

Von stillen Held:innen und Quiet Quitters

Eine umfassende Studie über operative
Mitarbeitende in Deutschland und im
Vereinigten Königreich



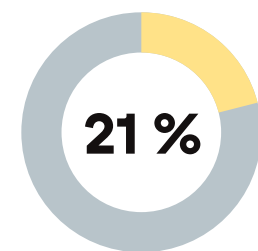
Exklusive Vorschau



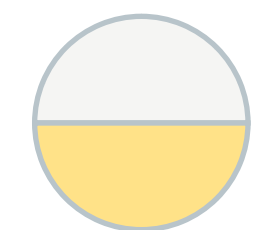
Die wichtigsten Erkenntnisse

1 Motivation & Fluktuation

Die Fluktuation ist niedriger – aber nicht das „Quiet Quitting“



der operativen Mitarbeitenden geben zu, dass sie **nur das Nötigste** tun.



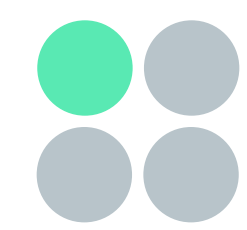
der „Quiet Quitters“ plant, die nächsten 3+ Jahren zu bleiben.

2 Zufriedenheit

Anerkennung hat den **größten Einfluss** auf die Zufriedenheit.

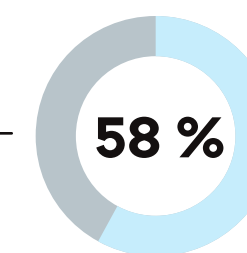


Mitarbeitende, die sich wertgeschätzt fühlen, sind **8,5 x eher zufrieden bis sehr zufrieden**.



3 Wohlbefinden

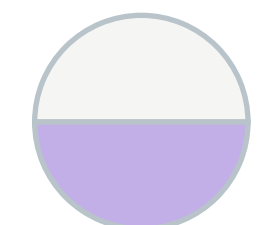
Kolleg:innen tragen auf der Arbeit mehr dazu bei als Freund:innen, Familie und HR.



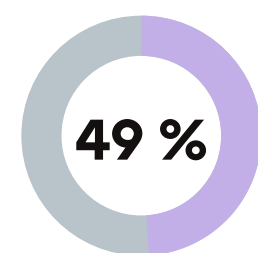
fühlen sich mind. einmal im Monat **gestresst oder ausgebrannt** am Arbeitsplatz.

4 Karriere

Mitarbeitende **wollen sich weiterentwickeln**, aber oft fehlen die Möglichkeiten.



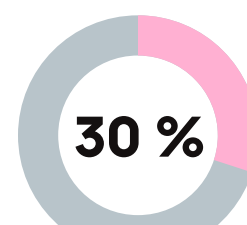
glaubt, dass sie in ihrem Unternehmen aufsteigen können.



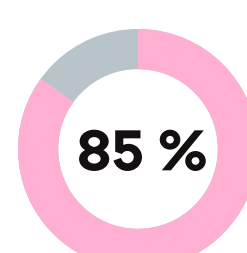
Nur 49 % geben an, dass sie eine **angemessene Schulung** für ihre aktuelle Position erhielten.

5 Technologie

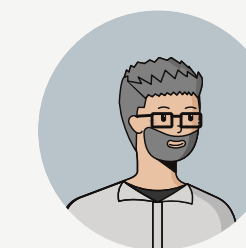
Operative Mitarbeitende **brauchen und wollen** technologischen Fortschritt.



verwenden inoffizielle Messenger wie WhatsApp, um Informationen bei der Arbeit auszutauschen.



sind offen für die Nutzung einer Mitarbeiter-App auf ihrem eigenen Handy.



