



Outplacement a wyzwania przyszłości

Zmiany w pomorskiej gospodarce nabierają coraz większego tempa i obejmują coraz szerszy zakres. Nie dotyczy już tylko, jak mogłoby się wydawać, sztandarowego dla regionu przemysłu stoczniowego i okołostoczniowego.

Przedsiębiorstwa i rynek pracy muszą się zmierzyć z nowymi wyzwaniami, do których specjaliści od gospodarki rynkowej zaliczają m.in. rosnącą digitalizację i globalizację życia społeczno-gospodarczego, postępujący rozwój technologii, bardziej intensywne korzystanie z odnawialnych źródeł energii, rozwój nowego społeczeństwa oraz powstawanie nowych branż związanych z wydłużaniem się życia statystycznego obywatela i jego rosnącej świadomości konsumenckiej.

Sytuacja na rynku pracy staje się przez to niezwykle dynamiczna. Pracodawcy muszą odpowiedzieć sobie na pytanie, czy zarządzane przez nich przedsiębiorstwa sprostają wymaganiom niedalekiej przyszłości, co w praktyce oznacza podjęcie trudnych decyzji związanych z dotychczasowym i przyszłym zatrudnieniem.

Rozpoczęty niedawno w województwie pomorskim projekt outplacementowy wspiera zarówno pracodawców zmuszonych do podjęcia drastycznych kroków restrukturyzacyjnych, jak i zatrudnianych przez nich pracowników.

—Janusz Mosakowski



Pomocna dłoń dla firm



Rozmowa | Wiesław Byczkowski, wicemarszałek województwa pomorskiego, pod którego pieczęcią znajduje się dystrybucja środków UE w regionie

nienia. Nasz projekt ma na celu nie tylko wsparcie osób zagrożonych utratą pracy, osób bezrobotnych - przeciwdziała także spowolnieniu gospodarczemu w regionie.

Czym różni się ten projekt od wielu innych, które również w swojej ofercie mają dotację na założenie działalności gospodarczej?

W przeciwieństwie do innych programów oferujemy kompleksowe wsparcie. Każdy uczestnik może skorzystać z: pośrednictwa pracy, kursów i szkoleń podnoszących lub zmieniających kwalifikacje zawodowe, poradnictwa zawodowego oraz - jakże ważnego dla osób, które znalazły się w trudnej sytuacji zawodowej - wsparcia psychologicznego. Ci, którzy otrzymają dotację na założenie własnej działalności gospodarczej w wysokości do 40 tys. zł, zdobędą wiedzę z zakresu jej prowadzenia i przez pierwsze pięć miesięcy zostaną objęci wsparciem pomostowym do jednego tysiąca zł miesięcznie oraz specjalistycznym doradztwem. Dzięki temu początkujący przedsiębiorca nie zostanie pozostawiony sam sobie.

Do kogo skierowana jest pomoc w ramach projektu?

Odbiorcami są mieszkańcy naszego województwa pracujący w przedsiębiorstwach, w których z racji przeprowadzanych procesów modernizacyjnych, restrukturyzacyjnych i adaptacyj-

nych, planowane są zwolnienia grupowe. Drugą grupę beneficjentów stanowią osoby krótkotrwale bezrobotne, tj. do pół roku, także i w ich przypadku utrata pracy musiała nastąpić w wyniku zmian w zakładzie pracy. Projekt obejmuje 300 mieszkańców województwa pomorskiego, z czego 100 osób otrzyma dotację na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

Bezrobocie dotyka całego obszaru naszego województwa, ale jego skutki są najbardziej odczuwalne poza Trójmiastem. W powiecie bytowskim, człuchowskim, malborskim, nowodworskim, słupskim i sztumskim bezrobocie przekroczyło już 20 proc. Jak państwo pomagacie osobom spoza aglomeracji?

