sowieso wat kunnen inoefenen he. Zo in de plaats van te wijzen op fouten, en een minder logische manier van werken, stel een vraag: hee, waarom doen jullie het zo? Ik zou daar misschien kleine toneeltjes rond maken.

-Oefenen?

Oefenen, ja. Zodanig dat hij.. Want dit is niet evident. Je hebt mensen die dat van nature uit doen. Maar andere mensen moeten dat leren, en op die manier gaat dat misschien ook meer impact hebben. Ik denk zeker de moderne jeugd heel sterk visueel is ingesteld. Lezen, alee ik zie dat aan mijn eigen kinderen. Geschreven informatie is veel minder belangrijk dan visuele informatie. Ja dit sluit aan.. de checklist waarvan ik zei van: wat voor bedrijf is het? Acclimatiseren in de nieuwe cultuur, de medewerkers staan centraal en welke ontwikkelingsmogelijkheden zijn er? Persoonlijk vind ik dat eigenlijk al zwaar voor een doorsnee werknemer. Welke ontwikkelingsmogelijkheden zijn er? Ik denk dat de meeste mensen niet weten wat een ontwikkelingsmogelijkheid is. In strikte norm zou dat iets moeten zijn dat tijdens het sollicitatiegesprek aan bod komt. He, want ik vind dat het wel.. Alee, ik zou het raar vinden om. Ik zit in een organisatie en dan te vragen: wanneer kan ik hier bijstuderen? Wanneer kan ik zus of zo? Dat zijn niet direct vragen die je stelt in de eerste twee/drie maanden. Dat zijn meer vragen die je stelt: kijk welke opleidingsmogelijkheden, tijdens het sollicitatieproces.

-Heeft u workshops en themasessies gevolgd?

Ja ene keer.

-Zou u een workshop of themasessie met het thema onboarding interessant vinden?

Ja dat kan, ja. Maar wel zorgen.. Zulke oefeningen moet je doen in kleine groepen. Heel kleine groepen.

-Dus niet met 15 personen?

Nee. Of met extra krachten vanuit jullie divisie, dus zo een ervaren trainer die twee of drie mensen bijneemt. Niet twee of drie mensen die samen een groepje vormen. Ik denk nee, dat lukt niet.

-Dus dat zou dan eigenlijk beter tijdens individuele begeleiding kunnen?

Ja, ik denk het ja. Ik denk dat je dan ook het meeste rendement gaat behalen. Of filmpjes maken. Zo van kijk jij zit nu in die situatie, wat ga je doen? He, en dan zo'n beetje zoals: mijn zoon speelt roleplaying games op de tv. En dan heb je zo: hij komt in een situatie, hij spreekt met een figuur die in het spel voorkomt en dan heb je keuze a,b of c. en in functie van je keuze neemt het verhaal een andere wending zo. En dat zou misschien ook iets kunnen zijn. Ik zeg maar, ik ben maar aan het 'freeweelen'. Je ziet in het filmpje iemand die naar jou toekomt en die zegt: "ah hallo ik ben Jan, je bent een onnozelaar dat je hier komt werken, want dit is een stom bedrijf". Oke, goed. En dan de vraag is: wat is je reactie? A. ik zeg: "ja ik vind dat ook.", B. Je zwijgt en je loopt weg. Of C. je geeft een gepast antwoord en dan toon je van oké, wat is een gepast antwoord in zo'n situatie? Ik ben maar eventjes aan het 'freeweelen'. Maar dergelijke situaties gebeuren. Ik heb dat zelf ook meegemaakt, dat er mensen zijn die naar mij komen van: je gaat hier toch niet beginnen zeker he, want dat is hier uh.... 'Tatatatata'. De hel op aarde. Dat ik denk van alee, trap het dan af he.. Alee, dat vergt heel wat voorbereiding, maar dan ga je wel.. denk ik een grote ervaring meegeven aan je kandidaten. Want dan zeg je, ah ik heb dat al eens meegemaakt.

-Dus eigenlijk visuele oefeningen?

Oefeningen ja. Als je zegt van ik wil. Je hebt natuurlijk.. Voor jullie, een coach is een kost. Dus je wil die kost ook reduceren en een op een is een zeer dure kost. Dus je moet dan visueel gaan naar pre.. alee, voorgemaakte filmpjes zeg maar. En op voorhand. Dus dat je zo weet van kijk, in een nieuw bedrijf kan je dat en dat. Het is natuurlijk zo, jullie werken met mensen die ook al heel wat meegemaakt hebben waarschijnlijk. Het zijn ook geen jonge onervaren mensen. Dus dan is het misschien minder van toepassing, omdat die wel al wat meegemaakt hebben. Alhoewel.. het kan voor iedereen.

-En voor individuele sessies, zou u bereidt zijn om buiten de kantooruren daarvoor vrij te maken?

Uhm. Ah ja, ik ben al aan het werk? Ik denk het wel, omdat dat uiteindelijk een plus is en ik denk dat dat een zeer goede keus is want ja uiteindelijk. Je werkt omdat je de centjes nodig hebt. En je hebt niet veel vakantie. Dus alles wat ik 's avonds kan doen dat is waarschijnlijk mooi meegenomen.

-Hoe zou u het vinden om iets als het werkboek te krijgen via e-learning?

Uhm.. Ja heel goed. Ja. Heel goed. Ik denk dat via e-learning veel dynamischer is. Nu komt dat zo wat 'sick' over. En ik denk bij e-learning, kan je wat meer animatie inbrengen en ook meer fantaseer maar.. Het gaat over heel persoonlijke dingen. Dus als je dat kunt laten vertellen door een spreker, die daarvoor speciaal gescreend is met een warme, zachte stem. Dat geeft een gevoel van comfort en zekerheid, en dat zou voor mij veel meer doorslag hebben.

-En via een app?

Uhm. Als jullie mikken op 45+ers denk ik dat een app niet direct, op dit ogenblik nog niet direct aan de orde is. Ik zou eerder klassiek: een soort website waar dat je moet inloggen. Plus dan ook: Ik denk een app, het nadeel van een app is.. Dit is teveel informatie voor op een klein schermje. Dus ik zou eerder naar een groot scherm

gaan. Groot scherm is ook het voordeel, stel dat je daar een persoon projecteert die daar een boodschap geeft, dat benadert de reële situatie. Dat scherm, dat hoofd van die persoon zal iets kleiner zijn dan dat van jou, bij wijze van spreken. Maar bij een app.. persoonlijk vind ik dat afstandelijker.

-En blended learning? Dus de combinatie van e-learning met individuele contacten?

Ja ik denk dat die individuele contacten zeer belangrijk zijn. want ik zou.. alee, de voorkeur zou zijn alleen individuele contacten. Een tweede keuze is individueel in combinatie met e-learning, voor wat kan geschrapt worden. Maar volledig e-learning zou ik niet doen.

-En via sociale media?

Ik denk persoonlijk dat het persoonlijk contact.. Je zit in de problemen en dan heb je het liefst van al een persoonlijk contact. En niet zomaar een of andere stomme computer die afstandelijk is.

-Zou u het interessant vinden om deze nieuwsbrief per mail te ontvangen? (voorbeeld)

Nee, nee, nee. De informatie die hierin staat vind ik toch.. Alee, ik moet dat weten voor ik start he. Want ik zeg het, ale dat is mijn mening: je krijgt maar een keer een kans om een goede indruk te maken. Als het van in het begin verkeerd start dan ja, dan heeft zich een oordeel over jou gevormd, en dat is zeer moeilijk om te verbeteren. Ik denk niet dat dat veel meerwaarde creëert.

-Dus deze informatie beter behandelen in een persoonlijke sessie of in de e-learning?

Ja. En dit kan gebruikt worden. Alee, die checklist dat is tijdens.. ja dat kan binnen de eerste week na je werk of de eerste twee weken. Dat je coach zo eens een idee heeft van naar waar gaat het. Maar die valkuilen bij start ja, dat moet je weten voordat je start he.. En dan die zeven typen om te vriend te houden. Ja dat zijn dingen, dat kan ervoor, dat kan tijdens. Wat ook weer zo iets is.. Ik vind dat te onpersoonlijk. Ik zou dat meer in groepen.. Dit is meer informatie om in een groep te bespreken.

-Of met een consultant?

Ja.

-Dit waren onze ideeën. Wat had u zelf nog geholpen om sneller te integreren?

Ik ben eigenlijk super snel geïntegreerd. Dus ik heb daar eigenlijk niet echt behoefte aan. Ja dat ligt in mijn aard. Ik denk dat het belangrijk is om tijdens een intake eens te polsen, dat hangt ook af van de functie. Eens te polsen met het bedrijf waar dat je de kandidaat naartoe stuurt. Om zeggen van kijk, hebben jullie een peter en meterschap en hoe verloopt dat? Hoe kunnen wij onze kandidaat voorbereiden op een goede integratie bij jullie? Zodanig dat je ook weet waaraan en waaraf. Misschien de optie bieden ook naar de kandidaat toe: als hij na de sessie, na drie coaching gesprekken en het lukt nog altijd niet. Om eens voor te stellen aan de kandidaat van: kijk ben je akkoord om een gesprek te organiseren met je leidinggevende? En te zeggen van kijk

voilà, onze kandidaat voelt zich hier niet thuis omwille van die en die en die redenen. Misschien ben ik naïef. Maar ik kan aangeven dat de werkgever ook zegt van: oh we hebben veel moeite gedaan om die persoon te selecteren, we zouden eigenlijk niet willen dat hij weggaat.

-Nee, de werkgever wil ook een duurzame relatie.

Die wil ook een duurzame relatie he.. En die beseft misschien niet altijd dat er een probleem is. Omdat het rap, rap moet vooruit gaan.

-Heeft u verder nog ideeën? Waarvan je denkt, dat ben je vergeten vragen.

Ik zou in functie van persoon tot persoon, het aantal coaching-momenten uitbreiden. Want als je ziet dat. Ik heb geen ervaring he, maar ik kan aannemen dat mensen misschien x tijd zich nog altijd niet goed in hun vel voelen. En dan toch ook de boodschap durven geven van kijk maar er een.. hier stopt het voor jou. We adviseren om te stoppen en dan in overleg te gaan met de werkgever. Van kijk hoe zie jullie de evaluatie van die persoon? En ik denk dat men ook aanvoelt van tja, het is niet de goede klik ondanks alles. Het zou een meerwaarde kunnen zijn.. Jullie gaan op zoek naar een nieuwe kandidaat, en ondertussen blijft de bestaande kandidaat werken tot dat zijn vervanger er is. en gelijktijdig wordt hij ook al geholpen om al uit te kijken naar de toekomst. Ik bedoel dan heb je drie keer een win-winsituatie he.

