



Mitarbeiter kündigen in den meisten Fällen keinen Job. Sie kündigen ihren Chefs oder Vorgesetzten. Sei es im Stillen oder mit einem lauten Abgang und Neuanfang an anderer Stelle.

## Quiet Quitting und Quiet Firing

© Christopher Höller – unsplash.com

### Was steckt dahinter, was kann man dagegen tun?

Ein Beitrag von Dr. Paul Hadrossek

**PRAXIS BACKSTAGE III** Im World Wide Web wird derzeit ein Trend thematisiert, der zwar nicht neu ist, aber durch die sozialen Netzwerke eine neuartige Aufmerksamkeit bekommt: Die Rede ist vom Quiet Quitting. Viral gegangen ist der Begriff durch einen TikTok-Clip des Influencers Zaid Kahn (@zaidleplin). Darin erklärt der New Yorker das Quiet Quitting als eine Absage an die Hustle Culture und einen Gegenentwurf zu einer überholten Vorstellung von Arbeit als Überstundenmaschine. Durch Quiet Quitting entzieht man sich dieser alten Vorstellung, agiert auf Sparflamme und geht keine Extrameile mehr. Was das Phänomen mit dem Personal einer Zahnarztpraxis zu tun hat und wie man es vermeiden kann, verrät Zahnmediziner und Digitalunternehmer Dr. Paul Hadrossek in unserer Praxis Backstage-Reihe.

M

an kann von Social Media in seinen verschiedenen Formen und Facetten halten, was man will, aber in vielen Fällen ist es ein sehr guter Blick in den Querschnitt der Gesellschaft und auf aktuelle Themen, die vor allem die jüngeren Generationen umtreiben. Und zwar lange bevor es eine Studie mit zugehöriger Infratest dimap-Umfrage gibt. So wird die Art und Weise, wie ein Großteil der angestellten Mitarbeiter ihre Jobs erledigen und sich dabei fühlen, deutlich breiter und lebendiger in sozialen Netzwerken diskutiert, als es noch vor einigen Jahren in klassischen Diskursen der Fall war. Auch wenn man den Begriff des Quiet Quitting kontextualisieren muss – er bezieht sich in erster Linie auf den amerikanischen Kontinent und die dortige Arbeitskultur – lässt sich das Phänomen auch in der hiesigen zahnmedizinischen Branche beobachten und ist dabei kein neuer Trend. Neu sind die Benennung und breite Diskussion rund um den Begriff – dank Social Media.

In den letzten 20 Jahren durfte ich in den verschiedensten Wirtschaftsformen tätig sein. Vom Klinikumfeld über Praxis und ZMVZ bis hin zu Start-ups und der freien Wirtschaft. Meine Wahrnehmung: Das Quiet Quitting war schon immer vorhanden und mit Sicherheit auch schon vor meiner Zeit. Denn soweit ich

mich zurückerinnern kann, gab es in unseren Breitengraden auch schon immer den Dienst nach Vorschrift. Und das über jede Organisationseinheit und jeden Wirtschaftszweig hinweg. Der Teil, der mich eigentlich eher verwundert, ist, dass ein spezieller Aspekt des Quiet Quitting aktuell nur selten mitdiskutiert wird. Damit Mitarbeiter in die Situation kommen, sich aktiv für eine Form des Quiet Quitting zu entscheiden, haben sich in der Regel im Vorfeld Ereignisse zugetragen. Und diesen Part würde ich als Quiet Firing zusammenfassen. In einigen Unternehmen wird in Zeiten der Konsolidierung das Quiet Firing aktiv genutzt, um nicht mehr benötigte oder unliebsame Arbeitnehmer zu einem proaktiven Jobwechsel zu bewegen, um sich selbst nicht die Blöße zu geben oder einem Kündigungsverfahren aus dem Weg zu gehen.

