



Testreszabott szakképzés a Knaus Tabbert Kft-ben

A felnőttoktatás céges belső képzésként

Botka József ügyvezető, Knaus Tabbert Kft

Drahos Péter ügyvezető, Pangea Petény Kft





A Knaus Tabbert Kft bemutakozása



- 1993-ban alapított klasszikus német-magyar vegyesvállalat alapvetően a magyarországi alacsonyabb gyártási költségek előnyének kiaknázására.
- 90-es évek közepére a magyar résztulajdonost a német tulajdonos kivásárolta.
- Mind a szervezet, mind a műszaki háttér fejlesztése a bajorországi anyacég elvárásai és standjai alapján zajlott
- A 72 fővel elindított vállalkozás dolgozói létszáma folyamatosan nőtt a 2008-as válságig 320 főre
- Az első évi 1.000 db összeszerelt lakókocsi és lakóautó mennyiség 2008-ig 5.000 db-ra nőtt
- Egyéb tevékenységek megjelenése: saját tréler-park, textilüzem, bútoralkatrész export, magyar és kelet-európai értékesítési központ
- Tavalyi 5.1 milliárdos árbevétel várhatóan 6 milliárdra, a foglalkoztatottak száma 350-ről idén 500 fő körülire növekszik.



Új fejlesztési projekt



- 15 millió Eurós össz. budget,
- Uniós és Magyar Kormány támogatás pályázataiban folyamatban
- 10.000 négyzetméteres új gyártócsarnok, teljesen új technológiával berendezve
- Modernizált textilüzem
- Modernizált asztalos-üzem
- Modernizált karosszéria gyártás
- Cél: Termelési kapacitások plusz 80 %-kal való növelése a lehető legrövidebb időn belül





HR stratégia



- A 90-es években a környék legjobban fizető munkaadójaként a legjobb képességű munkavállalók toborzása legalább átlag 30 %-kal magasabb bér, mint a környezetben
- 2000-es években lemaradó bérszínvonal az anyavállalat problémái miatt
- 2008 után: folyamatos óvatos bérfejlesztés



Új HR stratégia a beruházáshoz kötődően



- Új bérezési rendszer felépítése a dolgozói teljesítmények figyelembe vételével egységes bérkategóriák létrehozása
- Szociális programok
- Lean-rendszer bevezetése
- Intenzív kommunikáció a munkavállalókkal
- Tréningek és kisebb vállalati képzések
- Szakképzési program



A felnőttoktatás szerepe



A felnőttoktatás feltételei:

- Megszerzett első szakma vagy 10 évfolyam
- Legalább 10 fős csoport
- Két év képzési idő

A képzések kiválasztása:

- A munkakörök szakmai háttere alapján alapszakmák (villanszerelő és asztalos)
- Egyénre szabott ajánlat minden dolgozónak (karrierlehetőség és tanulmányi szerződés)

A képzések szervezése:

- Céges tanműhelyek minősítése, belső gyakorlat
- Mesteroktatók egyben belső mentorok is
- Elmélet a cégnél vagy az iskolában
- Tömbösített órarend



A képzés költségei és hasznosulása



- Tanmeneti hangsúlyok a céges folyamatokon – egyéni fejlődés
- Az dolgozók is nyernek egy új szakmát
- A létszámbővítésnél előny a kiválasztásban
- A két év tanulmányi idő után belső vizsga
- A tanulmányi szerződés alapján egy vagy két plusz év vállalási lehetőség: belső előrelépés
- A képzés államilag támogatott, a gyakorlati képzésre normatíva jár



Az együttműködés



- A Knaus Tabbert Kft
- A Salgótarjáni Szakképzési Centrum
- A Nógrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara



Köszönjük a figyelmet!

