

Bonarius: Een goede onboarding is een zachte landing voor een nieuwe collega!

Het technisch personeelstekort is groot en groeiende en daarom delen de partners van VTi tijdens ontbijtsessies als deze onderling hun kennis over instroom, ontwikkeling en behoud van medewerkers. Op maandagochtend 22 januari waren zo'n 30 geïnteresseerden hun om 08.00 uur present om te luisteren naar een presentatie van Arjen Binkhorst van Bonarius over onboarding. Een goede onboarding is een belangrijke manier om nieuwe medewerkers aan je te binden. Uit onderzoek (Deloitte (2020) is 30% van de nieuwe medewerkers die niet op een goede manier 'onboard' na zes maanden alweer aan het zoeken naar een nieuwe baan!

Arjen Binkhorst, verantwoordelijk voor de Bonarius Academy en zelf hybride docent, presenteert aan de aanwezigen hoe Bonarius hun onboarding heeft georganiseerd. Bonarius is een familiebedrijf met 4 vestigingen, 400 medewerkers en een eigen praktijk opleidingslocatie. Bonarius is verantwoordelijk voor het beheer en onderhoud van ruim 270.000 individuele en 600 collectieve installaties en verzorgt het ontwerp en de uitvoering van (hybride) verwarmingsinstallaties en mechanische ventilatie voor grootschalige renovatieprojecten.

Onboarding bij Bonarius begint eigenlijk al voordat een nieuwe medewerker helemaal in dienst is. Tijdens de sollicitatieprocedure wordt er aan de kandidaat goed uitgelegd wie Bonarius is en wat Bonarius doet. Bonarius heeft zelf een analytische inzichttoets ontwikkeld die bij kandidaten wordt afgenomen om te toetsen of dit werk bij hen past. Medewerkers die uiteindelijk bij Bonarius komen werken, zullen de onboardingsprocedure doorlopen: deze is sinds een paar jaar centraal georganiseerd om de grote diversiteit aan onboardingsactiviteiten tegen te gaan. Op de eerste werkdag van de maand is een onboardingsdag voor alle nieuwe medewerkers. Tijdens deze dag leren nieuwe collega's de organisatie kennen, maken ze kennis met collega's en de directie. Benodigde materialen en middelen worden uitgereikt en getest (!) en er wordt uitgebreid stil gestaan bij de cultuur en kernwaarden van het bedrijf. De nieuwe medewerker wordt gekoppeld aan ervaren collega als buddy.

Het effect van deze onboardingstrategie is volgens Arjen dat nieuwe medewerkers sneller onderdeel worden van de Bonarius familie. Teamleider voelen zich ondersteund door HR en de Academy en niemand heeft het gevoel er alleen voor te staan. Onboarding bij Bonarius is veel meer dan 1 dag "kennismaken", het is ook de start van opleidingstrajecten, MBO certificaten, wettelijk verplichte opleidingen vanuit vereiste certificeringen etc. Bonarius ziet dat een goede onboarding bijdraagt aan groter werkplezier, minder uitstroom en succes voor de hele organisatie. Dat is precies wat we allemaal willen in de technische sector!

blinkt op dit gebied uit omdat de mogelijkheden die zij bieden als lopend vuurtje door de opleiding gaan. Zij zoeken niet naar de ervaren monteur, maar leiden ze zelf op. Immers: geen enkele ervaren monteur is als ervaren monteur geboren. Sonja vertelt vol enthousiasme over hoe ze dit bij SDR hebben doorgevoerd. 'Eerst zijn we het gesprek aangegaan met alle leidinggevende monteurs in de hele organisatie met de vragen: "Welke leermeester heeft op jou de meeste indruk gemaakt en waarom? Hoe zou jij als leermeester herinnerd willen worden?" Op die manier hebben we draagvlak gecreëerd.'

SDR heeft hun hele bedrijfsvoering met deze overtuiging ingericht. Elk team bestaat uit minimaal 2 bbl'ers, elke projectleider heeft minimaal een stagiair in de uitvoering en elk team heeft minimaal een stagiair op kantoor. Er is studiebegeleiding voor elke leerling en begeleiding en opleiding voor de praktijkbegeleider. Een stagiair wordt gezien als leerling tot het behalen van zijn niveau 2 opleiding. Daarna draait hij of zij mee als volwaardig monteur in een team. Mét bijpassende zelfstandigheid én salaris. Daarmee wordt er weer ruimte gecreëerd voor de volgende stagiair of leerling. Gaat het goed? Dan kan je bij SDR snel doorgroeien en bieden ze een vast contract aan. 'Tot aan je pensioen!' aldus Sonja. Gaat het niet goed? Dan moet je ook snel afscheid nemen, want daar doe je de leidinggevende monteur anders geen plezier mee en zou het draagvlak snel afnemen.

Het effect: leerlingen en starters zijn voor SDR geen issue. Veel leerlingen lopen meerdere stages bij SDR; regelmatig komen ze na hun stage of bbl in dienst bij SDR. Sonja illustreert dit met uitspraken van (oud)leerlingen: "Je bent hier eigenlijk gewoon een collega", "Je wordt overal bij betrokken (vergaderingen, uitjes, trainingen, etc.)" en "Je werkt hier aan gave en grote projecten". Sonja riep de geïnspireerde aanwezigen op om vooral niet allemaal uit dezelfde vijver te blijven vissen maar om te investeren in opleiden en vooral... het gewoon te gaan doen! Want de leerling van vandaag is de projectleider of werkvoorbereider van de toekomst.