Nem feltétlenül a fizetés miatt mond fel egy munkavállaló

**Amikor valaki felmond, általában arra gondolunk, vagy azt a leegyszerűsített választ kapjuk az éppen távozó kollégánktól, hogy nem volt elégedett — vagy a fizetésével, vagy a főnökével. E két gyakran emlegetett tényezőnél azonban érdemes mélyebbre ásnia mind a munkaadónak, mind a munkavállalónak, ha meg akarják érteni, milyen mozgatórugói lehetnek annak, ha valaki elhagy egy munkahelyet.**

Király Zsolt egyetemi docens, a Budapesti Metropolitan Egyetem (METU) HR szakjának vezetője szerint mindenekelőtt fontos tisztázni, hogy ha valaki elhagyja a munkahelyét, az a munkáltató szervezet és a munkavállaló felelősségéből egyaránt fakadhat. Míg előbbi esetben a tisztelet hiánya, utóbbi esetben az önismeret hiánya, vagy alacsony foka a legfőbb forrása a felmondásnak.

**Erre különösen érdemes odafigyelnie a munkaadónak**

A tisztelet hiánya alatt számos dolog érthető, például az, hogy a szervezet nem értékeli az adott személyt eléggé ahhoz, hogy a toborzás-kiválasztás folyamata során őszinte legyen vele és így egy, a valóságnál szebb képet fest magáról vagy a betöltendő pozícióról. Az adott személy így végül nem fogja tudni mire vélni a különbséget a mindennapokban és csalódottan távozik. Szintén a tisztelet témakörébe esik, ha a munkatárs úgy érzi, nem ismerik el és becsülik meg kellőképpen a munkáját anyagilag és erkölcsileg. Hasonló élmény a munkavállaló számára továbbá, ha a munkaadók nem állnak kíváncsian és nyitottan hozzá és a benne rejlő potenciálhoz, illetve nem adnak lehetőséget képességei kiaknázására.

Betöltött pozíciótól függetlenül hozzájárulhat a felmondáshoz az is, ha az adott személy úgy érzi, a szervezet nem értékeli eléggé ahhoz, hogy bevonja a céges folyamatokba, kikérje a véleményét vagy meghallgassa meglátásait — holott ez a hierarchia minden szintjén erősítheti az elköteleződést. Gyakori oka a munkahelyelhagyásnak az is, ha a munkatárs azt tapasztalja, hogy munkahelyén nem látják benne az embert, vagyis azt, hogy a szakmai tevékenységén kívül van az életének egyéb fontos területe is.

**Önismereti kérdésekre is rávilágíthat a felmondás**

A METU docense szerint a munkahelyelhagyás kérdését a munkavállalók szempontjából is érdemes megvizsgálni. *„A munkavállalói oldalon az önismeret hiányában, illetve alacsony fokában érdemes keresni a válaszokat. Elégedetlenséghez vezet, ha az adott személy nem tudja meghatározni, hogy melyek az ő motivátorai, vagyis, hogy mik azok a belső erők, amelyek mozgatják őt* — *például alkotni, szabadnak lenni, minőségi légkörben dolgozni vagy hatni másokra"* — mondja Király Zsolt. Ha az adott személy nem ismeri önmagát, hamis képet festhet önmagáról, amely számos irracionális elváráshoz, végül pedig kölcsönös elégedettlenséghez fog vezetni. *„Általános tapasztalatok alapján a magyar önéletrajzok 70-80 százaléka hazugságra vagy csúsztatásra épül, amelyben komoly tényező az önismeret alacsony foka is”* — tette hozzá Király Zsolt.

Az is előfordulhat, hogy a munkavállaló alul- vagy felülértékeli önmagát. Ebből adódóan olyan feladatkört is elvállalhat, amelyről aztán kiderül, hogy egyáltalán nem neki való, vagy nem érzi benne jól magát. Ugyancsak ebbe a problémakörébe tartozik, hogy kellő önismeret nélkül a munkavállaló nem fogja tudni felmérni és kifejezni, hogy mely értékekkel tud azonosulni és melyekkel nem.

