

□ Management

Burnout-Risiko wird ernst genommen

Burnout ist keine Modediagnose, sondern ein ernst zu nehmendes Risiko für Führungskräfte, dessen Bedeutung in jüngster Zeit offenbar deutlich zugenommen hat. Dies ergibt sich aus einer aktuellen Umfrage unter den Mitgliedern des Panels „Manager Monitor“ an der 360 Personen teilgenommen haben.

Die Ergebnisse offenbaren eine gewisse Ambivalenz in Bezug auf das Thema Burnout. Die Existenz individueller Leistungs- und Belastungsgrenzen wird zwar eingeräumt. Ein offener Umgang mit ihnen ist aber nicht einfach: 87 Prozent der Befragten stimmen der Aussage zu, dass Führungskräfte und hochqualifizierte Fachkräfte trotz der verstärkten öffentlichen Debatte immer noch dazu neigen, ihr Burnout-Risiko zu unterschätzen oder zu verharmlosen (39 Prozent „Trifft voll und ganz zu“, 48 Prozent „Trifft eher zu“).

Dass diese Tabuisierung nicht ohne Folgen bleibt, ist auch aus den Umfrageergebnissen ablesbar. 76 Prozent geben an, die Häufigkeit beruflich bedingter Burnouts habe in ihrem Umfeld in letzter Zeit zugenommen.

Unschärfen bei der Bestimmung, was unter Burnout zu verstehen ist, werden zwar eingeräumt. 70 Prozent stimmen der folgenden Aussage zu: „Burnout, also psychische oder körperliche Überlastungsreaktionen, gab es schon immer. Sie wurden nur anders diagnostiziert“. Nur etwas mehr als ein Drittel geht aber so weit, zu sagen, die Diskussion um Burnout sei „übertrieben“ und die Diskussion „überbewertet“.

Bei den Antworten auf die Frage, welche Faktoren maßgeblich für das Zustandekommen eines Burnouts sind, ergibt sich eine klare Abstufung. „Wachsende Arbeitsverdichtung“ und „Termindruck“ stehen an erster Stelle, gefolgt von „fehlender menschlicher und sozialer Anerkennung durch die Vorgesetzten“. Letzterem wird ein merklich

höheres Gewicht beigemessen als einer „fehlenden fachlichen Anerkennung“.

Unter den mehrheitlich noch als relevant angesehenen Burnout-Ursachen steht die „Angst um den eigenen Arbeitsplatz“ an letzter Stelle. Nur von einer Minderheit als potentielle Burnout-Ursache angesehen werden eine „mangelnde Identifikation mit den beruflichen Aufgaben“ oder eine „gefühlte oder tatsächliche Unterbezahlung“.

Die Antworten lassen Schlussfolgerungen darüber zu, was die Unternehmen (und Vorgesetzte selbst in ihrer Führungsrolle) tun können, um den Druck auf Arbeitnehmer zu reduzieren und Überlastungsreaktionen zu vermeiden – und was eher nicht.

Hilfreich sind, gemessen an den Antworten, ein wertschätzender Führungsstil, aktives Feedback und die Gewährung von Autonomie bei der Aufgabenerfüllung. Den Hauptursachen Termistress und Verdichtung ist damit jedoch nicht ohne weiteres beizukommen. Diese sind vielmehr Ergebnis einer zunehmenden Rationalisierung von Arbeitsabläufen auf Grund ökonomischer (Spar-)Vorgaben. Auf diese hat die Mehrzahl der Führungskräfte in mittleren Führungsbebenen kaum oder gar keinen Einfluss.

Daher überrascht es auch nicht, dass die Befragten ihre eigenen Arbeitgeber recht kritisch bewerten, was die Prävention von Burnouts angeht. Die Unternehmen erzielen hierbei Noten, die je nach Fragegegenstand nur im Bereich zwischen Befriedigend und Ausreichend liegen.

