Informacja prasowa

Warszawa, 21.05.2020r.

**Jak dobrze rozstać się z pracownikiem i utrzymać renomę firmy?**

**Pracownik lub współpracownik, z którym firma się aktualnie rozstaje może za chwilę stać się jej klientem, kontaktem biznesowym pozwalającym dotrzeć do pożądanych osób w branży, ambasadorem lub chodzącą antyreklamą. Wszystko zależy od sposobu zakończenia współpracy.**

Obecna sytuacja związana z pandemią doprowadziła wielu pracodawców do podjęcia decyzji   
o zwolnieniu pracowników lub do jej rozważenia, dla utrzymania płynności firmy. Jak wynika   
z raportu Randstad[[1]](#footnote-1) w marcu 26% badanych pracowników obawiało się utraty pracy, a do szansy   
na szybkie znalezienie nowej podchodzili bardziej pesymistycznie. 16% z nich zastanawiało się natomiast, czy firma nie zostanie zlikwidowana. Rozwiązanie umowy nie należy   
do najprzyjemniejszych momentów w karierze zawodowej pracownika, ale może przyczynić się   
do przemyślenia dotychczasowej ścieżki zawodowej i podjęcia nowych kroków. Świadomy pracodawca stara się jak najlepiej zakończyć współpracę, dlatego coraz częściej firmy zaczynają przykładać wagę do narzędzi i rozwiązań mających na celu employer brandingowych narzędzi, takich jak outplacement i exit interview.

**Outplacement – wsparcie pracownika korzystne dla obydwu stron**

*- Outplacement to system wsparcia pracowników, którzy kończą współpracę z daną firmą. Jest*   
*on korzystny dla obu stron. Pracownicy otrzymują wsparcie w sytuacji, w której zmuszeni są znaleźć inne miejsce pracy czy źródło dochodu, co jest procesem wysoce stresogennym, z drugiej strony outplacement pozwala firmie załagodzić negatywne emocje zwalnianych osób, nie dopuszczając tym samym do rozprzestrzeniania przez nich niekorzystnych opinii na temat środowiska pracy w danym miejscu.* – podkreśla Katarzyna Richter, międzynarodowy ekspert z zakresu HR i psychologii międzykulturowej.

Sytuacje te są często trudnymi i wyczerpującymi psychiczne, dlatego też każda forma wsparcia może okazać się bardzo dobrym krokiem w celu utrzymania dobrych relacji pomiędzy rozstającymi się stronami oraz utrzymaniem pozytywnych relacji z pracownikami, którzy pozostają w firmie.   
W procesie outplacementu ważne jest zadbanie o dobrostan psychiczny pracownika oraz konkretne działania wspierające go w znalezieniu nowej pracy.

**Exit interview – gdy pracownik zmienia miejsce pracy**

Okres pandemii był również dla wielu pracowników czasem na zastanowienie się nad obraną ścieżką zawodową i podjęcie decyzji o zmianie. Otrzymując wypowiedzenie świadomy pracodawca nie powinien wypuścić pracownika bez wcześniejszej rozmowy podsumowującej jego okres pracy dla danej firmy. Jest ona bowiem cennym źródłem informacji pozwalającym na udoskonalenie wewnętrznych struktur.

- Exit interview to nic innego, jak rozmowa „na do widzenia”, którą zwyczajowo przeprowadza przełożony lub wyznaczona osoba z działu HR. Jej podstawowym celem jest uzyskanie informacji związanych z przyczyną podjęcia takiej decyzji przez pracownika. Pozwala ona na lepsze zrozumienie jej powodów oraz wyciągnięcie wniosków na przyszłość. Daje szansę poprawy w funkcjonowaniu firmy, a także zmniejszenia rotacji pracowników. – wskazuje Katarzyna Richter, międzynarodowy specjalista z zakresu HR i psychologii międzykulturowej.

**Wzrost roli wellbeing w czasie pandemii**

W obliczu pandemii wiele osób odczuwa strach i niepewność o swoje miejsce pracy, dlatego zadbanie o wellbeing pracowników, w szczególności redukcję stresu i wzmacnianie odporności psychicznej zyskały na szczególnym znaczeniu.

*- Radzenie sobie z niepewnością to umiejętność tolerowania szybko zmieniających się okoliczności, wykazania się pewnego rodzaju elastycznością i umiejętnością dopasowania się do nowych warunków. Dlatego tak istotne jest, by pracodawca zadbał też o osoby pozostające w firmie proponując im np. udział w szkoleniach lub programach pomagających w redukcji stresu i odzyskaniu równowagi.* – podsumowuje Katarzyna Richter, międzynarodowy specjalista z zakresu HR   
i psychologii międzykulturowej.

**Zdalny offboarding**

Ostatnim etapem jest offboarding, czyli proces kończenia współpracy i przekazywania obowiązków nowym osobom. Przejście checklisty zawierającej rozliczenie się z narzędzi pracy, usuniecie dostępu m.in. do firmowych danych czy maili jest równie ważne dla utrzymania dobrych relacji między wszystkimi stronami oraz zapewnienia uporządkowanego funkcjonowania firmy. Podobnie, jak onboarding na początku pracy, może on zostać przeprowadzony zdalnie.

…………………………

**Katarzyna Richter –** międzynarodowy specjalista w zakresie HR i psychologii międzykulturowej z ponad z 10-letnim stażem. Pracowała   
z przedstawicielami ponad 100 narodowości, doradzając w zakresie komunikacji międzykulturowej oraz rekrutacji.   
W swojej karierze zrekrutowała blisko 1000 specjalistów. Doświadczenie w zakresie najwyższych standardów obsługi klienta, rekrutacji   
i employer brandingu zdobywała pracując dla światowych potentatów lotniczych takich jak: Emirates, Etihad czy Qatar Airways. Autorka przewodnika kariery "Life After Flying". Katarzyna Richter doradza również w sektorze MSP, pomagając im w budowaniu silnej pozycji poprzez employer branding. Wspiera ich swoim wieloletnim doświadczeniem oraz organizuje szkolenia online z obszaru psychologii pozytywneji zarządzania stresem w wyjątkowych sytuacjach. Jest również wykładowcą i autorką licznych publikacji o tematyce podróży, HR   
i komunikacji międzykulturowej w biznesie, a także założycielką firmy szkoleniowo – doradczej Deal with Culture.

1. 39. Monitor Rynku Pracy edycja specjalna, Randstad, marzec 2020. [↑](#footnote-ref-1)