



Rekrutacja stażystów

**DOBRE PRAKTYKI
EUROPEJSKICH FIRM**

**TO
DZIAŁA**

PRZEDMOWA

W czasach zmian demograficznych oraz zwiększającego się potencjału edukacyjnego i szkoleniowego wiele firm musi walczyć o nowych, dobrze wykształconych pracowników. Aby wygrać tę walkę firmy zmuszone są do gruntownych zmian strategii zatrudniania a szczególnie pozyskiwania stażystów.

Obecnie strategie rekrutacyjne, które funkcjonują na rynku i przynoszą oczekiwany efekt, to takie, za których pomocą można sobie łatwo poradzić zarówno z malejącą liczbą dostępnych potencjalnych pracowników, jak też z nowymi, bardziej wymagającymi kandydatami. Przedsiębiorstwa, które starają się wymyśleć nowy sposób dotarcia do młodych pracowników, zaoferować im nowy system szkoleń mają tę przewagę nad innymi, że potrafią się otworzyć na nowych kandydatów i wyjść naprzeciw ich oczekiwaniom oraz nawiązać z nimi sieć porozumienia. Kluczem do sukcesu jest skrupulatne zaplanowanie, skoordynowanie i wprowadzenie odpowiednich działań rekrutacyjnych dostosowanych do odbiorców.

Niniejsza broszura przedstawia zestaw przykładów wziętych z życia codziennego będących dowodem na to, że skuteczna rekrutacja i pozyskanie zdolnych stażystów jest możliwe. W powyższym materiale zaprezentowano 11 przykładów dobrych praktyk zaczerpniętych z firm reprezentujących różne branże i działających w takich krajach jak: Niemcy, Austria, Grecja i Polska. Przykłady prezentują innowacyjne podejścia w zakresie zatrudniania stażystów.

Ten zestaw praktyk o wymiarze ogólnoeuropejskim ma służyć jako inspiracja dla innych firm, które są gotowe skorzystać z potencjału jaki oferują staże oraz szkolenia w miejscu pracy. Praktyczny charakter przykładów może pomóc firmom zrozumieć, jak działa nowoczesne pozyskiwanie nowych pracowników oraz, jak się mierzyć ze współczesnym rynkiem pracy. Rozwiązania zaprezentowane w niniejszej broszurze zostały zaczerpnięte z doświadczeń MŚP i w tej formie mogą być użyte przez inne małe i średnie firmy, ale także i duże.

Spis treści

5

Dobre planowanie to połowa sukcesu

Staże nastawione na kandydatów – w poszukiwaniu właściwego pracownika	6
-----------------------------------------------------------------------------	---

8

Pozyskanie – efektywne i atrakcyjne metody działań

Ambasadorzy edukacji – stażyści rekrutują stażystów	9
Pozyskiwanie nowych odbiorców – program mentorski dla dziewcząt	11
Wizyty w fabrykach – regionalna rekrutacja	14
Pozyskanie i szkolenie młodych inżynierów	16
Współpraca ze szkołami zawodowymi – udział w procesie nauczania	18
Wsparcie szkoleń zawodowych w regionie	20
Korzystanie z sieci – uzyskanie dostępu	22

24

Selekcja – mało uczęszczane drogi

Przesłuchanie praktykantów – żartobliwe podejście do rekrutacji	25
-----------------------------------------------------------------------	----

28

Zanim zaczniemy – wczesne budowanie więzi

STARTschuss – powitanie przyszłych praktykantów	29
-------------------------------------------------------	----

32

Pierwsze kilka miesięcy – ustanawianie podstaw

Dni integracji kandydatów – błyskawiczna integracja stażystów w firmie	33
------------------------------------------------------------------------------	----

A photograph of a man with white hair, wearing a light blue 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 scene is set in a greenhouse with large glass panels.

Dobre planowanie to
połowa sukcesu

Staże nastawione na kandydatów – w poszukiwaniu właściwego pracownika

ZWIESEL
KRISTALLGLAS

”Działalność naszej firmy w regionie wspomaga nasze działania związane ze szkoleniami w miejscu pracy.”

*Zorientowane na stażystów zestawy stażowe mają na celu zachęcenie młodych ludzi do udziału w szkoleniach w miejscu pracy. Niemiecka firma **ZWIESEL KRISTALLGLAS AG** (Bawaria) wykorzystuje narzędzia związane z rekrutacją w celu pozyskania pracowników mających odpowiednie kwalifikacje.*



KONTAKT

Karl-Heinz Hannes
Szef Departamentu HR
Zwiesel Kristallglas AG
Dr.-Schott-Straße 35
94227 Zwiesel
Niemcy

EMAIL

karl-heinz.hannes@
zwiesel-kristallglas.com

WEBSITE

http://unternehmen.
zwiesel-kristallglas.com

POCZĄTKI Wyzwania

Od wielu lat firma oferuje staże dla młodych ludzi w wieku szkolnym. Jeszcze kilka lat temu strategia staży nie była wykorzystywana jako narzędzie do pozyskania nowych pracowników. Głównym powodem był brak odpowiedniego procesu oceny kandydatów. Z uwagi na zmniejszającą się liczbę kandydatów do pracy, ZWIESEL KRISTALLGLAS postanowiło rozwinąć nowy model praktyk. Stworzenie nowego modelu praktyk miało na celu nie tylko wsparcie stażystów, ale także wzmocnienie firmy poprzez znalezienie młodych pracowników z dużym potencjałem.

DZIAŁALNOŚĆ REKRUTACYJNA Co jest robione i w jaki sposób?

Nowy model staży i praktyk nie powstał od razu. Wiele pracy i kierunkowych działań zostało włożonych w przygotowanie i zaplanowanie procesu rekrutacji. Rezultatem tego było stworzenie szczegółowej specyfikacji i planu staży. Każdy dzień praktyk został skrupulatnie zaplanowany. Stażyści podczas szkolenia w firmie zostają zapoznani z filozofią firmy oraz wdrużeni w jej działania, przy zastosowaniu specjalnie przygotowanego programu szkoleń. Metoda wypracowana przez firmę ma na celu ułatwić wybór najlepszych kandydatów na pracowników. Wszystkie wymagane umiejętności są zebrane w tak zwanym profilu kompetencyjnym. Profil ten pozwala na łatwą ocenę kandydatów z punktu widzenia ich dopasowania do szkolenia

wewnątrz firmy. Arkusz ewaluacyjny umożliwia ewaluatorom na odpowiednią ocenę kandydatów. Na zakończenie kursu każdy kandydat otrzymuje ocenę będącą podsumowaniem jego pracy w firmie. Najlepsi kandydaci zachęceni są do pozostania w firmie po zakończeniu stażu.

WNIOSKI

Co zostało wypracowane?

Multifunkcyjna koncepcja została już przetestowana i sprawdzona w praktyce. Nakład finansowy jaki musiał być włożony w przygotowanie nowego modelu rekrutacji bardzo szybko się zwrócił. ZWIESEL KRISTALLGLAS AG posiada nowoczesne narzędzia rekrutacji pozwalające na efektywną, systematyczną filtrację najlepszych kandydatów na pracowników. Obecnie firma nie ma problemów z pozyskaniem dobrych stażystów. Każdego roku, od pięciu do sześciu, najlepszych stażystów zapraszanych jest do udziału w szkoleniu w miejscu pracy. Wszyscy uczestnicy szkoleń zorganizowanych w ZWIESEL KRISTALLGLAS AG otrzymują certyfikaty.

Jednocześnie firma poprawiła efektywność i jakość działań związanych ze stażami. Potwierdzeniem i ukoronowaniem włożonego wysiłku jest zdobycie przez Zwiesel nagrody „Staż roku 2015”.

