

Erste Ergebnisse zum Regensburger Burnout Projekt

An unserer Online-Befragung zum Thema **Stress und Burnout am Arbeitsplatz** vom 21. Juli bis 14. August 2015 im Rahmen des Regensburger Burnout Projektes (LINK Artikel aus der Mittelbayerischen Zeitung vom 22.07.2015) haben 302 Personen (168 Frauen und 134 Männer) im Alter von 17 bis 63 Jahren teilgenommen.

Berufliches

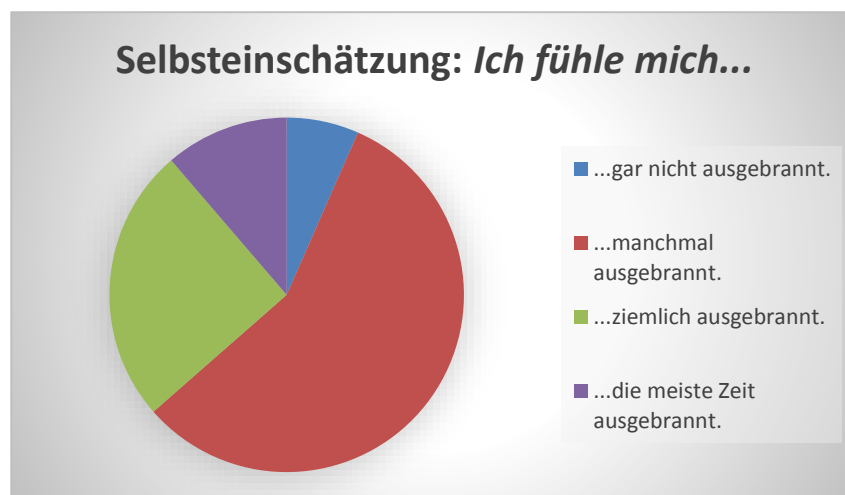
Dreizehn Befragte (4.3%) geben an selbständig zu sein, 32 Personen (10.6%) sind verbeamtet und 250 Personen (82.6%) sind angestellt. Innerhalb der Gruppe der Verbeamteten und Angestellten haben 18.4% eine Führungs- oder Leitungsfunktion, 12.1% haben eine Aufsichtsfunktion (z.B. als Gruppenleiter/ Teamleiter/ Stationsleiter), 37.6% sind Fachspezialisten, 18.8% sind SachbearbeiterInnen und 13.1% (Fach-)ArbeiterInnen.

Persönliches

In der von uns befragten Stichprobe leben 75% in einer Partnerschaft während 25% alleinstehend/ledig sind. Die Hälfte der Befragten haben Kinder (51%). Einen Hauptschulabschluss haben 32 Personen (10.6%), 104 (34.4%) Personen haben mittlere Reife oder einen Berufsfachschulabschluss und 166 (55%) Personen haben (Fach-)Abitur.

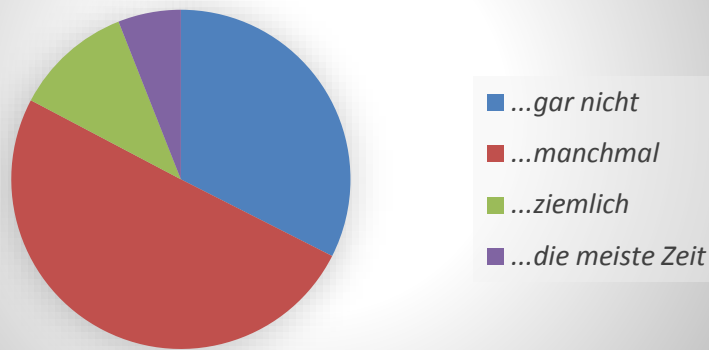
Selbsteinschätzung zu Erschöpfung und Burnout

Von den 302 Befragten gaben 57% an sich *manchmal* ausgebrannt zu fühlen, 25.1% fühlen sich *ziemlich* ausgebrannt und 11.3% fühlen sich *die meiste Zeit* ausgebrannt. Lediglich 6.6% der Stichprobe fühlt sich *gar nicht* ausgebrannt. Nach eigener Einschätzung leiden in der befragten Stichprobe 32.4% *gar nicht*, 50.3% *manchmal*, 11.3% *ziemlich* und 6% *die meiste Zeit* unter einem Burnout-Syndrom.



