

# **/ Munkaerő-piaci jelentés**

# **2024 Q1**

**/trenkwalder**





# artalom

- 4** *Több mint 400 ezer Ft a nettó átlagkereset az országban*
- 6** *Emelkedett a fizikai munkások órabére*
- 8** *Educatio kiállításon debütált az ETISZ új arculata*
- 10** *Ezek a legjobban fizető szakmák ma Magyarországon*
- 14** *Interjú a 2024 Q1 negyedév hőisével: Buda Bernadett*
- 16** *Soha ennyi nő nem dolgozott még Magyarországon, de jóval kevesebb a fizetésük, mint a férfiaknak*
- 18** *Jobverse állásbörze*
- 22** *Bemutkozik a Trenkwalder kecskeméti irodája*
- 28** *Pidas – “Making people wow!”*
- 30** *Felmondási hullám söpörhet végig Magyarországon?*
- 32** *Interjú Desics Péterrel, a Trenkwalder operatív igazgatójával*
- 34** *Közelgő eseményeink*
- 36** *Bemutkozik a Trenwalder cégcsoport és szolgáltatásai*

## Több mint 400 ezer Ft a nettó átlagkereset az országban



**↑14,6%**

*A bruttó átlagkereset a KSH közlése szerint 14,6 százalékkal volt magasabb, mint tavaly év elején.*

**605 100 Ft**

Januárban a teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete 605 100, a kedvezmények figyelembevételével számolt nettó átlagkereset 416 600 forint volt. A bruttó átlagkereset 14,6, a nettó átlagkereset pedig 10,4 százalékkal nőtt az egy évvel korábbihoz képest a fogyasztói árak 3,8 százalékos növekedése mellett – jelentette csütörtökön a Központi Statisztikai Hivatal (KSH).

**493 700 Ft**

A bruttó kereset mediánértéke 493 700, a nettó kereset mediánértéke 341 700 forintot ért el, ez 16,9, illetve 16,0 százalékkal magasabb a tavaly januárinál. Januárban a nettó átlagkereset kedvezmények nélkül 402 400 forint volt, 14,6 százalékkal magasabb, mint 2023. januárban.

**578 300 Ft**

A KSH jelentése szerint a rendszeres (prémium, jutalom, egyhavi külön juttatás nélküli) bruttó átlagkereset 578 300 forintra becsülhető, 15,0 százalékkal magasabb, mint az előző év azonos időszakában. A rendszeres bruttó átlagkereset a vállalkozásoknál 576 700, a költségvetésben 576 200, a nonprofit szektorban 599 400 forintot tett ki, 14,1, 17,6, illetve 16,7 százalékkal emelkedett egy év alatt.

### 950 ezer forint az átlagbér, persze nem mindenhol

Van olyan budapesti kerület, ahol már bruttó 950 ezer forint volt az átlagkereset, de olyan járás is található az országban, ahol 350 ezer forint alatt mozog az átlag. A II. és a XII. kerületben bruttó 950 ezer forint környékén alakult az átlagkereset a tavalyi év első három negyedévében a KSH adatai szerint. A dobogó harmadik fokára az I. kerület került fel, ám itt már érdemi szakadékot láthatunk, 860 ezres bruttó bérrel. A legjobban kereső tíz járás közé a budapesti kerületeken túl a budakeszi járás fért be, ahol 777 ezer az átlagos fizetés. A legalacsonyabb bérek a cigándi, a gönci, illetve a fehérgyarmati járásokban jellemzőek. A cigándi járásban nem éri el a 350 ezer forintot a bruttó átlagbér – írja a Portfolio. Érdemes azonban megjegyezni, hogy a mediánbér ennél alacsonyabb. A mediánbér (amelynél a dolgozók fele többet, a másik fele kevesebbet keres) nagyjából az átlagnak továbbra is a 80 százaléka országosan.

### Elégedetlenek a fizetésükkel, egyre többen váltanának munkahelyet

A vállalkozásoknál dolgozó munkavállalók 50 százaléka elégedetlen a jelenlegi fizetésével, 63 százalékuk pedig azt tervezi, hogy ha lehetősége nyílik rá, 2024-ben munkahelyet vált – közölte a Trenkwalder február első felében végzett kutatásának alapján. A munkaerő-kölcsönzéssel és -közvetítéssel foglalkozó társaság 500 versenyszférában dolgozó munkavállaló megkérdezésével végzett felmérése alapján a fizetésükkel elégedetlenek 49 százaléka megelégedne 20 százalékon belüli béremeléssel, további 29 százalékuk pedig 20-30 százalék közötti plusz jövedelmet tartana megfelelőnek.



**50%**



**63%**

# Emelkedett a fizikai munkások órábére

*2023 negyedik negyedévének végére 1952 forint volt a fizikai munkát végző szak- és betanított munkások átlagos bruttó órabére a Trenkwalder közel 7 ezer fő béradatait feldolgozó elemzése szerint. Ez 19,8 százalékos növekedést jelent az előző év hasonló időszakában tapasztalt 1630 forinthez képest.*



↑10,3%



↑19,8%



↑10,3%



↑9,3%

A felsőbb bérkategóriákban mérsékeltebb volt a bérek növekedése: A Moore Hungary több mint 60, zömmel nemzetközi tulajdonú hazai vállalat mintegy 500 középvezetője esetében 2022 negyedik negyedévéhez képest 10,3 százalékos bérnövekedést tapasztalt.

A földrajzi bontást tartalmazó statisztikák azt mutatják, hogy a legtöbb régió fizikai átlagórábérei között nincsen jelentős eltérés, ez az érték egy viszonylag szűk, 1700-1900 forint közötti sávban mozog. Csupán Közép-Dunántúl, illetve Közép- Magyarország és a főváros ugrik ki ebből a mezőnyből: előbbi régióban 2100 forint már az órabérek átlagos nagysága, miközben utóbbi területeken ez az érték immár a 2600 forintot közelíti.

„Az első látásra kiemelkedő mértékű növekedésben szerepet játszott egy egyszeri hatás is: a minimálbér-emelés kivételesen már a decemberi béreknél érvényesült, így a cégek már idén végrehajtották az általában csak januárban esedékes béremeléseiket – hívta fel a figyelmet Hamrák Viktor, a Trenkwalder szolgáltatási igazgatója. – Enélkül becsléseink szerint 13-15 százalék között alakult volna a béremelkedés éves üteme. Mivel decemberben már csupán 5,5 százalékkal emelkedett az infláció az egy évvel korábbi szinthez képest, mindenképpen kijelenthető, hogy a reálbérek a 2023-ban tapasztalt visszaesés után ismét növekedési pályára kerültek.”

A Moore Hungary ezzel egy időben több mint 60 nemzetközi cég hazai leányvállalatánál dolgozó közel 500 középvezetőnek a béradatait vizsgálta meg. A 700 ezer és 1 millió forint közötti havi bruttó fizetési sávban dolgozó alkalmazottak esetében a béremelkedés mértéke 2023 negyedik negyedévében átlagosan 10,3 százalék volt az előző év hasonló időszakához viszonyítva. „A szellemi középvezetők körében jellemzően csak januárban kerül sor a fizetések éves szintű rendezésére, ennek ellenére immár ebben a körben is kétszámjegyű lett az év végére a bérnövekedés üteme – magyarázza Hajnal Péter, a Moore Hungary ügyvezető partnere. – Bár számos vállalkozás továbbra is küzd a recesszió miatt fellépő finanszírozási problémákkal, a munkahelyek többségében immár a középvezetői szinten is biztosított lehet a reálbérek újbóli növekedése.”

Az országos szinten már több mint 60 ezer főt foglalkoztató szolgáltatóközpontok (SSC-k) középvezetői esetében a fenti szellemi foglalkozású középvezetői átlagtól is kissé elmaradó, 9,3 százalékos béremelést hajtottak végre az elmúlt év során a Moore Hungary adatai szerint. Továbbra is viszonylag magas, 4 százalék körüli mind a kilépési, mind a belépési forgalom ebben a körben, vagyis továbbra is aktív a fluktuáció. Ezt a cégek jövőre – a növekvő verseny miatt – várhatóan a meglévő állomány körében is érvényesített magasabb bérekkel igyekeznek majd mérsékelni.

## Educatio kiállításon

# debütált az ETISZ új arculata

Érdeemes számolni iskolaszövetkezetünkkel, amennyiben gyors és rugalmas munkaidővel rendelkező munkavállalókat keres akár hosszabb távon, akár időnyomunkákra.



A 2024-es évet nem csak a Trenkwalder köszöntötte már új felfrissült arculatával, hanem iskolaszövetkezetünk is, az ELTE-Trenkwalder Iskolaszövetkezet. Ennek debütálására kiváló alkalom adódott a január 11-én induló Educatio Kiállítás.



Az Educatio Nemzetközi Oktatási Szakkiállítás azzal a céllal jött létre, hogy választ adjon a felsőoktatással kapcsolatos kérdésekre. Feladata összekapcsolni az egyes szereplőket: a hazai – és külföldi felsőoktatási intézményeket, tankönyvkiadókat, nyelvviskolákat, szakképző intézményeket és vállalatokat az érdeklődőkkel: a diákokkal, oktatókkal és szülőkkel.

A Szakkiállításon lehetősége volt Pénzes Lili, diáküzletág vezetőnk és Nógrádi József kereskedelmi igazgatónk előadni. Támájuk között szerepeltek a digitalizációs elvárások és megoldások, ezek pozitív hatásai ügyfeleink számára és hogy miért nyújt a diákfoglalkoztatás minőségi munkaerőpótlást, valamint nem utolsósorban szó volt gyakornoki programjainkról.

Az ELTE-Trenkwalder Iskolaszövetkezet (ETISZ) az utóbbi pár évben dinamikusan tudott növekedni. Immár 130 aktív partnert tudhat magáénak, mutatói között pedig olyan kimagasló számok állnak, mint 24 órán belüli reakcióidő, 89%-os ügyfélmegtartás és 70%-os munkavállalói elégedettség.

Ebben nagy szerepet játszik egyik oldalról az Eötvös Lóránd Tudományegyetem (ELTE) bázisa, melynek köszönhetően 10 000 lehetséges partner és több mint 30 000 potenciális diák van a bázisban. Másik alappilléreként, pedig a Trenkwalder közel 30 éves tudásháttere Magyarországon és 22 irodából álló irodahálózata országos lefedettséggel.