W regionie Bawarii istnieje wiele firm, w których praktykuje się przyjmowanie stażystów na szkolenia w miejscu pracy. Dzięki takim działaniom przedsiębiorstwo ma stały dopływ zdolnych ludzi gotowych podjąć pracę.

CZYNNIK SUKCESU

Czego mogą się od nas nauczyć inne firmy?

Zorientowane na stażystów praktyki, odpowiednia procedura selekcyjna oraz rozpoznanie kwalifikacji umożliwia firmom znalezienie najlepszych kandydatów do szkolenia na stanowisku pracy. Poprzez staranne planowanie kolejnych kroków można łatwo wyeliminować ryzyko wypadków oraz uniknąć podejmowania niewłaściwych decyzji dotyczących doboru personelu.



ROK ZAŁOŻENIA 1872

BRANŻA Przemysł szklany

KRAJ Republika Federalna

Niemiec, Bawaria

WIELKOŚĆ FIRMY

900 zatrudnionych

LICZBA STAŻYSTÓW

60 na rok



INFORMACJA

Koncepcja doboru pracowników oparta na szkoleniu w miejscu pracy (ausbildungsorientierte Betriebspraktika, lub AoBp) została wypracowana w ramach projektu „Company Vocational Preparation bevoplus” (Betriebliche Berufsvorbereitung bevoplus) w ramach funduszy związanych z „New Approaches to Dual Training - Uniformity as an Opportunity to Secure a Skilled Workforce”, sfinansowanych przez BMBF. Więcej informacji dostępnych jest na stronie www.bevoplus.de



Pozyskanie – efektywne i atrakcyjne metody działań



Ambasadorzy edukacji – stażyści rekrutują stażystów

”Wszystko wygląda inaczej, gdy młodzi ludzie rekrutują dla firm w szkołach lub na targach pracy.”

*Ambasadorami edukacji są stażyści, którzy odwiedzają szkoły i pozyskują nowych praktykantów dla firmy, w której odbywają staż. Niemiecka firma **SOYEZ STUCKATEUR GMBH** (Baden-Württemberg) pozyskuje w ten sposób nowych pracowników, wprowadzając ich w arkana sztuki tynkowania*

POCZĄTKI Wyzwania

Z punktu widzenia prowadzenia przedsiębiorstwa zabezpieczenie sobie zaplecza odpowiednio wykwalifikowanych pracowników jest kluczowe dla powodzenia biznesu. Młodszy pracownicy zastępują starszych odchodzących na emeryturę. Młoda kadra musi być odpowiednio przygotowana do pracy. W tym celu organizuje się odpowiednie szkolenia. Wiele młodych ludzi nie zdaje sobie sprawy jak ważne jest długookresowe planowanie w branży tynkarskiej.

Firma SOYEZ STUCKATEUR GMBH podjęła wiele działań mających na celu rozpowszechnienie informacji o zawodzie tynkarza między młodymi ludźmi. Skorzystanie z działań ambasadorów edukacji to najlepszy pomysł ponieważ informacja o zawodzie i specyfice pracy przekazywana jest równieśnikom przez już doświadczonych rówieśników.

DZIAŁALNOŚĆ REKRUTACYJNA Co jest robione i w jaki sposób?

Od 2013 na rzecz SOYEZ STUCKATEUR GMBH działa dwóch ambasadorów. Rekrutują na potrzeby firmy podczas wizyt w szkołach oraz na targach pracy. Podczas spotkań z młodymi ludźmi opowiadają jak wygląda codzienna praca w firmie, przekazują ulotki informacyjne i odpowiadają na wszelkie pytania związane z Soyez. Średnio od dwóch do trzech razy w miesiącu ambasadorzy



KONTAKT

Marcel Schäfer

Tynkarz/szef departa-
mentu/szkolenia

Soyez Stuckateur GmbH

Renntalstr. 12

74360 Ilsfeld

Niemcy

EMAIL

marcel.schaefer@soyez.de

WEBSITE

www.soyez.de



ROK ZAŁOŻENIA 1948
BRANŻA roboty wykończeniowe - tynkarstwo
KRAJ Republika
Federalna Niemiec,
Baden-Württemberg
ROZMIAR FIRMY
80 racowników
LICZBA STAŻYSTÓW 5

biorą udział w takich ” misjach”. Dostają specjalne zwolnienie z pracy, aby wypełnić powierzone im zadania. Dodatkowo w firmie zajmują się opieką nad nowymi stażystami. Celem tych działań jest promocja firmy w regionie oraz zainteresowanie młodych ludzi szkoleniami w miejscu pracy. Szczególną zaletą działania ambasadorów jest ich łatwe dotarcie do młodych ludzi. Jest im zdecydowanie łatwiej dotrzeć do odbiorców. Nie ma bariery językowej, społecznej i pokoleniowej. Poza tym taki komunikat jest o wiele prawdziwszy i oddaje rzeczywisty stan rzeczy. Dobre przygotowanie i wsparcie działań ambasadorów jest podstawowym warunkiem powodzenia ich misji. Przed rozpoczęciem swoich działań muszą oni odbyć jednodniowe szkolenie. Podczas tego szkolenia uczą się technik prezentacji, zdobywają informacje na temat procesów szkolenia oraz możliwości rozwoju zawodowego, jakie daje firma. Ambasadorowie otrzymują także wsparcie ze strony profesjonalnych szkoleniowców.



INFORMACJA
Soyez Stuckateur GmbH bierze udział w Inicjatywie na rzecz Ambasadorów Szkoleń. Inicjatywa jest częścią projektu pilotażowego BiBB zatytułowanego: *New Roads to Dual Education – Uniformity as an Opportunity for Securing Skilled Workers*. Więcej informacji dostępnych jest na stronie: www.stuck-komzet.de/Projekt_Neue_Wege_I21365.whtml.

WNIOSKI

Co zostało wypracowane?

SOYEZ STUCKATEUR GMBH stara się wybiegać ze swoimi planami daleko w przyszłość. Działania ambasadorów są nieocenione. Dzięki nim młodzi ludzie przekonują się do zawodu technika tynkarza i chcą chętnie rozwijać się w tym kierunku, a co za tym idzie wzmocnić potencjał firmy. Działania ambasadorów sprawiają, że młodzi ludzie uzyskują informacje na temat zawodu tynkarza oraz zalet związanych z wykonywaniem tej profesji. Poziom rozpoznawalności firmy w regionie znacznie się podwyższył w ostatnich latach. Dzięki działaniom ambasadorów firma nie musi się martwić, o starzenie się kadry pracowniczej i brak profesjonalistów w zawodzie tynkarza.

CZYNNIK SUKCESU

Czego mogą się od nas nauczyć inne firmy?

Obecnie działalność SOYEZ STUCKATEUR GMBH bez wsparcia ambasadorów jest trudna do wyobrażenia. Akceptacja działań ambasadorów wśród młodych ludzi jest bardzo wysoka. Komunikat jaki płynie od ambasadorów w stronę odbiorców jest zdecydowanie bardziej prawdziwy. Dodatkowo jego wartość jest potwierdzona przez rodziców i nauczycieli. Najlepsi stażyści wybierani są do roli ambasadorów. W ten sposób kreuje się liderów, którzy będą w przyszłości doskonałym wsparciem dla firmy.



Pozyskiwanie nowych odbiorców – program mentorski dla dziewcząt

”Wiele dziewcząt jest zainteresowanych IT, jednak są one niechętne rozpocząć tę ścieżkę kariery. Nasz program mentorski ma za zadanie rozwiązać ewentualne wątpliwości i rozwiązać problemy.”

