

Interview

peterschap in de ondermning:

Naam: Ann Moreels

bedrijf: Kluwer opleidingen

motivatie: Ik heb voor dit interview met Ann gekozen omdat zij voor kluwer opleidingen rond peterschap geeft. Ann doceert tevens aan verschillende universiteiten en hogescholen rond HR-thema's. Ann is ook auteur van enkele toonaangeefde boeken rond HR, zoals 'Welkom! Het onthaal van nieuwe medewerkers'. Door het interview met haar wil ik een grotere achtergrond rond dit thema krijgen om zo mijn interview dat ik ga afnemen met de arbeiders te kunnen optimaliseren.

1. Wat is voor u de belangrijkste taak/ doelstelling van een peter?

De Belangrijkste taak van een peter is de psychosociale begeleiding en het aanleren van het werk op de werkplek. Het is natuurlijk belangrijk dat de lerende zijn werk leert, de peter is iemand met ervaring die deze kennis en vaardigheden uitstekend kan overbrengen.

2. Wat zijn de belangrijkste vaardigheden van een goede peter?

Communicatievaardigheden zoals feedback geven, goede vragen stellen, luisteren is volgens mij de belangrijkste eigenschap van een goede peter. Ook emotionele intelligentie, zichzelf kennen mogen niet onderschat worden. Zelfcontrole, relativeren en geduld zijn ook niet te missen eigenschappen, het is zeer belangrijk dat een peter niet onmiddellijk kwaad wordt bij een fout van de lerende. Een peter moet natuurlijk ook een optimist zijn en het leertraject sturen.

3. Moet een peter dan het leertraject volledig sturen of moet ook de lerende een sturende rol krijgen?

Beide actoren moeten het proces sturen. De peter mag de lerende niet in het ongewisse laten, hij/zij moet actief deelnemen. De peter moet uiteraard wel de leiding nemen en het proces sturen, wanneer hij vragen stelt of een handeling vraagt aan de lerende moet deze dit ook gehoorzamen. De lerende moet ook de kans krijgen op vragen te stellen, opmerkingen te geven actief deel te nemen.

4. Moet de Peter volgens u rekening houden met de individuele leerstijl van een lerende?

Uiteraard, dit is absoluut nodig. De stappen die jullie doorlopen bij het werkplekleren zijn volgens mij zeer goed. Wel vind ik dat hierbij nog een stap moet bijkomen, namelijk vragen aan de nieuwe medewerker: "hoe leer jij het beste?". De peter moet hier dan ook rekening mee houden maar dit mag niet alles bepalend zijn. De werknemer moet ook flexibel zijn en wanneer er in de eerste fase geobserveerd dient te worden, moet hij dit ook begrijpen en niet onmiddellijk willen experimenteren. Door rekening te houden met de leerstijl van de lerende gaat deze zich wel comfortabeler vinden en meer gemotiveerd zijn om te leren.

5. Moet een peter zijn ervaring en eigenheid doorgeven aan zijn lerende, of moet hij zich houden aan de structuur van het werkplekleren? Vb: wanneer hij een bepaalde manier van meten heeft geleerd, mag hij deze dan doorgeven of moet hij de algemene methode doorgeven?

De kennis en ervaring waarover de peter beschikt moeten uiteraard worden doorgegeven aan de nieuwe werknemers, op deze manier maak je het bedrijf alleen maar slimmer.

6. Waarin verscheelt peterschap van coaching?

Peterschap is vaak gelinkt aan iemand op zijn gemak stellen en het werk aanleren, coachen is veel meer het samen gelijkwaardig op pad gaan met iemand die goede vragen kan stellen waarbij de input van de lerende evenwaardig is. Peterschap gaat meer uit van het principe " ik weet het en ik breng het over op iemand anders.

7. Welke rollen kan een peter allemaal op zich nemen?

In de praktijk moet de peter iemand op zijn gemak kunnen stellen, bij The big 4 is de peter iemand die de nieuweling mee loodst door zijn carrière, gericht op het mee begeleiden van de opleiding, en het psychosociale van de nieuweling

8. Moet een peter zich ook bezighouden met de gehele introductie of enkel met het opleiden op de werkplek?

Hieromtrent is er geen algemene regel. Een bedrijf kan kiezen om het ontvangst en de rondleiding ook te laten doen door een peter, maar het is perfect mogelijk dat deze zich enkel bezighoudt met het leren op de werkplek.

9. Op welke manier kan een peter het best feedback geven?

Zoals ik al eerder aangaf is dit één van de belangrijke communicatieve vaardigheden waarover een peter. Het is dan ook belangrijk dat een peter geoefend is in deze materie, door bijvoorbeeld situaties na te bootsen die zo dicht mogelijk bij de leefwereld van hem/haar liggen.

10. Acht u een handleiding/workshop een peter noodzakelijk?

Absoluut! heel veel mensen begrijpen hun rol niet, begrijpen niet wat peter zijn inhoudt. In een workshop krijgen zij dan de kans om deze rollen en taken te begrijpen en hun communicatieve vaardigheden in te oefenen.