Nasz projekt zwraca szczególną uwagę na obszary o podwyższonej stopie bezrobocia. Proszę zauważyć, że bezrobocie w Trójmieście wynosi ponad 5 proc., a w powiatach ościennych województwa jest prawie czterokrotnie wyższe, dlatego też, by ułatwić dostęp do oferowanej przez nas pomocy, powstanie kilka ośrodków, które świadczyć ją będą w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego - indywidualnego i grupowego, a ponadto, dzięki współpracy z psychologiem, uczestnicy dowiedzą się, jak należy radzić sobie ze stresem i sytuacjami trudnymi. Takie ośrodki udzielające kompleksowej pomocy nazwalismy centrami wsparcia. W Gdańsku po-

wstało już takie stacjonarne centrum z siedzibą w „Zieleniaku”. Pozostałe trzy będą mobilnymi CW i rozmieszczone zostaną w miejscowościach, z których będą wywodzili się najliczniejsze grupy odbiorców projektu. Pierwsze mobilne CW powstało w Ustce.

Na jakim etapie znajduje się obecnie realizacja projektu?

Rekrutacja rozpoczęła się 20 września i już niebawem zostaną wypłacone pierwsze dotacje rozwojowe. Obecnie mamy ponad 80 uczestników. Całą dokumentację obowiązującą w projekcie zamieszczono na stronie internetowej www.napomocpracy.woj-pomorskie.pl. Z uwagi na to, że projekt promuje ideę outplacementu wśród pracodawców, wykonano badania na temat wiedzy o outplacementie. Niebawem ukaże się również poradnik skierowany do pracowników i publikacja dla pracodawców. Wierzę, że przy wsparciu naszych partnerów: Regionalnej Izby Gospodarczej Pomorza i Stowarzyszenia „Wolna Przedsiębiorczość” Oddział Terenowy w Gdańsku, uda nam się zrealizować założone cele, jak również zwrócić uwagę pomorskich przedsiębiorców, których firmy przechodzą bądź w najbliższym czasie będą musiały przejść transformację, na outplacement jako możliwość przeprowadzenia zmian w sposób najmniej dotkliwy dla obu stron.

—rozmawiała Katarzyna Palej



Rozwiązanie umowy o pracę a outplacement

Rozmowa | Anna Nowak, radca prawny, odpowie na pytania dotyczące rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w kontekście programów outplacementowych

Czy od dopełnienia przez pracodawcę formalności związanych ze zwolnieniem pracownika zależy przyjęcie takiej osoby do projektu outplacementowego?

ANNA NOWAK: Do projektów outplacementowych mogą być przyjmowane osoby, które spełniają określone w danym projekcie wymogi formalne. Na przykład w projektach kierowanych do tych, którzy utracili pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy, kandydat musi wykazać taką przyczynę zwolnienia. Do pracodawcy należy zadbanie o to, aby dokumenty związane z ustaniem zatrudnienia, tj. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę i świadectwo pracy, nie zawierały błędów lub braków formalnych, które z jednej strony mogłyby wpłynąć na skuteczność samego rozwiązania umowy o pracę, a z drugiej – dyskwalifikowałyby pracownika z danego projektu outplacementowego.

Czy w wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony należy podać pracownikowi przyczynę wypowiedzenia?

Podanie tej przyczyny jest bezwzględnie obowiązkowe w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony (art. 30 § 4 kodeksu pracy). W przypadku wypowiedzenia umowy na czas określony taki obowiązek formalnie nie istnieje. Przyczyna ta nie jest jednak prawnie obojętna, a jej podanie jest bardzo wskazane. Np. zgodnie z tzw. ustawą o zwolnieniach grupowych (z 2003 r.) rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników w każdym przypadku (tj. zarówno przy zwolnieniach grupowych, jak i indywidualnych) wiąże się z obowiązkiem wypłacenia pracownikowi odprawy pieniężnej. Pracownik, któremu

nie podano przyczyny wypowiedzenia umowy na czas określony (lub bezpodstawnie podano, że przyczyna dotyczyła pracownika), może wystąpić do sądu z pozwem o ustalenie, że przyczyny dotyczyły pracodawcy, oraz o wypłacenie odprawy. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę może mieć również znaczenie np. przy ubieganiu się pracowników o przyjęcie do programów outplacementowych. Z powyższych względów warto zalecać pracodawcom, aby zawsze podawali osobom zwalnianym przyczyny rozwiązania umów, najlepiej w samym wypowiedzeniu umowy o pracę. Pozwoli to uniknąć niepotrzebnych nieporozumień i sporów.

