



Praktiker EB stratégia 2019

Kategória:
Employer Branding éves stratégia bemutatása a 2019-es évből



Praktiker

Mindenre van több ötlete!

TALÁLD KI, CSINÁLD MEG, RENDEZD BE!



HERZ KREÁCIÓ
creative network & focus-agency

Praktiker Kft.
1095 Budapest, Mester utca 87.
Kereskedelem
12136849-2-44
16300000-04001277-90006422
Szabó Ádám
0670/370-6039
szaboa@praktiker.hu

INDULÁS



- 2017-ben a munkáltatói márkaépítéssel számtalan indok miatt kezdtünk el tudatosan foglalkozni. A munkaerőpiaci változások és a felgyorsult világ kihívásai új helyzeteket teremtettek nekünk, mint munkáltatónak.
- Vállaltunkhoz egyre nehezebb volt munkatársakat toborozni
- A fluktuációnk megnövekedett, a megtartás felértékelődött
- A Praktiker, mint munkáltató megítélése romlott
- Tudatosan akarjuk építeni a munkáltatói márkánkat, amelyhez egy hosszútávú brand stratégiára és akciótervezésre van szükségünk **kettős céllal**:
 - egyrészt megszólítani és bevonni a célcsoportokat,
 - másrészt megtartani és elkötelezni a munkavállalóinkat számos akción keresztül.
- Mindezekon felül szemelőt tájuk, hogy a stratégia kialakítása és működtetése mellett a vezetők elköteleződése elengedhetetlen.
- Employer Brandinget tudatosan a Praktikernél dolgozó munkavállalók igényeihez és a piaci kihívásokhoz igazítottuk. Legyen szó akár családbarát kezdeményezésről, tehetséggondozásról vagy új eddig nem használt toborzási csatornák bevezetéséről.
- A 2017-ben elindított és 2018 elején lezárult kutatás eredményei alapján új alapokon nyugvó munkáltatói márkaépítésünk folyamatos és tudatos a bevonás, megtartás és elköteleződés területén egyaránt.
- Víziónk, hogy a Praktiker a legszerethetőbb munkahely legyen a magyarországi barkácspiacon.

Arculati változások és tervek 2019-re



- 2018-ban kreatív koncepció egy teljesen új arculatot kapott és egy egységes brand megjelenést.
- Számos kollégánk vett részt a projekt során egy fotózáson a szervezet minden szintjéről. Azt szeretnénk volna, ha saját kollégáinkra építhetjük a kreatív koncepcióit a saját történetükkel.
- A kreatív koncepciót úgy alakítottuk ki, hogy épüljön a projekt során meghatározott EVP-re és összhangban legyen a vállalat tevékenységével.

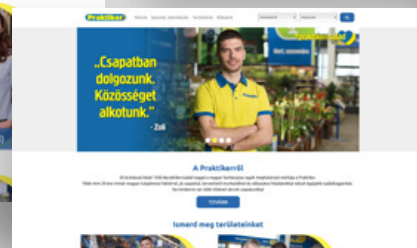
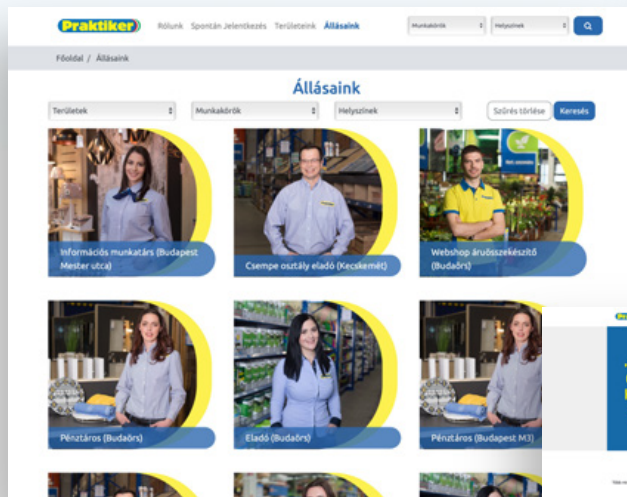


- 2019-re célunk volt a toborzási csatornáink szélesítése és célzottabbá tétele. Ezt megtámogatva egy teljesen újjá épített és megújult arculattal készített karrier oldallal indultunk.
- Együttműködéseinket kiszélesítése és tudatosabbá tétele is fontos szerepet kapott. Célunk volt, hogy a Praktikert, mint munkáltatót minél több formában és fórumon megismerhessék és jó példákkal tudjunk elől járni.
- A meglévő kollégáink megtartása és elköteleződése, kiemelt szerepet kapott a 2019-es stratégiánkban. Fontos volt számunkra - Márton Kata által kitalált és elindított #praktikerfamilád – ne csak egy jól hangzó szlogen legyen, hanem, hogy munkatársaink a mindennapi munkájuk során ténylegesen érezzék. Számos akciónk és kezdeményezésünk született-e hastag szellemében.

