

NUMER 1 / STYCZEŃ 2020

KADRY DLA PRZEMYSŁU

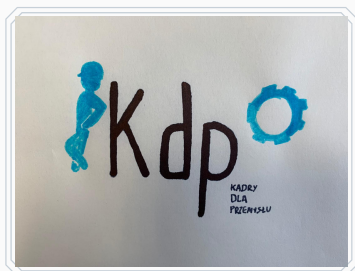
Newsletter programu wsparcia firm, szkół i uczniów



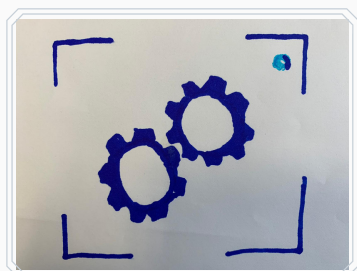
Pomysł na logo Kadr dla przemysłu

16 stycznia 2020 r. w Zespole Szkół Licealnych i Technicznych nr 1 w Warszawie odbyły się warsztaty Design Thinking oraz spotkanie z Przedstawicielką firmy WUZETEM – panią Moniką Majką, specjalistką ds. personalnych.

W warsztatach wzięło udział łącznie 60 uczniów z I i III klasy na kierunku technik mechatronik. W pierwszej części spotkania przedstawiciele Przemysłowej Akademii Rozwoju (PAR) wprowadzili uczniów w projekt Kadry dla przemysłu, omawiając jego misję oraz możliwości, które im daje. Następnie uczniowie podzieleni na kiluosobowe zespoły, zgodnie z metodą Design Thinking, projektowali prototypy logo programu Kadry dla przemysłu. Efekty pracy zespołowej, mimo krótkiego czasu jaki uczniowie dostali na zadanie, okazały się zdumiewające. Powstało 19 bardzo ciekawych i oryginalnych projektów.



Alicja Rozmanowska, Maciej Białołęcki,
Stanisław Michalski, Karol Zwoliński



Szymon Pacholski, Aleksy Traczyk,
Maksymilian Osóbka, Szymon Woźnicki



Łukasz Burzyński, Kacper Dąbek,
Marcin Owczarczyk, Adrian Szczerba

W tym numerze:

Pomysł na logo
Kadr dla przemysłu
STR. 01

Kadry dla przemysłu
w ZS w Teresinie
STR. 03

W poszukiwaniu
benchmarków. Przemysł
hutniczy w Niemczech
STR. 04

Odlewnia Chemar
- Start współpracy
STR. 04

Wywiady
Kadr dla przemysłu
STR. 04



Po warsztatach z Design Thinking, uczniowie przeszli do testowania aplikacji komunikacyjno-elearningowej: www.rozwoj.mlody-przemysl.pl. Aplikacja www.rozwoj.mlody-przemysl.pl jest narzędziem dedykowanym współpracy przedsiębiorcy z uczniem. Dzięki aplikacji uczniowie otrzymują bezpośredni dostęp do informacji o specyfice działalności danego przedsiębiorstwa oraz uzyskują pierwszeństwo przy nawiązaniu współpracy z przedsiębiorcą. Powyższe działania sprawiają, że uczniowie objęci programem Kadry dla przemysłu mają szansę na odbycie praktyk i staży, a nawet podjęcie zatrudnienia w spółkach grupy ARP.



Rozwój.Młody-Przemysł.pl

Po części warsztatowej Pani Monika Majka z WUZETEM zaprezentowała uczniom profil działalności firmy, jej strukturę organizacyjną oraz charakterystykę pracy w poszczególnych działach. Młodzież dowiedziała się również o możliwości odbycia praktyki czy stażu w siedzibie firmy w Jawczycach.

WUZETEM



Kadry dla przemysłu w ZS w Teresinie

21 stycznia 2020 r. w Zespole Szkół im. Prymasa Tysiąclecia Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Teresinie odbyły się warsztaty z kreatywnego myślenia oraz spotkanie wprowadzające młodzież w projekt Kadry dla przemysłu, w którym wzięło udział blisko 50 uczniów z III i IV klasy technikum. Spotkanie rozpoczęło od omówienia projektu Kadry dla Przemysłu realizowanego przez Agencję Rozwoju Przemysłu, którego głównym założeniem jest inicjowanie współpracy zawodowej przedsiębiorców ze szkołami technicznymi i branżowymi. Jako przykład dobrych praktyk zaprezentowano uczniom firmę WUZETEM. Przedstawiciel Przemysłowej Akademii Rozwoju (PAR) zaprezentował młodzieży misję, wizję oraz zakres działalności firmy WUZETEM. Uczniowie dowiedzieli się również o możliwości odbycia praktyki czy stażu w siedzibie firmy w Jawczycach.

