

## Outplacement

W Polsce stosowanie outplacementu nie ma długoletniej tradycji, jest postrzegane jako dodatkowa pomoc oferowana przez większych pracodawców przeprowadzających planowane zwolnienia grupowe, choć możemy mieć też do czynienia z outplacementem skierowanym do pojedynczych osób odchodzących z firmy, której zależy na dobrym zakończeniu współpracy i pomocy dla pracownika w odnalezieniu się w nowej sytuacji.



Główne działania związane ze stosowaniem tej metody polegają na informowaniu o potencjalnych możliwościach przekwalifikowania lub znalezienia nowego miejsca pracy, na przygotowaniu do szukania pracy i pomocy w jej znalezieniu. Dodatkowo w ramach działań outplacementowych pracodawca może organizować lub finansować edukację w różnych formach, np. kursy zawodowe dające nowy zawód, szkolenia związane z uprawnieniami do wykonywania określonych zadań itd.



Jeśli sytuacja ekonomiczna wymusza na pracodawcy grupowe zwolnienia pracowników w celu zmniejszenia kosztów zatrudnienia, możemy pomóc odchodzącym osobom w przystosowaniu się do nowych warunków, jakie oferuje rynek pracy. W ramach doradztwa personalnego prowadzimy outplacement indywidualny i outplacement grupowy. Jest to jeden z elementów procesu, jakim są zwolnienia monitorowane. Celem działań w programie outplacement jest przygotowanie odchodzących osób do nowych warunków życia i pracy oraz zwiększenie ich samodzielności w poszukiwaniu nowego pracodawcy i doprowadzenie do ponownego zatrudnienia lub pomoc w założeniu własnej firmy.

Opracowujemy też na zlecenie działów HR programy adaptacyjne, których głównym zadaniem jest zmiana postawy zniechęcenia oraz przełamanie oporów związanych z poczuciem braku szans i możliwości funkcjonowania zawodowego poza dotychczasową firmą. Celem programu outplacementu jest zapoznanie pracowników z technikami szukania pracy, w tym wiedzą dotyczącą rynku pracy i efektywnymi formami kontaktów z pracodawcami. Programy adaptacyjne obejmują ponadto opracowanie planów przekwalifikowania lub podwyższenia kwalifikacji zawodowych pracownika, indywidualny kontakt z wyspecjalizowanym psychologiem oraz wsparcie w reorientacji zawodowej.

Opracowując indywidualny plan działań dla każdego z odchodzących pracowników korzystamy z metod diagnozy psychologicznej, m.in. takich jak: wywiad, ankieta i testy psychologiczne. Każdy pracownik biorący udział w programie monitorowanych zwolnień dostaje indywidualną informację zwrotną i rekomendację dalszych działań od psychologa/doradcy zawodowego. Uwzględnia ona wyniki ankiety, testów psychologicznych, informacje uzyskane z wywiadu oraz aktualne informacje dotyczące sytuacji na rynku pracy w danym regionie.