

Ετήσια Έρευνα Outplacement

Σε ποσοστό 100% οι συμμετέχοντες θα πρότειναν την υπηρεσία σε συναδέλφους τους

Η ετήσια έρευνα της Randstad Hellas σχετικά με τα προγράμματα Outplacement, πραγματοποιήθηκε για 4η συνεχή χρονιά, παρακολουθώντας και καταγράφοντας την εξέλιξη της συγκριμένης υπηρεσίας στην ελληνική αγορά. Παράλληλα διερευνήθηκε η εμπειρία από τη χρήση της υπηρεσίας κατά τη διάρκεια του 2013, καθώς και νέες τάσεις, αλλά και προτάσεις βελτίωσης, από στελέχη εταιρειών αναφορικά με την υπηρεσία Outplacement.

Η προσπάθεια ξεκίνησε το 2010 και παρέχει σήμερα τη δυνατότητα καταγραφής, σε ετήσια βάση, απόψεων και δεδομένων που προκύπτουν σχετικά με την υπηρεσία Outplacement, επιτρέποντας την παρακολούθηση και εξέλιξη της συγκεκριμένης υπηρεσίας στην ελληνική αγορά, με στόχο τη βελτίωση της.

Τι είναι το Outplacement

Το Outplacement είναι ένα πρόγραμμα επανατοποθέτησης εργαζομένων στην αγορά εργασίας μετά τη λήξη της εργασιακής τους συνεργασίας και κατά τη διαδικασία εύρεσης της επόμενης επαγγελματικής τους θέσης. Πρόκειται για μια ευέλικτη, προσωποποιημένη λύση που αφορά στο σχεδιασμό πλάνου καριέρας, την υποστήριξη στη σύνταξη βιογραφικού, την ενημέρωση για την αγορά εργασίας, την προετοιμασία στις τεχνικές συνέντευξης και κυρίως την ενεργή αναζήτηση εργασίας. Βασικός στόχος είναι η στήριξη των υποψηφίων μέσα από ένα πρόγραμμα που περιλαμβάνει σωστή καθοδήγηση ως προς την εύρεση της καταλληλότερης θέσης εργασίας.

Η ταυτότητα της Έρευνας

Η έρευνα διεξήχθη το διάστημα Μαΐου – Ιουνίου 2014, μέσω ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου 15 ερωτήσεων με συμμετοχή 325 στελεχών εταιρειών που δραστηριοποιούνται στην ελληνική αγορά, ανεξαρτήτως κλάδου. Κύριο στοιχείο για την επιλογή των συμμετεχόντων αποτέλεσε η θέση τους στην εταιρεία. Επιλέχθηκαν κυρίως εκπρόσωποι από ανώτατες και ανώτερες θέσεις σε τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού (54% και 22% αντίστοιχα), στελέχη των οποίων η θέση ήταν άμεσα συνδεδεμένη με τη λήψη αποφάσεων αναφορικά με την παροχή, ή μη, αντίστοιχων υπηρεσιών.

Το συνολικό δείγμα της έρευνας αποτελείται σε ποσοστό 65% από επαγγελματίες με θέση σε **πολυεθνικές εταιρείες** και σε ποσοστό 35% από επαγγελματίες σε θέσεις **ελληνικών εταιρειών**, με κύρια συμμετοχή από τους κλάδους εμπορίου, φαρμακευτικό, βιομηχανίας και υπηρεσιών.

Το ερωτηματολόγιο της ετήσιας έρευνας Outplacement παραμένει σταθερό με ελάχιστες μεταβολές, καθώς έτσι διασφαλίζεται η δυνατότητα παρακολούθησης της πορείας και της εξέλιξης της υπηρεσίας σε βάθος χρόνου, με βασικές ενότητες:

- Πηγές ενημέρωσης και χρήση ή μη του Outplacement κατά τη διάρκεια του 2013
- Οφέλη για τα άτομα που συμμετέχουν αλλά και για την ίδια την εταιρεία που χρηματοδοτεί το πρόγραμμα
- Λόγοι χρηματοδότησης ή μη μιας τέτοιας υπηρεσίας

- Προτάσεις βελτίωσης
- Βαθμός ικανοποίησης από τη μέχρι τώρα εμπειρία και παράγοντες που συνετέλεσαν σε αυτόν
- Μελλοντική τάση για σύσταση & χρήση της υπηρεσίας.

Τα βασικά ευρήματα της Έρευνας

Η ετήσια έρευνα Outplacement της Randstad Hellas, πραγματοποιείται με στόχο να παρακολουθείται η εξέλιξη της υπηρεσίας στην ελληνική αγορά, καθώς και οι τάσεις, απόψεις και πιθανές εμπειρίες των στελεχών σχετικά με τη συγκεκριμένη υπηρεσία. Σημαντικό θεωρείται το γεγονός ότι για το 2013, το ποσοστό των επαγγελματιών που γνωρίζει την υπηρεσία φαίνεται ελαφρώς αυξημένο από τα προηγούμενα έτη, κυρίως λόγω της παρουσίας της από εταιρείες συμβούλων.

