

Burnout in der IT-Branche: Eine empirische Studie über Deutschland, Österreich und die Schweiz

Erstellt im Rahmen des Master Studiums

im Universitätslehrgang Supervision & Coaching

von

Dipl.-Ing. Tim Sturm, M.Sc.

Department für Psychotherapie und
Biopsychosoziale Gesundheit

an der Donau-Universität Krems

Eugendorf, 28.04.2012

Inhaltsverzeichnis

1	<i>Vorwort</i>	1
2	<i>Was ist Burnout?</i>	2
2.1	Burnout in den Medien	2
2.2	Don Quijote als Metapher für Burnout	2
2.3	Definitionen von Burnout	3
2.3.1	Duden.....	3
2.3.2	Brockhaus.....	3
2.3.3	Definition nach Christina Maslach.....	3
2.3.4	Definition nach Hilarion Petzold	4
2.4	Ist Burnout eine Krankheit?	4
2.5	Abgrenzung von Burnout	4
2.5.1	Eine zeitlich begrenzte Phase starker Belastung	4
2.5.2	Persönliche Krise oder Krisensituation.....	5
2.5.3	„Jammern“	5
2.6	Die drei Dimensionen des Burnout	5
2.6.1	Emotionale Erschöpfung	5
2.6.2	Depersonalisation und Zynismus	6
2.6.3	Persönliche Erfüllung	6
2.7	Messung von Burnout	7
2.7.1	Das Maslach Burnout Inventory	7
2.7.2	Interpretation des MBI nach Jürgen Glaser.....	7
2.7.3	Das finnische Modell.....	8
2.8	Kosten von Burnout	8
3	<i>Coaching und Supervision</i>	9
3.1	Was ist Coaching?	9
3.2	Was ist Supervision?	10
3.3	Settings beim Coaching und in der Supervision	10
3.3.1	Einzelsetting	11
3.3.2	Teamsetting.....	11
3.3.3	Gruppensetting	11
3.4	Sinn und Vorteile von Coaching und Supervision	12

4	Die IT-Branche.....	13
4.1	Vom Eldorado „guter Arbeit“ zur „Burnout-Zone“?.....	13
4.2	Stressoren in der IT-Branche.....	13
4.3	Grundgesamtheit der deutschsprachigen IT-Branche.....	15
4.3.1	Deutschland.....	15
4.3.2	Österreich.....	15
4.3.3	Schweiz.....	16
5	Design der Studie.....	17
6	Forschungsfragen.....	18
7	Statistische Bedeutsamkeit der Studie.....	19
7.1	Statistische Überlegungen	19
7.1.1	Stichprobentheorie	19
7.1.2	Konfidenzintervall	20
7.1.3	Größe der Stichprobe	21
7.1.4	Welchen Nutzen hat diese Tatsache für diese Arbeit?.....	22
8	Ergebnisse der Studie.....	23
8.1	Burnout-Risiko nach Ländern und Geschlecht	25
8.1.1	Detailltabelle.....	25
8.1.2	Überblicksgrafik	26
8.1.3	Signifikanz und Konfidenz.....	26
8.1.4	Prozentuale Verteilung über die Geschlechter.....	28
8.2	Burnout-Risiko nach Reflexionsart.....	28
8.2.1	Überblicksgrafik	29
8.2.2	Signifikanz und Konfidenz.....	29
8.3	Burnout-Risiko nach Gehalt.....	31
8.3.1	Detailltabelle.....	31
8.3.2	Überblicksgrafik	31
8.3.3	Signifikanz und Konfidenz.....	32
8.3.4	Prozentuale Verteilung über die Geschlechter.....	32
8.4	Burnout-Risiko nach Alter	33
8.4.1	Überblicksgrafik	33
8.4.2	Detailltabelle.....	34
8.4.3	Signifikanz und Konfidenz.....	35
8.4.4	Prozentuale Verteilung über die Geschlechter.....	35

8.5	Burnout-Risiko nach Wochenarbeitsstunden	36
8.5.1	Detailtabelle	36
8.5.2	Überblicksgrafik	37
8.5.3	Signifikanz und Konfidenz	38
8.5.4	Prozentuale Verteilung über die Geschlechter	38
8.6	Burnout-Risiko nach Arbeitsbereichen.....	39
8.6.1	Detailtabelle	39
8.6.2	Überblicksgrafik	41
8.6.3	Signifikanz und Konfidenz	42
8.6.4	Prozentuale Verteilung über die Geschlechter	43
8.7	Burnout-Risiko nach Anstellungsarten.....	44
8.7.1	Detailtabelle	44
8.7.2	Überblicksgrafik	44
8.7.3	Signifikanz und Konfidenz	45
8.7.4	Prozentuale Verteilung über die Geschlechter	46
8.8	Burnout-Risiko nach Bildungsgrad	47
8.8.1	Detailtabelle	47
8.8.2	Überblicksgrafik	48
8.8.3	Signifikanz und Konfidenz	48
8.8.4	Prozentuale Verteilung über die Geschlechter	50
9	Schlussfolgerungen	51
	Literaturverzeichnis.....	52
	Tabellenverzeichnis.....	55
	Abbildungsverzeichnis.....	56
	Abkürzungsverzeichnis.....	57
	Anhang A: Das b-more Burnout Management Portfolio.....	58
	Burnout Aufklärungs – Workshop.....	58
	Burnout Präventions – Workshop	58
	Wiedereingliederungs – Workshop.....	59
	Individuelle Unternehmensanalyse	59
	Individuelle Begleitung durch Coaching und Supervision	60

1 Vorwort

Zu Beginn möchte ich den vielen TeilnehmerInnen der IT-Branche meinen herzlichen Dank aussprechen. Ohne Ihre rege Beteiligung wäre diese Studie niemals ermöglicht worden. Vielen Dank!

Mein Dank gilt auch Jürgen Glaser, der mir die aktuellen Versionen des Maslach Burnout Inventars (MBI) zukommen ließ und Hilfe bei der Interpretation leistete sowie an Heike-Susanne Wassenhofen von der Xing IT-Connection und Lars Nitsch vom IT-Administrator Magazin, welche hervorragende Artikel über meine Studie verfasst haben und somit maßgeblich zur großen Anzahl von TeilnehmerInnen beigetragen haben.

Ziel dieser Arbeit ist, eine wissenschaftlich fundierte Aussage über das tatsächliche Ausmaß der Burnout-Gefährdung der deutschsprachigen IT-Branche in Abhängigkeit von verschiedensten Parametern zu treffen. Mit über 1150 TeilnehmerInnen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz handelt es sich um eine der größten Arbeiten in diesem Bereich. Aufgrund der Fülle von Daten habe ich zwei Arbeiten verfasst:

1. Dieser Leistungsnachweis, in welchem verschiedenste Parameter wie Alter, Anstellungstyp, Arbeitsbereich, Arbeitszeit, Bildungsgrad, Geschlecht, etc. in Zusammenhang mit dem Burnout-Risiko analysiert werden.
2. Die im Juni 2012 erscheinende Master These „Burnout in der IT-Branche: Sind Reflexion, Coaching und Supervision wirksame Instrumente zur erfolgreichen Prävention?“, welche sich noch intensiver mit den Möglichkeiten der Burnout-Prävention durch Reflexion, Coaching und Supervision beschäftigt.

Eines sei vorweg genommen: Die Ergebnisse sind meiner Meinung nach – leider im negativen Sinne – dramatisch und höchst alarmierend!

Ich habe über 2000 Stunden in die Arbeiten investiert. Bitte beachten und respektieren Sie die Urheberrechte. Die Arbeiten sind für nicht-kommerzielle Zwecke kostenlos unter <http://www.b-more.at/b-more-downloads.htm> verfügbar. Die ungesicherten Versionen mit der Möglichkeit, Grafiken auszuschneiden, Texte zu kopieren, in HQ zu drucken und der Erlaubnis, diese unter Angabe der Quelle auch in eigenen Workshops etc. zu verwenden, sind ab Juli unter der selben URL gegen eine geringe Gebühr via E-Mail erhältlich.

Gerne präsentiere ich die Ergebnisse als Workshop persönlich in Ihrem Unternehmen.

2 Was ist Burnout?

2.1 *Burnout in den Medien*

In den letzten Jahren und Monaten ist ein regelrechter Hype um den Begriff **Burnout** entstanden. Manchmal habe ich den Eindruck, Burnout gehört schon zum festen Bestandteil im Leben eines modernen Menschen. Sowohl Boulevardblätter als auch seriöse Zeitschriften und TV-Sender nehmen sich dem Thema Burnout an.

In Österreich warb das Magazin News jüngst im Radio mit der Schlagzeile „Bereits 500.000 Österreicher im Burnout“.

Der Spiegel schrieb am 21.Dezember.2011 mit der Headline „Totale Erschöpfung“:

Für das Volksleiden Burnout gibt es keine Standarddiagnose. Das Krankheitsbild ist diffus, die Symptome sind vielschichtig: Manche bekommen einen Hörsturz, Drehschwindel, Schlafstörungen. Andere leiden unter Angstzuständen, Herzbeschwerden, kippen einfach um. Nicht selten verbirgt sich dahinter eine handfeste Depression (Spiegel Online, 2011).

2.2 *Don Quijote als Metapher für Burnout*

Don Quijotes Kampf gegen die Windmühlen, welche in seiner Wahrnehmung zu Riesen werden, ist die bekannteste Episode des Romans von Miguel de Cervantes Saavedra aus dem Jahr 1615 (de Cervantes Saavedra & Braunfels, 2010). Sie spielt im Original nur eine untergeordnete Rolle, ist aber für moderne Interpretationen von zentraler Bedeutung: Der ausweglose Kampf des Herrn gegen die gnadenlose Maschine – man könnte die Maschine auch als das System bezeichnen.

Im Buch trieb der rasante technische Fortschritt den Machtverlust der Aristokratie voran. Die Auflehnung des Junkers gegen die Windmühlen war das ideale Symbol dafür. Heute kämpfen viele Menschen, speziell in der IT-Branche, ebenfalls mit dem technischen Fortschritt. An dieser Stelle wähle ich ganz bewusst das Wort „mit“ statt „gegen“, denn es muss nicht notwendiger Weise ein Kampf von konfrontativer Natur sein. Ist es nicht viel mehr ein Kampf oder eine Auseinandersetzung mit den permanenten Innovationen, dem ständigen Zeitdruck, der immer höher werdenden Komplexität der Applikationen oder der erwarteten, hohen Verfügbarkeit von Systemen und Menschen, welche uns auf Dauer zerbrechen lassen?

Als ehemals persönlich von einer schweren Burnout-Krise Betroffenen ist für mich Don Quijote jedoch mehr als eine Metapher: Ein treffendes Beispiel für den Kampf bis zur völligen Erschöpfung. Ich habe damals übermenschliche Anstrengungen unternommen, wollte das Unmögliche möglich machen – ohne selbst darauf Einfluß nehmen zu können, war von übertriebenem Ehrgeiz sowie Perfektionismus geprägt und versuchte zu verändern, was unveränderbar war.

Nachdem alle meine Anstrengungen nicht gefruchtet hatten und alle Ressourcen ausgeschöpft waren, kam es zum völligen Zusammenbruch.

2.3 Definitionen von Burnout

Die bekannten ForscherInnen sowie die wesentlichen Nachschlagewerke sind sich bezüglich einer einheitliche Definition von Burnout uneinig. Matthias Burisch kommt zur ernüchternden Erkenntnis „Dass eine allgemein akzeptierte Definition fehlt, hat zur Folge, dass Burnout beinahe alles und damit nichts ist.“ (Burisch, 2010, S. 20).

Um einen Überblick zu geben, führe ich dennoch einige Definitionen an.

2.3.1 Duden

„Burnout ist das Syndrom des Ausgebranntseins, der völligen psychischen und körperlichen Erschöpfung“ (Duden, 2012).

2.3.2 Brockhaus

Burnout ist ein Krankheitsbild, das Personen aufgrund spezifischer Beanspruchungen entwickeln können und das mit dem Gefühl verbunden ist, sich verausgabt zu haben, ausgelaugt und erschöpft zu sein. Es kommt zu einer Minderung des Wohlbefindens, der sozialen Funktionsfähigkeit sowie der Arbeits- und Leistungsfähigkeit (Brockhaus, 2010)

2.3.3 Definition nach Christina Maslach

„Burnout ist ein Syndrom emotionaler Erschöpfung, Depersonalisation und reduzierter persönlicher Erfüllung, das bei Individuen auftreten kann, die in irgendeiner Art mit Menschen arbeiten. Es ist eine Reaktion auf die chronische emotionale Belastung“ (Maslach zit. nach Burisch, 2010, S. 17). 1997 erweiterte Maslach diese Definition: „Burnout stellt einen Verschleiß von Werten, Würde, Geist und Willen dar – einen Verschleiß der menschlichen Seele“ (Maslach zit. nach Rösing, 2008, S. 73).

2.3.4 Definition nach Hilarion Petzold

Nach Hilarion Petzold ist Burnout ein komplexes Syndrom, das durch viele Faktoren aber vor allem durch eine **zeitlich andauernde Überlastung** eines personalen Systems **bis zur völligen Erschöpfung** verursacht wird. Insbesondere dann, falls keine Schutzmechanismen vorhanden oder bereits eine gewisse Verwundbarkeit gegeben sind (Petzold & van Wijnen, 2010, S. 4).

Ein Schutzmechanismus wäre beispielsweise ein gut funktionierendes soziales Netzwerk mit guten FreundInnen, die unterstützend agieren. Eine gegebene Verwundbarkeit könnte etwa eine finanzielle Notsituation, drohende Arbeitslosigkeit oder ein heftiger Konflikt im persönlichen Umfeld sein.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass es sich bei Burnout – in allen Unterschiedlichkeiten in den Definitionen – um einen Zustand massivster und dauerhafter Erschöpfung handelt. Offen bleibt die Fragestellung, ob Burnout ausschließlich mit der Arbeit zu tun hat.

2.4 Ist Burnout eine Krankheit?

Burnout wird in der „Internationalen Klassifikation der Erkrankungen“ (ICD-10) als „Ausgebranntsein“ und „Zustand der totalen Erschöpfung“ mit dem Diagnoseschlüssel 73.0 erfasst. Er gehört zum Abschnitt Z73 und umfasst „Probleme mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung“ (Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information, 2011).

Nach dieser Einstufung ist Burnout eine Rahmen- oder Zusatzdiagnose und keine Behandlungsdiagnose, die zum Beispiel Krankenstand oder die Einweisung in ein Krankenhaus oder eine Rehabilitationsklinik ermöglichen könnte.

2.5 Abgrenzung von Burnout

Erich Gamsjäger verweist auf drei beispielhafte Zustände, die oft mit Burnout verwechselt werden, aber nicht als solcher zu werten sind (Gamsjäger, 1994):

2.5.1 Eine zeitlich begrenzte Phase starker Belastung

Fühlt sich jemand infolge intensiver Arbeit erschöpft und ausgelaugt, kann es sich zunächst um eine völlig normale, gesunde Müdigkeit handeln. Als Beispiel sei hier eine komplexe Serverumstellung in einem Unternehmen erwähnt: Eine solche Umstellung

bedarf tage-, wenn nicht wochenlanger Planung. Die tatsächliche Umstellung kann ähnliche Zeitspannen in Anspruch nehmen. Kommt dabei ein Gefühl der Erschöpfung auf, hat das (noch) nichts mit Burnout zu tun.

2.5.2 Persönliche Krise oder Krisensituation

Erschöpfung und Verzweiflung kann einen Menschen auch dann treffen, wenn dieser sich in einer persönlichen Krise befindet, wie zum Beispiel durch den Verlust eines geliebten Menschen in Folge Trennung oder Tod. Dabei handelt es sich jedoch meist um Krisensituationen, die – auch wenn noch so schmerzhaft – mit Geduld und Ruhe überwunden werden können. Auch hier handelt es sich (noch) nicht um Burnout.

2.5.3 „Jammern“

Oft haben Menschen ein ausgesprochen ausgeprägtes Anerkennungsbedürfnis. Bekommen diese nicht genug Aufmerksamkeit, kommt es oft vor, dass sie zu Jammern und Klagen beginnen, wie schwer nicht alles ist und wie ausgebrannt sie sind. Dieser Zustand darf keinesfalls mit Burnout verwechselt werden. Im Gegenteil – solche Menschen tragen immens zu Verwirrung um die Begrifflichkeit „Burnout“ bei. Personen, die tatsächlich von Burnout betroffen sind, wollen diese Tatsache in der Regel nicht anerkennen, ja verleugnen es sogar – wie durch die Wissenschaft belegt – und wollen keinesfalls damit bei Mitmenschen Bedauern erhaschen.

2.6 Die drei Dimensionen des Burnout

Wie in Abbildung 2-1 gezeigt, ist Burnout (Maslach & Jackson zit. nach Rösing, 2008, S. 72) ein Syndrom aus emotionaler Erschöpfung, Depersonalisation und reduzierter Leistungsfähigkeit. Anzumerken ist, dass es eine Vielzahl von Burnout-Modellen und Phasenverläufen gibt. In dieser Arbeit richte ich den Fokus jedoch ausschließlich auf das hier beschriebene Modell, da es für die Messung und Auswertung dieser Studie von fundamentaler Bedeutung ist.

2.6.1 Emotionale Erschöpfung

Emotionale Erschöpfung (EE) gilt als Vitalitäts- und Energiekomponente von Burnout. Diese wird als notwendiges, jedoch nicht ausreichendes Moment im Burnoutprozess verstanden. Emotional Erschöpfte fühlen sich in ihrer Zusammenarbeit mit anderen Menschen gefühlsmäßig überfordert und ausgelaugt. Sie haben den Eindruck, dass von ihnen mehr verlangt wird, als sie zu geben imstande sind.

© 2012 Sturm

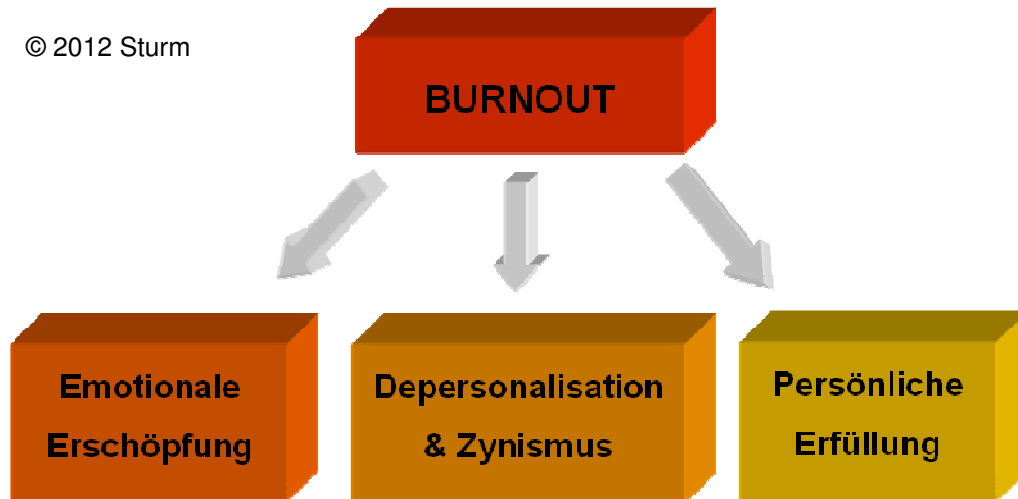


Abbildung 2-1: Die drei Dimensionen des Burnout nach Maslach & Jackson (1981)

2.6.2 Depersonalisation und Zynismus

Depersonalisation und Zynismus (DPZ) ist als die interpersonelle Komponente von Burnout zu bezeichnen, die sich auf Einstellungen gegenüber PatientInnen, KlientInnen und KundInnen sowie Reaktionen auf die EmpfängerInnen von Humandienstleistungen bezieht. Maslach begreift Depersonalisation als Schutzreaktion, die auf hohe emotionale Belastung folgt, also als Folge der emotionalen Erschöpfungskomponente. Depersonalisation beinhaltet eine ablehnende, zynische und objektive Wahrnehmung der Mitmenschen sowie des Unternehmens.

2.6.3 Persönliche Erfüllung

Die Komponente Persönliche Erfüllung (PE) bzw. reduzierte Leistungsfähigkeit betrifft die arbeitsbezogene Selbstbewertung, Personen mit geringer persönlicher Leistungsfähigkeiten beginnen „sich inkompetent, unzureichend, unproduktiv, verzettelt zu fühlen – immer unfähiger, die Anforderungen der Arbeit zu erfüllen, immer unfähiger, warm und zugewandt mit Patienten umzugehen ..., immer unfähiger, den Gegenstand der Arbeit zu achten“ (Rösing 2008, S. 72). Die subjektiv wahrgenommene reduzierte Leistungsfähigkeit äußert sich darin, dass man sich bei seiner Arbeit weniger kompetent fühlt und das Gefühl hat, weniger erfolgreich zu sein. Man entwickelt ein negatives Selbstbild in Bezug auf die eigene Arbeit, welches auch auf den privaten Bereich ausstrahlen kann.

Zu diesen drei Hauptdimensionen von Burnout können weitere Begleitscheinungen wie eine allgemeine berufliche Unzufriedenheit, Angstgefühle, psychosomatische

Beschwerden, starke Niedergeschlagenheit bis hin zu Depressionen sowie erhöhter Medikamenten- und/oder Drogenkonsum hinzukommen.

2.7 Messung von Burnout

Weder Matthias Burisch noch Ina Rösing benennen eine Norm, wie man das individuelle Maß an Burnout nun tatsächlich messen oder diagnostizieren kann. Ganz einfach, weil es (noch) keine validierte Vorgehensweise gibt. Anzumerken ist, dass eine **Diagnose**, ob ein Mensch unter dem Burnout-Syndrom leidet, ausschließlich ÄrztInnen, PsychotherapeutInnen sowie klinischen PsychologInnen vorbehalten ist.

Aber – Burnout wird in 90% aller Studien mit dem Maslach Burnout Inventory (MBI) erhoben und erweist sich deshalb als heuristische Schablone sinnvoll.

2.7.1 Das Maslach Burnout Inventory

Das MBI ist ein Fragebogen (Maslach & Jackson, 1981, 1986) zur Selbstbeurteilung mit drei Varianten, dem MBI-HSS (Human Services Survey), entwickelt für Menschen, die mit Menschen arbeiten, z.B. ÄrztInnen und Pflegepersonal, dem MBI-ES (Educators Survey) für Menschen, die im Bildungsbereich tätig sind, z.B. LehrerInnen und dem MBI-GS (General Survey) für Menschen, die nicht zu den vorigen Sparten zählen, z.B. Personen aus der IT-Branche, Gastronomie, etc.

Das MBI zielt auf die bereits erwähnten drei Dimensionen emotionale Erschöpfung, Depersonalisation und Zynismus sowie persönliche Erfüllung. Die in dieser Studie verwendete deutsche Fassung MBI-GS-DE wurde in Bezug auf den MBI-General Survey von Jürgen Glaser adaptiert. Die Fragen zu Burnout können in einem sechsstufigen Format beantwortet werden, wobei sowohl die Häufigkeit als auch Intensität des Gefühls erfasst werden. Es ergibt sich somit eine sechsstellige Likert Skala mit Wertebereich von 1 (nie) bis 6 (sehr oft) bzw. (sehr stark).

