StartApp

Szkolenie w miejscu pracy

KORZYŚCI DLA FIRM Z TYTUŁU ORGANIZACJI TYCH SZKOLEŃ

CZAS NA PODJĘCIE DZIAŁAŃ

PRZEDMOWA

Obecnie braki wyszkolonego personelu stanowią coraz większy problem dla wielu branży przemysłowych. W poszukiwaniu odpowiednich rozwiązań firmy nie dostrzegają najprostszej drogi prowadzącej do poprawy tej sytuacji, jest nią "szkolenie w miejscu pracy".

Szkolenie młodych, otwartych na wiedzę ludzi, aby stali się fachowcami w swoim zawodzie niesie za sobą wiele innych korzyści. Rzadko zdarza się, żeby inwestowanie w szkolenia było tak bardzo opłacalne jak w dzisiejszych czasach. Korzyści, jakie można uzyskać dzięki takim działaniom, uzyskują nie tylko sami beneficjenci – młodzi ludzie, ale także przedsiębiorstwa zaangażowane pośrednio lub bezpośrednio w taki akcje, jak też całe społeczeństwo.

Niniejsza broszura skierowana jest do firm, które są zainteresowane rozpoczęciem szkoleń w miejscu pracy, ale nie wiedzą jak to dokładnie przeprowadzić. Szczególna uwaga zwrócona jest na MŚP. Materiał ilustruje różne korzyści jakie niesie za sobą wprowadzenie szkoleń w miejscu pracy. Dobrze prowadzone szkolenia zawodowe są najprostszą drogą do uzyskania wysoko wykwalifikowanych pracowników a tym samym zapewnieniu firmie sukcesu ekonomicznego.

Broszura została stworzona w ramach projektu **STARTING WITH APPRENTICESHIP: SUSTAINABLE STRATEGIES FOR RECRUITING YOUNG PEOPLE INTERESTED IN-COMPANY TRAINING PROGRAMS** (StartApp). Celem projektu jest wsparcie MŚP w działaniach związanych z organizowaniem szkoleń w miejscu pracy. W ramach tego procesu przewiduje się wsparcie podczas rekrutacji młodych ludzi zainteresowanych praktycznym szkoleniem na stanowisku pracy.

Projekt realizowany jest w strategicznym partnerstwie w ramach programu **ERASMUS+** a współfinansowany ze środków Komisji Europejskiej i Niemieckiej Narodowej Agencji ds. Szkoleń Zawodowych (NA-BIBB). Projekt uzyskał wsparcie Senatu Berlina ds. Zatrudnienia, Integracji i Spraw Kobiet.

SPIS TREŚCI

4
Za czy przeciw szkoleniu w miejscu pracy?

8
Co może zyskać firma wdrażająca program szkoleniowy – siedem argumentów

17
Dlaczego szkolenie w miejscu pracy jest tak ważne

21
Dobry początek jest najważniejszy

24
Czy twoja firma chce wprowadzić takie szkolenia?

Za czy przeciw szkoleniu w miejscu pracy?

CO NA TEN TEMAT MAJĄ DO POWIEDZENIA FIRMY ...

Firmy z całego świata są absolutnie przekonane do organizacji szkoleń w miejscu pracy.

96 procent firm działających w Wielkiej Brytanii oświadcza, że czerpią wyłącznie korzyści z tego typu szkoleń.

W Stanach Zjednoczonych około 97 procent pracodawców, którzy skorzystali z tego typu szkoleń poleciła je kolejnych właścicielom firm.

89 procent firm działających na rynku niemieckim stwierdziło, ze ten rodzaj szkoleń w sposób bezpośredni wpłynął na zwiększenie wpływów z ich działalności.

W Szwajcarii 2/3 firm, które wprowadziło szkolenia w miejscu pracy przyznało, że przychody wynikające z tego typu działalności znacznie przewyższają poniesione nakłady.

W Austrii 95 procent firm jest zaangażowanych w prowadzenie szkoleń w miejscu pracy, aby w ten sposób zachęcić nowych, zdolnych pracowników do pracy dla nich.

Mimo tak pozytywnego odbioru tego rodzaju szkoleń nadal wśród firm jest odczuwalny brak zaufania do ich organizacji i angażowania się w tego rodzaju szkolenia. Firmy, które do tej pory nie brały aktywnego udziału w organizowaniu szkoleń odczuwają zrozumiałą niechęć w zatrudnianiu młodych i niedoświadczonych pracowników tym samym bezpośrednio włączając ich w strukturę firmy. Co należy podkreślić to to , że korzyści ze szkolenia nie są od razu widoczne i oczywiste. Jednak po szczegółowej analizie argumentów za i przeciw wprowadzeniu tego rodzaju szkoleń można dojść do wniosku, że w dłuższej perspektywie stanowią one doskonały sposób rozwoju potencjału przedsiębiorstwa.

ZA I PRZECIW

Nasza firma ma obecnie inne ważniejsze problemy i nie potrzeba nam kolejnego w postaci organizowania szkoleń dla niedoświadczonych pracowników. Czyż nie?
Czy uważasz, że twoja firma przechodzi podobne trudności, szczególnie teraz w czasach kryzysu ekonomicznego? Uważasz, że macie ważniejsze priorytety niż szkolenia?

