

Quiet Quitting

Was hat es damit auf sich und wie können Sie den Trend zum Change-Booster in Ihrem Unternehmen machen?

In einer Zeit, in der Work-Life-Balance und persönliches Wohlbefinden zunehmend an Bedeutung gewinnen, bekommt ein Trend einen Namen, der auch vor Ihrem Unternehmen nicht Halt macht: das sogenannte

„Quiet Quitting“

Hinter diesem Begriff verbirgt sich eine bewusste Entscheidung von Fachkräften, ihre Karriereziele zu verlangsamen oder sogar aufzugeben, um ein ausgewogeneres Leben zu führen. Der Fokus liegt hierbei auf der Erkenntnis, dass Zeit kostbar ist und selbstbestimmte Zeit einen unschätzbaren Wert besitzt. Langjährig zuverlässige Fachkräfte wollen plötzlich einen Gang zurückschalten und bei der nachrückenden Generation wird die Erwartung und Abgrenzung bereits mit dem Berufseintritt laut.

Was im ersten Moment nach einem Aufruf klingt, ein Absacken der Arbeitsmoral pauschal zu normalisieren, ist kritisch betrachtet jedoch deutlich mehr. Dazu ein paar ergänzende Thesen zum Einstieg:

- Die wahrgenommene Realität im Arbeitsalltag durch Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen entfremdet sich dort stark voneinander, wo Mitarbeitende mehr als Erfüllungsgehilfinnen und -gehilfen statt als Mitgestalter:innen betrachtet und behandelt werden. Das liegt daran, dass hierarchische Strukturen eher Einbahnstraßen- statt dialogorientierte Kommunikation fördern und Erwartungen dadurch oft unausgesprochen bleiben.
- Die Arbeitsmarktsituation, welche geprägt ist durch ein Überangebot an vakanten Stellen, stärkt nun die Verhandlungsbasis bei Arbeitnehmer:innen, welche daher anfangen, Möglichkeiten und Erwartungen mutiger gegeneinander abzuwägen.
- Wer als Arbeitgeber:in/Führungskraft kein Angebot schafft, wo Mitarbeitende sich mit persönlichen Erwartungen mitteilen können, wird plötzlich in den Verhandlungsüberlegungen der Fachkraft gar nicht mehr als Option berücksichtigt (die Fachkraft trennt sich von dem/der Arbeitgeber:in) oder erfährt das Phänomen des Quiet Quitting (die Fachkraft besinnt sich auf ihren Wert für das Unternehmen und reduziert ihren Arbeitseinsatz auf ein – aus ihrer eigenen Wahrnehmung – faires Maß an Zeit-/Gehaltsgleichgewicht).

In diesem Fachartikel werden wir für Sie und mit Ihnen nun die Chancen und Risiken dieses Trends näher betrachten.

Als gäbe es nicht schon genug Herausforderungen

Wo man hinschaut, wächst die Vielfalt an Herausforderungen, die sowohl durch externe als auch interne Faktoren beeinflusst werden. Ein zunehmender Wettbewerb, technologische Entwicklungen und der demografische Wandel fordern von Ihnen ständige Anpassungsfähigkeit. Die Identifikation und Bindung hochqualifizierter Mitarbeiter:innen sind daher essenziell für den Erfolg vieler Unternehmen. Zufriedene Mitarbeitende schaffen zufriedene Kundinnen und Kunden. Und zufriedene Kundinnen und Kunden finanzieren im besten Fall den Wohlstand und die Zufriedenheit des gesamten Unternehmens – somit existiert hier eine logische Abhängigkeit. Doch Personal ist keine Ressource, die sich wie eine Maschine planen oder über Taktzahlen steuern lässt, sondern ein Schatz an unterschiedlichen Persönlichkeiten die gesehen, gehört, wertgeschätzt und involviert werden wollen und dadurch ihr individuelles Potential entfalten.

