FYSB Family & Youth Services Bureau

Runaway and Homeless Youth Training & Technical Assistance Center

¡Conecte con nosotros!

FYSB

(w) acf.hhs.gov/programs/fysb

RHYTTAC

(t) 412-399-5747

(w) rhyttac.net

(e) info@rhyttac.net

(fb) /rhyttac

(tw) @rhyttac

Runaway and Homeless Youth Training & Technical Assistance Center

Reclutamiento, capacitación y retención de personal: enfoques y estrategias del campo

2021 Runaway Homeless Youth National Grantee Training ofreció una plataforma virtual para discutir los desafíos y compartir los enfoques y las estrategias emergentes para reclutamiento, capacitación y retención de personal. Estas áreas, enfoques y estrategias clave fueron reunidas durante las reuniones de redes regionales que se llevaron a cabo durante la capacitación nacional.

Reclutamiento

- Colaboración con agencias de desarrollo de fuerza laboral local y agencias temporales que se especializan en servicios sociales.
- Contacto con servicios de carrera de escuelas y universidades locales e investigar los requisitos para asistir a las ferias de empleo organizadas, publicar en sitios de trabajo y organizar prácticas profesionales donde los estudiantes reciban crédito por sus horas de trabajo.
- Las contrataciones directas son una forma de impulsar la probabilidad de conservar a candidatos de calidad. Comunicar que su estado de contratación depende de cumplir con los requisitos (es decir, verificación de antecedentes), pero que pueden trabajar mientras se procesa su documentación. Hacer esto reduce la posibilidad de perder al candidato en el proceso de espera de contratación.
- Los bonos de recomendación crean incentivos para que el personal recomiende a candidatos y para que el personal nuevo permanezca. Por ejemplo, compensar a ambas personas después de que el nuevo personal permanezca más allá del periodo de prueba.
- Demostrar la oportunidad de liderazgo y crecimiento desde el principio, incluyendo la entrevista de contratación. Esto crea un sentido de longevidad con la organización y promueve el liderazgo.
- Mantener la flexibilidad con los candidatos de calidad. Si buscan trabajo de tiempo completo, considerar combinar funciones y responsabilidades para proporcionar nuevas oportunidades. Por otra parte, considerar dividir funciones y responsabilidades para empleo de tiempo parcial o para ofrecer más flexibilidad en las horas. Ofrecer alternativas como tener una semana laboral de 32-36 horas (en lugar del estándar de 40 horas) o crear turnos de duración flexible (en lugar de las 8-10 horas estándar).
- Ofrecer puestos a los jóvenes y a los adultos jóvenes. Si existen barreras como requisitos de educación o edad, determinar el motivo detrás de dichas políticas. Si las barreras no sirven a un propósito y, por el contrario, están perjudicando su contratación, puede ser mejor eliminarlas.

Retención

- Integrar la diversión (es decir, compartir canciones en el equipo, celebraciones de cumpleaños y juegos) y promover el bienestar a través de desafíos divertidos de equipo (es decir, grupo de caminata y desafíos de cuidado personal).
- Evaluar las responsabilidades del personal para asegurar una carga de trabajo equitativa y manejable, y explorar ajustes creativos a las responsabilidades de trabajo (es decir, involucrar a un voluntario para cocinar en el albergue para que el personal pueda enfocarse en otras cosas).
- Contratar o colaborar con terapeutas especialmente para apoyar al personal (especializándose en agotamiento, trauma secundario, etc.) y crear espacios para desahogarse de forma segura.
- Planear un "día de salida del personal" anual, enfocado en crear relaciones, comunicación y cuidado personal.
- Programar reuniones regulares cara a cara con el personal, permitiéndoles elegir la ubicación (es decir, el parque, una cafetería, etc.)
- Identificar las fortalezas, los intereses y las motivaciones del personal para personalizar las responsabilidades de trabajo respecto a lo que pueden contribuir mejor al equipo y al programa (es decir, comenzar un programa de música o crear pequeñas subvenciones para un jardín en el albergue). Involucrar al personal de atención directa en oportunidades pequeñas de creación de subvenciones (oficina de extensión de universidad local, fundaciones privadas, fondos de la ciudad, etc.) que se relacionen directamente a su trabajo (es decir, jardín en el albergue o mercancía con marca).
- Ser tan transparente como sea posible con el personal acerca de las grandes decisiones (contratación, despidos, aumentos) y por qué una idea puede ser un "no por ahora".

