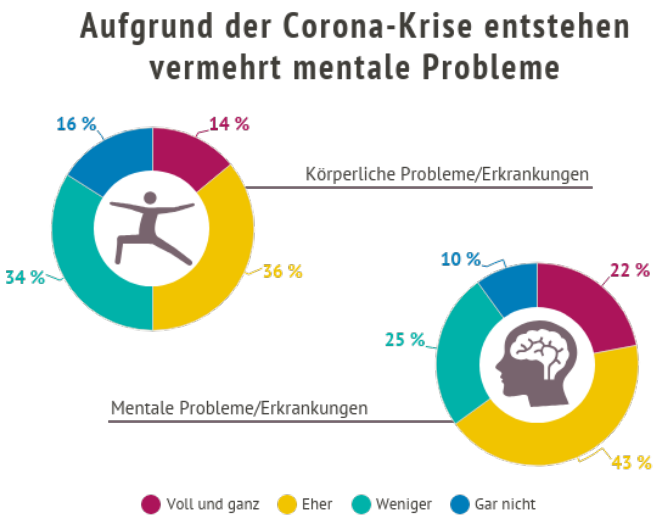
hernstein
management
report 21

3. Report 2021:

Einfluss der Corona-Krise auf Gesundheit, Ängste und Sorgen der Führungskräfte



Über den Hernstein Management Report

Seit über 20 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

- Inwieweit hat die Corona-Krise zu Verunsicherung bei den Führungskräften und Mitarbeitenden geführt?
- Welche sind die Hauptursachen einer möglichen Verunsicherung? Was sorgt für Beunruhigung?
- Führt die Veränderung der Arbeitswelt infolge der Covid-19-Pandemie zu vermehrten körperlichen oder seelischen Gesundheitsproblemen?
- Wirkt sich Homeoffice förderlich oder nicht zuträglich auf die körperliche und seelische Gesundheit aus? Was sind die Gründe dafür?
- Gibt es einen durch Homeoffice verursachten Trend, dass bei (leichter) Erkrankung trotzdem gearbeitet wird? Wie ist die Meinung der Führungskräfte dazu?

DIE WICHTIGSTEN ECKDATEN DER UMFRAGE

- Befragungszeitraum: Mai/Juni 2021
- Befragte Personen: 1676 Führungskräfte sowie Unternehmerinnen und Unternehmer
- Österreich: 616 befragte Personen
- Deutschland: 1 060 befragte Personen
- Befragungsart: Online-Befragung
- Durchführendes Institut: Triple M Matzka Markt- und Meinungsforschung

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website unter www.hernstein.at/hmr

FÜR RÜCKFRAGEN STEHT IHNEN ZUR VERFÜGUNG

Mag. Isabelle Maurer, MSc
+43/ 1/ 514 50-1804
isabelle.maurer@hernstein.at

© Hernstein Institut für Management und Leadership

Executive Summary

Die Corona-Krise beeinträchtigt das Stimmungsbild und sorgt für Verunsicherung

- 8 % der Führungskräfte fühlen sich aufgrund der Corona-Krise sehr verunsichert, weitere 37 % eher (Summe: 45 %).
- Besonders hoch ist die Verunsicherung im oberen Management (53 %) und bei Inhaberinnen und Inhabern (54 %). Das untere und das mittlere Management liegen klar darunter (43 % bzw. 41 %).
- Weibliche Führungskräfte (50 %) stehen mehr unter Druck als männliche (42 %).

Veränderungen im Arbeitsleben und Mangel an Kontakten verunsichern

- 81 % meinen, dass die allgemeinen Veränderungen im Arbeitsleben durch die Covid-19-Krise für Verunsicherung sorgen. 78 % sehen den Mangel an Kontakt zu den Mitarbeitenden als Ursache. Die Befürchtung, selbst an Covid-19 zu erkranken (70 %), und die Angst vor dem Arbeitsplatz-verlust (57 %) spielen eine geringere Rolle.
- Unter deutschen Führungskräften ist die Verunsicherung größer als unter österreichischen. Beispielsweise fürchten in Deutschland 75 %, selbst an Covid-19 zu erkranken, in Österreich sind es 60 %.

Gesundheitliche Probleme infolge der Krise?