Chancen und Risiken durch Quiet Quitting

Vielleicht erleben Sie es gerade, dass das Interesse an verantwortungsvollen Tätigkeiten in der Belegschaft schwindet und stattdessen mehr der Fokus auf persönliches Wohlbefinden gelegt wird. Vermutlich sind die „Warnzeichen“ für Sie dann bereits sehr deutlich. Mitarbeitende wirken weniger ambitioniert oder engagiert. Aus Ihrer Wahrnehmung sind die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens nach einer ersten Betrachtung natürlich dadurch beeinträchtigt. Zudem ist es sicher kein Geheimnis, dass das Ausscheiden erfahrener Mitarbeiter:innen zu einem Wissensverlust führen kann, der oft schwer zu kompensieren ist. Die potenziellen Risiken des Quiet-Quitting-Trends zeichnen sich also wahrscheinlich ohnehin schon in Ihrer Wahrnehmung ab. Der Trend ist jedoch kein Entweder-oder, sondern gesellschaftlich und soziologisch bedingt schlichtweg da und unabwendbar. Wir betonen daher vor allem auch Chancen für Ihr Unternehmen und geben Ihnen gerne Ideen, wie Sie jetzt clever handeln können. Wenn Unternehmen nämlich ihre Mitarbeitenden unterstützen, ein ausgewogenes Arbeits- und Privatleben zu führen, wird das zu einer gesteigerten Mitarbeiter:innenzufriedenheit und einer erhöhten Bindung an das Unternehmen führen und noch dazu zum Recruiting-Argument neuer Fachkräfte in den Netzwerken Ihres aktuellen Personals werden. Eine gute Work-Life-Balance kann zudem zu einer höheren Produktivität und Kreativität der Mitarbeiter:innen führen, was letztendlich zu besseren Ergebnissen für das Unternehmen und seine Kunden führt.

Klassische Strategien für den Umgang mit Quiet Quitting

Um die Chancen des Quiet Quitting zu nutzen und die Risiken zu minimieren, sollten Unternehmen entsprechende Strategien implementieren. Dazu gehören unter anderem

flexible Arbeitszeitmodelle, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gezielte Mitarbeiter:innenförderung und -bindung sowie das Schaffen einer positiven Unternehmenskultur, die das Wohlbefinden und die Work-Life-Balance der Mitarbeiter:innen unterstützt. Darüber hinaus hilft die Nutzung technologischer Innovationen und Automatisierungen, die Arbeitsbelastung zu reduzieren und die Effizienz zu steigern.

Förderung einer flexiblen Arbeitskultur

Fördern Sie flexible Arbeitszeitmodelle, um den Quiet-Quitting-Trend in Ihrem Unternehmen positiv zu gestalten. Teilzeitarbeit, Jobsharing, Remote-Arbeitsoptionen oder sogar 4-Tage-Wochen sind nichts Neues mehr. Ermöglichen Sie den Mitarbeitenden durch solche Lösungen, ihre Arbeitszeiten an ihre individuellen Bedürfnisse anzupassen. Dies fördert nicht nur die Work-Life-Balance, sondern ermöglicht auch eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Freizeitaktivitäten und persönlichen Interessen und wird mit Loyalität Ihnen als Arbeitgeber:in gegenüber belohnt und zum entscheidenden Argument im Wettbewerb um potentielle Bewerber:innen.

Talente gezielt fördern und binden

Neben dem Zugewinn an neuen Fachkräften ist es ebenso wichtig, in gezielte Mitarbeiter:innenförderung und -bindung zu investieren. Spürbare und regelmäßig investierte Zeit in die Wertschätzung für Bewährtes sowie die Förderung gezielter Weiterbildungsmaßnahmen sind hier entscheidend, um den Verlust qualifizierter Fachkräfte zu vermeiden. Bieten Sie hier eher individuelle statt pauschale Entwicklungspläne an und gestalten Sie gemeinsam mögliche Perspektiven, die den Mitarbeitenden wie das Unternehmen gleichermaßen voranbringen. Durch gezielte Weiterbildungs- und Schulungsprogramme können Mitarbeiter:innen motiviert und fachlich auf dem neuesten Stand gehalten werden. Implementieren Sie regelmäßige Feedbackgespräche und Anerkennungsmaßnahmen, um das Engagement und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu steigern.

