



## **UTRATA PRACY ZAWSZE ZASKAKUJE**

Nikogo, kto przeżył utratę pracy, nie zdziwią wyniki badań plasujące to doświadczenie wśród kilku najbardziej stresujących sytuacji o charakterze życiowej zmiany. Co sprawia, że tak bardzo przeżywamy to zdarzenie? W końcu, dla większości z nas jest jasne, że epoka pracy w jednej firmie do emerytury to już część historii naszego gatunku.

**Jacek Zimnicki**

**konsultant kariery Lee Hecht Harrison DBM**

Analizując skalę zmiany i źródła stresu wiążące się z byciem zwolnionym z pracy, można uzmysłwić sobie rozmiary i siłę rażenia tego życiowego wstrząsu. Na początku pojawia się zwykle poczucie bycia odrzuconym i zdradzonym przez pracodawcę oraz swoiste 'napiętnowanie' w środowisku, dające silne poczucie alienacji. Dochodzi do nagłego rozpadu jednej z podstawowych życiowych struktur, co wiąże się zarazem z utratą władzy, prestiżu, autorytetu oraz ich atrybutów. W naturalny sposób pojawia się silne poczucie pustki, jak wielki lej po bombie tam, gdzie jeszcze wczoraj toczyło się normalne, codzienne życie. Towarzyszą mu zaburzenie własnego wizerunku oraz niejasny status społeczny. Kiedy człowiek przestaje potwierdzać swoje umiejętności poprzez konkretne działania i jest pozbawiony pozytywnych informacji zwrotnych na swój temat, często dochodzi u niego do krytycznego zachwiania poczucia własnej wartości i pewności siebie. Dodatkowo, perspektywa braku dochodów budzi obawy o przetrwanie swoje oraz bliskich. Będąc w tym stanie musi zmierzyć się z rynkiem pracy, o którym słyszy same niepomyślne rzeczy. Musi wygrać w procesie selekcyjnym i rekrutacyjnym, często nie mając pojęcia, jak owe procesy przebiegają i od czego zależy wygrana. W świetle powyższego otuchą napawa fakt, że coraz więcej firm decyduje się zaoferować zwalnianym pracownikom profesjonalne wsparcie podczas zmiany. Choć pracodawcy z pewnością dbają w ten sposób o swój wizerunek i nastroje w firmie, jednak wieloletnia perspektywa organizacji świadczącej usługi outplacement pokazuje, że czysto ludzki aspekt troski o dobro zwalnianych jest w firmach częstszy niż można by przypuszczać.



## POSŁUSZEŃSTWO W RELACJACH MISTRZ-UCZEŃ

*„Obserwuję, że coraz częściej kamieniem obrazy staje się wymaganie posłuszeństwa od pracownika. Tymczasem na czym zasadza się idea mentoringu, relacji mistrz-uczeń, obecnej właściwie we wszystkich kulturach, zaczynając od starszych plemienia, przez hinduskich guru, mistrzów zen, greckich nauczycieli, na ojcach pustyni kończąc? Właśnie na posłuszeństwie. Paradoksalnie to brak posłuszeństwa jest nierozwojowy, bo skazuje nas na kręcenie się wokół własnych nawyków, wydeptanych mocno mentalnych kolein. Zwrócił mi na to kiedyś uwagę mój coach. Rzeczywiście, gdyby mi nie zarekomendował pewnych rozwiązań, sam z siebie nigdy bym ich nie wypróbował, po prostu bym na to nie wpadł. Dlaczego okazałem się posłuszny? Bo zostawił mi wolność wyboru, a ja z niej skorzystałem, okazując posłuszeństwo - poeksperymentowałem, posmakowałem. Niektóre metody przyjąłem, innych nie. I takie podejście jest dzisiaj według mnie kluczem do sukcesu szefa. Pytaj, ale też pokazuj różne rozwiązania, szanując wolność wyboru; oczekuj sensownego posłuszeństwa, pobudzając do samodzielności.”*

