

hernstein management **report**

GRÖSSTE
Führungskräfte
Umfrage
in Deutschland
und Österreich

4. Bericht 2017:

**Burn-out: Sind ausgeglichene
Work-Life-Balance und Resilienz
die Antwort?**

Über den Hernstein Management Report

Seit 19 Jahren erhebt der Hernstein Management Report ein Stimmungs- und Meinungsbild unter Führungskräften im deutschsprachigen Raum. Wir fragen nach täglichen Herausforderungen, den Trends und Entwicklungen, die Führungskräfte wahrnehmen, und wie es ihnen in ihrer Führungsrolle geht.

ZENTRALE FRAGEN DIESES HERNSTEIN MANAGEMENT REPORTS

- Haben Führungskräfte eine ausgeglichene Work-Life-Balance?
- Welche sind die wesentlichen Belastungsfaktoren im Arbeitsalltag von Führungskräften und wie gehen sie damit um?
- Burn-out: Wie gefährdet sind Führungskräfte und wie gehen Unternehmen mit dem Phänomen um?

DIE WICHTIGSTEN ECKDATEN DER UMFRAGE

- Befragungszeitraum: März 2017
- Befragte Personen: 1.585 Führungskräfte sowie Unternehmerinnen und Unternehmer
- Österreich: 685 befragte Personen
- Deutschland: 900 befragte Personen
- Befragungsart: Online-Befragung
- Durchführendes Institut: www.vieconsult.at

Allgemeine Informationen finden Sie auf unserer Website unter www.hernstein.at/Wissenswert/Hernstein-Management-Report/

FÜR RÜCKFRAGEN STEHT IHNEN ZUR VERFÜGUNG

Mag. (FH) Michaela Kreitmayer
Leitung Hernstein Institut

Hernstein Institut für Management und Leadership
Währinger Gürtel 97
wko campus wien
1180 Wien
t +43/1/514 50-5620
m management.report@hernstein.at
www.hernstein.at

Executive Summary

Work-Life-Balance in Schieflage? Wie Führungskräfte den Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben schaffen.

- 57% der Führungskräfte können private Verpflichtungen oder Interessen und berufliche Anforderungen in einem gesunden Gleichgewicht halten.
- 13% sehen ihre Work-Life-Balance derzeit in einer akuten Schieflage.
- Es gibt diesbezüglich keinen Unterschied zwischen Frauen und Männern.
- Je weiter oben in der Managementhierarchie und je älter die Führungskraft, umso eher gelingt der Ausgleich.
- Am höchsten belastet sind junge Führungskräfte auf den mittleren und unteren Führungsebenen.

Druck lass nach. Resilienz als wesentliche Kernkompetenz von Führungskräften.

- 37% der befragten Führungskräfte geben an, dass sie häufig Stress und zeitlichen Druck im Beruf haben. 2014 waren es noch 44%.
- 53% geben an, dass berufliche Themen und Vorfälle sie auch in der Freizeit gedanklich beschäftigen. Auch hier ist die Tendenz gegenüber 2014 leicht sinkend.
- Dennoch gelingt es 57% der Führungskräfte, sich in der Freizeit ausreichend zu erholen, um fit und leistungsfähig zu sein. 2014 lag der Wert allerdings um 4% höher.
- 65% der Führungskräfte im Top-Management gibt an, ausreichend Zeit zur Erledigung der eigenen Arbeitsaufgaben zu haben. Unter den Führungskräften der unteren Managementebene empfinden das nur 44% so.
- 38% der befragten Führungskräfte fühlen sich vital und topfit. Weitere 36% fühlen sich in hohem Maße fit (61-80% vital und topfit).
- Ein relativ geringer Teil der Befragten (5%) gibt an, sich erschöpft und nicht fit zu fühlen.

Burn-out: Wenn alles zu viel wird.