Details zur Umfrage

Unternehmensgröße

500-1.000+

Mitarbeitende

Operative Mitarbeitende

363

Manager:innen

637

Mitarbeitende

Branche

7

Branchen

Länder

2

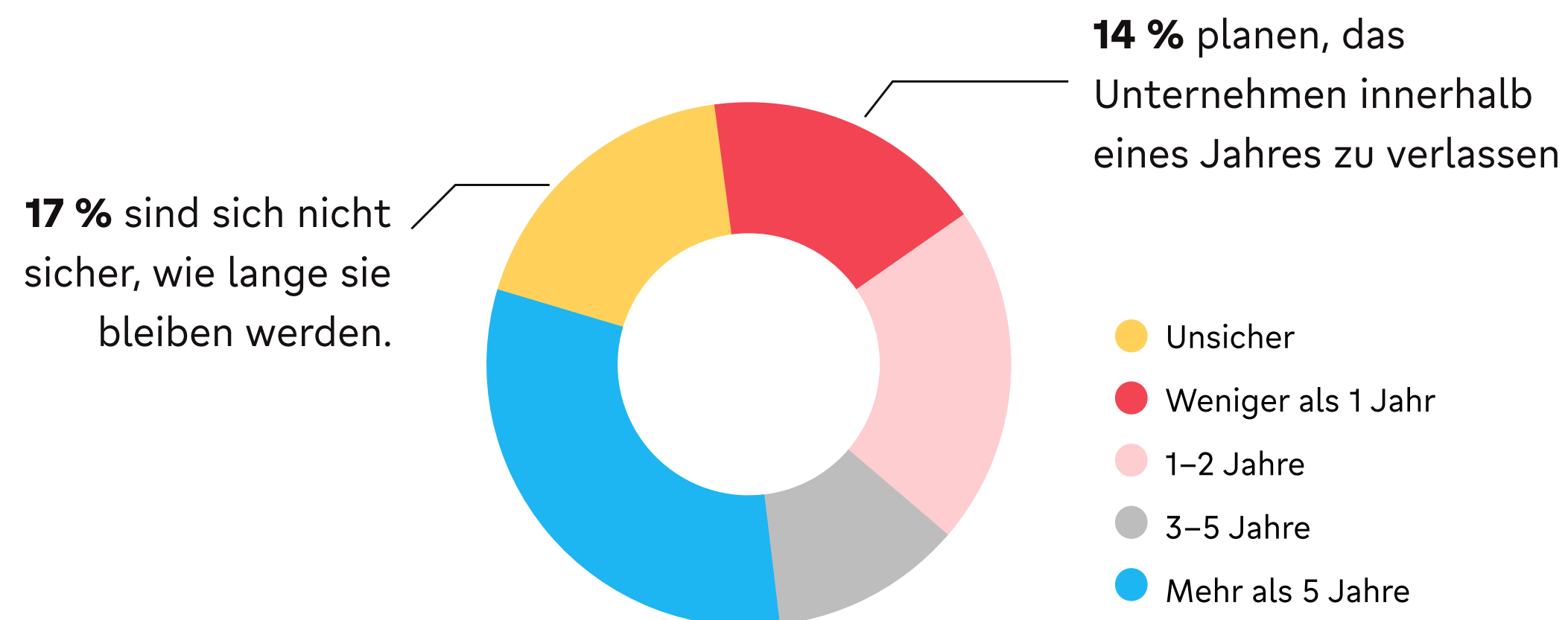
Deutschland & UK

Aktuell sind operative Mitarbeitende eher bereit, bei ihrem Unternehmen zu bleiben.

Die Fluktuation ist niedriger

In den **nächsten 12 Monaten** wollen weniger Mitarbeitende gehen als während der großen Kündigungswelle – was eine Rückkehr zur „normalen“ Abwanderungsrate bedeuten könnte.

Wie lange wollen Mitarbeitende in ihrem derzeitigen Unternehmen bleiben?



Aber viele arbeiten gerade nur so viel, um nicht entlassen zu werden.

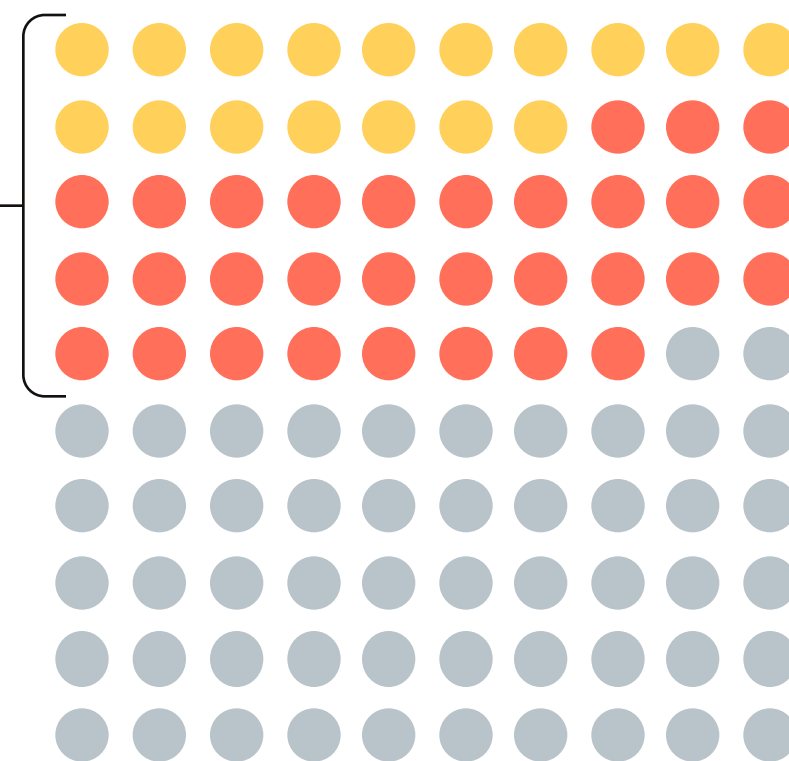
Achtung vor „Quiet Quitters“

Mitarbeitende sind nicht unbedingt glücklicher:
21 % geben zu, nur das Nötigste zu tun.

