



„Irgendwie muss man doch die richtige Menge ermitteln...“

Boreout: Optimales Mitarbeiter tuning?

Vor einigen Jahren zog in Deutschland die Sekretärin eines Ministeriums vor das Arbeitsgericht, weil sie im Job keine Arbeit hatte. Die Klage gewann sie – die Stelle war sie los. Öffentlicher Dienst eben...

Das und Ähnliches kann in der Privatwirtschaft gar nicht passieren. Bei uns haben die Mitarbeiter genug zu tun, einige sogar zu viel, denen droht der „Burnout“. Jedenfalls liest und hört man über dieses Ausbrenn-Thema viel in den Medien. Trotzdem läuft seit 2007 auch der Begriff „Boreout“ durch die Presse. Seitdem befassen sich HR-Spezialisten zusätzlich mit dieser Paradoxie: Ein Mitarbeiter fühlt sich kaputt, obwohl (oder gerade weil!) nichts oder sehr wenig zu tun ist. Und paradoxerweise behält er den Zustand bei und seine persönliche Unzufriedenheit hoch. Er schwelgt im Nichtstun – und klagt massiv darüber. Der Umgang mit Boreout ist also eine HR-Herausforderung. Wie viel „Workload“ übertrage ich dem Mitarbeiter, damit er zufrieden ist? Wenn es zu viel ist, kommt der Burnout. Ist es zu wenig, der Boreout. Es geht um nicht weniger als das optimale Mitarbeiter tuning. Jeden Tag auf's Neue! Oder ist Boreout etwa ein Medien-Phänomen ohne realen Hintergrund? Wer Liniverantwortliche fragt, erhält hinter vorgehaltener Hand oft ein Schmunzeln. Ja, ja. So Leute haben wir auch. Deren Motto ist: „Lerne klagen, ohne zu leiden“. Die fordern ein, dass der Vorgesetzte permanent ihr Coach ist. Er muss die Leute bespaßen, alle bei Laune halten, sonst sind die über- oder unterfordert. Früher war das anders – da passten

sich die Mitarbeiter (so gut es ging) dem Chef an – heute ist das umgekehrt. Wir hätscheln und tätscheln jede „Humanresource“. Dafür haben wir Gesundheitsmanagement, flexible und leistungsorientierte Vergütungssysteme, Beschwerdemanagement, Einstiegspläne und Exitgespräche, Retention-Politik und eben auch Motivationsoptimierung. Bei diesem ganzen Aufwand stellt sich die simple Frage: Warum arbeiten die Leute nicht einfach? Ging doch früher auch.

Aber halt! Vielleicht liegt das Problem nicht in „früher“ und „heute“ – sondern in „groß“ und „klein“. Von einem Zwölf-Personen-Handwerksbetrieb habe ich noch nie was von Boreout und Mitarbeiterverhätschelung gehört. Aus 15 000er Unternehmen aber werden von vielköpfigen HR-Abteilungen ausgefeilte Programme zum Mitarbeiter tuning aufgelegt. Da aber 80 Prozent der Unternehmen in Deutschland weniger als 20 Mitarbeiter haben, trifft diese Form der HR-Politik auf die gar nicht zu. Und Boreout findet sowieso nicht statt, wenn die Menschen gemeinsam in den wenigen Räumen arbeiten, auf die sich das Unternehmen verteilt. Da fällt jeder Leerlauf sofort auf. Also keimt bei genauerer Betrachtung der Verdacht, dass der Begriff „Boreout“ von unterlasteten Personalern aus Großunternehmen entwickelt wurde, um ihre Arbeit zu rechtfertigen...

Wenn Sie das anders sehen, schreiben Sie uns!

Jobst R. Hagedorn