

BUSINESS & STYLE

Ore tat. Ut iniamet aut nulla feugiam inim irit lut vulp utat praese magnissec-te delesse velis am

Os nos nonulluptat utet lum dit ulla conum ipis nos augiam zrriliquis esequis nit lum zzrit, sec-te feui etum volorperos do dolorpe riusting ent adigna augiat prat. Ate voloreriure endiam dolore molor senim dipit autopationse facipit ate te **dio con henibh** duis diat velit nonsequat wis nit ut am quissit dit augait prat luptat dolorper il ullaorper tat ullan ex er adigniate-tum il etuer iliquipis am enibh ex ex eriuscidunt augue feum quat lut init praesenit numsan henis nibh exeraessi.

Duipsus cidunt ipit augue minim nibh ea faccum-san ullandi ametuercin ex et, quat laore modo

Os nos nonulluptat utet lum dit ulla conum ipis nos augiam zrriliquis lummy nonsed tie tat at. Nummodolorem venit lummodo commodigna faccum veliqui tem illan henim autet, vulla faccum eu feuissequat, sit wiscip esequam dip enim del ing ex exerilit am, sum dunt iusto dion

Bore-out – das Tabu in der heutigen stressgeleiteten Zeit

Burn-out: Man fühlt sich ausgebrannt, ausgepowert, hat zu viel gearbeitet. Was aber, wenn man nicht überfordert, sondern absolut unterfordert ist am Arbeitsplatz? Betroffene von sogenannten Bore-outs haben ihr Tagesgeschäft nach kurzer Zeit erledigt und teilen sich ihre wenigen Arbeiten so ein, dass sie über den Tag verteilt immer wieder etwas zu tun haben.



Bild: stokkete – fotolia.com

VON FRANZISKA SALVISBERG*

Der Begriff Bore-out wurde 2007 erstmals von den Schweizer Unternehmensberatern Philippe Rothlin und Peter R. Werder verwendet. Bore-out bedeutet so viel wie «Ausgelangweiltsein». Drei spezifische Elemente kennzeichnen das Bore-out: Langeweile, massive Unterforderung und das Desinteresse an der Arbeit. Bis jetzt gibt es noch kei-

ne genauen Angaben zur Anzahl der betroffenen Personen.

Wer an einem Bore-out leidet, sitzt in der Falle. Mit dem Chef wird ein oder zwei Mal das Gespräch gesucht, irgendwann tritt Resignation ein. Der Gang zum Vorgesetzten ist nicht leicht, denn das ist das Eingeständnis, zu wenig zu tun zu haben und zu wenig

Fortsetzung nächste Seite

zu leisten für das Unternehmen. Niemand will das Gefühl haben, fehl am Platz zu sein, sich eingestehen müssen, dass es seinen Arbeitsplatz gar nicht bräuchte. Das ist nicht gerade förderlich für ein gutes Selbstwertgefühl.

Lieber unterfordert als arbeitslos?

Nicht immer jedoch hat man die Wahl. In der heutigen Arbeitsmarktsituation ist es nicht leicht, eine passende, herausfordernde Stelle zu finden. Häufig entscheidet man sich für eine Arbeitsstelle nicht allein aufgrund der Motivation, sondern auch aus Angst vor der Arbeitslosigkeit. Lieber eine Arbeit anfangen, die nicht den absoluten Idealen entspricht, als mehrere Monate arbeitslos sein. In den Inseraten werden die Arbeitsaufgaben spannend beschrieben – in der Realität sieht dies jedoch manchmal anders aus. Nicht immer sind die zu verrichtenden Tätigkeiten

auch wirklich so anspruchsvoll und vielseitig. Man fühlt sich schon nach kurzer Zeit unterfordert, langweilt sich und weiss nicht mehr, wie man sich noch beschäftigen könnte. Irgendwann ist alle Fachliteratur gelesen, das Internet durchforstet und sämtliche Dokumente sind neu geordnet.

