

Różnorodność w outplacemencie

Współczesny rynek pracy to wyzwanie nie tylko dla ekspertów. Programy outplacemencie w różny sposób mogą ułatwić znalezienie nowego zatrudnienia. Z czego składa się współczesny outplacement? Czy programy różnią się np. ze względu na kraj, w którym są realizowane? Czego potrzebują obecnie uczestnicy outplacemencie?



Izabela Michaliszyn

Menedżer projektów i konsultant BIGRAM realizujący projekty grupowe i indywidualne z zakresu audytu kompetencji oraz outplacemencie od średniego szczebla zarządzania po top management.

izabela.michaliszyn@bigram.pl

W 1997 roku powstał w Wielkiej Brytanii film, którego tytuł *Full Monty* zapewne nie kojarzył się z sytuacją bezrobocia. Film, w niepozbowiony momentami goryczy sposób, pokazuje sytuację ludzi bez pracy, którzy – mimo niezliczonych przeciwności – próbują się nie poddać i godnie stawić czoło temu, co ich spotkało. Godnie nie znaczy standardowo.

Film pokazuje kilku byłych pracowników stalowni w Sheffield, którzy podejmują próbę zarobienia pieniędzy, chcąc wystąpić jednorazowo jako striptizerzy (wzorem Chippendalesów). Zanim zaplanowany występ dochodzi do skutku, przed bohaterami pojawia się wiele trudnych doświadczeń „człowieka bez przydziału” pracy. Nie wiadomo, czy reżyser filmu Peter Cattaneo miał za sobą doświadczenia z outplacemencie (który w 1997 roku w Wielkiej Brytanii był już praktyką rynku pracy od dłuższego czasu), pewne jest jednak to, że w sposób prawdziwy oddał specyfikę radzenia sobie z sytuacją braku zatrudnienia.

Różnorodność w outplacemencie

W Polsce każde powojenne pokolenie będące na rynku pracy spotkało się z taką sytuacją. Od grupy wiekowej, w jakiej znajduje się dana osoba, zależą jej potrzeby

i oczekiwania, a tym samym – różny jest zakres wsparcia i doradztwa w zakresie poszukiwania pracy, jaki powinna otrzymać. W wielu programach outplacemencie spotykamy się z sytuacją pokazaną w *Full Monty*. Osoba konfrontuje się z sytuacją, w której musi na nowo określić siebie: swoją rolę zawodową, sytuację rodzinną i społeczną. Celem działań składających się na program outplacemencie jest umożliwienie uczestnikowi konstruktywnego spojrzenia na sytuację, w której się znalazł, z nowej perspektywy (poprzez wgląd w swoje dotychczasowe doświadczenia, umiejętności) i dostrzeżenia dla siebie jak najwięcej możliwości działania (pod kątem nowych wyzwań). Poprzez wgląd w swoje dotychczasowe doświadczenia, umiejętności ma możliwość spojrzenia na siebie z nowej zawodowej perspektywy i pod kątem nowych wyzwań.

Czy każdy wymaga spojrzenia na siebie z tak pogłębionej perspektywy? Są osoby, dla których najważniejsze jest otrzymanie wsparcia w zakresie przekwalifikowania czy działalności gospodarczej, opracowania dokumentów aplikacyjnych, przećwiczenia interview, wsparcia w poszukiwaniu ofert czy po prostu ich przekazania. Taki charakter mają najczęściej programy grupowe (w formie warsztatów i kilku godzin konsultacji), przeprowadzane na większą skalę dla pracowników

wykonawczych/specjalistycznych. Przykłady takich programów outplacementu znajdziemy w minionych latach pośród dużych firm restrukturyzujących zatrudnienie, m.in. w sektorze produkcyjnym czy usługowym. Nie oznacza to jednak, że osoby z poziomu pracowników wykonawczych nie potrzebują doradztwa w zakresie kolejnych etapów drogi zawodowej. Widząc ograniczenia, jakie narzuca rynek pracy, potrzebują często też konkretnego doradztwa w zakresie poszukiwanych zawodów i możliwości przekwalifikowania.

Wiele możliwości

Obecnie realizowane projekty outplacementu na dużą skalę (w perspektywie firm polskich i międzynarodowych) mogą mieć też odmienny charakter. Pojawiła się bowiem inna grupa docelowa pod kątem profilu zawodowego i doświadczeń jej uczestników. Outplacement taki może być zróżnicowany czasowo (miesięcznie oraz godzinowo) i być podzielony na program wirtualny i tradycyjny (różnica w sposobie kontaktu uczestnika programu z konsultantem: Skype/telefon lub spotkanie bezpośrednie). Programy są wzbogacane o webinaria, warsztaty z zakresu poruszania się po rynku pracy i self-marketingu, dostęp do platformy on-line wspierającej poszukiwanie pracy, dostęp do ofert pracy, mailing do firm czy też dostęp do powierzchni biurowej. Ważne w przypadku tak realizowanych programów na rzecz np. korporacji jest ich wystandaryzowanie na świecie pod kątem jakości usługi z jednoczesnym zachowaniem lokalnej specyfiki rynku pracy.