Nic bardziej mylącego. Inwestycja w szkolenie załogi podwyższa konkurencyjność przedsiębiorstwa. Wyszkolony, kompetentny personel jest warunkiem wstępnym do wypracowania swojej konkurencyjności. Wyszkolony personel zapewnia, że produkty, czy usługi oferowane przez firmę będą się charakteryzować najwyższą jakością. Okresy, w których kryzys spowalnia produkcję, czy działalność firmy są doskonałą okazją do prowadzenia szkoleń wewnątrz przedsiębiorstwa, własnymi nakładami. Dzięki temu tworzy się kadrę specjalistów, których praca będzie nieoceniona w czasach nadchodzącej koniunktury.

Nasz firma w ogóle nie potrzebuje stażystów? Czy to prawda?
Czy myślisz, że jeśli twoja firma nie potrzebuje stażystów ponieważ ma obecnie wyszkolonych pracowników i ma ich odpowiednią ilość to sobie spokojnie da radę na rynku?

Firmy, które odniosły sukces działają strategicznie. Działania te podzielone są na te długookresowe i krótkookresowe. Program szkoleniowy tworzy się w tym celu, aby w przyszłości sprostać zapotrzebowaniu na wykwalifikowaną siłę roboczą. Nagrodą za podjęcie takiego wysiłku jest uzyskanie odpowiednio wykształconej, gotowej do pracy załogi. Firma w ten oto sposób staje się elastyczna w stosunku do zmian rynkowych oraz innowacyjna. Inwestowanie w szkolenie pracowników opłaca się z różnych względów: wzmacnia zdolność firmy do wprowadzania innowacyjnych rozwiązań, podnosi lojalność wśród pracowników oraz wpływa na wizerunek firmy, jako wiarygodnego pracodawcy.

Przecież szkolenie jest skomplikowane i kosztowne. Prawda?
Czy myślisz, że zaangażowanie i odpowiedzialność jaką należy włożyć w prowadzenie szkoleń wewnątrz firmy to za duży wysiłek i kłopot dla ciebie?

Szkolenie w miejscu pracy jest mniej skomplikowane niż ci się wydaje.
Wiele zewnętrznych organizacji prywatnych, non-profit, izb handlowych, czy rzemieślniczych oferuje gotowe schematy szkoleń i odpowiednie wsparcie, aby całość przedsięwzięcia uczynić tak

prostą, jak to tylko możliwe. Regulacje prawne dostarczają dodatkowych wskazówek, jak takie szkolenia powinny wyglądać. Poza tym, szkolenie wewnątrzzakładowe charakteryzuje się większą elastycznością niż można by sądzić. Tak długo jak firma jest odpowiedzialna za komunikację ze stażystami, tak długo może im zapewniać najbardziej praktyczne szkolenia z punktu widzenia wymagań rynku i swoim własnym.

Młodzi kandydaci nie są odpowiedni dla naszej firmy. Prawda?
Czy masz problem ze znalezieniem odpowiednich kandydatów na nowe stanowiska? Twoim zdaniem nie mają oni odpowiednich kwalifikacji, kompetencji oraz nastawienia do pracy?

To prawda. Czasem bardzo trudno znaleźć odpowiedniego pracownika.
Niemniej jednak szkolenie na stanowisku daję możliwość wyszkolenia odpowiedniego wysoko wykwalifikowanego pracownika według dowolnych wewnętrznych standardów firmy. Opłaca się inwestować w młode talenty, które można dowolnie kształtować. W ten sposób można zdobyć idealnego pracownika, a on może uzyskać wymarzoną pracę w profesjonalnej firmie.
Twoja firma może w ten sposób wypracować sobie opinię wiarygodnego przedsiębiorstwa, atrakcyjnego dla potencjalnych kandydatów.

Szkolenie na stanowisku pracy będzie kosztować moją firmę wiele pieniędzy. Czy to prawda?
Myślisz, że tego typu szkolenie jest drogie?

Tak, szkolenia są drogie; szkolenie to inwestycja, ale taka która warta jest zainwestowanych pieniędzy. Efekt szkolenia jest widoczny natychmiast po jego ukończeniu, kiedy jego uczestnicy wykorzystują zdobytą wiedzę w praktyce, samodzielnie wykonując swoją pracę. Biorąc pod uwagę długi okres czasu, szkolenie jest tańsze od zatrudniania wysoko wykwalifikowanych pracowników. Pracodawcy stosujący szkolenia w miejscu pracy oszczędzają środki związane z rekrutacją, zatrudnieniem oraz wstępnym wprowadzeniem w działalność firmy zewnętrznych pracowników.
I wreszcie koszt wewnętrznych szkoleń jest dużo niższy niż możesz sądzić. W wielu firmach koszt szkolenia na stanowisku rozkłada się na każdego uczestnika i jest równoważny wartości pracy jaką każdy uczestnik wykonuje podczas okresu kształcenia.

Nadzorowanie pracy stażystów zajmuje za dużo czasu. Prawda?
Panuje taki pogląd, że bardziej doświadczeni pracownicy zajęci nadzorowaniem prac wykonywanych przez stażystów nie mają czasu na wykonywanie swoich obowiązków?