Interview 8

-Ter intro: u heeft hier outplacement gevolgd, bij Ascento?

Ja dat klopt.

-En hoe lang was dat ongeveer?

Uhm ik denk dat ik hier in maart begonnen ben, eind maart. En dat is tot aan de vakantie geweest he. Ale tot aan de vakantie, tot begin juni. Ale dat liep nog, maar ik had pas een afspraak denk ik terug eind juni. En ik ben 23 juni terug beginnen werken.

-Hoe is het onthaal geweest bij uw nieuwe werkgever?

Uhm bliksemsnel, haha. Ja, uhm ik heb eigenlijk amper moeten solliciteren. Men had mij, zij hadden iemand nodig op de pastorale dienst in een rusthuis, verbonden aan een klooster. Het klooster is oorspronkelijk de beheerder van het rusthuis geweest, en dat is nu overgenomen in lekenhanden. Maar tot voor kort hadden ze een pastoraal medewerker nodig omdat degene voor een vervangingscontract stond dus. En blijkbaar heel snel. En nu snap ik dat. Dat was dus voor de vakantie. En dan hadden ze daarvoor naar het bisdom gebeld. En ik volg daar een opleiding voor pastoraal medewerker. En dan hadden ze gezegd, gezien mijn achtergrond ook als sociaal verpleegkundige. En alee ja de ervaring zeiden ze van, kijk we hebben iemand voor u. Het sollicitatiegesprek heeft meer dan twee uur geduurd, dat wel. Omdat er al een

paar voor mij gegaan waren en elke keer afgehaakt hadden. Dus ik denk dat ze het ook ver beu waren. Maar ik mocht uhm.. ik ben de 22^e moeten gaan, en ik ben een dag nadien kunnen beginnen. Ja als het kon zelfs de dag zelf maar ik heb gezegd ho, dat is wel heel snel. Maar dat is een gescheiden payroll. Dus de aanstelling gebeurt op advies van het bisdom, dat is ook in een ziekenhuis. Maar de betaling gebeurt door het rusthuis, door het gewone secretariaat.

-Oké, en wat was er voor u geregeld ter introductie?

Ja uhm, je wordt efkes apart gezet. En dan nadien kan je in het gesprekslokaal komen. En daar zat dan de zuster, die nog altijd het beheer vertegenwoordigd van het rusthuis. En de algemeen directeur zat daar van dat rusthuis. Want het rusthuis is nu ook in een groter cluster opgegaan. Een grotere groep van zes rusthuizen en op het moment zelfs een paar crèches, dus dat breidt zich ook uit. Uhm ja met die twee personen en dan eerst uw CV. En daar heb ik hier heel veel aan gehad aan dat CV. Ik heb dan ook met Cindy samen opgesteld. En dan bleek, ja want anders had ik het denk ik niet gehad. Omdat door het advies dat ik hier heb gekregen, heb ik elke keer het CV aangepast aan de functie. Mijn opleiding ethiek en zo van vroeger er allemaal uit laten komen. Ik had er nooit bij stil gestaan dat dat allemaal belangrijk kon zijn. En dat heeft het gedaan. Dat ze zeiden van oei, omdat ik patiënten begeleiding moet doen. Dus een cursus ethiek en dergelijke is toch wel een waardevolle. Dus dat CV is redelijk zorgvuldig doorlopen. Uhm maar ook niet op, van wat heb je dan gepresteerd. Aleë wie ben je dan, hoe ga je met die situatie om en hoe ga je met die situatie om. Dus het verhoor laten we zeggen heeft lang geduurd. De aanneming was op een minuut geschied en nadien heb ik dan gehoord, dat het een vervangingscontract was met halftijds anciënniteit nul. Dus dat was 'doink'. Dus dan dacht ik, ja oké we hebben hier geen keus. En ja tegenwoordig heeft iedereen wel een voet om op te staan. Want ja ik word.. het is uitzonderlijk dat iemand nog in de functie van pastoraal medewerker wordt aangenomen. Dat is zeer uitzonderlijk. En vermits ik in opleiding ben kunnen ze inderdaad niet zeggen op dat vlak, dat ik enige ervaring heb. Dus dat is anciënniteit nul. Mooi meegenomen voor hen. Terwijl dat ze een bijna volle loopbaan ervaring hebben aan huisbezoeken en patiënten beheer. Dus maar je kan er geen speld tussenkrijgen dus ja oké, zo zijn de tijden op het moment. Het is dat of niks he, op mijn leeftijd. Dus ik heb dat aanvaard. Aleë ik heb mijn mond gehouden, ik heb in stilte gevloekt. Uhm ik heb mijn mond gehouden en aan de andere kant is het ook nodig, want die opleiding vraagt zeer veel. Een zware opleiding, duurt vijf jaar in totaal. Ik zit halverwege. Volgend jaar komt daar 800, 400 uur stage bij en het jaar daarop ook 400 uur, dus dat is redelijk veel. Uhm en daar moeten dan ook werken van gemaakt worden. Begeleidingen voor geschreven, dus daar zit zeker een halftijdse opleiding naast. Dus het is uiteindelijk het beste wat haalbaar is.

-Krijgt u daarnaast ook nog een opleiding op de werkvloer?

Ik krijg een opleiding op de school en er is inderdaad de opleiding op de werkvloer. Die ik volledig zelf uitteken en volledig zelf bepaal. Ik ben verantwoording verschuldigd aan de algemeen directeur en ik heb vrijwilligers onder mij. En ik werk samen met de animatie van het rusthuis en met de verpleegkundige. Ik werk met alle diensten samen. Dus ik zit in het organigram.. Je hebt de algemene dienst, de algemeen directeur en dan zit ik daar eigenlijk vlak onder op hoogte van de hoofdverpleegkundige en het hoofd animatie.

-Hoe bent u voorgesteld aan uw collega's? Hoe ging dat?

Uhm, als pastoraal medewerker. Ik heb een etiketje gekregen, een identificatie. Uhm de eerste dagen heeft dus iemand van de animatie die ook instaat voor de kapel mij uitleg gegeven. En toen is mij gezegd geweest: wij verwachten van u wekelijks en dat is een zeer zware opdracht, zeker voor halftijds. Wij verwachten wekelijks van u een inbreng in de animatie. Religieuze animatie. Wat het ook moge zijn. Op eender afdelingen. Er zijn afdelingen van 25 bejaarden. Twee afdelingen zijn dementerend, 50 zwaar dementerend en dus vier afdelingen niet. Wat dat ook moge betekenen. Ik weet niet of dat de introductie is, maar dat was in ieder geval.. Voor mij is de introductie een opdracht geweest. Dus dat was het en de tweede opdracht was: ik kreeg, ik mag geen enkele vergadering bijwonen, geen enkele.

-Wat is daar de reden van?

Omdat je dus zingeving bent. Dus je wordt verondersteld.. dat is een voordeel en een nadeel. Je wordt veronderstelt van u niet te moeien met bepaalde ethische thema's, zoals euthanasie en dergelijke. Omdat je dus vanuit een bepaalde geloofshoek kijkt, zijn ze daar heel bang van. Maar tegelijk veronderstelt van een advies te geven. Maar advies dat niet bindend is. Dus dat is eigenlijk heel de tijd op een koord lopen. Dat is de introductie. Dus dat je op een koord loopt van: waar liggen de behoeften, uhm wat vragen de hoofdverpleegkundigen? Met welke bewoners gaat het goed, met welke bewoners gaat het minder goed? Een plotse opname tegen de zin van een bewoner dat is een zeer grote moeilijkheid. Uhm een bewoner die onwel is geworden, die plots een ziekte krijgt. Er is een verschuiving van de zwaarte van de ziekte, van het ziekenhuisontslag vlugger naar thuis. Maar waar mensen niet meer thuis kunnen wonen omwille van ziekte. Is het niet meer terug naar het ziekenhuis maar naar het rusthuis. En van daaruit wordt de ziekte ook behandeld. En mensen moeten dan zelf een afspraak maken voor bestraling, naar Leuven. Dus dat is allemaal niet gemakkelijk. En als oudere bewoners dan geen kinderen hebben wordt het zeer moeilijk. Dus je krijgt een heel stuk opdracht naar ziektebegeleiding, rouw-problematiek. De partner die meegegaan is om de dementerende partner te verzorgen die sterft. En de andere partner heeft zijn huis verkocht en alles gedaan om bij de partner te zijn, en staat dan nu ineens zonder iets he. Dat is verschrikkelijk. Dus hoe ga je die mensen, die moeten terug een plaats zoeken. Gaan die terug een huis huren of wat gaan die doen? Daar zit heel veel begeleiding in. En dat is eigenlijk de achterliggende opdracht die als introductie gegeven werd, van dat is uw terrein en voilà. Je hebt daar geen verantwoording voor verschuldigd en toch wel. Je hebt geen inbreng en toch wel. Maar officieel word je nergens op uitgenodigd. Dus dat is een zeer rare opdracht. Maar als je dat vergelijkt met andere pastorale diensten in België. Bijvoorbeeld in een ziekenhuis, of een dienst van de islam in het ziekenhuis of van de vrijzinnigen, die hebben een gelijkaardige functie. Dus ongebonden, je bent er niet en je bent er wel. En het hangt volledig van jezelf af hoe jouw contacten liggen. Dus het is continu werken, continu zorgen dat je discreet gezien wordt. Dat je voor onderzoek komt waar het nodig is. Er is bijvoorbeeld een collega gestorven aan een hersentumor. Er wordt daar een dienst voorbereidt ja er zijn geen priesters meer.. Oké dan moeten wij een hoofddienst doen, moeten wij een bezinning doen. Dus dat is ook onze taak. Wordt dat gesmaakt, wordt dat niet gesmaakt en dergelijke dingen.

-Was alles duidelijk en concreet voor u? Toen u aankwam op het werk?

Nee. De opdrachten waren er, hoe dat ze moesten ingevuld worden dat was geheel open.

-Is daar ondertussen meer duidelijkheid over?

Awel zover ik daar duidelijkheid in creëer, ja..

-Oké, maar er is verder niemand met een soortgelijke functie?

