

Seminar

**„Quiet Quitting als Risiko oder Chance?
Umgang mit Stress in der schnelllebigen Zeit“**



Das sind wir ...

BARMER



Kinga Bartczak

Organisationsentwicklerin und
Beraterin für Unternehmenskultur,
Diversity- und Changemanagement



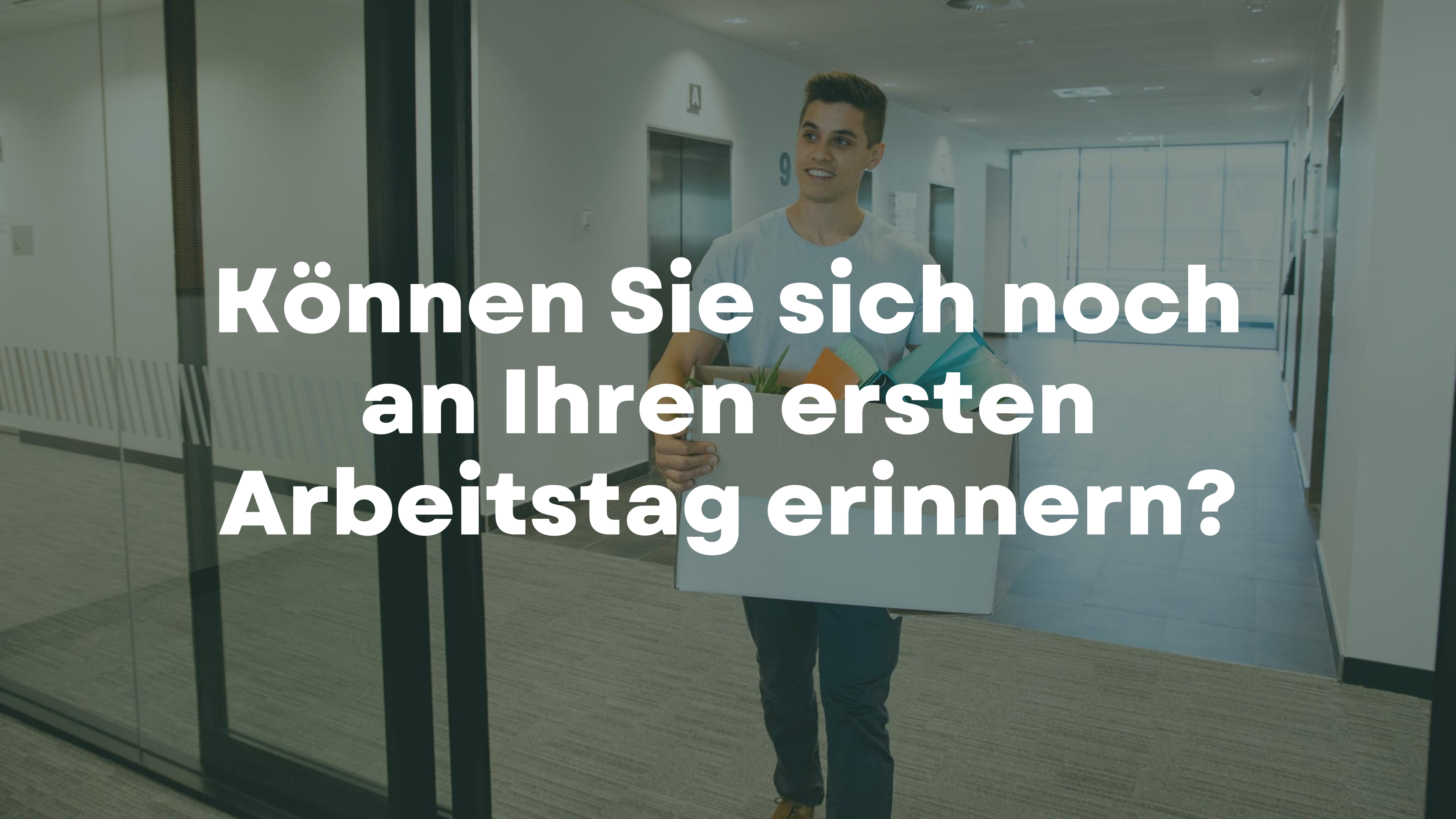
Sabrina Oeß

Key Account Managerin
BARMER

Quiet Quitting als Risiko oder Chance?



