



**Tilo Rust**  
Psychologischer &  
Burnout Berater

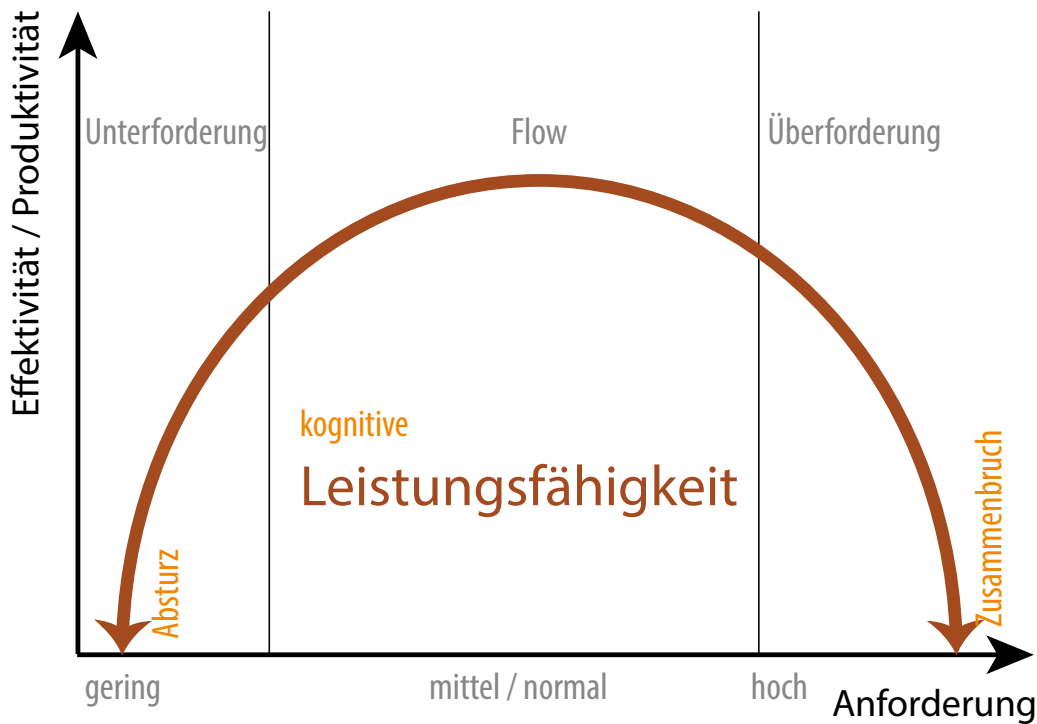
Mannheimer Str. 120  
67105 Schifferstadt  
+49 6235 4910072  
tilorust@tilorust.com  
tilorust.com

Beratungsstelle

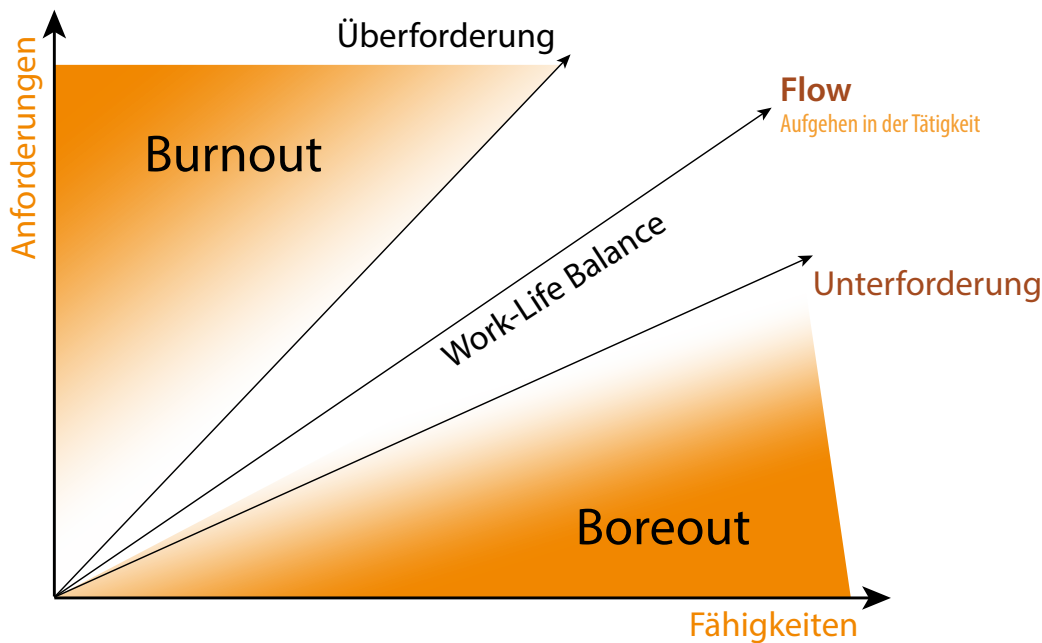
Schwanenstraße 12  
68259 Mannheim  
+49 174 3221799

