

Gefangen in der Hölle der Langeweile

Analysen und Empfehlungen der Wissenschaft.

Fast alle Hochbegabten kennen das: langweilige und sinnlose Meetings, in denen ein Problem stundenlang umkreist wird, obwohl die Lösung doch deutlich sichtbar im Raum steht – zumindest aus der eigenen Perspektive.

Ahnlich verhält es sich beim – leider oft unvermeidlichen – Bearbeiten von Routineaufgaben nach starren Vorschriften, beispielsweise bei der Abrechnung der Reisekosten. Langeweile ist aber nicht nur im beruflichen Kontext anzutreffen. Auch der quälende Small Talk bei sozialen Begegnungen kann für Hochbegabte zur gefühlten Folter werden.

Zum Glück schaffen die meisten eine effektive Balance zwischen Langeweile und Herausforderungen. Was aber passiert, wenn Langeweile chronisch wird? Während die Überforderung, also der Burn-out, vielfach in Studien Beachtung findet, ist sein Gegenstück, der Bore-out,

deutlich weniger im Fadenkreuz der Wissenschaft zu finden.

Erstmals aufgetaucht ist der Begriff 2008 in einem Buch von Rothlin und Werder mit dem Titel „Boreout! Overcoming workplace demotivation“. Anders als beim Burn-out ist hier zu geringe Stimulation der ausschlaggebende Faktor. Nach der Auswertung verschiedener Datenquellen schätzen sie, dass rund 15 Prozent der Büroarbeiter in den USA deutliche Anzeichen eines Bore-out aufweisen.

Burn-Out und Bore-Out

Das allein ist schon ein besorgniserregendes Ergebnis. Bei genauerer Betrachtung zeigte sich außerdem, dass die Symptome (Erschöpfung und Depression) von Burn-out und Bore-out erhebliche Ähnlichkeiten aufweisen.

Ein Hilfsmittel in der empirischen Forschung zum Thema Bore-out ist die von Reijseger et al. (2013) entwickelte „Dutch Boredom Scale“. Mit Hilfe von nur acht Fragen können so auf einfache Weise Basisdaten erhö-

ben werden. Abgefragt wird unter anderem das Zeitempfinden während der Arbeit oder die Anzahl der Tagträume oder Ablenkungen. Dabei wird Langeweile als Zustand charakterisiert, der sich im Wesentlichen durch geringes Motivationsniveau und hohe Unzufriedenheit speist.

Offenbar entsteht Langeweile aus dem unausgeglichene Spannungsfeld der eigenen Erwartungen und der mangelnden Stimulation durch konkrete Arbeit oder auch Arbeitskolleginnen und -kollegen. Westgate & Wilson (2018) gehen mit ihrem MAC-Modell sogar noch einen Schritt weiter und sehen mangelnde Aufmerksamkeit (als Folge von Über- oder Unterforderung) und mangelndes Sinnerleben als Ursache für die Entstehung von Langeweile.

Langeweile als Gegenteil von Flow

Es stellt sich die Frage, wie sich das Thema in der Gruppe der Hochbegabten darstellt. Es wäre zu erwarten, dass typische Eigenschaften von Hochbegabten, zum Beispiel der Wunsch

nach intellektueller Herausforderung und Stimulation oder große Neugier, sie noch vulnerabler machen als Menschen mit einem durchschnittlichen IQ.

Einige spannende Einsichten zu dieser Frage liefert die aktuelle Studie von Fiedler und Nauta (2020), in der sie viele Aspekte zum Bore-out bei Hochbegabten zusammengefasst haben. Sie beschreiben dabei Bore-out als Gegenstück zu Csikszentmihalyis „Flow“ (2008).

Auch der im Bereich Hochbegabung weithin bekannte James T. Webb (2013) greift das Thema auf und erwähnt dabei ausdrücklich den Einfluss von Sinnhaftigkeit. Ohne Sinnhaftigkeit sieht Webb die Gefahr von Desillusionierung und Depression – besonders bei Hochbegabten. Er fasst zusammen: „Bright, intense, sensitive, caring, idealistic people are more likely to be disillusioned than many others ...“

Rothlin und Werder (2008) beschrieben einige typische Verhaltensweisen beim Bore-out. Neben der Häufung von Depres-

sionen finden sich auch physische Beschwerden, meistens im Kontext von hohem Krankenstand und innerer Kündigung. Dabei ist auch zu beobachten, dass vorhandene (hohe) kognitive Fähigkeiten nicht mehr zur Bewältigung der Aufgaben eingesetzt werden. Parallel dazu sind spezielle Bewältigungsmechanismen zu beachten.

So sind viele gelangweilte Hochbegabte in der Lage, extrem schnell zwischen Tasks zu wechseln, etwa wenn ein Vorgesetzter der Raum betritt. So kann die Beschäftigung mit spannenden – aber häufig betriebsfremden – Tätigkeiten zur „Entspannung“ genutzt werden, ohne negativ aufzufallen. Alternativ beginnen einige Hochbegabte damit, die Arbeitspakete ihrer Kollegen zu bearbeiten oder zumindest deren Arbeit zu kommentieren. Je nach sozialer Kompetenz und Betriebsklima ist dies aber nicht immer eine hilfreiche Bewältigungsstrategie und kann unter Umständen zu noch mehr Schwierigkeiten führen.