*W mentoringu, wiedza osoby bardziej doświadczonej przechodzi na osoby o małym lub żadnym doświadczeniu. Niemiecka firma **CONNEXT COMMUNICATION GMBH** z siedzibą w Północnej Nadrenii-Westfalii korzysta z mentoringu w celu wsparcia dziewczyn w ich pracy związanej z IT oraz pomocy w dalszej karierze zawodowej w branży komputerowej.*

POCZĄTKI

Wyzwania

Bardzo mało kobiet pracuje w CONNEXT COMMUNICATION SP. Z O. O. Brak młodych kobiet wśród nowo przyjętych pracowników stwarza dysproporcje w zatrudnieniu. Władze firmy są przekonane, że mieszane grupy pracowników działają efektywniej. Parę lat temu firma wprowadziła działania zmierzające do zwiększenia zatrudnienia kobiet w firmie. To było wyzwanie ponieważ w Niemczech nadal panuje przekonanie wśród kobiet, że nie nadają się one do zawodów technicznych. Firma postanowiła wypracować staże w miejscu pracy skierowane wyłącznie do młodych kobiet chcących pracować w branży IT.



KONTAKT

Christina Zweigle

Menadżer HR

Connext Communication

Sp. z o.o.

Balhorner Feld 11

33106 Paderborn

Niemcy

EMAIL

christina.zweigle@

connext.de

WEBSITE

www.connext.de



ROK ZAŁOŻENIA 1986
 BRANŻA IT
 KRAJ Republika Federalna
 Niemiec, NRW
 ROZMIAR FIRMY
 160 pracowników
 LICZBA STAŻYSTÓW 8

DZIAŁALNOŚĆ REKRUTACYJNA

Co jest robione i w jaki sposób?

Jednym z działań jest mentoring skierowany do uczennic. Przez ponad rok, każdej z biorących udział w programie mentorskim towarzyszy mentorka. Mentorką jest doświadczona, z długoletnim stażem pracownica z branży IT. Poza udzielaniem fachowych rad oraz przekazywaniem branżowej wiedzy, mentorka wspiera młode uczennice w wyborze odpowiedniego kierunku kształcenia lub kariery zawodowej.

Różne fazy stażu są podstawą tego systemu kształcenia. Program daje uczestnikom możliwość zapoznania się z funkcjonowaniem firmy, oraz sprawdzenia się w roli pracownika wykonującego powierzone mu zadania. Uczestnicy staży biorą udział w specjalistycznych kursach nabywając w ten sposób techniczną wiedzę i zdobywając umiejętność komunikowania się z innymi pracownikami. Mają także możliwość odwiedzania innych szkół technicznych. Program zachęca do tworzenia wymian pomiędzy uczestnikami o różnym wykształceniu i reprezentującym inne branże. Sprzyja to tworzeniu się nieformalnych grup pracujących nad wspólnymi projektami.

Specjalną częścią programu są warsztaty połączone z praktykami. W tych wydarzeniach biorą udział wszystkie firmy IT z regionu. To umożliwia dziewczętom zdobycie doświadczenia oraz wymianę branżowej wiedzy na poziomie różnych firm. W tym samym czasie CONNEXT COMMUNICATION otrzymało kontakt z większą ilością osób chętnych do udziału w mentoringu, a zatem osób chętnych wziąć udział w szkoleniu w miejscu pracy.

WNIOSKI

Co zostało wypracowane?

Firma jest bardzo dumna z prowadzonych przez siebie działań związanych ze szkoleniami. Jak na razie sześcioro podopiecznych skorzystało z rocznego programu mentorskiego; a wiele innych wzięło udział w partnerskim programie mentorskim.

Jeśli chodzi o zatrudnienie kobiet w branży IT, sytuacja znacznie się poprawiła. Ma to związek z widocznym na rynku działaniem firmy polegającym na rozwiązaniu tego problemu: Wiadomość o dużym zaangażowaniu firmy polegającym na zwiększeniu zatrudnienia kobiet w branży IT została rozpowszechniona na cały kraj. Liczba żeńskiego personelu IT powoli się zwiększa co jest wyraźnie widoczne po liczbie aplikacji do firm. Długotrwały, pozytywny efekt wynikający z zatrudnienia większej ilości kobiet będzie wkrótce widoczny, to tylko kwestia czasu.

CZYNNIK SUKCESU

Czego mogą się od nas nauczyć inne firmy?

CONNEXT COMMUNICATION SP. Z O. O. opiera się wyłącznie na sprawdzonych i trwałych inicjatywach. Wspomniana wyżej inicjatywa nie jest tylko jednorazowym działaniem. Długookresowa, intensywna praca z podopiecznymi zapewni sukces firmie i zbuduje silne relacje pomiędzy pracownikami. Każda firma pracuje w określonym środowisku. To sprawia, że podopieczni mają możliwość na swobodną wymianę myśli i doświadczeń oraz wyciąganie wniosków na własną rękę. Program mentoringu nie wymaga wysokich nakładów finansowych, a pozwala w zamian uzyskać bardzo wiele.



INFORMACJA

Connex Communication Sp. z o.o. bierze udział w krajowej inicjatywie: "Go MINT" (www.komm-mach-mint.de) oraz jest współzałożycielem programu opartym na mentoringu "girls4IT".
Więcej informacji dostępnych jest na stronie: www.paderborn-ist-informatik.de/index.php/girls4it

Wizyty w fabrykach – regionalna rekrutacja



”Wspieramy lokalną ekonomię i społeczność.”

Firma **SEF AG** z Grecji przykłada szczególną wagę do wzmacniania lokalnej gospodarki i zatrudnienia w regionie. Z tego też powodu w firmie zatrudnia się głównie młodzież z regionu. Poprzez wizyty w fabrykach młodzież jest zachęcana do podjęcia stażu, a następnie pracy w firmie.



KONTAKT

Konstantinos Mpazoukis

Dział produkcji,
sprzedaży i HR

SEF S.A.

Kilometre 1,
National Highway
Tyrnavos-Kozani
Tyrnavos Larissa

Grecja

EMAIL

info@osef.gr
mpazoukis@osef.gr

WEBSITE

www.osef.gr

POCZĄTKI Wyzwania

Firma potrzebuje do pracy wysoko wyspecjalizowanych pracowników potrafiących radzić sobie ze skomplikowaną technologią. Zdobycie takich pracowników na wolnym rynku jest niezwykle trudne. Dlatego też, firma rozpoczęła program praktyk i staży połączonych ze szkoleniem w miejscu pracy.

Taki system szkolenia gwarantuje możliwość późniejszego zatrudnienia najlepszych kandydatów (przeszkolonych według potrzeb firmy) na konkretne stanowiska w fabryce. Oczywiście sami kandydaci muszą być zainteresowani podjęciem takiej pracy i rozpoczęciem swojej kariery zawodowej.

DZIAŁALNOŚĆ REKRUTACYJNA Co jest robione i w jaki sposób?

Od 2011 roku w firmie obowiązuje system zatrudniania oparty o szkolenia na miejscu pracy. Zatrudniani są wyłącznie stażyści, którzy przeszli szkolenie wewnątrz przedsiębiorstwa.

Kluczowym elementem systemu jest zwiedzanie przedsiębiorstwa oraz hal produkcyjnych.

Uczniowie szkół technicznych oraz instytutów technologicznych oraz ich nauczyciele zapraszani są na takie wizyty studyjne.

Podczas wizyt, zaproszeni goście informowani są jak działa przedsiębiorstwo i jak funkcjonuje produkcja. Dodatkowo każdy z uczestników informowany jest o charakterze pracy jaką wykonują

pracownicy i o potencjalnych możliwościach zatrudnienia. W ten sposób uczniowie uzyskują pełny obraz przedsiębiorstwa oraz jego specyfiki. Dzięki takim wizytą, pobudza się ciekawość młodych ludzi i motywuje się ich do rozpoczęcia kariery zawodowej w SEF S.A., czyli w pełni profesjonalnym otoczeniu biznesowym.