2.7.2 Interpretation des MBI nach Jürgen Glaser

Für jede der drei Burnout-Dimensionen werden Mittelwerte über die zur jeweiligen Skala zugehörigen Fragen gebildet.

Entsprechend der Empfehlung von Glaser werden Personen mit Werten von 4.0 und höher in den Skalen Emotionale Erschöpfung, Depersonalisation bzw. Zynismus als gefährdet gewertet. Bei der Skala Persönliche Erfüllung gilt ein Wert von 3.0 und kleiner als Gefährdung. Werte größer 5.0 in den Skalen Emotionale Erschöpfung oder

Depersonalisation & Zynismus wertet Glaser (Bobens, Brunner, Bürg, Schmid, Troy & Wagner, 2011, S. 53) als kritischen bzw. klinischen und zu behandelnden Burnout.

2.7.3 Das finnische Modell

Die finnische Gruppe um Raija Kalimo (Kalimo, Pahkin, Matanen & Toppinen-Tanner, 2003, S. 113) hat anhand einer Studie mit über 3000 FinnInnen eine Formel zur Bestimmung von Burnout definiert, in welcher die drei MBI Dimensionen zu einem Gesamtwert berechnet werden ($KBO = 0,4 \times EE + 0,3 \times DPZ + 6 - 0,3 \times PE$).

Allerdings verwendeten sie die 7-stufige Likert Skala mit Werten von 0 (nie) bis 6 (täglich). Daher bedarf es einer Korrektur, da die MBI-GS-DE Version lediglich 6-stufig – von 1 (nie) bis 6 (sehr oft) – ist. Also gilt es, die 7 Werte auf 6 und somit denselben Wertebereich von 0-6 zu skalieren.

Die Formel hierfür lautet: $KBO_{\text{korrigiert}} = KBO \cdot 1,167 - 1$. KBO steht für Kalimo Burnout-Index. Dieser korrigierte Wert findet in den späteren Auswertungen Verwendung.

Die Interpretation der errechneten Wertes zeigt Tabelle 2-1:

Punktzahl	Klassifikation	Symptommhäufigkeit
0-1,49	Kein Burnout	Nie oder wenige male im Jahr
1,50 – 3,49	Einige Burnout-Symptome	Ein paar mal pro im Monat bis wöchentlich
3,50 – 6,00	Ernsthafter Burnout	Mehrmals pro Woche bis täglich

Tabelle 2-1: Burnout-Diagnostik nach Kalimo et. al. (2003, S. 113)

2.8 Kosten von Burnout

Die europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EASG) schätzt, dass Europa weit ca. 60% aller Fehlzeiten auf beruflichem Stress beruhen. Dadurch entstehen für deutsche Unternehmen Kosten von jährlich 20 Milliarden €. Die Ausgaben für die Behandlung der Stress bedingten psychischen Erkrankungen stehen mit ungefähr 27 Milliarden € im Jahr schon an dritter Stelle der Kostentabellen nach Diagnosegruppen (KorczaK, Kister & Huber, 2010, S. 13).

Somit wird deutlich, wie wichtig es ist, Burnout zu vermeiden und prophylaktische Mechanismen sowie Konzepte zu entwickeln.

3 Coaching und Supervision

Auch wenn der Fokus dieser Arbeit nur zum Teil auf die Auswirkungen von Coaching und Supervision auf das Burnout-Risiko zielt, ist es mir dennoch ein Bedürfnis, in wenigen Sätzen zu vermitteln, was Coaching und Supervision bedeuten und wie diese Verfahren zur beruflichen Reflexion eingesetzt werden können – insbesondere da diese Verfahren maßgeblich zur Burnout-Prävention beitragen, wie in Abschnitt 8.2 ersichtlich wird.

3.1 Was ist Coaching?

Coaching ist ein interaktiver personenzentrierter Beratungs- und Begleitungsprozess im beruflichen Kontext, der zeitlich begrenzt und thematisch (zielorientiert) definiert ist.... Coaching findet auf einer tragfähigen Beziehungsbasis statt, die durch Freiwilligkeit, gegenseitiges Respektieren und Vertrauen begründet ist und eine gleichwertige Ebene des Kooperierens bedingt. Das Gespräch zielt immer auf eine Förderung von Selbstreflexion und -wahrnehmung, von Bewusstsein und Verantwortung, und von Selbsthilfe / Selbstmanagement ab.... Coaching ist ergebnis- und lösungsorientiert und braucht daher evaluierbare Kriterien für das Erreichen konkreter Ziele und explizit formulierte operable Aufträge für Inhalte, Rahmen und Interventionen (Austrian Coaching Council, 2012).

Typische Einsatzmöglichkeiten von Coaching:

- Beratung in Führungs- und Managementaufgaben
- Kreative Impulse zur flexiblen Gestaltung der Führungsrolle
- Entwicklung der persönlichen Performance
- Unterstützung bei Veränderungsprozessen und in Krisensituationen
- Hilfestellung bei der persönlichen Karriereplanung
- Individuelle Kompetenzerweiterung

3.2 Was ist Supervision?

Leider ist Supervision in der Privatwirtschaft etwas negativ besetzt und vermittelt den Anschein von Kontrolle. Dabei stammt es vom Lateinischen „supervidere“ (bedeutet „darüber schauen“) und ist hervorragend zur beruflichen Reflexion geeignet.

Supervision ist **die** professionelle Beratungsmethode für alle beruflichen Herausforderungen von Einzelpersonen, Firmen und Organisationen. Die SupervisorIn unterstützt Sie dabei, berufliche Handlungen zielgerichtet, effizient und erfolgreich zu gestalten. Ziel von Supervision ist es, im Einzelgespräch, im Team oder in der Gruppe berufliche Situationen zu reflektieren und die TeilnehmerInnen zu befähigen, die damit verbundenen Probleme und Herausforderungen konstruktiv zu bewältigen, Konflikte zu lösen und Veränderungsprozesse aktiv zu steuern. Supervision hilft sowohl der Einzelperson als auch der Gruppe, neue Dimensionen und Möglichkeiten zu entdecken. Durch gezieltes Querdenken und ... Fragen initiiert die SupervisorIn neue Antworten und Lösungen. (Österr. Vereinigung für Supervision, 2012).

Typische Einsatzmöglichkeiten von Supervision:

- Innovative Lösungen bei neuen Fragestellungen und Herausforderungen
- Reflexions- und Entscheidungshilfe sowie Unterstützung in herausfordernden oder belastenden Arbeitssituationen, aktuellen Anlässen und bei Konflikten
- Optimierte Gestaltung von Aufgaben, Aufträgen, Funktionen und Rollen
- Begleitung bei Veränderungsprozessen und deren Bewältigung
- Eine wirksame Prophylaxe gegen Mobbing und Burnout
- Eine Vielzahl von Möglichkeiten für individuelles Wachstum
- Individuelle Kompetenzerweiterung

3.3 Settings beim Coaching und in der Supervision

Drei verschiedene Konstellationen, Einzel-, Team- und Gruppensetting, sind verbreitet, wobei Coaching vor allem im Einzelsetting angeboten wird – Supervision hingegen in allen drei Varianten. Lehr- und Ausbildungssupervision sind spezielle Formen der Einzel- bzw. Gruppensupervision und für diese Arbeit nicht relevant.

3.3.1 Einzelsetting

In diesem Szenario wird für Einzelpersonen eine professionelle begleitete Reflexion durch eine SupervisorIn oder einen Coach angeboten. Im Fokus stehen dabei die individuellen Anliegen der Person, welche im direkten Dialog angesprochen, gelöst oder optimiert werden. Die Wirksamkeit dieses Prozesses wird ganz wesentlich durch die fachliche und persönliche Flexibilität der SupervisorIn bestimmt. In anderen Worten nach der Vielfalt und Komplexität der Handlungs- und Deutungsmuster sowie der Fähigkeit, die gemeinsame Arbeit immer wieder aus einer anderen, distanzierteren Perspektive zu beobachten (Schreyögg, 2004, S. 105).

3.3.2 Teamsetting

Ein Team ist ein gruppaes System, das einen Bezug zu einem organisatorischen System aufweist, etwas das Team der Führungskräfte oder das Team der Datenbankverantwortlichen eines Unternehmens. Im Fokus stehen die Aktivitäten, Prozesse, Rollen, etc. des Teams. Entgegen dem Einzelsetting ist die Beziehung des Teams zur SupervisorIn nicht von tragender Bedeutung, sondern eher die Beziehungen zwischen den Mitgliedern des Teams. Teamsupervision wird durch drei situative Parameter geprägt:

1. Der formale Kontext: Die SupervisorIn hat die Rolle eines „externen Beraters“ um die Leistungs- und Handlungsfähigkeit des Teams zu erhalten oder zu verbessern.
2. Die Beziehungen, welche sich nach formalen und nichtformellen Mustern des Systems gestalten – zusätzlich zu den jeweiligen Beziehungen zwischen SupervisorIn und den Teammitgliedern.
3. Die Themen, welche sich vereinbarungsgemäß um die Praxis der Teammitglieder zentrieren oder sich aus der Dynamik des Gruppenprozesses selbst ergeben (Schreyögg, 2004, S. 333-338).

3.3.3 Gruppensetting

Analog zum Teamsetting funktioniert auch die professionelle Supervision in der Gruppe. Markanter Unterschied ist jedoch, dass es sich bei einer Gruppe nicht um ein organisiertes System oder Teilsystem handelt (Schreyögg, 2004, S. 307-309). Das bedeutet, dass in der Regel keine Rangordnungen des Teams oder „eingefahrene“ Sichtweisen mitgebracht werden. Ein gutes Beispiel ist die Gruppensupervision von IT-

Fach- und Führungskräften aus unterschiedlichen Unternehmen, um mit einer „freien“ SupervisorIn professionell begleitet zu Arbeiten. Jede TeilnehmerIn hat die Möglichkeit, ihr individuelles Anliegen, ihre Erfahrung und ihre Sichtweise aus ihrer jeweiligen Arbeitssituation einzubringen. Die anderen TeilnehmerInnen können dabei ihre Anmerkungen, Ergänzungen und Fragen nach dem Prinzip der selektiven Offenheit (Petzold, 1993, S. 203) – d.h. alle Aussagen erfolgen freiwillig und nur das, was man preisgeben will, wird mitgeteilt – kundgeben. In derartigen Prozessen können sich ergebnisreiche und aufschlussreiche Aspekte für alle Beteiligten ergeben.

3.4 Sinn und Vorteile von Coaching und Supervision

Beide Verfahren sind hervorragend zur Reflexion des individuellen Handelns geeignet. Die Selbstwahrnehmung sowie die Sichtweisen auf sich selbst, andere Personen, Organisationen und Situationen wird durch Einnehmen der exzentrischen Position sowie durch Mehrperspektivität (Petzold, 2007, S. 104) geschärft und positiv verändert. Exzentrisch und mehrperspektivisch bedeutet, in professioneller Begleitung aus sich herauszugehen, um sich selbst und wichtige Situationen aus verschiedensten Blickwinkeln zu betrachten. Das fördert das Verständnis für sich selbst, schwierige Situationen und schafft ein verstärktes Einfühlungsvermögen für andere Mitmenschen.

Supervision kann akute Probleme im Sinne von Störungen des Arbeitsablaufes, wie der Beeinträchtigung der Arbeitsergebnisse oder der Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen, beheben.

Coaching und Supervision machen jedoch besonders dann Sinn, wenn die beiden Verfahren prophylaktisch die berufliche Arbeit dauerhaft begleiten, noch bevor sich störende oder unbewusste Prozesse entfalten können.

4 Die IT-Branche

4.1 Vom Eldorado „guter Arbeit“ zur „Burnout-Zone“?

So lautete die Frage zur Auftaktveranstaltung des Projekts DiWa-IT (Demographischer Wandel und Prävention in der IT) 2008 in Gelsenkirchen.

Lange Zeit galt die IT-Branche als das Eldorado „guter Arbeit“: Die physischen Belastungen waren gering, und es wurde angenommen, dass sich die hohe Freiheit und der große Raum für Kreativität gut auf die Gesundheitssituation der MitarbeiterInnen auswirken. Neue Forschungsergebnisse lassen jedoch auf eine dramatische Zunahme gesundheitlicher Belastungen schließen.

Unsere eigenen empirischen Erhebungen bestätigen diese These. Gespräche mit Expert[Inn]en in der Branche und insbesondere die gut 150 Intensivinterviews mit den Beschäftigten, die wir zwischen 1998 und 2007 erhoben haben, lassen den Schluss zu, dass wir es in den letzten zehn Jahren mit einer deutlichen Zunahme gesundheitlicher Belastungen in der IT-Industrie zu tun haben (Boes, Bultemeier, Kämpf, Marrs & Trinks, 2008, S. 3).

4.2 Stressoren in der IT-Branche

IT-Fach- und Führungskräfte leiden häufig unter psychosomatischen Symptomen. Zu diesem Ergebnis kommen mehrere Studien, die das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. München (ISF) zusammengestellt hat (Boes et al., 2008). Folgende Gründe für die Zunahme gesundheitlicher Probleme in der IT-Branche wurden ermittelt:

1. Projektarbeit: Ein Problem für die Gesundheit ist offensichtlich die Projektarbeit. IT-Fachkräfte arbeiten oft parallel an mehreren Projekten. Dabei kommt es zu unterschiedlichen betrieblichen Arbeitsanforderungen und Sozialordnungen, die als belastend erlebt werden können.
2. Kleinteilige Arbeit: IT-Arbeit wird immer kleinteiliger. Im Gegensatz zu früher haben die IT-Kräfte häufig nur noch mit bestimmten Modulen einer Applikation und nicht mehr mit übergreifenden Prozessen zu tun. Auch stehen Standardisierungs- und Ökonomisierungszwänge im Gegensatz zur beruflichen Identität der IT-Experten.
3. Belastung durch neue Managementkonzepte: Für IT-Beschäftigte wird es immer schwieriger, Ziele selbstverantwortlich zu erreichen. Den Fachkräften wird zwar

Verantwortung zugewiesen, oft aber ohne die erforderlichen Ressourcen oder Handlungs- und Entscheidungsfreiheiten zu bekommen. Diese Situation führt zu dem Paradoxon, dass die Mitarbeiter zwar wissen, dass sie die Ziele nicht eigenständig erreichen können, aber dennoch dafür verantwortlich gemacht werden – eine unnötige und selbst gemachte Überforderung.

4. Keine Identifikation: Die Identifikation der Mitarbeiter mit den Arbeitsinhalten trifft nun auf die Notwendigkeit, möglichst effizient und kostengünstig zu arbeiten. In der Regel sind IT-Fachkräfte eher logisch denkend und genau. Somit führen die Anforderungen zu einem massiven Widerspruch und in weiterer Folge gehen Vertrauensbeziehungen sowie das Gefühl der Gemeinschaft sukzessive verloren.
5. Neue Unsicherheit für IT-Beschäftigte: Lange Zeit galten IT-Arbeitsplätze als besonders sicher. Heute müssen sich auch IT-Beschäftigte, wie in anderen Branchen, um ihre Arbeitsplätze sorgen. IT-Kräfte erleben Personalabbau sowie Verlagerungen und Outsourcing. Wie die Arbeitslosigkeit selbst ist auch die Angst vor ihr sowie die „Austauschbarkeit“ der IT-Profis ein belastender Faktor.
6. Leistungsverdichtung: Kaum eine Branche ist so kurzlebig wie die IT-Branche. Permanente technische Fortschritte und Neuerungen prägen diese. Somit unterliegen IT-Fachkräfte einem besonders hohen und permanenten Fortbildungsdruck. Weiterbildung ist immens wichtig, findet aber immer weniger organisiert statt. MitarbeiterInnen müssen sich immer öfter in der Freizeit individuell weiterbilden, um ihre fachliche Kompetenz zu bewahren.

Eine weitere Studie des Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung, kurz RISP, hat zusätzliche Belastungsfaktoren erforscht (Kreft, 2008):

1. Dauerhafte Arbeitsüberlastung: Zu viel Arbeit muss in kurzer Zeit mit unzureichenden Mitteln erledigt werden um festgesetzte Ziele zu erreichen.
2. Mangel an Kontrolle: Starre und unflexible Vorgaben führen zu einer Einschränkung des persönlichen Handlungsspielraums und somit zu dauerhaft anhaltenden Stress – ein erfolgreicher Nährboden für Burnout.
3. Unzureichende Belohnung: Menschen erwarten eine angemessene Belohnung – entweder materiell in Form von Geld, Prestige und einer sicheren beruflichen Zukunft oder in immaterieller Form wie Freude an der Arbeit, Wertschätzung durch KundInnen, Vorgesetzte oder KollegInnen.

4. Zusammenbruch der Gemeinschaft: Durch den permanenten Wechsel der MitarbeiterInnen gibt es kein eingespieltes Team von vertrauten KollegInnen mehr, welches den Arbeitsstress abfedern könnte. Für rasch wechselnde Aufgaben werden neue Teams – manchmal spricht man auch von einer Matrixorganisation – aus wechselnden Personen gebildet.
5. Fehlen von Fairness: Manche MitarbeiterInnen haben den Eindruck, dass Management verschweigt ihnen wichtige Hintergründe oder sieht sie nur als Kostenbelastung. Mögliche Folgen sind Motivationsverlust und eine zynische Haltung zur Arbeit – so wie von Maslach beschrieben, siehe dazu. Kapitel 2.
6. Widersprüchliche Vorgaben und Werte: Menschen werden gezwungen, ihre beruflichen Qualitätsstandards zu vernachlässigen, um oft sehr knapp gesetzte Abgabetermine einzuhalten zu können.

4.3 Grundgesamtheit der deutschsprachigen IT-Branche

Die Daten geben einen Überblick der Beschäftigten in der Sparte „Information und Kommunikation“ nach der Nomenclature européenne des activités économiques, besser bekannt als NACE (Wirtschaftskammer Österreich, 2008, S. 2). Beschäftigte im Verlagswesen zähle ich nicht zur IT-Branche und werden deshalb abgezogen.

4.3.1 Deutschland

Die Daten über Deutschland stammen aus dem Jahresbericht der Bundesagentur für Arbeit (2011, S. 127, 130, 162). Selbständige sind inkludiert.

Information und Kommunikation	Frauen	Männer	Gesamt
Sozialversicherungspflichtige	292.845	530.918	823.763
Verlagswesen			-141.076
IT und Telekommunikation			682.687

Tabelle 4-1: IT-Beschäftigte in Deutschland

4.3.2 Österreich

Für das österreichische Verlagswesen konnte ich keine Zahlen finden. Die Zahlen sind daher – wenn auch im Vergleich mit Deutschland und der Schweiz an der unteren Grenze – mit 15% der Beschäftigten geschätzt. Die Daten selbst stammen aus den Berichten der Statistik Austria (2011a, 2011b).

Information und Kommunikation	Frauen	Männer	Gesamt
Selbständig	2.300	14.800	17.100
Unselbständig	30.200	61.800	92.000
Verlagswesen			-16.365
IT und Telekommunikation			92.735

Tabelle 4-2: IT-Beschäftigte in Österreich

4.3.3 Schweiz

Die Daten über die Schweiz stammen aus dem Bericht des Bundesamts für Statistik (2011). Selbständige sind inkludiert.

Information und Kommunikation	Frauen	Männer	Gesamt
Unselbständig	19.700	82.400	102.100
Verlagswesen	-5.600	-12.100	-17.700
IT und Telekommunikation	14.100	60.300	84.400

Tabelle 4-3: IT-Beschäftigte in der Schweiz

Somit ergibt sich eine Grundgesamtheit an erwerbstätigen Fach- und Führungskräften im Bereich IT-Dienstleistung und Telekommunikation in Deutschland, Österreich und der Schweiz von 859.822, gerundet also ca. **860.000** Personen.

5 Design der Studie

Die Studie basiert auf einem online Fragebogen, welcher aus vier Teilen besteht und unter der URL <http://www.b-more.at/Burnout-Umfrage/IT-Burnout-Fragebogen.htm> aufgerufen werden kann. Die Studie ist vorerst abgeschlossen, dennoch ist der Fragebogen zur Selbstevaluierung mit sofortigem Feedback über das individuelle Burnout-Risiko weiterhin online.

Der Fragebogen ist im Anhang angegeben und beinhaltet folgende Komponenten:

1. Das Maslach Burnout Inventory MBI-GS-DE in der deutschen Fassung.
2. Den Fragebogen zur Erfassung der fünf Säulen der Identität (FESI), welcher in dieser Arbeit nicht berücksichtigt wird – sehr wohl aber in meiner voraussichtlich im Mai erscheinenden Master These (Sturm, 2012).
3. Fragen zum Arbeitsumfeld in der IT-Branche, welche großteils in dieser Arbeit ausgewertet werden.
4. Fragen zur Erfahrung der TeilnehmerInnen mit beruflicher Reflexion, ebenfalls in dieser Arbeit ausgewertet, im Detail jedoch in der Master These.

Den Fragebogen habe ich mit persönlichen Kontakten und FreundInnen einem Vortest unterzogen und danach auf Plausibilität und Verständlichkeit optimiert. Die einzelnen Datensätze wurden auf meiner Website in einer SQL Datenbank gespeichert, womit mir mächtige Instrumente zur Auswertung der Daten zur Verfügung stehen. Danach habe ich den im Juni 2011 fertig gestellten Fragebogen beworben. Einerseits in den einschlägigen IT-Foren in Deutschland und Österreich, andererseits über meine persönlichen Kontakte aus über 20 Jahren Erfahrung in der IT-Branche. Ende der Datensammlung für diese Studie war der 31.01.2012. Inzwischen sind einige TeilnehmerInnen hinzugekommen, welche in dieser Studie leider nicht mehr berücksichtigt werden konnten. In Summe haben 1155 IT-Fach- und Führungskräfte den Fragebogen auf freiwilliger Basis ausgefüllt.

Die Aufbereitung und Gruppierung der Daten in Tabellenform, die Berechnung der Mittelwerte und Standardabweichungen pro Gruppe erfolgte mit SQL. Die so entstandenen Tabellen habe ich in Microsoft Excel übertragen und dort die Prozentwerte errechnet, die Konfidenzberechnungen angestellt, die Chi-Quadrat-Tests nach Karl Pearson durchgeführt sowie die einzelnen Graphiken erzeugt.

6 Forschungsfragen

Folgende Forschungsfragestellungen werden in dieser Arbeit beantwortet:

1. Wie Burnout gefährdet sind Personen in der IT-Branche?
 - a. Ist das Risiko in Deutschland, Österreich und der Schweiz ähnlich?
 - b. Sind Frauen stärker Burnout gefährdet als Männer?
2. Reduziert Reflexion, Coaching oder Supervision das Burnout-Risiko?
3. Hat die Höhe des Gehalts Auswirkungen auf das Burnout-Risiko?
4. Wirkt sich das Alter auf das Burnout-Risiko aus?
5. Erhöhen hohe Wochenarbeitszeiten das Burnout-Risiko?
6. Hat der Arbeitsbereich eine Auswirkung auf das Burnout-Risiko?
 - a. Sind ManagerInnen stärker Burnout gefährdet als Fachkräfte?
 - b. Sind Personen im Support stärker gefährdet?
 - c. Wie gefährdet sind System AdministratorInnen?
7. Haben Personen mit fester Anstellung ein geringeres Burnout-Risiko?
8. Hat der Bildungsgrad einen Effekt auf das Burnout-Risiko?
 - a. Sind QuereinsteigerInnen stärker Burnout gefährdet?

