

Izabela Michaliszyn | BIGRAM

Dzwonię do Pani/Pana w bardzo nietypowej sprawie – w sprawie pracy

Na początku lipca 2013 r. Polskę zelektryzowała informacja, że Radio Zet po 23 latach zwolniło Janusza Weissa, współtwórcę rozgłośni. Pod koniec lipca tego samego roku w mediach pojawiła się informacja, że Janusz Weiss znalazł nowe zatrudnienie i będzie pracował dla Programu 1 Polskiego Radia¹.

Informacje dotyczące Janusza Weissa są jednym z wielu, które dotyczą rynku pracy. Z doniesień na temat zwolnień i prognoz gospodarczych, które pojawiły się na przełomie czerwca i lipca wynikało, że latem 2013 r. stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła 13,2 proc. (czerwiec), a sytuacja na rynku pracy nadal nie była zadowalająca. „W porównaniu do maja odnotowano spadek liczby bezrobotnych i stopy bezrobocia, natomiast w stosunku do czerwca ubiegłego roku zaobserwowano wzrost zarówno liczby bezrobotnych, jak i stopy bezrobocia. Większa niż przed miesiącem i przed rokiem była liczba bezrobotnych nowo zarejestrowanych. Mniej osób niż w maju 2013 r., ale więcej niż w czerwcu 2012 r. wyrejestrowano z urzędów pracy. W końcu czerwca 2013 r. do urzędów pracy zgłoszono więcej ofert pracy niż w maju 2013 r. i czerwcu 2012 r.”²

Prognozy gospodarcze z początku 2013 r. zakładały możliwość kolejnych zwolnień – choć według informacji Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) w okresie

styczeń–czerwiec 2013 r. w ramach zwolnień grupowych pracodawcy zadeklarowali zwolnienie mniejszej liczby pracowników niż przed rokiem – 878 firm zakładało zwolnienie 35,1 tys. pracowników (w 2012 r. było to odpowiednio 713 zakładów i 37,8 tys. pracowników)³. Wymieniane w mediach firmy, których miały dotknąć zmiany, to głównie te z branży motoryzacyjnej, lotniczej, kolejowej, telekomunikacyjnej, ubezpieczeniowej i bankowej. Zwracano też uwagę na małe i średnie firmy – wnioski z badań przeprowadzonych przez Instytut Keralla Research z lipca 2013 r. wśród małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP)⁴ prowadziły do konkluzji, że „Szefowie najmniejszych firm dobrze oceniają to, co działo się w ostatnich miesiącach, ale obawiają się najbliższych. Jeszcze kwartał temu więcej myślało o zatrudnianiu, niż o zwalnianiu pracowników. Teraz relacje się odwróciły”⁵.

Mając na uwadze sytuację rynkową Bigram przeprowadził ankietę dotyczącą usług

outplacementu. Celem przeprowadzenia ankiety było zweryfikowanie oczekiwań zleceniodawców wobec programów zwolnień. Ankieta została przeprowadzona w dniach 1 kwietnia – 23 maja 2013 r., w badaniu wzięło udział 58 respondentów (firm).

Pytania ankiety dotyczyły wykorzystania usług outplacementowych, satysfakcji z ich poszczególnych elementów, ich skuteczności, ewentualnych propozycji ich modyfikacji, a także wskaźników efektywności oraz kryteriów, jakimi kierują się firmy, wybierając konkretny program outplacementu dla swoich pracowników.

Celem przeprowadzenia ankiety było pozyskanie informacji z rynku na temat opinii oraz aktualnych oczekiwań pracodawców odnośnie usług outplacementowych, zarówno w zakresie programów indywidualnych, jak i grupowych. Informacje pozyskane od respondentów dały ciekawą perspektywę służącą nie tylko wzbogaceniu usługi outplacementowej, lecz także pokazały, jak firmy widzą outplacement.

Korzyści outplacementu po stronie pracodawcy to m.in. unikanie zagrożeń związanych ze zmianami kadrowymi, zarówno w zakresie prawa pracy, jak i równowagi zasobów kompetencyjnych po procesie zwolnień czy też utrzymanie zewnętrznego i wewnętrznego wizerunku organizacji.