Piotr Kociołek, założyciel TTX Institute

---

## W WYJĄTKOWYCH MIEJSCACH O ZMIANIE

Ruszamy z kolejnym cyklem spotkań poświęconych doświadczeniom firm przechodzącym przez trudne zmiany. Tym razem będziemy szukać czynników, które decydują o tym, czy w efekcie **zmiany** przynoszą więcej szkód czy pożytku. Razem z nami o pokonywaniu trudności i wyłapywaniu szans będą mówili menedżerowie, którzy odpowiadali za niełatwe reorganizacje i przeprowadzenie liderów i zespołów przez niepopularne zmiany. Serdecznie zapraszamy na przedpołudniowe spotkania z nami w nietypowych i ciekawych miejscach, które będziemy chcieli przy okazji Państwu pokazać. Udział jest bezpłatny, a zgłoszenia przyjmują nasi konsultanci w oddziałach Lee Hecht Harrison DBM w całej Polsce.

- WARSZAWA** - 5 listopada
- KRAKÓW** - 19 listopada
- WROCLAW** - 21 listopada
- POZNAŃ** - 2 grudnia
- ŁÓDŹ** - 5 grudnia

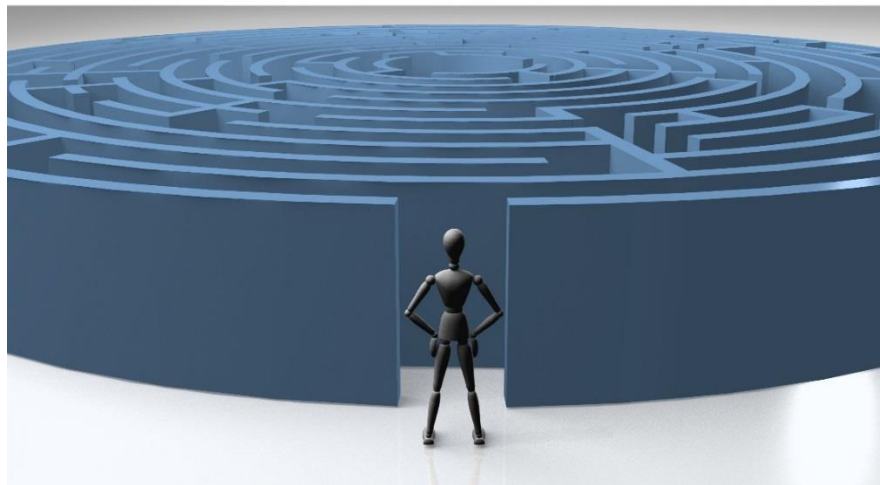
**ZMIANY, KTÓRE NISZCZĄ. ZMIANY, KTÓRE BUDUJĄ**



## POD PODWÓJNYM OSTRZAŁEM CZYLI O BIZNESOWYCH WYZWANIACH

Coraz więcej firm stawia czoła dwojakiego rodzaju wyzwaniom: **po pierwsze nadal mierzą się z problemami dotyczącymi reorganizacji** i co za tym idzie redukcji personelu i spadku morale. A **po drugie nierzadko otrzymują jednocześnie do realizacji wymagające plany sprzedażowe**. W podobnej sytuacji znalazł się ostatnio jeden z największych banków w Polsce, z którym współpracowaliśmy. Restrukturyzacja oznaczała zwolnienie ponad 150 osób przy ciągłej potrzebie utrzymania wysokich wyników finansowych. Istotne okazało się przygotowanie menedżerów do komunikowania zwolnień pracownikom oraz wsparcie dla odchodzących (outplacement na terenie całej Polski). Kluczowa dla całego procesu była jednak **decyzja o zadbanie o szefów**, którzy będą pracowali z tymi, którzy pozostają w organizacji. Bank zainwestował zatem w cykl 12 warsztatów dla tych liderów, na których spoczywała odpowiedzialność za wdrożenie zmiany. Najważniejszym wyzwaniem było **utrzymanie ich motywacji do wprowadzania samej zmiany**. Sukcesem okazała się praca warsztatowa oparta na metodach team-coachingowych, wyposażająca menedżerów w umiejętności radzenia sobie z trudnymi emocjami oraz wspierania podwładnych w przejściu przez zmianę. Rezultat: bank zajął jedno z najwyższych miejsc w wewnętrznym korporacyjnym badaniu oceniającym poziom przywództwa w organizacji.