Wie lange wollen die „Quiet Quitters“ in ihrem Unternehmen bleiben?

Fast die Hälfte der „Quiet Quitters“* plant, ihren Job für die nächsten 3+ Jahre zu behalten.

- Weniger als 3 Jahre
- 3-5 Jahre
- Mehr als 5 Jahre



*Stimmten zu oder stimmten vollkommen zu: „Ich tue nur das Nötigste, um meinen Job zu behalten“ oder „Ich fühle mich meistens nicht präsent und motiviert“. Stimmten nicht zu oder stimmten überhaupt nicht zu: „Ich fühle mich normalerweise präsent, motiviert und bin bereit, bei Bedarf zusätzliche Leistungen zu erbringen“ oder „Ich fühle mich meistens präsent und motiviert“.



Tipp

Konzentrieren Sie sich darauf, das Engagement statt die Bindung zu steigern. Besonders das **mittlere operative Management** hat einen großen Einfluss, **zeigt jedoch oft selbst wenig Engagement** – häufig aufgrund von mangelnder Führung.

Wir empfehlen ein **Kommunikationssystem in beide Richtungen**, das Manager:innen mit einer unterstützenden Community verbindet, wichtige Informationen bereitstellt und ermöglicht, Feedback zu geben und die Unternehmensführung aktiv mitzugestalten.

Anerkennung ist entscheidend für die Mitarbeiterzufriedenheit.

Zufriedene und unzufriedene Mitarbeitende unterscheiden sich vor allem im Hinblick auf:

		Unterschied	Zufrieden	Unzufrieden
1	Ich fühle mich anerkannt & wertgeschätzt	68 Punkte	72 %	4 %
2	Die Arbeitsbedingungen sind sicher & angenehm	66 Punkte	78 %	12 %
3	Die Kommunikation ist effektiv	63 Punkte	64 %	1 %
4	Die Kultur am Arbeitsplatz ist positiv	61 Punkte	69 %	8 %
5	Ich sehe Möglichkeiten, beruflich voranzukommen	56 Punkte	62 %	6 %

Aber viele motivierte Angestellte fühlen sich nicht ausreichend wertgeschätzt.

Mitarbeitende, die sich wertgeschätzt fühlen, sind:

3,4 x eher bereit, **besonderen Einsatz** zu zeigen.

1,9 x so wahrscheinlich, **länger als ein Jahr** zu bleiben.

8,5 x eher mit ihrem **Job zufrieden**.



Weniger als die Hälfte (47 %) der operativen Mitarbeitenden fühlt sich anerkannt und wertgeschätzt.



Action

Führen Sie Programme ein wie Mitarbeiterauszeichnungen und öffentliches Lob – wenn Ihre Mitarbeitenden einander nominieren und füreinander abstimmen können, hat das einen noch größeren **Effekt auf das Mitarbeiter-Engagement**.

Zur Vereinfachung empfehlen wir **intelligente Assistenten** wie Flip Flows. Damit führen Sie Schritt für Schritt durch den Nominierungsprozess und können die Ergebnisse in Gruppen-Channels veröffentlichen – alles in der zentralen App, die Ihre Mitarbeitenden täglich nutzen.

Welche Branche ist am (un)zufriedensten?



Baubranche

Höchste Durchschnittsnote bei allen 8 Faktoren*, inkl. Arbeitsbedingungen und Anerkennung.

73 % berichten über **gutes bis ausgezeichnetes Wohlbefinden** – der zweithöchste Wert aller Branchen.

Nur 5 % geben an, dass sie sich jeden Tag oder mehrmals pro Woche **ausgebrannt** fühlen.

Zweithöchste Arbeitsbereitschaft – mit 72 % hinter dem Gastgewerbe (73 %).

3 % fühlen sich weniger wertgeschätzt als ihre Kolleg:innen im Büro. 67 % fühlen sich **mehr wertgeschätzt**.

67 % sagen, dass **sie (sehr) zufrieden sind** – weit über dem branchenübergreifenden Durchschnitt von 55 %.

Kopf an Kopf

Arbeitsfaktoren

Wohlbefinden

Stress

Motivation

Wertschätzung

Zufriedenheit



Retail

Niedrigste Durchschnittsnote bei 4 Faktoren*, inkl. Flexibilität und Vergütung.

