MODULBESCHREIBUNG

Quiet Quitting: innere Kündigung früh erkennen und ansprechen

Adaptives Modul | ~20 min

Laut Gallup zeigen 62 % der Beschäftigten Quiet Quitting, und 70 % der Unterschiede im Engagement eines Teams gehen auf die Führungskraft zurück. Dieses Modul zeigt zuerst, was dieser Rückzug wirklich ist: eine Botschaft über Vertrauen, Respekt oder Zugehörigkeit, fast nie Faulheit. Danach nennt es die Warnsignale und die Worte, mit denen sich das Gespräch ohne erhobenen Zeigefinger eröffnen lässt. Zwei Praktiken ergänzen die Vorbeugung: die Frage nach der Wetterlage im Team und das Bleibegespräch.

LERNZIELE

01 Die Signale des Quiet Quitting an ihrer Häufung und Dauer erkennen und es vom Burn-out unterscheiden.

02 Verstehen, was dieser Rückzug ausdrückt: ein Ungleichgewicht bei Vertrauen, Respekt oder Zugehörigkeit, selten Faulheit.

03 Das Gespräch ohne erhobenen Zeigefinger eröffnen (beobachten, Zweifel zulassen, die Wahl lassen), um das verborgene Bedürfnis zu hören und gemeinsam nachzusteuern.

04 Nachlassendem Engagement vorbeugen (regelmäßig die Wetterlage im Team abfragen, Bleibegespräche führen) und weitermelden, wenn mehrere Mitarbeitende betroffen sind.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte, die einen Mitarbeiter im Rückzug wieder einbinden wollen und dazu zuerst hören, was sein Schweigen sagt.

- **Voraussetzungen:** keine

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1 **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.

2 **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.

3 **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.

4 **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.

5 **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- Quiet Quitting / stille Kündigung – Begriff, den Zaid Khan bekannt gemacht hat (TikTok-Video, Sommer 2022)
- Bleibegespräch (Stay Interview) – anerkannte HR-Praxis
- Ritual „Wetterlage“ – aus der Afthonios-Praxis in Coaching und Weiterbildung

QUELLEN & REFERENZEN

- Gallup, „State of the Global Workplace“ – 62 % der Beschäftigten sind nicht voll engagiert; die wirtschaftlichen Kosten werden weltweit auf 8,9 Billionen Dollar geschätzt (rund 9 % der globalen Wirtschaftsleistung)
- Gallup – Analyse von 2,7 Millionen Beschäftigten: Die Qualität der Führungskraft erklärt 70 % der Varianz im Engagement eines Teams
- Zaid Khan – New Yorker Ingenieur, dessen TikTok-Video (Sommer 2022) den Begriff „Quiet Quitting“ bekannt gemacht hat
- Donald Sull, Charles Sull & Ben Zweig, „Toxic Culture Is Driving the Great Resignation“, MIT Sloan Management Review (2022): Eine toxische Kultur (fehlender Respekt, fehlende Inklusion oder Ethik) sagt Kündigungen 10,4-mal besser voraus als die Vergütung

- Ein Modul von Afthonios.com.
- Inhalt geprüft am 13.10.2026