

De vijf mythes rond introductie

Iedere medewerker, de één misschien wat minder dan de ander, voelt zich een beetje onwennig op de eerste werkdag bij een nieuwe werkgever. Een nieuwe baan is spannend en leuk, maar geeft ook onzekerheid. Collega's zijn onbekend, anders dan verwacht kent de organisatie geen bedrijfskantine en het intranet werkt anders dan bij de vorige werkgever. Of je nu een schoolverlater of jobhopper bent, het gevoel op zo'n eerste dag is grotendeels vergelijkbaar.

De vijf mythes rondom introductie

In en om introductie kunnen de volgende vijf mythes onderscheiden worden:

- mythe 1: nieuwe medewerkers kunnen prima voor zichzelf zorgen
- mythe 2: geef veel informatie aan nieuwe medewerkers
- mythe 3: een snelle en oppervlakkige introductie is voldoende
- mythe 4: de eerste opdrachten moeten makkelijk zijn
- mythe 5: de nieuwe medewerker vraagt zelf alles wel aan een ervaren collega

Mythe 1: nieuwe medewerkers kunnen prima voor zichzelf zorgen

De mate waarin een nieuwe medewerker zelfstandig inburgert, is afhankelijk van persoonlijkheidskenmerken als zelfstandigheid, proactiviteit en flexibiliteit. De praktijk leert dat medewerkers niet gemakkelijk vragen durven te stellen over zaken die niet helder zijn. Zij willen hun drukke collega niet meten tot last zijn en misschien stellen zij wel onnozele vragen. En wat zullen de collega's hier wel niet van denken? De leidinggevende en de collega's gaan uit van het piep-systeem. Zo lang hun

collega geen vragen stelt, zal alles wel duidelijk zijn.

Omdat de collega's, procedures, omgangsnormen, aanvragen van vakantiedagen, et cetera nieuw en anders zijn, kunnen nieuwkomers niet meteen op alle fronten voor zichzelf zorgen. Uitleg van weetjes, kennis van de veiligheidsvoorschriften en het voeren van kennismakingsgesprekken met interne en externe klanten moeten dan ook voor hen geregeld worden.

Mythe 2: geef veel informatie aan nieuwe medewerkers

Het snel geven van informatie aan nieuwe medewerkers is zelden productief. De persoon in kwestie doet zo veel nieuwe indrukken op, dat al die informatie vaak zijn bevattingsvermogen te boven gaat. Het is dan ook belangrijk de medewerker de tijd te gunnen bepaalde zaken in alle rust tot zich te nemen en hem hier vragen over te laten stellen. Dit is een tijdsinvestering die zich later terugbetaald. De medewerker kan de opgedane nieuwe kennis laten bezinken waardoor het beklijft.

Mythe 3: een snelle en oppervlakkige introductie is voldoende

Het is belangrijk de tijd te nemen voor de introductie van medewerkers. Goedkoop is duurkoop. Het verloop onder nieuwkomers is hoog en het slechte of ontbrekende introductieprogramma wordt vaak als reden genoemd. De kosten van het opnieuw plaatsen van een advertentie, het opnieuw inplannen van de selectiegesprekken en het opnieuw inschakelen van een assessmentbureau zijn vele malen hoger dan het goed begeleiden van een nieuwe collega.



Als ik een kwartier eerder naar huis wil, mag dat?

Mythe 4: de eerste opdrachten moeten makkelijk zijn

Het is voor alle partijen goed als medewerkers uitgedaagd worden met opdrachten waar zij hun tanden in kunnen zetten. De nieuwe medewerker wil laten zien dat de selecteurs echt een goede keuze hebben gemaakt en de leidinggevende krijgt snel een indruk van de kwaliteiten van de medewerker.

Mythe 5: de nieuwe medewerker vraagt zelf alles wel aan een ervaren collega

Dat medewerkers schroom hebben om vragen te stellen, is in mythe 1 beschreven. Door de nieuwe medewerker te koppelen aan een ervaren rot, wordt een slag gemaakt om de medewerker vakinhoudelijk snel(ler) op het zadel te zetten. De gepokte en gemazelde medewerker wijst zijn nieuwe collega er op waar hij informatie en materialen kan vinden, hoe het besluitvormingsproces verloopt en hoe hiermee adequaat om te gaan.

Tip

Vaak stellen organisaties ook een zogenaamde mentor aan. Aan deze persoon kan de nieuwkomer zonder problemen meer voor de handliggende vragen stellen als: bij wie bestel ik kantoor materiaal?, als ik een kwartier eerder naar huis wil, mag dat?

Joris Jansen heeft een nieuwe baan bij een chemisch bedrijf en inmiddels loopt het redelijk. Zijn introductie zal hij echter niet snel vergeten! Na zijn aanstelling keek hij uit naar zijn eerste werkdag. Alleen waar, hoe laat en bij wie hij zich moest melden dat was voor Joris een raadsel. Regelmatig checkte hij zijn mail en brievenbus. Helaas géén bericht. Proactief meldt hij zich de eerste dag bij de receptie van de hoofdvestiging. Hier bleek hij niet geregistreerd en aangemeld te zijn. Geïrriteerd belde de receptioniste naar de afdeling HRM. Joris moest bij de lijnmanager zijn voor het introductiegesprek maar de afspraak was vanwege drukte op de afdeling maar de afspraak was vanwege drukte op de afdeling niet gepland. Het oorspronkelijke enthousiasme van Joris was inmiddels ver te zoeken...