- Im mentalen Bereich ist das Bild klar: 65 % vertreten voll und ganz bzw. eher die Ansicht, dass es mehr seelische Probleme oder Erkrankungen gibt.
- In Bezug auf physische Gesundheitsprobleme ist das Ergebnis unentschieden. Jeweils genau 50 % sehen eine Zunahme bzw. stellen diesen Trend in Abrede.
- Weibliche Führungskräfte (71 %) befürchten in viel höherem Ausmaß zunehmende mentale Probleme als männliche (61 %).

Homeoffice: eher positiv für körperliche Gesundheit, eher negativ für mentale

- Körperliche Gesundheit: In Summe meinen 47 %, dass Homeoffice der körperlichen Gesundheit sehr oder eher förderlich ist. Als Hauptgrund wird die Möglichkeit zu mehr Sport und Bewegung genannt. Etwas weniger, 43 %, sehen negative Auswirkungen, vor allem wegen der fehlenden Alltagsbewegung und des vermehrten Sitzens.
- Mental: 42 % sind der Ansicht, dass Homeoffice der seelischen Verfassung förderlich ist, dies vor allem aufgrund von vermindertem Stress. 51 % sehen eine negative Wirkung, wobei hier ganz klar das Fehlen sozialer Kontakte ins Treffen geführt wird.
- Personalverantwortliche sind im Vergleich zu anderen Führungskräften, z. B. aus den Bereichen Finanzen, Vertrieb oder Technik, am wenigsten kritisch in Bezug auf die körperliche Gesundheit. Von ihnen sehen 6 % sehr negative Auswirkungen, in den anderen Führungsbereichen sind es 11 % bis 14 %.

Homeoffice beeinflusst das Verhalten in Bezug auf Krankenstand

- Sehen die Führungskräfte einen Trend, dass durch Homeoffice bei (leichter) Krankheit trotzdem gearbeitet wird? 24 % sind sich dessen sicher, weitere 25 % eher. Hingegen wird dies nur von jeweils 5 % sicher oder eher in Abrede gestellt (andere Befragte: indifferente Position).

- Bei österreichischen Führungskräften ist diese Meinung wesentlich stärker ausgeprägt als bei deutschen („sicher“: 31 % versus 21 %).
- In gewisser Weise sind Führungskräfte in dieser Frage kein gutes Vorbild: Zwar meinen 74 %, dass sie Mitarbeitende anweisen würden, sich auszukurieren, aber 27 % sagen, dass sie sich selbst keine „Gesundheitspause“ gönnen und auch mit (leichter) Krankheit arbeiten würden.

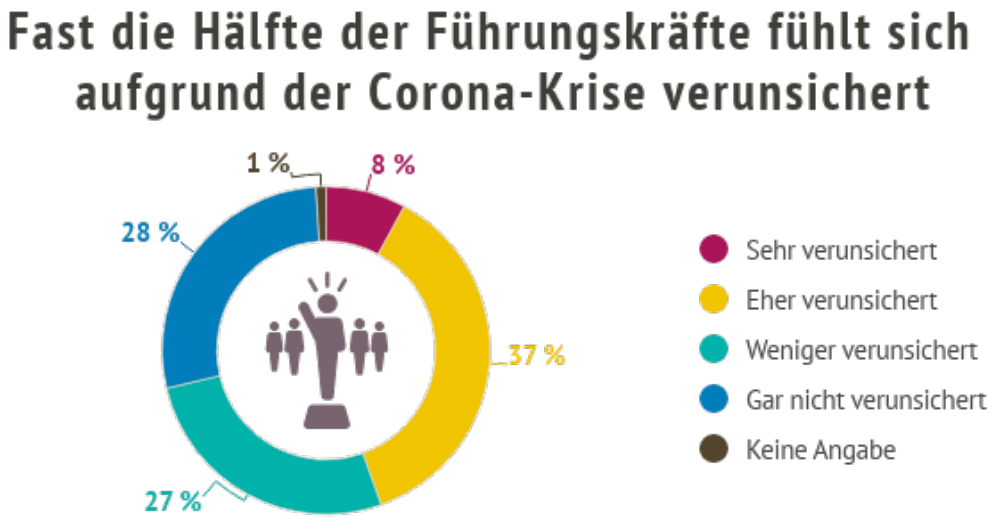
>> Der Report:

Einfluss der Corona-Krise auf Gesundheit, Ängste und Sorgen der Führungskräfte

In diesem Bericht werden die Meinung und die Erfahrungen österreichischer und deutscher Führungskräfte zu Remote Leadership, also der Führung aus der Distanz, analysiert. Remote Leadership ist eine der Folgen der vermehrten Verbreitung von Homeoffice, die durch die Covid-19-Krise beschleunigt wurde. Der Befragungszeitraum erstreckte sich über die Monate Mai und Juni des Jahres 2021, als noch (Teil-)Lockdowns galten oder erst vor Kurzem beendet worden waren.