Tu także, należy pamiętać że szkolenie jest inwestycją, która zwraca się po jakimś czasie. Wprawdzie nawet podczas szkolenia, czy od razu po jego ukończeniu stażyści (w niektórych zawodach) potrafią już samodzielnie wykonywać powierzone im zadania. W ten sposób stażyści przechodzą błyskawiczną przemianę z osoby będącej ciężarem dla firmy w pracownika, który współdziała z innymi kolegami i wnosi wymierny wkład w funkcjonowanie przedsiębiorstwa.

Przecież po zakończeniu szkolenia stażysta może łatwo opuścić firmę i zatrudnić się gdzieś indziej. Czyż nie? Czy istnieje ryzyko, że stażysta odejdzie z twojej firmy po ukończeniu kursu? Czy martwisz się że stracisz przez to zainwestowane pieniądze i pracownika?

Oczywiście nie ma żadnej gwarancji, że tak się nie stanie. Większość uczestników szkoleń po ich ukończeniu pozostaje w firmie. Młodzi pracownicy potrafią docenić wysiłki włożone w ich rozwój i odpłacić lojalnością. Podstawową zasadą, aby przywiązać do siebie pracownika jest pokazanie mu, że żadna inna firma nie zaoferuje mu lepszego stanowiska i perspektyw rozwoju niż to obecne.

SZKOLENIE W MIEJSCU PRACY, TAK LUB NIE?

Firmy korzystające ze szkoleń w miejscu pracy przyznają, że ta forma nauki zawodu jest opłacalna. Wiele osób uważa to za przyszłościowe rozwiązanie kwestii szkoleń zawodowych. Rzadko się zdarza, aby jakaś firma żałowała decyzji o wprowadzeniu takiej formy szkolenia.
Zanim jednak taka decyzja zostanie podjęta, należy dokładnie rozpoznać potrzeby firmy. Zebrane informacje pokażą, czy taka forma szkolenia jest odpowiednia dla twojego przedsiębiorstwa.
W kolejnych rozdziałach postaramy się rozwiać wszelkie wątpliwości odnośnie szkoleń na stanowisku pracy i przekonać o ich zasadności.

Co może zyskać firma wdrażająca program szkoleniowy

Firmy mogą uzyskać szeroki wachlarz korzyści poprzez wdrożenie w szkoleń w miejscu pracy. Można wymienić przynajmniej siedem powodów przemawiających za tym rozwiązaniem.

ZAPEWNIAJĄC SOBIE WYKWALIFIKOWANĄ SIŁĘ ROBOCZĄ

1. Szkolenie w miejscu pracy zapewnia wykształcenie wykwalifikowanej siły roboczej

Szkoląc według własnych zasad wiesz kogo i jak szkolić. To pozwoli w przyszłości sprostać popytowi na wysoko wykwalifikowanych pracowników.

Wiele firm ma problemy w znalezieniu odpowiednich osób na owe stanowiska pracy. Pomimo wielu poszukiwań nie mogą one znaleźć wykwalifikowanych osób, które sprostałyby wymaganiom narzuconym przez firmę.

Kwalifikacje zawodowe oraz umiejętności zawodowe bardzo szybko się zmieniają w otaczającym nas świecie. Dostępne szkolenia zawodowe oraz szkolnictwo zawodowe nie są w stanie nadążyć za zmianami zachodzącymi na rynku pracy. Trudno jest dostosować oficjalne programy szkoleniowe oraz programy szkolne do wymagań rynku pracy. Firmy, które samodzielnie szkolą swoich pracowników nie są zależne od programów nauczania dostępnych na rynku. Dzięki temu szkolą personel według swoich wymagań i potrzeb.

Szkolenie w miejscu pracy:

- zapewnia nabycie odpowiednich kwalifikacji przez twój personel,
- wykorzystuje potencjał młodych ludzi pracujących w danej branży i w twojej firmie,
- zapewnienia, że stażyści nabędą umiejętności zgodne z wymaganiami narzuconymi przez rynek pracy i potrzebne w twojej firmie,
- zapewnienia stażystom nabycie istotnych miękkich kompetencji, takich jak: umiejętność pracy w grupie, przedsiębiorczość i niezawodność,
- zapewnienia, że stażyści zapoznali się i w pełni akceptują kulturę firmy.

KONKURENCYJNOŚĆ

2. Szkolenia na stanowisku pracy zapewniają i poprawiają konkurencyjność przedsiębiorstwa

Inwestycja w programy szkoleniowe gwarantujące szkolenie na miejscu pracy prowadzi do poprawy konkurencyjności przedsiębiorstwa. Wynika to z tego, że dzięki tym działaniom wzrasta ilość wykwalifikowanych pracowników w firmie.

Wiele firm boryka się z problemem znalezienia odpowiednich pracowników, którzy spełnialiby oczekiwania przedsiębiorców. Brak odpowiedniego personelu lub zatrudnianie niedokształconych pracowników wpływa na osłabienie lub utracenie przez firmę jej konkurencyjności na rynku.

