**Outplacement – to nie koniec, a nowy start**

**Pracownicy, którzy muszą pożegnać się z wieloletnią pracą, często upatrują przyczyny takiej sytuacji w sobie. Dobry program outplacementu pomoże im przyjąć bardziej realistyczną perspektywę oraz sprawi, że zmiana pracy stanie się szansą na rozpoczęcie nowego i interesującego etapu w życiu.**

Outplacement, to inaczej zwolnienia monitorowane. Pod tą nieco tajemniczą nazwą kryje się program polegający na udzieleniu pomocy oraz wsparcia pracownikom zwalnianym z „winy pracodawcy”. Pomoc ta powinna dotyczyć przede wszystkim poszukiwania nowych możliwości zatrudnienia.

**Dla kogo outplacement?**

Zgodnie z Ustawą o promocji zatrudnienia pracodawca, który zamierza zwolnić co najmniej 50 pracowników w ciągu 3 miesięcy, zobowiązany jest do zorganizowania dla zwalnianych osób programu, który może zostać zrealizowany przez urząd pracy, agencję zatrudnienia lub wyspecjalizowane firmy. Program finansowany jest głównie przez pracodawcę lub w porozumieniu pracodawcy z odpowiednimi jednostkami.

Jednak coraz częściej outplacement dobrowolnie organizują również te firmy, które nie są do tego zobligowane przepisami prawa. Robią tak zarówno z troski o pracowników, jak i po to, by ochronić swój dobry wizerunek.

- Musimy mieć świadomość, że nastaje rynek pracownika. W czasach mediów społecznościowych niezadowoleni pracownicy, a już szczególnie ci, którzy otrzymali wypowiedzenie, natychmiast podzielą się swoją sytuacją z innymi – zauważa Anna Grzywaczyk, dyrektor ds. projektów HR w firmie doradczej WNCL. - Program outplacementowy (u nas nazywa się on Career Transition) wpływa też na osoby, które pozostają w firmie, dając im jasny sygnał, że w razie konieczności dalszych zwolnień, żaden pracownik nie zostanie pozostawiony sam sobie – dodaje.

Outplacement może obejmować wiele różnych form pomocy, w tym m.in. doradztwo psychologiczne, doradztwo zawodowe, pomoc w szukaniu nowego miejsca pracy, określenie optymalnej ścieżki rozwoju zawodowego i osobistego, finansowanie kursów doszkalających, doradztwo w zakresie rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej, doradztwo prawne, pomoc w przeprowadzce do nowego miejsca zamieszkania, pomoc w kształtowaniu profesjonalnego wizerunku czy też w poprawnym przygotowaniu atrakcyjnego CV.

**Jak outplacement pomaga pracownikom?**

Outplacement daje szansę na złagodzenie u pracownika stresu związanego z utratą pracy. Ale na tym oczywiście nie koniec. Najlepszym rezultatem dobrze przeprowadzonego programu będzie znalezienie nowej pracy i to jeszcze w okresie trwania programu. Jest to oczywiście cel najbardziej pożądany, ale nie zawsze możliwy do osiągnięcia w tak krótkim czasie. Program trwa bowiem maksymalnie kilka miesięcy, podczas gdy średni okres poszukiwania pracy w Polsce wynosi około 12 miesięcy.

Program powinien koncentrować się na takich aspektach, które pozwolą pracownikowi zwiększyć jego szanse na znalezienie zatrudnienia w możliwie najkrótszym czasie. Ważne, aby uczestnik programu wykorzystał wszystkie dostępne możliwości, aby wyróżnić się spośród innych kandydatów na rynku pracy.

Konsultant przydzielony pracownikowi w ramach programu powinien zadbać, by pracownik wyznaczył sobie krótkie i długoterminowe plany zawodowe. Ważne, aby określił listę potencjalnych pracodawców, nauczył się skutecznie poszukiwać pracy, odbudował lub rozbudował kontakty, które mogą mu pomóc w znalezieniu nowego zatrudnienia.

