**Quiet quitting – 3 porady jak zapobiegać temu zjawisku w organizacji**

**Niskie zaangażowanie pracowników kosztuje pracodawców prawie 8 bilionów dolarów – wynika z najnowszego raportu "State of the Global Workplace" przeprowadzonego w 2022 roku dla Instytutu Gallupa. Jak wyglądają dane dla rynku europejskiego? Tylko 14 proc. Europejczyków czerpie satysfakcję ze swojej pracy i jest w nią zaangażowanych. Wzrasta także liczba osób, które od 2020 roku, czyli od czasu wybuchu pandemii COVID-19, odczuwają ogromny stres: zarówno w pracy, jak i w życiu osobistym. Rozprzestrzenia się też zjawisko „quiet quitting”, czyli wyrzeczenie się kultu pracy, ambicji zawodowych i wykonywanie absolutnego minimum działań. Czy i jak pracodawcy mogą temu zapobiec?**

Samopoczucie pracowników sukcesywnie ulega pogorszeniu. To pokłosie pandemii, zmiany podejścia do życia, przewartościowania, a także pojawienia się na rynku zupełnie nowego pokolenia pracowników, dla których praca nie stanowi istotnego punktu w życiu. Tylko 14 proc. Europejczyków określa swój poziom zaangażowania w obowiązki zawodowe jako wysoki. Ponadto ponad 40 proc. osób uważa, że ich przychody są na odpowiednim poziomie i nie wymagają poprawy, a co za tym idzie – większego zaangażowania w pracę. Coraz częściej w przestrzeni publicznej pojawia się pojęcie „quiet quittingu”. Jak mu zapobiec?

* Pracodawcy powinni postawić na silną komunikację wewnętrzną i employer branding.
* Kluczowe jest organizowanie imprez firmowych.
* Ważne są nietypowe benefity.

**Quiet quitting w praktyce**

Quiet quitting nie polega na cichym odchodzeniu z pracy – jakby mogła wskazywać nazwa. To nowy trend na rynku kultywowany głównie przez młode pokolenie. Polega na wykonywaniu podstawowych obowiązków w pracy bez angażowania się w dodatkowe projekty, rozwijania swoich umiejętności w ramach organizacji czy wykonywania dodatkowych zadań.

Kiedy dochodzi do tego zjawiska? Badania pokazują, że najmniej skuteczni menedżerowie mają w swoich zespołach trzy do czterech razy więcej osób, które należą do teamu „quiet quitting” w porównaniu z najskuteczniejszymi liderami[[1]](#footnote-1). To tylko jeden z przykładów. Jak pracodawca może walczyć z bierną postawą zatrudnionych?

**Liczy się komunikacja wewnętrzna i silna marka pracodawcy**

Zdaniem ekspertów od komunikacji, istotną rolę w procesie angażowania pracowników odgrywa komunikacja wewnętrzna, a także posiadanie silnej marki pracodawcy.

– *Celem komunikacji wewnętrznej jest tworzenie warunków pracy stymulujących wzrost efektywności i kreatywności pracowników, a także budowanie kultury pracy opartej na wartościach reprezentowanych przez daną firmę. Odpowiednia strategia komunikacji wewnętrznej pomaga w skutecznym motywowaniu pracowników, zwiększa ich zaangażowanie i sprawia, że czują się doceniani –* wyjaśnia Sebastian Kopiej, CEO agencji PR Commplace, który od ponad 25 lat wspiera firmy w realizowaniu strategii komunikacji.

Dostarczanie rzetelnych i prawdziwych informacji może zwiększyć zaangażowanie pracowników. Ucina także wszelkie domysły i sprawia, że zatrudnieni czują się częścią organizacji.

**Zadbaj o integrację pracowników**

Kolejnym działaniem, które powinny podjąć firmy, jest organizacja imprez i eventów. Po okresie pandemii pracownicy są skłonni brać udział w wydarzeniach wyjazdowych. Eventy pomagają w team buildingu. Sprawiają także, iż wzrasta zaangażowanie pracowników i jest poczucie przynależności do grupy.

– *Zjawisko wykonywania obowiązków ograniczone do absolutnego minimum staje się powszechne, szczególnie wśród młodego pokolenia. Aby zwiększyć ich zaangażowanie i sprawić, by czuli się częścią organizacji, konieczne jest organizowanie spotkań poza pracą. Firmy najczęściej stawiają na dwa wyjazdy integracyjne w ciągu roku. Podczas nich odbywają się szkolenia motywacyjne, pokazywane są wyniki finansowe i plany przedsiębiorstwa, a także odbywają się warsztaty team buildingowe. Zaangażowanie pracowników wzrasta, gdy czują, iż działają w myśl wyższej idei –* dodaje Sebastian Kopiej z Commplace.

Oprócz wyjazdów integracyjnych dla pracowników kluczowe są benefity. Szkolenia to jeden z nich. Co jeszcze jest na topie? Pracodawcy starają się zorganizować życie pracownika wokół biura. Zatem świetnie sprawdzają się dofinansowania do przedszkola (które oczywiście musi znajdować się w tym samym biurowcu, co firma), karty sportowe, a także obiadowe. Wiele osób docenia nietypowe benefity, jak dni wolne podczas urodzin czy 4-dniowy dzień pracy – to rozwiązanie od 2023 r. pilotażowo będzie wprowadzało coraz więcej firm.

Quiet quitting to niebezpieczny trend, który może doprowadzić do spadku obrotów firmy. Zatem warto zainwestować w narzędzia, które zwiększą zaangażowanie pracowników, zanim będzie na to za późno.

1. <https://hbr.org/2022/08/quiet-quitting-is-about-bad-bosses-not-bad-employees> [↑](#footnote-ref-1)