

White Paper

Work-Life-Balance



Ergebnisse einer Umfrage vom Dezember 2014 und Januar 2015

Copyright and Legal Notice

Copyright © 2015 InLoox GmbH. All rights reserved. No part of this document may be copied, in any way, without written approval from InLoox GmbH. All trademarks mentioned are registered trademarks of the particular trademark holder. The information contained in this document has been gathered with greatest care. However the possibility of incorrect details cannot be completely excluded. InLoox GmbH does not accept liability for any errors and their consequences.

Inhaltsverzeichnis

1. Zusammenfassung.....	4
2. Methode.....	4
3. Ausgangslage.....	4
4. Ergebnisse.....	5
4.1 Demographie.....	5
4.2 Unterschiede Vorgesetzte / Nicht-Vorgesetzte.....	6
4.2.1 Empfundene Wertschätzung.....	6
4.2.2 Umgang mit Konflikten im Unternehmen.....	8
4.2.3 Zufriedenheit mit der eigenen Leistung.....	9
4.2.4 Zeitdruck und Stress.....	10
4.2.5 Erschöpfung und Entspannung.....	12
4.3 Wertschätzung und Stressempfinden.....	13
5. Interpretation der Ergebnisse.....	13
6. Über die InLoox GmbH.....	15

1. Zusammenfassung

Die Umfrage „Stress, Burn-out, Work-Life-Balance“, durchgeführt von InLoox, zeigt:

- **Wer nicht unter Vorgesetzten arbeitet - also selbst Vorgesetzter oder Selbstständiger ist - ist zufriedener mit seiner Arbeitssituation.**
- **Vorgesetzte sind mit sich selbst zufriedener als Mitarbeiter.**
- **Die wahrgenommene Wertschätzung geleisteter Arbeit ist ein entscheidender Faktor für das subjektive Stressempfinden.**

Zusammengefasst machen die Ergebnisse der Umfrage deutlich, dass der größte Stress im Büroalltag nicht durch ständige Erreichbarkeit und hohe Arbeitsdichte entsteht, sondern menschlich bedingt bzw. sozialen Faktoren in der Zusammenarbeit geschuldet ist. So konnte auch kein nennenswerter Zusammenhang zwischen der Anzahl der Projekte, die jemand parallel bearbeitet und dem subjektiven Stressempfinden festgestellt werden. Auch die Zahl der E-Mails, die man täglich bearbeitet, korreliert nicht mit dem subjektiv wahrgenommenen Stress. Geschlechtsspezifische Unterschiede beim Stressempfinden konnten nicht ausgemacht werden.

2. Methode

Die InLoox GmbH hat die Online-Umfrage „Stress, Burn-out, Work-Life-Balance“ vom 14. November 2014 bis 04. Januar 2015 durchgeführt. Die 218 Teilnehmer dieser nicht-repräsentativen Befragung wurden über den Newsletter der InLoox GmbH, über Direktmailings an Kunden und Interessenten von InLoox sowie über Social-Media-Kanäle und die unternehmenseigene Website gewonnen.

3. Ausgangslage

Die Themen Stressbewältigung, Burn-out und Work-Life-Balance sind häufig in den Print- und Sozialen Medien zu finden und bewegen die Menschen. Gerade auch im Projektgeschäft spielen sie eine wichtige Rolle. Ziel von InLoox war es, im Rahmen der Umfrage herauszufinden, was die größten „Ausbrenner“ im Berufsalltag sind und

welche Stellschrauben es gibt, um eine gesunde Balance zwischen erfülltem Arbeitsleben und entspannter Freizeit zu schaffen.

4. Ergebnisse

4.1 Demographie

33,9 Prozent der Befragten arbeiten im Bereich IT/Telekommunikation, 21,8 Prozent im Berufsfeld Marketing und Medien, 15,1 Prozent im Dienstleistungssektor und 10,7 Prozent im verarbeitenden Gewerbe bzw. in der Industrie. 4,6 Prozent der Befragten sind nicht erwerbstätig.

42,3 Prozent der Befragten sind Angestellte oder Arbeiter/-innen, 22,1 Prozent sind Unternehmer/-innen oder Eigentümer/-innen, 21,1 Prozent sind leitende Angestellte und 9,6 Prozent selbstständig ohne Mitarbeiter.