Działania na platformach

Ciekawym rozwiązaniem są wspomniane platformy internetowe, które umożliwiają dostęp do wiedzy na temat poszukiwania pracy, oferty pracy przedstawione przez generatory ofert. Można też za ich pośrednictwem dokonać analizy umiejętności



i kompetencji. Interesujące przykłady wykorzystania takich platform (np. Insala lub Abintegro) proponują np. USA czy UK, gdzie spora część programów realizowanych jest on-line¹. Coraz częściej mówi się o tym, że wdrażanie tego typu programów buduje większą samodzielność uczestników programów outplacement. Nie znaczy to, że uczestnik nie korzysta ze współpracy z konsultantem (którego rolą jest opracowanie głównych założeń programu i monitorowanie przebiegu projektu), jednak akcent jest przesunięty na samodzielne działania osoby poszukującej pracy. Pojawiają się też firmy zainteresowane przeniesieniem całego programu do sieci, wyłączając obecność konsultanta. Warto przyjrzeć się ciekawym przykładom zastosowania platform internetowych wspierających poszukiwanie pracy – np. we Francji (tutaj w przypadku niektórych rodzajów firm outplacement jest obowiązkowy przy zwolnieniach o charakterze ekonomicznym). Uczestnicy programów outplacement mają dostęp do bardzo szeroko rozbudowanej platformy, umożliwiającej korzystającym z niej osobom nie tylko przygotowanie dokumentów kwalifikacyjnych, lecz także pomiar kompetencji czy wideotekę z kilkoma tysiącami opisów zawodów. Platforma zawiera też informacje na temat perspektyw zatrudnienia oraz informacje o pracodawcach, dane o wydarzeniach dla osób poszukujących pracy (np. *job dating*), jak i dostęp do bazy ponad 300 tys. ofert. Na

platformie jest również dostęp do szkoleń, testów osobowości, kompetencji językowych, możliwość chatów i for, dodatkowo – kreator CV czy CV wideo².

Social media

W Polsce panuje opinia, że to przede wszystkim przedstawiciele pokolenia Y i Z będą korzystać z udogodnień opartych na nowych technologiach. W praktyce jednak osoby z dłuższym stażem zawodowym też chętnie sięgają po takie rozwiązania. Biorąc pod uwagę fakt, że rekruterzy coraz częściej wykorzystują nie tylko Golden Line czy LinkedIn, ale też Twitter czy Facebook, w ramach programów outplacement warto również prowadzić działania wykorzystujące szerzej social media.

Wielowymiarowe budowanie kariery

Na karierę współczesnego człowieka składa się wiele zajęć, których się podejmuje: ciągły proces uczenia i rozwoju, zatrudnienie, doświadczenia z pracy, doświadczenia z zakresu przedsiębiorczości czy z działania na rzecz lokalnych społeczności, różne role życiowe, praca w charakterze wolontariatu czy obecność w internecie. Dlatego też budowanie kariery może się odbywać na różne sposoby, np. w momencie zmiany zawodowej można pozostać w tej samej branży, można też zmienić charakter pracy czy podjąć pracę inną od dotychczasowej, ale w tej samej branży. Mając na uwadze tak zróżnicowane potrzeby, proponowane programy outplacement mogą mieć charakter procesu szukania pracy lub zmiany ścieżki zawodowej³.

Przywołane sposoby budowania kariery nie są czymś całkowicie wyjątkowym, już Richard Bolles w książce *Jakiego koloru jest Twój spadochron?* wskazywał na mnogość ścieżek, jakimi można się poruszać, tworząc swoją przyszłość zawodową, jednak wydaje się, że dopiero wspólnie tak

wiele osób na rynku pracy musi wziąć jego zalecenia po uwagę⁴.

Ekspert na rynku

Przeciętny polski 45-latek na dzień dzisiejszy przejdzie na emeryturę w wieku około 67 lat w roku 2037, co oznacza, że przed nim jeszcze ponad 20 lat pracy zawodowej. Może być na stanowisku menedżerskim i szukać w procesach zmian podobnego zajęcia w nowym miejscu, niekoniecznie za to samo wynagrodzenie. Może być jednak specjalistą, którego eksperckie kompetencje ograniczają się do przedsiębiorstwa, w którym je nabył. Ale również może być ekspertem, którego wartość rynek pracy potwierdzi zaraz po zwolnieniu przez zaproponowanie mu oferty zatrudnienia. Często przedstawiciele pokolenia X mają imponującą karierę, choć czasem zbudowaną na przypadku lub w konsekwencji rozpędzonej maszyny korporacji. Dlatego ich kluczowe potrzeby są związane bardziej z konsultingiem w zakresie możliwości budowania dalszej kariery zawodowej. Warto tutaj pomyśleć o coachingu.

