

De start van een nieuwe job is altijd spannend. Hoe bevalt de nieuwe werkgever? Wie zijn je kersverse collega's? Hoe raak je snel wegwijs in de vrij complexe structuur van een grote organisatie als OCMW Antwerpen? Kirsten Crevels van HR-Klantwerking vertelt.

Een goede meter of peter maakt het verschil

## Warm welkom

**Kirsten:** 'We willen dat iedere OCMW-medewerker zich goed in zijn vel voelt van bij het prille begin. Naast vragen over jobinhoud stellen nieuwe collega's zich veel praktische vragen. Met wie ga ik samenwerken? Waar kan ik 's middags lunchen? Hoe moet ik prikken bij aankomst en vertrek? Hoe reserveer ik een vergaderzaal? Hun peter maakt hen de eerste werkdagen concreet wegwijs op de werkvloer.'

### Fans

Bernard Markey, 61 jaar en sinds 18 juni 2012 aan de slag als maatschappelijk werker bij de dienst Sociaal en Precair Wonen, kan dat beamen. Hij is fan van zijn twee meters Ellen Devos en Kitty Leyssens. **Bernard:** 'Ik vind het een goed initiatief. Mijn meters stonden gedurende enkele weken voor mij paraat, maar het fijne is dat ik met vragen achteraf nog altijd bij hen terecht kan.'

Ook Angeliki Andrikopoulou, 29 jaar en sinds juli 2012 maatschappelijk werker bij de dienst voor Niet-begeleide minderjarigen, was blij dat haar meter Heidi Deprez haar onder de vleugels nam. Heidi werkt er al 18 jaar als maatschappelijk werker en begeleidde al tientallen collega's.

**Angeliki:** 'Ondanks mijn ervaring in de sociale sector voelde ik me een leek toen ik bij het OCMW startte. Op korte termijn moest ik zeer veel informatie verwerken en tegelijkertijd zelf ook veel doen. Dat was niet gemakkelijk. Doordat Heidi mij onder haar hoede nam, voelde ik me zekerder en veiliger. We bespraken ook cases samen. Haar jarenlange kennis en ervaring was zeker een pluspunt.'

**Heidi:** 'Wij zijn een steun en toeverlaat voor de nieuwe collega's. Ze weten dat

ze altijd op iemand kunnen terugvallen en ervaren hierdoor minder stress. Het leukste aan meter zijn is getuige zijn van hun enthousiasme, motivatie en leergierigheid. Het geeft natuurlijk ook veel voldoening om hen vooruitgang te zien boeken.'

### Breder onthaaltraject

Het peterschap kadert binnen een breder onthaaltraject. Dat begint al met een persoonlijke aanpak tijdens de administratieve inschrijving. Lees: als de nieuwe medewerker zijn contract ondertekent.

**Kirsten:** 'Een nieuwe job betekent meestal een nieuwe werkomgeving en eventueel nieuwe taken. Nieuwe mede-

*'Je raakt sneller ingewerkt en voelt je beter in je vel.'*  
Bernard Markey



Van links naar rechts: Bernard Markey, Kirsten Crevels en Angeliki Andrikopoulou, echte fans van het peterschap.

werkers moeten dan ook ondersteuning krijgen. Die krijgen ze op de werkvloer in de eerste plaats van collega's en chefs. Voor bepaalde functies bieden we ook een specifiek inscholingsprogramma aan, bijvoorbeeld voor maatschappelijk werkers. Zij moeten de sociale wetgeving, de actuele regels en procedures van hun sociaal centrum onder de knie krijgen. Daarnaast krijgen medewerkers de kans om individuele opleidingen te volgen. De medewerker bespreekt in het planningsgesprek dan met zijn chef welke opleidingen passen in zijn individueel opleidingstraject.

De centrale onthaaldag noem ik de kers op de taart. Nieuwe medewerkers uit verschillende departementen, afdelingen en diensten maken er kennis met elkaar en met onze organisatie. Een bezoekje aan een dienst, een gezamenlijke lunch en een welkomstwoord

van onze voorzitter horen er ook bij. Allemaal heel persoonlijk en interactief. Op het eind van die dag leggen ze voor de OCMW-voorzitter en secretaris officieel de eed af. Pas als nieuwe collega's voelen dat ze een belangrijke schakel zijn binnen dit grote geheel, kunnen we spreken van een geslaagd onthaalbeleid.'

### Ook bij interne mobiliteit

**Kirsten:** 'Omdat de nadruk ligt op onthaal en introductie op de werkvloer, willen we in de toekomst ook een peter toewijzen bij interne mobiliteit. Dat wil zeggen wanneer een medewerker aan de slag gaat op een andere dienst of afdeling binnen OCMW Antwerpen. Ook willen we enkele nieuwe tools voor chefs én voor peters uitwerken zodat we hen nog beter structureel kunnen ondersteunen. We werken aan een handleiding voor peters zodat het

voor hen duidelijker is wat we van hen verwachten. De feedback van peters en nieuwe medewerkers is natuurlijk ook onmisbaar want zo kunnen we het concept nog verbeteren. Ons streefdoel is dat een peter elke nieuwe collega op elke afdeling of dienst persoonlijk begeleidt. We willen het informele en laagdrempelige karakter van het peterschap zoveel mogelijk behouden. Een peter is een hulpvaardige collega bij uitstek, en niet alleen de eerste werkweken.'

### Meer info

Kirsten Crevels  
HR-Klantwerking  
tel. 03 338 27 04  
[hr\\_klantwerking@ocmw.antwerpen.be](mailto:hr_klantwerking@ocmw.antwerpen.be)