7 Statistische Bedeutsamkeit der Studie

Zwei mathematische Verfahren werden für die Auswertung angewandt:

1. Induktive Statistik, um aus der Stichprobe Rückschlüsse oder auch Hochrechnungen auf die Grundgesamtheit tätigen zu können.
2. Deskriptive Statistik, wobei gewonnene Daten, Zahlen und/oder Fakten der Stichprobe statistisch beschrieben und ausgewertet werden.

7.1 Statistische Überlegungen

7.1.1 Stichprobentheorie

Werner Pepels (2007) sowie Marcus Hudec und Christian Neumann (2012) beschreiben die Stichprobentheorie sowie das Prinzip des Konfidenzintervalls sehr gut: Beim Ziehen von Stichproben geht es darum, Informationen über eine Grundgesamtheit von Personen zu erhalten. In der Praxis ist es meistens nicht möglich, alle Personen der Grundgesamtheit, also jene Menge von Personen, über die man Informationen gewinnen will - in diesem Fall also das Burnout-Risiko, zu befragen. Es geht darum, von Befragungen eines Teils (einer Stichprobe) auf die Eigenschaften des Ganzen zu schließen. Die Stichprobentheorie erklärt, unter welchen Umständen dieser Schluss möglich ist.

Eine der häufigsten Anwendungen der Stichprobenziehung ist die Auswahl der zu befragenden Personen im Rahmen einer Umfrage. Die Ergebnisse einer Umfrage unter einer Teilmenge von Personen sollen Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit geben können. Dazu wird aus der Grundgesamtheit nach dem mathematischen Zufall eine Stichprobe gezogen, welche die Verteilung eines Merkmals in der Grundgesamtheit innerhalb eines Vertrauensintervalls mit bestimmtem Sicherheitsgrad wiedergibt. Die Güte der Stichprobe hängt dabei interessanter Weise nicht von dem Verhältnis Grundgesamtheit zur Stichprobe ab, sondern lediglich von ihrem absoluten Umfang. Eine Stichprobe spiegelt folglich die Struktur der Grundgesamtheit umso besser wider, je größer ihr Umfang ist. Die aus einer Stichprobe gewonnene Information über die Grundgesamtheit ist leider immer mit einem Fehler behaftet, welcher aber aufgrund der Vorteile einer Stichprobenziehung gegenüber der Vollerhebung in Kauf genommen wird.

Die gesammelten Daten des online Fragebogens repräsentieren eine Stichprobe der Grundgesamtheit der deutschsprachigen IT-Branche.

7.1.2 Konfidenzintervall

Zunächst werden folgende Parameter definiert:

1. Der Sicherheitsgrad α gibt an, mit welcher Wahrscheinlichkeit ein Ergebnis zutrifft, wie hoch also der als maximal zulässig erlaubte Fehler sein darf.
2. Das Fehlerintervall gibt an, innerhalb welcher Bandbreite ein Ergebnis bei der zuvor ausgewiesenen Wahrscheinlichkeit erwartet werden kann, also wie hoch die Schätzsicherheit ist.
3. Die Varianz σ^2 gibt an, wie weit Einzelwerte der Stichprobe um ihren Mittelwert, oft auch Erwartungswert der Stichprobe, $E(X)$ oder \bar{X} genannt, streuen. Der gesuchte Parameter μ ist dann der Erwartungswert der Grundgesamtheit.
4. σ selbst ist die Standardabweichung (engl. Standard Deviation, Kurzform SD), also das Maß der Streuung um den Mittelwert.

Zur Berechnung des Konfidenzintervalls gibt es folgende Formeln:

$$P\left(\bar{X} - z_{(1-\alpha/2)} \cdot \sqrt{\frac{\sigma^2}{n}} \leq \mu \leq \bar{X} + z_{(1-\alpha/2)} \cdot \sqrt{\frac{\sigma^2}{n}}\right) = 1 - \alpha$$

$$P\left(\bar{X} - z_{(1-\alpha/2)} \cdot \sqrt{\frac{\hat{p} \cdot (1 - \hat{p})}{n}} \leq \mu \leq \bar{X} + z_{(1-\alpha/2)} \cdot \sqrt{\frac{\hat{p} \cdot (1 - \hat{p})}{n}}\right) = 1 - \alpha$$

Formal bedeutet das: Liefert eine Stichprobe die Wahrscheinlichkeit \hat{p} oder die Varianz σ^2 für den Anteilswert des zu untersuchenden Merkmals, so liegt der gesuchte Erwartungswert μ der Grundgesamtheit mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit α im nach obiger Formel zu berechnenden Konfidenzintervall.

Der Wert $z_{(1-\alpha/2)}$ gibt das $1-\alpha/2$ -Quantil der Standardnormalverteilung an. Tabelle 7-1 zeigt typische Werte für diese Quantile.

Sicherheit	$z_{(1-\alpha/2)}$	α
90%	1,65	0,1
95%	1,96	0,05
99%	2,58	0,01
99,9%	3,29	0,001

Tabelle 7-1: Quantile der Standardnormalverteilung

Das Konfidenzintervall gibt folglich Auskunft darüber, in welchem Bereich der Anteil in der Grundgesamtheit mit Fehler α liegt. Ist α zum Beispiel 0.05 (also 5%), hat man eine Sicherheit von 95%. Abbildung 7-1 verdeutlicht das Prinzip.

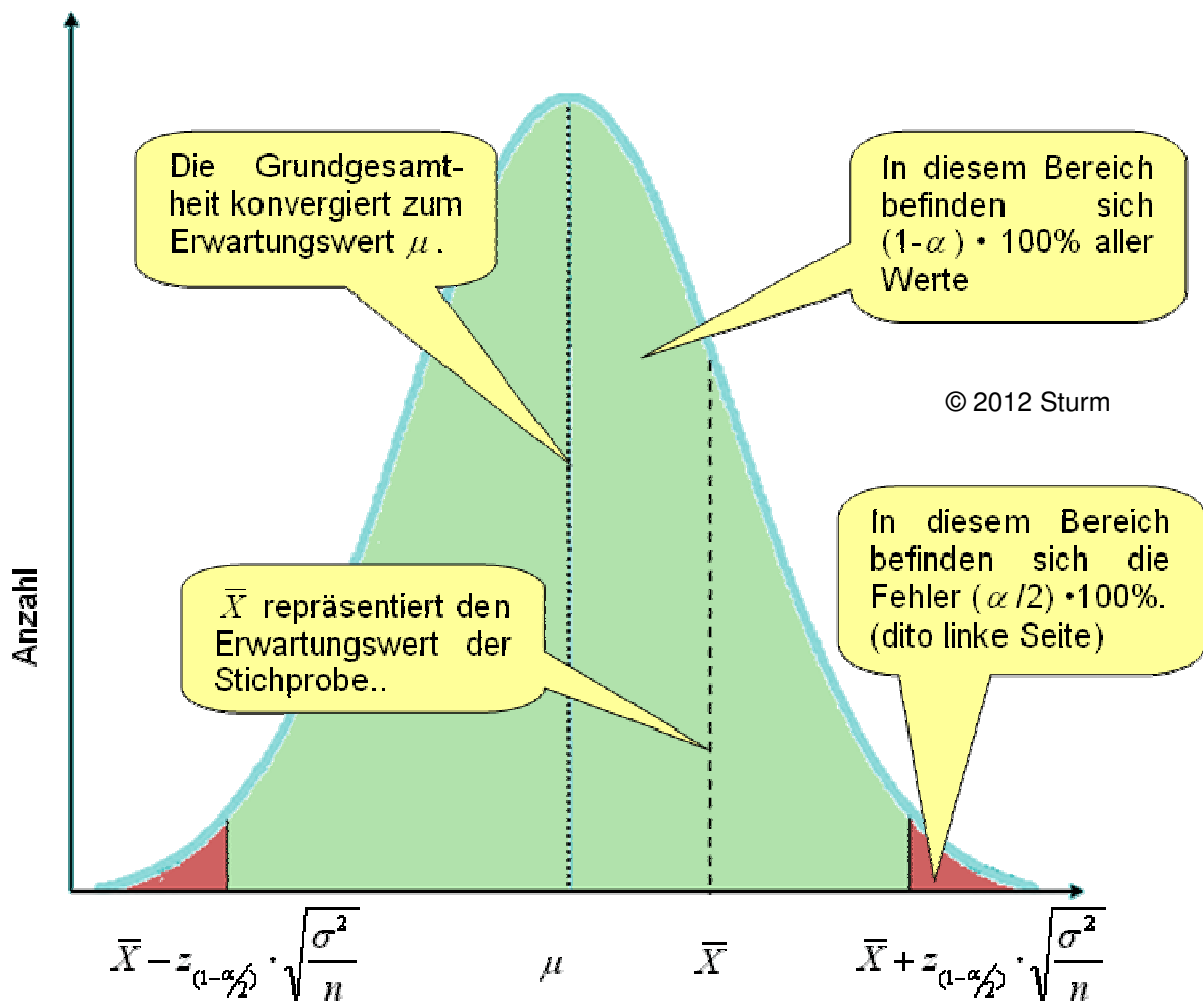


Abbildung 7-1: Prinzip des Konfidenzintervalls

7.1.3 Größe der Stichprobe

Obige Formeln führen zur Überlegung: Wie groß muss die Stichprobe sein, damit die Merkmale mit Wahrscheinlichkeit $1-\alpha$ und tolerierbaren Fehler e zutreffen?

Die Breite des Intervalls beträgt $z_{(1-\alpha/2)} \cdot \sqrt{\frac{\hat{p} \cdot (1 - \hat{p})}{n}}$ beziehungsweise $z_{(1-\alpha/2)} \cdot \sqrt{\frac{\sigma^2}{n}}$, muss allerdings mit dem Faktor 2 multipliziert werden, da sich das Intervall sowohl nach links als auch nach rechts ausbreitet.

Aufgelöst nach n ergeben sich folgende Formeln.

$$n \geq \frac{4 \cdot z^2_{(1-\alpha/2)} \cdot \sigma^2}{e^2} \qquad n \geq \frac{4 \cdot z^2_{(1-\alpha/2)} \cdot \hat{p} \cdot (1 - \hat{p})}{e^2} \qquad n \geq \frac{z^2_{(1-\alpha/2)}}{e^2}$$

Letztere wird verwendet, falls weder Varianz noch Wahrscheinlichkeit des zu untersuchenden Merkmals bekannt sind. In diesem Fall ist $\hat{p} = 0.5$, also 50%. Das bedeutet, 50% der Stichprobe erfüllt das Merkmal, 50% nicht. Für die Berechnung von n ist dies der ungünstigste Fall. Dabei gilt als Faustregel $n \cdot \hat{p} \cdot (1 - \hat{p}) \geq 9$. Möchte man nun bei einer Umfrage ein Ergebnis, welches mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 1% eine Abweichung von maximal +/-5% vom wahren Wert liegt, dann wählt man $\alpha = 0.01$ und $e = 0.05 + 0.05 = 0.1$. Nun ergibt sich aus der obigen Formel, wie groß die Stichprobe (n) sein muss, um diese Bedingungen zu erfüllen. Über \hat{p} ist von vornherein nichts bekannt und wird folglich mit 0,5 (50%) angenommen. Mit der Formel können die in Tabelle 7-2 angegebenen Werte ermittelt werden.

$\hat{p} = 50\%$	Irrtum	Sicherheit	Maximale Abweichung in %			
			10,00	5,00	3,00	1,00
10%	90%	n >	68	272	756	6806
5%	95%	n >	98	392	1089	9801
1%	99%	n >	166	666	1849	16641
0,1%	99,9%	n >	271	1082	3007	27060

Tabelle 7-2: Erforderliche Stichprobengrößen bei p=50%

7.1.4 Welchen Nutzen hat diese Tatsache für diese Arbeit?

Mit der Stichprobengröße von $n=1155$ kann man sagen, dass die ausgewerteten Merkmale mit 99,9%-iger Sicherheit bei maximaler Abweichung von +/- 5% auf die Grundgesamtheit zutreffen. Oder, dass die ausgewerteten Merkmale mit 95%-iger Sicherheit bei maximaler Abweichung von +/- 3% auf die Grundgesamtheit zutreffen.

Für alle getroffenen Aussagen, sofern n angegeben wird, kann man in dieser Tabelle nachsehen, und den Sicherheitsgrad samt maximaler Abweichung sofort ablesen.

8 Ergebnisse der Studie

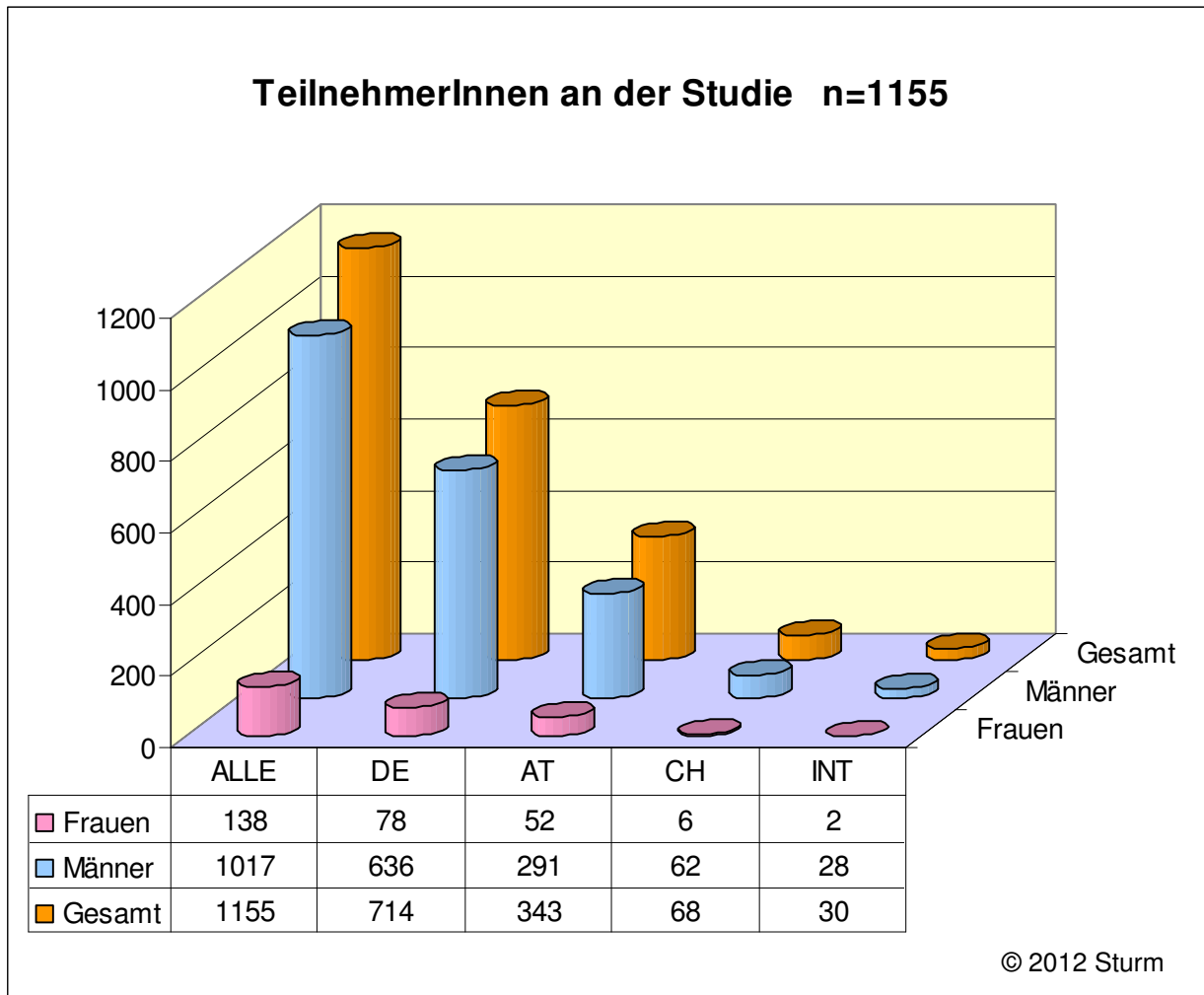


Abbildung 8-1: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Ländern und Geschlecht

Abbildung 8-1 zeigt die Verteilung der TeilnehmerInnen nach Ländern und Geschlecht. Wie in diesem Kapitel noch ersichtlich wird, sind alle Altersbereiche, Arbeitsbereiche, Positionen, Einkommenskategorien, Länder, Arbeitsformen, Reflexionsarten, etc. vertreten.

Mittels deskriptiver Statistik können anhand der ausgewerteten Daten der Stichprobe Erkenntnisse gewonnen und Hypothesen sowie die bereits erwähnten Forschungsfragestellungen überprüft werden. Die einzelnen Auswertungen erfolgen allesamt nach definierten Gruppierungen mit den Burnout-Indikatoren „kritischer Burnout“ nach Glaser (GBO=2), „Burnout gefährdet“ nach Glaser (GBO=1) und „kein Burnout-Risiko“ nach Glaser (GBO=0). Dabei werden jeweils die Merkmale der Gruppierung, die Mittelwerte für emotionale Erschöpfung nach MBI-GS-D (EE),

Depersonalisation nach MBI-GS-D (DPZ), Persönliche Erfüllung nach MBI-GS-DE, Burnout nach Kalimo (KBO) sowie die dazugehörigen Standardabweichungen (SD) angegeben. Erwähnenswert ist an dieser Stelle auch das Faktum, dass der Burnout-Index nach Kalimo (KBO) zu fast 100% in allen Detailtabellen konsistent mit dem Grad der Burnout-Gefährdung einhergeht und somit als brauchbares Instrument zur Bestimmung der individuellen Burnout-Gefährdung erscheint. Genaue Korrelationsanalysen folgen in der Master These.

Die jeweiligen Detailtabellen, als Beispiel dient Tabelle 8-1, lesen sich wie folgt: In der 1. Spalte steht die Anzahl der jeweiligen Gruppierung, Spalte 2 beinhaltet das zu untersuchende Merkmal, hier das Land, Spalte 3 gibt die absoluten, in Bezug auf die Gesamtheit und immer *kursiv*, sowie die relativen, in Bezug auf die zu untersuchende Gruppe (hier das jeweilige Land), Prozentwerte wieder und Spalte 4 – nicht bei jeder Auswertung vorhanden – das Geschlecht. Die übrigen Spalten geben die Werte wie vorher beschrieben an. Enthält eine Zeile den Wert „-“, dann handelt es sich um den Durchschnitt der Obersumme, hier über die jeweiligen Geschlechter und Länder.

Nehmen wir als Beispiel Zeile 1: 28 Frauen in Österreich sind nicht Burnout gefährdet (GBO=0). Dies entspricht 8,16% der österreichischen TeilnehmerInnen. Zeile 9 sagt aus, dass insgesamt 343 ÖsterreicherInnen an der Studie teilgenommen haben, was 29,70% aller TeilnehmerInnen entspricht.

Zeile 20 beschreibt die Frauen aus Deutschland mit kritischer Burnout-Symptomatik nach Glaser. 12 Frauen zeigen diese Symptomatik. Das entspricht 1,68% der deutschen TeilnehmerInnen.

8.1 Burnout-Risiko nach Ländern und Geschlecht

8.1.1 Detailtabelle

Anz.	Land	%	m/w	GBO	ø EE	SD EE	ø DPZ	SD DPZ	ø PE	SD PE	ø KBO	SD KBO
28	AT	8,16	w	0	3,06	0,52	2,23	0,83	5,12	0,52	1,82	0,54
23	AT	6,71	w	1	4,21	0,67	3,68	0,93	4,58	0,67	3,05	0,54
1	AT	0,29	w	2	4,20	0,00	5,60	0,00	4,33	0,00	3,81	0,00
52	AT	15,16	w	-	3,59	0,82	2,93	1,19	4,87	0,65	2,40	0,83
153	AT	44,61	m	0	2,76	0,74	2,28	0,80	5,18	0,47	1,68	0,61
101	AT	29,45	m	1	4,04	0,69	3,80	0,82	4,51	0,70	3,03	0,51
37	AT	10,79	m	2	5,08	0,59	4,88	0,78	3,92	0,88	4,10	0,47
291	AT	84,84	m	-	3,50	1,09	3,14	1,25	4,79	0,76	2,46	1,05
343	AT	29,70	-	-	3,51	1,06	3,11	1,24	4,80	0,75	2,45	1,02
3	CH	4,41	w	0	3,27	0,25	2,60	0,33	4,78	0,32	2,16	0,20
3	CH	4,41	w	1	4,67	0,47	3,93	0,47	4,61	0,44	3,34	0,45
6	CH	8,82	w	-	3,97	0,80	3,27	0,78	4,69	0,39	2,75	0,68
33	CH	48,53	m	0	2,91	0,63	2,44	0,76	5,11	0,47	1,82	0,51
23	CH	33,82	m	1	4,18	0,68	3,70	1,15	4,65	0,87	3,02	0,55
6	CH	8,82	m	2	4,97	0,68	5,07	0,55	3,92	0,48	4,12	0,46
62	CH	91,18	m	-	3,58	0,99	3,16	1,25	4,82	0,74	2,49	0,93
68	CH	5,89	-	-	3,61	0,98	3,17	1,22	4,81	0,72	2,51	0,92
30	DE	4,20	w	0	3,31	0,57	2,46	0,86	5,04	0,61	2,04	0,58
36	DE	5,04	w	1	4,30	0,42	3,37	0,87	4,61	0,83	2,97	0,47
12	DE	1,68	w	2	5,25	0,55	4,72	0,96	4,53	0,64	3,92	0,43
78	DE	10,92	w	-	4,07	0,84	3,23	1,16	4,76	0,76	2,76	0,83
279	DE	39,08	m	0	2,97	0,66	2,36	0,78	5,11	0,49	1,83	0,57
265	DE	37,11	m	1	4,33	0,46	3,55	0,94	4,65	0,61	3,03	0,52
92	DE	12,89	m	2	5,16	0,64	4,75	0,81	4,20	0,84	4,00	0,50
636	DE	89,08	m	-	3,86	1,01	3,20	1,20	4,79	0,68	2,64	0,96
714	DE	61,82	-	-	3,88	0,99	3,20	1,20	4,79	0,69	2,66	0,95
2	INT	6,67	w	0	2,50	0,70	2,30	0,70	5,50	0,33	1,45	0,69
2	INT	6,67	w	-	2,50	0,70	2,30	0,70	5,50	0,33	1,45	0,69
16	INT	53,33	m	0	2,60	0,77	2,21	0,75	5,23	0,47	1,56	0,68
10	INT	33,33	m	1	4,60	0,30	3,78	0,91	4,54	0,54	3,28	0,44
2	INT	6,67	m	2	5,60	0,40	5,10	0,50	3,58	1,25	4,55	0,43
28	INT	93,33	m	-	3,53	1,26	2,98	1,23	4,86	0,76	2,39	1,17
30	INT	2,60	-	-	3,46	1,26	2,93	1,22	4,91	0,76	2,32	1,16
1155	-	100,00	-	-	3,74	1,04	3,17	1,21	4,79	0,71	2,58	0,98

AT .. Österreich, CH .. Schweiz, DE .. Deutschland, INT .. International

Tabelle 8-1: Burnout-Risiko nach Ländern und Geschlecht

Tabelle 8-1 zeigt das Burnout-Risiko verteilt über die einzelnen Länder und Geschlechter. Besonders auffallend ist die Situation der deutschen Frauen: 48 von 78 (über 61%) sind Burnout gefährdet, 12 davon (über 15%) zeigen darüber hinaus kritische Burnout-Symptomatik.

