

PETER NÄF

karrierecoaching

BOREOUT-SYNDROM – EIN UNTERSCHÄTZTES PHÄNOMEN!

Leider weniger bekannt als sein Pendant

Das Boreout-Syndrom wurde erstmals 2007 in der Fachliteratur beschrieben. Es ist eine Theorie zum Thema Unzufriedenheit mit dem eigenen Arbeitsplatz infolge von Langeweile. Es entsteht, wenn aufgrund dauerhafter Fehl- resp. Unterbelastung das lustbetonte Gefühl bei der Arbeit verloren geht. Neben dem bekannteren Phänomen des Burnout-Syndroms durch Überlastung ist das Boreout-Syndrom durch Unterforderung weniger bekannt. Ich vermute daher, dass die Dunkelziffer sehr hoch ist. Der Grund für die mangelnde Wahrnehmung könnte sein, dass wir uns Unterforderung als Belastung schwer vorstellen können. Die Symptome der Betroffenen ähneln denjenigen eines Burnouts. Wir können die beiden Begriffe anhand eines Gummibandes verbildlichen. Dabei steht ein gespanntes, aber ausreichend flexibles Band für den gesunden Zustand. Der Mensch ist angemessen gefordert. Ein überspanntes Band versinnbildlicht die Überlastung. Die Anpassungsfähigkeit ist eingeschränkt und es besteht die Gefahr, dass das Band reißt. Wenn das Band keine Spannung hat und durchhängt, haben wir das Bild der Unterforderung.

Wie vermeide ich ein Boreout-Syndrom?

Die Unterforderung von Menschen kann sowohl quantitativ als auch qualitativ sein. Im zweiten Fall bekommen sie nicht genug herausfordernde Arbeit, sind also für eine Stelle überqualifiziert. Menschen bauen bei fehlender Beanspruchung mental rasch ab. Dies ist vergleichbar mit einem Muskel, der nicht gebraucht wird. Dadurch trauen sich die Menschen immer weniger zu. Sie kommen auch bei einfacheren Aufgaben in Stress und fühlen sich überfordert. Das beste Mittel gegen ein Boreout ist für genügend Herausforderungen zu sorgen. Sollte dies im Job für eine gewisse Zeit nicht gegeben sein, kann man sich auch mit Weiterbildung oder Hobbies fordern. Wenn sich allerdings die berufliche Situation nicht verbessert, ist ein Stellenwechsel angesagt. Auch bei der Bewerbung resp. Rekrutierung können sowohl Stellensuchende als auch Unternehmen vorausschauend ein Boreout vermeiden. Dabei müssen beide Seiten prüfen, ob die Stelle und das Umfeld den Fähigkeiten und Bedürfnissen des/r Bewerbenden entsprechen. In einer Standortbestimmung können diese ihre Bedürfnisse herausfinden.