Die betroffenen Personen berichten von einer durchschnittlichen Dauer ihrer Burnout-Symptome von 20 Monaten (Spanne: von kürzer als ein Monat bis länger als acht Jahre). Circa ein Drittel der Befragten berichten, dass sie schon früher einmal unter Burnout-Symptomen litten (34.4%). Aus dieser Gruppe haben deswegen mehr als die Hälfte (52%) der Personen berufliche Veränderungen vorgenommen.

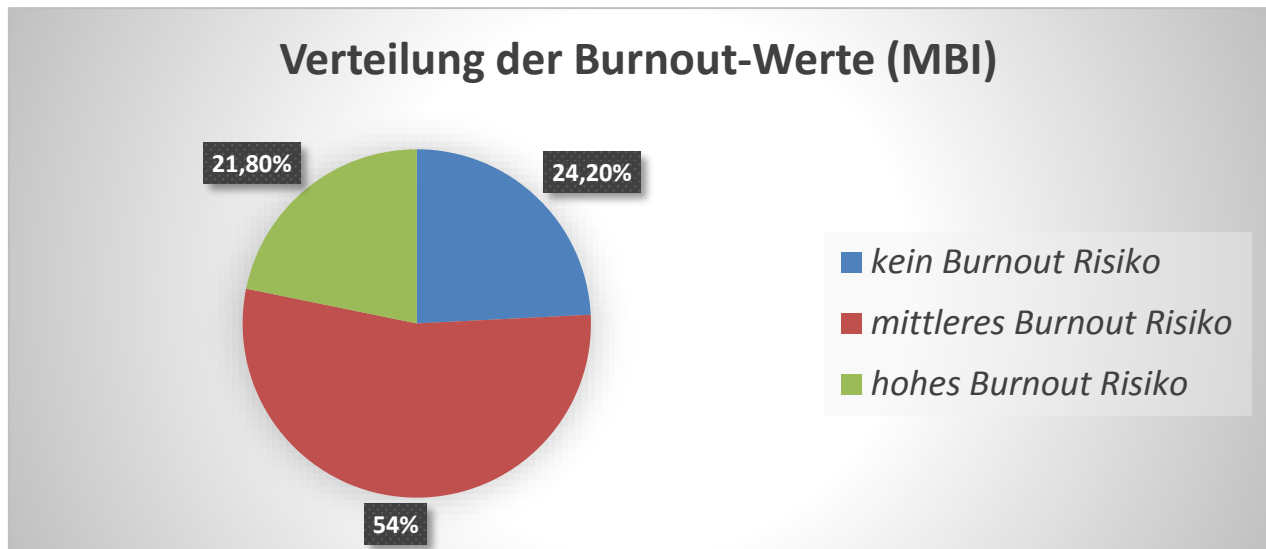
Selbsteinschätzung: *Ich leide unter einem Burnout-Syndrom...*



Ergebnisse zum Maslach Burnout Inventar (MBI-Fragebogen)

Unter Burnout versteht man einen psychischen und physischen Erschöpfungszustand, der über mehrere Monate anhält. In der wissenschaftlichen Literatur findet man verschiedene Definitionen und Kriterien für ein Burnout-Syndrom. Wir haben Ihr Burnout-Risiko mit dem sehr weit verbreiteten Maslach-Burnout-Inventar erfasst. Nach dieser Konzeption umfasst Burnout drei wesentliche Symptombereiche, nämlich *Emotionale Erschöpfung*, *Depersonalisierung* (oder auch *Zynismus*) und *Mangel an persönlicher Leistungsfähigkeit*. Unter Emotionaler Erschöpfung versteht man Gefühle der beruflichen Überanstrengung, emotionalen Ermüdung und Erschöpfung durch die Arbeit. Personen mit starker Erschöpfung sind reizbarer, fühlen sich außergewöhnlich müde und verspüren im Vergleich zu früher weniger Energie. Bei starker Emotionaler Erschöpfung kommen oftmals körperliche Beschwerden oder Schlafstörungen hinzu. Unter Depersonalisation versteht man eine zynische Haltung gegenüber seinen Klienten/ Kunden/ Patienten/ Schülern/ Kollegen/ Mitarbeitern etc. sowie Gefühle der Distanz oder Indifferenz gegenüber den Mitmenschen und der eigenen Arbeit. Unter Mangel an persönlicher Leistungsfähigkeit wird gefasst, inwiefern jemand erwartet, dass er/sie den beruflichen Ansprüchen nicht (mehr) gewachsen ist und (mehr und mehr) das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten verliert, sich (mehr und mehr) als inkompetent erlebt und sich weniger als früher beruflich erfolgreich fühlt.

