



Geef nieuwe
leidinggevenden
een vliegende start!

Succesvol in een nieuwe baan stappen

Werkgevers besteden veel aandacht aan de onboarding van nieuwe medewerkers. Een hartelijk welkom met een grote bos bloemen op de eerste werkdag. Een nieuwe laptop en een introductieprogramma waarbij in flink tempo alle ins en outs van de organisatie worden gepresenteerd. Alle nieuwe medewerkers op één dag door de wasstraat, om ze het gevoel te geven dat ze welkom zijn en ze zo snel mogelijk de cultuur van het bedrijf of instelling te laten opsnuiven.

Goed landen in een nieuwe functie is echter méér dan een laptop en een bos bloemen. Het gaat erom, de nieuwe medewerkers aan je organisatie te verbinden. Gezien het recordaantal mensen dat de afgelopen twaalf maanden van baan wisselde (1,8 miljoen medewerkers!) is dat de nummer 1-uitdaging waar bijna iedere werkgever in Nederland momenteel voor staat. Goed inwerken is hiervoor van groot belang. Onderzoek laat echter zien dat dit niet altijd uit de verf komt.

Een vliegende start

Een goed hulpmiddel om de kans op succes te vergroten, is het 30-60-90-dagenplan van Werving van Waarde. Een compact inwerk- en coachingsprogramma dat werkgever en leidinggevende kunnen gebruiken voor de eerste, cruciale maanden in de nieuwe functie.

Een gestructureerde aanpak met ondersteuning van een externe coach kan een bijdrage leveren aan een vliegende start. Met als resultaat een stevige basis voor een succesvolle langere termijn in de functie.



Het 30-60-90-dagen plan

programma opstellen
ontmoeten
positie innemen

1

Inwerkprogramma en coachplan opstellen

Nagaan hoe het inwerkprogramma eruitziet. Rollen definiëren en behoeften van de nieuwe leidinggevende inventariseren. Aandachtspunten vanuit de organisatie van de werkgever inventariseren.

2

Positie innemen en verkennen

De organisatie leren kennen. De nieuwe leidinggevende als leider leren kennen. Positie kiezen en positie nemen.

NA
30 DAGEN

evaluatie

persoonlijke
ontwikkeling

3

Coaching on & off the job

Verschillende coachingsessies:

- reflectiegesprekken
- observatie en feedback op de werkplek
- tussentijdse online vraagbaak.

4

Netwerken, leren & ontmoeten

Sparren, kennismaken met leidinggevend in de branche. Werkbezoeken en 'gluren bij de burens'. Vervolg coachingsessies.