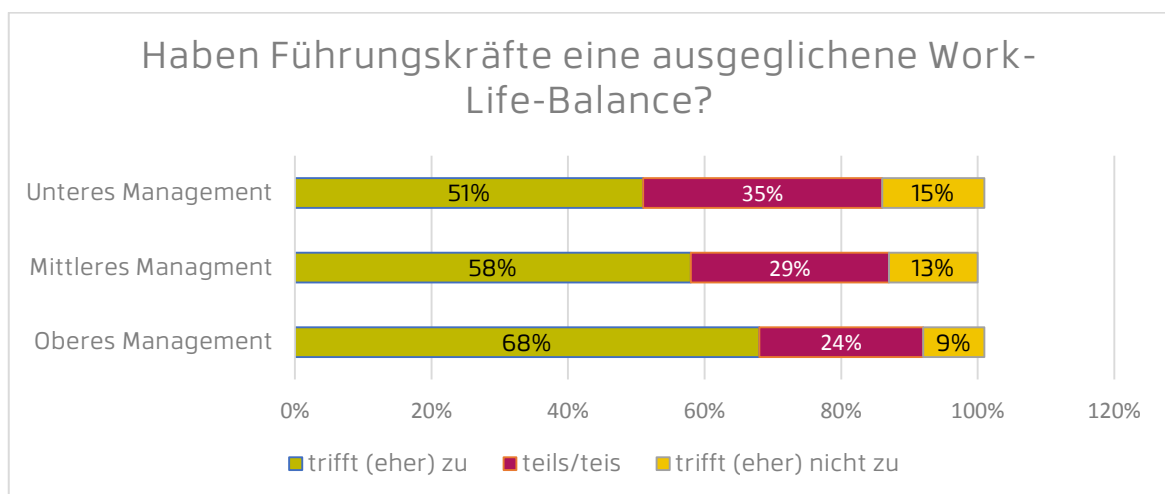
- 31% der befragten Führungskräfte sehen sich selbst als stark bzw. teilweise Burn-out gefährdet. Dies ist eine leichte Verbesserung gegenüber der Vergleichsstudie 2014.
- Je jünger Mitarbeitende in einer Führungsrolle auf mittlerer Führungsebene sind, umso stärker sehen sie sich potenziell Burn-out gefährdet.
- Führungskräfte, die sich selbst als Burn-out gefährdet betrachten, sind wechselbereiter.
- 26% sind der Meinung, dass Burn-out ein Zeichen von hohem Engagement und unter Führungskräften salonfähig ist. 2014 dachten noch 30% so.
- Burn-out wird von 41% der Befragten als Schwäche angesehen. Wer ein Burn-out erleidet, gilt als nicht genug leistungsfähig.
- 58% denken, dass Burn-out von Kolleginnen und Kollegen häufig übersehen und zu spät erkannt wird.
- Immerhin 62% der Befragten kennen zumindest einen Fall von Burn-out in ihrem Unternehmen.

Work-Life-Balance in Schiefelage? Wie Führungskräfte den Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben schaffen.

Der Erfolg im Beruf hat oft einen hohen Preis: Enormer Leistungsdruck, Stress und Hektik bestimmen den Arbeitsalltag. Für das Privatleben bleibt wenig Zeit. Dabei ist eine gute Balance zwischen beruflichem Erfolg und persönlicher Erfüllung ganz entscheidend für die Zufriedenheit im Leben. Wenn der Ausgleich zum Job, private Beziehungen zu Freunden und Familie oder gar die Gesundheit auf der Strecke bleiben, kompensieren Führungskräfte ihre Unzufriedenheit oft mit noch mehr Leistung. Nicht selten ist ein Burn-out die logische Konsequenz. Oder sie wechseln aus Frust das Unternehmen.

Führungskräfte müssen diesen Balanceakt nicht nur für sich selbst schaffen: Sie sind auch verantwortlich für die Rahmenbedingungen, die den Ausgleich zwischen Beruf und Familie möglich machen. Kein Email-Verkehr nach Dienstschluss wäre z. B. ein guter Anfang. Der achtsame Umgang mit Mitarbeitenden rechnet sich, denn: Eine ausgeglichene Work-Life-Balance stärkt Motivation und Leistungsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Und wirkt sich positiv auf Engagement und Innovationskraft und damit auch auf die Arbeitsergebnisse in Unternehmen aus.

Wir haben Führungskräfte befragt, wie es bei ihnen mit dem Wunsch nach mehr „Life“ statt „Work“ aussieht. 57% der Führungskräfte geben an, dass sie private Verpflichtungen und Interessen mit beruflichen Anforderungen in einem gesunden Gleichgewicht halten können. 13% sehen ihre Work-Life-Balance derzeit in einer akuten Schiefelage. Frauen und Männer empfinden das identisch. Interessant: Je weiter oben in der Managementhierarchie und je älter die Führungskraft, desto eher gelingt der Ausgleich. 68% der Top-Führungskräfte geben an, den Spagat zwischen Arbeit und privaten Interessen gut zu meistern. Auf der unteren Managementebene sind es nur 51%. Die Vermutung liegt nahe, dass das operative Geschäft sie deutlich mehr fordert. Nur die Hälfte der Befragten, die 10-20 Jahre im Berufsleben stehen, erlebt die eigene Work-Life-Balance als ausgeglichen. Führungskräften, die schon 20 Jahre und mehr im Beruf sind, gelingt den Balanceakt etwas besser (60%). Am höchsten belastet sind junge Führungskräfte auf den mittleren und unteren Führungsebenen: Nur etwas mehr als die Hälfte der Befragten im mittleren Management meinen, das Gleichgewicht gut halten zu können. Auf der untersten Führungsebene sind es mit 41% sogar noch weniger.



Grafik 1/2017: Work-Life-Balance von Führungskräften

KEY FACTS

- 57% der Führungskräfte können private Verpflichtungen oder Interessen und berufliche Anforderungen in einem gesunden Gleichgewicht halten.
- 13% sehen ihre Work-Life-Balance derzeit in einer akuten Schiefelage.
- Es gibt diesbezüglich keinen Unterschied zwischen Frauen und Männern.
- Je weiter oben in der Managementhierarchie und je älter die Führungskraft, umso eher gelingt der Ausgleich.
- Am höchsten belastet sind junge Führungskräfte auf den mittleren und unteren Führungsebenen.

