



ODCHODZĄCY MYŚLI O WŁASNEJ FIRMIE, ALE RZADKO JĄ ZAKŁADA

Program outplacement bez doradztwa związanego z otwarciem własnego biznesu? Dziś praktycznie nie do pomyślenia. Z roku na rok rośnie liczba osób deklarujących chęć wystartowania z własnym biznesem (w ubiegłym roku na Warsztatach Przedsiębiorczości mieliśmy o 10% więcej osób, niż dwa lata temu). Czym się kierują i dlaczego tak rzadko dopinają swego?

Ewa Ptaszyńska

Dyrektor Operacyjny, Partner Zarządzający DBM Polska

„Gdy pytam o motywy, najczęściej słyszę: możliwość decydowania o czasie pracy, niezależność, brak szefa, wyższe dochody. Czasami własny biznes to jedyna możliwość pozyskania konkretnego projektu: pracodawcy potrzebujący pracowników, ale nie dysponujący wolnymi etatami to coraz częstszy symbol obecnego rynku pracy. Dlatego zdający sobie sprawę z popytu prezesi i szefowie HR jako standard włączają elementy przedsiębiorczości do serwisów outplacementowych. Korzyści wydają się oczywiste: pracownicy otrzymują wiedzę o tym, jak postępować na etapie przygotowań i w trakcie prowadzenia własnej firmy.

Pracując od 10 lat z kandydatami na biznesmenów widzę inną, niedocenianą wartość tego serwisu. Warsztaty i konsultacje działają jak katalizator, który bardzo szybko i skutecznie weryfikuje umiejętności, możliwości i posiadane zasoby. Chętnych do założenia działalności jest bowiem wielu. Finalnie robią to jednak nieliczni. Bo nie wszyscy są w stanie stawić czoła trudnościom, jakie niesie samozatrudnienie i codzienna walka o kolejne zlecenia. Weźmy choćby drogę formalno-prawną: wprawdzie przedsiębiorcy chwalą możliwość rejestracji firmy przy „jednym okienku”, ale dogodności szybko się kończą. Tylko w ubiegłym roku wprowadzono 27 uchwał podatkowych, które zmieniły ponad 1000 przepisów wykonawczych. Te i inne przykłady podaję w trakcie warsztatów nie po to, by kogoś zniechęcić, ale po to, by uświadomić. By ci, którzy jeszcze nie są na to gotowi nie marnowali swojego czasu i nie narażali się niepotrzebnie na porażkę, a swoje wysiłki skierowali jak najszybciej w innym kierunku i inaczej zaplanowali swój dalszy rozwój zawodowy. Bo ci, którzy finalnie otworzą własny biznes, stanowią około 5% wszystkich, z którymi spotykam się w trakcie pierwszej konsultacji lub warsztatu przedsiębiorczości.”



ZAWODOWE ROZWIJANIE SKRZYDEŁ

Po raz kolejny mieliśmy okazję wymienić doświadczenia z szefami HR - tym razem z małopolskich i śląskich firm. Spotkaliśmy się w krakowskim Muzeum Lotnictwa (uznaliśmy, że to miejsce najlepiej nadaje się do rozmów o zawodowym „rozwijaniu skrzydeł”). Prelekcja Katarzyny Pieciul i Pawła Gniazdowskiego zainspirowała indywidualne rozmowy, które koncentrowały się wokół kształtowania przywództwa. Wielu szefów HR sygnalizowało nam, że chcą szkolić liderów, którzy staną się nie tylko świetni operacyjnie (już teraz są), ale odpowiedzialnie i świadomie będą potrafili także zarządzać podwładnymi i postrzegać swoje działania długofalowo i strategicznie. W efekcie, w sposób dojrzały będą myśleć o swojej karierze, a dla działu HR staną się rzeczywistymi partnerami, którzy sami podejmują inicjatywy i nie oczekują ręcznego sterowania.



