

QUIET QUITTING

Die stille Kündigung und Strategien dagegen



Foto: jadon Bester/peopleimages.com - stock.adobe.com

In den letzten Jahren hat sich ein Begriff in der Arbeitswelt etabliert, der für viele Unternehmen eine stille, aber tiefgreifende Herausforderung darstellt: Quiet Quitting. Gemeint ist damit nicht die tatsächliche Kündigung, sondern das bewusste Zurückfahren des eigenen Engagements auf das absolute Minimum – der Dienst nach Vorschrift ohne zusätzliche Anstrengung oder emotionale Bindung an den Job.

Die fatale Bedeutung dieses Verlusts an Initiative ist nicht hoch genug zu bewerten. Denn Engagement hat eine wichtige ökonomische und unternehmensbezogene Bedeutung. Es kann die Produktivität steigern, die Zusammenarbeit im Team verbessern, das Image als Arbeitgeber stärken und sich auch wirtschaftlich auf lange Sicht positiv auszahlen.

Identifikation schafft Wert: die stille Kraft hinter dem Unternehmenserfolg

Durch ein starkes Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen, Verbundenheit und persönliches Streben werden Marken groß. Verlieren diese Kernanliegen an Wirkungskraft und Bedeutung, verlieren Mitarbeiter den Antrieb, in ihrem Job gut zu sein. Besonders alarmierend für Führungskräfte ist dabei, dass dieser Rückzug oft schwer erkennbar ist und langfristig Motivation, Produktivität und Teamdynamik untergräbt.

Doch was sind die Ursachen dieses stillen Protests – und wie können Führungskräfte frühzeitig gegensteuern, bevor die innere Kündigung zur äußeren wird? Es gibt im Spektrum einige maßgebliche und entscheidende Herausforderungen, die für jeden Unternehmer eine Warnung sein sollten. Denn obwohl die Gründe für Quiet Quitting vielfältig sind, führen sie alle zu einer Auflösung der emotionalen Bindung zum Unternehmen.

Zu den wesentlichen Ursachen zählen:

- ⇒ **Fehlende Anerkennung:** Wer sich nicht wertgeschätzt fühlt, verliert die Lust an der Arbeit.
- ⇒ **Schlechte Work-Life-Balance:** Ständige Erreichbarkeit und Überstunden führen zu Frustration.
- ⇒ **Überlastung ohne Unterstützung:** Zu hohe Erwartungen ohne Rückhalt lassen viele innerlich aussteigen.

- ⇒ **Schwache Führung:** Ohne klare Kommunikation und Wertschätzung schwindet das Engagement.
- ⇒ **Versetzungen statt Lösungen:** Statt echte Probleme zu lösen, werden Mitarbeitende einfach in andere Abteilungen verschoben. Doch die Unzufriedenheit bleibt.

Was kann man also tun? Mitarbeiter wünschen sich eine klare Perspektive auf den Sinn ihrer Arbeit. Sie möchten nachvollziehen können, welchen Mehrwert ihre Aufgaben für das Unternehmen insgesamt leisten und wie ihre individuellen Leistungen zur Erreichung der Unternehmensziele beitragen. Sie beschäftigen sich mit der Frage: Was trägt ihre Aufgabe zum großen Ganzen bei? Führungskräfte können also regelmäßig den Beitrag des Einzelnen zum Unternehmenserfolg sichtbar machen. Zugleich können Weiterbildung, neue Aufgaben und das Gefühl persönlicher Weiterentwicklung zu kraftvollen Motivatoren werden. Nicht zuletzt sind Teambuilding und das gemeinsame Erfolgsfeiern, um Vertrauen aufzubauen, ein nicht zu unterschätzender Wert für die erfolgreiche Umsetzung von Unternehmenszielen, denn oft beginnt Quiet Quitting bei schlechter Führung.

Fördere ich Engagement oder bremse ich es? Führungskräfte können Feedback vom Team einholen: Was brauche ich als Führungskraft, um dich besser zu unterstützen? Und nicht weniger wichtig: Transparenz und Mitbestimmung sind immer noch die entscheidenden Faktoren für eine beachtliche Zusammenarbeit im Team. Die gute Nachricht: Unternehmen, die sich diesen Herausforderungen stellen, können nicht nur „Quiet Quitting“ verhindern, sondern ein motivierendes Arbeitsumfeld schaffen. Eine Kultur der Anerkennung und guter Führung zahlt sich langfristig aus, für alle! ☈



Gastautorin **Alexandra Amiridis**, Geschäftsführerin von AMIRIDIS CONSULTING