

# Chancen & Karriere

ARBEIT, STELLENMARKT UND WEITERBILDUNG IN TIROL · JOBS.TT.COM

Samstag, 7. März 2015 70. Jahrgang | Nummer 66

## Der Stress vom Nichtstun

Berufliche Unterforderung trifft oft Mitarbeiter, die hoch- oder überqualifiziert sind. Das Boreout-Syndrom kann schwere Depressionen hervorrufen, sagen Psychotherapeuten. Prävention schafft der richtige Personaleinsatz.

Von Julian Bathelt

**Innsbruck** – Mehr als ein Drittel der Tiroler Arbeitnehmer ist mit mindestens einer psychischen Belastung am Arbeitsplatz konfrontiert, zeigen die Zahlen der Statistik Austria. Neben den häufigsten Belastungen – Stress durch Arbeitsüberlastung und Mobbing – gibt es eine Form der psychischen Belastung, die auf den ersten Blick Traumjobcharakter besitzt: der Stress vom Nichtstun.

Kaffee trinken, die Zeitung aufschlagen, E-Mails abrufen und den Ausflug fürs Wochenende planen. Was über-



„Beim Boreout kann vermehrter Konsum von Alkohol und anderen Substanzen auftreten.“

Alexandra Sekerovic (Psychotherapeutin) Foto: Sekerovic

trieben dargestellt an die ORF-Beamtenserie MA2412 mit Roland Düringer erinnert, ruft nicht bei jedem Arbeitnehmer Glücksgefühle hervor: „Es kann Boreout entstehen“, erklärt Alexandra Sekerovic vom Tiroler Landesverband für Psychotherapie (TLP). „Damit ist ein Störungsbild gemeint, das durch chronische Unterforderung in Erscheinung tritt.“

Boreout – vom englischen „boredom“, also Langeweile – sei ein relativ neuer Begriff in der Psychotherapie und beschreibe Menschen, die

darunter leiden, keine, zu wenig oder unpassende Arbeit verrichten zu können. „Aus verschiedenen Gründen verharren diese Menschen am Arbeitsplatz und entwickeln psychische Symptome, die denen des Burnouts ähneln“, sagt Sekerovic.

Frustration oder Sinnlosigkeit der Arbeit und die damit verbundene Angst vor Verlust dieser seien oft die Hauptauslöser, welche in schweren Depressionen enden könnten. „Wie bei Burnout hat auch Boreout negativen Stress am Beginn stehen, der in eine Abwärtsspirale führt“, erklärt die Psychotherapeutin, „bei beiden Leidenszuständen kann vermehrter Konsum von Alkohol und anderen Substanzen auftreten.“

Doch wie kann in einer durch Stress geprägten Arbeitsgesellschaft wie heute Unterforderung am Arbeitsplatz überhaupt entstehen? Wirtschaftsprofessorin Julia Brandl von der Universität Innsbruck erklärt die Auslöser aus personalwirtschaftlicher Sicht: „Zum einen hat es mit der Personalauswahl zu tun“, erklärt Brandl. Die Zahl der hoch qualifizierten Arbeitskräfte nehme auf den Arbeitsmärkten zu, die Anforderungen mancher Jobs jedoch nicht. Führungskräfte seien daher versucht, bei der Personalauswahl nach dem Motto „Es ist besser, mehr zu haben“ zu handeln. Durch die Überqualifizierung von Mitarbeitern verbessert sich aber nicht zwingend die Stelle, betont die Personalwissenschaftlerin: „Vielmehr entsteht eine Lücke zwischen dem, was die Stelle erfordert, und dem, was der Mitarbeiter mitbringt.“

Für ein vergleichbares Auf-



Sind Arbeitnehmer überqualifiziert und dadurch permanent unterfordert, kann sich das negativ auf die Psyche auswirken.

Foto: iStock/Flealer

gabenbild einer früheren Stelle würden Unternehmen heute höher qualifizierte Bewerber suchen, zitiert Brandl Erkenntnisse einer laufenden Studie. Dieser Trend, den sie mit der Akademisierung der Arbeitswelt in Verbindung bringt, werde sich noch fortsetzen, meint die Professorin. Führungskräfte sollten daher versuchen, bewusst mit Qualifikationen von Mitarbeitern umzugehen und jene bevorzugen, welche die Stellenanforderung als Herausforderung sehen. „Bei der

Personalauswahl sollten Bewerber stärker berücksichtigt werden, die im Job noch wachsen können und nicht schon überqualifiziert sind“, rät Brandl.

