

Programy Outplacement

1. Outplacement w Polsce

Outplacement to program kompleksowej pomocy zwalnianym pracownikom, mający na celu wsparcie w przystosowaniu się do realiów rynku pracy oraz poszukiwaniu nowego zatrudnienia. Historia programów outplacement w Polsce sięga zaledwie pierwszej połowy lat 90-tych, jednak ich zakres i znaczenie zmieniało się wraz z rozwojem rynku pracy. Ewolucja outplacementu następowała w trzech kierunkach:

- **Od poszukiwania pracy do doradztwa zawodowego**

Kiedy 15 lat temu prowadziliśmy pionierskie programy outplacement w Polsce, naszym priorytetem było znalezienie jak największej ofert pracy dla zwalnianych pracowników. Dzisiejsze realia wymagają podawania raczej wędki niż ryby: rynek pracy jest znacznie bardziej rozwinięty, a pracownicy poruszają się na nim dość sprawnie. Obecnie doradcy zawodowi skupiają się na wyposażeniu pracowników w nowe umiejętności i przygotowanie do aktywnego samodzielnego poszukiwania pracy.

- **Od dodatkowej rekompensaty do standardowego świadczenia**

Etyczne rozstanie z pracownikiem chroni interes firmy. Badania wykazują, że w trakcie i po przeprowadzeniu zwolnień grupowych spada morale, lojalność i wydajność pozostałego personelu. Poprzez pomoc dla zwalnianych pracodawca przekazuje jasny pozytywny komunikat pozostałym pracownikom. Konsultanci ds. outplacementu są często zapraszani na wstępnym etapie w celu wspierania zarządu firmy w zaplanowaniu i szczegółowym przygotowaniu zwolnień oraz komunikacji wewnętrznej. Obecnie coraz więcej pracodawców zaczyna traktować outplacement jako standardowe świadczenie firmowe (dostępne dla wszystkich a nie tylko wybranych pracowników).

- **Od dobrowolnej pomocy do ustawowego obowiązku**

Od 2004 r. pracodawca zamierzający zwolnić co najmniej 50 pracowników w okresie 3 miesięcy jest obowiązany uzgodnić z lokalnym Urzędem Pracy zakres i formy pomocy dla zwalnianych pracowników (Art. 70 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 r.). Firmy planujące duże zwolnienia muszą więc zapewnić odpowiednią pomoc (tzw. zwolnienia monitorowane). Usługi outplacement mogą być wykonywane przez wyspecjalizowane firmy doradcze wpisane do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia jako „agencje poradnictwa zawodowego” (wojewódzkie urzędy pracy dokonują rejestracji, wydają odpowiednie certyfikaty oraz nadzorują działalność tych agencji).

2. Outplacement czy dodatkowa odprawa?

Pracodawcy często dają zwalnianym pracownikom możliwość wyboru: sfinansowanie programu outplacement lub wypłacenie dodatkowej odprawy pieniężnej. To pozornie bardzo rozsądne rozwiązanie obarczone jest ryzykiem, że pracodawca traci kontrolę nad swoimi pieniędzmi. Więcej gotówki w rękach pracownika znajdującego się na zawodowym rozdrożu nie spowoduje lepszego podejmowania decyzji czy bardziej efektywnego poszukiwania pracy. W interesie pracodawcy jest szybka reorientacja pracownika, aby zamiast rozpamiętywać swoją krzywdę skupił się na przyszłości i jak najszybciej znalazł satysfakcjonującą pracę, a tu bardzo przyda się fachowa pomoc konsultantów. Nie bez znaczenia są także korzystne dla pracodawców i pracowników regulacje w zakresie ZUS, PIT i CIT.



3. Zakres doradztwa zawodowego

Niezależnie od tego, czy charakter programu jest indywidualny, grupowy czy mieszany, pomoc doradców zawodowych obejmuje zwykle:

- Identyfikację potencjału zawodowego
- Określenie celów zawodowych i planu przyszłej kariery
- Profesjonalne przygotowanie CV i listów motywacyjnych (w jęz. polskim i angielskim)
- Ustalenie strategii poszukiwania pracy
- Przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych
- Wspieranie w procesie rekrutacji i analizie ofert pracy

Najczęściej programy outplacement trwają co najmniej 3 miesiące i obejmuje dwa etapy:

- i) Konsultacje z doradcą zawodowym uzupełnione różnymi testami i ćwiczeniami mającymi na celu diagnozę potencjału i preferencji zawodowych pracownika;
- ii) Wspieranie pracowników w procesie aktywnego poszukiwania pracy poprzez konsultacje telefoniczne i mailowe.

4. Korzyści

Outplacement należy postrzegać jako inwestycję firmy przynoszącą wymierne korzyści. W większości przypadków można zauważyć faktyczne oszczędności, poprawę wizerunku firmy jak również utrzymanie wysokiego poziomu morale i lojalności pracowników. Przy właściwym podejściu i odpowiednim przygotowaniu zastosowanie programu outplacement umożliwi zachowanie:

- dobrej reputacji firmy
- godności zwalnianych pracowników
- zaangażowania i motywacji pozostałego personelu
- optymalnego poziomu wydajności i konkurencyjności

Profesjonalne wsparcie doradców zawodowych ma również ogromną wartość dla zwalnianych pracowników, zapewniając im:

- Rozstanie z firmą w bardziej przyjaznej atmosferze i mniejsze poczucie straty
- Możliwość szczegółowej analizy swojego potencjału zawodowego
- Obiektywną ocenę posiadanych kompetencji, mocnych i słabych stron
- Wiedzę i umiejętności w zakresie planowania kariery przydatne w przyszłości

Działając na coraz bardziej konkurencyjnym rynku, gdzie strategie rozwoju muszą być modyfikowane na bieżąco, polscy pracodawcy będą coraz częściej restrukturyzować firmy i dostosowywać strukturę zatrudnienia do faktycznych potrzeb. Łagodzenie skutków zwolnień wydaje się niezbędne dla efektywnej realizacji nowej strategii.

5. Kontakt

Jeśli chcieliby Państwo uzyskać więcej informacji nt. usług outplacement Grupy TGC, prosimy o kontakt z naszymi ekspertami:

Agnieszka Janowska
Dyrektor Departamentu Prawa Pracy
TGC Corporate Lawyers
T: +48 (0) 22 653 3862
E: ajanowska@tgc.eu

Dorota Strzelec
Doradca Zawodowy
StaffPoland / TGC
T: +48 (0) 22 653 3866
E: dstrzelec@tgc.eu