

Dobra metoda odpuščanja, ki pri nas še ne deluje

Karierna tranzicija je program za podjetja v krizi in odpuščene posameznike, da se lažje vrnejo na trg dela

F Nataša Bolarič

natasa.bolaric@finance.si

V času kriznega vodenja je odločilen človeški dejavnik: najteže je odpuščati in hkrati motivirati tiste, ki so službo obdržali, a morajo delati morda več in drugače.

Peter Babarović, raziskovalec in poznavalec vodenja in ravnanja z zaposlenimi, trdi, da je človeški dejavnik pri kriznem vodenju najpomembnejši, saj zaposleni pripomorejo k izboljšanju poslovnih procesov, varčevanju in izboljšavam. Zelo občutljivo v podjetjih v krizi je seveda odpuščanje. »Biti odpuščen je eden najbolj stresnih trenutkov v posameznikovem življenju. Resnično pomembno je, kako odpuščamo. Podjetje naj ravna etično, odpušča naj dostojanstveno, ne le tako, da zadosti veljavni zakonodaji,« pravi.

V ZDA in Veliki Britaniji karierno tranzicijo uporabljajo že več desetletij

Ob presežnih delavcih

F ŠTEVILKA

81%

▶ podjetij, zajetih v evropsko raziskavo, se že odloča za etične programe odpuščanja, ki pomagajo odpuščenim najti novo zaposlitev in zmanjšajo stres menedžerjev, ki morajo odpuščati.

je najprimernejša metoda odpuščanja karierna tranzicija (outplacement). Gre za svetovanje podjetjem, ki se znajdejo v tranzicijski krizi, pa tudi posameznikom, ki so odpuščen in se morajo spopasti s spremembo. Odpuščen prek tega programa lažje sprejemajo odločitev podjetja, dobijo pomoč pri iskanju nove zaposlitve, to pa jim omogoča hitrejšo vrnitev na trg dela. V Ameriki in Veliki Britaniji se taka pomoč uporablja že več desetletij in deluje kot sestavni del ukrepov, ko mora podjetje v gospodarski krizi ali ob drugih težavah odpuščati, v zadnjem času pa je

pogosta tudi v podjetjih drugih evropskih držav.

Bumerang zaposlovanje

Bistveno prednost za podjetja Peter Babarović vidi v lažjem in učinkovitejšem izhodu iz krize – v zmanjšanju števila tožb in pravnih zapletov, boljšem delovnem ozračju, motivaciji in storilnosti zaposlenih, ki so ostali, ter povečanju ugleda podjetja. Odpuščen, ki prejme pomoč, se ne zaroti proti podjetju, to pa ga lahko brez zadrege pozneje spet zaposli. V tujini to imenujejo bumerang zaposlovanje. Podjetja postanejo ob taki metodi torej družbeno odgovorna, z nekdanjimi zaposlenimi ravnaajo spoštljivo in zmanjšajo stres za vodilne, ki sprejemajo odločitve o odpuščanju.

»Če pogledamo najnovejšo mednarodno raziskavo v Evropi, se za karierno tranzicijo odloči 81 odstotkov podjetij, torej je več kot polovica vseh odpuščenih deležna takšne pomoči. Žal, v Sloveniji usmerjeni pomoči odpuščenim in karierni tranziciji doslej nismo namenili prav veliko pozornosti,« še dodaja Babarović. ●