

KWART VERLAAT NA MINDER DAN EEN JAAR ZIJN JOB

Vier alarmbellen dat die nieuwe collega snel vertrekt



Een nieuwe medewerker die vrijwel meteen terug vertrekt, is een verlies voor iedereen. Voor de collega's die hem of haar hebben trachten in te werken. Voor de werkgever die in de rekrutering investeerde. En eigenlijk ook voor de vertrekker zelf, want veel korte jobs op een cv geven niet de beste indruk. Hoe merk je dat die collega binnenkort de deur achter zich toetrekt?

Bij collega's die al meteen en herhaaldelijk voor heibel zorgen, moeten de alarmbellen afgaan.

Een belangrijk deel van de werknemers in Belgische bedrijven vertrekt binnen het jaar. Het gaat om een kwart van alle beëindigde arbeidscontracten in 2021, zo blijkt uit cijfers van HR-specialist Acerta. Wie binnen het jaar vertrekt bij een bedrijf, doet dat vooral tussen de zevende en twaalfde maand. Dat is opmerkelijk, want volgens experts beginnen werknemers net na zes maanden te renderen bij een onderneming. Zo'n vertrek is er meestal niet zo maar. Sommige signalen kondigen het aan.

1. NIEUWE COLLEGA KAN TAKEN NIET BOLWERKEN

Sommige kandidaten praten zich vlot door de sollicitatieprocedure, maar voldoen uiteindelijk niet aan de verwachtingen zodra ze de job hebben. "Uiteraard is het belangrijk dat de nieuwe medewerker een grondige opleiding krijgt. Of een peter of meter waarbij hij of zij terecht kan voor raad en advies", raadt Maarten Van Hal, loopbaancoach bij Sterk op je Werk aan. "Maar wanneer de nieuwe medewerker heel sterk voelt dat hij niet in staat is om het werk te doen, bestaat de kans dat hij zal stoppen", stelt Van Hal, die aanraadt om nieuwe medewerkers alle nodige tijd en aandacht te

geven. En indien nodig te bekijken of zijn of haar takenpakket kan worden aangepast, als dat kan tenminste.

2. NIEUWE COLLEGA HOUDT ZICH (LANG) OP DE VLAKTE

Het is logisch dat je als nieuwe medewerker eerst een beetje afwachting bent. Je moet namelijk eerst een vertrouwensband opbouwen met je teamleden. "Maar wanneer dit na een half jaar nog steeds niet het geval is, en wanneer je dan nog steeds een onzeker, klein bang vogeltje ziet dat geen gesprek durft aan te gaan met de andere teamleden, is dit geen goed signaal", aldus Van Hal, die suggereert om in zulke gevallen zeker te bekijken hoe je hem of haar kunt ondersteunen in het winnen van meer zelfvertrouwen.

3. NIEUWE COLLEGA IS WEL HEEL ZEKER VAN ZICHZELF

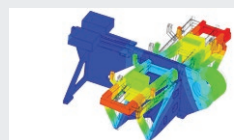
Dat is het andere uiterste: een nieuwe collega's die na een week beweert dat hij of zij alles begrijpt en voor mekaar krijgt. Ook dat is een duidelijk signaal. "De eerste weken en zelfs maanden bij een nieuwe werkgever dienen om het bedrijf en het team te leren kennen. Het is belangrijk om tijdens die eerste we-

ken een vertrouwensband te creëren met de nieuwe collega's." Maar soms is zo'n vertrouwensband ver te zoeken. Bij collega's die al meteen en herhaaldelijk voor heibel zorgen, moeten de alarmbellen afgaan. En dat uit zich op diverse vlakken: van gebrek aan teamgeest tot ronduit negatief gedrag. "Een medewerker die zich bijvoorbeeld te goed voelt om te praten tegen mensen op een lager niveau binnen de hiërarchie, is zeker geen goed signaal."

4. NIEUWE COLLEGA ZORGT VOOR HEIBEL BINNEN HET TEAM

Sommige mensen liggen je beter dan andere, en sommige collega's liggen ook gewoon beter in de groep. Maar wanneer de mensen in jouw team constant botsen met de nieuwe medewerker is er vaak iets mis. Nieuwkomers leren maar best omgaan met hun nieuwe collega's, en omgekeerd, stelt de coach, al wil hij dat ook wel nuanceren. Een andere mening hebben over iets kan, volgens hem, verrijkend zijn voor het bedrijf, de afdeling en de business. Maar dat is nog iets helemaal anders dan teveel onderlinge competitie of na-ijver. "Want dat zijn duidelijke alarmsignalen dat er meer aan de hand is in jouw team."