Ich würde gerne an dieser Stelle noch einen Schritt weitergehen. Für mich beginnt Quiet Firing nämlich nicht erst mit der aktiven, gezielten und subtilen Trennung von Mitarbeitern. In meinen Augen beginnt es bereits, wenn Chefs und Vorgesetzte es versäumen, ihr eigenes Team zu fördern, vergessen, sich um die Belange der einzelnen Teammitglieder zu kümmern, den Zeitpunkt verpassen, auch mal Druck von Mitarbeitern fern-

ANZEIGE

# minilu – deine Praxis-Heldin

**Damit du immer Superleistung bringst, macht minilu sich für dich stark:**

- ✓ Über 45.000 Markenartikel zu mini Preisen
- ✓ Superschnelle Lieferung
- ✓ Komfortable Warenwirtschaft mit der minilu WaWi
- ✓ Weiterbildung in der minilu Academy

mini  
Preise,  
maxi  
Service

**minilu.de**  
... macht mini Preise

zuhalten und proaktiv für Entspannung zu sorgen. Denn: Ein hoher Mitarbeiterereinsatz zu jeder Zeit ist – wenn man daran festhalten möchte – ein Ideal, in das man einzahlen muss. Mitarbeiter kündigen in den meisten Fällen keinen Job. Sie kündigen ihren Chefs oder Vorgesetzten. Sei es im Stillen oder mit einem lauten Abgang und Neuanfang an anderer Stelle. Somit gibt es das Quiet Quitting eigentlich nur nach vorherigem Quiet Firing. Die Verantwortung für das Quiet Quitting tragen in der Regel immer Zwei – der Arbeitgeber mit seiner Personalhandlung und der Arbeitnehmer, der darauf derart reagiert und bewusst aufhört, sich zu bemühen und weiterzukommen.

Dabei sind erste Gegenmaßnahmen relativ simpel. Niemand muss von heute auf morgen tiefenpsychologisch in die Köpfe der Mitarbeiter einsteigen und sich komplizierte Programme für eine bessere Motivation der Mitarbeiter überlegen. Die Stimmung wird aber auch nicht als Instant-Variante besser, wenn es ab morgen einen Obstkorb, eine Tischtennisplatte und einen Kühlschrank mit Erfrischungsgetränken gibt. Auch muss man nicht sofort mit OKRs (Objective Key Results) anfangen oder sich eine Vision und Mission erarbeiten, um daraus Statements für die eigene Praxis oder das Unternehmen abzuleiten. Was häufig schon hilft, ist, den Mitarbeitern auf Augenhöhe zu begegnen und aktiv zuzuhören. Klingt simpel, bedarf jedoch Arbeit und kostet auch Zeit. Der Effekt aber kann überragend sein. Als Zahnärzte sind wir es gewohnt, die Therapie zu bestimmen. Die Stimmung, das Rundumerlebnis, bekommen wir aber nicht alleine hin.

Als Zahnärzte sind wir es gewohnt, die Therapie zu bestimmen.

Die Stimmung in der Praxis, das Rundumerlebnis, bekommen wir aber nicht alleine hin.

**Ich bin kein Fan, zu behaupten, dass jeder das Team bekommt, das er verdient. Aber jeder bekommt das Team, das er sich erarbeitet.**



Infos zum Autor



© Hadrossek



Nach Stationen als Assistenz Zahnarzt, wissenschaftlicher Mitarbeiter und Oberarzt am Universitätsklinikum Münster sowie dem Aufbau eines ZMVZ führte Dr. Paul Hadrossek Weg Anfang 2017 nach Berlin, um die Gründung und den Aufbau von Heartbeat Labs, einem Company Builder für Digital Health Start-ups, zu unterstützen. Ende 2017 gründete er zusätzlich das Telemedizin-Start-up Kinderheldin, mit dem er verschiedene digitale Versorgungslösungen etablierte. Seit 2020 ist Dr. Hadrossek Mitglied im Vorstand des Spitzenverbandes Digitale Gesundheitsversorgung e.V. (SVDGV), der momentan etwa 170 digitale Gesundheitsunternehmen im Rahmen der aktuellen politischen und regulatorischen Entwicklung vertritt. Aufgrund seiner Erfahrungen in diversen Versorgungsstrukturen, der Start-up-Szene, aus Investorensicht und als Gründer unterstützt Dr. Hadrossek mit seiner Expertise als Berater ärztliche Kollegen, Start-ups, Unternehmen und Investoren im Gesundheitssektor bei Wachstumsstrategien, der Etablierung von Innovationen und digitalen Geschäftsmodellen.

