

Καθυστερούν οι ελληνικές εταιρείες την αξιοποίηση του outplacement

Είναι λίγες αυτές που χρησιμοποιούν Προγράμματα Επαγγελματικής Μετάβασης



Η υπηρεσία του outplacement ανταποδίδει πολλαπλά οφέλη στον εργοδότη. Με κυρίαρχο, τη διατήρηση του καλού κλίματος στον εργασιακό χώρο, την ανάδειξη της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και την καλή φήμη της εταιρείας.

Της ΧΡΙΣΤΙΝΑΣ ΔΑΜΟΥΛΙΑΝΟΥ

Μπορεί να είναι αναγνωρισμένα τα πολλαπλά οφέλη των Προγραμμάτων Επαγγελματικής Μετάβασης -το γνωστό μας Outplacement- ιδιαίτερα για τους εργοδότες που τα προσφέρουν στους εργαζομένους τους όταν διακόπτουν την εργασιακή σχέση μαζί τους, ωστόσο, από το 5% που ήταν το 1999 -όταν άρχισαν να τα εφαρμόζουν οι εταιρείες και στην Ελλάδα- η χρήση τους ακόμη και σήμερα εξακολουθεί να είναι περιορισμένη, σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Κι αυτό γιατί οι εργοδότες εμφανίζονται διστακτικοί, σύμφωνα με στοιχεία που αναφέρθηκαν για το πρώτο εξάμηνο του 2012, σε σχετική εκδήλωση του ALBA Graduate Business School at the American College of Greece (www.alba.edu.gr).

Σήμερα, από πρόσφατη έρευνα της Adecco Ελλάδος (www.adecco.gr), σε δείγμα εργαζομένων σε διαφορετικούς επαγγελματικούς κλάδους, προκύπτει ότι μόνο ένα 17% δήλωσαν ότι έχουν πάρει μέρος σε συμβουλευτικά προγράμματα επανένταξης. Η συντριπτική πλειονότητα των εργαζομένων (83%) ουδέποτε συμμετείχε σε αυτά και το 25% αγνοεί παντελώς αν η εταιρεία τους τα προσφέρει. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι, στο σύνολό τους, θεωρούν σημαντική τη χρησιμότητα των προγραμμάτων αυτών γιατί αποτελούν ενεργό υποστήριξη εκείνων που απομακρύνονται από την εργασία τους -όχι βέβαια με δική τους πρωτοβουλία. Παράλληλα όμως, δημιουργούν θετικές εντυπώσεις για τους εργοδότες, που συνήθως υφίστανται στην επίδωξη και αντικοινωνική λύση των απολύσεων και αναδεικνύουν το ανθρώπινο πρόσωπό τους.

Το ερώτημα, ωστόσο, που εγείρει η μικρή αποδοχή της χρησιμότητας της υπηρεσίας αυτής είναι σαφές: γιατί τόσο λίγες επιχειρήσεις στην Ελλάδα χρησιμοποιούν το outplacement; Είναι γνωστό, βέβαια, ότι ακόμη και στο πρόσφατο παρελθόν, οι επιχειρήσεις -κυρίως οι ελληνικές- καλλιεργούσαν πάντα στους εργαζόμενους και κυρίως στα στελέχη τους τη νοσηρότητα της μακράς συνεργασίας. Η αφοσίωση και η μακροχρόνια παραμονή στην ίδια επιχείρηση ήταν ισχυρά θετικά στοιχεία στο βιογραφικό ενός στελέχους. Αντιθέτως, οι συχνές μετακινήσεις από επιχείρηση σε επιχείρηση, αποτελούσαν πεδίο διερεύνησης στις συνεντεύξεις για την επλογή στελεχών.

Οι επιχειρήσεις έδιναν κίνητρα παραμονής των στελεχών τους ακόμη και εν' όρου ζωής. Για τις προαγωγές, ελάμβαναν υπόψη την αρχαιότητα των στελεχών στην επιχείρηση, όπως και για τις αυξήσεις στους μισθούς. Στη σημερινή συγκυρία, βέβαια, όλα αυτά έχουν ανατραπεί. Συνήθως, απολύονται υψηλόβαθμα στελέχη που έχουν πολλά χρόνια παραμονής στην επιχείρηση και υψηλές αποδοχές, προκειμένου να προσληφθούν νέοι με πολύ χαμηλότερους μισθούς, ώστε να μειωθεί το κόστος τους. Σήμερα, τα προγράμματα outplacement, συνήθως, συνοδεύουν το πακέτο αποζημίωσης που δίνει μια εταιρεία στο απολυόμενο στελέχος της. Και μια απόλυση μπορεί να οφείλεται σε οργανωσιακή αναδιοργάνωση, σε συγχώνευση είτε εξαγορά, ακόμη σε περιορισμό των δραστηριοτήτων της είτε και στο «κλείσιμο» της εταιρείας. Ωστόσο, η παροχή προγραμμάτων outplacement σε αρκετές χώρες έχει θεσμοθετηθεί ως μια από τις πλέον απαραίτητες εκ μέρους των εταιρειών προς τους εργαζομένους, στην περίπτωση λήξης της μεταξύ τους συνεργασίας. Και, αυτό που αναδεικνύουν κυρίως οι έρευνες είναι ότι οι εταιρείες και στην Ελλάδα σήμερα, φαίνεται να αναγνωρίζουν την αξία του outplacement ως προσφερόμενη παροχή στα στελέχη που αποχωρούν. Επιπλέον, υπάρχει σε μεγάλο βαθμό θετική εμπειρία από την έως τώρα χρήση του και δηλώνουν πρόθυμοι να το ξαναχρησιμοποιήσουν στο μέλλον, εφόσον χρειαστεί.

Οι λόγοι

Τους λόγους για τη μη κορήγηση του outplacement έχει καταγράψει σε παλαιότερη έρευνά της και η Randstand Hellas (www.randstad.gr). Ως πρώτο, αναφέρει την ανταγωνιστικότητα του σε σχέση με τις άλλες παροχές. Και ως δεύτερο, το κόστος του. Οι εταιρείες, επίσης, αντιμετωπίζουν το outplacement ως μια από τις παροχές που μπορούν να επιλέγουν οι αποχωρούντες εργαζόμενοι, μεταξύ των άλλων που τους παρέχονται, όπως λ.χ. η συνέχιση της ομαδικής ασφάλισης κ.ά. Συχνά μάλιστα, αναθέτουν στα ίδια τα στελέχη που αποχωρούν να αποφασίσουν και να επιλέξουν τις παροχές αυτές.

Η υπηρεσία του outplacement προσφέρεται μέσω εξειδικευμένων συμβούλων σε μεγάλες εταιρείες -κυρίως πολυεθνικές- προς τα στελέχη που βρίσκονται υπό απόλυση και είναι διαπιστωμένο ότι ανταποδίδει πολλαπλά οφέλη στον εργοδότη. Με κυρίαρχο, τη διατήρηση του καλού κλίματος στον εργασιακό χώρο, την ανάδειξη της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, όπως και την καλή φήμη της εταιρείας του.

Η μακροχρόνια παραμονή στην ίδια επιχείρηση ήταν ισχυρά θετικά στοιχεία στο βιογραφικό ενός στελέχους. Ενώ, οι συχνές μετακινήσεις αποτελούσαν πεδίο διερεύνησης στις συνεντεύξεις.