DATENTABELLEN

Ich bin in der Lage, meine Arbeit und private Verpflichtungen/Interessen in einem gesunden Gleichgewicht zu halten.	Oberes Management	Mittleres Management	Unteres Management	Führungskräfte gesamt
Trifft (eher) zu	68%	58%	51%	57%
Teils/Teils	24%	29%	35%	30%
Trifft (eher) nicht zu	9%	13%	15%	13%

Ich bin in der Lage, meine Arbeit und private Verpflichtungen/Interessen in einem gesunden Gleichgewicht zu halten.	Mittleres Management, 1-3 Jahre in einer Führungsposition	Unteres Management, 1-3 Jahre in einer Führungsposition
Trifft (eher) zu	53%	41%

Ich bin in der Lage, meine Arbeit und private Verpflichtungen/Interessen in einem gesunden Gleichgewicht zu halten.	berufstätig in Jahren			
	1-3	4-9	10-20	20+
Trifft (eher) zu	65%	54%	53%	60%
Teils/Teils	32%	35%	32%	27%
Trifft (eher) nicht zu	4%	11%	15%	13%

„Je älter die Führungskraft, umso eher gelingt der eigene Ausgleich.“	Korrelationsanalyse zwischen „Wie lange sind Sie insgesamt schon berufstätig?“ und „Ich bin in der Lage, meine Arbeit und private Verpflichtungen/Interessen in einem gesunden Gleichgewicht zu halten.“	Ergebnisse Korrelationsanalyse: Signifikanz Chi-Quadrat 0.0; Korrelationskoeffizient 0.2
--	--	--

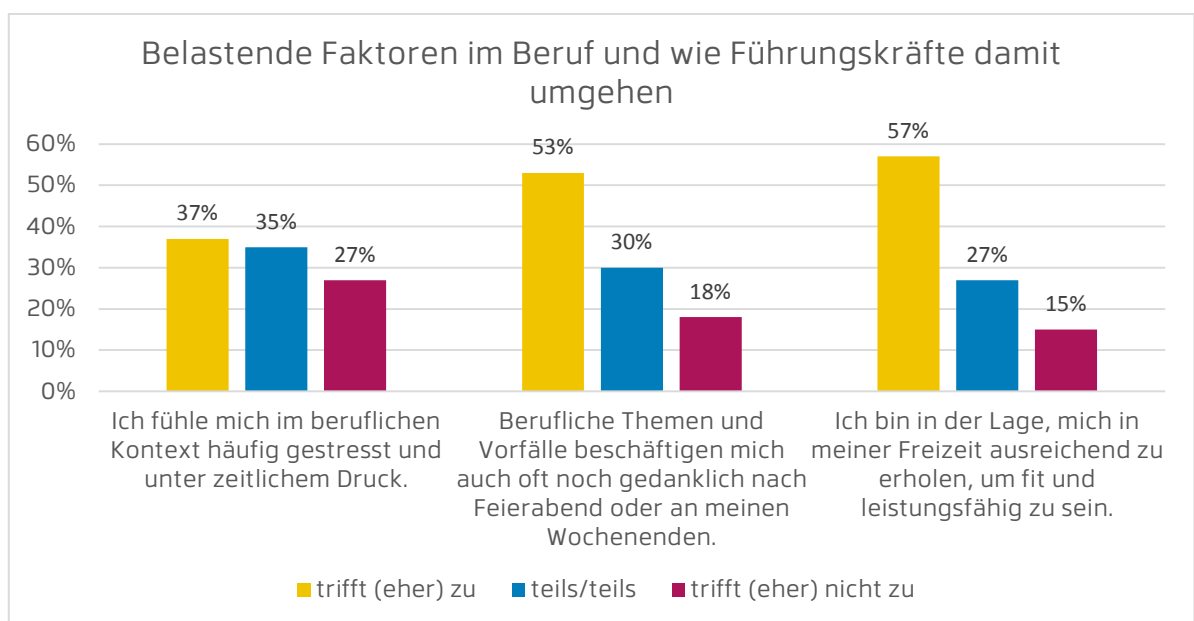
Datentabellen zu Grafik 1/2017: Work-Life-Balance von Führungskräften

Druck lass nach. Resilienz als wesentliche Kernkompetenz von Führungskräften.

Führungskraft zu sein ist kein Spaziergang im Grünen. Führen zählt zu den anspruchsvollsten und vielseitigsten Aufgaben im Berufsleben. Der Druck ist enorm: Es gehört zum Alltag, Unternehmensziele zu erreichen, den Überblick zu bewahren und gleichzeitig immer ein offenes Ohr für die Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu haben. Führungskräfte sind gefordert, ständig Kompetenz, Leistungsstärke und Empathie zu zeigen. Gleichzeitig sollen sie dabei auch noch in jeder Situation gelassen bleiben. Ein hohes Ziel.

