

# vocatus:



## Bore-Out-Effekt

Verbreiteter als gedacht

# Das Ziel

## Psychischer Arbeitsbelastung entgegenwirken

Ein erfolgreicher mittelständischer Marktführer beauftragte uns damit, im Rahmen der Mitarbeiterbefragung die psychische Arbeitsbelastung genauer unter die Lupe zu nehmen.

Anschließend sollte untersucht werden, welche Auswirkungen ein zu hohes – oder möglicherweise auch zu geringes – Arbeitsaufkommen für das Commitment hat.



## Der Weg

### Themen beim Namen nennen

Um Problemfelder wie Überforderung (=Burn-Out-Gefahr) oder Unterforderung (=Bore-Out-Gefahr) überhaupt messen zu können, beleuchtete die Mitarbeiterbefragung besonders folgende Aspekte: Arbeitsauslastung, fachliche Über-/Unterforderung, Arbeitsverteilung und die Delegation von Aufgaben.

Mit Hilfe statistischer Analysen wurden die entsprechenden Mitarbeitergruppen zunächst identifiziert und im weiteren Verlauf dann gezielt auf Ursachen und Wirkungen hin untersucht.



# Das Ergebnis

## 32 % der Mitarbeiter mit Bore-Out-Gefahr

Das Ergebnis war für alle Beteiligten überraschend: Fast ein Drittel der Belegschaft befanden sich in einer akuten Bore-Out-Gefahr.

Als Top-3 Ursachen für die relativ hohe Bore-Out-Gefahr konnten identifiziert werden:

- Mangelhafte Arbeitsverteilung durch Fokussierung auf die Leistungsträger
- Falsche Delegation durch Übertragung von inhaltlich nicht ausreichend fordernden Aufgaben
- Unzureichende Abstimmung im Team und ineffiziente Prozesse

Der Anteil der Mitarbeiter, die sich dagegen in der üblicherweise vermuteten „Burn-Out-Gefahr“ befinden, lag mit 19% deutlich darunter.

Für das Unternehmen wie für die Belegschaft waren die Auswirkungen der psychischen Arbeitsbelastung mehr als kritisch. Insgesamt war das Commitment – ein Ausdruck der Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Mitarbeiter – bei den Bore-Out-Gefährdeten um fast 20% geringer als bei der restlichen Belegschaft.

Zudem zeigte sich ein gewaltiger negativer Effekt auf die Effizienz. So bewerteten 56 % der Bore-Out-Gefährdeten die Arbeitsabläufe als ineffizient, während es beim Rest der Belegschaft nur 21 % waren. Selbst bei den Burn-Out-Gefährdeten kritisierten „nur“ 37 % die Prozesse.



## Nur halb so viel Innovation

Beachtlich waren auch die Einbußen bei der Innovationskraft. Während im Gesamtunternehmen rund 60% der Mitarbeiter in den letzten 12 Monaten einen konkreten Verbesserungsvorschlag gemacht haben, waren es bei den Bore-Out-Gefährdeten gerade mal 25%. Interessant: Bei den Burn-Out-Gefährdeten waren es sogar 70%.

Auch die gesundheitlichen Auswirkungen waren bedrohlich. So bewerteten die Bore-Out-Gefährdeten die Auswirkungen der Tätigkeit auf die eigene Gesundheit um 17 % schlechter als alle anderen – und zudem immer noch um 12 % schlechter, als die Burn-Out-Gefährdeten.

Die Ergebnisse dienen nun als Grundlage, die Organisationsstrukturen zu optimieren und das Arbeitsaufkommen sinnvoll aufzuteilen. So soll eine unnötige psychische Arbeitsbelastung – sei es durch Unter- oder Überforderung – von Anfang an verhindert werden.



Seit Jahren wird Vocatus mit seinen Projekten kontinuierlich prämiert und international ausgezeichnet:



Wenn Sie mehr über die versteckten Gefahren der Unterforderung erfahren möchten, kontaktieren Sie uns einfach unter: [christian-motzko@workperfect.de](mailto:christian-motzko@workperfect.de)