Ja de hoofd animatie. Maar die verwachten van mij dat ik elke maand op voorhand het programma van de volgende maand klaarleg. Dus en nu zijn we op een terrein terecht gekomen, er is ontzettend veel werk. Dat we zeggen van ja maar, laten we de agenda's eens op elkaar afstemmen. Maar ik heb een vervangingscontract gedaan en ik ben vanaf september vast aangenomen. Dus die persoon is niet meer teruggekeerd. Een rusthuis is een besloten gemeenschap gelijk een bedrijf ook denk ik. Dus je kan maar op persoonlijk vlak beginnen werken naarmate je aanvaardt wordt. Er is een heel groot verschil tussen officieel tewerk gesteld zijn, en daar dingen kunnen bespreken. Dus het is maar pas door vertrouwen en dergelijke, dat je kan beginnen met voorstellen te doen. Want ja die mensen zitten al jaren in die functie. En dan is het niet aan een nieuwkomer van welke functie dan ook, om voorstellen te doen daar.. Is dat een antwoord? Ik vind het allemaal niet gemakkelijk.

-Ja het is me wel duidelijk. Als ik het goed begrijp geeft u vooral uw eigen inbreng aan de functie?

Ja.

-De verwachting die u vooraf had van de job, stemt die overeen met de werkelijkheid, met hoe het nu is?

Nee, de verwachting was niet was het is. Maar ik heb er wel een verwachting in gestoken die ik had, en die ik niet weg wil. Dus de psychosociale begeleiding van de bewoners die ik erbij steek, is iets waarvan ik merk dat ze heel tevreden mee zijn. Uhm voor mij blijft dat de basis. Het kapelwerk is meer dan ik dacht, veel meer ja.. Daar kruipt zeer veel tijd in. Dus de kerk verandert ook, er is heel veel aan het veranderen in de kerk. Er is een nieuwe onze vader, dus je moet bijvoorbeeld het nieuwe onze vader aanleren. Dat klinkt heel raar, dat weet ik voor veel mensen. Maar dat zijn dingen die je moet doen. Dus die de kerk verwacht die je doet. Je hebt twee werkgevers. Ik heb de kerk als werkgever, en ik merk dat de kerk zeer goed zijn oor te luister legt hoe het gaat. Zeker in de tijd van nu. Ik heb ook verplichte supervisie, dus dat zit daar ook in. En ik ben ook ondertussen, dat is een bijkomende verwachting, de werkgroep ethiek. Ethiek en zingeving, dus naar het einde van het leven. Daar zit ik ook in, met andere rusthuizen. Dat zijn dingen die ik niet verwacht had en waar aardig.. Ik bedoel ik werk halftijds in het rusthuis. En op het moment is het zo dat ik de andere tijd thuis werk, om de kerkelijke dingen voor te bereiden. Dus daar is heel veel werk aan. De kritiek naar de kerk toe die is er, en ook terecht. Daar hebben ook heel veel bewoners last van. Dus ook waar de bewoners mee zitten daar moet ik mee werken, wat het ook is. En daar moet ik iets voor uitwerken, ofwel individueel ofwel collectief. En collectief vraagt zeer veel. En dat is elke week. Dus op een bepaald moment had ik het gehad.

-Bent u in het algemeen blij met de gemaakte keuze?

Ja, omdat ik uhm. Ja Cindy weet dat wel he.. Ja ik ben blij met de gemaakte keuze. Omdat dit voor mij op dit moment het meeste haalbaar is. Het is niet het meest wenselijke, echt niet. Maar voor mij het meest haalbare. Alee, mijn geloof dat stelt zich niet ter discussie. Maar de vormgeving daar heb ik het persoonlijk zelf dikwijls moeilijk mee. Maar goed, het is ook een stuk mijn taak.

-Krijgt u regelmatig feedback over uw werk?

Ja.

-Van wie is dat dan?

Van iedereen blijkbaar. Dus toen ik vast aangenomen werd, heb ik van vele mensen een proficiat gekregen. Van iedereen, van de kine, van de hoofdverpleegkundigen. De zuster is zeer tevreden. Die vindt dat ik voltiids moet komen maar daar is geen geld voor blijkbaar. De directeur is ook zeer tevreden. Nee, veel mensen hebben mij gezegd, we zijn blij dat je er bent en wij houden u. En je blijft toch alsjeblieft?

-Oké, dat is heel fijn om te horen. En zijn er ook officiële momenten voor feedback?

Uhm, daar zijn ze helemaal niet goed in, nee. Het is nog een rusthuis volgens de oude stempel. Dat heeft zijn voordelen, dat het een familiaal gebeuren is. Dat gaat er wel uit nu. Dus ook met die fusie met die andere rusthuizen. Uhm, er zijn geen officiële momenten. Ik heb een keer zelf een moment aangevraagd ook omdat ik van de bewoners ook uhm.. Ik hoor heel veel onderliggende conflicten. Dus uhm als er conflicten zijn die met het rusthuis te maken hebben. Dus met het beheer, dan zeg ik dat wel. Dus dan vraag ik een onderhoud aan met de directeur. En dan zeg ik kijk, ik kan niet zeggen van wie, maar dat probleem is er toch uitgekomen. Dat ze naar het rusthuis toe moeilijkheden hebben, de bewoners. En dat is toch wel belangrijk, in verband met verhuizingen en de belastingen en dergelijke. Ik zeg, ik denk dat het beter is dat je dat weet. Dus in die zin is het ook aan mij, of aan mijn directeur. Maar er is niets officieels, zo van een of twee keer een functioneringsgesprek en dergelijke. Waarschijnlijk zit dat in de pijplijn. Dat gaat komen he. Want met die fusie, ze gaan toch aan kwaliteitseisen moeten voldoen. Maar ze hebben nog heel wat in te halen op vlak van officiële kwaliteitsbeoordeling. Ze komen van een familiegebeuren naar een onderneming. Dat zie je ook bij het personeel. Het is nu ook officieel een ander uniform. Nu krijgen de mensen veiligheidsschoenen heb ik gehoord. dus ik vang wel wat op, omdat ik ook geen computer ter beschikking heb.

-En heeft u een eigen werkplek?

Mijn eigen werkplek is de sacristie. Dus in de kapel. Dus dat is heel origineel. Ik heb geen computer, ik heb niets. Maar ze hebben nu toch gezien dat dat misschien toch wel nodig is. Dus ik zit de ene keer daar, en de andere keer daar, en de andere keer daar. En het voordeel is dat je dit hoort en dat hoort en dat hoort. en dat je het een paar dagen laat bezinken en denkt van hoe zit dat dan, en ale ja.

-Weet u bij wie u terecht kunt voor welke vragen?

Dat ben ik ook nog aan het uitzoeken. Ik ga heel veel, dus wat het religieuze werk en ik heb vrijwilligers onder mij uhm. Wat dat betreft overleg ik heel veel met de zuster. Uhm wat het personeelsdingen betreft, overleg ik veel met de directeur. Alee, veel.. Weet ik dat ik daar altijd aan kan kloppen. Dus dat is zeker geen probleem. Uhm, op het moment ben ik.. Er is in het rusthuis een zelfgroep aan het opstarten, voor de zorgdragers van mensen die dementie hebben. Dus de mantelzorgers. En daar ben ik nu ook mee aan het inschuiven. Dus als dat netwerking is.. Het netwerk is eigenlijk elke dag opnieuw de hoofdverpleegkundigen. Alle afdelingen afgaan en gewoon waar dat er eventueel iets bijzonder is gebeurd.. Dat is de netwerking. Naar buiten toe, naar externe instanties is de netwerking met de pastorale eenheid. Dus de priester van de parochies en dat is ook helemaal in overgangsfase, want daar is een groot tekort. Met de pater die de mis doet of de ziekenzalving. Op het moment met het klooster, omdat in het klooster ook een zuster werkt die in de parochies werkt. Dus dat we de violen toch een beetje op elkaar afstemmen. Want ik heb vrijwilligers nodig. Ik heb vrijwilligers nodig. Mijn oudste vrijwilliger is 101. Ja een zalig man, zalig, maar nu gaat hij toch achteruit. Dus ik zoek eerst onder de bewoners, en dan zoek ik onder het personeel. Dat is de tweede. Ik ben nu wel bezig met mijn netwerking. Maar ik zorg dat ik eerst een stevige voet heb in het rusthuis, en van daaruit ben ik voorzichtig aan het netwerken. Dus die werkgroep zingeving die start ook op in januari, dus dat zal nog een poot erbij zijn. Met andere rusthuizen. En nu met dus, we hebben verplichte supervisie omdat ik al werk terwijl ik in opleiding ben. Dus daar is ook nog een poot die volledig uitgewerkt moet worden. Is dat een beetje een antwoord?

-Ja, voor u in uw functie, om die goed te kunnen uitvoeren weet u wel wie de belangrijke personen zijn? En kunt u daarbij terecht voor vragen?

Uhm. Nee, nee, nee. De vragen moet ik zelf oplossen. Voor praktische vragen kan ik wel terecht en heb ik zeker nog krediet. Maar ik voel wel dat dat krediet opgebruikt zal worden na een jaar. Dus je hebt het voordeel van de nieuweling te zijn. Maar nadat je een jaar hebt gehad, word je veronderstelt van het allemaal zelf te doen.

-Heeft u een collega die op gelijke lijn met u werkt en waarbij u terecht kan?

Wel ik heb een collega van de animatie die met mij beurtelings de zondagdiensten verzorgd. Maar eigenlijk niet, want zij werkt op de tijden en dagen die ik niet werk. Dus wij moeten boksen om ergens een uurtje te hebben samen. En de vrijwilligers. Ik heb nu toch op die tijd een vergadering kunnen beleggen van een uur. Met alle vrijwilligers, met de zusters, met de paters die dan van buiten komen en met de priester. Dat is een heksentoer om dat allemaal voor elkaar te krijgen. En dat is toch een keer gelukt op dat half jaar.

-Oké en qua cultuur binnen de organisatie, hoe heeft u die kennismaking beleefd?