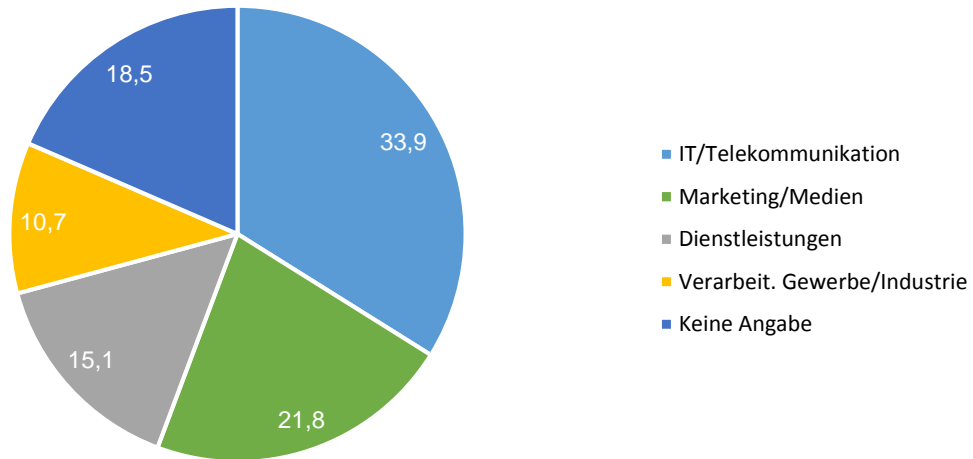
Der Großteil der Befragten ist der Alterskategorie zwischen 31 bis 60 Jahre zuzuordnen und dabei auf die einzelnen Dekaden relativ gleich verteilt. 57,7 Prozent der Befragten haben Kinder.

73,0 Prozent der Befragten haben einen Hochschulabschluss.

Männer sind in der Stichprobe etwas stärker vertreten: 60,5 Prozent Männer und 38,5 Prozent Frauen nahmen an der Befragung teil. Die übrigen Prozent haben keine Angabe zum Geschlecht gemacht.



Branchenzugehörigkeit der Teilnehmer



Quelle: InLoox

Alle Angaben in Prozent

4.2 Unterschiede Vorgesetzte / Nicht-Vorgesetzte

Auffallend sind die Unterschiede zwischen den Teilnehmern, die

- keine Vorgesetzten über sich haben (im Folgenden „Vorgesetzte“) und denjenigen, die
- Vorgesetzte haben“ (im Folgenden „Mitarbeiter“).

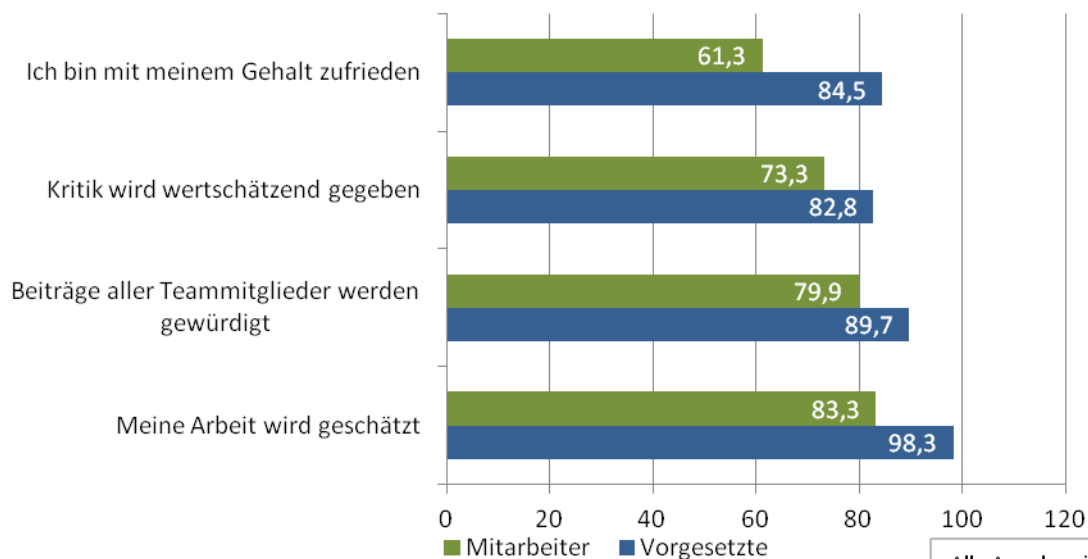
Insgesamt sind diejenigen, die keine Vorgesetzten über sich haben, zufriedener mit der Arbeitssituation und weniger gestresst.