Firmy prowadzące wewnętrzne szkolenia w miejscu pracy mogą to robić według własnych zasad, dbając o najwyższe standardy i tworząc programy ściśle dostosowane do bieżących potrzeb przedsiębiorstwa. Takie działanie daje im ogromną zaletę: mają stały dostęp do wysoko wykwalifikowanych pracowników. Pracownicy z odpowiednimi umiejętnościami są podstawą do osiągnięcia konkurencyjności na rynku. Oni zapewniają najwyższą jakość oferowanych usług i tworzonych produktów. Ponadto, wewnętrzny potencjał pracowniczy znacznie szybciej odpowiada na nagłe zmiany zachodzące na rynku i łatwiej dostosowuje się do nowych wymagań. Im węższa jest specjalizacja, w której działa dane przedsiębiorstwo, tym ciężej jest znaleźć odpowiednich pracowników na rynku pracy, którzy spełnialiby określone wymagania. Takie trudności wpływają bezpośrednio na działanie firmy i jej rachunek ekonomiczny.

Szkolenie w miejscu pracy:

- zapewnia, że twoje oczekiwania, jako pracodawcy, względem nowych pracowników zostaną spełnione,
- zapewnia, że twoi pracownicy posiadają niezbędne umiejętności potrzebne do świadczenia najwyższej jakości usług i tworzenia produktów oferowanych przez firmę,
- zapewnia wzrost konkurencyjności i innowacyjności w twojej firmie.

INNOWACYJNOŚĆ

3. Szkolenie na stanowisku pracy zapewnia i poprawia innowacyjność

Programy szkoleniowe gwarantują stały dopływ nowych talentów do twojej firmy. Młodzi ludzie wnoszą ze sobą witalność i nowe pomysły odnośnie funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Działanie w środowisku innowacyjnym, wykorzystującym najnowsze technologie oraz kształtowanie trendów na zmiennym rynku jest ogromnym wyzwaniem dla wielu firm. To może spowalniać i zagrażać ich innowacyjności oraz konkurencyjności.

Stażyści, dzięki braku rutyny, charakteryzują się zazwyczaj świeżym spojrzeniem na niektóre problem, są bardziej krytyczni wobec proponowanych rozwiązań i łatwiej decydują się na proponowane zmiany. To jest nieoceniony wkład jaki wnoszą do przedsiębiorstw, które chcą się rozwijać. Dodatkowo stażyści są poddawani ciągłemu procesowi nauczania, co rzutuje na wszystkich pracowników i tworzy w przedsiębiorstwie ogólną atmosferę sprzyjającą zdobywaniu i poszerzaniu wiedzy oraz doświadczeń zawodowych. Pytania i ciekawość stażystów zmusza wszystkich pracowników do śledzenia najnowszych trendów obecnych na rynku. Aby firma mogła wykorzystywać innowacyjne rozwiązania potrzebuje nie tylko doświadczonych pracowników, ale także tych młodych, którzy są otwarci na nowe pomysły i nowe technologie oraz potrafią śledzić na bieżąco wszystko to co się dzieje wokół przedsiębiorstwa.

Szkolenie w miejscu pracy:

- zapewnia, że jesteś na bieżąco z najnowszymi trendami obecnymi w twojej branży,
- pomaga w tworzeniu dynamicznie działającej organizacji, jaką jest twoja firma,
- wspomaga rozwój kreatywności i innowacyjności wewnątrz przedsiębiorstwa,
- promuje ideę nauki wewnątrz pracowników.

WYDAJNOŚĆ

4. Stażyści są wydajni

Stażyści są wydajni i wykonują pracę nawet podczas trwania szkolenia. Każdy postęp w ich szkoleniu to dodatkowa wartość dla przedsiębiorstwa. Koszt szkolenia zazwyczaj zwraca się już podczas jego trwania.

Dla wielu firm świadomość wydatków jakie muszą ponieść na stworzenie programów szkoleniowych jest tak duża, że rezygnują one ze szkolenia stażystów.

Szkolenie w miejscu pracy angażuje niewiele dodatkowych środków ze strony firmy. Codzienna praca i dobrze stworzony program szkolenia są ze sobą ściśle związane i dobrze razem funkcjonują. Podczas trwania szkolenia stażyści dzień po dniu zdobywają coraz większe doświadczenie i umiejętności umożliwiające im wykonywanie normalnych zadań. Już podczas trwania szkolenia stażyści wnoszą istotny wkład w funkcjonowanie przedsiębiorstwa i zwiększanie jego rocznych przychodów.

Szkolenie w miejscu pracy:

- powoduje, że nawet częściowo wykwalifikowani młodzi pracownicy mogą być wydajni dla firmy,
- pomaga w rozwiązaniu problemów z bieżącym lub stałym problemem w zatrudnieniu.

REDUKCJA KOSZTÓW

5. Szkolenie w miejscu pracy zmniejsza koszty rekrutacji personelu oraz jego adaptacji w przedsiębiorstwie

W przypadku stażystów, firma wie kogo zatrudnia po ukończeniu szkolenia. To pomaga uniknąć zatrudniania niewłaściwego personelu. Co więcej, firma oszczędza w ten sposób koszty związane z zewnętrzną rekrutacją.

Wiele firm decyduje się jednak na zatrudnianie pracowników z zewnątrz, ponosząc jednocześnie wysokie koszty rekrutacji.