Następnie, uczniowie podzieleni na zespoły, uczestniczyli w warsztatach z kreatywnego myślenia - Marshmallow Challenge. Zadaniem każdej grupy było zbudowanie jak najwyższej wieży przy użyciu dostępnych materiałów. Uczniowie poprzez Marshmallow Challenge uczyli się pracy w grupie oraz dzielenia się zadaniami. Z pozycji obserwatora widać było, którzy uczniowie mają predyspozycje do przejęcia roli liderów, a którzy lepiej czują się w roli prostego wykonawcy zadania.



na zdjęciu od lewej: Wojciech Jagielski, Marcin Rosa, Karol Abramczyk, Kamil Kamiński

W części praktycznej, uczniowie testowali aplikację komunikacyjno-elearningową: www.rozwoj.mlody-przemysl.pl.

Szeroką widzą ogólną i szybkością w rozwiązywaniu quizu wykazali się:

- I miejsce - Marcin Rosa**
- II miejsce - Wojciech Jagielski
- III miejsce - Karol Abramczyk



W poszukiwaniu benchmarków. Przemysł hutniczy w Niemczech

Pomimo trudnych ekonomicznie warunków na rynku stali, Dillinger Hutte, jedna z największych hut w Europie, nadal inwestuje w szkolenie własnych młodych pracowników, aby zapobiec możliwemu niedoborowi wykwalifikowanej kadry. W 2018 r. 75 młodych ludzi – uczniów szkół średnich i studentów (2017: 66) rozpoczęło karierę w firmie. W rezultacie firma przeszkoliła łącznie 241 młodych pracowników w przeciągu dwóch lat. Oznacza to, że na każdą młodą osobę przyjętą do pracy, firma musiała przeszkolić jedną dodatkową. Można przypuszczać, że przekonanie 241 młodych osób do decyzji do szkoleń w przemyśle hutniczym oznaczało konieczność dotarcia do setek potencjalnych zainteresowanych. Ponadto, należy zwrócić uwagę, że Dillinger Hutte wykazuje około 2% wskaźnikiem przyjęć osób młodych do pracy w stosunku do całkowitego zatrudnienia.

Odlewnia Chemar - Start współpracy



Z początkiem roku nawiązano kolejną, nową współpracę pomiędzy Przemysłową Akademią Rozwoju Sp. z o.o. (PAR) a Odlewnią Chemar sp. z o.o. w restrukturyzacji. PAR, na podstawie umowy z Agencją Rozwoju Przemysłu (ARP), wspiera ARP w projekcie Kadry dla przemysłu. Jednym z celów współpracy pomiędzy PAR a Odlewnią Chemar jest podejmowanie inicjatyw i działań na rzecz podniesienia atrakcyjności kształcenia zawodowego w regionie świętokrzyskim, poprzez realizację projektów z obszaru edukacji zawodowej młodzieży, promocję zawodów wakujących i kluczowych dla gospodarki regionu i kraju.

Wywiady Kadr dla przemysłu

Wywiad z panią Agatą Szymańską, Dyrektorem ds. Personalnych w WUZETEM

Jak wygląda sytuacja na rynku pracy w okolicy Państwa przedsiębiorstwa?

Sytuacja jest bardzo trudna jeśli chodzi o pozyskiwanie kandydatów do pracy, szczególnie osób na stanowiska produkcyjne, tzn.: Operator maszyn i urządzeń, Frezer, Operator CNC. Mamy stałą rekrutację na te stanowiska, jednak nasze zapotrzebowanie obecne to około 8-10 wakatów i nie wiemy czy uda nam się zatrudnić aż tyle osób do końca czerwca 2020 roku. Szczególnie w naszej okolicy, brak jest Kandydatów z wykształceniem technicznym i umiejętnościami odpowiednimi do pracy jako Operatorzy maszyn. Dodatkowo, jeśli pojawiają się Kandydaci na te stanowiska, to mają wyższe niż średnio-rynkowe oczekiwania finansowe ze względu na bliskość ogromnego rynku pracy jakim jest Warszawa. Nasi kandydaci dosyć łatwo znajdują pracę w Logistyce, gdzie nie są wymagane umiejętności techniczne, a praca jest wyżej płatna.