Autonomie und Vertrauen sind wichtig

Empirische Studien mit Hochbegabten von Reijseger et al. (2013, 2014) brachten weitere interessante Einblicke. Insgesamt wurden circa 2.000 hochbegabte Teilnehmende rekrutiert. Bei den Auswertungen wurde deutlich, dass Hochbegabte, die als Angestellte arbeiteten, gegenüber freiberuflich Tätigen ein deutlich höheres Risiko für die Entwicklung eines Bore-out hatten.

Weitere verstärkende Faktoren wurden von Nauta et al. (2012) betrachtet. So wurden Hochbegabte gefragt, welche Eigenschaften ein guter Supervisor für sie haben müsste. Dabei wurden das Zugestehen von möglichst großer Autonomie und Vertrauen als wichtigste Faktoren identifiziert.

Das bedeutet, dass möglicherweise die (langweilige) Tätigkeit nicht allein der Auslöser eines Bore-out ist, sondern auch der Führungsstil im Unternehmen eine große Rolle spielt. Beson-

ders qualitative Aspekte scheinen eine Rolle zu spielen, beispielsweise ob der oder die Vorgesetzte nach der bevorzugten Arbeitsweise fragt und diese auch toleriert, sofern die Ergebnisse stimmen.

Learn, learn, learn als Weg aus dem Bore-Out

Aber auch den Hochbegabten selbst stehen einige Mechanismen und Verhaltensweisen zur Verfügung, um einen Bore-out zu vermeiden oder mindestens zu verzögern. Fiedler (2012 u. 2015) gibt dazu einige Handlungsempfehlungen:

- Überwache und bewerte deine Reaktionen in typischen Bore-out-Situationen.
- Führe Tagebuch, in dem du deine Gefühle und Gedanken notierst und analysierst.
- Suche aktiv nach Inspiration! Menschen, Vorbilder, Situationen, ... Inspiration gibt es überall.
- Setze dir auch kleine erreichbare Ziele, damit du regelmäßig Erfolgserlebnisse hast.
- Sammle und dokumentiere deine Erfolge.
- Sammle Beispiele, die deine Fähigkeiten und Erfahrungen dokumentieren, und zeige diese Informationen in einem passenden Kontext deinem Vorgesetzten.

Besonders interessant ist Fiedlers letzter Ratschlag: „Learn, learn, learn“. Er weist damit darauf hin, dass Weiterentwicklung der Weg aus einer Bore-out-Fal-

Chronisch unterfordert,
gelangweilt, und kein bisschen
Flow. Bore-Out wird erst
seit ein paar Jahren verstärkt
beachtet.

Foto: Mel Jäger



le sein kann. Ein hochbegabter Mensch schlägt damit mehrere Fliegen mit einer Klappe. Etwas Neues zu lernen ist nicht nur ein gutes Mittel gegen chronische Langeweile, sondern ebnet auch den Weg zu einer interessanteren beruflichen Tätigkeit.

Referenzen

- Csikszentmihalyi, M.** (2008): „Flow: The psychology of optimal experience“. New York, London: Harper Perennial Modern Classics.
- Rothlin, P. & Werder, P.R.:** „Boreout! Overcoming workplace demotivation“. London; Philadelphia: Kogan Page, 2008.
- Fiedler, E. D.** (2012): You don't outgrow it! Giftedness across the lifespan. *Advanced Development Journal*, 13, 19-37.
- Fiedler, E. D.** (2015): Bright adults: Uniqueness and belonging across the lifespan. Tucson, AZ: Great Potential Press.
- Westgate, E. C., & Wilson, T. D.** (2018): Boring thoughts and bored minds: The MAC model of boredom and cognitive engagement. *Psychological Review*, 125(5), 689-713.
- Fiedler, E. D., Nauta, N.** (2020): „Bore-out: A Challenge for Unchallenged

Gifted (young) Adults Recognizing and finding ways to deal with bore-out“

<https://mind-mag.de/link/bore-out>

Rothlin, P. & Werder, P.R.: „Boreout! Overcoming workplace demotivation“. London; Philadelphia: Kogan Page, 2008.

Reijseger, G., Schaufeli, W.B., Peeters, M.C., Taris, T.W., van Beek, I. & Ouwenel, E. (2013b): „Watching the paint dry at work. Anxiety, stress, coping“, 5,508-25.

Reijseger, G., Peeters, M.C.W. & Taris, T.W. (2013a, 2014): Werkbeleving onder hoogbegaafde werkers. Rapportages meting 1 en 2. Universiteit van Utrecht. (‘Work experiences of gifted workers’, reports first and second measurement. Utrecht University.) Reports in Dutch. 2013, 2014. Retrieved from: <http://ihbv.nl/category/artikelen>

Nauta, N., Ronner, S. & Brasseur, D. (2012): „What are good supervisors for gifted employees?“ Retrieved from: <http://www.ihbv.nl/english>.

Webb, J. T. (2013): „Searching for meaning: Idealism, bright minds, disillusionment, and hope“. Tucson, AZ: Great Potential Press.