

## Wenn Langeweile im Job krank macht und was dagegen hilft

***Chronische Unterforderung im Beruf kann krank machen und schadet der Leistung. Was Betroffene machen können und wie Arbeitgeber reagieren sollten.***

Barbara Scherer

Überarbeitet und ausgebrannt: Das Burnout ist eine bekannte Diagnose in der Arbeitswelt. Stress am Arbeitsplatz gehört für viele auch einfach zum Job dazu. Doch worüber niemand gerne spricht, ist Langeweile im Beruf.

Wer mit seinen Aufgaben unterfordert ist, sich langweilt und kein Interesse hat für die Arbeit, leidet irgendwann an einem Boreout. Statt ausgebrannt sind die Betroffenen aus-gelangweilt.

Doch in einer hektischen Welt, voller gestresster Menschen, ist Langeweile im Beruf ein absolutes No-Go. Betroffene versuchen darum, eine hohe Auslastung vorzutäuschen, um nicht unangenehm aufzufallen. Denn wer seine Langeweile und Unterforderung offen zur Schau stellt, könnte eine Kündigung riskieren.

### Definition Boreout

Das Phänomen Boreout ist 2007 erstmals im Buch «Diagnose Boreout – Warum Unterforderung im Job krank macht» von den Schweizer Unternehmensberatern Philippe Rothlin und Peter Werder aufgetaucht. Basis der Theorie zum Boreout bilden dabei Studien von Dan Malachowski, The Gallup Organisation und Kelly Services. Das Boreout besteht laut den Autoren aus den Elementen Unterforderung, Desinteresse und Langeweile. Sie schätzen, dass der gesamtwirtschaftliche Schaden durch Boreout in Deutschland über 250 Milliarden Euro beträgt. Wie das Burnout ist das Boreout aber keine anerkannte eigenständige Krankheit.

Tätigkeiten werden darum auf mehrere Tage verteilt. Während der Arbeitszeit werden auch viele private Aktivitäten erledigt wie E-Mails und Whatsapp-Nachrichten an Freunde und Verwandte senden, Online-Einkäufe tätigen und gamen. Manchmal werden sogar Überstunden geleistet – nur um eine hohe Auslastung vorzutäuschen.

Es entsteht ein Teufelskreis. Denn obwohl Boreout-Betroffene unterfordert und gelangweilt sind mit ihrer Arbeit, täuschen sie Überlastung vor. Dadurch erhalten sie keine neuen und anspruchsvollen Aufgaben.

Die Arbeit bleibt damit langweilig. Betroffene fühlen sich unwohl, ihre Leistung sinkt. Hinzu kommt das schlechte Gewissen: Die Kollegen nebenan arbeiten, schieben Überstunden, während die Betroffenen im Internet surfen.

Ähnlich wie beim Burnout steigt dadurch mit der Zeit die gesundheitliche Belastung. Es können Schlafstörungen, Kopfschmerzen, Magenbeschwerden oder Erschöpfungssymptome auftreten.

### Boreout wegen der Pandemie

Corona könnte das Phänomen Boreout befördert haben. «Durch das Homeoffice in der Pandemie ist eine Distanz entstanden. Für Führungspersonen ist es schwieriger geworden, zu erkennen, wie

es Mitarbeitenden geht und ob diese optimal gefordert und gefördert werden», erklärt Corinne Baumgartner, Arbeitspsychologin beim Organisationsberater Conaptis.

Bei Remote Work brauche es noch bewusster einen Austausch. Nur so können Arbeitgebende merken, ob Anforderungen und Kompetenzen übereinstimmen und Mitarbeitende ihre Fähigkeiten einbringen können. «Ein bewusster Austausch bietet auch die Gelegenheit, Wertschätzung für die Person und Anerkennung auszudrücken.»

### Reagieren, bevor das Selbstwertgefühl leidet

Wichtig sei, dass auch Betroffene auf eine anhaltende Unterforderung reagieren. Denn Menschen wollen sich einbringen können, wollen sich kompetent fühlen und dazugehören. «Wenn der Job so wenig von uns fordert, dass wir ständig unterfordert sind, unser Potenzial ungenutzt bleibt und wir beginnen, an uns zu zweifeln, ist es Zeit für eine Veränderung», so Baumgartner.

Und das besser, bevor das Selbstwertgefühl leidet und man sich immer weniger zutraut oder unter gesundheitlichen Folgen leidet. Betroffene sollten dann das Gespräch mit den Vorgesetzten suchen oder sich im schlimmsten Fall nach einer neuen Stelle umschauen.

Grundsätzlich müssen sich Personen, die an einem Boreout leiden, zuerst einmal fragen, ob sie in ihrem aktuellen Job bleiben möchten: «Vielleicht ist es auch einfach Zeit für eine berufliche Neuorientierung», sagt Arbeitspsychologin Barbara Körner.

