



newsletter

DBM

Better transition. Better results.

The Latest News
Dbamy już 10 lat!
DBM – EKSPERCI OD FIRM,
ZESPOŁÓW I LUDZI W ZMIANIE.

CAREERS

LEADERSHIP

Newsletter DBM

redakcja:

prteam@dbm.pl

tel. 42 630 22 50

www.dbm.pl

WYPALENIE JEST JAK ZAWAŁ - CZASAMI NIE WIEMY, ŻE MAMY JUŻ JEDEN ZA SOBĄ

„Na wakacjach to sobie odpocznę, poczytam wreszcie uzbierane od stycznia książki, w końcu będzie czas na chwilę refleksji, przemyślę, co dalej... No właśnie, a może by zmienić pracę?” O tym, dlaczego urlopy często kończą się decyzjami o złożeniu wypowiedzenia pisze **Katarzyna Pieciul, ekspert zarządzania karierą, szefowa konsultantów DBM Polska.**



„Nie bez przyczyny wrzesień to początek sezonu rekrutacyjnego: decydenci wracają do swoich biur, a w potencjalnych kandydatach wtedy właśnie dojrzewa chęć zmiany pracy na inną, lepszą. Dina Glouberman, autorka „The Joy of Burnout” ostrzega przed dwiema skrajnymi postawami. Postawa "rewolucjonisty” to rzucanie się w zmiany za wszelką cenę, byleby tylko coś się zmieniło. Jest niebezpieczna, bo uzależnia. Jej skutki widać w CV - częste i trudne do uzasadnienia zmiany, niespójna narracja kariery. Druga postawa, „śpiocha”, ma motto: przeczekać jakoś do emerytury. Kryje się za nią dramatyczna decyzja o nieinwestowaniu energii w życie – takie, które właśnie jest i kończy się ona daleko posuniętym konformizmem, obojętnością i brakiem inicjatywy. Obie postawy to skutki złe przeżytego wypalenia (nie tylko zawodowego), które jest naturalnym elementem naszego życia. To nie przypadłość zdarzająca się tylko tym, którzy mają pecha. To sposób, w jaki nasze wewnętrzne „ja” zaprasza, byśmy byli bardziej tym, kim tak naprawdę teraz jesteśmy. Nasi konsultanci kariery często mierzą się z wyzwaniem, jakie stawia wypalenie, zwłaszcza takie „przechodzone”. Ale powyższe reakcje może również wywołać nagła zmiana w karierze, niespodziewane rozstanie z długoletnim pracodawcą. Jak się w tym trudnym czasie odnaleźć – o tym już może po wakacjach ;) Teraz, na czas urlopów, dajmy sobie chwilę przerwy, nicnierobienia i nic nie myślenia, nie decydujemy o reszcie swego życia i nie podsumowujemy go zbyt pochopnie, aby nie popaść w pułapkę skrajnych postaw: generującą potrzebę szybkiej zmiany lub totalnej rezygnacji z tego, co dla nas dobre. Tego Państwu i sobie życzę.

ZWOLNIĆ PRACOWNIKÓW CZY SZUKAĆ NOWEGO POMYSŁU NA BIZNES

Mieli świetny pomysł na innowacyjny projekt, byli kreatywni i pracowali po nocach. Kryzys w branży przekreślił jednak szanse na sukces. Organizacja została ze świetnym zespołem, który nie miał co robić. Zwolnić? Szkoda pozbywać się ludzi, którzy wykazali się determinacją, znajomością branży i zapałem... Co zatem zrobić? Jeśli firma prowadzi wiele projektów, może „przerzucić” zespół do jednego z nich. Gorzej, gdy takich możliwości nie ma, a budżet nie pozwala opłacić przestoju. *„Doświadczenie pokazuje, że opłaca się dołożyć starań i poszukać pomysłu na zagospodarowanie zespołu, który już mamy na pokładzie i w który prawdopodobnie firma sporo już zainwestowała. Odejście jakiegoś zespołu na ogół negatywnie wpływa na ducha innych grup, które pozostają ze świadomością, że firma nie potrafiła w sposób trwały i stabilny zagospodarować ludzi, których zaprosiła do współpracy - mówi Piotr Kociołek, Partner Zarządzający DBM Polska - Niedawny pozytywny przypadek: firma będąca własnością gminy starała się o finansowanie unijne dużego projektu rozbudowy infrastruktury komunalnej.*

Skala przedsięwzięcia uzasadniała zbudowanie zespołu, który miał napisać wniosek i administrować funduszami. Po zakończeniu inwestycji zarząd zdecydował o pozostawieniu zespołu z zadaniem znalezienia jako komercyjnych klientów innych gmin, które mogłyby skorzystać z jego ekspertyzy. Dziś zespół prowadzi równolegle trzy projekty związane z pisaniem aplikacji i obsługą funduszy, nie tylko sam się w ten sposób finansując, ale pozytywnie dokładając się do rachunku wyników całej firmy.”



