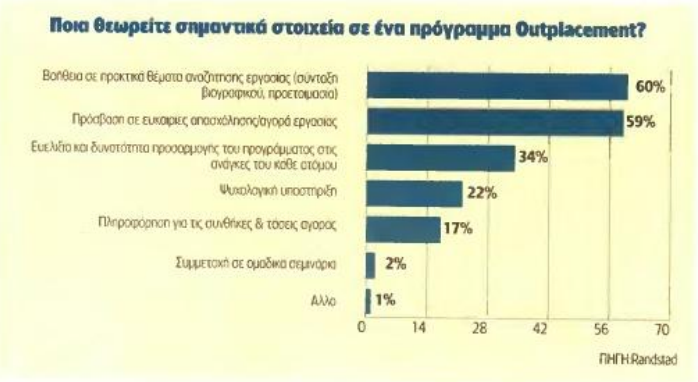
[έρευνα Randstad]

Με αργά βήματα αναπτύσσεται η χρήση υπηρεσιών outplacement



Αυξάνεται, αλλά με πολύ αργούς ρυθμούς και κυρίως από πολυεθνικές η ανάπτυξη των υπηρεσιών Outplacement (που προσφέρθηκαν από το 40% των επιχειρήσεων που προχώρησαν σε μείωση προσωπικού σύμφωνα με έρευνα της Randstad το 2014, από 36% στην αντίστοιχη έρευνα του 2013), ενώ διαχρονικά διαπιστώνεται ανάγκη για εξατομίκευση προγραμμάτων και διαχείριση του κόστους.

Της Σοφίας Εμμανουήλ
semm@naftemporiki.gr

Αν και διαχρονικά η γνώση περί του Outplacement (Προγράμματα Επαγγελματικής Μετάβασης) αυξάνεται, τα ποσοστά χρήσης της υπηρεσίας από τις επιχειρήσεις στις περιπτώσεις που γίνονται περικοπές προσωπικού παραμένουν σταθερά, γεγονός που συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με το κόστος της υπηρεσίας.

Σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα της Randstad (Μάιος-Ιούνιος 2014) το ποσοστό των επαγγελματιών που γνωρίζει την υπηρεσία Outplacement εμφανίζεται ελαφρώς αυξημένο από τα προηγούμενα έτη, με κύρια πηγή γνώσης της υπηρεσίας την παρουσίαση αυτής από τις εταιρείες συμβούλων.

Ειδικότερα, στη φετινή έρευνα το 86% των στελεχών είπε ότι γνωρίζει το Outplacement κυρίως μέσα από την παρουσίαση της υπηρεσίας από εταιρείες συμβούλων. Επίσης ένα σημαντικό ποσοστό, που ανήλθε σε 28%, είπε ότι γνωρίζει το Outplacement από το Διαδίκτυο.

Κυρίως πολυεθνικές

Η Randstad διαπιστώνει ότι από τις εταιρείες που μείωσαν το προσωπικό τους το 2013 -και αυτές αποτελούν το 38% των εταιρειών του δείγματος, από 47% που ήταν ένα χρόνο πριν- το 40% προσέφερε υπηρεσίες outplacement στο συνολικό πακέτο αποζημίωσης, ενώ το 34% όχι. Το 26% των επαγγελματιών δήλωσε ότι ενώ αρχικά υπήρχε η πρόθεση, τελικά δεν προχώρησε στην προσφορά της υπηρεσίας.

Πάντως, η συντριπτική πλειοψηφία των εταιρειών που προσφέρει outplacement είναι πολυεθνικές (89% στην πρόσφατη έρευνα της Randstad, από 93% ένα χρόνο πριν). Επίσης, το 26% αυτών προέρχεται από τον τραπεζικό ή χρηματοοικονομικό κλάδο και το 21% από το φαρμακευτικό. Μικρότερα ποσοστά προέρχονται από εταιρείες του κλάδου ενέργειας και περιβάλλοντος (16%) καθώς και εμπορίου και λιανικής (16%).

