

Charakterystyka firmy

Firma specjalizuje się w montażu urządzeń sanitarnych i grzewczych oraz systemów hydraulicznych w budynkach nowych, jak i już istniejących. Efkemann zatrudnia łącznie 27 handlowców, 3 pracownice biurowe oraz 27 rzemieślników, z czego 18 jest zatrudnionych w montażu i instalacji, 5 w obsłudze klienta i 4 pozostałych to stażyści. Średnia wieku zespołu i personelu instalacji to ok 36 lat, podczas gdy średnia wieku pracowników obsługi klienta to 41 lat. 3 mistrzów rzemieślników zatrudnianych przez firmę jest w wieku pomiędzy 40 i 56 lat.

Polityka kadrowa w firmie Efkemann opiera się na ciągłości. Ma to na celu długoterminowe zatrudnienie, od praktyki aż do okresu emerytalnego. Sprzyja temu właściwe planowanie kariery zawodowej w ciągu całego życia zawodowego pracownika. Komunikacja społeczna w przedsiębiorstwie nie jest zinstytucjonalizowana, ale odbywa się bezpośrednio pomiędzy kierownictwem i personelem w trakcie codziennej pracy.

Opis inicjatywy

Efkemann realizuje podejście do rozwoju zawodowego zorientowane na wiek i kompetencje, mające na celu utrzymanie pracowników zatrudnionych w firmie tak długo, jak to możliwe. W tym kontekście, trzy obszary pracy (instalacje w nowych budynkach, modernizacja istniejących instalacji i wsparcie klienta) traktowane są jako kolejne etapy rozwoju kariery zapewniając pracownikom możliwość poruszania się po szczeblach kariery. Wymagane kwalifikacje są coraz surowsze przechodząc z jednego etapu do drugiego, a wiedza i doświadczenie nabyte w poprzednim obszarze działalności stanowią podstawę doświadczenia potrzebnego do kolejnego etapu. Obsługa klienta wymaga najbardziej wszechstronnych umiejętności wynikających z doświadczenia. Zadania w tym zakresie są przypisane wyłącznie starszym, najbardziej doświadczonym pracownikom. Ich praca jest mniej obciążająca fizycznie niż praca przy zakładaniu instalacji w nowych budynkach.

Ponadto opracowano koncepcję kwalifikacji (qualification concept) w celu zatrzymania wiedzy przechodzących na emeryturę pracowników w ramach firmy (transfer wiedzy), a także w celu rozwijania dalszej wiedzy. Następujące działania zostały wdrożone:

- a. zaawansowane szkolenia dla pracowników i warsztaty wewnętrzne,
- b. zewnętrzne pomiary kwalifikacji,
- c. wywiady z pracownikami.

Środki te zostały uznane za skuteczne przez spółkę jak i przez pracowników. Po zakończeniu projektu sporadycznie kontynuowano firmowe warsztaty w odpowiedzi na szczególne potrzeby.