Mit diesen täglichen Anforderungen bestmöglich umzugehen und auch Niederlagen konstruktiv zu verarbeiten, ist eine Gabe: Manche bringen sie schon mit, andere müssen sie erst lernen. Resilienz heißt das Zauberwort. Psychische Widerstandsfähigkeit wird mittlerweile als eine wichtige Kernkompetenz für Führungskräfte gesehen. Sie ist mitentscheidend für deren eigene Gesundheit, aber auch den langfristigen unternehmerischen Erfolg. Mit Resilienz ausgestattete Führungskräfte wissen, wie sie mit ihren knappen Ressourcen bestmöglich haushalten und reagieren flexibler auf Veränderungen. Es gelingt ihnen, mit beruflichen Krisen konstruktiv umzugehen. Dies überträgt sich auf die Mitarbeitenden und wirkt sich positiv auf das Betriebsklima aus. Menschen mit einem hohen Resilienz-Quotienten sind auch eher in der Lage, persönliche Rückschläge zu verkraften. Sie gehen gestärkt aus solchen Krisen hervor.

Wir haben Führungskräfte nach den wesentlichen Belastungsfaktoren in ihrem Arbeitsalltag gefragt und wollten wissen, wie sie damit umgehen. 37% der befragten Führungskräfte geben an, dass sie häufig Stress und zeitlichen Druck im Beruf empfinden. Bei einer Untersuchung im Jahr 2014 waren es noch 44%. Etwas mehr als die Hälfte sagt, dass berufliche Themen und Vorfälle sie auch in der Freizeit gedanklich beschäftigen. Auch hier ist die Tendenz gegenüber 2014 leicht sinkend. Bleibt noch Zeit und Raum für die Entspannung nach der Anspannung? 57% der Führungskräfte gelingt es, sich in der Freizeit ausreichend zu erholen, um fit und leistungsfähig zu sein. 2014 lag dieser Wert allerdings um 4% höher.



Grafik 2/2017: Belastende Faktoren im Beruf und wie Führungskräfte damit umgehen

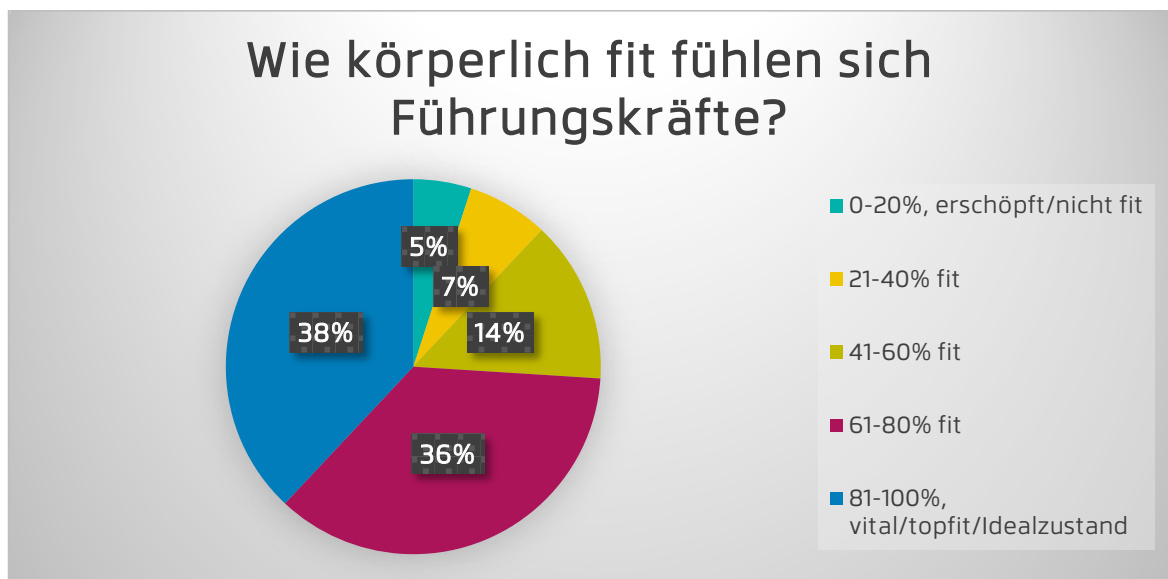
Wie groß ist der Zeitdruck? Nur etwa die Hälfte der Befragten gibt an, ausreichend Zeit zur Erledigung der eigenen Arbeitsaufgaben zu haben. Unter den Top-Managern sind es deutlich mehr (65%), während bei den Führungskräften auf der unteren Managementebene die Zeit anscheinend immer knapp ist: Nur 44 % empfinden sie als ausreichend.

Das Fazit ist wenig verwunderlich: Je eher sich Führungskräfte gestresst fühlen und je eher sie berufliche Probleme mit in die Freizeit nehmen, umso weniger gelingt die Erholung.