W TURCJI TAK SAMO JAK W POLSCE

Jak osiągnąwszy już praktycznie wszystko dalej się rozwijać i jednocześnie pracować na tym samych standardach w Polsce, na Węgrzech, w Czechach, Słowacji i Turcji? W trakcie dwudniowych warsztatów obszarów rozwoju i motywacji do zmiany szukał zespół firmy Alfa Laval - Dyrektor polskiego oddziału, HR Manager oraz 12 menedżerów wyższego szczebla. O przyczynach i efektach projektu mówi Jolanta Wilczyńska, Human Resources Manager Central & Eastern Europe Alfa Laval.



„Nasi pracownicy mają bardzo duże doświadczenie i przeszli szereg szkoleń z umiejętności osobistych i zawodowych. Ich wiedza jest obszerna, ale najważniejsza jest chęć ciągłego rozwoju. Pewnie najłatwiej byłoby wybrać jakiś gotowy program szkoleniowy oferowany na rynku, ale prawdopodobnie nie spełniłby ich oczekiwań ani nie przyniósł wartości dodanej dla firmy. Dlatego uznaliśmy, że najskuteczniejszym programem, jaki możemy im zaproponować jest coaching zespołu. Właśnie taka forma pozwala wybrać najważniejsze w danym momencie obszary rozwoju. A w konsekwencji możemy liczyć na wymierne rezultaty, a nie na krótkotrwałą euforię po mile spędzonym czasie na szkoleniu.”

Coachowie DBM Polska przeprowadzą podobne warsztaty w innych oddziałach firmy: w Turcji, na Węgrzech, w Czechach i na Słowacji – czy tam przed pracownikami Alfa Laval stoją podobne wyzwania?

„Warsztaty mają ułatwić współpracę wewnątrz zespołów, a przez to zwiększyć ich efektywność. Pomimo różnic kulturowych pomiędzy zespołami pracujemy przecież w tej samej firmie, kierujemy się tymi samymi zasadami, mamy te same wartości i oczywiście te same cele. Wszyscy, bez względu na narodowość chcemy wzmocnić pozycję lidera w branży. Ten sam prowadzący w różnych lokalizacjach zapewnia spójność przekazywanych informacji, a sam przy tym coraz lepiej poznaje kulturę firmy i łatwiej mu jest rozpoznać nasze potrzeby.”



Decyzję o zamknięciu zakładu, w którym pracował, podjęto z dnia na dzień. Jego ostatnim zadaniem było nawiązanie współpracy z firmą, która wynajmie pomieszczenia po likwidowanej fabryce. Gdy oprowadzał przedstawicieli fińskiego koncernu po halach stało się jasne, że będzie dla nich pracował. Nie przypuszczał, że w wieku 60. lat zostanie prezesem odpowiedzialnym za wprowadzenie do Polski nowej marki. Ireneusz Bobrowski, doświadczony menedżer zarządzający, prezes firmy Mesera Poland ma nadzieję, że jego przypadek nie jest wyjątkiem potwierdzającym regułę.

Wprowadzać nową firmę na polski rynek - nie było spokojniejszego sposobu na doczekanie do emerytury?

Nie należę do tych, którzy szukają spokoju. A ten projekt mnie zafascynował. Prawdę mówiąc chciałem go realizować bez względu na stanowisko, jakie powierzą mi Finowie. Zaproponowali prezesowanie.

Czy gdyby nie zbieg okoliczności, rekruter zaproponowałby taką pracę 60-latkowi?

W Polsce to jest problem. Zbyt mało wykorzystuje się wiedzę i doświadczenia pracowników seniorów, których już się ma na pokładzie, nie mówiąc o ich zatrudnianiu. Sam mogę bić się w piersi, bo kiedyś kompletując zespół też szukałem młodych, wykształconych, którzy łatwo się dostosują i nie mają „nawyków”. Nie wiem, czy to kwestia innej kultury, ale dla Finów kwestia mojego wieku była całkowicie drugorzędna. Patrzyli na moje doświadczenia, na to, co zrobiłem i na mój zapach. Może po prostu u nich kultura młodości już minęła...

A może to sami seniorzy są sobie winni? Z obawą podchodzą do każdej zmiany...

