Wypalenie zawodowe, niezadowolenie pracowników z powrotu do biura i „ciche odejścia”

Kategoria: Polityka Społeczna
Opublikowano: czwartek, 08, wrzesień 2022 11:07
Alicja Cisowska
Odsłony: 680

Firmy w Polsce zmagają się z wieloma wyzwaniami w pozyskiwaniu i utrzymaniu pracowników. W badaniu UCE Research i Syno Poland, 65 proc. aktywnych zawodowo Polaków wskazało, że występują u nich oznaki wypalenia zawodowego. Jak wyjaśniają eksperci, pracownicy są niezadowoleni z przymusowego powrotu do biur, ale też oczekują bardziej elastycznego podejścia pracodawcy w kwestii godzin czy miejsca pracy. Coraz częściej doświadczać będziemy również zjawiska quiet quitting, czyli „cichych odejść z pracy”, polegającego na znacznym obniżeniu zaangażowania pracowników w obowiązki zawodowe. Rozwiązaniem tych problemów może być wdrożenie modelu work-life fit.

- Rynek pracy cały czas ewoluuje, ale od 2020 roku te zmiany były szczególnie duże i szybkie. Z jednej strony przyzwyczailiśmy się do pracy zdalnej lub hybrydowej, jednak z drugiej – teraz, gdy coraz więcej organizacji ściąga pracowników do biur, spotyka się to z niezadowoleniem zatrudnionych. Z naszego badania przeprowadzonego przez SW Research w kwietniu br. wynika, że już wtedy tylko 43 proc. organizacji oferowało pracę zdalną lub hybrydową, a jedynie 10 proc. dawała pracownikom możliwość wyboru w tym zakresie. Jednocześnie odsetek firm preferujących wyłącznie pracę z biura cały czas rośnie. Do tego dochodzi także zjawisko „quite quitingu”, czyli „cichych odejść” z pracy, polegające na coraz mniejszym zaangażowaniu pracowników w realizację obowiązków zawodowych i minimalnej interakcji z otoczeniem – wylicza Aleksandra Kupiec z Talent Place.

Do listy wyzwań należy dodać również wypalenie zawodowe. Według badania UCE Research i Syno Poland 65 proc. aktywnych zawodowo Polaków wykazuje jego symptomy, a blisko połowa badanych stwierdza, że byłaby w stanie iść z tego powodu na L4. Wszystkie wymienione czynniki mają negatywny wpływ na rynek pracy i procesy rekrutacyjne.

- Polacy są w czołówce europejskiej, jeśli chodzi o czas spędzony w pracy. Są przemęczeni i przeciążeni obowiązkami. Pracownicy coraz częściej oczekują od pracodawcy zarówno wsparcia w zakresie pomocy psychologicznej czy dodatkowych dni urlopowych, jak również bardziej elastycznego podejścia. Innymi słowy, ich potrzeby uległy przewartościowaniu, a przyjazne środowisko pracy stało się jeszcze bardziej pożądane. W wielu firmach, które tego nie oferują, wyzwaniem staje się zwiększona rotacja i trudność w rekrutacji. Kiedyś jednym z ważnych kryteriów dla kandydata była lokalizacja biura, dziś jest to możliwość pracy zdalnej lub przynajmniej hybrydowej. Podobnie jest z czasem i godzinami świadczenia obowiązków – standardem staje się możliwość rozpoczęcia pracy np. między 8 a 10 – wskazuje Marta Garus z Talent Place.

Work-life fit – elastyczność pod każdym względem

Osoby odpowiedzialne za HR szukają sposobów na poprawę wellbeingu pracowników poprzez organizowanie dodatkowych aktywności, szkoleń czy programów firmowych. To jednak wymaga od pracowników jeszcze większego zaangażowania czasowego i wpływa negatywnie na zachowanie zdrowych proporcji między pracą a życiem prywatnym. Rozwiązaniem może być wprowadzenie modelu work-life fit, polegającego na elastycznym podejściu do sposobu świadczenia pracy. Ta koncepcja zakłada dostosowanie pracy do aktualnych i indywidualnych potrzeb pracowników, tak aby mieli więcej czasu dla siebie. Obowiązki można wykonywać z dowolnego miejsca (domu, plaży, biura) w elastycznych godzinach, pracownicy rozliczani są za efekty, a nie w oparciu o przepracowany czas. Według Przemysława Kaduli z Talent Place, stosowanie work-life fit ma teraz mocne uzasadnienie.

- W trakcie pandemii, gdy zdecydowana większość pracowników umysłowych realizowała swoje zadania zdalnie, wielu z nich odkryło, że w ten sposób są w stanie pracować bardziej efektywnie i oszczędzić

Phoca PDF

sporo czasu poświęcanego na dojazdy. Odzyskany czas mogą inwestować w relacje, odpoczynek czy rozwój osobisty. Jednocześnie, aby zapobiec izolacji, braku wspólnotowości i zespołowości w firmie przy pracy 100% zdalnej, warto organizować i planować wspólną pracę i integrację. Pracownicy bardzo sobie cenią takie elastyczne podejście, ale tego wiele organizacji musi się jeszcze nauczyć – komentuje Przemysław Kadula z Talent Place.

Work-life fit tour – jak tworzyć elastyczne miejsce pracy

12 września 2022 roku rozpoczyna się akcję edukacyjną „Work-life fit tour”. Jest to cykl spotkań z przedstawicielami działów HR podczas których eksperci Talent Place będą opowiadać i pokazywać w praktyce, na czym polega koncepcja work-life fit, jak budować elastyczne miejsce pracy, jak dbać o wellbeing pracowników i wiele innych tematów z obszaru HR i rekrutacji.

- Poprzez naszą akcję chcemy zainspirować pracodawców i osoby odpowiedzialne za kształtowanie relacji z pracownikami w organizacjach, że warto dać pracownikom wybór skąd i kiedy chcą pracować, że można stworzyć środowisko, w którym pracownicy będą chcieli przebywać, będą zaangażowani i będą czerpać satysfakcję z realizacji działań. Będziemy podejmować tematy związane z work-life fit i wypaleniem zawodowym oraz zachęcać pracodawców do większego skupienia na rozliczaniu pracowników z efektów pracy, a nie czasu na niej spędzonego – podsumowuje Aleksandra Kupiec.

Spotkania odbędą się w godzinach 17:00-19:00 (w Krakowie 17:00-22:00) w dniach:

- 12 września, Warszawa - www.koloniaochota.pl
- 13 września, Poznań - www.grobla7.com
- 14 września, Wrocław - www.concordiadesign.pl
- 15 września, Katowice - COSMO Garden (facebook.com)
- 16 września, Rzeszów - KUKNUK
- 20 września, Kraków - www.zablocie13.pl

Więcej informacji o wydarzeniu oraz zapisy na stronie: www.worklifefit.pl

Źródło: ip

Phoca PDF