

GESPRÄCHE MIT FÜHRUNGSKRÄFTEN UND MANAGER:INNEN ZUR BEKÄMPFUNG VON BURNOUT



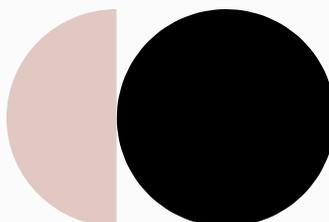
Für ein umfassendes und ausgewogenes Verständnis jeder Situation ist es entscheidend, dass eine Geschichte zwei Seiten hat.

Nach unserer ersten Untersuchung zum Thema Burnout bei Frauen, die im Homeoffice arbeiten, konzentrierte sich die Untersuchung in dieser Phase in den acht europäischen Partnerländern (Schweden, Irland, Italien, Tschechische Republik, Österreich, Griechenland, Polen und Spanien) auf die Perspektiven von Manager:innen und Führungskräften und Coaches im Zusammenhang mit dem Burnout von Mitarbeiter:innen in Remote-Umgebungen.

Das Hauptziel bestand darin, 15 Haupthindernisse zu identifizieren, mit denen Manager:innen und Führungskräfte bei der Leitung eines Remote-Teams häufig konfrontiert sind.

WARUM SOLLTE MAN MANAGER:INNEN EINBEZIEHEN?

Die Psychologie von Manager:innen und Führungskräften ist von entscheidender Bedeutung, um die Schaffung eines gesunden Arbeitsumfelds zu unterstützen. Die Strategien zur Bekämpfung von Burnout können im Gegenzug dazu beitragen, dass sich die Mitarbeiter:innen besser fühlen und bessere Leistungen erbringen.



BEAT BURNOUT REPORT





DIE FÜNF DIMENSIONEN

Unsere Studie untersucht die vielfältigen Herausforderungen, mit denen Manager:innen und Führungskräfte in Remote-Arbeitsumgebungen konfrontiert sind. Basierend auf Erkenntnissen aus verschiedenen europäischen Ländern haben wir die 15 identifizierten Herausforderungen in fünf Schlüsseldimensionen kategorisiert: Soziales, Persönliches, Kulturelles, Planungs- und Praktisches.

1. Soziale Dimension

- Schwierigkeiten bei der Förderung des Teamzusammenhalts.
- Schlechte Kommunikation und unzureichendes Feedback.
- Mangel an Kompetenzen.

2. Persönliche Dimension

- Schwierigkeiten beim Aufbau persönlicher Kontakte.
- Geistige und emotionale Belastung.
- Geringe Motivation der Mitarbeiter:innen.
- Unterschiede im kulturellen und individuellen Hintergrund.
- Work-Life-Balance.

3. Kulturelle Dimension

- Organisationskultur schaffen und verinnerlichen.
- Probleme mit Vertrauen, entweder unzureichend oder missbraucht.

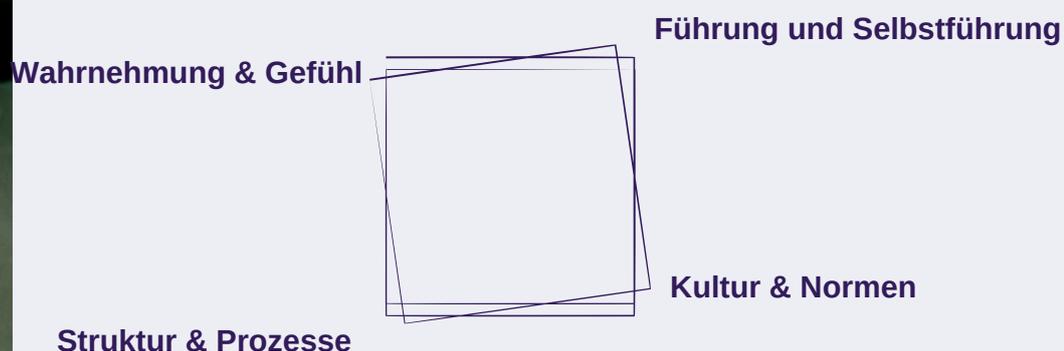
4. Planungsdimension

- Ablenkungen.
- Begrenzte Managementkontrolle.

5. Praktische Dimension

- Unfähigkeit, eine angemessene Ausbildung anzubieten.
- Compliance und Vorschriften.
- Mangel an technischer Infrastruktur.

Um ein umfassendes Verständnis dieser Herausforderungen zu erlangen, haben wir sie anhand von vier Analyselinsen analysiert.



DIE WICHTIGSTEN ERKENNTNISSE AUF EINEN BLICK

Ein erheblicher Teil der Führungskräfte in den acht Ländern hat eigene Erfahrungen mit dem Thema Burnout. 63 % der Führungskräfte haben persönlich ein Burnout erlebt. Darüber hinaus haben 74 % der Führungskräfte Erfahrungen mit Burnout bei Mitarbeiter:innen. Diese Daten unterstreichen die Dringlichkeit und Notwendigkeit der Bekämpfung von Burnout angesichts seiner weitreichenden Auswirkungen sowohl auf Manager:innen als auch auf ihre Teams.