4.2.1 Empfundene Wertschätzung

Vorgesetzte empfinden ihre Arbeit im Allgemeinen mehr wertgeschätzt als Mitarbeiter, auch was das Gehalt angeht. Des Weiteren haben sie stärker als Mitarbeiter den Eindruck, dass der allgemeine Umgang untereinander wertschätzend ist.



Vorgesetzte sind zufriedener als Mitarbeiter



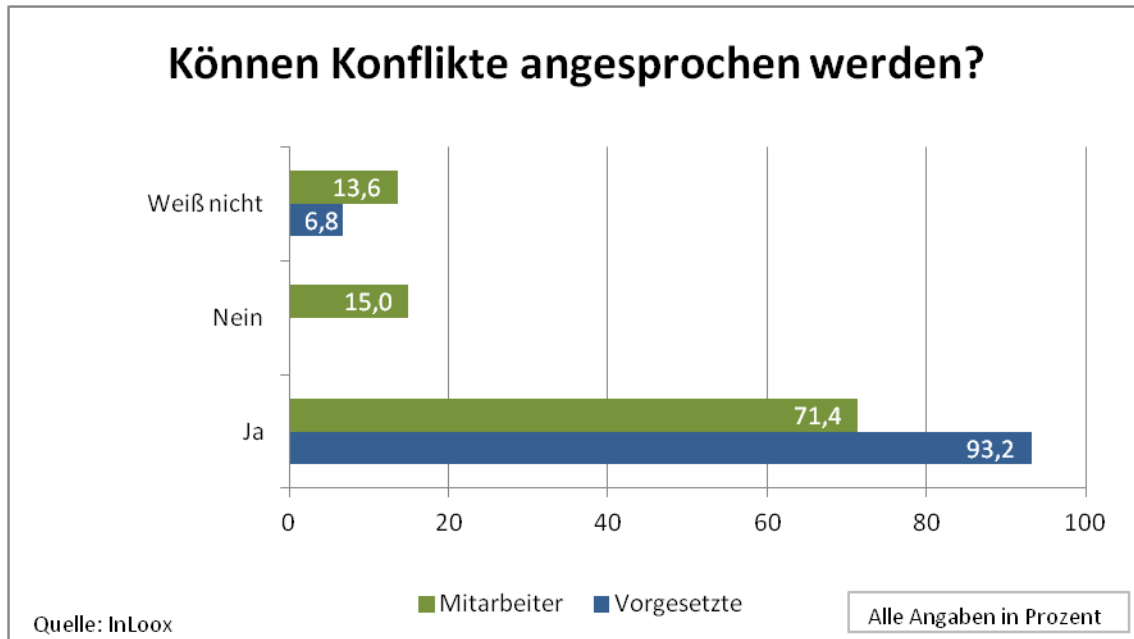
Quelle: InLoox

Alle Angaben in Prozent

So geben knapp 83 Prozent der Vorgesetzten an, dass Kritik im Arbeitsumfeld wertschätzend gegeben wird, während unter den Mitarbeitern 73,3 Prozent diesen Eindruck haben. Eine ähnliche Differenz zeigt sich bei der Frage, ob Beiträge aller Teammitglieder gewürdigt werden: Fast 90 Prozent der Vorgesetzten bejahen dies, bei den Mitarbeitern sind es mit knapp 80 Prozent weniger. Eine besonders große Diskrepanz zeigt sich beim Gehalt: 84,5 Prozent der Vorgesetzten sind mit ihrem Gehalt zufrieden, aber nur 61,3 Prozent der Mitarbeiter.

