

Hernstein

Management Report

Befragung von Führungskräften in
Österreich, Deutschland und der Schweiz

Report 5, Thema:

Burn-Out

April 2013

OGM
Österreichische
Gesellschaft für Marketing
Bösendorferstraße 2
A-1010 Wien
50 650-0; Fax DW 26
marketing@ogm.at
www.ogm.at

Hernstein Management Report

Der **Hernstein Management Report** ist eine jährlich durchgeführte Studie zu aktuellen Managementtrends.

Auftraggeber ist das Hernstein Institut für Management und Leadership in Wien, die Abwicklung erfolgt durch OGM Österreichische Gesellschaft für Marketing, Wien.

Die Ergebnisse werden regelmäßig in Medienkooperationen veröffentlicht.

Die Befragung wurde nun bereits zum 15. Mal durchgeführt.

Befragt wurden insgesamt 300 Führungskräfte von Großbetrieben aus Österreich, Deutschland und der Schweiz (ab 100 Beschäftigten). Pro Land fand jeweils ein Drittel der Interviews statt.

Die maximale Schwankungsbreite der Ergebnisse bei dieser Stichprobengröße beträgt 5,7% für die Kunden-Ergebnisse.

Die Schwankungsbreiten sind in den Untergruppen Land, Mitarbeiterzahl und Eigentumsverhältnisse dementsprechend höher und damit die statistische Aussagekraft geringer.

Strukturdaten zur Studie:

Beschäftigtenanzahl

(In Prozent)

100-249 Beschäftigte	35
250-499 Beschäftigte	21
500-999 Beschäftigte	15
1000 und mehr Beschäftigte	29

Branche

(In Prozent)

Gewerbe/Industrie	46
Bauwesen	7
Einzelhandel	8
Großhandel	13
Verkehr/Transport	4
Dienstleistung	13
Fremdenverkehr	3
Finanzwesen	5

Funktion

(In Prozent)

Vorstand/Geschäftsführer	29
Abteilungsleiter	54
Projektmanager/Projektleiter	13
Andere	4

Eigentumsverhältnisse

(In Prozent)

Managementgeführt	52
Eigentümergeführt	48

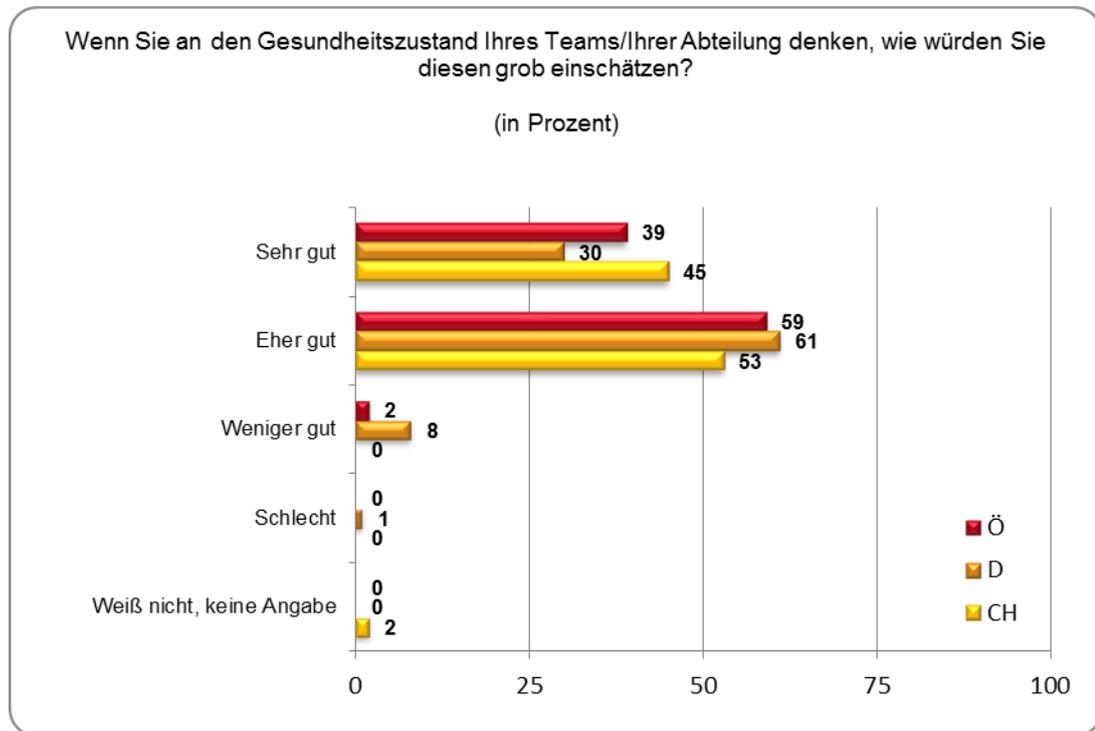
Wie gesund sind die MitarbeiterInnen?

