



Raport Rozstaniowy 2025

O utracie i poszukiwaniu pracy w Polsce

Raport Rozstaniowy 2025

o utracie i poszukiwaniu pracy w Polsce

Niniejszy raport przedstawia wyniki badania opinii uczestników programów outplacementowych zrealizowanego przez LHH Polska. Celem badania było poznanie doświadczeń pracowników, którzy nie z własnej winy stracili pracę, a w szczególności ich opinii o rozmowie rozstaniowej, zakresie i przydatności pakietów rozstaniowych oraz przebiegu procesu poszukiwania nowej pracy.

Badaniem objęto 113 uczestników, którzy zostali poproszeni o odpowiedzi w formularzu ankietowym online lub podczas rozmowy telefonicznej. Badanie zostało przeprowadzone w czerwcu i lipcu 2025 r.

Wzięli w nim udział pracownicy ze stanowisk specjalistycznych, produkcyjnych oraz menedżerskich, którym bardzo dziękujemy za udział w badaniu, otwartość oraz podzielenie się z nami informacjami o okolicznościach towarzyszących utracie pracy i poszukiwaniu nowej.

Przeprowadzenie wywiadów i komentarze

Lidia Rudnik
Paulina Woźniak
Agata Matkowska
Małgorzata Andreasik

Opracowanie graficzne

Izabela Maciejak

Redakcja

Maciej Mianowski

Badana grupa

Aktualny status na rynku pracy



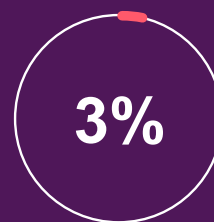
Pracuję
(w tym prowadzę
własną firmę)



**Nie pracuję,
szukam pracy**



**Pracuję,
ale szukam
nowej pracy**



**Nie pracuję
i nie szukam**

Poziom stanowiska w chwili zwolnienia

Specjalista / ekspert
(samodzielne stanowisko bez zespołu)

55%

Dyrektor, wyższa kadra zarządzająca

18%

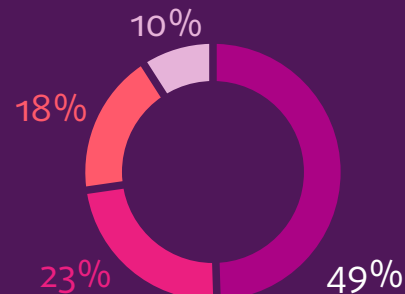
Kierownik liniowy / zespołu
(osoba zarządzająca zespołem)

14%

Pracownik produkcji / Pracownik fizyczny

13%

Staż pracy u pracodawcy



- 2-7 lat
- 8-15 lat
- 16+ lat
- poniżej 2 lat

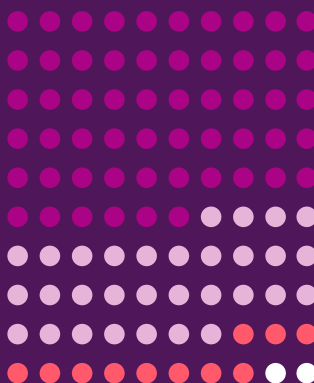
W ramach jakiego procesu pracodawca rozwiązał z Tobą umowę o pracę?

55% Formalne zwolnienia grupowe

31% Zwolnienia pojedynczych pracowników
(bez grupowych)

12% Odeszło więcej osób, ale bez
ogłoszonych zwolnień grupowych

2% Program Dobrowolnych Odejść (PDO)



część 1

Poszukiwanie pracy

W tegorocznych wynikach utrzymuje się ogólna tendencja szybkiego powrotu na rynek pracy – **blisko 60% uczestników znalazło zatrudnienie lub rozpoczęło działalność w ciągu maksymalnie trzech miesięcy od rozstania z poprzednim pracodawcą**. Na takie wyniki na pewno wpływa fakt, że wszyscy ankietowani mieli możliwość skorzystania ze wsparcia w poszukiwaniu pracy, co zasadniczo skraca okres poszukiwań tworząc dla niego konkretne ramy.

W porównaniu do danych z ubiegłego raportu odsetek ten jest zbliżony, choć widać delikatny wzrost liczby osób, które wciąż pozostają bez pracy w ciągu kilku miesięcy od rozstania. Jednym z możliwych powodów jest zmiana struktury badanej grupy – w tegorocznym badaniu mamy więcej specjali-

stów, dla których proces rekrutacji stał się trudniejszy w porównaniu z latami ubiegłymi. Dzieje się tak między innymi ze względu na większą liczbę specjalistów ubiegających się o tę samą rolę na rynku.

Szybkie odnalezienie się na rynku pracy można interpretować dwójako: po pierwsze, coraz większa grupa osób wciąż świadczy pracę, będąc w okresie wypowiedzenia. To oznacza, że jeszcze przed formalnym zakończeniem współpracy kandydaci zaczynają proces poszukiwania pracy, przynajmniej w zakresie przygotowania się do wyjścia na rynek, o ile firma to umożliwia. Po drugie, widzimy rosnącą tendencję do redukcji etatów ze strony firmy oraz zapraszaniu formalnie byłych pracowników do aplikowania wewnątrz organizacji na inne role.