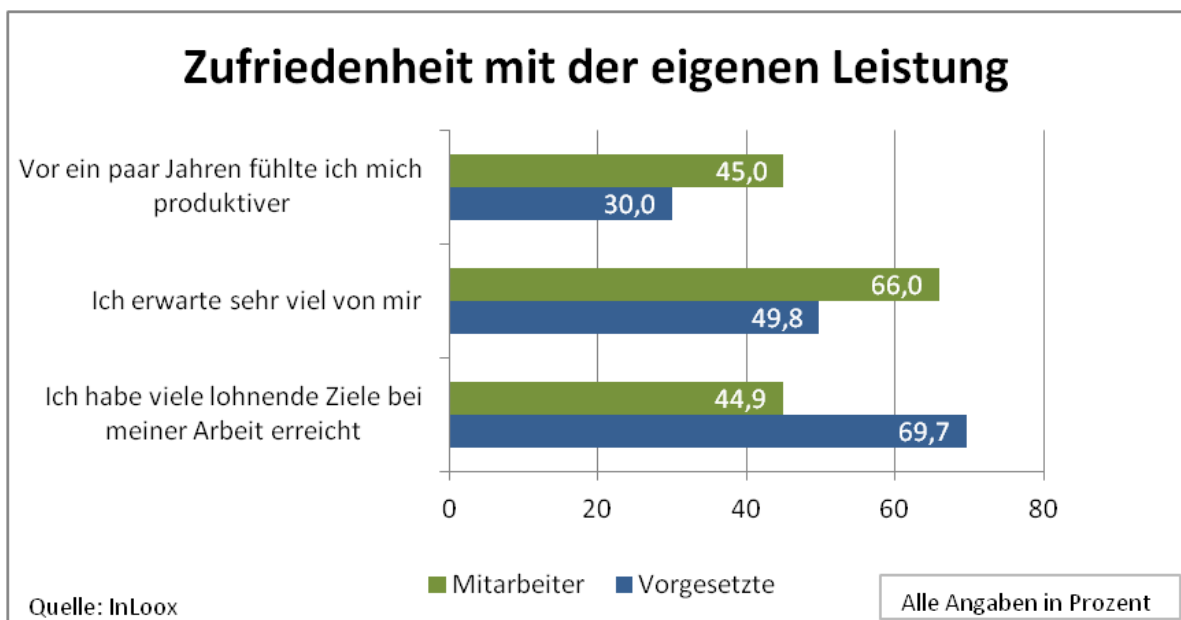
4.2.2 Umgang mit Konflikten im Unternehmen

Auch bei der Frage nach dem Umgang mit Konflikten im Unternehmen zeigt sich ein auffälliger Unterschied: 93,2 Prozent der Vorgesetzten geben an, dass Konflikte im Unternehmen angesprochen und gelöst werden können, aber nur 71,4 Prozent der Mitarbeiter sind dieser Meinung.



4.2.3 Zufriedenheit mit der eigenen Leistung

Die befragten Vorgesetzten sind mit ihrem persönlichen Erfolg zufriedener als die Mitarbeiter: Rund 70 Prozent geben an, lohnende berufliche Ziele erreicht zu haben, während mit nur 45 Prozent nicht einmal die Hälfte der befragten Mitarbeiter dies angibt. Eine hohe Erwartungshaltung an sich selbst ist hingegen bei den Mitarbeitern weiter verbreitet (66 Prozent) als bei den Chefs (50 Prozent). Auch bei der Beurteilung der eigenen Arbeitsleistung sind die Mitarbeiter häufiger unzufrieden: 45 Prozent gaben an, sich vor einigen Jahren noch produktiver gefühlt zu haben. Nur 30 Prozent der Vorgesetzten empfinden das so.



