



Az alulról jövő építkezés híve a Grabarics Építőipari Kft.

A duális képzésben is szerepet vállalnak

Egyre több cég ismeri fel, hogy a mindinkább égető szakemberhiányra, a több ezer üres mérnöki állás betöltésére csak az adhat megoldást, ha időben gondoskodnak saját utánpótlásukról, élnek a lehetőségekkel, és már a képzés szintjén kapcsolatot építenek jövőbeli munkatársaikkal. A Grabarics Építőipari Kft. vezetése is az alulról jövő építkezés híve. A cégtulajdonossal, Grabarics Gáborral, és a társaság HR-vezetőjével, Korona Viktóriával ezirányú terveikről beszélgettünk.

- Az építőipart különösen érinti a szakképzett munkaerő hiánya. Mi érzékelhető ebből a Grabarics Építőipari Kft.-nél?

- Egyre több a hiányzó szakember az építőiparban, és ez egyre nagyobb problémát jelent a mindennapokban- válaszol kérdésekre Grabarics Gábor.- Ha nincs elegendő szakmunkás, megfelelően felkészült mérnök, az előbb-utóbb gátat szab a növekedésnek. A kollégáink – különösen a mérnökeink – már most is túlterheltek, a hiányt rendszerint túlórával tudjuk csak pótolni, ami egyrészt megterhelő, másrészt drága.

- A szakmunkás utánpótlásunkat FAKTOR Tanműhelyünk, gyakornoki programjaink jelentős módon támogatják, de egyre nehezebb tehetséges, ambiciózus fiatalokat

találni. A szakmunkástanulók száma jelentősen csökkent, egyre kevesebben jelentkeznek az ilyen jellegű iskolákba. A képzendő diákokért folyó küzdelem „nyertesei” az alacsony, vagy közepes képességekkel rendelkező diákok, akik már nem akarnak szakmunkásnak tanulni, diplomára vágyanak, gyakran elérhetetlen célokért küzdenek, vagy ha mégis sikerül megszerezniük az áhított dokumentumot, tudásuk alig-alig üti meg a kívánt mércét. Ha meghirdetünk egy mérnöki állást, vagy egyáltalán nincs rá jelentkező, vagy akik érdeklődnek, azok felkészültségével, tapasztalataival mi nem vagyunk megelégedve.

- Eppen ezért úgy döntöttünk, hogy megerősítjük a HR-tevékenységünket, még in-

kább az alulról építkezésre próbálunk fókuszálni. Korona Viktória került a HR terület élére, ő fogja koordinálni az ilyen jellegű feladatainkat. Semmit sem szeretnénk a véletlenre bízni. A kitűnő szakembergárda kardinális kérdés a cégünknel, éppen ezért kellő figyelmet kívánunk fordítani a munkatársainkra. Több irányban, párhuzamosan fogjuk fejleszteni a humánerőforrás tevékenységünket: hamarosan bekapcsolódunk a duális felsőoktatási képzésbe; egy mentor-rendszer létrehozásával kívánjuk biztosítani, hogy az újonnan érkező kollégák beilleszkedése a cégbe hatékony és zökkenőmentes legyen; a meglévő szakembereinket pedig egy karrier-program kidolgozásával igyekszünk még jobban megbe- csülni.

- Hol tart a duális felsőoktatási képzéshez való csatlakozás? Milyen előnyöket hozhat, és milyen kötelezettségekkel jár?

- Jövő szeptembertől szeretnénk bekapcsolódni az oktatásba. Ennek érdekében két intézménnyel vettük fel a kapcsolatot: a Pécsi Egyetemmel és Budapesten az Ybl Miklós Egyetemmel. Egyelőre még folynak



a tárgyalások, egyeztetések – ismerteti a részleteket a HR-vezető. - Ha sikerül megállapodnunk, akkor a Duális Képzési Tanács – ez a szervezetfelelős a duális képzés szabályainak kidolgozásáért – döntést hoz, megfelelően felkészültek, alkalmasnak tartja-e a Grabarics Építőipari Kft-t a duális képzésben való részvételre. Ha DKT döntése pozitív, a diákok tavasszal, a felvételi jelentkezés során már a mi társaságunkat is megjelölhetik gyakorlati képzőhelyként.

- A hallgatókkal munkaszerződést kell kötünk, és a képzési idejükre díjat kell fizetnünk, ami a mindenkori minimálbér 60%-a. Természetesen csak azok jöhetnek szóba, akik felvételt nyernek az egyetemre. A felsőoktatási intézményekkel, és a hallgatókka megállapodást a teljes képzési időre kötjük, ez tehát egy komoly elköteleződést kíván tőlünk is. Az elkötelezések szerint 6-8 diákkal szeretnénk ilyen módon együtt dolgozni, és reméljük, hogy közülük jó néhányan a cégünkél maradnak a képzést követően is. Nincs ugyanis elkötelezettségük erre vonatkozóan. Bízunk magunkban, és hisszük, hogy a közösen töltött 3-3,5 év, a közös célok, az együtt elvégzett munka meghozza gyümölcsét, és ezek a fiatalok mire átvehetik a diplomájukat, szervezetünk elkötelezett tagjai lesznek, kötődni fognak hozzánk, és perspektívát látnak társaságunkban. Nagyon sok időt fogunk együtt tölteni. A duális képzésben a vállalatnál töltött idő szabályozott: legalább az egyetemi képzés idejének 80%-a kell, hogy legyen. Ez azt jelenti, hogy csaknem azonos óraszámban történik az oktatás az intézményben, és a vállalatnál. Erre éppen ezért komolyan fel is kell készülnünk: a tantervvel összhangban lévő gyakorlati tantervet kell kidolgoznunk. Elvárás, hogy a hallgató munkáját mentor segítse, folyamatosan feladatokkal kell ellátnunk, biztosítani kell, hogy speciális gyakorlati ismereteket szerezhessen, részt vehessen team munkában, és önálló feladatokat is kapjon. A félév végén mindezt értékelnünk is kell. Eleinte az iskolai képzés kell, hogy nagyobb hangsúlyt kapjon, hogy az alapozó tantárgyakra több energia maradjon, de később ez megfordul, és egyre több időt töltenek a diákok a gyakorlati helyeken.

