

„WIE WICHTIG SIND INNERE ANTREIBER?“

Andrea S.: Mein Vorgesetzter hat mir bereits mehrfach bestätigt, dass meine Arbeitsergebnisse exzellent sind. Dafür bleibe ich gerne auch öfters etwas länger und genaues Arbeiten liegt mir sowieso. Demnächst soll mir zusätzlich die Leitung eines Projekts übertragen werden, quasi als Bewährungsprobe für eine Beförderung – wie kann ich bei der Extrabelastung meine Motivation hoch- und durchhalten?

Liebe Andrea, Sie haben einen inneren Antrieber, der Sie motiviert und antreibt, stets perfekt zu sein. Ihr „Sei perfekt“ Antrieber verhindert, dass Sie sich mit mittelmäßiger Arbeit zufrieden geben. Das Konzept der inneren Antrieber stammt aus der Transaktionsanalyse, einer weit verbreiteten psychologischen Theorie der menschlichen Persönlichkeitsstruktur, die von Eric Berne begründet wurde. Die inneren Antrieber arbeiten wie automatische Steuerungen, die unser Denken, Fühlen und Handeln bestimmen. Sie entstehen meist im Schulalter und werden von Eltern, beziehungsweise engen Bezugspersonen vermittelt. Eric Berne hat fünf Antrieber formuliert: Sei perfekt, sei gefällig – mach es allen recht, sei stark, streng dich an, beeil dich.

Die Antrieber sind Teil der Persönlichkeit und unterschiedlich stark ausgeprägt. Manche wirken sich kaum aus, während andere so stark sind, dass sie uns erhebliche Probleme und Stress verursachen können. Sie prägen und steuern unsere Einstellungen, Kompetenzen, Verhaltensmuster und beeinflussen dadurch unsere beruflichen Erfolgchancen. Sie können unsere Karriere beflügeln, sie aber auch behindern.

Im Kern repräsentieren die fünf Antrieber positive Eigenschaften: Stärke, Unabhängigkeit, Genauigkeit, Freundlichkeit, Gründlichkeit und Durchhaltevermögen. An sich wertvolle Fähigkeiten. Unsere Antrieber motivieren uns, bestimmte Ziele zu verfolgen und die notwendigen Energien zu aktivieren, um diese auch zu erreichen. So wie in Ihrem Fall.

Problematisch wird es, wenn die Antrieber die vorher genannten Eigenschaften übertreiben und sie damit entwerten. Bei Ihnen könnte es Ihr „sei perfekt“-Antrieber mit der Genauigkeit und Vollkommenheit übertreiben. Sie laufen Gefahr, sich in Details zu verlieren und immer mehr Überstunden zu leisten, um Ihren Ansprüchen gerecht zu werden. Zeit für Networking oder informellen Austausch bleibt nicht. Dadurch lassen Sie die Chance ungenutzt, Ihre Leistung an den richtigen Stellen zu vermarkten – eine wichtige Karrierestrategie, die übrigens sehr häufig von Frauen missachtet wird. Aus der vielversprechenden Kandidatin kann so schnell die Pedantin oder das Fleißbienenchen werden. In Zukunft wird man sich gerne auf Ihren Einsatz als zuverlässige Mitarbeiterin verlassen – aufsteigen werden die anderen.

Unsere Antrieber werden also zu Bremsklötzen, wenn sie uns in unseren Verhaltensmöglichkeiten beschränken und zum Beispiel verhindern, dass wir bestimmte Karrierestrategien verfolgen. Ein Beispiel: Vielen Frauen gelingt es nicht, „nein“ zu sagen oder in Konkurrenz zu gehen, weil sie befürchten, sich unbeliebt zu machen – eine typisches Merkmal des „sei gefällig“-Antriebers. Wer die eigenen Bedürfnisse nicht vertritt oder die eigenen Erfolge vermarktet, läuft Gefahr, immer die uninteressanten Aufgaben aufgedrückt zu bekommen.

Unsere Antrieber sind also per se weder gut noch schlecht. Wollen wir sie aber wirksam für unseren Erfolg und unsere Karriere einsetzen, sollten wir uns bewusst mit ihnen auseinandersetzen. Für diese Reflektion rate ich Ihnen zur folgenden Checkliste:

1. Eigene Antrieber identifizieren

Online finden Sie kostenlose Fragebögen, beispielweise auf meiner Website varchmin-consulting.com, mit denen Sie herausfinden können, welche inneren Antrieber bei Ihnen stärker oder schwächer ausgeprägt sind.

2. Auswirkungen auf die berufliche Situation / Ziele beleuchten

In welchen Situationen empfinden Sie Ihre Antrieber als hilfreich und unterstützend? Welche persönlichen Stärken können Sie daraus ableiten? Werden Sie sich dieser Stärken bewusst und schärfen Sie Ihr Profil, um in Zukunft noch besser Selbstmarketing betreiben zu können! In welchen Situationen empfinden Sie Ihre Antrieber als hinderlich und störend? Gibt es Situationen, in denen Sie merken, dass sich durch Ihr Verhalten Nachteile für Sie ergeben oder Sie sich nicht gut fühlen? Werden Sie sich dieser Gefahren bewusst und überlegen Sie, wie Sie sich vielleicht strategisch klüger verhalten können.

Für beide Fragestellungen gilt: Reflektieren Sie sowohl Situationen, die in der Vergangenheit liegen als auch solche, in denen Sie sich derzeit befinden. Überlegen Sie sich außerdem, was Sie zukünftig erreichen wollen und welche Vorteile und / oder Nachteile sich aus Ihren Antriebern ergeben können.

3. Erlauben und ausprobieren, statt sich antreiben zu lassen

Geben Sie sich selbst die Erlaubnis, sich anders zu verhalten, wenn es sinnvoller für Sie sein sollte. Seien Sie mutig, springen Sie über Ihren Schatten und beruhigen Sie die warnende Stimme Ihres Antriebers, der Sie wahrscheinlich davon abhalten will. Am besten probieren Sie Ihr neues Verhalten zunächst dort aus, wo Sie sich sicher fühlen oder nichts für Sie auf dem Spiel steht. Wichtig ist, dass Sie Ihre Erfahrungen mit dem neuen Verhalten reflektieren. Was ist Ihnen leicht / schwer gefallen? Wie war die Reaktion der anderen? Ist das eingetreten, was Sie befürchtet hatten? Über die positiven Erfahrungen mit einem „Erlauber“ schwächen Sie Ihren Antrieber ab und werden darin bestärkt, sich zukünftig „im Auftrag der eigenen Karriere“ anders zu verhalten.

Fazit:

Nehmen Sie Ihre Antrieber als Teil Ihrer Persönlichkeit an und würdigen Sie das Potenzial, das in ihnen steckt. Es liegt an Ihnen, was Sie daraus machen. Selbstreflektion ist eine wesentliche Voraussetzung für Ihre persönliche Weiterentwicklung. Wenn Sie bereit sind, sich selbst zu reflektieren, verfügen Sie bereits über eine wertvolle Eigenschaft, die eine Führungskraft mitbringen sollte!