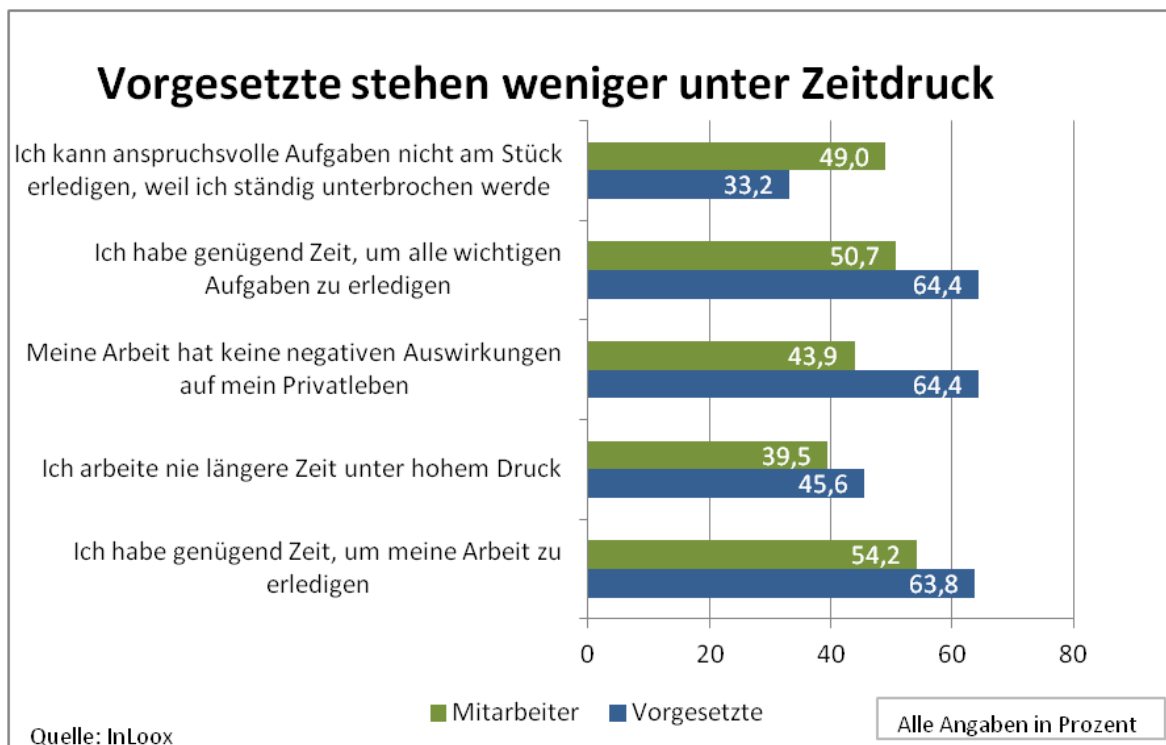
4.2.4 Zeitdruck und Stress

Auch beim Thema Zeitdruck äußern sich Vorgesetzte positiver als Mitarbeiter. 64 Prozent der Vorgesetzten geben an, dass sie genügend Zeit haben, um alle wichtigen Aufgaben zu erledigen. Dagegen hat nur jeder zweite Mitarbeiter (50,7 Prozent) den Eindruck, genügend Zeit für alle wichtigen Aufgaben zu haben.

Nahezu die Hälfte der Mitarbeiter (49,0 Prozent) gibt an, anspruchsvolle Aufgaben auf Grund ständiger Unterbrechungen nicht am Stück erledigen zu können. Dieses Problem hat bei den Vorgesetzten mit rund 33 Prozent ein wesentlich kleinerer Anteil.

45,5 Prozent der Vorgesetzten sagen, sie arbeiteten nie längere Zeit unter höherem Druck. Diese Ansicht teilen lediglich 39,4 Prozent der Mitarbeiter, 61 Prozent der Mitarbeiter müssen demnach längere Zeit unter höherem Druck arbeiten.

Ein großer Unterschied zeigt sich bei der Frage, ob die Arbeit negative Auswirkungen auf das Privatleben habe: 33,9 Prozent der Vorgesetzten bejahen dies, bei den Mitarbeitern sind es mit 54,8 Prozent wesentlich mehr.