Arbeit muss sinnstiftend sein. Die Unterforderung bei der Arbeit kann quantitativer und/oder qualitativer Art sein. Bei der quantitativen Unterforderung gibt es zu wenig Arbeit. Bei der qualitativen Unterforderung wird der Sinn der Arbeit infrage gestellt. Hier nehmen Routineaufgaben die Überhand, die Verantwortungs- und Entscheidungsbereiche sind stark eingegrenzt. Ständiges Listenerstellen oder Ordnersortieren erfüllt den Arbeitnehmer auf Dauer nicht. Wer ständig unter seinem geistigen Potenzial eingesetzt wird, ver-

liert irgendwann das Interesse daran. Die Arbeit muss Sinn machen. Der Mensch braucht das Gefühl, etwas Sinnvolles zum Ganzen beitragen zu können.

Um den Selbstwert zu schützen, achten die Bore-out-Betroffenen penibel darauf, gegen aussen den Schein zu wahren. Niemand soll merken, wie gelangweilt man ist. Der Schreibtisch wird «chaotisiert», man erscheint extra früh zur Arbeit oder bleibt bis spät abends – Hauptsache, der Schein bleibt gewahrt.

Die Folgen des Boreouts. Ist ein Arbeitnehmer von einem Boreout betroffen, wirkt sich dies auf seine Aufmerksamkeit und die Wahrnehmung aus. Interesseverlust, Müdigkeit, Unzufriedenheit, Demotivation und Langeweile sind weitere Folgen. Es wird eine starke emotionale Ablehnung gegenüber der Tätigkeit oder Situation empfunden (Probst, 2012). Sowohl die Sinnlosigkeit der Arbeit wie auch die ungenügende Arbeitsmenge führen nach einer gewissen Zeit zu einem Gefühl der Nutzlosigkeit. Der Selbstwert des Arbeitnehmers sinkt. Körperliche Folgen des Bore-outs können Stresssymptome wie Schlaflosigkeit, Magenschmerzen, Kopfschmerzen oder Rückenschmerzen hervorrufen.

Die Folgen für das Unternehmen sind nicht zu unterschätzen. Ein Bore-out führt aufgrund der Absenzen und des unproduktiven Arbeitsverhaltens zu Produktionsverlust und zu Mehrkosten für den Betrieb. Die repe-

EIN BETROFFENER ÄUSSERT SICH

Interview mit Stefan W. (Name geändert), einem Bore-out-Betroffenen und Angestellten in der Verwaltung.

Herr W., wie sieht Ihr Arbeitsalltag aus?

Langweilig. Eine einzelne Aufgabe bearbeite ich über einen sehr langen Zeitraum. Das Schlimme daran ist, dass diese Aufgabe zu nichts führt, niemandem etwas bringt und somit komplett sinnlos ist.

Wie zeigt sich bei Ihnen das Bore-out? Was sind die psychischen/körperlichen Auswirkungen?

Ich lasse mich konstant ablenken, kann mich bei der Arbeit nicht mehr konzentrieren. Manchmal schlafe ich auch ein, meine Körperhaltung ist ohne Spannung. Generell ist das Desinteresse sehr hoch, ich kapsle mich sozial ab und bin sehr niedergeschlagen.

Haben Sie Ihre derzeitige Situation mit Ihrem Vorgesetzten besprochen? Falls ja, wie verlief das Gespräch? Wurden Ihnen Perspektiven aufgezeigt?

Ja, das habe ich. Das Gespräch verlief ganz gut. Letztendlich änderte sich aber gar nichts an der Situation. Mir wurden teils sogar noch die restlichen Arbeiten/Kompetenzen weggenommen.

Wissen Ihre Arbeitskollegen oder Ihr näheres Umfeld Bescheid?

Ja, das engere Umfeld weiss Bescheid. Ansonsten halte ich mich diesbezüglich bedeckt. Man gibt nicht gerne zu, unterfordert zu sein.

Welche Möglichkeiten sehen Sie für sich, diesem Zustand zu entkommen? Was sind Ihre nächsten Schritte?

