



## **Bore-Out: Eine Herausforderung für Begabte**

von Ellen D. Fiedler & Noks Nauta

*Bore-out zu erkennen und zu überwinden, ist für viele Hochbegabte eine große Herausforderung. Viele von ihnen finden sich in langweiligen, wenig anregenden Situationen wieder und haben das Gefühl, dass die Zeit kaum vergeht und ihr Alltag keinen Sinn hat. Der Hunger nach intellektuellen Herausforderungen, der für Hochbegabte typisch ist, macht sie im Erwachsenenalter besonders anfällig für Bore-out am Arbeitsplatz. Langeweile und Bore-out beginnen schon früher im Leben. Dieses Gefühl zu erkennen und zu lernen, effektiv damit umzugehen, ist für ein reiches und befriedigendes Leben von Begabten unerlässlich.*

Wenn begabte Kinder in die Schule kommen, sind sie oft enttäuscht, obwohl sie sich viel mehr davon versprochen hatten. Ineffektive Bewältigung kann darin bestehen, dass sie nicht mehr zum Lernen motiviert sind, schummeln, aggressives Verhalten zeigen oder psychische Probleme wie depressive Gefühle oder Drogensucht (als Flucht vor der Realität) haben.

Wenn begabte Erwachsene zum ersten Mal in den Beruf einsteigen oder den Arbeitsplatz wechseln, werden sie oft mit Material konfrontiert, das sie bereits kennen, und mit einem Tempo, das für sie zu langsam ist. Langeweile kann begabte Erwachsene nicht nur bei der Arbeit, sondern auch zu Hause, in der Schule und sogar in sozialen Situationen befallen. Wenn sie sich Tag für Tag ohne ausreichende Herausforderungen durchs Leben quälen, kann dies dazu führen, dass begabte Erwachsene unter Bore-out leiden. Wir erkennen es auch bei begabten älteren Menschen. Bore-out ist ein Zustand, der erst seit Kurzem bekannt ist und die Kehrseite des Burn-outs sein kann, ein bekanntes Ergebnis von ständigem Druck und zu viel auf einmal in ihrem Leben.

In diesem Artikel zeigen wir anhand der Erfahrungen begabter (junger) Erwachsener, wie wichtig es ist, dass bei begabten Kindern so früh wie möglich auf Langeweile geachtet wird.

## Burnout

Das Konzept des Burnout ist seit den siebziger und achtziger Jahren des 20. Jahrhunderts bekannt. Menschen, die im Gesundheitswesen arbeiten, galten als besonders gefährdet. Später wurde festgestellt, dass nicht nur Menschen in diesen Berufen gefährdet sind, sondern auch Menschen in anderen Bereichen. Lehrkräfte, Hausfrauen, Ehrenamtliche, Menschen in "helfenden Berufen", die Arbeit und Pflege miteinander verbinden, pflegende Angehörige und sogar Kinder können Symptome von Burnout haben.

Burnout wird als Ergebnis einer chronisch ineffektiven Bewältigung von Stresssituationen über einen längeren Zeitraum (länger als etwa sechs Monate) angesehen. Eine Gleichgewichtsskala wird oft als Modell zur Darstellung von Burnout verwendet, bei dem die eine Seite (die Belastungen) nicht gleichmäßig mit der anderen Seite (den vorhandenen Stärken) ausgeglichen wird.