NA
60 DAGEN

evaluatie

afroning en
perspectief

5

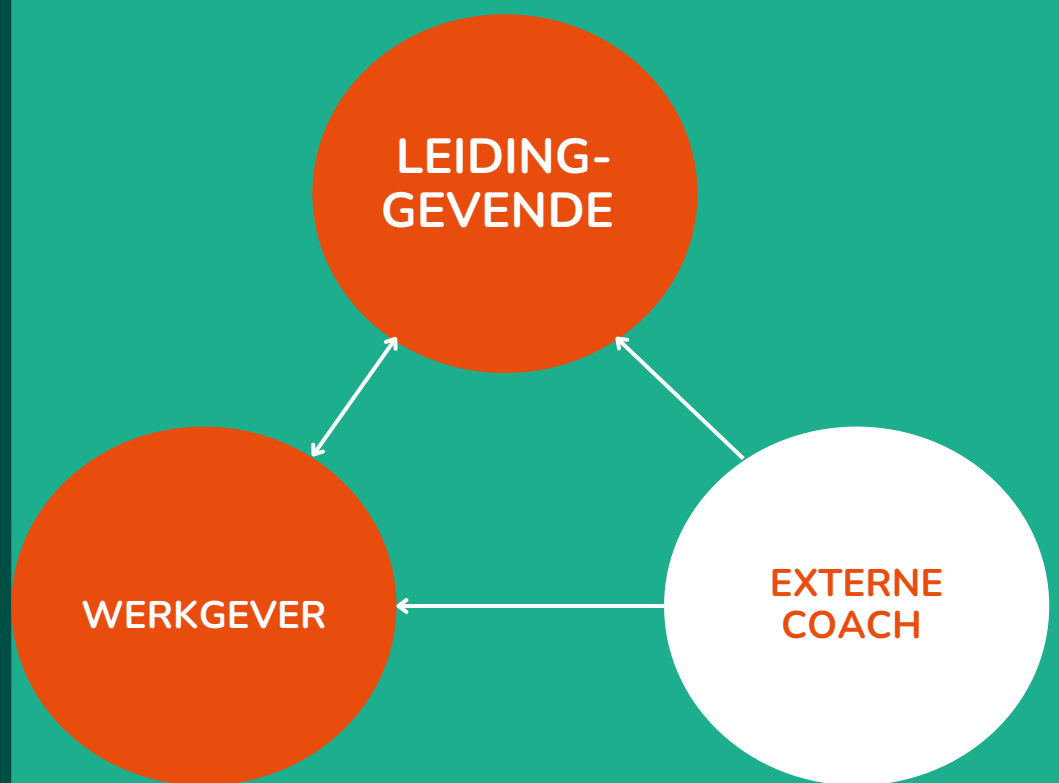
Evaluatie & perspectief

Afroning inwerk- en coachingstraject. Evaluatiegesprekken met de opdrachtgever en medewerkers in de organisatie. Perspectief voor leiderschapsontwikkeling.

NA
90 DAGEN

eindevaluatie

Rollen en uitvoering plan



- Is sparringpartner voor leidinggevende en werkgever
- Geeft advies over het inwerkprogramma
- Bereidt evaluatiegesprekken voor
- Is onafhankelijk
- Is geen beoordelaar

De eerste 30 dagen

Kennismaking met de organisatie: verkennen, ontmoeten en positie innemen

De eerste kennismaking en ontmoeting met medewerkers is een belangrijke stap voor de nieuwe leidinggevende. Wat laat ik van mezelf zien, hoe presenteer ik mezelf, hoe ga ik medewerkers ontmoeten en spreken? Nieuwe leidinggevendenden moeten niet alleen vertrouwd raken met hun eigen team(s), maar ook met andere afdelingen en belanghebbenden binnen en buiten de organisatie.

Het organiseren van kennismakings sessies, zowel formeel als informeel, helpt bij het opbouwen van netwerken en het begrijpen van de bredere context waarin de nieuwe leidinggevende gaat werken.

Hiernaast wordt een inwerkprogramma opgesteld waarin de verschillende rollen en posities aan bod komen:

- De startende leidinggevende
- De werkgever
- De externe coach.

Het inwerkprogramma krijgt vorm aan de hand van de behoeften en wensen van leidinggevende en werkgever. De rol van de externe coach wordt in het programma uitgewerkt.

De volgende 30 dagen

Mentorship en begeleiding: persoonlijke ontwikkeling staat centraal

Het leren stopt niet na de eerste weken. De volgende 30 dagen raakt de nieuwe leidinggevende meer en meer vertrouwd met de organisatie en ontdekt mogelijk zelf waar persoonlijke leerbehoeften liggen. Reflectie en observatie helpen deze behoeften scherper en beter in beeld te krijgen.

Een ervaren mentor/coach kan een welkome aanvulling zijn. Deze kan niet alleen praktisch advies geven, maar ook inzicht verschaffen in de organisatiecultuur en de verwachtingen die er van leidinggevenden bestaan. De mentor/coach van buiten dient als vertrouwelijke sparringpartner.



De laatste 30 dagen

Afronding en perspectief



Na 90 dagen wordt het inwerk- en coachingsprogramma afgerond met een evaluatie en doorkijkje naar de toekomst, zowel op persoonlijk vlak als op organisatieniveau.

Wat heeft de nieuwe

leidinggevende zelf geleerd, waar liggen behoeften en wat heeft de nieuwe leidinggevende gezien in de organisatie? Wat is nodig om aan te pakken?

Het inwerken van nieuwe leidinggevenden is meer dan alleen kennismaken. Het is een investering in de toekomstige succesvolle werking van de organisatie, met een stevige positie voor de nieuwe leidinggevende.

Een goed ingewerkte leidinggevende is de sleutel tot een gezonde en stabiele organisatie. Door een gestructureerd inwerkprogramma uit te voeren en de nadruk te leggen op kennismaking met de organisatie, mentorship en continue ontwikkeling, kunnen nieuwe leidinggevenden uitstekend 'landen' en snel en effectief bijdragen aan de organisatie.

Contact

Geïnteresseerd in onze aanpak? Het 30-60-90-dagenplan kan een uitstekende opvolging zijn van een selectietraject dat we in je organisatie hebben uitgevoerd. Extra aandacht voor die eerste cruciale maanden in de nieuwe baan is een waardevolle investering en maakt de kans op succes groter.

Neem contact met ons op voor meer informatie of het maken van een afspraak, zodat we de mogelijkheden kunnen bespreken.

Christine van Empel, adviseur en regisseur
Werving van Waarde
christine@wervingvanwaarde.nl
06 41808856

Robbin Haaijer, initiatiefnemer en eigenaar
Werving van Waarde
robbin@wervingvanwaarde.nl
06 50682905

Bergseweg 28F
3633 AK Vreeland
+31 (0)85 250 2027
www.wervingvanwaarde.nl
info@wervingvanwaarde.nl