Fit für den Stressabbau?

Wie sieht es mit der körperlichen Fitness der Führungskräfte aus? Bewegung und Sport helfen, den Körper gesund zu erhalten. Das ist bekannt. Viele Menschen schwören aber auch auf die stressabbauende Wirkung von Sport. Wer sich körperlich verausgabt, der kann sich hinterher auch besser entspannen.

Wie körperlich fit fühlen sich die befragten Führungskräfte? Die Ergebnisse sind erfreulich: 38% der Befragten fühlen sich vital und topfit. Weitere 36% fühlen sich in hohem Maße fit. Nur ein relativ geringer Teil der Führungskräfte (5%) gibt an, sich erschöpft und nicht fit zu fühlen.



Grafik 3/2017: Wie körperlich fit sind Führungskräfte?

KEY FACTS

- 37% der befragten Führungskräfte geben an, dass sie häufig Stress und zeitlichen Druck im Beruf haben. 2014 waren es noch 44%.
- 53% geben an, dass berufliche Themen und Vorfälle sie auch in der Freizeit gedanklich beschäftigen. Auch hier ist die Tendenz gegenüber 2014 leicht sinkend.
- Dennoch gelingt es 57% der Führungskräfte, sich in der Freizeit ausreichend zu erholen, um fit und leistungsfähig zu sein. 2014 lag der Wert allerdings um 4% höher.
- 65% der Führungskräfte im Top-Management geben an, ausreichend Zeit zur Erledigung der eigenen Arbeitsaufgaben zu haben. Unter den Führungskräften der unteren Managementebene empfinden das nur 44% so.
- 38% der befragten Führungskräfte fühlen sich vital und topfit. Weitere 36% fühlen sich in hohem Maße fit (61-80% vital und topfit).
- Ein relativ geringer Teil der Befragten (5%) gibt an, sich erschöpft und nicht fit zu fühlen.

DATENTABELLEN

Belastende Faktoren im Beruf und wie Führungskräfte damit umgehen.	Trifft (eher) zu	Teils/Teils	Trifft (eher) nicht zu
Ich fühle mich im beruflichen Kontext häufig gestresst und unter zeitlichem Druck.	37%	35%	27%
Berufliche Themen und Vorfälle beschäftigen mich auch oft noch gedanklich nach Feierabend oder an meinen Wochenenden.	53%	30%	18%
Ich bin in der Lage, mich in meiner Freizeit ausreichend zu erholen, um fit und leistungsfähig zu sein.	57%	27%	15%

Ich habe ausreichend Zeit zur Verfügung, um all meine Arbeitsaufgaben zu erledigen.	Oberes Management	Mittleres Management	Unteres Management	Führungskräfte gesamt
Trifft (eher) zu	65%	48%	44%	51%
Teils/Teils	25%	33%	34%	31%
Trifft (eher) nicht zu	10%	18%	23%	18%

Belastende Faktoren im Beruf und wie Führungskräfte damit umgehen im Zeitvergleich 2014/2017.	2014	2017
Ich fühle mich im beruflichen Kontext häufig gestresst und unter zeitlichem Druck.		
Trifft (eher) zu	44%	37%
Trifft (eher) nicht zu	22%	28%
Berufliche Themen und Vorfälle beschäftigen mich auch oft noch gedanklich nach Feierabend oder an meinen Wochenenden.		
Trifft (eher) zu	56%	53%
Trifft (eher) nicht zu	17%	17%
Ich bin in der Lage, mich in meiner Freizeit ausreichend zu erholen, um fit und leistungsfähig zu sein.		
Trifft (eher) zu	62%	58%
Trifft (eher) nicht zu	13%	15%

hernstein

Wir verstehen Leadership

Ich habe ausreichend Zeit zur Verfügung, um all meine Arbeitsaufgaben zu erledigen.		
	Trifft (eher) zu	46% 50%
	Trifft (eher) nicht zu	22% 18%

„Je eher sich Führungskräfte gestresst fühlen und je eher sie den Beruf mit in die Freizeit nehmen, umso geringer erscheint der Erholungsfaktor.“	Korrelationsanalyse zwischen „Ich bin in der Lage, mich in meiner Freizeit ausreichend zu erholen, um fit und leistungsfähig zu sein.“ und „Ich fühle mich im beruflichen Kontext häufig gestresst und unter zeitlichem Druck.“	Ergebnisse Korrelationsanalyse: Signifikanz Chi-Quadrat 0.0; Korrelationskoeffizient 0.5.
	Korrelationsanalyse zwischen „Ich bin in der Lage, mich in meiner Freizeit ausreichend zu erholen, um fit und leistungsfähig zu sein.“ und „Berufliche Themen und Vorfälle beschäftigen mich auch oft noch gedanklich nach Feierabend oder an meinen Wochenenden.“	Ergebnisse Korrelationsanalyse: Signifikanz Chi-Quadrat 0.0; Korrelationskoeffizient 0.4.

