

# Mi a különbség a munkaerő-kölcsönzés és közvetítés között?

A **munkaerő-kölcsönzés, közvetítés**, végső soron emberek és helyzetek jó megítélése.

Adott egy céges ember aki munkavállalót keres, adott egy munkavállaló aki céget/munkahelyet keres és adott egy tanácsadó, aki ha a mindkét féltől kapott információkat helyesen értelmezi, ismeri a céget és a helyi szokásokat, tudja milyen a „nálunk így mennek a dolgok” a cégnél, akkor már küszöbön a siker.

A folyamat ilyen egyszerűen modellezhető, ennél azonban sokkal összetettebb.

Nagyon sok múlik a tanácsadó felkészültségén.

És itt nem csak szakmai felkészültségre gondolok, hanem valamilyen kifinomult érzék-rendszerre, amely a cégnél személyes látogatást téve látja, hallja, szagolja, tapintja, érzi a cég légkörét. Szinte „letapogatja” milyen ott a „nálunk így mennek a dolgok”. Ezeket az igényeket a megrendelő sohasem paraméterezi. Mégis ismernünk és tudnunk kell, ha sikeresek akarunk lenni.

A pályázó meghallgatása során, a számára feltett kérdésekre adott válaszokból és a hozzárendelt non-verbális kommunikációból a jelöltről is pontosabb képet kap a felkészült szakember.

A leginkább egy nyomozáshoz tudnám hasonlítani a keresési folyamatot, annak minden szépségével, izgalmával, veszélyeivel együtt.

Keresek valakit.

Tudom milyen embert keresek.

Hol, hogyan találok meg?

Keresek.

És ha megtalálom lezárul az „eljárás”.

Szerencsére esetünkben nem vádemelési javaslattal, hanem egy sikeres közvetítéssel.

A **munkaerő-kölcsönzés** hasonló ügyességet kíván, de néha kevesebb idő alatt és rendszerint határozatlan időre keresünk adott munkakörre munkavállalót.

Sok cég még mindig idegenkedik a kölcsönzött munkaerőtől. Azon cégek számára, amelyek szigorú létszám-gazdálkodással dolgoznak azonban, már régóta nem ismeretlen módszer.

Létszám-stop van!

Ugyanakkor érkezik egy megrendelés, ami 2-3-4 hónapra duplájára pörgeti fel a termelést.

A cég nem bővíthet, a munkaerőre mégis szükség van.

Ilyen esetben kölcsönöznek. 2-3-4 hónapra, amíg teljesítik a megbízásukat.

A kölcsönzötték bére nem a fix költségeket terheli, hanem egyszeri szolgáltatási számla lévén, a variábilis költségek rovatban jelenik meg. Ma van, holnapra csökkenthető.

És hol éri ez meg a munkavállalónak?

Vannak munkavállalók, akik kifejezetten szeretik az effajta változatos munkát. Másoknak lehetőséget jelent a magas munkanélküliséggel küzdő gazdaságban 2-3-4 hónapra legalább dolgozni.

**Szervezet-fejlesztés, tréning, coaching:** izgalmas HR-feladatok. Változó, hogy coach-ként lépünk be egy cég életébe és szervezet-fejlesztést generálunk, vagy tréningekkel, és trénerként derül fény arra, ki az akit pl. coacholni kellene? Vagy hol jönnének szóba szervezet-fejlesztési feladatok? A HR szakma szigorúan elválasztja és egymástól függetlenül kezeli a három fenti módszert, általában, holott néha igen szorosan összefüggenek. A **tréningek** során profi külsős partnerekkel, trénerrel dolgozunk együtt. Nincsenek „konzerv” tréningjeink. Mindig a csoport konkrét elvárásait szeretjük menedzselni. Ezért ha van is vázlatunk arról a tréning elején, mit szeretnénk átadni a résztvevőknek, ha más elvárásaik vannak, menet közben módosítjuk a programot, hogy azt kapják, amit szeretnének, amire szükségük van. Ez talán első hallásra „lazaságnak” tűnhet, ha azonban hozzáadjuk, hogy több éves tréner-gyakorlat áll trénerünk mögött, ez teszi lehetővé, hogy magabiztosan rögtönözhesünk.

A **business-coaching**-folyamat egy néha/gyakran magára maradt vezető döntéseit, emberi, szakmai, vezetői kompetenciáinak fejlesztését támogatja. A **life-coaching** metódus alkalmazásakor életmód tanácsokkal is szolgál. A jó coach addig és úgy kérdez, míg a vezető maga rá nem jön a megoldásra. Vagy éppen együtt jönnek rá. És ha már coach és coachee is tudja, mit akarnak elérni, közösen állítják fel a programot, hogyan, mikor, kivel, mit, mikor? Ahhoz, hogy A-ból B-be eljussunk. Ahhoz, hogy másként kezeljünk vagy értelmezzünk dolgokat. Ahhoz, hogy másképpen reagáljunk rá. Ahhoz, hogy könnyebb legyen nekünk és a környezetünknek. Annak az emberi közegnek amiben élünk és akiket vezetnünk kell. Ügyesen, figyelemmel- egymásra, néha tapintatosan, néha határozottan, de a célt mindig szem előtt tartva.



1093 Budapest,  
Vámház krt. 11.  
219-0313, 14, 15  
Fax: 215-9655

[www.riss.hu](http://www.riss.hu)

1024 Budapest,  
Keleti Károly u. 32.  
315-1283, 346-0437  
Fax: 315-0532