Nur 44 % berichten über **gutes bis ausgezeichnetes Wohlbefinden** – niedrigster Wert aller Branchen.

Viel Stress: 20 % geben an, dass sie sich jeden Tag oder mehrmals pro Woche **ausgebrannt** fühlen.

Die geringste Bereitschaft, besonderen Einsatz zu zeigen (55 %) (Durchschnitt: 62 %).

23 % fühlen sich **weniger wertgeschätzt** als ihre Kolleg:innen im Büro – niedrigster Wert aller Branchen.

Nur 45 % geben an, mit ihrem aktuellen Job **zufrieden oder sehr zufrieden** zu sein.





Tipp für den Einzelhandel

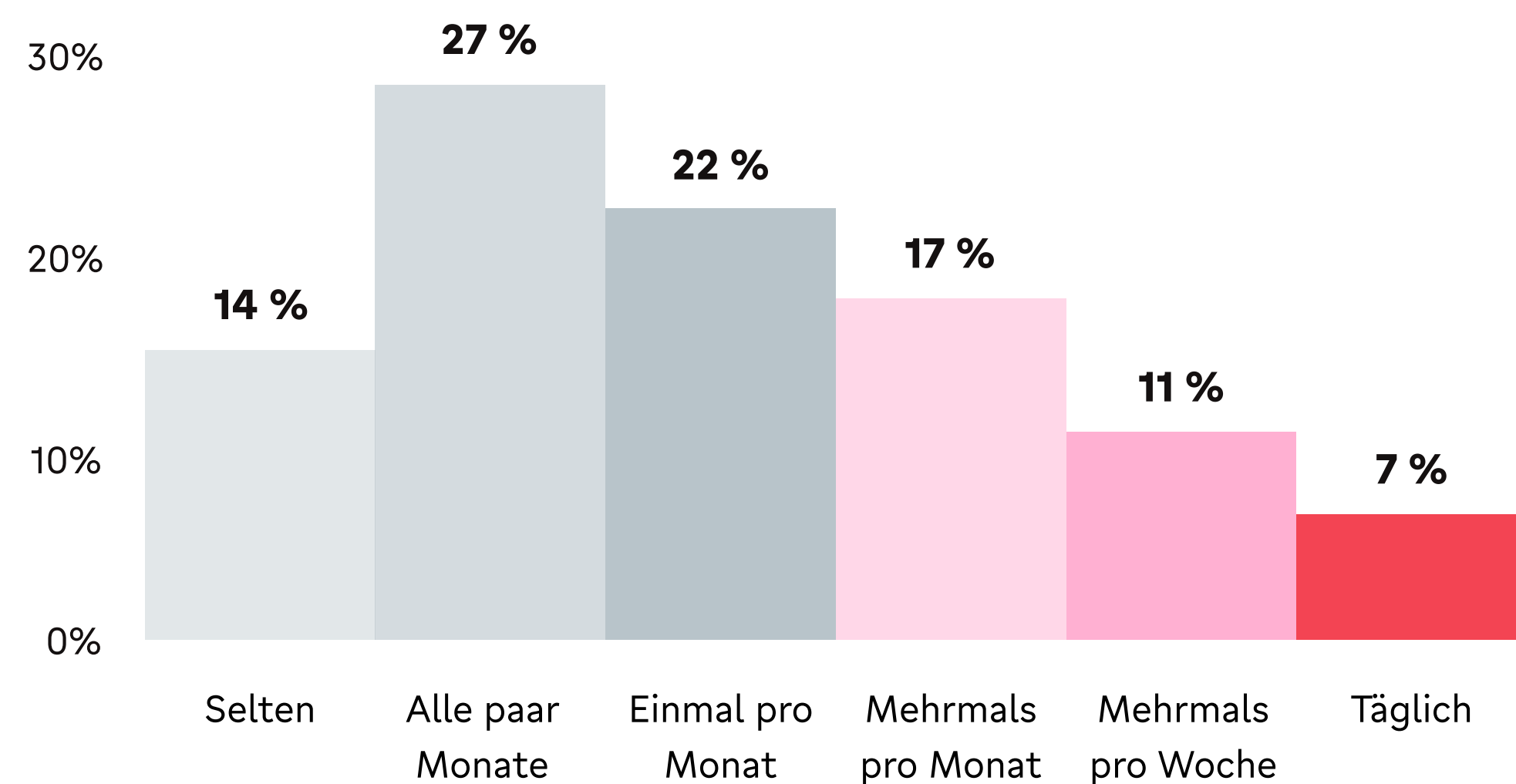
Als Aushängeschild ihres Unternehmens sind **zufriedene Mitarbeitende doppelt wichtig**: für Kundenkontakt und Personalgewinnung. Gehen Sie deshalb auf ihre größten Bedenken ein: mangelhafte Führung und Anerkennung.