Die Corona-Krise beeinträchtigt das Stimmungsbild und sorgt für Verunsicherung

8 % der befragten Führungskräfte geben an, dass sie sich aufgrund der Corona-Krise sehr verunsichert fühlen. Weitere 37 % meinen, dass dies eher der Fall ist (Summe: 45 %). Eine akute Sinnkrise dürfte somit nicht vorliegen, aber doch ein latentes Unbehagen bei größeren Teilen der verschiedenen Managementebenen.

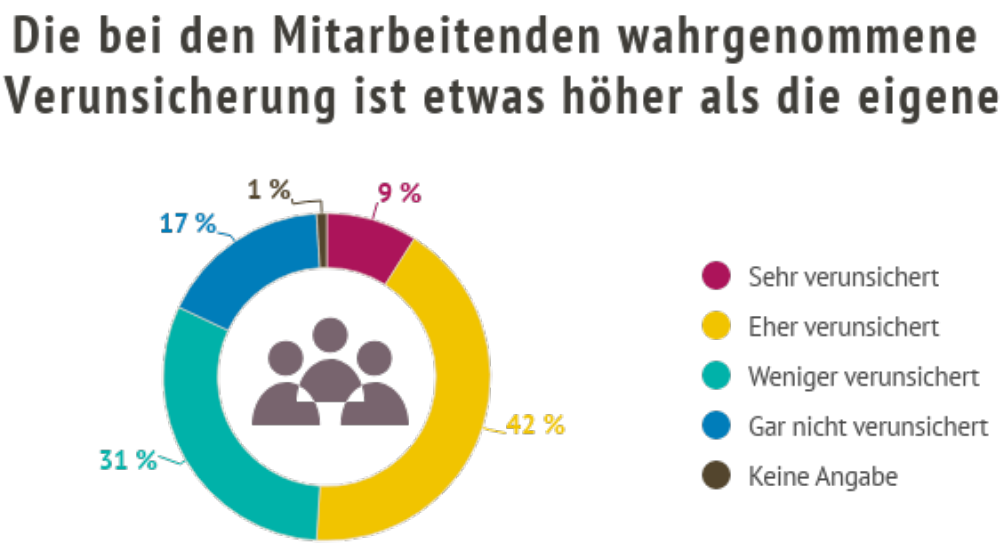


: Empfundene Verunsicherung der Führungskräfte durch Corona-Krise

Besonders hoch ist diese Verunsicherung bei Personen im oberen Management, wo 53 % sehr oder eher betroffen sind, und bei Inhaberinnen und Inhabern (54 %). Die Vergleichswerte des unteren und mittleren Managements liegen bei 43 % beziehungsweise 41 %. Daraus folgt: Je größer die Verantwortung, desto höher dürfte das Unbehagen sein.

Deutlich mehr unter Druck stehen auch weibliche Führungskräfte, von denen 50 % meinen, dass sie sehr oder eher verunsichert seien. Bei ihren männlichen Kollegen sind es 42 %.

Etwas höher als die eigene Verunsicherung ist jene, die im jeweiligen Team bei den Mitarbeitenden wahrgenommen wird. 9 % der Führungskräfte meinen, dass die Mitarbeitenden sehr verunsichert seien, 42 % etwas. Der Gesamtwert von 51 % liegt somit klar über dem Niveau der Verunsicherung, das die Führungskräfte für sich selbst angeben (45 %). Die häufig auftretende Divergenz zwischen Selbstbild und Fremdbild wird auch bei diesem Befragungsergebnis sichtbar.