Uhm awel dus van familiecultuur. Elke afdeling heeft een eigen cultuur. Je kan niet zeggen het bejaardentehuis heeft een cultuur, nee nee, elke afdeling heeft een cultuur. Elke afdeling heeft ook zijn eigen, zoals je zelf zegt ziektebeeld. De ene dementerende is de andere dementerende niet. Dus dat is een zeer zware afdeling. En de ziekten die boven de valide afdelingen worden verzorgd zijn soms hemelschrijnend. Echt te pijnlijk om aan te zien. Dus chapeau voor de verpleging want die hebben een engelengeduld. En ook de kine, ik bedoel. Ik vind het beleid niet

slecht. Maar je kan niet zeggen dat er een openheid is. Iedereen is zodanig gevat op zijn werk om dat toch maar rond te krijgen. En de problematiek wordt zo complex, zeker naar het einde van het leven toe. En de samenwerking met de artsen verloopt zo moeilijk. Dat er bijna geen energie is voor openheid. En dus zeker de verpleging is nu niet echt bij uitstek het volk dat open is voor verandering he. Absoluut niet.

-Zeker de mensen die het werk al heel lang doen.

Ja inderdaad. En die zijn ook uitgeput. Iedereen gaat daar dan anders mee om. De ene afdeling die hebben al drie collega's op een jaar tijd verloren, zijn gestorven. Dus daar moeten ze ook nog mee afrekenen. Ja en dus iedereen dobbert voort, om op zijn eigen manier toch te overleven en zin te geven. En ik denk dat de afdelingen met de dementerenden nog het meest zinvol beleefd wordt. Ook al is het totaal zinloos soms. Er wordt met een ontzettend respect voor de persoon van de oudere omgegaan. Trouwens in heel, het is een goed rusthuis. Ik vind het een goed rusthuis. Ik heb er al veel gezien. Er wordt werkelijk met respect voor de persoon omgegaan.

-De waarden en overtuigingen die in het rusthuis leven, komen die overeen met die van u?

Ja, absoluut. Zeker en vast. Zeker in intentie, maar gezien de toenemende vraag naar euthanasie, wordt dat wel moeilijk. Geen enkel rusthuis mag nog weigeren. Dat zet zeer veel druk op de mensen, op het personeel.

-Omwille van het geloof?

Ja het is een rusthuis dat in origine van het.. Dus binnen de groep, binnen de grotere rusthuisgroep is dit nog het enige rusthuis. En dat is echt uitzonderlijk, dat betaalt voor een pastoraal medewerker. De meeste moeten in de verpleging of in de animatie vier uurtjes eruit krabben om.. Dus in die zin heb ik zeker niet veel te zeggen he.. Het is een uitzonderlijke functie. Uhm het doet veel in die zin.. Er is een misconceptie rond euthanasie. En de regering doet heel weinig om dat recht te trekken. Dus mensen denken dat ze hun dood kunnen bestellen, zelfs nog de laatste week. Het moet normaal ver vooraf, maar zo leeft het niet. Dus de mensen denken dat ze zelfs nog twee dagen op voorhand kunnen zeggen van.. Dus eigenlijk is de situatie nu zo dat sommige bewoners of familie van bewoners dwingend optreedt naar de arts. Die niet de kracht heeft om nee te zeggen, of te zeggen wacht. En die dus ook een verdoken manier.. het is dan geen euthanasie. Ik mag daar ook niet meer over zeggen. Maar het is een moeilijke, moeilijke zaak. En de verpleging zit moeilijk in die zin dat die tussen familie, de bewoner en de arts in zitten. En ze moeten bij iedereen uit voelen. Dus dat geeft een enorme druk. Want zij zijn eigenlijk de 'go between'. Dat is de belangrijkste taak van een verpleegkundige. Dat is vertalen wat de arts zegt aan de bewoner of aan de patiënt, want die heeft dat meestal niet door wat de dokter zegt. En de dokter heeft ook niet door wat de bewoner vraagt of de patiënt. Dus eigenlijk moet de verpleging in eerste instantie vertalen, vertalen, vertalen. Van het ene woordenboek naar het ander. En dan alle frustraties opvangen. Dat is de onderliggende taak van een verpleegkundige.

-Zijn er dingen u opgevallen die u ongewoon vindt in de organisatie? Dingen die u verbazen?

Uhm er is een zeer rare mengeling tussen persoonlijke benadering en onpersoonlijkheid. Dat verbaast mij wel. Dus elke afdeling heeft zijn eigen bedrijfsrun. Ze komen onderling overeen en toch hebben ze geen contact met elkaar. Hoe dat ze dat klaarspelen, dat weet ik niet. Dat valt mij ontzettend op. En wat mij ook ontzettend opvalt is wat u zelf zegt, dat is de besparingswoede. Door in groter geheel opgenomen te worden. En ineens moet alles gerationaliseerd worden of weet ik niet hoe dat ze dat noemen. En in cijfers omgezet. Enfin, ook zij moeten eraan geloven. En dan dat internet dat overal moet geïnstalleerd worden.

-Er kwam veel op u af de eerste periode?

Ja maar ook voor de mensen zelf komt er veel op hen af. En ze moeten het maar doen en uitvoeren. En ik weet niet waar dat.. Dus u vraagt naar openheid in het bedrijf he? Ik weet niet waar dat de feedback zit. Maar vermits ik de vergadering niet bijwoon.. Heb ik er ook geen zicht op. Maar er leeft wel wat onderhuids, dat merk ik. Want er wordt ontzettend bespaard. Want bijvoorbeeld de matrassen, wij krijgen nieuwe matrassen maar dat zijn geen nieuwe matrassen. Dat zijn matrassen van het rusthuis. Dus je ziet er wordt echt uhm..

-Zou u het fijn hebben gevonden om tijdens de eerste drie maanden van uw nieuwe job, drie evaluatie gesprekken te hebben gehad met een consultant?

Ja, want ik zit eigenlijk ook met een vraag. Ik weet niet of het opportuun is als ik vraag om aan een vergadering deel te nemen. Wat is het voordeel daarvan en wat is het nadeel daarvan? Dat vind ik toch wel een vraag waar ik tot nu toe nergens mee terecht kan he.. Een tweede vraag is uh.. Ik zou toch nog een aantal uren bij willen krijgen, hoe doe ik dat? Want tot hiertoe heb ik daar nee op gekregen. Maar ja, ik heb echt meer dan voldoende te doen dus uhm. Zonder dat ik in mijn eigen vel snijdt he..

-Ja, dus u zou wel willen deelnemen aan die vergaderingen, maar wanneer? Dan komt eigenlijk het werk wat u tijdens de vergaderingen doet in het gedrang. Voor zulke praktische vragen zou u het fijn vinden om een consultant te spreken?

Awel ja, een keer iemand die mee denkt he.. Ik weet niet of dat het iets oplost. Maar misschien wel.. Ik weet het niet he. Daar wil ik eventueel wel tijd vrij voor maken.

-Dus ook buiten de kantooruren?

Ja.

-Zou u die gesprekken eventueel ook via Skype willen krijgen? Om zo vanuit thuis een persoonlijk gesprek te hebben?

Ik heb nog altijd liever een persoonlijk contact. Toch een beetje van de oude stempel. Ik skype al met mijn dochter in Vietnam, dus het is al goed.

-Ja, daarvoor is het een goede uitvinding he?

Daarvoor is het een zeer goede uitvinding, maar voor een werkcontact. Ja ik zeg niet ja en niet nee. Daar heb ik eigenlijk geen ervaring mee.

-Wat zou voor u de reden zijn om die evaluatiegesprekken te hebben? Waarom zou u die graag willen?

Awel het is toch weer een beetje een unieke positie die ik heb. Als u dat begrijpt. Dat is toch niet overdreven denk ik. Cindy kent mij wel he. Normaal ben ik een op een zeer goed, en in een groep ben ik veel minder. Dus dat is voor mij veel moeilijker. Uhm en als ik vraag aan die vergaderingen deel te nemen, dan moet ik in groep. De eerste keer als ze mij.. Ze hebben mij een keer voorgesteld aan het team en ik zat te daveren op mijn stoel. Zelfs op mijn zestig zit ik nog te daveren dus. Uhm.. Ja ik vind dit uhm. Ik bedoel ja, het is een hele dubbele functie omdat je daar als gelovige zit. Je zit daar ook als pastoraal medewerker. Je moet het ook doen. Soms heb ik zin om dat gewoon weg te steken, want het kleeft een etiket op jou. Mensen kleven een etiket op jou, die je ook niet bent. Ik ben wel wat meer dan alleen mijn geloof. Allee ik bedoel.. Maar ik ben ook wel mijn geloof, maar ik ben ook niet alleen de kerk he.. En veel mensen verwarren dat. Ook in personeel. Dus dat is ontzettend moeilijk. Ze denken altijd dat je de kerk komt vertegenwoordigen, met een vingertje van dat mag en dat mag niet. Dus uhm..

-Dus daarom zou u wel graag die evaluatiegesprekken hebben?

Ja, dus hoe omzeil je dat, en hoe.. (telefoon)

Is dat een antwoord?

-Ja ik wil eigenlijk duidelijk krijgen of u eventueel behoefte zou kunnen hebben aan die persoonlijke contacten en waarom.

Ja de enige vraag die ik daar rond heb ik van uhm: ik zou nog wel in een paar gesprekken willen verkennen, van loont het de moeite om daarop af te gaan om een officiële deelname te hebben? En wat zijn daar de voor, en wat zijn daar de nadelen van?

-Dus voor zulke vragen zou u wel contact willen hebben?

Ja als u dat zinvol vindt, kan u daar dan aan beantwoorden?

-Ja de consultant kan u zeker bij dat soort vragen adviseren. En wij willen eigenlijk ter ondersteuning van die contacten een werkboek aanbieden die u thuis kunt doornemen en invullen. (voorbeeld laten zien) Daar staan eigenlijk tips in en opdrachtjes om de introductie gemakkelijker te maken.

Ik zou dat allemaal geweten hebben denk ik. Ja die leerstijlen zijn wel belangrijk he.. Dat je weet.. Volgens mij gaat het vooral, je kent je eigen leerstijl, maar hoe zie je de leerstijl van de ander? Iets anders is: wanneer intervenieer je, wanneer vraag je om informatie? Je bent altijd continu bezig, je hebt het gevoel dat je inbreuk doet in hun agenda en in hun tijd. Kan je mijn vragen niet opschrijven? Dat is een andere vraag he. Hoe geef je jezelf aandacht of hoe laat je de ander uzelf aandacht geven op een beetje een menswaardige manier en niet vlug, vlug.. Want dat is ook zoiets van nee ik heb geen tijd, wat wil je?