Bringen Sie Ihre Mitarbeitenden auf **einer interaktiven Kommunikationsplattform** zusammen, auf der sie wichtige Infos erhalten, Feedback geben und Kolleg:innen anerkennen können. Befragte im Einzelhandel geben an, dass Vorteile und Belohnungen für Leistung sie am meisten motivieren. Nutzen Sie diesen Kanal, um **spielerische Wettbewerbe zu veranstalten, Gewinner:innen zu feiern und Preise zu verleihen**.



Mehr als die Hälfte der operativen Mitarbeitenden fühlt sich auf der Arbeit mind. einmal im Monat gestresst oder ausgebrannt.!

Wie oft fühlen Sie sich auf der Arbeit gestresst oder ausgebrannt?



„Burnout erhöht das Risiko schwerer Verletzungen.“

Studie von [Kirsi Ahola et al., 2013](#)

Gute Beziehungen zu Kolleg:innen sind entscheidend für das Wohlbefinden.

Kolleg:innen sind für das Wohlbefinden auf der Arbeit wichtiger als der Freundeskreis, die Familie und HR – vor allem in Stresssituationen. Gute Beziehungen zu den Vorgesetzten sind ebenfalls entscheidend.

Faktoren, die laut zufriedenen Mitarbeitenden zu ihrem Wohlbefinden beitragen:

	Alle	Deutschland	UK
Gute Beziehungen zu Kolleg:innen	66 %	55 %	56 %
Gesicherter Arbeitsplatz	47 %	45 %	49 %
Gute Beziehungen zu Vorgesetzten	43 %	45 %	42 %
Planbare Arbeitszeiten	41 %	39 %	43 %
Anerkennung/Wertschätzung	36 %	35 %	37 %