Czy w wypowiedzeniu pracownikowi warunków pracy i płacy należy podać przyczynę uzasadniającą nowe warunki pracy i płacy?

Przy wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i płacy obowiązują odpowiednie zasady dotyczące definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę. W przypadku wypowiedzenia zmieniającego umowę na czas nieokreślony bezwzględnie należy podać pracownikowi przyczynę tego wypowiedzenia. W przypadku zaś wypowiedzenia warunków pracy i płacy określonych w umowie na czas określony podanie tej przyczyny jest wsoce wskazane (z przyczyn opisanych powyżej), ale nie jest obowiązkowe.

Czy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę zawartą na czas określony, jeżeli umowa o pracę nie zawiera postanowienia dopuszczającego taką możliwość?

Co do zasady umowa na czas określony może zostać rozwiązana za wypowiedzeniem, jeżeli zostało to przewidziane w umowie o pracę. Jednak w sytuacjach określonych w ustawie o zwolnieniach grupowych, tj. w razie wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20

pracowników z przyczyn dotyczących pracowników, umowa o pracę zawarta na czas określony może być rozwiązana z dwutygodniowym wypowiedzeniem, nawet gdy taka możliwość nie została przewidziana w umowie o pracę (art. 5 ust. 7 ustawy).

Czy w świadectwie pracy należy podawać przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę?

W świadectwie pracy należy podać jeden z trybów rozwiązania umowy o pracę określonych w art. 30 § 1 kodeksu pracy (np. w drodze jednostronnego oświadczenia z zachowaniem okresu wypowiedzenia). Należy również określić, kto złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy. Jeżeli umowę rozwiązano na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych, to w świadectwie należy podać informację o tym szczególnym trybie. Konkretnych przyczyn rozwiązania umowy o pracę w świadectwie pracy się nie podaje.

Czy rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu

pracy może nastąpić w drodze porozumienia stron?

Taką możliwość dopuszcza wprost ustawa o zwolnieniach grupowych, która jednak wymaga, aby inicjatywa rozwiązania stosunku pracy należała do pracodawcy. Wskazane jest zatem, aby ta okoliczność została wyraźnie zaznaczona w porozumieniu o rozwiązaniu umowy.

Czy pracodawcy mają obowiązek świadczenia na rzecz pracowników usług outplacementowych?

Taki obowiązek ciąży wyłącznie na pracodawcach, którzy zamierzają zwolnić co najmniej 50 pracowników w okresie trzech miesięcy. Są oni zobowiązani do zrealizowania w formie programu usług z zakresu pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, szkoleń i pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, itp. Szczegółowe zasady realizacji i finansowania tego rodzaju zwolnień monitorowanych reguluje art. 70 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Outplacement się opłaca!

W codziennej praktyce kierowania problemy związane z zarządzaniem ludźmi odgrywają bardzo ważną rolę. Są jednym z ważniejszych wyznaczników skuteczności menedżerskiej

Wśród różnych zagadnień związanych z czynnikami ludzkimi w firmie zwolnienia to jeden z najtrudniejszych tematów i nie sposób go pominąć w rozważaniach dotyczących skuteczności kierowania. Niezależnie od tego, jak stabilny jest personel danej firmy, w miarę upływu czasu następują w nim zmiany. Część tych zmian ma powody naturalne (np. przejścia na emeryturę), inne podzielić można na dokonujące się z inicjatywy pracodawcy i te, które odbywają się z inicjatywy samych zatrudnionych. Wiążące się z problemem zwalniania emocje wynikają najczęściej z faktu, że pracownik jako słabsza strona w relacjach pracodawca – pracownik, jeśli pozbawia się go pracy nie z jego inicjatywy, skazywany jest na niewygodę, trudności, a niekiedy na poważne pogorszenie sytuacji życiowej. Wiemy o tym wszyscy aż nadto dobrze, obserwując na co dzień psychologiczne skutki dwucyfrowego bezrobocia.