Szkolenie wewnątrzzakładowe jest najlepszym i najtańszym sposobem na pozyskanie nowych pracowników. Jest to szczególnie zyskowne w obecnych czasach, kiedy znalezienie wykształconego pracownika na zewnętrznym rynku pracy jest bardzo trudne i kosztowne. Korzystając z opcji jakie oferuje szkolenie w miejscu pracy obniżamy koszty zatrudnienia, a zyskujemy nową jakość dopasowaną do naszych potrzeb. Dodatkowo stażyści znacznie szybciej dostosowują się do nowych warunków pracy, lepiej się orientują w strukturze firmy niż ci pozyskani z zewnątrz. Wszystko to zmierza do znacznych redukcji kosztów.

Szkolenie w miejscu pracy:

- umożliwia wybór tylko najlepszych kandydatów gotowych do pracy, którzy ukończyli szkolenie wewnątrz firmy,
- minimalizuje ryzyko błędu w dobieraniu osoby na określone stanowisko,
- przyśpiesza adaptację nowego personelu do warunków pracy,
- pozwala ominąć procedurę nużących i kosztownych poszukiwań odpowiedniego personelu na zewnętrznym rynku pracy.

LOJALNOŚĆ

6. Szkolenia wewnątrz zakładowe budują lojalność załogi

Osoby biorące udział w szkoleniach w miejscu pracy łatwiej i szybciej integrują się z firmą. To odnosi się nie tylko do stażystów, ale także do długotrwałych pracowników, którzy biorą udział w szkoleniach.

Rotacja personelu stanowi problem dla wielu firm działających w różnych branżach. Każdy pracownik opuszczający daną firmę posiada nabytą podczas swojej pracy wiedzę, która jest bezpowrotnie tracona, a zapewnienie miejsca po nim wiąże się z dużym nakładem kosztów.

Podczas szkolenia stażyści zostają zapoznani z potrzebami firmy, jej strategią i zasadami panującymi w jej strukturach. Te informacje są im wpajane na równi z wiedzą praktyczną odnoszącą się do ich specjalizacji. Takie działanie wzmacnia poczucie więzi z przedsiębiorstwem oraz buduje lojalność pracowników.
Ponadto idea szkolenia niesie ze sobą informację dla pracowników: inwestujemy w kwalifikacje naszego personelu. Załoga w zamian odwdzięcza się swoją lojalnością w stosunku do przedsiębiorstwa. Firma pozyskuje w ten sposób zadowolonych pracowników, którzy angażują się w działanie firmy i chętnie dla niej pracują. Taka postawa jest niezwykle cenna w czasach dużej rotacji personelu i spadku lojalności wśród pracowników.

Szkolenie w miejscu pracy:

- promuje lojalność względem firmy oraz integrację w jej strukturach,
- powoduje, że pracownicy odczuwają większą satysfakcję ze swojej pracy co bezpośrednio wpływa na produktywność firmy,
- zmniejsza rotację pracowników.

ATRAKCYJNOŚĆ PRZEDSIĘBIORCY

7. Szkolenie wzmacnia atrakcyjność przedsiębiorcy

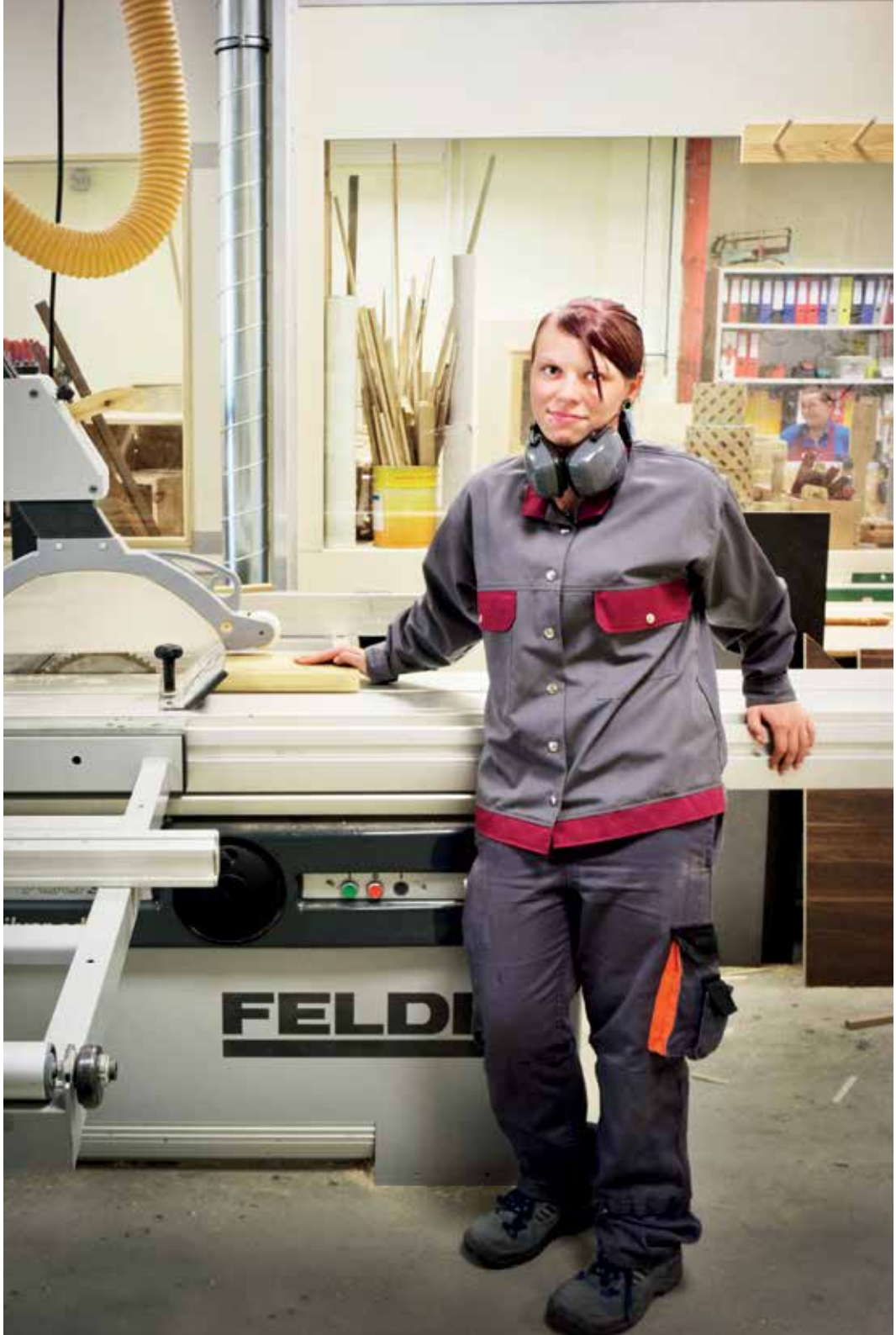
Aktywny udział w szkoleniu wzmacnia wizerunek i reputację firmy. Zarówno przedsiębiorstwo, jak i pracodawca staje się atrakcyjniejszy dla wykwalifikowanych pracowników poszukujących nowego zatrudnienia.