Um das Burnout-Risiko auf Basis dieser drei Symptombereiche zu bestimmen, haben wir einen gewichteten Gesamtwert nach Kalimo et al. (2003) berechnet. Demnach liegt entweder *kein Burnout Risiko*, ein *mittleres Burnout Risiko* oder ein *hohes Burnout Risiko* vor. In der befragten Stichprobe ergibt sich für 73 Personen (24.2%) *kein Burnout Risiko*, für 163 (54%) ein *mittleres Burnout Risiko* und für 66 (21.8%) ein *hohes Burnout Risiko*. Das bedeutet, dass der überwiegende Teil der Befragten ein deutliches Burnout Risiko aufweist.



Ergebnisse zum „Effort-Reward-Imbalance“-Modell (ERI-Fragebogen)

Die erlebte chronische Stressbelastung am Arbeitsplatz kann mit dem sogenannten *Effort-Reward-Imbalance-Modell* nach Siegrist bestimmt werden. Bei diesem Konzept erfolgt eine Gegenüberstellung der beruflichen Anforderungen und Verpflichtungen die man einerseits hat („*Efforts*“) mit den beruflichen Belohnungen („*Rewards*“) die man andererseits erhält. Unter *beruflichen* Belohnungen versteht man dabei z.B. Lohn, Gehalt, Wertschätzung, Aufstiegsmöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit. Menschen haben ein gutes Gefühl dafür, wie viel sie für eine Tätigkeit investieren und wie viel Belohnung sie dafür erhalten. Stehen die erlebten Anforderungen in keinem ausgeglichenen Verhältnis zu den erhaltenen Belohnungen, so entsteht das Gefühl von chronischem Stress am Arbeitsplatz. Ein solcher Zustand wird auch als *Gratifikationskrise* bezeichnet. Aktuelle Forschungsergebnisse haben gezeigt, dass ein länger bestehendes Ungleichgewicht in diesem inneren „*Gerechtigkeitskonto*“ negative psychische und physische gesundheitliche Folgen haben kann.

Um das Ausmaß an erlebtem chronischem Stress am Arbeitsplatz in der befragten Stichprobe zu bestimmen, haben wir das Verhältnis der jeweils individuell erlebten beruflichen Anforderungen zu den Belohnungen (*Effort-Reward-Imbalance*) berechnet. Hierbei wird zwischen *keiner Effort-Reward-Imbalance*, einer *deutlichen Effort-Reward-Imbalance* und einer *sehr deutlichen Effort-Reward-Imbalance* unterschieden. In der befragten Stichprobe ergibt sich für 146 Personen (48.3%) *keine Effort-Reward-Imbalance*, für 92 (30.5%) eine *deutliche Effort-Reward-Imbalance* und für 64 (21.2%) eine *sehr deutliche*

Effort-Reward-Imbalance. Das bedeutet, dass mehr als die Hälfte unserer Befragten chronischen Stress am Arbeitsplatz erlebt.

Die Bestimmung der *Effort-Reward-Imbalance* kann immer nur eine Momentaufnahme sein, weil das Ausmaß an erlebtem chronischem Stress am Arbeitsplatz zeitlich veränderbar ist, z.B. wenn sich Bedingungen der Arbeitssituation verändern. Dahingegen stellt die persönliche Bereitschaft, sich für die Arbeit zu engagieren oder sogar zu verausgaben eher eine stabilere Eigenschaft der Persönlichkeit dar. Das Ausmaß an Verausgabungsneigung (das sogenannte *Overcommitment*) haben wir ebenfalls nach dem Modell von Siegrist erfasst. In unserer Befragung zeigt die Hälfte (49%) der Personen eine erhöhte berufliche Verausgabungsneigung (Einteilung nach Lehr et al., 2010).