Iskolaszövetkezetünk szolgáltatáspalettáját erősíti a hamarosan élesedő ETISZ Online is, aminek segítségével egy platformon keresztül intézheti mindenki az adminisztrációs ügyeit. Ezek közé tartozik a



szerződés-  
kötések



automatikus  
munkaóra-  
követés



bér információk  
gyors és átlátható  
nyomonkövetése



egyéb  
ügyintézés  
biztonságos tere.

## Ezek a legjobban fizető szakmák ma Magyarországon

Akik szakmát szeretnének tanulni azoknak február 21-ig volt lehetőségük kiválasztani, hogy mely szakképző intézményekben szeretnének továbbmenni.



A jelentkezők érthető módon számos tényezőt mérlegelnek mielőtt beadják a jelentkezésüket. A tapasztalatok mára azt mutatják, hogy manapság már egyre tudatosabban választanak oktatási intézményt maguknak a fiatalok.

Az intézményválasztást ugyanakkor sajnos gyakran egzisztenciális kérdés is sokak számára, mivel nem engedhetik meg maguknak a drága fővárosi kollégiumokat, és szállásokat, ezért inkább emiatt sokan vidéki egyetemeket választanak, vagy messziről kénytelenek ingázni – a kollégiumi férőhelyek ugyanis rendkívül szűkösek.

Arra kerestük a választ, hogy mi alapján mérlegelnek leginkább a jelentkezők, valamint, hogy mik a legnépszerűbb szakmák jelenleg Magyarországon, de szóba került az is, hogy melyek azok az új ágazatok, amelyek a leginkább átforgalmazzák jelenleg a hazai munkaerőpiacot. Az elmúlt évek óriási változásokat hoztak, először jött a Covid-járvány, majd az orosz-ukrán háború során begyűrűzött gazdasági válság, ami miatt rengetegen kényszerültek munkahelyváltásra. Az új helyzet érthető módon átalakította a hazai munkaerőpiacot. Ugyanakkor még mindig kiemelkedően magas a pályaelhagyók aránya egyes szakmákban, míg máshol – jellemzően az informatikai, illetve mérnök végzettséggel rendelkezők körében – még mindig hiány van a megfelelő szakemberekből.

### Egzisztenciális kérdés

Nógrádi József, a Trenkwalder kereskedelmi igazgatója arról beszélt, hogy rendszeresen beszélgetnek diákokkal, és világosan látják, körükben

*a legnagyobb motivációnak a biztos jövedelemforrás számít.*

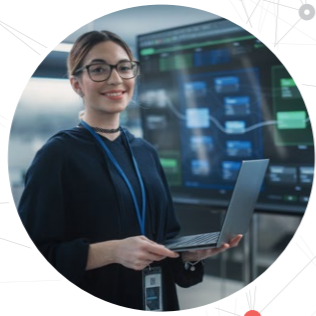
A fiatalok számára fontos, hogy olyan szakmát vagy diplomát szerezzenek, amiben látják a stabil jövőképet finansziális szempontból. Természetesen emellett szoros versenyben ott van az álmok megvalósítása is a munka világában – tette hozzá.

### Komoly átrendeződés zajlik a munkaerőpiacon

Ami az egyes szakmák népszerűségét illeti érdemes kiemelni, hogy a népszerűség nem mindig van egyenes arányban a kínálati piacokkal és a kereseti lehetőségekkel. Nógrádi József fontosnak tartotta kiemelni, hogy évek óta a pszichológia szak vezetői a népszerűségi listákat, noha a piacon érezhető egyfajta túltelítettség. A mérnök képzésekre még mindig sok a jelentkező ahogy az informatikai képzésekre is. Utóbbi kettőben azonban inkább az a probléma, hogy nem találkozik a fiatalok elképzelése a munkaadók elképzeléseivel, a mostani recesszív gazdasági helyzetben pedig az informatikus hallgatók iránt rendkívül megcsappant az érdeklődés az elmúlt egy évben – egészítette ki.

A hazai munkaerőpiac szempontjából ugyanakkor egyfajta trendforduló figyelhető meg, számos olyan új ágazat tűnt fel, ami alapjaiban formálja át a hazai gazdaságot.

*Rohamosan nő az igény az olyan szakemberek iránt a termelő, gyártó ágazatokban, akiknek munkaköre valahol a fehérgalléros és a kékgalléros szakmák peremén helyezkedik el.*



A külföldi beruházások során egyértelműen látszik, hogy magasan automatizált, robotizált munkakörnyezetek épülnek, a klasszikus betanított munkakörök pedig egyre több esetben hiányoznak.

### Trendforduló küszöbén

Nógrádi József úgy véli, hogy az elektromos autózással együtt mind az akkumulátorfejlesztéshez tartozó, mind

*az alternatív hajtás és az elektromobilitás egy fontos terület lehet a jövőben. Mind a szakképzők, mind az egyetemek igyekeznek kiszolgálni az ezirányú igényeket. A másik az IT fejlesztők piaca, ahol az AI és más szoftverfejlesztők képzése folyik nagy erővel.*

A harmadik a mérnökképzésekben szintén az AI előretörése az, ami tetten érhető, így a mechatronikai vagy villamos és gépészmérnökök képzése is kiegészülni látszik AI szakirányokkal is – mondta.

A pályaválasztást ugyanakkor számos olyan tényező is meghatározza, ami sok esetben nagyban befolyásolja a kevésbé tehetős szülők, és fiatalok döntését. De nemcsak az egzisztenciális kihívások a döntőek, hanem az is, hogy melyek azok a régiók, amelyek leginkább képesek felszívni idehaza a majdani végzős fiatalokat. Munkalehetőségek tekintetében természetesen továbbra is a főváros a legvonzóbb a fiatalok körében

azonban, érdemes hozzátenni, azt, hogy a régiók tekintetében egyfajta átrendeződés figyelhető meg. Korábban elsődlegesen keletről vándoroltak nyugatra a fiatalok, most azonban az északkelet-magyarországi régióban tervezett új beruházások miatt egyre nagyobb a költözési hajlandóság keleti irányba is.

*A legvonzóbb lokáció persze továbbra is Budapest, ezt követi most Debrecen, majd a többi nagyváros: Miskolc, Szeged, Pécs, Győr.*

Nógrádi József is hasonlóan vélekedett, mint mondta, országon belül egyre jobban jellemző, hogy a fiatalok nem a fővárost részesítik előnyben munkahelyválasztás vagy továbbtanulás szempontjából. Ennek több oka is lehet, például, hogy a vidéki egyetemek csapatkohéziója erősebb tud lenni az alacsonyabb létszám miatt, illetve van, hogy a vidék adta körülmények ideálisabbak például egy agrártanulmányokat folytatni kívánó fiatal szemében. Itt a korábban említett szállás- és tanulmányi költségek sem elhanyagolhatók.

### Még mindig kevés a szakember

Az évek óta tartó szakemberhiány továbbra is komoly gondot okoz Magyarországon, Nógrádi József szerint a versenyszférában a feldolgozószektor viszi a primét. Vannak olyan szektorok, amelyekben azért szűnnek meg cégek, mert nincs elég szakember: tavaly is jelentős számú HORECA vállalkozás szűnt meg, ami az esetek 80%-ban a szakemberhiánnyal köthető össze.



Hasonló helyzetben van az építőipar is, csak itt olyan mértékű volt a visszaesés, hogy mindez nem volt érzékelhető. Emellett komoly létszám hiányzik az agráriumból is. Létszám gondokkal küzd az SSC szektor, akik nyelvtanárokkal erősítettek sok esetben, a hazai autóiipari szolgáltatók évek óta nem látnak elegendő karosszéria lakatost, autószerelőket, autóvillamossági dolgozókat, kárpitosokat – hívta fel a figyelmet.

Nincsenek sofőrök, sem buszra, sem teherautóra. A logisztika a HORECA-ból rengeteg futárt húzott át az elmúlt években, de a legtöbben külföldre mentek. Nógrádi József szerint néha olyan érzésük van, hogy a logisztikában bármennyi komissiózó, targoncás, raktárvezető, logisztikus, speditőr és beszerző elférne. Ugyanakkor vegyészre évek óta egyre nagyobb a kereslet, miközben egyre kevesebben lépnek be a piacra. A kereskedelemben pedig hiába csökken a forgalom, az nem oldja meg azt a problémát, hogy egyre nehezebben találunk eladókat, értékesítőket, területi képviselőket.

### Egyre több a pályaelhagyó

A topszakmák kereseti, és társadalmi megbecsültségének tekintetében régóta nagy a szórás, azonban az elmondható, hogy

*még mindig kiemelkedő fizetésre számíthat az, aki informatikusnak, mérnöknek tanul, de a festőknek, villanyszerelőknek sincs oka panasza.*



Nógrádi József szerint egy kezdő informatikus minimum bruttó 420.000 Ft-ot, egy mérnök 500 ezer Ft-ot kereshet, de tapasztalataik szerint van olyan partner, ahol akár 700 ezer Ft-ot is hajlandóak voltak fizetni a kezdő, piacra lépő jelöltnek. A festők és villanyszerelők esetében azok a vállalkozások, amelyek igénybe vesznek HR szolgáltatót, és tisztán és mindenkit bejelentve foglalkoztatnak, jellemzően minimum bruttó 400 ezer Ft-ról indul a fizetés. A valóság azonban a kisvállalkozások széles körében sajnos az, hogy ugyanezt sok esetben nettóban is megadják, igaz, minimálbéres bejelentés mellett. – tette hozzá.

*Az elmúlt évek tendenciáit látva egyre több a pályaelhagyó száma is, ma Magyarországon 800 ezer és 1,2 millió között mozog az állást váltók száma éves szinten.*

Ezeknek egy része HR szolgáltatót vesz igénybe, egy részét levadásszák, egy másik részét meg nem látni, mert a fekete gazdaságban mozog. Az aktuális piaci helyzettel függően egy-egy szektor képviselői a szakmájukat is elhagyják (pl a Horeca 30 százaléka váltott a covid- időszakban). Külföldre vándorlás esetében is az emberek egy része nem a saját szakmájában, hanem valami kényszerpályán mozog. A harmadik ilyen helyzet akkor áll elő, amikor az adott területen tartósan nem változnak a bérek, a pályaelhagyók egyik legnagyobb kísértése az a más szektorokban történő könnyű, jóval magasabb pénzkereseti lehetőség. Ez volt jellemző az elmúlt években az oktatásra, innen sokan mentek át például a kereskedelembé – tette hozzá.