**Nem érdemes csak fizetéssel maradásra bírni az embereket**

Király Zsolt szerint hiba azt gondolni, hogy csak a versenyképes bér miatt bárki is egy adott szervezetnél marad közép- vagy hosszútávon, mint ahogyan az is, hogy valakit csak a béremeléssel maradásra lehet bírni. *„A béremelés olyan, mint a függőséget okozó szerek, vagyis mindig egy újabb adag kell az idő előre haladtával. A kétszámjegyű emelés alatti mérték a munkavállaló ingerküszöbét már nem éri el, és számos kutatás bizonyítja, hogy nagyjából csak 3-6 hónap a hatása egy béremelésnek, utána újból felszínre jönnek a korábbi problémák”* — tette hozzá a szakértő.

**Tényező lett a home office is**

A koronavírus-járvány óta számos vállalat tért át a teljes home officera vagy a hibrid munkavégzésre, amelynek következtében már a távmunka lehetősége is a munkahelyválasztás egyik központi tényezőjévé vált. *„Sok esetben az egyébként sikeres kiválasztási folyamatok, illetve megállapodások is elbukhatnak csak ezen az egy ponton. Éppen ezért érdemes a szervezeteknek mérlegelni a home office lehetőségét azon munkakörökben, ahol értelmezhető, méghozzá az általános, illetve ágazati, vagy térségi szinten tapasztalható trendek alapján”* — javasolja a docens.

**Megelőzhető a nagy fluktuáció?**

*„Egységes, mindenhol alkalmazható stratégiák nincsenek, hiszen eltérő szervezeti méretről, döntéshozatali mechanizmusokról, munkafolyamatokról, szervezeti kultúráról, pszichológiai biztonságról és nem utolsó sorban személyekről van szó”* — mondja Király Zsolt. Vannak viszont olyan tényezők, amelyeket a szakértő szerint minden munkaadónak érdemes figyelembe vennie. Fontos, hogy a szervezetről és az azon belüli karrierlehetőségekről a toborzás-kiválasztás során ne hangozzanak el félrevezető gondolatok. Kritikus pont továbbá, ha a munkavállaló közvetlen vezetője kifogásolható módon vagy egyáltalán nem kommunikál a munkatársakkal. A munkaelhagyás szempontjából a tervezésbe, céges folyamatokba való bevonás és a pszichológiai biztonság, valamint a munkavállalók motivátorainak figyelembevétele is kulcsfontosságú szempontnak számít, ha a munkaadó hosszú távon is szeretné megtartani a munkavállalót.

###

**További információ:**

Varga Dóra

+36 1 920 1817

+36 30 857 8179

dvarga@noguchi.hu

***A Budapesti Metropolitan Egyetemről***
*A Budapesti Metropolitan Egyetem (METU) Magyarország legnagyobb magánkézben lévő felsőoktatási intézménye. A METU-n 2 karon, 4 fő képzési területen folyik képzés: kommunikáció, üzlet, turizmus és művészet. A folyamatosan bővülő magyar és angol nyelvű kínálatban jelenleg 35 alapszak, 33 mesterszak, 15 szakirányú továbbképzés és 7 felsőoktatási szakképzés közül választhatnak az egyetem iránt érdeklődők. A Metropolitannek jelenleg több, mint 6000 hallgatója van, közel 1000 külföldi diákkal a világ 90 országából.*
*Az intézmény 2001 óta meghatározó és dinamikusan fejlődő szereplője a hazai felsőoktatásnak és immár a kelet-közép európai régiónak is. Jelenleg 5 kontinensen közel 200 külföldi intézménnyel tart fenn. A METU myBRAND oktatási módszertanával hazánkban elsőként alakította át oktatási modelljét a nemzetközi felsőoktatási trendekhez illeszkedő portfólió alapú képzési rendszerré. Oktatása folyamatosan megújuló módszerekre épül, amelyet nemzetközi tapasztalattal rendelkező oktatók és inspiratív, innovatív környezet támogat, ezzel felkészítve a hallgatókat a változó munkaerőpiaci igényekre hazai és nemzetközi szinten egyaránt.*