



Executive Outplacement

Po ponad 3 miesiącach korzystania z programu firmy DBM uważam, że jest on ze wszech miar godny polecenia wszystkim menedżerom, których sytuacja zmusza do zaoferowania na rynku pracy swej osoby. Wbrew pozorom nie jest to proste zadanie! Program outplacement firmy DBM pozwala: uporządkować myśli i emocje, przeprowadzić “inventaryzację” zdarzeń i osiągnięć, przygotować CV.

Pomaga również poznać najnowsze zasady gry na rynku pracy, przygotować strategię ‘akwizycji’ własnej osoby i wykonać z własnej inicjatywy podstawowe zadanie - znalezienia nowego wyzwania na menedżerskim stanowisku. DBM od początku podkreślało, że wszystkie decyzje są i będą decyzjami moimi, a nie DBM! Tym mnie “kupili”, bo który z menedżerów może zaakceptować sytuację, że ktoś inny będzie podejmować za niego decyzje.

General Manager
międzynarodowy koncern branży technicznej

DBM prowadzi programy outplacement dla najwyższej kadry kierowniczej w Polsce od 2001 roku. Dzięki bogatemu doświadczeniu w pracy z C-level rozumiemy, że wyzwania doświadczanego menedżera na karierowym zakręcie nie ograniczają się do, skądinąd potrzebnych, wysiłków na rzecz nawiązania kontaktów z kluczowymi firmami executive search czy bezpośrednio z radami nadzorczymi firm. Z doświadczenia wiemy również, że przemyślane i sensowne odbudowanie kariery po odejściu z ostatniej firmy nie jest w przypadku dyrektorów i członków zarządów zadaniem na kilka dni czy kilka tygodni

Podejście i program DBM

Osoby odchodzące w sposób nagły i zaskakujący z najwyższych stanowisk mierzą się zazwyczaj z zestawem wyzwań, których natężenie w każdym przypadku jest inne. Stąd, każdy indywidualny program menedżerski jest starannie planowany, a jego przebieg jest zależny od indywidualnych potrzeb i oczekiwań każdego z uczestników. Na podstawie naszych doświadczeń możemy jednak wyróżnić kilka elementów, które z różną intensywnością pojawiają się niemal zawsze.

■ Godzenie się ze zmianą i analiza sytuacji

Odejście z firmy, w której menedżer spędził często wiele lat, wnosząc poważne zaangażowanie w jej rozwój i powodzenie, wiąże się zazwyczaj z silnymi emocjami, do których warto odważnie się przed sobą przyznać. Również opuszczenie firmy po relatywnie krótkim okresie może być przyczyną silnego stresu i wątpliwości. Nie zaniebując konkretnych działań na rynku ofert, staramy się w pierwszej części programu odnieść się do tych emocji i pomóc w chłodnej analizie sytuacji naszego Klienta.

- **Ukierunkowanie i wybór właściwej kontynuacji kariery**

Okres nieoczekiwanej zmiany to dobry moment na solidną diagnozę swoich atutów, dotychczasowych osiągnięć i wynikających z nich pomysłów na najlepszą kontynuację. To również ważny moment refleksji i świadomego osadzenia wyborów zawodowych w kontekście celów i planów życiowych. To czas dania sobie szansy na rozważenie i zbadanie alternatyw rozwojowych, na myślenie o których nie było dotąd zbyt dużo czasu. Towarzyszymy w tym procesie naszym Klientom jako coachowie kariery, służąc także informacjami i narzędziami, które mogą skutecznie wesprzeć proces.

- **Strategia działań**

Nasze doświadczenia wskazują, że w większości przypadków indywidualna sytuacja menedżera na rynku poszukiwań silnie determinuje strategię, czyli główne założenia co do koniecznych działań w okresie zmiany. Trudno zatem wskazać jeden, zawsze słuszny sposób poszukiwań. Poprzez dostarczenie odpowiednich, wynikającej ze współpracy z wieloma menedżerami, wzorców i metod poszukiwań pomagamy Klientowi wybrać ten, który będzie najbardziej skuteczny w indywidualnym przypadku.

- **Wyzwania wizerunkowe**

Głównym kapitałem menedżera w okresie zmiany jest jego wizerunek. W gruncie rzeczy, wszelkie działania menedżera począwszy od CV i korespondencji, poprzez odpowiedzi na pytania o okoliczności zmiany, liczne spotkania w ramach osobistego networkingu, rozmów kwalifikacyjnych do negocjacji powinny służyć wzmocnieniu i upowszechnianiu spójnej narracji karierowej. Doświadczony konsultant DBM poprzez profesjonalną informację zwrotną i przekazanie wiedzy pomaga utrzymać spójność wizerunku menedżera podczas zmiany.

- **Wyzwania informacyjne i operacyjne**





Okres poszukiwania to czas wykorzystywania i nawiązywania kontaktów. DBM wspiera swoich Klientów pomagając ułożyć optymalną strategię docierania do właściwych osób i miejsc i wspierając własnymi pomysłami i kontaktami.

- **Negocjacje i decyzje**

Większość naszych Klientów uznaje pod koniec programu, że nasze stwierdzenie, że sesja dotycząca decyzji jest jednym z najtrudniejszych elementów procesu jest rzeczywiście prawdziwe. W odróżnieniu od sytuacji osób z mniejszym doświadczeniem, decyzja o podjęciu określonej oferty będzie bowiem rzutować na rozwój kariery doświadczonego w perspektywie kolejnych kilkunastu lat. DBM pomaga w starannym rozważeniu opcji, a także pomaga poprzez wiedzę o zwyczajach rynkowych i doradztwo prawne wynegocjować optymalny kontrakt.

Metoda DBM

DBM wspiera swoich Klientów z najwyższych stanowisk menedżerskich poprzez:

	Sesje doradcze
	Sesje coachingu kariery
	Profesjonalne bazy informacji o branżach i firmach
	Ułatwienie kontaktów z firmami executive search
	Polski i Międzynarodowy networking DBM
	Sesje testowe i informacji zwrotnej
	Wsparcie prawne (w zakresie prawa pracy), administracyjne, asystenckie i biurowe