

VAN QUITTING TOT HIRING

Vier stille trends op de werkvloer



Sommige werktrends spelen eerder op de achtergrond. Ze vallen minder op, ook omdat werknemers of organisaties dat soms liefst zo willen houden. Jobat overloopt vier stille trends: van quiet tot fast quitting.

1. QUIET QUITTING

Quiet quitting is waarschijnlijk de bekendste uit het lijstje. Hier gaat het om de minimale invulling van je job. Stille opgevers of stil ontslag, zo zou je het verschijnsel kunnen vertalen. En er is een logische verklaring voor. Het personeelsverloop ligt erg laag en managers aarzelen om onderpresterend personeel te ontslaan. Ze vrezen geen nieuwe werknemers te vinden om openstaande functies in te vullen. Het bedrijf houdt hen in dienst.

Vervolgens voelen sommige personeelsleden zich ondergewaardeerd en het slachtoffer van de laksheid naar onderpresteerders toe. Al is het maar omdat zij extra werklast op hun bureau zien terechtkomen. En uit verzet tegen dit alles zullen zij vaak in hun hoofd afhaken. Ze blijven in hun functie, maar ze presteren zo weinig mogelijk.

2. QUIET FIRING

Eigenlijk is deze een spiegelconcept van quiet quitting. Maar deze keer ligt het initiatief bij de werkgever. Bij quiet firing laat een werkgever zijn werknemer namelijk aan zijn lot over. Hij lijkt hem wat te vergeten of geeft hem of haar bijvoorbeeld louter nog lastige taken. In elk geval zet hij de betreffende

werknemer niet in op zijn of haar talenten.

Vaak is het opzet dat de betreffende werknemer uiteindelijk zelf ontslag neemt. Zelf stelt de werkgever het ontslag namelijk uit. In elk geval zullen HR-experts opperen dat deze werkwijze niet erg respectvol is naar die werknemer toe. In de praktijk komt het er ook op neer dat zowel werkgever als werknemer teleurgesteld zijn in elkaar. En hoewel de term quiet firing op zich misschien eerder nieuw is, is het verschijnsel dat zeker niet. Mensen zijn al eeuwen teleurgesteld in elkaar, ook op de werkvloer.

3. QUIET HIRING

In vergelijking hiermee is quiet hiring iets anders, en meteen ook een stuk positiever. Hier gaan organisaties nieuwe vaardigheden toevoegen, zonder (voltijdse) medewerkers aan te werven. Vaak zijn het dan bestaande werknemers die op andere of extra posities worden geplaatst. Zij moeten dan extra verantwoordelijkheden op zich nemen.

Het is een aanpak die de voorbije maanden vaak is gehanteerd. Want bij een schaarste aan talent is het logisch dat bedrijven eerst intern kijken. Waarbij ze zo dus de kansen voor eigen medewerkers verhogen. Let wel, bij quiet hiring wordt vaak nog wél ex-

tern aangeworven. Al gebeurt dat dan bijvoorbeeld door in eerste instantie een beroep te doen op freelancers of via interne kanalen. Stil dus.

4. FAST QUITTING

Uit recente cijfers van HR-dienstverlener Securex blijkt dat 1 op 6 aanwervingen met vast contract al binnen de 6 maanden stopt. En meestal (= in 2 op 3 van de gevallen) besliste de werknemer zélf om op te stappen. Dat zijn dan de zogenaamde 'fast quitters'. Eveneens een hardnekkig fenomeen op de werkvloer.

Snelle stopzetting van een contract binnen de zes maanden komt het vaakst voor bij kmo's met minder dan tien werknemers. Ook is het couranter bij arbeiders, wiens vertrek in verhouding eerder vrijwillig is. Bedienden worden dan weer vaker ontslagen.

In elk geval leggen die fast quitters veel druk op een organisatie en de (ex-)collega's die in afwachting van vervanging het werk van die weggevallen medewerker dienen op te vangen. Ook al kan die vervanging (zie nummer drie: quiet hiring) natuurlijk perfect van binnenuit komen.

William Visterin



Mis nooit meer
jouw **droomjob!**



Download
de Jobat app!



De Vrije CLB Archipel vzw en de vzw Andromeda Beheer zoeken een "CLB-Directeur met kennis van het financieel management" voor het Vrij Centrum voor Leerlingenbegeleiding in Aalst.



We bieden een vaste, voltijdse, boeiende en afwisselende job, met een verloning volgens de officiële barema's van het departement onderwijs.

Als lid van het overkoepelend directieteam ligt jouw specialisatie bij het financieel management van de organisatie.

Interesse?

Meer info vind je via de QR-code. Stuur je motivatiebrief en CV per mail voor 22 januari 2024 naar kathy.maes@vrijclbaalst.be met vermelding 'Kandidaat directeur Vrij CLB Aalst'.



Van tijdelijke job naar vast werk?

Van zij die een jaar geleden aan het werk waren, heeft bijna iedereen nog een job. Maar bij tijdelijke jobs is dit een jaar later nog maar 7 op de 10.

We blijven nog vrij vlot aan het werk. De meeste mensen die een jaar geleden aan het werk waren, zijn dat ook nu nog. Meer bepaald: 94% van de personen die in het derde kwartaal van 2022 een job hadden, hadden die in het derde kwartaal van 2023 nog steeds. Dat blijkt uit cijfers van Statbel. Anders is het bij zij die een jaar geleden een tijdelijke job hadden. Bij mensen met een tijdelijke job werkt een jaar later slechts 7 op de 10 nog. Van die

7 op de 10 heeft de helft een vaste job, en de andere helft nog steeds een tijdelijke job. Veel hangt af van de drijfveer of mogelijkheden bij zo'n tijdelijke job. Van diegenen die een jaar geleden in een contract van bepaalde duur met oog op een vast contract werkten, heeft 73% een vaste job. Van mensen die in een soort van stage zaten, heeft 54% een jaar later een job. Maar slechts 40% van diegenen die een tijdelijke job hadden omdat die



job enkel tijdelijk aangeboden werd, heeft inmiddels een vaste job. (Wivi)

Bezoek onze jobbeurzen.

Ontmoet tientallen werkgevers op één dag, op één locatie, bij jou in de buurt.



Check onze
beurskalender!

Vind jouw
job op

