



# Πρόσληψη εκπαιδευόμενων

**ΒΕΛΤΙΣΤΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ  
ΑΠΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ  
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ**

**ΚΑΝΟΝΤΑΣ  
ΤΗ ΠΡΑΞΗ**



## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην σημερινή εποχή που χαρακτηρίζεται από δημογραφικές αλλαγές και επέκταση των δυνατοτήτων εκπαίδευσης, ο ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρήσεων για να προσελκύσουν τους κατάλληλους μαθητευόμενους είναι ήδη έντονος. Για να «επιζήσουν» σε αυτό το περιβάλλον, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να εξελίσσουν τον τρόπο με τον οποίο προσλαμβάνουν μαθητευόμενους.

Σήμερα, οι στρατηγικές πρόσληψης που επιτυγχάνουν, οι οποίες ορισμένες φορές είναι και πιο δαπανηρές, είναι αυτές που λαμβάνουν υπόψη τους και προσφέρουν λύσεις τόσο αναφορικά με τον μειούμενο αριθμό αιτούντων όσο και αναφορικά με τους νέους τύπους υποψηφίων. Επιχειρήσεις οι οποίες καταφέρνουν να βρίσκουν νέους τρόπους προσέγγισης νέων ατόμων και να προσφέρουν καλύτερη πληροφόρηση σχετικά με τις ευκαιρίες ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης καθώς και εκείνες οι οποίες είναι δεκτικές σε νέες ομάδες αιτούντων και ενισχύουν τους δεσμούς τους με τους αιτούντες από νωρίς παρουσιάζουν ένα πλεονέκτημα έναντι του ανταγωνισμού. Ο προσεκτικός σχεδιασμός κάθε δράσης σε συνδυασμό με την συντονισμένη και στρατηγική υλοποίηση ετοιμάζουν τον δρόμο για την επιτυχία.

Το παρόν φυλλάδιο παρουσιάζει τις εμπειρίες από έναν αριθμό επιχειρήσεων, οι οποίες έχουν επιτύχει χαρακτηριστικά στην πρόσληψη νέων ατόμων / μαθητευόμενων. Έντεκα τέτοιες μελέτες περιπτώσεων από τέσσερις ευρωπαϊκές χώρες (Ελλάδα, Γερμανία, Αυστρία και Πολωνία) περιγράφουν καινοτόμες μεθόδους πρόσληψης εκπαιδευόμενων.

Τα παραδείγματα αυτά προσφέρονται σαν πηγές έμπνευσης για επιχειρήσεις οι οποίες είτε ήδη προσφέρουν θέσεις μαθητείας / πρακτικής άσκησης / ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, είτε στοχεύουν να προσφέρουν τέτοιες θέσεις στο μέλλον. Οι πρακτικές αυτές εμπειρίες μπορούν να βοηθήσουν τις επιχειρήσεις να σχεδιάσουν και να υλοποιήσουν το δικό τους πρόγραμμα προσλήψεων, αντιμετωπίζοντας τις προκλήσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας. Οι λύσεις που παρουσιάζονται, αναπτύχθηκαν σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις (SMEs) και, συνεπώς, είναι ιδανικές για να εφαρμοστούν από άλλες μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

# Περιεχόμενα

## 5

### **Ο καλός σχεδιασμός είναι η μισή μάχη**

Πρακτική άσκηση με προσανατολισμό τον εκπαιδευόμενο – βρίσκοντας τους κατάλληλους υποψηφίους .....	6
---	---

## 9

### **Απόκτηση – καθιστώντας τη αποτελεσματική και ελκυστική**

Πρεσβευτές της Εκπαίδευσης – Εκπαιδευόμενοι προσλαμβάνουν εκπαιδευόμενους .....	10
Ξεναγήσεις εντός της επιχείρησης – πρόσληψη ατόμων από την πόλη εγκατάστασης της επιχείρησης..	12
Ημέρες καριέρας – δημιουργώντας ενεργά ευκαιρίες πρόσληψης .....	14
Συνεργασία με επαγγελματικές σχολές - διαμόρφωση της εκπαίδευσης .....	16
Χρησιμοποιώντας τα δίκτυα – αποκτώντας πρόσβαση .....	18

## 20

### **Επιλογή – δρόμοι λιγότερο ταξιδεμένοι**

Μειωμένα κριτήρια – εξασφάλιση επαγγελματιών .....	21
Ακρόαση Ασκούμενων - μια παιχιδιάρικη προσέγγιση για την εξεύρεση εκπαιδευομένων .....	23

## 26

### **Πριν την έναρξη – χτίζοντας δεσμούς από νωρίς**

STARTschuss: Εναρκτήριο λάκτισμα - καλωσορίζοντας τους μελλοντικούς εκπαιδευόμενους .....	27
---	----

## 30

### **Οι πρώτοι μήνες – θέτοντας τα θεμέλια**

Εισαγωγικές ημέρες – γρήγορη ενσωμάτωση των εκπαιδευομένων στην εταιρεία .....	31
Από σπουδαστής επαγγελματίας – από κοινού διαχείριση της μετάβασης .....	33

A photograph of a man with white hair, wearing a light blue button-down shirt and a green apron, watering plants in a greenhouse. He is holding a large green watering can. In the background, a woman with blonde hair, also wearing a green apron, is working with plants. The greenhouse has a grid-like structure of white frames and translucent panels. The scene is brightly lit, suggesting a sunny day.

Ο καλός σχεδιασμός  
είναι η μισή μάχη

# Πρακτική άσκηση με προσανατολισμό τον εκπαιδευόμενο – βρίσκοντας τους κατάλληλους υποψηφίους

**ZWIESEL**  
KRISTALLGLAS

**”Η φήμη της περιοχής ότι προσφέρει εξαιρετικές ευκαιρίες για πρακτική άσκηση αποτελεί κίνητρο για την δική μας ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση.”**

Οι θέσεις πρακτικής άσκησης με προσανατολισμό στον εκπαιδευόμενο είναι θέσεις για φοιτητές που στοχεύουν ειδικά στην προσέλκυση υποψηφίων και στην προετοιμασία τους για ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση. Η γερμανική εταιρεία **ZWIESEL KRISTALLGLAS AG** (Βαυαρία) τις χρησιμοποιεί ως μέσο ώστε να βρίσκει εκπαιδευόμενους με τις απαιτούμενες δεξιότητες.



## ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

**Karl-Heinz Hannes**

Υπεύθυνος Διαχείρισης

Προσωπικού

**Zwiesel Kristallglas AG**

Dr.-Schott-Straße 35

94227 Zwiesel

Γερμανία

EMAIL

karl-heinz.hannes@

zwiesel-kristallglas.com

WEBSITE

[http://unternehmen.](http://unternehmen.zwiesel-kristallglas.com)

[zwiesel-kristallglas.com](http://unternehmen.zwiesel-kristallglas.com)

## ΑΡΧΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

### Η πρόκληση

Η επιχείρηση προσέφερε θέσεις πρακτικής άσκησης σε νεαρούς εφήβους για δεκαετίες. Όμως, τα άτομα αυτά δεν χρησιμοποιήθηκαν ως μέσο προσέλκυσης μελλοντικών εκπαιδευόμενων, παρά μέχρι πριν από λίγα χρόνια. Ταυτόχρονα, η επιχείρηση δεν εφάρμοζε μια συστηματική διαδικασία επιλογής εκπαιδευόμενων. Η επιχείρηση **ZWIESEL KRISTALLGLAS** προέβλεψε τα προβλήματα που θα δημιουργούνταν λόγω της μείωσης του αριθμού των αιτούντων για ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση και, συνεπώς, ανέπτυξε ένα νέο μοντέλο πρακτικής άσκησης. Το μοντέλο αυτό σχεδιάστηκε έτσι ώστε, όχι μόνο να είναι πιο ωφέλιμο για τους εκπαιδευόμενους, αλλά και να αποτελεί ένα αξιόπιστο μέσο το οποίο θα προσελκύει νέους εκπαιδευόμενους οι οποίοι θα διαθέτουν ακριβώς εκείνες τις δεξιότητες τις οποίες χρειάζεται η επιχείρηση.

## ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

### Τι και πως υλοποιήθηκε?

Το νέο μοντέλο πρακτικής δεν υλοποιήθηκε από τη μια στιγμή στην άλλη και ο εννοιολογικός ακρογωνιαίος λίθος έπρεπε να τοποθετηθεί στο πλαίσιο μιας ευρύτερης φάσης προετοιμασίας και σχεδιασμού. Το αποτέλεσμα ήταν λεπτομερείς προδιαγραφές για την οργάνωση και το περιεχόμενο των θέσεων μαθητείας. Κάθε μέρα της πρακτικής άσκησης σχεδιάζοταν με λεπτομέρειες. Τα καθήκοντα των εκπαιδευομένων ήταν αυστηρά εναρμονισμένα προγράμματα κατάρτισης, σχεδιασμένα να παρέχουν μια ευρεία εικόνα της επιχείρησης.

Επιπλέον, αναπτύχθηκε μια μέθοδος που έδινε την ευκαιρία στην εταιρεία να επιλέξει του καταλληλότερους ασκούμενους. Όλες οι απαιτούμενες δεξιότητες από τους μαθητευόμενους καταγράφηκαν στο λεγόμενο προφίλ ικανοτήτων. Τα προφίλ χρησιμεύουν ως βάση για την ενδελεχή αξιολόγηση της καταλληλότητας των ασκούμενων για κατάρτιση. Ένα φύλλο αξιολόγησης λειτουργεί ως βοήθημα για τους επόπτες για τις καθημερινές αξιολογήσεις των ασκούμενων. Στο τέλος της πρακτικής άσκησης, υπάρχει μια αντικειμενική και ουδέτερη αξιολόγηση των ικανοτήτων των ασκούμενων όπου και οι ίδιοι λαμβάνουν, επίσης, εποικοδομητική κριτική. Οι καταλληλότεροι ασκούμενοι ενθαρρύνονται να κάνουν αίτηση για μόνιμη θέση εργασίας, και η εταιρεία διατηρεί επαφές μαζί τους και μετά το πέρας της πρακτικής άσκησης.

## ΕΥΡΗΜΑΤΑ

### Τι επιτεύχθηκε?

Η πολύπλευρη αυτή ιδέα έχει πλέον δοκιμαστεί και εφαρμοστεί για αρκετά χρόνια. Οι πόροι που δαπανήθηκαν αρχικά για την προετοιμασία ανακτήθηκαν γρήγορα. Ως αποτέλεσμα, η ZWIESEL KRISTALLGLAS AG διαθέτει ένα μοντέλο πρακτικής άσκησης που φιλτράρει συστηματικά τους ισχυρότερους εκπαιδευόμενους και τους θέτει σε ταχεία πορεία προς την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση. Η εταιρεία δεν χρειάζεται να ανησυχεί για την εξεύρεση καλών εκπαιδευομένων. Κάθε χρόνο, πέντε με έξι εξαιρετικοί ασκούμενοι γίνονται δεκτοί για ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση. Και εκείνοι που επιλέγονται είναι επιτυχημένοι. Οι απόφοιτοι του προγράμματος της ZWIESEL KRISTALLGLAS AG έχουν άνω του μέσου όρου πιστοποιητικά παρακολούθησης.