Na zakończenie każdej wizyty, uczniowie mają możliwość wyrazić swoją opinie na temat przedsiębiorstwa oraz zdecydować, czy chcieliby podjąć w nim pracę. W tym celu wypełniają specjalne formularze, na których zaznaczają wybrany przez siebie charakter pracy połączony z pakietem szkolenia w miejscu pracy.

WNIOSKI

Co zostało wypracowane?

Firma pokonała trudności związane z brakiem odpowiednio wykwalifikowanej siły roboczej dzięki wprowadzeniu wizyt studyjnych oraz szkoleń w miejscu pracy. Dzięki temu właściwi pracownicy zapełnili wolne miejsca pracy. Obecnie każdy z kandydatów chcący pracować dla SEF S.A. musi spełniać wysokie wymagania i wykazywać silną motywację do podjęcia pracy na danym stanowisku. Jest to wynikiem zwiększenia atrakcyjności samego przedsiębiorstwa w oczach partnerów biznesowych oraz na rynku pracy. SEF S.A. uznawane jest za topową firmę oferującą stabilne zatrudnienie w regionie. Dowodem tego jest coraz większa liczba składanych podań o pracę.



ROK ZAŁOŻENIA 1993

BRANŻA

Przemysł spożywczy

KRAJ Grecja

WIELKOŚĆ FIRMY

100 pracowników

LICZBA STAŻYSTÓW 2

CZYNNIK SUKCESU

Czego mogą się od nas nauczyć inne firmy?

Firma czerpie swoją siłę z dobrze działającego systemu szkoleń. Najlepsi kandydaci, którzy ukończyli wewnątrzzakładowe szkolenia dostają zatrudnienie w fabryce. W ten sposób przedsiębiorstwo uzyskuje odpowiednio wykształconego i zmotywowanego pracownika. Poza ekonomicznym aspektem, SEF S.A. docenia także jakość i społeczny charakter takiego systemu szkolenia.

Pozyskanie i szkolenie młodych inżynierów



"Budujemy stabilną przyszłość w oparciu o nasze doświadczenie."

Głównym profilem działalności **F.B.I. TASBUD S.A.** jest generalne wykonawstwo inwestycji kubaturowych na terenie Polski. Wieloletnie doświadczenie, doskonałe zaplecze techniczne i wykwalifikowana kadra umożliwiają osiągnięcie wspólnego sukcesu, czego dowodem jest realizacja inwestycji kubaturowych z wielu sektorów, m.in.: budownictwa mieszkaniowego, przemysłowego, użyteczności publicznej oraz specjalistycznego. Firma oferuje możliwość praktyk i staży dla studentów i młodych inżynierów, jak również zatrudniania ich na stanowiskach technicznych tak, aby mogli zdobywać niezbędne doświadczenie i rozpocząć karierę zawodową w wyuczonym zawodzie.



KONTAKT

Urszula Matusiak

Kierownik Działu

Administracyjnego

F.B.I. TASBUD AG

ul. Balaton 20

01-981 Warszawa

Polska

EMAIL

urszula.matusiak

@fbitasbud.pl

WEBSITE

www.fbitasbud.pl

POCZĄTKI

Wyzwania

Kadra F.B.I TASBUD S.A. składa się z polskich ekspertów różnych specjalizacji. Ich doświadczenie, entuzjazm i pracowitość pozwalają na skuteczne i precyzyjne realizowanie zadań, przy jednoczesnym zachowaniu elastyczności wobec często zmieniających się wymagań Inwestorów.

Przyjmując stażystów oraz praktykantów chcemy udostępnić im możliwość nabycia doświadczenia zawodowego co wpisuje się w motto firmy „Bazując na doświadczeniu budujemy stabilną przyszłość” Zarząd F.B. I. TASBUD S.A. ma świadomość, że w młodym pokoleniu inżynierów drzemie ogromny potencjał, który odpowiednio pokierowany przez doświadczoną i kompetentną kadre firmy, zaowocuje wykształceniem dobrych i solidnych pracowników.

DZIAŁALNOŚĆ REKRUTACYJNA

Co jest robione i w jaki sposób?

Firma informuje młodych ludzi o możliwościach odbycia stażu bądź praktyk w firmie zamieszczając informacje na stronie internetowej. Z uwagi na fakt, że firma prężnie się rozwija i jest nastawiona na pomoc młodej kadry, przedstawiciele firmy uczestniczyli w Budowlanych Targach Pracy organizowanych na Politechnice Warszawskiej. Podczas targów firma prezentowała swoją działalność i zachęcała do współpracy w ramach stażu lub praktyk. Uczestnictwo F.B. I. TASBUD S.A. stanowiło doskonałą okazję dla studentów poszukujących praktyk, staży i ofert pracy, aby zapoznać się z profilem firmy i uzyskać informacje jakie dokumenty należy złożyć, aby dołączyć do naszego zespołu.

WNIOSKI

Co zostało wypracowane?

Zasadniczym celem F.B. I. TASBUD S.A. dotyczącym przyjmowania młodej kadry inżynierskiej jest podjęcie działań w celu wykształcenia doświadczonej, profesjonalnej kadry i umożliwienie absolwentom zdobycie niezbędnego doświadczenia zawodowego. Jednym z celów Zarządu Firmy jest wspieranie edukacji w zakresie budownictwa poprzez wsparcie rzeczowe dla szkół kształcących kadrę techniczną. F.B. I. TASBUD S.A. przekazuje materiały rzeczowe w postaci wyposażenia ochronnego oraz materiałów marketingowych, które są przekazywane uczniom szkół budowlanych. Podejście F.B. I. TASBUD S.A. dotyczące stażystów i praktykantów jest niewątpliwie innowacyjne. Firma stawia na rozwój i praktyczną edukację młodej kadry inżynierskiej (w zakresie projektowania i wykonawstwa), wierząc, że czas poświęcony na ich naukę ze strony stałej, doświadczonej załogi F.B. I. TASBUD S.A. zapoczątkuje w przyszłości tak dla przedsiębiorstwa, jak i indywidualnie dla adeptów sztuk budowlanych, a także dla całej branży.

CZYNNIK SUKCESU

Czego mogą się od nas nauczyć inne firmy?

F.B. I. TASBUD S.A. dążąc do doskonałości czynnie współpracuje z Politechniką Warszawską oraz z innymi Politechnikami na terenie kraju, wykonując prestiżowe i nowatorskie projekty w zespole z wyjątkowymi profesorami i wybitnymi naukowcami, dzięki czemu przedsiębiorstwo F.B. I. TASBUD S.A. wprowadza i wykorzystuje najnowsze zdobycze technologiczne i innowacyjne rozwiązania inżynierskie.



ROK ZAŁOŻENIA 1985

BRANŻA udownictwo

KRAJ Polska, Warszawa

WIELKOŚĆ FIRMY

80 pracowników

LICZBA STAŻYSTÓW 20

Współpraca ze szkołami zawodowymi – udział w procesie nauczania



"Jak już walczymy, to o maksa."

UNIBEP S.A. aktywnie działa na rzecz wsparcia szkolnictwa zawodowego. Oferuje wsparcie finansowe oraz rzeczowe dla uczniów technikum budowlanego oraz szeroko promuje ideę organizowania praktyk i staży



KONTAKT

Aneta Andruszkiewicz

Dyrektor Działu HR

UNIBEP S.A.

ul. 3 Maja 19

17-100 Bielsk Podlaski

Polska

EMAIL

aandruszkiewicz@

unibep.pl

WEBSITE

www.unibep.pl

POCZĄTKI

Wyzwania

Powodem rozpoczęcia działań skierowanych na organizowanie staży i praktyk był zauważalny brak pracowników budowlanych i osób gotowych podjąć pracę w firmie. Powodem tego było zlikwidowanie szkoły budowlanej z powodu zwiększającej się tendencji do wybierania przez młodych ludzi nauki w liceach ogólnokształcących. Z inicjatywy władz UNIBEP S.A. utworzono klasy w technikum w Bielsku Podlaskim. Klasy te znajdują się pod patronatem firmy UNIBEP oraz DANWOOD. Można wyróżnić dwa typy klas: 3 letnia zawodowa oraz 4 letnia techniczna. W ten sposób firma ma wpływ na jakość kształcenia przyszłych pracowników.