-Dus het zou makkelijk zijn als u daar handvaten voor zou krijgen? Zou u het zien zitten om dit als ondersteuning te krijgen?

Ja dat laatste wel, hier wel.

-Niet alles?

Nee niet alles. Ja die eerste praktische dingen.. Dat lijkt me al heel erg als je in een bedrijf niet op die manier geïntroduceerd wordt. Dat vind ik, dan zegt dat toch al veel over het bedrijf. Als je al niet mag weten waar het koffiemachine staat.

-Maar zo'n werkboek in het algemeen, ter ondersteuning van de persoonlijke contacten?

Ik denk dat dat voor veel mensen belangrijk is ja, dat je dat wel doet. Want het is uhm, niet gemakkelijk om als nieuweling in een bedrijf binnen te komen. Zeker niet met de druk van tegenwoordig. Hoe leg je toch een beetje eerste contacten? Hoe test je wie een beetje openstaat voor u en wie dat er anders gericht is? Dat is heel belangrijk acclimatiseren in een nieuwe cultuur. Wat primeert he.. En wat is er in verschuiving.. Ja. Dus dit vind ik een heel belangrijk gegeven, om daar meer zicht over te krijgen, voor nieuwe werknemers. Je omringen met een netwerk, luister, luister, luister. Dat is moeilijk voor veel mensen he, luisteren.. Dat is zeer moeilijk. Ik had geen functiebeschrijving. Ik denk dat er op het moment, de wereld is een beetje in een overgang. Veel oude functies hebben afgedaan en er komen veel nieuwe functies bij he.. Waarvan geen kat weet wat het eigenlijk inhoudt. En waar dat ze zitten op de echelons en ze weten het dikwijls zelf niet. En dan moet je het zelf nog doen. Ik denk dat je tenminste moet kijken, of dat er ergens een functiebeschrijving in het algemene werkveld zit. En of er een protocol bestaat, dat is ook heel belangrijk. Want dan heb je toch een beetje, al is het op papier. Iets ook, en als basis waarmee dat je in gesprek kunt gaan. Want het staat hier ook in: met je leidinggevende. Ik heb eens een voorstel gedaan om uhm, ik had iets gezien van pastorale. Dus tegenwoordig moet alles op computer in verslag gemeld staan, want anders heb je niet gewerkt. Dus uhm en je zit tegelijk met het beroepsgeheim, en dan nog met het biechtgeheim bij wijze van spreken. Dus je zet daar niet alles op he.. Wat zet je daar wel op en wat zet je daar niet op? Dat is heel moeilijk he.. Ook voor verpleging, of ja voor heel veel functies is dat op dit moment een zeer moeilijke. En ja bon, je zult dat wel in uw opleiding gekregen hebben maar dat is ook complex. Als je dat alleen moet doen. Maar een evaluatie ja.. Ja dat is nodig volgens mij..

-En het werkboek?

Ja ik denk dat dat goed is. Dat is een beetje een antwoord op uw vraag?

-Ja, zeker. En dan hebben we deze nieuwsbrief die we per mail willen versturen. (voorbeeld)

Uhu, niet voor mij. Maar ik ben aan het ander uiterste van de Gouds curve. Ik heb een hekel aan mails. Ik bedoel, ik moet al zoveel voorbereiden. Dat ik eigenlijk met mijn aandachts-vermogen een beetje op mijn punt zit van, ik kan niet meer. Dus uhm.. maar alee, ik denk dat het zeer nodig is. Ik denk dat het zeer nodig is.

-Maar deze informatie liever in een werkboek dan in de plaats van via mail?

Ja voor mij liever op papier. Ik heb al moeite met mijn nek om naar een scherm te kijken.

-Mijn volgende vraag is: hoe zou u het vinden om de informatie die in het werkboek staat te krijgen via e-learning, dus via de computer?

Nee op het moment niet. Niet omdat ik e-learning.. Dat is zeker goed he. Maar omdat ik weet dat ik dit niet.. Ik ben te moe. Ik kan dat op het moment niet meer opbrengen. Ik heb meer aan mijn vrijwilliger van 101 die mij zegt, die mij leert hoe een liturgische kast eruit ziet. Dat is ook een hele boterham.

-Oké, dus ook niet via een app?

Ik heb zelfs geen smartphone. Sorry. Ik heb alleen dit...

-Of een combinatie van persoonlijke gesprekken met een stukje e-learning?

Ik heb het gevoel als ik aan een computer zit, dat dat altijd vlug, vlug moet zijn. En ik ben niet meer vlug, vlug.

-Oké, dus eigenlijk het liefst op papier. Dat u het werkboek heeft als houvast die u mee kunt brengen naar de persoonlijke contacten. Dat u op basis van die punten ook een gesprek heeft?

Ja. Ik weet niet hoe dat uhm.. Daar moeten ze een onderzoek naar doen. Als je ouder wordt, je ritme ligt toch anders hoor. Voor mij is het ritme te hoog. Zelfs met e-learning. Oké je zet dat op wanneer je wilt. Maar naar een scherm kijken, nee.. Laat mij maar in mijn zetel zitten met een lamp en een tas koffie. En zo eens kijken en wegleggen. Ik kan niet meer iets doen, iets lezen en iets onmiddellijk he.. jullie kunnen dat wel he.. Maar ik kan dat niet. Ik lees dat, bijvoorbeeld wat u mij doorgestuurd heeft. Ik vond dat heel goed. Ik heb dat gelezen, ik heb dat weggelegd. Ik heb dat dan nog een keer gelezen een paar dagen daarna, en terug weggelegd. Ja.

-In outplacement zijn er naast de groepssessies ook workshops en themasessies. Die hebben altijd een ander thema. Hoe zou u het vinden om over dit onderwerp, dus over onboarding, over de introductie bij de nieuwe werkgever. Om daar een workshop of themasessie over te krijgen?

Ja dat zou ik goed vinden. Ja dat lijkt mij meer efficiënt.

-Zou u dat dan meer in de vorm van een workshop willen hebben, dus dat er ook opdrachten in voor komen, bijvoorbeeld rollenspellen over hoe je een bepaalde situatie aanpakt. Of liever een themasessie waar veel informatie wordt overgedragen.

Ik denk dat de twee nodig zijn.

-Ja, een combinatie van de twee eigenlijk?

Ja een combinatie van de twee.

-Wat zou u zelf nog helpen om sneller te integreren?

Uhm, wat zou mij zelf helpen? Assertiviteitstraining.

-Oké, dus bijvoorbeeld tijdens de persoonlijke contacten?

Ja. Onderhandelingstechnieken he. Onderhandelingstechnieken en assertiviteitstraining. Ja en het andere is.. Maar daar kan ik niet voor bij jullie terecht. De echte gesprekken zijn de tussendoor gesprekken he. Zo tussen uh..

-Bij de koffieautomaat?

Bij de koffieautomaat, dat zijn de echte gesprekken he.

-Heeft u zelf nog ideeën, wat ik misschien vergeten ben en waar u nog aan denkt?

Nee ik denk dat u een zeer moeilijke opdracht heeft. Want elk werk.. je moet van alles wat weten he. Van elke werkvloer. Dat is een zeer moeilijke opdracht.

-Ja wij willen meer inspelen op het algemene.. Dus niet echt functie-inhoudelijk. Maar bijvoorbeeld assertiviteitstraining kan voor veel functies van toepassing zijn..

Awel het is ook.. Als het een jong iemand is die op de werkvloer komt, is het helemaal anders. Tenzij dat het schoolverleden ook niet gemakkelijk ging. Wat ook wel veel voorkomt. Uhm, ik denk het leggen van de eerste contacten. En jullie hebben een ding gegeven, ik vond dat heel goed. Je hebt eerst het enthousiasme in een nieuwe job en daarachter heb je de dip he.. Die toch redelijk snel komt.. Na drie tot zes maand heeft toch iedereen wel al een dip gehad. En dan begint het meer realistische stuk. Maar het is eigenlijk.. Het gaat niet alleen over die eerste drie maand. Het begint dikwijls na de eerste drie maand. Dus van te voren ziet dat er zo uit van oh, ik ga dat niet kunnen en hoe leg ik die nieuwe contacten. Dus als de eerste contacten gelegd zijn, begin je elkaar ook beter te leren kennen. En dan is er ook heel veel angst van, gaan ze mij pakken zoals ik ben? Dus ik denk dat dat een belangrijke factor is. Misschien meer voor vrouwen dan voor mannen of omgekeerd, ik weet het niet. Uhm ik denk dat er ook al heel veel mensen, heel veel ontslagen zijn geweest. Dus ja dan heb je een job en een boterham, maar het vertrouwen is wel zoek he. Dus ik denk dat je daar ook wel iets kunt doen. Allee ja, het is te zien welke functies je over de vloer krijgt.

-Dus echt individueel gericht? Dat het per persoon echt maatwerk wordt?

Ja ik denk maatwerk of maatwerk op kans-groepen gericht.

-Maar dat er bijvoorbeeld geen standaard invulling is aan de persoonlijke sessies. Maar dat er bij elke kandidaat wordt gekeken wat diegene nodig heeft. En dat wij daarop een programma maken.

Ja maar dat moet wel vanuit een algemeen patroon, in welke kans-groep hij eigenlijk zit. Want bepaalde kans-groepen hebben heel veel teleurstellingen moeten verduren he, en anderen gaat het voor de wind. Die stappen van de ene dag op de andere in een andere job. Dus die komen ook niet naar hier denk ik, die zal je niet zien. Dus ik denk dat bepaalde kans-groepen echt wel gebaad zijn met uw project. Echt wel. Het is te hopen dat de overheid u steunt he.

-Ja Ascento gaat dit aanbieden he..

Ja ja maar..

-Dus de ex-werkgever gaat het eigenlijk betalen. Dan in de plaats van outplacement voor mensen die direct een nieuwe job vinden. En voor de kandidaten die wel in outplacement zijn geweest maar eerder dan het volledige jaar aan het werk zijn.. kunnen we toch nog een stukje nazorg aanbieden.

Ik ga er verder over nadenken ook. Dus wat dat de vragen zijn. Dus als ik iets weet dan..

-Ja dan kunt u mij altijd nog een mailtje sturen.

Ja dat is goed.

-Ik zal ook de uitslag naar u toe sturen.

Interview 9

-Ter introductie, hoe lang bent u in outplacement geweest?