Επίσης, στις εταιρείες που προσέφεραν Outplacement, 67% το προσέφερε σε όλα τα άτομα που αποχώρησαν, ενώ 33% το προσέφερε επιλεκτικά, λαμβάνοντας υπόψη κατά κύριο λόγο το επίπεδο θέσης του ατόμου (67%).

Ποια τα εμπόδια

Στις περιπτώσεις που δεν προσφέρθηκε Outplacement, το υψηλό κόστος και η προσφορά άλλων παροχών ήταν οι σημαντικότερες αιτίες (46%). Η άρνηση της ανώτατης διεύθυνσης αναφέρθηκε ως η τρίτη κυριότερη αιτία (14%) από τους συμμετέχοντες στην έρευνα. Επίσης η επιλογή άλλων παροχών από τον ίδιο τον αποχωρούντα αντί του Outplacement (7%) και κατά πολύ μικρότερο ποσοστό η έλλειψη εμπιστοσύνης στην αποτελεσματικότητα της υπηρεσίας (4%) ήταν οι αιτίες για τις οποίες οι εταιρείες δεν προσέφεραν τελικά Outplacement.

Η προηγούμενη συνεργασία με την εταιρεία συμβούλων σε πρόγραμμα Outplacement (53%) και η εμπιστοσύνη βάσει συστάσεων και φήμης της εταιρείας (42%) αποτέλεσαν τα κυριότερα κριτήρια με τα οποία οι εταιρείες επέλεξαν την εταιρεία συμβούλων.

Ο βαθμός ικανοποίησης από τη χρήση της υπηρεσίας κατά το 2013 έδωσε ένα μέσο όρο 7,8/10. Παράγοντες που επηρέασαν θετικά ή αρνητικά το βαθμό ικανοποίησης συνδέονται με την αποτελεσματικότητα της υπηρεσίας ως προς την εύρεση εργασίας, τον επαγγελματισμό των συμβούλων και το feedback από τους συμμετέχοντες. Στις περιπτώσεις που αναφέρθηκε αρνητική εμπειρία από τη χρήση Outplacement, κυριότερες αιτίες αφορούν τη μη τελική εύρεση εργασίας (αποτελεσματικότητα), το αρνητικό feedback από τους συμμετέχοντες καθώς και τη διαδικασία reporting από την εταιρεία συμβούλων στην εταιρεία που παρείχε το Outplacement.

Οφέλη

Σχετικά με τα οφέλη, η προστασία της Εταιρικής Κοινωνικής Εικόνας θεωρείται το σημαντικότερο όφελος για τις εταιρείες που προσφέρουν Outplacement (65%), ενώ σημαντική θεωρείται και η διευκόλυνση της διαδικασίας μετάβασης για τα άτομα που αποχωρούν (59%). Ως λιγότερο σημαντικά οφέλη αναγνωρίζονται η διευκόλυνση της διαδικασίας αποχώρησης από την εταιρεία (33%), η διευκόλυνση της μετάβασης για τα άτομα που μένουν στην εταιρεία (21%) καθώς και η μείωση προσφυγών (10%).

Το κυριότερο όφελος για το άτομο που συμμετέχει στο Outplacement είναι η πρόσβαση που του δίνεται σε ευκαιρίες εργασίας (66%), το οποίο ακολουθείται από την πρακτική βοήθεια που λαμβάνει στην αναζήτηση της επόμενης εργασίας (63%). Την τρίτη θέση σε βαθμό σημαντικότητας έχει η ψυχολογική υποστήριξη που λαμβάνει το άτομο κατά τη διάρκεια του προγράμματος (31%), ενώ χαμηλότερης σημασίας θεωρούνται τα κριτήρια της αυτοαξιολόγησης και στοχοθέτησης (21%) καθώς και των συμβουλών για συνθήκες και τάσεις της αγοράς (14%).

[SID:8980893]

> Στοιχεία επιτυχίας

Ως σημαντικότερα