Konfrontacja z rynkiem pracy

Jak można wywnioskować z informacji podawanych przez GUS, urzędy pracy czy media, trudno dziś znaleźć osobę, która ochroni się przed konfrontacją z rynkiem pracy. Nie mają tu znaczenia branża, stanowisko, doświadczenie zawodowe czy wiek. Informacje na temat specyfiki rynku pracy czy grup bezrobotnych (nowo zarejestrowani, wyrejestrowani, zróżnicowane branże, duże firmy, małe przedsiębiorstwa), a także dynamika zmian w firmach na polskim rynku mogą wskazywać, że stale będą potrzebne skuteczne narzędzia rynku pracy. Narzędzia, które umożliwiają łagodzenie skutków kryzysu/zmian gospodarczych i jednocześnie pozwalają pracownikom (zwalnianym czy to w ramach zwolnień grupowych, czy indywidualnych), na bardziej płynne przechodzenie przez zmianę zawodową. Przykładem może być outplacement – jedno z kluczowych narzędzi pozwalających lepiej funkcjonować na współczesnym rynku, zarówno firmom, jak i ich pracownikom.

Jak wynika z doświadczeń Bigram i literatury przedmiotu, obecnie większość pracodawców ma świadomość możliwości wykorzystania outplacementu, jednak po pierwsze – nie zawsze jest on postrzegany jako kompleksowe narzędzie (nie wszystkie

jego elementy są adekwatnie i aktywnie wykorzystywane podczas procesu restrukturyzacji), po drugie – nie zawsze jest on postrzegany jako optymalne rozwiązanie, choć biorąc pod uwagę większość dotychczasowych doświadczeń polskiego rynku pracy można je określić jako przykład strategii „wygrana–wygrana”, gdzie korzyści osiągają i pracodawca, i pracownik⁶. Korzyści po stronie pracodawcy to m.in. unikanie zagrożeń związanych ze zmianami kadrowymi, zarówno w zakresie prawa pracy, jak i równowagi zasobów kompetencyjnych po procesie zwolnień czy też utrzymanie zewnętrznego i wewnętrznego wizerunku organizacji. Czasem jednak zdarza się tak, że pracodawcy stojący właśnie przed koniecznością restrukturyzacji zaczynają się dowiadywać o możliwości związane z outplacementem, jednak na wykorzystanie jego niektórych elementów (choćby warsztatów dla menedżerów z komunikowania zmian) – jest już za późno. Dlatego też podjęcie przez pracodawcę adekwatnych działań z zakresu outplacementu wcześniej niż w ostatniej chwili przed restrukturyzacją może przekładać się na sprawniej przeprowadzony proces zmian i redukcji pracowników, mniejszą liczbę pozwów sądowych, bardziej znaczący wzrost zyskowności po zmianach, utrzymanie większej liczby klientów, mniejszą rotację pracowników w trakcie restrukturyzacji czy po niej, większą satysfakcję pracowników po zmianach⁷. Outplacement może być traktowany jako narzędzie służące uelastycznieniu działań organizacji i podnoszeniu jej konkurencyjności⁸. Warto nadmienić, że nie zawsze organizacje, które realizują udane procesy outplacementowe, chcą się nimi chwalić, nie dostrzegając zapewne, że outplacement może być traktowany jako działanie z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu⁹. Zwalnianemu pracownikowi outplacement jako taki może przynieść same korzyści: od przyjrzenia się własnej ścieżce zawodowej (często pierwszy raz), poprzez spozycjonowanie na rynku pracy, wsparcie techniczne podczas poruszania się po rynku pracy czy wsparcie emocjonalne, jeśli takie jest potrzebne. Większość zwalnianych osób korzysta z takiej możliwości, jednak zdarzają się sytuacje (zarówno w outplacementach grupowych,

jak i indywidualnych), że osoba nie przyjmuje oferty wsparcia (choć są to przypadki raczej sporadyczne).

Outplacement – jak wynika z praktyki – może dynamizować rynek pracy. Podkreślał to, gdy był ministrem, Michał Boni – podkreślają też przedstawiciele firm realizujących programy outplacementowe, instytucji dysponujących środkami na realizację tych programów oraz przedstawiciele pracodawców¹⁰.

