



FORMACIÓN DUAL EN ALEMANIA

TRABAJO de SELECCIÓN EN LOS CLUBES ROTARIOS ESPAÑOLES.

El programa de Formación Dual en Alemania ha sido organizado por los tres Distritos Rotarios Españoles en Conjunto con los Distritos Rotarios Alemanes.

Se llama Dual, pues al tiempo que los jóvenes reciben formación, entran a trabajar como aprendices en las Empresas que los requieren.

El objetivo ha sido generar un PROYECTO DE SERVICIO EN ROTARY, que

Para la Comunidad en General:

1. Atiende los problemas reales de la actual circunstancia económica de España.
2. Favorece la educación de los jóvenes sin estudios, para hacer un gran mañana para nuestro país.
3. Ayuda a los jóvenes que estaban en la Industria y la Construcción, y muchos actualmente en el paro o carecen de interés por estudiar en la Universidad a encontrar una profesión para sus vidas, al tiempo que trabajan, cobran un sueldo y tienen seguridad social.
4. Da trabajo y futuro a estos jóvenes.
5. Permite que una vez terminada su formación obtengan un certificado de estudios que valide sus saberes y en muchos casos los Certifique Internacionalmente.
6. Puedan, una vez terminado los dos a tres años de estancia en Alemania, elegir dónde trabajar.
7. Se adapta al criterio de sostenibilidad que **Rotary** nos demanda.
8. Los resultados son mensurables.

Para Los Clubes Rotarios:

1. Es un proyecto de impacto en la Comunidad de cada Club Rotario
2. Es un proyecto de Impacto mediático para ROTARY a nivel Nacional.
3. Fortalece la Imagen Pública de Rotary como élite dedicada a resolver los problemas sociales en tiempos de incertidumbre.
4. Compromete a cada Club en la elección de un candidato idóneo para la tarea, generando un verdadero proyecto de Servicio en Rotary.

¿Cómo llegamos a éste PROYECTO DE SERVICIO ?

Desde nuestra estancia en San Diego, **los tres Gobernadores 2013-2014 de los Distritos 2201,2202, y 2203**, hemos intentado ver qué podíamos hacer dadas las actuales circunstancias económicas.

La **internacionalidad de Rotary** nos ha dado las herramientas necesarias para comenzar la tarea.



Hemos trabajado durante ocho meses con los Gobernadores Alemanes, para resolver este proyecto de Servicio Rotario.

Gracias a que nuestros Clubes Rotarios están conformados por rotarios de **diferentes ocupaciones**, hemos tenido la ayuda de un rotario español, que nos resolvió las dificultades de obtener permiso del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en Alemania, y del ZAV, organismo que se ocupa de migraciones en Alemania.

Tenemos una carta de la Ministra Alemana de Trabajo y Bienestar Social Von der Leyen, y del ZAV para otorgar un lugar especial a **los clubes Rotarios Alemanes y Españoles** para enviar jóvenes españoles seleccionados por los Clubes rotarios españoles para integrarse en el sistema de Formación Dual de Alemania, en tanto los Clubes Rotarios Alemanes, serán el respaldo de estos jóvenes en caso de emergencia.

QUE INFORMACIÓN OS ADJUNTAMOS

la información general de cómo se desarrolla la formación dual está en el documento llamado

- a.** “FORMACIÓN DUAL EN ALEMANIA” y ha sido escrito para los jóvenes. No obstante tiene toda la información necesaria sobre formación Dual

Os rogamos leerlo en vuestros Clubes, si bien forma parte de la Web www.rotaryemprende.org

Os proporciona información de qué es, cuánto se paga, qué deben pagar los jóvenes y cómo se hace.

- b.** Para quien desee una información más completa, y jurídica al respecto os adjuntamos un artículo escrito por un rotario, periodista alemán : El artículo se llama CÁMARAS DE COMERCIO EN ALEMANIA Y FORMACIÓN DUAL.

- c.** Al final de este Documento adjuntamos la entrevista tipo que debéis tener con los posibles candidatos.

QUE ESPERAMOS DE LOS CLUBES ROTARIOS ESPAÑOLES

El trabajo de los Clubes Rotarios estará centrado en la selección del Candidato adecuado para enviar a Alemania.

