# Jak przetrwać falę revenge quitting? 7 strategii dla pracodawców

Świat pracy ewoluuje, a wraz z nim zmieniają się oczekiwania i postawy pracowników, szczególnie tych z najmłodszego pokolenia Z. W ostatnim czasie pracodawcom sen spędza z powiek tzw. revenge quitting – pracownicy decydują się na nagłe odejście z pracy, chcąc w ten sposób wyrazić swoje niezadowolenie. Co za tym stoi i co najważniejsze – w jaki sposób firmy mogą zapobiegać temu zjawisku? Podpowiadamy.

## Czego tak naprawdę chce pokolenie Z?

Zetki to pokolenie, które wkracza na rynek pracy z nowymi oczekiwaniami. Cenią sobie nie tylko elastyczność i możliwość rozwoju, ale przede wszystkim szukają zrozumienia i autentycznego wsparcia ze strony pracodawców. Dlaczego Ci drudzy powinni potraktować to poważnie? Raport McKinsey Health Institute pokazuje alarmujące liczby z rynku pracy. W Polsce 21% pracowników mówi o wypaleniu zawodowym, a 40% czuje się zmęczone zarówno psychicznie, jak i fizycznie. Te dane nie tylko rysują obraz rosnącego niezadowolenia, ale także pokazują, jak ważne jest stworzenie w firmach zdrowego środowiska pracy.

## 7 niezawodnych sposobów na uniknięcie revenge quitting

**Co jest ważne dla pracownika?**

Pierwszą istotną kwestią jest **zrozumienie potrzeb pracowników.** I nie chodzi tu tylko o miłe gesty czy elastyczne godziny pracy. Liczy się szczere zainteresowanie tym, co naprawdę motywuje pracowników i co może być źródłem ich frustracji. Sebastian Kopiej, prezes zarządu agencji PR Commplace, akcentuje znaczenie zrozumienia potrzeb pracowników w kontekście budowania silnej marki pracodawcy: "Zrozumienie pracownika to kluczowy element w kreowaniu kultury zaufania wewnątrz firmy. Jako pracodawcy, musimy nie tylko słuchać, ale też aktywnie reagować na sygnały od naszych zespołów, pokazując, że każdy głos ma znaczenie. To fundament budowania zaufania i pozytywnego wizerunku naszej firmy jako miejsca, gdzie każdy pracownik czuje się ważny i doceniony."

**Sprawiedliwość w każdym calu – równość to podstawa**

W pracy nie ma miejsca na faworyzowanie. Każdy pracownik, niezależnie od stanowiska, powinien czuć, że jest traktowany sprawiedliwie. To buduje nie tylko lepszy morale, ale także przekłada się na większe zaangażowanie w obowiązki. Przykład z życia? Gdy po wielkim projekcie pracownik nie tylko otrzymuje premię, ale również zostaje doceniony możliwością reprezentowania firmy na międzynarodowej konferencji, jego motywacja do działania jeszcze wzrasta!

**Integracja w wersji pro – team building, który łączy**

Relacje w zespole są jak delikatna tkanina – trzeba się z nią obchodzić z troską i uważnością. Regularne, dobrze zaplanowane eventy integracyjne, które przenoszą zespół poza mury biura, mogą zdziałać cuda. Doskonale wie o tym Joaonna Hoc-Kopiej z Dworu Korona Karkonoszy, miejsca, w którym od lat organizowane są niezapomniane imprezy integracyjne dla firm.

Ekspertka podkreśla, że sukces takiego wydarzenia zależy od zrozumieniu potrzeb zespołu i stworzenia przestrzeni, która sprzyja zarówno relaksowi, jak i budowaniu silnych, osobistych więzi między pracownikami. „Dobrze zorganizowany event integracyjny powinien łączyć elementy zabawy, relaksu oraz motywujące wyzwania, które pobudzają kreatywność i współpracę. To nie tylko okazja do odpoczynku, ale też moment, by na nowo odkryć siebie w zespole i wzmocnić wzajemne relacje” – mówi.