Datentabellen zu Grafik 2/2017: Belastende Faktoren im Beruf und wie Führungskräfte damit umgehen.

Wie körperlich fit sind Führungskräfte?	
0-20%, erschöpft/nicht fit	5%
21-40% fit	7%
41-60% fit	14%
61-80% fit	36%
81-100%, vital/topfit/Idealzustand	38%

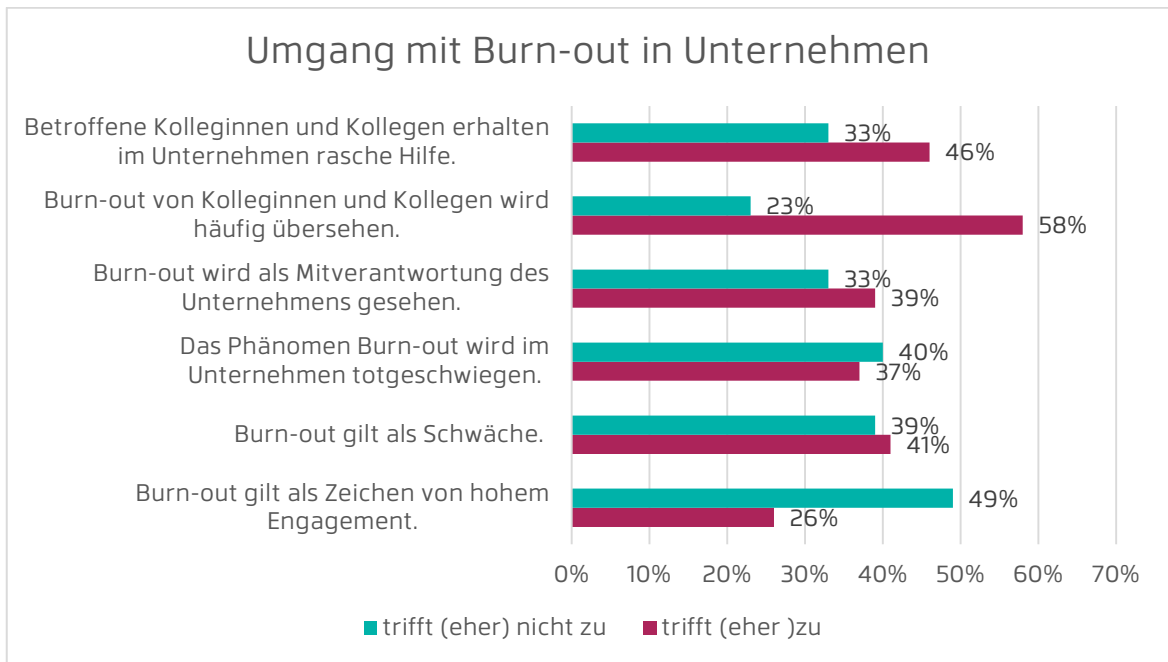
Datentabelle zu Grafik 3/2017: Wie körperlich fit sind Führungskräfte?

Burn-out: Wenn alles zu viel wird.

Erschöpft und ausgebrannt, nichts geht mehr. Das Phänomen Burn-out ist in Führungskreisen nicht unbekannt. Burn-out ist keine definierte Krankheit, hinter den psychischen und physischen Symptomen kann eine Vielzahl von Krankheitsbildern stecken. Zumeist machen sie sich nur schleichend bemerkbar und in vielen Fällen dauert es lang, bis ein Mitarbeiter wegen Burn-out ausfällt. Häufig dauert es auch lang, bis er wieder einsatzfähig ist: Burn-out ist mittlerweile zu einem enormen Kostenfaktor geworden.

Es liegt nahe, dass die fordernden und oft hektischen Arbeitsbedingungen unserer modernen, digitalisierten Welt zur Erschöpfung von Führungskräften beitragen. Warum aber gibt es Menschen, die jahrelang 50 Stunden und mehr pro Woche mit Leidenschaft und Freude in ihrem Beruf arbeiten, während andere in ein Burn-out schlittern? Eine ausgeprägte Fähigkeit zur Resilienz – siehe voriges Kapitel – kann den entscheidenden Unterschied machen. Und die ist trainierbar: Die positive Einstellung zur Arbeit selbst, das Kennen der eigenen Grenzen und eine ausgeglichene Work-Life-Balance sind sicher ein guter Ansatz. Führungskräfte sind in zweifacher Hinsicht von der Burn-out-Thematik betroffen: Sie tragen Verantwortung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sie nicht dauerhaft einer Überbelastung aussetzen dürfen. Und natürlich sind sie auch für ihre eigene Gesundheit verantwortlich.