„Wszystkie pytania świata”

Z ankiety Bigram wynika, że ponad 40 proc. badanych firm korzystało już z usług outplacementu (bez uszczegółowienia, czy był to program indywidualny, czy grupowy). Według tych firm najbardziej efektywne były indywidualne konsultacje bezpośrednie (51,5 proc.) oraz aktywne poszukiwanie pracy (24,2 proc.). Dostyc dużą skuteczność badane firmy dostrzegały również w przypadku indywidualnych konsultacji telefonicznych (18,2 proc.). Jako niewiele wnoszące wskazywano warsztaty grupowe i pozostałe działania (po 3 proc.). Z kolei firmy, które nie wykorzystywały jeszcze programów outplacementowych – za najbardziej efektywne uważały indywidualne konsultacje bezpośrednie (36,6 proc.) oraz aktywne poszukiwanie pracy (31 proc.). Dostyc duża grupa ankietowanych (19,7 proc.) przewidywała, że skuteczne mogłyby być w przypadku ich pracowników inne działania, choć nie wskazywano, jakie konkretnie. Warsztatom grupowym przypisywano nieco wyższą skuteczność (8,5 proc.) niż w przypadku odpowiedzi udzielonych przez firmy mające już doświadczenia w korzystaniu z usług outplacementu. Wyniki ankiety są zbieżne z ogólnymi tendencjami rynkowymi. Firmy oferujące usługi w ramach programów outplacementowych podkreślają, że „szyją na miarę” programy w zakresie konsultacji oraz aktywnego szukania pracy. Konsultacje to jeden z najważniejszych elementów w programie outplacementowym (zarówno indywidualnym, jak i grupowym) – od właściwego omówienia podczas spotkań doświadczeń uczestnika programu, jego profilu zawodowego oraz potencjału, zależy właściwe umiejscowienie go na rynku pracy i zwiększenie jego szans na znalezienie nowego zatrudnienia.

Gdyby Janusz Weiss brał udział w programie outplacementu, konsultant przyjrzałby się jego ścieżce zawodowej, w ramach której m.in.:

- 1) Przed zwolnieniem Janusz Weiss prowadził program „Wszystkie pytania świata”;
- 2) Wcześniej przez blisko 21 lat był gospodarzem audycji „Dzwonię do Pani/Pana w bardzo nietypowej sprawie”;
- 3) Pod koniec 2012 r. „Zetka” emitowała jego autobiograficzną powieść w odcinkach – można jej było słuchać po północy;
- 4) W 1990 r. razem z Andrzejem Woyciechowskim współtworzył Radio Zet;
- 5) W TVP prowadził także teleturniej „Miliard w rozumie”;
- 6) Z pracy w TVP zwolniony został po wystąpieniu w reklamie telewizyjnej funduszu emerytalnego¹¹ (lipcowe zwolnienie nie było zatem pierwsze w jego doświadczeniu zawodowym, choć zapewne miało inny charakter niż to wcześniejsze).

Po prześledzeniu ścieżki zawodowej Janusza Weissa, konsultant wypracowałby z nim wnioski oraz zaproponował działania służące znalezieniu kolejnego zatrudnienia. Jednak mimo że Janusz Weiss dość długo pracował w jednej firmie (co w typowym programie outplacementowym często utrudnia znalezienie nowego zatrudnienia), jego kompetencje, doświadczenia i osiągnięcia okazały się na tyle atrakcyjne, że konsultant outplacementu niewiele miałby do zrobienia – Janusz Weiss propozycję pracy otrzymał w ciągu kilku tygodni¹².

Warto jednak pamiętać, że nie wszystkie osoby szukające nowego zatrudnienia (uczestniczące zarówno w programach zwolnień indywidualnych, jak i grupowych) przechodzą do następnej pracy równie szybko jak Janusz Weiss. Często jest to poprzedzone dłuższym i trudnym procesem weryfikacji swoich doświadczeń, umiejętności i oczekiwań wobec rynku pracy. W takich sytuacjach konsultacje indywidualne są bardzo pomocne i bardzo wskazane, ponieważ podczas nich mają szansę wybrzmieć „wszystkie pytania świata”, łącznie z tym „Dlaczego to ja zostałem zwolniony?” Choć akurat na to pytanie nie potrafił sobie odpowiedzieć nawet Janusz Weiss¹³.