Παράλληλα, η εταιρεία βελτιώνει σημαντικά την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα των θέσεων πρακτικής άσκησης που προσφέρει. Το γεγονός ότι κέρδισε τον εθνικό διαγωνισμό "Intern of the Year 2015" καταδεικνύει την επιτυχία των προσπαθειών της.

Στην περιοχή, η επιχείρηση απολαμβάνει μια εξαιρετική φήμη για την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση και πρακτική άσκηση που προσφέρει. Ως ένας ελκυστικός εργοδότης, εξασφαλίζει μια σταθερή ροή ταλαντούχων νέων επαγγελματιών.



ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

1872

ΚΛΑΔΟΣ Βιομηχανία

παραγωγής γυαλιού

ΧΩΡΑ Γερμανία, Βαυαρία

ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

900 εργαζόμενοι

ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕ-

ΥΟΜΕΝΩΝ

60 άτομα ανά έτος



#### ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Η έννοια των προσανατολισμένων στην εκπαίδευση θέσεων εργασίας (στα γερμανικά, ausbildungsorientierte Betriebspraktika, ή AoBp) αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του πιλοτικού προγράμματος *”Προετοιμασία για την Επαγγελματική Κατάρτιση”* στον χρηματοδοτικό τομέα προτεραιότητας *”Νέες προσεγγίσεις στη Διπλή Εκπαίδευση - Ομοιογένεια ως ευκαιρία να διασφαλιστεί ένα ειδικευμένο εργατικό δυναμικό”* και χρηματοδοτείται από το BMBF.

Περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να βρείτε στην παρακάτω ιστοσελίδα:  
[www.bevoplus.de](http://www.bevoplus.de)

#### ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ

##### Τι μπορούν να μάθουν άλλες επιχειρήσεις?

Οι θέσεις πρακτικής άσκησης με προσανατολισμό τον εκπαιδευόμενο, σε συνδυασμό με τον κατάλληλο προσδιορισμό των δεξιοτήτων και τις κατάλληλες διαδικασίες επιλογής, παρέχει στις επιχειρήσεις ακριβείς πληροφορίες σχετικά με τις δυνατότητες των νέων ανθρώπων, ενώ την ίδια στιγμή τους προετοιμάζει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο για την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση. Ο ενδεδειγμένος προγραμματισμός και η συστηματική προσέγγιση κάνουν την κρίσιμη διαφορά, ενώ αποκλείουν ατυχή συμβάντα και τον κίνδυνο για λάθος επιλογή προσωπικού.





Απόκτηση – καθιστώντας  
τη αποτελεσματική και  
ελκυστική



# Πρεσβευτές της Εκπαίδευσης – Εκπαιδευόμενοι προσλαμβάνουν εκπαιδευόμενους



*”Αλλάζουν τα πράγματα όταν οι νέοι είναι αυτοί που προσλαμβάνουν για την εταιρεία σε σχολές και σε εκθέσεις σχετικές με την απασχόληση.”*



## ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

**Marcel Schäfer**

Υπεύθυνος εκπαίδευσης  
προσωπικού

**Soyez Stuckateur GmbH**

Renntalstr. 12

74360 Ilsfeld

Γερμανία

EMAIL

marcel.schaefer@soyez.de

WEBSITE

www.soyez.de

Οι πρεσβευτές της εκπαίδευσης είναι εκπαιδευόμενοι που επισκέπτονται τα σχολεία για να προσλάβουν εκπαιδευόμενους για τις επιχειρήσεις. Η γερμανική εταιρεία **SOYEZ STUCKATEUR GMBH** (Βάδη-Βυρτεμβέργη) χρησιμοποιεί πρεσβευτές για να παρέχει στους μαθητές στη διαδικασία επαγγελματικού προσανατολισμού, αυθεντικές ιδέες της εκπαίδευσης στο επάγγελμα.

## ΑΡΧΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

### Η πρόκληση

Η εξασφάλιση ειδικευμένων εργαζομένων μακροπρόθεσμα είναι μέλημα της εταιρείας. Λαμβάνοντας υπόψη τη γήρανση του εργατικού δυναμικού της εταιρείας, αντιμετωπίζει μια μελλοντική έλλειψη ειδικευμένου εργατικού δυναμικού. Η λύση είναι η εκπαίδευση. Στην πραγματικότητα, πολλοί νέοι άνθρωποι δεν ξέρουν πόσο εξαιρετικές είναι οι προοπτικές της εκπαίδευσης στο εμπόριο πλαστικών χρωμάτων. Για να γίνει αυτό γνωστό, η εταιρεία εμπορίας πλαστικών χρωμάτων SOYEZ STUCKATEUR GMBH αναλαμβάνει πολλές δραστηριότητες για την ενημέρωση σχετικά με το επάγγελμα σε νέους. Η χρήση των πρεσβευτών εκπαίδευσης αποτελεί ουσιαστικό μέρος του τρόπου που προωθούν την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτισή τους.

## ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

### Τι και πως υλοποιήθηκε?

Από το 2013, δύο πρεσβευτές είναι ενεργοί για την SOYEZ STUCKATEUR GMBH. Προσλαμβάνουν για την εταιρεία σε σχολές και σε εκθέσεις / εκδηλώσεις για την απασχόληση. Στις εκδηλώσεις αναφέρουν



με λεπτομέρειες την καθημερινότητα ως εκπαιδευόμενοι, απαντούν σε ερωτήσεις και δίνουν πληροφορίες. Δύο με τρεις φορές το μήνα κατά μέσο όρο, οι πρεσβευτές έχουν αυτή την αποστολή. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, η εταιρεία τους αποδεσμεύει από την εργασία τους. Επιπλέον, αναλαμβάνουν πρόσθετες ευθύνες στην εταιρεία καθώς είναι αυτοί που θα διαχειρίζονται τους νέους εκπαιδευόμενους. Ο στόχος αυτών των δραστηριοτήτων είναι να παρουσιάσουν εκ νέου την εταιρεία στην περιοχή και να προσελκύσουν νέους ανθρώπους για ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση. Η ιδιαίτερη ευκαιρία για τους νέους πρεσβευτές είναι το ότι βρίσκονται κοντά στην ομάδα-στόχο. Μιλούν τη γλώσσα των μαθητών, γνωρίζουν τα ενδιαφέροντα και τις ανησυχίες τους και την ίδια στιγμή μπορούν να δώσουν μια αυθεντική και από πρώτο χέρι ενημέρωση για το πρόγραμμα εκπαίδευσης.

Η καλή προετοιμασία και η υποστήριξη είναι προϋποθέσεις για τους πρεσβευτές ώστε να ανταποκριθούν επιτυχώς στο ρόλο τους. Πριν την πρώτη φορά που θα απευθυνθούν στο κοινό, περνούν μια ημερήσια εκπαίδευση. Μαθαίνουν τεχνικές ρητορικής και παρουσίασης, καθώς και σχετικές πληροφορίες σχετικά με την εκπαίδευση, τις εκπαιδευτικές διαδικασίες, τις αποδοχές και τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας. Οι πρεσβευτές λαμβάνουν επίσης στήριξη μέσω του υπεύθυνου εκπαίδευσης, ο οποίος είναι πάντα διαθέσιμος να προσφέρει βοήθεια και συμβουλές.

### ΕΥΡΗΜΑΤΑ

#### Τι επιτεύχθηκε?

Η SOYEZ STUCKATEUR GMBH σκέφτεται μακροπρόθεσμα. Είναι, επομένως, ένα πολύτιμο περιουσιακό στοιχείο το γεγονός ότι οι πρεσβευτές καταφέρνουν και δίνουν στους νέους την ώθηση να κάνουν επιλογές σταδιοδρομίας και κεντρίζουν το ενδιαφέρον τους για το επάγγελμα στο οποίο δραστηριοποιείται και η εταιρεία. Ως αποτέλεσμα των εμφανίσεων των πρεσβευτών σε σχολεία και σε διάφορες εκδηλώσεις, πολλοί νέοι άνθρωποι έχουν τώρα μια σαφή ιδέα για το συγκεκριμένο επάγγελμα. Το επίπεδο αναγνωρισιμότητας της εταιρείας στην περιοχή έχει αυξηθεί σημαντικά. Οι πρεσβευτές προσλαμβάνουν νέους εκπαιδευόμενους και ασκούμενους - και οι πιθανότητες της εταιρείας να κερδίσει από τους μελλοντικούς επαγγελματίες είναι εξαιρετικές.

### ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ

#### Τι μπορούν να μάθουν άλλες επιχειρήσεις?

Η SOYEZ STUCKATEUR GMBH δεν θέλει να εφαρμόζει τον θεσμό της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης χωρίς τους πρεσβευτές της. Εξάλλου, η αποδοχή των νέων πρεσβευτών της από την ομάδα στόχου είναι υψηλή. Οι νέοι συνδέονται καλύτερα με τους όμοιούς τους και εκτιμούν την συζήτηση με κάποιον στο ίδιο επίπεδο, μια επιτυχία που οι γονείς και οι εκπαιδευτικοί έχουν επιβεβαιώσει. Επίσης, η εταιρεία προωθεί τους πιο αφοσιωμένους εκπαιδευόμενους της ως πρεσβευτές και, συνεπώς, θέτει τις βάσεις για τους ηγέτες του μέλλοντος.



#### ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

1948

ΚΛΑΔΟΣ Εμπορία

πλαστικών χρωμάτων

ΧΩΡΑ Γερμανία,

Βάδη-Βυρτεμβέργη

ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

80 άτομα

ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΙ 5



#### ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Η Soyez Stuckateur GmbH συμμετέχει στην Πρωτοβουλία Πρεσβευτών Εκπαίδευσης. Αναπτύχθηκε ως μέρος του πιλοτικού έργου με τίτλο "Νέες προσεγγίσεις στη Διπλή Εκπαίδευση - Ομοιογένεια ως ευκαιρία να διασφαλιστεί ένα ειδικευμένο εργατικό δυναμικό". Επιπλέον πληροφορίες στο: [www.stuck-komzet.de/Projekt\\_Neue\\_Wege\\_I21365.whtml](http://www.stuck-komzet.de/Projekt_Neue_Wege_I21365.whtml).

## Ξεναγήσεις εντός της επιχείρησης – πρόσληψη ατόμων από την πόλη εγκατάστασης της επιχείρησης



**“Στηρίζουμε την τοπική κοινωνία και οικονομία.”**

Ένας από τους στόχους της εταιρείας ΣΕΦ Α.Ε., η οποία εδρεύει στην Ελλάδα στην περιοχή του Τύρναβου Λάρισας, είναι η ενίσχυση της τοπικής οικονομίας και απασχόλησης της περιοχής του Τύρναβου. Προς την επίτευξη αυτού του στόχου, η διοίκηση της εταιρείας φροντίζει έτσι ώστε η (απόλυτη) πλειοψηφία των ατόμων που προσλαμβάνονται για πρακτική άσκηση να προέρχονται από την περιοχή του Τύρναβου. Για να ενισχύσει αυτήν την τακτική, η εταιρεία διοργανώνει ξεναγήσεις (guided tours) μαθητών και δασκάλων από τοπικά σχολεία (κυρίως τεχνικά) της περιοχής του Τύρναβου κατά την διάρκεια των οποίων δίνεται η δυνατότητα στους μαθητές να εκδηλώσουν ενδιαφέρον για μελλοντική εργασία στην εταιρεία.

### ΑΡΧΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

#### Η πρόκληση

Λόγω του εξειδικευμένου αντικειμένου εργασιών της εταιρείας και το γεγονός ότι η εργασία στην εταιρεία περιλαμβάνει την χρήση εξειδικευμένων μηχανημάτων, υπήρχε δυσκολία στην ανεύρεση ατόμων με την απαραίτητη εξειδίκευση και τις απαραίτητες δεξιότητες για την αντίστοιχη θέση εργασίας. Ήταν προφανής, δηλαδή, η ανάγκη για εύρεση και πρόσληψη ατόμων με ειδικές και εξειδικευμένες γνώσεις και δεξιότητες στο αντικείμενο της εταιρείας. Για την κάλυψη αυτής της ανάγκης υιοθετήθηκε ο θεσμός της μαθητείας/πρακτικής άσκησης, μέσω του οποίου είναι δυνατή η πρόσληψη ατόμων τα οποία η εταιρεία έχει την δυνατότητα να εκπαιδεύσει και να εξειδικεύσει στα πεδία τα οποία, φυσικά, ενδιαφέρουν τα ίδια τα άτομα έτσι ώστε να εξελιχθούν σε βασικά στελέχη της εταιρείας.

## ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

### Τι και πως υλοποιήθηκε?

Από το 2011, η εταιρεία έχει αναπτύξει και εφαρμόζει ένα δομημένο σύστημα πρόσληψης ατόμων για μαθητεία / πρακτική άσκηση, το οποίο βασίζεται στην υλοποίηση ξεναγήσεων μαθητών και σπουδαστών από τοπικά ιδρύματα εκπαίδευσης (τεχνικά σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ΤΕΙ Λάρισας) εντός των χώρων της επιχείρησης. Κατά την διάρκεια αυτών των ξεναγήσεων περιγράφονται οι διαδικασίες παραγωγής και, γενικότερα, λειτουργίας της επιχείρησης στους συμμετέχοντες.

Επιπλέον, περιγράφεται η κάθε θέση εργασίας, τα απαιτούμενα προσόντα που πρέπει να έχει κάποιος για να την καλύψει καθώς και οι απαιτήσεις της κάθε θέσης.

Με αυτόν τον τρόπο, τα άτομα που ενδιαφέρονται για πρακτική άσκηση εντός της επιχείρησης έχουν πλήρη εικόνα των λειτουργιών και διαδικασιών της επιχείρησης, κάτι το οποίο τους διευκολύνει στην επιλογή της ΣΕΦ Α.Ε. ως τον πρώτο σταθμό στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

Μετά το πέρας των ξεναγήσεων, τα άτομα που ενδιαφέρονται να προσληφθούν ως μαθητεία/πρακτική άσκηση συμπληρώνουν αντίστοιχη αίτηση, στην οποία και επιλέγουν και την αντίστοιχη θέση για την οποία ενδιαφέρονται (ανάλογα φυσικά με τις ανάγκες της επιχείρησης).



ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Μπαζούκης Κωνσταντίνος

Υπεύθυνος Παραγωγής,

Εμπορικού Τμήματος &

Προσωπικού

ΣΕΦ Α.Ε.

1ο ΧΛΜ Τύρναβου –

Κοζάνης

Τύρναβος, Λάρισα

Ελλάδα

EMAIL info@osef.gr

mpazoukis@osef.gr

WEBSITE www.osef.gr

## ΕΥΡΗΜΑΤΑ

### Τι επιτεύχθηκε?

Η εταιρεία μέσω της εφαρμογής της παραπάνω μεθόδου και των δραστηριοτήτων κατάφερε να συμπληρώσει τις κενές θέσεις εργασίας που είχε λόγω έλλειψης εξειδικευμένων δεξιοτήτων. Τα άτομα που αρχικά προσλήφθηκαν για πρακτική άσκηση έχουν εξελιχθεί σε κάποια από τα βασικότερα στελέχη της εταιρείας, δείχνοντας την μεγαλύτερη αφοσίωση.

Αυτά τα αποτελέσματα συμβάλλουν στην προώθηση της εταιρείας ως ελκυστικό μέρος εργασίας, με αποτέλεσμα ολοένα και περισσότερα άτομα να ενδιαφέρονται να εργαστούν σε αυτή.



ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

1993

ΚΛΑΔΟΣ Τρόφιμα

ΧΩΡΑ Ελλάδα, Τύρναβος

Λάρισας

ΜΕΓΕΘΟΣ 100 εργαζόμενοι

ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΙ 2

## ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ

### Τι μπορούν να μάθουν άλλες επιχειρήσεις?

Ένα από τα δυνατά στοιχεία της εταιρείας είναι το επαγγελματικό σύστημα εκπαίδευσης που έχει αναπτύξει. Πολλά από τα άτομα που ολοκληρώνουν την πρακτική άσκηση/ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση απασχολούνται και στην συνέχεια στην εταιρεία. Η οποία, επιπλέον, επωφελείται από την αφοσίωση των ατόμων. Επιπλέον των οικονομικών πλεονεκτημάτων, η εταιρεία ΣΕΦ Α.Ε. συνεκτιμά και τα ποιοτικά και κοινωνικά οφέλη που ο θεσμός της μαθητείας/πρακτικής άσκησης συνεπάγεται για αυτή.

## Ημέρες καριέρας – δημιουργώντας ενεργά ευκαιρίες πρόσληψης



*“Δίνουμε πρωτοβουλίες στα άτομα μαθητείας/πρακτικής άσκησης, τις οποίες μπορούν να εκμεταλλευτούν και να εξελιχθούν σε βασικά στελέχη μας.”*



ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Δασκάλου Μαίρη

Υπεύθυνη Λογιστηρίου &

Τμήματος Προσωπικού

**Bretas ΕΠΕ**

9ο ΧΛΜ Λάρισας – Αγιάς

Λάρισα

Ελλάδα

EMAIL

m.daskalou@bretas.gr

WEBSITE

www.bretas.gr

*Ένας από τους στόχους της εταιρείας **ΣΕΦ Α.Ε.**, η οποία εδρεύει στην Η εκδήλωση “Bretas Career Days” λαμβάνει χώρα ετησίως στις εγκαταστάσεις της εταιρείας **ΒΡΕΤΑΣ ΕΠΕ** στο 9ο ΧΛΜ Λάρισας – Αγιάς, Λάρισα. Στόχος αυτής της εκδήλωσης είναι η προσέλκυση ατόμων για εργασία στην εταιρεία, αρχικά με την μορφή της πρακτικής άσκησης. Στην συνέχεια, εφόσον τα άτομα που προσλαμβάνονται κατάφεραν να εκμεταλλευτούν τις ευκαιρίες που τους δόθηκαν και να εξελιχθούν, τους δίνεται η δυνατότητα παραμονής στην εταιρεία.*

### ΑΡΧΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

#### Η πρόκληση

Λόγω του εξειδικευμένου αντικειμένου εργασιών της εταιρείας και το γεγονός ότι η εργασία στην εταιρεία περιλαμβάνει την χρήση εξειδικευμένων μηχανημάτων, υπήρχε δυσκολία στην ανεύρεση ατόμων με την απαραίτητη εξειδίκευση και τις απαραίτητες δεξιότητες για την αντίστοιχη θέση εργασίας. Ήταν προφανής, δηλαδή, η ανάγκη για εύρεση και πρόσληψη ατόμων με ειδικές και εξειδικευμένες γνώσεις και δεξιότητες στο αντικείμενο της εταιρείας. Για την κάλυψη αυτής της ανάγκης υιοθετήθηκε ο θεσμός της μαθητείας/πρακτικής άσκησης.

---

## ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

### Τι και πως υλοποιήθηκε?

Από το 2012, η εταιρεία ΒΡΕΤΑΣ ΕΠΕ διοργανώνει την εκδήλωση με ονομασία "Bretas Career Days", με στόχο να προσελκύσει άτομα για εργασία και να προωθήσει τις δραστηριότητές της. Η εκδήλωση απευθύνεται σε αποφοίτους δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και σε τοπικούς φορείς εκπαίδευσης με στόχο την προσέλκυση ατόμων για εργασία με την μορφή της μαθητείας/πρακτικής άσκησης.

Αναλυτικότερα, η εταιρεία μέσω της εκπροσώπου της κας Δασκάλου ετοιμάζει μια αναλυτική παρουσίαση της εταιρείας, των δραστηριοτήτων καθώς και των λειτουργιών και διαδικασιών της την οποία και μεταφέρει στους συμμετέχοντες του event. Επιπλέον, όσοι συμμετέχοντες ενδιαφέρονται έχουν την δυνατότητα να παρουσιάσουν τον βιογραφικό τους στους υπεύθυνους της εταιρείας και να εκδηλώσουν μέσω ειδικής φόρμας το ενδιαφέρον τους για εργασία στην εταιρεία.

Στην εκδήλωση συμμετέχουν και ομιλητές από τον χώρο της συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού και από τον χώρο της εκπαίδευσης.

Μετά το τέλος του event, οι υπεύθυνοι της εταιρείας αξιολογούν τις διαθέσιμες αιτήσεις και τα προσόντα των ατόμων αυτών και, ανάλογα με τις ανάγκες της εταιρείας, προχωρά στην πρόσληψη των αντίστοιχων ατόμων.



ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΗΣ 1995

ΚΛΑΔΟΣ Παραγωγή & εμπορία τροφίμων

ΧΩΡΑ Ελλάδα, Λάρισα

ΜΕΓΕΘΟΣ 130 εργαζόμενοι

ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΙ 3

---

## ΕΥΡΗΜΑΤΑ

### Τι επιτεύχθηκε?

Η εταιρεία μέσω των εκδηλώσεων "Bretas Career Days" κατάφερε να αυξήσει την φήμη της, σε τοπικό κυρίως επίπεδο, καθώς και να προωθήσει ευρέως τις δραστηριότητές της. Επιπλέον, τα άτομα που αποκτούνται αρχικά για πρακτική άσκηση συμβάλλουν πάρα πολύ στην αύξηση της παραγωγικότητας της εταιρείας. Το γεγονός αυτό, δίνει κίνητρα στους μόνιμους υπαλλήλους να γίνουν κι αυτοί ακόμη πιο παραγωγικοί.

Αυτά τα αποτελέσματα συμβάλλουν στην προώθηση της εταιρείας ως ελκυστικό μέρος εργασίας, με αποτέλεσμα ολοένα και περισσότερα άτομα να ενδιαφέρονται να εργαστούν σε αυτή.

---

## ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ

### Τι μπορούν να μάθουν άλλες επιχειρήσεις?

Η εταιρεία έχει καταφέρει να αυξήσει τις παραγωγικές της δυνατότητες. Η ελκυστικότητά της σαν μέρος εργασίας έχει αυξηθεί σημαντικά καθώς έχει καταφέρει να προσελκύσει περισσότερους ενδιαφερόμενους για θέσεις μαθητείας/πρακτικής άσκησης. Τα κίνητρα των νέων αυτών ατόμων έχουν σαν αποτέλεσμα την εισαγωγή της καινοτομίας στις λειτουργίες της επιχείρησης.