Knapp ein Drittel der befragten Führungskräfte in Österreich und Deutschland sehen sich selbst als stark bzw. teilweise Burn-out gefährdet. Dies ist eine leichte Verbesserung gegenüber den Vergleichszahlen von 2014. 36% sind zumindest einmal von Menschen aus ihrem sozialen Umfeld auf eine Burn-out-Gefährdung hingewiesen worden. Interessant: Je jünger Mitarbeitende in einer Führungsrolle auf mittlerer Führungsebene sind, umso stärker halten sie sich selbst für potenziell Burn-out gefährdet. Die Daten deuten auf eine mögliche Belastung in der „Sandwichposition“ hin, gepaart mit einer oft auch recht aktiven Lebensphase. Nicht verwunderlich: Führungskräfte, die sich selbst als Burn-out gefährdet betrachten, sind wechselbereiter. Die Wechselbereitschaft scheint bei belasteten Personen mit hohem Lebensalter geringer ausgeprägt als bei jüngeren Personengruppen.



Grafik 4/2017: Umgang mit Burn-out in Unternehmen

Welches Image hat Burn-out bei Führungskräften? Immerhin 26% der Befragten sind der Meinung, dass Burn-out ein Zeichen von hohem Engagement und damit salonfähig ist. 2014 dachten sogar 30% so. Allerdings halten weit mehr, nämlich 41% der Befragten, Burn-out für ein Zeichen der Schwäche: Wer ein Burn-out erleidet, sei nicht leistungsfähig genug. Und wann läuten die Alarmglocken? 58% denken, dass Burn-out bei Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen häufig übersehen und zu spät erkannt wird. Immerhin geben 46% der Befragten an, dass betroffene Kolleginnen und Kollegen rasche Hilfe und Unterstützung im Unternehmen erhalten.

Sehen Führungskräfte eine Mitverantwortung des Unternehmens? 39% erleben Burn-out als Überlastungsphänomen und meinen ja. Ist Burn-out ein Tabu-Thema oder spricht man darüber? 37% geben an, dass das Thema eher totgeschwiegen wird, 40% sehen das allerdings gegenteilig. Immerhin 62% der Befragten kennen zumindest einen Fall von Burn-out in ihrem Unternehmen. 29% kennen zumindest einen Fall unter den von ihnen geführten Mitarbeitenden. Betrifft es Führungskolleginnen und Kollegen, sind es 44%. In den offenen Kommentaren zu diesem Thema schwanken die Aussagen zwischen: „Burn-out ist immer selbstverschuldet“ und Empathie, die auf eigenen Erfahrungen beruht.

Wie viele Führungskräfte sind potentiell gefährdet, in ein Burn-out zu schlittern? Geht man von den genannten Belastungskriterien aus – Führungskräfte, die sich selbst als gefährdet sehen, sich zeitlich gestresst fühlen, sich mit beruflichen Themen auch in der Freizeit beschäftigen und sich nicht ausreichend von der Arbeit erholen können – zeigt sich, dass ein Viertel bis ein Drittel der Führungskräfte zur Gruppe mit erhöhtem Risiko gehören.

KEY FACTS

- 31% der befragten Führungskräfte sehen sich selbst als stark bzw. teilweise Burn-out gefährdet. Dies ist eine leichte Verbesserung gegenüber der Vergleichsstudie 2014.
- Je jünger Mitarbeitende in einer Führungsrolle auf mittlerer Führungsebene sind, umso stärker sehen sie sich potenziell Burn-out gefährdet.
- Führungskräfte, die sich selbst als Burn-out gefährdet betrachten, sind wechselfähiger.
- 26% sind der Meinung, dass Burn-out ein Zeichen von hohem Engagement und unter Führungskräften salonfähig ist. 2014 dachten noch 30% so.
- Burn-out wird von 41% der Befragten als Schwäche angesehen. Wer ein Burn-out erleidet, gilt als nicht genug leistungsfähig.
- 58% denken, dass Burn-out von Kolleginnen und Kollegen häufig übersehen und zu spät erkannt wird.
- 39% der Befragten erleben Burn-out als Überlastungsphänomen und sehen eine Mitverantwortung des Unternehmens.
- Immerhin 62% der Befragten kennen zumindest einen Fall von Burn-out in ihrem Unternehmen.

DATENTABELLEN

Umgang mit Burn-out in Unternehmen	Trifft (eher) zu	Teils/Teils	Trifft (eher) nicht zu
Burn-out gilt als Zeichen von hohem Engagement und ist unter Führungskräften salonfähig.	26%	25%	49%
Burn-out gilt als Schwäche. Wer ein Burn-out erleidet, gilt als nicht genug leistungsfähig.	41%	20%	39%
Das Phänomen Burn-out wird im Unternehmen totgeschwiegen – es gibt Fälle, aber man spricht nicht darüber.	37%	19%	40%
Burn-out wird als Überlastungsphänomen und damit auch als Mitverantwortung des Unternehmens gesehen.	39%	28%	33%
Burn-out von Kolleginnen und Kollegen wird häufig übersehen und zu spät erkannt.	58%	19%	23%
Betroffene Kolleginnen und Kollegen erhalten im Unternehmen rasche Hilfe und Unterstützung.	46%	22%	33%

