

Untersuchungen zu Burnout-Risiko und Arbeitsbelastungen bei Bankangestellten

Maryna Iakymenko¹, Igor Zavgorodnij², Katrin Bessert¹, Julia von Hintzenstern¹, Walerij Kapustnik³, Irina Böckelmann¹, Beatrice Thielmann¹

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

²Charkower Nationale Medizinische Universität, Lehrstuhl für Hygiene und Ökologie Nr. 2

³Charkower Nationale Medizinische Fakultät, Lehrstuhl für Innere und Berufskrankheiten

Einführung und Ziel der Studie

Die Stressreportdaten aus Deutschland von 2012 zeigen, dass auch die Finanz- und Versicherungsbranche zu der Gruppe der Tätigkeiten mit hohen psychischen Belastungen und Beanspruchungen gehört [1]. Als Arbeitsbelastungen werden u. a. „unter Dauerdruck stehen“, Kundenmisstrauen, Mangel an Autonomie, unzureichende Führungsqualität und Kommunikation sowie fehlende Perspektiven angesehen. Eine weitere bekannte Fehlbelastungsquelle sind Ängste vor Extrembelastungen (wie z. B. Banküberfälle). Außerdem zählen ein verschärfter Wettbewerbsdruck sowie Ertrags- und Risikoprobleme des Unternehmers dazu. Der Fehlzeitenreport von 2011 lässt erkennen, dass Arbeitsunfähigkeiten im Rahmen psychischer Erkrankungen im deutschen Bank- und Versicherungsgewerbe häufig vorzufinden sind. Ziel unserer Studie war die Ermittlung von arbeitsbezogenen Belastungen und Beanspruchungen von Bankangestellten in Ukraine sowie die Erfassung vorhandener individueller Ressourcen, die maßgebend für den Erhalt von Gesundheit und Leistungsfähigkeit sind.

Probanden und Methode

An der Untersuchung nahmen 20 Männer (26,1 ± 3,5 J.) und 64 Frauen (31,9 ± 6,1 J.) teil. Die durchschnittliche Berufserfahrung betrug bei den männlichen Angestellten 2,2 ± 1,7 Jahre und bei weiblichen Angestellten 3,7 ± 2,7 Jahre. Die Mehrheit der befragten Bankangestellten arbeitet vorrangig in der Kundenberatung bzw. -service (davon 9 (24,3 %) Männer und 28 (75,7 %) Frauen). Unter allen Befragten übten 3 (13,6 %) Männer und 19 (86,4 %) Frauen eine leitende Position aus. Eine Sonderfunktion (Geldwäschebeauftragter, Vertrauensperson, Arbeitsschutzbeauftragter und Sonstiges) führten 2 (16,7 %) Männer und 10 (83,3 %) Frauen durch. Die männlichen Angestellten berichteten über eine wöchentliche

Arbeitszeit von $40,0 \pm 0,00$ h und die weiblichen $40,1 \pm 1,02$ h, was einer Vollzeitätigkeit entspricht.

Neben soziodemografischen und berufsanamnestischen Daten (in Anlehnung nach Seibt & Spitzer 2009) wurde Arbeitsbelastungen, gesundheitliche Ressourcen und das Burnout-Risiko mit Hilfe eines Fragebogens zu berufsspezifischen Belastungsfaktoren und dem „Maslach Burnout Inventar“ *MBI-GS* erfragt [2]. Dann erfolgte eine weiterführende Betrachtung der *MBI-GS*-Ergebnisse nach der Auswertung von Kalimo et al. [3].

Ergebnisse

In der Tabelle 1 sind einige Arbeitsbelastungen in Bankbereich dargestellt. Es ist ersichtlich, dass Arbeitsbelastungen häufig vorkommen, die Mitarbeiter sich eher nicht stark beansprucht fühlen.

Tabelle 1. Arbeitsbelastungen in Bankbereich

Gesamtarbeitsbedingungen	Häufigkeit des Vorkommens in [%]		Beanspruchungsempfinden als „stark“ in [%]	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
schlechte Kommunikation innerhalb der Abteilung	5,3	12,3	5,9	2,0
schlechte Kommunikation zwischen den Abteilungen	21,1	37,1	0	2,0
Druck von oben	10,5	27,4	0	4,1
Gehalt teilweise provisionsabhängig	26,3	58,6	0	0
zu geringe Entscheidungskompetenzen	38,9	36,7	6,4	2,1
fehlender Erfahrungsaustausch zwischen Kollegen	21,1	19,7	1,5	0
fehlende Hilfe von Kollegen	21,1	25,8	6,3	5,9
Spannungen/Konflikte	5,3	35,5	6,3	4,2
Mobbing durch Kollegen	0	3,2	6,3	0