- Meggyőződés, hogy a duális képzés minden résztvevő számára előnyös - teszi hozzá a cégtulajdonos. - Az egyértelmű, hogy minden szereplő számára plusz munkával jár, mindenkinek többet kell vállalnia, de vélhetően az eredmény sem marad majd el. A duális képzésben részt vevő hallgató sokkal többet vállal társainál, hiszen 90%-ban ugyanazokra az órákra kell bejárnia, mint a többi diáknak, és emellett kell helyt állnia a gyakorlati helyen. Ugyanakkor a munkájáért kapott jövedelem segítheti őt a



tanulmányai finanszírozásában.

- A vállalkozás számára is komoly kihívás, hogy a vállalt kötelezettségeinek minden tekintetben eleget tudjon tenni, az egyetemek pedig nagyon sok plusz adminisztrációt, hatalmas felelősséget vesznek a nyakukba a közös munkával. Ha azonban a végeredményre koncentrálunk, minden a helyére kerül: a frissen végzett hallgatónak biztosított az állása, mi pályakezdő helyett egy kész, azonnal hadra fogható szakembert kapunk, az egyetem pedig sikerként könyvelheti el a képzést, hiszen a végzős diák a kezébe kapott tudást a gyakorlati életben is azonnal hasznosítani tudja.

- A mentor- és karrier-programról is beszéljünk kicsit! Ezek hogyan fognak működni?

- Terveink szerint egy orientációs programot dolgozunk ki az újonnan belépő dolgozóink számára – mondja Korona Viktória. Ez azt jelenti, hogy a meglévő szakembereink közül néhányat felkészítünk a mentori feladatokra, és amikor az új kolléga hozzánk kerül, kap egy mentort tőlünk, akinek az lesz a feladata, hogy az ő beilleszkedését a szervezetbe minden téren segítse. A mentor bevezeti őt a munkafolyamatokba, körbevezeti a részlegeken, megmutatja azokat a munkaterületeket, ahol a jövőben dolgozni fog. Egy hónap után kerül majd ki az új kolléga a saját építkezésére. A mentor szakmailag is támogatja, ő lesz számára az az ember, akihez bármikor, bármilyen problémájával fordulhat. Ez egy kölcsönös, szoros együttműködés, mely visszajelzéseket is tud adni a HR, a vezetés részére. Szoros nyomon követésre törekszünk, hiszen az új munkatársak csupán pár napot töltenek itt a központban, utána az ország különbö-

ző pontjain folyó építkezéseinken végzik a feladataikat, ezért nehezebb rálátni mindennapjaikra. A mentor összekötő kapocs a vezető és az új dolgozó között.

- A karrier-program a már meglévő kollégák jobb megbecsülését célozza. Első lépésként, beszélgetések keretében feltérképezzük, ki-nek, milyen ambíciói vannak, szeretnénk értékelni a kollégáink munkáját, és visszajelzéseket adni, hogy milyen területen látjuk hasznosnak a tevékenységüket, és melyek a még fejlesztendőek. Közösen szeretnénk meghatározni, hogy hová tart az illető a szervezetünkön belül. Nem mindenki szeretne mérnök, vagy projektvezető lenni, de akiknek van tehetsége, és vannak céljai, azokat segíteni szeretnénk azzal, hogy olyan feladatokat, képzés és vezetői kapjanak, hogy általuk közelebb kerülhessenek elképzeléseik megvalósításához.

- A mentor- és a karrier-programunk elindítása előtt azonban a legfontosabb, hogy feltöltsük a létszámunkat – fűzi hozzá Grabarics Gábor. A jelenlegi gárda már így is túlterhelt, nem lehet újabb feladatokat rájuk rakni, ezért elengedhetetlen, hogy mielőbb megtaláljuk a szervezetünkbe illő, szakmailag is felkészült szakembereinket. Úgy gondolom, érdemes nálunk dolgozni: versenyes fizetést, sokszínű, minőségi munkát, külföldi szakmai tapasztalatot tudunk nyújtani. Sok mérnök kollégánk azért döntött mellettünk, mert a Grabarics Építőipari Kft. vállalati kultúrája érték a számukra. Itt jól felépített vállalati struktúra várja őket, kidolgozott, bejáratott, átlátható munkafolyamatokkal, és felelősségkörrel. Ezt fogja kiegészíteni a közeljövőben a mentor- és karrier-programunk.

CSEH TERÉZ