Por tanto os solicitamos hagáis una entrevista al candidato ya sea en vuestra sede o en un bar.

Desde el Distrito os proveeremos de un listado de las demandas de trabajo y formación realizadas por las empresas en las Cámaras de Comercio de Alemania.

Comenzaremos con una primera convocatoria de diez candidatos por Distrito. Una vez puesta en marcha haremos una segunda convocatoria.

Primera convocatoria 20 de octubre de 2013.

LAS RAZONES DE ESTA PRIMERA CONVOCATORIA :

La selección y puesta en marcha para esta formación tiene varias etapas y sus tiempos están determinados por las Empresas Alemanas inscriptas en sus respectivas Cámaras de Comercio y son como sigue:



1. Entrevista en Alemania en Noviembre 2013
2. Estudio de Alemán en España Enero y febrero 2014
3. Primer tramos de prácticas de empresa en Alemania y completamiento de 250 horas de Estudio de Alemán. Firma de Contrato Marzo abril y mayo 2014.
4. Mudanza a Alemania, y contrato de dos años y medio a tres años y medio en Alemania (junio) 2014
5. Mudanza a España al finalizar contrato de formación. Sabemos que algunos, quedarán con contrato fijo en Alemania, pero muchos ayudarán en el futuro a consolidar la economía española con nuevas profesiones y habilidades especiales en sus profesiones.

SELECCIÓN DE LOS CANDIDATOS

Para la selección de candidatos para formación y trabajo en Alemania, los Clubes Rotarios podrán actuar de la siguiente manera:

1. Solicitar posibles **candidatos** al Ayuntamiento local. Recordar muchas veces los Institutos minusvaloran a aquellos que no hacen el Bachillerato. No buscamos a candidatos formados, sino por formarse y en los Ayuntamientos aparecen jóvenes en busca de "algo" para vivir.
2. Solicitar o hacer convenios con las Confederaciones de Empresarios o Cámaras de Comercio de la localidad donde está situado el Club Rotario. (Esto atraerá a los medios de Comunicación , y nos permitirá hablar de Rotary, en tanto deberemos ser cautos en cuanto a que el programa y su uso es de **Rotary**) Hay 45.000 puestos para aprendices en Alemania (podéis ver la web www.thejobofmylife.com, o los documentos en www.rotaryemprende.org
3. Encontrar en la Comunidad posibles candidatos.

La primera convocatoria seleccionará a 30 en total de toda España (10 por Distrito) y vence el 20 de octubre

PASOS A SEGUIR UNA VEZ DETECTADO EL CANDIDATO

Los candidatos deben tener entre 18 y 35 años de edad y deben haber terminado la Educación Básica obligatoria (No hace falta el Bachillerato)

Deberán adjuntar un curriculum completo de formación y trabajos realizados..



1. Hay un coordinador de Distrito a quien los Clubes deben enviar el curriculum completo de la persona, si es posible en Alemán, junto al primer documento del ZAV y la traducción jurada de estudios.
- 2.- Ese coordinador envía los Curriculum al representante alemán para este proyecto ,(Dr Manfred Hirt rotario quien es el coordinador de las Cámaras de Comercio en Alemania).
3. Los Clubes alemanes organizan la cita con las empresas y los candidatos en Alemania y supervisan la cita
4. Los papeles a rellenar están Numerados, así que no es difícil rellenarlos
5. Se ponen los Rotarios alemanes en contacto con el coordinador por Distrito. (La nombrada en Nuestro Distrito Ursula Muller quien es la representante de las Cámaras de Comercio alemanas en España, y es rotaria en Mallorca)
- 6.- Se siguen las tramitaciones .

Los documentos se rellenan en español, y de ser necesario, Ursula los traducirá.