# Burnout / Boreout & Prävention

Handout zum Vortrag  
DHBW 06.12.2017



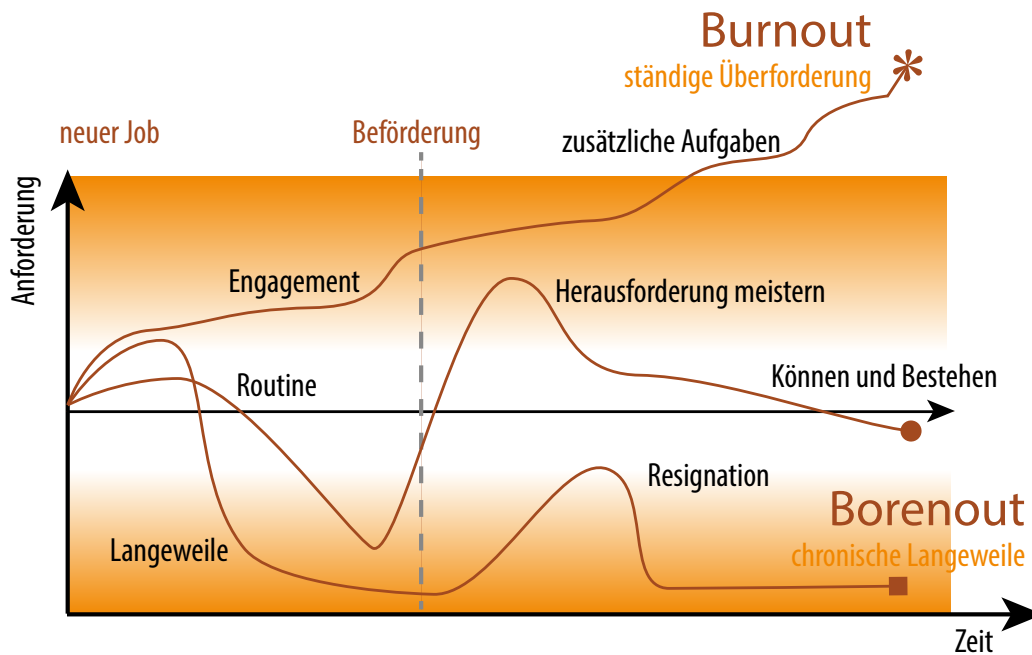
Yerkes-Dodson postulierten bereits 1908, dass eine Unterforderung auf kognitiver Ebene ebenso schädlich ist, wie eine Überlastung. Führt letztere bei Anhaltendem Stress zu einem Burnout, einem Zusammenbruch, so lässt die Leistungsfähigkeit bei anhaltender Langeweile und Unterforderung ebenfalls nach und sorgt für ein Boreout.



Dies lässt sich auch in anderer Weise darstellen.

Abhängig von der persönlichen Leistungsfähigkeit gibt es einen fließenden Übergang vom Flow zu einer Unter- oder Überforderung. Wird ein Mensch entsprechend seiner Leistungsfähigkeit gefordert, kann er auch über lange Zeit Höchstleistung erbringen. Der Wert „Leistungsfähigkeit“ aber ist nicht nur von Mensch zu Mensch individuell, er schwankt auch über die Zeit und bezüglich unterschiedlicher Interessens-/Leistungsgebiete.

Kurzzeitige Schwankungen sind daher nicht nur üblich, sondern richten auch keinen Schaden an. Erst die anhaltende Belastung sorgt für Probleme.



Das Schaubild zeigt drei typische Kurven des Leistungsverlaufs über die Zeit einer beruflichen Karriere und verdeutlicht die Mechaniken der entsprechenden Leiden.

Ausgehend von einem (neuen) Beruf, nehmen alle drei Verläufe zuerst die Herausforderung an und wachsen mit ihren Aufgaben.

Im Regelfall stellt sich nach einiger Zeit Routine ein und der Mensch strebt nach einer neuen Aufgabe. Er bewirbt sich oder sucht nach einer Beförderung. Hierzu leistet er bereits mehr als normal und kann die Herausforderung in Motivation ummünzen. Nachdem er sich im neuen Berufsfeld eingefunden hat bewältigt er die Aufgaben wieder mit Konstanz und Routine, bis der nächste Karriereschritt erfolgt.

Bei einem Burnout zwingen innere Glaubenssätze oder äußerer Druck den Menschen zu immer mehr Leistung, ohne dass er selbst sich der Anforderung anpassen kann. Daraus entsteht eine leichte Überforderung, die als „Herausforderung“ abgewertet wird. Lastet er sich nun zusätzlich weitere Verpflichtungen auf oder werden ihm ungefragt zugeteilt, so mündet die fehlende Routine und Kontinuität in Überlastung und schließlich in einen Burnout.

Bei Menschen mit einer gewissen Disposition zum Boreout flacht die Begeisterungskurve bei einem neuen Job schnell ab. Die mangelnde Begeisterungsfähigkeit aber spornt den Menschen nicht an, sich eine neue Herausforderung zu suchen. Resignation und Stagnation, schließlich aufgestaute internalisierte Aggression blockieren eine neue Motivation, selbst wenn er (ohne Zutun) befördert wird.

## Differentialdiagnose: Boreout vs. Faulheit

Vorsicht bei der Benennung von Verhalten. Boreout wird oft mit Faulheit verwechselt. Folgendes Beispiel soll zeigen wo der Unterschied liegt.

### Boreout

Sie kommen in ein Büro einer Kollegin. Diese reagiert fast aufgebracht, leicht gereizt: „Die Schere! Die haben mir schon wieder die Schere geklaut. Wie soll ich denn so arbeiten. Das ist doch immer das Gleiche. Deswegen komm ich ja hier zu nix. Und die Eddings sind auch schon wieder weg.“ „Ähh, ich wollte hier nur kurz meinen Urlaub einreichen.“ „Urlaub. Ja, klasse. Den hätte ich auch gerne. Leg's da hin, das kann aber ein paar Tage dauern. Siehst ja, was hier für ein Affenzirkus los ist. Nachher muss ich mich noch um das Geschenk vom Kollege kümmern – macht ja keiner außer mir, haben ja alle so viel zu tun – angeblich.“ Wortlos gehen sie aus dem Büro, sehen aber auf dem Bildschirm der Mitarbeiterin Shopping-Sites, Amazon, Facebook, das Handy hat mehrfach eine WhatsApp erhalten und sobald sie draußen sind fängt die Kollegin an zu telefonieren.

Das ist Boreout. Die Kollegin ist nicht wirklich überarbeitet. Sie tut nur so, damit man ihr nicht nachsagen könne, sie hätte nichts zu tun. Etwas Hektik und Stress sind en vogue und gehören zum guten Ton in einem erfolgreichen Betrieb. Das nennt sich „professionelle Langeweile“.

### Faulheit

Hat ein ganz anderes Gesicht. Die Kollegin würde beim Betreten des Büros die Fingernägel feilen, auf dem Tisch Modemagazine und Süßigkeiten liegen haben. Sie telefoniert am Handy und unterbricht kurz um sich den Urlaubsantrag mit einem Nicken anzuschauen. Dann unterschreibt sie ohne das Telefonat zu unterbrechen und grüßt sie aus dem Büro heraus.

### Merke

Boreoutpatienten überspielen die Unterbeschäftigung, denn sie haben nicht den Antrieb / Wunsch nach einer Änderung / Mehrarbeit. Diese Mitarbeiter werden an der Weihnachtsfeier als „besonders engagierte gute Seele der Abteilung“ gelobt und erhalten niemals eine Abmahnung und bleiben jahrelang im Betrieb.

Faule Mitarbeiter sind sich ihrer Faulheit nicht bewusst. Sie nutzen die Arbeitszeit so lange, bis sie entlarvt werden und eine Abmahnung erhalten. Dann strengen sie sich kurzzeitig an, bis sich die Wogen geglättet haben. Diese Mitarbeiter wechseln häufig das Unternehmen.

	Institutionalisierte Faktoren	Individuelle Disposition
<b>Burnout</b>	Wachsender Druck durch mehr Aufgaben, engere Zeitlinien	Erfahrung aus Selbständigkeit, engagiert im Verein, Glaubenssätze Geringe Resilienz Ehrgeiz, Engagement
<b>Boreout</b>	Fehlbesetzung, Überqualifikation, schlechter Arbeitsmarkt, Strukturschwache Gebiete,	Erfahrung aus Arbeitslosigkeit, Hoher Arbeitsethos, an Unternehmen mit Loyalität gebunden, mangelnde persönliche Abgrenzung Streben nach Effizienz – Überengagement – selbst weg rationalisiert, Hemmung vor Selbststart

### Negativ „fördernde“ Faktoren

Während institutionalisierte Faktoren die Menschen aktiv in Burnout / Boreout drängen, spielt auch die persönliche Disposition (Anfälligkeit) und der Umgang mit der Situation eine große Rolle. Erst das Zusammenspiel der Faktoren führt zu einem eigentlichen Leidensverlauf.

Bei den individuellen Faktoren spielen die Erfahrungen der Vergangenheit eine große Rolle. Zum einen lassen sich engagierte Menschen mit Erfahrung des selbständigen Arbeitens leicht auf übermäßige Belastungen ein. Diese scheinen ihnen „normal“ und „nur für eine kleine Dauer“. Dem Ehrgeiz steht aber nicht nur selten eine bereits geschwächte Resilienz entgegen, so dass ein Burnout erst spät bemerkt wird.

Der hohe Arbeitsethos, die Verbundenheit mit dem Arbeitgeber hält den Arbeitnehmer trotz beginnendem Boreout an seiner (unbefriedigenden) Arbeitsstelle. Auch hier sind negative Erfahrungen z.B. mit vorheriger Arbeitslosigkeit in der Vergangenheit ein Stressfaktor. Sie verhindern auch den Schritt zur Kündigung oder proaktiven Änderung der Situation.

Glaubenssätze sind der Schlüssel zu diesen Handlungen. „Ich muss!“ „Ich schaff das schon!“ „Die brauchen mich!“ „Ohne mich geht es doch nicht!“ aber auch „Was soll ich denn sonst tun?“ „Wenn ich hier kündige bekomme ich nie wieder was.“ und „Das macht man nicht, den Arbeitgeber zu verlassen, wo die doch so gut für mich sorgen.“ Sie sind auch der Schlüssel zur Arbeit bei einem Berater / Therapeuten.

	Institutionalisierte Prävention		Individuelle Prävention	
	Verhältnispräev. Maßnahmen des Arbeitgebers für alle / Arbeitsumgebung	Verhaltenspräev. Maßnahmen für den einzelnen Arbeitnehmer	Extrinsische Maßnahmen an den Menschen herangetragen Nach Aufklärung	Intrinsische Maßnahmen aus eigenem Antrieb erbracht Nach Einsicht
<b>Burnout</b>	Fehlbelastungen vermeiden, Wertschätzung Supervision, Arbeitszeitregulierung, Ausgleichsangebote	Stärkung des Selbstmanagements, Kurangebote Überstundenabbau	Autogenes Training, Verhaltenstherapie, Gesprächstherapie, Sportprogramme, Familientherapie	Glaubenssätze, (psychischer) Stressabbau, körperliche Fitness, Zeitmanagement, Resilienztraining
<b>Boreout</b>	Fehlbesetzungen vermeiden, Job-Rotation, Teambildung	Motivation, aktives Vorschlagswesen (reale Mitarbeiterintegration)	Autogenes Training, Körpertherapie, Weiterbildung	Glaubenssätze, Perspektivsuche, ZRM

## Fakten & Zahlen

Im Gegensatz zum Burnout, welches im ICD-10 zumindest unter „Faktoren, die den Gesundheitszustand beeinflussen und zur Inanspruchnahme des Gesundheitswesens führen“ als Unterpunkt erwähnt wird, ist Boreout nicht einmal erwähnt. Als eigenständige Krankheit sind aber beide nicht anerkannt, sondern werden klinisch häufig als Neurastenie (Erschöpfungsstatus) oder Depression diagnostiziert. Daher gibt es keine verlässlichen Statistiken und Studien zu Behandlungen.

### Geschichtlich

Burnout wurde von H. Freudenberger Anfang der 1970er beschrieben, während Boreout bereits 1908 beschrieben wurde.

### Psychische Sättigung

bezeichnet ein Phänomen, das sich bei häufiger Ausführung einer Handlung einstellen kann, wenn diese als Wiederholung erlebt wird. Bereits 1928 von A. Karstens untersucht, festgehalten in der Norm EN ISO 10075, eine Richtlinie zur psychischen Arbeitsgestaltung.

## Genesung

(vgl. Tabelle „Phasen des Burnout“ unten.)

Von allen Betroffenen kehren weniger als 20% an ihren alten Arbeitsplatz zurück.

In die alte Firma unter freiwilliger Herabstufung oder reduzierter Arbeitszeit schaffen es nur 5-10% der von einem Burnout genesenen Patienten. Dabei verlassen über 75% dieser Beschäftigten das Unternehmen dennoch innerhalb 2 Jahren.

Der Großteil der Patienten suchen nach Kur / Reha / Therapie eine komplett neue Arbeitstelle, meistens außerhalb der früheren Branche.

Fast 30% der Patienten sind auch nach der Behandlung nicht mehr oder nur sehr eingeschränkt arbeitsfähig. Langzeitarbeitslosigkeit oder Frühverrentung tritt ein.

### Return of Investment

Diese Aufstellung zeigt deutlich wie wichtig ein frühzeitiges Erkennen, Prävention und frühe Therapie bei einem Burnout (und Boreout) ist. Jeder nicht in die Prävention gesteckte Euro kostet nach einer Faustformel einen Betrieb das zehnfache an Nachsorge (Urlaubsgeld, Krankengeld, Neusuche von unbesetzten Arbeitsstellen, Frühverrentung etc.) und gleichzeitig das Gesundheitssystem noch einmal das zehnfache an Therapeutikum (Therapie, Klinik, Medikamente, Reha etc.)

## Sonderfall: Boreout als Methode des Mobbing

### Fallbeispiel:

Ein Großunternehmen lässt sich von Unternehmensberatern „optimieren“

*Hochqualifizierte aber zu teure Ingenieure mit sicheren Verträgen werden in eine neu zu bildende Abteilung „befördert“*

*Neuer Arbeitsplatz des Teams ist in einem alten Gebäude, im Keller. Der Raum noch nicht renoviert. Darin zu wenig Tische, alte Stühle, nur ein PC ohne Internet.*

*Die Aufgaben des Teams „werden gerade spezifiziert“.*

*Die Arbeitsausstattung „ist leider noch nicht da“*

*Die IT ist „leider noch nicht fertig“*

Folge: die Ingenieure langweilen sich und die Demotivation wächst. Schließlich verlassen alle „freiwillig“ das Unternehmen, auch ohne Abfindung oder werden aufgrund „Arbeitsverweigerung“ gekündigt.

## Ansteckungsgefahr!

### Familie

- schlechte Stimmung
- schlechter Sex
- fehlende Wahrnehmung
- Ko-Morbidität mit Alkohol | Induktion

### Kollegen

- schlechtes Arbeitsklima
- Arbeitsübertragung
- Gegenseitiges „krankmachen“

## Ansteckungsgefahr?

Schlechte Laune ist übertragbar, das weiß jeder. Bei chronisch gestressten oder gelangweilten Personen überträgt sich diese permanente Stimmung schleichend auch auf den nahestehenden Personenkreis. (Fachbegriff „Induktion“.) Haben Freunde die Chance sich zu entziehen (viele Freundschaften gehen in der mittleren Phase eines Burnout oder Boreout zu Bruch – ein Zeichen zur Früherkennung), so haben Kollegen keine Wahl und sind Familie und Verwandte in anderer Weise gebunden.

Doch wenn der Partner ständig gestresst ist, wenn er abends im Bett komatös sofort in den Schlaf fällt oder wenn er „den Arsch nicht mehr hoch bekommt“, wer will oder kann dann schon gut gelaunt sein? Mehr noch – wer möchte mit so jemandem noch Sex haben, findet diese Person noch erotisch, attraktiv? Die mangelnde Fähigkeit zur Achtsamkeit des Partners wird nicht selten mit einer (gemeinsamen) Abhängigkeit an Alkohol oder Zigaretten kompensiert. („Wenigstens in der Zigarettenpause ist er entspannt und kann sich mit mir unterhalten.“ „Nach zwei Bier ist er wieder ansprechbar.“) Auch das ist ein Teufelskreis und so gehen viele Partnerschaften bei langem Krankheitsverlauf auseinander. (Die Scheidungsrate kurz nach einer Kur / Reha ist signifikant.)

Aber auch im Job hat eine Erkrankung Folgen: die Kollegen müssen den erkrankten Kollegen ersetzen, was zwangsläufig mehr Stress zur Folge hat. Schlechte Stimmung eines Nörglers (Boreout) kann eine ganze Abteilung zerbrechen lassen.

## Hippokampus / Amygdala

Anhaltender Stress, Burnout / Boreout schädigt auch nachhaltig messbar (und spürbar) das Gehirn! Nach etwa 6 Monaten chronischem Stress beginnt das Hirn mit dem Abbau des so genannten Hippocampus, einem Bereich, der für die Speicherung von Langzeitinformationen verantwortlich ist. Nach 3 Jahren können bis zu 10% abgebaut sein und die Strukturen stark vergrößert. Ein Prozess, der sich nur nach langjähriger Genesung zurückbildet aber noch jahrelang nachweisbar ist.

Ebenso wird die Amygdala geschädigt, jener Bereich der für die Bewertung von Emotionen verantwortlich ist. Unter anderem ist dies der Grund für nachhaltige Persönlichkeitsänderungen.

## Stress messen

Abgesehen von vielen Unternehmensberatern, die mit Fragebögen und Audits versuchen die Arbeitsbelastung zu ermitteln und zu optimieren, geht es bei der psychologischen Beratung aber nicht um die subjektive Einschätzung, sondern um eine objektive medizinische Messmethode.

### HRV Messung / VNS-Analyse

Die „Heart Rate Variability“ Messung oder „Vegetatives Nervensystem“-Analyse ermitteln in wenigen Minuten die Reizung des Zentralen Nervensystems und damit direkt den Stress im Körper.

Bei der Messung des Herzschlages mit einem Fingerclip wird der Geschwindigkeitsunterschied während des Ein- zum Ausatmen gemessen. Grundlage ist hierbei die Erkenntnis, dass für das Einatmen der Sympathikus (also jener Nervenstrang, der bei Stress und Erregung aktiv ist) und für das Ausatmen der Parasympathikus (Verantwortlich für Entspannung, Ruhe, Verdauung) verantwortlich ist.

Mit der HRV Messung, die wir auch in unserer Beratungsstelle in Mannheim Feudenheim anbieten lässt sich der Stresszustand nachweisen. Das Besondere: es handelt sich nicht um eine Momentaufnahme. Der Test ist auch nicht beeinflussbar durch die Tagesform oder wie sehr Sie während der Messung aufgeregt sind, sondern zeigt eine körperliche Veränderung die sich nur über Tage und Wochen als Trend langsam verändert. Das Ergebnis wird das Gleiche sein, wenn die Messung nach wenigen Stunden wiederholt wird oder wenn sie an anderem Ort oder anderen Messgeräten durchgeführt wird. Das ist der Grund, warum diese Messung wissenschaftlich anerkannt als Goldstandard bezeichnet wird und so zuverlässig ist, wie beispielsweise ein CT oder EKG.

### Fragebögen / Internet

Es gibt hunderte frei zugängliche Tests, mit denen Sie selbst bestimmen können, ob sie anfällig für einen Burnout sind oder gar schon mitten drin. Unabhängig von der Aussagekraft solcher Tests können sie dennoch als Hinweis angesehen werden, um bei entsprechendem Ergebnis professionellen Rat zu suchen.

Drucken Sie das Testergebnis aus und kopieren Sie die Internetadresse, wenn Sie zu einem Berater oder Therapeuten gehen. In einem persönlichen Gespräch lässt sich die Situation wesentlich besser einschätzen und gleichzeitig gemeinsame Handlungsstrategien erstellen. Solche Tests und Fragebögen sollten also nicht als „war ja klar!“ abgewertet werden, sondern als Denkanstoß dienen, vielleicht einmal auf andere Weise über ihr Leben nachzudenken.

Sie sind ein probates Mittel der Prävention, denn Früherkennung ist angewandte Vorsorge.

## Das perverse Goldwagenprinzip

Ist es nicht so? Wenn wir gestresst sind, dann nehmen wir alles genau. Dann legen wir jedes Wort der Kollegen auf die Goldwaage. Wir sind gereizt und antworten laut. Dabei wäre es doch gerade jetzt sinnvoll, ruhig zu werden, den Dampf heraus zu nehmen. Auch mal Fünfe gerade sein zu lassen und zu sagen „das meint der nicht so“. Aber wenn wir entspannt sind, dann gehen wir auch mal über eine flapsige Bemerkung hinweg. Dabei wäre es im Normalbetrieb nötig, jedes Wort auf die Goldwaage zu legen, um auch kleine Stimmungsschwankungen zu bemerken und zu fragen „das sagst du sonst nie – geht es dir nicht gut? Was ist los?“

Das ist das perverse Goldwaagenprinzip, denn wir wenden die Goldwaage zum falschen Zeitpunkt an. Eine Aufgabe aus der Achtsamkeitslehre, diese Goldwaage wieder passend im Alltag mit dem Partner und Kollegen zu verwenden und im Stress auch mal Fünfe gerade sein zu lassen, nimmt unglaublich Stress aus der Sache.



## Erkennen

Die beste Prävention ist eine frühzeitige Erkennung des anbahnenden Burnout / Boreout. Die hier aufgeführten Punkte stellen keine Diagnose dar und entsprechen nicht den eigentlichen Krankheitssymptomen, bilden aber Begleiterscheinungen, die bei entsprechender Achtsamkeit von Außenstehenden oder Vorgesetzten als Warnsignale aufgefasst werden können.

### Burnout

Deutlich ansteigende Überstundenzahl, rückgehende Krankheitstage („Kann ich mir doch nicht leisten“)  
 Gereiztheit ggü. Kollegen  
 Magenschonende Mittel (z.B. Renni) werden eingenommen  
 Klagen über Nackensteifigkeit, schlechte Sitzmöbel, Rückenschmerzen

### Boreout

Heimarbeit am Arbeitsplatz (Bastelarbeiten für die Weihnachtsfeier, Protokoll der Vereins-sitzung)  
 Nichtraucher stehen bei Rauchern, Raucher rauchen zwei Zigaretten nacheinander  
 Kaffeepausen werden zu Kaffeekränzchen mit Kuchen  
 Shoppingsites, Ebay und Facebook werden vermehrt angewählt (Admin Logfiles)  
 Weiterbildungsangebote werden nicht angenommen (es könnte ja der Eindruck entstehen, dass man nichts zu tun hätte)

## Verhaltensveränderungen

Das deutlichste Merkmal für im Verlauf befindlichen Burnout / Boreout sind Verhaltensänderungen. Folgende Erscheinungen können Außenstehenden, vor allem Freunden und Familie Hinweise geben, dass bereits eine Erkrankung vorliegt.

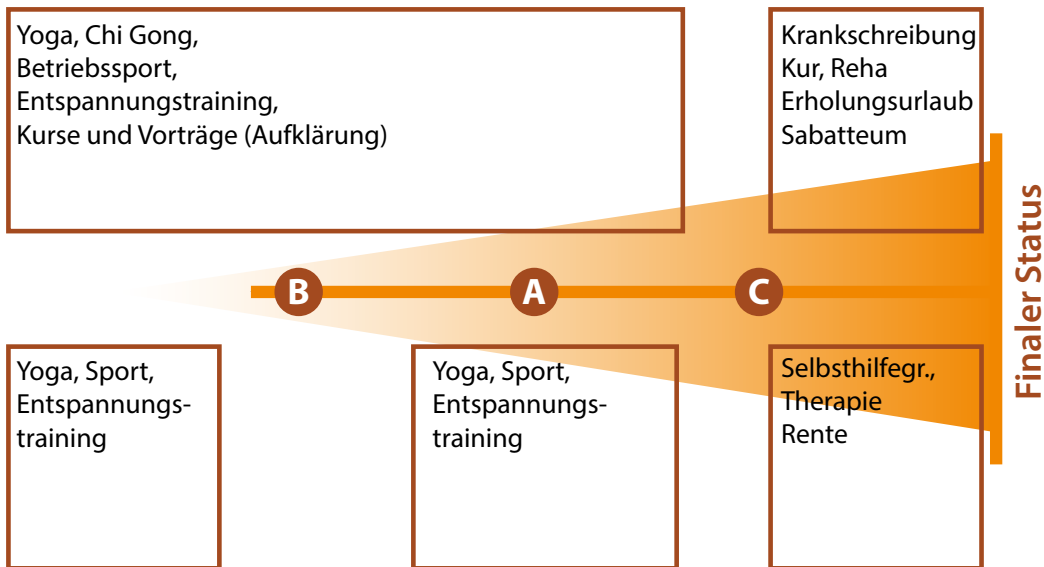
### Burnout

Gereiztheit, lauterer Sprechen  
 perverse Goldwaage (s.o.)  
 Besserung der Symptome nach Urlaub [Anm.: bei Depression ist das nicht so]  
 Selbst loben ggf. Kollegen („Die Aufsicht darüber werde ich auch ab nächster Woche übernehmen, der Chef hat da einen fähigen Mann gesucht.“)  
 Klagen über Sitzmöbel, Büroeinrichtung (durch eigene Haltungsfehler)

### Boreout

Zynismus / Sarkasmus  
 Dienst nach Vorschrift, absichtliches Verlangsamen der Arbeitsalltages ohne Qualitätssteigerung  
 Schlechtrede von Kollegen und anderen Abteilungen bei Lob der eigenen Arbeitskraft  
 Engagement bei Aktivitäten neben dem eigentlichen Beruf (z.B. „Wer organisiert die Weihnachtsfeier?“)  
 Selbst loben ggü. Kollegen („Eigentlich kann ich das auch machen, aber der Chef fragt mich ja nicht.“)  
 Häufige Krankmeldungen aufgrund Bagatellkrankheiten

## Externe / Institutionalisierte Maßnahmen z.B. Arbeitgeber



## Interne / vom Betroffenen angestrebte Maßnahmen

**Zeitverlauf des Burnout / Boreout** →

● = Zeitpunkt des Erkennens / Diagnosestellung

### Wann findet Prävention statt?

Das Schaubild zeigt den Verlauf eines Burnout oder Boreout über die Zeit bis hin zum finalen Status, welcher Depression / Suizid oder aber ein Zusammenbruch bzw. stationäre Therapie sein kann. Zu beachten wäre, dass der Krankheitsverlauf schleichend ist und oftmals weit vor dem Zeitpunkt beginnt, an dem man von einer eigentlichen Krankheit bzw. Burnout / Boreout sprechen kann.

Maßnahmen, die unabhängig vom Krankheitsgeschehen von der Firma / Arbeitgeber angeboten werden fallen unter „Prävention“. Auch, wenn diese Maßnahmen vom Betroffenen erst während oder nach dem Zeitpunkt wahrgenommen werden, an dem die Diagnose gestellt wird. [Diagramm obere Hälfte bei Fall **A**.]

Individuelle Prävention, wie das aktive, selbständige Aufsuchen von Kursen (Yoga, Autogenes Training, Progressiver Muskelentspannung, Sport, Ernährungskurse etc.) fallen nur dann unter „Prävention“, wenn sie **vor** der Diagnose aufgesucht werden. [Untere Hälfte nur erster / linker Kasten im Fall **A**.]

Alle anderen Maßnahmen sollten „Behandlung, Therapie Selbsthilfe im Krankheitsfall“ o.ä. Genannt werden. Dies gilt vor allem, wenn Maßnahmen erst nach der Diagnosestellung begonnen oder angeboten werden.

Wichtig ist dies zum einen für die Krankenkassen in der Abrechnung. Manche Krankenkassen zahlen den Besuch von Präventionskursen und fördern betriebliche Prävention, verweigern aber die Unterstützung, sobald ein Burnout / Boreout diagnostiziert wird, denn dies sind keine anerkannten Krankheiten. Ebenso werden die gleichen Präventionskurse nicht mehr gefördert, sobald eine Diagnose besteht (da sie dann nicht mehr als Prävention angesehen werden).

Zum anderen ist aber eine baldige und schnelle Diagnose förderlich. Je früher klar ist, dass man sich auf einen Burnout / Boreout zubewegt, um so schneller und besser können zielführende Maßnahmen gestartet werden.

Fatal ist aber das derzeit allgemein übliche Verhalten: Resilienzfördernde private Prävention

wird irgendwann beendet denn „das brauche ich nicht mehr“. Kündigt sich ein Burnout / Boreout aber an, so wird zu spät dieses alte Wissen wieder aktiviert [Lücke im Fall **B**], die Wirksamkeit ist nicht selten viel zu gering.

Bei einer späten Diagnose [Fall **C**] (meist Selbstdiagnosestellung) bleiben oft nur therapeutische Maßnahmen, wobei von Betroffenen je nach Intensität des Burnout / Boreout nicht selten Selbsthilfegruppen gewählt werden (aus Scham oder Unwissenheit über wirksame Therapie). Auf der anderen Seite sind häufig drastische Maßnahmen nötig. Selbst angestrebte Frühberentung oder langwierige Krankschreibung sind enorme Kostenfaktoren und bergen langwierige Leidenswege.

Deswegen sind Präventionsmaßnahmen wichtig zur Vermeidung oder Linderung des Krankheitsbeginns und dienen gleichzeitig als Chance, eine Zuspitzung frühzeitig zu bemerken.

## Appell

Burnout und Boreout sind schleichende Prozesse, deren beste Behandlung eine frühzeitige Erkennung ist. Generell gilt, wie bei allen anderen psychischen Erkrankungen auch, dass weder Betroffene, noch Kollegen, Freunde und Familie zögern sollten, bei einem Verdacht professionelle Hilfe zu Rate zu ziehen. Hierzu ist es nötig, die Zeichen zu erkennen, zu wissen wo es welche Hilfe gibt und den Schritt einer offenen und direkten Kommunikation zu wagen.

Hilfe zu erbitten und anzunehmen ist kein Makel, denn bei psychischen Erkrankungen gilt das Gleiche wie bei physischen. (Oder haben Sie schon mal jemandem mit gebrochenem Bein gesagt, er sei ein Schwächling und solle sich zusammenreißen? Warum gehen wir dann mit ausgebrannten Freunden so um?)

Wertschätzender Umgang, echtes und offenes Lob und Anerkennung von freiwilliger Mehrarbeit und Engagement, Menschlichkeit statt Profit und Statistiken sollten wieder normal für uns werden, denn sie sind der Antrieb, den Mitarbeiter sich wünschen, wenn sie für eine Sache brennen.

Für Betriebe gilt: Prävention beginnt jetzt! Vorträge und Schulungen der Mitarbeiter und Führungsebene zum Erkennen und Vermeiden von Burnout und Boreout, sowie betriebliche Kurse (Entspannungstrainings, Yoga, Stressmanagement, individuelles betriebliches Mitarbeitercoaching) sind nicht nur gesellschaftliche moralische Pflicht, sondern zahlen sich über kurz oder lang mehrfach aus.

