



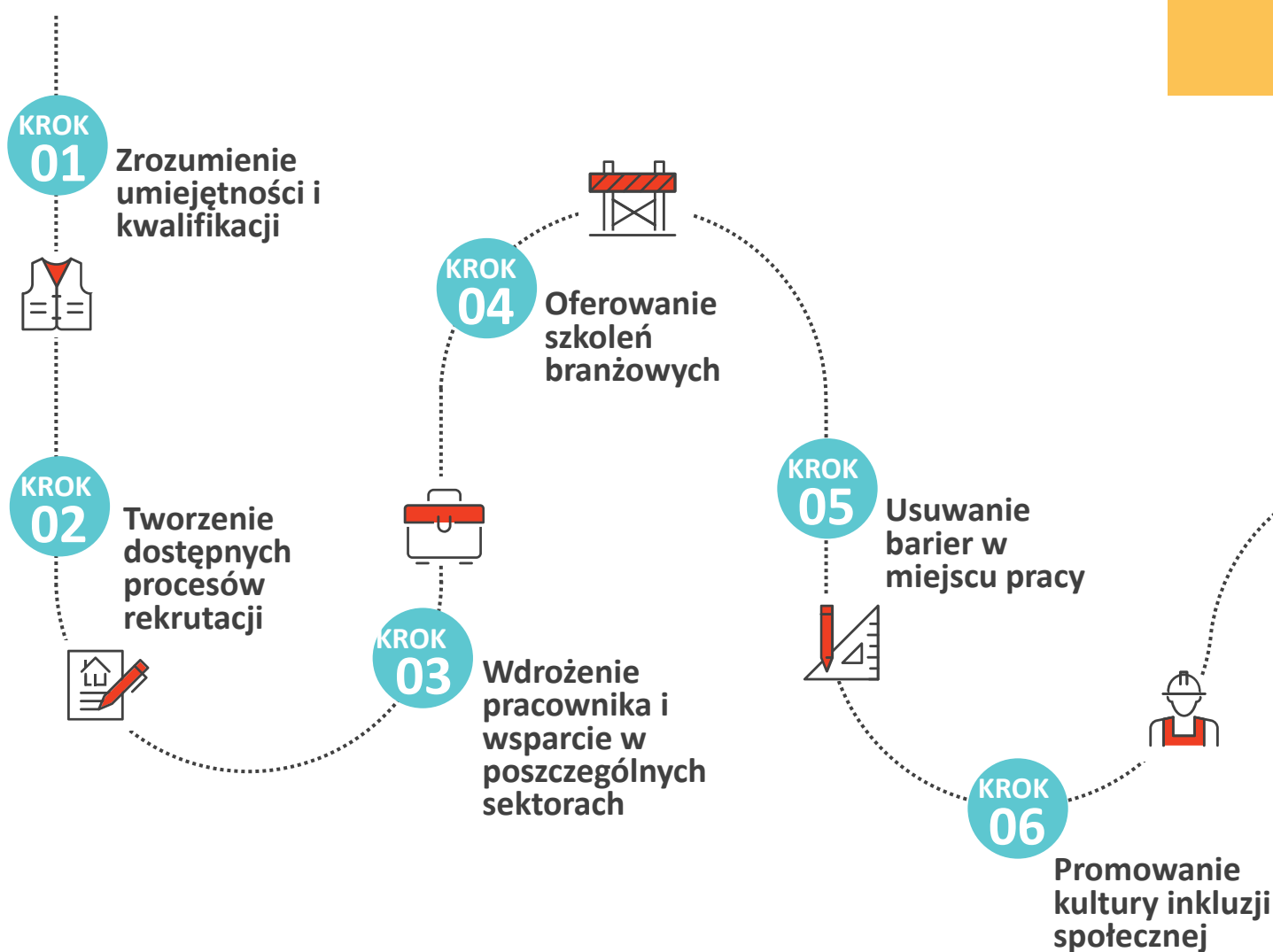
KROK 03:

Wdrażanie pracownika i
wsparcie w poszczególnych
sektorach

www.welcomeworkproject.eu

WITAMY W KROK PO KROKU

Witamy w Welcome Work: Strategie krok po kroku. Poprzez praktyki integracyjne pokażemy Ci, jak budować dobrze prosperujące środowisko pracy dla uchodźców.





KROK 03 - Wdrażanie pracownika

i wsparcie w poszczególnych sektorach

Ten krok oferuje dostosowane do potrzeb programy wdrożeniowe, które odpowiadają na wyjątkowe wyzwania sektora budowlanego.

01

Opracowanie wdrożenia dostosowane do Twoich potrzeb

4

02

Tłumaczenie materiałów wdrożeniowych i instrukcji bezpieczeństwa

5

03

Implementowanie i mentoringu

6

04

Wsparcie i rozwój

7

05

Programy mentorskie

8



01

Opracuj dostosowane do Twoich potrzeb programy wdrażania pracowników

Zidentyfikuj kluczowe elementy wdrażania pracowników

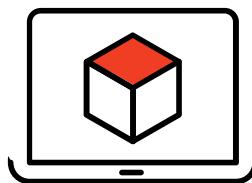
- Przedstaw procedury bezpieczeństwa specyficzne dla placów budowy, obejmujące świadomość zagrożeń, procedury awaryjne i stosowanie środków ochrony indywidualnej (BHP).
- Wyjaśnij oczekiwania w miejscu pracy, w tym hierarchię na placu budowy, struktury raportowania i godziny pracy.
- Przedstaw politykę firmy, prawa pracownicze i normy kulturowe obowiązujące w miejscu pracy w Polsce.

