

Quiet Quitting

"Boomerne" og "Zoomerne" finder i disse år sammen i et værdifællesskab, hvor arbejdet i højere grad skal give mening og skal passe bedre ind i det øvrige levede liv.

Tekst: Betina Liliendal Erhvervsrådgiver, ledercoach, foredragsholder, forfatter
Ejer af Liliendal Human Capital Management

Det stille oprør – den tavse revolution eller blot et udtryk for egenomsorg?

Fænomenet quiet quitting, har det seneste år sneget sig ind på det danske arbejdsmarked. Nogle ser tendensen til "stille at stemple ud" som et stigende problem. Man kunne også argumentere for, at det er den enkelte medarbejders løsning på et problem.

Det startede med en video på TikTok. En ung newyorker fra generation Z ytrede: "Arbejde behøver ikke være dit liv". Likes væltede ind til opslaget, og i kommentarsporet kunne man for eksempel læse: "Jeg sagde tavst op for 6 måneder siden – og gæt, hvad der er sket? Samme løn, samme anerkendelse, ja faktisk er alt det samme, men jeg har selv mindre stress". Quiet quitting blev i begyndelsen reduceret til at være generation Z's måde at overleve en presset hverdag, hvor ønsket om en bedre balance mellem arbejde og det øvrige levede liv er i højsædet. I dag oplever arbejdspladser potentielt quiet quitting i alle aldersgrupper samt et stigende ønske om, at arbejdet skal passe ind i den enkeltes liv i højere grad end tidligere.

Arbejdsmiljø og medarbejdertrivsel har altid været centrale faktorer på arbejdspladsen i erkendelse af, at glade medarbejdere lettere skaber resultater og er parate til at gå den ekstra mil, når der er travlt, syge kolleger eller stramme deadlines. Den stille resigneren udgør derfor en betydelig udfordring for arbejdspladsen, da det kan medføre nedgang i produktiviteten, højere personaleomsætning og generelt dårligere resultater.

Et opgør med præstationssamfundet

Work-life-balance-begrebet er godt i gang med at blive erstattet med life-work-balance i disse år. På tværs af generationer vil vi noget andet. De unge har set deres

Quiet quitting

Beskriver en situation, hvor en medarbejder sætter sig selv fri af sit job mentalt og følelsesmæssigt, men stadig er fysisk til stede på arbejdspladsen. Medarbejderen har mistet sin motivation, engagement og interesse for sine opgaver og udfører dem uden energi eller dedikation.

Quiet quitting kan være svært at opdage, da medarbejderen ofte bevarer en "normal" opførsel, men den indre motivation er forsvundet.

forældre gå ned med stress, blive skilt eller blive syge på anden vis på grund af et for stort arbejdspress. Og seniorerne selv vælger også hamsterhjulet fra. De poster jævnligt på LinkedIn, at de har forladt deres gode job og kigger sig om efter noget helt andet. Eller de begynder at arbejde efter reglerne og investerer ikke længere hele livet i arbejdspladsen. De unge har langt større fokus på egen trivsel, end deres forældre hidtil har haft, og sætter hurtigere handling bag, når de oplever en presset og stresset arbejdsplads. Præstationsræset er ikke som tidligere sejt at være en del af. Der skal være tid til familie, venner og fritidsinteresser. Og jo, de fleste medarbejdere ønsker fortsat at bidrage til gode resultater og udvikle sig i jobbet, men ikke for enhver pris. Det er netop her babyboomere og generation Z synes at mødes i et nyt åndsfællesskab. Frihed og fritid er på tværs af generationer blevet en fælles og vigtigere prioritet.

Er quiet quitting egenomsorg?

I nutidens videnssamfund er det muligt at udvikle sig personligt og fagligt døgnet og året rundt. Hvor industrisamfundets arbejdsformer satte nogle naturlige rammer for arbejdsdagen og tiden, så kan man i dag i de fleste job arbejde døgnet rundt. Til sent om aftenen, på ferien og i weekenden. Senest har en undersøgelse blandt embedsmænd dokumenteret, hvordan de bliver ringet op og forelagt hasteopgaver under deres barsel, til bryllupsfest eller under en sygemelding. Nutidens medarbejder kan hele tiden gøre mere, selvom vi ikke befinder os på arbejdspladsen. Men vi løber tør for båndbredde, overskud og energi. Når man brænder, kan man også brænde ud.



Betina Liliendal

**MØD
BETINA**

PÅ TRÆFPUNKT HR
I ØKSNEHALLEN
KØBENHAVN

Betina Liliendal
Erhvervsrådgiver, ledercoach
foredragsholder, forfatter
Ejer af Liliendal Human
Capital Management



Mens øget fleksibilitet på arbejdspladsen er et ønske fra de fleste medarbejdere, kan den selvsamme fleksibilitet være netop det, der øger arbejdspresset og gør det svært for den enkelte at sætte rammer for, hvornår arbejdsdagen starter og slutter. Performancekultur med Key Performance Indicators – Balance Score Card – Bonusmål – Vurdering og Evaluering af den enkeltes indsats bidrager til stress og udbrændthed. Især hvis der er umulige arbejdsvilkår, og de nødvendige ressourcer til opgaveløsningen ikke følger med. I flere brancher er der generel mangel på arbejdskraft og derfor for få kolleger til at løfte opgaverne, som det for eksempel er tilfældet i sundhedsvæsenet. Her er ekstravagter og overarbejde normen.