- Bewusstsein der Unternehmensleitung über die Grenzen der Belastbarkeit ihrer Führungskräfte und hochqualifizierten Fachkräfte: 3,7
- Bewusstsein Ihrer/Ihres unmittelbaren Vorgesetzten über Ihre persönlichen Grenzen der Belastbarkeit: 3,2
- Praktische Berücksichtigung dieser Belastungsgrenzen bei Arbeitsplatzbeschreibungen, Zielvereinbarungen etc. in Ihrem Unternehmen: 3,6
- Quantität und Nutzbarkeit von betrieblichen Präventionsangeboten (z.B. Kurse des betrieblichen Gesundheitsmanagements): 3,5
- Qualität der Präventionsangebote: 3,5

Bekanntnis zur Eigenverantwortung

Führungskräfte bekennen sich zu ihrer Eigenverantwortung bei der Abwendung von Burnout und Überlastung. Fast alle (97 Prozent) stimmen der Aussage zu „Mehr noch als der Arbeitgeber / Vorgesetzte bin ich für meine Gesunderhaltung selbst verantwortlich“. Mehr als die Hälfte sieht ungenutzte Spielräume für einen besseren Ausgleich von Karriere und Familienleben sowie für eine gesunde Lebensführung.

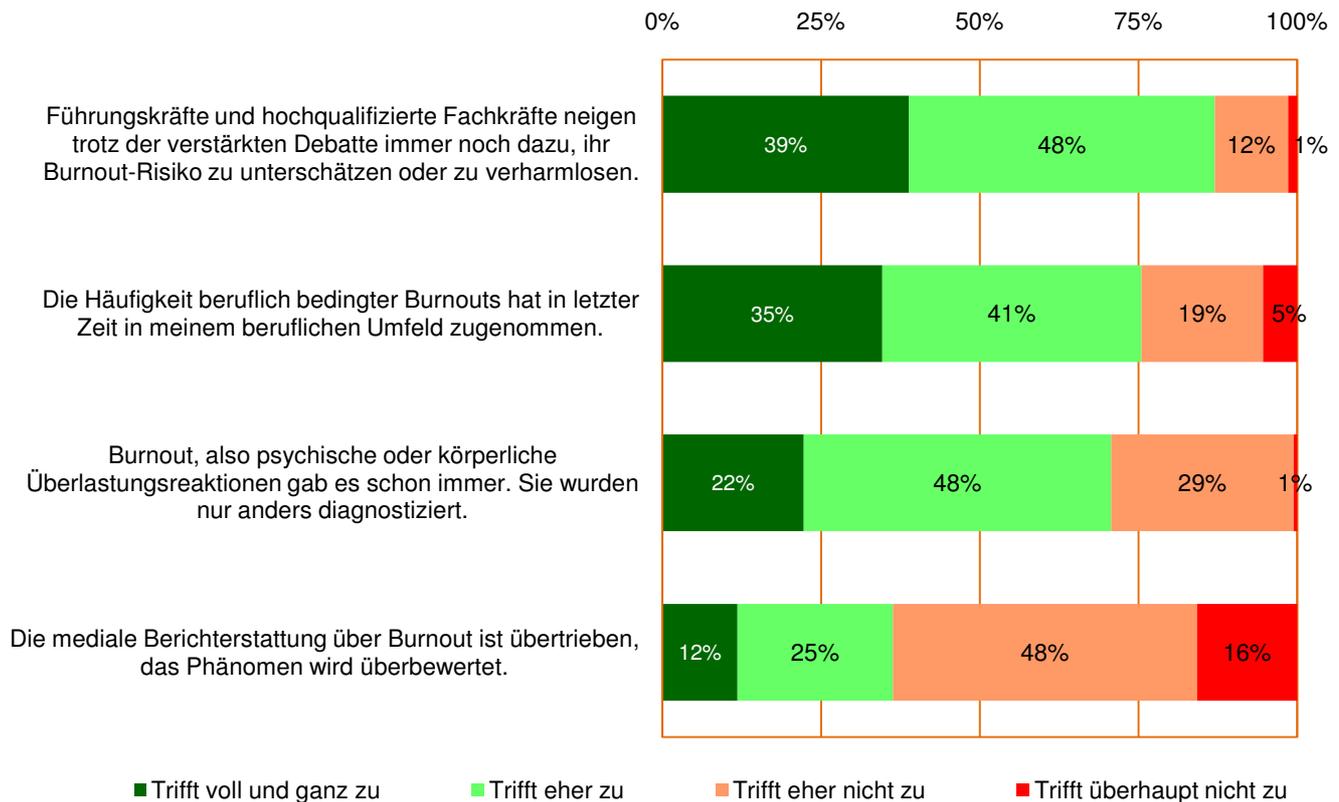
Außerdem gibt mehr als die Hälfte an, sich für die nächste Zeit konkrete Änderungen beim Arbeits- und Freizeitver-