8.1.2 Überblicksgrafik

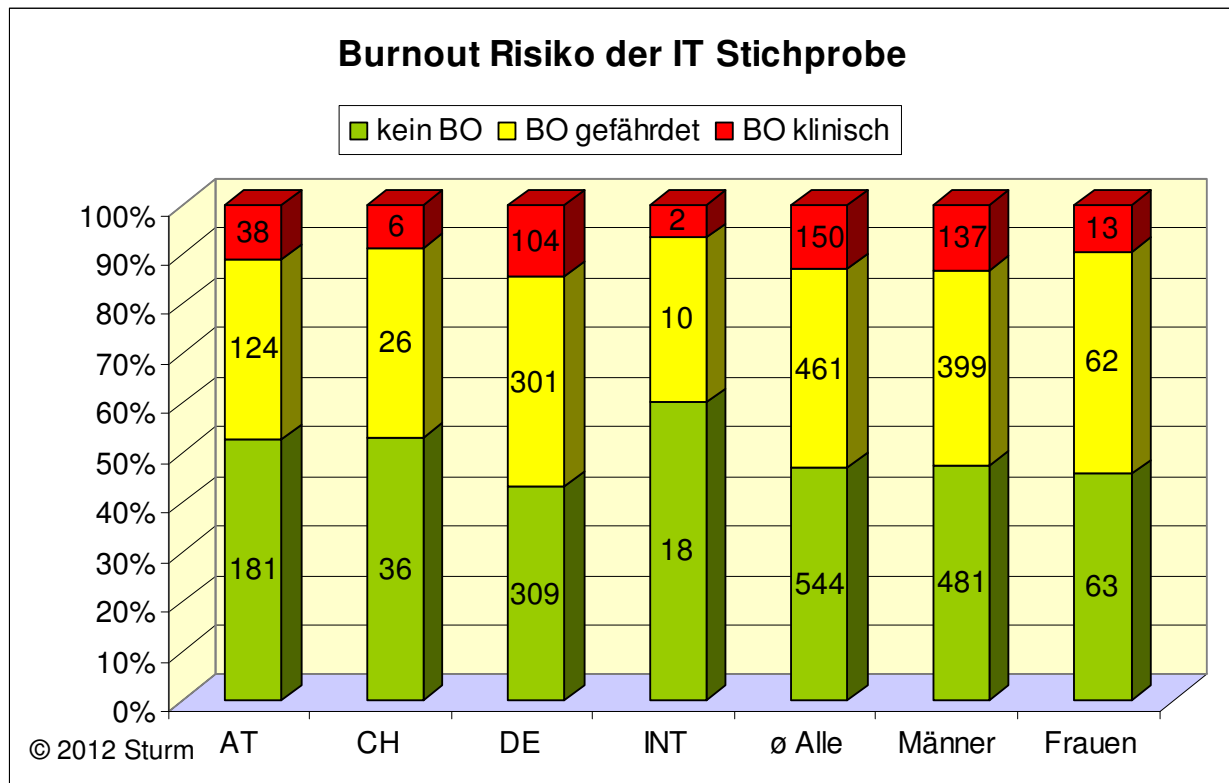


Abbildung 8-2: Burnout-Risiko nach Ländern und Geschlecht

Abbildung 8-2 lässt vermuten, dass IT-Kräfte in Deutschland gefährdeter sind als in Österreich oder der Schweiz. Frauen scheinen geringfügig stärker gefährdet. Allerdings zeigen weniger Frauen kritische Symptomatik. Der internationale Anteil ist zu gering, um spezifisch ausgewertet zu werden.

8.1.3 Signifikanz und Konfidenz

Die Fragestellungen und zugehörige Nullhypothesen lauten:

1. Wie Burnout gefährdet sind Personen in der IT-Branche?
2. Ist das Burnout-Risiko in Deutschland, Österreich und der Schweiz ähnlich?
H0a: Es besteht kein Zusammenhang zwischen dem Land und dem Burnout-Risiko einer Person.
3. Sind Frauen stärker Burnout gefährdet als Männer?
H0b: Es besteht kein Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und dem Burnout-Risiko einer Person.

H0a muss aufgrund des Signifikanztests abgelehnt werden wie Tabelle 8-2 zeigt. Der Test (AT, CH) ist nicht signifikant, sehr wohl aber die Tests (AT, DE) und auf alle Länder. Folglich ist davon auszugehen, dass deutsche IT-Fach- und Führungskräfte tatsächlich signifikant anders gefährdet sind als österreichische oder schweizerische. Dies bedeutet, H1a gilt: Das Burnout-Risiko in Deutschland ist signifikant anders als in Österreich oder der Schweiz.

H0b kann nicht abgelehnt werden, da weder im Vergleich (m, w) noch im Vergleich (DE m, DE w) eine Signifikanz besteht.

	X^2	K _{df, $\alpha=0,05$}	df	Signifikanz
X^2 -Test _{AT, CH, DE, INT}	12,761	12,591	6	p = 0,046
X^2 -Test _{AT, CH}	0,337	5,991	2	p > 0,05
X^2 -Test _{AT, DE}	8,678	5,991	2	p = 0,013
X^2 -Test _{m, w}	2,593	5,991	2	p > 0,05
X^2 -Test _{DE m, DE w}	0,841	5,991	2	p > 0,05

Tabelle 8-2: X^2 -Test über Länder und Geschlechter

$\alpha=0,05$	Anz.	BO gef./kl.	p	Linke Grenze	Rechte Grenze	Breite
Alle	1155	611	0,529	49,99	55,81	5,82
AT	343	162	0,472	41,89	52,57	10,67
CH	68	32	0,470	35,07	59,04	23,97
DE	714	405	0,567	53,05	60,39	7,34
Alle BO kl.	1155	150	0,129	11,03	14,95	3,92

Tabelle 8-3: Konfidenzintervall nach Ländern

Tabelle 8-3 beantwortet Frage 1 und liefert weitere erkenntnisreiche Aussagen:

1. Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit sind zwischen 49,99% und 55,81% der IT-Beschäftigten Burnout gefährdet oder zeigen kritische Burnout-Symptomatik.
2. Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit sind zwischen 41,89% und 52,57% der IT-Kräfte in Österreich Burnout gefährdet oder zeigen kritische Symptomatik.
3. Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit sind zwischen 35,07% und 59,04% der IT-Kräfte in der Schweiz Burnout gefährdet oder zeigen kritische Symptomatik.
4. Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit sind zwischen 53,05% und 60,39% der IT-Beschäftigten in Deutschland Burnout gefährdet oder zeigen kritische Burnout-Symptomatik.

5. Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit zeigen zwischen 11,03% und 14,95% der Beschäftigten in der deutschsprachigen IT-Branche kritische Burnout-Symptomatik.

8.1.4 Prozentuale Verteilung über die Geschlechter

Abbildung 8-2 verdeutlicht, dass sich die österreichischen Frauen prozentuell überdurchschnittlich aktiv an der Studie beteiligt haben. Die allgemeine Beteiligung ist ein gutes Spiegelbild für die Verteilung der Geschlechter in der IT-Branche – wie auch im Kapitel Grundgesamtheit angeführt.

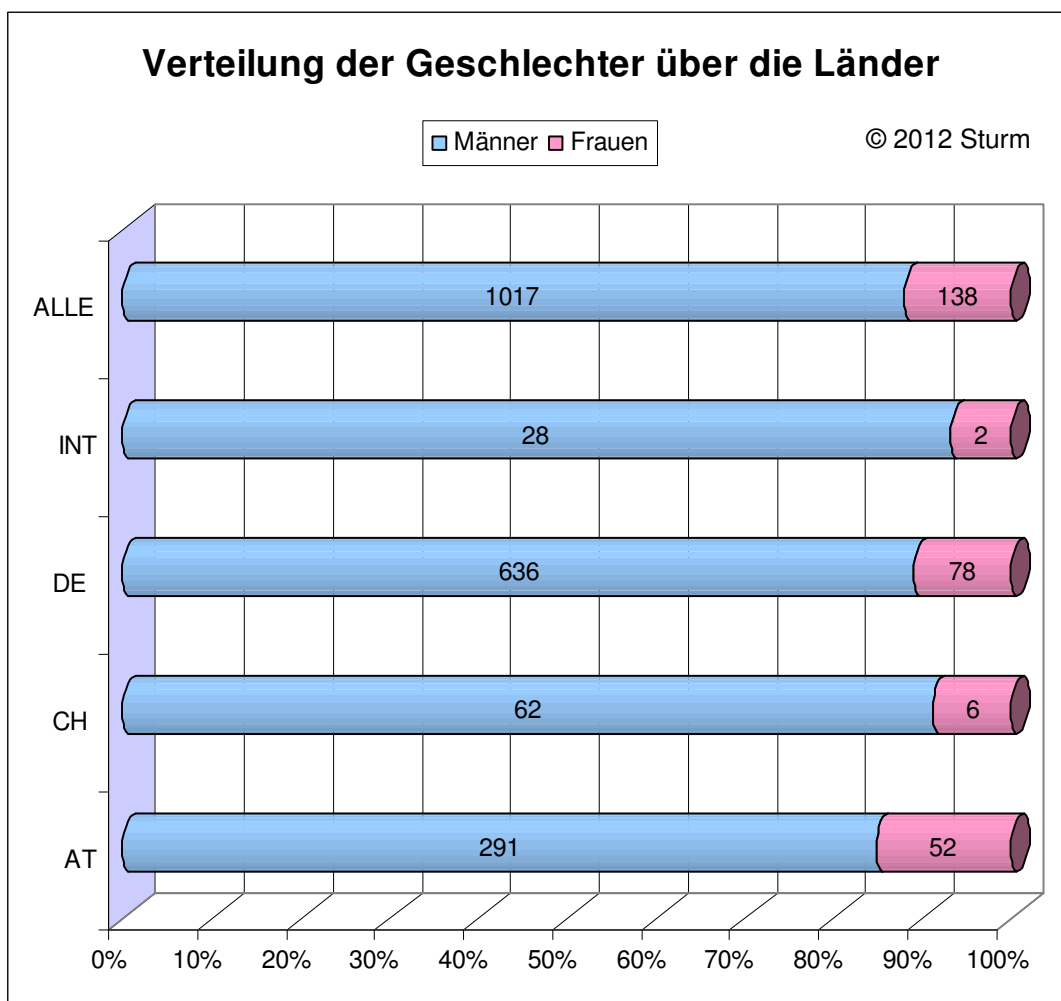


Abbildung 8-2: Länder nach Geschlecht

8.2 *Burnout-Risiko nach Reflexionsart*

Diese Auswertung wurde aus mehreren SQL Datenbankabfragen erstellt. Daher gibt es keine Detailtabelle. Detaillierte Informationen und Auswertungen zum Thema „berufliche Reflexion“ folgen in meiner Master These (idem, 2012).

8.2.1 Überblicksgrafik

Abbildung 8-3 zeigt deutlich den Einfluss der unterschiedlichen Formen von beruflicher Reflexion auf das Burnout-Risiko. Schön zu sehen ist, dass, je entwickelter der Grad der persönlichen Reflexion desto geringer das Burnout-Risiko – freilich müsste man noch das genaue Praktizieren individuell hinterfragen. Besonders fällt auf, dass Supervision und Coaching offensichtlich die effektivsten Reflexionsformen zur Vermeidung von Burnout sind. Nennenswert ist die Tatsache, dass speziell die Zahl der Fälle von kritischer Burnout-Symptomatik mit Mentoring, Coaching und Supervision drastisch reduziert ist. Mentoring kann ja als spezielle Form von beruflicher Reflexion gesehen werden, was die überdurchschnittlichen Werte erklären würde.

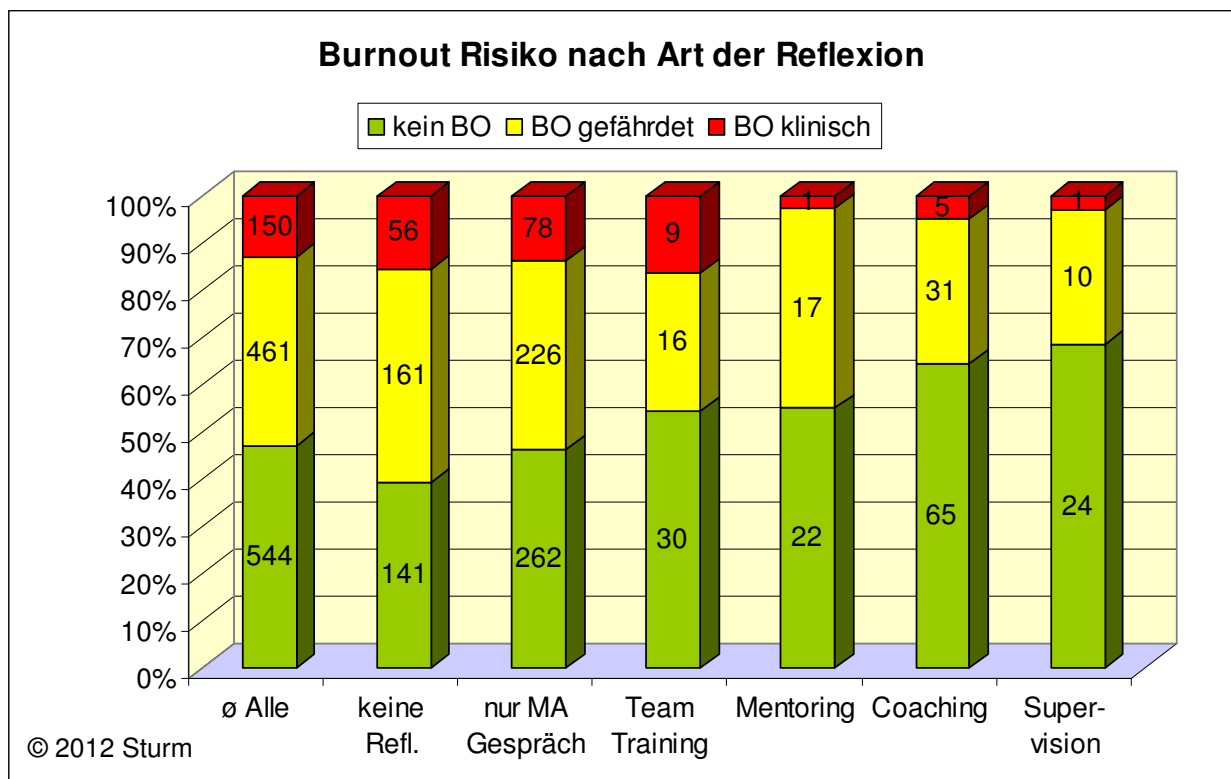


Abbildung 8-3: Burnout-Risiko nach Reflexionsart

8.2.2 Signifikanz und Konfidenz

Fragestellung: „Reduziert Reflexion, Coaching oder Supervision das Burnout-Risiko?“

Nullhypothese H0: Es besteht kein Zusammenhang zwischen der Art der beruflichen Reflexion und dem Burnout-Risiko einer Person.

Diese muss aufgrund des Signifikanztests abgelehnt werden wie Tabelle 8-3 zeigt.

Daher gilt Hypothese H1: Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Reflexionsart und dem Burnout-Risiko einer Person.

Gezeigt wird dies durch die weiteren Tests aus Tabelle 8-3: Signifikanz besteht lediglich bei den Tests von „keiner Reflexion“ mit Mentoring, Coaching und Supervision. Wenig überraschend zeigt der Test auf Mentoring, Coaching und Supervision keine Signifikanz, was bedeutet, dass diese drei Formen der Reflexion offensichtlich allesamt gut und somit Burnout präventiv sind!

	χ^2	K df; $\alpha=0,05$	df	Signifikanz
X²-Test alle	36,732	18,307	10	$p < 0,001$
X²-Test keine Refl., MA Gesp.	4,252	5,991	2	$p > 0,05$
X²-Test keine Refl., Team Tr.	5,467	5,991	2	$p > 0,05$
X²-Test keine Refl., Mentoring	6,530	5,991	2	$p = 0,038$
X²-Test keine Refl., Coaching	21,560	5,991	2	$p < 0,001$
X²-Test keine Refl., Supervision	12,032	5,991	2	$p = 0,002$
X²-Test Ment., Coach., SV	2,644	9,487	4	$p > 0,05$

Tabelle 8-3: X²-Test über Reflexionsart

Ebenso deutlich sind die mit dem Konfidenzintervall aus Tabelle 8-4 ermittelten Aussagen:

1. Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit sind zwischen 55,50% und 65,73% der IT-Beschäftigten ohne Möglichkeit zur Reflexion Burnout gefährdet oder zeigen kritische Burnout-Symptomatik.
2. Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit zeigen zwischen 11,84% und 19,44% der IT-Beschäftigten ohne Möglichkeit zur Reflexion kritische Burnout-Symptomatik.
3. Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit sind zwischen 26,42% und 42,63% der IT-Beschäftigten mit Möglichkeit zur Reflexion in Form von Coaching oder Supervision Burnout gefährdet oder zeigen kritische Burnout-Symptomatik.
4. Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit zeigen nur zwischen 0,93% und 7,90% der IT-Beschäftigten mit Möglichkeit zur Reflexion in Form von Coaching oder Supervision kritische Burnout-Symptomatik.

$\alpha=0,05$	Anz.	BO gef./kl.	p	Linke Grenze	Rechte Grenze	Breite
Keine Refl.	358	217	0,606	55,50	65,73	10,23
Keine Refl. kl.	358	56	0,156	11,84	19,44	7,60
Coach., SV	136	47	0,345	26,48	42,63	16,15
Coach., SV kl.	136	6	0,044	0,93	7,90	6,97

Tabelle 8-4: Konfidenzintervall nach Reflexionsart

8.3 Burnout-Risiko nach Gehalt

8.3.1 Detailtabelle

Anz.	Gehalt	%	GBO	ø EE	SD EE	ø DPZ	SD DPZ	ø PE	SD PE	ø KBO	SD KBO
80	0	48,78	0	2,91	0,74	2,29	0,81	5,00	0,54	1,81	0,63
61	0	37,20	1	4,08	0,71	3,66	0,95	4,66	0,71	2,96	0,51
23	0	14,02	2	5,15	0,67	4,74	0,71	4,23	0,59	3,98	0,30
164	0	14,20	-	3,66	1,08	3,14	1,24	4,77	0,67	2,54	0,96
202	1	43,07	0	2,99	0,69	2,32	0,76	5,13	0,51	1,81	0,57
197	1	42,00	1	4,33	0,53	3,68	0,92	4,55	0,69	3,12	0,53
70	1	14,93	2	5,23	0,61	4,81	0,79	4,04	0,94	4,11	0,54
469	1	40,61	-	3,89	1,04	3,26	1,23	4,72	0,77	2,70	1,01
140	2	47,62	0	2,95	0,65	2,37	0,84	5,10	0,48	1,82	0,59
118	2	25,16	1	4,21	0,52	3,61	0,89	4,57	0,66	3,03	0,51
36	2	7,68	2	4,98	0,62	4,91	0,76	4,04	0,80	4,03	0,45
294	2	25,45	-	3,71	0,96	3,18	1,22	4,76	0,70	2,58	0,95
82	3	53,59	0	2,85	0,64	2,47	0,71	5,21	0,37	1,77	0,52
57	3	37,25	1	4,31	0,54	3,45	0,97	4,73	0,47	2,97	0,50
14	3	9,15	2	5,01	0,56	4,83	0,99	4,44	0,81	3,88	0,50
153	3	13,25	-	3,59	1,02	3,05	1,11	4,96	0,54	2,41	0,89
40	4	53,33	0	2,66	0,73	2,21	0,86	5,29	0,48	1,56	0,68
28	4	37,33	1	4,26	0,37	3,29	0,90	4,89	0,72	2,83	0,41
7	4	9,33	2	5,23	0,59	4,43	0,95	4,71	0,47	3,74	0,38
75	4	6,49	-	3,50	1,12	2,82	1,14	5,08	0,62	2,24	0,95
1155	-	100,00	-	3,74	1,04	3,17	1,21	4,79	0,71	2,58	0,98

0 .. Bis 30000.- €, 1 .. 30001-50000.- €, 2 .. 50001-75000.- €, 3 .. 75001-100000.- €, 4 .. Über 100000.- €

Tabelle 8-5: Burnout-Risiko nach Gehalt

8.3.2 Überblicksgrafik

Tabelle 8-5 und Abbildung 8-4 kann entnommen werden, dass das Burnout-Risiko der höheren Gehaltsgruppen etwas niedriger ist als im Durchschnitt.

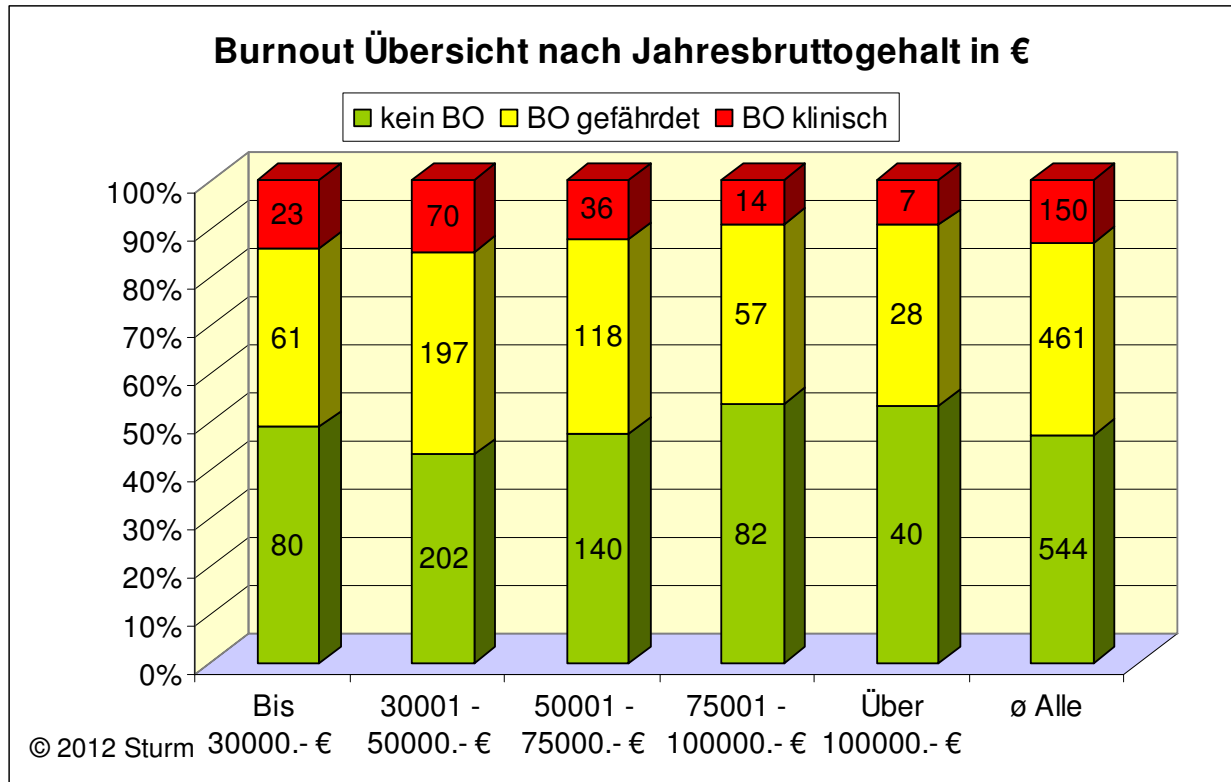


Abbildung 8-4: Burnout-Risiko nach Gehalt

8.3.3 Signifikanz und Konfidenz

Fragestellung: „Hat die Höhe des Gehalts Auswirkungen auf das Burnout-Risiko?“

Nullhypothese H0: Es besteht kein Zusammenhang zwischen dem Gehalt und dem Burnout-Risiko einer Person.

