

O tym, czy były pracownik stanie się krytykiem firmy czy jej ambasadorem, często decyduje nie okres zatrudnienia, ale ostatnia rozmowa i sposób rozstania. Jest to szczególnie ważne dziś, gdy co trzeci Polak obawia się utraty zatrudnienia, a wypowiedzenie umowy pozostaje jednym z najbardziej stresujących doświadczeń życiowych. To, jak przebiegnie zakończenie współpracy, może mieć konsekwencje wykraczające poza relację z osobą, która odchodzi – wpływa na atmosferę i zaufanie zespołu oraz na to, jak firma jest postrzegana przez potencjalnych kandydatów. Ponad 70% z nich ocenia organizację również przez pryzmat tego, w jaki sposób rozstają się z pracownikami. Dlatego rzetelnie zaplanowany offboarding jest nie tylko elementem odpowiedzialnego zarządzania, ale także inwestycją w relacje z ludźmi i wizerunek firmy.

Koniec współpracy. Początek reputacji

Zwalnianie ludzi to jeden z najbardziej wymagających momentów w życiu każdej organizacji – dla firm, ale przede wszystkim dla osób, którym wręczane jest wypowiedzenie. Potwierdza to skala stresu Holmesa i Rahe'a, zgodnie z którą rozwiązanie umowy zajmuje miejsce w ścisłej czołówce stresogennych życiowych wydarzeń – ustępując jedynie takim sytuacjom, jak ciężka choroba czy śmierć bliskiej osoby. Niespodziewane zakończenie zatrudnienia często wywołuje silne emocje, które nie kończą się wraz z podpisaniem stosownych dokumentów.

Coraz więcej organizacji dostrzega, że sposób rozstania z pracownikiem może przełożyć się zarówno na reputację firmy, jak i jej relacje z obecnymi oraz przyszłymi pracownikami. Dlatego coraz większą wagę przywiązuje się do offboardingu – świadomie zaplanowanego procesu zakończenia współpracy, który ma ograniczyć napięcia i zadbać o relacje również na etapie odejścia pracownika z organizacji.

– O kulturze organizacyjnej w miejscu pracy najłatwiej mówi się wtedy, gdy wszystko układa się dobrze. Znacznie trudniej pokazać ją w dobrym świetle w chwili rozstania. To prawdziwy test relacji: to właśnie wtedy kończą się deklaracje, a zaczynają decyzje i gesty, które pracownicy zapamiętują na długo – mówi Agata Naklicka, Regional Manager w Grafton Recruitment. I jak dodaje: – Offboarding wciąż bywa traktowany jak techniczny finał zatrudnienia – często jest to tylko ciąg podpisów, zwrot firmowego sprzętu czy zablokowanie dostępu do systemów informatycznych. Tymczasem proces zakończenia współpracy jest tak samo ważny, jak etap rekrutacji i wdrażania w obowiązki – podkreśla ekspertka.

Exit z klasą? Utrata pracy jednym z najbardziej stresujących życiowych wydarzeń

Zgodnie z danymi „Barometru rynku pracy 2026” Gi Group Holding, już co trzeci Polak obawia się utraty zatrudnienia, co jest najwyższym poziomem od końca 2020 roku. Niepokój o zawodową stabilność rośnie – jeszcze dwa lata temu taką obawę wyrażało niewiele ponad 1/4 badanych.

Wśród zaniepokojonych aż 66% rozważa przekwalifikowanie się, a blisko połowa odczuwa mniejszą stabilność zatrudnienia niż w poprzednich latach.

– Choć nadal większość Polaków czuje się stabilnie w swoim miejscu zatrudnienia, obawy rosną. Wiąże się to z ogólną niepewnością, wynika też z obserwacji rynku. Ważne jest, aby firmy miały świadomość, że jeśli planują zwolnienia pracowników, mają wachlarz narzędzi do tego, aby przeprowadzić ten proces z troską o dobrostan psychiczny odchodzącej osoby i w trosce o swoją markę – mówi Agnieszka Fijałkowska, Dyrektor HR Gi Group Holding.

