

Stress durch Langeweile: Das neue Phänomen „Bore-out“

ARBEITSALLTAG. Ständige Terminhatz gepaart mit höchsten Anforderungen sind die bekannten Stressfaktoren im Berufsleben. Doch auch das Gegenteil gibt es: Unterforderung, die dem Betroffenen schwer zu schaffen macht und dem Unternehmen schadet.

„Nichtstun strengt an“ war der Titel eines FAZ-Artikels Ende Oktober. Kurz vorher hatte das Handelsblatt darüber berichtet, „warum langweilige Arbeit krank macht“. Beide Beiträge beschäftigen sich mit einem Phänomen, das vielleicht nicht ganz neu ist, aber erst jetzt so richtig in den Blickpunkt rückt: Bore-out – das Gegenstück zum allseits bekannten „Ausgebrannt-Sein“ (Burn-out-Syndrom) – scheint eine neue Gefahr für Mitarbeiter und die Unternehmen.

Bürojobs besonders gefährdet

Bei einer Online-Umfrage von FAZjob.NET beantworteten 40 % der Teilnehmer die Frage „Fühlen Sie sich im Büro unterfordert?“ mit „ja“. Unter einem krankhaften „Ausgangweilt-sein“ leiden nach Ansicht des Schweizer Unternehmensberaters und Bore-out-Autors Peter Werder rund 15 % der im Dienstleistungssektor Beschäftigten. Erstaunliche Zahlen vor dem Hintergrund, dass man gemeinhin eher Klagen über Stress wegen zuviel Arbeit zu hören bekommt.

Vielleicht ist aber genau dies das Tückische beim Bore-out: Wer gibt schon gerne zu, unter Langeweile im Job zu leiden? Am Anfang mag der Freiraum, den die Unterforderung bietet, noch erfreulich sein. Nach und nach kehrt sich dies aber ins Negative, sogar **gesundheitliche Probleme können die Folge sein**. Meist handelt es sich dabei um ähnliche Symptome wie beim klassischen „Burn-out“, es treten z. B. Schlafstörungen oder chronische Müdigkeit auf.

Nicht gefährdet sind Personen, die ihre Arbeit direkt abliefern müssen und bei deren Tätigkeit sich sofort ein Ergebnis zeigt, wie beispielsweise Maurer, Kellner oder Busfahrer. **Nur wer am Schreibtisch**

arbeitet und darüber hinaus die Möglichkeit hat, sein Arbeitsvolumen und die Abgabetermine selbst zu steuern, ist ein Bore-out-Kandidat. Dann nämlich fällt es vielfach gar nicht auf, dass jemand die meiste Zeit damit beschäftigt, den Arbeitstag irgendwie über die Runden zu kriegen.

Wenn der Chef nicht zuhört

Ein weiteres Problem ist, dass Führungskräfte oft gar kein Interesse daran haben, Mitarbeiter entsprechend zu fördern. Viele Betroffene klagen darüber, dass sie ihre Langeweile gegenüber Vorgesetzten zwar ansprechen, aber nicht ernst genommen würden. In der Online-Umfrage von FAZjob.NET gab insgesamt jeder vierte Teilnehmer an, dass ihm sein Chef oder Vorgesetzter bezüglich seiner Unterforderung kein Gehör schenke. So kann sich die Leidenszeit der Arbeitnehmer über einen langen Zeitraum erstrecken – letztlich nicht nur zum Schaden des Mitarbeiters selbst, sondern auch des Unternehmens.

INTERVIEW

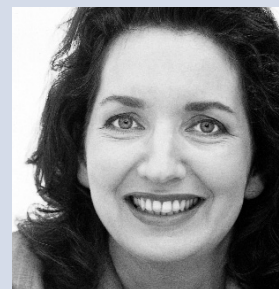
Wie sollten Personalverantwortliche mit dem Thema „Bore-out“ umgehen? Wir fragten nach bei Heike Gorges, Vorstand der HRblue AG und spezialisiert auf die Besetzung von HR-Positionen.

Wo liegt die Hauptursache für „Bore-out“: In der Position oder in der Person? Beides hängt voneinander ab. Die Unterforderung kann darin begründet sein, dass eine Person über die Position hinausgewachsen ist oder dass die Position sich verändert hat, z. B. Verantwortung weggefallen ist. Manchmal kommt es auch vor, dass ein Mitarbeiter nur in einer Position bleibt, weil er aus persönlichen Gründen nicht den nächsten Schritt machen möchte. Oder die Person hat keine Idee, was ein passender nächster Entwicklungsschritt wäre und braucht Beratung.

Wie können Personalverantwortliche überhaupt feststellen, dass ein Mitarbeiter sich langweilt? In einem regelmäßigen Mitarbeitergespräch sollte überprüft werden, ob Position und derjenige, der sie inne hat, noch zusammenpassen. Folgende Fragen sollten dabei eine Rolle spielen: Inwieweit erfüllt die Person die Anforderungen der Position? Ist sie überfordert, unterfordert, entwickelt sie sich zum Leistungsträger oder ist sie bereits ein Leistungsträger? Wie lange ist der Mitarbeiter schon auf der Position? Wo liegen die Erfolgserlebnisse? Ist bezüglich der Arbeitsleistung eine Veränderung eingetreten? Denkbar ist auch, eine entsprechende Frage in die Mitarbeiterbefragung aufzunehmen.

Wie kann konkret auf „Bore-out“ reagiert werden?

In einem Gespräch sollte herausgearbeitet werden, woran es liegen könnte. Eventuell kann ein Coaching oder eine Entwicklungsberatung helfen. Zu erwägen ist, eine Position durch Sonderaufgaben und Projektarbeit anzureichern. Oder der Betroffene bewirbt sich intern auf eine für ihn passende Stelle. Wenn es auf absehbare Zeit keine Entwicklungsmöglichkeit gibt, dann ist es vielleicht für beide Seiten das Beste, wenn sich die Wege trennen.



HEIKE GORGES, Vorstand der HRblue AG, www.hrblue.com