halten vorgenommen zu haben und zwar in Bezug auf die Arbeitszeit und die Arbeitsmethoden: 55 Prozent

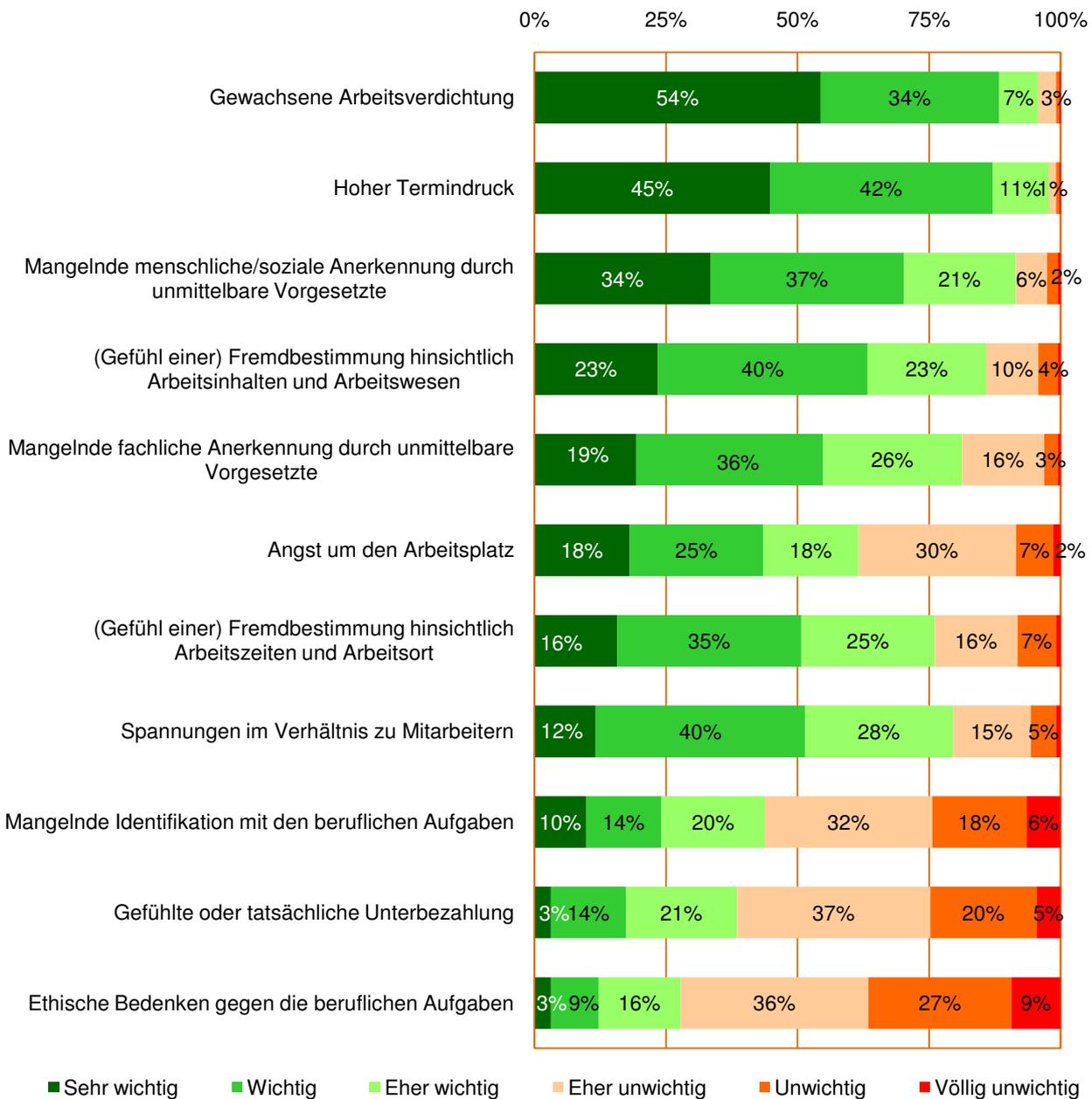
- in Bezug auf das Freizeitverhalten: 60 Prozent
- in Bezug auf die Gesundheit (Sport, Ernährung etc.): 64 Prozent