Die vorliegende Abbildung 1 zeigt eine Zusammenfassung der drei MBI-GS-Subskalen, wobei eine geringe, durchschnittliche und hohe Ausprägung berücksichtigt wurde. Die Subskalen unterschieden sich zwischen beiden Stichproben nicht signifikant. Hohe Werte für „emotionale Erschöpfung“ lagen bei 10 % der männlichen und 5,1% der weiblichen Mitarbeiter vor, hohe Werte für „Zynismus“ (Depersonalisierung) gaben 20% der Männer und 15,3% der Frauen an; geringe Werte für die „Leistungsfähigkeit“ bestanden bei 10,2 % der männlichen und 15 % weiblichen Bankangestellten.

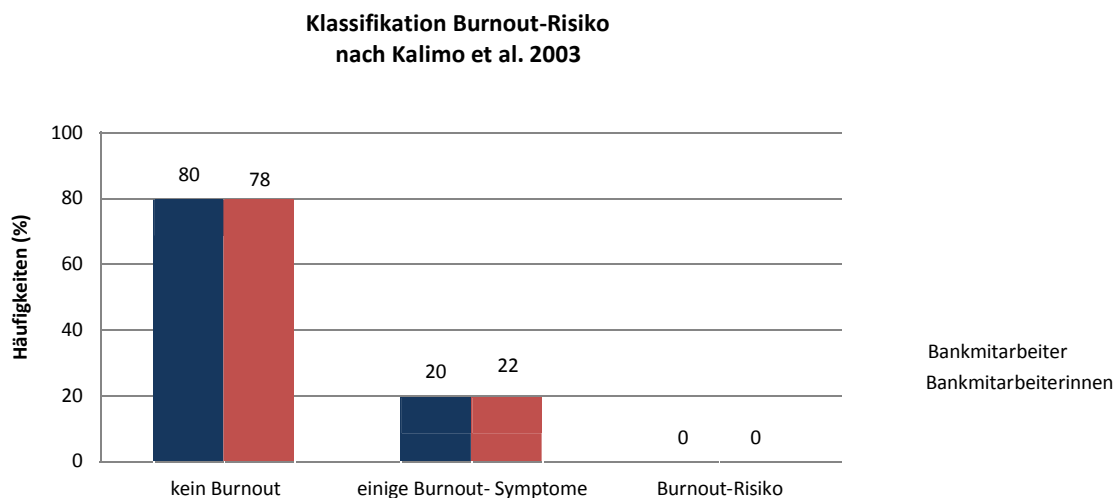


Abbildung 1: Burnout-Risiko nach Kalimo et al. zwischen männlichen bzw. weiblichen Bankmitarbeitern.

Nach der Burnout-Klassifikation von Kalimo et al. liegt kein Burnout-Risiko für Angestellte in diesem Bankbereich vor. Allerdings berichten jeweils ein Viertel der Mitarbeiter beider Gruppen *einige Burnout-Symptome*.

Diskussion

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Krankenkassen und die gesetzlichen Unfallversicherungen ein großes Interesse an der Senkung der Kosten für die Lohnfortzahlung, bei der Behandlung und Rehabilitationsmaßnahmen psychischer Erkrankungen haben. Deswegen spielt die Erfassung arbeitsbezogener Belastungen und Beanspruchungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung eine wichtige Rolle. Mit einer rechtzeitigen Einleitung der Präventionsmaßnahmen kann man diesen Erkrankungen vorbeugen.

Aus dem letzten Diagramm ist deutlich zu erkennen, dass in der hier untersuchten Bank eine gute Arbeitssituation vorzufinden ist. Nur ca. 20 % aller Bankangestellten beklagen **einige Burnout-Symptome**, aus denen sich aber langfristig ein Burnout-Syndrom entwickeln kann. Diesen Mitarbeitern sollte eine Beratung angeboten werden, damit sie ihre internen Ressourcen der Stress- und Konfliktbewältigung verstärken können.

Die Studie ist jetzt erweitert. Mit dem gleichen Design werden jetzt die Bankmitarbeiter in Sachsen-Anhalt untersucht.

Literaturverzeichnis

1. Stressreport Deutschland 2012. BAuA-Veröffentlichung 2012.
2. Maslach C, Jackson SE. Maslach Burnout Inventory. Consulting Psychologists Press, Palo Alto, 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