Burnout ist keine eigenständige Diagnose nach dem Diagnostischen und Statistischen Handbuch Psychischer Störungen (DSM). Zu den Symptomen von Burnout gehören Erschöpfung, Zynismus, geringes Selbstwertgefühl und körperliche Beschwerden. Man geht davon aus, dass Burnout eine Folge davon ist, dass man zu lange in einer stressigen Situation bleibt, ohne genügend Zeit zur Erholung zu haben. Zu Beginn sind die Menschen voll engagiert, aber dann strengen sie sich immer mehr an, obwohl sie merken, dass sie ausbrennen. Sie bewegen sich dann mehr und mehr in Richtung Abkoppelung und Rückzug. Burnout ist eine ernsthafte Erkrankung, und Menschen mit Burnout-Symptomen brauchen möglicherweise professionelle Hilfe. Unserer Erfahrung nach kann es auch mit professioneller Hilfe eine ganze Weile dauern, bis man sich erholt. Auch persönliche Faktoren wie der Wunsch, die Arbeit perfekt zu machen, spielen eine Rolle. Oft fehlt es in ihrem Leben an angemessenem Verständnis oder Unterstützung durch andere, einschließlich des Verständnisses und der Unterstützung durch Vorgesetzte am Arbeitsplatz. Andere psychische Probleme, wie z. B. depressive Symptome, treten häufig auf, unabhängig davon, was zuerst eintritt - ein Ausbruch oder eine Depression. Die Folge ist eine Situation, die geändert werden muss.

## Bore-out

Der kürzlich anerkannte Zustand des Bore-out wird als die andere Seite des Burn-out-Problems angesehen. Statt mit Druck und Stress durch Überstimulation hat Bore-out mit Unterstimulation zu tun. Ironischerweise ähneln die Symptome des Bore-outs überraschenderweise denen des Burn-outs - Erschöpfung und depressive Stimmung - und werden daher oft nicht als Folge der ständigen Langeweile erkannt.

Amerikanische Daten zeigen, dass geschätzt etwa 15 % der Büroangestellten im Allgemeinen Symptome von Boreout aufweisen. Sie schreiben über Angestellte, die "... unterfordert und uninteressiert sind und jeden Tag Stunden damit verbringen, Arbeit zu simulieren. Diese Mitarbeiter haben aufgegeben und sich mit ihrer Situation abgefunden und leiden unter dem Gegenteil von Burnout."

Bore-out ist ein ernsthafter Zustand. Er entwickelt sich bei chronischer Reizunterversorgung und Langeweile. Menschen, die unter Bore-out leiden, brauchen möglicherweise professionelle Hilfe, um sich zu erholen.

## Langeweile

Bore-out kann als Folge von chronischer Langeweile betrachtet werden. Indem man Langeweile in einem frühen Stadium erkennt, kann man die Entwicklung von Bore-out verhindern.

In der Dutch Boredom Scale (DUBS) werden acht Fragen auf einer fünfstufigen Skala bewertet. Die DUBS ist ein kurzer Selbstauskunftfragebogen, der die Langeweile bei der Arbeit bewertet:

- Bei der Arbeit vergeht die Zeit sehr langsam.
- Ich fühle mich in meinem Job gelangweilt.
- Bei der Arbeit verbringe ich meine Zeit ziellos.
- In meinem Job fühle ich mich unruhig.
- Während der Arbeit träume ich vor mich hin.
- Es scheint, als würde mein Arbeitstag nie enden.
- Ich neige dazu, während meiner Arbeit andere Dinge zu tun.
- Bei meiner Arbeit gibt es nicht so viel zu tun.

Die Entwickler der Skala argumentieren, dass (1) Langeweile bei der Arbeit empirisch von verwandten Konzepten wie Arbeitsengagement und Burnout unterschieden werden kann; (2) Langeweile bei der Arbeit aus einer unterfordernden, "passiven" Arbeit resultiert; und (3) der daraus resultierende Mangel an Herausforderung in Form von Langeweile zu Unzufriedenheit mit der Arbeit und mit der Organisation führen kann.