DZIAŁALNOŚĆ REKRUTACYJNA

Co jest robione i w jaki sposób?

Władze UNIBEP S.A. podpisały trójstronne porozumienie w sprawie reaktywacji profilu budowlanego w Zespole Szkół Zawodowych nr 1 w Bielsku Podlaskim. To działanie doprowadziło do stworzenia kilku klas patronackich. Wszyscy uczniowie tej klasy mają zapewnione praktyki w firmie UNIBEP S.A. oraz w firmie DANWOOD. Dodatkowo najlepsi uczniowie otrzymują miesięczne stypendium ufundowane przez UNIBEP S.A.

Kolejną rzeczą jest promocja szkolnictwa zawodowego – kierunek budownictwo – w gimnazjach oraz wykłady prowadzone przez pracowników UNIBEP S.A. w technikum dla uczniów i nauczycieli. Dodatkowo UNIBEP S.A. sponsoruje zakup materiałów i programów szkoleniowych dla uczniów. Organizuje dni otwarte, wycieczki na budowy, a także funduje nagrody dla najlepszych uczniów.

WNIOSKI

Co zostało wypracowane?

Rezultaty powyższych działań są trudne do przecenienia.

Celem powyższych działań jest:

- danie możliwości osobom bez doświadczenia na jego zdobycie w zakładzie pracy
- wykształcenie techników budownictwa gotowych podjąć pracę w firmie od razu po ukończeniu nauki
- sprawdzenie umiejętności potencjalnych pracowników podczas pracy w ramach staży lub praktyk
- wpływanie na rozwój kadry zgodny z potrzebami i filozofią firmy
- zapobieganie odpływowi młodych ludzi za granicę

CZYNNIK SUKCESU

Czego mogą się od nas nauczyć inne firmy?

Bardzo ważna jest promocja praktyk oraz staży dla młodych ludzi. Dzięki temu mogą oni zdobyć doświadczenie zawodowe potrzebne do podjęcia kolejnych prac.

Każda firma powinna prowadzić politykę na rzecz wzmocnienia szkolnictwa zawodowego.

UNIBEP S.A. działa w *Stowarzyszeniu Odkrywców Diamentów*. Celem stowarzyszenia jest zapobieganie odpływowi młodych ludzi do pracy za granicą poprzez promocję zatrudnienia w Polsce oraz pokazanie, że w kraju także istnieją szanse rozwoju zawodowego i godnych zarobków.



ROK ZAŁOŻENIA 1950

BRANŻA Budowlana

KRAJ Bielsk Podlaski,

Polska

WIELKOŚĆ FIRMY

40 pracowników

LICZBA STAŻYSTÓW 5-15



INFORMACJA

Jednym z celów UNIBEP

S.A. jest rozwój szkoleń

w miejscu pracy oraz

wzmocnienie współpracy

ze szkołami zawodowymi

z regionu oraz innymi

firmami na rzecz szkolnictwa zawodowego.

Więcej informacji na

temat Stowarzyszenia

Odkrywców Diamentów

na stronie: <http://>

odkrywcydiamentow.pl

Wsparcie szkoleń zawodowych w regionie



"Koncentrujemy się na jakości."

AGAT S.A. organizuje praktyki zawodowe dla uczniów zespołu szkół zawodowych oraz aktywnie wspiera kształcenie zawodowe związane z branżą budowlaną i elektrotechniczną.

AGAT S.A. stara się rozwijać szkolnictwo zawodowe na rynku lokalnym, zachęcając młodych ludzi do wybierania technicznego kierunku kształcenia. Działania te skierowane są już do gimnazjalistów.



KONTAKT

Eugeniusz Wołonkiewicz

Dyrektor Zarządzający

AGAT S.A.

ul. Paderewskiego 1

95-040 Koluszki

Polska

EMAIL

biuro@agat-koluszki.pl

WEBSITE

www.agat-koluszki.pl

POCZĄTKI Wyzwania

AGAT S.A. wspiera szkoły techniczne, znajdujące się w Koluszkach, w kształceniu przyszłej kadry technicznej, a także kadry produkcyjnej. Przedmiotem zainteresowania jest kształcenie w zawodzie elektrotechnika oraz elektrotechnika posiadającego wiedzę IT. W ten sposób firma ma czynny udział w kształtowaniu i rozwoju przyszłych potencjalnych pracowników.

AGAT S.A. pragnie kształtować pewne zachowania i postawy społeczno-zawodowe w kręgu pracowników. Celem jest podtrzymanie tradycji przekazywania wiedzy oraz kultury i etyki pracy z pokolenia na pokolenie.

Przedsiębiorstwo AGAT S.A. wspiera szkoły pod kątem finansowym (fundując nagrody dla uczniów, zapraszając uczniów i nauczycieli na różne wydarzenia organizowane w firmie, prowadząc wykłady w szkołach na temat technologii budów), ale także pod kątem materialnym (zaopatrzenie pracowni w szkołach w sprzęt potrzebny do nauki, zapewnienie wyposażenia sal komputerowych, etc.) Celem firmy jest stworzenie w porozumieniu ze szkołą klasy patronackiej, w której mogliby się kształcić, zgodnie z potrzebami rynku, przyszli pracownicy.

DZIAŁALNOŚĆ REKRUTACYJNA

Co jest robione i w jaki sposób?

AGAT S.A. stosuje kilka sposobów rekrutacji praktykantów:

- rekrutacja na podstawie umowy o praktyki ze szkołą,
- praktyki zawodowe głównie w okresie wakacyjnym - uczniowie sami wnioskuje o przyjęcie na praktykę. Decyduje kolejność zgłoszeń.
- staże w ramach projektów unijnych. Inicjatorem są szkoły i uczelnie.



ROK ZAŁOŻENIA 1990

BRANŻA Budowlana

KRAJ Koluszki, Polska

WIELKOŚĆ FIRMY

100 pracowników

ILOŚĆ STAZYSTÓW

5-20/1rok

WNIOSKI

Co zostało wypracowane?

Cele jakie częściowo zostały osiągnięte:

- wykształcenie przyszłej kadry technicznej i inżynierskiej,
- wsparcie szkół zawodowych, w szczególności z rejonu województwa łódzkiego,
- podniesienie kompetencji zawodowych (w szczególności praktycznych) u uczniów i nauczycieli zawodu,
- promowanie firmy jako wiarygodnego pracodawcę.

CZYNNIK SUKCESU

Czego mogą się od nas nauczyć inne firmy?

AGAT S.A. stara się zachęcać już młodych ludzi, będących w gimnazjum do obrania zawodowego/ technicznego kierunku kształcenia. Takie działania skierowane są także do rodziców, którzy to najczęściej decydują o przyszłości swoich dzieci.

Poza promowaniem kształcenia zawodowego i rozwijania umiejętności zawodowych u uczniów, firma stara się promować ideę etycznego prowadzenia biznesu i gwarantować swoim pracownikom godne i bezpieczne warunki do pracy w Polsce.



INFORMACJA

Jednym z celów AGAT S.A. jest wzmocnienie szkoleń zawodowych i promocja szkolenia w miejscu pracy, jako najbardziej efektywnej formy nauki zawodu. Firma współpracuje i wspiera szkoły z regionu.