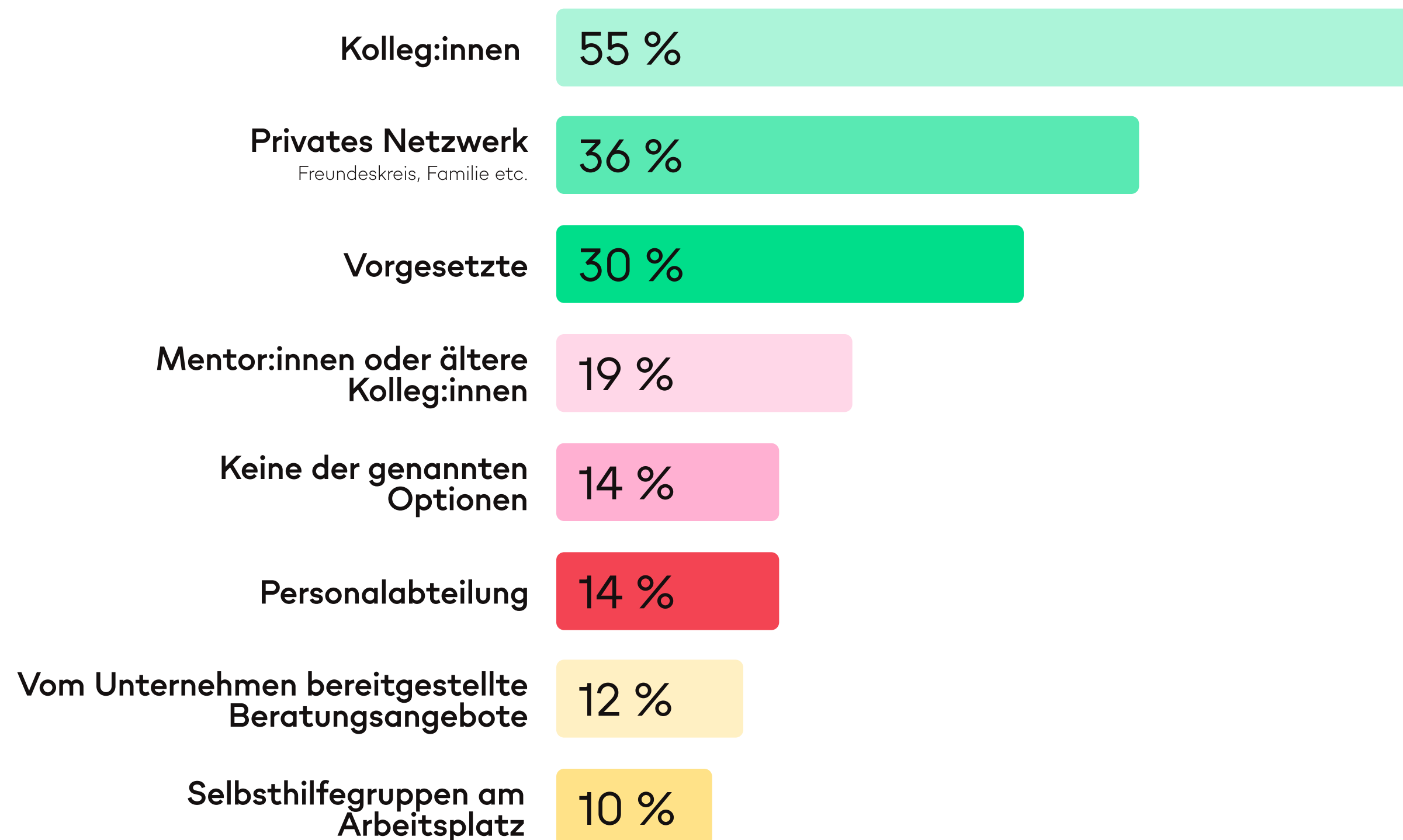


Tipp

Arbeitsfreundschaften haben viele positive Effekte, besonders auf das Wohlbefinden. Fördern Sie den Zusammenhalt, indem Sie entspannte Räume schaffen, in denen Mitarbeitende **sich über die Arbeit hinaus** austauschen können. Beliebte Beispiele unserer Kund:innen sind **Gruppen-Chats** für Hobbys und Interessen (z. B. Haustiere), gemütliche **Pausenbereiche**, regelmäßige **Mittagessen** oder **ehrenamtliche Team-Aktionen**.

Nur 30 % der operativen Mitarbeitenden nannten ihre Vorgesetzten als wichtigste Unterstützung bei arbeitsbedingtem Stress.

Wer hilft bei arbeitsbedingtem Stress am meisten?



Tipp

Gute Führungskräfte sind entscheidend für eine zufriedene operative Belegschaft. Aber unsere Befragung ergab, dass viele Mitarbeitende nicht die nötige Unterstützung erhalten. Um das Wohlbefinden zu fördern und Burnout vorzubeugen, können Sie auf **Empathie-Trainings** für Führungskräfte und **Best Practices (wie regelmäßige Einzelgespräche)** im Arbeitsalltag setzen. **Bleiben Sie nach den Trainings dran:** Schaffen Sie einen Kanal, in dem Führungskräfte Rat suchen und sich mit Ihnen und anderen Kolleg:innen austauschen können.

Operative Mitarbeitende wollen sich weiterentwickeln. Doch die meisten erhalten keine angemessene Schulung für ihre aktuelle Position. ✨

✨ **Eingeschränkte berufliche Entwicklung führt zu geringem Engagement und hoher Fluktuation ehrgeiziger Mitarbeitender**

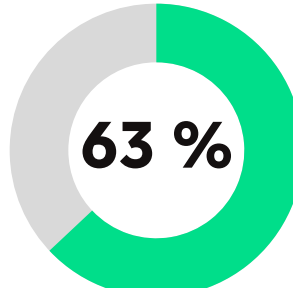
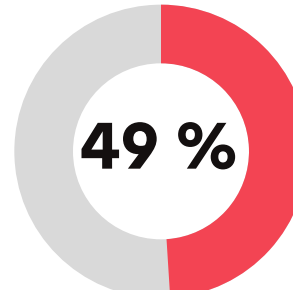
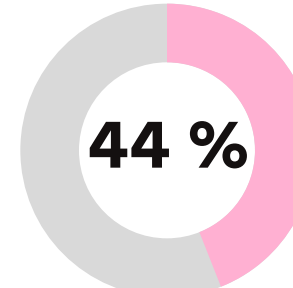
✨ **Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten werden von Mitarbeitenden als durchwachsen wahrgenommen**

48 % glauben, in **ihrer Firma aufsteigen** zu können.

48 % sind aufgrund **mangelnder beruflicher Entwicklung** demotiviert.

20 % der Mitarbeitenden, die einen Wechsel planen, **möchten sich beruflich weiterentwickeln**