Konsultacje często nie przypominają już tych, prowadzonych podczas pierwszych programów outplacementowych pod koniec lat 90. Coraz częściej – zwłaszcza w programach

indywidualnych, gdzie konsultacji jest więcej niż w projektach o charakterze grupowym – pracodawcy włączają do programu narzędzia badające kompetencje, osobowość (Assessment/Development Center, testy), stałym elementem programu zaczyna być nagrywana symulacja interview, a charakter procesu często – według wymagań pracodawców – powinien być coachingowy. Czasem pracodawcy szukają programów, które łączą diagnostykę wykorzystującą narzędzie kwestionariuszowe oraz wywiad kompetencyjny i wywiad zawodowy, a następnie na tej bazie – oczekują opracowania zestawu działań szkoleniowych i ewentualnie aktywności związanych z poruszaniem się po rynku pracy.

Job development

Aktywne poszukiwanie pracy uważane jest za drugi kluczowy element budujący efektywność programu outplacement. Obecnie pracodawcy dużą wagę przykładają do działań podejmowanych przez firmy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy, już na etapie ofertowania dopytując nie tylko o częstotliwość kontaktu z uczestnikiem programu czy liczbę oferowanych wakatów, lecz także o wskaźniki zatrudnialności, współpracę zleceniobiorcy outplacementu z instytucjami rynku pracy, bazę headhunterów, bazę potencjalnych pracodawców czy firmy współpracujące ze zleceniobiorcą, jeśli prowadzi on działalność rekrutacyjną. Mogą pojawiać się także pytania – zwłaszcza przy outplacementach grupowych – odnośnie aktywizacji środowiska lokalnego pod kątem małej przedsiębiorczości, gdzie firma zwalnijająca pracowników jest jednym z niewielu, jeśli nie jedynym dużym pracodawcą. Wtedy outplacement może przyjmować postać rozwiązania systemowego, gdzie niezbędna jest ścisła współpraca pomiędzy zleceniobiorcą outplacementu, uczestnikiem i lokalnymi instytucjami.

Wszehobecny on-line

Można także zauważyć, że zleceniodawcy outplacementu zaczynają pytać o programy outplacementowe, które mają postać on-line. Oczekują możliwości korzystania z kursów czy szkoleń on-line, współpracy z konsultantem poprzez komunikator (najczęściej Skype), dostępu on-line do baz danych, dzięki którym można zebrać dodatkowe informacje

o rynku, potencjalnych pracodawcach i działach networkingowo. Oczekują też, że narzędzia będą miały charakter modułowy, co pozwoli wybierać poszczególne ich elementy w zależności od potrzeb uczestników i przeznaczonych na outplacement funduszy zleceniodawcy.

Coraz częściej proces outplacementu poprzedzany jest spotkaniami uczestników programu z konsultantem, który mógłby taki program prowadzić. Dzieje się tak głównie w programach indywidualnych, specjalistycznych i menedżerskich. Służyć to ma lepszemu dopasowaniu konsultanta do potrzeb uczestnika programu.

Jeśli szkolić to nie grupowo

Dosyć zaskakujące są informacje o nikłej wartości warsztatów realizowanych w ramach programów outplacementu. Firmy oferują bowiem nie tylko warsztaty podstawowe, jak „Poruszanie się po rynku pracy” oraz „Prowadzenie działalności gospodarczej”, lecz także odrębne warsztaty z zakresu przedsiębiorczości, negocjacji płacowych, budowania własnej marki czy networkingu. Warsztaty – oprócz tego, że „wprowadzają w temat” – dają także możliwość integracji z grupą po trudnym momencie zwolnień, pozwalają dostrzec, że inne zwolnione osoby mają podobne problemy, stwarzają okazję wzajemnego wspierania się emocjonalnego czy inspiracji pomysłami. Z praktyki wynika więc, że warto zwrócić większą uwagę na ten element, jednak – jeśli ma on spełniać swoją funkcję – wskazane byłoby tworzenie niezbyt dużych liczebnie grup i – co kluczowe – poznanie doświadczeń trenera prowadzącego warsztaty, pozyskanie referencji odnośnie jego osoby i doświadczenia zarówno od firm, jak i uczestników outplacementu, dopytanie o wyniki (oceny) wcześniej prowadzonych warsztatów. Dobrze także byłoby sprawdzić, jak dokładnie przebiega warsztat z poruszania się po rynku pracy, czy są w nim uwzględnione na przykład odniesienia lokalne (informacje z konkretnego rynku pracy) oraz jakie narzędzia są wykorzystywane w celu przekazywania wiedzy (burza mózgów, zadania symulacyjne, scenki, itp.). Niektóre firmy robią tego typu rozeznanie na etapie ofertowania. Niektóre idą nieco dalej – są zainteresowane

