



column

chris  
mulder

## Nieuw in de organisatie

**H**oe maak je van je eerste werkdag bij een nieuwe baas direct een goede dag? Voorbereiding is alles. Van jouw kant en ook die van de werkgever.

Zo'n eerste dag is begrijpelijk-kerwijs een optelsom van onze-kerheden. Waar in het gebouw moet je zijn, wat wordt je werk-plek, hoe werken de computer-systeem, valt de chef een beetje mee? Oh, en waar is het toilet?

Kom in elk geval met een open houding binnen. Vraag veel, en vind niet meteen iets.

Eigenlijk had je het sollicita-tiegesprek al kunnen benutten

### *Kom met een open houding binnen*

om een voorsprong op te bou-wen. Er is bijna altijd wel gele-genheid om als kandidaat vrag-en terug te stellen. Een goede werkgever vertelt graag en in-dringend over de cultuur, de omgangsvormen, de gewoontes. Na afloop van zo'n gesprek weet je dat je terecht komt in een organisatie waar de aansturing gebaseerd is op *teamspirit*, over-werk *not done* is of juist gebruik-elijk, studie wordt aan- of ont-moedigd en skivakanties aanbe-volen danwel verboden zijn.

Als de stijl je past, kun je uit-zien naar je eerste werkdag. En anders moet je je misschien afvragen: wil ik dit wel? In de praktijk wordt dit onderdeel vaak verzuimd.

Idealiter heeft je nieuwe werk-gever een plan van aanpak om je in te werken. Je wordt ontvangen en voorgesteld, krijgt instructies over je gereedschap (telefoon, computer, archiefsystemen of

wat ook maar), en je krijgt infor-matie over waar je dingen kunt vinden of lenen en aan wie je advies kunt vragen. Je doorloopt de hele route, liefst gecoached door een mentor. Maar dat fan-tastische concept lijkt vrijwel uitgestorven.

Stel zelf ook veel vragen. Wat verstaat je nieuwe werkgever precies onder een rapportage? Eén A4'tje of tien velletjes? Moet de boodschap een globale zijn of een minutieuze? Worden tref-woorden verlangd of volzinnen? Plaatjes erbij of niet? Mag je een memo vooraf aan een ander laten lezen? Wordt Fries geap-precieerd, is Engels toegestaan?

Een goede werkgever geeft het einde van de proeftijd en de start van een langduriger dienst-verband cachet. Die informeert naar de ervaringen, proeft po-tenties en verbeterpunten. Een jaar later is nogmaals een soort-gelijke ontmoeting. Wat heb je aangetroffen, wat valt je op?

Even een tip voor de werkge-vers. Mijn ervaring als coach geeft me aan dat de eerste werk-ervaringen langdurig bepalend kunnen zijn voor je zelfbeeld als werkende. Een werkgever die de begeleidende taak direct serieus neemt, heeft geen zogenoemde medewerkerstevredenheidson-derzoeken nodig. Ik maak trou-wens zelden mee dat daar iets bruikbaar uitkomt in de zin van blijvende verandering of cul-tuurverbetering voor alle lagen van de bedrijfsgemeenschap. Maar ongetwijfeld kent u uitzon-deringen.

> [mulder@lc.nl](mailto:mulder@lc.nl)

Chris Mulder is directeur van CMMC Management Consulting, gespecialiseerd in crisisinterven-tie en directiecoaching.