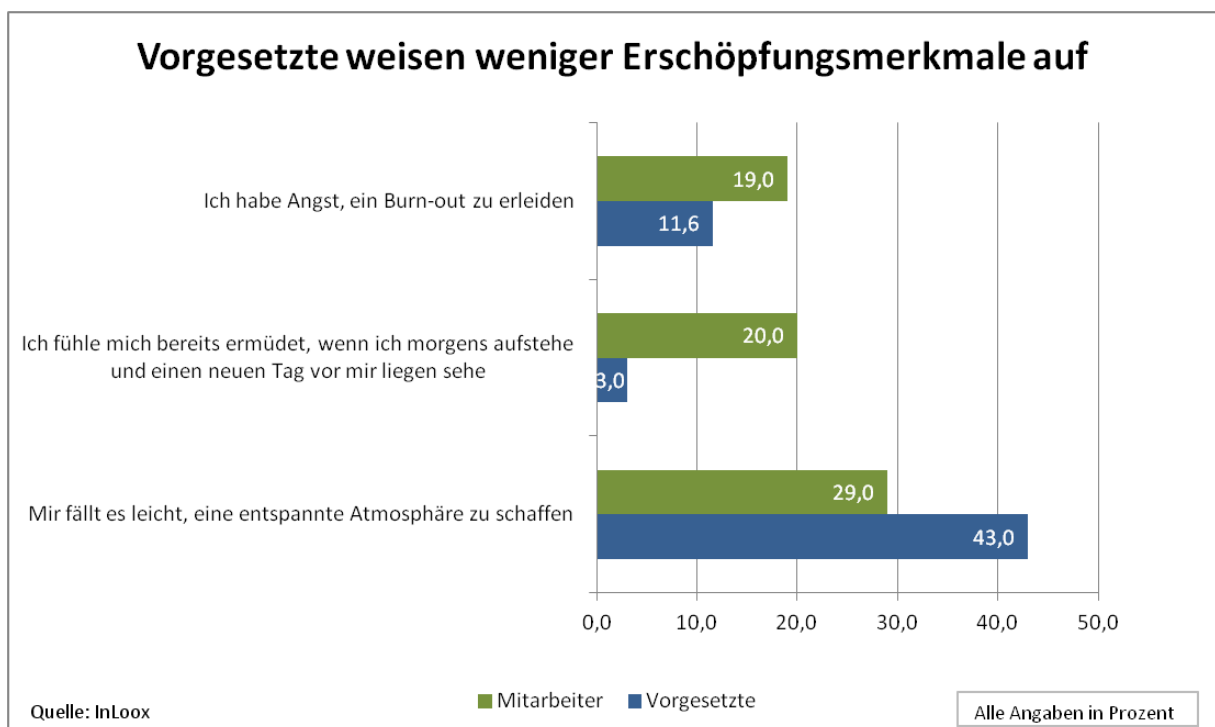


Betrachtet man die Arbeitszeit pro Woche, so arbeiten die Vorgesetzten mit 48,53 Stunden rund 5 Stunden mehr als die Mitarbeiter. Dazu ist zu ergänzen, dass diejenigen Chefs, die angeben, dass die Arbeit keine negative Auswirkung auf ihr Privatleben hat, im Schnitt „nur“ 43,6 Stunden pro Woche arbeiten.

