

Quiet Quitting: Arbeiten nach Vertrag oder die Extra-Meile gehen?

3.5

Eine Einordnung



Autorin
Rabea Schulte

Der in den Personalmedien viel diskutierte, neuartige Begriff Quiet Quitting beschreibt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausschließlich die im Vertrag festgelegten Aufgaben erledigen. Sie machen pünktlich Feierabend, übernehmen keine Extraaufgaben und zeigen kein zusätzliches Engagement bei der Arbeit. Dabei soll insbesondere

die Generation Z von diesem Phänomen betroffen sein. Es ist allerdings ungeklärt, inwieweit Quiet Quitting verbreitet ist und ob Unternehmen darauf angewiesen sind, dass Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr leisten, als im Vertrag vereinbart wurde – also die Extra-Meile gehen.

Erste Erkenntnisse deuten darauf hin, dass die Mehrheit der Beschäftigten nicht von Quiet Quitting betroffen ist. Auch eine Zunahme des Phänomens innerhalb der letzten Jahre kann nicht verzeichnet werden. Obwohl junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Aussagen zu Quiet Quitting in geringem Maße stärker zustimmen, ist es ein Irrtum die Thematik auf diese eine Altersgruppe zu beschränken. Weitere Ergebnisse zeigen, dass Quiet Quitting mit klassischen personalpsychologischen Konstrukten in Verbindung steht. So scheinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen großen Wert auf ihr Privatleben legen, eher Dienst nach Vorschrift zu machen. Darüber hinaus zeigt sich ein negativer Einfluss von Quiet Quitting auf die Arbeitszufriedenheit sowie auf die emotionale Verbundenheit mit dem Arbeitgeber.

Was bedeuten diese Erkenntnisse für Unternehmen in der Praxis? Die gute Nachricht ist, dass Quiet Quitting nicht stark verbreitet ist. Trotz dessen wird deutlich, dass das Phänomen durchaus negative Auswirkungen auf Unternehmen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben kann. Aus diesem Grund sollten Organisationen prüfen, inwieweit das Phänomen in ihrem eigenen Unternehmen auftritt. Schützen kann man sich mit Hilfe von professionellen Auswahlverfahren und Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung, damit die Arbeitszufriedenheit sowie die Verbundenheit zur Organisation gestärkt werden.