Wissenstransfer und Nachfolgeplanung

Obwohl der Quiet-Quitting-Trend keine direkte Gefahr darstellt, besteht je nach Verschärfung der Situation die Möglichkeit, dass Wissen verloren geht. Wenn erfahrene Mitarbeiter:innen ihren individuellen Wert erkennen, können sie auch dazu neigen, ihr Wissen provokant zurückzuhalten (im Sinne der Wissen-ist-Macht-Denkweise). Um diesem Risiko entgegenzuwirken, sollten Sie den regelmäßigen Austausch von Erfahrungen und Retrospektiven innerhalb der Teams Ihres Unternehmens fördern. Darüber hinaus kann eine strukturierte Wissensmanagement-Strategie hilfreich sein, wie beispielsweise die Dokumentation von Prozessen, die Implementierung von Mentoring-Programmen und der Aufbau interner Wissensdatenbanken. Schließlich ist es auch wichtig, eine gründliche Nachfolgeplanung durchzuführen, um sicherzustellen, dass das Fachwissen und die Erfahrung der ausscheidenden Mitarbeiter:innen erfolgreich übertragen werden.

Der innovative Ansatz für den Umgang mit Quiet Quitting

Setzen Sie technologische Innovationen und Automatisierungen in Ihrem Unternehmen ein, um die Arbeitsbelastung zu reduzieren und die Effizienz zu steigern. Nutzen Sie softwaregestützte Lösungen, um repetitive Aufgaben zu automatisieren. Als Führungskraft sollten Sie aktiv nach unterstützenden Möglichkeiten durch künstliche Intelligenz suchen, um Ihren Mitarbeitenden mehr Zeit für anspruchsvollere und wertschöpfende Tätigkeiten zu geben. Durch dieses Vorgehen entlasten Sie nicht nur Ihr Team, sondern verbessern auch die Servicequalität für Ihre Kundinnen und Kunden. Handeln Sie jetzt!

Führen wir uns nun jedoch noch einmal die Grundsätze der klassischen Strategie vor Augen – **Förderung von Flexibilität, individuellem Talent und Wissenstransfer** –, so ist unsere dringende Empfehlung, dass diese trotz aller technischer Möglichkeiten nicht auszuklammern sind. Ganz im Gegenteil: Aus unserer Sicht sind diese Grundsätze die tragenden Säulen für eine im Interesse aller Beteiligten produktivitäts- und zeitgewinnverheißenden Revolution durch künstliche Intelligenz und andere technische Entwicklungen.

Fazit

Der Quiet-Quitting-Trend verdeutlicht die wachsende Bedeutung von Work-Life-Balance und persönlichem Wohlbefinden im Berufsleben. Während Chancen und Risiken sorgfältig abgewogen werden müssen, bietet dieser Trend die Möglichkeit, die Arbeitskultur in Unternehmen zu verbessern und Mitarbeiter:innenbindung sowie -zufriedenheit zu steigern. Wir halten klassische Lösungen wie flexiblere Arbeitszeitmodelle, eine gezielte Förderung von Mitarbeiter:innenpotenzialen und den Aufbau einer lernwilligen Unternehmenskultur mit Blick auf nachhaltigen Wissenstransfer für unerlässlich. Schauen Sie darüber hinaus aber bereits jetzt vorsichtig auf zukünftige Möglichkeiten durch die Nutzung künstlicher Intelligenz (KI) im Berufsalltag mit und in Ihrem Unternehmen. Die Fortschritte in der KI-Technologie ermöglichen bereits heute den Einsatz intelligenter Softwarelösungen. Automatisierte Prozesse, Datenanalyse und maschinelles Lernen können dazu beitragen, repetitive Aufgaben zu übernehmen und Mitarbeiter:innen von zeitraubenden Aufgaben zu entlasten.

