

A humánus elbocsátás tanulható

2009.01.12



Bár a nagyobb vállalatok már tavaly végrehajtották a karcsúsításokat, a gazdasági válság még közel sem ért véget, idén újabb elbocsátásokra lehet számítani. A létszámleépítés azonban nem csupán a munka nélkül maradtaknak okoz problémát, nehezen érinti a vezetőket és kollégákat is, illetve a cégről kialakított képet is megingathatja. Ezért elengedhetetlen az elbocsátási folyamat aprólékos megtervezése, helyes kommunikálása, és a munkatársak segítése.

Elsősorban az autó- és építőiparban, a szolgáltatások területén valamint az elektronikai gépgyártók piacán jósltak leépítési hullámot a gazdasági válság kibontakozásakor, de egyre bizonyosabbá válik, hogy más szektorokat is elért a recesszió. Többek között a Piszke Papírnál, a Debrecen Húsnál, a Merkantil Banknál, vagy a közszférában bejelentett elbocsátások jelzik, hogy egyre több területen kényszerülnek leépítésre. De nem csak a válság az egyetlen ok, ami a munkaerő elküldéséhez vezethet. HR vezetők véleménye szerint hasonló helyzetet idézhet elő a stabil vezetés hiánya is, amely mindenképp olyan multinacionális cégekre jellemző, ahol a külföldi menedzsment csupán néhány éves megbízatást kap, majd ismét új kézbe kerül az irányítás. Hasonló ok lehet a piac beszűkülése is, ami hosszú távon súlyos árbevétel csökkenéshez vezet. Amennyiben az árbevételkiesés nem kompenzálható, a cégek kénytelenek a költségeket redukálni, ami akár a munkaerőtől való megválást is eredményezheti.

Létszámleépítés esetén komoly nyomás nehezedik a HR-esre, hiszen amellet, hogy elsősorban a cég, a menedzsment érdekeit tartja szem előtt, ő az, aki a munkavállalókat is képviseli. Emberileg is komoly megpróbáltatást jelent egy szakembernek helyesen kezelni a helyzetet, különösen olyankor, ha egy évtizedek óta együtt dolgozó közösség megnyirbálásáról van szó. A munkatárssal általában a közvetlen vezetője közli a rossz hírt, de az a jellemző, hogy a személyügyekkel foglalkozó osztály segítséget nyújt ehhez. Minden esetben fontos a helyes és részletes kommunikáció. A cég dolgozóinak meg kell érteniük, mi vezetett el idáig és, hogy mi-mindent próbált meg a vezetőség, mielőtt az elbocsátáshoz folyamodott. Meg kell nyugtatni az embereket, hogy aki ott marad, biztonságban tudhatja állását, fontos, hogy ők a munkájukra tudjanak koncentrálni.

Ahhoz, hogy ez a folyamat gördülékeny és emberséges legyen, célszerű a vezetőknek és a HR-eseknek megtanulniuk, mire kell odafigyelniük. - Annak ellenére, hogy általában nem számít gyakori tréning témának az outplacement, az utóbbi időben - feltehetően a gazdasági válság miatt, - érezhetően megnőtt az érdeklődés az ilyen jellegű képzések iránt - mondta Durugy András, az Európa Tréning Kft. ügyvezető igazgatója. Véleménye szerint kiemelten fontos a vezetők ez irányú felkészítése, egyrészt a potenciális konfliktushelyzet, másrészt saját frusztrációjuk, rossz érzésük csökkentése céljából.

A kurzusokon a vezetők és a HR szakemberek szituációs gyakorlatokkal felkészülhetnek a nehéz helyzetekre, megtanulhatják, mire kell odafigyelni a tervezés időszakában, hogyan és mit kell kommunikálniuk, valamint alaposabban megismerhetik az elbocsátások jogi hátterét is. A létszámleépítés áldozatai részére ugyancsak vannak outplacement tréningek, amelyek segítenek a résztvevőknek újra magabiztosan megjelenni a munkaerőpiacon, felkészülni az álláskeresésre, állásinterjúra, elhelyezkedésre.

- A gazdasági válság miatt bekövetkező létszámleépítésnél elengedhetetlen szem előtt tartani, hogy ne küldjön el az adott cég olyan munkatársakat, akik a recesszióból való kilábalás után fontosak lehetnek a vállalat felemelkedése szempontjából. További kockázat lehet a cégre nézve, hogy elbocsátások idején mindenki azt érzi, hogy akár az ő munkája is veszélybe kerülhet, így fennáll az esélye annak, hogy a legjobb dolgozók távoznak a leghamarabb. Fontos tehát gyorsan átlátni, hogy milyen területen ésszerű elbocsátásokat kezdeni, és, hogy kik teljesítenek ott a leggyengébben - hívta fel a figyelmet Kirner Dezső, a DHL HR vezetője a leépítés egyik nehézségére. Ugy véli, vannak olyan munkahelyi vezetők, akik személyiségükből adódóan nehezen szembesülnek a létszámleépítés problémájával. Az ő esetükben egy tréning óriási segítség lehet. A DHL HR vezetője azt tapasztalta, hogy az elbocsátás minden esetben nagy trauma a távozó fél számára, hiszen azt gondolhatja, hogy nincs rá szükség, így elveszíti önbizalmát, ami komoly nehézséget okoz a munkakeresésnél.

- Az emberek általában nincsenek felkészülve arra, hogy munkaviszonyuk megszűnik, ezért nem tudják, hogyan kezeljék a helyzetet. Sokaknak nincs nagy gyakorlata a munkakeresésben, így kihívásnak tűnhet akár egy állásinterjú, vagy egy önéletrajz megírása is - mondta Heit Gábor, az ÁPV Zrt. egykori HR-ügyvezető igazgatója, aki szerint ilyen esetben sokat tud segíteni egy kurzus, amelyen be lehet gyakorolni a tipikus helyzeteket és technikákat. Az outplacement tréningek előnye egyébként, hogy nem az elbocsátó cég munkatársai próbálják még egyszer elmondani az elküldött kollégáknak, hogyan is kellene újra munkába állni, hanem egy semleges, külső cég trénerai segítenek felkészülni az új helyzetre - jegyezte meg Heit Gábor.

Forrás: [HR Portal](http://HRPortal.hu)