Umgang mit Stress in einer schnelllebigen Zeit



**Können Sie sich noch
an Ihren ersten
Arbeitstag erinnern?**



Neugierde

Aufregung

Vorfreude

Angst

Leidenschaft





Die Quiet Quitting Bewegung

01/2021

In der Covid-19-Pandemie kam es zu arbeitnehmerseitigen Kündigungswelle in den USA – **dem „Big Quit“ (auch „Great Resignation“)**

04/2021

Tang Ping = Lying Flat (flach liegend) von einem chin. Blogger auf Baidu gepostet.

Antwort auf die **“996-Arbeitskultur”** in China.

Bai Lan = Let it Rot (lass es verrotten).

05/2021

“Great Resignation”:
Anthony Klotz
(Associate Professor in Management am University College in London.

Hat eine Abwanderung der Arbeitnehmenden von ihrem Arbeitsplatz vorausgesagt.

07/2024

Zaid Khan - 24-jähriger Ingenieur aus New York.

17 Sekunden Video auf TikTok geht viral.

Die Resonanz ist überwältigend, angetrieben durch die Erfahrungen während Covid 19 Pandemie.

The background of the image is a close-up, slightly blurred photograph of large, dark green tropical leaves, possibly from a banana plant, with prominent veins. The leaves are layered, creating a sense of depth and texture. The lighting is soft, highlighting the natural patterns of the foliage.

**„Du kündigst die
Vorstellung, über die
Mindestanforderung
hinaus zu arbeiten“**

Zaid Khan

Welche Aussagen begegnen uns in diesem Kontext?

- "Zu viele Unternehmen verlangen von ihren Mitarbeitenden ein Apple-Niveau an Arbeit, bieten aber nur ein Walmart-Niveau an Vergütung."
- "Harte Arbeit wird mit mehr Arbeit belohnt."
- "Quiet Quitting ist das Ergebnis des Versuchs von Unternehmen, mit weniger Personal mehr Produktivität zu erreichen."
- "Bei den meisten Jobs ist die Bezahlung gerade so hoch, dass man nicht kündigt, und die meisten Arbeitnehmenden arbeiten gerade so viel, dass sie nicht gefeuert werden. Ich denke, das ist ein fairer Deal. Es tut mir leid, aber die Realität sieht so aus, dass das Unternehmen nie mehr für dich tun wird als nötig, warum solltest du also mehr für das Unternehmen tun?"



**Was folgte auf
Quiet Quitting?**

See it, name it, change it.

Great Resignation

Quiet Quitting

Loud Quitting

Milestone Anxiety

Turnover Tsunami

Quiet Vacation

Coffee Badging

Quiet Thriving

Tang Ping/Bai Lan

Performative Busyness

A woman with dark, curly hair is shown from the chest up, wearing a bright yellow sweater. She is looking upwards and to the right with a thoughtful expression, her hand resting near her chin. The background is a solid teal color.

**Was sind die Gründe
für diese “Trends”?**

Performative Busyness

A blurred background image of a modern office with exposed brick walls and large windows. Several people are working: a woman in a grey dress and white cardigan stands on the left holding a folder; a woman in a purple shirt stands in the center holding a tablet; a man in a striped sweater sits at a desk in the foreground, focused on his work with a laptop, desk lamp, and small potted plants; other people are visible in the background, some sitting at desks and others standing, creating a sense of a busy, active workspace.

A young woman with dark, curly hair and a nose ring looks directly at the camera with a serious expression. She is wearing a black, off-the-shoulder top. Surrounding her are several hands from different people, all pointing their index fingers towards her. The background is a plain, light gray.

Milestone Anxiety

#feelingleftbehind

#lifeadvice

#beinginmy20s





Welche Faktoren stehen der Arbeitszufriedenheit noch entgegen?*

56% = Schlechte Führungskultur

48 % = Schlechte Teamkultur

41% = Fehlende Kommunikation

37% = Schlechte Organisation

36 % = Wenig Flexibilität

16% = Wenig Eigenverantwortung

15 % = Fehlendes Feedback

*Quelle: Work-Happiness-Report 2024 des Hamburger Software-Unternehmens Awork in Kooperation mit dem Marktforschungsinstitut Appinio.



**Welche positive
Auswirkungen hat
Quiet Quitting?**



Positive Auswirkungen von “Quiet Quitting”

- Gesundheitliche Grenzen einhalten*
- Prioritäten setzen
- Berufliche Orientierung
- Förderung der Bindung von Mitarbeitenden ans Unternehmen

*Quelle: Woods, Tyler: 5 Reasons Why Quiet Quitting Is Great for Your Mental Health, The psychology behind a new controversial workplace practice, 2022, <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/human-flourishing-101/202208/5-reasons-why-quiet-quitting-is-great-your-mental-health>, zuletzt geprüft: 08.08.2024.