Ein ausführlicher Bericht mit einer grafischen Auswertung aller Fragen wurde unter www.manager-monitor.de veröffentlicht.

1) Bitte bewerten Sie (auch vor dem Hintergrund der aktuellen Debatte in den Medien) die nachfolgenden Aussagen und Thesen über das Phänomen „Burnout“

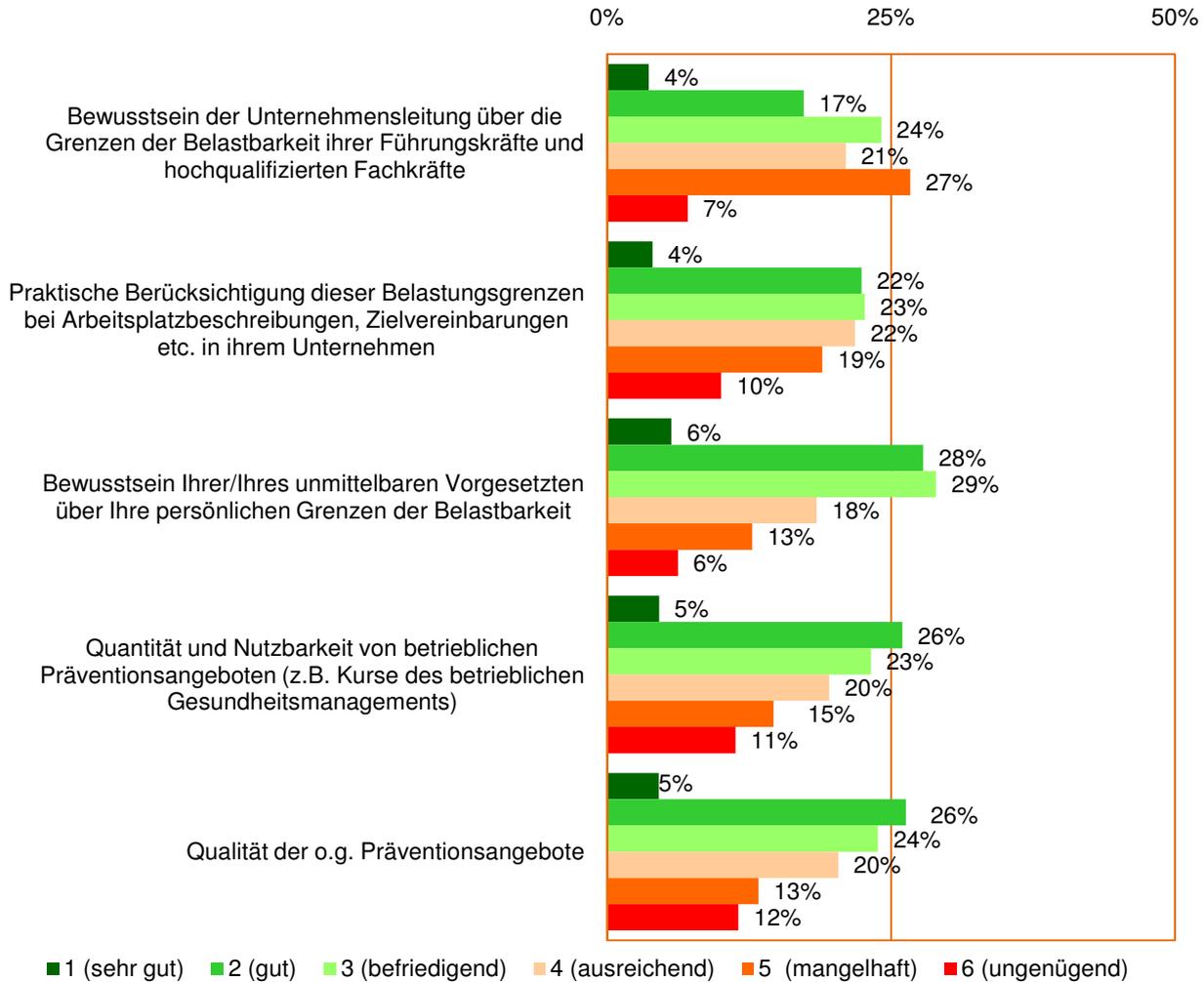


