

## **(Při hledání nové práce pomáhá poradenství zvané outplacement)**

5.2.2015 finance.iDNES.cz 00 Finance / Podnikání

MF DNES, Kateřina Hovorková

Znáte film *Lítám v tom* s Georgem Clooneyem v hlavní roli? Je o chlapíkovi, který se živí tím, že lidem v různých firmách předává výpovědi. Jednu za druhou, bez velkých emocí. A hlavně bez pomoci a rady, co má dotyčný dál dělat. Prostě bez outplacementu.

Dostali jste „padáka“? Outplacement vám pomůže. Pokud vám ho tedy zaměstnavatel nabídne. Je to cílená profesionální pomoc a podpora propouštěným zaměstnancům při hledání nové práce. Je to poradenská služba, jejímž smyslem je odcházejícím zaměstnancům maximálně usnadnit hledání nového uplatnění.

„V západní Evropě je outplacement dnes již naprosto standardní a hojně využívaná služba. U nás se s ním zaměstnavatelé zatím spíše seznamují. Každý rok ale těch osvícených, kteří svým zaměstnancům tuto službu nabízí a platí, přibývá,“ říká **(Ilona Miláčková)** ze společnosti Teamconsult ČR.

Co z toho firmy mají, že zaměstnance ve výpovědi školí, jak se pohybovat na trhu práce?

Vnímají to jako výraz úcty a pomoci zaměstnanci, který pro ně zpravidla dlouho a dobře pracoval a který se stal nadbytečným ne vlastní vinou, často z důvodu reorganizace, fúze, přesunu pracovní pozice do jiného regionu. Pro firmy je to otázka image, ale také nástroj, který jim pomáhá minimalizovat počet případných soudních sporů a negativních reakcí na propouštění jak uvnitř, tak i vně firmy.

Je mezi propouštěnými zaměstnanci o takovou službu zájem?

Jistě, pomáhá jim odhalit a překonat bariéry, zapojit účinnou sebereflexi, umožňuje lepší a cílenější plánování profesních a kariérních kroků a usnadňuje rozhodování a volbu konkrétního řešení. Outplacement staví na zdrojích, které má propouštěný k dispozici, ale některé z nich není schopen bez pomoci zvenčí pro hledání práce dostatečně využít.

Jak takové outplacementové poradenství reálně vypadá?

Prvním krokem je psychologická stabilizace propouštěného zaměstnance. Snažíme se, aby se jeho vnímání situace z bodu nucená (nebo nechtěná) změna, posunulo do bodu pozitivní příležitost a nová šance. Outplacementové programy bývají zpravidla definované na určité časové období, nejčastěji jde o tří, nebo šesti měsíční programy.

Součástí služby je určitý počet hodin individuálního poradenství ve formě sezení s kariérním koučem, konzultace při přípravě životopisu a průvodních dopisů, trénink dovedností například se zaměřením na vedení pohovorů, sebereprezentaci, smluvní nebo mzdové vyjednávání, příprava strategie hledání, přístup k výukovým i databázovým on-line nástrojům s nejrůznějším zaměřením, možnost využívat znalosti a pomoc research specialisty, telefonický a e-mailový servis pro rychlé konzultace a další služby nastavené podle individuálních potřeb klientů.

Říkáte, že outplacement často využívají zaměstnanci, kteří výpověď dostali po mnoha letech, tudíž aktuální situaci na trhu práce neznají.

Hledání práce je pro ně téma, které vyvolává obavy a nejistotu. Proto jim pomáháme porozumět aktuální situaci na trhu práce, zmapovat jejich profesní a osobnostní charakteristiky, prozkoumat jejich kariérní očekávání a plány a zdokonalit strategii hledání nového uplatnění.

Používáme k tomu jak analýzu minulosti (kvalifikace, zkušenosti, úspěchy, neúspěchy), tak i definování cílů do budoucnosti (co je můj preferovaný cílový stav). Programy jsou připraveny na míru pro daného zaměstnance a v průběhu celého poradenského procesu jsou uzpůsobovány jeho individuálním potřebám. Každý účastník programu také dostává svého vlastního profesního kouče, který ho provází po celou dobu programu.

A když zaměstnanci ve výpovědi o rady nestojí?

Outplacement je efektivní, pokud je propouštěný zaměstnanec otevřený a aktivní. I proto poskytujeme tuto službu pouze zaměstnancům, kteří o ni opravdu mají zájem. Řídíme se pravidlem „komu není rady, tomu není pomoci“.

Dá se outplacement využít i při hromadném propouštění?

Jistě, to je dokonce velmi častý případ. Pak kombinujeme formu individuálního přístupu s formou skupinového školení tak, aby i zaměstnanci na nižších řadových pozicích měli šanci tuto službu využít a zaměstnavatelé udrželi náklady v rozumné míře. V minulosti jsme takový přístup uplatnili v situaci, kdy jedna zahraniční banka opouštěla český trh.

Jde spíše o lokální, nebo globální business?

Lokální z pohledu know how, které naši konzultanti musí mít, aby byli schopní kvalitní outplacementovou službu poskytnout. A globální z pohledu přístupu k firemním klientům. Outplacementové služby jsou totiž velmi často tendrovány pro větší regiony, kdy centrála velké firmy kupuje tuto službu hromadně pro několik zemí.

URL| [http://finance.idnes.cz/outplacement-ilonou-milackova-rozhovor-fd9-/podnikani.aspx?c=A150130\\_141218\\_podnikani\\_kho](http://finance.idnes.cz/outplacement-ilonou-milackova-rozhovor-fd9-/podnikani.aspx?c=A150130_141218_podnikani_kho)