# Συνεργασία με επαγγελματικές σχολές - διαμόρφωση της εκπαίδευσης



**“Κάνουμε πάντα το καλύτερο – και περισσότερο.”**

*Η εταιρεία UNIBEP AG στην Πολωνία έχει δημιουργήσει μια αποτελεσματική μορφή συνεργασίας με επαγγελματικές σχολές. Προσφέρει πολλές ευκαιρίες χρηματοδότησης για τους μαθητές, εξασφαλίζοντας παράλληλα τη μακροπρόθεσμη ανάγκη της για επαγγελματίες.*



## ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

**Aneta Andruszkiewicz**

Διευθύντρια Τμήματος

Ανθρώπινου Δυναμικού

**UNIBEP AG**

ul. 3 Maja 19

17-100 Bielsk Podlaski

ολωνία

EMAIL

aandruszkiewicz@

unibep.pl

WEBSITE

www.unibep.pl

## ΑΡΧΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

### Η πρόκληση

Μετά το κλείσιμο μιας επαγγελματικής σχολής, η εταιρεία αντιμετώπισε ένα πρόβλημα: μια αυξανόμενη έλλειψη ειδικευμένου προσωπικού. Υπήρχε έλλειψη κατάλληλων αιτήσεων για εργασία. Οι νέοι επέλεξαν άλλα εκπαιδευτικά μονοπάτια.

Για την αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος, το εκτελεστικό συμβούλιο της εταιρείας ξεκίνησε μια νέα πρωτοβουλία. Το αποτέλεσμα ήταν η αρχή μιας εντατικής συνεργασίας με το Bielsk Podlaski Technical College, μια επαγγελματική σχολή, και τους μαθητές του.

## ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

### Τι και πως υλοποιήθηκε?

Η εταιρεία κατέληξε σε τριμερή συμφωνία με μια άλλη εταιρεία του κλάδου και το Bielsk Podlaski Technical College. Στην ουσία αυτό περιελάμβανε την επανενεργοποίηση μαθημάτων κατασκευής και την καθιέρωση προγραμμάτων σπουδών με διάρκεια τρία με τέσσερα χρόνια. Αυτό δίνει στους νέους της περιοχής την ευκαιρία να μάθουν τα επαγγέλματα που αφορούν την εταιρεία και να τα ακολουθήσουν. Η UNIBEP AG έχει προωθήσει ενεργά τη διαδικασία αυτή με τη χρηματοδότηση αυτών των προγραμμάτων σπουδών. Ένα σημαντικό στοιχείο αυτού ήταν η συνεισφορά στη διαμόρφωση των



προγραμμάτων σπουδών προκειμένου να ευθυγραμμιστούν με τις απαιτήσεις της αγοράς. Επιπλέον, η εταιρεία εξοπλίζει την επαγγελματική σχολή με υλικά μελέτης και εξοπλισμό εργασίας, όπως βιβλία και προγράμματα ηλεκτρονικών υπολογιστών.

Επιπλέον, προσφέρει μια σειρά από επιλογές προσαρμοσμένες ειδικά για τους νέους. Για παράδειγμα, μπορούν να ολοκληρώσουν την πρακτική τους άσκηση στη UNIBEP AG και να αποκτήσουν πολύτιμη εμπειρία στις εγκαταστάσεις παραγωγής της.

Επαγγελματίες προσφέρουν στους φοιτητές και στο διδακτικό προσωπικό του κολεγίου σεμινάρια σε εξειδικευμένα θέματα. Η εταιρεία καθιερώνει ημέρες επισκέψεων του κοινού σε εργοτάξια.

Τέλος, η εταιρεία επιβραβεύει τους καλύτερους εκ των σπουδαστών.

---

### ΕΥΡΗΜΑΤΑ

#### Τι επιτεύχθηκε?

Ο αντίκτυπος της πρωτοβουλίας είναι τεράστιος. Τώρα, για παράδειγμα, οι επαγγελματίες στις κατασκευές μπορούν να εκπαιδευτούν και να αρχίσουν να εργάζονται στην εταιρεία αμέσως μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσής τους. Η UNIBEP AG είναι σε θέση να επηρεάσει την ποιότητα της εκπαίδευσης των μελλοντικών υπαλλήλων της και να τους εκπαιδεύσει σύμφωνα με τις δικές της ανάγκες και την εταιρική της φιλοσοφία.

Οι θέσεις πρακτικής άσκησης που προσφέρει η εταιρεία δημιουργούν οφέλη και για τα δύο μέρη. Οι σπουδαστές αποκτούν γνώσεις σχετικά με την εταιρεία και την απαραίτητη εμπειρία. Την ίδια στιγμή, εκτίθενται σε ελκυστικές ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης. Η εταιρεία με τη σειρά της παίρνει μια εικόνα για τις ικανότητες των νέων και μπορεί να αξιολογήσει την καταλληλότητά τους για την εταιρεία.

---

### ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ

#### Τι μπορούν να μάθουν άλλες επιχειρήσεις?

Η δέσμευση της εταιρείας προς την τεχνική σχολή του Bielsk Podlaski αποτελεί μέρος μιας ευρύτερης πρωτοβουλίας: ως ενεργό μέλος του Συλλόγου Εργατών Αδαμαντωρυχείων στοχεύει στην αποτροπή των νέων να μεταναστεύουν στο εξωτερικό. Για το σκοπό αυτό, ο σύλλογος προωθεί την απασχόληση στην Πολωνία και δείχνει ότι οι ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη, συμπεριλαμβανομένου ενός καλού εισοδήματος, είναι πράγματι διαθέσιμες σε τοπικό επίπεδο. Η ενίσχυση της επαγγελματικής κατάρτισης, η ενεργή διαμόρφωση των προγραμμάτων σπουδών και η προώθηση των νέων αποτελούν βασικές πτυχές της στρατηγικής.



ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΗΣ 1950

ΚΛΑΔΟΣ Κατασκευές

ΧΩΡΑ Πολωνία

ΜΕΓΕΘΟΣ 40 εργαζόμενοι

ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΙ 5-15



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Ένας στόχος της UNIBEP

AG είναι να ενδυναμώσει

την ενδοεπιχειρησιακή

κατάρτιση στην περιοχή,

ένας λόγος για τον οποίο η

εταιρεία συνεργάζεται με τις

τοπικές σχολές καθώς και με

άλλες εταιρίες.

Για περισσότερες

πληροφορίες σχετικά με

το Σύλλογο Εργατών

Αδαμαντωρυχείων, δείτε:

<http://>

[odkrywcydiamentow.pl](http://odkrywcydiamentow.pl)

## Χρησιμοποιώντας τα δίκτυα – αποκτώντας πρόσβαση



**”Ο δρόμος προς τους υποψήφιους εκπαιδευόμενους είναι συχνά μέσω δικτύων που ανοίγουν τις πόρτες για εμάς.”**

*Η δικτύωση είναι πλέον απαραίτητη στην επαγγελματική ζωή και συμβάλλει σημαντικά στην επιτυχία των εταιρειών. Η KLEINE DIENSTLEISTUNGSSERVICE GMBH στη Γερμανία (Βερολίνο) χρησιμοποιεί τα δίκτυα για να αποκτήσει πρόσβαση σε νέους ανθρώπους και να τους προσελκύσει στην κατάρτιση μέσα στην επιχείρηση.*



### ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Silvana Grube

Τμήμα Εκπαίδευσης

Kleine Dienstleistungs-  
Service GmbH

Köpenicker Straße 126  
10179 Βερολίνο

Γερμανία

EMAIL

silvana.gruebe@

kleine-dls.de

WEBSITE

www.kleine-dls.de

### ΑΡΧΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

#### Η πρόκληση

Η εταιρεία χρειάζεται εκπαιδευόμενους ώστε να διασφαλίσει τον εφοδιασμό της με νέα talenta. Όμως, η σωστή προώθηση της απασχόλησης σε έναν κλάδο που έχει μικρή δημοτικότητα μεταξύ των νέων και πάσχει από έλλειψη αιτούντων είναι μια ιδιαίτερη πρόκληση.

Έμμεσες μέθοδοι, όπως η δημοσίευση αγγελιών σε εφημερίδες δεν είναι επιτυχείς σε αυτό το πλαίσιο. Αντ' αυτού, η εταιρεία βασίζεται στην απευθείας προσέγγιση των νέων. Σε συζητήσεις με ομάδες-στόχους, άτομα της εταιρείας εξηγούν την ποικιλομορφία του επαγγέλματος και έτσι δρουν ενάντια στην άγνοια και την προκατάληψη.

Ωστόσο, η επαφή με τους νέους δεν ήταν εύκολο να καλλιεργηθεί στο αρχικό της στάδιο. Τα σχολεία, για παράδειγμα, έδειξαν μικρό ενδιαφέρον στο να παρέχουν στην εταιρεία το βήμα για τις παρουσιάσεις της. Η εταιρεία έπρεπε να λάβει εντελώς διαφορετική πορεία και να βασιστεί στη συνεργασία και τα δίκτυα.

### ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

#### Τι και πως υλοποιήθηκε?

Πολλά τοπικά ιδρύματα και οργανώσεις έχουν επαφές με νέους ανθρώπους, που δεν είχε η ίδια η εταιρεία. Κάνοντας έρευνα στο διαδίκτυο, η εταιρεία συγκέντρωσε πληροφορίες σχετικά με τα εν λόγω ιδρύματα και δημιούργησε σχέσεις συνεργασίας μαζί τους. Οι αρχικές επαφές οδήγησαν γρήγορα σε πολλές άλλες. Σήμερα, η εταιρεία είναι ένας ενεργός εταίρος σε πολλά δίκτυα. Μεταξύ των συνεργαζόμενων εταίρων

υπάρχει ένα εύρος λειτουργιών. Μερικές - όπως τα περιφερειακά δίκτυα κατάρτισης - έχουν ήδη επικεντρωθεί στο θέμα της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης και παρέχουν στις εταιρείες στοχοθετημένες υπηρεσίες υποστήριξης. Η KLEINE DIENSTLEISTUNGSSERVICE GMBH είναι δικτυωμένη με τα κέντρα απασχόλησης, τα επιμελητήρια και τα περιφερειακά γραφεία. Άλλοι συνεργάτες είναι τα σχολεία, καθώς και τα ιδρύματα και έργα που δραστηριοποιούνται στη μετάβαση από το σχολείο στην εργασία. Εκτός από αυτές τις μάλλον προφανείς συνεργασίες, η εταιρεία διατηρεί επίσης επαφές με εκπαιδευτικά ιδρύματα και κοινωνικό-εκπαιδευτικές δομές και λειτουργίες, όπως είναι μια ένωση για την κοινωνική εργασία στο δρόμο.

Τα δίκτυα χρησιμοποιούνται ενεργά και ανοίγουν πόρτες για την ομάδα-στόχο. Οι συνεργαζόμενοι φορείς ενεργούν ως ενδιάμεσοι μέσω των οποίων η εταιρεία αποκτά πρόσβαση σε νέους ή ακόμα και στα σχολεία. Αυτό θέτει τα θεμέλια για το επόμενο βήμα της πρόσληψης: Εισαγωγή των νέων στο επάγγελμα και την εταιρεία μέσω του διαλόγου.