WARTOŚĆ Z NIEDOOKREŚLONEGO

Zgodzić się na program rozwojowy, którego szczegółowy scenariusz nie jest z góry ustalony? Dla Szefa HR – decyzja co najmniej ryzykowna, dla Zarządu - często niezrozumiała, a dla coacha prowadzącego - wysoko stawiająca poprzeczkę. W efekcie mogąca jednak przynieść wiele konkretnych rozwiązań na rzeczywiste potrzeby organizacji. Jeśli tylko HR zgodzi się na kupno „niedookreślonego” i modyfikację treści warsztatu w jego trakcie, coach może na bieżąco reagować i rozmawiać o aktualnych problemach ludzi, a nie tylko o zebranych wcześniej case’ach z innych korporacji. Założenie takie zmusza jednak firmy oferujące tego typu produkty do ponownego określenia roli i zadań coachów, a co za tym idzie rozszerzenia pakietu szkoleń i ścieżek kariery. Aby jednego dnia facylitować strategiczną dyskusję z zarządem, następnego szukać pomysłów na budowanie zaangażowania zespołu handlowego, a jeszcze później rozwiązywać problemy komunikacyjne menedżerów, coachowie muszą być nie tylko wyedukowani – aby stali się prawdziwymi partnerami w dyskusjach, powinni mieć też własne doświadczenia zarządcze lub biznesowe. Wtedy decyzja o przeprowadzeniu „niedookreślonego” będzie z pewnością łatwiejsza.

URLOPY DLA WYPALONYCH czyli CO PROPONUJE RZĄD

„Z perspektywy konsultanta na co dzień pracującego z menedżerami mierzącymi się z wypaleniem zawodowym i zwrotami w karierze ten pomysł jest bez wątpienia słuszny. Jest on zresztą z powodzeniem realizowany przez nielicznych, którzy mają taką potrzebę i których na to stać. Natomiast jako szef firmy i pracodawca oceniam, że choć długofalowo takie rozwiązanie jest korzystne także dla firmy, to niewiele organizacji będzie mogło sobie na nie pozwolić. Wydaje się, że bezpiecznie można będzie to rozwiązanie stosować w firmach o stabilnym standingu finansowym, nie niepokojonych przez centrale lub akcjonariuszy o szybki wzrost efektywności i zysków. W obecnych warunkach oznacza to grupę średnich i mniejszych firm prywatnych działających w nielicznych stabilnych segmentach gospodarki, którym się dobrze powodzi i które zainteresowane są zrównoważonym rozwojem raczej, niż szybkim wykazaniem się zyskami. Być może, w jakimś stopniu mogliby skorzystać również pracownicy firm z kategorii "zbyt dużych, by upaść", choć jak wiemy, to niebezpieczna klasyfikacja. Diabeł oczywiście tkwi w szczegółach sposobu finansowania. Zakładając, że pracodawcy z pewnością nie zaakceptują tak radykalnego wzrostu kosztów, to czy napięty obecnie budżet państwa udźwignie to obciążenie, nawet przy założeniu, że taki urlop będzie "odrobiony" w przyszłości opóźnionym przejściem na emeryturę. Ponadto niełatwo mi sobie wyobrazić nadanie tego prawa wszystkim jednocześnie, a z drugiej strony, przyznanie tego przywileju tylko niektórym, aby uniknąć nagłego odpływu kadr z całej gospodarki. Zatem, chciałbym się mylić, ale to pomysł, o którym głównie świetnie się opowiada.”

Paweł Gniazdowski, szef DBM Polska



PREMIERA DLA SENIORÓW – PO RAZ PIERWSZY W POLSCE

Przygotowując tekst o outplacementowych warsztatach dla seniorów do poprzedniego Newslettera chcieliśmy pokazać pewną tendencję. Nie spodziewaliśmy się, że postawione przez nas pytanie o gotowość przeprowadzenia takiego projektu w Polsce już po miesiącu przestanie być aktualne. Z przyjemnością zatem informujemy, że po 10 latach działalności DBM w Polsce zgłosiła się do nas pierwsza firma, która chce zaproponować swoich odchodzącym pracownikom między innymi pakiet warsztatów Aktywna Emerytura. Umowa już jest podpisana, przygotowujemy się do uruchomienia tego pionierskiego programu. Czekamy na pierwsze informacje zwrotne od Zleceniodawcy i samych Uczestników.



źródło: www.sxc.hu

MEDIA FLASH

PULS BIZNESU • [Zastanawialiśmy się nad przyczynami „rekrutacyjnego kultu młodości”](#)

GAZETA WYBORCZA PRACA • [Obalaliśmy stereotypy, które krążą o pracownikach seniorach](#)

PULS BIZNESU • [Wyliczaliśmy najważniejsze zadania, jakim musi stawić czoła zwolniony menedżer](#)

GAZETA WSPÓŁCZESNA • [Komentowaliśmy wyniki badań dotyczących rekrutacji i on-boardingu](#)

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 wysłanie 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.