Grafik 2: Durch Führungskräfte wahrgenommene Verunsicherung der Mitarbeitenden

Interessant ist das Bild nach Branchen:

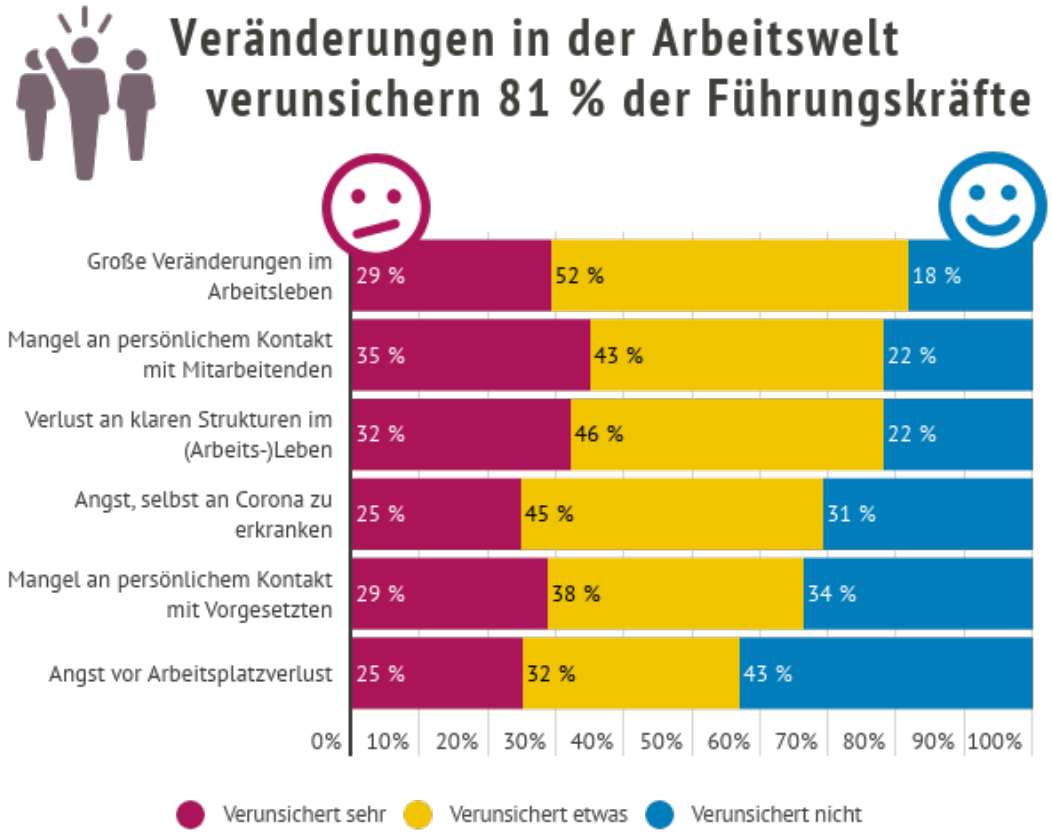
- Einerseits entsprechen einige Ergebnisse den allgemeinen Erwartungen. Beispielsweise geben im Dienstleistungsbereich besonders viele Führungskräfte an, dass sie ihre Mitarbeitenden aufgrund der Krise als verunsichert sehen (sehr/etwas verunsichert: 56 %). Tourismus und Freizeitindustrie, die einen signifikanten Anteil haben, gehören zu den Hauptbetroffenen der Krise. Ebenso über dem Durchschnitt liegt der Transport- und Logistiksektor, der unter beeinträchtigten Lieferketten zu leiden hat (ebenfalls 56 %).
- Andererseits zeigen auch Branchen, die von der Krise wirtschaftlich weniger betroffen sind, relativ hohe Verunsicherungswerte: z. B. der öffentlichkeitsnahe Sektor, wo 55 % meinen, dass die Mitarbeitenden sehr oder eher verunsichert seien, oder das Immobilien- und Bauwesen mit einem Gesamtwert von 54 %.

Veränderungen im Arbeitsleben und Mangel an Kontakten mit Mitarbeitenden verunsichern

81 % der österreichischen und deutschen Führungskräfte geben als Ursache für die durch die Corona-Krise ausgelöste Verunsicherung an, dass es im Allgemeinen große Veränderungen in der Arbeitswelt gibt. 29 % davon empfinden dies als sehr zutreffend, 52 % als eher.