Die Integration von KI-Tools kann nicht nur die Effizienz steigern, sondern auch die Qualität der Dienstleistungen verbessern. Durch die Automatisierung routinemäßiger Tätigkeiten bleibt z.B. mehr Zeit für komplexe Beratungsleistungen und individuelle Kundenbetreuung. Dies ermöglicht Unternehmen, sich auf strategische und wertschöpfende Aufgaben zu konzentrieren, während KI als unterstützende Technologie agiert.

Es ist jedoch wichtig, den Einsatz von KI sorgfältig zu planen und die Rolle der Mitarbeiter:innen zu berücksichtigen. Die Mensch-Maschine-Zusammenarbeit wird immer wichtiger, und die Fähigkeiten der Mitarbeiter:innen wie kritisches Denken, Problemlösung und zwischenmenschliche Kommunikation bleiben unersetzlich.

Insgesamt bietet der Quiet-Quitting-Trend Unternehmen die Möglichkeit, ihre Arbeitskultur zu verbessern und auf zukünftige Entwicklungen – wie den Einsatz von KI – zu achten. Durch die Förderung von Flexibilität, Mitarbeiter:innenbindung und die strategische Integration von Technologie können Unternehmen den Herausforderungen des Wandels erfolgreich begegnen und sich weiterentwickeln.

Weitere Infos unter www.muellerundpartner.de

Über den Autor:



Der Autor: Fabian Büser beschäftigt sich seit 12 Jahren mit dem Thema Persönlichkeitsentwicklung. Ursprünglich in der Qualifizierung von IT-Fachkräften gestartet, führte ihn sein Weg in die Personalentwicklung eines Handelsunternehmens, wo er als interner Coach zunächst Verkäufer:innen ausbildete und später verschiedene Projekte in der Organisationsentwicklung begleitete. Als systemischer Coach und Change-Berater moderiert und berät er nun bei Müller + Partner in Veränderungsprozessen. Er unterstützt Persönlichkeiten, Teams und Organisationen darin, individuelle Stärken und Kompetenzen zukunftsweisend zu entwickeln, und verhilft auch gerne mal mit einer Kundenbrille zur gewinnbringenden Entscheidung.

Müller + Partner unterstützt und gestaltet seit 1995 strategische Personal- und Organisationsentwicklung durch moderne und pragmatische Beratungs-, Trainings- und Coachingprogramme. Die sinnvolle Beratung, die den Menschen als Schlüssel für den Unternehmenserfolg entwickelt und Prozesse optimal gestaltet, steht dabei im Mittelpunkt.

Mit den 16 Mitarbeitenden zeichnet sich Müller + Partner vor allem durch maßgeschneiderte Coaching-, Trainings- und Beratungsprojekte, ausgeprägte Serviceorientierung und intensive Kundenbetreuung aus. Verbindlichkeit sowie qualifizierte, motivierte und persönliche Ansprechpartner:innen im Unternehmen garantieren stets eine professionelle Zusammenarbeit.

Für Rückfragen/Interviews erreichen Sie Müller + Partner:
0561 93874-0
info@muellerundpartner.de

Müller + Partner, Unternehmensberatung

Kohlenstraße 116, 34121 Kassel
Mörikestraße 19, 89077 Ulm
Internet: www.muellerundpartner.de

Tel.: 0561 93874-0 Fax.: 0561 93874-44
Tel.: 0731 3793565-0 Fax.: 0731 3793565-99

E-Mail: kassel@muellerundpartner.de
E-Mail: ulm@muellerundpartner.de

Gesellschafter (Partner): Sonja Trieschmann, Eveline Siehler, Dirk Lassen-Beck