

rp.pl⁺ WYDARZENIA EKONOMIA PRAWO

PRENUMERATA →
LISTA PRODUKTÓW →
CZYTAJ eWYDANIE
K.czajkowska
WYLOGUJ


BIZNES →
FINANSE →
GOSPODARKA →
NOTOWANIA
NIERUCHOMOŚCI →
MOJE PIENIĄDZE →
PRACA →
ORZEL INNOWACJI
WYWIADY I OPINIE →
ENERGIANEWS
MOJA EMERYTURA
RPKOM
RP.PL POLECA
Konferencje
Komunikaty

Ścieżki kariery

Anita Błaszczak

Firmy częściej wspierają zwalnianych

publikacja: 09.02.2016 aktualizacja: 09.02.2016, 21:00



Przy rosnącej konkurencji o kandydatów do pracy polscy pracodawcy bardziej dbają o swój dobry wizerunek. Wpływa to na większą popularność programów wsparcia (outplacementu) dla odprawianych pracowników.

Wyobraźmy sobie taką sytuację: w drzwiach dobrej restauracji staje potencjalny gość. Kelner, cały w uśmiechach i ukłonach, zaprasza go do wejścia – ale gość kątem oka dostrzega, jak otwierają się drzwi obok i drugi kelner brutalnie wykopuje na ulicę jakiegoś biesiadnika. Większość osób postawionych w sytuacji zapraszanego gościa wybrałaby inny lokal. Podobnie jest w przypadku pracodawców.

Piotr Wielgomas, prezes firmy doradztwa personalnego Bigram, często przywołuje restauracyjną scenkę podczas dyskusji o programach outplacementu, czyli wsparcia dla zwalnianych pracowników. Jak przypomina, wiele firm, zwalniając specjalistów czy menedżerów, jednocześnie poszukuje kandydatów, którzy będą lepiej odpowiadali obecnym potrzebom przedsiębiorstwa i wyzwaniom rynku. W takiej sytuacji łatwo o powtórkę sceny spod restauracji.

Pokonać złe emocje

Kandydaci do pracy i zwalniani pracownicy wprawdzie rzadko mają okazję do bezpośredniej konfrontacji, ale popularność mediów społecznościowych i forów z opiniami o firmach (gdzie wielu kandydatów sprawdza opinie o potencjalnym pracodawcy) zachęca sfrustrowane ofiary zwolnień do publicznego wylewania żalów. – Sposób rozstania ze zwalnianymi pracownikami wpływa nie tylko na nastroje i motywację tych, którzy zostają, ale również na to, czy firma będzie w stanie pozyskać odpowiednich kandydatów do pracy – podkreśla prezes Bigramu, który usługi outplacementu rozwija od kilkunastu lat. Śledzi też najnowsze trendy i zmiany na tym rynku, którym była poświęcona niedawna konferencja firmy „Outplacement i coaching kariery” zorganizowana pod patronatem medialnym „Rzeczpospolitej”.

Badania oraz opinie specjalistów od HR dowodzą, że umiejętne przeprowadzenie rozmowy pożegnalnej i oferta wsparcia w poszukiwaniu nowego zajęcia pomagają zmniejszyć żal i frustrację wywołaną utratą pracy. Tym bardziej że outplacement z założenia przyspiesza znalezienie zatrudnienia.

Programy te, wymyślone w USA podczas kryzysu w latach 70. XX wieku, w Polsce pojawiły pod koniec lat 90., gdy zagraniczni inwestorzy kupujący krajowe zakłady przeprowadzali ich restrukturyzację powiązaną zwykle z dużymi zwolnieniami. Część z nich inwestowała w grupowe programy wsparcia dla odprawianych ludzi.

Dzisiaj – jak ocenia Anna Zachariasz-Łobodzińska, ekspert w Bigramie – mniej już jest dużych zwolnień i grupowych programów outplacementu w zakładach produkcyjnych. Z kolei wzrost liczby fuzji i przejęć w sektorze finansów i w telekomach zwiększył popyt na programy dla specjalistów i menedżerów. Oni zwykle mogą korzystać z indywidualnego wsparcia fachowych doradców, którzy pomogą w napisaniu CV dopasowanego do konkretnych ofert pracy, w przygotowaniu do rozmów kwalifikacyjnych, nie wspominając o pokonaniu negatywnych emocji.

Rok dla prezesa

Jak twierdzi Katarzyna Pieciul, ekspert firmy doradczej Lee Hecht Harrison DBM, która specjalizuje się w outplacementie, rosnąca dbałość firm o employer branding, czyli dobry wizerunek na rynku pracy, zwiększa popularność programów wsparcia zwalnianych pracowników.

Polscy pracodawcy najczęściej korzystają z trzymiesięcznych programów dla specjalistów, zaś menedżerom wysokiego szczebla zamawiają zwykle 6-12-miesięczne wsparcie. – W przypadku prezesów i pozostałych członków zarządu czas poszukiwania nowej pracy jest znacznie dłuższy – wyjaśnia Anna Zachariasz-Łobodzińska.

Rekordowo duża liczba ofert pracy, rozwój serwisów rekrutacyjnych i biznesowych portali społecznościowych mogą sugerować, że zwalniany pracownik poradzi sobie bez dodatkowego wsparcia. Może to skłaniać część z nich do rezygnacji z oferty outplacementu. Tym bardziej że niektóre firmy dają wybór – dodatkową odprawę zamiast programu wsparcia. – To duży błąd, gdyż większość pracowników wybiera w takiej sytuacji szybką gotówkę. Jednak po kilku miesiącach, gdy nadal nie mają pracy, rośnie ich frustracja i zniechęcenie – podkreśla Piotr Wielgomas.

Jak zaznacza Katarzyna Pieciul z LHH DBM, samo dotarcie do ofert niewiele da, jeśli kandydat ma problemy z autoprezentacją podczas rozmów kwalifikacyjnych czy z nawiązywaniem kontaktów. Według niej tracący pracę specjaliści i menedżerowie coraz częściej sami zgłaszają pracodawcy chęć udziału w outplacementie. Rozwój tych usług sprawił, że nie wstydzą się już korzystać z takiego wsparcia.

– Coraz więcej osób zdaje sobie sprawę, że outplacement to forma dodatkowej rekompensaty dla dobrych, cenionych pracowników za ich wysiłek na rzecz firmy – zwraca uwagę Anna Zachariasz-Łobodzińska.

Czas na zmianę kariery

Nasi rozmówcy przyznają, że takiego wsparcia najbardziej potrzebują pracownicy 50+, którzy przez wiele lat pracowali w jednej firmie i nie szukali w tym czasie innego zajęcia. – Takie osoby nie mają orientacji na rynku pracy, nie znają wymagań w innych firmach, a tym bardziej w innych branżach. Często nie mają też świadomości swoich mocnych stron – wyjaśnia ekspertka Bigramu. Jak dodaje, trzeba wówczas popracować nie tylko nad CV czy urealnieniem oczekiwań finansowych, ale także nad emocjami i poczuciem krzywdy zwalnianego.

Katarzyna Pieciul zwraca uwagę, że w przypadku pracowników 55+, którzy mają niewielkie szanse na zatrudnienie na umowę o pracę, programy outplacementu pomagają często w przygotowaniu się do kariery niezależnego doradcy czy eksperta, lub do startu z własnym biznesem.

– Nasi klienci, w tym także ci 40+, są często zainteresowani zmianą w karierze, w tym prowadzeniem własnej firmy. Wówczas jednak trzeba ich przygotować do większej aktywności społecznościonej, pomóc w weryfikacji pomysłu na biznes – dodaje ekspertka LHH DBM.