William Visterin



Lonza
Closer Than You Think®

- Bornem
- 1897
- 16.000 medewerkers wereldwijd
- 50 productie- en R&D-faciliteiten, waaronder CAPSUGEL
- www.lonza.com

LONZA is een wereldwijd bedrijf met hoofdkantoor in Basel (Zwitserland) dat levert aan de farmaceutische en biotechnologische markten en de markt voor specialistische ingrediënten. Sinds juli 2017 maakt ook **CAPSUGEL** (Bornem) deel uit van **LONZA**. **CAPSUGEL** levert de capsules vanuit zijn 11 productievestigingen wereldwijd. In Bornem specialiseert **CAPSUGEL** zich in de fabricatie van lege gelatinecapsules. Door een volcontinu productieproces, met tientallen productielijnen, worden dagelijks miljoenen capsules klantspecifiek geproduceerd en bedrukt met logo's of tekst. Bovendien bevindt zich in Bornem de globale R&D-afdeling van **LONZA**. In dit Center of Excellence ontwikkelt, bouwt, test en verbetert een team van hoogopgeleide medewerkers innovatieve machines en procesinstallaties. Deze machines worden zowel voor de productie en de verwerking van capsules ingezet alsook voor het aanmaken van farmaceutische formulaties in specifieke doseringsvormen. Wegens sterke groei, zijn we op zoek naar gemotiveerde collega's:

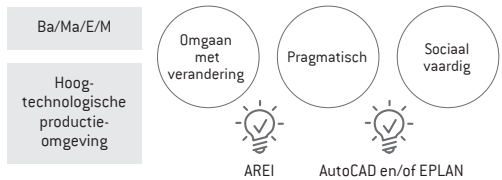
ELECTRICAL ENGINEER

Focus op interne productieprojecten

Functie en verantwoordelijkheden

1. Design, voorbereiding en uitvoering van het elektrische gedeelte van complexe geautomatiseerde productieprocessen
2. Contacteren van leveranciers, bestellen van materialen en aansturen van de 'interne' werf, superviseren van de contractoren
3. Modifiëren van bestaande machines en implementeren van nieuwe installaties
4. Documenteren van aanpassingen/werkinstructies en opleiden van Maintenance Engineers

Gewenste kwalificaties



Wat heeft LONZA u concreet te bieden?

- Boeiende hightech-functies
- Innovatief internationaal bedrijf
- Goede work-lifebalance: 40 verlofdagen, glijdende uren
- Carrière-ontwikkeling
- Extralegale voordelen

PROCESS ENGINEER

Continu verbeteren van hightechproductieprocessen

Functie en verantwoordelijkheden

1. Analyseren van productiedata en dagelijks opvolgen van het productieproces
2. Verbeteren van de prestaties, ondersteunen bij troubleshooting en kwaliteitsverbetering
3. Deelnemen aan projecten met langetermijnfocus op continu verbeteren
4. Implementeren van nieuwe technologie i.s.m. R&D binnen het productieproces
5. Intensief samenwerken met operatoren, onderhoud, R&D, enz.

Gewenste kwalificaties



Informeren, overleggen of solliciteren?
Bel Eline Staelens op 089 30 55 14 of 0475 23 50 15 tijdens de kantooruren en op weekdagen tussen 19 en 21 u. of op zondag tussen 19 en 21 u.

Om direct te solliciteren: www.vmc-select.be

Vrijblijvende kennismaking met het bedrijf in een eerste gesprek

Aanwerving exclusief begeleid door

VMC SELECT



WIJ ZOEKEN NIEUWE COLLEGA'S

Ben je gedreven en heb je een hart voor erfgoed?
Solliciteer dan voor 2 mei!

- PROJECTCOÖRDINATOR GEBOUWEN
- PROJECTCOÖRDINATOR LANDSCHAPSBEHEER

Wij zetten alles op alles om waardevolle landschappen, gebouwen en open ruimten een toekomst te geven



AANWERVINGSHUIS
DE KUNST VAN HET AANWERVEN

Kortrijk
Vaartstraat 25
056 225 880

Gent
Kortrijksesteenweg 1099
093 108 339

www.aanwervingshuis.be
info@aanwervingshuis.be

De Putter & Co
Management Solutions

Wij **rekruteren** actief in de sectoren



Voor ons actueel aanbod vacatures kijk op www.deputter.co/jobs



De snelste weg naar een job in de publieke of non-profit sector.



Springt hoger voor personeel en organisatie

Ontdek alle openstaande vacatures op **WWW.POOLSTOK.BE**