## Interjú a 2024 Q1 negyedév hőisével Buda Bernadett-tel

A Trenkwalder Magyarország számára nagyon fontos, hogy kollégáink érezzék a szervezeten belüli támogatást és érezzék, hogy munkájuk fontos és értékes számunkra. Ennek jegyében született meg nálunk a Negyedév Hőse Program, melyben a kollégák jelölhetnek olyan munkatársakat, akiket úgy érznek, hogy munkájuk magas hozzáadott értéket képviselt, és bármikor támaszkodhattak rá szakmai kérdéseik felmerülésének megválaszolásában is. Ennek nyújt platformot a belső applikációnk, a TrenkID, melyen belül minden negyedév végén megszavazhatják a jelöltek közül, hogy kit tartanak az adott negyedév hőisének szervezeten belül.

A Q1 negyedév hőse, Buda Bernadett, Senior Toborzási szakértőnk lett, akit meginterjúváltunk, 5+1 kérdéssel, hogy igazán megismerhessük honnan szerzi „szupererejét”.

### 1. Gratulálunk a győzelemhez, mi volt az első reakciód?

Nagyon szépen köszönöm. Először is azt gondolom, hogy már maga a jelölés is nagy dolognak számít, amit ezúton is külön köszönök és gratulálok minden jelölt Kollégának. Természetesen nagyon örültem amikor megtudtam, hogy én kaptam meg ezt a címet, s ezúton köszönöm a szavazatokat, gratulációkat.

### 2. Mióta vagy tagja a csapatnak és hogyan foglalnád össze az eddigi Trenkwalder-es pályafutásod?

2020 októberében csatlakoztam a Trenkwalder gyöngyösi csapatához, ahol közel két évet töltöttem el. Voltak magasságok és mélységek, lehetetlen küldetések, sok örömteli pillanat és megdöntött rekordok. Trenkis pályafutásom első állomása volt, ahol szuper csapattal dolgozhattam és értékes embereket ismerhettem meg.

2022-től lehetőséget kaptam országos pozícióba folytatni a karrierem, ami számos kihívást, új lehetőségeket, rengeteg fejlődést és szakmai tapasztalást nyújtott és nyújt a mai napig. 1 évet a veszprémi kirendeltség telephelyén töltöttem, ahol olyan befogadó és családi közeg várt, amit korábban még nem tapasztaltam. Több területen tevékenykedő kollégák alkották a csapatot, mégis szuper egységet tudtunk képviselni.

Jelenleg a budapesti központi irodába találnak meg legtöbbször a munkatársak, de szükség esetén szívesen utazom vidéki kirendeltségekre is.

Eddigi Trenkwalder-es pályafutásomat leginkább a kitartás, eltökéltség, fejlődés, lojalitás és szenvedély szavakkal tudnám összefoglalni.

### 3. Senior toborzási szakértőként, hogy telik egy mozgalmasabb munkanapod?

Szerintem azzal a legtöbb Kollégám egyetért, hogy minden nap mozgalmas a Trenkwaldernél. :-)

Februártól a Recruitment Quality terület átalakulásával az én munkanapjaim is változtak bizonyos mértékben. Alapvetően a szolgáltatói oldalon dolgozó kollégák zavartalan működésének biztosítása mellett prioritást élveznek az ad hoc jellegű, őket érintő problémák megoldása, javaslatok átadása, támogatás biztosítása, valamint az új kollégák onboarding folyamatában való részvétel. Emellett folyamatosan vannak projektünk, fejlesztések, egyeztetések társosztályokkal, külső partnerekkel. Arról nem is beszélve, hogy a fiókba mindig akad pár megvalósításra váró terv, így biztos, hogy soha nem fogok kifogyni a mozgalmas napokból. :-)

### 4. Mi jelenti számodra a legnagyobb kihívást a pozíciódban?

A fentebb említett átalakulást követően jelenleg az, hogy minden érintett területen maximálisan helyt tudjak állni, hozzáadott értéket tudjak teremteni és megtaláljam azokat az eszközöket, amelyek segíteni tudják a hatékonyabb működést. Emellett a Kollégák napi működéséhez szükséges támogatás gyors és minőségi legyen minden körülmények között.

### 5. A jelölésben is olvashattuk, hogy a rengetek szakmai feladat pontos/precíz elvégzése mellett jut idő a kollégák támogatására is. Szerinted milyen tényezőknek köszönhető mindez?

Nem választanám el a kettőt, ez is a munkám része. Természetesen jó érzéssel tölt el, amikor pozitív visszajelzést kapok, azonban a feladataim között egyik kiemelt szerepem pontosan a Kollégák napi működésének támogatása. Egy-egy új, megoldandó ügylet során pedig mindig van lehetőség fejlődni, tapasztalni és ahogy mondani szokták: „a megszerzett tudás csak akkor válik valódi tudássá, ha képes vagy rá, hogy közöld másokkal.”

### 6. Van valamilyen szuperképességed?

Néha gondolatolvasó vagyok :-)

524 000 Ft

&lt;15,5%

620 000 Ft

**Soha ennyi nő nem dolgozott még Magyarországon,**  
de jóval kevesebb a fizetésük,  
mint a férfiaknak

**72,4%**

Tavaly a 3,13 millió munkavállalási korú nő közül 2,27 milliónyian voltak jelen a munkaerőpiacon, ami a valaha tapasztalt legnagyobb, 72,4 százalékos aktivitási arányt jelent a körükben.

A teljes munkaidőben foglalkoztatott nők átlagos bruttó bére 524 ezer forint volt, ami több mint 15 százalékkal marad el a férfiak 620 ezer forintos értékétől – derül ki a Trenkwalder nőnap alkalmából kiadott elemzéséből.

Egy évtized alatt – részben az időszak foglalkoztatáspolitikai intézkedéseinek köszönhetően – jelentősen nőtt a munkaerőpiacon jelen lévő aktív korú nők száma: a 15-65 év közötti korosztályban 2023 egészében 2 millió 272 ezren dolgoztak vagy kerestek aktívan munkát, 175 ezerrel többen, mint 2013-ban. Mindez a bővülés úgy következett be, hogy a munkavállalási korú népesség létszáma 23 ezer fővel csökkent annak ellenére is, hogy bővült a korhatár: ez alatt a tíz év alatt ugyanis a felső korhatár 61 évről 65 évre változott.

### Az aktív korúak foglalkoztatási rátája

nemek szerint

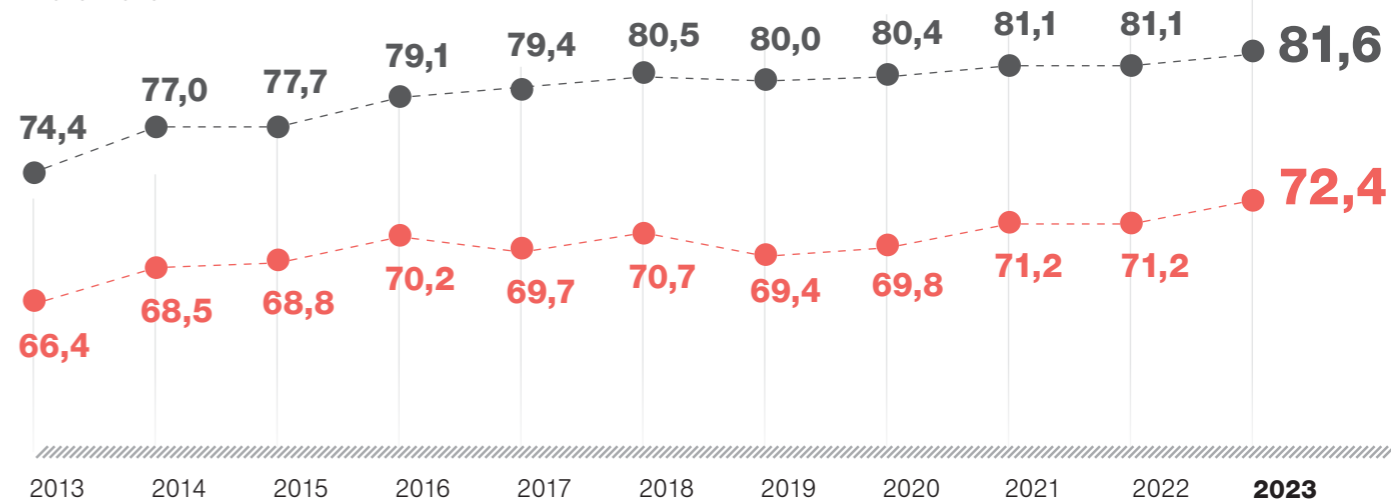
2013–2023



nő (%)



férfi (%)



A foglalkoztatott nők száma ez alatt a tíz év alatt 280 ezer fővel 2,18 millióra nőtt, ami azt jelenti, hogy 1000 munkaképes korú nőből immár 694-en vannak állásban, szemben a 10 évvel ezelőtti 600 fővel. Eközben a nyilvántartott munkanélküliek száma a nők körében 200 ezerről 94 ezerre csökkent.

Mind az aktivitási ráta, mind a foglalkoztatási ráta tekintetében tartósan 9-10 százalék a nők elmaradása a férfiakhoz képest, ami jórészt a nők társadalmi szerepeinek eltéréseiből fakad: elsősorban ők azok, akik a kisgyermekkel néhány évig otthon maradnak, otthonápolási tevékenységet folytatnak, 40 éves munkaviszonnyal már 65 éves koruk előtt nyugdíjba vonulnak, vagy eleve nem lépnek ki a háztartási tevékenységek kereteiből.

*„A két nem aktivitási rátája közötti rés csökkentése, a magasabb női aktivitási szint elérése leginkább a részmunkaidős foglalkoztatás, illetve a home office tevékenységek szélesebb körű bevezetésével érhető csak el – e területeken azonban jelenleg is jelentős az elmaradásunk az európai országok túlnyomó többségétől”*

– hangsúlyozta Nógrádi József, a Trenkwalder kereskedelmi igazgatója.