4.2.5 Erschöpfung und Entspannung

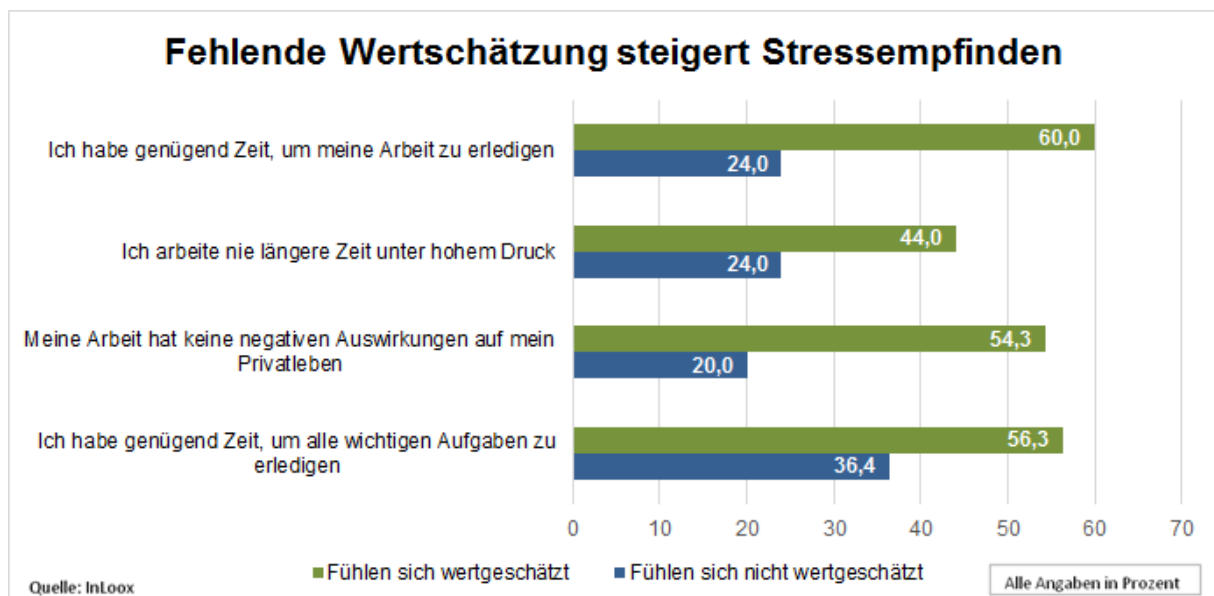
Bei den befragten Mitarbeitern zeigten sich mehr Anzeichen für Erschöpfung als bei den befragten Vorgesetzten. Besonders groß ist der Unterschied beim Phänomen, bereits am Beginn eines neuen Tages erschöpft zu sein – ein Phänomen, das als typisches Anzeichen für Erschöpfung gilt: Ganze 20 Prozent der Mitarbeiter gaben an, sich bereits ermüdet zu fühlen, wenn sie morgens einen neuen Tag vor sich liegen sehen. Diese Zahl, die schon für sich allein genommen auffallend hoch ist, sticht besonders hervor, wenn man sie mit dem Ergebnis bzgl. der Vorgesetzten vergleicht: Von den Vorgesetzten geben lediglich 3 Prozent an, morgens dieses Gefühl zu haben. Auch zu entspannen bzw. selbsttätig für Entspannung zu sorgen gelingt Vorgesetzten leichter als Mitarbeitern: 43 Prozent der Vorgesetzten gaben an, dass es ihnen leicht falle, eine entspannte Atmosphäre zu schaffen, bei den Mitarbeitern sind es 29 Prozent.

Ganz konkret Angst davor, ein Burn-out zu erleiden haben 19 Prozent der befragten Mitarbeiter, bei den Vorgesetzten sind es knapp 12 Prozent.



4.3 Wertschätzung und Stressempfinden

Ob Vorgesetzter oder Mitarbeiter: Die wahrgenommene Wertschätzung geleisteter Arbeit ist ein entscheidender Faktor für das subjektive Stressempfinden. Wer das Gefühl hat, dass seine Arbeit nicht wertgeschätzt wird, empfindet mehr Stress. Vor allem auf das Privatleben strahlt fehlende Wertschätzung auf der Arbeit negativ aus: Die große Mehrheit (80 Prozent) derjenigen, die keine Wertschätzung für ihre Arbeit erfahren, gibt an, dass ihr Beruf negative Auswirkungen auf ihr Privatleben hat. Wer sich wertgeschätzt fühlt, bei dem liegt dieser Wert deutlich niedriger: rund 50 Prozent sehen negative Auswirkungen.



5. Interpretation der Ergebnisse

Das Ergebnis der Studie, dass Vorgesetzte zufriedener mit der Arbeitssituation sind und weniger beruflichen Stress empfinden, zieht Überlegungen nach sich. Wie ist dieser Befund zu erklären? Geht man davon aus, dass Vorgesetzte auf Grund ihrer Position größere Verantwortung tragen als Mitarbeiter, oft weitreichende Entscheidungen fällen und nicht selten auch nach Feierabend erreichbar sein müssen, könnte man auch ein gegenteiliges Ergebnis zum Stressempfinden erwarten.