Ile miesięcy upłynęło od ostatniego dnia pracy do dnia rozpoczęcia pracy na nowym stanowisku lub uruchomienia własnej działalności gospodarczej?

30%	1–3 miesiące
29%	mniej niż 1 miesiąc
21%	nadal poszukuję
10%	4–6 miesięcy
5%	6–9 miesięcy
4%	10–12 miesięcy
1%	Więcej niż 12 miesięcy



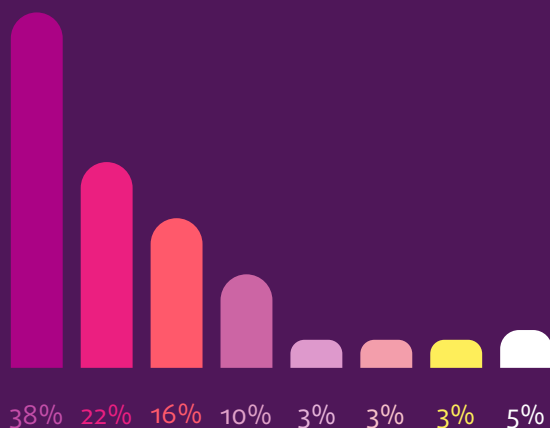
Ogłoszenia czy networking?

Pytanie o sposób znalezienia nowej pracy zadajemy nie tylko w corocznym badaniu, ale również podczas indywidualnych sesji konsultacyjnych z uczestnikami programów outplacement. Odpowiedź na nie jest bardzo ważną informacją świadczącą o skuteczności poszczególnych metod oraz możliwych do zaobserwowania zmieniających się trendach.

Niezmiennie jednak od dwóch edycji raportu dominują **ogłoszenia w serwisach rekrutacyjnych** i na LinkedIn – w tym roku **ich udział to 38%**. Networking utrzymuje się na drugim miejscu, z wynikiem nieco ponad 22%, co potwierdza jego stabilne, ale mniejsze znaczenie w grupie specjalistów niż wśród kadry menedżerskiej z poprzedniego badania. Elementy programu takie jak Targi Pracy, czyli bezpośredni kontakt z pracodawcą, są dobrym i skutecznym rozwiązaniem w programach wsparcia dla pracowników produkcji.

W jaki sposób znalazłeś(aś) nową pracę?

- Ogłoszenia (np. pracuj.pl, LinkedIn, Indeed)
- Networking (rodzina, znajomi, współpracownicy)
- Nie znalazłem/am jeszcze pracy
- Bezpośredni kontakt z pracodawcą
- Targi pracy
- Wewnętrznie w firmie
- Headhunter
- Inne



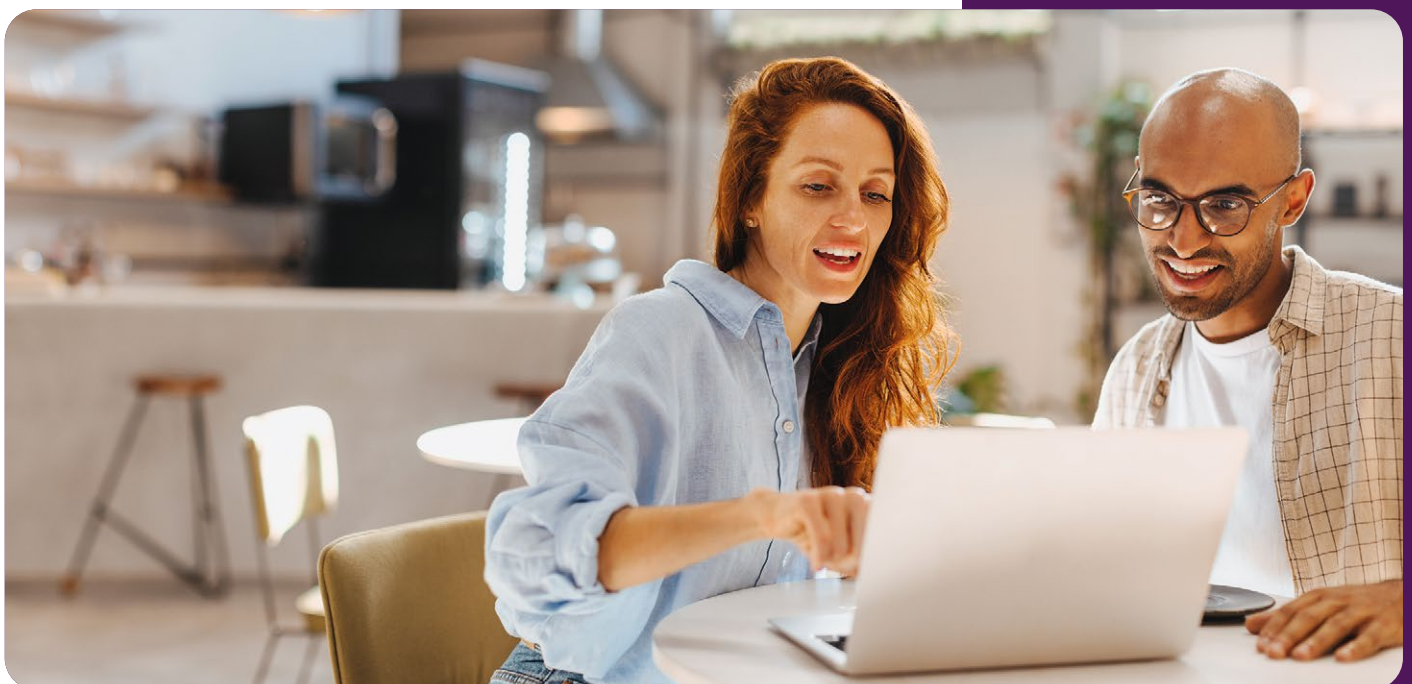
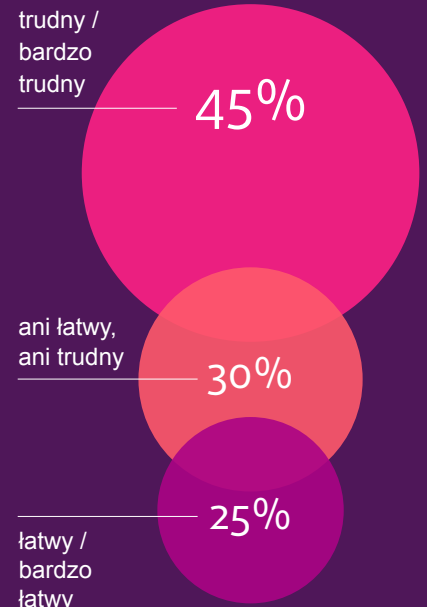
Przeciągające się procesy, brak informacji, utrata motywacji – realia szukania pracy

