

Dr. Frank Stöpel

BOREOUT – KRANK VOR LANGEWEILE

Burn-out ist schon lange in der Diskussion, jetzt kommt auch noch Boreout und so gibt es noch mehr Wortgeklingel – mag man womöglich zuerst denken. Das Boreout mehr ist als eine einfache Worthülse von Trainern und Beratern, die neue Dienstleistungen verkaufen wollen, zeigt sich aber bei näherer Betrachtung schnell. Fortschreitende Technologisierung und Digitalisierung prägen die moderne Arbeitswelt. Diese Entwicklung entlastet zwar von vielen Tätigkeiten, aber infolge Rationalisierungs- und Standardisierungsmaßnahmen gestaltet sich der Arbeitsalltag oft monotoner. Hoch qualifizierte Fachkräfte werden mit Routinetätigkeiten beschäftigt oder gar durch Missmanagement ohne Aufgaben belassen. So paradox es klingt: Auf der einen Seite sind Beschäftigte durch zu viel Arbeit von Burn-out akut bedroht und auf der anderen Seite finden sich – womöglich sogar in derselben Abteilung! – Mitarbeiter, die unterfordert, gelangweilt und desinteressiert sind.

Boreout beschreibt konkreter gesagt eine Situation, die verhindert bzw. es unmöglich macht, dass sich jemand engagiert. Es handelt sich um einen länger andauernden Zustand der qualitativen und quantitativen Arbeitsunterforderung, welche in Wechselwirkung mit den beiden weiteren charakteristischen Merkmalen eines Boreout, nämlich Desinteresse und Langeweile am Arbeitsplatz stehen: Wenn jemand unterfordert ist, verliert er schnell das Interesse und langweilt sich. Umgekehrt fühlt sich jemand der desinteressiert ist, schnell unterfordert und wenn jemand gelangweilt ist, verliert er wiederum schnell das Interesse. Um von einem Boreout sprechen zu können, müssen diese drei Elemente regelmäßig und über eine längere Zeitdauer vorhanden sein.

Die Ursachen für Boreout können in der Person selber liegen. Hier sind es z. B. berufliche Fehlentscheidungen, die dazu geführt haben, dass sich ein Mitarbeiter mit Aufgaben konfrontiert sieht, für die er grundsätzlich kein Interesse hat oder überqualifiziert ist. Langjährige Erfahrung sowie Fort- und Weiterbildung führen zu einem Kompetenzzuwachs, der schließlich zu dem Gefühl der Unterforderung führen kann. Auch der Verlust der Aufgaben- oder Firmenidentifikation kann eine Ursache dafür sein, dass das Interesse verloren gegangen ist.

Oft sind die persönlichen Ursachen für Boreout aber zumindest mitverursacht durch betriebliche Faktoren. Hier sind an erster Stelle Fehler bei der Arbeitsverteilung und Missmanagement zu nennen. Immer wieder werden auch Kompetenzen auf Vorrat eingekauft: weil es einfach chic ist, viele Planstellen in seinem Verantwortungsbereich zu haben, weil man jemanden mit einer höheren Qualifikation einstellen kann, als aktuell benötigt wird oder es werden schon einmal Mitarbeiter a für ein Projekt eingestellt, das eventuell kommen könnte. ;. In der Folge kommt es zur qualitativen und/oder quantitativen Unterforderung der Mitarbeiter. Da der betroffene Mitarbeiter seine Arbeitsstelle nicht verlieren möchte, wendet er Strategien an, um beschäftigt zu wirken. Außerdem ist es sozial auch nicht erwünscht, gelangweilt am Arbeitsplatz zu sitzen – Stress zu haben ist in unserer Gesellschaft angesagt.

Auch ein demotivierender Führungsstil, geringer Handlungsspielraum, fehlende Abwechslung, mangelnde Rückmeldung und Vereinzelung bei der Arbeit sind Faktoren, welche Boreout begünstigen.

Die Folgen eines Boreout können unter anderem Arbeitsunzufriedenheit, Lustlosigkeit oder Müdigkeit sein. Langeweile bei der Arbeit erhöht das Risiko für Fehlzeiten, Drogenkonsum und arbeitsbedingte Verletzungen. Sicherheitsvorschriften werden weniger beachtet und durch die

eingeschränkte physische und psychische Funktionstüchtigkeit treten vermehrt Fehler auf. Aufgrund der verminderten Wahrnehmung braucht es außerdem länger, bis Fehler und Gefahren erkannt und korrigiert werden. Infolge von Unterforderung und subjektiv erlebter Monotonie kommt es zu mehr krankheitsbedingter Abwesenheit. Nach längerer Zeit kann ein Boreout zu einer inneren Kündigung führen. Dafür muss die Person jedoch ihre Situation und das Nichtstun als Problem erachten. Die innere Kündigung führt zu Passivität, Distanz und gleichbleibend tiefer oder sinkender Leistung. So kann Langeweile zu Missbrauch, Sabotage, Rückzug, Fehlverhalten, Diebstahl und Unfug führen.

Boreout führt somit sowohl zu hohen betriebswirtschaftlichen Kosten als auch zu ernsthaften gesundheitlichen Schädigungen! Daher sollten verantwortungsvolle Führungskräfte in ihrem Verantwortungsbereich sorgfältig mit diesem Thema umgehen und durch Maßnahmen der Arbeitsgestaltung wirksam vorbeugen. In Zeiten, in denen es in bestimmten Arbeitsbereichen dennoch zu wenig Arbeit gibt, gibt es auch andere Möglichkeiten jenseits einer „Beschäftigungstherapie“ die Kapazitäten sinnvoll einzusetzen. Lassen Sie sich beraten, wie Sie Boreout vorbeugen und wie sie wirksam gegensteuern können. Ich freue mich darauf, Sie zu sehen!



Dr. Frank Stöpel

Akazienweg 6

44577 Castrop-Rauxel

Tel. Büro 02305-90 23 911

Tel. Mobil 01522-19 89 983

E-Mail service@dr-stoepel.de

Web www.dr-stoepel.de

© 2013 Dr. Frank Stöpel

Alle Rechte vorbehalten.

Diese Unterlage einschließlich aller Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urhebergesetzes ist unzulässig und strafbar und schadensersatzpflichtig.

Das gilt insbesondere auch für die einzelne oder auszugsweise Vervielfältigung, fotomechanische Wiedergabe, Mikroverfilmungen, Übersetzungen, öffentliche Vorträge und die Einspeicherung in elektronische Systeme sowie die Nutzung im online- oder offline-Bereich.