ANZEIGE

**SPEIKO**

**#hypohypo**

*Hypochlorit-SPEIKO in drei Konzentrationen:*

- Klassisch mit 5,25%
- Vermindert mit 3%
- Gewebeschonend mit 1%
- Entnahme mit dem kostenlosen Entnahmesystem SPEIKO Easy Quick

5,25%

3%

1%

Hypochlorit-SPEIKO %  
Natriumhypochlo

100ml Flüssigkeit

Markteinführungsangebot\*

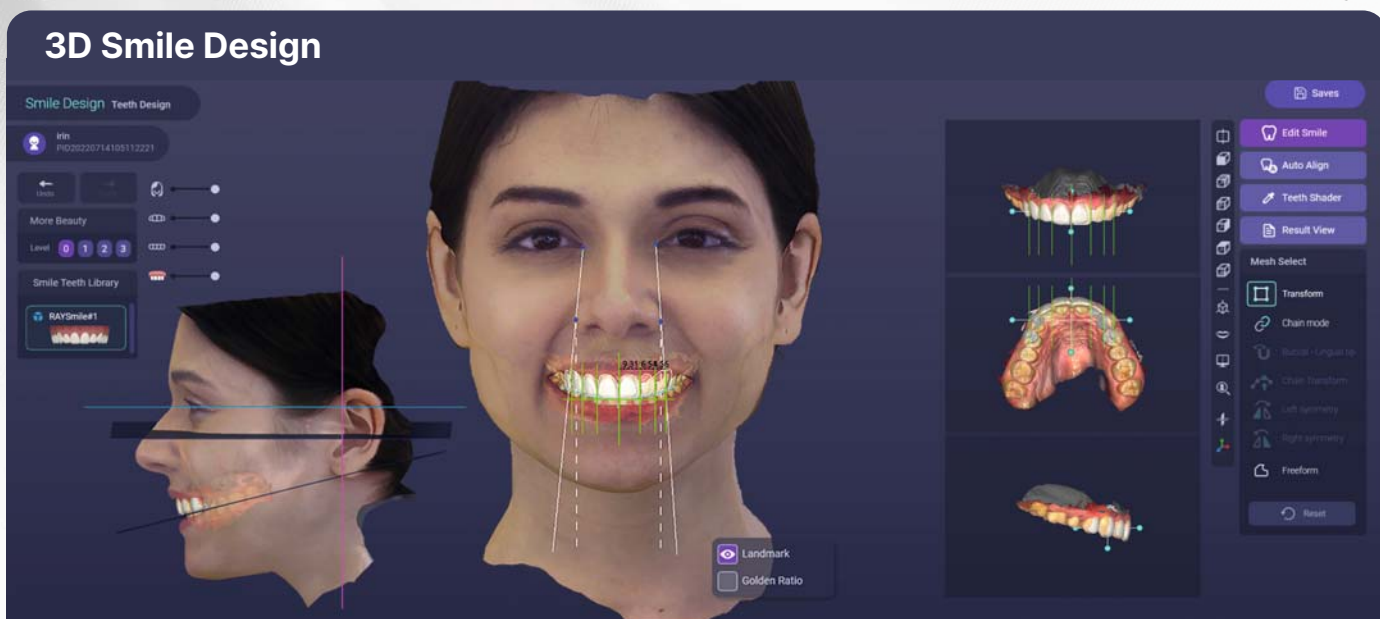


# RAYFace

Der erste Schritt in die digitale Behandlungsplanung

- ✓ Erstellen eines 3D-Patienten mit IOS- und CBCT-Daten mit nur einem Klick
- ✓ natürliche Kopfhaltung
- ✓ Automatische Ausrichtung und Markierung durch Referenzebenen und -punkte (Mittellinie, Okklusionsebene, Scharnierachse etc.)
- ✓ 3D Smile Design mit automatischer Darstellung der Orientierungspunkte
- ✓ EXOCAD Integration: einfacher, schneller und präziser prothetischer Prozess

\*Preis auf Anfrage



**Ray**

RAY Europe GmbH Otto-Volger-Str.9b, 65843 Sulzbach am Taunus  
Tel. 0176 46542441 Email. sales@rayeurope.com  
<https://www.rayeurope.com/de/>

QR Code Scannen  
für weitere Infos!