Capacitación

- Ampliar el plan de capacitación del personal nuevo de forma considerable para atender las necesidades crecientes de los clientes (salud mental, etc.) y ampliar la base de candidatos tanto como sea posible.
- Invertir en más capacitación para el personal actual (es decir "De regreso a las bases: ¿cuál es la función de un albergue?" "¿Por qué es tan crítico nuestro trabajo/nuestra misión, especialmente ahora?")
- Ofrecer capacitación cruzada entre funciones para incrementar las opciones de cobertura y reducir el desgaste.
- Conectar al personal nuevo con un par mentor experimentado.
- Motivar a todo el personal a crear una cuenta en los módulos de aprendizaje electrónico RHYTTAC.

Salario + Beneficios

- Proporcionar un aporte económico, ofrecer días de salud mental/cuidado personal y/o contratar terapeutas para apoyar al personal (especializados en desgaste, trauma secundario, etc.)
- Considerar ofrecer beneficios no tradicionales para abordar las barreras (es decir, viajes en Uber/apoyo de transporte, cuidado infantil en el lugar de trabajo o membresía de gimnasio).
- Incrementar el salario por hora para los turnos difíciles (es decir, tercer turno en el albergue) y considerar el pago temporal de "sobresueldo por servicio peligroso".
- Combinar funciones y responsabilidades para proporcionar más oportunidades de tiempo completo.
- Ofrecer tiempo libre pagado adicional (PTO) y/o horas de trabajo flexible fuera del sitio.
- Cambiar la duración de los turnos (en lugar de turnos estándar de 8-10 horas, considere turnos de 4-5 horas).
- Incrementar el salario por hora para turnos difíciles (es decir, noches y fines de semana) y considerar un "sobresueldo por servicio peligroso".
- Ofrecer reembolso por matriculación o colaborar con una universidad local para participar en trabajos de investigación y evaluación, a cambio de acceso a cursos para el personal.

Fomentar la diversidad, la equidad y la inclusión

- Incluir a los jóvenes y a los adultos jóvenes en el proceso de entrevista y selección.
- Ajustar los requerimientos de acreditaciones para ajustarse de forma precisa a los puestos, (es decir, ¿de verdad se necesita una licenciatura o una maestría, o esto evita que las personas soliciten el puesto?)
- Ampliar los caminos de carrera no tradicionales (es decir, prácticas profesionales de escuelas comunitarias, contratar a jóvenes o adultos jóvenes con experiencia real y prácticas profesionales pagadas).
- Reconocer, aprender y apoyar a varias religiones y prácticas o creencias culturales (es decir, días de vacaciones móviles o espacios de oración).

Recursos y ejemplos de campo

- Completar un análisis de costo-beneficio de pasar a una semana laboral de 32 horas o de 4 días.
    - Ver este artículo de The Adecco Group acerca de *Las ventajas y las desventajas de la semana laboral de cuatro días.*
- Llevar a cabo un estudio de salario enfocado específicamente en reducir la disparidad racial y el patriarcado.
    - Ver este artículo de Bloomerang acerca de 4 *Formas de mejorar la equidad de salarios en su organización sin fines de lucro.*
    - Lea este artículo del National Council of Nonprofits acerca de *Compensación para empleados de organizaciones sin fines de lucro.*
- Ampliar sus estrategias de desarrollo profesional y cuidado personal para incluir opciones no tradicionales y diversas.
    - Ver este enfoque único para apoyar el bienestar de los empleados de AYA Youth Collective en Grand Rapids, MI.
- Educar y apoyar al personal acerca de la condonación de préstamos para estudiantes públicos de Federal Student Aid.
- Asegurarse de que el personal esté actualizado en todas las capacitaciones requeridas de FYSB.