

Rekrutacja i zakwaterowanie

40

pracowników
dla firmy
z sektora FMCG

Sezon na... braki kadrowe

Wysoki sezon oznacza większe przychody, więcej pracy, ale często także więcej problemów. Stres, odczuwają nie tylko kierownicy produkcji, którym skokowo rosną plany produkcyjne, ale także HR Managerowie, którzy odpowiadają za szybkie i skuteczne uzupełnienie braków kadrowych.

Problemy związane z deficytem rąk do pracy przy jednoczesnym wzroście zapotrzebowania na pracowników dosięgnęły jednego z naszych klientów – firmę z branży FMCG.

Przedsiębiorstwo znane z przekąsek, które goszczą na niemal każdym polskim (i zagranicznym) stole. O ugruntowanej pozycji na lokalnym rynku pracy i silnym, stabilnym zespole HR.

Zdawać by się mogło, że jeśli firma zatrudnia 500 etatowych pracowników oraz posiada już

wspierającą uzupełnianie sezonowych wakatów agencję pracy, to świetnie poradzi sobie z rekrutacją dodatkowych 40 osób. Niestety, na wydrenowanym lokalnym rynku pracy możliwości pozyskania kandydatów kurczyły się z dnia na dzień. Nie pomógł także fakt, że rekrutację sezonową rozpoczęły również okoliczne zakłady pracy, a nasz klient dodatkowego wsparcia personalnego oczekiwał w wyjątkowo krótkim czasie.

Każdy dzień zwłoki w uzupełnianiu luki kadrowej oznaczał dla firmy straty, możliwość postoju maszyn, których nie miał kto obsługiwać, a finalnie zmniejszenie produkcji czy nawet narażenie się na kary finansowe za brak terminowej realizacji zamówień.

Czy to mogło się udać?

Dwa tygodnie na zatrudnienie 40 dodatkowych pracowników.

Krótki termin realizacji zamówienia, to dodatkowy czynnik stresogenny. Nie tylko dla Klienta, dla jego zespołu HR i managerów produkcji, ale także dla nas. Nowy zakład pracy, dla którego dotychczas nie rekrutowaliśmy, nowi kierownicy produkcji i szefowie działu HR, z którymi nie mieliśmy okazji wcześniej współpracować. Dla klienta również byliśmy niewiadomą, mimo iż trafił do nas z polecenia. Dodatkowo, po raz pierwszy przedsiębiorstwo zdecydowało się na pozyskanie pracowników tymczasowych spoza Polski. To także powodowało, że klient miał wiele pytań i wątpliwości, które trzeba było rozwiązać.

Pierwsze przeszkody

Brak zakwaterowań w okolicy miejsca pracy

Mamy doświadczenie w dużych projektach rekrutacyjnych. Z sukcesem rekrutujemy setki pracowników produkcyjnych i magazynowych dla naszych klientów w całej Polsce, a nawet poza jej granicami. Dlatego to nie pozyskanie kandydatów do pracy okazało się dla nas największym wyzwaniem, a... brak możliwości zakwaterowania tak dużej grupy pracowników. Na lokalnym rynku nieruchomości nie było tylu dostępnych mieszkań i pokoi, które mogłyby pomieścić obcokrajowców, zapewniając im jednocześnie komfortowe warunki zamieszkania.

Po wielu godzinach spędzonych na poszukiwaniach zdecydowaliśmy się na nieszablonowe rozwiązanie – zaadaptowaliśmy na pokoje dla naszych pracowników obiekt, który dotychczas służył zupełnie innemu celom. W krótkim czasie, dzięki zaangażowaniu naszych liderów oraz lokalnych partnerów powstały wygodne pokoje dwu-, trzy i czteroosobowe, łazienki, zapewniające prywatność oraz kuchnie i aneksy kuchenne o odpowiedniej przepustowości.

Rozwiązywanie problemów

to nasza specjalność

Jednak znalezienie zakwaterowania, to nie ostatni problem, z którym musieliśmy się zmierzyć. Kilka dni przed rozpoczęciem pracy okazało się, że mimo iż przystanek autobusowy mieści się w niewielkiej odległości od zakładu pracy, to jednak rozkład jazdy autobusów nie pozwoli dotrzeć pracownikom do pracy na czas, ani wrócić do domu po popołudniowej zmianie. Musieliśmy szybko zareagować i znaleźć rozwiązanie. Jesteśmy świadomi jak ważna jest punktualność na produkcji, ale też jak istotny jest odpowiedni odpoczynek po pracy. To dzięki niemu pracownicy nie popełniają błędów, są skupieni i zmotywowani. W ciągu trzech dni zaplanowaliśmy transport z i do pracy, zorganizowaliśmy flotę pojazdów oraz zapewniliśmy kierowców. Pracownicy byli gotowi do pracy.

Sukces, to odpowiednia analiza, zaufanie i kompleksowe rozwiązania

O sukcesie tego projektu zadecydowało kilka czynników. Przede wszystkim:

- Otwarta komunikacja – zarówno ze strony klienta, jak i naszych ekspertów. Jasno postawione oczekiwania, dokładny opis specyfiki pracy i określony harmonogram wprowadzeń ułatwiły nam zaprojektowanie procesu i osadzenie go w czasie
- Współpraca na każdym szczeblu – managerowie produkcji i pracownicy działu HR służyli wsparciem naszym specjalistom na każdym etapie współpracy. Dzięki ich zaangażowaniu mogliśmy dogłębnie poznać specyfikę zakładu pracy i określić wymagania stawiane kandydatom. To znacząco ułatwiło proces rekrutacji i bez wątpienia rzutowało na jego efektywność
- Kompleksowość usług – w EWL działamy kompleksowo. Jesteśmy ekspertami nie tylko z zakresu rekrutacji, ale także legalizacji pracy obcokrajowców. Zapewniamy zakwaterowania, transport, czuwamy nad badaniami medycyny pracy, a w tym przypadku – także sanitarno – epidemiologicznymi
- Zaangażowanie – nasi liderzy, koordynatorzy i eksperci działają zawsze z pełnym zaangażowaniem. Nie ma dla nich rzeczy niemożliwych. Nawet przerobienie biurowca na mieszkania w ciągu tygodnia nie stanowi problemu

Dzięki temu projektowi z agencji, która miała służyć jedynie sezonowym wsparciem, staliśmy się głównym partnerem dla tego klienta w zakresie dostarczania usług pracy tymczasowej. W mniej niż 15 dni zrekrutowaliśmy, zakwaterowaliśmy, przebadaliśmy i dowieźliśmy do pracy ponad 40 pracowników. Część z nich nadal pracuje w tym zakładzie pracy na podstawie umów o pracę. Niektórzy pełnią funkcję liderek. A my nadal spotkamy się cyklicznie z klientem oraz prowadzimy dyżury dla pracowników tymczasowych, aby jeszcze lepiej odpowiadać na potrzeby każdej ze stron kontraktu.