Opracuj szkolenie wprowadzające

- Opracuj ustandaryzowany program wprowadzający, który jest zgodny z przepisami branżowymi i potrzebami pracodawców.
- Włącz pomoce wizualne, demonstracje i pokazy praktyczne, aby zaspokoić różne style uczenia się.
- Oferuj elastyczne metody edukacji, w tym szkolenia osobiste, moduły online i drukowane przewodniki.

Zadbaj o dostępność i inkluzywność

- Przeprowadzaj sesje wdrożeniowe w małych grupach, aby umożliwić spersonalizowane zaangażowanie.
- Zapewnij przetłumaczone materiały w językach migrantów, np. w ukraińskim, aby zapewnić pełne zrozumienie.
- Tam, gdzie to możliwe, zaangażuj tłumaczy lub trenerów dwujęzycznych.



Tłumaczenie materiałów wdrożeniowych i instrukcji bezpieczeństwa

Zidentyfikuj kluczowe dokumenty do tłumaczenia

- Przepisy dotyczące placu budowy, oceny ryzyka i deklaracje metod.
- Instrukcje obsługi maszyn i wytyczne dotyczące obsługi sprzętu.
- Podręczniki dla pracowników, umowy i procedury reklamacyjne.

Zadbaj o dokładność tłumaczeń

- Skorzystaj z profesjonalnych usług tłumaczeniowych firm z doświadczeniem w terminologii budowlanej.
- Współpracuj z dwujęzycznymi pracownikami budowlanymi, aby zweryfikować poprawność techniczną.
- Regularnie aktualizuj przetłumaczone materiały, aby odzwierciedlić wszelkie zmiany w przepisach.

Przygotowuj wielojęzyczne poradniki dotyczące bezpieczeństwa

- Prowadź instruktaże bezpieczeństwa zarówno w języku polskim, jak i w języku migrantów np. Ukraińskim.
- Używaj piktogramów i przewodników wizualnych, aby wzmocnić zrozumienie.
- Zachęcaj do interaktywnych dyskusji, podczas których pracownicy mogą zadawać pytania i wyjaśniać wątpliwości.



Wdrożenie programu mentorskiego

Łącz nowych pracowników z doświadczonymi pracownikami budowlanymi

- Przydziel każdemu nowemu pracownikowi mentora (doświadczonego brygadzystę lub wykwalifikowanego pracownika).
- Upewnij się, że mentorzy udzielają praktycznych wskazówek dotyczących codziennych zadań, procedur na budowie i najlepszych praktyk.
- Zachęcaj do ustrukturyzowanych odpraw, aby śledzić postępy i rozwiązywać problemy.

Ułatwianie wzajemnego uczenia się i integracji

- Stwórz systemy koleżeńskie, aby łączyć migrantów i pracowników uchodźców z pracownikami z kraju goszczącego.
- Organizowanie szkoleń w miejscu pracy, podczas których nowi pracownicy mogą obserwować i ćwiczyć kluczowe umiejętności.
- Stwórz wspierające środowisko, które sprzyja pracy zespołowej i otwartej komunikacji

Monitorowanie i ocena skuteczności

- Zbieraj informacje zwrotne zarówno od mentorów, jak i nowych pracowników, aby udoskonalić program.
- Dostosuj podejścia do mentoringu w oparciu o wymagania branży i potrzeby pracowników.
- Doceniaj udane działania mentorskie mające na celu zachęcenie do uczestnictwa.

Oceniaj skuteczność:

- Przeprowadzaj oceny kontrolne, aby upewnić się, że pracownicy mają zaufanie do procedur stosowanych w miejscu pracy i przestrzegających zasad bezpieczeństwa.
- Korzystaj z ankiet i wywiadów, aby zidentyfikować luki w zrozumieniu i obszary wymagające poprawy.

Rozszerzaj możliwości szkoleniowe:

- Oferuj kursy odświeżające na temat zaawansowanych praktyk bezpieczeństwa i umiejętności technicznych



IDA (Duńskie Stowarzyszenie Inżynierów) prowadzi program mentorski, który łączy doświadczonych profesjonalistów z młodszymi lub międzynarodowymi członkami, którzy chcą budować swoją karierę w Danii.

<https://english.ida.dk/ida-mentoring>

Mozaik RH – Mentorat Programu promuje różnorodność w zatrudnianiu i zapewnia programy mentorskie, szczególnie dla młodzieży i grup niedostatecznie

reprezentowanych. <https://mozaikrh.com>

CIOB Mentoring Service to internetowa platforma mentoringowa, usługa łączy Członków Dyplomowanych i Stypendystów, którzy zgłosili się na ochotnika do pełnienia funkcji mentorów, z członkami szukającymi wsparcia w uzyskaniu Członkostwa Dyplomowanego lub Dyplomowanego

Ekologa. <https://www.ciob.org/membership/mentoring>

Program Mentoringowy Polskiego Związku Pracodawców Budownictwa (MLB) to

kompleksowy projekt programowy wspierający młodych profesjonalistów z branży budowlanej, który kształtuje ich kariery zawodowe, rozwija tożsamość, kompetencje miękkie i podnosi kompetencje

lidzkie. <https://pzpb.com.pl/mlodzi-liderzy-budownictwa/>

Grupa Arpada posiada programy konstrukcyjne poświęcone mentoringowi młodzieży wywodzącej się z różnych środowisk.

<https://www.arpada.net/personas/talento>



welcome work

Inclusion In Construction



www.welcomeworkproject.eu

