

20. September 2023

Radiobeitrag als Text

Quiet Quitting: Nur noch Dienst nach Vorschrift

Anmoderation:

Wenn Beschäftigte nur noch das tun, was vertraglich festgelegt ist, keine Überstunden mehr machen, keine neuen Impulse einbringen – beim Quiet Quitting identifizieren sie sich kaum noch mit ihrem Betrieb und haben eigentlich schon mit dem Job abgeschlossen. Welche Ursachen ein solcher Dienst nach Vorschrift haben kann, was sich dagegen tun lässt und wie man vorbeugen kann, darüber hat sich Kristin Sporbeck bei Dr. Sylvia Böhme informiert. Sie ist Diplom-Psychologin und Psychotherapeutin bei der AOK.

Länge: 1.38 Minuten

Interview mit Dr. Sylvia Böhme:

Dr. Sylvia Böhme:

Quiet Quitting kann man übersetzen mit einer inneren Kündigung. Das Wort „Quiet“ bezieht sich darauf das Beschäftigte sowie Arbeitgeber Nicht-Sprechen, Nicht-Schreiben, Nicht-Hören und Ignorieren. Diese Situation nennt man auch „organizational silence“ und das ist dann der Ausgangspunkt für das Quiet Quitting. Die Beschäftigten sind zwar noch physisch anwesend, haben aber gedanklich schon gekündigt. Sie machen Dienst nach

Vorschrift, zeigen keine Eigeninitiative mehr, und erfüllen nur noch die minimalen Anforderungen.

Text:

Oft gehen Quiet Quitting schon längere Phasen der Unzufriedenheit voraus, so Dr. Sylvia Böhme weiter. Sie Diplom-Psychologin und Psychotherapeutin bei der AOK.

Dr. Sylvia Böhme:

Als Ursachen werden häufig genannt, dass die Mitarbeitenden beispielsweise negative Konsequenzen fürchten oder gar keine Konsequenzen, wenn sie kritische Gedanken äußern. Sie wollen Konflikte vermeiden oder den innerbetrieblichen „Frieden“ nicht stören. Arbeitgeber wiederum zeigen oft zu wenig Wertschätzung und Interesse an den Bedürfnissen der einzelnen Beschäftigten. Und das wirkt sich auf das Betriebsklima, die Leistungsfähigkeit und die Zufriedenheit aus.

Text:

Wichtig ist, dass alle Beteiligten miteinander ins Gespräch kommen. Arbeitgeber sollten die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter kennen und ihnen zeigen, dass sie wertgeschätzt werden:

Dr. Sylvia Böhme:

Das können schlicht Gehaltserhöhungen sein, mehr Autonomie und Mitbestimmungsmöglichkeiten oder transparente Prozesse und Strukturen. Insbesondere Jüngere suchen aber zunehmend vor allem nach einer guten Work-Life-Balance. Diese unterschiedlichen Bedürfnisse sollten Arbeitgeber kennen, um darauf auch zu reagieren. Beschäftigte, die sich wohler in ihrem Arbeitsumfeld fühlen, sind produktiver und innovativer und damit steigt natürlich die Produktivität und Innovationskraft eines Unternehmens.