Aby proces rozstawania się z pracownikami uczynić na tyle, na ile można, harmonijnym i bezwzruszającym, wiele firm prowadzi działania określane z angielska mianem outplacementu, a po polsku „zwolnieniami monitorowanymi”. Określenie „outplacement” jest wieloznaczne i najlepiej, choć żartobliwie, należałoby je chyba przetłumaczyć jako „odtrudnianie” lub też jako

„lokowanie pracowników na zewnątrz firmy”. Jako że wyrażenie to jest trudno przetłumaczyć, a przy tym nie pozbawione jest ono zarówno pewnej językowej finezji, jak i przede wszystkim marketingowej nośności, przyjęło się je używać bez tłumaczenia właściwie na całym świecie.

Outplacement, czyli zwolnienia monitorowane, to program pomocy organizowany dla zwalnianych pracowników obejmujący m.in. doradztwo psychologiczne indywidualne i grupowe, pomoc w określeniu własnego potencjału oraz sformułowaniu planów rozwoju zawodowego, pomoc w znalezieniu nowego miejsca pracy. Chodzi o to, aby w przypadku jednoczesnych zwolnień większej liczby pracowników uniknąć napięć i negatywnych konsekwencji wśród pozostających w firmie osób i zapewnić wsparcie, pomoc w znalezieniu nowej pracy, tym, którzy odchodzą.

Outplacement, który ma przede wszystkim służyć zwalnianym pracownikom, jest jednak niezwykle wartościową procedurą z punktu widzenia pracodawcy. Umożliwia on zapobieżenie negatywnym skutkom zwolnień – konfliktom, spadkowi morale i motywacji do pracy, spadkowi wydajności i pogorszeniu atmosfery pracy.

Przykład procedury outplacementowej:

Firma, składająca się z dwóch zakładów produkcyjnych – zakład w mieście wojewódz-

kim X i niewielkiej miejscowości Y – została zlikwidowana. W obydwu zakładach pracowało łącznie 78 pracowników – 59 osób w X i 19 osób w Y.

■ Zakład w X: 14 stanowisk administracyjnych, 39 stanowisk produkcyjnych, 6 stanowisk magazynowych.

■ Zakład w Y: 17 stanowisk produkcyjnych i magazynowych, 2 stanowiska administracyjne. Przeciętny staż pracy osób zatrudnionych wynosił 3 – 12 lat; średnia wieku 37 lat (19 – 61). W outplacementie wzięli udział pracownicy ze stanowisk produkcyjnych i magazynowych (55 z 62 osób tej kategorii).

Poziom satysfakcji pracowników z pracy w firmie był wysoki, większość z nich przez wiele lat w ogóle nie podejmowała prób poszukiwania innego zatrudnienia, dlatego też ich gotowość i umiejętności poruszania się na rynku pracy wymagały wzmocnienia. Do przeprowadzenia programu outplacementowego wybrana została firma doradztwa personalnego IPK sp. z o.o. Działania outplacementowe zrealizowane zostały w formie grupowych warsztatów szkoleniowych oraz konsultacji indywidualnych. Obejmowały następujące etapy:

1. Prezentacja celów i korzyści uczestnictwa w warsztacie (cel: osłabienie oporu pracowników przed koniecznością zmiany swojej sytuacji zawodowej i wzbudzenie pozytywnej motywacji do udziału w samym pro-

gramie outplacementowym oraz do podjęcia aktywności ukierunkowanej na aktywne poszukiwanie pracy).

2. Autodiagnoza dokonana za pomocą konsultanta:

- mocne strony pracownika;
- możliwości rozwojowe;
- elementy osobowościowe istotne z punktu widzenia zatrudnienia (dynamizm, upór, rzadkowanie, nastawienie na kontakty, predyspozycje kierownicze, autonomia).