2023-ban a teljes munkaidőben foglalkoztatott nők havi bruttó átlagkeresete 523 800 forint volt, ami 15,5 százalékkal maradt el a férfiak 619 600 forintos átlagától. Kismértékben zárult a nemek közti bérelló, amely tavaly még 17 százalék körül alakult. Az elmaradás azonban továbbra is számottevő, ám részben annak köszönhető, hogy a nők felülreprezentáltak olyan, alacsonyabban fizetett munkakörökben, mint a gondozás, értékesítés, oktatás. Emellett a nők körében gyakoribb, hogy gondozói, családi kötelezettségeik miatt legalább időlegesen felhagynak karrierjük építésével. Emellett egyes területeken sajnos továbbra is fennállhat a negatív diszkrimináció, amikor kimutathatóan alacsonyabb bért fizetnek a nőknek, mint az azonos fizetési kategóriában dolgozó férfi kollégáiknak.



## Állást kereső

## nők



*Az aktuális gazdasági nehézségek az állásközvetítőknél is 25-30 százalékkal csökkenő pozíciószámot eredményeztek. Azonban ebben a helyzetben is erősödni tudott az állást kereső nők aktivitása.*

A Trenkwalder adatbázisában szereplő munkakeresők közül állásba kerültek között a nők 47 százalékot képviselnek. Férfiak és nők között továbbra is a szállással történő munkavégzés területén a legjelentősebb az eltérés: az ilyen munkakörökben 68-32 százalék az arány a férfiak javára, ami érthető, hiszen jellemzően a nők azok, akik a házaspár távoli munkavégzése esetén is a családdal maradnak.

*A Trenkwalder adatai azt mutatják, hogy a nők körében főként a 40-es korosztály az, amelyik leginkább aktív és kitartó, az összes jelentkező 23 százaléka a 41-50 éves korosztályból kerül ki.*

Az állásra jelentkező nők aránya vármegyénként jelentősen eltérő képet mutat: miközben Vas (49%), Heves (46%), Fejér és Jász-Nagykun-Szolnok megyékben (45-45%) megközelíti a férfiakét, Nógrád, Békés (25-25%), Csongrád-Csanád (26%) megyékben csupán harmadannyian jelentkeznek munkára állásközvetítőnél. Mindennek több oka is lehet: az egyes régiókban található munkahelyek összetétele mellett bizonyos kulturális tényezők is szerepet játszhatnak e különbség kialakulásában.

**2,18  
millió**



## Jobverse állásbörze



**670**

A rendezvényen rekord mennyiségű 670 ember regisztrált hozzánk, akiket nem csak a Trenkwalder Magyarország, hanem iskolaszövetkezetünk az ELTE-Trenkwalder Iskolaszövetkezet szakértő toborzói csapata is várta a standunknál.



Az idei évben első alkalommal vettünk részt a Frissdiplomás Kft. által szervezett Jobverse állásbörzén, az előző évekhez hasonlóan megint csak a BOK Csarnokban, ami Magyarország első és rohamos mértékben növekvő és népszerűvé váló élményközpontú állásbörzéje.

A programok és a velük szerezhető megannyi élmény a látogatóknak a rendezvényen töltött idejét pozitívan befolyásolták, ezzel is megkönnyítve számukra a diákmunkák, gyakornoki helyek és potenciális állást adó cégek megtalálását.

Szokásunkhoz híven a legjobb állásajánlatokkal, diákmunkákkal, szakmai gyakorlatos lehetőségekkel készültünk az állásbörzére érkezőknek.



2024Q1/21

## Bemutatkozik a Trenkwaldert kecskeméti irodája



### Mióta vagytok Kecskeméten?

Trenkwaldert kecskeméti irodája több mint 20 éve nyílt a városban, így szorosan összeforrtunk a helyi közösséggel és vállalati kultúrával. A központban elhelyezkedő irodánk pedig mára már a város látképévé vált.



### Jellemzően mely szektorba toboroztok a régióban?

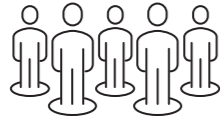
Jelen vagyunk a térség legmeghatározóbb iparágában, mint például a járműgyártás, élelmiszeripar, elektronikai, mezőgazdasági vagy akár építőipari szektor. A Partnereink nagyon széles skálán mozognak, így szinte minden iparág megtalálható közöttük.



### Mit tartotok legnagyobb erősségeiteknek?

A CSAPATUNK a legnagyobb erősségünk! Együtt dolgozunk a közös cél érdekében, és mindig támogatjuk egymást, legyen szó munkáról vagy a munkán kívüli életről. Az elmúlt évek tapasztalatai és képzései pedig egy olyan szakértői csapatot alakítottak ki belőlünk, amely képes a legjobb szolgáltatást nyújtani partnereinknek és a munkavállalóknak egyaránt.





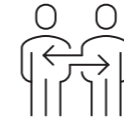
## Vannak-e nálatok külföldi munkavállalók?

### Ha igen akkor mennyi?

Évről évre növekszik a külföldi munkavállalóink száma és az aktuális megrendelések alapján hamarosan már a 100 fős létszám fölé fogunk emelkedni.

## Van-e megváltozott munkaképességű munkavállalótok?

Fontosnak tartjuk a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását, és irodánk mindent megtesz annak érdekében, hogy segítse az ő integrációjukat és munkavállalásukat. Akadálymentesített irodánkban, széleskörű támogatással segítjük őket, hogy sikeresen helyt tudjanak állni a munkaerőpiacon.



## Milyen pozícióra kerestek jellemzően kölcsönzésben?

### Fizikai területen

operátorokat, raktárosokat, karbantartókat gépkezelőket, betanított munkásokat, CNC-gépkezelőket keresünk leggyakrabban.

### Szellemi területen

mérnököket, beszerzőket, logisztikusokat, IT szakembereket, HR szakembereket, könyvelőket, kontrollereket, különböző szegmensek vezetőit.



## Milyen pozícióra kerestek jellemzően közvetítésben?

Szinte minden pozícióban kínálunk kölcsönzött munkaerőt, legyen az szakképzetlen fizikai szakképzett, vagy akár szellemi munka. Rugalmas palettánk lehetővé teszi számunkra, hogy az ügyfelek széles skálájának tudjunk megfelelni.

## Mi volt az a legnagyobb állomány, amit kezelnetek kellett?

Az elmúlt két évtizedben több tízezer munkavállaló fordult meg nálunk, így nehéz egy pontos létszámadatot megállapítani. Azonban a korábbi időszakokban előfordult, hogy kölcsönzött munkaerőnk létszáma meghaladta akár az ezer főt is.



## Hogyan látjátok a mostani munkaerő-piacot?

Az elmúlt időszakban látványos változások zajlanak a munkaerőpiac terén, és ezek a változások továbbra is folyamatosan érezhetőek. A térségben tapasztalható átalakulásokhoz igazodva mind a létszámnövelés, mind pedig a létszámcsökkentés terén támogatást nyújtunk partnereinknek. Napról napra specializáltabb toborzási és keresési módszereket alkalmazunk annak érdekében, hogy hatékonyan és célorientáltan tudjuk kiválasztani a megfelelő munkaerőt. A piaci környezet állandó változása mellett folyamatosan újulunk és alkalmazkodunk a partnereink változó igényeihez. A régióban rengeteg cég és szolgáltató verseng a legjobb munkaerőért, ami nagy zajt és versenyt hoz a piacra. A Covid, a geopolitikai feszültségek, az energia válság és a magas infláció mind hatással vannak a munkaerőpiacra, így innovatív megoldásokat kell találnunk annak érdekében, hogy támogassuk partnereinket és segítsünk a munkavállalóknak elhelyezkedni a dinamikus változó piaci környezetben.





## Van-e olyan történeted, ami jól példázza a ti működésedet?

Szinte minden nap újabb történetekkel gazdagodunk, és mindegyik egy-egy fejezet a Trenkwalder sikertörténetéből. Ahogy a munkavállalók számára mi lettünk a „megoldás” a munka világában, úgy vált a kecskeméti Trenkwalder az emberek fejében a lehetőség jelzőjévé. Néha olyan vicces helyzetek is előfordulnak, hogy munkaügyi hivatal levelével a kezükben kopognak be, mert már azonnal hozzánk társítják a munka és a lehetőség gondolatát! De mindenek felett, az igazi boldogságot az jelenti, amikor sikerül új munkalehetőséget találnunk valakinek, és apró figyelmességekkel, mint a csokoládék vagy kedves üzenetek, megtapasztaljuk, hogy munkánk valódi hatással van az emberek életére. Közösen alakítunk sorsokat és új életet adunk az embereknek azáltal, hogy megfelelő munkahelyet találunk számukra.



## Róluk mondták

**Brose Hungary Automotive Kft.  
– HR Business partner**

*Már több éve dolgozunk együtt a Trenkwalderrel és mára az elsődleges partnerünké váltak a megbízható, gyors és minőségi szolgáltatásuknak köszönhetően. Mindig bizalommal fordulhatunk a kollégákhoz, akik az igényeinkre szabott, megfelelő megoldásokat találják meg számunkra, legyen az kézgalléros munkaerő kölcsönzés, vagy fehérgalléros munkaerőközvetítés.*

## Antolin Hungary Kft. – HR Generalist

*A Magas Színvonalú Szolgáltatás Értéke:*

*Miért Ajánlom a Trenkwaldert?*

*Amikor egy szolgáltató céget ajánlok másoknak, az nem csak egy egyszerű üzleti döntés, hanem egy olyan ajánlás, amely mögött tapasztalatok, megbízhatóság és minőség áll. A Trenkwalder az a cég, amelyet szívből ajánlok mindenkinek, aki kiemelkedő és megbízható szolgáltatást keres.*

*Az első és legfontosabb ok, amiért a Trenkwaldert javaslom másoknak, az az általuk nyújtott magas színvonalú szolgáltatás. Az évek során tapasztaltam, hogy a cég mindig kiemelkedően teljesít, legyen szó bármilyen szolgáltatásról. Legyen az ügyfélszolgálat vagy akár a szolgáltatás minősége, mindig maximális odafigyeléssel és professzionalizmussal dolgoznak. Második okként említhetem a Trenkwalder rugalmasságát és az egyedi igényekre való figyelmet. Tapasztalatom szerint a vállalkozás rugalmasan alkalmazkodik az ügyfelek igényeihez, és mindig törekszik arra, hogy személyre szabott megoldásokkal álljon elő. Ezáltal biztosítva, hogy az ügyfelek elégedettek legyenek, és valóban megkapják azt, amire szükségük van. Ezen túlmenően, a Trenkwalder kiváló ügyfélszolgálatot biztosít. Mindig elérhetőek és készségesek válaszolni minden kérdésre vagy problémára. Azt tapasztaltam, hogy az ügyfelek számára mindig prioritást élvez a problémák gyors és hatékony megoldása, ami rendkívül fontos egy megbízható szolgáltató esetében. Végül, de nem utolsósorban, a Trenkwalder által nyújtott szolgáltatások ár-érték aránya kiváló. Az általuk kínált minőség és szolgáltatások méltányos áron érhetőek el, ami számomra mindig fontos szempont. Összességében, a Trenkwalder az a vállalkozás, amelyet szívből ajánlok másoknak. Magas színvonalú szolgáltatásaik, rugalmasságuk, kiváló ügyfélszolgálatuk és méltányos áraik miatt a legjobb választásnak bizonyulnak azok számára, akik minőségi és megbízható szolgáltatást keresnek.*

