

| Onderwerp   | Uitvoering  | Vorm   |
|---|---|--|
| Introductievideo                                    | In introductievideo's stellen de managementleden en de directe collega's zich voor aan de nieuwe medewerker. Ook stelt de nieuwe medewerker zichzelf voor in een video die dan weer door directe collega's en andere kan worden bekeken.  | Zelfstudie en opdracht                       |
| Virtuele rondleiding                                | M.b.v. een virtuele rondleiding maakt de nieuwe medewerker al kennis met het bedrijf en wie/wat waar te vinden is.  | Zelfstudie                                   |
| Introductie team                                    | Eerste kennismaking met het team.   | Groepsessie                                  |
| Visie/missie  | Via een WBT leert de nieuwe medewerker de visie en missie van organisatie kennen.   | Zelfstudie                                   |
| Organisatie schema                                  | In de vorm van een game "a la" Cluedo verkent men de organisatie. Wie is de directeur/HR manager/Operator etc. en wat is zijn motief (visie/credo/resultaatgebied etc.)? Door spelvorm onderzoeken bij wie welke uitspraken horen bijvoorbeeld, of welk resultaatgebied.  | Game   |
| Organisatie doelen<br>Afdelingsdoelen<br>Teamdoelen | Via een WBT wordt uitgelegd wat de organisatiedoelen, afdelingsdoelen en teamdoelen zijn, hoe deze tot stand komen, hoe de onderlinge verhouding en samenhang is en wat er in deze van de medewerker verwacht wordt (vertaling naar EVA)  | Zelfstudie met verwerkingsvragen en feedback |
| EVA   | Via een WBT wordt uitgelegd wat het doel is van het Evaluatiegesprek, wat komt er allemaal aan bod in het gesprek, wat wordt er van elkaar verwacht? (medewerker/Leidinggevende) hoe komen individuele doelstellingen tot stand, hoe dit past in de doelstellingencascade, hoe volgen we dit op, relatie met SL2, salarisverhoging etc. | Zelfstudie met verwerkingsvragen en feedback |
| SL2   | M.b.v. een spel worden de basisbegrippen van Situationeel Leiderschap 2 geleerd en oefen je met het inschatten/beoordelen van de verschillende fases m.b.t. tot verschillende onderwerpen/competenties/situaties.   | Game   |
| Organisatie/<br>team/functie                        | De nieuwe medewerker reflecteert over de organisatie, zijn afdeling/team en eigen individu, o.a. welke zaken zijn opgevallen, zijn goed en welke voor verbetering vatbaar zowel in zijn algemeenheid als m.b.t. het inwerktraject.  | Reflectie opdracht                           |

|                            |   |                               |
|----------------------------|---|-------------------------------|
| EVA                        | In het evaluatiegesprek worden de persoonlijke doelen en de benodigde ondersteuning afgesproken.  | Coaching LG/Mentor            |
| PBM's                      | Via een WBT wordt uitgelegd welke PBM's waar en hoe gebruikt moeten worden. Dit wordt afgesloten met een theoretische toets en afhankelijk van de functie wordt dit uitgebreid met een instructie op de werkplek en een praktische toets en opvolging | Zelfstudie/Instructie/e-toets |
| Veiligheidsfilm            | M.b.v. een veiligheidsfilm met voornamelijk persoonlijke verhalen worden de veiligheidsaspecten in het bedrijf benadrukt.   | Storytelling                  |
| Toets                      | De informatie en regelgeving uit de veiligheidsfilm wordt getoetst via de elektronische leeromgeving.   | e-toets                       |
| 5S                         | Via een WBT wordt uitgelegd wat we verstaan onder 5S, hoe dit past in de filosofie en doelstellingen van de organisatie, welke routines er zijn en wat er van elk individu verwacht wordt.  | Zelfstudie/Instructie/e-toets |
| 5S                         | De WBT wordt afgesloten met een opdracht die uitgevoerd moet worden op de werkplek en waarbij elk facet van 5S wordt doorlopen.   | Opdracht op de werkplek       |
| Verbetervoorstel           | De nieuwe medewerker reflecteert over het geleerde m.b.t. veiligheid en 5S. Deze reflectie resulteert in een verbetervoorstel voor de eigen afdeling/team.  | Reflectie opdracht            |
| Verbetering pres. aan team | De nieuwe medewerker presenteert en bespreekt het verbetervoorstel m.b.t. veiligheid en 5S via een online sessie met zijn/haar team.  | Online seminar                |
| Gedragsregels              | Via een WBT wordt uitgelegd welke gedragsregels en procedures er zijn en consequenties bij niet volgen van de regels. Dit wordt afgesloten met een toets.   | Zelfstudie/e-toets            |
| TBWS en zelfsturing        | M.b.v. een aantal persoonlijke verhalen en ervaringen wordt uitgelegd wat we verstaan onder TBWS (Team Based Work System) en Zelfsturing (empowerment).   | Storytelling                  |
| Core Values                | Via een WBT wordt uitgelegd wat we verstaan onder Cores Values, wat zijn onze Core Values en hoe gaan we hier mee om/verweven we deze in de dagelijkse praktijk?  | Zelfstudie                    |
| TBWS en zelfsturing        | De nieuwe medewerker reflecteert over het geleerde m.b.t. TBWS en zelfsturing en doet aanbevelingen om dit in het eigen team nog beter in te zetten.  | Reflectie opdracht            |
| Core Values                | D.m.v. een online sessie met het eigen team wordt de "Core Value – oefening" gedaan. Samen reflecteren over hoe scoren we, wat willen we bereiken en hoe gaan we dat realiseren?  | Groepsessie                   |
| Basis                      | De eerste benodigde basis "skills" worden in een veilige omgeving (simulatie) geoefend en getest.   | Simulatie                     |