2) Welche Faktoren spielen im konkreten Arbeitsalltag aus Ihrer Sicht eine besondere Rolle beim möglichen Zustandekommen eines Burnouts? Bitte beantworten Sie diese Frage vorrangig aus der Perspektive angestellter Führungskräfte oder hoch qualifizierter Fachkräfte.



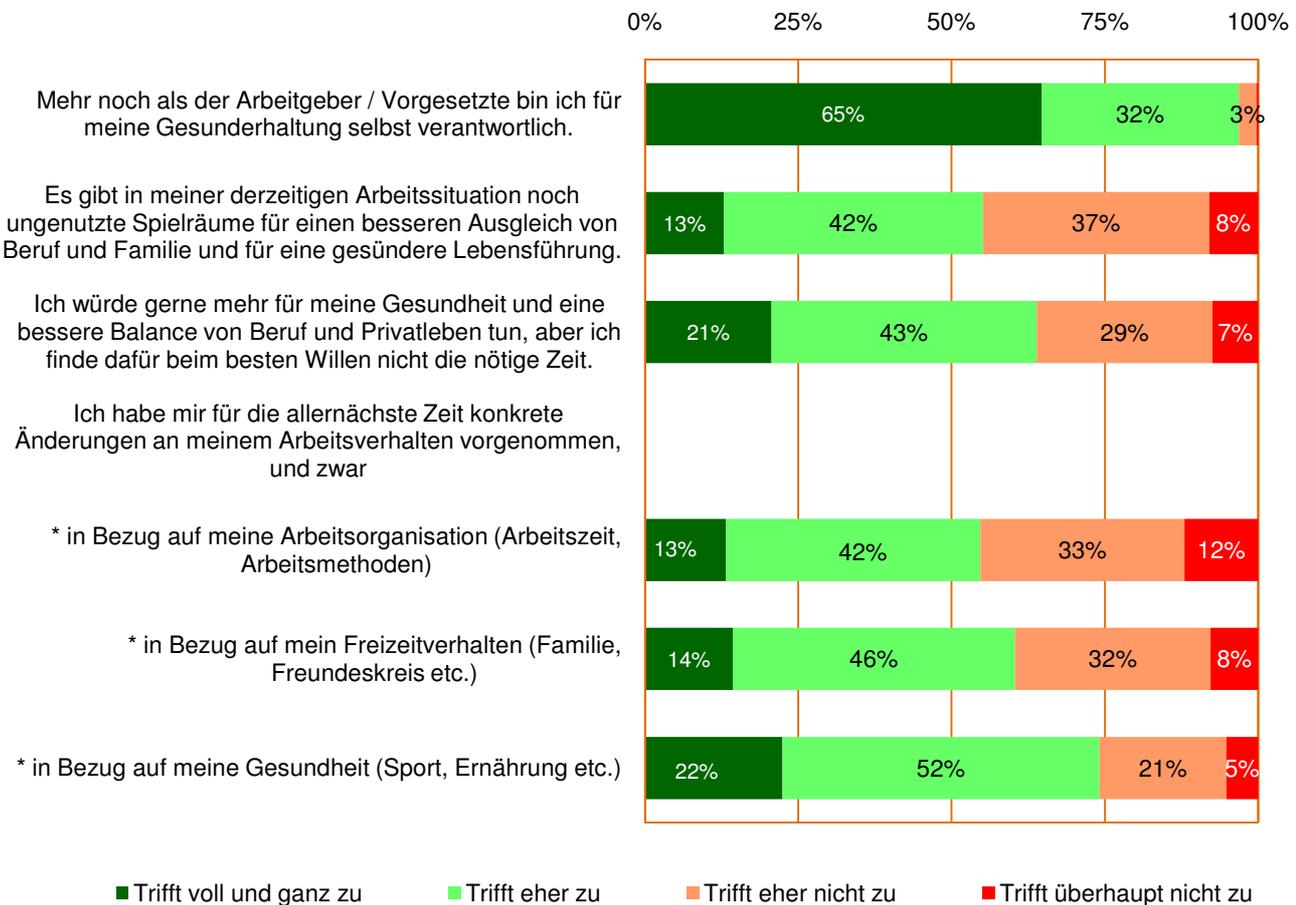
(Datenbeschriftungen mit Werten < 1 % wurden aus Gründen der Übersichtlichkeit gelöscht).

