

Berufliche Gratifikationskrisen und Burnout bei Bankangestellten

Corinna Wernecke¹, Reingard Seibt², Irina Böckelmann¹, Beatrice Thielmann¹

¹Bereich Arbeitsmedizin der Medizinischen Fakultät, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

²Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin, Universitätsklinikum Carl Gustav Carus der Technischen Universität Dresden

Einleitung

- Mitarbeiter der **Finanz- und Versicherungsbranche (Bankangestellte – BA)** gehören laut Stressreport (2013) zu Berufsgruppen mit **hohen psychischen Arbeitsbelastungen**.¹
- Es bestehen **Zusammenhänge** zwischen **beruflichen Gratifikationskrisen** und **Burnout**.
- Als **Stressverstärker** hat **Overcommitment (OC)** Einfluss auf den Zusammenhang arbeitsbezogener Faktoren und Gesundheit.
- **Mangel** an Untersuchung dieser Zusammenhänge bei **BA**.
- **Ziel der Untersuchungen:**
 - Ermittlung des **Burnout-Erlebens** bei BA **ohne (ERI ≤ 1)** und **mit ERI-bezogenem Gesundheitsrisiko (ERI > 1)**.

Teilnehmer und Methodik

- Teilnahme von 90 BA (mittleres Alter 43,2 ± 9,4 Jahre).
 - 69 Frauen und 21 Männer.
- Analyse von **2 standardisierten arbeitspsychologischen Fragebögen:**
 - **FB zur Erfassung beruflicher Gratifikationskrisen (ERI-Q – Effort-Reward-Imbalance-Questionnaire).**
 - Analyse von ERI und OC.
 - **Maslach Burnout Inventory² (MBI-GS)** zur Erfassung des Burnout-Erlebens.
 - Analyse der MBI-Subskalen „Emotionale Erschöpfung“ (EE), „Zynismus“ (ZY) und „Leistungsfähigkeit“ (LF).
 - Klassifizierung nach Kalimo et al.³

Ergebnisse

- 80 % der BA wiesen ausgeglichenes Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnis auf (ERI ≤ 1: 0,7 ± 0,2).
- **20 %** hatten ein **ERI-bezogenes Gesundheitsrisiko** (ERI > 1: 1,3 ± 0,3).
- Burnout-Risiko war in der Gruppe ERI > 1 signifikant höher (1,8 ± 1,2 vs. 1,2 ± 0,6; p = 0,002).
- **12 % der BA mit ERI > 1 berichteten ein Burnout, 47 % zeigten einige Burnout-Symptome** (MBI-Auswertung nach Kalimo et al. 2003, Abb. 1).
- **33 % der BA mit ERI ≤ 1 hatten Burnout-Symptome**, niemand hatte ein Burnout-Syndrom (Abb. 1).
- **BA mit ERI > 1 wiesen in allen drei MBI-GS-Subskalen höhere Werte auf:**
 - **24 %** (vs. 15 % in der Gruppe ERI ≤ 1) geben **hohe emotionale Erschöpfung** an (Abb. 2).
 - signifikanter Effekt bei **Zynismus** (1,7 ± 1,4 vs. 0,7 ± 0,7; p < 0,000).
- **24 % der BA mit ERI > 1** und nur 7 % der BA mit ERI ≤ 1 hatten **erhöhte OC-Werte** (p = 0,043).
- **BA mit ERI > 1** hatten gegenüber denen, mit einem ausgeglichenem Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnis (ERI ≤ 1) ein **2,1-fach höheres Risiko, Burnout-gefährdet** zu sein.

