



## RYNEK DUŻY, ALE ROZPROSZONY

Kwiecień upłynął pod hasłem podsumowań i statystyk. I to nie tylko ze względu na zamknięcie pierwszego kwartału, ale także dlatego, że otrzymaliśmy właśnie raport z niezależnych zewnętrznych badań rynku outplacement. To drugie takie badanie w historii naszej firmy. Pierwsze zlecaliśmy w 2005 roku i gołym okiem widać, że zmiany, które nastąpiły w Polsce w zakresie korzystania z tego typu usług są duże.

**Agnieszka Jagiełka**

**Dyrektor Sprzedaży i Partner Zarządzający DBM Polska**

*„W 2005 roku 25% ankietowanych firm (ponad 200-stu) deklarowało, że korzystało z usług outplacement, obecnie aż 48% z 440. Wynik ten ogromnie nas zaskoczył. I nawet jeśli w próbie badanej była nadreprezentacja międzynarodowych korporacji z centralą w stolicy (podobnie jak poprzednio) to i tak – w stosunku do wcześniejszych badań przyrost jest imponujący. Mimo satysfakcji, staram się patrzeć na te cyfry krytycznie. Po pierwsze do próby badawczej wskazaliśmy 1600 firm z całej Polski, ale profilując je odpowiednio jako potencjalnych klientów, czyli dominowały firmy zagraniczne, średnie i duże, z działami HR. Zatem ten wysoki wynik oznacza doświadczenie bardzo konkretnej grupy pracodawców i nie jest reprezentatywny dla wszystkich firm. Przy analizie danych zaniepokoiło mnie wskazanie przez respondentów aż 58 firm zewnętrznych (głównie rekrutacyjnych), które realizowały projekty outplacementowe. W tym aż 44 firmy zostały wymienione tylko przez jednego lub dwóch respondentów. Tymczasem w Polsce realnie jest maksymalnie pięć firm, które świadczą profesjonalny outplacement. Skąd zatem pozostałe? Są to głównie firmy rekrutacyjne, które w pojedynczych przypadkach proszone są o wsparcie dla odchodzącego. Wsparcie w postaci korekty cv, umieszczenia we własnej bazie, włączenia w swoje projekty rekrutacyjne czy rekomendacje do swoich klientów. I tu oczywiście pojawia się pytanie o etykę w łączeniu rekrutacji i outplacementu oraz o standardy realizacji usług outplacement – ale to już temat na kolejny newsletter.”*



## SZKOLENIE? NIE DZIĘKUJĘ, WOLĘ POSZUKAĆ PRACY

Przy zwolnieniach grupowych pracodawcy zastanawiają się, czy odchodzącym sfinansować szkolenia przekwalifikujące. Ostatnio realizowane projekty outplacement pokazują, że szkolenia takie nie wnoszą wiele wartościowego do procesu poszukiwania pracy, a wręcz go spowalniają. „W likwidowanej łódzkiej fabryce odzieżowej szkolenia wydawały się niezbędne: wąska specjalizacja + mało rozwojowa branża = brak perspektyw na zatrudnienie. Rozpoczęły się dyskusje o ewentualnych szkoleniach. W tym czasie zaczęliśmy zachęcać pracowników, aby „sprzedawali się” na rynku nie jako „włókniarze”, ale pracownicy produkcyjni i podkreślali swoje uniwersalne umiejętności – mówi Piotr Kuron, Project Manager DBM - Okazało się, że wielu z nich bardzo szybko znalazło nowe zatrudnienie: pracują w zakładach wytwarzających transformatory, profile aluminiowe czy sprzęt AGD. Pracodawcy docenili bowiem ich doświadczenie na stanowiskach wymagających wysokich standardów jakościowych, ponadprzeciętną kulturę bezpieczeństwa pracy charakterystyczną dla poprzedniego zakładu oraz umiejętności manualne. Gdyby Ci pracownicy odsunęli szukanie pracy i zaczęli się szkolić, to mogliby stracić ciekawe oferty pracy, a na dodatek po przekwalifikowaniu zacząć budować swój profil zawodowy od zera, zamiast rozwijać i wzmacniać już posiadany.”