En presset arbejdsstyrke kan føre til konflikter med kolleger og skabe et dårligt arbejdsmiljø med samarbejdsvanskeligheder, der igen kan påvirke den enkeltes engagement negativt. Manglende udviklingsmuligheder eller fravær af uddannelses tilbud kan også resultere i tab af motivation. I sidste ende kan den enkelte medarbejder sidde tilbage med oplevelsen af ikke at slå til. Og så kan quiet quitting blive den løsning, der ligger lige for. Man giver op. Det synes nyttesløst, og man kan ikke leve op til sine egne eller ledelsens forventninger. Måske har man også mistet troen på formålet med opgaverne og oplever pseudoarbejde, hvor processer og arbejdsgange ingen mening giver for den enkelte. Så bliver quiet quitting til egenomsorg. En mestringsstrategi for at overleve i et uoverskueligt setup, der ikke kan løses af de enkelte medarbejdere, uanset hvor stærkt de løber, eller hvor meget de råber op.

Ledelsen skal på banen

Dårlig ledelse, manglende psykologisk tryk på arbejdspladsen og en uautentisk ledelse er nogle af de væsentligste årsager til quiet quitting. Der er nemlig kun én vej ud af tavsheden. Det er at sætte lys på mørket. Og de medarbejdere, der tavst stopper med at yde eller kun udviser et minimum af engagement, kommer ikke ud af busken, hvis der hersker en arbejdskultur, hvor kritik og feedback fra medarbejderne ikke er velkommen. Eller hvor de oplever, at deres indsats ikke bliver set, værdsat og anerkendt.



Der bliver talt meget om quiet quitting, men de fleste af os ønsker rent faktisk at gøre mere end blot løse vores opgaver. Vi vil rent faktisk gøre en forskel! Og det gør vi nu bedst, når vi er glade!!

Arlette Bentzen, Arbejdsglæden.dk

Forebyg og håndter quiet quitting

- Sæt fokus på medarbejdernes arbejdsglæde, mening i arbejdsopgaverne og det personlige engagement
- Skab en kultur, der promoverer og værdsætter medarbejderengagement
- Brug medarbejdertilfredshedsundersøgelser (MTU) flere gange om året, så udfordringer kommer frem i lyset og kan håndteres
- Brug MTU til noget! Inddrag medarbejderne i løsningen af de observationer, der kommer ind
- Anerkend den daglige indsats. Ikke kun den ekstraordinære
- Giv plads til, at medarbejdere kan puste ud ovenpå en travlt periode. Ingen kan køre med 120 km i timen konstant
- Vær opmærksomhed på generationsledelse og de forskellige generationers forskellige præferencer. Det er slut med one-size-fits-all-personalepolitikken.

Arbejdsglæde kvæler quiet quitting

En medarbejder – og en leder, der oplever arbejdsglæde, har et formål med sin indsats og i bedste fald føler stolthed over, hvad lige præcis den enkelte opgave bidrager med i en større sammenhæng, stempler næppe mentalt ud. At have indflydelse på egne arbejdsopgaver og tilrettelæggelsen af dem er kendte faktorer, der bidrager til arbejdsglæde. Ligesom anerkendelse, respekt og at føle sig værdsat af både chefen og kollegerne giver energi til at løfte selv kedelige opgaver. At gøre en forskel på jobbet bliver af nogle betragtet som en floskel. Ikke desto mindre er det et helt generelt menneskeligt behov, som alle uanset alder har behov for. Og som i øvrigt også er en af ingredienserne i oplevelsen af arbejdsglæde. Arbejdsglæde øger ganske enkelt engagementet, så det er værd at starte der, hvis quiet quitting ikke skal være et fænomen, der er kommet for at blive.

Kilder:

Bentzen, Arlette: "Få en god start på 2023 med en personlig status". Arbejdsglæden.dk, 5. januar 2023

Blegvad, Ole: "Quiet Quitting Hva' for noget?". Lederweb.dk, 6. oktober 2022

Hertel, Eva Holm: "Autentisk Nærværende Ledelse". Hans Reitzels Forlag, september 2021

Liliendal, Betina: "OKAY BOOMER, GenYZ er din nye chef". Liliendal. HCM, marts 2022

Savin, Serge: "De arbejder under hjernerystelse, barsel og fest: Forperson forarget over embedsmænds arbejdspress". Akademikerbladet, 4. maj 2023

Ørsted, Christian: "Quiet quitting er det tavse selvforsvar mod et arbejdsliv ude af balance". Berlingske, 3. september 2022