Ponad 40 proc. badanych firm korzystała już z usług outplacementu. Według tych firm najbardziej efektywne były indywidualne konsultacje bezpośrednie (51,5 proc.) oraz aktywne poszukiwanie pracy (24,2 proc.).

szerszą współpracą w zakresie outplacementu i pytają o możliwość realizacji programów wspólnie: w takich przypadkach zleceniodawca uczy się realizacji warsztatów z zakresu poruszania się po rynku pracy i później prowadzi je sam, a zleca jedynie konsultacje indywidualne oraz poszukiwanie wakatów.

Ciekawe w procesie outplacementu jest „szycie na miarę” miniwarsztatów dla mniejszych grup zwalnianych osób. Warsztaty takie pomagają doskonalić kompetencje miękkie – np. asertywność, zarządzanie stresem, zarządzanie budżetem domowym, networking itp. – i mogą być realizowane już w trakcie trwania programu, w kolejnych jego tygodniach, kiedy podczas konsultacji zostaną zidentyfikowane takie potrzeby u uczestników.

Warto też zwrócić uwagę na podejmowaną przez niektórych pracodawców praktykę organizowania warsztatów lub szkoleń dla kadry menedżerskiej, która ma realizować proces zwolnień. Warsztaty takie mają nie tylko doskonalić umiejętności zarządzania procesem zmian oraz ich komunikowania, lecz także podkreślić stałą uważność menedżerów odnośnie tak celów strategicznych, jak i egzekucji celów operacyjnych. Co ciekawe, nie zawsze w takich warsztatach biorą udział kierownicy stojący w danej chwili przed koniecznością zwolnień grupowych – zdarzają się pracodawcy organizujący tego typu szkolenia dla menedżerów, którzy „być może w przyszłości” będą zwalniać pojedyncze osoby – traktując to jako inwestycję równie potrzebną, jak kiedyś szkolenia z efektywnej rekrutacji.

Cel: skuteczność

Większość badanych firm (77,8 proc.) nie widzi potrzeby modyfikacji programów funkcjonujących na rynku, co może świadczyć o dopasowaniu programów do oczekiwań firm. Natomiast ponad 20 proc. firm twierdzi, że wskazane byłoby pójście w kierunku większej skuteczności programów. Odpowiedzi odnośnie skuteczności, jakich udzielali respondenci, uwzględniały:

- faktyczne zaktywizowanie zawodowe uczestników programu (różne formy zatrudnienia, ewentualnie kontynuację kształcenia);

- większe zindywidualizowanie programów pod kątem potrzeb konkretnych osób;
- symulacje interview, diagnostykę psychologiczną w celu wskazania mocnych stron oraz obszarów do rozwoju; czasem terapię psychologa;
- uczenie proaktywnej postawy;
- większe wsparcie w poszukiwaniu pracy i promocji kandydatów;
- lepszą znajomość lokalnego rynku pracy przez konsultantów;
- wynagrodzenie firm uzależnione od efektywności procesu (od podjęcia pracy przez uczestnika programu).