Einen weiteren Boreout-Auslöser ortet die Wirtschaftsprofessorin auch im Bereich der Mitarbeiterfortbildung. Was von Führungskräften gut gemeint ist, kann sich im Nachhinein als schlechtere Gefahr entpuppen, erklärt die Personalexpertin: „Wenn sich Mitarbeiter weiterqualifizieren und das

Aufgabenfeld gleich bleibt, stimmen die Ansprüche der Mitarbeiter mit ihrer aktuellen Tätigkeit mittelfristig nicht mehr überein.“

Tritt dann Unterforderung ein und schlägt sich auf die Psyche, könne sich dies bereits durch Einschlaf- und Durchschlafstörungen bemerkbar machen, sagt Psychotherapeutin Sekerovic: „Zudem können alltägliche Tätigkeiten zur Last werden.“ Auch körperliche Beschwerden wie Magen- oder Kreislaufstörungen seien typisch. Diese Sym-

ptome zu erkennen, ist aber keineswegs die Aufgabe von Führungskräften, ergänzt die Psychotherapeutin. „Wenn Führungskräfte die richtigen Mitarbeiter am richtigen Arbeitsplatz einsetzen, ist ein gutes Stück in Richtung Prävention getan.“

Unterforderte Arbeitnehmer sollten jedoch bei ersten Symptomen einer psychischen Belastung professionelle Hilfe in Anspruch nehmen: „Der Tiroler Landesverband für Psychotherapie hilft gerne weiter“, versichert Sekerovic.

## Nicht jeder Chef kennt das Gesetz

Nur jeder fünfte Arbeitgeber evaluiert psychische Belastung am Arbeitsplatz, warnt die AK.

Von Julian Bathelt

**Wien** – Ob mit Fragebogen oder bei der Einzelbefragung: Nur jeder fünfte Betrieb kommt der gesetzlichen Verpflichtung nach, psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu evaluieren. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Umfrage der Arbeiterkammer Wien.

„Für die Beschäftigten werden dadurch gesunde Arbeitsbedingungen geschaffen und für die Unternehmen entstehen weniger Kosten, da die Zahl der Krankenstände sinkt, die Fluktuation abnimmt und die Produktivität zunimmt“, untermauert Rudolf Kaske, Präsident der Bundesarbeiterkammer (AK), die Notwendigkeit der Evaluierung.



„Wir fordern die Betriebe auf, ihrer gesetzlichen Verpflichtung umgehend nachzukommen.“

Rudolf Kaske (AK-Präsident) Foto: Georg Hochmuth

Was sich im Gesetzbuch einfach liest, wird in der Praxis aber zu wenig umgesetzt. Lediglich 21 Prozent der befragten Betriebe würden der gesetzlichen Verpflichtung derzeit nachkommen. „Es

herrscht noch enormer Aufholbedarf. Wir fordern die Betriebe auf, ihrer gesetzlichen Verpflichtung umgehend nachzukommen“, sagt Kaske.

Laut der Umfrage geben weitere 33 Prozent der befragten Betriebe immerhin an, dass sie die Evaluierung bereits in Teilbereichen durchgeführt hätten. Bei 24 Prozent befinde sich die Evaluierung noch in Planung.

Nachholbedarf vermutet Arbeitspsychologin Herbert Friesenbichler von der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) vor allem bei den Kleinbetrieben: „Ich denke, dass Großbetriebe schon häufiger evaluieren. Den kleinen Betrieben fehlt es wahrscheinlich noch an Informationen.“ Das bestätigt auch

AK-Arbeitspsychologin Johanna Klösch: „Aufholbedarf sehe ich eher bei Klein- und Mittelbetrieben.“

Wer die Evaluierung schlussendlich durchführt, hängt vom Know-how ab, ergänzt Klösch: „Wenn Arbeitgeber die Kompetenzen haben, können sie die Evaluierung selbst durchführen.“ Ratsamer sei es aber, Experten hinzuzuziehen. Die Verfahren zur Evaluierung sind nämlich standardisiert und die daraus abgeleiteten Maßnahmen müssen nachhaltig zur Reduktion psychischer Belastungen beitragen, betont die Arbeitspsychologin. Die Evaluierung sollte daher nicht nur einmal erfolgen, sondern gestalte sich als nachhaltiger Prozess im Unternehmen.

### Evaluierung psychischer Belastungen

Die Evaluierung psychischer Belastungen ist Chefsache. Die wichtigsten Schritte als Leitfaden:

**1. Start:** Informationen sammeln, interne Steuergruppe einrichten (etwa mit Arbeitspsychologen, Arbeitsmedizinern und Betriebsrat).

**2. Konzept:** Evaluierungsablauf im Detail festlegen (Welches Verfahren wird verwendet? Z. B. Fragebogen).

**3. Information:** Alle Mitarbeiter sollten vorab über die Evaluierung informiert werden.

**4. Ermittlung:** Durchführung der Evaluierung mittels der ÖNORM entsprechender Verfahren.

**5. Beurteilung:** Bewertung der Ergebnisse entsprechend der Verfahrensvorgaben.

**6. Maßnahmen:** konkrete Analyse der belastenden Arbeitssituati-



Chefs sollten beim Evaluieren Experten hinzuziehen. Foto: iStock/Adam Gregor

onen, um effektive Maßnahmen festzulegen.

**7. Dokumentation:** Gefährdungen und Maßnahmen sind im Gesundheitsschutzdokument festzuhalten.

**8. Prüfen:** Die Wirksamkeit der Maßnahmen muss nachhaltig überprüft werden.

Weitere Informationen unter: [www.eval.at](http://www.eval.at) oder [www.gesundearbeit.at](http://www.gesundearbeit.at)