Bei 6,9

von 10 möglichen Punkten liegt das durchschnittliche Arbeitsglück in Deutschland laut dem Work-Happiness-Report 2024 des Hamburger Software-Unternehmens Awork in Kooperation mit dem Marktforschungsinstitut Appinio.

8 von 10 Personen werten hierbei hybride Arbeitsmodelle – zeitweise oder komplett im Homeoffice als Glücksfaktor.



~~DON'T~~

~~QUIT.~~

Gegentrend: Quiet Thriving

01

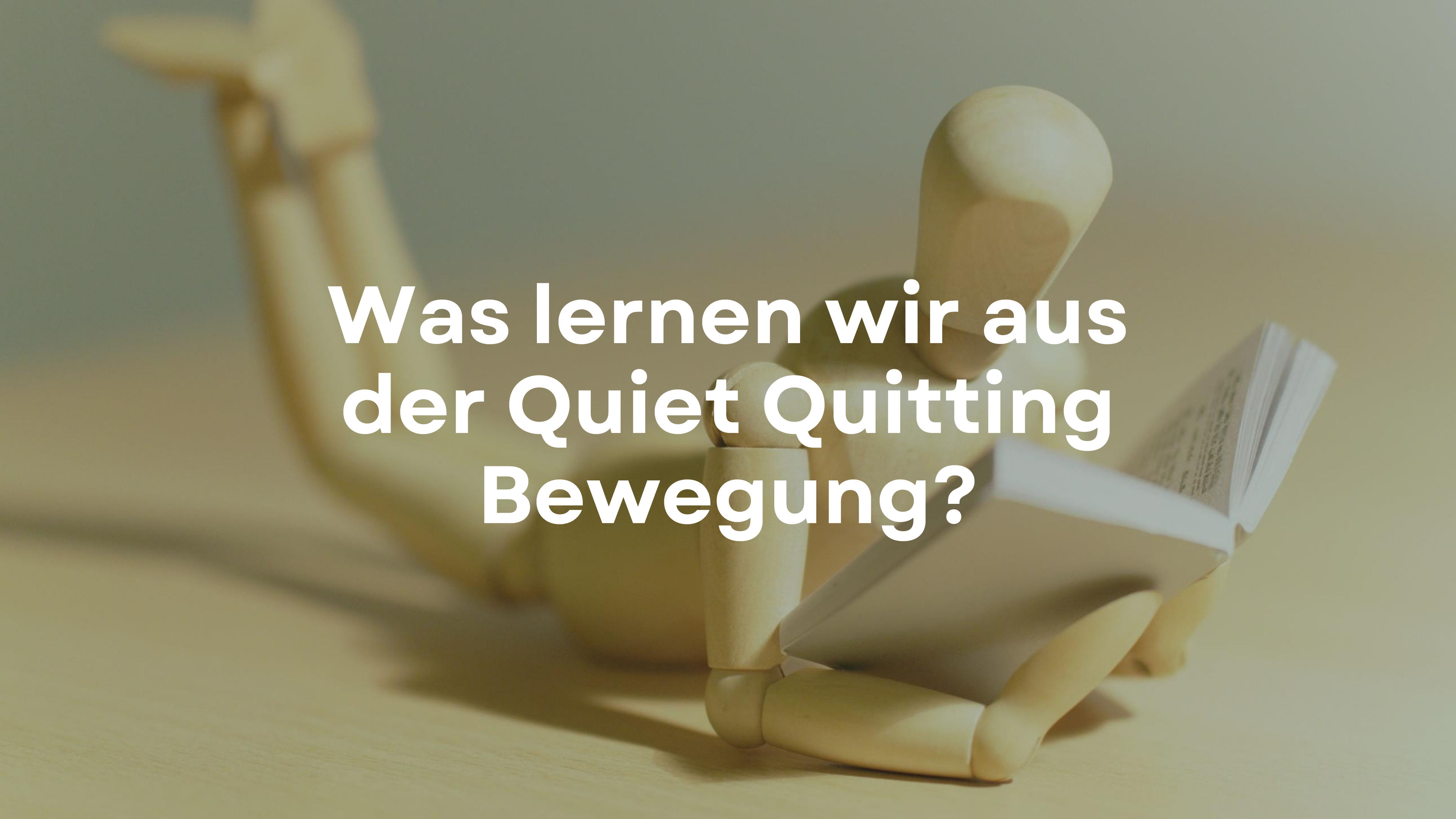
Auseinandersetzung mit der eigenen **Selbstwirksamkeit** und **proaktive Gestaltung** von Aspekten, die beeinflusst werden können.

