

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: środa, 04, styczeń 2023 11:11

Alicja Cisowska

Odsłony: 2340

---

Quiet quitting, czyli cicha rezygnacja, to zjawisko coraz bardziej widoczne na polskim rynku pracy. Oznacza brak emocjonalnego zaangażowania w pracę i traktowanie jej jedynie jako źródło zarobków, bez robienia więcej, niż jest to wymagane.

*-To zjawisko dotyka już niemal każdej branży i profesji, rozlało się na różne poziomy stanowisk. Wiele zależy od samej organizacji, od tego, jak organizacja o tych pracowników dba – mówi Magdalena Radomska z agencji rekrutacyjnej People. Jak wskazuje, w trudnej sytuacji gospodarczej wielu pracowników boi się całkowicie zrezygnować z pracy i zostać bez źródła dochodu. Dlatego wielki exodus pracowników – jaki na przełomie poprzedniego i tego roku zdominował amerykański rynek pracy – w Polsce raczej nie wystąpi.*

*-Great resignation, czyli zjawisko wielkiej rezygnacji, zostało zdiagnozowane w Stanach Zjednoczonych na przełomie 2021 i 2022 roku. To był taki czas, kiedy z pracy zrezygnowało ponad 20 mln pracowników – mówi Magdalena Radomska, recruitment business manager, HR lead partner w agencji People. – W tym momencie to się już nie dzieje, ta wielka rezygnacja weszła w inną fazę, polega raczej na mniejszym zaangażowaniu w wykonywaną pracę.*

Wielka rezygnacja dotyczyła m.in. pracowników sektora handlu, opieki zdrowotnej czy gastronomii, na których największe piętno odcisnęła pandemia COVID-19. Na świadomą rezygnację z pracy bądź zmianę stanowiska lub branży najczęściej decydowały się osoby pomiędzy 30. a 45. rokiem życia, czyli wcale nie to najmłodsze pokolenie.

*-To zjawisko oczywiście rozlewa się na inne kraje i kontynenty, ale już w innej formie. O tym, jak wygląda w danej firmie czy na danym rynku, decydują ludzie i ich mentalność. W Polsce można mówić raczej o tzw. zjawisku quiet quitting, czyli cichej rezygnacji – mówi ekspertka agencji People.*

Jak ocenia, wynika to z tego, że Polacy mają nieco inne podejście do pracy. Zwłaszcza w warunkach niepewności gospodarczej bardziej cenią stabilne zatrudnienie, a ponadto badania pokazują, że skala ich oszczędności jest raczej niewielka, co utrudniłoby utrzymanie się bez systematycznego dochodu. Nie oznacza to jednak, że postpandemiczne zmiany w ogóle nie dotkną polskiego rynku pracy, na którym już widoczny jest trend tzw. cichej rezygnacji. Oznacza on brak emocjonalnego zaangażowania w pracę i traktowanie jej jedynie jako źródło zarobków, bez robienia w pracy więcej, niż jest to wymagane.

*-Taki pracownik nie zmienia pracy, ale powoli się wycofuje, robi niezbędne minimum bez angażowania się – wyjaśnia Magdalena Radomska. – Ciche odchodzenie w praktyce to często po prostu brak chęci do pracy i do tego, aby dawać z siebie więcej, poświęcać się dla zespołu i firmy. Często można już zaobserwować takie przejawy np. podczas spotkań online'owych, na których pracownicy nie chcą się udzielać, słuchają tylko tego, co ma do powiedzenia menedżer, wykonują polecenia, wybija godzina 16.00 i kończą pracę.*

Wśród przyczyn tego zjawiska – podobnie jak w przypadku wielkiej rezygnacji – wymienia się m.in. postpandemiczne zmiany na rynku pracy, refleksję na temat życia i kariery, chęć większego zadbania o work-life balance, brak poczucia sprawczości i sensu wykonywanego zajęcia albo niesatysfakcjonujące warunki zatrudnienia, niskie zarobki, brak rozwoju i brak poczucia bycia docenianym przez pracodawcę.

W kontekście quiet quitting mówi się również o odrzuceniu „kultu harówki” i myśleniu o pracy w kategoriach samorealizacji. Zamiast tego pracownicy wolą się spełniać w życiu prywatnym, a pracę

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: środa, 04, styczeń 2023 11:11

Alicja Cisowska

Odsłony: 2340

---

wykonują tylko w celach zarobkowych.

*-To zjawisko dotyka już niemal każdej branży i profesji, rozlało się na różne poziomy stanowisk. Wiele zależy od samej organizacji, od tego, jak ona dba o pracowników – mówi ekspertka.*

Jak podkreśla, ważna jest tu rola liderów i znajomość przez nich potrzeb, ambicji i problemów członków zespołu.

*-W pandemii spadło nam poczucie przynależności do zespołu, w związku z tym na pewno firmy mogą się starać tego ducha zespołu przywrócić, np. w postaci jakichś spotkań, wyjazdów integracyjnych. Chodzi o to, żeby obudzić team spirit, żeby ludzie ponownie zaczęli razem ze sobą pracować, widzieć coś więcej w tej firmie, jakiś wyższy cel w swoich zadaniach. Kolejna rzecz, którą mogą zrobić firmy, to jest rewizja celów i procesów, dlatego że pracownicy często mówią o przemęczeniu, a wykonują dużo obowiązków, które mogłyby zostać zautomatyzowane – wymienia specjalistka.*

Sami pracownicy także mogą podjąć inicjatywę, kiedy widzą u siebie obniżone zaangażowanie. Czasem wystarczający może być urlop i wypoczynek, czasem potrzebne jest większe przeorganizowanie życia, by znaleźć balans między karierą a życiem prywatnym. Pomocna może się okazać rozmowa z przełożonym i skorzystanie z tego, co firma oferuje pracownikom, np. dodatkowe benefity czy możliwości rozwoju.

*Źródło: Newseria*