

SZERVEZETPSZICHOLÓGUS A PRODUKTIVITÁST PIEDESZTÁLRA EMEŐ MUNKAKULTÚRÁVAL SZEMBENI „VISSZAFOGOTTSÁGRÓL”

Hódít a fiatalok körében a „csendes kilépés”

Egyre több szó esik mostanra a „quiet quitting”, azaz a csendes kilépés jelenségéről, amely főként a fiatalok körében hódít. Arról, hogy pontosan mit is fed a kifejezés, miért éppen most vált hangsúlyossá, és miképpen lehet fellépni ellene, Marschalkó Eszter Enikő munka- és szervezetpszichológussal beszélgettünk.

» SIMÓ HELGA

A fiatal munkavállalók körében egyre elterjedtebbé válik a „quiet quitting”, azaz a csendes kilépés jelensége, mely körülbelül annyit tesz, hogy nem vesznek annyira komolyan a munkájukat, és csak annyit dolgoznak, amennyit feltétlenül muszáj. „Az időzítést a szakemberek főleg a világvárványban fókuszba kerülő kiégés és munkahelyi jóllét hiányához kapcsolják. Eddig soha nem volt ennyire számottevő az alkalmazottak egészsége és mentálhigiénéje, mint ebben az időszakban” – jelentette ki a Krónika megkeresésére Marschalkó Eszter Enikő munka- és szervezetpszichológus, egyetemi adjunktus. Akivel arról beszélgettünk, mit takar pontosabban a jelenség, miért éppen most vált hangsúlyossá, és miképpen lehet fellépni ellene.

Mint részletezte, a csendes kilépés/felmondás vagy a „quiet quitting” jelensége a munkakör és a szabályok szerinti munka elvégzését jelenti, az egészséges szerinti munkaprogrammal, miközben az alkalmazott a minimumot teljesíti. „Gyakorlatilag az alkalmazott elutasít minden pluszórát, extra erőfeszítést, amely hatékonyabbá teheti a munkáját. Nem akar megfelelni, túlteljesíteni, sőt inkább csendes módon így protestál a munkakörülmények vagy akár az alacsony fizetése ellen” – mutatott rá. Hozzátette: mivel az ellenállás csendes módon történik, és az állás minimális követelményei teljesítődnek, az alkalmazott magatartásbeli problémákra nem hivatkozhat, így nehezen rúghatja ki a nem túl buzgó alkalmazottat.

Amerikától Kínáig elterjedt

A megjelenési pillanat egyáltalán nem véletlen. A jelenséget a köztudat-



Kipipálni a feladatokat. A „csendes kilépő” fiatalok csak annyit dolgoznak, amennyit nagyon muszáj

ban az Amerikai Egyesült Államból indították és mediatiszták. Ám érdekes az, hogy Kínában is felütötte a fejét, ahol főleg a fiatalok a rendszer igazságtalanságai ellen a munka világába a „lying flat” (feküdj laposan) szociális mozdulattal tiltakoznak a kimerítő és embertelen munkaórák ellen. Így a jelenség bár más névvel, de individualista és kollektivistá államokban egyaránt erőre kapott, és főleg a 35 év alatti fiatalokat érinti.

Az időzítést a szakemberek főleg a világvárványban fókuszba kerülő kiégés és munkahelyi wellbeing (jóllét) hiányához kapcsolják. Eddig soha nem volt ennyire számottevő az alkalmazottak egészsége és mentálhigiénéje, mint ebben az időszakban.

„A magánélet összerosodása az otthoni munkával, a személyes határok megszűnése feltöltődési és megpihenési gondokat is hozott, amely miatt nem kívánt pszichológiai reakciók jelentkeztek, és ennek következtében csökkent a produktivitás sok iparágban. Mondhatnánk, hogy a korszellem, amit az elmúlt három évben történő események befolyásoltak, most tette lehetővé ennek a jelenségnek a felszínre jutását” – hangsúlyozta a pszichológus.

Egyensúly kell a munka és a magánélet között

A különböző közösségi felületen rengeteg fiatal, a húszas éveik elején járó dolgozó írja le úgy a „quiet

quittinget”, mint egyfajta „lázadást a produktivitást piederesztálra emelő munkakultúra ellen”. Ez ugyanis az embereknek azt sugallja, hogy a „karriercsinálás” érdekében muszáj folyamatosan dolgozniuk, mert ez a legfontosabb dolog az életben. Ugyanakkor sokan a „quiet quittinget” a munka és a magánélet közötti egyensúly visszaszerzésének eszközeként tekintik.

Marschalkó Eszter Enikő ennek kapcsán elmondta, hogy a Harvard egyik tanulmánya szerint a menedzserek két szempont szerint osztanak meg. Egyesek a toleranciát hirdetik, és motivációjuk az egyre nehezebben pótolható humán erőforrásban lehet. Egy másik kategória pedig a sokkal felháborodottabbakból áll, akik összegegyeztetetlennek látják ezt az attitűdöt a sikerrel és a szervezetek jólétével. Ez utóbbi kategória a „quiet fired/csendes kirügás” hívei.

Természetesen van ebben a jelenségben pozitív is, mert a munka és a magánélet egyensúlyát is szolgálhatja. Marad ugyan a kiegyezés ennek módjáról, de a „munka a családom” és a „csak a karrierem létezik az életemben” megközelítés sem szolgálja hosszú távon senkinek az egészségét, sem pszichés jóllétét – érvelt a szakember.