02

Aufbau einer internen **Community** und bereichsübergreifende **Vernetzung** unterstützen hierbei die Handlungsmöglichkeiten und erhöhen die Wirksamkeit.

03

Jobrotationen oder Weiterbildungen helfen, festgefahrene Muster zu durchbrechen. **Ziel** ist es, **Impulse** zu setzen, **Perspektivwechsel** zu fördern und **Abwechslung** zu schaffen.



**Was lernen wir aus
der Quiet Quitting
Bewegung?**

**Zufriedenheit im Beruf bedeutet nicht,
dass Mitarbeitende ewig bleiben.**

**Wir sollten uns daran gewöhnen, dass
wir stets mit neuen, vielfältigen
Menschen arbeiten werden.**

**Die Vision des Unternehmens ist größer
als wir selbst und sie wird uns
überdauern.**

**Wir sollten den Fokus weg von
Kontrolle, hin zu Selbstorganisation und
einer wertschätzenden Kultur lenken.**

A hand with light green nail polish holds a pink megaphone. The megaphone is angled towards the right. The background is a solid, muted purple. The text "People want the feeling that they matter." is overlaid in white, bold, sans-serif font, centered horizontally and partially overlapping the megaphone.

**People want the
feeling that they
matter.**

**Wie stärke und fördere
ich meine Mitarbeitenden
zielgerichtet?**





Welche Möglichkeiten der Förderungen gibt es?

- **Thought Leadership*** : Mitspracherecht, Vision und Selbstwirksamkeit fördern - Welche Bedeutung hat die Arbeit des Einzelnen für die Gesamtorganisation?
- **Systemische Unterstützung:** Fehlerkultur, Kommunikationsprozesse und Fürsorge im Unternehmen systemisch denken - Gibt es hier zielgerichtete Maßnahmen, falls jemand (mental) Unterstützung braucht?
- **Von (Micro-)Management zu Leadership:** Welche Kreativräume bestehen? Gibt es Möglichkeiten des selbstorganisierten (agilen) Arbeitens? Wie viel Verantwortung trägt der/die Einzelne?
- **Corporate (Social) Responsibility:** Gibt es Social Events, Mentoring-Programme oder Möglichkeiten sich persönlich zu engagieren?

*Quelle: Young, Laurie: Thought Leadership. Prompting businesses to think and learn, London 2013.

**Welche Möglichkeiten
gibt es darüber hinaus?**

A pair of hands, palms up, holding a red heart. The heart has a light blue rectangular label in the center with the word "Support" written in a dark blue, sans-serif font. The background is a textured, brownish surface.

Support

43%

**der jüngeren
Arbeitnehmenden* gaben
an, dass sie auf einen Teil
ihres Gehaltes verzichten
würden, um dafür
bestimmte Zusatzleistungen
zu erhalten.**

*gemeint sind Befragte der sog. Gen Z (geb.
zwischen 1997 und 2012)

*Quelle: Splendif Research: Employer Attractiveness Monitor 2018, <https://www.splendid-research.com/de/studie/employer-attractiveness/>, zuletzt geprüft: 08.08.2024.



86%

der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten hierzulande Benefits von ihren Unternehmen.

Nur 48 % verwenden diese regelmäßig.

11 % der Befragten nutzen die angebotenen Benefits nicht, weil der Zugang dazu zu umständlich ist oder diese nicht zu ihrer aktuellen Lebenssituation passen.

9% wissen gar nicht, welche Benefits in ihrem Unternehmen angeboten werden.

*Quelle: Circular: Benefits Report. Status Quo der Mitarbeiterbindung, 2024, <https://www.circula.com/de/benefits-report>, zuletzt geprüft, 06.08.2024.





Ein Blick in die Praxis: Welche “Benefits” wünschen sich Mitarbeitende konkret?*

40 % = Mobilitätszuschüsse (Bahncard, Fahrräder, E-Roller, Fahrtkostenzuschüsse, Tankgutscheine etc.).