W wypowiedziach uczestników na temat największych wyzwań widać, że zmiana struktury grupy z menedżerskiej na specjalistyczną przesunęła akcent z ograniczonej liczby adekwatnych ofert w danej branży na kwestie organizacji i tempa rekrutacji. **Dominują opisy przeciągających się procesów, braku jasnych komunikatów i poczucia utraty motywacji w oczekiwaniu na rozstrzygnięcia.**

Nie dziwi również **korelacja między stażem pracy u konkretnego**

pracodawcy a oceną trudności w poszukiwaniu pracy. Osoby z krótszym stażem pracy (poniżej 2 lat) częściej oceniają proces jako *łatwy* lub *ani łatwy, ani trudny*. Potwierdza to doświadczenia LHH, które pokazują, że osoby z dłuższym stażem mają większe trudności z adaptacją do rynku pracy, np. ze względu na wyższe oczekiwania finansowe, mniejszą gotowość do przebranżowienia, czy doświadczenie zawodowe większe, niż potrzebuje tego, na dany moment, rynek.

Ocena procesu poszukiwania pracy:





Rady od tych, co stracili i znaleźli

Wartością naszego badania są również rady udzielane przez osoby, które straciły pracę tym, którzy są lub znajdują się w podobnej sytuacji. Jednymi z najczęstszych są zachęty **do szybkiego podjęcia poszukiwań, zadbania o profesjonalne CV i profil na**

LinkedIn, korzystania z networkingu i wsparcia konsultantów. Silnie wybrzmiewa także aspekt psychologiczny – **oddzielenie decyzji o zwolnieniu od oceny własnej wartości.** Wśród tego-
rocznych wskazówek więcej jest tych „narzędziowych”, co może być efektem

silniejszego udziału specjalistów, dla których codzienne korzystanie z portali rekrutacyjnych i profesjonalnych profili online to naturalna część procesu poszukiwań.

„Nie bierz do siebie informacji o zwolnieniu, bo ta decyzja nie była podyktowana jakością Twojej pracy.”

„Wykorzystaj wszystkie możliwości i benefity, jakie oferuje pracodawca.”

„Stale aktualizuj CV i profil LinkedIn — nie rób tego na ostatnią chwilę. Zapoznaj się z raportami finansowymi. Prowadź notatki na temat procesów rekrutacyjnych (daty, stanowiska, osoby, z którymi rozmawiałaś/-eś itp.).”

„Daj sobie czas na złapanie dystansu i spokojnie zastanowienie się, jaki kierunek zawodowy będzie teraz dla ciebie dobry (i rozważ przeróżne opcje — nawet zupełnie nieoczywiste).”

„Przygotuj się na wiele rozczarowań, bo odrzuceń z różnych powodów będzie dużo.”

„Jasno sprecyzuj cel — jaką pracę chcesz znaleźć i pod każdą ofertę modyfikuj CV, aby zawierała słowa-klucze.”

„Na każdą rozmowę kwalifikacyjną rzetelnie się przygotuj i uzbrój się w cierpliwość — proces rekrutacyjny trwa długo.”

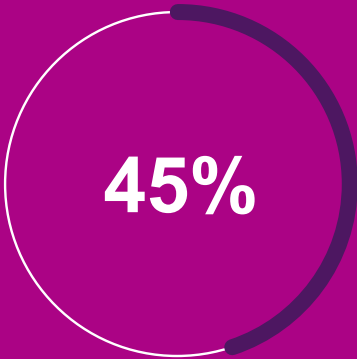
„Bądź elastyczny w poszukiwaniu pracy, każda firma inaczej nazywa stanowisko, dokładnie czytaj oferty pracy.”