Toborzó kitelepülések és visszajelzés rendszere.



- Online felületeken kívül fontosnak tartjuk a személyes kontakt lehetőségét is. Szeretnénk az érdeklődőknek személyes találkozókra is esélyeket biztosítani.
- Kitelepüléseink is, egy egységes megjelenést kaptak, amit tudunk biztosítani országosan bárhol is találkozni velünk.
- Jelen vagyunk számos állásbörzén, legyen szó a HVG-ről, foglalkoztatási hivatal által szervezetről vagy megyei, régiós állásbörzészről.
- A marketing osztály által szervezett 2019-es roadshow sorozatba is integrálódunk. Így a hozzánk betérő vásárlók nem csak izgalmas programok részesei lehetnek, hanem a Praktikerrel, mint munkáltatóval is megismerkedhetnek a helyszínen kollegáink által. Ezzel a bevonzási lehetőségeinket is növelve.
- A Praktikernél fontos a visszajelzés adása a hozzánk jelentkezőknek.
- A Praktiker webshop háttér rendszere alapján egy saját elektronikus önéletrajz kezelő és visszajelzést küldő rendszert fejlesztettünk.
- Ennek köszönhetően már a papír alapon leadott jelentkezéseket is tudjuk digitalizálni. Az online jelentkezéseinket pedig egy rendszerbe csatornázni.
- A kiválasztási folyamat során a jelentkezők státusz állításai folyamatosan tájékoztatják a folyamat állásáról vagy lezárultáról, naplózott tevékenységgel. Egyénileg és csoportosan is.



Kód	Terület	Munkakör	Árúház	Felvétele	Jelentkezések	Létezés dátuma	Aktíválás dátuma	Deaktiválás dátuma	Státusz
335 Rőtor wladó 03.05	Árúházi munkatárs	Rőtor osztály eladó	Vecses	335 HR Kovácsné Gombás Zita	0 db	2020.03.06. 11:52	2020.03.06. 11:52		✓
Karl eladó Mende 202003	Árúházi munkatárs	Karl osztály eladó	Vecses	335 HR Kovácsné Gombás Zita	8 db	2020.03.03. 15:28	2020.03.03. 16:18		✓
336 eladó, 03.02	Árúházi munkatárs	Karl osztály eladó	Zalaegerszeg	336 HR Domonczai Anikó	31 db	2020.03.02. 11:40	2020.03.02. 11:42		✓

Praktiker Karrier a social médiában



- A 2019-es évben a legújabb és legsikeresebb employer brandinget támogató kommunikációs csatornánk a social média felületein elindított Praktiker Karrier oldalak.
- A #praktikercsalád megszületése után nem is volt kérdés ezen oldalak elindítása. A marketing osztállyal való jó kapcsolat eredményeként a tartalmi meghatározás, kommunikáció és működtetés is közvetlenül a HR osztályhoz tartozik.
- Az oldalak tartalmi megtöltését a Herz Kreáció kreatív ügynökség közreműködésével valósítjuk meg.
- Célunk ezekkel a platformokkal, hogy bepillantást tudjunk adni a #praktikercsalád valós mindennapjaiba és kollegáink sikereit is megmutassuk a kívülág számára.
- Kitelepüléseink, együttműködéseink, kollegáink eredményei, vállalati életünk/kultúránk, aktivitásaink stb. fellelhetőek ezeken az oldalakon.
- Így tudjuk erősíteni a bevonásunkat és az elköteleződést kollegáinkban egyszerre ezeken az oldalakon keresztül.



Külső EB kommunikáció



- A Praktikernél az employer branding egyik, megtartást is segítő meghatározó lába a családbarátság.
- Azon felül, hogy munkatársainkat a családbarát intézkedéseinkkel igyekszünk a lehető legtöbb és legváltozatosabb formában támogatni, célunk, hogy azok a külső kezdeményezések megvalósulásához is hozzájáruljunk, amit mi is képviselünk.