Wollen Arbeitnehmende auf der aktuellen Stelle bleiben, sei ein Gespräch mit den Führungskräften nötig. «Zudem können sich Betroffene überlegen, ob sie vielleicht Mentoring-Aufgaben übernehmen können, ob es im Unternehmen oder Team Projekte gibt, für die sie infrage kommen, und sich so neue Impulse im Job suchen», so Körner.

### So erkennen Sie ein Boreout

Mit der Hilfe von diesen Fragen, können Sie herausfinden, ob Sie oder Bekannte von Boreout betroffen sind:

Erledigen Sie private Dinge während der Arbeit? Fühlen Sie sich unterfordert oder gelangweilt? Tun Sie ab und zu so, als ob Sie arbeiten würden – tatsächlich haben Sie aber nichts zu tun? Sind Sie am Abend müde und erschöpft, obwohl Sie überhaupt keinen Stress hatten? Sind Sie mit Ihrer Arbeit eher unglücklich? Vermissen Sie den Sinn ihrer Arbeit, die tiefere Bedeutung? Könnten Sie Ihre Arbeit eigentlich schneller erledigen, als Sie dies tun? Würden Sie gerne etwas anderes arbeiten, scheuen sich aber vor dem Wechsel, weil Sie dabei zu wenig verdienen würden? Verschicken Sie während der Arbeit private E-Mails an Kollegen? Interessiert Sie Ihre Arbeit nicht oder wenig?

Wer mehr als viermal ein Ja einsetzen kann, leidet an Boreout oder ist auf dem Weg dahin, laut Philippe Rothlin und Peter R. Werder.

Produktive und ausgelastete Mitarbeitende sind auch im Interesse der Arbeitgebenden. Salary.com und AOL haben

ausgerechnet, dass unterforderte Arbeitnehmende, die während der Arbeitszeit anderen Dingen als ihrem eigentlichen Job nachgehen, die USA über 750 Milliarden Dollar oder 5000 Dollar pro Angestellte jährlich kosten.

«Arbeitgebende können das Risiko für Boreouts über geeignete Prozesse, enge Führung und bewusste Aufgabengestaltung präventiv reduzieren», sagt Corinne Baumgartner. Dafür brauche es häufige Gespräche zwischen Mitarbeitenden und Führungspersonen, in denen die Auslastung und die Anforderungen thematisiert werden.

«Einfache Fragen können hier viel bringen, wie etwa: Wie bist du aktuell ausgelastet oder wie geht es dir mit deiner Arbeit ganz allgemein?», so Baumgartner. Eine allfällige Unterforderung und Wünsche zur Weiterentwicklung können so erkannt werden.

Laut Barbara Kröner wäre es am besten, wenn Arbeitgebende von vornherein vermeiden, dass Arbeitnehmende Boreout erfahren. Wichtig sei dementsprechend darauf zu achten, dass Arbeitnehmende unterschiedliche Tätigkeiten ausführen und ein gewisses Mass an Autonomie darüber haben, wie sie diese Tätigkeiten ausführen.

«Diese Eigenständigkeit kann Boreout entgegenwirken», sagt Körner. Zudem sollten Arbeitgebenden ein offenes Ohr haben, wenn Arbeitnehmende auf sie zukommen und um anspruchsvollere Aufgaben und mehr Verantwortung bitten.

## **Boreout kann zu Quiet Quitting führen**

Auch Veränderungen im Verhalten oder der Leistung bei den Mitarbeitenden sollten möglichst früh angesprochen werden. «Andauernde Unterforderung kann unseren sozialen Status infrage stellen, Selbstzweifel fördern oder Angst um den Arbeitsplatz auslösen», erklärt Corinne Baumgartner. Es sei darum wichtig, dass ein offenes und angstfreies Klima am Arbeitsplatz gefördert wird – das trage indirekt zur Boreout-Prävention bei.

Denn nicht nur kann das Boreout krank machen, es senkt auch die Loyalität der Betroffenen gegenüber dem Unternehmen. Eine mögliche Folge davon ist «Quiet Quitting», die sogenannte innere Kündigung.

Dabei wird der Vertrag mit dem Unternehmen geistig und psychologisch langsam aufgelöst. Es wird nur noch die Anzahl Arbeitsstunden geleistet, die im Vertrag steht. Zwar kann Quiet Quitting unterschiedliche Ursachen haben – eine anhaltende Unterforderung und Langeweile im Job können aber zur inneren Kündigung führen, bestätigt Baumgartner.

Arbeitgebende, die sich aktiv für ihre Mitarbeitenden interessieren und diese unterstützen sowie Mitgestaltungsmöglichkeiten anbieten, vermindern damit also nicht nur das Risiko für Boreouts, sondern auch für Quiet Quitting.