Wiele przedsiębiorców nie wie jak wzmocnić wizerunek swojej firmy, swój własny oraz marki. Inwestują wiele pieniędzy i czasu w działania, nad którymi mają niewielką kontrolę, a sukces jest niepewny.

W czasach, gdy istnieje duży popyt na wykwalifikowanych pracowników jest bardzo istotne budowanie marki przedsiębiorstwa i tworzenie jego atrakcyjnego wizerunku dla potencjalnych kandydatów. Szkolenia, jako jedna z form społecznej odpowiedzialności biznesu, jest doskonałym instrumentem marketingowym do kreowania wizerunku firmy wśród potencjalnych klientów i w otoczeniu przedsiębiorstwa. Społeczność docenia firmy, które szanują młodych ludzi i działają na rzecz regionu, na którym funkcjonują. Działania związane ze społeczną odpowiedzialnością biznesu pozwalają w dynamiczny i skuteczny sposób kształtować wizerunek przedsiębiorstwa.

Szkolenie w miejscu pracy:

- pozwala na kreowanie pozytywnego wizerunku twojego przedsiębiorstwa zarówno wewnątrz jak i na zewnątrz,
- łączy społeczną odpowiedzialność biznesu z kreowaniem marki.


FELDI

Dlaczego szkolenie w miejscu pracy jest tak ważne

Szkolenie jest odpowiedzią na wyzwania jakie stawiane są przez rynek pracy zarówno firmom, jak i osobom poszukującym pracy.

BRAK WYKWALIFIKOWANYCH ROBOTNIKÓW

Dlaczego firmy nadal mają problem w znalezieniu właściwych pracowników?

Do końca 2030 liczba osób w wieku produkcyjnym spadnie z 50 milionów (stan obecny) do 42 milionów, taki trend będzie się utrzymywał. 1/3 przedsiębiorstw działających w Europie odczuwa negatywny wpływ, jaki wywiera na nich brak wykwalifikowanego personelu zdolnego do samodzielnego wykonywania powierzonych im prac.

Brak wykwalifikowanego personelu jest obecnie bardzo boleśnie odczuwany przez firmy z różnych branży. Są to głównie mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa. Taki stan rzeczy powoduje, że firmy muszą wydawać więcej pieniędzy na swoją działalność, poświęcać jej więcej czasu, a i tak jakość produktów oraz ich konkurencyjność na rynku jest zagrożona. Powodem tego są niekorzystne zmiany demograficzne – starzenie się społeczeństwa. Odnotowuje się niski wskaźnik urodzeń, a tym samym spadek osób w wieku produkcyjnym. To oznacza, że w przyszłości będzie coraz mniej wykwalifikowanych pracowników na rynku, a popyt na nich dramatycznie wzrośnie.

INNOWACJA I KONKURENCYJNOŚĆ

Dlaczego firmy są zależne od wykwalifikowanego personelu?

Zawody przyszłości będą wymagać od potencjalnych kandydatów na stanowiska coraz większej wiedzy. Co za tym idzie, popyt na średnio wykwalifikowanych pracowników będzie stopniowo zanikać.

W gospodarkach większości krajów wyraźnie odczuwalny jest prymat nowoczesnych technologii i innowacji. Firmy działające na takich rynkach, aby nadążyć za zmieniającymi się warunkami muszą

zatrudniać odpowiedni personel zdolny do radzenia sobie w innowacyjnym środowisku pracy. Rezultatem tego jest poszukiwanie coraz lepiej wykształconych pracowników gotowych. Jest to tym bardziej widoczne jeśli weźmiemy pod uwagę postępujący proces globalizacji. Produkcja oraz usługi wykonywane w krajach europejskich charakteryzują się lepszą jakością za wyższą cenę niż te pochodzące spoza Europy. Konkurencyjność europejskich przedsiębiorstw opiera się w głównej mierze na wykwalifikowanej sile roboczej.