H0 kann aufgrund des Signifikanztests nicht abgelehnt werden wie Tabelle 8-6 zeigt. Überdies zeigten weitere Tests der verschiedenen Gehaltsgruppen untereinander keine Signifikanz.

	X ²	K _{df, α=0,05}	df	Signifikanz
X ² -Test	9,060	15,507	8	p > 0,05

Tabelle 8-6: X²-Test über Gehalt

Das Gehalt ist oft ein heikles Thema. Daher gibt es in dieser Arbeit keine mittels Konfidenzintervall ermittelten Aussagen dazu.

8.3.4 Prozentuale Verteilung über die Geschlechter

Abbildung 8-5 verdeutlicht, dass Frauen in den oberen Gehaltsgruppen prozentuell unterdurchschnittlich vertreten sind.

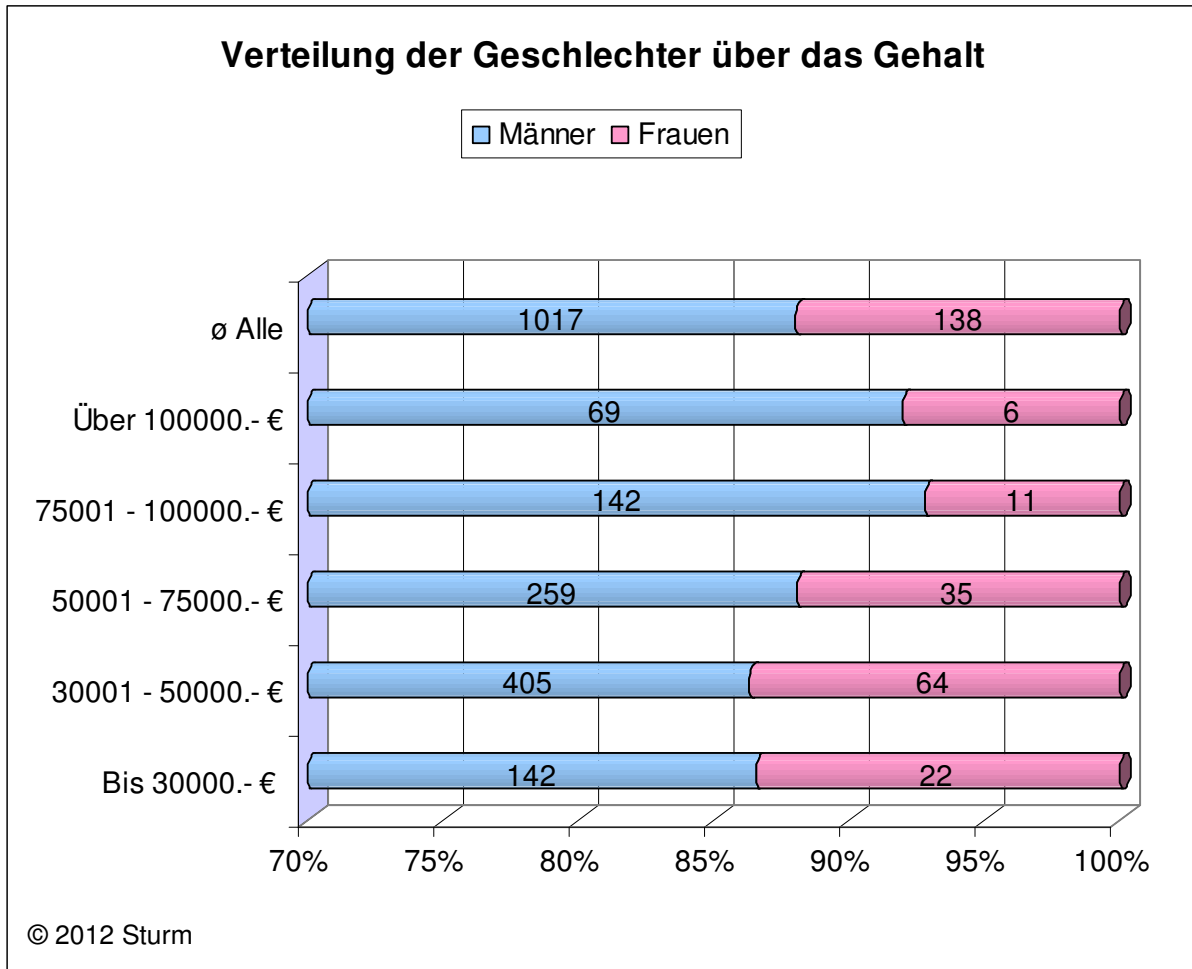


Abbildung 8-5: Verteilung der Geschlechter nach Gehalt

8.4 *Burnout-Risiko nach Alter*

8.4.1 Überblicksgrafik

Tabelle 8-7 und Abbildung 8-6 kann entnommen werden, dass das Burnout-Risiko in den mittleren Altersgruppen etwas höher ist als im Durchschnitt. Am höchsten in der Gruppe der 39-47 Jahre alten Personen.

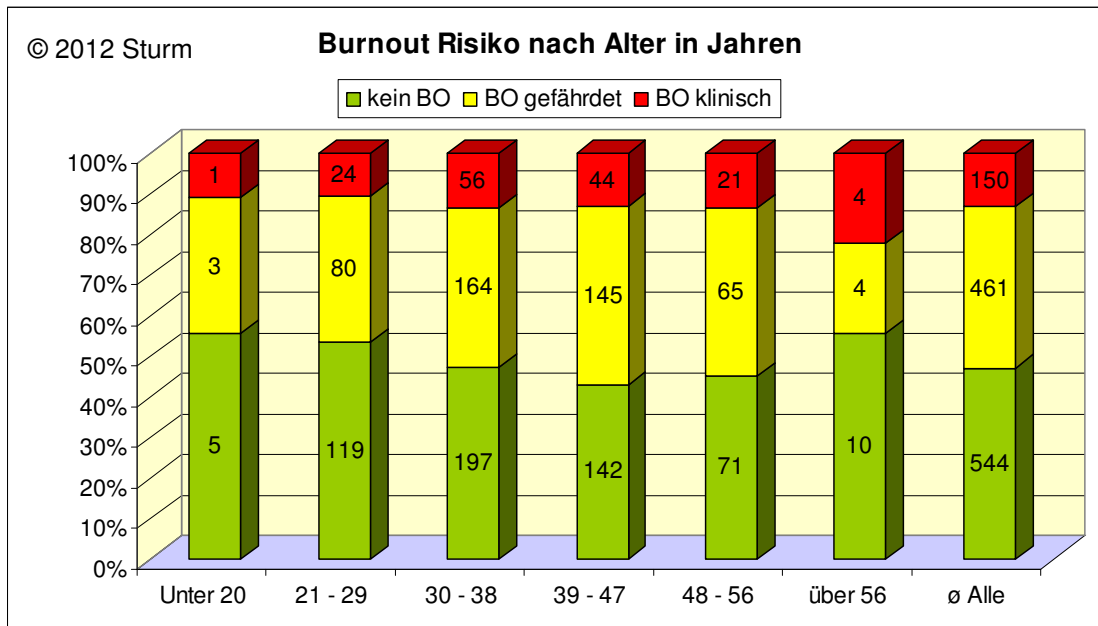


Abbildung 8-6: Burnout-Risiko nach Alter

8.4.2 Detailtabelle

Anz.	Alter	%	GBO	ø EE	SD EE	ø DPZ	SD DPZ	ø PE	SD PE	ø KBO	SD KBO
5	0	55,56	0	3,36	0,53	2,00	0,52	4,60	0,34	2,06	0,35
3	0	33,33	1	2,80	0,00	4,20	0,00	4,67	0,00	2,54	0,00
1	0	11,11	2	5,20	0,00	5,20	0,00	3,83	0,00	4,31	0,00
9	0	0,78	-	3,38	0,80	3,09	1,31	4,54	0,36	2,47	0,73
119	1	53,36	0	2,92	0,69	2,18	0,76	5,11	0,58	1,74	0,61
80	1	35,87	1	4,20	0,51	3,46	1,01	4,69	0,70	2,93	0,54
24	1	10,76	2	5,25	0,60	4,58	0,93	4,26	0,89	3,96	0,52
223	1	19,31	-	3,63	1,03	2,90	1,21	4,87	0,72	2,40	0,96
197	2	47,24	0	2,94	0,67	2,44	0,79	5,15	0,44	1,83	0,58
164	2	39,33	1	4,29	0,53	3,64	0,93	4,59	0,68	3,07	0,53
56	2	13,43	2	5,15	0,64	4,85	0,77	4,06	0,78	4,08	0,47
417	2	36,10	-	3,77	1,03	3,24	1,19	4,79	0,71	2,62	0,98
142	3	42,90	0	2,93	0,66	2,41	0,80	5,10	0,49	1,83	0,59
145	3	43,81	1	4,33	0,52	3,56	0,87	4,66	0,59	3,04	0,51
44	3	13,29	2	5,09	0,64	4,79	0,82	4,29	0,84	3,95	0,48
331	3	28,66	-	3,83	1,02	3,23	1,16	4,80	0,66	2,64	0,93
71	4	45,22	0	2,88	0,76	2,20	0,77	5,17	0,41	1,70	0,59
65	4	41,40	1	4,19	0,59	3,74	0,94	4,45	0,78	3,10	0,48
21	4	13,38	2	5,00	0,58	5,17	0,47	3,87	0,91	4,19	0,47
157	4	13,59	-	3,70	1,04	3,23	1,32	4,70	0,81	2,62	1,04
10	5	55,56	0	2,58	0,78	2,34	0,75	5,17	0,62	1,62	0,61
4	5	22,22	1	3,80	0,88	4,45	0,22	4,71	0,36	3,08	0,43
4	5	22,22	2	5,55	0,36	3,80	0,58	4,38	0,90	3,79	0,56
18	5	1,56	-	3,51	1,40	3,13	1,11	4,89	0,73	2,43	1,09
1155	-	100,00	-	3,74	1,04	3,17	1,21	4,79	0,71	2,58	0,98

0 .. Unter 20 Jahre, 1 .. 21 - 29, 2 .. 30 - 38, 3 .. 39 - 47, 4 .. 48 - 56, 5 .. Alter als 56 Jahre

Tabelle 8-7: Burnout-Risiko nach Alter

8.4.3 Signifikanz und Konfidenz

Fragestellung: „Wirkt sich das Alter auf das Burnout-Risiko aus?“

Nullhypothese H0: Es besteht kein Zusammenhang zwischen dem Alter und dem Burnout-Risiko einer Person.

H0 kann aufgrund des Signifikanztests nicht abgelehnt werden wie Tabelle 8-8 zeigt. Überdies zeigten weitere Tests der verschiedenen Altersgruppen untereinander keine Signifikanz.

	X ²	K _{df; α=0,05}	df	Signifikanz
X ² -Test	9,587	18,307	10	p > 0,05

Tabelle 8-8: X²-Test über Alter

α=0,05	Anz.	BO gef./kl.	p	Linke Grenze	Rechte Grenze	Breite
30-38	417	220	0,527	47,91	57,59	9,68
39-47	331	189	0,571	51,71	62,48	10,77

Tabelle 8-9: Konfidenzintervall nach Alter

Tabelle 8-9 lässt zwei weitere erkenntnisreiche Aussagen zu:

1. Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit sind zwischen 47,91% und 57,59% der IT-Beschäftigten zwischen 30 und 38 Jahren Burnout gefährdet oder zeigen kritische Burnout-Symptomatik.
2. Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit sind zwischen 51,71% und 62,48% der IT-Beschäftigten zwischen 39 und 47 Jahren Burnout gefährdet oder zeigen kritische Burnout-Symptomatik.

8.4.4 Prozentuale Verteilung über die Geschlechter

Abbildung 8-7 verdeutlicht, dass Frauen in der untersten und obersten Altersgruppe prozentuell unterdurchschnittlich vertreten sind.

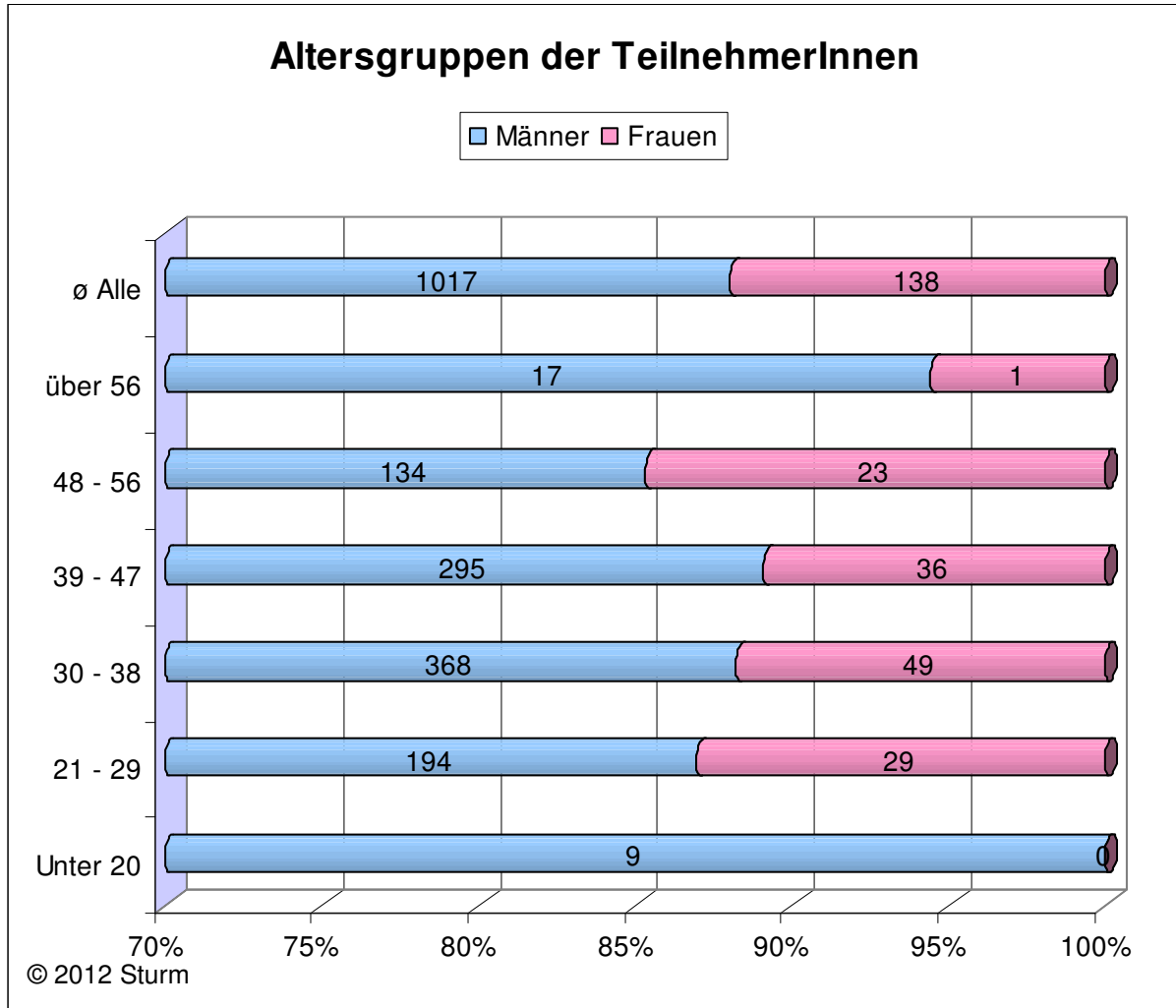


Abbildung 8-7: Verteilung der Geschlechter nach Alter

8.5 Burnout-Risiko nach Wochenarbeitsstunden

8.5.1 Detailtabelle

Anz.	hWo	%	GBO	ø EE	SD EE	ø DPZ	SD DPZ	ø PE	SD PE	ø KBO	SD KBO
57	0	48,31	0	2,69	0,75	2,31	0,81	5,01	0,51	1,71	0,62
39	0	33,05	1	3,95	0,80	3,91	0,94	4,46	0,86	3,05	0,50
22	0	18,64	2	5,05	0,79	4,82	0,72	3,89	0,91	4,08	0,52
118	0	10,22	-	3,55	1,20	3,31	1,32	4,62	0,84	2,59	1,09
329	1	49,03	0	3,00	0,65	2,41	0,79	5,10	0,49	1,86	0,57
255	1	38,00	1	4,28	0,52	3,67	0,87	4,60	0,58	3,07	0,50
87	1	12,97	2	5,06	0,61	4,89	0,77	4,10	0,81	4,04	0,46
671	1	58,10	-	3,75	0,98	3,21	1,20	4,78	0,67	2,60	0,95
126	2	45,82	0	2,87	0,72	2,26	0,78	5,24	0,48	1,70	0,60
127	2	46,18	1	4,27	0,53	3,48	1,00	4,66	0,74	2,98	0,54
22	2	8,00	2	5,32	0,45	4,60	0,79	4,33	0,84	3,98	0,46
275	2	23,81	-	3,71	1,03	3,01	1,16	4,90	0,72	2,47	0,94
23	3	34,33	0	2,79	0,72	2,06	0,70	5,20	0,44	1,60	0,62
33	3	49,25	1	4,39	0,44	3,28	0,84	4,65	0,70	2,97	0,53
11	3	16,42	2	5,44	0,49	4,78	0,99	4,30	0,88	4,11	0,59

67	3	5,80	-	4,01	1,11	3,11	1,24	4,78	0,74	2,69	1,05
9	4	37,50	0	2,64	0,47	1,93	0,51	5,33	0,39	1,44	0,32
7	4	29,17	1	4,43	0,36	3,80	1,30	4,81	0,76	3,11	0,72
8	4	33,33	2	5,35	0,59	4,40	0,98	4,52	0,73	3,85	0,53
24	4	2,08	-	4,07	1,26	3,30	1,44	4,91	0,72	2,73	1,17
1155	-	100,00	-	3,74	1,04	3,17	1,21	4,79	0,71	2,58	0,98
hWo: 0...< 40 Stunden, 1...40 - 46 Stunden, 2... 47 - 53 Stunden, 3... 54 - 60 Stunden, 4... > 60 Stunden											

Tabelle 8-10: Burnout-Risiko nach Wochenarbeitsstunden

8.5.2 Überblicksgrafik

Tabelle 8-10 und Abbildung 8-8 kann entnommen werden, dass über 80% (58,10 + 23,81) der IT-Fach- und Führungskräfte zwischen 40 und 53 Stunden pro Woche arbeiten. Interessanterweise liegt das Burnout-Risiko auf ähnlichem Niveau wie bei Teilzeitkräften, das kritische Burnout-Risiko sogar deutlich niedriger. Noch höhere Wochenarbeitsstunden erhöhen das Burnout-Risiko maßgeblich.

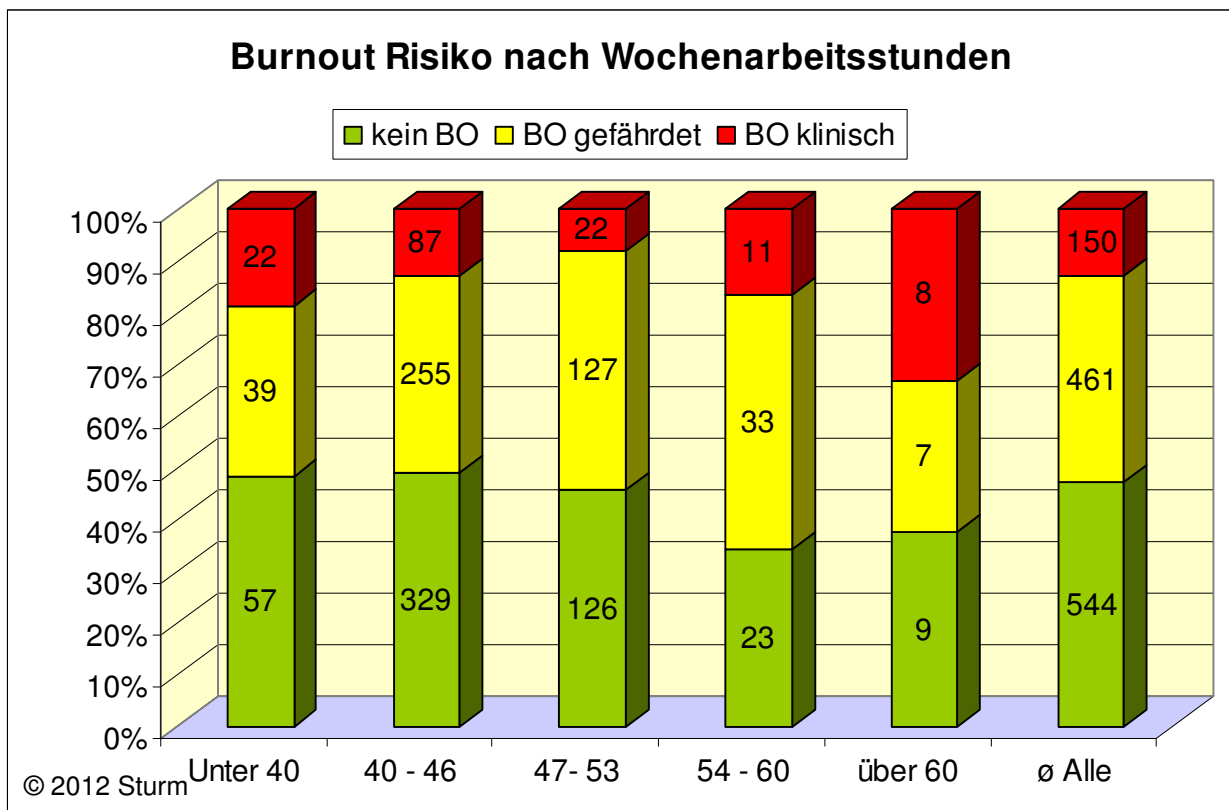


Abbildung 8-8: Burnout-Risiko nach Wochenarbeitsstunden

8.5.3 Signifikanz und Konfidenz

Fragestellung: „Erhöhen hohe Wochenarbeitszeiten das Burnout-Risiko?“

Nullhypothese H0: Es besteht kein Zusammenhang zwischen der Wochenarbeitsleistung und dem Burnout-Risiko einer Person.

Diese muss aufgrund des Signifikanztests abgelehnt werden wie Tabelle 8-11 zeigt.

Daher gilt Hypothese H1: Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Wochenarbeitsleistung und dem Burnout-Risiko einer Person.

