

Oppgave 1 Ledelse 70 %

Besvarelsen tilhørende Del 1 (Ledelse) leveres som en komplett pdf.fil

Oppgaven skal besvares med bakgrunn i pensum. Ved behov gjør dine egne antagelser og presiser i besvarelsen hvilke forutsetninger du har lagt til grunn i tolkning/avgrensning av oppgaven.

Quiet Quitting

Quiet quitting har fått mye omtale den siste tiden, også i Norge og er blitt et globalt fenomen. Mange mener det er den unge Generasjon Z som står bak. Generasjon Z er dem som er født mellom 1996 og 2010. De er allerede i jobb eller skal straks inn på arbeidsmarkedet. Quiet quitting handler om at Generasjon Z oppfordrer andre til å ikke yte utover det som står i arbeidsinstruksen. På den måten utfordrer de mange ledelsesteorier.

Hva kjennetegner en quiet quitter?

- Hen gjør minst mulig på jobb, gjør akkurat det hen må for å beholde jobben, ikke ett gram mer.
- Ønsker ikke å ta med jobb hjem.
- Ønsker ikke komme på jobb ekstra tidlig.
- Å svare på e-post eller telefon etter arbeidstidens slutt er fullstendig uaktuelt.
- Å hjelpe andre kolleger er også uaktuelt (det står jo ikke i arbeidsinstruksen).
- Eller som noen har sagt, «jeg gjør jobben min, får betalt og drar hjem».

De unge vil jobbe for å leve, ikke motsatt. De synes det er viktig å balansere jobben slik at den ikke går på bekostning av familie og venner. Et annet utgangspunkt for quiet quitting er at mentale problemer i næringslivet har økt grunnet overarbeid og at man ønsker å forebygge utbrenthet. Ferske tall fra SSB viser at psykiske lidelser er en av de største årsakene til sykefravær blant nordmenn, unge som eldre. Kvinner og menn. Folk blir utbrente på grunn av jobb. Dette koster samfunnet vårt og bedriftene våre milliarder av norske kroner.

Er det et paradoks at ledere ønsker å tviholde på gamle rutiner og holdninger som fører til utbrenthet og sykemeldinger? Er stress og press det eneste svaret på suksess i næringslivet og er en slik holdning og måte å drive en bedrift i fred med å gå ut på dato?

Mange ledere som er intervjuet i det siste har en del bekymringer, blant annet om at med quiet quitting kan det lett utvikle seg til at medarbeiderne selv definerer «hva de vil gjøre på jobben og at i en arbeidskontrakt er det ikke fritt frem til å gjøre minst mulig på jobben». De viser til arbeidsmiljøloven, og mener at begrepet verken er velkomment eller bør få rotfeste i et godt og vernet land som Norge. De samme lederne mener at små og mellomstore virksomheter har viktigere ting å foreta seg fremover, som strømpriser, rentehevinger og råvarer.

Quiet quitting må også sees opp mot at mange virksomheter er avhengig av at folk gjør mye mer enn arbeidsinstruksen for å kunne overleve i sterkt konkurransepregede markeder. Mange ledere har høye forventninger til sine medarbeidere når det kommer til faglig kvalitet, engasjement for og tilnærming til arbeidsoppgavene, faglig stolthet og et ønske om å utvikle seg selv og bedriften.

Andre ledelsesekspertene mener at i stedet for å avfeie eller la seg true av et høyst aktuelt fenomen som «quiet quitting» er, mener de det er arbeidsgiver som må skape gode rammer for den enkelte. Det handler om å gi tillit, la den ansatte utnytte sitt potensial, gi rom til hver og en, lytte og, ikke minst, la dem hente seg inn andre steder enn på jobb. Opplevelser man har på fritiden, er med på å gi energi og ideer på jobb. Det er dette ekspertene oppfatter er kjernen av hva «quiet quitting» egentlig handler om. La oss lytte til det quiet quitters forsøker å fortelle oss for å skape en god arbeidsplass for både arbeidstaker og arbeidsgiver. Alle bedrifter har ulike mål, og de fleste er enige, også såkalte «quiet quitters», om at det å yte ekstra i perioder er både nødvendig og hensiktsmessig.

Oppgave 1. a: Quiet quitting og ledelse? (teller 35%).

Diskuter med utgangspunkt i ledelsesteorier i pensum om hvordan ledere bør forholde seg til quiet quitting.

Oppgave 1. b: Truer Quiet quitting organisasjonskulturen? (teller 35%)

I motsetning til quiet quitters er mange medarbeidere nemlig svært pliktoppfyllende og bidrar mye og gjerne ut over stillingsinstruksen.

Diskuter påstanden om at quiet quitting kan true organisasjonskulturen i enkelte virksomheter.