



## 10 LAT OUTPLACEMENTU W POLSCE

- Co mają wspólnego amerykańscy żołnierze z outplacementem?
- Dlaczego pracownicy sami nie kupują programów wsparcia w poszukiwaniu nowej pracy?
- Jak ludzie szkodzą sobie nieprofesjonalnym networkingiem?

Agnieszka Jagiełka, ekspert programów outplacement, podsumowuje 10 lat doświadczeń DBM Polska:

### **Czym pierwszy program outplacement sprzed 10 lat różnił się od tych realizowanych obecnie?**

*Pierwsze programy outplacement opierały się głównie na doradztwie. Nie było tylu rozbudowanych serwisów klienckich, choćby wsparcia w docieraniu do pracodawców i ofert pracy, dostępu do zasobów on-line czy seminariów.*

### **Skąd wzięło się w ogóle zapotrzebowanie na tę usługę? Jak ona powstała?**

*Początki outplacement to początki ogromnych problemów społecznych po II wojnie światowej. W Ameryce i Europie z wojny wracały tysiące żołnierzy – młodych ludzi często bez żadnego wykształcenia i doświadczenia zawodowego. Nie potrafili się odnaleźć na rynku pracy. Pierwsze programy outplacement były projektami rządowymi, które miały pomóc byłym żołnierzom znaleźć zajęcie w czasach pokoju. Outplacement jako komercyjna usługa pojawił się kilka lat później, gdy dostrzeżono, że podobne problemy mają osoby nagle i niespodziewanie tracące pracę w latach 60.*



źródło: www.sxc.hu

**Uczestnicy programów outplacement oczekują coraz więcej – chcą, żeby nie tylko przygotować ich do szukania pracy, ale tę pracę znaleźć. Czy w tę stronę będą się rozwijały programy outplacement w przyszłości?**

*Oczekiwania, że firma oferująca outplacement znajdzie pracę są tak samo silne dziś, jak były 10 lat temu. I tak samo nierealistyczne. Na szczęście obok tego oczekiwania pojawia się doświadczenie ogromnej wartości, jaką niesie ze sobą program outplacement. Te możliwości wsparcia zresztą stale się poszerzają. Kiedyś obejmowały napisanie CV i przygotowanie do rozmowy rekrutacyjnej. Dziś firmy oferują swoim pracownikom znacznie bardziej rozbudowane i kompleksowe serwisy. One się poszerzyły dzięki ogromnym inwestycjom, jakie ponieśliśmy w ciągu tych 10 lat zarówno w narzędzia i infrastrukturę, jak i w relacje z pracodawcami, firmami rekrutacyjnymi czy head hunterami.*

**Złożony program outplacement to dla zwalnianej firmy często spory wydatek. Nie lepiej te pieniądze po prostu dać odchodzącym? Niech sami zdecydują, na co je przeznaczą.**

*Po pierwsze mitem jest patrzenie na outplacement jako luksusową usługę, na którą stać tylko najbogatszych. Realny koszt tego serwisu rzadko kiedy przekracza 10-15% wszystkich wydatków związanych z restrukturyzacją i zwalnianiem pracowników.*

*Po drugie, powiedzmy sobie jasno: pracownik sam raczej nie wykupi sobie programu outplacement, nie tylko ze względu na trudności formalne i podatkowe. Wreszcie silne (i w sumie zrozumiałe) mechanizmy konsumpcyjne uruchomią raczej chęć posiadania dodatkowego tysiąca na koncie, niż wydania go na usługę, o której mało co wiem. Trudno zatem oczekiwać od kogoś podjęcia racjonalnej decyzji w temacie, o którym nie wie nic, albo wie bardzo niewiele. Nie można też zapominać o perspektywie pracodawcy. Decydując się na zakup outplacementu liczy on na bardzo konkretne i wymierne korzyści wizerunkowe. Uczestnik programu outplacement raczej nie pójdzie do sądu pracy i nie będzie źle mówił o byłym pracodawcy, bo rozumie, że mu się to nie opłaca i może tylko przeszkodzić w szukaniu nowej pracy. Na koniec w informacji zwrotnej uczestnicy programów wskazują na istotne poczucie zadbania, troski, potraktowania z szacunkiem i dojrzałego wsparcia, którego nie zastąpi żadna ilość gotówki. Zdarzają się osoby, które wręcz obmawiają byłego pracodawcę twierdząc, że wysokimi odprawami chce kupić milczenie lub obniżyć sobie poczucie winy związane ze zwolnieniami.*



**Niektórzy outplacement utożsamiają ze szkoleniami przekwalifikującymi. Na ile są one częścią takich programów?**  
*Mogą być częścią programów outplacement i w zależności od ich charakteru mieć większą lub mniejszą wartość. Przykładem dużego nasycenia szkoleniami są np. programy unijne. Doświadczenia ostatnich lat pokazują jednak ogromne ryzyko pokładania w szkoleniach kluczowej roli. Pracownicy, którzy od wielu lat pracowali przy tej samej maszynie na produkcji lub wykonywali inną powtarzalną czynność np.: w dziale księgowym, bardzo ucieszą się na wiadomość o nowych szkoleniach. Im bardziej będą się na nich koncentrować, tym większa będzie w nich nadzieja, że przeszkoleni staną się atrakcyjniejszymi kandydatami na rynku pracy, a przez to szybciej i łatwiej znajdą pracę. A to niestety w większości przypadków nieprawda. Dla pracodawcy nadal bardziej bowiem liczy się realne doświadczenie kandydata, niż kilkudniowy kurs.*