## Freudenberg FST GmbH – HR vezető

*Szeretném megköszönni a Trenkwalder Kecskeméti iroda csapatának, hogy közel 10 éve sikeresen támogatják cégünket különböző projekteken. Mindig számíthatunk szakértő együttműködésükre bármilyen kérdéssel vagy szokatlan innovatív kéréssel fordulhattunk hozzájuk. Rugalmasságuk és az ügyfél igényeinek való megértésük magas szintű, értően segítik munkánkat. Cégcsoportunk egyik fő irányelve a "Customer Value First", amelyet az üzletmenetünk minden szegmensében szem előtt tartunk. A Kecskeméti Trenkwalder csapattal való együttműködésünk során mi is érezhetjük ennek gyakorlati megvalósulását. Az ügyfél igényeire való figyelem és a folyamatos támogatás mind azt sugallják, hogy valóban a vevői érték és elégedettség az elsődleges szempont számukra, amely nagyon jó érzés nekünk. Az általuk nyújtott partneri támogatás nélkülözhetetlen volt számunkra a siker elérésében. Köszönettel és bizalommal tekintünk a további közös munkára velük. Köszönjük Kecskeméti Trenkwalder Csapat!*



## Pidas – “Making people wow!”

**400+**  
Support  
Champions

**200 000**  
végfelhasználó

**35**  
év tapasztalat

A pidas vezető szerepet tölt be a modern IT végfelhasználói támogatásban. Több mint 400 Support Champions-al, 35 év tapasztalatával és innovatív technológiával ötvözik a kiváló szolgáltatásukat.



### Miért tartják jó választásnak Budapestet a terjeszkedési stratégiátok szempontjából? Milyen előnyöket láttok ebben a lokációban?

Miután alapos kutatást végeztünk, Budapestet mellett az alábbi tényezők miatt döntöttünk:



Magasan képzett és jól felkészült IT támogató szakemberek magas száma



Németül beszélő tehetségek magas száma



Nagyon jó tapasztalatok a magyar munkavállalókkal (pidas Ausztria)



Földrajzi és kulturális közelség (Bécs, Graz, Zürich, München)



Egyszerű adminisztráció



Szimpatikus és vonzó város – „Európa fűszere”

Dübindorfól, Bécsből, Grazból, Münchenből és Budapestről több mint 200 000 végfelhasználót támogatnak világszerte olyan ismert vállalatoknál, mint az Axpo, az AVL, az Erste Bank, az Aarau Kantonális Kórház, a Baden Kantonális Kórház, a KEBA, az ORF, a Sky Germany, a Swisscom és Bécs városa.

### Milyen tapasztalataitok vannak eddig a helyi munkaerőpiac és a munkavállalók minőségével kapcsolatban?

Nagyon jó tapasztalataink vannak a magyar munkaerőpiaccal. Teljes mértékben elégedettek vagyunk munkavállalóink minőségével, hozzáállásával és szolgálatásorientáltságával.

### Milyen kihívásokkal szembesültetek a magyar piacon, és hogyan kezeltétek ezeket?

Őszintén szólva, eddig nem igazán szembesültünk nagy kihívásokkal. Nagyszerű támogatást kapunk magyar partnereinktől és barátainktól, mint például a Trenkwalder.

### Milyen terveitek vannak a budapesti irodátok vagy üzletek továbbfejlesztésére és bővítésére a jövőben?

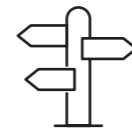
2024-re 50 főre szeretnénk növekedni, nagy hangsúlyt fektetve a szolgáltatási kiválóságra és arra, hogy a legmegfelelőbb munkáltatóvá váljunk Budapesten.

### Hogyan jellemeznétek az együttműködést a Trenkwalder-rel? Mit tartatok a legfontosabb előnyöknek az együttműködés során?

A Trenkwalder teljes csapata a kezdetektől fogva nagy elkötelezettséggel támogatott minket. Emellett mindig felhívták a figyelmünket a lehetséges kihívásokra, és remek tanácsokkal láttak el minket. Ezenfelül az irodánk megnyitása előtti időszakban interjúkra és megbeszélésekre használhattuk a "legmodernebb irodájuk" helyiségeit. A Trenkwaldernek köszönhetően idő előtt elértük a projektcélunkat egy fantasztikus nyitócsapattal.

## Felmondási hullám söpörhet végig Magyarországon?

A hazai munkaerőpiacon szinte minden második alkalmazott keresi új munkahelyét vagy várja, hogy a jó lehetőség szembe jöjjön vele és válthasson.



**75 000**  
betöltetlen álláshely



**12%** aktív  
munkakereső

**36%** passzív  
munkakereső



**50%** elégedetlen  
a fizetéssel



**63%** tervez  
váltást

Az álláskeresők közel harmada munkahelyével együtt az ágazatot is elhagyná, amelyben jelenleg dolgozik, a munkahelyválasztásnál pedig a bér mértéke és a lokáció számít elsősorban, szemben a szakmai ambíciókkal. Szinte minden második 18-65 év közötti magyar munkavállaló potenciális jelölt lehet a munkatársakat kereső vállalatok számára. Az aktív munkakeresők (12%) mellett ugyanis nem elhanyagolható lehetőség a passzív munkakeresők (36%) megszólítása: ők azok, akik ugyan nem mennek a meghirdetett állások után, viszont kifejezetten nyitottak egy jó ajánlatra, derült ki a Profession.hu országos felmérésből.

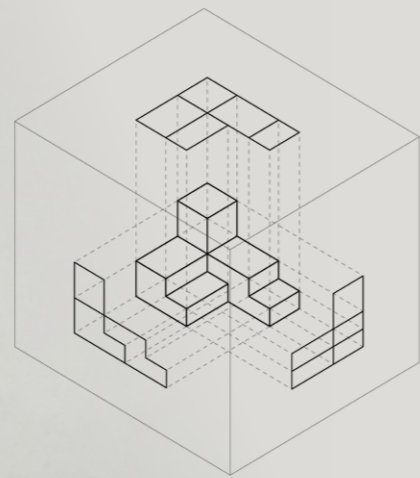
Az aktuálisan állást keresők fele nem szűkíti a lehetőségeit kizárólag arra az ágazatra, amelyben éppen dolgozik vagy dolgozott legutoljára, hanem más területeken is érdeklődik az elérhető pozíciók után. Közel harmaduk (30%) pedig pályát módosítana és kifejezetten más szektor álláshirdetéseit böngészi. A Trenkwalder Magyarország február első felében elvégzett munkaerőpiaci kutatásából is az derült ki, hogy a vállalkozásoknál dolgozó munkavállalók 50 százaléka elégedetlen a jelenlegi fizetésének mértékével, 63 százaléuk tervezzi, hogy ha lehetősége nyílik rá, 2024-ben munkahelyet vált. Jelentősebb mértékű, a korábbi inflációs hatásokat is teljes mértékben ellensúlyozó bérrendezést a gazdaság jelenlegi állapota mellett a cégek többsége nem is képes végrehajtani. Ebben a helyzetben

a korábbinál többen érzik úgy, hogy egy munkahely-váltás könnyebben oldhatja meg az anyagi problémáikat – mutat rá Nógrádi József, a Trenkwalder kereskedelmi igazgatója. – Jelenleg a válaszadók **63 százaléka tervez egy éven belüli munkahelyváltást, ami komoly változás a tavaly ilyenkor mért 38 százalékhoz viszonyítva.** Ráadásul lejjebb került a váltási küszöb is: 30 százalékkal magasabb fizetésért a munkavállalók 84 százaléka hagyná ott jelenlegi állását – tavaly februárban ezt még csupán 57 százaléuk tette volna meg.”

A Profession szerint sok szempont közül, amiket mérlegelni és priorizálni kell az új állás kiválasztásakor a munkavállalóknak a legfontosabbak az anyagiak: a fizetés mértéke a munkavállalók 87%-ánál szerepel. A munkavállalók azonban egyre kevesebb álláshelyből válogathatnak: a Covid-válság „sudden stop-ját” leszámítva 2017-es szintre csökkent az üres álláshelyek száma Magyarországon a tavalyi év végére. Az elmúlt években a munkaerőhiány volt a magyar gazdaság legsúlyosabb problémája, a vállalatok nem találtak megfelelően képzett dolgozókat a termelésük további bővítéséhez, így nem meglepő, hogy sosem látott magasságba emelkedett az üres álláshelyek száma. Amíg azonban 2022 közepén elérte a 100 ezer főt a betöltetlen munkahelyek száma, addig a tavalyi év végére 75 ezer alá csökkent ez a szám.



**Interjú**  
**Desics Péterrel,**  
a Trenkwalder  
operatív igazgatójával



**„Mindig  
szempontot váltva  
is megvizsgáljuk  
a problémát”**

**t**

**Mi lenne az a tanulság, amit 2023-ból megosztanál a szakmai tevékenységed alapján?**

Állandó változás, gyorsuló ütemben. Makrógazdasági és iparági turbulenciák, szűkülő lehetőségek. Legalábbis az izmus szerű megoldások által elérhetőek. A 2023-as év is azt húzta alá, hogy aki nem képes gyorsan és jól dönteni, a működésében rugalmasan alakítani, alkalmazkodni az teret veszít és lemarad. A változásokhoz való alkalmazkodás ugyanakkor hektikussá válik és nagyobb valószínűséggel okoz helyrehozhatatlan kavitációt, ha a döntéseket nem gravitálja egy vállalati stratégia – és ahhoz kapcsolódó értékek – egy távlati célrendszer irányába folyamatosan. Nekünk a Trenkwaldernél ennek a management eszközszernek a mindennapi használatáról szolt a 2023-as év és azt gondolom, sikerrel navigáltuk be közösen a Cégcsoportot a kihívások ellenére egy következő szervezeti- evolúciós szakaszba.