Należy mieć na uwadze, że pytanie odnosiło się do programów outplacementu w ogóle (gdzie standardowy program to zazwyczaj: warsztaty, konsultacje indywidualne oraz wsparcie w aktywnym poszukiwaniu pracy). Nie da się tego typu zaleceń bezpośrednio przełożyć na każdy program outplacementowy, ponieważ o ile na przykład aktywizowanie, uczenie proaktywnej postawy, większe wsparcie w poszukiwaniu pracy i promocji kandydatów, lepsza znajomość lokalnego rynku pracy mogą mieć zastosowanie w programach indywidualnych i grupowych, o tyle już symulacje interview czy pogłębiona diagnostyka odnośnie predyspozycji zawodowych czy osobowościowych mogą być częściej aplikowane w programach indywidualnych. W przytaczanych rekomendacjach kluczowe wydają się:

- tworzenie programów pod kątem optymalnego dopasowania do potrzeb ich uczestników i rynku pracy, na jakim funkcjonują (można dodać – budowanie ich modułowo z szerokiego wachlarza dostępnych elementów);
- uczenie proaktywnej postawy bez względu na branżę, stanowisko czy zawód.

Na podstawie doświadczeń rynkowych wydawać się może, że modułowość i szeroki wachlarz działań często zależne są od budżetu zleceniodawcy i nie zawsze dają się efektywnie negocjować, jednak zawsze warto próbować, aby wypracować wspólnie najlepszy w danej sytuacji zakres programu.

„Proaktywność” wydaje się istotnym elementem ze względu na specyfikę rynku pracy, na którym każdy z nas musi funkcjonować. Proaktywność może być rozumiana i jako aktywność w działaniu podczas poszukiwań pracy i jako postawa wobec zmieniającej się

dynamicznie rzeczywistości. Tam, gdzie nie można liczyć na pracodawców, których lokalny rynek nie ma, wskazane byłoby budowanie świadomości samozatrudnienia. Programy outplacementowe realizowane na takich właśnie obszarach, mają za zadanie identyfikowanie postaw, umiejętności oraz generowanie możliwości, aby osoba szukająca pracy odnalazła się w nowej roli (wsparcie finansowe, w zakresie biznesplanu, itp.). Takie postulaty są realizowane zazwyczaj w ramach programów, które mają charakter outplacementu określanego w literaturze jako zaadaptowany i środowiskowy¹⁴. Ten pierwszy jest realizowany przy społecznym wsparciu samorządów, administracji rządowej, lokalnego biznesu i organizacji pozarządowych. Obejmuje działania łagodzące skutki zwolnień, w tym – oprócz typowych działań outplacementowych – także aktywizowanie/wspieranie lokalnej przedsiębiorczości, wspieranie powstawania inkubatorów przedsiębiorczości, organizowanie targów pracy, itp. Przykładem mogą być programy dla grup zawodowych pielęgniarek lub kolejarzy¹⁵. Outplacement środowiskowy to działania, których celem jest również znalezienie pracy, ale zakładające dłuższy czas jej poszukiwania. Działania te mają zapobiegać skutkom długotrwałego bezrobocia na terenach, gdzie rynek pracy jest wyjątkowo trudny, obejmują typowe aktywności outplacementowe, a także działania mające na celu wsparcie grupy oraz zainicjowanie samopomocy w ramach grup. Jako przykłady można podać programy dla osób po 50. roku życia, dla młodzieży pozbawionej wsparcia rodzinnego, dla osób z terenów wiejskich itp.¹⁶

Zmieniająca się sytuacja ekonomiczno-demograficzna wymaga przedsiębiorczości, nie tylko od osób funkcjonujących na trudnych, lokalnych rynkach pracy o dużym bezrobociu. Także osoby pracujące w dużych organizacjach czy w MŚP, powinny się wykazywać przedsiębiorczością i liczyć z tym, że etat nie jest „na zawsze” i być może nadejdzie kiedyś czas samozatrudnienia.

Dlatego doświadczenia wyżej wymienionych programów stanowić mogą dobrą praktykę dla innych, bardziej standardowych działań outplacementowych, w odniesieniu do różnych grup na rynku pracy. Outplacement

może też pełnić różne dodatkowe funkcje – na przykład zachęcać do podjęcia edukacji, wolontariatu, pracy czasowej, itp.