Eine Möglichkeit, darüber nachzudenken, ist, dass Langeweile aus einem Ungleichgewicht zwischen den inneren Erwartungen auf der einen Seite und dem Umgeben von Menschen, die langweilig sind, und/oder langweiliger Arbeit auf der anderen Seite entsteht. Unserer Meinung nach ist das Gegenteil von Langeweile im Idealfall der von Csikszentmihalyi beschriebene "Flow":

- Du bist völlig in eine Aktivität um ihrer selbst willen involviert.
- Das Ego fällt weg.
- Die Zeit vergeht.
- Jede Handlung, jede Bewegung und jeder Gedanke folgt unweigerlich aus der vorherigen Handlung.
- Dein ganzes Wesen ist involviert und du setzt deine Fähigkeiten bis zum Äußersten ein.

Im "Flow" wird ein hohes Maß an Fähigkeiten gleichzeitig mit einem hohen Maß an Herausforderung eingesetzt.

Die Folgen von Langeweile bei der Arbeit können immens sein. Auf der persönlichen Ebene gehören dazu die bereits erwähnten depressiven Symptome, aber auch körperliche Beschwerden, zunehmende Krankheitsausfälle und schließlich Abkopplung.

## **Begabte Erwachsene und Langeweile**

Wenn wir uns Beispiele von begabten Menschen ansehen, die bei der Arbeit Bore-out entwickeln, sehen wir unterschiedliche Muster. Manche Menschen nehmen schnell wahr, dass sie sich an ihrem Arbeitsplatz langweilen. Andere nehmen das überhaupt nicht wahr und werden sich dessen vielleicht erst bewusst, wenn sie krank werden und vielleicht einen Berater oder Life-Coach finden, der sie darauf hinweist.

Die Muster, die wir beobachtet haben, lassen sich in zwei Kategorien einteilen: bewusst sein oder nicht bewusst sein.

### **Sich bewusst sein, dass man sich langweilt**

Manche können schon in einem frühen Stadium darüber sprechen und um anspruchsvollere Arbeit bitten. Das ist aber nicht immer erfolgreich, weil es auch von den Beziehungen und dem Klima der Umgebung abhängt.

Manche sind nicht in der Lage, über ihre Langeweile zu sprechen. Das gilt vor allem, wenn sie kein gutes Verhältnis zu ihrem Vorgesetzten haben oder in der Vergangenheit

schlechte Erfahrungen gemacht haben, als sie versucht haben, über ihre Langeweile zu sprechen.

Manche Menschen kompensieren das und fangen an, persönliche Dinge zu tun, wie z. B. ihre persönlichen E-Mails zu lesen, Urlaube zu buchen oder Nachrichtenseiten auf ihrem Computer zu lesen. Sie werden zu Meistern darin, den Bildschirm in den Arbeitsmodus zu schalten, wenn jemand reinkommt.

Manche entscheiden sich bewusst für einen positiven Ansatz, indem sie z.B. zusätzliche Arbeit für andere erledigen. Andere gehen eher in die negative Richtung und zeigen kontraproduktives Verhalten oder geraten in Konflikte, weil sie zu viel Zeit haben, um darauf zu achten, was andere Menschen tun (oder nicht tun).

### **Sich nicht bewusst sein, dass man sich langweilt**

Manche Menschen fühlen sich immer unglücklicher, deprimierter und/oder körperlich krank. Nach einiger Zeit fangen sie an, sich immer öfter krank zu melden.

Andere kompensieren die Langeweile bei der Arbeit, indem sie andere Aufgaben übernehmen und zusätzliche Dinge tun. Allerdings werden ihre Bemühungen nicht immer positiv aufgenommen.

Oder sie verfallen in verschiedene Formen kontraproduktiven Verhaltens, wie z. B. Zeitverschwendung durch die Beschäftigung mit persönlichen Interessen am Computer oder am Telefon oder übermäßige Kritik an anderen bei der Arbeit, sowohl an den Vorgesetzten als auch an den Kolleginnen und Kollegen. Bei begabten Kindern können wir "Schummeln" als Folge von Unterforderung beobachten.