**Mi volt az eddigi legnagyobb szakmai kihívás számodra?**

Éppen ez. Hogy úgy döntsünk gyorsan és hatékonyan, hogy közben hűek maradunk az 5 éves víziókhöz, az értékeinkhez, hogy nem mondunk le a nehézségek és megtorpanások ellenére sem azokról a hosszú távon megtérülést hozó befektetéseinkről és beruházásainkról, amelyek stratégiánk és misszióink szerinti távlati célok alapvetései. Ez egyáltalán nem triviális. Év közben számos újra tervezés és látszólag radikális változtatást, irányváltást kellett megtennünk úgy, hogy közben mindent ennek mércéjével mértünk: vajon ez szolgálja-e legjobban a stratégiánkat? Majd ebbe úgy bevonni a kollégákat, hogy valós buy-in-jük legyen, kivitelezni azt a programot, ami adott esetben épp a korábbi mozgásterüket szűkítő intézkedés volt stb. Ez csakis úgy volt lehetséges, hogy folyamatosan igyekeztünk adatalapon priorizálni és dönteni, és minden cselekedetünket, akár a mindennapi működés szintjén, a célkitűzéseinkből származtatni és ezt átláthatóan, érthetően képviselni.

**Mivel motiválsz magadat és a csapatodat?**

Tudományos paradigma, nyitott tenyér policy. Ha nincs adat, keresünk magas korrelációt mutató benchmarkot, vagy mérünk, hogy legyen, nem döntünk benyomások alapján, a tézis, hipotézist ellen pontozzuk antitézissel – más szóval mindig szempontot váltva is megvizsgáljuk a problémát – hogy azt pontosan tudjuk definiálni és építőelemeire lebontva lokalizálni. Így rögtön kezelhetővé válik, a megoldási lehetőségek világosan kirajolódnak. A módszert követve nincs megoldhatatlan probléma, *ha magunkkal és másokkal is – ha kell fájdalmasan – őszinték és objektív vagyunk, akkor mindig találunk megoldást, amelyet nem torzítanak személyes előítéletek. Ez önbizalmat ad, rezilienssé tesz minket, a kihívások nem nyomasztó lehetetlenek, hanem izgalmas mindennapi megoldandó és megoldható feladatok.*

**Milyen gazdasági perspektívát látsz 2024-re? Mi a várakozásod a szellemi munkaerőpiacra vonatkozóan?**

Ha csak a keletről érkező beruházások nem hoznak magukkal – és előzetes információk alapján nem – R&D vonatkozású tevékenységet is, akkor ez egy inkább negatív év/tendencia lesz a magasan képzett munkaerőpiaci szereplők számára.

**Mi a véleményed az AI-ról? Elveszi-e a recruiterek munkáját? Hol tud hozzáadott értéket teremteni a toborzás-kiválasztásban?**

EI. És ahogy eddig mindig a történelemben, minden automatizálási, iparosodási-gépesítési forradalom, teremt legalább annyi új munkakört vagy többet.

## Közelgő eseményeink



*A második negyedév is programokban gazdag lesz a Trenkwalder Magyarországnál.*

Fontosnak tartjuk, hogy szakmai eseményekben bővelkedjünk, legyen szó akár partneri kollaborációkról, belső workshop eseményekről, rendezvényeken való megjelenésekről vagy CSR projektekről.

*Amikkel, már biztosan számolunk:*

- / Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége konferencia
- / Alba Regia Állásbörze
- / Pécsi irodanyitó
- / Techtgether Automotive Hungary
- / MAJOSZ MeetUp
- / Logisztika Napja Konferencia
- / Human Hungary Konferencia
- / ELTE Karriernap
- / HR Reggeli Zalaegerszeg
- / TeSzedd! kampány
- / és még sok más.

### **ESPORT1.HU**

Támogató partnerünk: [esport1.hu](https://esport1.hu)  
a Techtgether rendezvényen

A Trenkwalder Magyarország Munkaerő-piaci kiadványai minden negyedévben új és friss HR szektort érintő témákkal, sajtóanyagainkkal és saját szakmai tartalmakkal elérhetőek. Amennyiben szeretne megjelenni benne, vegye fel velünk a kapcsolatot honlapunk kapcsolati űrlapján.



### A Magyarországon immár közel 30 éve jelenlévő

**Trenkwalder** a munkaerő-kölcsönzés és -közvetítés területén az egyik vezető szolgáltató 2022-ben 30,65 milliárd Forint nettó árbevétel közel 20.500 ezer munkavállalót helyezett el 480 partnere körében. A Trenkwalder Magyarország 22 irodából álló országos lefedettségű hálózatot működtetve komplex szolgáltatásokat nyújt munkaerő-kölcsönzés, -közvetítés, vezető-kiválasztás, bérszámfejtés-kiszervezés, diák munka, nyugdíjas-foglalkoztatás, employer branding és egyéb HR szolgáltatások terén. Partnerei főként ipari gyártó/termelő vállalatok és beszállítók, kereskedelmi és szolgáltató cégek, valamint a pénzügyi szektor, a hazai telekommunikáció és az FMCG prominens képviselői.



**30,65** milliárd  
HUF nettó  
árbevétel



**800** millió+  
EUR nettó árbevétel



**300** millió+  
jelölt az  
adatbázisban



## A trenkwalder eredményei magukért beszélnek



**200+**  
iroda  
14 országban



**8 ezer+**  
partner



**200** ezer+  
elhelyezett jelölt



**50** ezer+  
teljes munkaidőben  
foglalkoztatott  
munkavállaló



**450** ezer  
jelölt az  
adatbázisban



**480**  
partner



**22**  
iroda  
országszerte



**250**  
teljes munkaidőben  
foglalkoztatott  
munkavállaló



**13 858**  
elhelyezett jelölt



### A Trenkwalder International AG piacvezető

szerepet tölt be Ausztriában és vezető személyzeti szolgáltató Közép- és Kelet-, valamint Dél-Európában. A több mint 50 000 embert foglalkoztató cégesoport több mint 300 kirendeltségével Európa 14 országában van jelen. 2011 óta a Trenkwalder a német Droege International AG csoport tagja.



## Cégcsoportunk

22 irodából álló országos lefedettségű hálózatot működtetve komplex szolgáltatásokat nyújt az alábbi területeken:

munkaerőkölcsönzés és -közvetítés

vezető kiválasztás (Executive Search)

IT-Recruitment

RPO (Recruitment Process Outsourcing)

harmadik országbeliek foglalkoztatása

dokumentumkezelés, irattár és digitalizáció

BPO – Business Process Outsourcing

HR adminisztráció, HR advisory

bérszámfejtés-kiszervezés

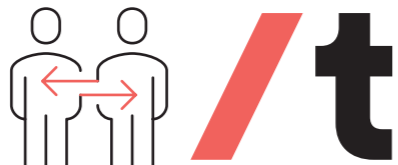
diákmunka

on-site szolgáltatások, bérnyújtás

digitális szolgáltatások

rehabilitációs foglalkoztatás

# Munkaerő- kölcsonzás



**Gyors. Költséghatékony. Rugalmas.**

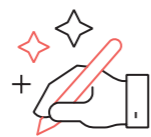
*A munkaerő-kölcsönzés igénybevétele esetén a vállalat:*



Saját munkavállalói létszámának bővítése nélkül növelheti kapacitását.

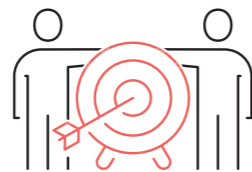


Pontosan meg tudja tervezni a költségeit az időszakos termelés-ingadozáskor.



Mentesül a munkaügyi adminisztrációs terhek alól.

*A Trenkwaldernél bevezetett HR audit folyamatok segítségével ügyfeinkkel való együttműködés megkezdése előtt felmérjük cégük HR folyamatait, így minden esetben megbízható megoldást tudunk javasolni a költségek csökkentése érdekében.*



## Miért válassza a Trenkwaldert?

- + Stabil pénzügyi háttérrel rendelkező beszállító vagyunk.
- + Magas beválási aránnyal dolgozunk.
- + Ügyféligényre szabott egyedi megoldások, adatvezérelt toborzás, SDM konzultációk.
- + Teljesítményorientált, lelkes személyzeti tanácsadó/toborzó kollégák.
- + Validált/minősített jelöltek az adott munkakörre.
- + Professzionális munkaügyi és személyzeti háttérrel rendelkezünk.
- + Üzemorvosi vizsgálatot végeztetünk és átvállaljuk a Cafeteria üzemeltetését.
- + Teljes egészében végigkísért kölcsönzési folyamatok.
- + A mindenkori jogszabályok betartásával működünk.



# Munkaerő- közvetítés

**Országos toborzás,  
lokális lefedettség.  
Sikerdíjas szolgáltatások,  
kizárólagosság nélkül.**

A kiszervezett munkaerő  
keresés révén a vállalat:



Betöltheti a magas  
elvárásokkal bíró  
pozíciókat is.



Rövid idő alatt sok  
embert tud felvenni  
(rövid időn belül  
növelheti munkaerő  
állományát).



Keresési  
folyamatait  
bizalmasan  
kezelheti.



*Munkaerő-közvetítés terén  
a Trenkwalder Magyarország  
egyik piacvezető személyzeti  
szolgáltatójaként, közel  
30 éves hazai tapasztalattal  
megoldást kínál kis-, közép-  
és nagyvállalatok számára.*

A több mint 500 000 fős adatbázisunk segítségével felkutatjuk és kiválasztjuk a vállalatok igényeinek legmegfelelőbb munkatársakat. Tapasztalt és motivált, sikerdíjas személyzeti tanácsadóink hatékony toborzási módszereket alkalmaznak, mint a PI tesztek és SDM konzultációk. Teljeskörűen vállaljuk a munkaerő-toborzás és munkaerő-kiválasztás feladatait, legyen szó bármely iparágról, pozícióról vagy beosztási szintről.

## Miért válasszon minket?

+++

+ Gyors és költséghatékony  
piaci megoldások.

+ Magas  
bevélségi arány.

+ Profesionálisan  
interjúztatott  
jelöltek.