Homo faber przede wszystkim

Ostatnim elementem ankiety było pytanie dotyczące wskaźników efektywności programów outplacementu. Nie było zaskoczeniem, że najważniejsze okazało się „zatrudnienie” (51 proc.). Następne były „zdobycie wiedzy i umiejętności poruszania się po rynku pracy” (22 proc.) oraz „liczba ogłoszeń przekazanych uczestnikowi” (9 proc.). Tutaj raczej preferencje pracodawców się nie zmieniają, ponieważ odkąd outplacement jest praktykowany na rynku polskim, pierwszym pytaniem do potencjalnego zleceniobiorcy jest zwykle pytanie o liczbę osób, które znalazły pracę po programie outplacementowym oraz liczbę wakatów proponowanych uczestnikom podczas programów. Znajomość lokalnego/regionalnego/krajowego rynku pracy wydaje się tutaj kluczowym elementem. Jego powiązanie z aktywnym docieraniem do pracodawców jest czynnikiem istotnym dla powodzenia programów outplacementowych. Często firmy na etapie ofertowania chcą poznać doświadczenia konsultantów outplacementu i researcherów odnośnie znajomości rynku pracy, a co za tym idzie – jakości i liczby referencji oraz kontaktów z lokalnymi pracodawcami. Pojawia się to głównie przy programach grupowych, natomiast specyfika programów indywidualnych zakłada konieczność wiedzy branżowej, stanowiskowej i często – szerszego rynku pracy – krajowego czy europejskiego. Przy wyższych stanowiskach pracodawcy są zainteresowani tym, czy w ramach programu zleceniobiorca może zapewnić dostęp do międzynarodowych baz danych lub kontaktów. Firmy oferują także spotkania networkingowe, w ramach których uczestnicy z różnych programów outplacementu mają możliwość wymiany informacji czy kontaktów, a przez to budowania przydatnych w przyszłości relacji zawodowych.

Warto też dodać, że nieco inne są oczekiwania dotyczące czasu trwania outplacementu – rzadko pojawiają się pytania o program miesięczny, częściej o programy przekraczające trzy miesiące czy te trwające do skutku, aż uczestnik znajdzie pracę (głównie są to programy dla wysokiej klasy menedżerów).

Konsultacje to jeden z najważniejszych elementów w programie outplacementowym – od właściwego omówienia podczas spotkań doświadczeń uczestnika programu, jego profilu zawodowego oraz potencjału, zależy zwiększenie jego szans na znalezienie nowego zatrudnienia.

Standardowy program grupowy trwać ma około trzech miesięcy.

„Jestem otwarty na wszelkie propozycje”¹⁷

Janusz Weiss dostał sześć propozycji od różnych rozgłośni¹⁸. Nie wszyscy jednak mogą liczyć na tyle ofert, dlatego warto wykorzystywać narzędzia wspierające obecne i przyszłe funkcjonowanie na rynku pracy osób zagrożonych lub objętych redukcją zatrudnienia.

Na podstawie praktyki rynkowej oraz dostępnej literatury można stwierdzić (co jest dobrą informacją dla ankietowanych, którzy postulowali modyfikację programów outplacementowych), że outplacement jest dopasowywany do potrzeb i oczekiwań uczestników rynku pracy – zarówno firm, które zlecają tę usługę, jak i zwalnianych osób (programy są np. wzbogacane o narzędzia nowych technologii, nowe formuły konsultacji, warsztaty, a także profilowane szczegółowo pod kątem potrzeb uczestników).

Jak wynika z przeprowadzonej ankiety, doświadczeń Bigram i dostępnych opisów programów outplacementu, jest on coraz lepiej znany i częściej obecny w życiu organizacji i ich pracowników – choć nie zawsze może być wykorzystywany w całym swoim zakresie w sposób optymalny. Dlatego też poszerzanie wiedzy o outplacementie i wspólne wypracowywanie rozwiązań dostosowanych zarówno do grup, jak i pojedynczych osób, jest szczególnie rekomendowane. Wskazana byłaby tutaj – zamiast implementacji standardowych programów – wspólna praca organizacji przeprowadzającej zwolnienia i zleceniobiorcy usługi, tak, aby finalny kształt programu outplacementu odpowiadał – na każdym etapie restrukturyzacji – potrzebom firmy i odchodzących pracowników. Wskazana jest także szersza współpraca pomiędzy wszystkimi partnerami rynku pracy: pracodawcą, firmami komercyjnymi realizującymi usługę outplacementową, instytucjami sektora publicznego, III sektorem i lokalnymi firmami. ■

Tekst powstał na podstawie ankiety Bigram dotyczącej usług outplacementu, kwiecień–maj 2013.

