

Jeśli jest nieuniknione, powinno być przyjazne

OUTPLACEMENT Niemal co trzeci Polak boi się bliskiej utraty pracy

Jakub Braziewicz
PR manager

W pierwszym kwartale tego roku pracę straciło 328 tys. osób zatrudnionych na etat (BAEL). Firmy zmuszone do redukcji personelu często nie są świadome, że mogą skorzystać z usługi outplacementu, czyli tzw. przyjaznych zwolnień. Dzięki takim programom zwalniany pracownik ma szansę podnieść swoje kwalifikacje i zdobyć nową pracę. Natomiast pracodawca nie traci dobrego wizerunku, a zyskuje go w oczach opinii publicznej. Nie musi tracić również budżet firmy, gdyż na programy outplacementowe można zdobyć dofinansowanie z funduszy UE.

Według badania przeprowadzonego przez CBOS prawie co trzeci Polak boi się, że w najbliższej przyszłości straci pracę. Dodatkowo 55 proc. uważa, że w ich regionie praca jest trudno dostępna, a 15 proc. z nich jest zdania, że nie ma możliwości żadnego zatrudnienia. - Utrzymanie pozytywnego wizerunku na rynku pracy w dobie tak negatywnych nastrojów staje się dla pracodawców kluczowym elementem przetrwania. Nie licząc się z opinią zwalnianych oraz zatrudnionych pracowników, mogą doprowadzić do strajków, wstrzymywania produkcji, pozwów sądowych i wielkich odszkodowań. Dlatego też przedsiębiorstwa, które przeprowadzają zwolnienia, szczególnie masowe, powinny wziąć pod uwagę realizację programu tzw. przyjaznych lub monitorowanych zwolnień - mówi Maurice Delbar, prezes Start People, Agencji Pracy i Doradztwa Personalnego.

Przyjazne zwolnienie, czy to możliwe?

Outplacement zaliczany jest do usług z obszaru pośrednictwa pracy. Jego głównym celem jest zapewnienie ciągłości zatrudnienia zwalnianym pracownikom. Jednak ideą outplacementu jest wsparcie pracowników w poszukiwaniu nowego miejsca pracy, a nie jego znalezienie za pracownika. Dlatego też duży nacisk kładzie się na doradztwo zawodowe i pomoc w ponownym określeniu kierunków rozwoju kariery oraz celów zawodowych.

- Program pomaga zwalnianym pracownikom podnieść dotychczasowe kwalifikacje oraz nabyć umiejętności niezbędne przy procesach rekrutacyjnych, takie jak np. przygotowywanie dokumentów osobowych, rozmowa z przyszłym pracodawcą, jak

również techniki autoprezentacji. Dodatkowo powoływane są tzw. punkty konsultacyjne, gdzie każdy uczestnik programu może porozmawiać z konsultantem o problemach zawodowych lub osobistych związanych z utratą pracy. Jest to skuteczna metoda wsparcia psychologicznego oraz pobudzenia motywacji i postawy zorientowanej na działanie - mówi Maurice Delbar.

Zaletą programu jest jego pozytywny wpływ na pracowników, którzy pozostali w firmie. Świadomość zaangażowania się pracodawcy i wsparcie w znalezieniu nowej pracy przekładają się na zrozumienie sytuacji przez pozostałych pracowników. Dzięki temu atmosfera w przedsiębiorstwie nie ulega pogorszeniu, co umożliwia sprawne i efektyw-

ne funkcjonowanie firmy. Dodatkowo pracodawca ma możliwość podtrzymania pozytywnego wizerunku wobec otoczenia biznesowego, czyli swoich klientów, czy też instytucji współpracujących oraz wobec potencjalnych przyszłych pracowników - mówi Maurice Delbar.

Znośne koszty

Kryzys gospodarczy oraz wzrost konkurencji odbiły się również na rynku outplacementu - stał się bardziej wrażliwy na ceny, a firmy zainteresowane tego typu usługami bardziej wymagające. Koszt projektu outplacementowego dostosowanego do konkretnych potrzeb danego przedsiębiorstwa zależy głównie od stopnia zaawansowania, okresu trwania oraz stanowisk i kwalifikacji osób

objętych programem. Taki wydatek z reguły oscyluje wokół miesięcznej pensji danego pracownika.

Program nie musi być jednak finansowany wyłącznie przez pracodawcę, może on bowiem uzyskać wsparcie ze strony odpowiednich jednostek administracji publicznej. Innym istotnym źródłem finansowania są fundusze unijne, a dokładniej środki Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (POKL). - Poddziałanie 8.1.2 „Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie” przewiduje pomoc finansową dla przedsiębiorców przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne właśnie w formie programów outplacementowych, łącznie ze szkoleniami i doradztwem zawodowym. Realizowane jest w for-



Zwalnianie wcale nie musi oznaczać wykluczenia

Firmy zajmujące się outplacementem

Start People jest jedną z czołowych agencji pracy i doradztwa personalnego działającą na polskim rynku od 12 lat. Oferuje kompleksowe rozwiązania HR w zakresie leasingu pracowniczego, rekrutacji, selekcji oraz payrollu. Start People jest częścią międzynarodowej grupy USG People NV, należy też do pierwszej piątki najbardziej renomowanych firm w branży. Działa w 12 europejskich krajach (Austrii, Belgii, Czechach, Francji, Hiszpanii, Holandii, Luksemburgu, Niemczech, Polsce, Słowacji, Szwajcarii i we Włoszech).

Abbey Europejskie Doradztwo Finansowe Sp. z o.o. Sp. k. specjalizuje się w pozyskiwaniu finansowania o charakterze bezwrotnym i preferencyjnym na przedsięwzięcia inwestycyjne lub szkoleniowe dla firm oraz jednostek samorządu terytorialnego. Firma specjalizuje się w projektach obejmujących Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego, Fundusz Spójności oraz Europejski Fundusz Społeczny. Więcej informacji znajduje się na stronie internetowej: www.abbey.com.pl

Celem outplacementu nie jest odnalezienie nowej pracy zwolnionemu pracownikowi, lecz jego wsparcie w samodzielnym jej poszukiwaniu

mie konkursu” - mówi Marta Jasińska z Abbeyes, Europejskie Doradztwo Finansowe.

W 2009 r. na finansowanie Poddziałania 8.1.2. przeznaczono 239 mln zł. Biorąc pod uwagę fakt, że w samym pierwszym kwartale tego roku pracę straciło ponad 328 tys. osób, kwota może okazać się niewystarczająca na zapewnienie wsparcia wszystkim potrzebującym pracownikom. - Mając na uwadze obecną sytuację na rynku, Komisja Europejska wydała komunikat „Tymczasowe wspólnotowe ramy prawne w zakresie pomocy państwa ułatwiającej dostęp do finansowania w dobie kryzysu finansowego i gospodarczego”. Na jego podstawie polskie Ministerstwo Rozwoju Regionalnego planuje wprowadzenie nowego instrumentu wsparcia dla programów zwolnień monitorowanych. Obecnie przygotowywane jest rozporządzenie, na podstawie którego przedsiębiorca, który w wyniku kryzysu gospodarczego nagle utracił środki finansowe, będzie mógł otrzymać pomoc w wysokości 500 tys. euro - mówi Marta Jasińska z Abbeyes.

Dane wykorzystane w materiale pochodzą z raportu CBOS

„Nastroje społeczne w maju” oraz z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS