

Boreout – Ein vernachlässigtes Phänomen?

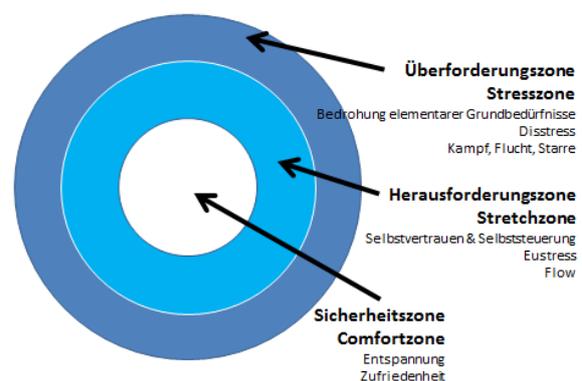
Neulich kam ein Klient zu einem Coaching. Im kurzen telefonischen Vorgespräch schilderte er schon: „Ich bin total unzufrieden. Meine Kunden gehen mir tierisch auf die Nerven und ich kann überhaupt nicht mehr freundlich sein. Ich bemühe mich ja, aber ich kann nicht anders, als fast jeden zurecht zuweisen. Ich weiß nicht mehr, was ich machen soll. Meine Chefin hat mir schon die Pistole auf die Brust gesetzt. Ich soll mich zusammenreißen oder muss mit Konsequenzen rechnen. Können Sie mir helfen?“

In unserem ersten Coachinggespräch frage ich ihn u.a. nach seinem Tagesablauf. Ohne zu zögern rattert er mir eine ganze Reihe von Aufgaben runter, die er täglich (!!!) zu tun hat. Von Emails checken, telefonische Sprechstunde, Hausbesuche bei Kunden, Meetings, ... etc. Immer wieder betont er, wie genervt er von den Kunden ist, obwohl sie doch „eigentlich“ ganz nett wären. Zusätzlich zu seiner Arbeit hat Herr Wagner (Namen sind geändert) in den vergangenen 2 Jahren noch 3 Ausbildungen absolviert und macht gerade noch ein Fernstudium. Ich fasse dem Klienten das Gesagte nochmal kurz zusammen, um sicher zu gehen, dass ich auch alles richtig verstanden habe und stelle dann nur eine Frage: „Herr Wagner, fühlen Sie sich in Ihrem Job denn gefordert?“

Einen Moment ist er wie paralysiert. Sein Mund bleibt offen stehen – sein Atem stockt. (Dies ist für mich immer einer der spannendsten und faszinierendsten Momente im Coaching.) Dann gewinnt er seine Sprache wieder. „Ja! Ja, das ist es. Oh mein Gott! Ja! Jeder hat mir gesagt, ich soll weniger machen und müsste mich mehr ausruhen. Entschleunigen soll ich! Ha! Ich hab’s doch tatsächlich probiert ... und mit welchem Ergebnis? Mir gingen die Leute noch mehr auf die Nerven und ich wurde noch unzufriedener. Oh mein Gott, das ist es! Ich bin total gelangweilt. Meine Arbeit ödet mich einfach nur noch an.“ Herr Wagner ist völlig aus dem Häuschen. Er ist erleichtert, dass er erkennt, was mit ihm los ist. Endlich ist das auf den Punkt gebracht, was er so lange latent gespürt hat. Jetzt haben wir relativ einfach und voller Motivation an einer neuen Vision und deren Umsetzung arbeiten können.

3-Zonen-Stress-Modell

In dem Vortrag „Du gehst mir auf die Nerven“ hat der Wirtschaftsmediator Rudi Ballreich ein sehr anschauliches Modell erläutert, was genau auf diese Situation passt. Wir haben die Comfortzone, die Herausforderungszone und die Überforderungszone. In der **Comfortzone** geht es uns gut. Alles läuft gemütlich, wir beherrschen alle „Anforderungen“ die an uns gestellt werden. Wir sind total ruhig und gelassen. In der **Herausforderungszone** stellen wir oder unser Umfeld Anforderungen an uns. Wir müssen uns anstrengen, um diese zu bewältigen, auch mal nachdenken, aber wir schaffen es gut. Wir haben jederzeit alles unter Kontrolle. Wir haben unsere Selbstregulation. Anders in der **Überforderungszone**. Hier verlieren wir die Kontrolle. Die gestellten Anforderungen können wir nun nicht mehr bewältigen. Wir haben, oder glauben keine Ressourcen mehr zu haben, um die Situation zu meistern. Wir geraten in Stress. Bleiben wir längerfristig in der Überforderungszone, sind wir auf einem guten Weg in den Burnout. Natürlich ist es völlig in Ordnung, immer mal wieder kurz in die Überforderung zu gehen. Daran können wir wachsen und unsere Herausforde-



rungszone stetig erweitern. Wir erfahren in dieser Situation „upps, ich habe keine Handlungsstrategie – ergo, was kann ich Neues tun, was kann ich dazulernen, wer kann mir helfen, um die Situation zu meistern. Gefährlich wird es für uns, wenn wir permanent in der leichten Überforderung sind und diese nicht wahrnehmen. Das kann schleichend zu einem Burnout führen. Schauen wir nun nochmal näher auf die Comfortzone. Entspannung, Zufriedenheit ... klingt ja erst mal gut und erstrebenswert. Das ist es auch. Wir brauchen zum Ausgleich und Kraft tanken selbstverständlich Zeiten des Rückzugs in die Comfortzone. Sind wir allerdings dauerhaft in der Comfortzone, sind wir laut dem Neurobiologen Prof. Dr. Gerald Hüther neurobiologisch tot. Warum? Was passiert dann? An dieser Stelle möchte ich auf eine einfache Erklärung von Vera F. Birkenbihl zum Stichwort **Neurogenese** eingehen.

Neurogenese

„Gen“ bedeutet „schaffen“. Gen und Genesis stehen auch für die Schöpfungsgeschichte. Übertragen wir dies, heißt Neurogenese „Nervenzellen-Schöpfung“. In Teilen unseres Gehirns wachsen ständig neue Neuronen nach. Das passiert zum einen im Frontalbereich, zum anderen im Hippocampus. Diese neuen Zellen nennt man Novizen. Die Novizen im Hippocampus sind dafür zuständig, dass wir Neues integrieren können, sprich sie ermöglichen uns zu Lernen. Folgende Konsequenzen ergeben sich daraus:

- ⇒ Ohne Novizen findet kein Lernen statt.
- ⇒ Novizen reagieren immens flexibel und können trotz alter Neuronen neue Nervenbahnen anlegen.
- ⇒ Bei chronischer Langeweile, Frust, Leiden oder Stress hört die Produktion von Novizen auf.
- ⇒ Fehlen uns die Novizen, folgen Depression oder Aggression.

Im Umkehrschluss können wir nun sagen: Wir brauchen immer etwas Neues, Interessantes, was wir lernen können, um die Novizen anzuregen und die Produktion aufrechtzuerhalten.

Wenn wir dauerhaft in der Comfortzone sind, was erleben wir noch Neues? Was passiert Aufregendes? Wenn wir an einem Arbeitsplatz sind, an dem wir jeden Handgriff kennen, an dem alles zur Routine geworden ist, wie können wir uns noch gefordert fühlen? Was macht dann unsere Produktion von Novizen? Solange wir nicht wieder neue Herausforderungen haben stoppt sie. Und je länger wir in diesem Zustand verharren, umso schwieriger ist es, wieder aktiv zu werden.

Es ist also rein neurobiologisch immens wichtig, dass wir uns viel in der Herausforderungszone bewegen.



Boreout

Betrachten wir uns nochmal die Ausgangslage mit Herrn Wagner. Ich habe mittlerweile sehr viele Klienten wie ihn. Sie tun und machen, von außen hat man das Gefühl, dass sie nur noch rennen und sich selbst überholen. Aber zufrieden sind sie nicht. Burnout ist ein neues „Modewort“, eine neue „Modkrankheit“. Also werden sie oft in die Kategorie „Burnout-Betroffener“ gesteckt. Es ist auch tat-

sächlich so, dass man es von den Symptomen her nicht unterscheiden kann, wenn man nicht noch genauer hinschaut. Ein anschaulicher Kreislauf, wie Burnout entstehen kann, finden wir bei Prof. Dr. Jörg Fengler.

1. Phase: Freundlichkeit und (Über)idealismus
2. Phase: Überforderung (meist nicht wahrgenommen)
3. Phase: Geringer werdende Freundlichkeit
4. Phase: Schuldgefühle darüber
5. Phase: Vermehrte Anstrengungen
6. Phase: Erfolglosigkeit
7. Phase: Hilflosigkeit
8. Phase: Hoffnungslosigkeit
9. Phase: Erschöpfung, Abgrenzung gegen Klienten, Apathie
10. Phase: Selbstbeschuldigung, Zynismus, psychosomatische Reaktionen, Fehltag etc. => Burnout

Gemäß meiner Erfahrung, kann ich bei meinen Klienten die Phase 2 „Überforderung“ durch „**Unterforderung**“ ersetzen und komme dann in Phase 10 zu einem **Boreout**. Boreout entstammt dem englischen Begriff to bore – langweilen und ist das Gegenstück zu Burnout. Die Langeweile ist hier nicht nur auf den Beruf bezogen, sondern auf alle Bereiche des Lebens. Klassisch findet man Boreout bei Personen, die „auf Null“ gesetzt werden. Sie hatten immer Einiges zu tun und plötzlich ist keine Arbeit mehr da. Dies können Situationen wie der Eintritt in die Rente, eine Arbeitslosigkeit, die Kinder gehen aus dem Haus, ein Freundeskreis fällt komplett weg, gravierende Führungsfehler ... etc. sein.

Ich möchte mit diesem Artikel auf all jene aufmerksam machen, die zwar nach außen alles haben, jedoch kognitiv nicht ausreichend gefordert sind. Jeder hat seine individuellen Grenzen innerhalb der Stresszonen. Jeder hat seine individuelle, für ihn optimale Lebensgeschwindigkeit und sein Maß an Input, was er täglich zur Herausforderung braucht. Überschreitet er seine Grenzen, kommt er in den Burnout. Erreicht er hingegen sein Maß nicht, kommt er in die Unterforderung. Mangelnde Konzentration, hohe Fehlerquoten, hohe Fehlzeiten etc. bei Burnout Betroffenen kosten ein Unternehmen schon eine Menge Geld. Bei einem Boreout Betroffenen behaupte ich, kommt jedoch noch eine riesen Gefahr für Unternehmen bzw. die Umwelt hinzu. Er hat Zeit Intrigen zu spannen. Er sucht sich oftmals Ventile, die nicht nur ihm schaden. Kennen Sie nicht auch z.B. die Sorte von älteren Nachbarn, die genau wissen, wann sie was in die falsche Mülltonne geworfen haben? Kinder, die aus Langeweile nichts anderes zu tun haben, als Blödsinn zu machen? Oder die Mitarbeiter, die akribisch die anderen kontrollieren und sie dabei in den Wahnsinn treiben? Schauen Sie doch das nächste Mal genauer hin. Könnte da vielleicht ein Boreout dahinter stecken?

Mir ist es eine Freude, genau mit dieser Zielgruppe zu arbeiten und gemeinsam das Leben wieder gehaltvoll zu gestalten. Wie ist das Coaching mit Herrn Wagner abgelaufen?

Coachingansatz

Zunächst habe ich mit Herrn Wagner auf seine Lebensmotive nach Steven Reiss geschaut. Hier untersuchen wir die Ausprägung von verschiedenen Motiven wie z.B. Beziehung, Unabhängigkeit, Anerkennung, Neugier und einige mehr. Im Zuge der Lebensmotive kommen wir auch automatisch auf die

Werte zu sprechen. Dies ist die Grundlage für alle weitere Arbeit. Nun schauen wir, welche Bedürfnisse in verschiedenen Lebensbereichen erfüllt und vor allem, welche unerfüllt sind. Unerfüllte Bedürfnisse sind ein Schlüssel im Coaching. Sie brodeln im Untergrund und verursachen die unangenehmen Gefühle. Sobald wir sie sichtbar machen, können wir gezielt an Lösungen zur Erfüllung arbeiten. Entdecken wir während des Prozesses behindernde Glaubenssätze, können wir diese unter anderem mit Hilfe von innerer Teamarbeit oder Techniken aus dem NLP (Neurolinguistisches Programmieren) transformieren. Hierbei hat wohl jeder Coach seine Lieblingstechniken. Mit dieser Basis können wir an die Zielarbeit gehen. Der Klient kann nun motiviert „seine“ Visionen und Ziele entwickeln. Gemeinsam verankern wir beim Klienten wertvolle Ressourcen, die ihn auf seinem Weg stärken. Natürlich ist es an dieser Stelle auch unabdingbar, dass wir die Auswirkungen des Veränderungsprozesses auf das Umfeld miteinbeziehen und berücksichtigen. Sind die Vision und die Ziele integriert, kann der Klient selbstsicher seinen eigenen Weg gehen.

Herr Wagner ist auf einem für ihn guten Weg in eine neue, zufriedene Zukunft. Auch mit den Kunden, in einem mittlerweile neuen Job, klappt es wieder besser.

Quellen:

„Du gehst mir auf die Nerven“, Rudi Ballreich, Gerald Hüther

„Der persönliche Erfolg“, Vera F. Birkenbihl

Prof. Dr. Jörg Fengler, www.schoen-kliniken.de/ptp/medizin/psyche/persoensichkeitsstoerung/burnout/einfuehrung/