



quiet quitting – vad är det, hur
påverkar det din organisation

och hur kan du hantera
fenomenet?

tack för att randstad får komma hit idag!



Catrine Jack
head of public affairs

Martin Sjögren
avtalsansvarig offentlig sektor

quiet quitting

“tyst nedtrappning” – innebär att arbetstagare stannar på sin arbetsplats men endast gör det som arbetsbeskrivningen säger.

vad är quiet quitting?

- en relativt ny arbetsmarknadstrend som innebär att medarbetare endast gör minsta möjliga på jobbet
- handlar om att trappa ned i det tysta, ibland benämnt som att "smygsluta"
- kan speglas i en anställd som slutför sina uppgifter men som inte har lust eller engagemang att göra "det lilla extra"
- saknar något större känslomässigt band kopplat till arbetet, företaget eller kulturen
- kan vara problematiskt både på affärs- och individnivå





hur och varför har fenomenet quiet quitting uppkommit?

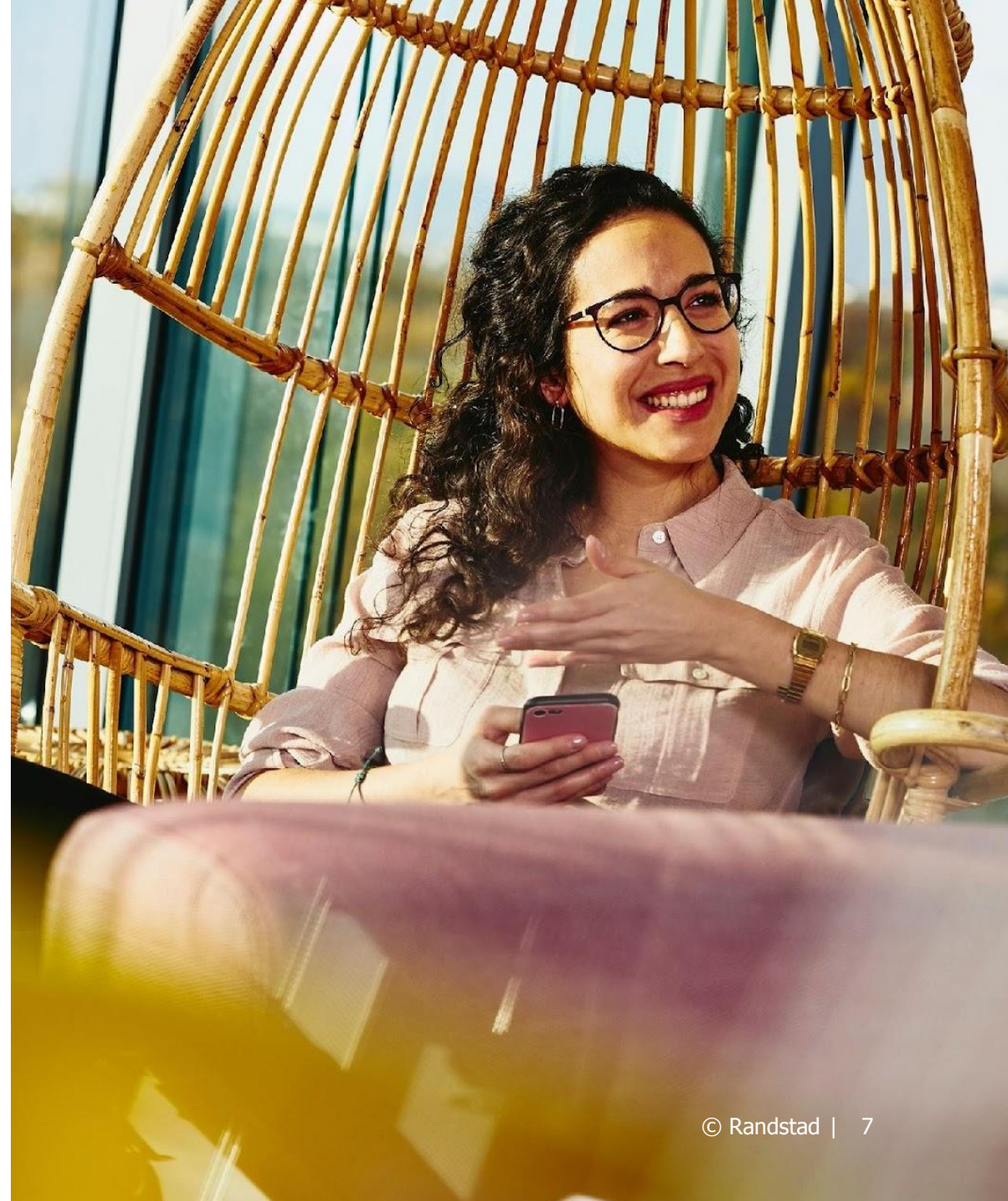
- fick sitt genomslag på sociala medier i efterspelet av pandemin då många började reflektera över balans mellan jobb och fritid
- ett resultat av ett förändrat arbetsklimat och en motreaktion till föreställningen om att jobbet kommer först
- respons på ett missnöje om att känna sig överbelastad med underkompenserad
- målet är att undvika utbrändhet och att hitta en sund balans mellan arbete och privatliv

hur vanligt är quiet quitting bland arbetstagare idag?



randstad workmonitor.