Sytuacja top menedżerów

Odmienny nieco charakter ma outplacement dla przedstawicieli najwyższych stanowisk zarządczych – warto tutaj przywołać praktyki np. z niemieckiego rynku pracy (ślądem których idą już także oferty z rynku polskiego). Tu program outplacement uwzględnia międzynarodowy, długoterminowy networking wsparty o uczestnictwo w różnych wydarzeniach (też kulturalnych) czy gremiach (też alumnów z wcześniejszych programów outplacement). Warto tutaj postarać się o wsparcie konsultanta/coacha o bogatym doświadczeniu zawodowym (biznesowe z poziomu zarządu), dodatkowo wsparcie konsultanta z doświadczeniem w określonej branży (z której pochodzi uczestnik programu), czasami wsparcie psychologa. Dodatkowym atutem takich programów jest współpraca

międzynarodowa pomiędzy firmami zrzeszonymi w sieci (np. globalne sieci firm realizujących usługi outplacement lub sieci executive search). Program dla top menedżerów może też obejmować dostęp do powierzchni biurowej (komputer, internet, ksero, drukarka, prasa), wsparcie przypisanego researchera oraz wsparcie administracyjne, przekazywanie dopasowanych ofert pracy, wsparcie partnera osoby biorącej udział w outplacementie (*spousal support*), wsparcie w budowaniu networkingu na poziomie executive, dodatkowo – wsparcie coachingowe podczas pierwszych miesięcy nowej pracy (*first 100 days of coaching*).

Są też menedżerowie z dłuższym doświadczeniem, którzy, napotykać trudności na rynku pracy (wiek, osiągane zbyt wysokie zarobki w stosunku do propozycji rynkowych), rozważają interim management, własną działalność gospodarczą lub dzielenie się wiedzą/doświadczeniem w ramach konsultingu lub nauczania (np. wykładów na uczelni). Ważniejsze jest dla nich otrzymanie wiedzy z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej, opracowania biznesplanu, kwestii prawnych i finansowych, nisz rynkowych i przygotowania planu działania marketingowego dla podejmowanej działalności, co ma miejsce też na rynkach zachodnich, np. w Wielkiej Brytanii. Program taki może obejmować przygotowanie do podjęcia roli przedsiębiorcy lub konsultanta w zakresie określenia własnych motywacji i predyspozycji do takiego zajęcia, wartości związanych z wykonywaniem takiej pracy, kwestii targetowania grupy odbiorców, przygotowania oferty usług, ich marketingu czy aspektów networkingowych prowadzenia działalności.

Drogowskazy przy przekraczaniu granic

W Polsce usługi wsparcia dla osób wychodzących na rynek pracy nie są obligatoryjne, chyba że są to zwolnienia regulowane ustawą z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Więcej informacji, jak wygląda sytuacja na innych rynkach europejskich, m.in. tam, gdzie outplacement jest obligatoryjny, i jakie działania są podejmowane w Europie, aby wspierać osoby poszukujące pracy, będzie można pozyskać podczas konferencji organizowanej przez BIGRAM „Outplacement i Coaching Kariery”, która odbędzie się 20 stycznia 2016 r. w Warszawie: <http://bigram.pl/konferencja-outplacement-i-coaching-kariery/>.

Nie ulega wątpliwości, że będąc na rozdrożu, potrzebujemy drogowskazu. Uczestnicy outplacementu zmagają się z wysokimi wymaganiami rynku pracy, koniecznością bycia konkurencyjnym. Zapewne niewiele jest osób, które lubią funkcjonować w niepewności jutra, natomiast współczesny rynek pracy przyzwyczaja nas do niepewności. Premiuje tych, którzy przekraczają trudne dla siebie granice, m.in. po to, aby tę niepewność ograniczyć. Odnalezienie się w roli poszukującego nowych możliwości zawodowych może być wyzwaniem dla każdego. Mimo że wiele się na rynku pracy zmieniło, ta jedna kwestia wydaje się znacząco nie zmieniać. Przy czym – tak jak zostało to pokazane w *Full Monty* jako znak czasów – wejście w rolę, która jest dla nas z jakichś powodów najtrudniejsza, zdaje się być stałym elementem współczesnych programów outplacementowych realizowanych tak w Polsce, jak i za granicą. Ze względu na uregulowania prawne, tradycje i doświadczenia w realizacji outplacementu w poszczególnych krajach, specyfikę rynku pracy czy możliwości i oczekiwania różnych grup wiekowych może się on różnić, jednak nie ulega wątpliwości, że jest pomocny.

Przypisy

- ¹ Zobacz: www.insala.com, www.abintegro.com, dostęp 11.12.15.
- ² Porównaj www.sodie.fr, dostęp 11.12.15.
- ³ Porównaj: www.penna.com, dostęp 11.12.15.
- ⁴ Richard N. Bolles, *Jakiego koloru jest Twój spadochron? Praktyczne doradztwo dla poszukujących pracy i chcących zmieniać zawód*, Studio EMKA, Gliwice 2011.