4. Una vez detectado el **candidato** recomendamos hacer la entrevista con él de acuerdo al cuestionario que os adjuntamos para estar seguros que la persona que deseamos enviar es adecuada y no abandonará a mitad del camino. Recordemos que en general no hablamos de alto nivel socioeconómico, por tanto los candidatos pueden haber sido obreros de empresas, o alumnos que han quedado fuera del sistema al no completar estudios.
5. Los candidatos deberán rellenar los formularios que se adjuntan. La traducción del certificado de estudios debe ser una traducción jurada. No hay reembolso para esta traducción.
6. Definido este candidato, con su I curriculum y rellenado el primer documento , el Club Rotario deberá comunicarse con **Ursula Muller teléfono 609 304 945 y/o al email pmconsulting@web.de** enviando los formularios rellenos . Esto para el **Distrito 2203** de España.
7. Esta persona se comunicará con Vosotros, (cada Club) no bien las entrevistas sean concretadas en Alemania (será con varias empresas) y no bien el **ZAV**, organización que verifica cuales son las empresas que buscan aprendices, y las características del candidato, queden aprobadas. El ZAV se ocupa también de migraciones y documentos en Alemania, por lo que los documentos rellenos no pueden contener errores.
8. Para la entrevista primera en Alemania, el Club rotario puede optar por financiar el viaje del candidato o ayudarlo en lo que cada Club Rotario desee. Estos fondos son reembolsables al candidato(no al Club Rotario) a través del ZAV una vez la empresa ha aceptado al joven. **DEBERA ASEGURARSE QUE EL CANDIDATO ACEPTA LAS PROPUESTAS Y VA A LA CITA EN ALEMANIA**



Durante el tiempo que dure la estancia en Alemania, los Clubes Rotarios alemanes se ocuparán de ver que el trabajo se realice en las condiciones pactadas por ambas partes (Empresa y Candidato) y en caso de emergencia, Ursula se comunicará con vosotros para que vuestro Club se comunique con los familiares.

Como veréis vuestro trabajo como Club Rotario no es complicado, si bien de gran impacto en vuestra comunidad

ENTREVISTA DEL CLUB ROTARIO A POSIBLES CANDIDATOS, PREVIA AL ENVIO DEL FORMULARIO

Según hacemos entrevistas podemos llegar a pensar en lo poco originales que somos haciendo las preguntas, pero tenemos que tratar de ser conscientes de que no estamos en un concurso de originalidad, sino en **un proceso de selección**.

Tenemos que buscar información concreta y no podemos permitir que se tenga más información esencial de un candidato que de otro, pues esta falta de **elementos de juicio** nos puede llevar a cometer errores en la decisión. Hay que llevar la reunión con naturalidad no permitiendo que parezca un interrogatorio, así que la conversación debe adaptarse a cada candidato, pero sin dejar de buscar los valores que nos importan.

Existen algunas preguntas que ya son auténticos clásicos y que no solo conocen los entrevistadores sino también los entrevistados. Pese a ello, nos proporcionan buena información y **pueden dar pie a nuevas cuestiones** con las que profundizar en el perfil:

- **Hábleme de usted:** No es una pregunta al uso, pero es una solicitud general de información. Queremos escuchar el “speech” del candidato y cómo lo expone. Al mismo tiempo que se rompe el hielo podemos tomar nota sobre su



actitud y su forma de desenvolverse. Podemos realizar preguntas adicionales dentro de este bloque, con el fin de relajar al candidato y hacer que el tono de la entrevista sea más natural.