## Angehörige

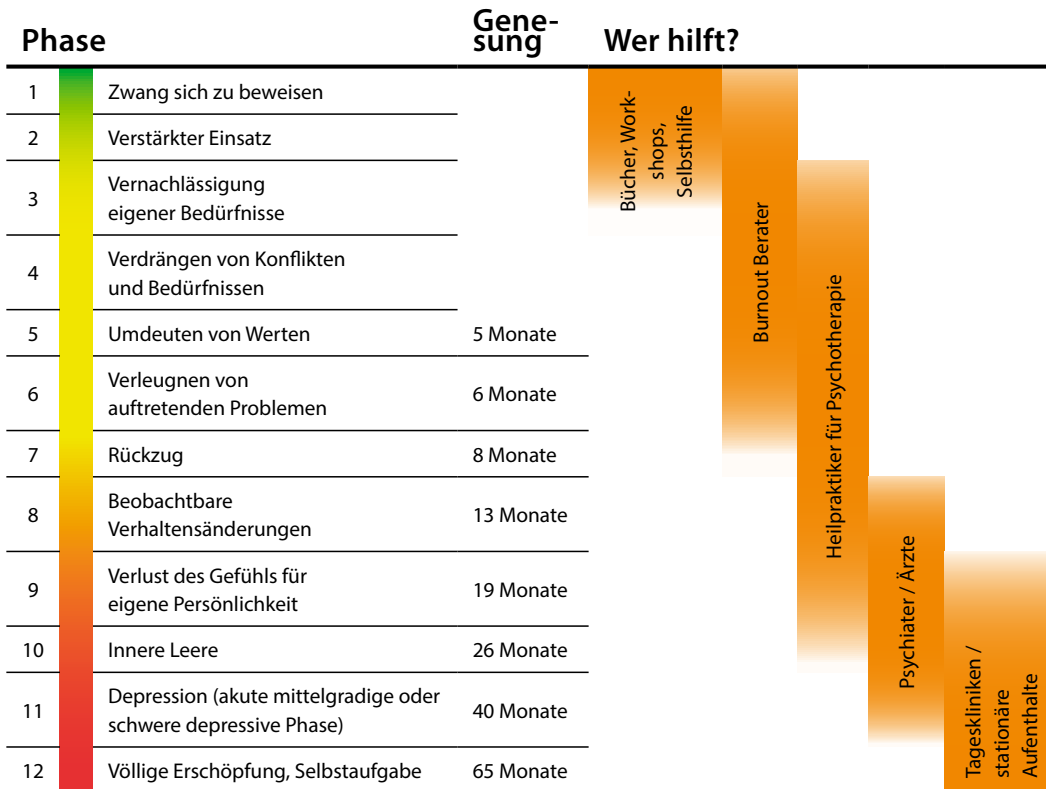
„Wenn ich denke, dass mein Mann einen Burnout hat, wie sage ich ihm das?“ Eine Frage, die nicht selten gestellt wird. Während die Familie noch die feinen Fühler „dass was nicht stimmt“ besitzen, ist bei den Patienten die Mühle bereits am Laufen und die Selbstwahrnehmung diesbezüglich nicht mehr möglich. Selbst offene Worte werden dann ignoriert. Ein Fall für die Inanspruchnahme professioneller Hilfeleister.

Angehörige werden zudem oft vernachlässigt, wenn es um Hilfe und Therapie geht. Wie wir aber erfahren haben benötigen sie nicht selten ebenfalls Unterstützung. Während sie bei Kliniken und Psychiatern als „nicht relevante Fälle“ abgewiesen werden können Heilpraktiker oder psychologische Berater hier ihre Möglichkeiten einsetzen.

Dabei geht es um die Fragen, wie sich der eigentliche Patient im Laufe seiner Krankheit und Therapie verändert. (Zitat: „Nach einem Burnout ist kein Mensch mehr wie früher. Ihr Ehemann wird ein anderer sein!“) Vorbereitung auf das Leben danach und den Wandel in der Beziehung, sowie aktiver psychischer Support sind Themen, die professionell angegangen werden sollten.

## Wer hilft wann

Das abschließende Diagramm zeigt noch einmal die Phasen des Burnout Krankheitsverlaufs (für Boreout gilt entsprechend Gleiches). Ersichtlich ist, dass eine frühe Erkennung, bzw. eine wirksame Prävention den Verlauf stoppen, abfangen, abmildern können. Die Zeit der Genesung steigt bei progredientem Krankheitsverlauf drastisch an. Gleichzeitig empfehlen sich unterschiedliche Anlaufstellen zur Hilfeleistung. (Hinweis: ein Burnout Berater ist in der Lage Ihnen bei der Suche nach einem geeigneten Therapeuten oder Klinikplatz zu helfen und Sie bei den Formalitäten zu unterstützen. Während Ärzte und Psychiater nicht selten Wartezeiten von mehreren Monaten haben, sind Heilpraktiker für Psychotherapie meistens schneller greifbar.)



## Wenn Sie Hilfe brauchen

... fragen Sie am besten gleich jemanden, der sich damit auskennt.

Psychologische Hilfe zu erhalten ist einfach. Auch wenn die eigene Hemmschwelle das größte Hindernis darstellt, ist ein Besuch bei einem Berater, Heilpraktiker für Psychotherapie oder einem Therapeutischen Arzt oder Psychologen nicht schwieriger als der Besuch des Hausarztes bei einer Grippe. Was bei einem Beinbruch normal ist, nämlich professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen, sollte auch bei psychischen Problemen selbstverständlich sein. Ein offenes Wort zu Familie, Freunden, Kollegen oder Mitarbeitern, Kameraden oder Nachbarn hat noch nie geschadet und so manchem geholfen, den richtigen Schritt zu wagen.

Zögern Sie nicht, vertrauen Sie uns, nehmen Sie Kontakt zu uns auf. Gemeinsam finden wir Lösungen oder können Ihnen mindestens geeignete Anlaufstellen und Adressen in Ihrer Nähe nennen.

## Allgemeine Hinweise zu diesem Handout

### Fragen, Anregungen, Fehler

„Ein gefundener Fehler ist ein gelöschter Fehler.“ Ich freue mich über konstruktives Feedback und Hinweise auf unrichtige Darstellung oder Rechtschreibfehler.

Gerne nehme ich Ihre Anregungen und Fragen über Ergänzungen oder weitere Themen auf.

### Download

Dieses Handout und weitere freie Grafiken, Texte und Tabellen finden Sie auf meiner Downloadseite unter <http://www.tilorust.com/downloads>



### Copyright

Alle Materialien unterliegen dem Urheberrecht. Sofern nicht anders angegeben dürfen Inhalte unter Angabe der Quelle (TiloRust.com) verwendet werden, sofern sie nicht verändert werden. Dies entspricht der Creative Commons Lizenz CC:BY-SA

Einzusehen unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode>

Im Zweifelsfall bitte ich darum, Kontakt mit mir aufzunehmen um eine gemeinsame praktikable Lösung bei beabsichtigter Verwendung zu finden.