	X ²	K _{df; α=0,05}	df	Signifikanz
X ² -Test	26,757	15,507	8	p < 0,001

Tabelle 8-11: X²-Test über Wochenarbeitsstunden

α=0,05	Anz.	BO gef./kl.	p	Linke Grenze	Rechte Grenze	Breite
40-46	671	342	0,509	47,15	54,79	7,64
47-53	275	149	0,541	48,23	60,13	11,89

Tabelle 8-12: Konfidenzintervall nach Wochenarbeitsstunden

Tabelle 8-12 lässt zwei weitere erkenntnisreiche Aussagen zu:

1. Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit sind zwischen 47,15% und 54,79% der IT-Beschäftigten, die zwischen 40 und 46 Stunden pro Woche arbeiten, Burnout gefährdet oder zeigen kritische Burnout-Symptomatik.
2. Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit sind zwischen 48,23% und 60,13% der IT-Beschäftigten, die zwischen 47 und 53 Stunden pro Woche arbeiten, Burnout gefährdet oder zeigen kritische Burnout-Symptomatik.

8.5.4 Prozentuale Verteilung über die Geschlechter

Abbildung 8-9 verdeutlicht, dass Frauen in den oberen Wochenarbeitszeit Gruppen prozentuell unterdurchschnittlich vertreten sind.

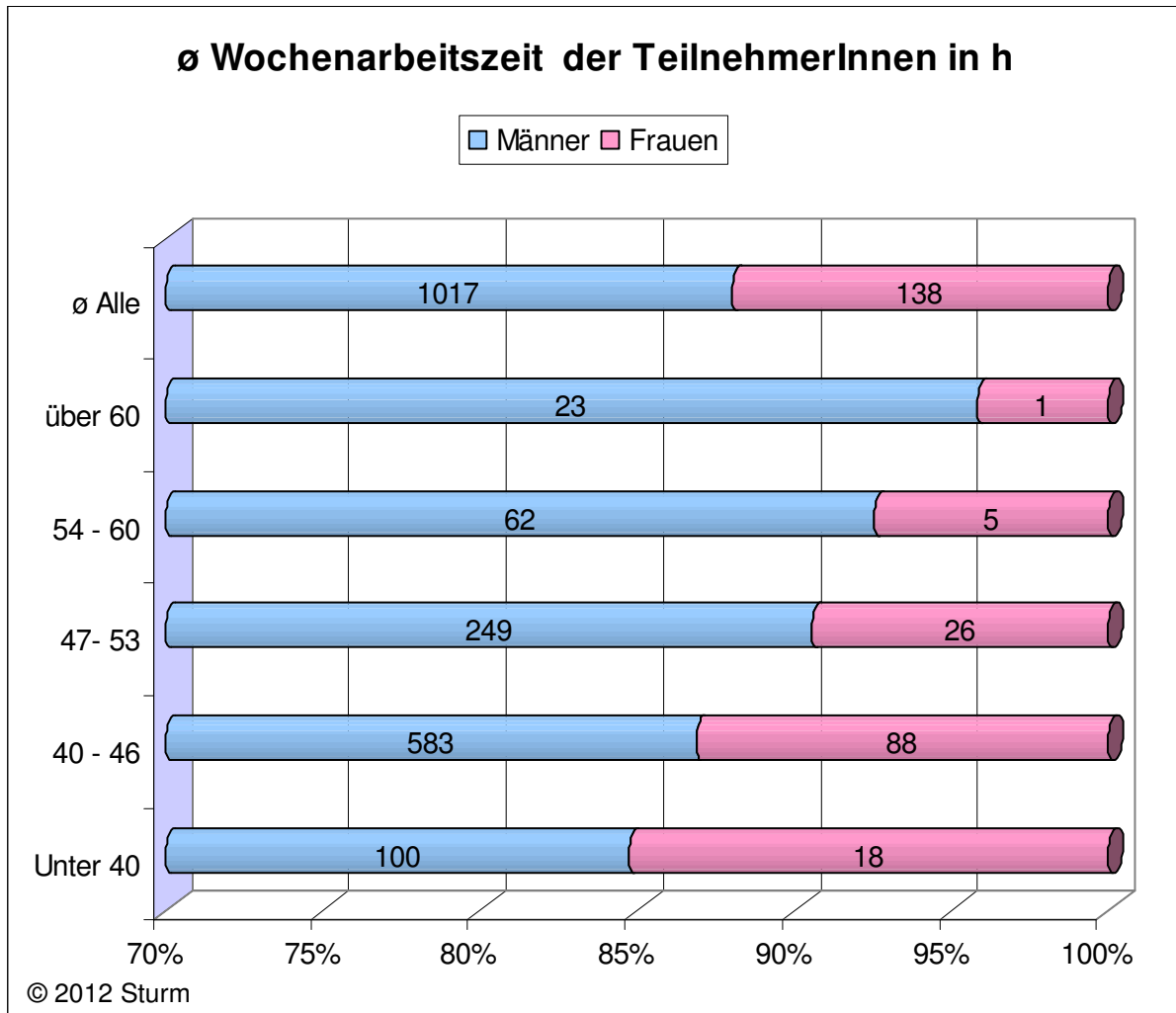


Abbildung 8-9: Wochenarbeitsstunden nach Geschlecht

8.6 Burnout-Risiko nach Arbeitsbereichen

8.6.1 Detailtabelle

Anz.	AB	%	GBO	Ø EE	SD EE	Ø DPZ	SD DPZ	Ø PE	SD PE	Ø KBO	SD KBO
119	0	44,74	0	2,94	0,72	2,36	0,78	5,12	0,45	1,80	0,60
108	0	40,60	1	4,30	0,53	3,69	0,97	4,63	0,71	3,08	0,57
39	0	14,66	2	5,11	0,67	4,98	0,64	4,04	0,88	4,11	0,49
266	0	23,03	-	3,81	1,05	3,29	1,26	4,76	0,74	2,66	1,02
10	1	41,67	0	2,60	0,59	2,44	0,71	4,70	0,79	1,82	0,51
11	1	45,83	1	4,22	0,65	3,98	0,85	4,65	0,55	3,13	0,46
3	1	12,50	2	5,47	0,38	3,47	0,96	4,44	1,55	3,61	0,77
24	1	2,08	-	3,70	1,17	3,28	1,09	4,65	0,84	2,65	0,89
60	2	50,85	0	3,00	0,65	2,50	0,82	5,05	0,53	1,91	0,60
45	2	38,14	1	4,35	0,56	3,64	0,80	4,70	0,54	3,06	0,47
13	2	11,02	2	5,14	0,92	5,06	0,57	3,99	0,58	4,17	0,51
118	2	10,22	-	3,75	1,03	3,22	1,15	4,80	0,63	2,60	0,95
7	3	53,85	0	3,09	0,68	2,23	0,82	5,24	0,39	1,79	0,48
5	3	38,46	1	4,68	0,30	3,24	0,97	4,83	0,54	3,03	0,55
1	3	7,69	2	5,20	0,00	3,20	0,00	4,17	0,00	3,49	0,00

13	3	1,13	-	3,86	1,00	2,69	0,99	5,00	0,53	2,40	0,83
32	4	53,33	0	2,94	0,67	2,20	0,80	5,08	0,49	1,76	0,60
21	4	35,00	1	4,14	0,62	3,71	1,01	4,48	0,68	3,07	0,47
7	4	11,67	2	5,31	0,26	5,06	0,45	4,52	0,21	4,07	0,17
60	4	5,19	-	3,64	1,03	3,06	1,32	4,81	0,62	2,49	0,98
52	5	34,90	0	3,07	0,58	2,37	0,88	4,99	0,50	1,92	0,56
71	5	47,65	1	4,17	0,58	3,65	0,90	4,56	0,58	3,03	0,48
26	5	17,45	2	4,92	0,58	4,98	0,74	3,95	0,85	4,06	0,49
149	5	12,90	-	3,92	0,89	3,44	1,26	4,61	0,71	2,82	0,91
13	6	52,00	0	2,91	0,60	1,98	0,66	5,17	0,58	1,64	0,52
5	6	20,00	1	4,32	0,53	3,96	0,92	4,53	0,70	3,22	0,65
7	6	28,00	2	5,03	0,58	4,69	0,63	4,19	0,56	3,92	0,29
25	6	2,16	-	3,78	1,11	3,14	1,42	4,77	0,74	2,60	1,13
72	7	48,00	0	2,76	0,80	2,24	0,80	5,15	0,49	1,67	0,66
51	7	34,00	1	4,15	0,61	3,46	0,90	4,79	0,62	2,87	0,52
27	7	18,00	2	5,27	0,59	4,77	0,90	4,07	0,81	4,11	0,48
150	7	12,99	-	3,68	1,20	3,11	1,28	4,83	0,72	2,52	1,09
15	8	37,50	0	3,09	0,54	2,49	0,69	4,97	0,63	1,98	0,58
22	8	55,00	1	4,04	0,45	3,41	1,12	4,36	1,09	2,95	0,61
3	8	7,50	2	4,93	0,68	4,87	0,50	3,94	1,19	4,02	0,23
40	8	3,46	-	3,75	0,75	3,18	1,14	4,56	1,01	2,67	0,84
93	9	55,03	0	2,98	0,61	2,39	0,70	5,21	0,42	1,80	0,50
59	9	34,91	1	4,40	0,47	3,62	0,87	4,58	0,55	3,12	0,50
17	9	10,06	2	5,15	0,42	4,44	0,98	4,55	0,79	3,77	0,50
169	9	14,63	-	3,69	0,99	3,03	1,09	4,92	0,60	2,46	0,90
2	10	14,29	0	2,80	0,80	2,00	1,00	5,34	0,67	1,54	0,21
10	10	71,43	1	4,38	0,55	3,98	0,59	4,75	0,44	3,18	0,22
2	10	14,29	2	5,40	0,20	3,90	0,10	3,84	1,34	3,94	0,41
14	10	1,21	-	4,30	0,90	3,69	0,93	4,70	0,79	3,05	0,72
66	11	55,93	0	2,80	0,74	2,21	0,77	5,28	0,42	1,63	0,60
48	11	40,68	1	4,23	0,51	3,32	0,94	4,53	0,74	2,95	0,48
4	11	3,39	2	5,35	0,41	4,55	0,65	4,67	0,43	3,86	0,23
118	11	10,22	-	3,47	1,01	2,74	1,05	4,96	0,68	2,24	0,89
3	12	33,33	0	3,20	0,16	3,67	0,09	5,05	0,21	2,41	0,12
5	12	55,56	1	4,32	0,43	3,92	0,32	4,63	0,45	3,17	0,29
1	12	11,11	2	6,00	0,00	4,60	0,00	4,83	0,00	4,12	0,00
9	12	0,78	-	4,13	0,90	3,91	0,37	4,79	0,41	3,02	0,57
1155	-	100,00	-	3,74	1,04	3,17	1,21	4,79	0,71	2,58	0,98

Tabelle 8-13: Burnout-Risiko nach Arbeitsbereichen

AB	Arbeitsbereich	AB	Arbeitsbereich
0	System Administration	7	SW Entwicklung
1	Verwaltung	8	Forschung & Entwicklung
2	Projekt Management	9	Consulting
3	Aus- oder Weiterbildung	10	HW Service Technik
4	Vertrieb	11	Management
5	2nd Level Support	12	Telekommunikation
6	User Helpdesk		

Tabelle 8-14: Zuordnung der Arbeitsbereiche

8.6.2 Überblicksgrafik

Tabelle 8-13 und Abbildung 8-10 kann entnommen werden, dass die Personen im Hardware Service das absolut höchste Risiko haben – leider sind die absoluten Zahlen zu klein, um eine verlässliche Signifikanz zu ermitteln. Ebenso sind Personen im Support überdurchschnittlich hoch gefährdet (AB 5 und 6), wie auch der Signifikanztest zeigen wird. Führungskräfte sind am geringsten gefährdet (AB 11), was der Signifikanztest ebenfalls zeigen wird. Interessanterweise liegt das Burnout-Risiko der System AdministratorInnen auf fast identischem Niveau wie der Schnitt über alle Gruppen.

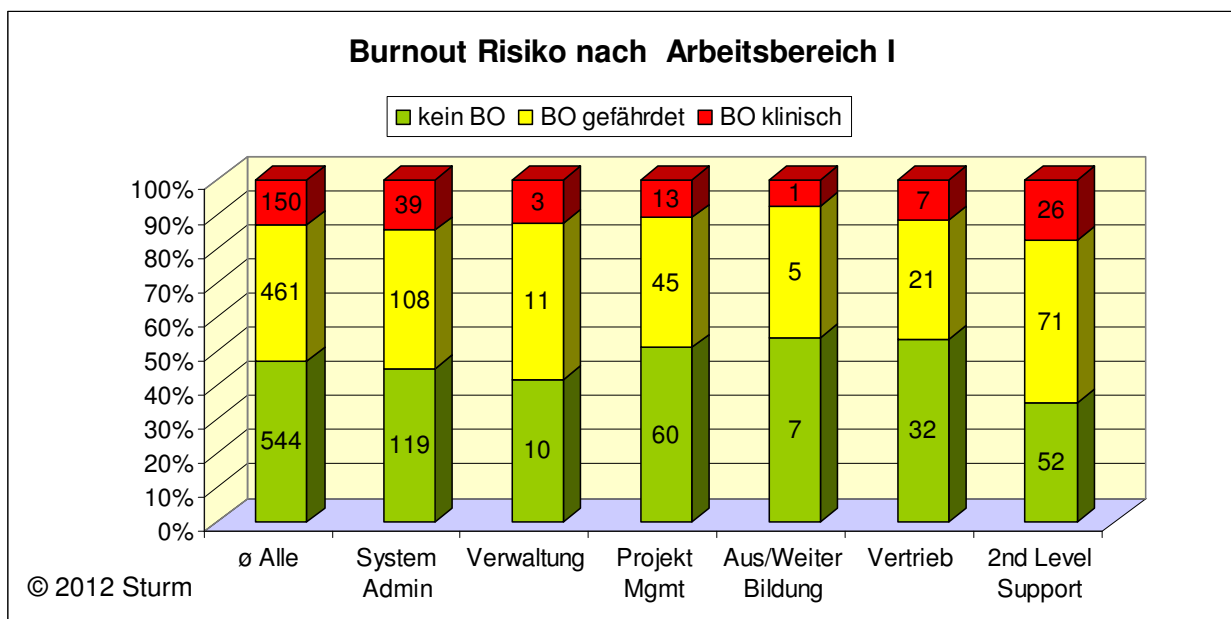


Abbildung 8-10: Burnout-Risiko nach Arbeitsbereichen I

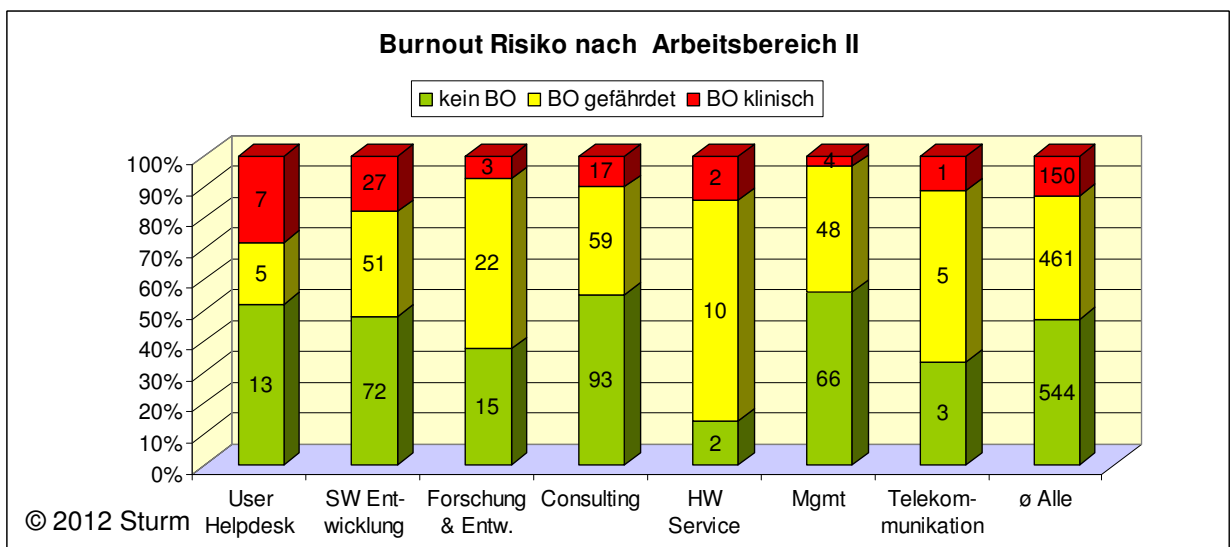


Abbildung 8-11: Burnout-Risiko nach Arbeitsbereichen II

8.6.3 Signifikanz und Konfidenz

Fragestellung: „Hat der Arbeitsbereich eine Auswirkung auf das Burnout-Risiko?“

Nullhypothese H0: Es besteht kein Zusammenhang zwischen dem Arbeitsbereich und dem Burnout-Risiko einer Person.

Diese muss aufgrund des Signifikanztests abgelehnt werden wie Tabelle 8-15 zeigt.

Daher gilt Hypothese H1: Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Arbeitsbereich und dem Burnout-Risiko einer Person. Ebenso sind Arbeitsbereiche 0, 5 und 6 sowie Arbeitsbereiche 0 und 11 signifikant, wie schon oben angeführt.

	X ²	K _{df; α=0,05}	df	Signifikanz
X ² -Test _{alle AB}	50,261	36,415	24	p = 0,001
X ² -Test _{AB 0,5,6}	9,666	9,487	4	p = 0,046
X ² -Test _{AB 0,11}	11,400	5,991	2	p = 0,003

Tabelle 8-15: X²-Test über Arbeitsbereiche

α=0,05	Anz.	BO gef./kl.	p	Linke Grenze	Rechte Grenze	Breite
AB 0	266	147	0,552	49,23	61,30	12,07
AB 11	118	52	0,440	35,02	53,12	18,09
AB 5,6	174	109	0,626	55,38	69,90	14,52

Tabelle 8-16: Konfidenzintervall nach Arbeitsbereichen

Tabelle 8-16 lässt drei weitere Aussagen zu:

1. Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit sind zwischen 49,23% und 61,30% der System AdministratorInnen Burnout gefährdet oder zeigen kritische Burnout-Symptomatik.
2. Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit sind zwischen 35,02% und 53,12% der ManagerInnen Burnout gefährdet oder zeigen kritische Burnout-Symptomatik.
3. Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit sind zwischen 55,38% und 69,90% der 2nd Level Support oder Help Desk Kräfte Burnout gefährdet oder zeigen kritische Burnout-Symptomatik.

Somit lassen sich die Forschungsfragen beantworten:

1. ManagerInnen der IT-Branche scheinen deutlich geringer Burnout gefährdet.
2. Personen im Support Bereich wie Help Desk und 2nd Level Support in der IT-Branche scheinen deutlich höher Burnout gefährdet als der Durchschnitt.

3. System AdministratorInnen sind durchschnittlich Burnout gefährdet.

8.6.4 Prozentuale Verteilung über die Geschlechter

Abbildung 8-12 zeigt, dass Frauen in der Aus- und Weiterbildung sowie der Verwaltung prozentuell überdurchschnittlich aber in der Telekommunikation und System Administration unterdurchschnittlich vertreten sind.

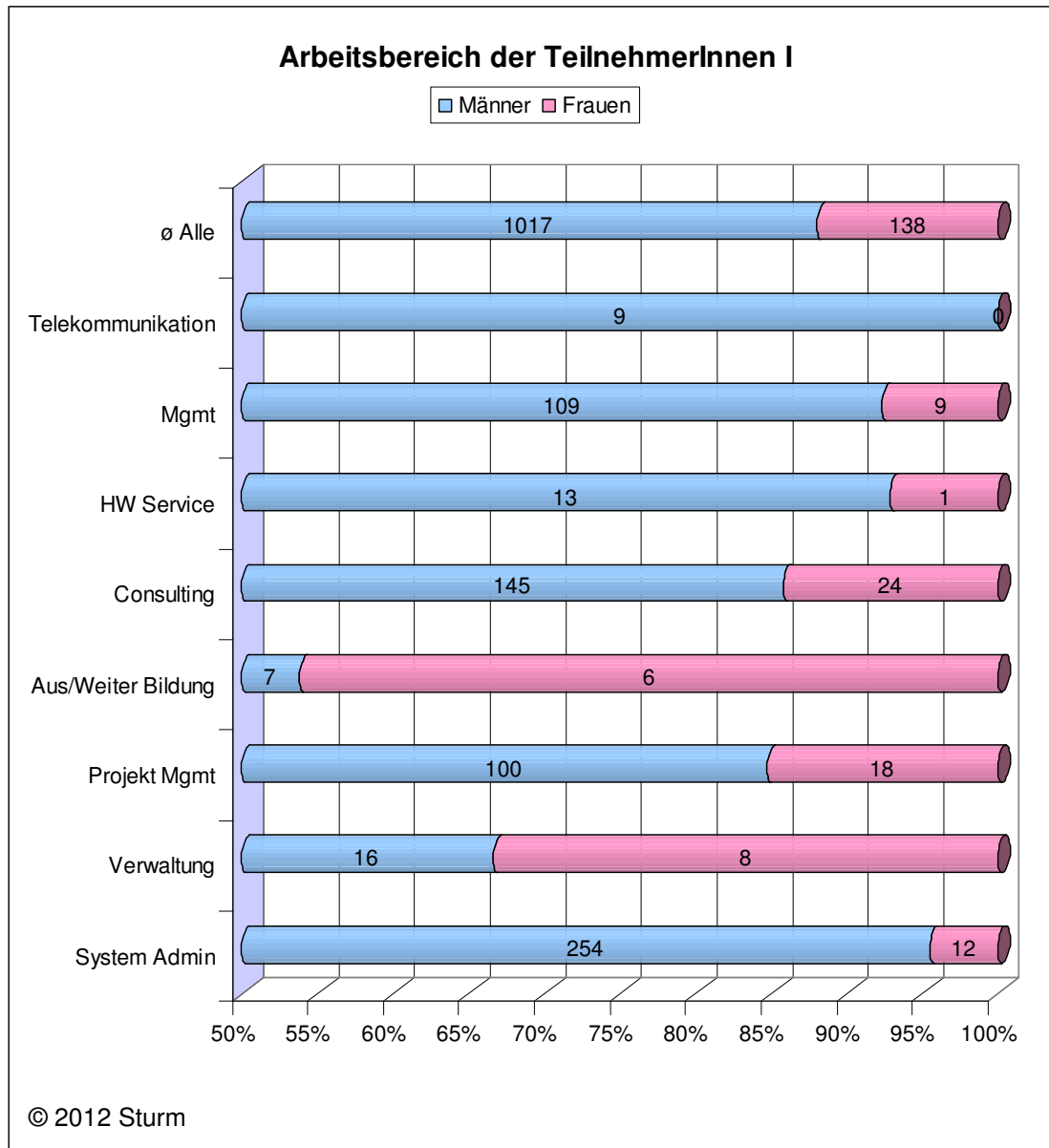


Abbildung 8-12: Arbeitsbereiche nach Geschlecht (Auszug)