### Dlaczego trzy razy warto przemyśleć decyzję o szkoleniach przekwalifikujących:

1. SĄ DODATKOWYM WYDATKIEM W BUDŻECIE HR  
(inwestujemy nie wiedząc, czy ma to jakikolwiek sens)
2. NIE GWARANTUJĄ ZNALEZIENIA NOWEJ PRACY  
(choć silnie rozbudzają takie nadzieje)
3. ODSUWAJĄ W CZASIE SZUKANIE PRACY  
(„zacznę, jak się przeszkolę”)



## JAK SKUTECZNIE DOTRZEĆ NA SZCZYT?

I jak się zdobywa wszystkie ośmiotysięczniki? A także czego trzeba się nauczyć o sobie i współpracy z innymi, aby takie cele osiągać – pytaliśmy Piotra Pustelnika, himalaistę, trzeciego Polaka, który zdobył Koronę Himalajów, uwieńczając swój sukces zdobyciem Annapurny w 2010 roku. Piotr był gościem DBM na spotkaniu w Poznaniu w ramach **cyklu DBM „Podążaj za najlepszymi”**. Tematem spotkania było zdobywanie wiedzy, rozwój i skuteczne uczenie innych. Coraz większe grono naszych klientów wyraża obawę, że inwestycje w programy rozwojowe i podnoszenie kompetencji pracowników w ograniczonym stopniu przekładają się w praktyce na zmianę postaw i zachowań. Tymczasem na co dzień obserwujemy realne dowody na to, że ludzie potrafią uczyć się z doświadczeń, zmieniać i rozwijać. Piotr Pustelnik wskazywał na determinację oraz odpowiedzialność, jako kluczowe czynniki mobilizujące do szukania nowych rozwiązań i testowania ich w praktyce. W jego przypadku działał też syndrom „niedokończonego projektu”. Z kolei Piotr Kociołek, Partner DBM przywoływał przykłady konkretnych klientów DBM, którzy wdrożyli nowe metody uczenia pracowników i zapoczątkowali zmiany w swoich firmach. Hitem spotkania były wyborne *rillettes*, błędnie uznane przez większość za deser. Po odkryciu ich prawdziwej natury goście i pracownicy DBM zgodnie przyznali restauracji Hugo w Poznaniu tytuł „Królestwa Pasztetów”!



### Piotr Pustelnik o analogiach we wspinaczce i biznesie:

- *„Nie wszyscy dojdą na szczyt. Na początku wyprawy nie określam jednak, kto zostanie pod drodze w bazach. **Wszyscy muszą być tak samo silnie zmotywowani, z wizją dotarcia do celu.**”*
- *„W ekstremalnej sytuacji to lider podejmuje decyzje. Nie oglądam się na innych. Nie robię tak, jak chce większość. **Podejmuję decyzję sam, bo to ja biorę pełną odpowiedzialność za wyprawę i za wszystkich jej uczestników.**”*

## DIAMETRALNA ZMIANA PERSPEKTYWY

Emocje mogą okazać się złym doradcą – widać to zwłaszcza przy szukaniu pracy. Na początku programu outplacement, który prowadzimy dla firmy z branży finansowej, jego uczestnicy zarzekali się: „nigdy więcej pracy w banku”. Początkowa niechęć wynikała z rozgoryczenia, jakie wiązało się z utratą pracy. Złe odium padło niejako na wszystkich pracodawców z tej branży. Aby przewyciężyć te uprzedzenia zorganizowaliśmy spotkanie poszukujących pracy z zespołem HR innego, dużego banku. Po nim początkowe negatywne postawy diametralnie się zmieniły. Uczestnicy programu outplacement zaczęli szukać ofert z innych banków i wysyłać swoje aplikacje. *„Pracownicy uświadomili sobie, że ta branża oferuje im ciągle nie tylko atrakcyjne warunki pracy, ale także największą szansę na zwycięstwo w procesach rekrutacji. Ten przypadek pokazuje, że po utracie pracy warto najpierw zbadać, jak wygląda rynek i co aktualnie oferuje. Wtedy będzie można realistycznie ocenić własne szanse i zweryfikować ostateczne plany”* - mówi Anna Szczepańczuk, konsultant rynku pracy DBM we Wrocławiu.



źródło: www.sxc.hu

---

## MEDIA FLASH

RZECZPOSPOLITA • [Wyjaśnialiśmy, dlaczego menedżerom trudniej dziś znaleźć dobrą pracę](#)

WIRTUALNA POLSKA • EPR • PRNEWS • 24PR • INWESTYCJE • IPIS • PANORAMAINTERNETU • GB  
[Szukaliśmy odpowiedzi na pytanie, czy outplacement to troska o pracownika czy zabieg PR](#)

NEWSLETTER DBM News © Copyright DBM Polska. Wiadomość została wysłana przez DBM Polska

W związku z art. 10 ustawy z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz. U. nr 144, poz. 1204) informujemy, że wiadomość została przesłana na niniejszy adres zgodnie z wyrażoną przez Państwa zgodą. Zgoda na otrzymywanie niezamówionych informacji handlowych może być odwołana w każdym czasie poprzez wystanie maila z adresu, którego użyto podczas definiowania subskrypcji z tytułem 'rezygnacja' na adres newsletterdbm@dbm.pl

Wykorzystywanie materiałów dozwolone wyłącznie z podaniem w nich nazwy źródła.