

Innere Antreiber

Bei der Betrachtung menschlichen Verhaltens wird immer wieder deutlich, dass wir uns entsprechend innerer Drehbücher (Skripte) verhalten, die wir häufig bereits in unserer Kindheit gelernt haben, insbesondere über Verbote. Gerade in schwierigen Situationen (z.B. Stress) „fallen“ wir in diese gerne zurück, merken dies aber oft gar nicht.

Grundsätzlich gehen wir Psychologen davon aus, dass unsere Prägung über unser Leben zu relativ stabilen Verhaltensweisen führt. Das heißt, dass wir uns entsprechend dieser Skripte in verschiedenen Situationen immer wieder gleich verhalten. Ein besonderes Unterkapitel in so einem Drehbuch befasst sich mit den so genannten „Inneren Antreibern“.

Antreiber scheinen sich aus diesen Skripten zu entwickeln, um den von irgendjemanden genannten Anforderungen gerecht zu werden. Hierbei prüfen wir oft nicht, ob diese Forderungen überhaupt begründet sind. Daher produzieren diese Antreiber Stress und in der Regel wenig innere Zufriedenheit.

In der Psychologie unterscheiden wir 5 Antreiber:

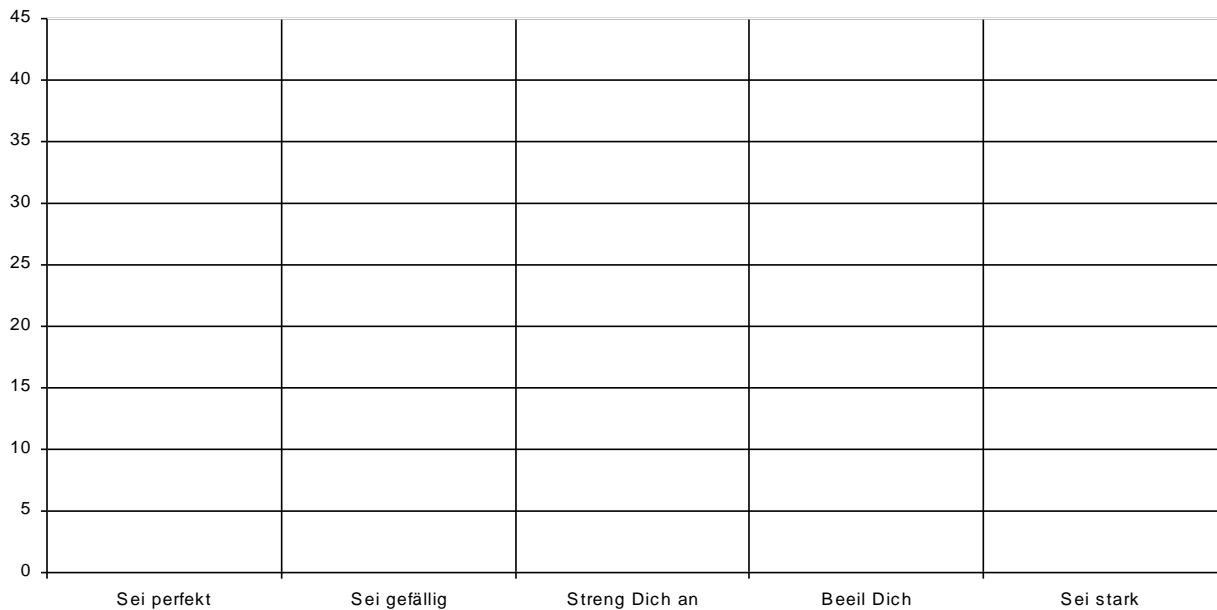
1. Sei perfekt!
2. Sei stark!
3. Sei gefällig!
4. Streng dich an!
5. Beeil dich!

Unsere inneren Antreiber können uns, aber auch unseren Mitmenschen und Mitarbeitern, das Leben erschweren. Es geht daher darum, diese als Führungskraft zu erkennen und entsprechend intervenieren zu können.

Auswertung des Antreiberfragebogens

Tragen Sie bitte die Punktzahl der jeweiligen Fragen ein und addieren Sie sie. Die Punktzahlen können dann im unteren Diagramm als Balken eingezeichnet werden.

