

NA BRUKU... I CO DALEJ

Nawet jeśli zareagowałeś spokojnie na wiadomość, że zostałeś zwolniony, pamiętaj, że utrata pracy jest zawsze dużym stresem. Poszukaj książek lub artykułów w Internecie o metodach radzenia sobie ze stresem.

- Przygotuj się do poszukiwania pracy – określ, czego szukasz, przygotuj swój życiorys; jest dużo poradników, które mówią dokładnie, jak to zrobić.
- Pomyśl, jak możesz zmniejszyć koszty życia. Poszukaj tanich sklepów, przecen, tanich lub bezpłatnych rozrywek. Jeśli masz rodzinę, wspólnie zaplanujcie, jak ograniczyć wydatki, z czego możecie chwilowo zrezygnować.

- Jeżeli nie ma do tego poważnych powodów, nie obrażaj się na dotychczasową firmę lub szefa. Pomyśl, jak mogą ci pomóc w nowej sytuacji (referencje, polecenie). Nie pal za sobą mostów.

- Wprowadź stały plan dnia ze stałym czasem na poszukiwanie pracy, na odpoczynek i rozrywkę.

- Prowadź regularny tryb życia, znajdź czas na aktywność fizyczną. Uważaj na papierosy, kawę, alkohol.

- Nie zamykaj się w sobie, nie izoluj się. Dziel się z rodziną i przyjaciółmi swoimi problemami.

- Jeśli czujesz, że problemy cię przerażają, rozważ wizytę u psychologa.

- Korzystaj ze znajomości i kontaktów. Informuj wszystkich wokół, jakiej pracy szukasz, i pytaj, czy wiedzą coś o takiej pracy.

- Planuj swoje sprawy i zajęcia tak, aby wychodzić z domu. Spotkaj się codziennie przynajmniej z jednym znajomym lub kolegą. Zamykając się w domu nie znajdziesz pracy i możesz pogorszyć swój stan psychiczny.

- Jeśli masz jakieś zainteresowania, na które nigdy nie mogłeś znaleźć czasu, wykorzystaj teraz okazję, aby w miarę możliwości zająć się nimi.

Opracował Bogdan Łapiński

Jednym słowem – łatwo wmówić sobie, że jest się świnią?

Jeśli traci się racjonalną perspektywę, to tak. Sytuacja zresztą temu sprzyja. Mało kto reaguje spokojnie na taką wiadomość. Zwalniany świadomie lub nie często próbuje wywołać w nas poczucie winy. Dlatego niektórzy menedżerowie unikając kontaktu osobistego, potrafią informację o zwolnieniu przesłać esemesem lub e-mailem. W efekcie w oczach zwalnianego i pozostałych pracowników wychodzą na potwory. Maksymalne racjonalizowanie sytuacji to jedyna droga do w miarę łagodnego przeprowadzenia tego, co trzeba przeprowadzić.

Czyby menedżer miał w tej sytuacji dbać o psychiczną równowagę zwalnianego?

Myślenie typu: wyrzuciłem go z pracy, co on teraz zrobi? – to oczywiście błąd. Można inaczej. Nie było już szans na dalszą współpracę, musieliśmy się pożegnać, ale ten człowiek zasługuje na pomoc. Dlatego bardzo dobrym sposobem – również z punktu widzenia samopoczucia zwalnianego – jest łagodzenie skutków zwolnień. Można stosować bardzo różne metody: od opłacenia kursów zawodowych, po znacznie tańsze, ale również pomocne wydzielenie miejsca z kilkoma komputerami, gdzie pracownicy mogliby napisać swoje CV, wydrukować je; umożliwienie konsultacji z kimś z działu kadr, jak napisać takie CV, jak się zaprezentować na rozmowie w innej firmie.

A jak zwalnianie wygląda w obecnej polskiej rzeczywistości?

Trudno znaleźć jeden wzorzec. Polscy menedżerowie są raczej nieprzygotowani do takich działań. Bojąc się zmierzyć z problemem, doprowadzają do sytuacji, w której zwalniani czują się zlekceważeni. Pracownicy zresztą również nie są przygotowani. Ciągle jeszcze pokutuje u nas przywiązanie do etatu. Mało kto bierze pod uwagę ewentualność, że nasza praca po prostu nie będzie potrzebna. Ale trudno się temu dziwić, bo gospodarkę rynkową mamy dopiero od 20 lat.

Czy menedżerowie nie zaslaniają się czasem światowym kryzysem, żeby łatwiej pozbyć się pracowników?

Część menedżerów może wykorzystać ten moment do zakrycia swoich kadrowych porażek i pozbycia się ludzi, którzy nie spełnili ich oczekiwań. Ale nie widziałbym w tym reguły.

Kogo się zwalnia w pierwszej kolejności? Rzeczywiście najslabszych?

Często w pierwszej kolejności zwalniani są najmłodszy pracownicy. Ma to związek również z szansami zwalnianego na rynku pracy oraz kosztami społecznymi zwolnień. Młodzi najczęściej nie mają jeszcze rodziny, pozaciąganych kredytów. Ale nowoczesnie zarządzane firmy sporządzają na bieżąco system ocen, który w czasie kryzysu najczęściej jest podstawą do zwolnień.

Dlaczego kryzys od razu objawia się zwolnieniami?

Bo koszty pracy są pozycją, którą można prawie z dnia na dzień zredukować poprawiając w ten sposób wyniki firmy. To może nie zabrzmi dobrze, ale na pracownikach najłatwiej oszczędzić w krótkiej perspektywie.

To strasznie bezosobowe. Pracownik mniej znaczy niż maszyna.

W pewnym sensie zawsze tak było. Współczesna gospodarka stara się to zmienić. Jest taki trend światowy, gdzie tworzy się nowy rodzaj kontraktu pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Pracodawca nie obiecuje zatrudnienia dożywotniego, bo nie może tego uczciwie obiecać. Natomiast może zadeklarować, że będzie inwestował w pracownika i jego szanse zatrudnienia na rynku w ogóle. Często redukując załogę, nowocześni pracodawcy sięgają po firmy *outplacementowe*.

Outplacement? Czy mógłby pan to przełożyć na polski?

Placement to zatrudnienie, *out* – na zewnątrz, czyli doprowadzenie do sytuacji, żeby osoba zwalniana z mojej firmy znalazła pracę gdzie indziej. Czasem *outplacement* sprowadza się po prostu do łagodzenia skutków zwolnień poprzez wsparcie emocjonalne, pomoc w wyszukaniu kursów, pozwalających zmienić zawód.

Ile jest w Polsce firm zajmujących się *outplacementem*?

Typowo *outplacementowych* chyba nie ma w ogóle, bo u nas to ciągle za mały biznes. Często są to firmy doradcze albo szkoleniowe, które dodatkowo w swojej ofercie mają taką usługę.

Wierzy pan, że firmy nauczą się zwalniać, a nie – wyrzucać na bruk?

Coraz więcej firm uświadamia sobie, że sytuacja na rynku zmusza je do zwolnień. Ale przecież część pracowników zostaje. Jeśli zwolnienia przeprowadzimy nieumiejętnie, to i ich stracimy, albo spadnie ich zaufanie do firmy, albo wręcz odejdą. Zmienia się także kultura zarządzania. Menedżerowie zaczynają zdawać sobie sprawę, że dbanie o pracownika, także tego zwalnianego, tak naprawdę firmie się opłaca.

Rozmawiał Juliusz Ćwieluch