36 % = Flexible Arbeitsformen (Homeoffice, Hybrid, TZ, Vollzeitnahme TZ, Arbeitszeitkonten (auch Lebensarbeitszeitkonten), Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus, Jobsharing etc).

33 % = Zuschüsse zur Altersvorsorge (Altersversorgung, Versorgung von Hinterbliebenen beim Todesfall, Invaliditätsversorgung bei Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit etc.).

33 % = Monetäre Benefits (Fortbildungsbudget, besondere Anlässe, Beihilfen in Hilfssituationen, betriebliche Gesundheitsförderung, Kinderbetreuung, Einkaufsgutscheine, Fitnessstudio-Mitgliedschaft, Essensgutscheine etc.).

*Quelle: Circular: Benefits Report. Status Quo der Mitarbeiterbindung, 2024, <https://www.circula.com/de/benefits-report>, zuletzt geprüft, 06.08.2024.

Best practices

Welche Best Practices gibt es?*

Siemens AG = Beteiligung (ESOP & VSOP (Employee Stock Ownership Plans & Virtual Stock Option Plans))

Fonepit AG = Benefits (Mittagessen/Sportangebote)

Travelbird = Fortbildung (Interne Academy)

Personio = Entwicklung & Mobilität (Budget + UNO-Roller/ Zuschuss für öffentliche Verkehrsmittel)

MTU Aero Engines GmbH = Nachwuchsförderung

SoundCloud = Employer Branding (New Friends Relocation Program)

Kay Westphalen = Geschenkgutscheine/Rabatte für Mitarbeitende (Eigenes Portal: mitarbeitervorteile.de)

*Quelle: Personio: Mitarbeiterbindung: Die 3 wichtigsten Maßnahmen, <https://www.personio.de/hr-lexikon/mitarbeiterbindung/#je-besser-die-auswahl-desto-einfacher-die-bindung>, zuletzt geprüft: 06.08.2024.



Wie können sich Arbeitgebende und Arbeitnehmende wieder als Team begreifen?

- Wertschätzung zeigen
- Erwartungshaltung klären (Stichwort: Employer Value Proposition (EVP)= Alleinstellungsmerkmal als Arbeitgebender)
- Vorbild sein
- Mitarbeitende an Entscheidungsprozessen beteiligen
- Goldilocks Rule - Kreative Arbeitsprozesse fördern*

*Quelle: Ricoh: Förderung der Kreativität ist die größte Herausforderung für Arbeitgeber, <https://www.ricoh.de/news-events/news/ricoh-studie-forderung-der-kreativitat-ist-die-grosste-herausforderung-fur-arbeitgeber>, zuletzt aufgerufen: 02.08.2024.



Flexible Lebensgestaltung

Persönliche Entwicklung

Entscheidungsfreiheit

Verantwortung

Freude & Gemeinschaft

Bedeutung

...

**Helfen Sie ihnen, zu
wachsen.**





Vielen Dank

Kinga Bartczak

**Organisationsentwicklerin und Beraterin für
Unternehmenskultur, Diversity- und
Changemanagement**

 **+49 176 59997 179**

 **info@kingabartczak.de**

 **www.kingabartczak.de**

Kostenloses Online-Seminar

Effektive Teamsteuerung durch den Winterblues – wie Sie die mentale Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden stärken können

Dienstag, 5. November 2024, 11:00 - 12:00 Uhr

Das Seminar geht unter anderem auf folgende Fragen ein:

- ✓ Mit welchen Herausforderungen haben Personalverantwortliche gerade in den Wintermonaten zu tun?
- ✓ Wie können Sie die mentale Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden stärken – insbesondere in schwierigen Phasen?
- ✓ Was sind die Grundlagen für effektive und gesunde Teamsteuerung (5 Dimensionen)?
- ✓ Weshalb ist psychologische Sicherheit so wichtig für effektive Teamsteuerung und wie kann diese aufgebaut werden?



BARMER





Unsere Kontaktmöglichkeiten

für Unternehmen und Arbeitgeber

- **Telefonservice für Firmenkunden**

Den Telefonservice der BARMER erreichen Sie von Montag bis Freitag zwischen 7 und 20 Uhr, deutschlandweit und kostenfrei – auch übers Handy.