Die befragten Führungskräfte schätzen den Gesundheitszustand des eigenen Teams als sehr gut (38 Prozent) bis eher gut (58 Prozent) ein. Eine überraschend positive Beurteilung. In diesem Zusammenhang scheinen Führungskräfte vornehmlich an die rein körperliche Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen zu denken.

Unterschiede in der Einschätzung des Gesundheitszustandes sind jedoch abhängig von der Größe der befragten Unternehmen: Führungskräfte in Unternehmen mit 1000 und mehr MitarbeiterInnen sagen zu 45 Prozent der Gesundheitszustand des Teams wäre sehr gut, Führungskräfte in Unternehmen mit 100-250 MitarbeiterInnen sind nur zu 32 Prozent derselben Meinung.

Es wäre jedoch ein Trugschluß zu glauben, dass MitarbeiterInnen in Großunternehmen ab 1000 Beschäftigten tatsächlich gesünder sind als MitarbeiterInnen in kleineren Unternehmen. Viel mehr wird der Grund für diese Beurteilung darin liegen, dass Führungskräfte in „kleineren“ Unternehmen MitarbeiterInnen besser kennen.

Gesundheitszustand des eigenen Teams

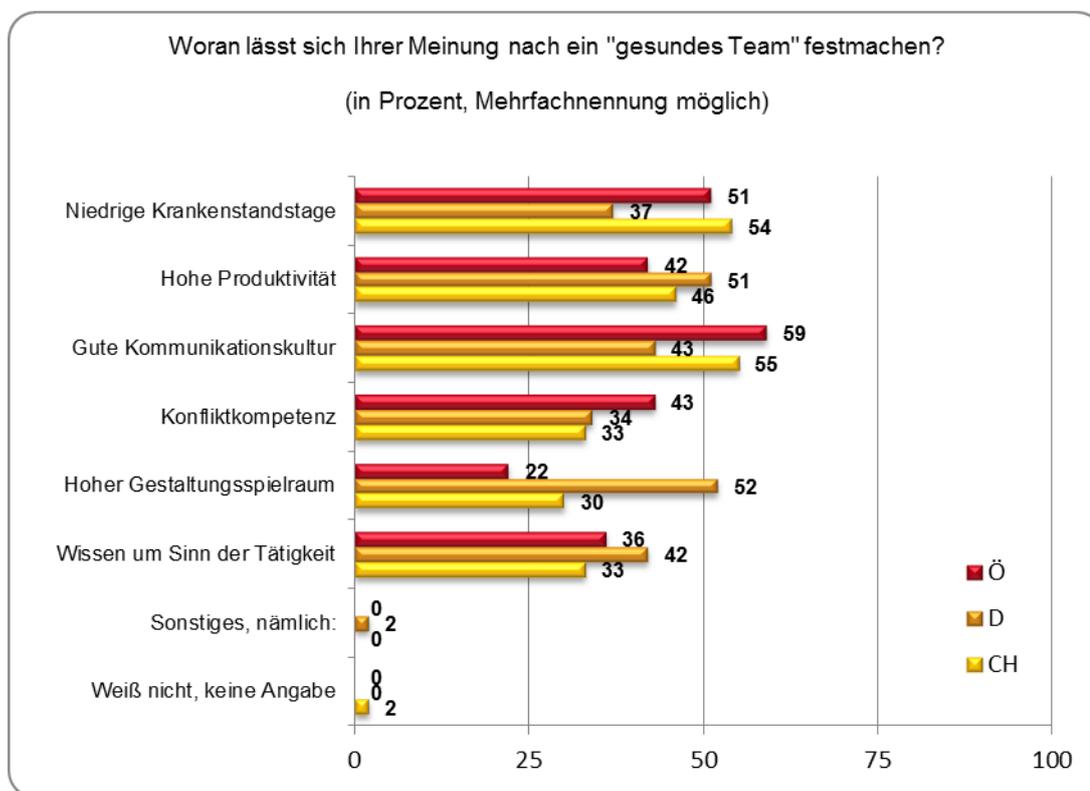


Merkmale eines gesunden Teams