Mit 78 % sind insgesamt etwas weniger der Ansicht, dass ihre Verunsicherung vor allem auf den Mangel an persönlichen Kontakt mit ihren Mitarbeitenden zurückgeht. Das trifft bei 35 % sehr zu und

bei 43 % eher. Ähnlich stark wird von gesamt ebenfalls 78 % als Verunsicherungsfaktor gesehen, dass klare Strukturen im (Arbeits-)Leben verloren gingen, z. B. durch Dislozierung (Homeoffice) und neue, krisenbedingte Arbeitszeitregelungen (Schichtmodelle).



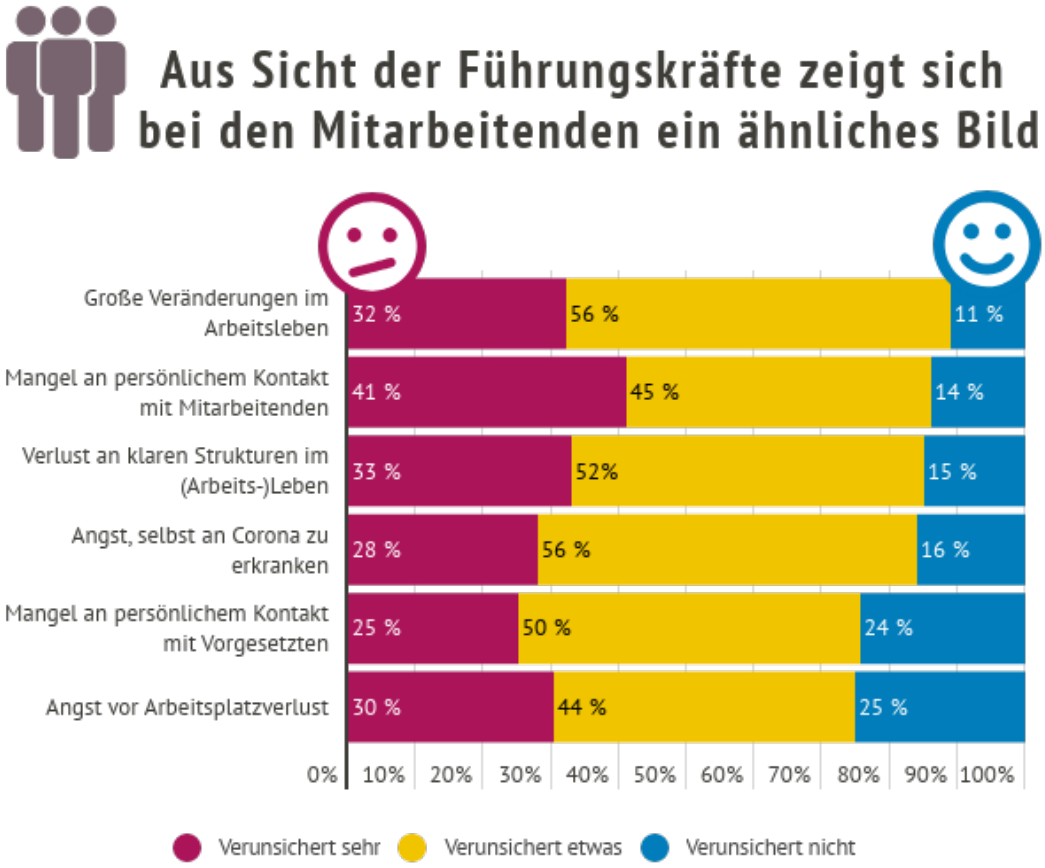
Grafik 3: Gründe für krisenbedingte Verunsicherung bei Führungskräften

Tendenziell ist die Verunsicherung unter deutschen Führungskräften stärker ausgeprägt als unter ihren österreichischen Kolleginnen und Kollegen, wie folgende Ergebnisse zeigen:

- 27 % der deutschen Führungskräfte fürchten sehr, selbst an Corona zu erkranken, 48 % eher. Die Vergleichswerte der österreichischen Befragten liegen bei genau 20 und 40 %. Hier zeigt sich also ein deutlicher Unterschied, sowohl was die Gesamtsumme anbelangt (75 % versus 60 %) als auch die Nennungen von „sehr verunsichert".
- 31 % der deutschen Führungskräfte bemängeln den eingeschränkten persönlichen Kontakt zu Vorgesetzten sehr, 37 % eher. Die österreichischen Vergleichswerte liegen bei 23 % „sehr" und 40 % „eher". Fazit: Sowohl die „Sehr"-Nennungen als auch die Gesamtsumme sind in Deutschland höher als in Österreich.
- Die Angst, den eigenen Arbeitsplatz zu verlieren, ist unter österreichischen Führungskräften zwar etwas ausgeprägter als unter deutschen (58 zu 56 %), die „Sehr"-Nennungen sind in Deutschland aber auf deutlich höherem Niveau (19 zu 28 %). Es gibt also einen vergleichsweise hohen Anteil an diesen Personen, die manifeste Befürchtungen um ihren Job haben.

In Bezug auf die wahrgenommene Verunsicherung der Mitarbeitenden zeigt sich ein ähnliches Bild: 89 % meinen, dass die Veränderungen im Arbeitsleben im Allgemeinen aufgrund der Corona-Krise für Beunruhigung in ihrem Team sorgen. Die Angst, selbst an Corona zu erkranken, vermuten deutsche

Führungskräfte bei ihren Mitarbeitenden wiederum deutlich mehr als ihre österreichischen Kolleginnen und Kollegen (87 %versus 77 %).



Grafik 4: Gründe für krisenbedingte Verunsicherung bei Mitarbeitenden aus Sicht der Führungskräfte

Gesundheitliche Probleme infolge der Krise und der Veränderungen in der Arbeitswelt?

Die Corona-Krise hat markante Veränderungen in der Arbeitswelt teilweise ausgelöst und teilweise beschleunigt. Ein Beispiel ist die räumliche und zeitliche Entflechtung der (Team-)Arbeit durch Remote Work. Der Hernstein Management Report ist der Frage auf den Grund gegangen, ob aus Sicht der Führungskräfte diese Entwicklungen zu gesundheitlichen Problemen im körperlichen oder mentalen Bereich führen können:

- Mental: Hier ist das Ergebnis eindeutig. 22 % der Befragten meinen voll und ganz, dass mehr seelische Probleme oder Erkrankungen aufgrund der Corona-Krise und der nachfolgenden Veränderungen entstehen. Weitere 43 % sind eher dieser Meinung.
- Physisch: Im Sport wäre von einem glatten Unentschieden die Rede. 14 % meinen voll und ganz, dass es mehr körperliche Probleme und Erkrankungen gibt, 16 % sehen diese Tendenz gar nicht. 36 % rechnen eher mit solchen negativen Entwicklungen, 34 % weniger. Fazit: Jeweils genau die Hälfte stimmt dieser Hypothese zu beziehungsweise widerspricht dieser.

Grafik 5: Erwartung vermehrter gesundheitlicher Probleme aufgrund von Veränderungen in der Arbeitswelt

Besonders stark wird der Trend zu vermehrten mentalen Problemen von den befragten weiblichen Führungskräften gesehen. 27 % stimmen voll und ganz zu, dass es verstärkt zu solchen Erscheinungen kommen wird, 44 % eher. Die Vergleichswerte ihrer männlichen Kollegen liegen bei 19 % „voll und ganz“ sowie 42 % „eher“.

Tendenziell stärker ist diese Sichtweise auch in Österreich ausgeprägt, wo 25 % der Führungskräfte in hohem Maße überzeugt sind, dass es zu vermehrten mentalen Problemen kommt (Deutschland: 20 %), und 42 % eher (Deutschland: 43 %).

Homeoffice: eher positiv für körperliche Gesundheit und eher negativ für mentale Verfassung

Unterschiedlich fällt die Meinung der Führungskräfte dazu aus, ob Homeoffice der körperlichen beziehungsweise mentalen Gesundheit förderlich oder abträglich ist. Bei beiden Fragen sind die jeweiligen Mehrheiten nicht allzu groß:

- Physisch: In Summe meinen 47 %, dass Homeoffice der körperlichen Gesundheit sehr oder eher förderlich ist. Etwas weniger, 43 %, sind der gegenteiligen Meinung.
- Mental: 42 % sind der Ansicht, dass Homeoffice der seelischen Verfassung förderlich ist. 51 % sehen eine negative Wirkung.