

5 strategii, które pomogą ustrzec pracodawcę przed zjawiskiem quiet quittingu

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: czwartek, 03, sierpień 2023 14:51

Alicja Cisowska

Odsłony: 2250

W ostatnich latach coraz większa liczba pracodawców wyraża zaniepokojenie dynamicznie rozpowszechniającym się trendem, jakim jest quiet quitting. To sytuacja, w której pracownik świadomie rezygnuje z zaangażowania w pracę, ograniczając swoje działania zawodowe jedynie do niezbędnego minimum. W przeciwieństwie do work-life balance może przyjmować skrajną postać i nieść wiele zagrożeń – zarówno dla pracodawcy, jak i samego pracownika.

Quiet quitting – nieuchronne zagrożenie czy zjawisko wymagające szybkiej reakcji?

Sama idea z pozoru brzmi niewinnie, ale w rzeczywistości jej rozpowszechnienie może powodować istotne problemy. Z punktu widzenia pracodawcy chodzi przede wszystkim o spadek wydajności pracowników, a tym samym całej firmy. Z kolei z perspektywy pracownika dużym zagrożeniem jest rezygnacja z szeroko rozumianego samorozwoju, co jest szczególnie niebezpieczne wobec trwającego kryzysu gospodarczego. Rodzi bowiem ryzyko, że zahamowanie rozwoju kompetencji wykluczy niektórych z wymagającego rynku pracy.

Pojawiają się głosy, że quiet quitting stanowi konsekwencję pandemii koronawirusa, podczas której wiele osób niespodziewanie straciło pracę, inne zaś otrzymały dodatkowe obowiązki, nieprzekładające się na wzrost wynagrodzenia. Według raportu „State of the Global Workplaces” z 2022 roku, zaledwie 14% Europejczyków deklaruje zaangażowanie w swoją pracę i czerpanie z niej satysfakcji. Szczególnie wśród pokolenia Z, wchodzącego obecnie na rynek pracy, doszło do istotnej zmiany priorytetów i odejścia od powszechnego dotąd kultu pracy.

Co w tej sytuacji może zrobić pracodawca?

Prezentujemy pięć podstawowych strategii, które każdemu specjalistcie ds. HR pozwolą zwiększyć satysfakcję i zaangażowanie pracowników, a co za tym idzie – przyciągnąć i utrzymać w swojej organizacji talenty.

Strategia 1.: Otwarta komunikacja – to podstawa dla każdego, kto chce budować przyjazne miejsce pracy. Komunikacja powinna sprawnie przebiegać nie tylko w perspektywie hierarchii, ale również między pracownikami i całymi zespołami. Niezwykle ważna jest w tym kontekście pewność, że pracownicy czują się komfortowo i są zachęceni do otwartego dialogu na temat swoich potrzeb, przemyśleń czy wątpliwości.

– Taką bezpieczną przestrzeń dla pracowników można stworzyć, wykorzystując ankiety czy otwarte dyskusje, które umożliwią wysłuchanie opinii zespołu, a także udzielenie odpowiedzi na wszystkie pytania. Dobry lider również powinien być otwarty i wspierać kulturę pracy, w której rozmawia się na wszystkie tematy – wskazuje Mateusz Łukianiuk, country manager Mitgo, globalnej firmy, wyróżnionej niedawno w corocznym rankingu Newsweeka „Top 100 Global Most Loved Workplaces”.

Strategia 2.: Wspólna misja – to czynnik, który znacząco wpływa na wzrost zaangażowania pracowników. Ci z nich, którzy mają świadomość tego, że ich praca łączy się z jakimś celem wyższym, niosącym korzyści dla wszystkich, wkładają znacznie więcej serca w swoje działania.

– Poprzez skuteczne komunikowanie wizji firmy i angażowanie pracowników w proces ustalania misji, tworzone jest wspólne poczucie celu, a pracownicy są zmotywowani do przyczynienia się do sukcesu misji. Przykładowo, w Mitgo wprowadzono program wyznaczania celów ESOP (Employee Stock

5 strategii, które pomogą ustrzec pracodawcę przed zjawiskiem quiet quittingu

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: czwartek, 03, sierpień 2023 14:51

Alicja Cisowska

Odsłony: 2250

Ownership Plan), a 15% akcji przydzielono kierownictwu wyższego szczebla i specjalistom średniego szczebla. Obecnie co najmniej 50 osób ma wspólny cel do 2025 r. – opowiada Mateusz Łukianiuk.

Strategia 3.: Dzielenie wartości – każde przyjazne miejsce pracy opiera się na wspólnych wartościach, które łączą pracowników z misją całej organizacji. Ważne jest więc, aby pracownicy byli zaangażowani już w samo definiowanie tych wartości, a następnie rekrutowani z uwzględnieniem ich. Wspólne poczucie odpowiedzialności sprawia, że wartości te nie są pustymi słowami, ale realnie przekładają się na podejmowane decyzje i jakość wykonywanej pracy.

Strategia 4.: Wsparcie w rozwoju – gdzie jeśli nie w miejscu pracy pracownik ma szukać okazji i możliwości do samorozwoju? Pracodawca, który inwestuje w swój zespół pozycjonuje się jako atrakcyjny i zwiększa swoje szanse na pozyskanie najlepszych specjalistów. Zrozumienie dla celów osobistych i zawodowych każdego członka zespołu jest kluczowe dla zapewnienia niezbędnego wsparcia, w postaci mentoringu, coachingu czy szkoleń.

Strategia 5.: Budowanie przyjaznego środowiska – dbałość o samopoczucie pracowników i równowagę między życiem zawodowym i prywatnym jest kluczowe dla podtrzymania zaangażowania pracowników. Zapewnianie pracownikom różnego rodzaju korzyści, takich jak dodatkowe dni wolne, możliwość pracy hybrydowej czy ubezpieczenie zdrowotne, jest niezwykle ważne w kontekście budowania ich satysfakcji, a co za tym idzie – również przywiązania do organizacji.

– Również regularne imprezy integracyjne pomagają wzmocnić ducha jedności w zespole i lojalność jego członków. Firma musi wspierać pracowników również poza biurem. Przykładowo, podczas pandemii COVID19 Mitgo uruchomiło Fundusz Wsparcia dla rodzin pracowników, którzy stracili pracę z powodu pandemii. Fundusz ten działa do dziś i jest wykorzystywany np. w przypadku nagłej choroby pracownika czy innych niespodziewanych sytuacji, w których pracownik może potrzebować wsparcia finansowego – ujawnia Łukianiuk.

Podejmując działania zaradcze w pierwszej kolejności trzeba znaleźć odpowiedź na pytanie: w jaki sposób można najskuteczniej zniwelować wyżej zdiagnozowane zagrożenia? Tym bardziej, że dbałość o satysfakcję, zaangażowanie i lojalność pracowników przynosi wiele obopólnych korzyści, w tym również zwiększenie produktywności i ogólnego sukcesu organizacji. Stworzenie przestrzeni wolnej od quiet quittingu wymaga niewątpliwie szerokiego podejścia, jednak na początek warto skupić się na wybraniu i wdrożeniu jednej ze wspomnianych strategii. Pozwoli to na stopniowe budowanie takiej kultury miejsca pracy, która inspiruje i wzmacnia cały zespół organizacji, wspierając jego zaangażowanie i lojalność. To z kolei z całą pewnością przełoży się na długofalowy sukces firmy.

Źródło: IP