



Anwerbung und Unterbringung

40

Mitarbeiter für ein
Unternehmen im
FMCG-Sektor

Eine Saison für... **Personalmangel**

Die Hochsaison bedeutet mehr Einnahmen, mehr Arbeit, aber oft auch mehr Probleme. Stress empfinden nicht nur die Produktionsleiter, deren Produktionszeitpläne sprunghaft ansteigen, sondern auch die HR-Manager, die dafür verantwortlich sind, den Personalmangel schnell und effizient zu beheben.

Das Problem des Mangels an Arbeitskräften bei gleichzeitigem Anstieg der Nachfrage nach Arbeitskräften hat einen unserer Kunden, ein Unternehmen der FMCG-Branche, erreicht. Ein Unternehmen, das für seine Snacks bekannt ist, die auf fast jedem polnischen (und ausländischen) Tisch zu finden sind. Mit einer etablierten Position auf dem lokalen Arbeitsmarkt und einem starken, stabilen HR-Team.

Wenn ein Unternehmen 500 Vollzeitmitarbeiter

beschäftigt und bereits eine Arbeitsagentur hat, die bei der Besetzung von saisonalen Stellen hilft, wäre es durchaus in der Lage, weitere 40 Personen anzuwerben. Leider wurden die Möglichkeiten, Kandidaten zu gewinnen, auf einem ausgetrockneten lokalen Arbeitsmarkt immer geringer. Die Tatsache, dass die saisonale Anwerbung auch von nahe gelegenen Arbeitsstätten begonnen wurde, half nicht und unser Kunde erwartete in kürzester Zeit zusätzliche Personalunterstützung.

Jeder Tag Verzögerung bei der Besetzung der personellen Lücke bedeutete für das Unternehmen Verluste, die Möglichkeit, dass Maschinen nicht betrieben werden konnten, und letztlich eine Verringerung der Produktion oder sogar die Gefahr von Geldstrafen, weil Bestellungen nicht rechtzeitig ausgeführt werden konnten.

Konnte das gelingen?

Zwei Wochen für Beschäftigung von 40 zusätzlichen Mitarbeitern

Eine kurze Durchführungszeit einer Bestellung ist ein zusätzlicher Stressfaktor. Nicht nur für den Kunden, sein HR-Team und die Produktionsleiter, sondern auch für uns. Eine neue Arbeitsstätte, für die wir noch keine Mitarbeiter angeworben hatten, neue Produktionsleiter und HR-Chefs, mit denen wir noch nicht zusammenarbeiten konnten. Für den Kunden waren wir ebenso ein Unbekannter, auch wenn er auf Empfehlung zu uns kam. Zusätzlich beschloss das Unternehmen zum ersten Mal, Zeitarbeitskräfte von außerhalb Polens anzuwerben. Dies bewirkte auch, dass der Kunde viele Fragen und Zweifel hatte, die geklärt werden mussten.

Die ersten Hindernisse

Mangel an Unterkünften in der Nähe der Arbeitsstätte

Wir haben Erfahrung mit großen Anwerbungsprojekten. Wir werben erfolgreich Hunderte von Produktions- und Lagerarbeitern für unsere Kunden in ganz Polen und sogar im Ausland an. Daher erwies sich nicht die Beschaffung von Kandidaten als unsere größte Herausforderung, sondern... die Unmöglichkeit, eine so große Gruppe von Mitarbeitern unterzubringen. Auf dem lokalen Immobilienmarkt gab es nicht so viele Wohnungen und Zimmer, die Ausländer beherbergen und ihnen gleichzeitig komfortable Wohnbedingungen bieten könnten.

Nach vielen Stunden der Suche entschieden wir uns für eine unkonventionelle Lösung - wir verwandelten ein Gebäude, das zuvor einem ganz anderen Zweck gedient hatte, in Räume für unsere Mitarbeiter. In kurzer Zeit wurden dank dem Engagement unserer Führungskräfte und lokalen Partner komfortable Zwei-, Drei- und Vierbettzimmer, Badezimmer, die Privatsphäre gewährleisteten, sowie Küchen und Küchenzeilen mit ausreichender Kapazität geschaffen.

Problemlösung

ist unsere Spezialität.

Das Finden einer Unterkunft war jedoch nicht das letzte Problem, mit dem wir konfrontiert wurden. Einige Tage vor Arbeitsbeginn zeigte sich, dass die Bushaltestelle zwar in Fußnähe zur Arbeitsstätte lag, der Busfahrplan es den Arbeitnehmern aber nicht ermöglichte, rechtzeitig zur Arbeit zu kommen oder nach der Nachmittagsschicht nach Hause zu fahren. Wir mussten schnell reagieren und eine Lösung finden. Wir sind uns der Bedeutung von Pünktlichkeit in der Produktion, aber auch von ausreichender Erholung nach der Arbeit bewusst. Dadurch vermeiden die Mitarbeiter Fehler, bleiben konzentriert und motiviert. Innerhalb von drei Tagen planten wir den Transport zur und von der Arbeit, organisierten einen Fuhrpark und stellten Fahrer zur Verfügung. Die Mitarbeiter waren arbeitsbereit.

Erfolg ist eine Frage der richtigen des Vertrauens und umfassender Lösungen

Mehrere Faktoren waren entscheidend für den Erfolg dieses Projekts. Vor allem:

- Offene Kommunikation - sowohl seitens des Kunden, als auch seitens unserer Experten. Klar formulierte Erwartungen, eine detaillierte Beschreibung der Besonderheiten der Arbeit und ein festgelegter Zeitplan für die Einführungen machten es uns leicht, den Prozess zu gestalten und rechtzeitig zu verankern.
- Zusammenarbeit auf allen Ebenen - Produktionsmanager und HR-Mitarbeiter unterstützten unsere Spezialisten in jeder Phase der Zusammenarbeit. Dank ihrem Engagement konnten wir die Besonderheiten der Arbeitsstätte genau verstehen und die Anforderungen an die Kandidaten definieren. Dies hat den Anwerbungsprozess erheblich erleichtert und sich zweifellos auf seine Effektivität ausgewirkt.
- Umfassende Dienstleistungen - bei EWL arbeiten wir umfassend. Wir sind nicht nur Experten für die Anwerbung, sondern auch für die Legalisierung der Arbeit von Ausländern. Wir sorgen für die Unterkunft, den Transport, überwachen die arbeitsmedizinischen und in diesem Fall auch die sanitär-epidemiologischen Untersuchungen.
- Engagement - unsere Führungskräfte, Koordinatoren und Experten arbeiten stets mit vollem Engagement. Für sie ist nichts unmöglich. Selbst die Verwandlung eines Bürogebäudes in Wohnungen innerhalb einer Woche ist kein Problem.

Dank diesem Projekt wurden wir von einer Arbeitsagentur, die nur saisonale Unterstützung leisten sollte, zum Hauptpartner für diesen Kunden bei der Bereitstellung von Zeitarbeitsdienstleistungen. In weniger als 15 Tagen haben wir über 40 Mitarbeiter angeworben, untergebracht, untersucht und zur Arbeit transportiert. Einige von ihnen arbeiten noch immer im Rahmen von Arbeitsverträgen an dieser Arbeitsstätte. Einige bekleiden Leitungsfunktionen. Und wir treffen uns weiterhin regelmäßig mit dem Kunden und halten Bereitschaftstreffen für Zeitarbeitskräfte ab, um noch besser auf die Bedürfnisse der einzelnen Vertragsparteien reagieren zu können.