3. Trening radzenia sobie w sytuacji poszukiwania pracy:

- a) Przedstawienie aktualnej sytuacji na rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem źródeł ofert pracy – ogłoszenia prasowe, portale internetowe zamieszczające oferty pracy, portale społecznościowe o profilu zawodowym, networking;
- b) Analiza treści ogłoszeń, selekcja informacji, kryteria podejmowania decyzji o wysłaniu aplikacji.

4. Doskonalenie umiejętności pisania aplikacji – list motywacyjny i CV.

5. Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej:

a) Cele, przebieg rozmowy kwalifikacyjnej i najczęstsze pytania;

b) Symulacja rozmowy rekrutacyjnej (wideotrening).

6. Ćwiczenia praktyczne w korzystaniu z internetowych serwisów rekrutacyjnych.

7. Spotkania indywidualne z konsultantem firmy doradztwa personalnego:

- Uczestnicy mogli zgłosić się do wskazanego konsultanta na spotkanie konsultacyjne dotyczące aktywności związanej z poszukiwaniem nowego zatrudnienia.

8. Działania dodatkowe:

■ Przeprowadzenie przez konsultantów akcji informacyjnej polegającej na prezentacji sylwetek zawodowych poszczególnych uczestników programu jako potencjalnych kandydatów do uwzględnienia w projektach rekrutacyjnych, wśród klientów IPK oraz współpracujących firm do-

radztwa personalnego i agencji zatrudnienia.

Po zakończeniu programu zebrane zostały od uczestników opinie na temat ich satysfakcji z udziału w warsztatach i ich oceny użyteczności. Szczególnie wysoko ocenione zostały przez uczestników zajęcia praktyczne: wideotrening, rozmowy kwalifikacyjne oraz demonstracja komputerowa funkcjonowania portali rekrutacyjnych. Jak wynika z informacji uzyskanych przez konsultantów firmy doradztwa personalnego, prowadzących działania outplacementowe ok. 80 proc. objętych nim osób (42 osoby) podjęło nową pracę w ciągu dwóch – czterech miesięcy. Przedstawione informacje pokazują bardzo dużą skuteczność tego rodzaju działań, dającą satysfakcję obu stronom procesu zmian. Istotny element outplacementu to wielopoziomowe podejście do problemów osób zwalnianych obejmujące wsparcie psychologiczne połączone z autodiagnozą, podnoszenie świadomości funkcjonowania na rynku pracy i pomoc w szukaniu nowego miejsca pracy.

—Marek Suchar, IPK sp. z o.o.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską

Outplacement w opinii pomorskich pracodawców

W ramach projektu „Wsparcie dla pracodawców i pracowników pomorskich firm, przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne” agencja badawcza PBS DGA przeprowadziła badanie jakościowe na temat wiedzy oraz postaw pracodawców województwa pomorskiego wobec rozwiązań z zakresu outplacementu (systemu łagodnych zwolnień).

Badanie zrealizowano na terenie województwa pomorskiego we wrześniu 2010 roku i obejmowało ono przeprowadzenie 50 indywidualnych wywiadów pogłębionych z osobami odpowiedzialnymi w firmach za politykę personalną oraz działania kadrowe. Wśród badanych przedsiębiorstw istotną grupę stanowiły te, w których w ostatnich miesiącach odbyły się zwolnienia grupowe.

Z przeprowadzonego badania wyraźnie wynika, że pracodawcy mają znikomą wiedzę, nie tylko na temat przebiegu i wyników działań z zakresu łagodnych zwolnień, ale nawet samego pojęcia outplacementu. Wielu badanych mylnie definiowało ten termin. Pozostali mieli bardzo ograniczoną wiedzę na temat szczegółów procesu. Poziom informacja na temat outplacementu był zwykle proporcjonalny do wielkości przedsiębiorstwa, co najczęściej wiązało się z istnieniem wyspecjalizowanego działu HR w strukturze firmy. Lepszą znajomością tematu wykazywali

się też przedstawiciele przedsiębiorstw z kapitałem zagranicznym.