Pracownik powinien także przygotować się do rozmów rekrutacyjnych i nauczyć się negocjowania warunków zatrudnienia. Nie mniej istotne jest również to, aby w zaistniałej sytuacji znalazł pozytywne strony, zbudował lub odświeżył swój wizerunek, odzyskał wiarę w swoje możliwości i rozpoznał mocne strony.

- Trzeba pamiętać, że w programie outplacementu mogą znaleźć się osoby, które w jednej organizacji pracowały 10 czy 20 lat. Czasami zupełnie nie wiedzą jak bardzo w tym czasie zmienił się rynek pracy i jak się na nim poruszać. Ważne więc, aby program otworzył zwalnianych pracowników na nowe możliwości. Warto dążyć do sytuacji, w której pracownik będzie miał poczucie, że właśnie dzięki zwolnieniu zaczął nowy etap w swoim życiu – mówi Anna Grzywaczyk.

Właściwie przeprowadzony program pozwoli pracownikowi poczuć się docenionym oraz dojrzeć powód zwolnienia w czynnikach, na które nie miał wpływu.

**Jak outplacement pomaga firmie?**

Wdrożenie systemu łagodnych zwolnień może przynieść wiele korzyści także firmie, która zdecydowała się na redukcję zatrudnienia. Organizacje korzystające z projektów outplacementowych notują mniej pozwów sądowych ze strony zwalnianych pracowników (a co za tym idzie, zasądzonych odszkodowań), a to bardzo wymierna korzyść z programu.

Dzięki uczciwemu przedstawieniu przyczyn zwolnienia, pracodawca zmniejsza ryzyko rozpowszechniania przez zwolnionego pracownika negatywnych opinii. W konsekwencji, outplacement pomaga zachować wizerunek dobrego pracodawcy zarówno w otoczeniu wewnętrznym jak i zewnętrznym, a to oznacza, że firma nadal może być dobrze postrzegana przez klientów, instytucje rynku pracy i lokalną społeczność.

- Z naszych doświadczeń wynika, że krótkoterminowo oferta takiego programu nie tylko zmniejsza absencję zwalnianych pracowników w ostatnich miesiącach czy tygodniach pracy, ale ma także pozytywny wpływ na poziom ich motywacji i zaangażowania do końca zatrudnienia. Outplacement maksymalizuje więc szansę na osiągnięcie założonych celów organizacji, pomimo zwolnień pracowników – mówi Iwona Wencel, prezes WNCL.

Dzięki przeprowadzeniu programu outplacementowego również pozostający w firmie pracownicy otrzymują dowód, że nawet jeśli firma podejmuje trudne decyzje, to wspiera swoich pracowników i pomaga im w znalezieniu nowego zatrudnienia. To buduje poczucie bezpieczeństwa i zaufanie do firmy, co przy konieczności podjęcia następnych tego typu działań może uchronić przed kosztami zwiększonej absencji, utraty talentów czy spadku motywacji.

**Samodzielnie czy na zlecenie?**

To, czy outplacement zostanie przeprowadzony własnymi siłami, czy przez wyspecjalizowaną firmę zewnętrzną, nie musi być decydujące dla jakości całego procesu. Warto jednak zauważyć, że program realizowany przez firmę dokonującą zwolnień może być dodatkowym obciążeniem dla działów personalnych, które nie mają doświadczenia w prowadzeniu tego typu działań.

Outplacement zlecony firmie zewnętrznej zapewnia większy obiektywizm oraz doświadczenie ekspertów. Niestety jednak, takie rozwiązanie oznacza również wyższe koszty, przez co można je polecić głównie dużym firmom. Dlatego ostateczna decyzja może zależeć od finansowych możliwości organizacji.

Najważniejsze jednak, aby taki program w ogóle przeprowadzić. Najlepiej uznać, że ze względu na wieloletnią współpracę, zwalnianym pracownikom pomoc pracodawcy w tak trudnym momencie po prostu się należy. A na dobrze przeprowadzonym outplacemencie skorzystają przecież obydwie strony.

Źródło: [WNCL](http://wncl.pl)