Ik ben eigenlijk twee keer in outplacement geweest. Dus uhm een tweetal jaar geleden. En de laatste keer was ja, ben ik ontslagen half april en ben ik met mijn nieuwe job begonnen op 1 oktober. Ik werd dan nog uitbetaald tot half juni. Dus ja eigenlijk is mijn outplacement dan in juni ergens begonnen.

-Dus zo'n drie/vier maanden?

Ja, ja.

-U bent vanaf oktober terug aan het werk.

Ja.

-En hoe is dat onthaal geweest bij de nieuwe werkgever?

Uhm heel goed, positief ja.

-Kunt u daar iets over vertellen?

Ja, dus uhm op mijn kantoor.. Dus ik heb eigenlijk drie gesprekken gehad voordien. Door de vakantieperiode kwam dat allemaal nogal traag op gang. En eerst wouden ze dan twee maanden opleiding geven. En dan is dat uiteindelijk maar beperkt gebleven tot een maand. Uhm en het onthaal verder was, ja ik ben naar het bureau toegekomen. En dat was dus kant en klaar. Een fotokadertje: welkom bij Arceris en uhm ja dat was zo echt op mij persoonlijk gemaakt, voor mij. Dus ja echt heel leuk.

-Oke, en wat was er allemaal voor u geregeld ter introductie?

Uhm voorstelling door heel het bedrijf aan iedereen. Dus uhm ik vond dat wel heel plezant want ja, je moet weten met wie je te maken hebt. Maar dat waren er zodanig veel dat ik dat niet van een eerste keer kon registreren. Dus uhm ja.. Maar het was wel heel aangenaam ja. En ik ben ook blij dat ik de stap gezet heb, om de overstap te maken van de bouwwereld naar de medische sector.

-Ja? Waarom is dat?

Omdat de bouwwereld. Wat Cindy mij ook ergens heeft meegegeven is dat die te hard was voor mij. Dat ik veel te menselijk in elkaar zit. En dat ik mij beter zou thuis voelen in die omgeving.

-Dus eigenlijk qua cultuur past u beter in die omgeving?

Ja, ja.

-Hoe hebt u die cultuur leren kennen?

Ja nee dat was gewoon. Ik wou absoluut weg uit de bouw en dan ben ik beginnen kijken, wat zijn de opties dan. En eigenlijk, de medische sector heeft mij altijd geboeid. Zo'n medische programma's op tv, ik kijk daar graag naar. Dus dan heeft Cindy ook gezegd: dat is echt wel iets voor u, mensen kunnen helpen en dergelijke. Want ik was directie assistente en ik ben nu dus gewoon, allee gewoon.. Uhm overgestapt naar de klantenservice. Mensen helpen. Plus dat het nog technisch genoeg is, dus het blijft mij wel boeien. Het is niet dat het afgestompt is naar iets heel eenvoudig. Het is inhoudelijk nog wel een hele klus. Ik ben nog niet ingewerkt, nog helemaal niet, nee. En ik heb mijn opleiding gehad door de persoon die moest vervangen worden, dus iemand die met pensioen ging. En zij heeft mij dan opgeleid en alles bijgebracht. En op een heel menselijke manier, niet te snel. Uhm overzichtelijk, ja.

-Was het voor u duidelijk en concreet wat er van u werd verwacht?

Ja, ja. Het grootste probleem vond ik. Dus het is op de afdeling oftalmologie, dus dat is wat met oogheelkunde te maken heeft. Dus al die grote toestellen, die een oogarts of die in het ziekenhuis gebruikt worden, die worden samengesteld. Zoals dat je een tafel kunt samenstellen en uw poten kunt kiezen, en uw tafelblad kunt kiezen. Worden zo'n toestellen ook volledig samengesteld, ja. En dat vind ik voor mij een moeilijke, ook al heb ik veel technisch inzicht. Dat blijft een moeilijke. Het blijft een heel nieuw product. Ik heb ook geen medische opleiding. Ze hebben gezegd dat dat niet nodig is en dat het met de jaren zal groeien dus.. uhm.

-Oké, maar uw eigen taken en verantwoordelijkheden waren wel duidelijk?

Ja, ja, ja, ja.

-Oké, en zou er eventueel ruimte zijn mocht iets niet duidelijk zijn om daarop in te spelen.

Ah ja ja ja. Ik heb een rechtstreekse collega die naast mij zit. Zij werkt wel twee dagen per week naast mij. En de andere twee dagen werkt zij op een andere locatie. Maar dus ik kan haar gedurende vier dagen wel altijd rechtstreeks bereiken. Plus dat het een kantoor is waar je met vier zit. En de persoon recht over mij die geeft al de bestellingen door. Dus als ik met iets zit van, ik weet niet of dit een installatie is of gewoon een levering kan zijn. Dan kan ik mij altijd informeren. En die doet dat altijd even vriendelijk en even rustig. En ik ben echt ja, met mijn broek in de boter gevallen zoals ze zeggen he.

-Dus u weet ook bij wie u terecht kunt voor welke vragen?

Ja.

-Super

Ja, ik hoop dat dat allemaal kan blijven duren zo want.

-Ja, inderdaad. Dat doet veel he?

Ja.

-Oké, en de verwachtingen die u vooraf had van de job, stemmen die overeen met hoe het in werkelijkheid is?

Ja, ja. Maar ik had liever de twee maand opleiding gehad.

-Ja?

In plaats van een maand. Een maand was net iets te kort. Twee had misschien net iets te veel geweest maar..

-Ja, liever net iets langer.

Ja, omdat inzicht krijgen in een bepaald computersysteem. Ja, je moet de trucjes leren van waar zoek je iets op, waar voeg je iets in. Je moet ook zien dat dat voor de boekhouding achteraf nog duidelijk is. Zoals nu naar het einde van het jaar toe, uhm zijn er veel mensen die een voorfacturatie vragen. Boekhoudkundig moet dat in het systeem wel kloppen. Dus dat inzicht in dat programma, dat had wat langer mogen ja.. Daar ben ik nog niet echt 100% mee dus ja..

Maar ik denk al doende leert men. Stap per stap. Nadeeltje aan de collega naast mij is dat dat iemand is die heel nerveus is, en heel snel alles wilt doen. Terwijl dat ik het liever, ik zou het liever zelf ingeven. En proberen tot dat ik eruit geraak. En het zelf door heb. Dan dat zij mij het werk uit handen neemt en ik er gewoon naast moet zitten en ja dat vind ik niet.. Ja daar steek ik niks van op. Of toch niet zoveel.

-En kunt u dat tegen haar zeggen?

Tegen haar zelf is precies, lijkt mij een beetje moeilijk. Maar ik heb wel zo al een paar tips gegeven aan mijn collega rechtover mij en ja iedereen. Ja iedereen wordt nerveus als zij op het bureau is. Omdat ze ja, ik denk dat ze wel acht Duracel-batterijtjes heeft of zoiets. Maar ik heb wel iets meer tijd nodig om te registreren, dat ik het de keren daarna vlot kan doen.

-Bent u in het algemeen blij met de gemaakte keuze voor deze functie?

Ja. Ja. Heel blij. Ik heb wel niet de gemakkelijkste keuze genomen. Nee want binnen dat bedrijf zitten ook de medische toeleveringen van ziekenhuizen en zorgcentra. Dat lijkt mij allemaal veel makkelijker dan die grote toestellen. Misschien dat ja.

-Meer een uitdaging?

Dat dit op langer termijn voor mij meer een uitdaging zal blijven geven, en meer voldoening gaat blijven geven als dat andere. Als ik honderd keer op een dag bijvoorbeeld matrassen of pampers of weet ik veel wat moet bestellen voor de medische sector. Misschien dat dat wel niet.. Dat zou saai kunnen worden.

-Dat is mooi om te horen. Krijgt u regelmatig feedback over uw werk?

Uhm, awel dat is nog niet dikwijls gebeurd maar over laatst.. We hebben intussen ook een beurs gehad. Dus ik ben 1 oktober begonnen en 23,24 en 25 november moest ik al mee op een beurs gaan staan. Dat was direct een onderdompeling in een bad. Oké, ik had dan al die toestellen wel voor mij, dus ik kon wel zien over wat het allemaal ging. Maar ik had nog te weinig basiskennis. Dus ik heb alle kleine bestellingen genoteerd. Maar ja.. Ik had te weinig ervaring daarvoor. Te weinig kennis om het te kunnen doen. Maar ja..

-Hoe heeft u dat dan ervaren?

In het begin was ik enorm gestresseerd omdat ik zoiets had van.. Maar dan ben ik zo systematisch, had ik dan met die collega gezegd van de eenvoudige dingen ga ik doen. Want dat is op dit moment al moeilijk genoeg en neem jij al die andere. En ja we hebben onze weg daarin gezocht. En dan de vertegenwoordigers hadden geregeld een proefpersoon nodig, voor testen te doen op de ogen en dan kon ik daar inspringen. Dus het is niet dat ik daar met mijn vingers staan draaien heb, zeker niet. Maar als ik me goed herinner was de vraag of dat er feedback is.. dat was het he. Ja de laatste keer, dat was dus voordat ik in verlof ging. Dan kwam de teamleader opeens naast mij staan. Ja Tine zegt ze in een keer. Ik moet hier een pluim komen uitdelen naar het schijnt. Ik zeg oh een pluim komen uitdelen? Ah ja zegt ze, er is mij gemeld geweest dat je het goed doet en dan wordt hier een pluim uitgedeeld. Dus ik zeg ah, ik zeg alee, dank u. Ja zegt ze die persoon die de pluim uitgedeeld heeft, heeft nog nooit een pluim uitgedeeld. Dat was dus mijn collega recht voor mij. En van een van de vertegenwoordigers heb ik ooit ook eens een mailtje gehad van uhm dat ik goed bezig was, dus uhm. En die had nu ook gestuurd van: haast en spoed is zelden.... Dus dat ik mij niet mocht laten opjagen en dat ik moest.. Want door die beurs zijn er enorm veel bestellingen binnen gekomen dus. En ik kan niet volgen, omdat ik te weinig ervaring heb, dus.. Nee maar je krijgt dus wel het begrip. En mijn teamleader kwam gisteravond vragen: zie je het nog allemaal zitten? Ik zeg eventjes niet meer. Ik zeg het is teveel. Ik heb nu eventjes een black-out. Dus ik zeg, ik ga nu wat klasseren en sorteren. En morgen is er een andere dag.

-En qua feedback, zijn er ook officiële momenten ingepland?