|  |   |                                |
|--|---|--------------------------------|
| <p><b>Uitvoering in de praktijk</b></p>  | <p>Aan de hand van de “skillmatrix” leert de nieuwe medewerkers de skills die nodig zijn voor het uitoefenen van zijn/haar functie. Hij wordt hierin ondersteund door collega’s die instructies geven, ervaringen delen, instructievideo’s, werkinstructies etc. Wanneer de skill beheerst wordt (proeve van bekwaamheid) , wordt dit in de matrix ‘afgevinkt’. Hierdoor is niet alleen inzichtelijk wat iemand kan, maar ook waar hij/zij inzetbaar is en van wie je wat kunt leren.</p> | <p>Opdracht op de werkplek</p> |
| <p><b>Toets</b></p>                      | <p>M.b.v. proeves van bekwaamheden wordt vastgesteld of benodigde “skills” en competenties beheerst worden.</p>   | <p>Proeve van bekwaamheid</p>  |
| <p><b>POP</b></p>                        | <p>Het POP-traject begint met een WBT over hoe er binnen de organisatie wordt omgegaan met Persoonlijke ontwikkeling.</p>   | <p>Zelfstudie</p>              |
| <p><b>POP</b></p>                        | <p>De nieuwe medewerker reflecteert over eigen competenties, kennis en vaardigheden en bereidt actiepunten voor m.b.t. zijn 1<sup>e</sup> POP-gesprek.</p>  | <p>Reflectie opdracht</p>      |
| <p><b>POP</b></p>                        | <p>Tijdens het 1<sup>e</sup> POP- gesprek bespreken de nieuwe medewerker en Leidinggevende de competenties, kennis en vaardigheden van de medewerker m.b.t. zijn/haar functie en maken hierover afspraken in een Persoonlijk Ontwikkel Plan.</p>  | <p>Coaching LG/Mentor</p>      |
| <p><b>Forum team/afdeling/mentor</b></p> | <p>Bij elk onderwerp hoort een opdracht om een bijdrage of een vraag over dit onderwerp op het forum te posten en te reageren op reacties van collega’s/leidinggevende/coach. Dit vereist activiteit op het forum van zowel de nieuwe medewerker, maar zeker ook van collega’s en leidinggevende. Op deze manier wordt er extra van elkaar geleerd, wordt de nieuwe medewerker extra gecoached en wordt ook een gezamenlijk beeld verkregen en kaders helder gemaakt.</p>                 | <p>Forum opdracht</p>          |
| <p><b>Afsluiting</b></p>                 | <p>Om het succesvol afronden van het inwerktraject te vieren wordt er een leuke teamactiviteit georganiseerd. Iedereen (zowel nieuwe medewerker, als collega’s, als leidinggevende) heeft hard gewerkt en bijgedragen aan de succesvolle “inwerking”. Hiermee wordt ook het inwerktraject officieel afgesloten.</p>   | <p>Groepsessie</p>             |