Agata Szymańska
Dyrektor ds. Personalnych, WUZETEM



Budynek WUZETEM z zewnątrz



Kogo pilnie szuka WUZETEM?



Operatorów maszyn
i urządzeń



Tokarzy



Frezerów



Szlifierzy



Jak Państwo postrzegacie zagrożenia związane z luką pokoleniową w Państwa przedsiębiorstwie i branży?

Jest to ogromne zagrożenie nie tylko dla naszego zakładu pracy, ale dla przemysłu w ogóle. Trudno jest planować rozwój i wyższą produkcję wyrobów, jeśli mamy niewystarczający zasób kadr technicznych. Niestety, zaniechanie edukacji techników zawodowych i średniego szczebla spowodowało, że obecnie firmy produkcyjne odczuwają tę lukę pokoleniową bardzo dotkliwie. Obecnie zatrudniamy wciąż osoby z dużym doświadczeniem i kwalifikacjami, które zdobywały swoje umiejętności jeszcze w latach 70-tych i 80-tych poprzedniego wieku. Są to nieocenieni fachowcy, którzy szkolą młodszych. Jednak nie zawsze młodzi pracownicy są zainteresowani pozostaniem na stanowisku mimo nabytej wiedzy i kwalifikacji, ponieważ nie jest to zgodne z ich wykształceniem.

Jakie macie Państwo doświadczenia ze współpracą z uczniami i absolwentami szkół i uczelni?

Jesteśmy w ogólnopolskim programie: Kadry dla Przemysłu zainicjowanym przez Agencję Rozwoju Przemysłu. Podpisaliśmy umowę trójstronną pomiędzy: WUZETEM, ARP oraz dwoma szkołami: Technikum z Teresina i tzw. „Osiemdziesiątką” – Technikum z Sochaczewa. Organizowaliśmy liczne wizyty u nas w zakładzie, aby przybliżyć młodzieży profil działalności i zachęcić do podjęcia u nas pracy po zakończeniu nauki. Obecnie współpracujemy tylko z jednym technikum w zakresie staży i praktyk u nas w fabryce. Organizowane praktyki i staże mają charakter raczej nieregularny, ale staramy się utrzymać tę współpracę i relacje ze szkołą. Wielu uczniów zna nasz zakład bardzo dobrze, mamy nadzieję, że po zakończeniu szkoły będą aplikować do pracy u nas. Z uczelniami współpracujemy poprzez Biura Karier np. Politechniki Warszawskiej, jeśli poszukujemy osób na staż lub bez doświadczenia w pracy inżynierskiej.

W jaki sposób staracie się Państwo spowodować, że Wasza firma będzie przygotowana na przyjęcie młodych osób w pracy?

Stawiamy na różnorodność i na relacje międzyludzkie. Organizacja jest wielopokoleniowa, zatem ważne jest aby takie relacje powstawały w celu współpracy. Zachęcamy pracowników z doświadczeniem do dzielenia się swoją wiedzą z młodymi osobami w zespole lub osobami mniej doświadczonymi. W naszej wewnętrznej Akademii Szkoleń, podczas szkoleń z „Efektywnej Komunikacji” uświadamiamy jak ważne jest budowanie relacji, aby wspólnie realizować cele, przedstawiamy różne typy osobowości oraz różne sposoby komunikowania się, także niewerbalne, które powodują, że nasz komunikat jest jasny i skuteczny dla odbiorcy.

Jak radzicie sobie z faktem, że większość młodych osób nie ma żadnego doświadczenia na wymaganych stanowiskach?

Mamy specjalny program szkoleniowy dla osób bez doświadczenia. Program trwa 3 miesiące i jest prowadzony przez pracownika o długim stażu, z doświadczeniem i odpowiednimi kwalifikacjami. W zależności od stanowiska obejmuje on naukę różnego rodzaju czynności a także szkolenia jakościowe i ogólno-stanowiskowe. W trakcie szkolenia, staramy się jako HR, spotkać się z pracownikiem w celu poznania jego opinii o szkoleniu, potrzeb i porozmawiać o ewentualnych uwagach do programu lub potrzebach dnia codziennego. Chcemy aby te spotkania miały charakter indywidualny, a pozyskana wiedza jest dla nas materiałem do analizy pod kątem naszych procedur i procesów.

Ile osób Państwo zatrudniacie i w jakich zawodach odczuwacie najpilniejsze potrzeby?