Przypisy:

- ¹ Zob. *Janusz Weiss znalazł pracę*, <http://wiadomosci.wp.pl/kat,59154,title,Janusz-Weiss-znalazl-prace,wid,15853516,wiadomosc.html?ticaid=1110ac>, dostęp: 12 października 2013 r.
- ² Zob. *Miesięczna informacja o bezrobociu rejestrowanym w Polsce w czerwcu 2013 r.*, http://www.stat.gov.pl/gus/5840_1446_PLK_HTML.htm, dostęp: 12 października 2013 r.
- ³ Zob. Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju – I półrocze 2013 r., http://www.stat.gov.pl/gus/5840_2913_PLK_HTML.htm, dostęp: 12 października 2013 r.
- ⁴ Zob. <http://keralla.pl/pl/raporty>, dostęp: 12 października 2013 r.
- ⁵ Zob. A. Fandrejewska, *Male firmy wciąż niepewne przyszłości*, <http://biznes.onet.pl/praca/male-firmy-wciaz-niepewne-przyszlosci,18493,5569778,5451429,462,1,news-detaj>, dostęp: 12 października 2013 r.
- ⁶ *Bariery i potencjały rozwoju outplacementu dla firm i pracowników*, M. Klimczuk-Kochańska (red.), A. Klimczuk, K.A. Łągoda, Białystok 2013.
- ⁷ *Bariery i potencjały rozwoju outplacementu...*, s. 70.
- ⁸ Tamże, s. 81.
- ⁹ Tamże, s. 73.
- ¹⁰ Zob. *Program „Praca w Polsce”. Outplacement w dobie kryzysu – relacja z seminarium programu „Praca w Polsce”*, M. Merson, A. Muzińska (red.), <http://bezrobocie.org.pl/x/534945>, dostęp: 12 października 2013 r.
- ¹¹ Zob. *Janusz Weiss znalazł pracę. Idzie do Polskiego Radia*, http://wiadomosci.gazeta.pl/wiadomosci/1,114871,14353932,Janusz_Weiss_znalazl_prace_idzie_do_Polskiego_Radia.html, dostęp: 12 października 2013 r.
- ¹² Tamże.
- ¹³ A. Rokicki, *Weiss stracił pracę po 23 latach. Czy dziś łatwo się przekwalifikować?* <http://natemat.pl/66681,weiss-stracil-prace-po-23-latach-czy-dzisiaj-ciezko-sie-prekwalifikowac>, dostęp: 12 października 2013 r.
- ¹⁴ Por. A. Kwiatkiewicz, K. Hernik, *Outplacement – przewodnik dla pracodawców*, Warszawa 2010; B. Piotrowski, *Outplacement – Podstawowy Pakiet Informacji*, Warszawa 2010; Biuletyn FISE – 2/2009 *Outplacement – sposób na bezrobocie*; M. Boni, E. Żak-Rosiak (red.), *Bezrobocie – co robić?*, Suwałki 2002; <http://www.prawopraczy.org/content/view/178/13/>, dostęp: 28 października 2013 r.
- ¹⁵ *Nowa forma – nowa szansa. Program aktywizacji zawodowej pielęgniarek i położnych*, <http://bezrobocie.org.pl/x/159774>, dostęp: 12 października 2013 r.
- ¹⁶ *Outplacement po pięćdziesiątce – szanse osób starszych na rynku pracy*, <http://bezrobocie.org.pl/x/159754>, dostęp: 12 października 2013 r.
- ¹⁷ *Janusz Weiss: Zwolnienie mnie z Radia ZET to sprawa kuriozalna*, <http://www.wirtualnemedi.pl/artykul/janusz-weiss-zwolnienie-mnie-z-radia-zet-to-sprawa-kuriozalna>, dostęp: 12 października 2013 r.
- ¹⁸ Zob. *Janusz Weiss znalazł pracę...*