- Bedeutende 24 % der Führungskräfte leisten regelmäßig Überstunden, was auf eine mögliche Normalisierung verlängerter Arbeitszeiten hindeutet.
- Während 57 % der Arbeitsplätze über Richtlinien zur psychischen Gesundheit verfügen, ist dies bei besorgniserregenden 30 % nicht der Fall, was auf eine Lücke in den Strukturen zur Mitarbeiter:innenunterstützung hinweist.
- 85 % der Führungskräfte geben an, dass sie sich ihres Einflusses auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen bewusst sind.
- 39 % der Manager:innen berichten, dass es keine Richtlinien zu Diversität, Gerechtigkeit und Inklusion gibt, was auf Verbesserungspotenzial schließen lässt.
- 75 % halten die Kontaktaufnahme mit Mitarbeiter:innen außerhalb der Arbeitszeit für unangemessen, 25 % erkennen darin jedoch keine entscheidende Grenze.
- 42 % verfügen über Maßnahmen zur Mitarbeiter:innenmotivation, während 38 % der Meinung sind, dass die Motivation nicht allein in der Verantwortung des Mitarbeiters liegt.
- 40 % sind der Meinung, dass Remote-Arbeit für Mitarbeiter:innen einfach ist, was darauf hinweist, dass die Wahrnehmung der Herausforderungen unterschiedlich ist.
- 83 % können Stress bei Mitarbeiter:innen erkennen, aber nur 45 % leben Selbstbewusstsein und Selbstfürsorge effektiv.
- Es wird ein hohes Maß an Vertrauen (84 %) in die Leistung der Mitarbeiter:innen gemeldet, wobei 93 % der Manager:innen regelmäßige Check-ins durchführen.
- 40 % lehnen den Grundsatz ab, Stunden zu zählen, solange die Arbeit erledigt ist.

FORSCHUNGSMETHODIK

Die umfassende Studie nutzte einen Ansatz mit gemischten Methoden, um sowohl qualitative als auch quantitative Daten zu sammeln und eine fundierte Analyse der Remote-Arbeitsumgebung aus Managementperspektive zu liefern. Die Methodik umfasste:

- **Online-Umfragen zu verschiedenen Aspekten der Fernarbeit, darunter Arbeitsgewohnheiten, Burnout-Erfahrungen und Führungsstrategien. (über 90 gesammelt)**
- **Interviews über persönliche Erfahrungen, Herausforderungen und Bewältigungsmechanismen in Remote-Arbeitsumgebungen. (81 durchgeführt)**
- **Fokusgruppen ermöglichen Gruppendiskussionen und Erfahrungsaustausch und bereichern die Daten mit unterschiedlichen Perspektiven und kollaborativen Erkenntnissen.**

Eine abschließende internationale Zusammenfassung der Ergebnisse wird in Kürze auf der BEAT BURNOUT-Website verfügbar sein.



REFERENZEN

„Elternschaft kann eine der größten Herausforderungen sein. „Eltern (unabhängig vom Geschlecht) fällt es schwer, von zu Hause aus zu arbeiten, ohne sich verpflichtet zu fühlen, während ihrer Arbeitszeit auf ihre Kinder aufzupassen“, Manager, Österreich

„Es ist wichtig, durch regelmäßige virtuelle gesellschaftliche Veranstaltungen, Kaffeepausen und Teambuilding-Aktivitäten das Gemeinschaftsgefühl und die Verbundenheit zwischen Remote-Mitarbeitern zu fördern“, Manager, Schweden

„Die Praxis der Selbstfürsorge und des richtigen Zeitmanagements kann Wunder bewirken, wenn es darum geht, Burnout zu vermeiden oder damit umzugehen“, Manager, Griechenland

Zuallererst...

Die Umstellung auf Fernarbeit hat zweifellos Vorteile gehabt. Allerdings sehen wir viele negative Folgen: Stress, mentale Unfähigkeit, zwischen Freizeit und Arbeit zu wechseln, Arbeitsüberlastung. Das Ergebnis wird, wenn es nicht mit einfühlsamer und bewusster Führung bewältigt wird, vorhersehbar zu einer Zunahme von Depressionen, Angstzuständen und Stress bei den Mitarbeiter:innen führen, was möglicherweise zu einem Burnout führen kann.

Da keine persönlichen Interaktionen stattfinden, müssen Manager:innen neue Wege finden, um die physische Distanz zu überbrücken. Sie müssen eine Umgebung schaffen, in der trotz fehlender physischer Nähe sinnvolle Verbindungen gedeihen können.

„Wenn Sie Ihre Mitarbeiter nicht sehen können, können Sie ihren Kampf nicht sehen. Sie müssen sich darauf verlassen, dass sie es Ihnen sagen. Dies geschieht nicht immer. Bei Remote-Arbeit ist es schwieriger, die Warnsignale zu erkennen, die auf Depressionen oder psychische Probleme hinweisen“, Manager, Irland.