„Program outplacement bardzo pomaga w przygotowaniu CV i dostosowaniu LinkedIn.”

„Nie zwlekaj z rozpoczęciem poszukiwań — procesy rekrutacyjne są bardzo przewlekłe.”

„Szukaj aktywnie od momentu utraty pracy, nie poddawaj się pesymizmowi.”

Kluczowe dane



45%

Aż **45%** respondentów uznało proces poszukiwania pracy za **trudny** lub **bardzo trudny**.

Ogłoszenia (Pracuj.pl, LinkedIn,...) oraz networking to **najskuteczniejsze metody poszukiwania pracy** (38% i 22% wskazań).

- „Nie zwlekaj z poszukiwaniami”
- „Nie bierz do siebie decyzji o zwolnieniu”
- „Przygotuj się na brak informacji od rekruterów i długie procesy”
- „Maksymalnie wykorzystaj program outplacement”

— to rady dla zwolnionych od tych, co szukali pracy

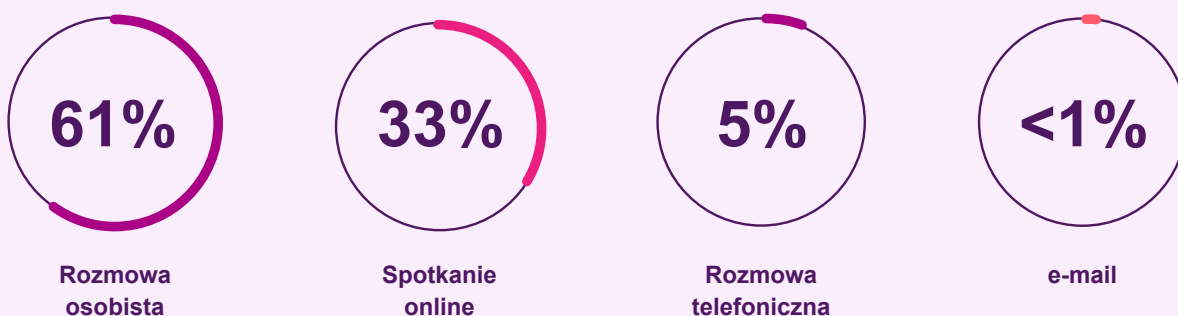
część 2

Rozmowy rozstaniowe

Według ankietowanych 39% osób otrzymało dokumenty rozstaniowe podczas spotkania innego niż stacjonarne. Wskazuje to na niewielki wzrost odsetka rozmów przeprowadzanych online względem poprzedniej edycji raportu (2023 r.). Utrzymujący się trend pracy hybrydowej wymaga adaptacji również na poziomie rozstań z pracownikami, a co za tym idzie, adekwatnego planowania logistyki ze względu na to,

że rodzi inne ryzyka związane z wręczaniem wypowiedzeń pracownikom i wymaga od pracodawców przygotowania się na większą liczbę możliwych scenariuszy. Spotkania online, choć wygodne, mogą utrudniać odczytanie emocji i odpowiednie reagowanie na nie, a tym samym dawać mniejszą kontrolę nad całym procesem.

W jaki sposób pracodawca zakomunikował Ci koniec współpracy?

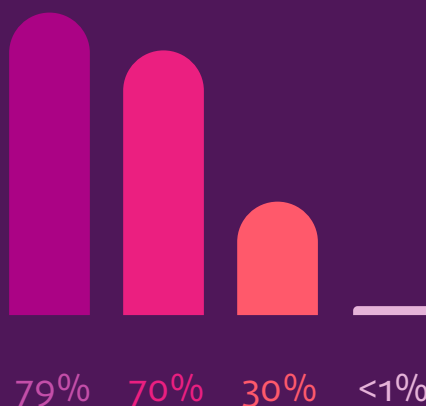


HR biorę na świadka...

Wyniki wskazują, że rozmowy rozstaniowe najczęściej prowadzone są z udziałem przedstawiciela HR i bezpośredniego przełożonego, co świadczy o rozsądnym podejściu do procesu rozstaniowego. Taki skład zapewnia równowagę między formalnością a relacyjnością, umożliwiając zarówno wyjaśnienie decyzji, jak i przedstawienie wszystkich niezbędnych formalności. Niezależnie od edycji badania, **brak udziału w rozmowie bezpośredniego przełożonego bywa odbierany jako sygnał braku odpowiedzialności, unikania konfrontacji lub niedoceny dotychczasowej współpracy**. Może wzbudzać poczucie osamotnienia i formalizacji procesu. Obecność osób z wyższego szczebla może nadawać rozmowie rangę, ale niesie ryzyko dystansu. Z kolei bardzo rzadki udział prawników potwierdza, że większość rozstań przebiega w sposób niekonfliktowy – co jest pozytywnym sygnałem. Pracując z osobami, które straciły pracę widzimy, że charakter rozmowy rozstaniowej i towarzyszący jej poziom emocji istotnie wpływają na czas, w jakim dana osoba poradzi sobie z tą trudną sytuacją i realnie zacznie szukać nowej pracy.

Kto komunikował rozstanie?