Obecnie zatrudniamy około 226 pracowników, najpilniej potrzebujemy osób na stanowiska produkcyjne czyli: Operatorzy maszyn, Tokarze, Frezerzy, Szlifierze.



Co by Pani odpowiedziała przedsiębiorcom, aby łatwiej im rekrutowało się młodą kadre?

Generalnie przed nami wszystkimi stoi bardzo trudne zadanie, czyli zrekrutować młode osoby do stanowisk produkcyjnych i technicznych, które nie są atrakcyjne dla młodych, ani zgodne z ich wykształceniem. Myślę, że wszyscy powinniśmy zmienić sposób komunikacji, nie tylko po to aby dotrzeć do potencjalnych Kandydatów, ale zasadniczo wewnątrz firmy, aby młodzi czuli się w niej dobrze. Chodzi o dostosowanie języka czy uproszczenie procesów, ale też o wysłuchanie młodych pracowników z ich perspektywy, bo być może poznanie ich potrzeb to jest klucz do długotrwałej współpracy i zaangażowania z ich strony. Warto słuchać pracowników na różnych szczeblach organizacji, bo to oni są naszym głównym zasobem.

Jakie zmiany we współpracy pomiędzy szkołą a przedsiębiorcą są według Pani najpilniejsze?

Ważne aby współpraca pomiędzy szkołą a zakładem była stała, systematyczna i wpisana już w program danej szkoły lub klasy. Wspólnie ze szkołą próbowaliśmy też założyć czy współpracować przy powołaniu klasy patronackiej, która byłaby dedykowana kształceniu głównie operatorów maszyn, ale okazało się że nie ma zbyt wielu chętnych do uzyskania takich kwalifikacji na stanowisku. Obecnie ważne jest sygnalizowanie oczekiwań ze strony przemysłu w zakresie umiejętności i kwalifikacji oraz zawodów, które są kluczowe dla Pracodawców. Takie oczekiwania powinny być adresowane do instytucji odpowiedzialnych za edukację, aby móc zaplanować program szkoleniowy zgodny z tymi wymaganiami.

Jakie narzędzia powinien otrzymać przedsiębiorca aby mógł skutecznie współpracować ze szkołami i uczniami?

Uzyskanie właściwych efektów ze współpracy pomiędzy zakładem a szkołą jest uzależnione od wielu czynników, w tym od programu edukacji jaki jest realizowany w szkołach. Szkoły powinny zmienić profile klas pod kątem rynku pracy i wymagań z rynku pracy. Na pewno przedsiębiorca musi mieć wiedzę o tym jakie szkoły są w jego zasięgu terytorialnym i kogo kształcą. Dostęp do takiej wiedzy, wiele spraw ułatwi i pomoże zaplanować działania nastawione na pozyskanie późniejszych Kandydatów do pracy. Myślę, że to jest podstawa do planowania dalszych działań dotyczących współpracy i zasad odbywania praktyk zawodowych.

Na jakie cechy powinniśmy - jako branża przemysłowa - zwracać uwagę przy rekrutacji osób młodych?

Przedsiębiorcy i Liderzy Biznesu wybrali 10 najbardziej pożądanых kompetencji na rok 2020 wśród pracowników. Są wśród nich :

10 najważniejszych kompetencji	
W 2020	W 2015
1. Rozwiązywanie złożonych problemów	1. Rozwiązywanie złożonych problemów
2. Myślenie krytyczne	2. Współpraca
3. Kreatywność	3. Zarządzanie ludźmi
4. Zarządzanie ludźmi	4. Myślenie krytyczne
5. Współpraca	5. Negocjacje
6. Inteligencja emocjonalna	6. Kontrola jakości.
7. Rozsądek i podejmowanie decyzji	7. Zorientowanie na usługi
8. Zorientowanie na usługi	8. Rozsądek i podejmowanie decyzji
9. Negocjacje	9. Aktywne słuchanie
10. Elastyczność poznawcza	10. Kreatywność

Source: Future of Jobs Report, World Economics Forum

Niezależnie od stanowiska, które zajmuje Pracownik wg mnie najważniejsza kompetencja podczas realizowania zadań służbowych to: umiejętność rozwiązywania złożonych problemów, czyli wnikliwość, docieklivość, umiejętność analizowania. Na te cech powinniśmy zwrócić szczególną uwagę jeśli chcemy mieć zaangażowanych pracowników i zrealizowane cele biznesowe.