

OUTPLACEMENT – Zwolnienia w aksamitnych rękawiczkach

Human Resources | Artykuły / Małgorzata Tobiszewska

Czy Pani lubi zwalniać pracowników? Takie oto pytanie zadał mi kiedyś prezes pewnej firmy. Przyznam, że byłam nim zaskoczona. Owszem, zrealizowałam wiele projektów outplacementowych jednak nie lubię zwalniać pracowników. Nie sprawia mi to żadnej satysfakcji ani przyjemności.

TREŚĆ ARTYKUŁU:

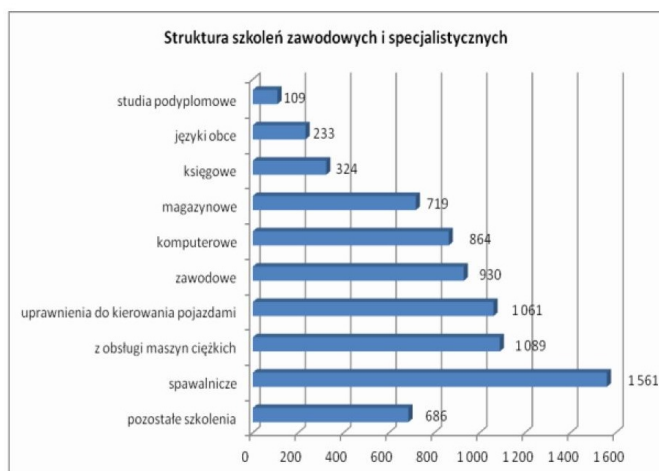
Czy Pani lubi zwalniać pracowników? Takie oto pytanie zadał mi kiedyś prezes pewnej firmy. Przyznam, że byłam nim zaskoczona. Owszem, zrealizowałam wiele projektów outplacementowych jednak nie lubię zwalniać pracowników. Nie sprawia mi to żadnej satysfakcji ani przyjemności. Wręcz przeciwnie, bardzo nie lubię gdy dochodzi do zwolnienia pracownika. Czasem jednak jest to nieuniknione w sytuacjach związanych z koniecznością restrukturyzacji zatrudnienia.

Outplacement jest metodą z obszaru Human Resources, dobrowolnie stosowaną przez pracodawcę, któremu zależy aby złagodzić skutki zwolnień pracowników. Decyzję o tym który z pracowników ma być zwolnionych zazwyczaj podejmuje pracodawca. Czasem jednak decyzję o odejściu Zarząd firmy może zostawić pracownikowi. Mamy wtedy do czynienia z Programem Dobrowolnych Odejść (PDO). Regulamin PDO precyzuje kto i na jakich warunkach może zostać zwolniony w ramach programu. Pracownicy, którzy podejmą decyzję o zwolnieniu otrzymują w zamian odprawy pieniężne. PDO realizowane były przez Polpharmę S.A., Poczta Polską, PKN Orlen.

Projekty outplacementowe są zróżnicowane a ilość i zakres poszczególnych usług jest uzgadniany z Zarządem. Na ostateczny wachlarz usług dedykowanych zwalnianym pracownikom w ramach projektu outplacementowego ma zazwyczaj wpływ wiele czynników. Do najważniejszych z nich należą m.in.: budżet projektu, negocjacje ze związkami zawodowymi, realia lokalnego rynku pracy, stopa bezrobocia w regionie, skala zwolnień monitorowanych, mobilność pracowników i struktura zwalnianych pracowników.



Największym programem outplacementowym realizowanym w ostatnim czasie na Pomorzu był Program Zwolnień Monitorowanych w Stoczni Gdynia S.A. oraz Stoczni Szczecińskiej Nowa Sp. z o.o. W wyniku restrukturyzacji pracę utraciło 9 102 osób: 5 125 osób zatrudnionych w Gdyni i 3 977 osób zatrudnionych w Szczecinie.



Uczestnicy projektu otrzymali w ramach outplacementu m.in. wsparcie finansowe, możliwość podniesienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych, pomoc doradców zawodowych i dostęp do ofert pracy. Bardzo ważna była możliwość przekwalifikowania się. Ukończone kursy i szkolenia bardzo pomogły zwolnionym pracownikom w znalezieniu pracy. Część z nich wspaniale wykorzystała stworzoną im możliwość na zdobycie nowego zawodu, co przełożyło się na znalezienie zatrudnienia.

W wyniku przeprowadzonych działań osiągnięto następujące efekty:

- podniesienie kwalifikacji beneficjentów projektu poprzez ukończenie szkoleń zawodowych i specjalistycznych – 7 579 przeszkolonych osób,

- zwiększenie konkurencyjności i aktywności zwolnionych pracowników na otwartym rynku pracy poprzez zorganizowanie i przeprowadzenie 20 681 spotkań z dedykowanymi doradcami zawodowymi,
- przeprowadzenie 433 warsztatów aktywizująco-motywujących, w których uczestniczyło łącznie 3 881 osób,
- udzielenie pomocy psychologicznej 310 osobom podczas 783 spotkań z psychologami,
- 2 837 beneficjentów projektu podjęło zatrudnienie lub założyło własną działalność gospodarczą.

Na rezultaty projektów outplacementowych ma wpływ wiele czynników zarówno wewnętrznych jak i zewnętrznych. Czynniki zewnętrzne, na które firma nie ma wpływu to stopa bezrobocia, lokalny rynek pracy czy sytuacja gospodarcza. Czynniki wewnętrzne takie jak: zaprojektowanie poszczególnych form wsparcia, skuteczność działań na etapie ich realizacji czy nastawienie zwalnianej załogi do projektu to czynniki na które projektodawca i realizator projektu ma istotny wpływ i dlatego należy położyć na nie szczególny nacisk bo to one warunkują sukces lub niepowodzenie projektu.

Większość zwalnianych osób najbardziej docenia wsparcie finansowe. Posiadając zabezpieczenie finansowe, często na kilka miesięcy, nie odczuwają przez to presji, aby jak najszybciej znaleźć nowe zatrudnienie. Im większe zabezpieczenie finansowe otrzymują, tym spada ich motywacja do jak najszybszego znalezienia zatrudnienia. Często natomiast zwalniani nie doceniają wartości i potrzeby doradztwa zawodowego. Dopiero wraz z upływem czasu zaczęli dostrzegać korzyści płynące z tej formy pomocy. Pracownikom, którzy pracowali przez wiele lat w jednej firmie i mają ograniczoną wiedzę na temat rynku pracy niezbędne jest wsparcie ekspertów z obszaru rynku pracy. Nie mając umiejętności w zakresie poruszania się po otwartym rynku pracy mają niskie szanse na zatrudnienie.

Moje doświadczenie w realizacji projektów outplacementowych pozwala mi na stwierdzenie, że programy są skuteczniejsze, gdy pracownicy otrzymają mniejsze wsparcie finansowe. Wówczas ich determinacja do znalezienia jest większa i nie odkładają poszukiwania alternatywnego zatrudnienia na potem.

Opracowanie: Małgorzata Tobiszewska, e-mail: m.tobiszewska@irk.com.pl

Małgorzata Tobiszewska - Dyrektor Instytutu Rozwoju Kadr, ekspert w zakresie HR, outplacementu i rynku pracy, absolwentka MBA, Zarządzania Zasobami Ludzkimi, trener, wykładowca, mentor.

www.irk.com.pl