- Przedstawiciel działu personalnego / HR
- Bezpośredni przełożony
- Ktoś z wyższego szczebla niż bezpośredni przełożony
- Prawnik



możliwość wielokrotnego wyboru

Zwolnili mnie, ale profesjonalnie

Oceny rozmowy rozstaniowej są zróżnicowane, choć zdecydowanie lepsze niż w latach ubiegłych, bo **aż 66% badanych oceniło spotkania jako *dobre lub bardzo dobre***. To ważny sygnał świadczący o rosnącej świadomości menedżerów i HR w zakresie prowadzenia trudnych rozmów. Część z osób prowadzących rozmowy miała okazję wziąć udział w organizowanych przez LHH szkoleniach przygotowujących, co ułatwia przeprowadzenie procesu z zadbaniem zarówno o kwestie formalne, jak i emocje pracownika. Nadal

jednak niemal **14% respondentów oceniło rozmowę jako *złą lub bardzo złą***, co wskazuje na istotne obszary do poprawy. Niska jakość rozmowy może prowadzić do utraty zaufania, obniżenia motywacji w zespole, który zostaje (pracownicy dzielą się swoimi doświadczeniami i przekazują wzajemne opinie) i negatywnego wpływu na employer branding. Późniejsze wypowiedzi osób, które oceniły rozmowy rozstaniowe źle lub bardzo źle mogą być nośnikiem negatywnej opinii o pracodawcy.

14%

źle / bardzo źle,
nieprofesjonalne
zachowanie

20%

ani dobrze, ani źle



66%

dobrze / bardzo
dobrze, profesjonalne
podejście

Ocena rozmowy
rozstaniowej

Obopólna wartość porozumienia

Większość pracodawców decyduje się na polubowne zakończenie współpracy. Taka forma rozstania niesie korzyści dla obydwu stron: pracownik otrzymuje większy pakiet odprawowy, a firma ogranicza ryzyko prawne. Takie rozstania są również łatwiejsze do wewnętrznej komunikacji.

Jednocześnie 33% odpowiedzi „nie” sugeruje, że część organizacji nie przewidziała budżetu na dodatkowe odprawy lub zaistniała potrzeba bardzo szybkiego przeprowadzenia procesu zwolnień. Z perspektywy doświadczeń LHH proponowanie wypowiedzeń za porozumieniem wcale nie musi oznaczać wydłużenia procesu, a kwestie zwiększenia budżetu przekładają się na ograniczenie ryzyk prawnych, co zawsze warto jest rozważenia i zaplanowania.

Czy pracodawca zaproponował rozwiązanie umowy za porozumieniem stron?

tak

67%

nie

33%

„Za długo tu już pracuję, jestem za droga i za stara”, czyli co pamiętamy z rozmowy rozstaniowej

Najczęściej wskazywanym elementem był swoistego rodzaju żal do firmy za brak alternatywy w postaci propozycji innej roli. Kiedy taka się pojawiała, zwykle była odbierana jako degradacja. Nieco inaczej uczestnicy oceniają sytuacje, w których indywidualna komunikacja była poprzedzona informacjami do całej grupy pracowników. Naturalnie, jest to możliwe w przypadku procesu zwolnień dotyczących większej grupy osób (niekoniecznie w tym samym czasie, również rozłożonych na miesiące czy nawet lata).

Coraz więcej dużych organizacji decyduje się na poszukiwanie alternatywnej propozycji zatrudnienia w strukturach firmy, nawet jeśli początkowo podpisywane są dokumenty rozstaniowe, **jednocześnie nadal pozostawiając opcję skorzystania z outplacementu.**



Wzorem lat poprzednich trudno pominąć grupę osób, które wskazują na rozmycie granicy między empatią osób komunikujących zmianę a brakiem ich przygotowania do procesu rozstań. Przejawia się to w wypowiedziach dotyczących reakcji, np.: *Duży dyskomfort przełożonego i osoby z HR.* Dodatkowo, zachowanie bezpośredniego managera podczas takiego spotkania zwykle jest oceniane w odniesieniu

do całokształtu współpracy. Niejednokrotnie, co pokazują badania oraz nasze doświadczenia, to właśnie postawa bezpośredniego przełożonego rzutuje na ostateczną ocenę rozmowy, a czasem i pracodawcy: *Chłód ze strony managera. Brak jego uczestnictwa mentalnego. HRy przeprowadzały całe spotkanie, manager tylko figurował, ale nie wypowiadał się.*

Co zapamiętałam/-em z rozmowy rozstaniowej?

„Najbardziej zapamiętałam to, że nie została mi przedstawiona żadna alternatywna propozycja pozostania w firmie, mimo tego, że były otwarte oferty pracy.”

„Spotkanie było online i trwało 15 minut bez możliwości komentowania. Wcześniejsze rozmowy polegały na zapewnieniu, że zwolnień nie będzie.”

„Emocjonalność przełożonej, brak szczerości i lawirowanie faktami.”

„Że jestem oszukiwany i okłamywany w miły sposób.”

„Rozmowa online z szefostwem z innego kraju, bez wiedzy o polskim prawie pracy.”

„Osoby przeprowadzające rozmowę nie miały żadnej wiedzy na temat konkretnych powodów zwolnienia.”