8.7 Burnout-Risiko nach Anstellungsarten

8.7.1 Detailtabelle

Anz.	Anst.	%	GBO	ø EE	SD EE	ø DPZ	SD DPZ	ø PE	SD PE	ø KBO	SD KBO
4	0	66,67	0	3,10	0,99	3,00	0,73	5,04	0,42	2,13	0,65
1	0	16,67	1	4,00	0,00	4,00	0,00	2,67	0,00	3,73	0,00
1	0	16,67	2	5,20	0,00	3,80	0,00	3,67	0,00	3,87	0,00
6	0	0,52	-	3,60	1,13	3,30	0,74	4,42	0,99	2,69	0,95
9	1	60,00	0	2,36	0,79	1,60	0,45	5,04	0,38	1,30	0,58
4	1	26,67	1	3,85	0,74	3,00	0,93	4,12	1,81	2,80	0,37
2	1	13,33	2	5,20	0,60	5,10	0,30	4,42	0,59	4,07	0,38
15	1	1,30	-	3,13	1,28	2,44	1,35	4,71	1,09	2,07	1,14
18	2	43,90	0	3,11	0,46	2,70	0,73	5,09	0,56	2,01	0,46
18	2	43,90	1	4,42	0,32	3,59	0,80	4,69	0,50	3,08	0,49
5	2	12,20	2	5,60	0,36	4,32	0,74	4,60	0,43	3,92	0,38
41	2	3,55	-	3,99	0,94	3,29	0,95	4,85	0,56	2,71	0,82
3	3	42,86	0	3,47	0,25	2,27	1,00	4,95	0,52	2,08	0,13
3	3	42,86	1	4,67	0,09	4,00	0,43	4,55	0,32	3,39	0,20
1	3	14,29	2	5,20	0,00	5,20	0,00	3,83	0,00	4,31	0,00
7	3	0,61	-	4,23	0,70	3,43	1,29	4,62	0,54	2,96	0,83
28	4	49,12	0	3,04	0,70	2,27	0,82	4,96	0,65	1,88	0,64
25	4	43,86	1	4,32	0,68	3,42	0,97	4,33	0,74	3,10	0,61
4	4	7,02	2	4,75	0,70	5,00	0,47	4,04	0,52	3,95	0,19
57	4	4,94	-	3,72	0,97	2,97	1,17	4,62	0,76	2,56	0,93
437	5	46,44	0	2,92	0,68	2,36	0,78	5,13	0,48	1,80	0,59
374	5	39,74	1	4,25	0,56	3,66	0,91	4,62	0,63	3,05	0,50
130	5	13,82	2	5,13	0,62	4,83	0,79	4,13	0,87	4,04	0,50
941	5	81,47	-	3,75	1,04	3,22	1,21	4,79	0,70	2,60	0,98
29	6	50,88	0	2,93	0,65	2,14	0,75	5,26	0,34	1,68	0,54
22	6	38,60	1	4,31	0,46	3,53	0,97	4,64	0,74	3,02	0,60
6	6	10,53	2	5,13	0,75	4,83	0,91	3,97	0,80	4,10	0,48
57	6	4,94	-	3,69	1,01	2,96	1,25	4,88	0,72	2,45	1,01
16	7	51,61	0	2,71	0,84	2,00	0,72	5,31	0,43	1,51	0,58
14	7	45,16	1	4,21	0,47	2,83	1,09	5,00	0,68	2,61	0,50
1	7	3,23	2	5,20	0,00	2,60	0,00	5,17	0,00	2,93	0,00
31	7	2,68	-	3,47	1,05	2,39	0,99	5,17	0,58	2,05	0,78
1155	-	100,00	-	3,74	1,04	3,17	1,21	4,79	0,71	2,58	0,98

0 .. Geringfügig beschäftigt, 1 .. Teilzeit, 2 .. Freiberuflich, 3 .. Projekt bezogen, 4 .. Befristet, 5 .. Unbefristet, 6 .. Selbständig, 7 .. Eigenes Unternehmen

Tabelle 8-17: Burnout-Risiko nach Anstellungstyp

8.7.2 Überblicksgrafik

Betrachtet man Tabelle 8-17 und Abbildung 8-13, fällt sofort auf, dass geringfügig Beschäftigte und Teilzeitkräfte das geringste Burnout-Risiko haben – wenig verwundernd. Interessanter ist vielmehr, dass bei den anderen Anstellungsformen das Burnout-Risiko sehr ähnlich ist. Auffallend sind jedoch die relativ geringen kritischen Burnout-Symptomatiken bei befristet Angestellten sowie Unternehmer-Innen und

Selbständigen. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass UnternehmerInnen sich einen Ausfall einfach nicht leisten können, daher rechtzeitig vorsorgen und befristet Angestellte sich für den Job weniger aufarbeiten.

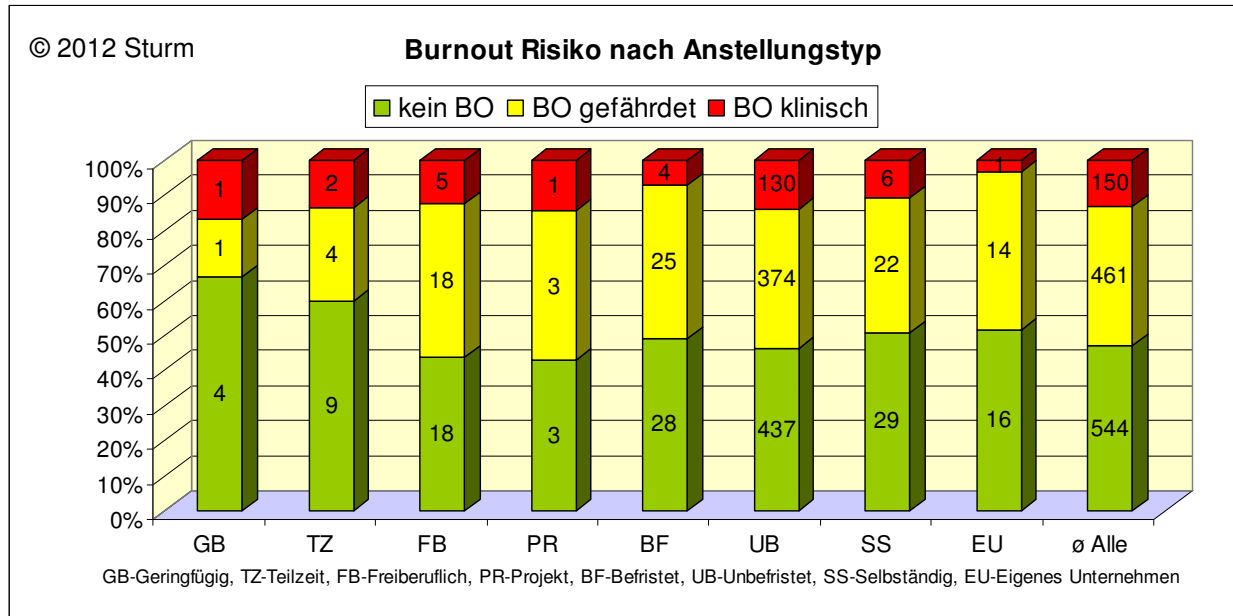


Abbildung 8-13: Burnout-Risiko nach Anstellungstyp

8.7.3 Signifikanz und Konfidenz

Fragestellung: „Hat die Anstellungsart eine Auswirkung auf das Burnout-Risiko?“

Nullhypothese H0: Es besteht kein Zusammenhang zwischen der Anstellungsart und dem Burnout-Risiko einer Person.

Diese darf aufgrund des Signifikanztests nicht abgelehnt werden wie Tabelle 8-18 zeigt. Alle Tests zeigen keine Signifikanz. Getestet wurden alle Anstellungsarten, alle ohne geringfügig sowie Teilzeit Beschäftigten, Teilzeit mit unbefristeten Dienstverhältnissen sowie unbefristete mit befristeten Dienstverhältnissen.

	χ^2	K df; $\alpha=0,05$	df	Signifikanz
χ^2 -Test alle	8,388	23,684	14	$p > 0,05$
χ^2 -Test alle ohne GB und TZ	5,798	18,307	10	$p > 0,05$
χ^2 -Test TZ, UB	1,223	5,991	2	$p > 0,05$
χ^2 -Test UB, BF	2,160	5,991	2	$p > 0,05$

Tabelle 8-18: χ^2 -Test über Anstellungsarten

$\alpha=0,05$	Anz.	BO gef./kl.	p	Linke Grenze	Rechte Grenze	Breite
UB	941	504	0,535	50,34	56,77	6,43
UB kl.	941	130	0,138	11,58	16,04	4,45

Tabelle 8-19: Konfidenzintervall nach Anstellungsarten

Tabelle 8-19 lässt folgende Aussage zu: Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit sind zwischen 50,34% und 56,77% der unbefristet Angestellten der IT-Branche Burnout gefährdet oder zeigen kritische Burnout-Symptomatik. Zwischen 11,58% und 16,04% zeigen ebenfalls mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit kritische Burnout-Symptomatik.

8.7.4 Prozentuale Verteilung über die Geschlechter

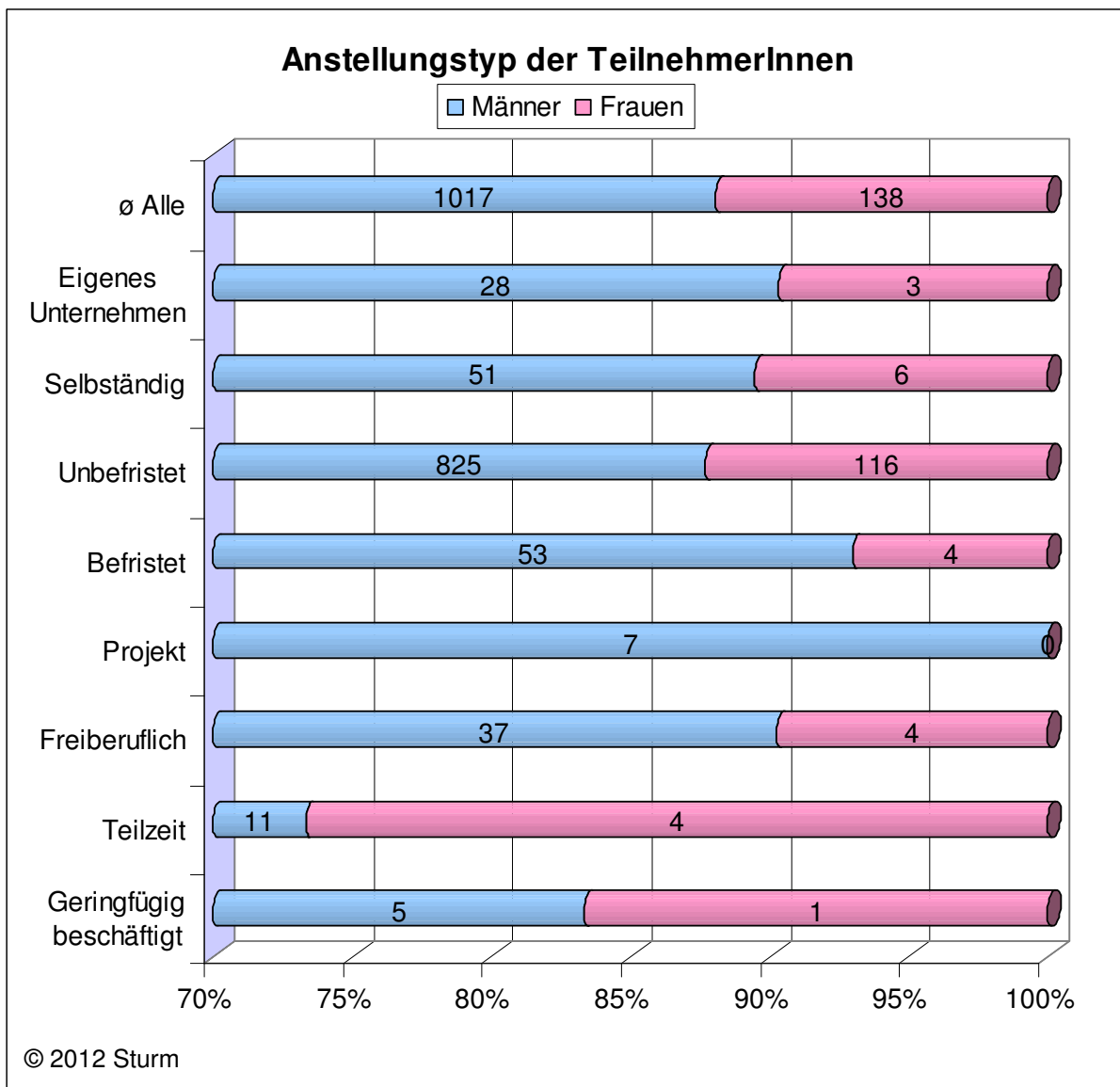


Abbildung 8-14: Anstellungsart nach Geschlecht

Betrachtet man Abbildung 8-14, erkennt man, dass Frauen prozentuell in den letzten beiden Anstellungsarten (TZ, GB) überdurchschnittlich stark vertreten sind und bei den befristet Angestellten genau im Durchschnitt liegen. In allen anderen Bereichen sind Frauen unterdurchschnittlich repräsentiert. Daraus könnte man schließen, dass Frauen mehr auf Sicherheit in der Anstellung bedacht sind als Männer.

8.8 Burnout-Risiko nach Bildungsgrad

8.8.1 Detailtabelle

Anz.	Bildung	%	GB0	ø EE	SD EE	ø DPZ	SD DPZ	ø PE	SD PE	ø KBO	SD KBO
3	0	27,27	0	3,47	0,25	3,40	0,16	5,11	0,31	2,42	0,17
7	0	63,64	1	4,49	0,44	3,66	0,69	4,55	0,40	3,18	0,31
1	0	9,09	2	5,00	0,00	5,20	0,00	5,33	0,00	3,69	0,00
11	0	0,95	-	4,25	0,63	3,73	0,73	4,77	0,47	3,02	0,47
78	1	43,09	0	3,05	0,58	2,25	0,78	5,08	0,53	1,84	0,53
79	1	43,65	1	4,22	0,58	3,62	0,94	4,59	0,65	3,03	0,56
24	1	13,26	2	5,10	0,72	4,57	0,92	4,50	0,78	3,81	0,45
181	1	15,67	-	3,83	0,95	3,15	1,21	4,79	0,67	2,62	0,90
37	2	40,22	0	3,10	0,67	2,42	0,79	5,06	0,46	1,92	0,59
44	2	47,83	1	4,43	0,36	3,49	0,95	4,77	0,55	3,02	0,49
11	2	11,96	2	5,05	0,81	4,93	0,75	4,11	0,72	4,05	0,44
92	2	7,97	-	3,97	0,93	3,23	1,18	4,81	0,62	2,70	0,89
68	3	44,44	0	2,91	0,73	2,51	0,85	5,07	0,50	1,86	0,66
59	3	38,56	1	4,23	0,49	3,65	0,96	4,61	0,72	3,04	0,51
26	3	16,99	2	5,25	0,51	4,83	0,76	3,85	0,92	4,20	0,56
153	3	13,25	-	3,82	1,07	3,34	1,23	4,69	0,80	2,71	1,04
33	4	51,56	0	2,75	0,60	2,20	0,78	5,18	0,43	1,64	0,53
22	4	34,38	1	3,78	0,82	3,59	0,95	4,80	0,56	2,74	0,53
9	4	14,06	2	5,20	0,45	4,42	0,87	4,20	0,57	3,90	0,38
64	4	5,54	-	3,45	1,08	2,99	1,21	4,91	0,60	2,34	0,96
171	5	47,50	0	2,92	0,70	2,35	0,81	5,13	0,47	1,79	0,60
145	5	40,28	1	4,30	0,54	3,63	0,94	4,54	0,69	3,08	0,52
44	5	12,22	2	5,16	0,58	4,86	0,80	4,15	0,82	4,06	0,42
360	5	31,17	-	3,75	1,04	3,17	1,23	4,78	0,71	2,59	0,98
142	6	51,45	0	2,86	0,69	2,31	0,70	5,18	0,47	1,73	0,53
101	6	36,59	1	4,27	0,55	3,58	0,88	4,64	0,69	3,03	0,48
33	6	11,96	2	5,07	0,66	4,89	0,73	4,08	0,85	4,05	0,51
276	6	23,90	-	3,64	1,06	3,08	1,18	4,85	0,72	2,48	0,98
12	7	66,67	0	2,78	0,90	2,07	0,97	5,20	0,83	1,60	0,90
4	7	22,22	1	4,15	0,26	4,25	0,50	4,33	0,90	3,31	0,52
2	7	11,11	2	5,00	0,40	5,50	0,10	3,59	1,09	4,41	0,61
18	7	1,56	-	3,33	1,11	2,93	1,52	4,82	1,04	2,29	1,30
1155	-	100,00	-	3,74	1,04	3,17	1,21	4,79	0,71	2,58	0,98

0 .. Keine Ausbildung, 1 .. Lehre, 2 .. Fachschule, 3 .. Matura / Abitur, 4 .. HTL / HBLA, 5 .. Fachhochschule, 6 .. Universität, 7 .. Doktorat

Tabelle 8-20: Burnout-Risiko nach Bildungsgrad

8.8.2 Überblicksgrafik

Betrachtet man Tabelle 8-20 und Abbildung 8-15, fällt sofort auf, dass mit steigendem Bildungsgrad das Burnout-Risiko fällt. Personen mit HTL Abschluss fallen aus dem Rahmen, sie sind geringer gefährdet als FH oder Uni AbsolventInnen.

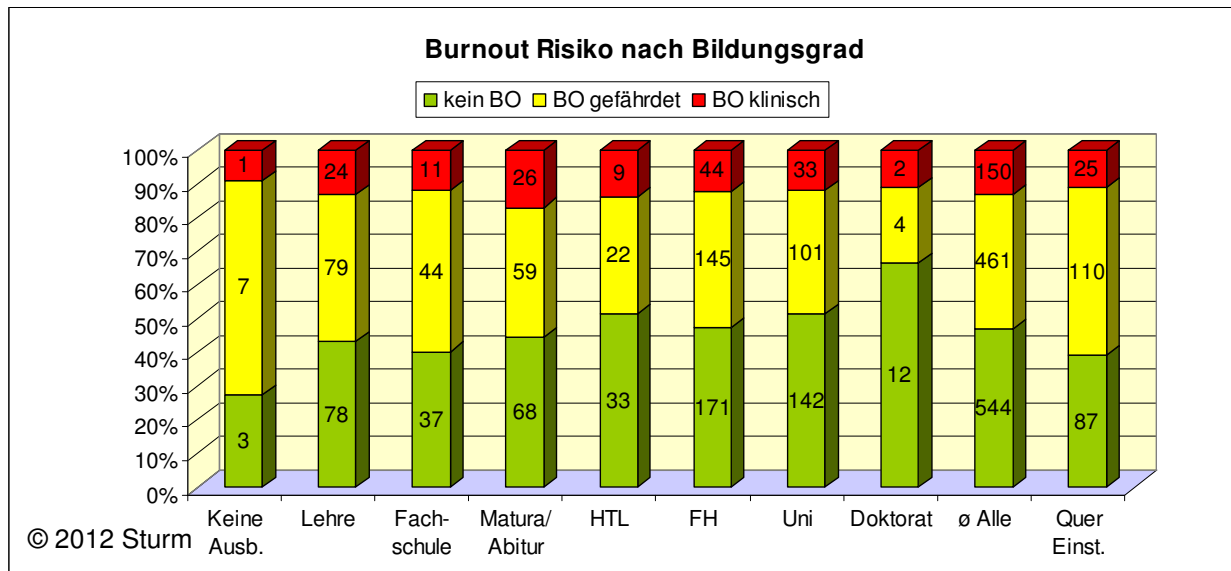


Abbildung 8-15: Burnout-Risiko nach Bildungsgrad

8.8.3 Signifikanz und Konfidenz

Die Fragestellungen lauten:

1. „Hat der Bildungsgrad einen Effekt auf das Burnout-Risiko?“
2. „Sind QuereinsteigerInnen stärker Burnout gefährdet?“

Nullhypothese H0a: Es besteht kein Zusammenhang zwischen dem Bildungsgrad und dem Burnout-Risiko einer Person.

Nullhypothese H0b: Es besteht kein Zusammenhang zwischen dem Quereinstieg in die IT-Branche und dem Burnout-Risiko einer Person.

H0a darf aufgrund des Signifikanztests nicht abgelehnt werden wie Tabelle 8-21 zeigt. Alle Tests zeigen keine Signifikanz. Getestet wurden alle Bildungsgrade, die höchsten mit den niedrigsten, die AkademikerInnen sowie Abitur mit Doktorat und Universitätsabschluss. Auch die HTL AbsolventInnen haben keine Auswirkung, wie der Test (ABI, FH, UNI) zeigt.

H0b muss allerdings abgelehnt werden, da ein signifikanter Unterschied zwischen QuereinsteigerInnen und NichtquereinsteigerInnen besteht.

Daher gilt H1b: Es besteht ein signifikanter Unterschied in der Burnout-Gefährdung zwischen QuereinsteigerInnen in die IT-Branche und NichtquereinsteigerInnen.

	χ^2	K _{df; $\alpha=0,05$}	df	Signifikanz
χ^2 -Test _{alle}	14,515	23,684	14	$p > 0,05$
χ^2 -Test _{FH, UNI, DR}	3,381	9,487	4	$p > 0,05$
χ^2 -Test _{ABI, DR}	3,207	5,991	2	$p > 0,05$
χ^2 -Test _{Lehre, DR}	3,871	5,991	2	$p > 0,05$
χ^2 -Test _{ABI, UNI}	2,904	5,991	2	$p > 0,05$
χ^2 -Test _{ABI, FH, UNI}	3,898	9,487	4	$p > 0,05$
χ^2 -Test _{Lehre, UNI}	3,114	5,991	2	$p > 0,05$
χ^2 -Test _{Q.einst., kein Q.einst.}	10,674	5,991	2	$p = 0,004$

Tabelle 8-21: χ^2 -Test über Bildungsgrad

$\alpha=0,05$	Anz.	BO gef./kl.	p	Linke Grenze	Rechte Grenze	Breite
Akademiker	654	329	0,503	46,43	54,17	7,74
Nicht Akad.	501	282	0,562	51,89	60,67	8,77

Tabelle 8-22: Konfidenzintervall nach Bildungsgrad

Tabelle 8-22 lässt folgende Aussagen zu:

1. Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit sind zwischen 46,43% und 54,17% der AkademikerInnen der IT-Branche Burnout gefährdet oder zeigen kritische Burnout-Symptomatik.
2. Mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit sind zwischen 51,89% und 60,67% der NichtakademikerInnen der IT-Branche Burnout gefährdet oder zeigen kritische Burnout-Symptomatik.

