# Checklist ondersteuning van peter-meter

In deze checklist geeft een peter of meter aan waarvoor extra ondersteuning nodig is om de job van peter of meter naar behoren uit te voeren.

|  |  |
| --- | --- |
| Naam peter/meter |  |
| Afdeling |  |
| Aantal jaren in de functie |  |
| Naam leidinggevende |  |
| Naam hr-medewerker |  |

|  | JA | NEE |
| --- | --- | --- |
| De taakverdelingen bij de intro, opleiding en begeleiding van nieuwe medewerkers zijn duidelijk omschreven. |  |  |
| Wat van mij als peter/meter wordt verwacht en hoe ik dat moet doen, staat concreet op papier. |  |  |
| Ik krijg voldoende tijd en kansen om effectief peter/meter te zijn. |  |  |
| Mijn collega’s weten dat ik peter/meter ben. |  |  |
| Ik heb er zelf voor gekozen om peter/meter te worden. |  |  |
| De procedure om peter/meter te worden was mij op voorhand duidelijk. |  |  |
| Als peter/meter heb ik ook inspraak in het algemene onthaalbeleid en het opleidingstraject van nieuwe medewerkers. |  |  |
| Ik word betrokken bij de evaluatie van het globale onthaalbeleid van de onderneming. |  |  |
| Ik word betrokken bij de evaluatie van nieuwe medewerkers. |  |  |
| Ik meet en/of registreer de jobspecifieke evoluties van de nieuwe medewerker. |  |  |
| Ik registreer de evolutie van de houding en attitude van de nieuwe medewerker. |  |  |
| Ik kan zelf ergens terecht voor vragen of feedback. |  |  |
| Ik kreeg en krijg de nodige opleidingen om als mentor te kunnen functioneren. |  |  |
| Ik kan gebruikmaken van up-to-date en praktisch hanteerbaar materiaal voor de opleiding van nieuwe medewerkers (instructiefiches, richtlijnen …). |  |  |
| Ik heb zicht op de huidige en te verwerven competenties van de nieuwe medewerker. |  |  |
| Ik wissel informatie uit met andere peters/meters. |  |  |
| Ik bespreek regelmatig de evolutie en de tevredenheid van een nieuwe medewerker met hem/haar. |  |  |
| Ik weet waarop ik zelf als peter/meter wordt geëvalueerd. |  |  |
| De werkplek maakt volgens mij begeleiding en opleiding mogelijk. |  |  |
| Ik ben als peter/meter voorstander van een zo ruim mogelijke kennisdeling. |  |  |
| Als peter/meter bewaak ik de gelijke ontwikkelingskansen van de nieuwe medewerker binnen de diversiteit op de werkvloer. |  |  |
| Ik ervaar als peter/meter erkenning op de werkplek, binnen de onderneming. |  |  |
| Als peter/meter ken ik de visie van het bedrijf omtrent onthaal en werkplekleren voor nieuwe medewerkers. |  |  |
| Ik heb kennis van de procedures voor aanwerving, onthaal, opleiding en begeleiding van nieuwe medewerkers. |  |  |
| Ik heb regelmatig overleg met verantwoordelijken, de expert-trainer of de personeelsdienst omtrent de vorderingen van de nieuwe medewerker. |  |  |
| Ik heb (indien nodig) overleg met derden (bv. interimkantoor). |  |  |
| Ik heb/krijg voldoende tijd en mogelijkheden binnen mijn job om leermateriaal up-to-date te houden. |  |  |
| Ik weet wat te doen wanneer opleiding/begeleiding van een nieuwe medewerker niet loopt zoals gehoopt of gepland. |  |  |
| Ik laat me bij de opleiding/begeleiding van nieuwe medewerkers leiden door een persoonlijk ontwikkelingstraject voor die medewerker. |  |  |
| Ik heb als peter/meter inzicht in het globale dossier van de nieuwe medewerker. |  |  |

|  |
| --- |
| Opmerkingen bij de stellingen hierboven: |
|  |