Jednym z głównych celów badania była identyfikacja barier, które zdaniem pracodawców wiążą się z wykorzystaniem rozwiązań typu outplacement. Pracodawcy wymieniali przede wszystkim:

- brak wiedzy na temat dostępnych możliwości;
- dodatkowe koszty;
- problemy z organizacją i wdrażaniem projektu;
- niechęć i bierne postawy pracowników oraz związków zawodowych;
- obawy odnośnie do skuteczności działań na trudnym rynku lokalnym.

Niezależnie od wiedzy na temat outplacementu pracodawcy zgodnie oceniają to rozwiązanie jako bardzo korzystne zarówno z punktu widzenia przedsiębiorstwa, jak i pracownika. Ma to związek ze świadomością trudności, jakie pojawiają się w przypadku zwolnień grupowych. Outplacement daje pracodawcom wiele korzyści, między innymi: zapewnienie poprawnych stosunków ze zwalnianymi pracownikami, pozytywny sygnał dla pozostałych zatrudnionych czy łagodny przebieg zwolnień, którego efektem jest brak zakłóceń w pracy przedsiębiorstwa. Ponadto znaczącą korzyścią jest wpływ tego typu działań na pozytywny wizerunek firmy, co ma szczególne znaczenie w przypadku dużych przedsiębiorstw.

Respondenci podkreślali, jak ważne w kontekście skuteczności przedsięwzięcia jest pozy-

tywne nastawienie pracowników. Beneficjent musi być przekonany co do sensu oferowanych mu form wsparcia. Wyzwaniem może okazać się dla pracodawcy zakomunikowanie i wytłumaczenie propozycji pracownikom, a w szczególności przekonanie związków zawodowych, które koncentrują się głównie na negocjowaniu pieniężnych wyplat dla zwalnianych pracowników.

Zwiększenie zainteresowania pracodawców działaniami z zakresu outplacementu wymaga podjęcia pewnych kroków, które można wskazać na podstawie wyników badania:

- rozpowszechnianie tematyki outplacementu w mediach;
- szkolenie specjalistów działów HR oraz kadry zarządzającej (poprzez targi pracy, konferencje dla środowiska HR i dla kadr zarządzających);
- propagowanie idei wśród pracowników i związków zawodowych, która może wpłynąć na oddolne inicjatywne wykorzystanie w przedsiębiorstwie działań outplacementowych;
- wskazywanie przykładów skutecznych działań outplacementowych;
- możliwość dofinansowania outplacementu.

Wyniki badania wyraźnie wskazują na konieczność bardziej powszechnego promowania systemu łagodnych zwolnień, ponieważ to właśnie brak wiedzy na ten temat jest podstawowym powodem braku zainteresowania outplacementem wśród pracodawców.

—Aleksandra Majewska, PBS DGA

Stres związany z utratą pracy

Niezależnie od tego, w jaki sposób zostaje wręczona wypowiedzenie, zawsze informacja o tym, że traci się pracę, wywołuje wiele emocji

To sytuacja, w której musimy poradzić sobie ze stresem i zadbać o zminimalizowanie jego negatywnych konsekwencji. Twarzą w twarz z własnymi emocjami. Strata pracy wprowadza dużą zmianę w życiu. W takiej sytuacji naturalne jest odczuwanie tzw. karuzeli emocjonalnej.

Pogodzenie się z utratą jest wieloetapowym procesem, na który większość ludzi tracących pracę reaguje według zbliżonego schematu. Doświadczanie tych emocji jest naturalną reakcją i nie ma nic wspólnego z byciem ofiarą losu. Nie każda osoba przechodzi przez wszystkie poniższe etapy w podanej kolejności. Proces ten może być sekwencją wzlotów i upadków, a z upływem czasu emocje słabną.