Ich sehe für mich nur noch die Möglichkeit, die derzeitige Arbeitsstelle zu kündigen. Seit einigen Monaten bin ich auf der Suche nach einem neuen Job. Seit Kurzem bin ich sogar schon so weit, die derzeitige Arbeitsstelle zu kündigen, obwohl ich noch keinen neuen Job gefunden habe. Ich kann mir kaum noch vorstellen, die reguläre dreimonatige Kündigungsfrist durchzustehen.



FRANZISKA SALVISBERG ist Psychologin und Departementsleiterin Gesundheit an der Fernfachhochschule Schweiz. Sie leitet den Studiengang MAS Gesundheitsförderung.
www.ffhs.ch

titiven Aufgaben und eine geringe Tätigkeitsvielfalt resultieren meist in einem Stellenwechsel, erhöhen die Mitarbeiterfluktuation, was sich wiederum finanziell auf das Unternehmen auswirkt. Die Unzufriedenheit des Bore-out-Betroffenen äussert sich in einer generellen Stimmungsverschlechterung, welche auch auf andere Teammitglieder übergeht. Die Mehrbelastung muss nun von den anderen Mitarbeitenden getragen werden, dies ist eine negative Belastung für die Unternehmenskultur. Letztendlich leiden die Reputation und das Image des Unternehmens.

Wie beugt das Unternehmen Bore-out-Fällen vor? Gemäss aktuellen Studien fühlen sich rund zehn Prozent der Erwerbstätigen beruflich unterfordert. Besonders betroffen sind junge Akademiker im Alter zwischen 25 und 34 Jahren. Es ist nicht leicht, Bore-out-Fälle im Betrieb zu erkennen. Dennoch können die Verantwortlichen im Unternehmen anhand oben genannter Symptome potenzielle Bore-out-Betroffene erkennen und dementsprechend präventiv handeln. Voraussetzung hierfür bildet eine offene Gesprächskultur.

Vorgesetzte sollten auf diese «neue» Problematik sensibilisiert werden und sich bei ihren Mitarbeitenden regelmässig nach deren Befinden und Zufriedenheit mit der Arbeit erkundigen. In den Mitarbeitergesprächen sollte neben der Arbeitsauslastung auch die Sinnhaftigkeit der Arbeit angesprochen werden. Den Mitarbeitenden fragen, was er sich für das nächste Jahr wünscht und ihm Perspektiven aufzeigen. Leidet der Arbeitnehmer unter einer qualitativen oder quantitativen Unterforderung, gibt es möglicherweise andere Aufgaben im Unternehmen, die der Mitarbeitende übernehmen könnte. Der Besuch eines Weiterbildungskurses kann ebenfalls ein Sprungbrett für neue Arbeitsfelder sein. Beim Ausschreiben einer neuen Stelle sollte das Unternehmen darauf achten, dass das Inserat keine falschen Versprechungen macht.

Der Bore-out-Betroffene selber muss auch Eigenverantwortung übernehmen. Den Vorgesetzten ansprechen, ihm die unbefriedigende Situation aufzeigen und gemeinsam mit ihm Perspektiven erarbeiten. Es ist wichtig, offen zu kommunizieren, klar zu sagen, dass man unterfordert ist und sich unwohl fühlt in der momentanen Situation. Wenn der Grund für das Bore-out im Desinteresse an der Arbeitsmaterie oder am Unternehmen liegt, sollte ein Stellenwechsel in Betracht gezogen werden. Wichtig: Bei einem neuen Stellenantritt sollte unbedingt die vorherige Situation der quantitativen/qualitativen Unterforderung angesprochen werden – nicht, dass man vom Regen in die Traufe gerät.

LITERATUR:

- > **Probst, M. (2012).** Boreout. Ursachen, Auswirkungen, Massnahmen. Masterarbeit. Universität Zürich.
- > **Rothlin, P. & Werder, P. R. (2007).** Diagnose Boreout. Warum Unterforderung im Job krank macht. Heidelberg: Redline.