„Bardzo profesjonalne podejście osoby z HR, spóźnienie się bezpośredniego przełożonego.”

„Zaproponowanie stanowiska poniżej kompetencji, a potem rozwiązanie umowy – uważam, że było to uwłaczające.”

„Komentarz, że „dobrze wyjść na rynek i przewietrzyć głowę”.”

„Zapamiętałam, że nie ma już dla mnie miejsca w firmie, za długo pracuję, za droga i za stara jestem.”

„Była to rozmowa nie tylko ciężka dla mnie, ale i mojej przełożonej, która nie do końca zgadzała się z tą decyzją.”

„Spotkanie indywidualne było profesjonalne, ale grupowe spotkanie informujące o likwidacji zakładu było bardzo nieprofesjonalne.”

„Osoby miały nieuzgodnioną strategię.”

„Niedowierzenie, że spotyka to właśnie mnie.”





Najczęściej zapamiętywane elementy to:

- 1 Brak alternatywnej propozycji współpracy
- 2 Szczerść lub jej brak
- 3 Stres i emocje
- 4 Sposób przekazania informacji (np. online, przez telefon)



Respondenci najczęściej wskazywali na brak szczerzej komunikacji, uzasadnienia decyzji, zaangażowania przełożonego, empatii oraz czasu na podjęcie decyzji, którą formę rozstania przyjąć. Te braki są sygnałem ostrzegawczym – pokazują, że nawet jeśli proces formalny jest poprawny, to jego jakość zależy od sposobu, w jaki jest prowadzony. Brak uzasadnienia może budzić frustrację i poczucie niesprawiedliwości, a brak empatii – poczucie odrzucenia, co często przekłada się na późniejsze postrzeganie organizacji. Zaangażowanie przełożonego jest kluczowe: to on najczęściej buduje relację z pracownikiem i jego obecność w rozmowie nadaje jej wagę. Dobrą praktyką jest zapewnienie czasu na przemyślenie decyzji i otwartość na pytania.

Czego zabrakło podczas rozmowy rozstaniowej:

- 1 Szczerzej komunikacji
- 2 Uzasadnienia decyzji
- 3 Zaangażowania przełożonego
- 4 Czasu na podjęcie decyzji
- 5 Empatii

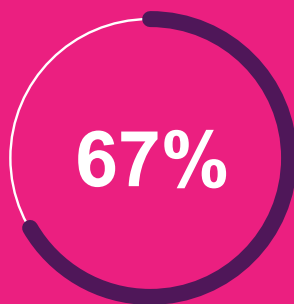
Kluczowe dane



39%

39% pracowników zostało zwolnionych zdalnie

Pracodawcy chcą rozstawać się
za porozumieniem stron – 67%



67%

Co zapamiętałam/-em z rozmowy rozstaniowej:

- „Nie została mi przedstawiona żadna alternatywna propozycja pozostania w firmie”
- „Czułem się oszukiwany i okłamywany”
- „Komentarz, że «dobrze wyjść na rynek i przewietrzyć głowę».”
- „Że nie ma już dla mnie miejsca w firmie, za długo pracuję, za droga i za stara jestem.”
- „Była to rozmowa nie tylko ciężka dla mnie, ale i mojej przełożonej, która nie do końca zgadzała się z tą decyzją.”
- „Niedowierzenie, że spotyka to właśnie mnie.”

część 3

Pakiety odprawowe

Tegoroczne wyniki potwierdzają, że polityka odpraw w wielu firmach wciąż opiera się na regulacjach ustawowych, ale jednocześnie widać rosnącą grupę osób korzystających z wyjątkowo dobrych warunków.

W porównaniu z 2023 rokiem udział najwyższych odpraw jest większy, co może być sygnałem, że firmy chętniej inwestują w łagodne formy rozstania, szczególnie wobec pracowników z długim stażem.

Najwięcej uczestników otrzymało odprawy w przedziale **1–2 oraz 3–5 miesięcznych wynagrodzeń**. Niewielka grupa respondentów otrzymała odprawy przekraczające **10 miesięcznych pensji** – zwykle jest to standardem wobec osób zajmujących **wyższe stanowiska** lub posiadających **długi staż pracy** (np. w firmach produkcyjnych), a także może wynikać z polityki nagradzania lojalności, indywidualnych negocjacji lub Programów Dobrowolnych Odejść.

liczba miesięcznych wynagrodzeń



Wysokość odpraw a ocena trudności w poszukiwaniu pracy

Im wyższa odprawa, tym częściej osoby oceniały proces poszukiwania pracy jako trudniejszy. Może to wynikać z większych oczekiwań finansowych po osiągnięciu wyższego pułapu wynagrodzeń wraz z rosnącym doświadczeniem zawodowym. W przypadku stanowisk menedżerskich, których często dotyczą wyższe odprawy, proces poszukiwania pracy wydłuża się również ze względu na ograniczoną liczbę takich ról na rynku. Ale jest też inny powód: znaczna „poduszka finansowa” w postaci wysokiej odprawy może działać „usypiająco” – opóźniać rozpoczęcie poszukiwań i wydłużać cały proces.