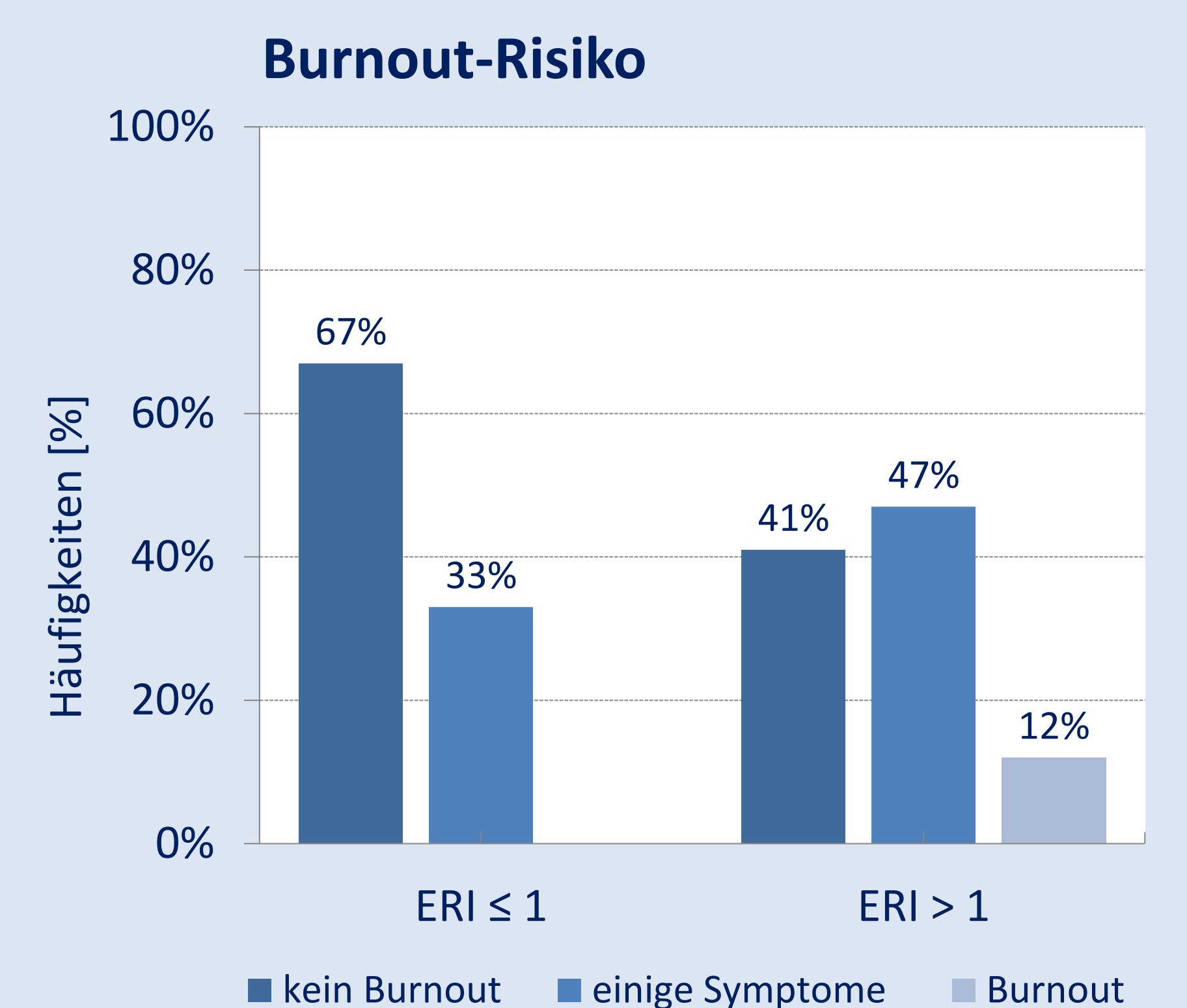


Abb. 1: MBI-GS-Klassifikation (nach Kalimo et al. 2003) in Abhängigkeit vom ERI-Ratio

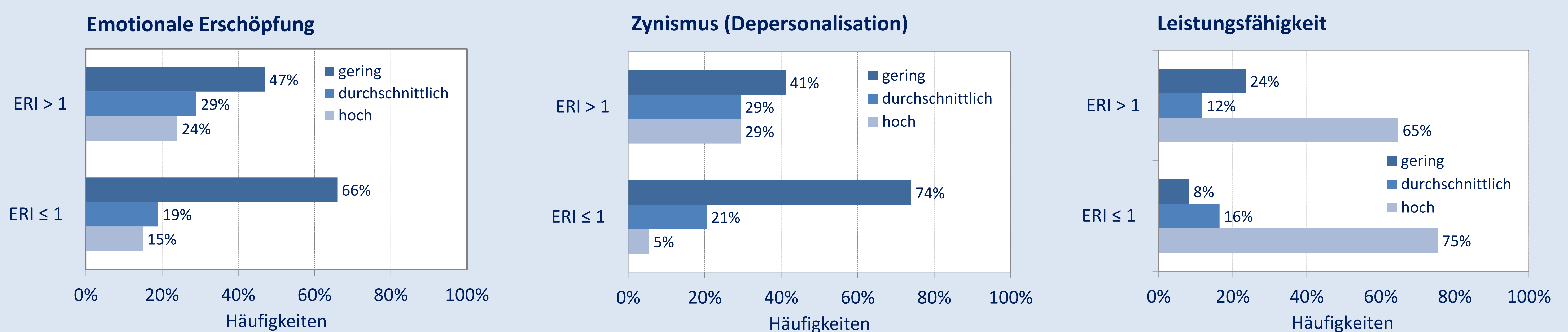


Abb. 2: Ausprägung der MBI-Dimensionen (nach Maslach & Jackson 1984) in Abhängigkeit vom ERI-Ratio

Diskussion

- Ein **ERI-bezogenes Gesundheitsrisiko**, d.h. ein Ungleichgewicht zwischen Verausgabung und Belohnung, kann die **Entstehung von Burnout** begünstigen.
 - Ein günstiges ERI-Ratio scheint einen salutogenen Effekt auf die Entstehung von Burnout zu haben. Dieser Effekt scheint auch eine effektive Anforderungsbewältigung zu ermöglichen.
- Die potenzielle Vorhersagkraft des ERI-Ratio für das Burnout-Risiko bietet Ansatzpunkte zu dessen Prävention sowie für Folgeanalysen. Insbesondere die positive Beeinflussung des ERI-Ratio kann als **Teilstrategie zur Vermeidung von Burnout** beitragen. Durch ein Zusammenwirken von Angestellten, **Führungskräfte** und **Arbeitsmediziner** kann dadurch ein Beitrag zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit geleistet werden.

Literatur

1. Badura B, Ducki A, Schröder H et al. Fehlzeiten-Report 2013 - Verdammte zum Erfolg – die süchtige Arbeitsgesellschaft? Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Berlin, Heidelberg: Springer, 2013.
2. Maslach C, Jackson SE. Maslach Burnout Inventory. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1986.
3. Kalimo R, Pahkin K, Mutanen P, Topipinen-Tanner S. Staying well or burning out at work: work characteristics and personal resources as long-term predictors. Work & Stress 2003; 17, 2: 109-122.

Kontakt



Corinna Wernecke
Bereich Arbeitsmedizin
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
Leipziger Str. 44, 39120 Magdeburg
corinna.wernecke@st.ovgu.de