Korzystanie z sieci – uzyskanie dostępu



”Nasz sposób dotarcia do potencjalnych pracowników prowadzi poprzez sieć internetową mającą wiele możliwości.”

*W obecnych czasach sieć ma fundamentalne znaczenie dla prowadzenia biznesu i nierzadko decyduje o sukcesie zawodowym. **KLEINE DIENSTLEISTUNGSSERVICE SP.Z.O.O** (Berlin) używa sieci na szeroką skalę, aby pozyskać do pracy młodych ludzi uprzednio ich odpowiednio przeszkalając.*



KONTAKT

Silvana Grube

Szkoleniowiec

Kleine Dienstleistungs-

Service Sp. z o.o.

Köpenicker Straße 126

10179 Berlin

Niemcy

EMAIL

silvana.grube@

kleine-dls.de

WEBSITE

www.kleine-dls.de

POCZĄTKI Wyzwania

Firma potrzebuje szkoleń w miejscu pracy, aby sprostać zapotrzebowaniu na wykwalifikowaną i zdolną młodą siłę roboczą. Niestety szkolenia w branży przemysłowej cieszą się niewielką popularnością wśród młodych ludzi. Dlatego też nasze przedsiębiorstwo cierpiało na ich brak w naszych szeregach. Pośrednie metody takie jak reklamy w gazetach nie dawały zamierzonych rezultatów. Zamiast tych działań firma postanowiła zwrócić się bezpośrednio do młodych ludzi. Dzięki temu reprezentanci firmy byli w stanie rozwiązać wszelkie mity i uprzedzenia jakie wiązały się z pracą w branży przemysłowej.

Jakkolwiek, na początku kontakt z młodzieżą nie był zbyt prosty. Na przykład szkoły były bardzo niechętne do współpracy z firmą. Dlatego też władze firmy postanowiły obrać zupełnie inny kierunek i utworzyć nowy kanał komunikacyjny z potencjalnymi kandydatami.

DZIAŁALNOŚĆ REKRUTACYJNA Co jest robione i w jaki sposób?

Wiele instytucji i organizacji działających w regionie ma dostęp i utrzymuje stałe kontakty z młodymi ludźmi. Niestety brakuje tego firmom. Przy użyciu Internetu nasze przedsiębiorstwo zebrało informacje na temat tych instytucji i następnie rozpoczęło z nimi współpracę. Wkrótce współpraca nabrała tempa. Obecnie firma jest aktywna na wielu obszarach i dynamicznie działa w sieci.

Charakter partnerstwa jest mocno zróżnicowany. Niektóre organizacje posiadają własne sieci szkoleniowe, zajmujące się kształceniem w miejscu pracy i z łatwością dostarczają firmie potrzebnych narzędzi do kształcenia przyszłych pracowników. KLEINE DIENSTLEISTUNGSSERVICE SP. ZO. O. jest powiązana z agencjami pracy, izbami oraz regionalnymi biurami. Inni partnerzy np. szkoły, czy instytucje zajmujące się edukacją aktywnie wspierają działania związane z łączeniem nauki z praktyką zawodową. Dodatkowo poza tymi oczywistymi kontaktami, firma utrzymuje kontakty z organizacjami prowadzącymi działalność socjoedukacyjną np. dla trudnej młodzieży. Sieć najczęściej używana jest jako sposób dotarcia do końcowych beneficjentów projektu. Współpracujące z firmą instytucje działają na zasadzie pośredników ułatwiających kontakt przedsiębiorstwa ze szkołami i innymi ośrodkami zajmującymi się edukacją. To stanowi podstawę do kolejnego kroku w procesie rekrutacji: Zaproszenie młodych ludzi do rozpoczęcia dialogu z firmą.



ROK ZAŁOŻENIA 1990
BRANŻA szkło i
czyszczenie budynków
KRAJ Republika Federalna
Niemiec, Berlin
WIELKOŚĆ FIRMY
350 pracowników
LICZBA STAŻYSTÓW 19

WNIOSKI

Co zostało wypracowane?

Dotychczas sieć spełnia swoje zadanie polegające na unikaniu problemów z porozumieniem się oraz ułatwia pozyskanie młodych ludzi do pracy. Rekrutacja sama w sobie stanowi duże obciążenie dla firm i nie jest łatwa do zrealizowania, natomiast przy współpracy z innymi partnerami proces ten staje się dużo prostszy. Skorzystanie z zalet jakie niesie za sobą Internet sprawia, że firma staje się bardziej rozpoznawalna i bardziej aktywna w szerszym otoczeniu społeczno biznesowym. Rezultatem tego jest wzrost popularności firmy i jej konkurencyjności wśród potencjalnych kandydatów do pracy. Nie ma już konieczności zabiegania o pracowników i organizowania jałowej autopromocji.



INFORMACJA

Jednym z projektów, w którym bieżąco udział Kleine DienstleistungsService Sp. z o.o. uczestniczyło w projekcie o nazwie: *Assisted In-company Training for Disadvantaged Immigrant and Non-immigrant Youth in Small and Medium Enterprises*. Projekt jest częścią projektu pilotażowego o nazwie *BiBB New Roads to Dual Education – Uniformity as an Opportunity for Securing Skilled Workers*. Więcej informacji jest dostępnych na stronie internetowej: www.bibb.de/de/7857.php

CZYNNIK SUKCESU

Czego mogą się od nas nauczyć inne firmy?

KLEINE DIENSTLEISTUNGSSERVICE SP. ZO. O. wykonała duży krok, aby dostosować się do trudnej sytuacji potencjalnych pracowników. Jednocześnie władze firmy nie chcąc utracić swojej niezależności i wypracowanej pozycji postanowiły znaleźć nowy sposób rozwiązania problemu. Było to bardzo ambitne przedsięwzięcie. Fundamentem tej strategii jest zasada, aby nie zmagać się w pojedynkę z problemami. Celem firmy jest działanie w sieci tak, aby zawsze być na bieżąco ze swoimi usługami, mieć na oku wszystkie zmiany jakie zachodzą na rynku, a także kształcić w oparciu o transparentne zasady nowe zasoby osobowe.

A photograph of a man with grey hair, wearing a light blue shirt and a grey apron, smiling as he holds a potted peace lily plant. He is in a greenhouse filled with many other peace lily plants. The background shows the structure of the greenhouse and other plants on shelves.

Selekcja –
mało uczęszczane drogi

Przesłuchanie praktykantów – żartobliwe podejście do rekrutacji

***”Naszym celem jest znalezienie młodych ludzi,
którzy łączą w sobie talent, motywację oraz
pozytywne podejście do pracy.”***

”Przesłuchanie praktykantów” jest dobrym i zabawnym sposobem na znalezienie odpowiednich stażystów do pracy w firmie. Firma EUREST SP. Z O. O. z Austrii z siedzibą w Wiedniu wykorzystuje przesłuchania, w celu wyłonienia najlepszego kandydata na staż w firmie.

POCZĄTKI

Wyzwania

Znalezienie dobrego pracownika z profesjonalnym podejściem jest dużym wyczynem dla każdej firmy działającej w branży gastronomicznej. Wiele wykwalifikowanych osób często zmienia pracę. Natomiast większość, która ukończyła staże nie stara się podwyższać swoich umiejętności, uważając że to wiedza zdobyta na stażu wystarczy im na całe życie. Właśnie z tego powodu EUREST SP. Z O.O. zainwestowała w nowy sposób pozyskania profesjonalnych pracowników. Zaangażowanie się pracownika w szkolenia i zdobywanie lepszych kwalifikacji jest kluczowym elementem tej strategii. Jak pokazały ubiegłe lata sposób ten sprawdził się w 100 %.

DZIAŁALNOŚĆ REKRUTACYJNA

Co jest robione i w jaki sposób?

