

Artikel 2 **Aannamebeleid GroenGrondInfra**

Bij twijfel niet inhalen

Een doordacht aannamebeleid loont en het nut van een proeftijd

In de cumelasector waar meters maken belangrijk is en handen tekortkomen, ligt het voor de hand om snel te willen schakelen bij het aannemen van personeel. Toch is een goed aannamebeleid cruciaal, zeker in een krappe arbeidsmarkt. Een verkeerde keuze kost niet alleen geld, maar kan ook de sfeer op de werkvloer onder druk zetten. Hoe voorkom je dat? En hoe richt je een degelijk selectieproces in zonder in te boeten op snelheid?

STAPPENPLAN: 6 aandachtspunten bij het aannemen van personeel

In tijden van personeelstekorten voelt het aanlokkelijk om iemand 'gewoon een kans te geven'. Maar wanneer een medewerker niet blijkt te passen bij de functie, het team of de bedrijfscultuur, wordt dat al snel een dure les. Een goed aannamebeleid helpt je om wél de juiste mensen aan te trekken en te behouden.

1. Bepaal vooraf het profiel

Wat moet iemand kunnen? Wat moet iemand vooral zijn? Denk aan werkmentaliteit, communicatiestijl en zelfstandigheid. Bijvoorbeeld: zoek je een kraanmachinist die zelfstandig op kleine projecten werkt? Dan is het belangrijk dat hij zelf initiatieven neemt en goed kan communiceren met de verschillende opdrachtgevers.

2. Hanteer meerdere selectiegesprekken

Laat verschillende collega's deelnemen aan het gesprek, ook iemand van de werkvloer. Zo krijg je een completer beeld. Een voorman die zelf met de nieuwe grondwerker moet gaan werken, heeft vaak snel door of iemand past bij het team.

3. Doorvragen en referentie-onderzoek

Vraag gericht naar werkhouding, zelfstandigheid en samenwerking. Werk met praktijkgerichte openvragen, bijvoorbeeld: welke technische problemen aan het materiaal ben je gewend om zelf op te lossen? Wil je aanvullende informatie via een referentie? Dat mag, maar alleen met toestemming van de sollicitant. Gaat de kandidaat akkoord, dan levert zo'n belletje vaak waardevolle en eerlijke informatie op.

4. Gebruik de proeftijd bewust

De proeftijd is er om te toetsen of het écht werkt. Zet de einddatum van de proeftijd met hoofdletters in je agenda. Geef in de eerste weken actief feedback. Merk je dat een machinist niet de juiste werkhouding heeft? Bespreek dit en onderneem actie vóór de proeftijd afloopt.

5. Leg verwachtingen helder vast

Wat verwacht je van elkaar? Leg dit vast, bijvoorbeeld dat een medewerker elke ochtend zelf zijn planning checkt. Zo voorkom je dat later blijkt dat de ander een totaal ander beeld had.

6. Begeleid actief

Ook als iemand ervaring heeft, neem de tijd voor een goede introductie. Loop de eerste dagen en mee en geef ruimte om vragen te stellen. Dat maakt de kans op succes vele malen groter. Heb je als werkgever niet de tijd of het geduld, zorg voor een leermeester of een vakcollega die de begeleiding op zich gaat nemen. Laat de nieuwe collega niet zwemmen.



De risico's van een verkeerde aanname (voorbeeldsituatie)

Een medewerker wordt aangenomen, echter al snel blijkt dat hij onvoldoende presteert en conflicten heeft met collega's. Na drie maanden besluit het bedrijf afscheid te nemen en uiteindelijk is de werknemer bereid om hiermee in te stemmen. Wat kan hier bij komen kijken:

- Juridische kosten voor begeleiding en opstellen beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden.
- De werknemer wordt vrijgesteld van werk, maar behoudt zijn loon gedurende de maand opzegtermijn.
- Transitievergoeding naar rato op basis van 1/3 maandsalaris per gewerkt jaar.
- Immatériële schade: ontevreden opdrachtgevers, sfeerverlies op de werkvloer en misschien wel een collega die vertrekt omdat het "geen doen" meer is.

Tenslotte

Bij twijfel: niet inhalen. Neem de tijd om het juiste proces neer te zetten. Dat voorkomt dure fouten én geeft ruimte om echt te investeren in mensen die wél passen. Met een doordacht aannamebeleid maak je het verschil voor je bedrijf, je collega's én de nieuwe medewerker.

2.1 Het belang van handelen binnen de proeftijd

De proeftijd is géén formaliteit. Het is een juridische toetsperiode, bedoeld om te beoordelen of een werknemer geschikt is voor de functie én past binnen het team.

Duur van de proeftijd:

- Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar mag een proeftijd van maximaal 1 maand worden afgesproken.
- Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaar of langer, of bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, mag een proeftijd van maximaal 2 maanden worden afgesproken.
- Bij een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter is het niet toegestaan om een proeftijd af te spreken.

Zorg dat de proeftijd correct en schriftelijk in de arbeidsovereenkomst is opgenomen. Een onjuiste of te lange proeftijd is niet geldig. De proeftijd moet voor beide partijen gelijk zijn.

Zie je binnen de eerste weken dat iemand het werk niet aankan of niet past in het team? Onderneem dan actie. Geef heldere feedback en kijk of verbetering mogelijk is. Blijft dit uit? Beëindig het dienstverband dan vóór het einde van de proeftijd. Zo voorkom je langdurige schade en hoge kosten.

Let op:

- Laat je de werknemer na de proeftijd doorwerken (zelfs één dag), dan kun je je niet meer op de proeftijd beroepen.
- Bij een opvolgend contract mag je alleen een nieuwe proeftijd afspreken als het werk (functie) aantoonbaar anders is.



2.2 Het bewust aannemen van een werknemer met impact

De krapte op de arbeidsmarkt vraagt om creatieve oplossingen, maar geen roekeloos beleid. Soms wil je kijken of het werkt, zeker bij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of zij-instromers. Dat is prima, zolang je het bewust doet. Maak samen afspraken over begeleiding, tempo en verwachtingen. Geef ruimte voor ontwikkeling. Zo vergroot je de kans dat het werkt en draag je bij aan maatschappelijke impact.

Het bewust aannemen van een werknemer met impact heeft een meerwaarde voor je bedrijf:

- Betrokkenheid en loyaliteit: deze werknemers zijn vaak extra gemotiveerd.
- Maatschappelijke waarde: je draagt bij aan inclusiviteit.
- Ontdekt talent: met goede begeleiding blijken veel mensen waardevol op de werkvloer.

Ondersteuning via UWV kan zijn: werken jobcoaches, loonkostenvoordeel, loonkostensubsidie en/of proefplaatsing. Meer info: www.uvw.nl/werkgevers of neem contact op met de adviseurs van Cumela Advies.