Der Gesundheitszustand wird in den Unternehmen anhand verschiedener Faktoren gemessen. Früher war meistens nur die Anzahl der Krankenstandstage das alleinige Kriterium, um den Gesundheitszustand der MitarbeiterInnen festzustellen. In der vorliegenden Befragung nennen die Führungskräfte jedoch jeweils zwei bis drei Messkriterien. Ein Hinweis, dass das Gesundheitsthema immer mehr in den Unternehmen angekommen ist.

Nach wie vor werden Krankenstandstage gemessen und stellen ein wesentliches Kriterium dar, ob die MitarbeiterInnen gesund sind oder nicht. Jedoch scheint eine gute Kommunikationsstruktur noch wichtiger zu sein, also ein Kriterium, das nicht nur die körperliche Verfassung misst. Unter den Top drei Kriterien zur Messung des Gesundheitszustandes findet sich, neben einer guten Kommunikationsstruktur und einer niedrigen Anzahl an Krankenstandstagen, eine hohe Produktivität der MitarbeiterInnen. In Deutschland ist dieses Kriterium gemeinsam mit einem hohen Grad an Gestaltungsspielraum sogar am wichtigsten, um ein gesundes Team festmachen zu können.

Merkmale eines gesunden Teams



Burn-Out der MitarbeiterInnen

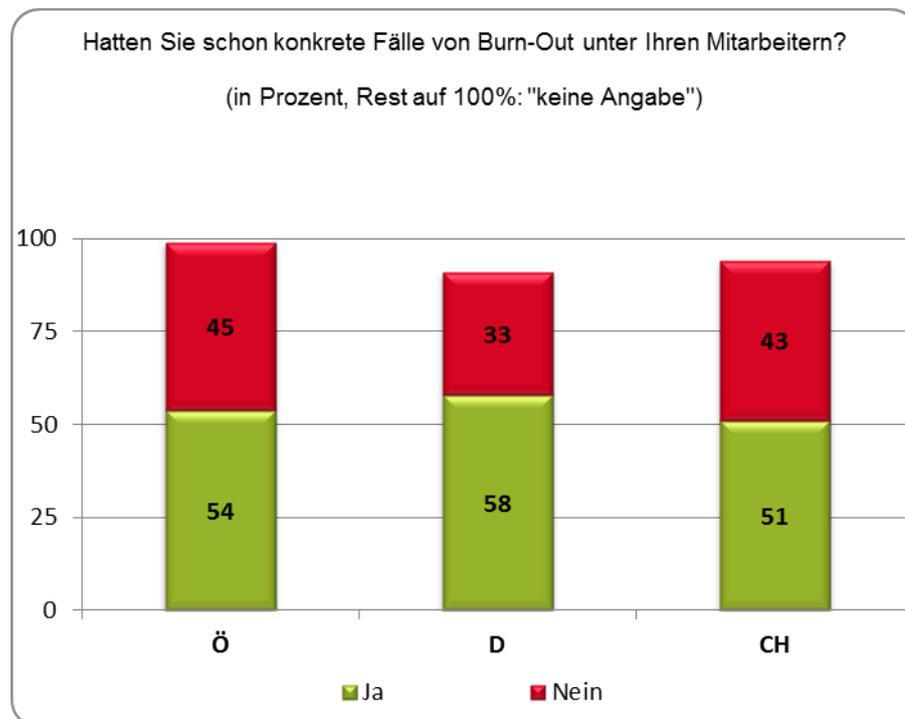
Insgesamt geben 54 Prozent der befragten Unternehmen (ab 100 Beschäftigten) an, dass es bei ihnen bereits konkrete Fälle von Burn-Out unter den MitarbeiterInnen gab. Hier kann nicht mehr, wie manche Kritiker meinen, von einer Modeerscheinung gesprochen werden.