Szok pojawia się, gdy informacja o zwolnieniu jest odbierana jako niesprawiedliwa, niespodziewana lub przekazana w szczególnie trudnej sytuacji życiowej. Podczas zaprzeczania ogarnia nas odrętwienie. Nie do końca przyjmujemy do wiadomości zaistniałą sytuację. Zaprzeczamy jej w nadziei, że pracodawca jeszcze zmieni zdanie. Uczucie ulgi może się pojawić w momencie otrzymania wypowiedzenia, ponieważ kończy stan niepewności, napięcia. Gniew to jeden z trudniejszych etapów. Zwolnienie z pracy może wzbudzać poczucie niesprawiedliwości, krzywdy czy zdrady. Może

się stać dla nas niezrozumiałą karą. Szukamy winnego zaistniałej sytuacji: szefa, kolegów, którzy nie zostali zwolnieni, itd. Jak sobie radzić z gniewem?

Po pierwsze – pozwól sobie na doświadczenie go. To naturalne w procesie zmiany. Znajdź własny sposób łagodzenia gniewu, który nie rani innych. Może to być wyłkanie się lub porozmawianie o tym.

Należy pamiętać, że wyładowanie swojego gniewu na osobach niemających z tym nic wspólnego przyniesie poczucie winy i nie rozwiąże problemu. Targowanie się to faza polegająca np. na podjęciu prób negocjowania pozostania w firmie za niższą stawkę w nadziei, że sytuacja da się jakoś odwrócić czy cofnąć. Warto postawić sobie pytanie, w jakim stopniu dane pomysły rozwiążą aktualne problemy. Smutek pojawia się zazwyczaj, kiedy złość i targowanie się mijają, nie przynosząc rezultatu. Nawet jeśli ogarnia nas poczucie bezsilności, trzeba się zmusić do działania i spotkań z ludźmi.

Akceptacja jest uświadomieniem sobie, że świat się nie zawalił. Zadaniem siebie pytania, co mogę teraz zrobić, żeby było dobrze. Korzystaj ze swoich zasobów. Warto przypomnieć sobie to, co ma dla nas prawdziwą wartość w życiu, z czego można być zadowolonym bez względu na aktualną sytuację. Czasem sama obec-

ność wśród ludzi nam przyjaznych potrafi działać wiele dobrego. Właściwa perspektywa. Warto zwrócić uwagę na to, co się dzieje w naszej głowie.

Każdą sytuację wywołującą stres możemy interpretować na różne sposoby. To, jak sobie ją wyjaśniamy, wpływa na to, co odczuwamy. Koncentracja na długotrwałym trawieniu negatywnych myśli powoduje, że stajemy w martwym punkcie. Zaangażuj rodzinę. Utrata pracy dotyczy całej rodziny, zarówno pod względem finansowym, jak emocjonalnym. Warto zapewnić dzieci, że utrata pracy nie jest niczym winą. Trzeba wyjaśnić, co może ulec zmianie (będziemy częściej w domu, będziemy je odprowadzać do szkoły itp.). Warto też wykorzystać pozytywne strony tej sytuacji, proponując wspólne gotowanie zamiast rodzinnego wyjścia na obiad.

Planowanie. Stres powstaje także w efekcie poczucia braku kontroli nad tym, co się dzieje. Często po utracie pracy chcemy sobie zrobić „urlop”. Wówczas często czas przecieka przez palce, ograniczamy swoją aktywność i kontakty z innymi. Aby uniknąć ryzyka „przedłużającego się urlopu”, trzeba odzyskać kontrolę nad uciekającym czasem. Jednym ze skutecznych na to sposobów jest ustalenie nowych celów i sporządzanie planów ich realizacji.

—Katarzyna Roszman
—Elżbieta Wojciszke

W interesie przedsiębiorców

Regionalna Izba Gospodarcza Pomorza jest organizacją samorządu gospodarczego działającą od 2008 r. Zrzesza na zasadzie dobrowolności 200 podmiotów gospodarczych oraz organizacje integrujące pracodawców na terenie województwa pomorskiego.

Reprezentuje i chroni ich interesy, zapewnia przedsiębiorcom usługi informacyjne, doradcze itp. Prowadzi liczne szkolenia pozwalające zdobyć wiedzę i umiejętności zarządzania zespołem i organizacją. Bierze

udziału w tworzeniu i wyrażaniu opinii o projektach aktów prawnych dotyczących gospodarki. Promuje i inicjuje wydarzenia gospodarcze w regionie. Wspiera członków w nawiązywaniu kontaktów gospodarczych z partnerami zagranicznymi.

