

Zwalniają mnie!

Na konferencji KADRY 2003 firma doradcza DBM Polska miała ciekawą prezentację na temat outplacementu. Wystąpienie dotyczyło dwóch stron procesu zwolnienia: pracodawcy i pracownika. Poniższy artykuł napisany jest z perspektywy pracownika.

Kiedy liczyć się ze zwolnieniami?

Bądź uważny na sygnały świadczące o trudnościach firmy:

- plany sprzedażowe nie są realizowane
- liczba zleceń maleje
- produkcja się zmniejsza

Firma zamierza wprowadzić nowy system informatyczny, skorzystać z usługi outsourcingu lub połączyć się z inną.

W firmie zaczynają krążyć plotki o nadchodzących zwolnieniach.

Zwalniają mnie!

W dzisiejszych czasach każdy może liczyć się ze zwolnieniem, a fachowcy mówią o wielokrotnej zmianie zawodu w trakcie życia zawodowego. Coraz więcej osób jest tego świadome, jednak decyzja o zwolnieniu może w znaczący sposób wpłynąć na nasze życie. Tracimy poczucie bezpieczeństwa, przeżywamy trudne emocje i możemy zacząć źle myśleć o sobie, inaczej spostrzegamy pracodawcę.

Decydujące spotkanie

Dlatego podczas spotkania z przełożonym możemy próbować różnych "sztuczek", aby uporać się z tą trudną sytuacją. Możemy przekonywać pracodawcę do zmiany decyzji, zrzucać winę na innych pracowników, szantażować i straszyć np. podaniem do sądu lub zareagować emocjonalnie i "otwarcie" wypowiedzieć się na temat decyzji, zarządu i firmy.

Jednak taka postawa nie przyniesie pozytywnych rezultatów, ewentualnie chwilową ulgę. Jeśli znamy termin nadchodzącego spotkania, możemy się do niego przygotować. Nasze przykładowe cele:

Zachowanie dobrego wizerunku i godności. Gdy pracujemy w "małej" branży opinia o nas ma często decydujące znaczenie. W trosce o swoją przyszłość powstrzymajmy na spotkaniu swój gniew, pretensje i żale.

Wynegocjowanie najlepszych możliwych warunków rozstania. Ustalmy:

1. Powód rozstania będzie podawany przez pracodawcę
2. Okres wypowiedzenia
3. Rozliczenie zaległego urlopu
4. Wysokość i skład ewentualnej odprawy
5. Formalności do spełnienia przed odejściem
6. Datę przekazania firmowego sprzętu

Od zakończenia do nowych wyborów zawodowych

Zwolnienie z pracy wpływa znacząco na nasze emocje i podejmowane działania. Biorąc pod uwagę wewnętrzną perspektywę pracownika możemy podzielić cały proces na trzy etapy: zakończenia, poszukiwania możliwości i nowych wyborów zawodowych.

Podczas zakończenia godzimy się ze zmianą tzn. z faktem zwolnienia i koniecznością poszukiwania nowego zatrudnienia. Możemy wówczas przeżywać złość, szok, strach, frustrację i próbować na różne sposoby zaprzeczyć trudnej sytuacji. Przechodzimy przez bardzo trudny okres. Im dłużej nie akceptujemy nowej sytuacji i im dłużej pielęgnujemy w sobie zranione uczucia, tym trudniej nam będzie zakończyć ten etap.

Wewnętrzne pogodzenie się ze zwolnieniem zwiastuje początek nowej fazy poszukiwania możliwości. Podstawowym tematem tego etapu jest reorientacja i cechuje go chaos. Wciąż przeżywamy trudne emocje i możemy być zestresowani. Jeśli nasza reorientacja zawodowa (pomysł na kolejne zatrudnienie, rodzaj poszukiwanej pracy, plan działania itp.) nie będzie skuteczna, wówczas okres, w którym unikamy nowych decyzji i przeżywamy duży stres może być długi.

Natomiast w wyniku pozytywnej reorientacji zaczynamy ponownie się angażować, mieć nadzieję. Powracają zapał i energia. Te odczucia cechują ostatni etap: nowych wyborów zawodowych.

Działanie

Faza reorientacji jest bardzo ważna. Zapewnienie sobie przyjaznego wsparcia emocjonalnego oraz podjęcie właściwych decyzji są kluczowe.