3) Wie bewerten Sie ihr aktuelles Unternehmen in Bezug auf die Burnout-Gefahr und die Burnout-Prävention? Bitte beantworten Sie auch diese Frage vorrangig aus der Perspektive angestellter Führungskräfte oder hoch qualifizierter Fachkräfte.



	Durchschnittsnote
Bewusstsein der Unternehmensleitung über die	3,7
Bewusstsein Ihrer/Ihres unmittelbaren Vorgesetzten ...	3,2
Praktische Berücksichtigung dieser Belastungsgrenzen	3,6
Quantität und Nutzbarkeit von betrieblichen Präventionsangeboten ...	3,5
Qualität der o.g. Präventionsangebote	3,5

4) Bitte bewerten Sie anhand Ihrer eigenen Arbeitssituation die folgenden Aussagen über die (Eigen-) Verantwortung jedes Arbeitnehmers in Bezug auf das Burnout-Risiko qualifizierter Fachkräfte.



Impressum

Unter www.manager-monitor.de veröffentlicht das FKI (Führungskräfte Institut GmbH) rund sechs Mal pro Jahr die Ergebnisse von Umfragen zu aktuellen Themen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. Grundlage der Umfrage ist ein festes Umfragepanel mit rund 1.000 Mitgliedern im Alter zwischen 30 und 65 Jahren, die als angestellte Fach- und Führungskräfte in einer Vielzahl von Branchen der privaten Wirtschaft tätig sind. Auftraggeber der Umfrage und Initiator des Panels ist der Deutsche Führungskräfteverband ULA.

Herausgeber Führungskräfte Institut GmbH
 Kaiserdamm 31 | 14057 Berlin
 Telefon 030.30 69 63-0 | Fax 030.30 69 63-13
 E-Mail info@fki-online.de | www.fki-online.de
 Geschäftsführer: Ilhan Akkus, Ludger Ramme, Andreas Zimmermann
 Steuer-Nr. 1127 423 04863
 Amtsgericht Charlottenburg HRB 71532

Redaktion Andreas Zimmermann
Verantwortlich Ludger Ramme
Gestaltungskonzept Nolte | Kommunikation

Bezugspreis für die Druckfassung dieses Newsletters: 3 Euro inkl. Porto und USt. pro Ausgabe
 Bestelladresse: info@fki-online.de