Sie geraten in Konflikte mit anderen, weil sie sich unglücklich fühlen (aber in der Regel geben sie anderen die Schuld an den Konflikten, ohne zu erkennen, dass die eigentliche Ursache in ihrer eigenen Langeweile liegt).

In ihrem Buch "The Gifted Adult" (Der begabte Erwachsene) sprach Jacobsen mit begabten Erwachsenen darüber, wie sie mit drei spezifischen Dimensionen ihrer Begabung umgehen: Intensität, Komplexität und Antrieb. Wir haben uns diese Dimensionen angeschaut, um die Entwicklung von Langeweile bei Hochbegabten zu verstehen. Jacobsen stellte eine Tabelle zur Verfügung, die zeigt, wie die Intensität aussieht, wenn sie "kollabiert" ist - die andere Seite des Merkmals Intensität. Ihre Tabelle enthält mehrere Wörter, die stark mit Langeweile verwandt oder identisch sind: gelangweilt, deprimiert oder mürrisch, weinerlich oder mürrisch, zerstreut, apathisch und entkräftet.

## Langeweile und besondere Begabungen

Der Begriff "Langeweile" scheint eine Vielzahl von Faktoren zu umfassen, die mit der Begabung zusammenhängen und sich gegenseitig beeinflussen.

Der Grund für Langeweile bei Hochbegabten hängt wahrscheinlich mit ihren Eigenschaften als Hochbegabte und ihren Bedürfnissen zusammen: extreme Neugier, brennendes Verlangen nach Informationen, hohes Energieniveau sowie Intensität, Komplexität und Antrieb. Ihre eigenen Bedürfnisse nicht zu kennen, nicht gefordert zu werden, ihre Talente nicht zu nutzen und keine Gleichgesinnten in ihrem Leben zu haben, führt typischerweise dazu, dass sich Hochbegabte gelangweilt fühlen. Je nach ihren früheren Erfahrungen können sie auch Schuldgefühle, Scham, Unzulänglichkeiten usw. empfinden. Diese Gefühle in die konkretere Vorstellung von Langeweile einzubetten, kann ein Katalysator dafür sein, dass sie ihr Leben ändern. Das kann hilfreich sein, um herauszufinden, wie sie ihre Bedürfnisse besser klären können, damit sie nach mehr Erfüllung suchen können.

Begabte Menschen, die unter ständiger Langeweile leiden, stellen fest, dass ihr Leben keinen Sinn hat. Wie der Psychologe James Webb in seinem Buch "Auf der Suche nach dem Sinn" beschreibt, kann ein Leben ohne Sinn zu Desillusionierung und Depression führen. Webb stellte fest: "Helle, intensive, sensible, fürsorgliche, idealistische Menschen sind eher desillusioniert als viele andere...". Webb schlug vor, dass diese intelligenten Erwachsenen lernen müssen, mit Desillusionierung umzugehen, indem sie ein neues Verständnis der Welt und ihres Platzes in ihr entwickeln, indem sie persönliche Entscheidungen treffen und erfolgreiche Bewältigungsstrategien entwickeln, damit sie ein vernünftiges Maß an Seelenfrieden finden.

## Forschungsinspirierte Einblicke für Supervisoren und Manager

Als begabte Arbeitnehmer/innen gefragt wurden: "Was ist ein guter Vorgesetzter für dich?", geben die Antworten Aufschluss darüber, wie Führungskräfte Langeweile abmildern und Bore-out bei ihren Beschäftigten verhindern können. So wurde beispielsweise festgestellt, dass begabte Arbeitnehmer/innen Autonomie und Vertrauen brauchen. Manche Aufgaben sind für Hochbegabte besser geeignet als andere Aufgaben. Außerdem muss auf die Qualität der Interaktionen zwischen begabten Beschäftigten und ihren Vorgesetzten geachtet werden. Dabei gilt es, die besonderen Bedürfnisse begabter Beschäftigter zu berücksichtigen (z. B. sie nach ihrer bevorzugten Arbeitsweise zu fragen und ihnen zu vertrauen) und ein Klima zu bieten, in dem die begabten Beschäftigten ihre Talente optimal einsetzen können.