**Chyba w ogóle trudno znaleźć pracę takim osobom? Potencjalni pracodawcy mogą myśleć tak: „Acha, ten kandydat jest w programie outplacement czyli został zwolniony, a zwalnia się najłabszych pracowników, to po co mi taki?”**

Uczestnicy programów outplacement nie stracili pracy, bo źle wywiązywali się ze swoich obowiązków, ale w wyniku przyczyn zupełnie od nich niezależnych: zmiany modelu biznesowego, fuzji, restrukturyzacji, redukcji zatrudnienia... A czy łatwo jest dziś znaleźć pracę? Rok 2009 i pierwsza połowa 2010 to był czas wstrzymania większości procesów rekrutacyjnych. Później obserwowaliśmy, jak powoli one ruszają i obecnie wiele z nich jest w toku. Statystyki pokazują, że kandydaci z programów outplacement mają w walce o nowe stanowiska lepszą pozycję od innych, bo są lepiej do szukania pracy przygotowani.

**Specjaliści podkreślają, że pracy najlepiej szukać przez networking. Po co w takim razie zapisywać się do programu outplacement, skoro i tak wszystko rozgrywa się na płaszczyźnie bliższych i dalszych kontaktów?**

Święta racja, tylko że sztuką jest umiejętne wykorzystanie networkingu. Jednym z głównych mitów, z którymi mierzą się uczestnicy naszych programów jest ten, że networking to proszenie o pracę czy pytanie o pracę. Jedna z kandydatek w trakcie pierwszej konsultacji oznajmiła, że doskonale zdaje sobie sprawę z roli networkingu i dlatego już wysłała CV do 40 swoich znajomych, a teraz czeka na oferty. W trakcie programu outplacement pokazujemy zatem nie tylko jak skutecznie korzystać z networkingu, ale także, jak nieprofesjonalnym networkingiem sobie nie zaszkodzić.

## Jak zmienił się rynek outplacement w Polsce przez te 10 lat? Można powiedzieć, że ta usługa jest już standardem?

Jeszcze nie jest, ale coraz więcej firm korzysta z outplacementu. Patrząc na ostatnie 5 lat ten przyrost jest imponujący, bo praktycznie dwukrotny. Realnie z outplacementu w Polsce korzysta ¼ dużych zagranicznych korporacji. Niezmiernie rzadko narzędzie to wykorzystują mniejsze, rodzime firmy. Outplacementowi paradoksalnie zaszkodziła jego popularność w czasach kryzysu z lat 2008-2010. Wtedy usługę tę do swoich ofert włączyły firmy nie mające

doświadczeń w tym serwisie, a chcące skorzystać z zapotrzebowania rynku i możliwości pozyskania na realizację programów dużych funduszy unijnych. Z badań rynku outplacement w Polsce, które niedawno przeprowadziliśmy, jednoznacznie wynika, że to właśnie w tym momencie wizerunek outplacementu jako usługi ucierpiał najbardziej. Deklarowana potrzeba takiego wsparcia jest ciągle bardzo duża, ale doświadczenia z realizacji konkretnych projektów bardzo różne.



źródło: www.sxc.hu

## Jak będą wyglądały programy outplacement za kolejne 10 lat? Co będzie wtedy największym wyzwaniem dla firm je realizujących?

*Myślę, że będą coraz bardziej związane z nowoczesnymi technologiami. Ten proces zresztą już się rozpoczął. Poszczególne serwisy przechodzą do świata wirtualnego, zamiast seminariów mamy już webinaria, są czaty z konsultantami, platformy e-learningowe, specjalne onlinowe portale wiedzy i bazy danych. Outplacement musi dostosowywać się też do zmieniających się procesów rekrutacyjnych. Coraz więcej z nich prowadzonych jest przez Internet. O powodzeniu kandydata w danym procesie może zatem zdecydować jego skuteczność w poruszaniu się w sieci i szybkim internetowym reaserchu oraz umiejętność odnalezienia się na wirtualnej, prowadzonej przez komputerowe kamery rozmowie rekrutacyjnej.*

## 10 LAT DBM POLSKA czyli JUBILEUSZOWA STATYSTYKA



- **7 100** osób uczestniczyło w naszych programach outplacement (w tym **1 800** w programach indywidualnych)
- Dla naszych klientów wyszukaliśmy **75 000 ofert pracy**
- W całej Polsce prowadziliśmy **30** Centrów Kariery
- **76%** z zaproszonych przystępuje do programów outplacement
- **82%** klientów indywidualnych programów coachingu kariery znajduje pracę w założonym czasie
- Przeprowadziliśmy **300** Warsztatów Kontynuacji Kariery
- Przez ostatnie cztery lata wsparliśmy **44** firmy w projektach komunikacji zmiany
- **37 TOP Executive** menedżerów skorzystało w ciągu 3 lat z naszych nowych serwisów rozwojowych
- Statystycznie co **trzeci dzień** prowadzimy projekt rozwojowy dla liderów i ich zespołów
- Od 2007 w warsztatach rozwojowych i przywództwa uczestniczyło **668 osób** - liderzy i ich zespoły
- Prowadzimy ponad **100 seminariów** w 10 tematach w ciągu roku
- Wsparliśmy **400** firm i korporacji w procesach zmian

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.