Datentabellen zu Grafik 3/2017: Burn-out in Unternehmen

hernstein

Wir verstehen Leadership

Burn-out Gefährdung	
Ich sehe mich selbst stark gefährdet	4%
Ich sehe mich selbst teilweise gefährdet	27%
Ich sehe mich selbst kaum gefährdet	25%
Ich sehe mich selbst nicht gefährdet	44%
Wurden Sie schon einmal von Ihrer Familie oder Personen aus Ihrem sozialen Umfeld auf eine Burn-out-Gefährdung hingewiesen?	
Ja, das ist schon mehrmals vorgekommen	14%
Ja, das ist einmal vorgekommen	22%
Nein, bisher nicht	64%
Fälle von Burn-out im Unternehmen miterlebt	
Ja, mehrmals	39%
Ja einmal	23%
Nein, bisher nicht	38%
Burn-out von direkt geführten Mitarbeitern	
Ja, mehrmals	9%
Ja einmal	20%
Nein, bisher nicht	71%
Burn-out unter Führungskollegen	
Ja, mehrmals	17%
Ja einmal	27%
Nein, bisher nicht	56%

„Führungskräfte, die sich selbst als Burn-out gefährdet betrachten, sind wechselbereiter.“	Korrelationsanalyse zwischen Burn-out gefährdet“ und „Für mehr Gehalt wäre ich sofort bereit, meinen derzeitigen Job zu wechseln – auch wenn der neue Job gewisse Nachteile mit sich bringen würde.“	Ergebnisse Korrelationsanalyse: Signifikanz Chi-Quadrat 0.0; Korrelationskoeffizient 0.3.
Wechselbereitschaft von belasteten Führungskräften mit hohem Lebensalter im Vergleich zu jüngeren.	Führungskräfte mit weniger als 10 Jahren Berufstätigkeit	Führungskräfte mit mehr als 10 Jahren Berufstätigkeit
„Für mehr Gehalt wäre ich sofort bereit, meinen derzeitigen Job zu wechseln – auch wenn der neue Job gewisse Nachteile mit sich bringen würde.“	82%	45%
„Je jünger man in einer Führungsrolle auf mittlerer Führungsebene ist, umso stärker ist die Selbsteinschätzung potentiell Burn-out gefährdet zu sein.“	Korrelationsanalyse zwischen „Burn-out gefährdet“ und „Ihre Position/Rolle im Unternehmen?“ für verschiedene Berufsjahre-Gruppen	Ergebnisse: Über 10 Jahre Berufserfahrung Signifikanz Chi-Quadrat 0.02; Korrelationskoeffizient 0.1. Unter 10 Jahre Berufserfahrung Signifikanz Chi-Quadrat 0.05; Korrelationskoeffizient 0.3.

Datentabellen zu Grafik 4/2017: Burn-out in Unternehmen

„Ein Viertel bis ein Drittel der Führungskräfte gehören zu einer erhöhten Risikogruppe“.	Dieses Ergebnis basiert auf folgenden Belastungskriterien:
	31% der Befragten sehen sich selbst als teilweise oder stark Burn-out gefährdet.
	37% bezeichnen sich selbst im Job häufig zeitlich gestresst.
	53% beschäftigen berufliche Themen auch in der Privatzeit.
	42% sagen, sie können sich nicht oder nur teilweise in der Privatzeit von der Arbeit erholen.
Auf wie viele Personen treffen 3 der 4 Belastungskriterien zu?	23%
Auf wie viele Personen treffen 2 der 4 Belastungskriterien zu?	31%

Datentabellen zu Grafik 4/2017: Burn-out in Unternehmen

Über die Studie

Der Hernstein Management Report erhebt seit 19 Jahren ein jährliches Stimmungsbild unter Führungskräften und Unternehmern und Unternehmerinnen in Österreich und Deutschland. Für die aktuelle Ausgabe wurden 1.585 Personen zu aktuellen Führungsthemen und Trends in der Führungskräfteentwicklung befragt. Aufgrund kaufmännischer Rundungen können Prozentwerte zwischen 99% und 101% auftreten.

Fragen zur Studie richten Sie bitte an: management.report@hernstein.at

Mehr Infos unter: www.hernstein.at/Wissenswert/Hernstein-Management-Report/

hernstein

Wir verstehen Leadership

IMPRESSUM

Auftraggeber

hernstein

Wir verstehen Leadership

Hernstein Institut für Management und Leadership
der Wirtschaftskammer Wien
Mag. (FH) Michaela Kreitmayer
Leitung Hernstein Institut



Währinger Gürtel 97, wko campus wien, 1180 Wien
t +43/1/ 514 50-5630
m management.report@hernstein.at
w www.hernstein.at

Ausführendes Institut



**vieconsult Vienna Corporate Research and
Development GmbH**
Mag. Gerd Beidernikl
Wasagasse 6/6, 1090 Wien
t +43/1/402 18 23-41
e office@vieconsult.at
w www.vieconsult.at