NIEDOPASOWANIE UMIEJĘTNOŚCI

Dlaczego to firmy powinny tworzyć programy szkoleniowe?

Około 2/3 firm funkcjonujących na rynku europejskim uważa, że nowo zatrudnieni pracownicy nie są odpowiednio przygotowani do pracy.

Mimo, że na rynku nie brakuje młodych ludzi zdolnych podjąć pracę lub przejść szkolenie pozwala jące nabyć nowe umiejętności, firmy ciągle cierpią na brak specjalistów i nie mogą zapełnić wolnych wakatów. Tak zwane niedopasowanie umiejętności jest wynikiem braku spójności pomiędzy kształceniem zawodowym a wymaganiami narzuconymi przez rynek. Stąd młodzi ludzi nie są pożądanymi przez firmy pracownikami. Ich nabyte w toku kształcenia umiejętności okazują się być bez wartości na rynku pracy. Należy zbudować sieć zależności pomiędzy rynkiem pracy a światem nauki.

BEZROBOCIE WŚRÓD MŁODYCH LUDZI

Dlaczego firmy nie powinny ignorować społecznych problemów?

W Europie ponad 1/5 osób pomiędzy 15-24 rokiem życia dotknięta jest bezrobociem.

Młodzi ludzie wchodząc na rynek pracy musza sprostać wielu problemom jakie napotkają na swojej drodze. Mimo, że w Polsce obecny wskaźnik bezrobocia wśród młodych ludzi jest na poziomie 23 %[1] to wiele osób nie może znaleźć dla siebie pracy, czy form szkolenia pozwalających się przek

[1] Austria: 10 %, Grecja: 50 %, Niemcy: 8 %, Wielka Brytania: 16 % (Październik 2014)

walifikować. Na przykład w 2014 roku jedna na dziesięć osób szukających możliwości przekwalifikowania lub szkoleń nie była w stanie tego zrobić.
Wynikiem tego było zmniejszenie ich szans na znalezienie pracy. Firmy oferujące potencjalnym pracownikom szkolenia i potem stałą pracę nie tylko wspierają młode osoby rozpoczynające swoją zawodową karierę, ale także zmniejszają poziom bezrobocia, oraz aktywizują regiony w których działają, a przez to wzmacniają całą gospodarkę.

SZKOLENIE TO WYZWANIE

Czy zainteresowanie stażystów programem szkoleniowym to wyzwanie?

Szacuje się, że liczba młodych ludzi biorących udział w szkoleniach i uczących się zawodu w Polsce spadnie o 41% do roku 2030[2].

Korzystanie ze szkoleń w miejscu pracy przynosi obopólne korzyści zarówno dla firm, jak i dla potencjalnych pracowników, a tym samym społeczeństwa. Takie szkolenia są gotowym rozwiązaniem problemów wynikających ze zmian demograficznych, technologicznych oraz niedopasowania szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy oraz ciągle powiększającego się bezrobocia. Tylko od firm zależy, jak szybko i skutecznie można poradzić sobie z tymi wyzwaniami. Rozwiązanie jest bardzo proste i co najważniejsze jest w zasięgu naszych możliwości.

Obecnie charakter szkoleń w miejscu pracy zaczyna się zmieniać, natrafiając na kolejne wyzwania. W przyszłości będzie coraz trudniej pozyskać zdolnych stażystów do ich przeszkolenia. Zdolniejsi młodzi ludzie będą się starać dostać na wyższe studia. W ich poczuciu praca na niższych stanowiska nie będzie odpowiadać ich wymaganiom i oczekiwaniom. Ta „lepsza" ścieżka kariery, mimo że okupiona wyrzeczeniami, niższą pensją i większą odpowiedzialnością jest i tak atrakcyjniejsza od „zwykłej pracy". Mamy tu do czynienia z tak zwanym awansem społecznym i prestiżem w środowisku. Dlatego firmy powinny się spieszyć ze swoimi ofertami kształcenia oraz tworzyć urozmaicony program szkoleń.

[2] Austria: 15%, Grecja: 13%, Niemcy: 20%, Wielka Brytania 10%

230-400V

Dobry początek jest najważniejszy

STRATEGICZNE PODEJŚCIE

Szkolenie w miejscu pracy nie gwarantuje sukcesu. Jednak należy przyznać, że rzadko się zdarza aby kończyło się ono niepowodzeniem. Przeciwnie wiele firm, które zaangażowało się w taki rodzaj szkoleń, nie wyobraża sobie teraz funkcjonowania bez takiego wsparcia jakie niesie za sobą szkolenie na stanowisku pracy.
Niemniej jednak na tle tych sukcesów nadal widoczne jest sceptyczne nastawienie do tego typu działań. Pozyskanie, wybór oraz integracja stażystów odgrywa istotną rolę w fazie przygotowania programu szkolenia. Na tym etapie firmy planują jak najłatwiej pozyskać jak najlepszych kandydatów do pracy. Dobrze wyszkolony zespół pracowników jest częścią sukcesu przedsiębiorstwa niezależnie od branży w jakiej ono działa.

