

Langeweile, Sinnverlust und Burn-out – ein neuer Teufelskreis?

Dass Überlastung am Arbeitsplatz ein Problem ist, ist bekannt. Langeweile am Arbeitsplatz dagegen ist ein noch unbekanntes Phänomen, das Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenso belastet wie Überforderung. Eine Studie hat die Zusammenhänge zwischen Unterforderung und Burn-out untersucht.

Text: Cecilia Toscanelli, Forschungszentrum für Berufs- und Laufbahnberatungspsychologie (CePCO) der Universität Lausanne

Seit den 1990er-Jahren hat der tief greifende Wandel der Arbeitswelt schnelle und weitreichende Auswirkungen auf die Art und die Organisation der modernen Arbeit. Eine Konsequenz ist das Burn-out-Syndrom oder die Erschöpfungsdepression, ausgelöst durch übermässigen Druck und berufliche Überlastung. Dieses Phänomen wurde hinsichtlich seiner gesundheitsschädigenden Auswirkungen bereits ausführlich untersucht.

Der veränderte Arbeitsmarkt hat aber gerade in den westlichen Volkswirtschaften weitere Blüten in Form von sinnentleerten, fruchtlosen und wenig fordernden Beschäftigungen getrieben. Der Anthropologe David Graeber hat diesen Leerlauf unter dem Begriff «Bullshit Jobs» zusammengefasst. Verschiedene Autorinnen und Autoren machen heute auf ein Phänomen aufmerksam, das noch kaum untersucht wurde: Unterforderung am Arbeitsplatz (Bore-out). Auch sie ist eine Belastung. Die Folge sind negative Gemütszustände wie chronische Langeweile und Sinnverlust, die das Wohlbefinden und die Gesundheit der Angestellten ebenso beeinträchtigen wie Überforderung.

Langeweile am Arbeitsplatz

Langeweile lässt sich als negativer Gemütszustand beschreiben, der sich durch fehlende Anregung auszeichnet und Unzufriedenheit zur Folge hat. Die Auswirkungen sind auf kognitiver und emotionaler Ebene ebenso spürbar wie auf der Verhaltens- und Motivationsebene. Langeweile am Arbeitsplatz ist also eine Folge einer unerfreulichen, reizlosen Arbeit, die Angestellten zu wenig Möglichkeiten der Selbstaktualisierung (Entfaltung des persönlichen Potenzials gemäss Rogers) bietet. Ausgelöst wird Langeweile durch blockierte Ressourcen und durch Unterforderung am Arbeitsplatz. Für ein Bore-out sind zwei Elemente ausschlaggebend: wenig Autonomie und unzureichende oder fehlende Möglichkeiten, die eigenen Kompetenzen zu nutzen, zu lernen und an der Arbeit zu wachsen. Gelangweilte Angestellte fühlen sich zu wenig gefordert, nicht motiviert, sie haben das Gefühl, die Zeit bleibe stehen, ihre Arbeitstage fühlen sich endlos an, und sie sehen wenig Sinn in den Arbeiten, die sie verrichten.

Die Forschungsliteratur beleuchtet die negativen Auswirkungen von Langeweile am Arbeitsplatz für den Einzelnen und die Unternehmen. Insbesondere hebt sie gewisse Zusammenhänge zwischen Unterforderung am Arbeitsplatz und Problemen wie Stress, Schlafstörungen, Depressionen, Leistungsverlust, Absentismus, hoher Personalfuktuation, Fehler- und Unfallhäufung und kontraproduktivem Verhalten (zum Beispiel Aggressionen, Sabotage von Arbeitskollegen oder des Arbeitgebers) hervor.

Eine neue Quelle der Erschöpfung?

Zum Zusammenhang zwischen anhaltender Langeweile am Arbeitsplatz und arbeitsbezogener Erschöpfung liefert die Wissenschaft kaum Erklärungen. Deshalb hat sich ein Team des Forschungszentrums für Berufs- und Laufbahnberatungspsychologie (CePCO) mit

dieser Frage beschäftigt und 458 Erwerbstätige in der Schweiz befragt, mit dem Ziel, die dem Problem zugrunde liegenden Prozesse zu verstehen. Beleuchtet wurden dabei nicht vorübergehende Langeweile aufgrund von einzelnen und unvermeidbaren eintönigen Aufgaben, sondern die Auswirkungen chronischer, allgemeiner Langeweile, die eine Erschöpfung der persönlichen Ressourcen herbeiführen kann.

Die Ergebnisse zeigen: Das Bore-out-Syndrom führt irgendwann zu Sinnverlust. Dieser Sinnverlust wiederum hat zur Folge, dass sich Angestellte von ihrer Arbeit distanzieren und eine zynische Haltung einnehmen. Unterbeschäftigte, unterforderte Angestellte haben Mühe, Sinn, Zweck und Nutzen ihrer Arbeit zu erkennen. Sie lösen sich emotional von ihrer Arbeit, und weil ihnen mit dem Sinn auch eine grundlegende Ressource abhandekommt, droht ihnen ein Burn-out.

Und in der Praxis?

Auch in der Praxis ist das Phänomen noch kaum bekannt. Stellen wir uns einen Angestellten vor, der sich nach Feierabend darüber beschwert, dass er zu wenig zu tun hat. Darauf kriegt er vermutlich zu hören, er solle sich nicht beschweren, es gebe doch nichts Besseres, als fürs Nichtstun bezahlt zu werden. Das Beispiel veranschaulicht ein Problem, das nicht so harmlos ist, wie es auf den ersten Blick scheint. Von Langeweile Betroffene trauen sich nicht, sich zu beklagen. Eine Befragung von Angestellten, die von chronischer Langeweile betroffen sind, zeigt, dass diese aus Angst vor Unverständnis oder Stigmatisierung nicht über ihr Leiden sprechen.