To oczywiście stereotyp, choć mam świadomość, że wielu moich rówieśników przespało zmiany, nie dostosowali się, zatrzymali w rozwoju i nie są atrakcyjni dla pracodawców. I wcale nie jestem za myśleniem typu: siwe włosy gwarantują fachowość, bo tak nie jest. Tacy seniorzy psują nam wizerunek.

Jak znaleźć pracę w Pana wieku?

Nie zakładać maski, zmarszczek na twarzy nie da się ukryć. Pokazać osiągnięcia, umiejętności. Jeśli na kartce rekrutera jest lista wymaganych umiejętności, to rozmawiać o nich. Nie warto myśleć stereotypami i udawać. Jedni osiągnęli więcej, drudzy mniej. Trzeba pokazać swój dorobek i w odniesieniu do niego szukać stanowisk. Jak w każdym wieku i w tym trzeba zachować umiar - gdy skaczesz na 2 metry to nie mów, że skoczysz na 5.

CZY PRACOWNIKOWI WYPOWIADAJĄCEMU UMOWĘ PRZYSŁUGUJE ODPRAWA?

Na pierwszy rzut oka brzmi nieprawdopodobnie – w szczególnych przypadkach jest jednak prawdą. Kiedy musimy wypłacić odprawy pracownikowi, który odchodzi z firmy z własnej woli? Odpowiada Małgorzata Kamińska, aplikant radcowski w Kancelarii Radców Prawnych Górnicki Durowicz Badowska-Domagala.



HR pyta RADCĘ

„Z takim przypadkiem będziemy mieli do czynienia, gdy po przejściu zakładu pracy bądź choćby jego części na innego pracodawcę, pracownik zdecyduje się sam rozwiązać z pracodawcą umowę o pracę. Pracownik ma możliwość utrzymania prawa do odprawy w ciągu dwóch miesięcy od przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. Tak jak w przypadku porozumienia rozwiązującego, odprawa będzie się należała pracownikowi, gdy przyczyna wypowiedzenia nie będzie leżała po stronie pracownika. Ważnym z punktu widzenia pracodawcy jest fakt, iż ma on obowiązek wypłaty odprawy jedynie do kwoty piętnastokrotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy, o ile strony nie ustaliły możliwości wypłaty wyższych odpraw w porozumieniach zbiorowych bądź też w umowach o pracę. Niemniej jednak, decydując się na wyższe odprawy, a tak jest często w przypadku Programów Dobrowolnych Odejść, pracodawca musi być świadom, że wprowadzenie nadmiernie wysokiego poziomu odprawy, nieproporcjonalnego do nakładu pracy i sprawowanej funkcji przez pracownika może być kwalifikowane jako nadużycie prawa niekorzystające z ochrony prawnej. Odprawę należy wypłacić w dniu ustania stosunku pracy, w przeciwnym wypadku pracownik będzie mógł żądać zapłaty odsetek za opóźnienie wypłaty odprawy od dnia następującego po dniu ustania stosunku pracy.”

Masz jakąś wątpliwość dotyczącą prawa pracy?

Prześlij do nas pytanie, odpowiedzi specjalistów z Kancelarii Radców Prawnych Górnicki Durowicz Badowska-Domagala zamieścimy w naszym Newsletterze.



źródło: www.sxc.hu

DBM KIBICOWAŁ SKUTECZNIE

Wielokrotnie deklarując wagę wspierania Talentów i zachęcając do tego innych, sami zdecydowaliśmy się wesprzeć jako firma sponsorująca młode siatkarki. Wśród nich jest Katarzyna Kociołek, która wraz z Karoliną Baran zdobyła w Umag na Chorwacji **złoty medal** mistrzostw świata w siatkówce plażowej do 19 lat. W finale młode siatkarki pokonały Austriaczki 2:0. Karolina i Kasia wygrały podczas mistrzostw aż 6 z 7 meczy. Warto dodać, że do górnej granicy wieku w tej kategorii brakuje im jeszcze 3 lata, co z pewnością nie ułatwiło im zadania (rywalki były po prostu wyższe).



MEDIA FLASH

INTERIA.PL • [Podawaliśmy argumenty na to, że nie warto umieszczać zdjęcia w CV](#)

GAZETA.PL • [Zastanawialiśmy się, dlaczego Polacy są jednymi z najbardziej zestresowanych pracowników na świecie](#)

WIRTUALNA POLSKA • [Dzieliliśmy się doświadczeniem dotyczącym zbieraniem referencji w trakcie rekrutacji](#)

DZIENNIK ŁÓDZKI • [O naszym wsparciu mówili pracownicy likwidowanej fabryki VF Polska](#)

POLSKIE RADIO • [Podsumowywaliśmy projekt wsparcia dla pracowników likwidowanej fabryki VF Polska](#)

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.