Znaczenie sposobu rozstania z pracownikiem potwierdzają badania. Organizacja Współpracy

Gospodarczej i Rozwoju (OECD) alarmuje, że ponad 40% Polaków doświadcza napięcia, lęku lub depresji związanych z życiem zawodowym. Utrata pracy lub sama perspektywa zwolnienia należą do najbardziej stresujących wydarzeń w karierze zawodowej, dlatego sposób prowadzenia offboardingu ma istotne znaczenie zarówno dla zdrowia psychicznego pracownika, jak i dla wizerunku pracodawcy oraz nastawienia zespołu.

Na ten aspekt zwracają też uwagę eksperci HR. Autorzy „Przewodnika o onboardingu i offboardingu pracowników” Grafton Recruitment podkreślają, że wiele osób bardzo negatywnie wspomina rozmowę, podczas której otrzymały informację o rozwiązaniu umowy. Niezadowoleni byli pracownicy często stają się źródłem negatywnych opinii o pracodawcy, nierzadko podkreślając, że nie sam fakt zwolnienia, lecz sposób przekazania informacji o wypowiedzeniu był przyczyną ich frustracji i rozgoryczenia. Jak temu zapobiec? Profesjonalna rozmowa, poprowadzona w sposób przemyślany i z szacunkiem, może mieć realny wpływ zarówno na dalszy rozwój zawodowy pracownika, jak i utrzymanie pozytywnego wizerunku pracodawcy.

– Decyzja o redukcji zatrudnienia to prawdziwe wyzwanie dla organizacji, a sposób zakończenia współpracy świadczy o dojrzałości i kulturze organizacyjnej firmy. Pracownik, który o zwolnieniu dowiaduje się podczas krótkiej i zdawkowej rozmowy, a chwilę później traci dostęp do firmowych systemów, czuje się jak usunięty plik, a nie wieloletni partner. To rodzi frustrację, która w dobie internetu błyskawicznie rezonuje zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz – mówi Agata Naklicka, Regional Manager w Grafton Recruitment. I dodaje, że profesjonalny offboarding nie jest kosztem ani zbędną uprzejmością, to polisa ubezpieczeniowa dla reputacji firmy. – Sposób przeprowadzenia offboardingu ma znaczący wpływ na wizerunek pracodawcy zarówno w oczach osoby, która odchodzi, jak i zespołu, który pozostaje w organizacji. Biznes uczy nas jednego: markę pracodawcy buduje się latami, można ją zniszczyć podczas jednej, źle przeprowadzonej rozmowy – podsumowuje ekspertka.

Odbudowanie poczucia sprawczości i własnej wartości

Jednym z najistotniejszych elementów skutecznego offboardingu jest wsparcie pracownika w odbudowaniu poczucia własnej wartości oraz spojrzeniu na swoje kompetencje i dalszą drogę zawodową z innej perspektywy. Gdy przyczyna odejścia tkwi w słabszych wynikach lub niedopasowaniu, badanie predyspozycji może pomóc wskazać naturalne talenty i mocne strony, które dana osoba może wykorzystać w nowym środowisku. Dzięki temu rozmowa o odejściu nie sprowadza się do omówienia porażek, ale może być wsparciem w mapowaniu przyszłych możliwości.

– Wyniki pracownika zawsze warto rozpatrywać w kontekście konkretnego stanowiska. Te same cechy, które w jednej roli mogą utrudniać realizację zadań, w innej mogą okazać się atutem. Na przykład duża potrzeba zmienności będzie wyzwaniem tam, gdzie praca wymaga długiej koncentracji i powtarzalności, ale może dobrze sprawdzić się w zadaniach wymagających szybkiego reagowania i częstego kontaktu z ludźmi. Dlatego przy ocenie aktywności nie warto zatrzymywać się na stwierdzeniu, że ktoś się nie sprawdził. Znacznie więcej mówi odpowiedź na pytanie: dlaczego tak się stało – mówi Paulina Wierus, trenerka rozwoju zawodowego, ekspertka Grafton People Science.

Uzupełnieniem tego etapu może być oparty na wynikach testów minicoaching kariery, który pomoże pracownikowi nazwać predyspozycje, opracować narrację do CV i przygotować do rozmów rekrutacyjnych. Takie podejście nie tylko łagodzi negatywne emocje, ale też buduje pozytywny obraz firmy, która potrafi dbać o ludzi również wtedy, gdy drogi się rozchodzą.