Begabte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einen wenig herausfordernden Job haben, können auch das Gefühl haben, in der Masse verloren zu sein, sich schrecklich allein zu fühlen und niemanden zu finden, mit dem sie sich sonst verbunden fühlen könnten. Das Fehlen von Gleichgesinnten am Arbeitsplatz und das Versäumnis, gleichgesinnte Kollegen zu finden, kann ebenfalls zur Langeweile und damit zum Bore-out beitragen. Diese Erkenntnisse sind auch für Lehrer/innen und Erzieher/innen von Hochbegabten wichtig, wenn sie früher im Leben stehen.

Einige Empfehlungen für begabte Arbeitnehmer/innen, um andere Menschen zu finden, zu denen sie eine Beziehung aufbauen können, sind die folgenden Ideen:

- Frag andere Menschen bei der Arbeit nach ihren Interessen; sieh zu, dass du dich denjenigen anschließen kannst, die an Aktivitäten teilnehmen, die dich interessieren - ob bei der Arbeit oder anderswo.
- Nimm ein Buch mit zur Arbeit, das du gerade liest, und antworte jedem, der sich dafür interessiert, indem du deine Gedanken über das Gelesene mitteilst.
- Engagiere dich außerhalb der Arbeit in Gruppen, die sich für Dinge einsetzen, die dir wirklich am Herzen liegen, und sprich über deine Aktivitäten in informellen Situationen am Arbeitsplatz (z.B. in der Pause, beim Mittagessen oder beim Verlassen des Arbeitsplatzes am Ende des Tages).

## Von der Theorie zur Praxis: Ausgewählte Fallstudien

Von der Theorie gehen wir nun zur Praxis über. Im folgenden Abschnitt fassen wir kurz Fallstudien von begabten (jungen) Erwachsenen zusammen, geordnet nach ihren Lebensabschnitten. Die Autoren kennen diese Menschen persönlich aus ihrer beruflichen Tätigkeit, und ihre Geschichten aus dem wirklichen Leben wurden zur Illustration ausgewählt. In jedem Fall geben wir Beispiele dafür, wie man damit umgehen und Langeweile vermeiden kann.

### Janna: Eine junge, begabte Absolventin

Janna war eine begabte 21-Jährige, die gerade ihr Studium der Geschichte abgeschlossen hatte. Sie hatte einen Einstiegsjob in einem großen Unternehmen, von dem sie hoffte, dass er sie irgendwann herausfordern würde. Aber so fing es nicht an und sie wurde immer gelangweilter und lethargischer und starrte entweder aus dem Fenster oder verbrachte ihre Zeit damit, bei der Arbeit im Internet zu surfen. Trotzdem war sie sich dessen bewusst, was in ihr vorging, und sie bemühte sich, nach Möglichkeiten Ausschau zu halten, die ihre Arbeit interessanter machen könnten.



Eines Tages hörte Janna von einem Projekt auf der Arbeit, das wirklich faszinierend klang - etwas, von dem sie dachte, dass man seine Fähigkeiten und Talente darin einbringen könnte. Bevor sie sich an ihren Vorgesetzten wandte, um an diesem Projekt mitzuarbeiten, erinnerte sie sich an etwas, das sie kürzlich im Internet gelesen hatte, nämlich wie man einen "funktionalen Lebenslauf" erstellt - ein Ansatz, der sich deutlich von dem unterschied, wie sie ihre Bewerbung geschrieben hatte. Sie fügte Fähigkeiten und Leistungen aus bezahlter Arbeit und Freiwilligenarbeit hinzu und zeigte damit Fähigkeiten, die dem Projektleiter vielleicht nicht aufgefallen wären. Daraufhin erklärte sich der Projektleiter bereit, ihr eine Chance zu geben, probeweise an dem Projekt mitzuarbeiten, und sie merkte, dass ihre Energie und ihr Enthusiasmus zurückkehrten.

