

'Introductie nieuwe werknemer' voor een duurzame en vitale toekomst

Vitale, fitte, gezonde en gemotiveerde mensen in en om het bedrijf - en balans in het leven: dat zijn de uitgangspunten van het vitaliteitsmanagementprogramma 'Vitaal met je VAK bezig zijn'.

Peter van Houtum (directeur Gebr. Janssen bv, Beugen)

Vitaliteit draait niet alleen om het bestrijden en voorkomen van ziekte en uitval, maar ook om het bevorderen van welzijn, employability (optimale inzetbaarheid van mensen, waardoor zij in staat zijn werk te krijgen en te behouden) en gezondheid. Vitaliteitsmanagement gaat om het versterken van mensen en de organisatie. Dit levert diverse voordelen op, onder meer: hogere medewerkerstevredenheid, minder uitval en minder verzuim, hogere productiviteit, efficiënter werken en hogere klanttevredenheid.

Dakdekkers- en installatiebedrijf Gebr. Janssen uit het Brabantse Beugen is met deze materie aan de slag gegaan. De vele stapjes die op dit gebied worden gezet, maken samen een flinke stap. Eén van deze stapjes is de introductie van een nieuwe werknemer (lees ook werkneemster).

Wie herinnert zich dat niet? De eerste keer naar een nieuwe school, de eerste keer naar een nieuwe sportclub, de eerste keer naar een nieuwe baan, de eerste keer... Zweet onder de oksels, klamme handen, tintelingen in de buik, een paar keer naar het toilet en dan toch maar gaan. De aanloop is toch wel heel erg spannend. Waar kom je terecht, hoe is het daar, je kent niemand of misschien toch wel één of twee. Een beetje houvast heb je dan wel.

En nu op naar je nieuwe werk. Maar hoe ontvangt je nieuwe werkgever jou? Hoeveel zorg gaat hij besteden aan jou op je eerste dag c.q. je eerste dagen? Heeft hij wel in de smiezen dat het voor jou wel erg spannend is? Gaat hij ervan uit dat alles wel los zal lopen omdat het voor hem inmiddels allemaal gesneden koek is? Hij kan toch niet verwachten van jou dat jij direct op de hoogte bent van de ICT-systemen, de veiligheidsprocedures, het kwaliteitsniveau, wie de top 10 klanten zijn, wat er van je verwacht wordt als je jarig bent, en ga zo maar door.

Ook bij Gebr. Janssen betrappen we onszelf wel eens op het gegeven dat we er te gemakkelijk vanuit gaan dat een nieuwe werknemer zijn draai wel vindt. Een nieuwe

werknemer is vooraf gescreend op zijn werkniveau. Hij zal goed zijn in het werk wat hij moet doen, maar het werken volgens de procedures welke bij de werkgever zijn, gaat niet altijd conform wat de werkgever wil. Ook hier zijn wij als werkgever tegenaan gelopen.



Er is tijd en geld mee gemoeid om iemand te vinden, zorg dan ook voor de broodnodige stap welke nog gedaan moet worden om de werknemer te behouden: een goede introductie. Maak bijvoorbeeld gebruik van een buddy, een bedrijfsvideo, een introductieboekwerk of bedenk het, het kan niet gek genoeg zijn zo belangrijk is het.

Een nieuwe werknemer neemt nieuwe frisse elan en superenergie mee naar het werk en kan deze overbrengen op de reeds zittende collega's. Ook zij zullen hiermee besmet raken. Een goed introductieprogramma is derhalve goud waard. Maak hiervoor tijd en geld vrij en de beloning zal groot zijn. Bedenk wel dat je maar één kans hebt voor de eerste indruk. Pak je kans zou ik zeggen.

De introductie van een nieuwe werknemer is één van de vele stapjes. En bedenk: vele kleine stapjes zijn één grote stap op weg naar een mooie duurzame vitale toekomst.

