



Kontakt dla mediów:

e-mail: media@parp.gov.pl

Informacja prasowa

Warszawa, 02.02.2026 r.

Offboarding pracownika – jak rozstać się z klasą?

Badania od lat wskazują, że utrata zatrudnienia to jedna z najbardziej stresujących sytuacji w życiu, porównywana z rozwodem czy poważną chorobą. Dla wielu osób praca to coś więcej niż stałe źródło dochodu – to schemat dnia, relacje, poczucie przynależności do organizacji. Ten ostatni etap doświadczenia pracownika z firmą często jest decydujący i wpływa na jej wizerunek czy bezpieczeństwo informacji. Jak zatem dobrze zaplanować offboarding i zamknąć współpracę w sposób uporządkowany, profesjonalny i ludzki?

Offboarding to proces zarządzania odejściem pracownika z organizacji, niezależnie od tego, czy następuje ono z inicjatywy pracownika, czy pracodawcy. Celem jest płynne zakończenie współpracy i zabezpieczenie interesów obu stron.

Według najnowszego raportu Gallup „State of the Global Workplace 2025”¹ około **połowa pracowników na świecie obserwuje rynek pracy lub aktywnie poszukuje nowej pracy**. Z kolei w grudniowym raporcie PARP „Rynek pracy, edukacja, kompetencje”² przywołano analizy Barometru ManpowerGroup Perspektywy Zatrudnienia, które wskazują, że **w Polsce od stycznia do końca marca 2026 r. 13% firm prognozuje redukcje miejsc pracy**.

W kontekście tych liczb warto pamiętać, że doświadczenie offboardingu ma ogromny wpływ na to, czy pracownik odejdzie z organizacji jako jej rzecznik, czy zagorzały krytyk.

Dlaczego offboarding jest tak samo ważny jak onboarding?

Choć firmy inwestują znaczne zasoby w onboarding (wdrażanie nowego pracownika), to właśnie offboarding bywa etapem, który najmocniej zapada w pamięć. Negatywne doświadczenia związane z odejściem mogą rzutować na postrzeganie organizacji przez lata, a także oddziaływać na morale pozostałego zespołu.

Warto mieć też na uwadze, że styl, w jakim organizacja żegna pracowników, szybko wychodzi poza jej mury. Osoby, które doświadczyły trudnego rozstania, chętnie dzielą się opiniami w rozmowach bezpośrednich oraz w przestrzeni publicznej. Dlatego szacunek i symboliczne

¹ <https://www.gallup.com/workplace/697904/state-of-the-global-workplace-global-data.aspx#ite-697934>

² <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/rynek-pracy-edukacja-kompetencje-aktualne-trendy-i-wyniki-badan-grudzien-2025>

gesty, takie jak podziękowanie, wspólne podsumowanie pracy czy drobny upominek przekładają się na to, jak byli pracownicy będą mówić o firmie.

Profesjonalnie przeprowadzony offboarding pomaga domknąć współpracę w sposób uporządkowany, zmniejsza poziom stresu i pozwala pracownikowi odzyskać poczucie kontroli nad sytuacją, co ma ogromne znaczenie w obliczu utraty pracy.

Sprawdzian z kultury

Offboarding to moment, w którym firma pokazuje, jak naprawdę traktuje ludzi. W sytuacji, kiedy to pracodawca decyduje się na rozwiązanie umowy z pracownikiem, utrata pracy wiąże się nie tylko z nagłą niepewnością finansową, lecz także z zachwianiem poczucia bezpieczeństwa, stabilności i obniżeniem samooceny.

Sposób, w jaki organizacja komunikuje decyzję o rozstaniu i prowadzi proces offboardingu, może albo pogłębić stres i poczucie krzywdy, albo pomóc pracownikowi przejść przez ten trudny moment w sposób bardziej uporządkowany i ludzki. To sprawia, że offboarding staje się realnym sprawdzianem kultury organizacyjnej, empatii i dojrzałości pracodawcy.

Z perspektywy pracownika

Brak możliwości rozwoju oraz jakość relacji z bezpośrednim przełożonym należą do najczęściej wskazywanych powodów odejść z organizacji. Co więcej, pracownicy znacznie częściej pozostają w organizacji, jeśli panuje dobra atmosfera, czują się doceniani i widzą realną perspektywę rozwoju.

Dlatego warto dociekać prawdziwych powodów odejścia podczas tzw. exit interview. Taka rozmowa między pracodawcą a odchodzącym pracownikiem to okazja do pozyskania opinii na temat obszarów wymagających w firmie poprawy, szans rozwoju czy zakresu obowiązków. Jeśli jest przeprowadzona w atmosferze zaufania, daje pracownikowi poczucie bycia wysłuchanym i potraktowanym poważnie. Profesjonalne rozstanie – bez względu na to, kto je inicjuje – zwiększa szansę na pozytywne rekomendacje, a także na ewentualny powrót pracownika do organizacji w przyszłości, gdy okoliczności się zmienią.

Jak skutecznie przeprowadzić proces offboardingu?

Kluczową rolę odgrywa komunikacja. Jasne, spokojne i pełne szacunku przekazanie informacji o rozstaniu wraz z wyjaśnieniem przyczyn decyzji i kolejnych kroków pozwala zmniejszyć napięcie. Istotnym elementem tego procesu jest również uporządkowanie kwestii formalnych, czyli podjęcie decyzji w kwestii pozostałego urlopu. Kolejny etap to poinformowanie zespołu o zmianach, a także przekazanie obowiązków, zabezpieczenie informacji oraz zwrot sprzętu. Prawidłowo przeprowadzony proces offboardingu kończy się wspomnianą wcześniej rozmową podsumowującą z odchodzącym pracownikiem.

Najczęstsze błędy

Jednym z najczęstszych błędów w procesie offboardingu jest pomijanie emocjonalnego wymiaru utraty pracy i sprowadzanie całego doświadczenia do minimum formalności.

Skracanie rozmów, unikanie dialogu oraz brak przestrzeni na pytania i reakcje pracownika potęgują stres i poczucie braku szacunku. Równie problematyczny jest brak spójnego, zaplanowanego procesu, co sprawia, że odejście odbywa się chaotycznie i w atmosferze niepewności. Offboarding bywa też traktowany wyłącznie jako zadanie administracyjne, realizowane przez HR lub IT, bez refleksji nad jego wpływem na dobrostan pracownika, zespół oraz wizerunek organizacji jako pracodawcy.

Traktowanie odejścia jako problemu wyłącznie administracyjnego potęgują negatywne emocje i pozostawiają pracownika z poczuciem bycia jedynie „zasobem”, a nie człowiekiem. Takie podejście szkodzi nie tylko osobie odchodzącej, lecz także organizacji, która traci wiarygodność i zaufanie.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



 **PARP**
Grupa PFR