Ενδεικτικά καταγράφονται τα σημαντικότερα ευρήματα της έρευνας:

- Το 38% των εταιρειών προχώρησε σε μείωση προσωπικού το 2013 με κύριο λόγο την εσωτερική αναδιοργάνωση της εταιρείας (65%). Από αυτές, το 40% προσέφερε Outplacement στο συνολικό πακέτο αποζημίωσης.
- Το 62% δεν προσέφερε Outplacement κυρίως λόγω πολιτικής της εταιρείας (34%). Επίσης, σημαντικοί λόγοι στη μη προσφορά φαίνεται να ήταν το κόστος των προγραμμάτων (46%) και η προσφορά άλλων παροχών (46%).
- Το 89% των εταιρειών που προσέφεραν Outplacement το 2013 ήταν πολυεθνικές και το 8% ελληνικές. 26% αυτών προέρχεται από τον τραπεζικό/χρηματοοικονομικό κλάδο και 21% από το φαρμακευτικό. Μικρότερα ποσοστά προέρχονται από εταιρείες κλάδων ενέργειας & περιβάλλοντος (16%) και εμπορίου & λιανικής (16%).
- Στις εταιρείες που προσέφεραν Outplacement το 2013, το 67% το προσέφερε σε όλα τα άτομα που αποχώρησαν, ενώ το 33% το προσέφερε επιλεκτικά, λαμβάνοντας υπόψη κατά κύριο λόγο το επίπεδο θέσης του ατόμου (67%), καθώς και την πολυετή συνεργασία μαζί με τη δυσκολία εύρεσης θέσης λόγω ειδικότητας (33%).
- Ο βαθμός ικανοποίησης από τη χρήση της υπηρεσίας κατά το 2013 έδωσε ένα μέσο όρο ικανοποίησης 7,8/10. Παράγοντες που επηρέασαν θετικά συνδέονται με την αποτελεσματικότητα του προγράμματος ως προς την εύρεση επόμενης εργασίας και με τον επαγγελματισμό των συμβούλων.
- Τα σημαντικότερα στοιχεία σε ένα πρόγραμμα Outplacement θεωρούνται η βοήθεια που λαμβάνουν οι συμμετέχοντες σε πρακτικά θέματα αναζήτησης εργασίας (60%) και η πρόσβαση σε ευκαιρίες στην αγορά εργασίας (59%).
- Η ενίσχυση του κοινωνικού προφίλ της εταιρείας (65%) είναι το σημαντικότερο όφελος που προκύπτει για την εταιρεία που χρηματοδοτεί το πρόγραμμα, ενώ ακολουθεί (59%) η διευκόλυνση της διαδικασίας αποχώρησης για τα άτομα που αποχωρούν.
- Ο κυριότερος παράγοντας που θα επηρέαζε τη μελλοντική χρήση Outplacement είναι το κόστος (61%).
- Το σημαντικότερο ίσως εύρημα της έρευνας είναι ότι το 97% των επαγγελματιών του συνολικού δείγματος που γνωρίζει τη συγκεκριμένη υπηρεσία θα την πρότεινε σε άλλους συναδέλφους, ενώ το 100% από αυτούς που τη χρησιμοποίησαν εντός του 2013 θα προχωρούσαν σε τέτοια σύσταση.

Συμπεράσματα και τάσεις Συνοψίζοντας, βάσει των αποτελεσμάτων της έρευνας:

- Όλοι –ποσοστό 100%- θα την πρότειναν σε άλλες εταιρείες/συναδέλφους με σημαντικό κριτήριο την αποτελεσματικότητα της, εάν την έχουν χρησιμοποιήσει ξανά, και το κόστος της, εάν τη χρησιμοποιούν για πρώτη φορά.
- Σχεδόν όλοι οι συμμετέχοντες εξέφρασαν θετική εντύπωση από τη χρήση της υπηρεσίας σε ποσοστά βαθμού ικανοποίησης μεγαλύτερα από προηγούμενα έτη.
- Η αναγνωρισιμότητα της υπηρεσίας έχει αυξηθεί συγκριτικά με προηγούμενα έτη, ενώ παράλληλα η παροχή της έχει παραμείνει σταθερή.
- Παράγοντες που επηρεάζουν θετικά την αξιολόγηση της υπηρεσίας βασίζονται τόσο στην αποτελεσματικότητά της, όσο και στον επαγγελματισμό και την εξειδίκευση των συμβούλων.
- Σχετικά με τη μεθοδολογία του Outplacement, φαίνεται ότι ιδιαίτερη σημασία δίνεται σε εξατομικευμένα προγράμματα που προσαρμόζονται στις ανάγκες του κάθε συμμετέχοντα.
- Η απόφαση και η επιλογή εταιρείας συμβούλων συνήθως έγκειται σε τυχόν προηγούμενη συνεργασία καθώς και σε συστάσεις αλλά και τη φήμη της εταιρείας στην αγορά.

Συνολικά, η υπηρεσία Outplacement φαίνεται να ανεβαίνει σταδιακά στις προτιμήσεις των στελεχών ως μία σημαντική παροχή στο συνολικό πακέτο αποζημίωσης. Η παροχή της υπηρεσίας εξαρτάται άμεσα από την αποτελεσματικότητά της, όσο και από προηγούμενη επιτυχημένη χρήση της.