A „csendes kilépés” negatív hozadéka főként etikai jellegű, ha valaki a minimumot a munkavégzésben

például jogos lógásnak tekinti. A munka el nem végzése veszélyt jelent a cég szolgáltatásának minőségére, akár létezésére, amennyiben tömegesen mutatkozik a jelenség.

Lennének megoldások

A pszichológus arra is kitért, hogy a jelenség újraértelmezése hozhat sok előnyt. Mint kiemelte, a munka elvégzésével kapcsolatos tiszta elvárások rögzítése egy észszerű cselekedet. A „minimum” lehet elégséges is, és kiváló is. A „mit kérünk feltétlenül, és mit nem tudunk elfogadni” kérdésének megválaszolása tisztán és írott formában elhanyagolhatatlan. Az állás célja és értelemmel való ellátása, úgy, hogy az alkalmazott ne érezze hiábavalónak vagy fölöslegesnek fáradozásait, és érezze, hogy egy fontos szervezeti célt szolgál, fontos lehet az attitűdváltásban. Azt ajánlják a vezetőségnek, hogy tegyék magukat mindenki helyébe, hogy átérzhessék, mennyire értelmes vagy értelmetlen, amit kérnek – ecsetelte a szakember. Rámutatott: a munkakritériumok és mennyiség racionális megszabása jó kezdet lehet a megállapodásra, ugyanis a túl kevés és a túl sok is megölheti a motivációt. A kellő rugalmasság, kapcsolódás biztosítása és az erőfeszítések meglátása a vezetőség által egy újabb lépés lehet a jelenség megállítására. A kiegyensúlyozott munka-magánélet egyensúly célként kezelése a szervezetben motiválhatja a legfiatalabbakat is, illetve nem csak őket.

„A vezetői stílusok közül pedig erősödőben van az autentikus, az emberek iránti őszintén érdeklődő vezető, aki mások jóllétét is figyelembe veszi, és el tudja fogadni az ezzel járó fáradozásokat a szervezeti célok elérésén túl. A fellépés a vezető és menedzsmenti osztályé lesz. Ebben az eljövő korszakban már nem csak a cég produktivitása és profitabilitása lesz fontos, hanem az is, hogy hány százaléka az alkalmazottaknak marad egészséges és kiegyensúlyozott életű. Minél kevesebb a sansz a kiégésre, lényegében annál nagyobb lesz az esély a produktivitásra és lojalizálásra is” – összegezte Marschalkó Eszter Enikő.

» „Gyakorlatilag az alkalmazott elutasít minden pluszórát, extra erőfeszítést, amely hatékonyabbá teheti a munkáját. Nem akar megfelelni, túlteljesíteni, sőt inkább csendes módon így protestál a munkakörülmények vagy akár az alacsony fizetése ellen” – mutatott rá a szakember.

Regisztrációval rajtolt el a háztartási gépek roncsprogramja

» HÍRÖSSZEFOGLALÓ

Erajtolt tegnap délelőtt a háztartási gépek roncsprogramjának idei második kiadása, amelyre 50 millió lejt különítettek el – tájékoztatt a Környezetvédelmi Alap (AFM). Az érdeklődőknek keddtől számítva öt nap áll a rendelkezésére, hogy létrehozzanak egy felhasználói fiókot, amelynek megléte előfeltétele a program bármely szakaszában való részvételnek. Azok, akik már létrehoztak egy fiókot a

program korábbi kiadásaiban, továbbra is használhatják azt.

A felhasználói fiókok létrehozását követően a program első szakaszában (december 5–9. között vagy a keret kimerüléséig) mosógépekre, mosogatógépekre, hűtőszekrényekre és fagyasztókra lehet értékgjegyeket lefoglalni, a második szakaszban (december 12–16. között vagy a keret kimerüléséig) laptopokra és táblagépekre, a harmadik szakaszban (december 19–23. vagy a keret kimerüléséig) légkondicionáló berende-

zésekre, ruhaszárító gépekre és porszívókra lehet vouchereket igényelni.

Az első szakasz költségvetése 25 millió lejt, a második szakaszra 10 millió lejt, a harmadikra 15 millió lejt szánnak. A mosógépek és mosogatógépek, légkondicionáló berendezések, hűtők, fagyasztószekrények és -ládák, ruhaszárító gépek vásárlását 400 lejjel, a porszívók beszerzését 200 lejjel támogatják a program keretében, laptopokra 500 lejes, táblagépekre 300 lejes voucher igényelhető. Az értékgjegy névre szóló, és nem

» Az első szakasz költségvetése 25 millió lejt, a második szakaszra 10 millió lejt, a harmadikra 15 millió lejt szánnak.

ruházható át más személyre, csak az használhatja fel, akinek a nevére kiállították. A lefoglalt értékgjegyeket az érvényesítéstől számított hét napon belül be kell váltani. Azok a regisztráltak, akik a program első kiadásában lefoglalt értékgjegyet nem használták fel, ebben az évben már nem igényelhetnek támogatást ugyanarra a típusú háztartási gépre.

A háztartási gépek roncsprogramjában részt vevő kereskedők jegyzéke hamarosan elérhető lesz a www.afm.ro honlapon – közölte az AFM.