Nog niet, die gaan nog komen volgens mij. Ik hoor toch hier en daar dat er evaluatiegesprekken zijn. Dus dat zal wel volgen.

-Ja, maar dat doen ze nog niet tijdens de eerste periode?

Nee, en ik zou dat eigenlijk wel graag eens hebben.

-En naast u collega's, weet u wie belangrijke mensen zijn voor u in uw functie?

Ja, de finance controller heb ik geregeld nodig. En dan de grote baas, want ik moet dan ook mee naar de salesmeetings gaan enzovoort. En daar wordt alles uit de doeken gedaan, dus ik weet wel wie voor mij de belangrijke personen zijn.

-Oké, en die zijn ook toegankelijk?

Ja, ja. De stap naar de baas is iets groter. Omdat die ook als persoonlijkheid anders, niet zo open is. Die komt op het bureau toe, die zegt geen goeiendag. Maar dan gisteren hadden we personeelsfeestje. En dan uiteindelijk komt hij weer heel los en open, en dan is hij heel anders dus. Maar ik kan begrijpen dat je als baas ergens je lijnen moet trekken.

-En qua cultuur, hoe is de kennismaking geweest met uw collega's?

Dat is allemaal vlot verlopen, ja. En het moeilijke was. Dat was ook een belemmering om mij aan te nemen. Uhm op de dienst oftalmologie zijn we met twee Martine's. Dus, maar ja dat werkt voor de klanten verwarrend. En in mijn sollicitatiegesprek had ik dan aangegeven van, ze mogen tegen mij gerust Tine zeggen. Ik zeg, ik ben dat vanuit mijn jeugd gewoon. Ik zeg, ik heb een heel deel vrienden die ook Tine zeggen. Dus ik luister naar alle twee. Ik zeg, voor mij mag dat gerust overgezet worden naar Tine.

-Ook op mails en zo?

Ook op mails wordt het als Tine weergegeven. We zitten nu wel met het probleem, op mijn facebook staat Martine. Dat er veel collega's Martine beginnen zeggen. En dan in een keer herpakken ze hun, nee Tine. Naar de klanten toe moet het duidelijk blijven. Dus die verdere kennismaking is wel uhm. Maar iedereen is spontaan beginnen toevoegen op facebook. Dus dan voel je wel dat het goed zit he.

-Zijn er dingen aan de cultuur die u op zijn gevallen?

In welke zin bedoelt u?

-Binnen het bedrijf, de gang van zaken, bepaalde waarden of overtuigingen die daar heersen?

Uhm, dat iedereen even vriendelijk is. En iedereen even hartelijk. Ik heb zo nergens nog niks ervaren als achterbaks of achter.. Er wordt zo achter uw rug precies niet geroddeld. Dat is wat ik ervaren heb. Misschien dat dat gebeurd maar..

-Stemmen de waarden en overtuigingen binnen de organisatie overeen met die van u?

Ja, ja.

-Kunt u daar een voorbeeld van geven?

Ja dat je helpt. En dat je vriendelijk blijft en als je iemand kunt helpen, dan help je iemand.

-Ja, dus ook een stukje klantvriendelijkheid en ook naar collega's toe.

Ja, dat is de sfeer die over heel het bureau heerst en ik kan mij daar perfect in vinden. Daarmee dat ik u zeg dat ik zo blij ben dat ik die stap gezet heb. En dat Cindy mij geholpen heeft met mijn CV aan te passen. Omdat die heel bouw-gerelateerd was, hebben we die zachtjes omgeswitcht naar iets commerciëler. Dat dat zo er niet uitsprong, dat ik alleen maar in de bouw gezeten heb. Ja ik was daar wel heel blij mee.

-In uw eerste periode, in oktober. Zou u het fijn hebben gevonden om nog drie persoonlijke contacten te hebben gehad met Cindy? Dus tijdens de eerste drie maanden van uw nieuwe job.

Ik heb eigenlijk met Cindy altijd contact gehouden. Maar los daarvan. Dat zou aangenaam geweest zijn en tof. Maar ik had het er niet nog bij kunnen hebben, omdat ik tijdens mijn opleiding twee dagen ook naar Waregem moest. En in die periode, die eerste maand was zo vermoeiend met die opleiding. En in dat opzicht. Ik kwam thuis en ik viel gewoon in de zetel in slaap. Dat gebeurt mij nooit. Dus in dat opzicht, op vlak van vermoeidheid. Of dat nu leeftijdsgebonden is.. Op vlak van vermoeidheid, had ik het er niet nog bij kunnen hebben. Dat denk ik nu niet.

-U had het graag gewild, maar het was niet haalbaar?

Nee ik denk het niet. Als ik nu iedere dag gewoon om half vijf kunnen stoppen, dan zou dat misschien wel een optie geweest zijn. Want ik moest nu echt wel om vijf uur opstaan om op tijd in Zulte te geraken, en als ik dan pas om zes of zeven uur terug thuis ben. Ja die drie dagen dat je dan in Bornem werkt, dat is dan zo efkes bijkomen. Maar ja toch nog veel informatie want ja, ik was gewoon kapot. De eerste week was ik gewoon kapot. In dat opzicht denk ik, het zou handig zijn inderdaad.

-En in welk opzicht zou je het wel handig vinden?

Gewoon eventjes feedback en met mekaar kunnen overleggen.

-Zou u ook bereid zijn om dat buiten de kantooruren te doen?

Ik zag het juist buiten de kantooruren.

-Ja dat is ook de bedoeling inderdaad. Maar dat is geen probleem dan voor u?

Ja ik zeg het nu de vermoeidheid speelt he en die inwerking. Het hangt denk ik van functie tot functie af. Van job tot job, of je dat erbij kunt nemen of niet.

-Ja en van persoon tot persoon ook.. en de situatie misschien..

Ook ja.

-Oké, maar het programma op zich zou u wel zien zitten?

Ja.

-Zou u het eventueel handig vinden om daar een werkboek bij te krijgen? Dus eigenlijk als input voor de persoonlijke gesprekken..

Ja, ja, ja, ja, ja. Ja dat lijkt mij wel uhm. Maar ja, je moet er de tijd voor nemen he. Je moet ook bij iedereen persoonlijk afgaan of zij er de tijd voor willen nemen. Maar ik zou dat zeker wel doornemen, ja. Ja in combinatie dan met die gesprekken. Dat dat misschien bij mekaar aanleunt. Dat het daarover dan deels gaat. Ja dan zou ik dat zeker..

-Ja dat je dit als voorbereiding krijgt en daarna samen met een consultant kan overlopen..

Of wat misschien een andere optie is.. is dat er bijvoorbeeld in plaats van dat na de werkuren te doen. Ik weet niet of dat allemaal praktisch mogelijk is.. en te regelen valt met een nieuwe werkgever. Dat je een halve dag of zoiets de kans krijgt, drie keer per maand of zoiets. Of twee keer per maand.

-En dan in een regeling met de nieuwe werkgever?

Ja of zelfs gewoon op kantoor. Je hebt de ruimte ergens, je kunt met u..

-Ja dat de consultant bij u op kantoor langskomt?

Ja, ik denk dat dat een betere optie is dan dat je na je werkuren nog eens. Terwijl je moe bent, dat je dat er nog eens moet bijnemen. Alee ja, dat denk ik. Ik weet niet hoe anderen dat allemaal zien. Ik zit natuurlijk op een plaats waar dat dat wel getolereerd zou worden. En eigenlijk als u dan met mijn werkgever of met een teamleader eventueel zou willen bespreken, denk ik dat die daar wel voor open staat. Het is nu wel een kei drukke periode bij ons

-Dus ook de consultant met de teamleader?

Ja. Denk ik wel. Want alee ja, bij mij op het bedrijf kan dat. Dat denk ik wel. Ik denk dat ja.. dat die daar zeker wel. Dat die daar voor open zal staan om daar met u zo eens een onderzoeks-gesprek over te hebben. Ik denk dat wel.

-Hoe zou u het vinden om die gesprekken over skype te hebben? Dat u het wel thuis kunt doen, dus niet naar Ascento hoeft te komen.

Ja, dat is ook nog een mogelijkheid inderdaad. Ja ik zou daar geen probleem mee hebben. Of telefonisch. Ja eigenlijk wel. Nog niet bij stilgestaan.

-Zou u liever een persoonlijk gesprek hebben of via skype?

Ik liever persoonlijk. Maar moest er geen andere optie zijn, zou ik voor het andere ook zeker openstaan. Ja, daar zou ik geen probleem mee hebben.

-Zou u het fijn vinden om nieuwsbrieven te ontvangen via mail van ons? Met tips over onboarding.

Ah ja. Eigenlijk wel. Maar ik stel nu wel de vraag of dat in combinatie met dit nu niet teveel wordt? (werkboek en nieuwsbrief). Daar stel ik mij wel de vraag over..

-En wat zou u dan liever hebben?

Dit..

-De nieuwsbrief over de mail?

Ja. Omdat dat dan in stapjes gaat. Tegenover hier is het dan direct veel ineens. Je begint daaraan, je legt dat opzij en het blijft opzij liggen. Tegen als je het in stukjes krijgt.. Met eventueel de mogelijkheid dat wanneer er iets is, je contact op kan nemen. Al was het per mail... Je hebt eigenlijk veel mogelijkheden he.. Maar inderdaad zo'n begeleiding achteraf zie ik wel zitten.

-Ja dus wel met persoonlijke contacten?

Ja.

-En dan in combinatie met zo'n nieuwsbrief?

Ja, ik zeg het.. Eerder dan dit dan. (werkboek)

-Ja?

Ja, omdat dit. Ja dat komt een paar keer dan. En dan doe je de moeite voor dat dan.. Het moet niet te omslachtig zijn he. Want anders ga je daar weeral over gaan he.. Ja en ook dat iedereen voor zich de keuze kan maken of er nog een samenwerking achteraf nodig is. Want ik kan mij voorstellen dat er een bepaald niveau van werknemers, ik wil daarom niet denigrerend gaan doen, maar dat arbeiders het daar misschien moeilijker mee hebben. Met zo'n dingen dan mensen in een andere functie.

-En hoe bedoelt u moeilijker?

Dat die de moeite niet gaan doen.

-Dus dat die dat links gaan laten liggen?

