

Przychodzi moment, w którym pracownik stwierdza: najwyższy czas na zmianę. Zaczyna rozglądać się za nową pracą. Powodów może być wiele – brak wyzwań i możliwości rozwoju, odbiegające od oczekiwań wynagrodzenie, rozdzźwięk pomiędzy wartościami wyznawanymi przez pracownika i organizację czy jej menedżera czy brak porozumienia w zespole.

Pracownik spotyka się z rekruterami, chodzi na rozmowy, analizuje rynek i możliwości. To moment, w którym mentalnie opuszcza już dotychczasową firmę. Po pewnym czasie otrzymuje konkretną ofertę z informacją, że jego kandydatura została zaakceptowana. Słowem – droga wolna, wystarczy wypowiedzieć starą umowę i podpisać nową. Po finalnym podsumowaniu „za” i „przeciw” podejmuje decyzję o odejściu. Píše wypowiedzenie, puka do drzwi szefa i kładzie kartkę papieru na stole. Co dzieje się później? O tym Eksperti firmy doradczej *Goldman Recruitment*.

Jak odczytać reakcję pracodawcy?

Sytuacja, w której pracownik decyduje się opuścić firmę, prawie zawsze jest dla niej problemem. Skoro osoba ta otrzymała na rynku lepszą propozycję, można założyć, że jest wartościowym pracownikiem – a takich nikt nie lubi tracić. Trzeba będzie zatrudnić i wyszkolić kogoś nowego, ewentualnie rozdzielić obowiązki na inne osoby zatrudnione w firmie.

Nie mniej istotna jest kwestia wizerunku – dobrowolne odejścia zawsze odbijają się echem w organizacji, mogą zainspirować innych do podjęcia podobnych kroków. Dlatego firma będzie próbowała taką osobę zatrzymać.

Narzędziem, jakie ma do dyspozycji, jest kontroferta. Pojawia się ona zazwyczaj po 2-3 dniach. Zanim zostanie przedstawiona, pracodawca próbuje dowiedzieć się więcej o motywach, które skłoniły daną osobę do odejścia. Ich charakter ma decydujące znaczenie w kontekście skuteczności kontroferty. Wynagrodzenie stosunkowo łatwo podnieść (o ile firma ma takie możliwości budżetowe), znacznie trudniej zmienić relacje w zespole czy rozwiązać problem braku możliwości awansu.

Pracodawca składa swoją ofertę licząc na zmianę decyzji. To trudny moment dla pracownika, ponieważ oprócz twardych argumentów swoją rolę zaczyna grać relacja z szefem. Pracownik nie chce narazić pracodawcy na problemy, zwłaszcza, jeżeli był z nim dobrych stosunkach. Pojawia się dyskomfort, pracownik traci ostrość widzenia, narastają wątpliwości. Z drugiej strony ma świadomość, że potwierdził już swoje zobowiązanie względem nowego pracodawcy. Chce zagrać fair. Jak wyjść obronną ręką z takiej sytuacji?

Nie zapominać o priorytetach...

Podstawa to uświadomienie sobie, jaka w rzeczywistości jest nasza motywacja wewnętrzna. Najlepiej wrócić do korzeni decyzji o zmianie pracy i ponownie zadać sobie pytanie, dlaczego została podjęta. Na tym etapie najważniejszy jest konkret.

Znając warunki kontroferty możemy ocenić, na ile rozwiązuje ona problemy, które skłoniły nas do szukania nowego zajęcia.. Jeżeli czuliśmy się niedoceniani, czy sama deklaracja pracodawcy o gotowości do zmiany podejścia jest wiarygodna?

Jeżeli relacje w zespole były dla nas nie do zniesienia i utrudniały nam pracę, czy ich zmiana jest

faktycznie prawdopodobna? Skoro przez lata nie mieliśmy możliwości awansu, czy nagle może się to zmienić zwłaszcza, że stanowisko, na którym nam zależy, jest zajęte? W takiej sytuacji warto szczerze porozmawiać z pracodawcą i ocenić realność składanych propozycji. Trzeba też zadać sobie pytanie o prawdziwe intencje przełożonego – czemu coś, co wcześniej było niemożliwe, nagle stało się wykonalne?

... i wykorzystać możliwości

Każdy przypadek podlega indywidualnej ocenie, jednak co do zasady przyjęcie kontroferty i rezygnacja z nowej pracy to ryzykowny krok. – Kandydaci, którzy decydują się na skorzystanie z oferty dotychczasowego pracodawcy, zazwyczaj po kilku miesiącach wracają do rekrutera i pytają, czy złożona wcześniej propozycja jest wciąż aktualna. Powody? Jest ich wiele – szef nie wywiązuje się z zadeklarowanych obietnic, uznaje, że pracownik jest nielojalny i pomija go przy okazji awansów, zostawia go tylko po to, aby wyszkolić następcę, po czym zwalnia go. Gdy przychodzi kryzys, taka osoba jest często pierwsza na liście do zwolnienia.

Przyczyny leżą też po stronie samego zainteresowanego – zdarza się, że po podjęciu decyzji o zmianie pracy ciężko do wrócić do tego samego biurka i odczuwać pełną satysfakcję. Bywa, że to droga jednokierunkowa.

Wniosek?

Nie powinno się dwa razy wchodzić do tej samej rzeki. Skoro rynek nas docenił, a pracodawca tego nie potrafił lub nie chciał, warto otworzyć się na nowe możliwości. Najważniejsze, by unikać podejmowania decyzji na gorąco, pod wpływem impulsu czy emocji. Im solidniejsze i bardziej racjonalne są jej podstawy, tym większa szansa, że w dłuższej perspektywie będziemy usatysfakcjonowani. Do rozmowy na temat kontroferty należy się dobrze przygotować, pamiętając o priorytetach. Warto również poradzić się rekruterów – mają bogate doświadczenie, zetknęli się z wieloma podobnymi przypadkami. Z dużym prawdopodobieństwem będą w stanie przewidzieć, jaki scenariusz nas czeka. Intencją konsultantów jest zbudowanie z kandydatami trwałej relacji opartej na zaufaniu, dlatego można liczyć na fachową sugestię, która pomoże podjąć dobrą decyzję i uniknąć błędów.

Źródło: goldmanrecruitment.pl