In Deutschland gab es bereits in 58 Prozent der Unternehmen Burn-Out Fälle, dies hängt jedoch mit der Struktur der Unternehmen zusammen. In Deutschland gibt es im Vergleich zu Österreich und der Schweiz mehr größere Unternehmen, daher ist die Wahrscheinlichkeit, dass es Burn-Out Fälle gibt ebenfalls größer.

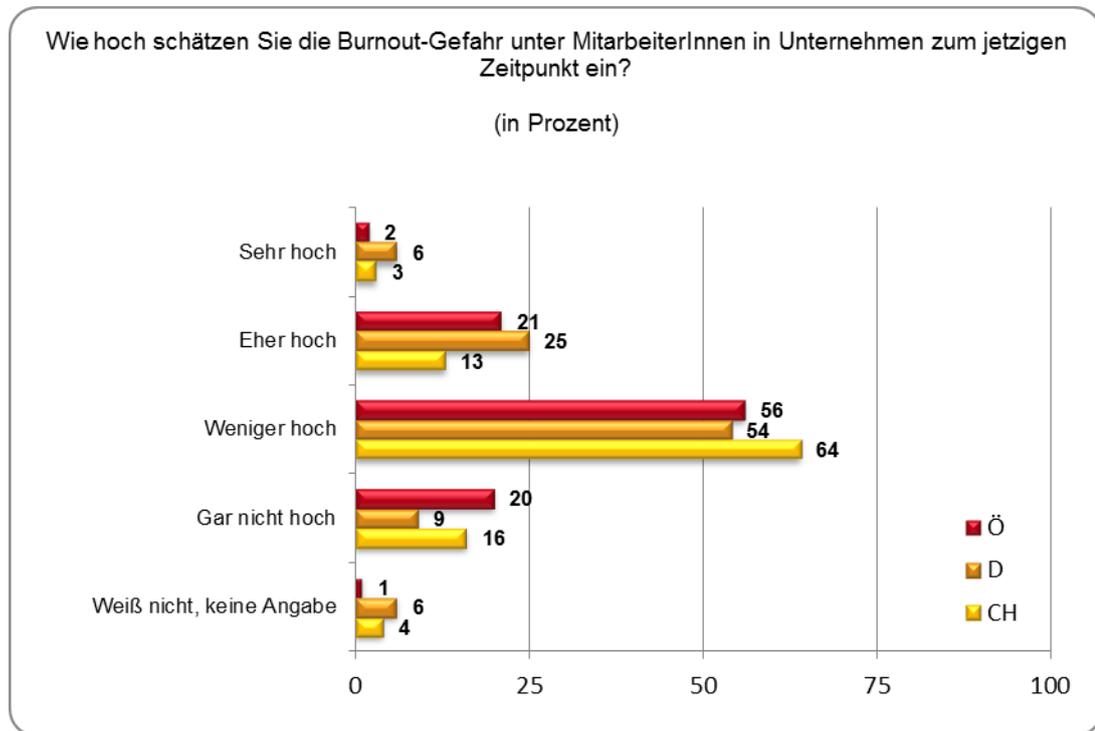
Auch wenn die Anzahl der Unternehmen mit Burn-Out Fällen hoch ist, sagen dennoch fast drei Viertel (73 Prozent) aller befragten Führungskräfte, dass die Burn-Out Gefahr in ihrem Unternehmen weniger bzw. gar nicht hoch sei. Diese scheinen die bisherigen Burn-Out Fälle als Einzelfälle zu betrachten oder diese nicht in Verbindung mit dem eigenen Unternehmen zu sehen. Die Gründe für ein Burn-Out werden außerhalb der Unternehmen gesucht.

4 Prozent meinen, dass die Burn-Out Gefahr in ihrem Unternehmen sehr hoch ist, weitere 20 Prozent schätzen diese als eher hoch ein. Auch wenn diese Zahlen auf den ersten Blick gering erscheinen, sind sie nicht zu unterschätzen. Fast ein Viertel sieht die eigenen MitarbeiterInnen als Burn-Out gefährdet an. Mit steigender Unternehmensgröße wird die Burn-Out Gefahr im Unternehmen höher eingeschätzt. Burn-Out hat somit längst die Unternehmen erreicht und bei einem Teil der Führungskräfte kann bereits ein Bewußtsein für diese Problematik nachgewiesen werden.