#### ****Personalizacja ścieżek kariery – indywidualne podejście****

Pokolenie Z ceni sobie indywidualne podejście i możliwość wpływania na kształt swojej ścieżki zawodowej. Dostosowanie możliwości rozwoju i awansu do osobistych aspiracji i umiejętności pracowników może znacząco zwiększyć ich zadowolenie i zaangażowanie. Pracodawcy, którzy skupiają się na rozwoju talentów, zyskują nie tylko bardziej kompetentnych pracowników, ale także budują trwałe relacje oparte na wzajemnym zaufaniu i szacunku.

#### ****Regularne badania satysfakcji – trzymaj rękę na pulsie****

Wiedza o tym, co dzieje się w zespole, jakie są potrzeby i problemy pracowników, jest nie do przecenienia. „Regularne ankiety satysfakcji, rozmowy oceniające i spotkania 1:1 powinny stać się standardem w każdej organizacji.” – radzi Sebastian Kopiej z agencji PR Commplace. – "Dzięki stałemu monitorowaniu samopoczucia pracowników, pracodawcy mogą szybko reagować na potencjalne problemy oraz dostosowywać środowisko pracy do zmieniających się oczekiwań i potrzeb ich zespołu. Nie jest to tylko kwestia wewnętrzna – sposób, w jaki firma dba o swoich pracowników, ma bezpośrednie przełożenie na jej obraz na zewnątrz. Organizacja, która skutecznie odpowiada na potrzeby swoich pracowników, jest postrzegana jako atrakcyjny pracodawca, co z kolei przyciąga talenty i buduje pozytywny odbiór marki na rynku pracy."

Ekspert podkreśla również, że "zaangażowanie pracowników wynikające z dobrze zorganizowanego wsparcia i jasnej komunikacji wewnętrznej jest kluczowe dla innowacyjności i efektywności operacyjnej każdej firmy. Dlatego inwestycja w regularne komunikowanie się i zbieranie feedbacku od pracowników zawsze się opłaca, zarówno na poziomie mikro, jak i makro."

#### ****Wzmocnienie liderów – szkolenia menedżerskie****

Wiele problemów w miejscu pracy bierze się z niewłaściwego zarządzania. Szkolenia dla liderów i menedżerów, które kładą nacisk na komunikację, zarządzanie konfliktami i budowanie zespołów, są niezbędne dla utrzymania zdrowej atmosfery w firmie. Dobrze przygotowany lider potrafi nie tylko efektywnie zarządzać, ale także inspirować i motywować swoich podwładnych.

#### ****Transparentność decyzji – każdy krok ma znaczenie****

Transparentność w podejmowaniu decyzji to kolejny kluczowy element w budowaniu zaufania wewnątrz organizacji. Kiedy pracownicy rozumieją z jakich powodów podejmowane są pewne decyzje, łatwiej jest im się z nimi identyfikować i je akceptować. To także pokazuje, że firma jest uczciwa i otwarta, co jest szczególnie cenione przez młodsze pokolenia.

## Zamienić wyzwania w szansę

Zrozumienie, sprawiedliwość i autentyczna troska o pracowników to nie tylko droga do uniknięcia revenge quitting. To strategia, która buduje silną markę pracodawcy, przyciąga talenty i zwiększa lojalność pracowników. Obecnie pracownicy nie boją się zmian, dlatego te działania są nie tylko mile widziane, ale niezbędne dla każdej nowoczesnej organizacji.

Stawiając na otwartość, równość i wspólne budowanie relacji, pracodawcy mogą nie tylko przetrwać falę revenge quitting, ale także przekształcić swoje środowisko pracy w miejsce, gdzie ludzie chcą się angażować i rozwijać, z korzyścią dla wszystkich.