Der erste Schritt besteht also darin, das Leiden aufgrund von Unterforderung und chronischer Langeweile am Arbeitsplatz als solches anzuerkennen und Betroffene zu ermutigen, sich Hilfe zu holen. Vor diesem Hintergrund ergibt es Sinn, Berufs- und Laufbahnberatende für das Problem zu sensibilisieren, damit sie bei ihren Klientinnen und Klienten Anzeichen und Ursachen von Langeweile erkennen können. Auch wenn das Problem noch zu oft unter den Teppich gekehrt wird, ist das damit verbundene Leiden nicht zu unterschätzen und sollte professionell angegangen werden. Es ist wichtig, dem Phänomen die nötige Aufmerksamkeit zu schenken, zumal es das Wohlergehen der Angestellten erheblich beeinträchtigen kann.

Nur wer anerkennt, dass Arbeit viel mehr als Broterwerb (instrumentelle Funktion) ist und Menschen einen Sinn in ihrer Arbeit erkennen müssen (Wertausdrucksfunktion), kann angemessen auf die Probleme in der heutigen Arbeitswelt reagieren. Einige Autorinnen und Autoren unterstreichen deshalb die heikle Aufgabe von Berufs- und Laufbahnberatenden, die offenbar einem gewissen Druck ausgesetzt sind, mit ihrer Arbeit die wirtschaftliche Produktivität auf dem Arbeitsmarkt anzukurbeln. Andere wiederum beklagen die negativen Auswirkungen von «Bullshit Jobs» auf den Menschen und dessen Umfeld und sprechen sich für Beratungspraktiken aus, die das Wohlergehen, die soziale Gerechtigkeit und den Zugang zu menschenwürdiger Arbeit fördern. In der Praxis sollten Berufsberatende also in erster Linie ihre Ratsuchenden beim Aufbau ihres beruflichen Ichs unterstützen und zugleich zu einem Arbeitsmarkt mit menschlichem Antlitz beitragen, der das Wohlergehen jedes Einzelnen in einer gerechten Gesellschaft zum Ziel hat.

«Arbeitsweise ändern»

Interview: Alexander Wenzel, PANORAMA-Redaktor



Die Psychologin Catherine Vasey engagiert sich für die Burn-out-Prävention. (Bild: Michèle Massi)

Die Burn-out-Spezialistin Catherine Vasey erklärt, wie einem Burn-out vorgebeugt werden kann und wie die Behandlung aussieht, wenn es dennoch so weit kommt.

PANORAMA: Was ist ein Burn-out, und was sind die Ursachen?

Catherine Vasey: Ein Burn-out ist ein Zustand der körperlichen Erschöpfung, ausgelöst durch chronischen Stress. Das hat Auswirkungen auf den psychischen Zustand, und nicht umgekehrt. Betroffene werden oft von Kopfschmerzen, Müdigkeit und Schlafstörungen geplagt, danach verschlechtert sich ihr Zustand oft schleichend, es folgen Konzentrations- und Gedächtnisprobleme, emotionale Instabilität, Schlaflosigkeit, körperliche Anspannung usw. Das alles kann bis zur vollständigen Arbeitsunfähigkeit führen. Bei den Ursachen unterscheidet man zwischen externen Faktoren, die mit der Arbeit im Zusammenhang stehen, und persönlichen Faktoren, etwa Perfektionismus.

Gehören auch Sinnverlust und Langeweile am Arbeitsplatz zu den Risikofaktoren?

Wenn die Arbeit ihren Sinn verliert, kann der Stress überhandnehmen und so zum Risiko werden. Ständige Unterforderung am Arbeitsplatz ist aus meiner Sicht eine andere Leistungsform, die die Stimmung drücken und das Selbstbewusstsein erheblich mindern kann.

Welchen Ansatz verfolgen Sie bei der Burn-out-Therapie?

Patienten müssen aktiv eine Reihe von Praktiken umsetzen, und zwar etappenweise. Zuerst muss der Stress reduziert und die Entspannung gefördert werden. Dazu gehören guter Schlaf und mindestens eine Stunde körperliche Betätigung pro Tag. Anschliessend müssen Patienten die Gründe für ihr Burn-out, die persönlichen und arbeitsplatzspezifischen Risikofaktoren, erkennen und Veränderungen vornehmen. Sie müssen ihre Prioritäten im Leben hinterfragen und lernen, sich selbst Grenzen zu setzen, Nein zu sagen und sich zu entlasten. Damit sie vollständig gesund werden können, müssen sie wieder zurück in die Arbeitswelt. Wichtig ist, dass sie nicht zur Normalität zurückkehren, sondern ihre Arbeitsweise ändern. Nach einem schrittweisen Wiedereinstieg braucht es sechs Monate für die Festigung der neuen Situation. Etwa 80 Prozent der Patienten nehmen ihre bisherige Arbeit wieder auf. Ein Drittel von ihnen wechselt später die Stelle, weil sie mehr Lebensqualität anstreben.

Wie kann ein Burn-out verhindert werden?

Jeder kann bei seinen eigenen persönlichen Risikofaktoren ansetzen. Ich schlage kleine Schritte im Alltag vor, zum Beispiel die Treppe zu nehmen statt den Lift. Umfassende Informationen zu den Risikofaktoren, den Warnzeichen und den zu treffenden Massnahmen erleichtern nicht nur die Prävention, sondern auch die frühzeitige Erkennung von gefährdeten Personen.

Quelle: https://www.panorama.ch/dyn/1122.aspx?id_article=1863#

Mai 2020