- **Hábleme de su familia:** Buscamos saber si el candidato está apegado o no a sus vínculos como para saber si será capaz de vivir sin ellos a partir del comienzo de su trabajo/ formación
- **Hábleme de sus estudios:** Deseamos saber si le ha sido fácil o complicado estudiar. Cuales han sido sus notas (generalmente , y como no se piden estudiantes que hayan completado el bachillerato habrán tenido dificultades). Sus enfrentamientos o alianzas con la autoridad en el Instituto, uso de drogas o no. Capacidad de relación con “amigos”. Capacidad de relación social. Problemas y su resolución. Porqué no siguió estudiando. Debemos evaluar este punto ya que se enfrenta al aprendizaje rápido de una lengua nueva.
- **¿En qué consistía tu último empleo?** En el curriculum tendremos seguramente algún trabajo ,el puesto, pero nos interesa una explicación más profunda sobre las funciones que realizaba, lo cual nos permitirá hablar sobre problemas a los que se haya enfrentado y cómo los superó, las herramientas utilizadas en el trabajo, por qué terminó dicha relación laboral, por qué ha querido cambiar de sector (si es el caso), sus mayores logros etc...
- **¿Por qué te interesa nuestra propuesta ?** Ya no hablamos del puesto en si, sino de la propuesta en general. Queremos saber si conocen los valores, si forma parte de su proyección profesional o es tan solo un empleo circunstancial, etc...
- **¿Por qué considera que es el mejor candidato para el puesto?** Esta pregunta es clave, pero aún así coge a algunos candidatos por sorpresa, ya que pueden considerar que hacer este juicio nos corresponde exclusivamente a nosotros. Queremos que se vendan, que nos muestren su actitud y sus puntos fuertes, no que acudan a la entrevista como figuras totalmente pasivas.
- **¿Cuáles son tus expectativas?** Queremos saber lo que espera obtener del trabajo, además de lo que aportará. Puede ayudar convirtiendo la pregunta en: “¿Dónde te ves profesionalmente dentro de x años?” Normalmente escucharemos respuestas vagas y tendremos que llevar la conversación hasta las expectativas económicas inmediatas. No podemos esperar respuestas muy concretas, ya que no es el momento de debatirlo, pero puede ser bueno ver al candidato enfrentarse a un poco de presión, para saber cómo se enfrenta a ello.

Preguntas comprometidas:

Además de los grandes clásicos ya mencionados, la entrevista puede enriquecerse mediante respuestas algo más comprometidas, pero nunca llegando al acoso ni solicitando información personal o datos irrelevantes. Esto nos ayudará a conocer mejor al candidato y a estudiar cómo afronta la situación.

En caso de hacerlas hay que introducirlas con cuidado y cuando el entrevistado ya se encuentre asentado y cómodo en la conversación. No hay que abandonar el tono amable de la charla ni arrinconar al candidato. Queremos conocerle, no anularle:

- **¿Qué piensas sobre tu último jefe?** No nos gustaría que hablara mal de su último jefe, sino que definiera la relación laboral y qué ha aprendido de ella.
- **¿Por qué has estado tanto tiempo en el paro?** Sabemos que el país pasa por una mala situación económica y que el mercado laboral está muy complicado, pero resulta interesante saber cómo ha afrontado la situación el candidato y si ha actuado de forma activa o pasiva. Igualmente, nos interesa saber si ha aprovechado el tiempo para formarse, etc...
- **¿Qué has hecho a partir de terminar de estudiar?** Esto para los más jóvenes con el mismo objetivo de la pregunta anterior
- **¿Conoces a alguno de nuestros socios en Rotary? ¿Conoces a alguien que haya hecho formación dual?** esta pregunta puede resultar comprometida si la respuesta es afirmativa, pero nos interesa la sinceridad y no profundizar excesivamente en ello. También queremos saber si puede haber problemas de índole personal con su contratación.



- **¿Cuál ha sido su mayor decepción (en el Instituto y/o profesional de acuerdo al candidato?)** Queremos que nos hablen de aprendizaje y superación, así como de su experiencia, no que eche tierra sobre antiguos trabajos ni que culpe a otros en exceso.
- **¿Cuáles son tus puntos débiles?** Planteando así la pregunta, el candidato puede sentir que queremos que se dejen mal, pero también nos interesa que saquen a la luz sus puntos fuertes. Si no lo hacen, se puede preguntar directamente.

Finalmente o para comenzar:

- **Sabes qué es la formación Dual:** Deberán entender que se trata de formación y trabajo al mismo tiempo, con lo que se va a percibir como sueldo es equivalente a un 25% de lo que cobran para el puesto un trabajador ya formado.
- **Sabes lo que es Rotary:** Deberemos dar una breve explicación de quienes somos, y lo que hacemos. Hemos de basarnos en la ética, y nuestra preocupación social en el entorno. Debemos aclararle que el Club Rotario de su comunidad en Alemania, velará porque se cumplan las condiciones y será el que en caso de emergencia esté disponible.

Preguntéis lo que preguntes, **no dejes de tomar notas** y comportarnos con interés y amabilidad.

Pregúntale al candidato si quiere plantearnos alguna pregunta y avisémosle de nuestra decisión, sea positiva o negativa.