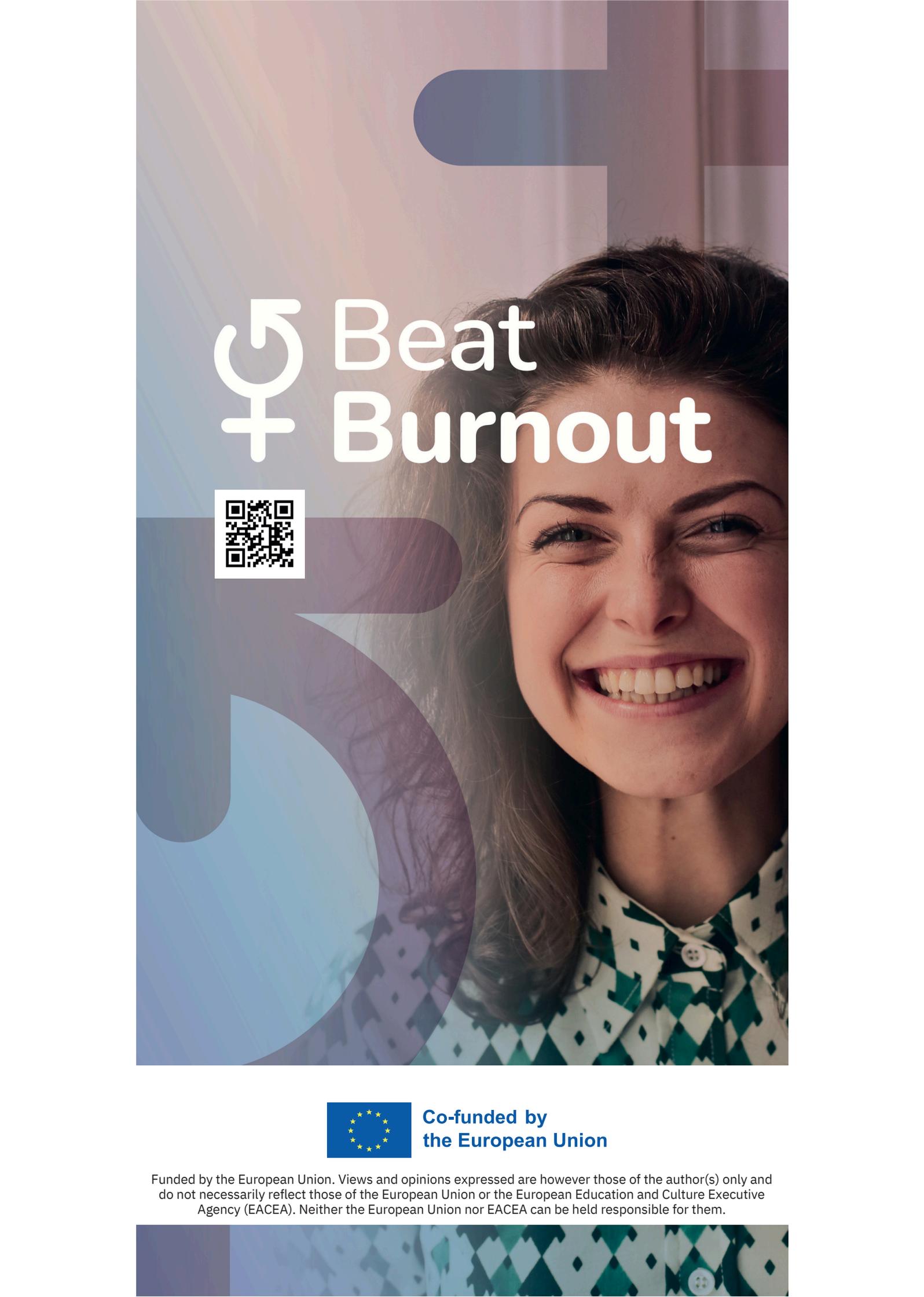
„Remote-Arbeit bietet Flexibilität, kann aber auch die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verwischen. Ich habe herausgefunden, dass es hilfreich sein kann, regelmäßige individuelle Check-ins anzubieten, indem man einfach eine Person am Telefon anruft, ganz im Stil der alten Schule“, Manager, Tschechische Republik.

WAS KOMMT ALS NÄCHSTES?

Das Konsortium arbeitet an einem Trainingsguide und einer Checkliste, die von Manager:innen, Führungskräften, Coaches oder HR-Managern verwendet werden sollen, die eine Schwierigkeiten bei der Unterstützung von Remote-Mitarbeiter:innen haben.

Bei den Materialien handelt es sich um Know-how-Tools zur Schaffung einer gesunden Remote-Arbeitskultur bei gleichzeitiger Vorbeugung von Burnout.

Wenn Sie an unserem Projekt beteiligt sein und über die nächsten Aktivitäten auf dem Laufenden bleiben möchten, besuchen Sie unsere Website: [BEATBURNOUT.EU](https://beatburnout.eu) oder senden Sie uns eine E-Mail an: all@beatburnout.eu



♀ Beat ♀ Burnout



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.