Munkaerő-  
közvetítés



Munkaerő-  
közvetítés



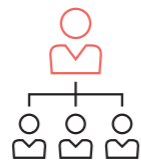
BPO

Munkaerő-  
közvetítés

## Jellemző szakmacsoportok

Adminisztráció / Irodai munka / Recepció  
Bank / Biztosítás / Treasury  
Építőipar / Ingatlan  
Értékesítés / Kereskedelem / Üzletfejlesztés  
Gyártás / Termelés / Mérnökség  
Gyógyszeripar / Vegyipar  
HR / Munkaügy / Bérszámfejtés  
IT / Telekommunikáció / Üzleti intelligencia  
Jog / Közigazgatás/Marketing / Média / PR  
Pénzügy / Számvitel / Kontrolling  
SSC / BSC – Szolgáltató központok  
Szállítás / Logisztika / Beszerzés  
Ügyfélszolgálat / Ügyfélkapcsolat  
Vendéglátás / Idegenforgalom  
Szakmunka / Fizikai munka

# Executive Search



**Dedikált tanácsadó. Kiterjedt kapcsolatrendszer. Bizalmas keresések.**

*Vezetői és egyedi szaktudást igénylő toborzás*

A hazai piac egyik vezető HR szolgáltatójaként, kiemeleten kezeljük a vezetői és egyedi szaktudást igénylő ügyféligényeket.

A kiterjedt adatbázisunknak, valamint szakmai kapcsolatainknak köszönhetően, olyan jelentkezők is eljutnak hozzánk, akik aktívan nem keresnek állást, viszont nyitottak a piaci trendekre, új nyitott pozíciókra.



## Iparágak, melyeket lefedünk

*IT & Telekom  
Vezetési tanácsadás  
Pénzügyi szolgáltatások  
FMCG  
Termelés  
Energiaipar  
Mezőgazdaság  
Tudományok  
SSC & Outsourcing  
Technológia  
Zöldmezős beruházások  
Automotív*

## Miért a Trenkwalder?



+ Országos irodahálózat, aktív és PI-szűrt jelölt-adatbázis.



+ Versenyképes, egyedi díjstruktúra.



+ Szigorú titoktartás, bizalmas partnerkezelés.



+ Részletes és több szempontú, összevont jelölt értékelések, elemzések.



+ Stratégiai együttműködés szakmai partnereinkkel.



+ Nemzetközi keresés és kiválasztás.



# IT-Recruitment

Fókuszált,  
Ügyfélközpontú,  
Gyors

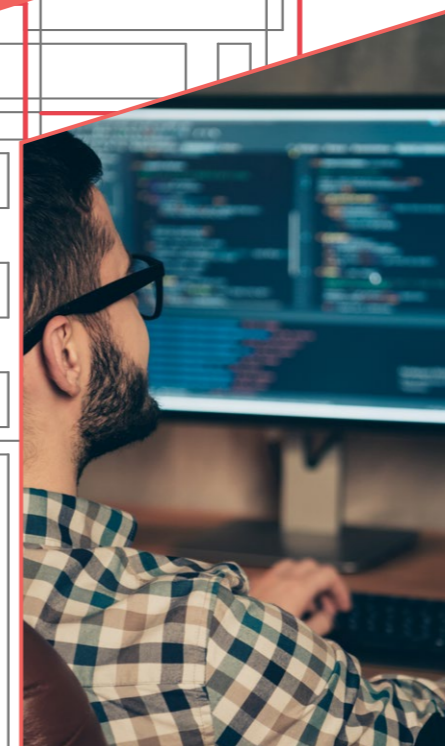


## Gyors és hatékony jelölttoborzás

Cégünk szakértő csapata a legfrissebb technikai tudással és széles körű kapcsolatrendszerrel rendelkezik, így garantáltan gyors és hatékony toborzási és kiválasztási folyamatot biztosítunk. Mindezt számos sourcing felület kiaknázásával és a direct search módszer alkalmazásával érjük el.

## IT piacra szabott toborzás

Átlátjuk az IT munkaerőpiacot, és képesek vagyunk a legnehezebb kereséseket is eredményesen betölteni. Rendelkezünk azon tudással és tapasztalattal, ami lehetővé teszi számunkra, hogy hatékonyan kommunikáljunk és teremtsünk kapcsolatot a potenciális jelöltekkel. Ezáltal biztosíthatjuk, hogy a partner a lehető legrövidebb idő alatt találja meg a legmegfelelőbb szakembereket.



## Rugalmasság és skálázhatóság

Rugalmasan alkalmazkodunk ügyfeleink igényeihez, és képesek vagyunk skálázni a toborzási tevékenységet az aktuális szükségletekhez, hiszen tudjuk, hogy az IT-szakemberek megtalálása és felkutatása nagy erőfeszítést és időt igényel. Specializációnknak és célzott szolgáltatásunknak köszönhetően gyorsabban és hatékonyabban tudunk releváns jelölteket találni ügyfeleink számára munkaerő-közvetítés, -kölcsonzés vagy BPO keretein belül. Tapasztalt toborzási szakembereink országosan tevékenykednek az IT területén, és garantálják, hogy minden pozícióban – legyen az junior vagy senior – a legmegfelelőbb jelöltek kerüljenek kiválasztásra.

## Miért válassz minket?

**+** Profesionális jelöltkezelés, magas jelöltélmény biztosítása

**+** Pontos célcsoport meghatározás

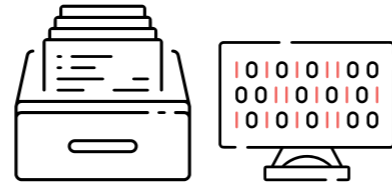
**+** Szakértői hálózat: teljesítményorientált, felkészült IT Recruitment Tanácsadók

**+** Erős sourcing technikák

**+** Ügyfél igényeire szabott egyedi megoldások, adat vezérelt toborzás

**+** Szakmai hitelesség és IT piaci jártasság

# Dokumentumkezelés, irattár és digitalizáció



**Adatbiztonságos. Költséghatékony. Transzparens.**

Ha rengeteg papírmunkával kell szembenéznie, vagy bérelt szervereket használ a dokumentumok tárolására és kezelésére, akkor a mi megoldásaink segítségével jelentős pénzügyi megtakarításokat érhet el.

Az általunk biztosított helymegtakarítás és költségcsökkentés mellett, az adatbiztonság (GDPR) és adattárolási megfelelés is biztosított. Bízva ránk a papírmunkát és csökkentse a kockázatot az adatkezeléssel kapcsolatban. Javítsa cégének hatékonyságát és biztonságát velünk.

## Miért

érdemes szolgáltatásunkat választania?

- + Biztonságos és transzparens dokumentumkezelés
- + Helymegtakarítás és költségcsökkentés
- + Adatbiztonság növelése, GDPR és adattárolási megfelelés

# HR Admin és bérszámfejtés



**Állandó szakmai támogatás. Dedikált szakértő kapcsolattartó. Kiszámítható költségek.**



A HR adminisztráció és bérszámfejtés területe rengeteg időt és energiát igényelhet, az ügyfeleink számára gyakran magas adminisztrációs terhet és felelősséget jelenthet.

Állandó szakmai támogatásunk segítségével azonban optimalizálhatja cége erőforrásait, hatékonyságát.

Az általunk biztosított szolgáltatásokkal csökkentheti az adminisztrációs terheket, valamint a bérszámfejtés és adóbevallás munkafolyamatait.

## Miért

válasszon minket?

- + Állandó szakmai támogatás
- + Dedikált szakértő kapcsolattartó
- + Tervezhető, kiszámítható költségek
- + Adminisztrációs terhek csökkentése
- + Az ügyfél felelősségének csökkentése



## RPO (Recruitment Process Outsourcing)

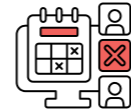
**360 fokos szolgáltatások egy helyen.**

Ha az Ön vállalkozása számára fontos, hogy 360 fokos HR-szolgáltatásokat kapjon, akkor jó helyen jár. A Trenkwalder egy helyen biztosítja a toborzási és HR-szolgáltatások teljes körét, így Önnek nem kell több helyről megoldást keresnie.

Tapasztalt recruitereinknek, valamint országos lefedettségünknek köszönhetően nem szükséges saját állományt toboroznia. Az ügyfél igénye szerint rugalmas időbeosztást biztosítunk, személyesen és online is támogatjuk Önt a teljes kiválasztási folyamat alatt. Szakértő tanácsadóink segítségével biztosítjuk a legjobb HR-gyakorlatokat és eszközöket. Online és offline jelenlétünkkel támogatjuk ügyfeleinket a teljes kiválasztási folyamat alatt. Teljes körű szolgáltatást nyújtunk az interjúk megszervezésétől, az ajánlatok kiküldésén át, egészen a kiválasztási napok megszervezéséig, lebonyolításáig.



## Miért a Trenkwalder?



+ Rugalmas időbeosztás az ügyfél igénye szerint



+ Nemzetközi know-how, szakértő tanácsadók



+ Online-offline jelenlét



+ Profesionális eszközök, minősített adatbázisok

## Harmadik országbeliek foglalkoztatása

**Nagy állományok feltöltése.  
Hiányszakmák betöltése.  
Szakszerű növekedés.**

Cégünk nagy tapasztalattal rendelkezik harmadik ország-beli munkavállalók toborzása és foglalkoztatása terén.

A külföldi toborzó cégekkel való szoros szakmai kapcsolatoknak köszönhetően, lehetőség nyílik az online interjúkra is, így könnyedén megtalálhatjuk a megfelelő jelölteket.

A nagy állományok feltöltése terén is hatékony megoldást nyújtunk, és segítünk megoldani a hiányszakmákban tapasztalt munkaerőhiányt.

Célunk, hogy a munkavállalók és a munkaadók közötti kapcsolatokat hatékonyan kezeljük, és biztosítsuk a stabil, hosszú távú együttműködést mindkét fél számára.

## Miért érdemes minket választani?

- + Minősített munkaerő-kölcsönző státusz
- + Egyedi igények, egyedi megoldások
- + Nagyobb állományok feltöltése
- + Hiányszakmák betöltése
- + Toborzás és kiválasztás
- + Bevándorlási ügyintézés
- + Bejelentés és bérszámfejtés

**A Trenkwalder minősített kölcsönzőként 2021 novembere óta jogosult gyorsított eljárás keretén belül munkavállalókat integrálni a hazai munkaerőpiacra.**





## BPO – Business Process Outsourcing



### A munkaerő kiszervezése valójában stratégiai döntés.

Az egyes szektorokban tapasztalható munkaerőpiaci kereslet megállíthatatlan, viszont erre az Outsourcing jó megoldást nyújthat.

