

Boomerang employees: οι παλιές «αγάπες» πάνε στον Παράδεισο;

Αν είναι ταλαντούχοι, μια παρασπονδία τη δικαιούνται. Ίσως και δυο... Αρκεί το διαζύγιο να είναι πολιτισμένο. Άλλωστε ποια εταιρεία δε θα ήθελε να ανανεώσει τους όρκους αιώνιας (?) πίστης με ένα ικανό, αποτελεσματικό και γνώριμο από τα παλιά στέλεχος;



της Δήμητρας Καρατάβου
contact@hrpassport.gr

...Ίσως επιδιώκουν κάποια στιγμή στη σταδιοδρομία τους να αναζητήσουν αλλού τον εργασιακό παράδεισο. Ή -έχοντας ολοκληρώσει έναν ευτυχή κύκλο- αναζητούν την πρόκληση ενός νέου εργασιακού παράδεισου, με στόχο μια υψηλότερη θέση, έναν καλύτερο μισθό, τη δημιουργία οικογένειας, την ολοκλήρωση σπουδών... Αυτό τι σημαίνει για έναν εργοδότη; Ότι πάει, ράγισε το γυαλί και πατάμε delete; Ή χωρίζουμε πολιτισμένα, ευχόμαστε καλή τύχη και φροντίζουμε να κρατήσουμε επαφή για παν ενδεχόμενο;

Οι σχέσεις είναι ευέλικτες και δυναμικές. Οι επαγγελματικές σχέσεις είναι ευέλικτες, δυναμικές και

συχνά και ολίγον «ξεχασιάρες». Αν το ικανό και ταλαντούχο στέλεχος που κάποτε ενέδωσε στα θέληττρα αλλού εργοδότη και αποχώρησε, μας ξαναχτυπήσει την πόρτα θα κάνουμε πως δεν ακούμε από εγωισμό και πικρία;

Ερευνητές και επαγγελματίες στο χώρο των επιχειρήσεων και του ανθρώπινου δυναμικού συνιστούν όχι απλώς να του ανοίξουμε την πόρτα, χαμογελώντας πλατιά, αλλά να έχουμε προνοήσει αφήνοντάς την μισάνοιχτη εξ αρχής! Αρκεί, βέβαια, ο πρώην εργαζόμενος να είχε συνεργαστεί αρμονικά και να είχε φέρει αποτελέσματα όσο εργάστηκε στην επιχείρησή μας, δημιουργώντας συνολικά πολύ καλές εντυπώσεις.

Και ιδού η επανασύνδεση

Τα πλεονεκτήματα της επανασύνδεσης είναι ποικίλα:

- Αποφεύγουμε ανθρωπο-ώρες και λοιπά κόστη για αγγελίες, συνεντεύξεις, εκπαίδευση και προσαρμογή στην εταιρική κουλτούρα, καθότι ο παλιός ή η παλιά έρχονται ετοιμοπόλεμοι.
- Σε μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας όπου οι καλοί είναι περιζήτητοι καταφέρνουμε να επιστρέψουν τα ταλέντα στη βάση τους.
- Αποδεικνύουμε περίτρανα την out of the box, ευέλικτη κουλτούρα της εταιρείας μας, γεγονός που μπορεί να προβληθεί δεόντως τόσο στους εσωτερι-

κούς όσο και στους εξωτερικούς πελάτες.

- Φέρνουμε μέσω ήδη δοκιμασμένων προσλήψεων νέες εμπειρίες και ιδέες στην εταιρεία.

Η κλήση σας ΔΕΝ προωθείται

Πώς κρατάμε τις πόρτες ανοικτές:

- Κάνουμε συνέντευξη αποχώρησης, διερευνώντας λεπτομερώς τις αιτίες του από-χωρισμού. Εκεί μπορούμε πάντα να κάνουμε και μια τελευταία προσπάθεια να τους κρατήσουμε με μια δελεαστική αντιπρόταση.
- Χειριζόμαστε την όλη διαδικασία με επαγγελματισμό και νηφαλιότητα.
- Αν η εταιρεία μας είναι πολυπληθής, καλό είναι να σημειώνουμε στο φάκελο του αποχωρήσαντα αιτία αποχώρησης και αν προτείνεται επαναπρόσληψη.
- Επειδή τίποτα δεν εννοείται, αναφέρουμε ρητά ότι υπάρχει εκτίμηση και θα θέλαμε να συνεργαστούμε ξανά στο μέλλον. Ή ότι αν κάτι δεν πάει καλά και η νέα δουλειά δεν ανταποκριθεί στις προσδοκίες του αποχωρήσαντα, να μη διστάσει να μας τηλεφωνήσει.
- Στέλνουμε ενδιάμεσα ενημερωτικά emails για τις εταιρικές δραστηριότητες, αλλαγές και εκδηλώσεις.
- Ρωτάμε και μαθαίνουμε νέα των αποχωρησάντων από παλιούς τους φίλους που παραμένουν στο ανθρώπινο δυναμικό της εταιρείας.
- Μέσω εταιρικής ιστοσελίδας ή κάποιου διαδικτυακού γκρουπ μπορούμε ακόμα και να διατηρούμε ένα είδος alumni office, διατηρώντας έτσι ακμαίο και το αίσθημα του ανήκειν.
- Σε περίπτωση επαναπρόσληψης προσφέρουμε παροχές, για παράδειγμα ημέρες άδειας ή bonus, που θα δικαιούταν ο πρώην αποχωρήσας αν είχε παραμείνει χωρίς διακοπή.

Οι έρευνες δείχνουν ότι οι boomerang employees τείνουν να είναι πιο πιστοί τη δεύτερη φορά, όταν επιστρέφουν σε προηγούμενο εργοδότη. Παράλληλα, περνούν σιωπηλά και μη στους συναδέλφους τους το νηχρό μήνυμα «Παιδιά, πουθενά όπως εδώ!». Ακόμα πάντως και αν ο χωρισμός είναι οριστικός και η παλιά «αγάπη» επιλέξει να παραμείνει στον άλλο παράδεισο, είναι χρήσιμο να διατηρήσουμε μια φιλική επαφή. Μπορεί να μας φέρει προτάσεις για συνεργασία ή γνωριμίες, από τις οποίες θα προκύψουν νέες «αγάπες». **HR**