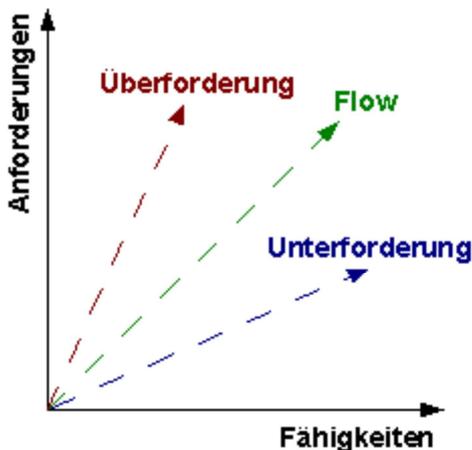


Burn- und Boreout

Warum Unterforderung so schädlich sein kann wie eine Überforderung



Eine dauerhafte Fehlbelastung am Arbeitsplatz führt dazu, dass Mitarbeiter nicht in ihrer Arbeit aufgehen (sog. Flow), sondern unzufrieden sind und krank werden können. Oftmals wird dabei aber übersehen, dass eine Fehlbelastung nicht nur bei einer Über-, sondern auch durch eine Unterforderung entstehen kann. Während jedoch eine Arbeitsüberlastung (sog. Burnout), z.B. durch zu viele Aufgaben, zu enge Fristen usw., bereits seit längerer Zeit allgemein be- und gleichermaßen anerkannt ist, ist dies bei der Unterforderung (sog. Boreout) momentan (noch) nicht der Fall.

Über das Phänomen Boreout (engl. *Boredom* = Langeweile) haben die zwei Schweizer Unternehmensberater Philippe Rothlin und Peter

Werder ein Buch mit dem Titel "Diagnose Boreout. Warum Unterforderung im Job krank macht" geschrieben. Drei Elemente kennzeichnen ihrer Meinung nach die Situation:

Unterforderung

Der Mitarbeiter fühlt sich unterfordert, weil seine Fähigkeiten nicht voll ausgeschöpft werden und er mehr leisten kann und will als man von ihm verlangt. Entweder gibt es zu wenig Arbeit (quantitative Unterforderung) oder die zugewiesenen Aufgaben sind keine Herausforderung (qualitative Unterforderung), z.B. wenn der Arbeitnehmer überqualifiziert ist.

Desinteresse

Es geht das das Interesse an den Aufgaben verloren, d.h. der Mitarbeiter findet sein berufliches Umfeld weder spannend noch sieht er einen Sinn in seinem Tun. Ihm fehlt die Identifikation mit der Arbeit.

Langeweile

Die Langeweile resultiert idR aus der Unterforderung, wenn es nichts (spannendes) zu tun gibt und eigene Initiativen unterbleiben oder von Kollegen/Vorgesetzten abgeblockt werden.

Ursachen

Die Ursachen für Unterforderung, Langeweile und Desinteresse bei Mitarbeitern sind vielfältig. Möglicherweise wurde von Anfang an der falsche Beruf gewählt, ist man überqualifiziert, hat einen Vorgesetzten, der einen nicht fordert oder die Arbeit schlecht verteilt.

Stress ist "sozial erwünscht"

Besonders problematisch ist, dass sich die Mitarbeiter Verhaltensweisen aneignen, um ihre negativen Empfindungen zu vertuschen und die wenigen vorhandenen Aufgaben in die Länge zu ziehen, immer mit dem Ziel "beschäftigt zu wirken". Denn in der heutigen Leistungsgesellschaft ist viel Arbeit und der damit verbundene Stress sozial erwünscht. Langeweile und Nichtstun passen da nicht ins Bild und werden daher von den Betroffenen mit großem Aufwand versteckt. Deshalb ähneln die Symptome des Boreouts auch denen des

Burnouts: Man gibt sich sehr geschäftig, kommt früh ins Büro und geht spät, nimmt abends den Aktenkoffer mit, ohne ihn jemals zu öffnen. Man simuliert Engagement.

Diese Situation führt früher oder später zu einer seelischen Belastung und die gesundheitlichen Folgen sind wie beim Burnout auch u.a. Schlafstörungen, Lustlosigkeit, Gereiztheit und Frustration, Depressionen oder psychosomatische Erkrankungen wie Magendarmbeschwerden oder Anfälligkeit für Infekte.

Welche Mitarbeiter sind besonders gefährdet?

Menschen, die am Burnout-Syndrom leiden, sind überwiegend im Dienstleistungsbereich tätig, also in Berufen in denen viel am Schreibtisch gearbeitet wird und Arbeitsvolumen und Abgabetermine selbst gesteuert oder zumindest beeinflusst werden können (z.B. Versicherungen, Banken, Verwaltungen). In der Produktion oder handwerklichen Berufen spielt dieses Phänomen dagegen kaum eine Rolle, denn ein Vortäuschen von Produktivität ist v.a. dort schwierig, wo sich Arbeitsfortschritte leicht überprüfen lassen (z.B. Maurer).

Beispiele und Zahlen

Ein junger Arzt, der stundenlang lediglich Blut abnimmt, ein angehender Regisseur, der erst einmal Kabel schleppt oder ein Junganwalt der nur Akten kopiert sind nur ein paar Beispiele für eine typische Unterforderung. Einsteiger müssen sich zwar naturgemäß in der Arbeitswelt erst einmal beweisen, bevor sie anspruchsvollere Aufgaben oder mehr Verantwortung erhalten, sehen sich aber auch danach oftmals noch mit jeder Menge "Besitzständlern" konfrontiert, also Kollegen und Vorgesetzten, die keine Aufgaben teilen bzw. delegieren wollen aus Angst, sie könnten dadurch überflüssig werden oder ihr "Schein etwas verblasen".

Verlässliche Zahlen darüber wie viele Menschen in ihrem Beruf unterfordert sind, gibt es nicht, denn die dazu durchgeführten Studien und ihre Ergebnisse liegen teilweise recht weit auseinander.

So gaben bei einer laut der Deutschen Angestellten Krankenkasse (DAK) repräsentativen Erhebung rund 56% der 3000 Befragten an, unterfordert zu sein, während sich beim Online-Stellenportal stepstone.de nach einer Umfrage unter 5000 Führungskräften „nur“ 39% für unterfordert halten und die Bundesagentur für Arbeitsschutz nach eigenen Untersuchungen sogar nur bei 14% der Arbeitnehmer eine Unterforderung feststellte.

Fazit

Es mag auf den ersten Blick überraschend erscheinen, dass nicht nur Menschen, die übermäßig viel arbeiten müssen, sondern auch jene mit zu wenig oder langweiliger Arbeit ein ernst zu nehmendes Problem haben. Dieses gilt es jedoch zu lösen, denn in beiden Fällen schadet dies v.a. der Gesundheit des Arbeitnehmers. Daneben müssen Unternehmen durch Mitarbeiter, die an Burnout leiden, einen negativen Einfluss auf Produktivität, Innovationsfähigkeit und Arbeitsklima befürchten.

Wenn Sie selbst das Gefühl haben, in Ihrem Beruf über- oder unterfordert zu sein, kann Ihnen ein Orientierungsgespräch mit einem [Karriereberater](#) helfen, die Ursachen dafür zu erkennen und zu erfahren welche Schritte Sie unternehmen sollten, um die richtige Balance zwischen Arbeit und Freizeit zu finden.

Kommentare

[Melden Sie sich an, um einen Kommentar zu schreiben.](#)