

Bonarius installeert en onderhoudt 180.000 cv-installaties in opdracht van woningcorporaties en commerciële vastgoedbeheerders. Ook levert het bedrijf een praktische bijdrage aan duurzame oplossingen op het gebied van energiezuinige installaties.

INZET VAN WERKPLEKLEREN BIJ INWERKTRAJECT NIEUWE MEDEWERKERS

BONARIUS IS VEEL BEZIG MET HET LEREN EN ONTWIKKELEN, ZEKER OOK MET BETREKKING TOT HET INWERKEN VAN NIEUWE MEDEWERKERS. BIJ DIT ALLES IS HET BEDRIJF OP ZOEK NAAR DE MANIER WAAROP WERKPLEKLEREN KAN WORDEN INGEZET ALS ONDERDEEL VAN HET INWERKTRAJECT VAN NIEUWE MEDEWERKERS.

INTAKE

We steken veel tijd en energie in het leren en ontwikkelen van nieuwe competenties. Een vraag die speelt is hoe werkplekleren kan worden ingezet bij het inwerken van nieuwe medewerkers. Hierbij zijn twee doelen geformuleerd:

- a) De gekozen oplossing moet zorgen voor structuur, uniformiteit en toetsbaarheid in het werken en leren.
- b) De oplossing moet leiden tot meer zelfstandigheid van de (nieuwe) medewerker bij de klant.

Zakkaarten met werkomschrijving

Uit brainstormsessies werd al snel duidelijk dat er behoefte is aan een praktische oplossing, in de vorm van een zogenoemde zakkaart. Hiervoor is een format ontworpen, dat de opleider en de monteurs vervolgens zelf hebben ingevuld. De resultaten zijn gepresenteerd aan een grotere groep. Dit heeft geleid tot een format voor de zakkaarten voor de nieuwe werknemers met een (werk)omschrijving van de taken.

RESULTATEN

Het traject heeft praktische tools opgeleverd voor de overdracht van kennis:

- Er is een overzicht gemaakt van de competenties/taken van een beginnend monteur met bijbehorende zakkaarten en aftekenmethodiek.
- Een format voor de zakkaarten. De nieuwe medewerkers krijgen nieuwe taken via deze zakkaarten aangeleerd in het opleidingslokaal. Vervolgens lopen ze mee bij de klant en kunnen ze de zakkaarten als naslag gebruiken als ze het even niet meer weten.
- Een begeleidend schrijven (uitleg en verantwoording) over de opbouw van het inwerktraject waarin deze zakkaarten worden gebruikt.

We hebben zakkaarten ontwikkeld voor de taak 'Radiator ophangen'. Aan de hand van de ontwikkelde formats en denkrichting gaan we voor de overige taken ook nieuwe zakkaarten ontwikkelen.

SUCCEFACTOREN

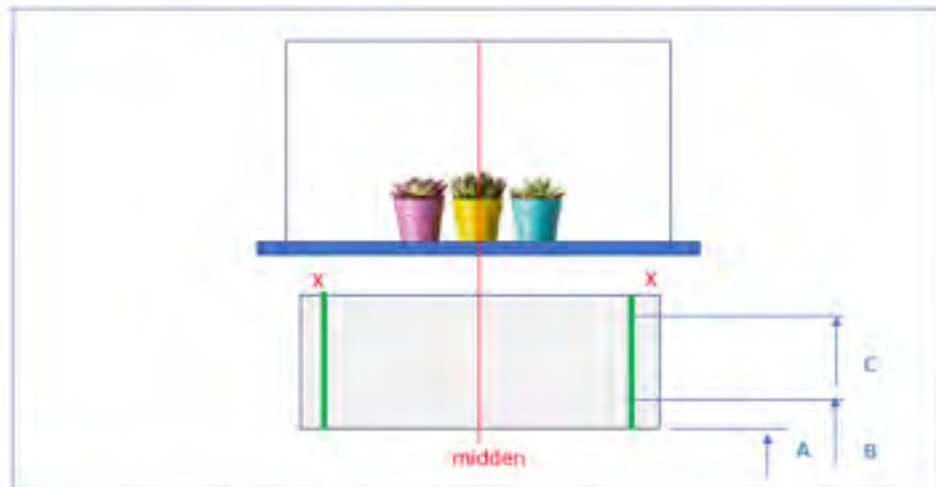
De inhoud van het werk moet leidend zijn bij de brainstorm. De betrokken opleiders en monteurs hebben input geleverd vanuit de inhoud, met een praktische inslag en een grote dosis enthousiasme en energie. Er is een hoge mate van betrokkenheid omdat de doelgroep (opleiders en monteurs) direct betrokken is bij het ontwikkelen van de zakkaarten.

Door te werken vanuit competenties en doelen krijgen de nieuwe medewerkers structuur. Doordat alle nieuwe medewerkers taken volgens dezelfde zakkaarten krijgen aangeleerd, wordt het werk uniformer.

Een vervolgstap is om ook duidelijke toetsing te ontwikkelen, zodat de nieuwe medewerker weet:

- wanneer welke taken getoetst gaan worden;
- wanneer hij door kan om te werken aan de volgende vaardigheid.

Radiator ophangen - onder raam



Maat A : min/max 12,5 / 15 cm
Boor maat B : 25 cm (J-beugel)
Boor maat C : afhankelijk radiator hoogte

X : 12,5 cm (bij langere radiatoren
ook beugel in het midden) .