Családbarát együttműködések

- A három királyfi, három királynő mozgalom
- Az Apa meg én egy kezdeményezés - célja a minőségi időtöltés Apák és Gyermekeik számára barkácsolás és közös programokon keresztül.
- II. Family Expo fő támogatók Szegeden - család központú változatos programokkal, nagyszerű koncertekkel és izgalmas előadásokkal várták az érdeklődőket,
- Női váltó Konferencia -cégvezetőket kérdezték a rugalmas munkaidő kereteiről és a valós lehetőségekről.
- Edisonplatform - cél, hogy a gyerekek jövőjével foglalkozó civil, piaci, tudományos és oktatási szereplőket összekapcsolják, összegyűjtsék a jó gyakorlatokat.



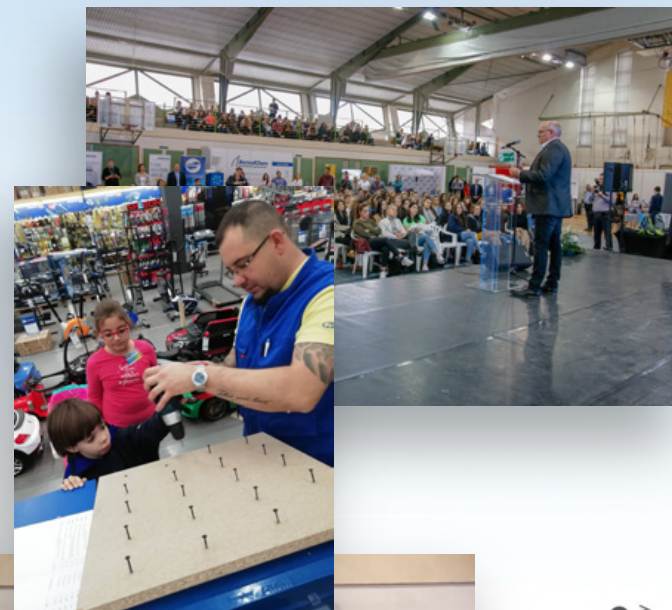
Pályorientációk



- Tudatosan nyitunk a millenáris generációs fiatalok felé, akiket a pályorientációs napokon keresztül tudunk a legjobban elérni.
- Tavaly országosan **közel 20** orientációs napon vettünk részt. Nem csak iskolai keretek között tudtunk bemutatkozni, hanem volt hogy áruházi nyílt nap formájában jöttek el hozzánk a diákok.
- A tanulók megismerhették a Praktikerben betölthető pozíciókat és munkafolyamatokat.
- Célunk, hogy a későbbiekben a Praktiker mint lehetséges munkahely elterjedjen a fiatalok körében.

DUIHK-Techcsajok

- Évek óta kapcsolatban állunk a Német-Magyar Ipari és Kereskedelmi Kamarával.
- 2019-ben is csatlakoztunk a TechCsajok rendezvény sorozathoz. Országosan három helyszínen Budapesten, Miskolcon és Pécsen került megrendezésre.
- A miskolci helyszín egyik fő szponzorra voltunk. A három nap alatt közel **800** diák lánnyal találkoztunk akik előtt tudtuk képviselni a Praktikert.



- A CSR tevékenységünk felépítését is elkezdjük tudatosan működtetni és employer branding részévé tenni. Tavaly Márton Katalin pozíció megnevezése is változott HR vezetőről-> HR&CSR vezetőre, a terület fontosságát is kihangsúlyozván ezzel.
- Vállalati szinten fő támogatótunk a Kapcsok Alapítvány. Ők SNI-s gyermekek oktatását segítik és céljuk a munkaerő piacra való integrálásuk.

A közös munkánk eredményei:

Szakmai klubok szervezése a családoknak és szülőknek együtt és külön is.

Workshopok szervezése a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkaerő piaci integrálása érdekében.

Országosan áruházainknak is biztosítunk lehetőséget támogatásra régiós szinten. Hiszen Ők ismerik a helyi adottságokat és igényeket.

„Jótekonysági nyitókonzert Rutkai Borival” elnevezésű rendezvény támogatása.

Karácsonykor a győri áruházba helyszínt biztosítottunk az alapítványnak adománygyűjtés céljából. Itt a Praktiker támogatásával készült képeslapokat és könyvjelzőket lehetett vásárolni. Amiken SNI-s gyermekek által készített rajzok szerepeltek.



Megváltozott munkaképességű munkavállalóink



- A HR stratégiánk egyik fő eleme a megváltozott munkaképességű munkavállalók irányába történő nyitás és integrálás.
- Hisszük és tudjuk, hogy ezek a munkavállalók teljes értékű részét képezik a #praktiker családnak, ezért beillesztésük egyik fő szempontja nálunk, hogy nem pozícióra keresünk kollegát hanem a pozíciót alakítunk ki a jelentkezőkre. Munkafolyamatainkat megvizsgáljuk és ezekből új testreszabott munkakört alakítunk ki.
- A csapatokra gyakorolt érzékenyítő hatásuk pedig felbecsülhetetlen.
- Csatlakoztunk az integrálásukat elősegítő EFOP/VEKOP programba és szoros kapcsolatot ápolunk a munkaügyi központokkal. Együtt működünk közel **10** különböző alapítvánnyal és egyesülettel. Incorporálva a közösmunka már évekre tekint vissza.