Outplacement nie zawsze negocjowany, ale zawsze wykorzystywany

Program outplacementowy znalazł się na szczycie listy – to naturalne, ponieważ respondentami są osoby, które otrzymały propozycję wsparcia w procesie zmiany zawodowej. Drugą wysoką pozycję utrzymuje dodatkowa odprawa pieniężna (ponadkodeksowa) oraz zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, co daje pracownikom zarówno bufor finansowy, jak i dodatkowy czas na poszukiwania. W porównaniu do poprzednich edycji rośnie wykorzystanie pakietów medycznych, natomiast pozostałe benefity – takie jak pakiety fitness, samochód służbowy czy cesja numeru telefonu – pozostają w mniejszości, mają charakter indywidualny i świadczą o ich ograniczonej dostępności.

Elementy pakietu rozstaniowego zaproponowane przez pracodawcę, z których skorzystałeś

100%	Wsparcie outplacementowe w poszukiwaniu nowej pracy / zakładaniu firmy
79%	Dodatkowa odprawa pieniężna
57%	Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia
52%	Pakiet opieki medycznej w okresie wypowiedzenia
30%	2 dni w okresie wypowiedzenia na szukanie pracy (płatne)
22%	Pakiet fitness w okresie wypowiedzenia
16%	Samochód służbowy w okresie wypowiedzenia
12%	Cesja numeru telefonu służbowego
11%	Dodatkowe pieniądze na szkolenia lub przekwalifikowanie
1%	Urlop macierzyński (benefit) z okazji urodzenia dziecka

Dodatkowa odprawa pieniężna jest tym elementem, który od lat znajduje się na pierwszym miejscu, zarówno w naszych raportach, jak i indywidualnych ewaluacjach programów. Finansowa „poduszka bezpieczeństwa” pozwala skoncentrować się na poszukiwaniu pracy bez presji natychmiastowego zatrudnienia, choć, jak pisaliśmy wcześniej, może działać też demotywująco. Bufor finansowy umożliwia również pokrycie bieżących zobowiązań (np. kredyty, rachunki), co redukuje stres i pozwala na bardziej strategiczne podejście do zmiany zawodowej. Dzięki temu osoby poszukujące pracy unikają pokusy podjęcia pracy „pierwszej lepszej”, która pojawia się w procesie poszukiwania. Tym samym motywacja do podjęcia nowej roli nie wynika z presji finansowej, a z rzeczywistej analizy, na czym mi zależy jako kandydatowi. Daje to większe szanse przyszłemu pracodawcy na pozyskanie zmotywowanego i lojalnego pracownika.

Jednocześnie dodatkowe fundusze na cele szkoleniowe wymieniło mniej niż 4% badanych. Może to wynikać z kilku aspektów. Jednym z nich jest fakt, że pracodawca oferuje dodatkowe środki na szkolenia do momentu formalnego zakończenia współpracy, czyli do końca okresu wypowiedzenia. Jest to często zbyt krótki czas, by dobrze zdiagnozować rynek i podjąć decyzję o kierunku przekwalifikowania lub rozszerzenia swoich kompetencji.

3 rzeczy z pakietu rozstaniowego, które najbardziej Ci się przydały

86%	Dodatkowa odprawa pieniężna
77%	Wsparcie outplacementowe w poszukiwaniu nowej pracy / zakładaniu firmy
49%	Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia
27%	Pakiet opieki medycznej w okresie wypowiedzenia
19%	2 dni w okresie wypowiedzenia na szukanie pracy (płatne)
11%	Samochód służbowy w okresie wypowiedzenia
4%	Pakiet fitness w okresie wypowiedzenia
4%	Cesja numeru telefonu służbowego
4%	Dodatkowe pieniądze na szkolenia lub przekwalifikowanie
1%	Urlop macierzyński (benefit) z okazji urodzenia dziecka

możliwość wielokrotnego wyboru





Wsparcie outplacementowe wskazane przez ponad 2/3 badanych znajduje się na drugim miejscu. Taki wynik pokazuje, jak ważnym elementem jest możliwość skorzystania z profesjonalnego wsparcia w procesie poszukiwania nowej roli lub zakładania własnej działalności.

Na trzecim miejscu respondenci wskazali zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia

jako bardzo ważny element pakietu rozstaniowego. Obserwujemy od kilku lat rosnącą liczbę osób, które zostały objęte procesem zwolnień i zostały zobowiązane do świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia. Najczęściej firmy decydują się na taki krok, chcąc zabezpieczyć płynność procesów w organizacji. O ile w przypadku firm produkcyjnych, gdzie wygaszanie produkcji jest procesem skomplikowanym i nie odbywa się z dnia na dzień,

bywa to koniecznością, o tyle zwolnienia indywidualne nie wymagają zwykle takiego kroku. Rozmawiając z firmami w procesie zmiany rekomendujemy, aby jeśli to możliwe – nie wydłużać okresu świadczenia pracy również z uwagi na motywację osoby, z którą się rozstajemy. Ten czas jest niezwykle potrzebny na przekierowanie uwagi na proces poszukiwania pracy oraz domknięcie rozdziału z poprzednim pracodawcą, również emocjonalnie.

