

Tips bij praatplaat – Help, een nieuwe collega!

Heb oog voor wat er in het leven van de medewerker speelt

Ken je de medewerker?

Weet je wat de medewerkers bezighoudt? In het leven, en op het werk? Dit kan invloed hebben op het werk en hoe ze zich voelen. Als je weet wat er speelt, dan kun je makkelijker signalen oppikken.

- Leer elkaar kennen. Investeer in de relatie. Anders zal een medewerker niet snel vertellen over problemen. Of vragen durven stellen als hij/zij iets niet goed begrijpt.
- Koppel nieuwe medewerkers aan een maatje of buddy. Deze begeleidt op een manier die zelfvertrouwen geeft en draagt bij aan het gevoel erbij te horen. Er bestaan speciale trainingen om maatjes op te leiden (bijvoorbeeld taalbuddy.nl)

Wat zie je? Ken je je medewerkers?

Zijn er nieuwe medewerkers, of medewerkers die je niet zo goed kent?

- ☐ Wat weet je over deze medewerker? Weet je waar hij/zij trots op is of zich zorgen over maakt? Of wat hij/zij lastige situaties vindt in het privéleven?
- ☐ Wat zie je? Hoe zit deze erbij in pauzes of overleggen? Wat hoor je van collega's?
- ☐ Zie je iemand die goed in zijn vel lijkt te zitten?
Doet de medewerker actief mee aan gesprekken, of lijkt hij/zij teruggetrokken of weg te dromen?

- Weet je wat de medewerker bezighoudt in het leven? En op het werk? Ken je de medewerker? In de **gespreksleidraad** hierachter vind je handige vragen voor een open gesprek.

Tips van andere leidinggevendenden. Welke tips passen bij jou?

- ☐ Ik zet actief in op een goede relatie met mijn medewerkers. Ik laat het niet van het initiatief van de medewerker afhangen.
- ☐ Ik vind het belangrijk om ook de privésituatie te kennen. Als ik weet waar ze trots op zijn of zorgen over maken, dan zie ik eerder of er iets speelt en kan ik beter helpen.
- ☐ Nieuwe medewerkers weten vaak niet dat ik ook kan helpen bij problemen buiten het werk. Ik noem dit daarom in ons kennismakingsgesprek.
- ☐ Verwacht niet dat iemand uit zichzelf zal vertellen over problemen in de privésfeer of vragen zal stellen als hij/zij iets niet goed begrijpt.

Ik zorg dat ik elke maand even bijpraat met mijn medewerkers. Door samen koffie te drinken en te 'kletsen' leg je de focus op de relatie.

Wij koppelen een nieuwe medewerker aan een buddy. Die kan helpen bij eventuele vragen en ook helpen om onderdeel van het team te worden.

Gespreksleidraad bij – Help, een nieuwe collega!

Wie ben je?

Wil je je medewerker beter leren kennen? Laat je inspireren door onderstaande vragen. Zo krijg je beter zicht op factoren die invloed kunnen hebben op hoe je medewerker zich voelt, functioneert en ontwikkelt.

→ Plan een rustig moment in. Maak duidelijk dat het niet gaat om het functioneren, maar dat het jouw eigen doel is om hem of haar beter te leren kennen.

Wie ben je? Kennismaken: familie, wonen, vrije tijd

De vragen in **groen** zijn de hoofdvragen.

De andere (schuingedrukte) vragen en voorbeelden kunnen je helpen in het gesprek. Bijvoorbeeld als de medewerker heel korte antwoorden geeft of als je wilt doorvragen.

Leid het gesprek in met bijvoorbeeld een zin als:

Ik merk dat ik sommige medewerkers niet zo goed ken. Ik vind het als leidinggevende belangrijk om te weten wat mensen buiten het werk doen. Waar zijn ze trots op? Waar maken ze zich zorgen over?

Ik wil je graag beter leren kennen, maar ik zal eerst iets over mezelf vertellen.

Vertel in het begin van het gesprek over jezelf aan de hand van de vragen. Hiermee geef je een voorbeeld aan de medewerker.

Kun je iets vertellen over jezelf, je familie en waar je woont?

Met wie woon je samen? Waar woon je? Hoe is je huis? Waar ben je trots op?

Wat doe je buiten het werk?

Wat vind je leuk? Bijvoorbeeld hobby's, sport, muziek, eten? Doe je vrijwilligerswerk, of iets anders (bijv. zorgen voor familie?)

Zo niet, wat is de reden dat je dit niet doet? Bijvoorbeeld: geen tijd, geen geld, zorg voor kinderen...

Waar ben je trots of blij over in het leven?

Heb je iemand die je helpt als er een lastige situatie is?

Of als je het moeilijk vindt om iets te regelen? Zo ja, wie?

Zijn er dingen die ik als werkgever moet weten, zodat ik je beter kan begrijpen of helpen?

Bijvoorbeeld iets waar je stress of zorgen over hebt?

Heb je iemand die je helpt? (bijv. bij lastige situatie of iets regelen)

Zo ja, wie? Zo nee, wat doe je als je een probleem hebt?

Laat het weten als er iets is. Ik denk graag mee, en kan misschien helpen.

→ Speelt er iets in het leven van de medewerker? Wil je daarover verder in gesprek? Ga dan naar tips en gespreksleidraad bij de praatplaat *Wie ben je, wat heb je nodig?*

→ Is er behoefte aan meer begeleiding en verbinding op werk? Ga dan naar tips en gespreksleidraad bij de praatplaat *Een fijne werkomgeving*.

→ Is er een ontwikkelbehoefte? Ga dan naar tips en gespreksleidraad bij de praatplaat *Wat wil je beter kunnen?*