Unternehmen mit konkreten Fällen von Burn-Out



Einschätzung der Burn-Out Gefahr im Unternehmen



Maßnahmen zur Burn-Out Prophylaxe

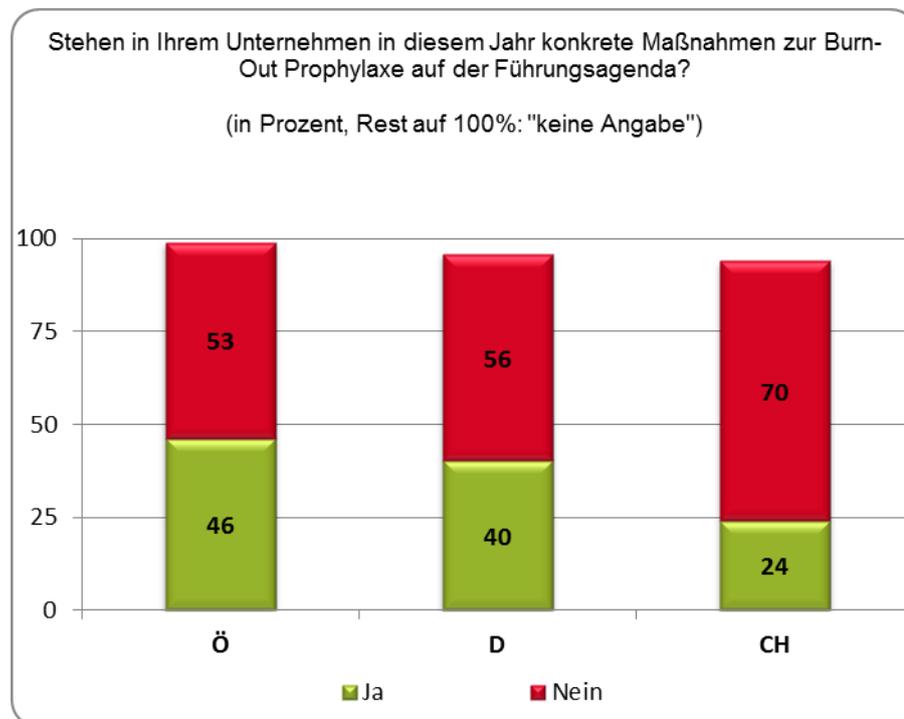
Auch wenn es bisher in mehr als der Hälfte der befragten Unternehmen Burn-Out Fälle gab, gibt es insgesamt erst in 37 Prozent aller befragten Unternehmen konkrete Maßnahmen um Burn-Out vorzubeugen.

In dieser Frage sind deutliche Länderunterschiede festzustellen: während in Österreich 46 Prozent und in Deutschland 40 Prozent der Unternehmen (ab 100 MitarbeiterInnen) laut eigenen Angaben Maßnahmen zur Prophylaxe von Burn-Out gesetzt haben, sind es in der Schweiz nur 24 Prozent der befragten Unternehmen. Hier besteht bei den schweizer KollegInnen Aufholbedarf.

In Unternehmen, die bereits Maßnahmen gesetzt haben, ist die am häufigsten genannte Maßnahme die Schulung von Führungskräften und MitarbeiterInnen (61 Prozent der Unternehmen, die Maßnahmen gesetzt haben). Umgerechnet auf alle Unternehmen entspricht das 22 Prozent der Unternehmen in Österreich, Deutschland und der Schweiz. Diese Maßnahme dient vor allem dazu in einem ersten Schritt die MitarbeiterInnen und Führungskräfte selbst zu dem Thema zu sensibilisieren.

Alle weiteren Maßnahmen, die konkret auf die Reduzierung von Burn-Out Fällen abzielen werden in weit geringerem Ausmaß genannt. Darunter das Überdenken der Arbeitsorganisation und die Unterstützung von Teamprozessen (jeweils 14 Prozent aller Unternehmen), das Führen von Anerkennungsgesprächen (13 Prozent aller Unternehmen) und der Abbau von Überstunden (8 Prozent aller Unternehmen). Es darf jedoch angezweifelt werden, ob die genannten Maßnahmen nur der Gesundheitsförderung und Vermeidung von Burn-Out dienen oder nicht als willkommenes „Nebenprodukt“ eines ganz anderen Zieles betrachtet werden können.

Maßnahmen zur Burn-Out Prophylaxe



Maßnahmen zur Burn-Out Prophylaxe