### ΕΥΡΗΜΑΤΑ

#### Τι επιτεύχθηκε?

Τα δίκτυα ανταπεξήλθαν με επιτυχία στο κομμάτι της υπέρβασης των αρχικών εμποδίων στην απόκτηση εκπαιδευομένων. Ενώ η πρόσληψη είναι μια επιχειρηματική πρόκληση, η συνεργασία με έναν αυξανόμενο αριθμό εταιρών καθιστά σταδιακά ευκολότερη τη διαχείριση της. Αυτό είναι αλήθεια εν μέρει επειδή τα δίκτυα χρησιμοποιούνται με διάφορους τρόπους, όπως για την ανταλλαγή πληροφοριών με άλλες εταιρείες και για δημόσιες σχέσεις, για παράδειγμα. Ως αποτέλεσμα, η δημοτικότητα της εταιρείας μεγαλώνει. Αντί να χρειάζεται να χτυπήσουν μόνοι τους τις πόρτες, όπως συνήθιζαν, η εταιρεία πλέον λαμβάνει αιτήσεις για να κάνει παρουσιάσεις σχετικά με την εταιρεία και το επάγγελμα στο οποίο δραστηριοποιείται σε διάφορες εκδηλώσεις.

### ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ

#### Τι μπορούν να μάθουν άλλες επιχειρήσεις?

Η KLEINE DIENSTLEISTUNGSSERVICE GMBH έχει κάνει μεγάλα βήματα προς την προσαρμογή της σε μια δύσκολη κατάσταση αναφορικά με αιτήσεις από ενδιαφερόμενους για ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση. Η εταιρεία δεν ήταν διατεθειμένη να παραιτηθεί από αυτή την κατάσταση. Αντιθέτως, η αντιπαράθεση με αυτές τις προκλήσεις έχει προκαλέσει μια ιδιαίτερη φιλοδοξία στην εύρεση νέων λύσεων και στο να δοθούν κατάλληλες απαντήσεις. Μια βασική στρατηγική είναι να μην αντιμετωπίζει τα προβλήματα μόνη της. Για την εταιρεία, δικτύωση σημαίνει επίσης να επωφελείται από τις υπηρεσίες ελέγχου και υποστήριξης για έργα και οργανισμούς, κάποιες εκ των οποίων λαμβάνουν δημόσια χρηματοδότηση, και με τον τρόπο αυτό να παρέχει ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση σε υγιή βάση.



ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΗΣ 1990

ΚΛΑΔΟΣ

Καθαρισμός κτιρίων

ΧΩΡΑ Γερμανία, Βερολίνο

ΜΕΓΕΘΟΣ 350 εργαζόμενοι

ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΙ 19



### ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Ένα από τα έργα στα οποία συμμετέχει η εταιρεία έχει τίτλο "Υποστηριζόμενη Ενδοεπιχειρησιακή Κατάρτιση για Νέους, μετανάστες ή μη, που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση σε Μικρές και Μεσαίες Επιχειρήσεις". Το έργο αναπτύχθηκε σαν μέρος του πιλοτικού προγράμματος με τίτλο "Νέες προεγγυήσεις στη Διπλή Εκπαίδευση – Ομοιογένεια ως ευκαιρία να διασφαλιστεί ένα ειδικευμένο εργατικό δυναμικό". Περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να βρείτε στον παρακάτω σύνδεσμο: [www.bibb.de/de/7857.php](http://www.bibb.de/de/7857.php)

A photograph of a middle-aged man with grey hair, wearing a light blue shirt and a grey apron, smiling warmly in a greenhouse. He is holding a peace lily plant in a brown pot. The greenhouse is filled with rows of similar plants, and the background shows the structure of the glass and metal frame. A semi-transparent green banner is overlaid across the middle of the image, containing white text.

Επιλογή – δρόμοι λιγότερο  
ταξιδεμένοι

# Anforderungskriterien senken – Fachkräfte sichern

**”Εστιάζουμε στους νέους και στο δυναμικό που έχουν.”**

Οι προϋποθέσεις γνώσεων και δεξιοτήτων που οι μελλοντικοί εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να πληρούν, είναι κρίσιμες για την έκβαση μιας συνέντευξης. Η εταιρεία **IBIS BUDGET, IBIS and SUITE NOVOTEL BERLIN CITY POTSDAMER PLATZ** στη Γερμανία άλλαξε τα κριτήρια επιλογής της, προκειμένου να αξιοποιήσει νέες ομάδες αιτούντων και έτσι να εξασφαλίσει τον εφοδιασμό της με νέους υπαλλήλους.

## ΑΡΧΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

### Η πρόκληση

Η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση αποτελεί βασικό μέσο για την εξασφάλιση ειδικευμένου εργατικού δυναμικού για την εταιρεία. Ωστόσο, στο παρελθόν δεν ήταν πάντα δυνατή η πλήρωση κενών εκπαιδευτικών θέσεων, ένα πολύ διαδεδομένο πρόβλημα στον κλάδο. Η εταιρεία ανταποκρίθηκε με συνέπεια σε αυτές τις ελλείψεις εδώ και χρόνια με την αύξηση στην ένταση της προώθησης των θέσεων αυτών. Επιπλέον, στηρίζεται σε μια πιο ευέλικτη πολιτική προσλήψεων και έχει προσαρμόσει τις προσδοκίες της, ώστε να μπορεί να δεχθεί χαμηλότερης απόδοσης νέους για ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση.

## ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

### Τι και πως υλοποιήθηκε?

Αντί να περιμένουν για τον ιδανικό υποψήφιο με υψηλές προσδοκίες (συχνά μάταια), η εταιρεία είναι ανοικτή σε εκείνους τους νέους που πραγματικά κάνουν αίτηση. Αυτό απαιτεί μια προθυμία για συμβιβασμό σχετικά με την προηγούμενη εκπαίδευση των νεαρών αιτούντων. Τα κριτήρια πρόσληψης έχουν σχεδιαστεί ώστε να δώσουν την ευκαιρία για ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση και σε νέους που δεν πληρούν όλες τις προϋποθέσεις. Αυτό είναι επίσης σημαντικό για την εταιρεία από τη σκοπιά της κοινωνικής ευθύνης. Είναι ανοικτή σε νέους οι οποίοι μπορεί να αντιμετωπίζουν αρχικές δυσκολίες. Ωστόσο, αυτό σε καμία περίπτωση δεν συνεπάγεται αυθαιρεσία στην επιλογή των μελλοντικών εκπαιδευομένων. Ενδείξεις συγκεκριμένων δυνατοτήτων που η εταιρεία μπορεί να αναπτύξει κατά τη



ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

**Katja Porath**

Εκτελεστική Βοηθός -

Εκπαιδευτής

**ibis budget Berlin City**

**Potsdamer Platz**

Anhalter Straße 6

10963 Βερολίνο

Γερμανία

EMAIL

h5058-am@accor.com

WEBSITE

www.ibis.com



ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΗΣ 2004  
ΚΛΑΔΟΣ Τουρισμός  
ΧΩΡΑ Γερμανία, Βερολίνο  
ΜΕΓΕΘΟΣ 70 εργαζόμενοι  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΙ 15



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ  
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Η εταιρεία συμμετέχει στο έργο με τίτλο *"Υποστηριζόμενη Ενδοεπιχειρησιακή Κατάρτιση για Νέους, μετανάστες ή μη, που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση σε Μικρές και Μεσαίες Επιχειρήσεις"*. Το έργο αναπτύχθηκε σαν μέρος του πιλοτικού προγράμματος με τίτλο *"Νέες προσεγγίσεις στη Διπλή Εκπαίδευση - Ομοιογένεια ως ευκαιρία να διασφαλιστεί ένα ειδικευμένο εργατικό δυναμικό"*. Περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να βρείτε στον παρακάτω σύνδεσμο:  
[www.bibb.de/de/7857.php](http://www.bibb.de/de/7857.php)

διάρκεια της εκπαίδευσης είναι καθοριστικές. Ο ενθουσιασμός για το επάγγελμα αποτελεί συνεπώς βασικό κριτήριο. Η επιλογή εξαρτάται επίσης από ορισμένα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και την παρουσία των βασικών κοινωνικών δεξιοτήτων, όπως η ακρίβεια, η εμπιστοσύνη στον εαυτό τους και η ομαδική εργασία. Αυτά δοκιμάζονται στις εισαγωγικές ημέρες αξιολόγησης. Η εταιρεία εξετάζει επίσης τους βαθμούς των τίτλων σπουδών των αιτούντων, αλλά δεν επιμένει σε ειδικευμένες δεξιότητες ως προϋπόθεση για την ένταξη σε ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση.

## ΕΥΡΗΜΑΤΑ

### Τι επιτεύχθηκε?

Το άνοιγμα της εταιρείας σε «δύσκολους» ενδιαφερόμενους ήταν ένας μακρύς δρόμος, και δεν είναι πάντα μια «καλολαδωμένη» διαδικασία. Ωστόσο, τα αποτελέσματα έχουν αποδείξει την επιτυχία αυτής της στρατηγικής: Σήμερα, η εταιρεία δεν έχει κανένα πρόβλημα στην πλήρωση των διαθέσιμων κενών θέσεων κατάρτισης. Και ακόμη και μεταξύ των πιο αδύναμων αρχικά υποψηφίων, η εταιρεία έχει βρει εκπαιδευόμενους που ωριμάζουν με την κατάλληλη ενθάρρυνση σε ικανούς επαγγελματίες και πολύτιμα μέλη της ομάδας.

Αυτό οφείλεται εν μέρει στο γεγονός ότι οι εκπαιδευόμενοι αισθάνονται αποδοχή και ότι λαμβάνονται σοβαρά υπόψη από την εταιρεία. Δείχνουν άνω του μέσου όρου ευγνωμοσύνη για την ευκαιρία που τους δόθηκε και ως εκ τούτου γίνονται ιδιαίτερα πιστοί εργαζόμενοι.

## ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ

### Τι μπορούν να μάθουν άλλες επιχειρήσεις?

Η IBIS BUDGET, IBIS and SUITE NOVOTEL BERLIN CITY POTSDAMER PLATZ καθοδηγήθηκε από την αντίληψη ότι η ίδια έπρεπε να αναλάβει την πρωτοβουλία και να βρει τις δικές της λύσεις στις προκλήσεις της σημερινής αγοράς εργασίας. Ήταν σημαντικό για την εταιρεία να χρησιμοποιήσει το δικό της δυναμικό, ακόμη και για μάλλον δύσκολες αλλαγές. Η εταιρεία προσαρμόζεται στις προκλήσεις που μπορεί να προκύψουν με τους νέους τύπους υποψηφίων. Αυτό περιλαμβάνει συνεργασίες με εκπαιδευτικά ιδρύματα και τη χρήση δημόσια χρηματοδοτούμενων μέτρων στήριξης. Ένας υγιής ρεαλισμός έναντι στην αλλαγή της κατάστασης του ενδιαφερομένου και η προθυμία για συμβιβασμό στις προσδοκίες μπορεί να είναι το χρυσό μονοπάτι για την επιτυχή προσέλκυση των εκπαιδευομένων.

# Ακρόαση Ασκοούμενων - μια παιχνιδιάρικη προσέγγιση για την εξεύρεση εκπαιδευομένων

**”Στόχος μας είναι να βρούμε νέους ανθρώπους οι οποίοι συνδυάζουν ταλέντο, θετική στάση και κίνητρα.”**

Μια «οντισιόν εκπαιδευόμενων» είναι ένα καλός, παιχνιδιάρικος τρόπος για να βρούμε ασκούμενους που ταιριάζουν καλύτερα στην εταιρεία. Η εταιρεία **EUREST GMBH** στην Αυστρία (Βιέννη) χρησιμοποιεί τις ακρόασεις για την πρόσληψη νέων με ισχυρά κίνητρα και ενδιαφέροντα.

## ΑΡΧΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

### Η πρόκληση

Η εύρεση καλών επαγγελματιών είναι μια πρόκληση για την εταιρεία, όπως ακριβώς συμβαίνει και για πολλές άλλες εταιρείες του κλάδου. Αρκετά συχνά το προσωπικό με τα κατάλληλα προσόντα αλλάζει το πεδίο ενδιαφέροντός του και πολλοί απόφοιτοι προγραμμάτων ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης δεν ασκούν το επάγγελμά τους μετά την ολοκλήρωση της κατάρτισης. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο η EUREST GMBH επενδύει σε μια ποικιλία μεθόδων για να προσελκύσει καταρτισμένους επαγγελματίες. Η δέσμευση στην κατάρτιση αποτελεί βασικό στοιχείο αυτής της στρατηγικής. Τα τελευταία επτά χρόνια, η εταιρεία έχει δει τεράστια επιτυχία όσον αφορά την πρόσληψη των εκπαιδευομένων με ένα ειδικό είδος οντισιόν εκπαιδευόμενων.

## ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

### Τι και πως υλοποιήθηκε?

Η πρόσκληση ακρόασης των εκπαιδευόμενων από την EUREST GMBH είναι ένα σύστημα αξιολόγησης που σχεδιάστηκε ως μια διαδικασία επιλογής πολλαπλών επιπέδων. Πραγματοποιείται μια φορά το χρόνο την άνοιξη. Ο στόχος της ακρόασης είναι να εντοπιστούν ανάμεσα στους νέους υποψηφίους εκείνοι που δεν έχουν μόνο ταλέντο, αλλά επίσης έχουν ενδιαφέρον και κίνητρο για την εργασία και ως



## ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

**Dr. Sabine Riedel**

Διευθυντής Τμήματος

Ανθρώπινου Δυναμικού

**Eurest Restaurationsbe-  
triebsgesellschaft m. b. H.**

Wagramerstraße 17-19

1220 Βιέννη

Αυστρία

EMAIL

office@eurest.at

WEBSITE

www.eurest.at

www.eurestlehrlings-  
casting.at



εκ τούτου είναι πιο πιθανό να παραμείνουν στην εταιρεία για όσο το δυνατόν περισσότερο ως σωστοί επαγγελματίες.

Οι οντισιόν διαφημίζονται σε διάφορους δίαυλους επικοινωνίας, σε πλατφόρμες ευκαιριών κατάρτισης, με αφίσες, στις επαγγελματικές σχολές και με καταχωρήσεις σε εφημερίδες. Οι ενδιαφερόμενοι νέοι μπορούν να υποβάλουν αίτηση on-line για την οντισιόν.

Μετά από μια πρώτη επιλογή, οι υποψήφιοι καλούνται σε έναν "έλεγχο εκκίνησης". Ο έλεγχος περιλαμβάνει ένα ερωτηματολόγιο των επαγγελματικών ενδιαφερόντων τους, ένα τεστ γενικών γνώσεων και ένα σύντομο τεστ σχετικό με το επάγγελμα. Οι νέοι που πάνε καλά σε αυτή τη φάση καλούνται για ακρόαση. Ξεκινά με μια σύντομη εισαγωγή για την εταιρεία. Για να σπάσει ο πάγος, δύο έμπειροι εκπαιδευόμενοι δίνουν συμβουλές στους υποψήφιους για το πώς να ολοκληρώσουν με επιτυχία την ακρόαση. Μετά από αυτό, οι υποψήφιοι συστήνονται στην εταιρεία δίνοντας μια σύντομη παρουσίαση. Καθώς η διαδικασία συνεχίζεται, οι νέοι μπορούν να αποδείξουν τις ικανότητές τους και την αγάπη τους για το επάγγελμα σε παιχνιδιάρικες, ρεαλιστικές ατομικές και ομαδικές εργασίες μπροστά από μια κριτική επιτροπή. Για τη θέση εκπαιδευόμενου ως σεφ, για παράδειγμα, οι υποψήφιοι πρέπει να προετοιμάσουν ένα απλό πιάτο. Για τη θέση του μετρ, οι υποψήφιοι πρέπει να ετοιμάσουν ένα ολόκληρο τραπέζι. Στην κριτική επιτροπή υπάρχουν εκπαιδευτές, διευθυντές και έμπειροι ασκούμενοι. Οι καλύτεροι υποψήφιοι καλούνται σε επίσημη συνέντευξη και τους προσφέρεται μια σύμβαση ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης.



ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΗΣ 1972  
ΚΛΑΔΟΣ Τρόφιμα  
ΧΩΡΑ Αυστρία, Βιέννη  
ΜΕΓΕΘΟΣ  
1.200 εργαζόμενοι  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΙ 35

## ΕΥΡΗΜΑΤΑ

### Τι επιτεύχθηκε?

Οι οντισιόν έχουν αποδειχθεί επιτυχείς για πολλούς λόγους: Οι νέοι αντιμετωπίζονται από την ομάδα-στόχο και η περιέργειά τους κεντρίζεται από νεανικά και φρέσκα σλόγκαν. Η διαδικασία επιλογής είναι προσανατολισμένη προς την πρακτική εφαρμογή και έχει σχεδιαστεί να είναι διασκεδαστική για τους υποψηφίους, παρά την ένταση και να τονώσει το ενδιαφέρον για το επάγγελμα. Η εταιρεία ωφελείται επειδή η διαδικασία αυτή συστήνει την ίδια στους αιτούντες, την προσωπικότητά της και τα κίνητρά της καλύτερα από ότι οι συμβατικές μέθοδοι επιλογής. Αυτό παρέχει μια σταθερή βάση για την επιλογή των νέων που αποδεικνύουν πραγματικά έφεση για το επάγγελμα και είναι καταλληλότεροι για την εταιρεία.



---

## ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ

### Τι μπορούν να μάθουν άλλες επιχειρήσεις?

Η εταιρεία θεωρεί μια αποδοτική μέθοδο πρόσληψης για την επιλογή των καταρτιζομένων, ως βασική προϋπόθεση για την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση. Μετά από όλα, η κατάρτιση διαρκεί αρκετά χρόνια, και η επιλογή των κατάλληλων υποψηφίων αποδίδει μακροπρόθεσμα. Το ενδιαφέρον και το κίνητρο είναι κεντρικά στοιχεία στη κατάρτιση των εκπαιδευόμενων ώστε να γίνουν έμπειροι και με δεξιότητες εργαζόμενοι και στη συνέχεια να διατηρήσουν τη θέση τους στην εταιρεία.



#### ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Ορισμένα τμήματα των ακροάσεων για την Eurest GmbH υλοποιούνται σε συνεργασία με ένα κέντρο ενημέρωσης για την εργασία.



Πριν την έναρξη – χτίζοντας  
δεσμούς από νωρίς



# STARTschuss: Εναρκτήριο λάκτισμα - καλωσορίζοντας τους μελλοντικούς εκπαιδευόμενους

**“Ο συναισθηματικός δεσμός του προσωπικού με τις επιχειρήσεις είναι το κλειδί για την επιτυχία τηςχείρησης. Και όσο πιο γρήγορα ο εκπαιδευόμενος δημιουργήσει αυτό το δέσιμο, τόσο το καλύτερο.”**

Το STARTschuss (εναρκτήριο λάκτισμα) είναι μια επίσημη εκδήλωση υποδοχής νέων εκπαιδευόμενων. Αλλά αυτό που το κάνει ιδιαίτερο είναι ότι λαμβάνει χώρα πριν ακόμη ξεκινήσει η εκπαίδευση. Για την **MALERMEISTER MICHAEL KIWALL GMBH & CO. KG** στην Γερμανία, η εκδήλωση αυτή είναι ένας τρόπος να σφυρηλατήσει δεσμούς από νωρίς με τους μελλοντικούς επαγγελματίες της.

## ΑΡΧΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

### Η πρόκληση

Η ενθάρρυνση και η πρόκληση νέων ανθρώπων είναι η κατευθυντήρια αρχή της κατάρτισης για την **MALERMEISTER MICHAEL KIWALL**. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο το 2011 άρχισε την Ακαδημία Εκπαιδευόμενων, μια πολυδιάστατη έννοια κατάρτισης που όχι μόνο αναπτύσσει τις επαγγελματικές δεξιότητες, αλλά και την προσωπικότητα των εκπαιδευομένων. Επιπλέον, ανταποκρίνεται στις προκλήσεις που συνδέονται με την πρόσληψη των εκπαιδευομένων. Στο παρελθόν, η κατάσταση με τους υποψηφίους γινόταν όλο και πιο δύσκολη. Η προώθηση μιας πρώιμης συναισθηματικής προσκόλλησης των (μελλοντικών) εκπαιδευόμενων στην εταιρεία έγινε μια ιδιαίτερη ανησυχία.



## ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Michael Kiwall

Εκτελεστικός Διευθυντής

Malermeister Michael

Kiwall GmbH & Co. KG

Hallesche Straße 73

44143 Ντόρτμουντ

Γερμανία

EMAIL

info@kiwall.eu

WEBSITE

www.kiwall.eu



## ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

### Τι και πως υλοποιήθηκε?

Το STARTschuss είναι μια επαναλαμβανόμενη ετήσια ατραξιόν της εταιρείας MALERMEISTER MICHAEL KIWALL. Στο πλαίσιο της εκδήλωσης, ακόμη και πριν από την έναρξη της κατάρτισης, οι μελλοντικοί εκπαιδευόμενοι καλωσορίζονται στην «εταιρική οικογένεια». Σε αυτή την ξεχωριστή ημέρα, η εταιρεία καλεί τους υποψήφιους εκπαιδευόμενους και τις οικογένειές τους, καθώς και όλη την ομάδα, εκπροσώπους της επαγγελματικής εκπαίδευσης, ιδρύματα και πελάτες.

Η εκδήλωση αρχίζει με την παρουσίαση της εταιρείας από τη διοίκησή. Δίνει στους επισκέπτες μια γενική εικόνα των επιτυχιών του προηγούμενου έτους και γνωστοποιεί ποιοι είναι οι στόχοι και οι προκλήσεις που επιφυλάσσουν οι επόμενοι δώδεκα μήνες. Στη συνέχεια, οι νέοι υπάλληλοι λαμβάνουν τα συμβόλαια εκπαίδευσής τους σε μια εορταστική τελετή, καθώς και το αντικείμενο εργασίας, τα οποία περήφανα παίρνουν στο σπίτι αργότερα. Γνωρίζουν επίσης τους μέντορές τους, έμπειρους εκπαιδευόμενους που τους συνοδεύουν επαγγελματικά και προσωπικά σε όλη την διάρκεια της εκπαίδευσης.

Μετά το επίσημο μέρος της εκδήλωσης, δίνεται η ευκαιρία στους εκπαιδευόμενους να γνωριστούν μέσα από κοινωνικές συναθροίσεις. Τα κοινά γεύματα έχουν ένα νέο σύνθημα κάθε χρόνο, και οργανώνονται από τους πιο έμπειρους εκπαιδευόμενους. Αυτό εξασφαλίζει την διασκέδαση κατά την διάρκεια της εκδήλωσης.



ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΗΣ 1992

ΚΛΑΔΟΣ

Εμπόριο χρωμάτων

ΧΩΡΑ Γερμανία, NRW

ΜΕΓΕΘΟΣ 25 εργαζόμενοι

ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΙ 9

## ΕΥΡΗΜΑΤΑ

### Τι επιτεύχθηκε?

Το STARTschuss είναι μέρος μιας εταιρικής κουλτούρας στην οποία οι νέοι εκπαιδευόμενοι είναι καλοδεχούμενοι και γρήγορα αισθάνονται άνετα. Απαλλάσσει από τυχόν φόβους και ανησυχίες πριν ξεκινήσει η εκπαίδευση. Μετά από όλα, το STARTschuss αποπνέει μια αίσθηση του μελλοντικού περιβάλλοντος εργασίας για τα καθήκοντα και την επαφή με τους ανθρώπους.

Η τεράστια επιτυχία που απέκτησε η MALERMEISTER MICHAEL KIWALL με το STARTschuss και άλλες εκπαιδευτικές δραστηριότητες δείχνει ότι οι προσπάθειες είναι βάσιμες. Η εταιρεία έχει λάβει πολλά βραβεία ως μια εταιρεία με εξαιρετική κατάρτιση, αναφορές που εντυπωσιάζουν ακόμη και τους νέους. Η εταιρεία μπορεί να επιλέξει μεταξύ των πλέον κατάλληλων υποψηφίων. Και οι μαθητευόμενοι της τα πηγαίνουν εξαιρετικά καλά, όχι μόνο επαγγελματικά αλλά και από την άποψη των κοινωνικών δεξιοτήτων.

---

## ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ

### Τι μπορούν να μάθουν άλλες επιχειρήσεις?

Η ιδέα του STARTschuss είναι τόσο απλή όσο και αποτελεσματική. Η εκδήλωση έχει σχεδιαστεί για να παρέχει μια θετική εντύπωση για την εταιρεία όσο το δυνατόν συντομότερα. Ακόμη και πριν από την έναρξη της κατάρτισης, οι (μελλοντικοί) εκπαιδευόμενοι αναπτύσσουν το συναίσθημα ότι εργάζονται για μια καλή εταιρεία για την οποία μπορούν να είναι υπερήφανοι. Η MALERMEISTER MICHAEL KIWALL δεν χρειάζεται να ανησυχεί ότι οι εκπαιδευόμενοι δεν θα αρχίζουν την κατάρτιση μετά την υπογραφή της σύμβασης. Οι οικογένειες των νέων ανθρώπων αισθάνονται την εκτίμηση, καθώς συμμετέχουν στην εκδήλωση. Η πρόωρη άφιξη θέτει τα θεμέλια για μακροπρόθεσμη συνεργασία.

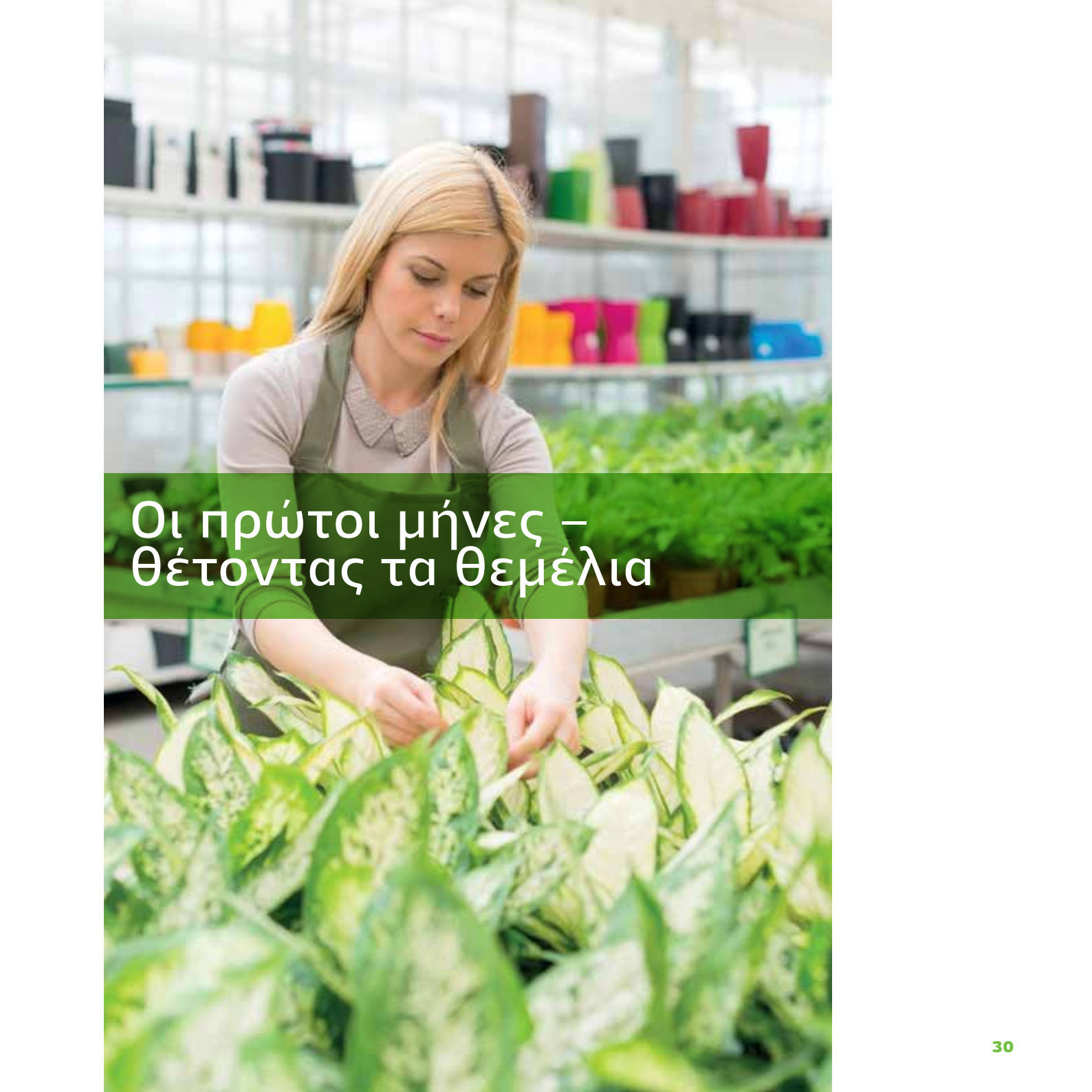


#### ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Για πληροφορίες και φωτογραφίες, σχετικές με το STARTschuss 2015, δείτε στο: [www.kiwall.eu/top-news/248126.startschuss-2015](http://www.kiwall.eu/top-news/248126.startschuss-2015)

Ο Διευθύνων Σύμβουλος της Michael Malermeister Kiwall είναι επίσης ο συγγραφέας του εκπαιδευτικού εγχειριδίου, που προσφέρει συμβουλές για επιτυχημένη κατάρτιση.

Περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να βρείτε στο: [www.coaching.kiwall.eu/coaching](http://www.coaching.kiwall.eu/coaching)

A woman with blonde hair, wearing a grey top and a dark green apron, is working in a greenhouse. She is focused on tending to a large plant with variegated green and white leaves. In the background, there are shelves filled with various colorful pots and containers. The scene is brightly lit, suggesting a sunny day.

Οι πρώτοι μήνες –  
θέτοντας τα θεμέλια

# Εισαγωγικές ημέρες – γρήγορη ενσωμάτωση των εκπαιδευόμενων στην εταιρεία

**”Μια καλή αρχή για την κατάρτιση θέτει το βασικό θεμέλιο για την εκπαίδευση των μελλοντικών επιδέξιων εργαζομένων.”**

Οι εισαγωγικές μέρες είναι ένα σημαντικό σημείο εκκίνησης για την κατάρτιση των νέων. Η **ZUMTOBEL GROUP AG** στην Αυστρία (Vorarlberg) χρησιμοποιεί αυτό το πρόγραμμα για τη βιώσιμη ένταξη των εκπαιδευόμενων στην εταιρεία ήδη από την πρώτη φάση της κατάρτισης.

## ΑΡΧΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

### Η πρόκληση

Η εκπαίδευση νέων ατόμων αποτελεί υψηλή προτεραιότητα εντός της εταιρείας. Η ιδανική εικόνα ενός επαγγελματία θέτει τον τόνο για την πρόσληψη του κατάλληλου εκπαιδευόμενου. Ένα άτομο με υψηλή επαγγελματική επάρκεια, αλλά και ισχυρές κοινωνικές δεξιότητες, όπως η επίλυση προβλημάτων και την αυτοπεποίθηση. Η κύρια πρόκληση για την εταιρεία είναι η πρόσληψη ασκούμενων που θα ταιριάζουν καλύτερα για την εταιρεία.

Στο πλαίσιο αυτό, η εταιρεία έχει αναπτύξει ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα για τους εκπαιδευόμενους, με έμφαση στην προσωπική ανάπτυξη και την ποικιλομορφία. Οι εισαγωγικές ημέρες είναι μόνο ένα πρώτο, αλλά παρ'όλα αυτά σημαντικό βήμα σε αυτό το πρόγραμμα.

## ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

### Τι και πως υλοποιήθηκε?

Οι εισαγωγικές ημέρες λαμβάνουν χώρα σε διάστημα δύο ημερών και συνήθως κατά την πρώτη εβδομάδα της κατάρτισης. Πρωταρχικός στόχος είναι η καλύτερη δυνατή μετάβαση από το σχολείο στην εκπαίδευση εντός της εταιρείας. Ο τόπος διεξαγωγής επιλέχθηκε σκοπίμως εκτός της εταιρείας. Η πρώτη ημέρα αφορά κυρίως τη φροντίδα των οργανωτικών πτυχών της εκπαίδευσης. Επικεντρώνε-



## ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

**Felix Stecher**

Διευθυντής Ενδοεπιχειρησιακής Κατάρτισης

**Zumtobel Group AG**

Höchsterstrasse 8

6850 Dornbirn

Αυστρία

EMAIL

felix.stecher@

zumtobelgroup.com

WEBSITE

www.zumtobelgroup.com

ται σε ερωτήματα όπως: ποιοι είναι οι στόχοι της εκπαίδευσης; Ποιές επιχειρησιακές διαδικασίες και ρυθμίσεις είναι σε ισχύ; Τι περιμένουν από μένα; Σε μια χαλαρή ατμόσφαιρα, οι εκπαιδευόμενοι έχουν τη δυνατότητα να υποβάλλουν ερωτήσεις στους εκπαιδευτές τους, και οι διευθυντές είναι επίσης ανοικτοί σε ερωτήσεις. Η πρώτη μέρα κλείνει με μια χαλαρωτική απογευματινή εκδήλωση. Την δεύτερη μέρα διάφορες δραστηριότητες πραγματοποιούνται, σχεδιασμένες ώστε οι εκπαιδευόμενοι να γνωρίσουν το προσωπικό και να αναπτύξουν μια αίσθηση του να είσαι μέρος της ομάδας. Στη συνέχεια, διαδραματίζεται ένας κοινός συλλογισμός. Ποιος θα αναλάβει ποιούς ρόλους; Ποιος έχει τι δυνάμεις; Στο δεύτερο μέρος, διεξάγονται ασκήσεις σχετικά με την ποικιλομορφία και την ομοιομορφία στην ομάδα. Ο στόχος είναι να διαλυθούν προσωπικές προκαταλήψεις και να δούμε την ομοιομορφία ως μια δύναμη. Τα θέματα αυτά εισάγονται στο πλαίσιο των εισαγωγικών ημερών και κατόπιν αποτελούν επαναλαμβανόμενα στοιχεία της εκπαίδευσης.



ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΗΣ 1950  
ΚΛΑΔΟΣ  
Προϊόντα φωτισμού  
ΧΩΡΑ Αυστρία, Vorarlberg  
ΜΕΓΕΘΟΣ 1.880 εργαζόμενοι (κεντρικά γραφεία)  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΙ 85

### ΕΥΡΗΜΑΤΑ

#### Τι επιτεύχθηκε?

Η εταιρεία θεωρεί την εκδήλωση πολύ θετική. Έχει αποδειχθεί ότι μετά τις εισαγωγικές ημέρες οι εκπαιδευόμενοι συνεργάζονται πολύ καλύτερα μεταξύ τους και βλέπουν τους εαυτούς τους ως ομάδα. Οι σχέσεις σε προσωπικό επίπεδο ενισχύονται σημαντικά, γεγονός που ενδιαφέρει την εταιρεία σε πολύ μεγάλο βαθμό. Μετά από όλα, η αμοιβαία καλή θέληση θεωρείται ως μια άλλη πολύ σημαντική βάση για την επίλυση των επαγγελματικών καθηκόντων με καλύτερο και πιο αποτελεσματικό τρόπο.

### ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ

#### Τι μπορούν να μάθουν άλλες επιχειρήσεις?

Η επιχειρηματική εμπειρία έχει δείξει ότι μια καλή αρχή είναι η βάση για τη μετέπειτα πορεία της εκπαίδευσης και συμβάλλει σημαντικά στην επιτυχία της. Το πρόγραμμα των εισαγωγικών ημερών καταφέρνει πολύ καλά να βοηθήσει τους εκπαιδευόμενους να κάνουν τη μετάβαση από το σχολείο στην εταιρεία και εξασφαλίζει την ταχεία ένταξη των εκπαιδευομένων στην εταιρεία. Στην περιοχή, κι άλλες εταιρείες χρησιμοποιούν με επιτυχία παρόμοια μοντέλα για την ένταξη νέων εκπαιδευομένων.



# Από σπουδαστής επαγγελματίας – από κοινού διαχείριση της μετάβασης

**”Μετά από εννέα ή δέκα χρόνια στο σχολείο, οι εκπαιδευόμενοι ξεκινούν μια εντελώς νέα φάση μάθησης. Η δουλειά μας είναι να συγκεντρώσουμε νέους ανθρώπους στο περιβάλλον τους και να τους παρουσιάσουμε τον νέο τους ρόλο.”**

*”Από μαθητές επαγγελματίες” είναι το σύνθημα του εισαγωγικού σεμιναρίου για νέους εκπαιδευόμενους. Η ALPLA GMBH & CO KG στην Αυστρία (Vorarlberg) έχει σχεδιάσει αυτή την εκδήλωση για να καθορίσει τις προσδοκίες και τους στόχους της εκπαίδευσης μαζί με τους εκπαιδευόμενους ακριβώς κατά την έναρξη της εκπαίδευσής τους.*

## ΑΡΧΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

### Η πρόκληση

Η εταιρεία είναι παραδοσιακά ενεργή στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης για να εξασφαλίσει την ανάγκη της για έμπειρο προσωπικό και να παραμείνει καινοτόμα. Αλλά η εξεύρεση καλών μαθητευόμενων και η εκπαίδευσή τους σε επαγγελματίες έχει αποδειχθεί πρόκληση.

Με την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, μια εντελώς νέα φάση της ζωής ξεκινά για τους νέους. Το εισαγωγικό εργαστήριο, “Από μαθητής Επαγγελματίας” έχει σχεδιαστεί έτσι ώστε να δουλέψει από κοινού με τους νέους για να τους βοηθήσει να εγκλιματιστούν με τις νέες απαιτήσεις και προσδοκίες του χώρου της εργασίας.

## ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

### Τι και πως υλοποιήθηκε?

Το διήμερο σεμινάριο πραγματοποιείται εκτός της εταιρείας κατά την πρώτη εβδομάδα της κατάρτισης. Είναι οργανωμένο από τους εκπαιδευτές και τους εισηγητές.

Στην αρχή, κάθε εκπαιδευόμενος δημιουργεί το σύντομο προφίλ του. Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες συμμετέχουν σε δυναμικά ομαδικά παιχνίδια, και στη συνέχεια συζητούν από κοινού σχετικά με τα



## ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

**Gerald Spieler**

Υπάλληλος Τμήματος

Εκπαίδευσης

**ALPLA Werke Alwin**

**Lehner GmbH & Co KG**

Allmendstraße 81

6971 Hard

Αυστρία

EMAIL

[gerald.spieler@alpla.com](mailto:gerald.spieler@alpla.com)

WEBSITE

[http://apprenticeship.](http://apprenticeship.alpla.com)

[alpla.com](http://apprenticeship.alpla.com)



ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΗΣ 1955

ΚΛΑΔΟΣ

Λύσεις συσκευασίας

ΧΩΡΑ Αυστρία, Vorarlberg

ΜΕΓΕΘΟΣ 925 εργαζόμενοι

ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΙ

75 (Οι αριθμοί αφορούν

την κεντρική μονάδα της

εταιρείας στο Hard)

αποτελέσματα, κάνοντας ερωτήσεις όπως: Τι μπορεί να εφαρμοστεί καλά στην καθημερινή εργασία; Τι πήγε καλά και τι όχι; Μετά το γεύμα, υπάρχει η δυνατότητα συζήτησης με έμπειρους ασκούμενους. Κεντρικό σημείο της πρώτης ημέρας είναι να δημιουργηθεί ένα «επαγγελματικό συμβόλαιο.» Παρόμοια με τον αθλητισμό, οι εκπαιδευόμενοι εργάζονται από μόνοι τους στη συμπεριφορά που θα περίμενε κανείς από έναν πραγματικό επαγγελματία. Οι πιο σημαντικές δεξιότητες και τα χαρακτηριστικά καθορίζονται από κάθε εκπαιδευόμενο σε ένα επαγγελματικό συμβόλαιο. Κατά τη διάρκεια μιας εορταστικής τελετής, υπάρχει μια τελετή υπογραφής και μικρά δώρα από την εταιρεία. Στη συνέχεια, λαμβάνουν χώρα δραστηριότητες αναψυχής

Τη δεύτερη ημέρα, οι εκπαιδευόμενοι με την βοήθεια των εκπαιδευτών αναπτύσσουν ένα ατομικό φύλλο με στόχους. Διατυπώνουν στόχους τόσο για την εργασία τους στην εταιρεία όσο και για το περιεχόμενο των μαθημάτων τους.

Τα αποτελέσματα του εργαστηρίου καταγράφονται σε έναν πίνακα παρουσιάσεων. Το προφίλ, το επαγγελματικό συμβόλαιο, το φύλλο με τους στόχους και τα εντοπιζόμενα πλεονεκτήματα και οι αδυναμίες γίνονται εμφανή για κάθε εκπαιδευόμενο στην αίθουσα διδασκαλίας.

### ΕΥΡΗΜΑΤΑ

#### Τι επιτεύχθηκε?

Η πολύχρονη εμπειρία της εταιρείας στο ετήσιο εισαγωγικό εργαστήριο είναι ιδιαίτερα θετική. Και οι δύο πλευρές επωφελούνται από το προβάδισμα που προσφέρει. Από την πρώτη μέρα, οι νέοι εκπαιδευόμενοι έχουν μια σαφή ιδέα για το τι αναμένεται από αυτούς κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής τους. Οι εκπαιδευτές χρησιμοποιούν τα αποτελέσματα του εργαστηρίου ως σημείο αναφοράς. Υπάρχουν περιοδικές αξιολογήσεις του βαθμού στον οποίο οι στόχοι έχουν επιτευχθεί. Αποδεικνύεται ότι το γεγονός αυτό αυξάνει σημαντικά την αυτοπεποίθηση των εκπαιδευόμενων. Και όταν προκύπτουν περιστασιακά προβλήματα, αυτά λύνονται πολύ απλά με το να αντιμετωπίζονται οι εκπαιδευόμενοι με τα στάνταρτ που αυτοί έθεσαν εξ' αρχής.

### ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ

#### Τι μπορούν να μάθουν άλλες επιχειρήσεις?

Μια καλή αρχή θέτει τα θεμέλια για την επιτυχή κατάρτιση. Εκτός από την ανάπτυξη τεχνικών γνώσεων, δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στην προσωπική ανάπτυξη. Επομένως, είναι ζωτικής σημασίας να διαμορφωθούν ενεργά οι προσωπικές σχέσεις και οι κανόνες του παιχνιδιού μεταξύ των εκπαιδευόμενων και του προσωπικού από την αρχή.



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## ΣΧΕΤΙΚΑ

Το ενημερωτικό φυλλάδιο "Πρόσληψη εκπαιδευόμενων – κάνοντάς τη να δουλέψει" δημιουργήθηκε από τους παρακάτω φορείς:

**k.o.s. GmbH**, Βερολίνο

**Αυστριακό Ινστιτούτο Έρευνας και Επαγγελματικής Κατάρτισης (Oeibf)**, Βιέννη

**Ινστιτούτο Ανάπτυξης Επιχειρηματικότητας (IED)**, Λάρισα

**Πολωνικός Σύνδεσμος Κατασκευαστικών Επιχειρήσεων (PZPB)**, Βαρσοβία

σε συνεργασία με

**ABB Ausbildungszentrum Berlin gGmbH**, Βερολίνο

Συγγραφείς

**Κουτούδης Παναγιώτης (IED)**

**Anja Lietzmann (k.o.s GmbH)**

**Martin Mayerl (Oeibf)**

**Maciej Siemiątkowski (PZPB)**

Για να προμηθευτείτε το φυλλάδιο μπορείτε να απευθύνετε τις παραγγελίες στα παρακάτω στοιχεία

**k.o.s. GmbH**

Am Sudhaus 2, D-12053 Berlin

Τηλ +49 30 2887 565 10

Φαξ +49 30 2887 565 21

E-Mail [info@kos-qualitaet.de](mailto:info@kos-qualitaet.de)

Web [www.kos-qualitaet.de](http://www.kos-qualitaet.de)

Ημερομηνία ενημέρωσης **Ιούλιος 2015**

Σχεδιασμός **Jürgen Brües/altanoite.com**

Φωτογραφίες **Georgijevic/istockphoto.com**

Εκτύπωση **druck.at**

Το παρόν συντάχθηκε από τους εταίρους του έργου **STARTING WITH APPRENTICESHIP**.

Το έργο χρηματοδοτείται μέσω της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Το περιεχόμενο του παρόντος εγγράφου αντικατοπτρίζει αποκλειστικά τις απόψεις των συντονιστών του έργου. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Γερμανικό Ομοσπονδιακό Ινστιτούτο για την Επαγγελματική Κατάρτιση δεν φέρουν καμία ευθύνη από οποιαδήποτε τυχόν χρήση των πληροφοριών που παρουσιάζονται στο παρόν έγγραφο.



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

Nationale Agentur  
beim Bundesinstitut  
für Berufsbildung

**NABiBB**  
BILDUNG FÜR EUROPA