Sei perfekt!	Sei gefällig!	Streng dich an!	Beeile dich!	Sei stark!
1 _____	2 _____	6 _____	3 _____	4 _____
7 _____	14 _____	10 _____	5 _____	9 _____
8 _____	16 _____	17 _____	13 _____	15 _____
11 _____	26 _____	23 _____	19 _____	18 _____
12 _____	27 _____	28 _____	25 _____	20 _____
21 _____	29 _____	30 _____	32 _____	31 _____
22 _____	36 _____	35 _____	34 _____	33 _____
24 _____	37 _____	40 _____	38 _____	39 _____
Σ _____	_____	_____	_____	_____



Anmerkung:

1. Werte bis 15 zeigen keinerlei Tendenz in eine Richtung auf und können getrost unbeachtet bleiben.
2. Werte von 16-20 zeigen bereits eine gewisse Tendenz auf, dass dieser Antreiber bei Ihnen eine Rolle spielt, aber immer noch moderat ist.
3. Werte von 20-25 sind beachtenswert und können schon einen bedeutsamen inneren Druck durch diesen Antreiber veranlassen.
4. Werte über 25 sind in der Regel so starke Treiber, dass sie langfristig Schwierigkeiten bereiten können (z. B. Stress etc.).

Interpretation der Antreiber

Sei perfekt!

Kennzeichen der Personen:

Wollen Dinge zu 120% machen, rechtfertigen sich schnell, wenn es nicht gelingt. Sie suchen nach Anerkennung für ihr „Perfekt Sein“, finden aber oft Ablehnung.

Führungskräfte neigen zu übertriebenen Kontrollen und meckern oft an Formalien herum. Mitarbeiter machen ellenlange Ausarbeitungen und haben starke Absicherungstendenzen (Beispiel: Sie setzen in Emails alle in cc).

Was kann ich als Führungskraft tun?

Erlaubnis zu Fehlern geben, klare Ziele definieren, lassen Sie die Mitarbeiter zusammenfassen und loben Sie das Weglassen, stellen Sie Fehler als Lernchance dar.

Sei gefällig!

Kennzeichen der Personen:

Bemühen sich um das Wohlbefinden anderer, sind sehr ausgleichend, wollen es allen recht machen und passen sich stark an. Sie neigen wenig zu Konflikten, haben wenig Selbstwert: „Ich bin nicht schätzenswert“. Sagen in sozialen Situationen selten „nein“. Manche ziehen sich vor solchen Personen zurück, da man nicht weiß, ob ihre Meinung morgen noch gilt.

Was kann ich als Führungskraft tun?

Standpunkte entwickeln lassen und nicht sanktionieren, Aussagen wie „Du bist uns wichtig“, Lösungen entwickeln lassen (den Mitarbeitern dies nicht abnehmen). Vorsicht, andere Mitarbeiter finden das „Sei gefällig!“ des Kollegen vielleicht angenehm und nutzen dies aus. Als Führungskraft mit diesem Antreiber kann es Ihnen passieren, dass Sie sowohl den Mitarbeitern als auch dem Chef gefallen wollen.

Beeil dich!

Kennzeichen der Personen:

Wirken ständig gehetzt und unter Strom, verzetteln sich, haben Vieles gleichzeitig am Kochen, Ruhe und Entspannung sind nicht akzeptabel, sind häufig Schnellsprecher, nutzen Begriffe wie: schnell, kurzfristig etc., sind Finger-Tischklopfen oder zeigen andere nonverbale Reaktionen. Sozial: andere ansteckend oder sie werden von anderen beruhigt.

Was kann ich als Führungskraft tun?

Langfristige Ziele festlegen, zuhören, Entspannungsmethoden empfehlen, „Nimm dir Zeit“ kann eine Erlaubnisformel sein.

Streng dich an!

Kennzeichen der Personen:

Haben einen hohen inneren Leistungsdruck, freuen sich nicht über Erfolge „ohne Qual“. In der Körpersprache wirken sie gedrückt / leidend, reden über Überstunden und knipsen das Licht aus, berichten stets über Anstrengung (Beispiel: Marathon etc.). Sozial: Sie erzeugen eher Mitleid, angebotene Hilfe lehnen diese Personen ab und strengen sich noch mehr an. Andere wenden sich dann ab.

Was kann ich als Führungskraft tun?

Eher moderate Zielvereinbarung, Arbeitssystematik auf Effizienz prüfen, positives Feedback auch ohne Anstrengung.

Sei stark!

Kennzeichen der Personen:

Sie verbergen Emotionen / Ängste, zeigen auch keine emotionalen Reaktionen bei Kollegen, sind sehr sachlich, stets gewappnet gegenüber der Außenwelt, ihre Körpersprache ist oft sehr aufrecht, lauter / schneller Schritt, geben auch unter sehr hoher Last nicht auf. Sozial: sind oft im Wettbewerb, sind wenig offen für Zwischentöne. Entweder erzeugen sie Widerstand oder das Aufgeben des Gegenübers.

Was kann ich als Führungskraft tun?

Niederlagen zum Erfolg machen, physische und psychische Grenzen beachten, Wettbewerb nehmen, Vertrauen lehren (Aufgaben geben, die alleine nicht bewältigt werden können).