



פרידה ממקום עבודה נחשב לאחד מהשברים הקשים,

הכואבים והמטלטלים שחווה עובד.

Outplacement – תהליך ליווי ותמיכה מקצועי והקניית כלים מקצועיים לחזרה למעגל העבודה, עוזר לעובדים להתמודד ביתר קלות עם החוויה.

במרכז תהליך ה- Outplacement עומדת התפיסה כי יש להכיר את כללי המשחק הקיימים בשוק העבודה בכדי להתמודד ולהצליח למצוא מסגרת חלופית אלטרנטיבית.

התהליך מתרכז בשני מישורים עיקריים:

המישור הרגשי:

התייחסות להיבטים אישיים והשלכותיהם, עיבוד התחושה המתעוררת עקב הסיטואציה החדשה שנוצרה "להיות מפוטר או חסר עבודה" עיבוד רגשות הכעס והתסכול, מתן תמיכה ויצירת אווירת שינוי שיעזרו לעזוב את השלבים בחזרה לשוק העבודה.

המישור המעשי:

הקניית כלים מתאימים לחזרה למעגל התעסוקה בתקופת זמן קצרה. ארגונים נפרדים מעובדים באופן שוטף, ולא רק במסגרת מהלכי צמצום מרוכזים. גופי משאבי אנוש מתקדמים רואים בניהול מקצועי של תהליכי הפרידה מרכיב חיוני במעגל ניהול המשאב האנושי בארגון. ניהול מוצלח של התהליך מונע חשיפה משפטית של הארגון, שומר על תדמית הארגון בשוק העבודה ועל אוירה חיובית ומוטיבציה בקרב הנשארים.

עובדים שהארגון השקיע בהם בתהליך הפרידה, ניהל אותם נכון וצייד אותם בכלים אשר יאפשרו להם להמשיך לתפקיד הבא או למציאת מסגרת חלופית, הופכים שגרירים נאמנים של הארגון בשוק העבודה.

הניסיון שלנו מלמד כי עובדים העושים שימוש בשירותי Outplacement מממקדים יותר בתהליך, משיגים תוצאות בזמן קצר יותר, מצמצמים את מימדי המשבר המתלווה למהלך ומקבלים את החלטות הנכונות עבורם. עובדים הנמצאים בתקופת מעבר נדרשים "לצאת מהקופסה" ולפתח כישורים ומיומנויות חדשים אשר יסייעו להם במסע חיפוש העבודה הבאה שלהם.

בין השאר הם יתמודדו עם 3 אתגרים עיקריים:

אתגרים בחיפוש העבודה: איתור משרות מתאימות, יצירת הזדמנויות, פתיחת דלתות, מינוף רשת הקשרים, מעבר מוצלח של ראיונות עבודה ומבחני מיון.
אתגרים פסיכולוגיים: קבלת תשובות שליליות, פגיעה בערך העצמי והתמודדות

חברתית.

כניסה נכונה לתפקיד חדש: התמודדות עם נהלים, דרישות ולחצים לא מוכרים ובמקביל ההתמודדות עם מסגרת חברתית חדשה.

אתגרים אלו דורשים מומחיות וכלים מתאימים. אנו מכינים את העובדים להיות אקטיביים ויוזמים בתהליך החיפוש שלהם. תהליך נכון ידגיש ויכוון את הנועץ לבחור את האפשרויות המתאימות לו בין השאר בחזרה לשוק העבודה, בפתיחת עסק, הסבת קריירה או כל מסגרת אחרת בה יבחר.

שלבם עיקריים בתהליך ה Outplacement:

- הקניית מיומנויות לאיתור משרות ומקורות תעסוקה. פניות יזומות, פניה נכונה לחברות השמה, הפעלת קשרים אישיים והסביבה הקרובה.
- הכנת קורות חיים מתאימים ומכתב הפניה נלווה לקו"ח.
- הכנה לראיון אישי- ע"י פסיכולוג תעסוקתי.
- הדרכה מקצועית לקראת מבחני מיון לעבודה.
- הדרכה בניהול הסכם העסקה לקראת העבודה החדשה.
- תכנון קריירה שניה לאחר פרישה, כגון יזמות עסקית, עבודה מהבית וכו'.

כותב המאמר הינו מנכ"ל חברת TOPSKILLS, המתמחה בליווי ארגונים בייעוץ ובתכנון תהליכי פרידה מעובדים, המקיימת כנס בנושא בתאריך 30.1.2012. מצורף לוז הוועידה וכן לינק להרשמה (הוועידה אינה כרוכה בתשלום - הודות לנותני החסות שלנו).

<http://www.topskills.co.il/conference.asp>