# Selectie van peters/meters

Wil je het peter-/meterschap in jouw bedrijf invoeren en heb je de rollen, verantwoordelijkheden en competenties bepaald? Selecteer de peters/meters dan op de juiste manier en hou rekening met onderstaande criteria.

## Een geknipte peter/meter …

* kent de taken, het team en de organisatie goed.
* kan duidelijk instructies geven en toelichten.
* kan goed praten en luisteren.
* motiveert en maakt mensen enthousiast.
* heeft een engelengeduld.
* is gemakkelijk bereikbaar.

**Kortom: iemand met ervaring, motivatie en inzet!**

Hou een gesprek met de toekomstige peter/meter. Maak tijd om het peter-/meterschap te bespreken en wederzijdse verwachtingen af te toetsen.

Gebruik deze **korte checklist** als leidraad voor het **selectiegesprek*.***

* Licht de concrete taken en verantwoordelijkheden van de peter/meter toe.
* Pols naar interesse en motivatie.
* Geef aan welke talenten de werknemer zal kunnen inzetten bij zijn of haar rol als peter/meter
* Benadruk de voordelen van het peter-/meterschap: een kans om kennis te delen, variatie in de job, erkenning, eventuele financiële tegemoetkoming.
* Vertel welke extra ondersteuning de peter/meter kan verwachten: opleiding, coaching, netwerkmomenten ...
* Bespreek mogelijke weerstanden, zoals tijdsgebrek of angst om zelf niet meer nodig te zijn eens de kennis is doorgegeven.
* Rond af met duidelijke afspraken over de concrete samenwerking met de personeelsdienst en de leidinggevende bij het onthaal van nieuwe werknemers en over zijn of haar betrokkenheid en inspraak bij het onthaalbeleid van je bedrijf.