- en global undersökning som konceptualiserar och mäter gapen mellan vad arbetstagare vill ha kontra vad de upplever att de får hos sina arbetsgivare.
- en oberoende undersökning med 35 000 respondenter i 34 länder världen över.
- i Sverige har 1000 anställda och arbetssökande personer mellan 18-67 år intervjuats.
- har genomförts globalt sedan 2003 – i två årtionden har undersökningen, som är en av världens största i sitt slag, gett den globala arbetskraften en röst.
- ger värdefulla insikter om såväl arbetsmarknads-trender som arbetstagares inställning och önskemål kopplat till arbetslivet.



så många har ägnat sig åt quiet quitting.

Har du någonsin ägnat dig åt "quiet quitting"
(ett uttryck som innebär att du bara gör det
som ditt jobb kräver och ingenting mer)?

	sverige	globalt
Ja	38 %	31 %
Nej	62 %	69 %

åldersgrupp	sverige
18-24	39 %
25-34	45 %
35-44	36 %
45-54	39 %
55-64	31 %

10-i-topp globalt

sverige på plats 6 av 34.

1.	Indien	56 %
2.	Hong Kong	43 %
3.	Polen	43 %
4.	Portugal	41 %
5.	Rumänien	41 %
6.	Sverige	38 %
7.	Tjeckien	36 %
8.	Norge	35 %
9.	Singapore	35 %
10.	Argentina	34 %

A woman with curly hair, wearing a black jacket and a purple and orange striped scarf, is sitting on a wooden bench. She is looking down at her hands, which are clasped together. The background shows a city street with parked cars and a multi-story building.

varför behöver
arbetsgivare

vara uppmärksamma
på detta?

risker och nackdelar med quiet quitting.

för organisationen

- minskad produktivitet
- sämre lönsamhet
- ökad personalomsättning
- stagnation
- minskad konkurrenskraft
- försämrad företagskultur

för individen

- försämrat välmående
- stagnation / bromsad karriärutveckling
- minskad stimulans och utveckling
- går miste om kultur, gemenskap, sociala event
- ökat missnöje



hur kan du som arbetsgivare

hantera fenomenet?

1: lyssna på vad dina medarbetare behöver.

För att ta reda på vad dina medarbetare behöver och vill ha, behöver du ställa frågan.

- inför en process för att samla in feedback, såsom pulsmätningar och engagemangsmätningar
- identifiera fokusområden att arbeta med för att stärka engagemanget
- tänk på signalvärdet: visa att medarbetarnas välbefinnande är viktigt

2: erbjud möjligheter till utbildning och utveckling.

Skapa engagemang genom att erbjuda möjligheter att växa tillsammans med företaget. Detta kan du göra genom att:

- kartlägg inom vilka områden dina medarbetare vill utvecklas, linjera detta med det kompetensbehov ni ser inom er organisation
- inrätta upskilling- och reskillingprogram
- ha regelbundna utvecklingssamtal där medarbetarnas utveckling står i fokus

3: fokusera på medarbetarnas välbefinnande.

Främja medarbetarnas välbefinnande genom att erbjuda goda möjligheter till en sund balans mellan jobb och fritid och flexibla arbetsförhållanden. Det kan du göra genom att:

- erbjuda friskvårdsförmåner, t.ex. rabatterade gymkort
- erbjuda tjänster för psykisk hälsa, såsom stödsamtal på distans
- göra regelbundna avstämningar med medarbetarna
- möjliggöra flexibla scheman
- erbjuda extra betald ledighet
- stödja program för t.ex. hälsoundersökningar eller friskvårdsworkshops på arbetsplatsen

4: utarbeta korrekta jobbeskrivningar.

Genom korrekta och tydliga jobbeskrivningar som är representativa för rollen förbättrar du dina chanser att rekrytera rätt person till rätt plats – något som ökar chanserna till högt engagemang och att personen vill stanna länge hos dig. Tänk på att:

- ta dig tid att utvärdera befintliga jobbeskrivningar och förtydliga rollerna där det är möjligt, ha även detta i åtanke för nyrekryteringar
- samla in input från chefer och arbetstagare i de aktuella rollerna för att få bättre förståelse av vad jobbet innebär
- säkerställ att rollbeskrivningen följs – stäm regelbundet av med din nya medarbetare

tack för oss!

Vill du veta mer om quiet quitting, andra färskas arbetsmarknadstrender eller hur Randstad kan hjälpa din verksamhet inom frågor som rör kompetensförsörjning?

Ladda ner 2023 års Workmontior eller kontakta oss.

Catrine Jack
head of public affairs
catrine.jack@randstad.se

Martin Sjögren
avtalsansvarig offentlig sektor
martin.sjogren@randstad.se

randstad
human forward.