Telefonservice für Firmenkunden 0800 333 0505

- **Rückrufservice**

Sie möchten, dass wir Sie zurückrufen? Schicken Sie uns einfach Ihre Telefonnummer und die bevorzugte Anrufzeit. Wir rufen Sie so bald wie möglich an. www.barmer.de/f005534

- **E-Mail**

Sie benötigen ein Formular oder haben eine konkrete Frage? Senden Sie eine E-Mail an die BARMER. www.barmer.de/f002088

Quellenverzeichnis:

- Awork et al.: Der große Work- Happiness-Report, edition 2024, <https://www.awork.com/de/work-happiness-report>, zuletzt geprüft: 02.08.2024.
- bambooHR: Visibility Beats Productivity for RTO & Remote, <https://www.bamboohr.com/resources/guides/return-to-office>, 06.06.2024, zuletzt aufgerufen: 02.08.2024.
- Circular: Benefits Report. Status Quo der Mitarbeiterbindung, 2024, <https://www.circula.com/de/benefits-report>, zuletzt geprüft, 06.08.2024.
- EY: Motivation im Job sinkt auf Tiefstand: Jeder Dritte macht höchstens „Dienst nach Vorschrift“, Pressemitteilung 19.05.2023, Stittgart, https://www.ey.com/de_de/news/2023/05/motivation-im-job-sinkt-auf-tiefstand, zuletzt geprüft: 06.08.2024.
- EY: Wechselbereitschaft auf Rekordniveau: Jeder Vierte sucht nach einem neuen Arbeitgeber, Pressemitteilung 18.08.2023, Stuttgart, https://www.ey.com/de_de/news/2023/08/ey-jobstudie-karriere-2023, zuletzt geprüft: 02.08.2024.
- Young, Laurie: Thought Leadership. Prompting businesses to think and learn, London 2013.
- OWL Labs: State of Hybrid Work 2023, Einblicke in die Gestaltung des Arbeitsplatzes der Zukunft: Daten und Trends rund um den aktuellen Stand der Arbeit, einschließlich Büro-, Hybrid- und Remote-Arbeit, <https://owllabs.de/state-of-hybrid-work/2023>, zuletzt aufgerufen: 02.08.2024.
- Personio: Corporate Benefits: Die besten Mitarbeiterangebote 2024, <https://www.personio.de/hr-lexikon/corporate-benefits-mitarbeiterangebote/#best-practices-fuer-corporate-benefits>, zuletzt geprüft: 06.08.2024.
- Personio: Mitarbeiterbindung: Die 3 wichtigsten Maßnahmen, <https://www.personio.de/hr-lexikon/mitarbeiterbindung/#je-besser-die-auswahl-desto-einfacher-die-bindung>, zuletzt geprüft: 06.08.2024.

Quellenverzeichnis:

- Relate: Milestone anxiety' on the rise among millennials and Gen Z, <https://www.relate.org.uk/get-help/milestone-anxiety-rise-among-millennials-and-gen-z#:~:text=The%20nationally%20representative%20poll%20covered,way%20when%20they%20were%20younger> zuletzt geprüft: 02.08.2024.
- Ricoh: Förderung der Kreativität ist die größte Herausforderung für Arbeitgeber, <https://www.ricoh.de/news-events/news/ricoh-studie-forderung-der-kreativitat-ist-die-grosste-herausforderung-fur-arbeitgeber>, zuletzt aufgerufen: 02.08.2024.
- Rodell, Jessica B.: I'm so stressed!": The relational consequences of stress bragging, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/peps.12645>, 05.03.2024, zuletzt aufgerufen: 02.08.2024.
- Splendif Research: Employer Attractiveness Monitor 2018, <https://www.splendid-research.com/de/studie/employer-attractiveness/>, zuletzt geprüft: 08.08.2024.
- The Harris Poll Thought Leadership Practice: Out of Office Culture Report. Mai 2024, <https://theharrispoll.com/wp-content/uploads/2024/05/OOO-Culture-Report-May-2023.pdf>, zuletzt aufgerufen: 02.08.2024.
- Wolff, Michael, Zschoche, Ulrike: Studie zur Wirkung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung am Beispiel der Siemens AG, Georg-August-Universität Göttingen, 2015, <https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/2a281d45e9b6f839a7067649f8e73428.pdf/Studie%20zur%20Wirkung%20der%20Mitarbeiterbeteiligung%20am%20Beispiel%20der%20Siemens%20AG....pdf>, zuletzt geprüft: 08.08.2024.
- Woods, Tyler: 5 Reasons Why Quiet Quitting Is Great for Your Mental Health, The psychology behind a new controversial workplace practice, 2022, <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/human-flourishing-101/202208/5-reasons-why-quiet-quitting-is-great-your-mental-health>, zuletzt geprüft: 08.08.2024