ODPOWIEDNIA REKRUTACJA

Proces rekrutacji stażystów powinien być opracowany z myślą o długotrwałej perspektywie. Każda młoda osoba przystępująca do takiego programu szkoleniowego rozpoczyna proces przeobrażania się w wykwalifikowanego pracownika, aż do momentu gdy stanie się pełnowartościowym, samodzielnym członkiem zespołu. Proces rekrutacji powinien obejmować wszystkie stadia rozwoju od niewykwalifikowanego kandydata, aż do w pełni wykwalifikowanego pracownika.

Jak to zaaranżować? Każdy aspekt rekrutacji powinien być zaprojektowany z myślą o długookresowej perspektywie i zaangażowaniu w projekt. Planowanie szczegółowego programu szkolenia, poszukiwanie odpowiednich kandydatów, omawianie warunków współpracy oraz integracja młodych pracowników wewnątrz firmy są kamieniami milowymi takiego działania.
To jest pierwszy krok, jaki powinny podjąć firmy w celu zapewnienia sobie podaży zdolnych stażystów, a w przyszłości wykształconych pracowników.

Efektywny i zrównoważony model rekrutacji stażystów

Ilość uzyskanych profitów jakie mogą osiągnąć firmy angażujące się w ten rodzaj szkoleń zależy od pozyskania odpowiednich kandydatów, ich integracji z firmą oraz zawarcie długookresowego zobowiązania względem firmy. Zrównoważony program szkolenia zapewnia firmie wiele korzyści wpływających pozytywnie na jej działalność. Tym sposobem przedsiębiorstwo jest przygotowane na zmiany zachodzące na rynku pracy. Przemyślane metody rekrutacji są doskonałym lekarstwem na problemy kadrowe mikro i małych przedsiębiorstw.

PRAKTYKI NA START

Nowe sposoby pozyskania stażystów dla firm

- Rozreklamowanie oferty szkolenia (np. poprzez współpracę ze szkołami),
- Użycie różnych metod pozyskania stażystów (np. polecanie nowych stażystów przez tych co już brali udział w szkoleniu),
- Opracowanie szczegółowych kryteriów oceny kandydatów,
- Identyfikacja nowych grup odbiorców (np. młodzi ludzie bez pełnego wykształcenia, pracownicy chcący się przekwalifikować, osoby, które zrezygnowały ze studiów wyższych),
- Promowanie nowych wzorców kultury pracy,
- Opracowywanie strategii szkoleń.

Celem projektu **STARTING WITH APPRENTICESHIP** – **STAŻE NA START** jest promowanie idei organizowania staży w przedsiębiorstwach z użyciem innowacyjnych metod stosowanych w systemach rekrutacji. Więcej na temat projektu można znaleźć na stronie ***http://startapp-project.eu***

Czy twoja firma chce wprowadzić takie szkolenia?

Czy chciałbyś wprowadzić takie szkolenie wewnątrz swojej firmy? Czy chciałbyś wzmocnić i przeorganizować swój obecny system szkolenia? Czy myślisz o ulepszeniu swojego systemu szkoleń w miejscu pracy? Jeśli odpowiedziałeś na wszystko TAK to czeka na ciebie wiele organizacji, które ci w tym pomogą.

Polski Związek Pracodawców Budownictwa
ul. Żelazna 59A lok. 0026, 00-848 Warszawa
Tel **+48 (22) 114 95 26**
Fax **+48 (22) 119 95 73**
E-Mail **projekty@pzpb.com.pl**
Web **http://www.pzpb.com.pl**

Staże na start
Dodatkowo udostępniamy informacje o pierwszej fazie szkolenia, rozpoczynającej się od pozyskania stażystów, przez selekcję, aż po integrację stażystów ze strukturą przedsiębiorstwa.
http://startapp-project.eu/

"Szkolenie w miejscu pracy — czas na podjęcie działań"
k.o.s GmbH, Berlin
Austrian Institute for Research on Vocational Training (oeibf), Wiedeń

We współpracy z
ABB Ausbildungszentrum Berlin gGmbH , Berlin
Institute of Entrepreneurship Development (IED), Larissa
Polski Związek Pracodawców Budownictwa (PZPB), Warszawa

Autorzy
Anja Lietzmann (k.o.s GmbH)
Martin Mayerl (oeibf)

Adres do kontaktu
Polski Związek Pracodawców Budownictwa
ul. Żelazna 59A lok. 0026, 00-848 Warszawa
Tel **+48 (22) 114 95 26**
Fax **+48 (22) 119 95 73**
E-Mail **projekty@pzpb.com.pl**
Web **www.pzpb.com.pl**

Data **Styczeń 2015**

Projekt **Jürgen Brües/altanoite.com**
Zdjęcia **Ronnie Niedermeyer/m.co.at**
Druk **druck.at**

Broszura powstała we współpracy partnerów w ramach projektu **STARTING WITH APPRENTICESHIP**. Projekt został sfinansowany w funduszy Komisji Europejskiej. Treść niniejszej publikacji odzwierciedla tylko stanowiska i opinie autorów. Komisja Europejska wraz z Niemiecką Narodową Agencją ds. Szkoleń Zawodowych (NA-BIBB) nie ponosi odpowiedzialności za treści zamieszczone w/w publikacji.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung
NABIBB
BILDUNG FÜR EUROPA

StartApp