

PERSONEL

ZATRUDNIANIE

Pracownicy jak bumerangi

Czy pozwolić im po odejściu na powrót do firmy?



Zdarzają się przypadki, że pracownik odchodzi do innej organizacji, ale po pewnym czasie stwierdza, że jest mu tam jednak znacznie gorzej. Chciałby wrócić do poprzedniej firmy. Co teraz? Czy pozwolić mu na to i zatrudnić ponownie? Jakie są korzyści i zagrożenia z ponownego zatrudnienia tej samej osoby?



GRZEGORZ KUBERA

Założyciel i dyrektor generalny firmy doradczo-technologicznej Serigala Tech oraz studia przedsiębiorczości GLIVE.pl. Interim menedżer specjalizujący się w marketingu i technologiach ICT. Autor książki „Stwórz jednorożca. Od idei po startup wart miliony” oraz ponad tysiąca artykułów na temat technologii i IT, biznesu, nauki oraz rozwoju osobistego.

grzegorz.kubera@serigalatech.pl

Jak nazwa sugeruje, bumerangami nazywani są pracownicy, którzy opuszczają organizację, a potem do niej wracają. Powody, dla których rezygnują oni z zatrudnienia, mogą być różne – od przyjęcia nowej, lepiej płatnej pracy po konieczność zmiany otoczenia ze względu na nieudane relacje zawodowe. Kiedy jednak okazuje się, że po drugiej stronie trawa wcale nie jest bardziej zielona, pracownik dochodzi do wniosku, że lepiej było mu w poprzedniej organizacji.

Wtedy chce wrócić i żałuje, że opuścił byłego pracodawcę. Aplikuje więc raz jeszcze do tej samej firmy i jeśli zostaje przyjęty – staje się bumerangiem.

PRACA SZUKA CZŁOWIEKA

Bumerangiem może być pracownik z dowolnego działu i dowolnego poziomu organizacji. Może nim być zarówno specjalista IT, pracownik agencji PR czy menedżer lub dyrektor. Jak zauważa **Elżbieta Niezgodka**, adwokatka

specjalizująca się w trudnych starciach i rozmowach z pracodawcą, chroniąca kobiety przed niesprawiedliwym zwolnieniem, która jest też inicjatorką projektu społecznego Woman Labour Matters, co najmniej 30 proc. osób aktywnych na rynku pracy choć raz starało się o pracę u byłego pracodawcy. Ekspertka powołuje się tutaj na badanie „Relacje z byłym pracodawcą w opinii pracowników biorących udział w procesie derekrutacji” przeprowadzone przez Wydział Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego w latach 2017–2018. Z badania wynika, że 94 proc. menedżerów wyższego szczebla wyraziło gotowość zatrudnienia byłego pracownika.

Z kolei **Barbara Kowalewska**, współzałożycielka i dyrektor generalna IT-Leaders.pl, platformy IT, która odwraca tradycyjne role kandydat-rekruter, gdzie to firmy składają dopasowane oferty pracy kandydatom, podkreśla przy tym, że to dziś praca szuka człowieka. – *W ostatnich latach rynek zredefiniował relacje na linii pracodawca-pracownik. Brakuje specjalistów, praca szuka człowieka i w ślad za tym pracodawcy dostosowują swoje podejście do byłych pracowników. Obecnie polityka firm w zakresie zatrudniania byłych pracowników uległa diametralnej zmianie. Coraz częściej słyszymy o przyjmowaniu do pracy „starych-nowych” pracowników – zauważa Barbara Kowalewska. Ale czy powinniśmy podchodzić do zatrudniania bumerangów z łatwością? Czy może jednak przy takiej rekrutacji potrzebne jest chłodne spojrzenie?*

WAŻNE POWODY ODEJŚCIA

Elżbieta Niezgódka mówi, że jej obserwacje potwierdzają wyniki przytoczonych badań. – *Rozmowy z menedżerkami z różnych branż potwierdzają ten wynik i firmy są otwarte na pracowników, którzy chcą do nich wrócić. Jedyne czynniki utrudniające, czasami nawet blokujące taki powrót, to odejście pracownika w warunkach konfliktu w zespole lub z przełożonym – dodaje Elżbieta Niezgódka. Specjalistka przytacza tutaj również słowa greckiego filozofa Heraklita: „Niepodobna wstąpić dwukrotnie do tej samej rzeki”. – Te słowa idealnie pasują do tego typu sytuacji, ale nawet wtedy sprawa pozostaje*

Z ARTYKUŁU DOWIESZ SIĘ

Dlaczego pracownicy chcą powrotu do „starej” firmy?

Czy zawsze jest to możliwe?

Jakie korzyści może odnieść firma z ponownego zatrudnienia byłego pracownika?

jeszcze otwarta. Uwarunkowania w miejscu pracy mogły się przecież w tzw. międzyczasie zmienić. Tak samo zmienił się nasz były pracownik. Mógł przecież dojrzeć, nabrać nowego doświadczenia, doksztalcić się. Warto chociaż porozmawiać – sugeruje Elżbieta Niezgódka.

Izabela Kielczyk, psycholog i psychoterapeuta ludzi biznesu, zgadza się z podejściem, że warto dać drugą szansę, ale radzi, by robić to ostrożnie. – *Przede wszystkim musimy znać powody odejścia. Dlaczego pracownik odszedł? Co mu nie pasowało? Jak odszedł – czy było to odejście z klasą, czy raczej w stylu zabieram swoje zabawki i odchodzę? Jeśli to drugie, pracodawca może nie mieć ochoty przyjąć ponownie takiego pracownika, a temu byłoby i tak trudno wrócić do zespołu – uważa Izabela Kielczyk.*



Do dwóch razy sztuka

Firmy niechętnie powrotom niepotrzebnie okopują się w przekonaniach „raz odszedł – odejdzie następny raz”, czy też „odszedł – jest zatem nielojalny”. Moment omawiania powrotu byłego pracownika to idealny czas, by postawić na nowo pytanie i podyskutować o tym, co musiałyby się zdarzyć, żeby dany pracownik został z nami na dłużej. Dobrze wypracowany plan działania i współpracy może zaowocować długotrwałą relacją.

BARBARA KOWALEWSKA

Współzałożycielka i dyrektor generalna platformy IT-Leaders.pl

