

INTERJÚ SÁMSON DOROTTYÁVAL, A PROFESSION.HU KFT. TOBORZÁSI ÜZLETÁGVEZETŐJÉVEL

Többé-kevésbé ismerjük saját helyzetünket a munkaerő-megtartás és -pótlás területén. Sámson Dorottyát arra kértük, mondja el, szakmai szempontból és kívülről szemlélve milyennek látja a problémáinkat, illetve mi visz közelebb a megoldáshoz, vagy legalább a jelenleginél jobb helyzet eléréséhez.

Vízmű Panoráma: Milyenek látszanak a víziközmű-szolgáltatók a munkaerőpiacon?

Sámson Dorotya: A víziparral van munkaerő toborzására vonatkozóan szerződéses kapcsolatunk, inkább az ő helyzetüket ismerem.

V. P.: Több mint száz vízipari tagja van a MaVíz-nek, érdeklődve hallgatjuk.

S. D.: Azt tapasztaljuk, hogy elsősorban a szakmunkások és a mérnökök hiányoznak.

V. P.: Ez teljesen hasonlít a szolgáltatók általunk ismert helyzetéhez! Mi ennek az oka?

S. D.: A szakmunkásoknál abban látom az okot, hogy nem elég vonzó a vizes szakma, és viszonylag alacsony a jövedelem. Ha már ehhez a területhez köti a szakmunkást a végzettsége, akkor inkább elmegy külföldre, vagy saját vállalkozást indít.

A diplomásoknál kicsit más a helyzet. A duális képzés során és minden hasonló megoldás esetében, ahol elsősorban a nagy cégek belépnek még a felsőfokú tanulmányok folytatása közben, elkötelezetté válik a hallgató. Magas jövedelmet ígérnek, de sokszor már a tanulmányok alatt is foglalkoztatják a diákokat. Ma már egyre kevesebben vannak, akik a diploma megszerzését követően kezdenek állást keresni.

V. P.: Akkor ezzel azt is mondja, hogy a duális képzésből nem szabad a cégeknek kimaradniuk?

S. D.: Igen, ez a helyzet.

V. P.: És még mit tud tanácsolni a gondjaink enyhítésére?

S. D.: Láthatóvá és vonzóvá kell tenni a céget, a cégeket – lehet, hogy az egész ágazatot –, ahová jelentkezőket várnak. Tulajdonképpen munkáltatói márkaépítésről van szó. El kell jutnia az információnak a potenciális jelöltekhez, miért lenne nekik jó ott dolgozni, milyen az elvégzendő feladat, mekkora lesz a jövedelem, és milyen az a jövőkép, amit a cég nyújtani képes.

V. P.: Sajnos az a helyzet, hogy nem nagyon tudunk vonzó képet nyújtani, mert elég nehéz helyzetben van az ágazat.

S. D.: Majd mindenki nehéz helyzetben van! Ha most nem változtatnak a vízművek, még nagyobb lesz a különbség, még inkább le fognak maradni, még nagyobbak lesznek a gondjaik.

V. P.: De hát a minap arról szólt minden, hogy nincs elég munkahely, hogy sok az eszkimó, és kevés a fóká.

S. D.: Teljesen megfordult a helyzet, pont a szakmunkások és a műszaki diplomások körében! Az eszkimók egy része elment a sarkkörön túlra, és a fókák is elszaporodtak. Ma már a munkahelykereső az, aki válogat. Azontúl, hogy tud rólunk, és eljutott odáig, hogy valamilyen formában érdeklődik irántunk, az is sokat számít, hogy ha bejön interjúra, milyen véleményekkel távozik. A mi szakmánk itt már élményfokozásról beszél, arról, mi az a valami, ami a jelöltet arra készíti – a megismert feladat, jövedelem, karrierlehetőségek mellett –, hogy minket válasszon. Mivel több helyre elmegy, több pozitív inger éri, épp ezért a kiválasztási időszaknak a lehető legrövidebbnek kell lennie, nehogy a jó jelöltet elhappolják előlünk.

V. P.: Még mit tehetünk?

S. D.: Mivel az ágazatnak inkább mennyiségi, mint minőségi a gondja – tehát nem az az elsődleges probléma, hogy nem elég jók a meglévők, hanem az, hogy nincsenek elegenden –, ezért akkor járnak jól, ha egész szakokra „teszik rá a kezüket”, és ezt minél korábban – főleg másokhoz képest! A szakmunkásképzésben pedig valószínűleg az segíthet, ha a szülők és az általános iskolát befejezők körében népszerűsítik azokat a szakmákat, amik fontosak önöknek. Azt kell elérniük – segítve a szakképző iskolákat –, hogy minél többen lépjenek be az önök által lényegesnek tartott képzésekbe.

V. P.: Szép szakma a miénk, és még jobban kifényesíthetjük, hogy vonzóbb legyen az Y vagy a Z generációnak, de gyanítjuk, ez kevés lesz, ha mellé tesszük a kereseti lehetőségeket.

S. D.: Igen, a fizetéseket versenyképessé kell tenni, enélkül nem fog menni!

V. P.: Köszönjük az interjút.