Dr. Tatjana Reichhart, Oberärztin für Psychiatrie und Psychotherapie am Centrum für Disease Management (CFDM) der Technischen Universität München, forscht seit vielen

Jahren zu psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz und erklärt das Ergebnis der InLoox-Umfrage auf Basis der Befunde ihrer wissenschaftlichen Studien:

„Der Befund, dass Vorgesetzte im Allgemeinen zufriedener mit ihrer Arbeitssituation sind und weniger beruflichen Stress empfinden, findet sich auch in einigen anderen wissenschaftlichen Studien und lässt sich anhand dreier Faktoren erklären. Zum einen haben Führungskräfte mehr Handlungsspielraum und sind weniger abhängig von der Wertschätzung Vorgesetzter. Mangelnder Handlungsspielraum sowie mangelnde Unterstützung und Wertschätzung durch Vorgesetzte sind mit einem erhöhten Risiko für Burn-out bzw. psychische Belastungen assoziiert. Dies ist durch mehrere wissenschaftliche Studien belegt, unter anderem durch unsere Burn-out-Studie unter knapp 1000 Projektmanagern. Auch die vorliegende Umfrage zeigt ja deutlich, dass Wertschätzung ein entscheidender Faktor für das subjektive Stressempfinden ist.

Des Weiteren sind Führungskräfte tendenziell älter und haben mehr Berufserfahrung. Diese beiden Merkmale sind mit einem niedrigeren Burn-out-Risiko assoziiert. Das liegt wahrscheinlich daran, dass mit längerer Berufserfahrung die Sicherheit im Umgang mit Problemen zunimmt, man die eigenen Fertigkeiten bewusster und besser einsetzen kann und es leichter fällt, Dinge zu priorisieren. So scheinen Berufs- bzw. Lebenserfahrung zu größerer Gelassenheit zu führen.

Ein weiterer Grund für das geringere Stressempfinden bei Vorgesetzten kann sein, dass sie eben bereits Führungskräfte sind. Mitarbeiter befinden sich potenziell noch auf dem Weg zur Führungsposition und „verausgaben“ sich unter Umständen, um den nächsten Karriereschritt zu erreichen.

Die Befunde bedeuten jedoch nicht, dass Führungskräfte generell kein Risiko hätten, psychisch krank zu werden bzw. ein Burn-out zu bekommen. Gerade Führungskräfte in „Sandwich-Positionen“ können stark belastet sein.“¹

¹ vgl. Reichhart, Tatjana und Müller-Ettrich, Roswitha: Burnout-Gefährdung bei Projektmanagerinnen und Projektmanagern. 2014.GPM.; abrufbar unter: http://www.gpm-ipma.de/fileadmin/user_upload/Know-How/studien/141015_Burnout-Studie_Web_Final.pdf (aufgerufen am 24.03.2015)

6. Über die InLoox GmbH:

InLoox entwickelt Projektmanagement-Softwarelösungen, die Geschäftsprozesse vereinfachen und beschleunigen. Das Produktportfolio besteht derzeit aus drei Produktlinien: InLoox PM für Outlook, einer intuitiven, vollständig in Microsoft Outlook integrierten Projektmanagement-Software, der Online-Projektsoftware InLoox PM Web App sowie InLoox now! – einer schlüsselfertigen Projektplattform in der Cloud. Mittlerweile vertrauen 20 Prozent der DAX-Unternehmen und mehr als 50.000 Anwender auf fünf Kontinenten und in über 50 Ländern weltweit auf InLoox. Zu den Kunden von InLoox zählen unter anderem AOK plus, AVIS, Charité Berlin, Deutsches Rotes Kreuz, ElectronicPartner, Fraunhofer IWU, Hoffmann Group, Internorm, Leonardo, Minol Messtechnik, Novartis, Pentax Europe, Schenker Deutschland, SEAT, Siemens, SOS Kinderdörfer, US Airways, ver.di u.v.m. InLoox wurde 1999 gegründet und hat seinen Hauptsitz in München. Geschäftsführer sind die beiden Gründer Dr. Andreas Tremel und Dr. Tiziano Panico.

Kontakt:

InLoox GmbH

Sabine Pflieger, Leiterin Marketing & Unternehmenskommunikation, DACH

Kantstraße 2

80807 München

Tel.: +49 (0)89 358 99 88-66

E-Mail: sabine.pflieger@inloox.com

Web: <http://www.inloox.de>

vibrio. Kommunikationsmanagement Dr. Kausch GmbH

Christine Dötzer

Tel: +49 (89) 32151-603

Mail: inloox@vibrio.de

Web: <http://www.vibrio.eu>