Belső, megtartó EB kezdeményezések.



Gyerektábor

2018 nyarán egy újabb programmal bővült a listánk. Jól tudjuk, hogy a nyári szünet nagy kihívások elé állítják az iskolás és óvodás gyermekek szüleit. A 11 hetes szünet alatti folyamatos felügyelet sokszor nehezen megoldható probléma lehet a családok életében. Így születette meg a Praktiker Nyáritábor.

2019-ben tovább bővítettük programunkat. A központ és Mester utcai áruház mellett ebben az évben 5 áruház csatlakozott országosan. Így újabb gyermekek táboroztatását tudtuk támogatni.



Gyereknap

A kezdeményezés keretein belül minden 19 év alatti Praktikeres gyermekeket szólítottuk meg a Szüleiken keresztül. A feladat az volt, hogy a gyerkőcök készítsenek Praktiker témájú fotót, amin szerepelnek.

A marketing osztállyal karöltve pedig a budapesti Minipoliszban mini Praktiker áruház megnyitásán dolgoztunk. A kezdeményezésben résztvevők között minden áruházból és a központból kisorsoltunk egy gyermeket aki a teljes családjával részt vehetett a megnyitó ünnepségen.

Anyák napja

Kiemelten és egyedi módon szeretnénk volna köszönetünket kifejezni a praktikeres Anyukáknak és Nagymamának. Példamutatásuk a munkában és a családi életben is páratlan. A Praktiker 20 éves története alatt számtalan Anyukát köszönthettünk a kollégáink között, illetve több munkatársunk vált Nagymamává az évek során.



Rajz pályázat és Mikulás buli



- Immáron két éve karácsonykor meghirdetésre kerül egy országos rajz pályázat ahol kollégáink gyermekei különböző korosztályi korcsoportban beküldhetik rajzaikat.



- A cégvezetés támogatásával a 2019 december 1-jén megvalósíthattuk a budapesti Minipoliszban a Mikulás napi rendezvényt.



Nyugdíjas búcsúztatás és lojalitás program

- Vállalatunk a munkaviszony befejezését követően is támogatja a nyugdíjas kollégákat, lehetőséget nyújt számukra tovább foglalkoztatással, hogy a család aktív tagjai maradjanak.
- Ezek alapján a nyugdíjas kollégáknak lehetőségük van vagy teljes, vagy részmunkaidőben tovább folytatni a munkájukat.
- Jubileumi elismerésben részesítjük minden 10, 15, 20 éve a Praktikernél dolgozó kollégánkat.
- Elismerésünk kifejezéséeként közös ebédet szervezünk a menedzsmenttel.
- Továbbá, különböző ajándékokban részesítjük őket.



Számíthatsz ránk program.

- Bevezetésre került náluk a munkavállalók és családjaiknak egy támogató rendszer. Itt jogi, pénzügyi, pszichológiai és wellnes/egészség ügy területen fordulhatnak tanácsadásért.

Csapatépítő programok.

- A megtartóerőnket számos kisebb rendezvénynél is támogatjuk a cégvezetés által, amiket a különböző szervezeti egységek maguk szerveznek.
- Karácsonyi rendezvények
- Majálisok, Sommerfest
- Farsang
- Novemberben meghirdetésre került az első országos Praktiker tökforgató verseny. csapatok jelentkezését vártuk a saját kreatív megoldásaikkal.



Praktiker Pro Program

- A tehetséggondozás, utánpótlás nagy szerepet játszik egy vállalat életben. A Praktikernek is fontos, hogy megtaláljuk és fejlesszük tehetségünket.
- Tavaly végzett az első csoport. 2019 végén megkezdődött a Pro2. Ide az előző körben végzetek jelentkezhetnek egy saját projekttel és egy kiválasztási folyamaton mentek végig.
- Célunk hogy a Pro2-vel az eddig megszerzett tudásukra építve még tovább fejlesszük őket és még értékeőbb kollegák váljanak belőlük.