Nabór na pracownika EUREST SP. Z O.O. organizowany jest raz do roku na wiosnę ma formę wielopoziomowego procesu opartego na selekcji zgłoszonych kandydatów. Celem przesłuchań jest wybranie młodych kandydatów, którzy nie tylko posiadają talent do pracy, ale także mają motywację i chęć ciągłego kształcenia. Poza tym taki kandydat musi wykazywać cechy świadczące o tym, że będzie wierny i lojalny wobec firmy.



KONTAKT

Dr. Sabine Riedel

Dyrektor ds. zatrudnienia

**Eurest Restaurationsbe-
triebsgesellschaft Sp. z o.o.**

Wagramerstraße 17-19

1220 Wiedeń

Austria

EMAIL

office@eurest.at

WEBSITE

www.eurest.at

www.eurestlehrlings-

casting.at



Przesłuchania stażystów reklamowane są za pośrednictwem różnych kanałów marketingowych takich jak: plakaty, platformy internetowe, reklamy w szkołach i gazetach etc. Wszyscy zainteresowani udziałem w wydarzeniu mogą się zapisać na listę uczestników.

Po wstępnym sprawdzeniu, kandydaci zostają zaproszeni do "startup check." Podczas takiego sprawdzania kandydatom zadaje się pytania związane z ich zainteresowaniami, wiedzą na ogólne tematy oraz wiedzą zawodową. Proszeni są także o rozwiązania testów. Młodzi ludzie, którzy przejdą pomyślnie pierwszą fazę zapraszani są na przesłuchanie. Rozpoczyna się ono krótkim wprowadzeniem w historię firmy. W celu przełamania lodów, dwóch doświadczonych stażystów prezentuje zebranym, jak najlepiej przejść przesłuchanie. Po tym, kandydaci dokonują samo-prezentacji.

W trakcie przesłuchania, młodzi ludzie w żartobliwy sposób prezentują swoje kandydatury, prezentują umiejętności zawodowe oraz realizują powierzone zadania w pojedynkę lub w grupach. Wszystko odbywa się przed jury. Na przykład: kandydat wciela się w rolę szefa kuchni i musi przygotować proste danie. W jury zasiadają szkoleniowcy, menadżerowie oraz doświadczeni praktykanci. Najlepsi z kandydatów zapraszani są na oficjalną rozmowę i otrzymują propozycję udziału w szkoleniach wewnątrz firmy.



ROK ZAŁOŻENIA 1972

BRANŻA gastronomia

KRAJ Austria, Wiedeń

WIELKOŚĆ FIRMY

1.200 pracowników

LICZBA STAŻYSTÓW 35

WNIOSKI

Co zostało wypracowane?

Przesłuchania kandydatów odnoszą sukces z kilku powodów: komunikat jest dostosowany do grupy docelowej, wartość komunikatu potwierdzona jest przez rówieśników, komunikat i informacja przekazane są w chwytliwy sposób przy użyciu żartobliwych sloganów. Proces selekcji jest realizowany w lekki i żartobliwy sposób, ale nie pozbawiony ducha współzawodnictwa. Rekrutacja pracowników podczas takiego wydarzenia jest efektywniejsza i prawdziwsza ponieważ kandydaci ujawniają prawdziwą osobowość, są naturalni a nie starają się udawać, jak to ma miejsce podczas zwykłych rozmów o pracę. Takie zestawienie zalet jest nie do przecenienia dla władz firmy, które mogą w ten sposób w jasny i przejrzysty sposób budować swój potencjał pracowniczy.

CZYNNIK SUKCESU

Czego mogą się od nas nauczyć inne firmy?

Firma bardzo sobie ceni ten sposób przeprowadzania rekrutacji. Faktem jest, że wyszkolenie pracownika wymaga czasu, a zwrot inwestycji następuje bardzo powoli. Dlatego też tak ważne jest wybranie odpowiednich kandydatów. Zainteresowania oraz motywacja są kluczowymi czynnikami w procesie szkolenia decydującymi o prawdziwej wartości pracownika.



INFORMACJA

Część przesłuchania kandydatów organizowanego przez Eurest Sp. z o.o. współorganizowana jest wraz z Centrum Zawodowym.



Zanim zaczniemy –
wczesne budowanie więzi



STARTschuss – powitanie przyszłych praktykantów

”Emocjonalne przywiązanie personelu do firmy jest kluczem do sukcesu w biznesie. Im wcześniej praktykanci zbudują tę więź, tym lepiej.”

STARTschuss (strzał do startu) to oficjalna ceremonia powitania nowych praktykantów. Ale co jest w tym niezwykłego to to, że odbywa się ona zanim rozpocznie się praktyka. Dla Malermeister **MALERMEISTER MICHAEL KIWALL GMBH & CO. KG** ceremonia ta jest sposobem do zawiązania więzi pomiędzy firmą a przyszłymi pracownikami.

POCZĄTKI

Wyzwania

Zachęcenie młodych ludzi do pracy i nauki jest głównym celem szkolenia w firmie MALERMEISTER MICHAEL KIWALL. Dlatego też w 2011 roku powstała Akademia Doskonalenia, której celem jest nie tylko rozwój zawodowy uczniów, ale także osobowy. Dodatkowo wielostopniowa struktura szkoleń odpowiada wymaganiom związanym z systemem rekrutacji obecnym w firmach.

W przeszłości problem ten był wyjątkowo uciążliwy. Specjalną uwagę poświęcono emocjonalnemu związaniu praktykantów (przyszłych pracowników) z firmą.



KONTAKT

Michael Kiwall

Dyrektor zarządzający

Malermeister Michael

Kiwall GmbH & Co. KG

Hallesche Straße 73

44143 Dortmund

Niemcy

EMAIL

info@kiwall.eu

WEBSITE

www.kiwall.eu



DZIAŁALNOŚĆ REKRUTACYJNA

Co jest robione i w jaki sposób?

STARTschuss jest wydarzeniem, co roku, organizaowanym w MALERMEISTER MICHAEL KIWALL. Przyszli praktykanci, przed rozpoczęciem stażu, są oficjalnie przyjmowani do "korporacyjnej rodziny" podczas tego spotkania. Na wydarzenie zapraszani są przyszli praktykanci, ich rodziny, pracownicy firmy, przedstawiciele szkół zawodowych oraz klienci firmy.

Spotkanie rozpoczyna się od prezentacji firmy przez zarząd przedsiębiorstwa. Podczas tego wystąpienia zostaje zaprezentowana ogólna strategia firmy, jej dotychczasowe osiągnięcia i przyszłe cele na kolejny rok. Po tym następuje rozdanie kontraktów szkoleniowych nowym praktykantom, jak też zestawu narzędzi. Kandydaci mają także okazję spotkać się ze swoimi mentorami, doświadczonymi trenerami, którzy będą im towarzyszyć podczas okresu szkoleniowego. Po oficjalnej części następuje ta mniej oficjalna, towarzyska podczas, której załoga może się ze sobą zintegrować. Wspólne biesiadowanie odbywa się co roku pod innym hasłem. Na pewno podczas tego wydarzenia nie brakuje okazji do zabawy.



ROK ZAŁOŻENIA 1992
BRANŻA malownaie
KRAJ Republika Federalna
Niemiec, NRW
WIELKOŚĆ FIRMY
25 pracowników
LICZBA STAŻYSTÓW 9

WNIOSKI

Czego mogą się od nas nauczyć inne firmy?

STARTschuss jest częścią korporacyjnej kultury. Nowo przybyli praktykanci są mile witani w firmie. Celem tego jest zminimalizowanie stresu towarzyszącemu młodym ludziom przy rozpoczęciu praktyki w nowym otoczeniu.