Outplacement – standard odpowiedzialnego offboardingu

Jednym z najważniejszych narzędzi wspierających pracownika po zakończeniu współpracy jest program outplacementowy. Jest on naturalnym uzupełnieniem procesu offboardingu – pozwala nie tylko sprawnie zamknąć etap zatrudnienia, lecz także wesprzeć daną osobę w zaplanowaniu kolejnych kroków zawodowych. Dobrze przygotowany program może obejmować:

- Doradztwo zawodowe – analizę kompetencji i doświadczenia oraz pomoc w wyznaczeniu dalszego kierunku kariery.
- Diagnozę potencjału – wykorzystanie narzędzi psychometrycznych do określenia mocnych stron, stylu pracy i predyspozycji zawodowych.
- Przygotowanie do rekrutacji – wsparcie przy tworzeniu CV, przygotowaniu do rozmów kwalifikacyjnych i prezentacji własnego doświadczenia.
- Dostęp do ofert pracy i networkingu – ułatwienie kontaktu z pracodawcami, rekruterami i środowiskiem zawodowym.
- Wsparcie psychologiczne i coaching kariery – pomoc w poradzeniu sobie z emocjami związanymi z utratą pracy oraz w zaplanowaniu dalszego rozwoju zawodowego.

Program może mieć charakter indywidualny lub grupowy, jednak niezależnie od formy powinien opierać się na dobrowolności, poufności i szacunku. Dobrze przeprowadzony outplacement ułatwia pracownikowi odnalezienie się w nowej sytuacji zawodowej, a jednocześnie wzmacnia wizerunek firmy jako organizacji odpowiedzialnie zarządzającej procesem rozstania z pracownikami.

W programach outplacementowych coraz częściej rekomendowane jest wykorzystanie testów psychometrycznych, które pomagają odchodzącemu pracownikowi określić naturalne predyspozycje, potencjał i kierunki dalszej kariery. Analiza stylu zachowania (np. DISC - Thomas PPA) pokazuje, w jakim środowisku dana osoba osiąga najlepsze rezultaty i w jakich warunkach czuje się najlepiej. Test osobowości może ujawnić, że pracownik, który nie odnalazł się w korporacyjnym rytmie, spełni się w mniejszych, bardziej elastycznych strukturach. Z kolei analiza inteligencji emocjonalnej dostarcza cennych informacji o sposobach reagowania na zmianę, radzenia sobie z porażką i budowania relacji w nowym otoczeniu.

– Włączenie psychometrii do procesu outplacementu daje podwójną wartość. Po pierwsze, wspiera pracownika w zrozumieniu siebie i swoich mocnych stron oraz wytyczeniu realistycznych kierunków zawodowych. Oswaja też z samym procesem testowym, który obecnie w rekrutacji jest standardem, a u wielu osób ciągle budzi obawy. Po drugie, pozwala organizacji odejść od narracji porażki i potraktować rozstanie jako trudny moment, ale nie traumatyczny – mówi Paulina Wierus, trenerka rozwoju zawodowego, ekspertka Grafton People Science.

Czy osoba opuszczająca organizację może być ambasadorem marki pracodawcy?

Badania Glassdoor pokazują, że ponad 70% kandydatów zwraca uwagę na sposób, w jaki firma rozstaje się z pracownikami. Dobrze przeprowadzony offboarding staje się więc narzędziem budowania wizerunku pracodawcy. Osoby, które czują się potraktowane z szacunkiem, częściej polecają firmę znajomym lub wracają do niej w przyszłości, także jako partnerzy biznesowi.

Dobry, profesjonalny plan offboardingu sprzyja takiemu efektowi, ponieważ dowodzi, że organizacja

Ostatni dzień pracy ma znaczenie

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: piątek, 04, wrzesień 2026 08:32

Tomasz Smaś

Odsłony: 186

traktuje pracownika jako osobę z potencjałem, nie tylko jako były „zasób”.

Link do „Przewodnika po onboarding i offboarding” Grafton Recruitment znajduje się [TUTAJ](#).

Źródło: IP