### **Ralph und Amy: Hochbegabte Eltern kämpfen mit der Situation**

Ralph und Amy sind zwei junge, berufstätige Eltern, die beide begabt sind. Obwohl sie mit ihren Kindern sehr beschäftigt sind, ist die Elternschaft für sie nicht sehr interessant, vor allem jetzt, wo sie sehr kleine Kinder großziehen, was ihnen zu Hause wenig Gelegenheit für intellektuelle Stimulation gibt, geschweige denn für sinnvolle Diskussionen. Sie werden ständig unterbrochen, weil sie sich um ihre Kinder kümmern müssen. Am Ende des Abends müssen sie sich um grundlegende Aufgaben wie Hausarbeit und Vorbereitungen für den nächsten Tag kümmern.

Beide haben auch keine besonders anspruchsvollen Jobs. Das liegt zum Teil daran, dass sie beide nur einen Job gewählt haben, um das Familieneinkommen aufzubessern und Zeit für ihre Kinder zu haben. Sie langweilen sich also sowohl bei der Arbeit als auch zu Hause, aber sie wissen nicht, wie sie damit umgehen sollen.

Als die Großeltern ihrer Kinder die Kinder zu einem Wochenendbesuch einluden, beschlossen Amy und Ralph, diese Zeit zu nutzen, um eine Lösung für ihre Probleme zu finden. Jeder von ihnen schrieb zunächst alle seine Gefühle und Gedanken darüber auf, was helfen könnte. Dann fingen sie an, miteinander zu reden. Dabei stellten sie fest, dass sie beide wirklich etwas ändern wollten, auch wenn sie es sich gegenseitig nicht gesagt hatten. Als sie sich darüber austauschten, was jeder von ihnen aufgeschrieben hatte, entdeckten sie, dass sie einige der gleichen kreativen Ideen auf ihren Listen hatten. Dann fingen sie an, Pläne zu schmieden, wie sie ihre Langeweile zu Hause und bei der Arbeit durchbrechen könnten.

Die erste Lösung, die sie ausprobieren wollten, war, mit den Großeltern ihrer Kinder zu vereinbaren, dass sie die Kinder einmal pro Woche betreuen, damit Amy und Ralph gemeinsam wegfahren können. Sie wollten an einigen Vorträgen und kulturellen Veranstaltungen in ihrer Gemeinde teilnehmen, kombiniert mit einem zwanglosen Abendessen vor oder nach der Veranstaltung der Woche, bei dem sie Zeit hatten, miteinander zu reden. Sie versprachen sich gegenseitig, dass sie diese Zeit nicht nutzen



würden, um über alltägliche Dinge wie Finanzen und Familienpläne zu sprechen, sondern um Ideen zu besprechen - von denen viele aus den interessanten Veranstaltungen, die sie besuchten, resultierten.

Ihre zweite Reihe von Ideen zur Lösung der Probleme, die sie hatten, zielte auf längerfristige Lösungen für ihre Langeweile im Job ab. Sie nahmen sich vor, dass einer von ihnen sich sofort nach einer interessanteren Arbeit umsehen sollte. Sie warfen eine Münze, um zu entscheiden, wer den Anfang machen würde, mit dem Versprechen, dass der andere das auch tun würde, sobald ihre Kinder in der Schule wären.

## Vorschläge für begabte Erwachsene

Um Langeweile am Arbeitsplatz zu vermeiden, brauchen begabte Erwachsene Herausforderungen und Möglichkeiten, sich mit anregenden Konzepten und interessanten Informationen auseinanderzusetzen. Sie müssen die Möglichkeit haben, ihre Ideen mit anderen zu teilen und neue Ansätze für ihre Arbeit zu finden.

