

Co to jest outplacement?

Początki outplacementu wiąże się najczęściej z programami rządowymi i pozarządowymi realizowanymi w Stanach Zjednoczonych w latach 40-tych, mającymi na celu pomoc w odnalezieniu się zawodowym żołnierzom wracającym ze służby czynnej okresu wojny i lat powojennych. W latach sześćdziesiątych dwóch nowojorskich psychologów, Drake i Beam (późniejsi twórcy DBM) stworzyło formułę komercyjnej usługi coachingowo-doradczej dla indywidualnych menedżerów tracących pracę, tworząc podwaliny pod biznesową wersję outplacementu. Outplacement to usługa korporacyjna – opłaca i zamawia ją firma, która przeprowadza proces zmian. W gruncie rzeczy outplacement jest bowiem usługą wizerunkową, potrzebną firmom, aby ocalić produktywność i zapobiec dużemu spadkowi morale w okresie podejmowania trudnych decyzji, a także tym, co dzieje się po nich. Obecnie na świecie częściej używa się nazw 'transition services' lub 'career consulting' dla określenia tej usługi istniejącej na rynku w dwóch wersjach.

Pierwsza z nich to outplacement grupowy, znany w Polsce pod niezbyt szczęśliwym, bo stygmatyzującym terminem „zwolnienia monitorowane”. Outplacement grupowy, to zestaw działań komunikacyjnych i doradczych wspierających zarówno firmę przechodzącą restrukturyzację, której efektem jest likwidacja (najczęściej wielu) stanowisk jak i pomoc dla ludzi tracących pracę w wyniku tego procesu. Outplacement grupowy zaczyna się poprzez odpowiednią politykę komunikacyjną, zarówno w wymiarze ogólnym jak i indywidualnym, aby ograniczyć negatywne skutki psychologiczne procesu dla organizacji i ludzi dotkniętych zmianą. Należy podkreślić, że wyeliminowanie negatywnych emocji podczas takiego procesu nie jest możliwe. Jednak można uczynić wiele, aby nie pogarszać i tak najczęściej złej atmosfery towarzyszącej redukcjom w firmie i na ile się da zminimalizować czy zneutralizować te negatywne emocje. Zasadniczą część outplacementu grupowego stanowią działania doradcze dla osób odchodzących realizowane poprzez:

- warsztaty poszukiwania pracy – zajęcia grupowe dotyczące wiedzy na temat reguł rynku pracy, ukierunkowania, technik poszukiwania, umiejętności oceny umiejętności zawodowych oraz ich prezentacji w CV i rozmowach kwalifikacyjnych;
- niewielką liczbę konsultacji indywidualnych, pomagających w profesjonalnym sprofilowaniu oferty osoby wchodzącej na rynek pracy lub rozwiązaniu indywidualnych problemów;
- usługi poszukiwania ofert pracy dla określonych grup stanowisk w określonym regionie – poprzez pracę wyspecjalizowanych pracowników firmy

outplacementowej kontaktujących się z pracodawcami, rekomendujących klientów outplacementu, dowiadujących się o możliwości zatrudnienia;

- usługi logistyczno administracyjne związane z tzw. centrami kariery – czyli punktami konsultacyjnymi, w których obok możliwości porady i informacji, klienci outplacementu mają możliwość skorzystania z pełnej infrastruktury biurowej.

Drugim rodzajem usługi outplacement są programy indywidualne, oferowane najczęściej pracownikom ze stanowisk samodzielnych i kierowniczych. Osoby z tych stanowisk najczęściej muszą się liczyć z dłuższym okresem poszukiwania pracy, gdyż z natury rzeczy pula stanowisk wyższych jest na rynku znacznie mniejsza niż funkcji operacyjnych. Outplacement indywidualny ma szczególne zastosowanie wobec osób, które będąc zasłużonymi dla organizacji długoletnimi menedżerami, z powodu zmian restrukturyzacyjnych muszą, często po raz pierwszy od wielu lat, zmierzyć się z zewnętrznym rynkiem pracy, którego na ogół nie znają. Programy indywidualne, z natury rzeczy bardziej zbliżone do coachingu kariery, są realizowane poprzez:

- konsultacje i sesje indywidualne pomagające w określeniu kierunków dalszego rozwoju, auto-ocenie, wykorzystywaniu różnorodnych technik poszukiwania ofert, tworzeniu i opisie osobistej marki na rynku pracy, jej komunikacji (w tym w CV i podczas rozmów kwalifikacyjnych), wyborze i negocjowaniu ofert;
- sesje testowe i indywidualne zajęcia treningowe służące podniesieniu osobistych umiejętności związanych z poszukiwaniem pracy;
- udział w grupowych seminariach i spotkaniach networkingowych lub forach dyskusyjnych, podnoszących wiedzę o rynku i rozszerzających kontakty – w Europie standardem jest możliwość udziału w 6-10 takich wydarzeniach;
- wsparcie specjalistów z firmy outplacementowej w wyszukiwaniu kontaktów i informacji prowadzących do ofert, a także serwisów rekomendacyjnych do przyszłych pracodawców lub firm executive search. Alternatywnie - wsparcie w tworzeniu biznes planu, rozwoju kontaktów biznesowych i dopracowaniu koncepcji własnej działalności;
- rozwój kontaktów w ważnych dla klienta branżach i segmentach rynku;
- serwisy informacyjne związane z grupami branż lub firm docelowych klienta, raporty gospodarcze, branżowe, płacowe pozwalające lepiej przygotować się do rozmów kwalifikacyjnych i optymalizować wybory karierowe;
- dostęp do profesjonalnych serwisów intranetowych związanych z umiejętnościami poszukiwania i serwisami szkoleniowymi on-line;
- doradztwo prawne w zakresie kontraktów lub zakładania własnej działalności, w niektórych programach również indywidualne doradztwo finansowe;

- wsparcie biurowe i administracyjne.

Obecnie nową tendencją jest pojawianie się usług tzw. post-outplacement – skierowanych do zespołów pozostających w firmie po zmianach – poważnych reorganizacjach i „ubytkach” w strukturze organizacyjnej lub odejściu kluczowych dotąd menedżerów. Serwisy takie, oparte na kombinacji działań coachingowych, doradczych i szkoleniowych pozwalają lepiej odnaleźć się po trudnych zmianach i szybciej odzyskać produktywność.