A Trenkwalder Magyarország közel 30 éves, és számos iparágra kiterjedő tapasztalattal rendelkezik a termelési folyamatok hatékony ellátásához szükséges munkaerő-állomány tervezésében, toborzásában és foglalkoztatásában.



## A Trenkwalder ebben segít Önnek

*Bejövő áru ellenőrzése*

*Gyártásközi ellenőrzés*

*CSL 1 ellenőrzés*

*CSL 2 ellenőrzés*

*Anyagmozgatás*

*Utómunka*

*Szerelés / összeszerelés*

*Válogatás*

*Csomagolás*

## Miért a Trenkwalder?



+ Egyedülálló  
szolgáltatási  
portfólió



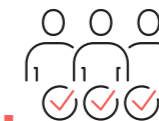
+ Kiváló ár/érték  
arány



+ Ügyfélre szabott  
megoldások



+ Felelősség-  
biztosítás



+ Operatív szervezeti  
struktúra



+ Országos  
lefedettség



+ ISO 9001  
és ISO 27001  
tanúsítványok



## Diákfoglalkoztatás

**Rendkívül gyors, átlátható,  
rugalmas és költséghatékony**

### Miért éri meg diákokat foglalkoztatni?



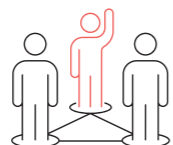
**+** Csak a ledolgozott órákról állítunk ki számlát, amely költségként elszámolható.



**+** A járulékmentesség miatt lényegesen alacsonyabb a szolgáltatási díj.



**+** A rövidebb vagy hosszabb távolléteket hatékonyan kezeljük diákok közreműködésével.



**+** A hallgatói jogviszony megszűnését követően saját állományába is veheti diákjainkat.

A diákfoglalkoztatási üzletágunkat azzal a céllal indítottuk el, hogy ügyfeleinknek rendkívül gyors, rugalmas és költséghatékony megoldásokat nyújtsunk. Emellett fontos számunkra, hogy a frissen munkaerőpiacra lépő fiatal generáció számára szakmai tapasztalatszerzési és megélhetési lehetőséget biztosítsunk.

A minőségi munkaerő megszerzése nem kell, hogy hosszú és költséges folyamat legyen. Cégünk, az országos lefedettségünknek köszönhetően, rövid toborzási idővel (1-3 nap) segíti partnereit a minőségi munkaerő megtalálásában. A szűrhető 25 000 fős adatbázisunk és ATS-rendszerünk révén, gyorsan és hatékonyan megtaláljuk az ideális jelölteket.

Fontos számunkra, hogy ügyfeleinknek csak a legmegfelelőbb jelölteket ajánljuk, ezért a kiválasztásában professzionális előszűrést végzünk, a jelöltek magas szintű nyelvi- és digitális készségeit is ellenőrizzük, valamint az online szerződéskötéssel egyszerűsítjük az adminisztratív folyamatokat.



**25** ezer  
fős adatbázis



Látogass el Iskolaszövetkezetünk megújult weboldalára a QR kód beolvasásával!

## Iskolaszövetkezeteink

### ELTE-Trenkwalder Iskolaszövetkezet

Az ország egyik legnagyobb múltjával és hallgatói létszámával rendelkező egyetemével kötött stratégiai megállapodásunk értelmében, már a diáküzletágunk elindulásakor közel 30,000 jelöltet tudunk megszólítani fehérgalléros, illetve szakmai gyakorlati álláslehetőségekkel.

**30** ezer  
jelölt



### TrenDiák

Képgalléros megbízásokra specializálódott iskolaszövetkezetünk a gyártóüzemi termelésben, vendéglátásban, logisztikában, vagy akár az agráriumban tevékenykedő ügyfeleink számára kínál gyors és professzionális megoldást.



# Field Service

**Professzionális.  
Agilis. Kiszámítható.**

Cégünk professzionális, agilis és kiszámítható szolgáltatásokat kínál ügyfeleink

Azonnal munkába állítható kész szakembereink és összeszokott csapataink számos közös sikeres projektet is maguk mögött tudnak, így biztos lehet benne, hogy megfelelő tapasztalattal és tudással rendelkező szakemberekkel dolgozik együtt.

## Miért a Trenkwalder?



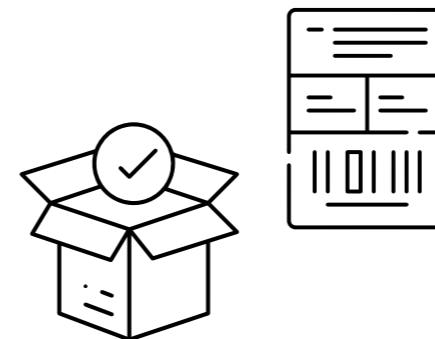
Azonnal munkába állítható szakemberek.



Összeszokott projekt-csapatok.



Számos sikeres projekt.

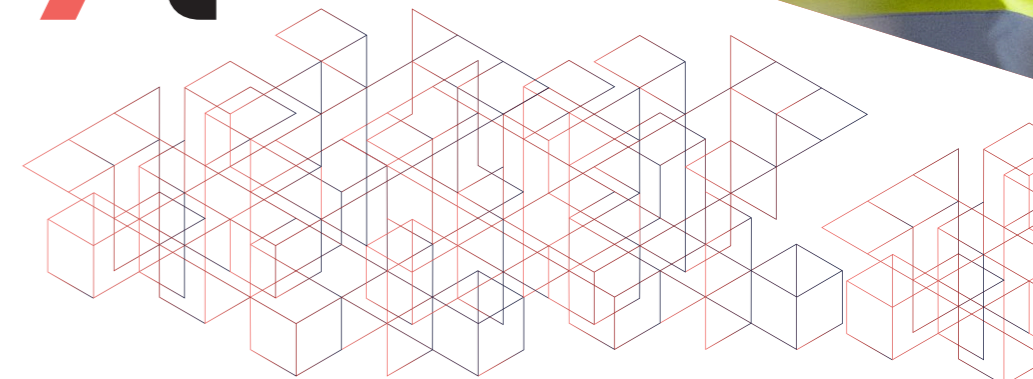


## Csomagolás és címkézés

**Kiszámítható költségek,  
fejlesztések nélküli  
növekedés**

Projekt csapatunk nyitott és agilis, ami lehetővé teszi számunkra, hogy rugalmasan reagáljunk az új kihívásokra.

A késztermék címkézésének és csomagolásának kiszervezésével, a cégek munkaidőt szabadítanak fel, növelhetik hatékonyságukat, nem kell fenntartani állandó gépparkot, valamint állományokat a termeléshez. Ez hatékonyabbá teszi a munkafolyamatokat, és lehetővé teszi, hogy több szabad kapacitás legyen cégen belül a termékfejlesztésekre.

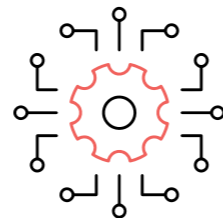


# Digitális szolgáltatások

**Elkötelezettség. Hatékony kommunikáció. Közösségépítés.**

A Blue Colibri mobilplatform egy olyan innovatív megoldás, amely elkötelezettséget és hatékony belső kommunikációt biztosít a szervezet számára. Az egyedi mobilalkalmazás lehetővé teszi, hogy a munkavállalók szorosan bekapcsolódjanak a vállalati körforgásba, és közben izgalmas élményeket szerezzenek. Mindezt a szervezet igényeire és arculatára szabott egyedi mobilalkalmazással.

- + Egyszerű, gyors, azonnali
- + Online tesztek, kérdőívek
- + Kétirányú és közösségi kommunikáció
- + Események és információk



## Belső kommunikáció, szervezeti tanulás



Digitális on-boarding és e-learning



Egyszerű, felhasználóbarát felület



Változatos formátum (videó, kép, infografika, PDF, PPT)



Pre-boarding, on-boarding



Munkakör-specifikus tartalmak és tananyagok



Visszamérhető tudás (tesztek, kérdőívek)



Online oktatás és képzés, tudásmegosztás



Visszanézhető tananyagok



Riportok, statisztikák



# Rehabilitációs foglalkoztatás

Nem csak megtakarítás:  
extra kapacitás.



# /t

**SZOCHO kedvezményt** igényelhetnek azok a cégek, akik alkalmaznak olyan munkavállalót, akinek maximum

**60%-os az egészségi állapota.**

**17,5%-os mértékű adókedvezmény**

Ráadásul a  
érvényesítése mellett  
a szakképzési hozzájárulást  
sem kell megfizetnie!

**5%-a is megváltozott munka-  
képességűnek minősül.**

Részesüljön kedvezőbb elbírálásban  
tendereken és pályázatokon,  
induljon vállalata sikerrel a társadalmi  
felelősségvállalási díjakért!



**Tudta Ön,**  
hogy a KSH adatai alapján  
Magyarországon közel  
**450 ezer**  
főt tekintünk megváltozott  
munkaképességűnek?



## Kit nevezhetünk megváltozott munkaképességűnek?

*Cukorbeteg*  
*Autoimmun beteg*  
*Hosszú betegségből gyógyult*  
*Magas vérnyomással élő*  
*Látássérült*  
*Hallássérült*  
*Bárkit, akinek egészségkárosodása  
eléri a 40%-ot*



A Trenkwald szakmai know-how-ja  
biztosítja az országos lefedettségű toborzás  
és adminisztratív tudás oktatását is.  
Bízva ránk a toborzást! Közvetítünk és  
auditálunk, feltárjuk a látenciában lévő  
munkavállalókat.

*Szolgáltatásaink közé tartozik  
az érzékenyítő tréning,  
back office tanácsadás  
és a megváltozott munka-  
képességűekkel betölthető  
munkakörök azonosítása.*



A kiadványért felelős

**G. Nagy Balázs**

Managing Director

**Nagy Barbara**

Marketing Specialist

**Nógrádi József**

Director of Sales & Marketing

Design

**Szántó Míra Judit**

A kiadvány készült

Budapest, 2024. március

**Trenkwalder Magyarország**

1139 Budapest, Váci út 99-105.

+36 1 354 0933

infohungary@trenkwalder.com

**/trenkwalder**



**/trenkwalder**