

De Kiem fase

Iedereen die begint bij CompaNanny zal starten in deze fase. Alle specifieke CompaNanny kennis wordt dan aangeboden. De medewerker gaat deze kennis in de praktijk brengen en tegelijkertijd werken aan zijn/haar persoonlijke ontwikkeling. De bijdrage van de medewerker in deze fase is nog relatief laag. Het potentieel is hoog; er is nog veel onbenut en/of onbekend talent.

Een medewerker zit in deze fase wanneer:

- Hij of zij nog relatief nieuw is in de functie of de organisatie
- Hij of zij vaardigheden aan het ontwikkelen is die nodig zijn om de functie goed uit te oefenen
- Kennis aan het vergaren is om de functie goed uit te oefenen
- Veel waarom vragen stelt en nieuwe ideeën deelt

Wat heeft deze medewerker nodig gedurende deze fase?

- Een helder stappenplan voor de inwerkfase. Wat ga ik leren? Wanneer en wat levert dat op? Een medewerker gaat landen in organisatie. Het is aan de leidinggevenden om te zorgen voor een goede start.
- Iemand die alle vragen kan en wil beantwoorden. Een buddy gedurende het werk en een vaste begeleider die ervoor zorgt dat er wekelijks kort wordt besproken hoe het gaat. Dit kan een manager zijn of een ervaren collega.
- Een aanspreekpunt om 'innovatieve ideeën', als nieuweling, te delen. De medewerker wil het gevoel hebben dat deze ideeën worden gewaardeerd en ergens blijven.

Wanneer een medewerker een nieuwe functie krijgt binnen de organisatie, komt deze persoon ook weer in de kiem fase. De kiem fase is een belangrijke fase. We weten dat gedurende deze fase de basis wordt gelegd voor een prettige relatie tussen medewerker en werkgever.

Stappenplan

Check dat de volgende zaken geregeld zijn voordat de medewerker begint:

- Contact opnemen voor een kennismakingsgesprek, informatie delen over de start, basis informatie over de werkplek en gewoonten.
- Zorg dat de werktijden en plek duidelijk zijn voor de eerste week en alle benodigde spullen (tag e.d.) klaar liggen.
- Schrijf de medewerker in voor inwerktrainingen en plan een gesprek in met de VM en de RPC.



Bespreek de komst van de medewerker met het team en wat jullie er aan kunnen doen om diegene zich welkom te laten voelen. Zorg ervoor dat de medewerker gekoppeld is aan een buddy die hem/haar in de eerste fase (8 weken) bijstaat met informatie en een luisterend oor.



Plan in de eerste week een gesprek in voor een kennismaking en het verwelkomen in het team. Bespreek de visie van CompaNanny en de taken die de medewerker gaat uitvoeren. Bespreek ook de verschillende rollen binnen het team. Plan meteen een volgend gesprek in voor 2 weken later.



Voer de eerste 3 maanden elke 2 weken een gesprek met de medewerker waarin je de focus legt op:

- Hoe voelt de medewerker zich? Voelt hij/zij zich welkom?
- Hoe gaat de samenwerking binnen het team?
- Waar ligt voor de medewerker kansen en valkuilen?
- Wat heeft de medewerker van jou als leidinggevende nodig?
- Wat kan hij/zij van jou als leidinggevende verwachten?



Pijl na 3 maanden of de medewerker nog in de kiem fase zit of al doorgegaan is naar een andere fase. Als dat het geval is ga je het stappenplan voor die fase in. Zit de medewerker nog in de kiem fase? Blijf dan doorgaan met gesprekken elke 2 à 3 maanden.