RIGP w ramach działań projektowych tworzy centra wsparcia: stacjonarne w Gdańsku oraz mobilne w Ustce (kolejne dwa centra zostaną uruchomione w miejscowościach, w których będzie najwięcej zgłoszeń do projektu). Działania realizowane przez izbę to: pomoc w odnalezieniu się na rynku pracy poprzez usługi indywidualnego i grupowego po-

radnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, poradnictwa psychologicznego oraz jednorazowe dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej i wsparcie mostowe w ciągu pierwszych pięciu miesięcy prowadzenia własnej firmy.

Ważnym zadaniem RIGP jest promowanie idei outplacementu wśród pracodawców w województwie pomorskim przez bezpośrednie spotkania z przedsiębiorcami, konsultacje ekspertów za pośrednictwem strony internetowej projektu oraz upowszechnianie dobrych praktyk.

—RIGP

Rozwijać małe i średnie przedsiębiorstwa

Stowarzyszenie Wolna Przedsiębiorczość jest organizacją pozarządową działającą na rzecz rozwoju małej i średniej przedsiębiorczości (MŚP). Od ponad 15 lat realizuje przedsięwzięcia mające na celu wspieranie osób zakładających własną firmę, zwiększanie innowacyjności i konkurencyjności MŚP oraz wzmacnianie instytucji otoczenia biznesu.

Główna siedziba stowarzyszenia mieści się w Gdańsku, ale oddziały działają na terenie całej Polski, angażując się w projekty regionalne i ogólnopolskie, a także w inicjatywy międzynarodowe skoncentrowane na wymianie doświadczeń w zakresie wspierania przedsiębiorczości. Jakość usług potwierdza system zarządzania jakością ISO 9001:2009.

W ramach projektu „Wsparcie dla pracodawców i pracowników pomorskich firm przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne” realizowanego z Regionalną Izbą Gospodarczą Pomorza i Departamentem EFS Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego stowarzyszenie jest odpowiedzialne za prowadzenie szkoleń dla osób zagrożonych utratą pra-

cy z powodu zmian modernizacyjnych i adaptacyjnych oraz promowanie idei outplacementu wśród pomorskich pracodawców.

Uczestnikom zapewnia szkolenia dające wszechstronne przygotowanie do prowadzenia własnej firmy oraz kursy umożliwiające zdobycie nowych kwalifikacji poszukiwanych przez pomorskich pracodawców.

Początkującym przedsiębiorcom oferuje wsparcie doradcze przy sporządzaniu biznesplanów, które będą konkurować o dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

—SWP

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



JEŚLI Z POWODU ZMIAN W TWOIM ZAKŁADZIE PRACY:

GROZI CI ZWOLNIENIE Z PRACY,
DOSTAŁEŚ WYPOWIEDZENIE Z PRACY,
W CIĄGU OSTATNICH 6 MIESIĘCY STRACIŁEŚ PRACĘ...



**ZAŁÓŻ
WŁASNĄ FIRME**

**ZDOBĄDŹ
NOWY ZAWÓD**

OFERUJEMY M.IN.:

- ⇒ do 40.000 zł,
- ⇒ 1.000 zł przez pierwsze 5 miesięcy,
- ⇒ pomoc doradczą

OFERUJEMY M.IN.:

- ⇒ kursy / szkolenia zmieniające kwalifikacje zawodowe,
- ⇒ pośrednictwo pracy

**SKORZYSTAJ!
ZGŁOŚ SIĘ:**

RIGP Stacjonarne Centrum Wsparcia
Piętro XIII pokój 1316
Tel. (58) 307 45 38
ul. Wały Piastowskie 1 (Zieleniak), 80-855 Gdańsk

www.napomocpracy.woj-pomorskie.pl

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Lider projektu:

Partnerzy:



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



URZĄD MARSZAŁKOWSKI
WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

