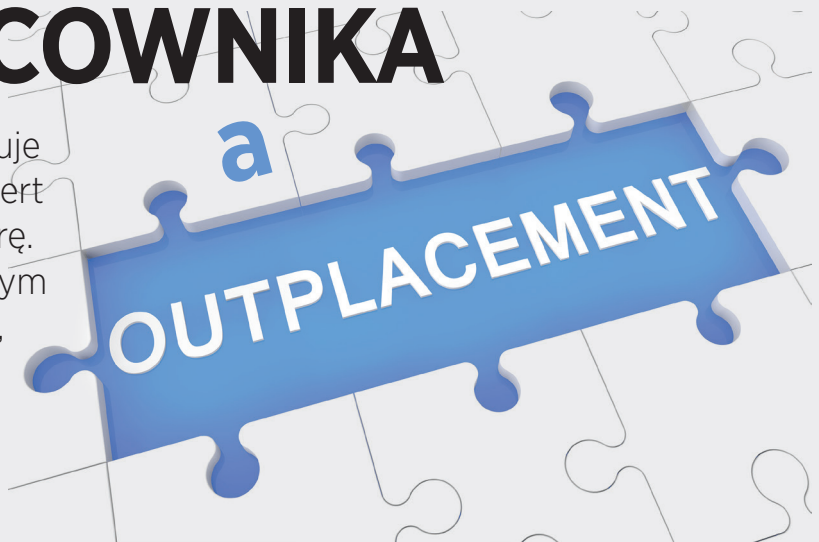


RYNEK PRACOWNIKA

Dzisiejszy rynek pracy charakteryzuje się niezwykłą dynamiką, a liczba ofert z każdym miesiącem szybuje w górę. Czy w takiej sytuacji warto w dalszym ciągu inwestować w outplacement, czyli wsparcie zwolnionego pracownika w jak najszybszym znalezieniu nowego zatrudnienia?



Jak pokazują doświadczenia klientów BIGRAM, warto, ponieważ zwolnienie to zawsze trudne przeżycie dla każdego pracownika, okupione dużym niepokojem i rozczarowaniem, które potrafi mocno zachwiać jego samooceną. Dodatkowym wyzwaniem dzisiaj jest też pandemia i ogólna niepewność, z jaką przyszło nam się mierzyć. Wiele organizacji w odpowiedzi na nią wdraża obecnie strategie ukierunkowane na Mental Health, by wesprzeć swoich pracowników. Pozostawienie zatem dzisiaj pracownika samemu sobie w sytuacji zwolnienia może być postrzegane jako pewien brak spójności firmy w działaniu i komunikacji. I tu z pomocą przychodzi outplacement.

Programy outplacementu mogą być kierowane do większej grupy pracowników objętych zwolnieniami z przyczyn leżących po stronie organizacji (jak transformacja organizacji, przejęcia, przeniesienia kompetencji do innych lokalizacji czy ewolucja niezbędnych kompetencji) lub do indywidualnych osób, gdy zmianami objęte są pojedyncze stanowiska.

Czy dla wszystkich outplacement może okazać się benefitem?

Tak, o ile jest skutecznie zaprojektowany i elastycznie dostosowany do indywidualnych potrzeb. W BIGRAM programy outplacementowe szyćmy na miarę dla zidentyfikowanych trzech podstawowych grup uczestników.

Pierwsza – i w dalszym ciągu najliczniejsza – grupa osób to wieloletni pracownicy jednej organizacji. W ich przypadku utrata pracy to z jednej strony bardzo trudne doświadczenie emocjonalne, a z drugiej wyzwanie odnalezienia się na zewnętrznym rynku pracy, który dziś rządzi się zupełnie innymi prawami niż kilkanaście lat temu. Wielu z nich współpracę z doświadczonym konsultantem kariery, który doskonale zna rynek i aktualne trendy, może pomóc spojycjonować posiadane kompetencje, pokazać możliwości i alternatywy, przywrócić wiarę w siebie i w znalezienie nowego zatrudnienia, a tym samym zmotywować do aktywności. Czy to samo pracownik mógłby osiągnąć własnymi siłami?

Druga grupa osób to specjaliści i menedżerowie, którzy mają wysokie kompetencje pożądane przez pracodawców. Potrzebują natomiast wiedzy i narzędzi, by zwiększyć swoją skuteczność na rynku pracy. Z pomocą konsultanta przedstawiciele tej grupy dokonują audytu kariery i zidentyfikują swoje dotychczasowe osiągnięcia, a następnie umiejętnie przedstawią to w CV i profesjonalnych mediach społecznościowych. To z kolei zapewni im zaproszenia na rozmowy, które skutecznie przeprowadzone otworzą nowy etap w ich karierze.

Trzecia grupa osób to uczestnicy bardzo świadomi rynku pracy, którzy dbają

o swoją karierę, a outplacement traktują jako wsparcie w dalszym profesjonalnym rozwoju. Przedstawiciele tej grupy bardzo często szukają nowych możliwości pokierowania swoim dalszym rozwojem, także poprzez przebranżowienie się lub rozpoczęcie własnej działalności. Kluczowe w tym wypadku będzie zidentyfikowanie mocnych stron i obszarów do rozwoju oraz opracowanie skutecznej strategii budowania marki osobistej na rynku. Doświadczenie i zewnętrzne, holistyczne spojrzenie konsultanta kariery mogą być w tym wypadku nieocenione. Dodatkowym benefitem dla tej grupy jest międzynarodowa perspektywa BIGRAM, którą czerpiemy ze współpracy z naszymi partnerami globalnej sieci firm outplacementowych Career Star Group.

Outplacement to dzisiaj sprawdzone i istotne narzędzie wspierające budowanie wizerunku pracodawcy. Jeżeli organizacje konkurują o wykwalifikowanych pracowników, to kluczowe znaczenie zaczyna mieć renoma wiarygodnego i odpowiedzialnego pracodawcy. Mówi się dzisiaj, że firmę poznajemy nie po tym, jak rekrutuje nowych pracowników, lecz po tym, jak żegna się z dotychczasowymi. Warto więc zadbać o wizerunek dobrego pracodawcy. ■

*Bożena Ziarnik oraz Małgorzata Łabędź,
menedżerki ds. rozwoju
i zmiany kariery w firmie BIGRAM*