8.8.4 Prozentuale Verteilung über die Geschlechter

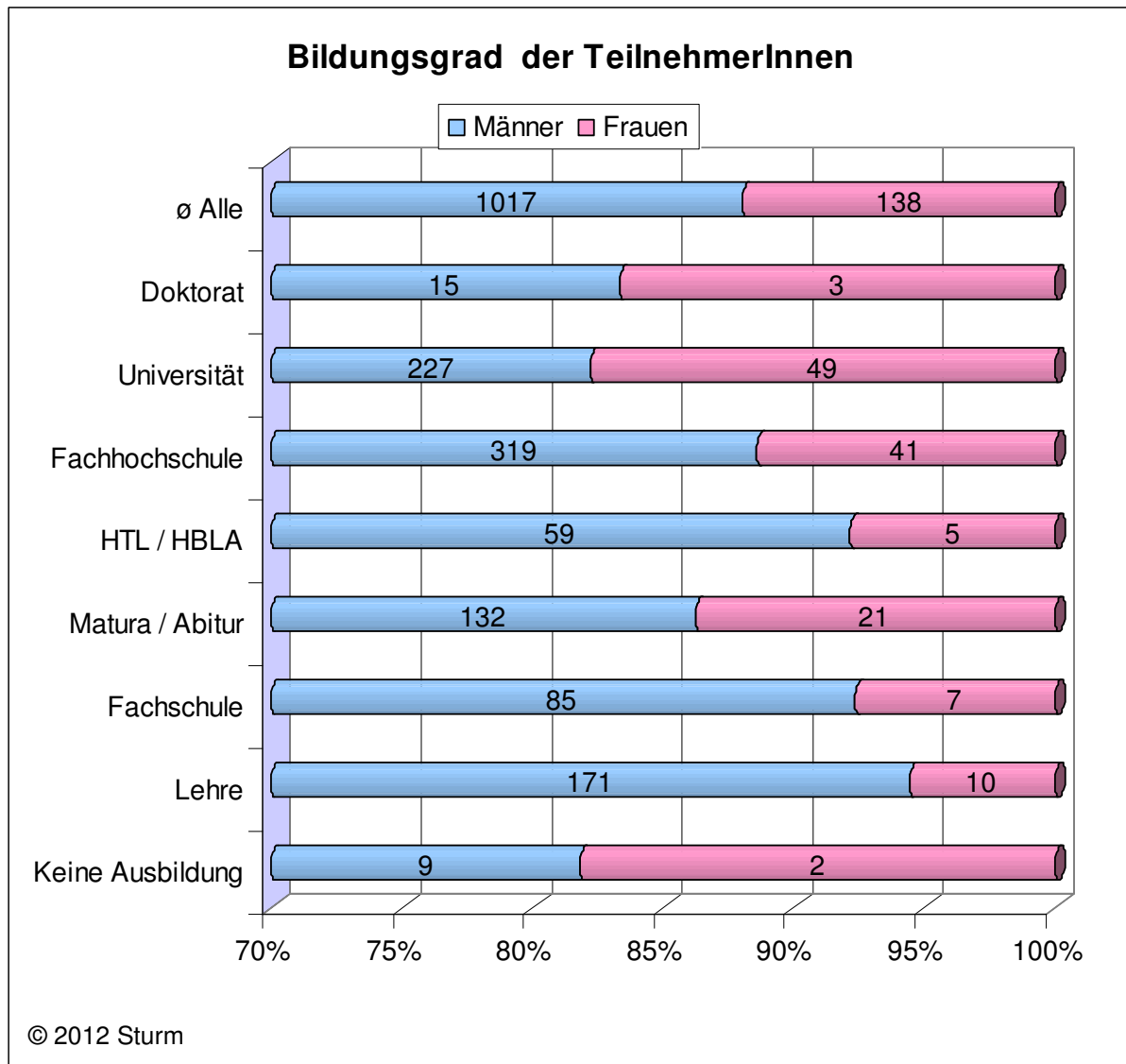


Abbildung 8-16: Bildungsgrad nach Geschlecht

Abbildung 8-16 zeigt deutlich, dass prozentuell überdurchschnittlich viele Frauen mit Universitätsabschluss oder Doktorat in der IT-Branche arbeiten. Dafür gibt es unterdurchschnittlich wenige FH Absolventinnen sowie Frauen aus der Fachschule oder mit Lehrabschluss.

Die große Mehrheit der IT-Branche hat einen FH- oder Universitätsabschluss. Vergleichsweise gering ist der Anteil der DoktorInnen (ca. 1,55%) und der Personen ohne Ausbildung (weniger als 1%).

9 Schlussfolgerungen

Aufgrund der mich sehr nachdenklich stimmenden Ergebnisse der Studie habe ich mich gefragt, ob wohl überwiegend gefährdete Menschen den Fragebogen ausgefüllt haben. Da die Statistik aber über alle Länder und alle demographischen Daten ähnlich ist, kann man diesen Fall nahezu ausschließen. Im Gegenteil – ich habe viel positives Feedback bekommen, dass die Auswertung die tatsächliche (positive) Befindlichkeit widerspiegelt.

Die Studie zeigt, dass die IT-Branche massiv von Burnout bedroht ist und dringender Handlungsbedarf besteht. Rund 53% der IT-Fach- und Führungskräfte sind Burnout gefährdet, 13% zeigen sogar kritische Burnout-Symptomatik. Alarmierende Signale!

Doch wo anfangen? Ein erster Schritt muss die Bewusstseinsbildung sein, dass es so wie bisher auf Dauer nicht weitergehen kann. Ebenso sollten die Arbeitsanforderungen und –bedingungen überdacht werden. Überhaupt scheint mir ein globales Umdenken unserer Gesellschaft unausweichlich: Müssen immer Profitmaximierung, Leistungsdruck, Bangen um Arbeitsplätze wegen drohender Verlagerung von Produktions- und Entwicklungsstätten in „Billigländer“, etc. unser Leben bestimmen? Darf nicht auch einmal das „**Menschsein**“ selbst im Vordergrund stehen?

Vorher müssen wir jedoch bereit sein, die Augen zu öffnen und die Tatsache anzuerkennen, dass etwas getan werden muss! Doch – aller Anfang ist schwer...

Was wir tatsächlich sofort in Angriff nehmen können, ist unser eigenes Selbst-Bewusstsein zu fördern: Im Sinne von „**sich selbst bewusst sein**“! Wie die Studie zeigt, ist berufliche Reflexion – in welcher Form auch immer – ein wirksamer Faktor um Burnout zu vermeiden oder zumindest zu minimieren.

Immens wichtig erscheint mir ein breit angelegtes Burnout-Aufklärungs- und Präventionsprogramm – nicht nur für die IT-Branche, sondern für alle ArbeitnehmerInnen. Gelingen kann dies durch bewusstes Umdenken in den Unternehmen: So könnte der Betrieb geeignete Maßnahmen einleiten um den MitarbeiterInnen in der Arbeitszeit oder zumindest auf Firmenkosten einen Weg zu diversen Workshops und Seminaren für Bewusstseinsbildung, Stress- und Zeitmanagement, persönliche Lebensgestaltung, etc. zu ebnen. Weitgehend vernachlässigt wird das Thema der Wiedereingliederung ins Arbeitsleben nach einer erlebten Burnout-Krise. Gerade in so einer Situation erscheint es mir wichtig, alle Beteiligten gezielt zu schulen, wie eine rekonvaleszente Person wieder integriert, aufgebaut und gefördert werden kann.

Literaturverzeichnis

- Austrian Coaching Council. (2012). *Coaching Definition*. Zugriff am 16.02.2012. Verfügbar unter http://www.coachingdachverband.at/index_html?sc=285962687
- Bobens, Claudia, Brunner, Andrea, Bürg, Tanja Maria, Schmid, Tom, Troy Christian-Diedo & Wagner, Anna. (2011). *Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen in den Gesundheitsberufen in Wien und Niederösterreich sowie bei angestellten ÄrztInnen in NÖ*. Sozialökonomische Forschungsstelle. Band 1. Zugriff am 16.02.2012. Verfügbar unter <http://www.fa-gesundheitsberufe.at/images/stories/studie/Endbericht.pdf>
- Boes, Andreas, Bultemeier, Anja, Kämpf, Tobias, Marrs, Kira & Trinks, Katrin. (2008). *Gesundheitliche Belastungen in der IT-Industrie. Von der Zeitenwende zu einer neuen Belastungskonstellation*. ISF München, Erstes Arbeitspapier des Projekts DIWA-IT. Zugriff am 16.02.2012. Verfügbar unter http://www.isf-muenchen.de/pdf/arbeitspapier_01_v5.pdf
- Brockhaus. (2010). *Der Brockhaus multimedial 2010 premium*. Gütersloh: Verlag F. A. Brockhaus
- Bundesagentur für Arbeit. (2011) *Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland. Monatsbericht November 2011*. Zugriff am 16.02.2012. Verfügbar unter <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Monatsbericht-Arbeits-Ausbildungsmarkt-Deutschland/Monatsberichte/Generische-Publikationen/Monatsbericht-201111.pdf>
- Bundesamt für Statistik. (2011). *Beschäftigte nach Wirtschaftsabteilungen. Vollzeit und Teilzeit*. Zugriff am 16.02.2012. Verfügbar unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/02.Document.64560.xls>
- Burisch, Matthias. (2010). *Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung* (4. Auflage). Berlin: Springer Verlag.
- de Cervantes Saavedra, Miguel & Braunfels, Ludwig (Übers.). (2010). *Don Quijote*. Köln: Anaconda Verlag.
- Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information. (2011). *ICD-10-WHO Version 2011*. Zugriff am 16.02.2012. Verfügbar unter <http://www.dimdi.de/static/de/klassi/diagnosen/icd10/htmlamtl2011/block-z70-z76.htm#Z73>

- Duden. (2012). *Duden | Burn-out | Bedeutung, Rechtschreibung, Synonyme, Grammatik*. Zugriff am 16.02.2012. Verfügbar unter http://www.duden.de/rechtschreibung/Burn_out_Raumfahrt_Syndrom#b2-Bedeutung-3
- Gamsjäger, Erich. (1994). *Burnout. Eine empirische Studie über das Ausbrennen der HauptschullehrerInnen im Bundesland Salzburg unter Berücksichtigung situativer Variablen in Abhängigkeit zu Persönlichkeitsmerkmalen und Bewältigungsstrategien*. Dissertation, Universität Salzburg, Salzburg.
- Greene, Graham. (1961). *A Burnt Out Case*. München: Heinemann Verlag.
- Hudec, Marcus & Neumann, Christian. (2012). *Stichproben & Umfragen. Grundlagen der Stichprobenziehung*. Institut für Statistik der Universität Wien. Zugriff am 16.02.2012. Verfügbar unter <http://www.stat4u.at/download/1423/stichpr.pdf>
- Kalimo, Raija, Pahkin, Krista, Matanen, Pertti & Toppinen-Tanner, Salla. (2003). Staying well or burning out at work: work characteristics and personal resources as long-term predictors. *Work & Stress*, 17(2), 109-122.
- Korczak, Dieter, Kister, Christine & Huber, Beate. (2010). *Differentialdiagnostik des Burnout-Syndroms. Schriftenreihe Health Technology Assessment, Bd. 105*. Köln: Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information
- Kreft, Ursula. (2008). Burnout in der IT-Branche. *ITG Arbeitspapier. 08(02)*, 1-9. Zugriff am 16.02.2012. Verfügbar unter http://www.risp-duisburg.de/files/ap2_itg_final.pdf
- Maslach, Christina, Jackson, Susan E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, Christina, Jackson, Susan E. (1986). *Maslach Burnout Inventory: Second edition*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Österreichische Vereinigung für Supervision. (2012). *Supervision/Coaching*. Zugriff am 16.02.2012. Verfügbar unter <http://www.oevs.at>
- Pepels, Werner. (2007). *Market Intelligence: Moderne Marktforschung für Praktiker: Auswahlverfahren - Datenerhebung - Datenauswertung - Praxisanwendungen - Marktprognose*. Erlangen: Publicis Publishing.
- Petzold, Hilarion G. (1993). *Integrative Therapie. Bd. II, 1: Klinische Philosophie*. Paderborn: Junfermann Verlag

- Petzold Hilarion G. (2007). *Integrative Supervision, Meta-Consulting, Organisationsentwicklung. Ein Handbuch für Modelle und Methoden reflexiver Praxis* (2. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Petzold, Hilarion G., van Wijnen, Hester. (2010). Stress, Burnout, Krisen – Materialien für supervisorische Unterstützung und Krisenintervention. *SUPERVISION: Theorie – Praxis – Forschung*. 2010(11). Zugriff am 16.02.2012. Verfügbar unter http://www.fpi-publikation.de/images/stories/downloads/supervision/petzold-van-wijnen-stress_burnout_krisen.-supervision-11-2010.pdf
- Rösing, Ina. (2008). *Ist die Burnout-Forschung ausgebrannt? Analyse und Kritik der internationalen Burnout-Forschung* (2. Auflage). Kröning: Asanger Verlag.
- Spiegel Online. (2011). *Burnout-Syndrom*. Zugriff am 16.02.2012. Verfügbar unter http://www.spiegel.de/thema/burnout_syndrom/
- Statistik Austria. (2011a). *Unselbständig Erwerbstätige*. Zugriff am 16.02.2012. Verfügbar unter http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/unselbstaendig_erwerbstaetige/036275.html
- Statistik Austria. (2011b). *Selbständige, Mithelfende*. Zugriff am 16.02.2012. Verfügbar unter http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/selbstaendige_mithelfende/023549.html
- Sturm, Tim. (In Druck). *Burnout in der IT-Branche: Sind Reflexion, Coaching und Supervision wirksame Instrumente zur erfolgreichen Prävention?* Master of Science, Donau-Universität Krems, Krems.
- Wirtschaftskammer Österreich. (2008). *ÖNACE 2008*. Zugriff am 16.02.2012. Verfügbar unter <http://wko.at/statistik/oenace/Infofolder.pdf>

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2-1: Burnout-Diagnostik nach Kalimo et. al. (2003, S. 113)	8
Tabelle 4-1: IT-Beschäftigte in Deutschland	15
Tabelle 4-2: IT-Beschäftigte in Österreich	16
Tabelle 4-3: IT-Beschäftigte in der Schweiz	16
Tabelle 7-1: Quantile der Standardnormalverteilung	21
Tabelle 7-2: Erforderliche Stichprobengrößen bei p=50%	22
Tabelle 8-1: Burnout-Risiko nach Ländern und Geschlecht	25
Tabelle 8-2: χ^2 -Test über Länder und Geschlechter	27
Tabelle 8-3: χ^2 -Test über Reflexionsart.....	30
Tabelle 8-4: Konfidenzintervall nach Reflexionsart.....	30
Tabelle 8-5: Burnout-Risiko nach Gehalt.....	31
Tabelle 8-6: χ^2 -Test über Gehalt	32
Tabelle 8-7: Burnout-Risiko nach Alter	34
Tabelle 8-8: χ^2 -Test über Alter	35
Tabelle 8-9: Konfidenzintervall nach Alter	35
Tabelle 8-10: Burnout-Risiko nach Wochenarbeitsstunden	37
Tabelle 8-11: χ^2 -Test über Wochenarbeitsstunden	38
Tabelle 8-12: Konfidenzintervall nach Wochenarbeitsstunden	38
Tabelle 8-13: Burnout-Risiko nach Arbeitsbereichen.....	40
Tabelle 8-14: Zuordnung der Arbeitsbereiche	40
Tabelle 8-15: χ^2 -Test über Arbeitsbereiche.....	42
Tabelle 8-16: Konfidenzintervall nach Arbeitsbereichen.....	42
Tabelle 8-17: Burnout-Risiko nach Anstellungstyp	44
Tabelle 8-18: χ^2 -Test über Anstellungsarten	45
Tabelle 8-19: Konfidenzintervall nach Anstellungsarten	46

Tabelle 8-20: Burnout-Risiko nach Bildungsgrad.....47

Tabelle 8-21: X²-Test über Bildungsgrad.....49

Tabelle 8-22: Konfidenzintervall nach Bildungsgrad.....49

Tabelle A-1: Der b-more Burnout Aufklärungs – Workshop.....58

Tabelle A-2: Der b-more Burnout Präventions – Workshop.....59

Tabelle A-3: Der b-more Wiedereingliederungs – Workshop.....59

Tabelle A-4: b-more individuelle Unternehmensanalyse59

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2-1: Die drei Dimensionen des Burnout nach Maslach & Jackson (1981)6

Abbildung 7-1: Prinzip des Konfidenzintervalls.....21

Abbildung 8-1: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Ländern und Geschlecht.....23

Abbildung 8-2: Burnout-Risiko nach Ländern und Geschlecht26

Abbildung 8-3: Burnout-Risiko nach Reflexionsart29

Abbildung 8-4: Burnout-Risiko nach Gehalt.....32

Abbildung 8-5: Verteilung der Geschlechter nach Gehalt.....33

Abbildung 8-6: Burnout-Risiko nach Alter34

Abbildung 8-7: Verteilung der Geschlechter nach Alter36

Abbildung 8-8: Burnout-Risiko nach Wochenarbeitsstunden.....37

Abbildung 8-9: Wochenarbeitsstunden nach Geschlecht39

Abbildung 8-10: Burnout-Risiko nach Arbeitsbereichen I41

Abbildung 8-11: Burnout-Risiko nach Arbeitsbereichen II41

Abbildung 8-12: Arbeitsbereiche nach Geschlecht (Auszug).....43

Abbildung 8-13: Burnout-Risiko nach Anstellungstyp45

Abbildung 8-14: Anstellungsart nach Geschlecht46

Abbildung 8-15: Burnout-Risiko nach Bildungsgrad48

Abbildung 8-16: Bildungsgrad nach Geschlecht50

Abkürzungsverzeichnis

AT	Österreich
BO	Burnout
CH	Schweiz
DE	Deutschland
DIMDI	Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information
DiWa-IT	Demographischer Wandel und Prävention in der IT
DPZ	Depersonalisation und Zynismus
EASG	Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
EE	Emotionale Erschöpfung
GBO	Glaser Burnout Index
ICD-10	International classification of mental and behavioural disorders
INT	International
ISF	Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. München
ISIC	International Standard Industrial Classification of all economic
IT	Informations Technologie
KBO	Kalimo Burnout Index
MBI	Maslach Burnout Inventory
MBI-ES	Maslach Burnout Inventory – Educators Survey
MBI-GS-D	Maslach Burnout Inventory – General Survey - Deutsch
MBI-HSS	Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey
PE	Persönliche Erfüllung
RISP	Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung
SQL	Structured Query Language
URL	Uniform Resource Locator

Anhang A: Das b-more Burnout Management Portfolio

An dieser Stelle möchte ich auf mein, durch eigenes Erleben und daraufhin erarbeitete Bewältigungsmechanismen entwickeltes sowie durch die Erkenntnisse dieser Studie optimiertes Burnout Management Portfolio verweisen:

Burnout Aufklärungs – Workshop

Ein äußerst informativer Workshop zum Thema Burnout mit dem Ziel, jederfrau und jedermann ein klares und fundiertes Verständnis zum Begriff Burnout zu vermitteln.

Inhalte des Workshops:

<ul style="list-style-type: none"> • Was ist Burnout? • Phasen und Modelle des Burnout • Welche Personen(gruppen) sind gefährdet? • Wie kann es zu Burnout kommen? • Was kann ich selbst aktiv gegen Burnout tun? 	<ul style="list-style-type: none"> • Kosten und Folgekosten eines Burnout • Ist tatsächlich der Beruf schuld? • Aktive Burnout-Prävention • Wie erkenne ich gefährdete KollegInnen? <p>Dauer: Ca. 4 Stunden</p>
--	---

Tabelle A-1: Der b-more Burnout Aufklärungs – Workshop

Dieser Workshop wird auch in gekürzter Form mit den wesentlichsten Erkenntnissen der Studie sowie den wichtigsten Inhalten speziell für ManagerInnen und Führungskräfte angeboten. Die Dauer beträgt dann ca. 2 Stunden.

Burnout Präventions – Workshop

Eigene Burnout-Erfahrungen und die in Folge erworbenen professionellen Kompetenzen zur Bewältigung der Krise haben mich motiviert, meine Erkenntnisse und Lösungen in diesem Workshop an betroffene oder gefährdete Menschen weitergeben. Es gibt Hilfe und rechtzeitige Vorsorge dient der Prävention! Ziel des Workshops ist die Stärkung der individuellen Selbstwahrnehmung um den täglichen Belastungen gelassener begegnen zu können.

Viele Übungen zur Selbstreflexion, Bewusstseinsstärkung, persönlichen Optimierung, etc. begleiten diesen im geschützten Rahmen durchgeführten Workshop.

Inhalte des Workshops:

<ul style="list-style-type: none"> • Wie Burnout gefährdet bin ich? • Die Bedeutung eingepprägter Muster • Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion • Schärpen meiner Sinne • Wie kann ich mich abgrenzen / loslassen? • Stärkung meines Selbst - Bewusst - Seins 	<ul style="list-style-type: none"> • Aktive Burnout-Prävention • Mein Konfliktverhalten und -management • Meine fünf essentiellen Lebensbereiche • Optimierung meiner Ressourcen • Konkrete Schritte für meine Zukunft • Individuelle Möglichkeiten zur Auszeit <p>Dauer des Workshops: 2x 1,5 Tage</p>
--	---

Tabelle A-2: Der b-more Burnout Präventions – Workshop

Wiedereingliederungs – Workshop

Ein wichtiges aber oftmals vernachlässigtes Thema ist der Wiedereinstieg in das Arbeitsleben nach einer Burnout-Krise. Dieser Workshop richtet sich an Führungskräfte und KollegInnen, die Umgang mit Personen haben, welche nach einer Krise wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren.

Inhalte des Workshops:

<ul style="list-style-type: none"> • Welche Möglichkeiten habe ich, den Wiedereinstieg meiner MitarbeiterInnen vorzubereiten und zu erleichtern? • Wie kann ich meine KollegInnen besser verstehen und ihren Arbeitsalltag optimieren? • Darf ich das Thema Burnout ansprechen? • Was bietet langfristig effizienten Schutz für MitarbeiterInnen und KollegInnen? • Individuelle, flexible Arbeitszeitmodelle <p>Dauer des Workshops: ca. 4 Stunden</p>
--

Tabelle A-3: Der b-more Wiedereingliederungs – Workshop

Individuelle Unternehmensanalyse

Als besondere Dienstleistung biete ich individuelle Unternehmensanalysen mittels Online-Fragebogen an – ähnlich wie in dieser Studie, jedoch speziell optimiert für Ihr Unternehmen. Der Fokus richtet sich dabei primär auf die Themen Burnout-Gefährdung, Work Life Balance, Persönlichkeit und Konfliktmanagement. Basis für die Fragebogengestaltung sind wissenschaftlich anerkannte Testverfahren wie:

<ul style="list-style-type: none"> • Maslach Burnout Inventory nach Prof. Maslach • Arbeitsengagement Utrecht Work Engagement Scale nach Schaufeli • Fragebogen zur Erfassung der fünf Säulen der Identität nach Petzold • Konfliktverhalten und -management nach Kilman • Persönlichkeitstest nach Riemann • Das DISG® Persönlichkeitsmodell nach Seiwert
--

Tabelle A-4: b-more individuelle Unternehmensanalyse

Gerne erarbeite ich ein maßgeschneidertes Konzept nach Ihren Bedürfnissen samt individuellen online Fragebogen, Auswertung und Maßnahmenkatalog.

Individuelle Begleitung durch Coaching und Supervision

Eigenes Erleben, daraufhin erworbene professionelle Kompetenzen und intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Burnout ermöglichen es mir, Sie individuell, besonders verständnisvoll und authentisch zu begleiten. Gerne begleite ich Sie, Ihre KollegInnen und betroffene MitarbeiterInnen in Coachings oder Teamsupervisionen.

Zielgruppe für individuelle Begleitung sind:

- Mit Burnout im MitarbeiterInnenbereich konfrontierte Führungskräfte
- Gefährdete oder betroffene Personen
- Teams sowie KollegInnen, welche mit betroffenen Personen Umgang haben
- Familienangehörige und nahe stehende Personen eines Menschen in der Krise

Weitere Informationen finden Sie auf meiner Website unter www.b-more.at sowie im Burnout Management Folder, welcher ebenso wie diese Arbeit selbst und die im Mai erscheinende Master These unter www.b-more.at/b-more-downloads.htm verfügbar ist!

Herzlichst

Tim Sturm