O szczegółach tego projektu opowiemy w trakcie najbliższego cyklu konferencji „**ZMIANY, KTÓRE NISZCZĄ. ZMIANY, KTÓRE BUDUJĄ**”.



## MEDIA FLASH

### **„Kandydaci chcą wiedzieć, dlaczego odpadli” - Dziennik Polski, D.Dejmek, 2013.09.24**

Łatwo przekazać kandydatowi wyniki testu wiedzy, trudniej już odnieść się do „chemii” albo jej braku. Udzielanie informacji zwrotnej na zasadzie: „podoba mi się/nie podoba mi się” może wywołać więcej frustracji niż stanowić dla kandydata realny materiał do pracy - wyjaśnia Agnieszka Stegenka, konsultant kariery Lee Hecht Harrison DBM.

### **„Kolekcjonerzy certyfikatów muszą przemyśleć swoją strategię” - PulsHR.pl, J.Miśków, 2013.09.03**

Z tym, że nie wszystkie certyfikaty mogą służyć ich posiadaczom, a ich nadmiar może wręcz szkodzić zgadza się również Paweł Gniazdowski, ekspert zarządzania karierą i szef Lee Hecht Harrison DBM Polska. Niektórzy pracodawcy, widząc w CV dziesiątki szkoleń, zaczynają się zastanawiać, kiedy ta osoba pracuje, jeśli ciągle znajduje czas na udział w takich kursach - wyjaśnia.

### **„Żadna posada nie jest na zawsze” - Newsweek, J.Spisacka, 2013.08.26**

Nasz rynek wyraźnie różni to, że u nas nie pamięta się o zaletach dojrzałych pracowników: stabilności emocjonalnej, doświadczeniu życiowym i wynikającym z niego dystansie oraz poczuciu odpowiedzialności. Oni są lojalni i mają praktykę w budowaniu relacji. Wielu z nich to eksperci, którzy mogą być mentorami ludzi młodych – dodaje Jacek Zimnicki z Lee Hecht Harrison DBM.

### **„Biurowy luz nie dla każdego” - Rzeczpospolita, A.Błaszczak, 2013.07.31**

Zdaniem Pawła Gniazdowskiego z LHH DBM, spotkania rekrutacyjne trzeba traktować jak rozmowy handlowe. Nawet jeśli rozmówca będzie ubrany w trampki i dżinsy, to nie znaczy, że nie oczekuje formalnego stroju od kandydata. Zakres formalizmu różni się w zależności od stanowiska: programista może się stawić na rozmowę kwalifikacyjną w marynarce i koszuli, ale kandydaci na handlowców i menedżerów powinni przyjść w garniturze.

LEE HECHT  
HARRISON



„Transition & Talent” Newsletter © Copyright Lee Hecht Harrison DBM. Wiadomość została wysłana przez Lee Hecht Harrison DBM

W związku z art. 10 ustawy z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz.U. nr 144, poz. 1204) informujemy, że wiadomość została przesłana na niniejszy adres zgodnie z wyrażoną przez Państwa zgodą. Zgoda na otrzymywanie niezamówionych informacji handlowych może być odwołana w każdym czasie poprzez wysłanie maila z adresu, którego użyto podczas definiowania subskrypcji z tytułem ‘rezygnacja’ na adres newsletterdbm@dbm.pl