Ja, maar ja ik denk dat dat ook persoonlijk weer is. Je mag niet iedereen over dezelfde kam scheren. Maar het hangt echt van persoon tot persoon af. Je kunt niet iedereen over dezelfde kam scheren. Misschien opties openlaten wie wat wilt.

-Ja, dat het echt maatwerk wordt eigenlijk?

Ja.

-Dus per persoon bekijken waar diegene behoefte aan heeft?

Ja, of dat er misschien aan zo'n nieuwsbrief ook achteraf nog bijvoorbeeld een vragenlijstje hangt. Met dingen in van.. Dat je de kans hebt om te kunnen reageren, direct. Zo van ja ik heb dat of dat gelezen. Dat het niet zo'n no-reply nieuwsbrief is die binnenkomt, maar zo van ja ik heb dat gelezen. Dat er ook de vraag gewoon gesteld wordt van: Heeft u iets gelezen waar u vragen rond hebt, zo ja over welk artikelnummertje of dit of dat gaat het?

-Dus dan zou dat misschien het handigst zijn als die nieuwsbrief door de consultant verstuurd zou worden? Dat de vraag dan ook direct bij de consultant aankomt?

Ja als die daar tijd voor hebben..

-Ja dat is nog maar de vraag of er ook ruimte is in hun agenda. Maar het is aan mij de taak om uit te zoeken wat de behoefte is van de kandidaat.

Want ik denk voor een arbeider dikwijls zo'n boekje. Want je hebt inderdaad, dat heb ik ondervonden in die workshops.. Je hebt daar mensen die heel intellectueel zijn en ja ik vond dat dikwijls heel confronterend. Dan zaten die daar zo.

-Maar over die workshops.. We hebben dus ook als idee om misschien een workshop te organiseren met het thema onboarding. Ook om eigenlijk de kandidaat klaar te stomen voor het introductieproces. Dus hoe ze beter kunnen integreren in een nieuwe organisatie.

En dan weet je direct of er interesse is of niet he.. Of er inschrijvingen zijn of niet.

-Ja inderdaad. Maar ik wil het ook al bij ex-outplacement kandidaten aftoetsen of daar behoefte aan zou zijn geweest. Zou u dat fijn hebben gevonden? Om zo'n workshop te volgen, met dit thema? Dus echt dat het gaat over de thema's die ik nu met u heb besproken.

Ja, het is altijd leuk om ook ervaringen te kunnen uitwisselen met iemand anders.

-Ja, maar dat is dan nog tijdens het outplacementtraject, die workshop. Maar dan kunnen wij wel al tips geven om het introductieproces beter te laten verlopen.

Ja en dan weet je uiteraard ook los welke reacties dat je hierop krijgt ook he..

-Maar u zou dat wel fijn hebben gevonden?

Ja, ja.

-En zou u dat dan liever in een workshop hebben gekregen, dat u zelf ook bijvoorbeeld rollenspellen doet over hoe u met een bepaalde situatie om moet gaan. Bijvoorbeeld een gesprek met uw leidinggevende. Of zou u het liever als een themasessie zien, dat wij vooral informatie overbrengen en tips?

Een combinatie van beide. Want ik heb een paar keer een workshop gevolgd waar dat er aangegeven stond dat er rollenspellen gingen zijn. En ik vond dat voor mezelf belangrijk. En uiteindelijk zijn die nooit niet aan bod gekomen. En dan had ik zoiets van.. Ik heb me daarvoor wel ingeschreven he.. Ja, ik heb een workshop assertiviteit gevolgd. Dus ik had echt gehoopt van.. een keer echt te kunnen oefenen en dat is niet gebeurd. Daar kom je zo onbevredigd uit. Eigenlijk waarvoor ik ingeschreven had..

-Oké dat is goede feedback die wij zeker kunnen gebruiken. En een workshop over onboarding zou u wel interessant vinden?

Ik denk dat wel. Want uiteindelijk kom je door een ontslag in een heel ambetante situatie terecht, waar je zelf niet voor gekozen hebt. Allee ja, mijn allereerste keer had ik zo een mening over outplacement van wat moet ik daar nu gaan doen? Een totaal verkeerd beeld van. Ik wist totaal niet wat ik moest verwachten. En uiteindelijk werd dat wel heel emotioneel ook. Want uiteindelijk heb je op dat moment alles nog geen plaatsje gegeven. En dat was, het komt terug op. Ik vond dat een hele moeilijke.

-En dan helpt het wel he? Ja, je ziet dat ook hoe mensen binnenkomen de eerste sessie en hoe ze de vijfde sessie al zijn, hoe die groeien.

Dat is een heel verschil he.

-Ja en ook hoe de emoties een beetje achtergelaten kunnen worden..

Ja, daarvoor is het goed dat uw eerste gesprek niet in een grote groep is. Want dat is wel gênant he..

-En uiteindelijk leer je die groep ook beter kennen..

Ja dat veranderd.. En dan naargelang je er klaar voor bent vertel je toch wel iets van je negatieve ervaringen. En op die manier leren we het toch allemaal verwerken en een plekje geven dus uhm.

-En je ziet ook dat veel meer mensen met hetzelfde probleem zitten.

Ah ja, met dezelfde problematiek worstelen.

-En bij u heeft het wel goed gedaan?

Ja heel goed. Ik ben door die outplacement een heel stuk meer zelfzeker geworden.

-Zou u het eventueel handig vinden om zoiets als het werkboek via e-learning te krijgen?

Ja, ah ja. Haha je gaat altijd een stapje verder he.. hahaha.

-Ja er zijn veel opties.

Ja, ja, ja, ja. Zeker.

-En eigenlijk liever dan op papier? Dan een werkboek?

Ja, misschien wel.

-Waarom?

Omdat ik het dan. Ik heb de indruk echt als je dat.. Je begint eraan, je legt dat opzij.. En ik denk tegenwoordig zijn mensen zodanig veel met hun computer bezig. Al was het dat je een link krijgt eerst, met een nieuwsbrief naar.. Om zo verder te geraken. Ja ik heb via de website van de VDAB ook een cursus gevolgd online en ik vond dat boeiend. Je kunt teruggaan, een stapje terugzetten en verdergaan en je neemt de draad terug op waar dat je hem ergens terug wilt opnemen.

-Oké, en een combinatie van e-learning met de persoonlijke gesprekken?

Ja, want ik denk dat die persoonlijke gesprekken er sowieso bij moeten horen. Ja want anders gaat je het andere niet doen. Ik denk dat er mensen zijn die het andere dan gaan verwaarlozen.

-Ja, dus eigenlijk als stok achter de deur?

Ja, dat denk ik he.

-Oké, en eventueel via een app?

Nee dat denk ik niet. Ale ja, ik ben niet zo app gericht dus uhm..

-Liever op de computer dan op de mobiele telefoon?

Ja, ik denk dat dat ook leeftijdsgebonden is.. Dat denk ik. Ik denk dat jonge mensen misschien wel rapper uhm..

-Ja we hebben wel meer mensen van 45+ in outplacement.

Ja niet iedereen is.. Weet je ook dikwijls heb je dat probleem he, met een smartphone.

-Ja en op de computer is het allemaal iets duidelijker..

Ja.

-Oké, en wat zou u zelf nog helpen om sneller te integreren binnen het bedrijf?

Hm, dat is een moeilijke.. Ja sneller evaluatiegesprekken of sneller.. Dat mag voor mij nu gaan komen zo van..

-Vanuit de werkgever?

Ja, vanuit de werkgever.

-En hoe zouden wij daarbij kunnen helpen?

Om dat deels voor te bereiden.

-Om zo'n gesprek voor te bereiden?

Ja

-Dus dat kan eigenlijk tijdens die persoonlijke contacten?

Ja, of misschien met die workshop.

-Dus dat is wel een onderdeel die we zeker moeten behandelen?

Ja, niet iedereen heeft altijd in een groot bedrijf gewerkt. Uhm ik heb eigenlijk altijd in kleine firma's gewerkt, en ik heb mijn eerste evaluatiegesprek ooit gehad. En dat was een maand voor mijn ontslag. Ja nee, het is eigenlijk de foute aanpak geweest van dat evaluatiegesprek, waardoor dat alles scheef beginnen lopen is. Een evaluatie gesprek hoort onder vier ogen te gebeuren. En niet met je collega achter u. Die zich nog eens mengt in het gesprek. En dan ben ik dichtgeklapt en heb ik niks meer gezegd. En dan had mijn baas gezegd van ja als je nog bemerkingen hebt dan mag je ze altijd per mail doorsturen. Dus dan ja heb ik dat gedaan. Dat was zo, ja.. Ik voelde mij zo in het nauw gedreven.. En dan heb ik inderdaad Cindy gecontacteerd. Mijn dochter gecontacteerd omdat zij ook ongeveer in dezelfde sector werkte uhm, een vriend advocaat gecontacteerd. En dan mijn huidige vriend die in de vakbond zit. Van hoe ga ik dat aanpakken? Hoe ga ik mijn antwoord geven op al die dingen? Dus ook weergegeven van ik vind dat dat onder vier ogen moet gebeuren. Zonder input van collega's en zo van die dingen. En ik denk dat mijn repliek op heel dat evaluatiegesprek mij de das omgedaan heeft. Dat was wel allemaal ja.. mijn

ingesteldheid heb ik op papier gezet. En door dat op papier te zetten heb ik mijneigen de das omgedaan. Mondeling is het anders he.. Dus uhm, ja.

-Dus zoiets, om dat voor te bereiden, daar zou u wel graag mee geholpen willen worden?

Ja, want ja, ik ben niet gewoon hoe een evaluatiegesprek gaat. Ik heb dat nooit.. buiten dat een gesprek, wat totaal een fout gesprek was.. nog nooit meegemaakt. Dus ik weet niet hoe dat allemaal in zijn werk gaat. Dus ik denk dat hulp daarbij wel handig is.

-Oké, dat is een heel goede inbreng. En zijn er verder nog dingen waarvan je denkt, die heb je niet genoemd?

Niet direct, ik ga eens even overlopen wat ik heb opgeschreven. Ah ja, maar ja dat komt op het zelfde neer. Van mijn ontvangst daar met dat fotokadertje, dat dat direct ook aangaf dat uhm 'work-family' balans. dDt dat ook geapprecieerd wordt en dat daar ook begrip voor is. Daar was ik echt door gesympathiseerd.

-Dus qua bedrijfscultuur zit u echt wel op de goede plek?

Ja.

-Oké, super.

Ja, dankzij Cindy.