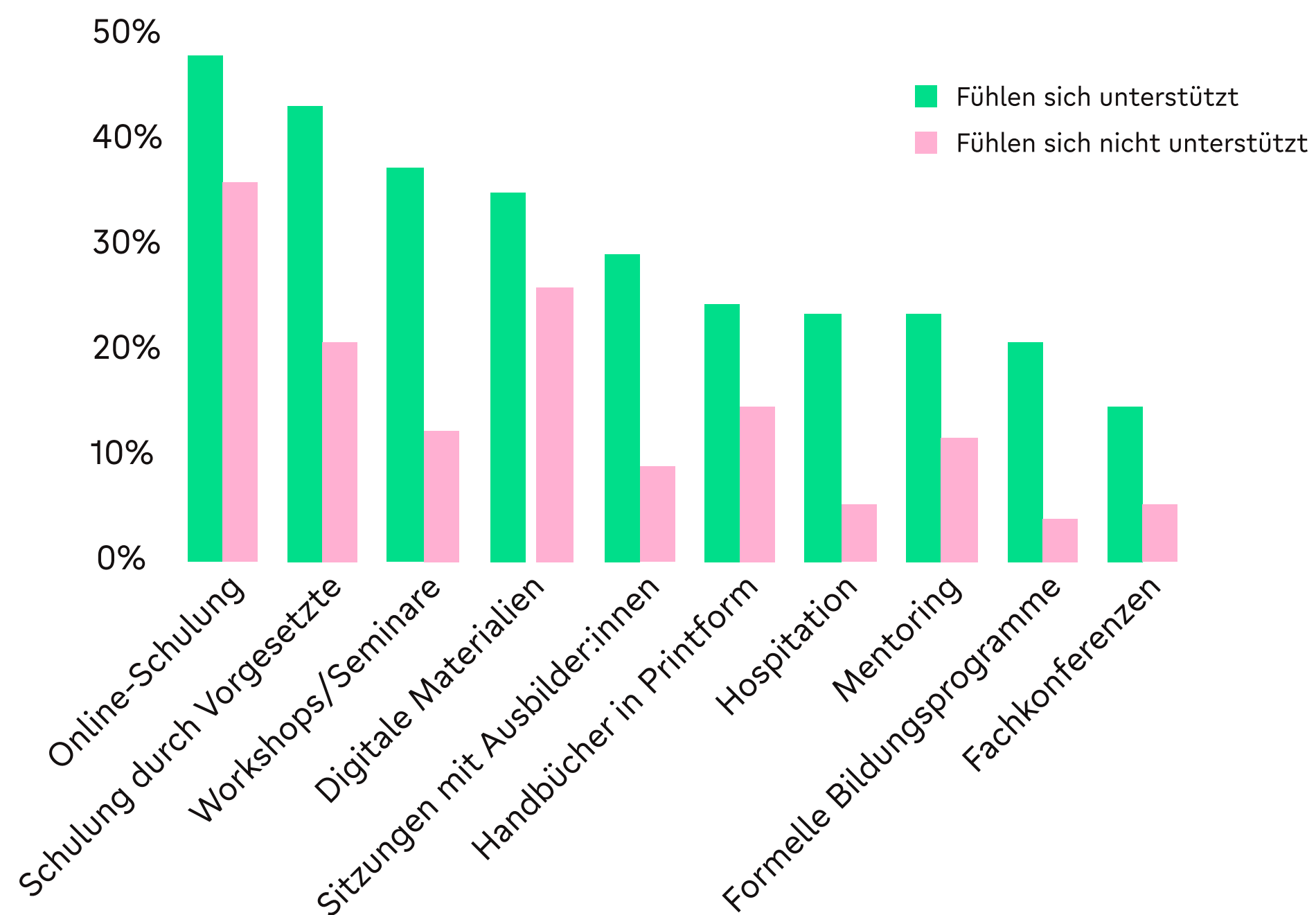
Anteil derer, die zustimmen oder vollkommen zustimmen ...

	Ich habe alle erforderlichen Fähigkeiten , um gute Arbeit zu leisten.
	Ich habe bei Stellenantritt eine angemessene Schulung erhalten.
	Ich habe genügend Möglichkeiten, meine Fähigkeiten zu entwickeln .

Mitarbeitende, die sich besonders unterstützt fühlen, haben Zugang zu vielfältigeren Lernmöglichkeiten. ✨

✨ Online-Kurse sind verbreitet, aber wenig unterstützte Mitarbeitende vermissen persönliche Interaktion

Wie werden Sie bei der Weiterentwicklung Ihrer Fähigkeiten unterstützt?



Tipp

Online-Kurse und Lernmaterialien schaffen eine starke Basis für breitangelegte Schulungen. Ergänzen Sie diese durch praxisnahes Training mit Führungskräften und Expert:innen, um Mitarbeitende in ihrer Entwicklung zu stärken.

Sie können die Vorteile beider Ansätze kombinieren, indem Sie **Schulungen mit Expert:innen live streamen**. So können Mitarbeitende in Echtzeit Fragen stellen, und Sie verbinden Qualität mit Skalierbarkeit. Die Trainings können später erneut angesehen werden, während Sie durch **Umfragen Feedback erhalten**, um gezielt an Kompetenzlücken zu arbeiten.

Trainings für operative Führungskräfte können ebenfalls auf diese Weise durchgeführt werden. So erhalten sie die Fähigkeiten, Unterstützung und Anreize, um effektive Schulungen für Teammitglieder vor Ort anzubieten.