Co przydało się najbardziej z programu outplacement

Na pierwszym miejscu znajduje się przygotowanie CV, tuż za nim sesje indywidualne z konsultantem, a dalej przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych i optymalizacja profilu na LinkedIn. Uczestnicy w mniejszym stopniu wskazują działania edukacyjne, takie jak webinaria czy seminaria, co sugeruje, że w momencie zmiany zawodowej największą wartość mają narzędzia „pierwszej potrzeby” – te, które od razu zwiększają szansę na zatrudnienie. Struktura priorytetów jest zbliżona do raportu z 2023 roku, jednak widać niewielki wzrost znaczenia elementów związanych z obecnością online, co może być związane z coraz większą rolą rekrutacji zdalnych. Spotkania z firmami czy networking wciąż mają ograniczony udział, co może wynikać

z mniejszej liczby stanowisk obsadzanych w trybie bezpośrednich targów pracy.

Ciekawym wątkiem wydaje się **korrelacja stażu pracy u konkretnego pracodawcy z elementami pakietu outplacementowego, które przydały się najbardziej**.

Sesje indywidualne z konsultantem są wysoko oceniane przez osoby ze wszystkich grup stażowych, jednak szczególnie przez osoby z krótszym stażem (poniżej 2 lat). O ile docenienie tego elementu nie jest zaskoczeniem, o tyle jego szczególna wartość w grupie osób z mniejszym stażem zawodowym wydaje się być zaskakująca. Zwykle osoby z krótszym stażem dotknięte

procesem zwolnień szybciej radzą sobie na rynku pracy, ich oczekiwania względem programu wsparcia są również bardziej transakcyjne. Być może taka ocena wynika z faktu, że zarówno w obszarze narzędzi, jak i ogólnego przyzwyczajenia do zmian i radzenia sobie na rynku pracy czują się przygotowane, jednak to konsultant kariery jest tą osobą, która wspiera w nadaniu satysfakcjonującego kierunku, nowego spojrzenia oraz towarzyszenia w odważnych decyzjach zawodowych.

Z kolei osoby z najdłuższym stażem (16 lat i więcej) częściej wskazują na wiedzę o metodach poszukiwania pracy oraz informacje o świadczeniach przedemerytalnych jako te, które przydały się najbardziej w procesie zmiany.

64%

Przygotowanie CV

63%

Sesje indywidualne z konsultantem

44%

Przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych

35%

Ulepszenie profilu na LinkedIn

15%

Większa wiedza na temat metod poszukiwania pracy

14%

Seminaria / webinaria merytoryczne

7%

Możliwość korzystania z rekomendacji do pracodawców

6%

Spotkania z firmami

3%

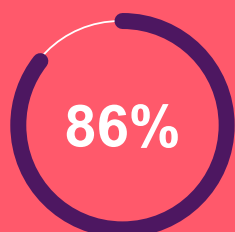
Kontakt z osobami w podobnej sytuacji

3%

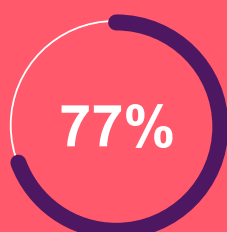
Regularne briefy o aktualnej sytuacji na rynku

Kluczowe dane

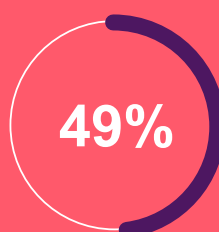
Najbardziej przydatne elementy pakietów rozstaniowych:



dodatkowa
odprawa

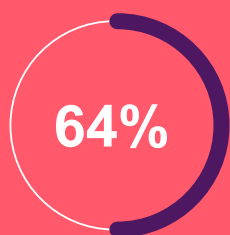


outplacement

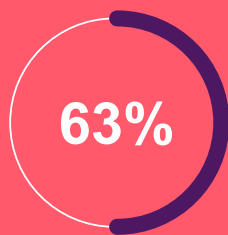


zwolnienie
z obowiązku
świadczenia pracy

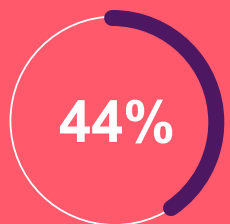
Najbardziej przydatne elementy programu outplacement:



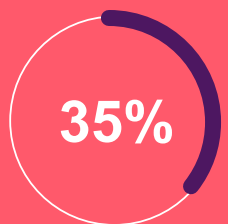
pomoc
w przygotowaniu
CV



indywidualne sesje
z konsultantem kariery



ćwiczenie
rozmów
rekrutacyjnych



ulepszenie profilu na
LinkedIn



**PRAKTYCZNY PORADNIK
DLA TYCH, KTÓRZY PLANUJĄ,
KOMUNIKUJĄ I WDRAŻAJĄ
TRUDNE ZMIANY.**

**INFORMACJE
O MERYTORYCZNYCH
WEBINARACH
I KONFERENCJACH
LHH POLSKA**

PODCASTY
YOUTUBE **SPOTIFY**

**RAPORTY RYNKOWE
I KOMPENDIA WIEDZY
RAPORTY I PUBLIKACJE
- LHH POLSKA**



**KRÓTKI PRZEWODNIK
PRZYGOTOWANY, BY POMÓC
LIDEROM I ZESPOŁOM HR**



LHH.com