Ergebnisse zur Depressivität und Ängstlichkeit (HADS-D-Fragebogen)

Schließlich haben wir mit einem standardisierten klinischen Fragebogen, der *Hospital Anxiety and Depression Scale – Deutsche Version* (Herrmann-Lingen et al., 2011), nach dem Ausmaß an depressiver Stimmung und Ängstlichkeit gefragt. Während das Hauptmerkmal von Burnout Erschöpfung über einen längeren Zeitraum ist, so ist eine depressive Verstimmung gekennzeichnet durch generell niedergeschlagene, gedrückte Stimmung, Interessenverlust, Freudlosigkeit und verminderten Antrieb über mindestens zwei Wochen. Der HADS-D unterscheidet sowohl bei Depressivität als auch bei Ängstlichkeit zwischen *unauffälligen*, *leicht erhöhten* und *auffälligen* bzw. *sehr auffälligen* Werten. In unserer Befragungsstichprobe hatten 148 (49%) Personen unauffällige, 70 (23.2%) leicht erhöhte, 60 (19.9%) auffällig erhöhte und 24 (7.9%) sehr auffällig erhöhte Depressivitätswerte während 116 (38.4%) Personen unauffällige, 81 (26.8%) leicht erhöhte, 75 (24.8%) auffällig erhöhte und 30 (9.9%) sehr auffällig erhöhte Ängstlichkeitswerte zeigten. In unserer Befragungsstichprobe zeigen somit jeweils über die Hälfte der Personen erhöhte Depressivitäts- und/oder Ängstlichkeitswerte.

Ausgewählte Zusammenhangsanalysen

In weiteren Analyseschritten haben wir untersucht, ob es korrelative Zusammenhänge gibt zwischen dem Burnoutwert im MBI und verschiedenen arbeits- und gesundheitsbezogenen Variablen.

Die Auswertungen zeigen, dass das Ausmaß an Burnout nicht mit der Länge der eigenen Berufserfahrung ($p=.12$) jedoch tendenziell mit der Anzahl an geleisteten Überstunden ($r=.1$, $p=.09$) zusammenhängt. Die Höhe der erreichten Karrierestufe hängt zudem mit Burnout zusammen: Bei Personen mit einer niedrigeren Karrierestufe finden sich eher höhere Burnoutwerte als bei Personen mit einer höheren Karrierestufe ($r= -.19$, $p<.001$). Das Vorliegen von weiteren nebenberuflichen Belastungen zeigt hingegen keinen Zusammenhang mit dem Burnoutwert ($\chi^2=.70$), auch der zeitliche Umfang von Zusatz-Belastungen (innerhalb der Subgruppe der Personen mit weiteren Belastungen, $N=55$) hängt nicht mit der Ausprägung von Burnout zusammen ($p=.9$).

Deutliche Zusammenhänge finden sich zwischen dem Burnoutwert und der Anzahl an krankheitsbedingten Fehltagen ($r=.22$, $p<.001$) sowie der selbsteingeschätzten allgemeinen

Gesundheit ($r=-.45$, $p<.001$) sowie der körperlichen ($r=-.26$, $p<.001$) und vor allem psychischen Gesundheit ($r=-.58$, $p<.001$). Personen mit höheren Burnoutwerten fehlen also häufiger am Arbeitsplatz und beurteilen die eigene Gesundheit als signifikant schlechter. Auch in Bezug auf die Schlafparameter und das Gesundheitsverhalten finden sich signifikante Zusammenhänge mit dem Burnoutwert. Je höher die Ausprägung an Burnout, desto geringer die generelle Zufriedenheit mit dem eigenen Schlaf ($r=-.41$, $p<.001$) und desto geringer die Schlafqualität während der Arbeitswoche als auch während freier Zeit ($r=-.41$ und $p=-.22$, beide $p<.001$). Die Anzahl an Schlafstunden während der Arbeitswoche ist geringer bei höherem Burnout ($r=-.20$, $p<.001$), nicht hingegen jedoch während arbeitsfreier Zeit ($p=.48$). Burnout hängt nicht damit zusammen wie viel Zeit Sport getrieben wird ($p=.6$), jedoch mit der Anzahl an alkoholischen Drinks ($r=.16$, $p=.005$) sowie der Anzahl an gerauchten Zigaretten ($r=.35$, $p=.01$; in diese Analyse gingen ausschließlich die 50 Raucher der Stichprobe ein).

Bereitschaft an weiteren Studien im Rahmen des Regensburger Burnout Projektes teilzunehmen

Die überwiegende Mehrheit der befragten Personen wäre grundsätzlich bereit, an weiteren Studien im Rahmen des Regensburger Burnout Projektes teilzunehmen (76%). Ebenso wäre mehr als die Hälfte der Befragten bereit, Speichelproben oder Blutproben abzugeben oder zu einem Untersuchungstermin an die Universität Regensburg zu kommen.

Wir bedanken uns noch einmal ganz herzlich bei allen, die an unserer Online-Befragung teilgenommen haben!!!