Die meisten operativen Mitarbeitenden sind mit digitalen Tools vertraut.

Technikaffin ↗

Was gefällt Ihnen an den digitalen Tools, die Ihnen zur Verfügung stehen?

Transparent

„Schnell und genau und keiner kann sagen, man hätte sie nicht benachrichtigt, da alles gut und sichtbar gespeichert wird.“

Zentral

„Man hat alle Tools an einem Ort.“

Schnell

„Nachrichten werden direkt an die Personen gesendet, und man muss nicht warten, bis sie zur Arbeit kommen, um etwas mit ihnen zu besprechen.“

Jederzeit

„Ich kann meine Gehaltsabrechnungen einsehen und bei Bedarf mit Mitarbeitenden kommunizieren.“

„Einfach und rund um die Uhr zugänglich und nutzbar.“

Technikskeptisch ⚡

Warum nutzen Sie die digitalen Tools, die Ihnen zur Verfügung stehen, nicht?

Langsam

„Das System ist so ein Schrott, es braucht ewig zum Laden, und ehrlich gesagt hat eine Kartoffel mehr Leistung als der digitale Müll, den wir auf der Arbeit nutzen.“

Unintuitiv

„Manchmal gibt es einfachere Wege, Dinge zu finden, als über das Intranet.“

Nervig

„Zu kompliziert. Man muss jedes Mal Passwörter eingeben.“

Schwierig

„Sie sind kompliziert.“

Nicht hilfreich

„Es erschwert meine Arbeit.“



Aber sie nutzen sie nur, wenn die Bedienung überzeugt und der Mehrwert klar ist.



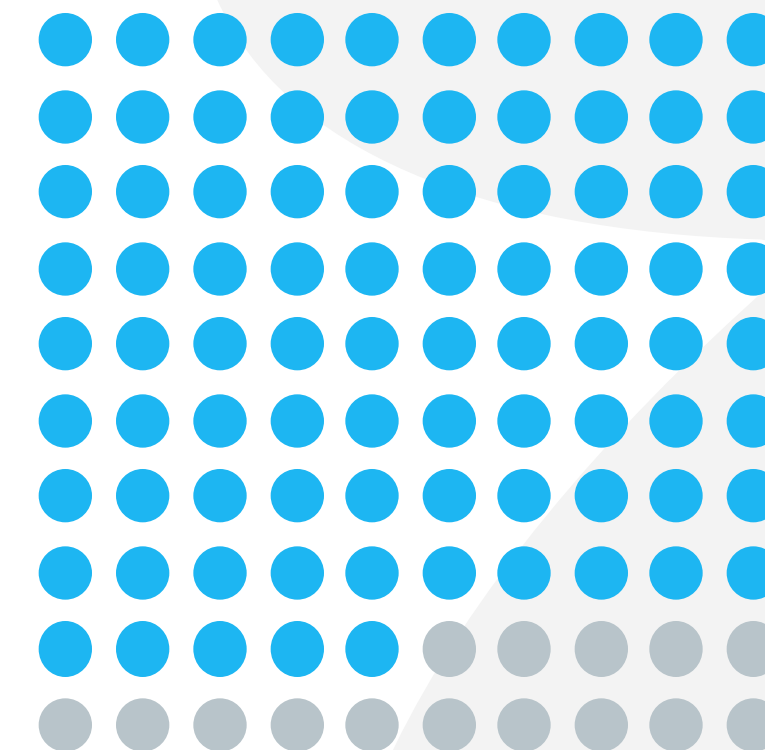
Tipp

Wählen Sie Lösungen, die speziell für die Nutzenden entwickelt wurden.

Unternehmenssoftware flächendeckend einzuführen mag zwar einfacher wirken, führt aber oft zu geringer Akzeptanz und hohen IT-Kosten.

Flip erreicht **monatlich aktive Nutzungsraten von über 80 %**, indem wir Branchen-, Verhaltens- und Technologieaspekte berücksichtigen, die für den Erfolg eines Projekts entscheidend sind. Unsere Empfehlungen:

- 1. Mitarbeitende** in die Auswahl des Anbieters **einbeziehen**
- 2. Den Mehrwert** für die Mitarbeitenden klar definieren und priorisieren
- 3. Design und Funktionalität** auf die **Mitarbeiterbedürfnisse** abstimmen



85 %

der operativen Mitarbeitenden

sind mindestens etwas aufgeschlossen dafür, eine **Mitarbeiter-App** auf ihrem privaten Handy zu nutzen.



wie Flip!

Möchten Sie mehr datenbasierte Erkenntnisse für Ihre Strategie 2025? Unsere Expert:innen beraten Sie gerne persönlich und kostenlos.

Gespräch vereinbaren