Wielkim sukcesem MALERMEISTER MICHAEL KIWALL jest STARTschuss oraz inne działania szkoleniowe. Są one dowodem na to, że wysiłek się opłaca. Firma otrzymała wiele nagród i wyróżnień za prowadzoną działalność szkoleniową dla młodych ludzi. Dzięki takim działaniom firma ma możliwość wyboru najlepszych kandydatów spośród tych, którzy zgłosili się do pracy. Od kandydatów wymaga się nie tylko profesjonalnego podejścia do pracy, ale także odpowiednich miękkich kompetencji.

CZYNNIK SUKCESU

Czego mogą się od nas nauczyć inne firmy?

Idea STARTschuss jest prosta i zarazem efektywna. Celem tego wydarzenia jest wywołanie miłego skojarzenia na temat firmy u zaproszonych gości. Nawet kandydaci na praktykantów, przed rozpoczęciem szkolenia, czują się dumni z tego, że przynależą do struktury firmy.

MALERMEISTER MICHAEL KIWALL nie musi się martwić, że praktykanci nie zgłoszą się na szkolenia. Nie gwarantuje tego kontrakt, ale wewnętrzne przeświadczenie kandydatów, że zostali oni wybrani spośród wielu i wyróżnieni przez władze firmy. Dlatego też, są oni pełni entuzjazmu i pragną podjąć praktykę w przedsiębiorstwie. To samo odczucie mają ich rodziny.



INFORMACJA

Więcej informacji na temat STARTschuss 2015 zawartych jest na stronie: www.kiwall.eu/top-news/248126.startschuss-2015

Dyrektor zarządzający Michael Kiwall jest także autorem podręcznika, w którym zostały zawarte wskazówki dotyczące praktycznego szkolenia.

Więcej informacji na stronie 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 text "Pierwsze kilka miesięcy – ustanawianie podstaw" is overlaid on the image in white font.

Pierwsze kilka miesięcy –
ustanawianie podstaw

Dni integracji kandydatów – błyskawiczna integracja stażystów w firmie

”Odpowiednie rozpoczęcie szkolenia leży u podstaw dobrego przeszkolenia przyszłego wykwalifikowanego pracownika.”

Dni integracji kandydatów są ważnym momentem rozpoczynającym szkolenie młodych ludzi. ZUMTOBEL GROUP S.A. z Austrii wykorzystuje ten program do wczesnej integracji stażystów w strukturach firmy.

POCZĄTKI Wyzwania

Szkolnie młodych ludzi stanowi wysoki priorytet w strategii firmy. Idealnym pracownikiem jest osoba posiadająca zarówno twarde, jak i miękkie kompetencje. Osoba ta jest nie tylko wykwalifikowanym specjalistą, ale także potrafi samodzielnie pracować i rozwiązywać problemy. Głównym wyzwaniem dla władz firmy jest znalezienie i przeszkolenie według własnych potrzeb kandydatów posiadających powyższe cechy.

Biorąc pod uwagę niniejsze wymagania, firma rozwinęła program szkoleń skoncentrowany na rozwoju osobowym pracowników. Dni wprowadzania kandydatów są pierwszym krokiem w tym kierunku, niemniej jednak najważniejszym.

DZIAŁALNOŚĆ REKRUTACYJNA Co jest robione i w jaki sposób?

Dni integracji kandydatów trwają zazwyczaj dwa dni i odbywają się podczas pierwszego tygodnia praktyk. Celem tego wydarzenia jest ułatwienie przejścia młodym ludziom ze szkoły do świata pracy. Miejsce, w którym organizowane jest spotkanie, jest szczegółowo wybierane i znajduje się poza firmą.

Pierwszy dzień poświęcony jest sprawom organizacyjnym oraz związanym z praktykami. Podczas spotkania kandydaci otrzymują odpowiedzi na następujące pytania: Jakie są cele szkolenia? Jakie



KONTAKT

Felix Stecher

Dyrektor

Zumtobel Group AG

Höchsterstrasse 8

6850 Dornbirn

Austria

EMAIL

felix.stecher@

zumtobelgroup.com

WEBSITE

www.zumtobelgroup.com

są procedury i formalności związane ze stażami? Czego się oczekuje od kandydatów? Przyjazna atmosfera sprzyja łatwiejszej komunikacji z trenerami i menadżerami. Pierwszy dzień kończy się wspólną zabawą.

Drugiego dnia kandydaci mają okazję spotkać się ze szkoleniowcami i wstępnie wdrożyć się w strukturę firmy. Kto obejmuje jaką rolę? Jakie silne cechy mają kandydaci?

W drugiej części dnia kandydaci podzieleni na grupy muszą wykonać określone zadania. Celem tego jest rozbudzenie współpracy pomiędzy kandydatami i wyeliminowanie działań w pojedynkę. Tematy i zagadnienia, które pojawiają się podczas dni wprowadzenia, będą obecne podczas zajęć praktycznych w firmie.



ROK ZAŁOŻENIA 1950

BRANŻA

produkcja oświetlenia

KRAJ Austria, Vorarlberg

WIELKOŚĆ FIRMY

1,880 pracowników

(siedziba)

LICZBA STAŻYSTÓW 85

WNIOSKI

Co zostało wypracowane?

Władze firmy oceniają spotkania jako bardzo użyteczne. Doświadczenie pokazuje, że po udziale w dniach wprowadzenia kandydaci lepiej komunikują się między sobą, skuteczniej działają w grupach oraz są bardziej zintegrowani z firmą, ale także ze sobą. Widoczne jest także pozytywne nastawienie do pracy oraz do powierzonych zadań, które bez trudu są wykonywane przez młodych ludzi.

CZYNNIK SUKCESU

Czego mogą się od nas nauczyć inne firmy?

Doświadczenie pokazuje, że dobry początek jest podstawą dalszej współpracy i wzmacnia jej jakość i efektywność podczas trwania całego kursu praktyk. Dni integracji kandydatów ułatwiają w szczególności płynne przejście młodych ludzi ze szkoły do pracy. Dzięki udziałowi w tym spotkaniu łatwiej się oni integrują ze sobą i z firmą. W regionie wiele firm poszło śladem zumtobel group i także wprowadziło podobny system integracji przyszłych pracowników.

Dobry początek leży u podstaw sukcesu wynikającego z prowadzonego szkolenia. Nie tylko fachowa wiedza jest przekazywana kandydatom, ale także prowadzi się zajęcia dotyczące rozwoju osobistego młodych ludzi. Bardzo istotną rzeczą jest stworzenie przyjaznej atmosfery w pracy, jak też pozytywnych relacji pomiędzy pracownikami.

Broszura "Rekrutacja stażystów – to działa" została stworzona przez

k.o.s Sp. z o.o., Berlin

Austrian Institute for Research on Vocational Training (oeibf), Wiedeń

Institute of Entrepreneurship Development (IED), Larissa

Polish Association of Construction Industry Employers (PZPB), Warszawa

we współpracy z

ABB training Centre Berlin Sp. z o.o., Berlin

Autorzy

Panagiotis Koutoudis (IED)

Anja Lietzmann (k.o.s GmbH)

Martin Mayerl (Oeibf)

Maciej Siemiątkowski (PZPB)

Dane adresowe

k.o.s Sp. z o.o.

Am Sudhaus 2, D-12053 Berlin

Tel +49 30 2887 565 10

Fax +49 30 2887 565 21

E-Mail info@kos-qualitaet.de

Web www.kos-qualitaet.de

Data **Lipiec 2015**

Projekt **Jürgen Brües/altanoite.com**

Zdjęcia **Georgijevic/istockphoto.com**

Druk **druck.at**

Broszura powstała we współpracy partnerów w ramach projektu **STARTING WITH APPRENTICESHIP**.

Projekt został sfinansowany z 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