Egyedi képzéseink

- Nyitottak vagyunk az új és úttörő ötletekre, amelyen a lóval vezetett tréning is.
- A vezetői szociális kompetencia fejlesztés fontos része a személyzetfejlesztésünknek. Középvezetők és helyetteseiktől kezdve a Key Account Managerekre keresztül a felsővezetésig a teljes vezetői réteg folyamatosan részt vesz az immár 2 lépcsős többnapos tréningen.
- Vállalatunknál SAP átállás történik és a 21. század vívmányai is gyors ütemben fejlődnek. Vállaltunk átlagéletkora 42 év, így szeretünk volna segítséget nyújtani kollegáinknak ebben a felgyorsult világban.
- A teljes vállalati létszám képzésének költsége igen magas lett volna, így itt is egy egyedi megoldáshoz nyúltunk. Sikeresen állami forrásokat bevonunk az által, hogy csatlakoztunk a Digitális szakadék csökkentése (GINOP.iker1/iker2 projekt) elnevezésű projekthez, ahol egy, két modulós számítógép tanfolyamon tudnak részt venni kollegáink.

Az employer branding stratégia/kampány bevezetésének és megszilárdításának módjai a dolgozók között



- A social média csatornák elindítása és népszerűsége rendkívüli módon hozzájárul a stratégia megszilárdításához.
- Külső és belső EB akcióink egyaránt megtalálhatóak az oldalakon. Munkavállalóink mellett, hogy élvezhetik ezeket az aktivitásokat, viszontláthatják magukat és más kollegákat a social média felületein.
- Ezzel a népszerűsítéssel sikerül olyan kollegákat is aktivizálni a programokra akik eddig inaktívak voltak.
- A legnagyobb hatása és sikere a megszilárdításban azonban abban rejlik, hogy amióta nyíltabban és transzparensen kommunikáljuk a munkáltatói márkánkat és erősségeinket, rengeteg kollegánk vált spontán brand ambassadorrá a social media különböző felületein.
- A #praktikercsalád és kék-sárga szívek használata megsokszorozódott és kollégáink rendszeresen elkezdtek posztjaikban megjeleníteni. Munkatársaink saját oldalaikon a Praktikerről, mint munkáltatóról szóló posztok száma megnövekedett.
- A Praktiker 2.0-ás ProProgramba bekerült 13 munkatársunk által leadott projekt munkák nagyrésze is olyan témákat jelölt meg amik az employer brandinghez kapcsolódnak.
- Ez is azt mutatja nekünk, hogy sikeresen célba ért a kommunikációnk és a tehetségeinkre is építhetünk a jövőben.
- Célunk, hogy a 2.0-ás tréning sorozaton, olyan tudást és képzést adjunk nekik, ami növeli az elköteleződésüket. Ezáltal is a EB nagykövetekké válnak az ország minden pontján.

Kihívások

- A családbarát szemléletünkkel fontos számunkra, hogy olyan megtartó és elköteleződést erősítő programokkal készüljünk, amik a vállalat összes családtagjára kiterjed.
- A Praktikernél több kék galléros munkavállaló van, mint fehér galléros. A köztük lévő egyensúly fenntartására nagy erővel törekszünk.
- Az employer brand kialakításában és megszilárdításában kihívást az országosan 20+1 telephely is jelenti.
- 2020-ban már egy új kommunikációs csatorna bevezetésén dolgozunk, ami nagyban megkönnyíti a kommunikációt és ezáltal közvetlenül elérjük a munkavállalóinkat ezen a csatornán keresztül.
- Számos projektünk teljesen új a Praktiker életében és a kezdetektől kellett felépítenünk és bevezetnünk. A háttérrendszerek legyen az IT vagy országos lefedettségű szolgáltatás új kapcsolati háló és tudás bázis kialakítását követelte meg tőlünk.



Tapasztalatok

- A stratégiánkat alkotó kezdeményezéseink teljesen újak vagy a meglévő programjainkat felfrissítettük, új arculatot kaptak. Az így szerzett tudás és kapcsolati rendszer kiépítése a teljes HR csapatnak a hasznára vált.
- A közös, egységes employer branding stratégia megszilárdítása során az országos HR csapat egy, még nagyobb egységet és csapatszellemet épített fel.
- A facebook karrier oldalunk részben átalakult egy belső kommunikációs csatornává is, ahol a kollégák aktivitásai elsöprő megosztásokhoz és elérésekhez vezettek. Valamint Kata és Ádám is látogatja az áruházakat országosan.
- Karl-Heinz Keth ügyvezetőnk azt mondta 1998-ban, hogy egy családi vállalatot szeretett volna felépíteni, így iszonyúan büszkék vagyunk arra, hogy az EB stratégiánkat ezen az úton indítottuk és az idei évben töretlenül folytatjuk a munkát a munkáltatói értékeink még széleskörűbb kiterjesztése és az eredményesség növelése érdekében.