Im Allgemeinen wird begabten Menschen geraten, ein besseres Verständnis für ihre eigenen Bedürfnisse zu entwickeln und darüber zu sprechen. Das kann eine Herausforderung sein. Hier sind einige Empfehlungen:

- Beobachte und bewerte deine persönlichen Reaktionen auf verschiedene Situationen; nimm dir Zeit, dich anzupassen.
- Führe regelmäßig ein Tagebuch, das dir hilft, deine Gedanken und Gefühle über dich und dein Leben zu sortieren.
- Suche nach Inspiration: inspirierende Menschen, Vorbilder, inspirierende Situationen, inspirierende Zitate.
- Suche dir kleine Ziele, Dinge, die du schaffen kannst.
- Sammle eine Datei mit deinen Erfolgen, vielleicht in einem Sammelalbum.
- Sammle Daten, die deine Fähigkeiten belegen und deine bisherigen Erfahrungen dokumentieren (sowohl bezahlte als auch ehrenamtliche Arbeit); präsentiere diese Informationen, wenn es angebracht ist.
- Lernen, lernen, lernen.

Wenn begabte Erwachsene zum ersten Mal in die Arbeitswelt eintreten oder den Arbeitsplatz wechseln, werden sie oft mit dem Stoff konfrontiert, den sie bereits kennen, und mit einem Tempo, das für sie zu langsam ist. Schon bald stellt sich bei ihnen

Langeweile ein, die schließlich zum Bore-out führen kann. Es fällt ihnen schwer, ein angemessenes Produktivitätsniveau aufrechtzuerhalten, vor allem, wenn sie eine Einstiegsstelle am Arbeitsplatz innehaben. Sie sind oft unterbeschäftigt und haben mit Vorgesetzten zu tun, die wenig Ahnung von ihren Fähigkeiten haben und einfach nur wollen, dass sie den Job machen, für den sie eingestellt wurden, und sie haben oft Probleme zu vermitteln, was sie wirklich können. Die Einstiegspositionen, in denen sie sich befinden, können auch dazu führen, dass sie sich in der Masse verlieren, sich schrecklich allein fühlen und niemanden finden, mit dem sie sich sonst verbunden fühlen könnten. Begabte Erwachsene müssen unter Umständen viel suchen, um andere zu finden, die ihre manchmal esoterischen Interessen teilen, oder um jemanden zu finden, der über ihre manchmal schrulligen Witze lacht.

## Fazit

Langeweile und Bore-out sind ernsthafte Risiken für begabte Menschen. Auch wenn es nur wenige Forschungsergebnisse gibt, die diese Aussage untermauern, zeigen verschiedene Beispiele aus der Praxis, wie begabte Erwachsene, die mit Bore-out zu kämpfen haben, dessen lähmende Auswirkungen auf ihr Leben überwinden können. Weitere Forschungen zu Langeweile und Bore-out bei Hochbegabten sind dringend notwendig, um praktische Ratschläge zu geben.

Indem wir die Mechanismen der Langeweile als Reaktion auf Hochbegabung erforschen, können wir begabte Menschen dabei unterstützen, Wege zu finden, um sie zu verhindern und zu überwinden, am besten so früh im Leben wie möglich. Das wird ihr Leben viel sinnvoller und befriedigender machen und ihnen helfen, gesünder und glücklicher zu werden. Wir sind überzeugt, dass unsere Erkenntnisse für Menschen, die mit begabten Kindern arbeiten, sehr wichtig sind.

-----  
Vollständiges Original mit allen Referenzen unter <https://www.sengifted.org/post/bore-out-a-challenge-for-unchallenged-gifted-young-adults> [22.03.2021]

Übersetzung und Bearbeitung: Martina Rosenboom

Stand: 06.11.2024



Namensnennung - Nicht kommerziell - Keine Bearbeitungen  
([Details](#))