

Burnout als „Zeichen der Schwäche“

Ein Viertel der Manager sieht Burnout als Zeichen von „hohem Engagement“. Mehr als 40 Prozent halten Burnout für ein „Zeichen der Schwäche“, ergibt der aktuelle **Hernstein Report**. Ein Drittel sieht sich selbst gefährdet.

Wien – Erschöpft und ausgebrannt, nichts geht mehr. Burnout ist in Führungskreisen nicht unbekannt. Knapp ein Drittel der befragten Führungskräfte sieht sich selbst als stark bzw. teilweise burnoutgefährdet, ergibt der aktuelle Management-Report des **Hernstein-Instituts für Leadership**. Fast 1600 Führungskräfte in Österreich und Deutschland wurden dafür befragt.

36 Prozent sind zumindest einmal von Menschen aus ihrem sozialen Umfeld auf eine Burnoutgefährdung hingewiesen worden. Interessant: Je jünger Mitarbeitende in einer Führungsrolle auf mittlerer Führungsebene sind, umso stärker halten sie sich selbst für potenziell burnoutgefährdet.

Immerhin ein Viertel ist der Meinung, dass Burnout ein Zeichen von hohem Engagement und damit salonfähig ist. Allerdings halten weit mehr, nämlich 41 Prozent der Befragten, Burnout für ein Zeichen von Schwäche: Wer ein Burnout erleide, sei nicht leistungsfähig genug.

Und wann läuten die Alarmglocken? 58 Prozent denken, dass Burnout bei Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen häufig übersehen und zu spät erkannt wird. Immerhin geben 46 Prozent der Befragten an, dass Betroffene rasche Hilfe und Unterstützung im Unternehmen erhalten. 62 Prozent der Befragten kennen zumindest einen Fall von Burnout in ihrem Unternehmen.

57 Prozent der gesamten Füh-



Foto: iStock

Wer so richtig fertig ist, hat zumindest nicht tachiniert, glauben 26 Prozent der Führungskräfte. Fast zwei Drittel kennen solche Fälle in der Firma. Ein Drittel hält sich selbst für burnoutgefährdet.

rungskräfte geben an, dass sie private Verpflichtungen und Interessen mit beruflichen Anforderungen in einem gesunden Gleichgewicht halten können. 13 Prozent sehen ihre Work-Life-Balance derzeit in einer akuten Schieflage. Frauen und Männer empfinden das identisch.

Interessant: Je weiter oben in der Managementhierarchie und je älter die Führungskraft, desto eher gelingt der Ausgleich. 68 Prozent der Top-Führungskräfte geben an, den Spagat zwischen Arbeit und privaten Interessen gut zu meis-

tern. Auf der unteren Managementebene sind es nur 51.

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 Prozent sogar noch weniger.

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 Prozent). Bei den Führungskräften auf der unteren Managementebene ist die Zeit anscheinend immer knapp: Nur 44 Prozent empfinden sie als ausreichend. **Hernstein-Leiterin Michaela Kreitmayr**: „Eine ausgeprägte Fähigkeit zur Selbstführung und Resilienz kann den entscheidenden Unterschied machen.“ Ausgeglichenheit übertrage sich ja auch auf die Mitarbeitenden und wirke bekanntlich positiv auf das Betriebsklima. (kbau)