

Die inneren Antreiber verstehen



Unser Arbeitsstil ist geprägt von Routinen, Gewohnheiten, Erwartungen, von Werten, Hoffnungen, Bedürfnissen und von inneren wie äußeren Belohnungssystemen. Meistens kommen wir mit unseren einmal erlernten Arbeitsroutinen gut zurecht. Wir sind motiviert, im rechten Maße ehrgeizig, erfolgreich und zufrieden mit unserer Arbeit. Doch manchmal spüren wir, dass wir auch in Verhaltensmustern feststecken, die immer wieder mit ähnlichen Problemen oder Konflikten konfrontieren:

- ▶ Anstatt nein zu sagen, machen wir doch mehr Überstunden als geplant.
- ▶ Anstatt fünf Minuten gerade sein zu lassen, sitzen wir solange an der Präsentation, bis sie zu zweihundert Prozent perfekt ist und
- ▶ anstatt pünktlich nach Hause zu gehen, sind wir von dem Gedanken besessen, zuerst alles, was auf der Todo-Liste steht, fertig machen zu müssen.

Egal wie fleißig, konzentriert und ausdauernd wir sind, viele innere Stimmen bewegen uns, an alten Strategien festzuhalten, denn *„Früher hat es doch auch geklappt!“* – *„Andere schaffen es doch auch!“* – *„Ich muss mich nur ordentlich anstrengen!“* – *„Es liegt an mir, wenn ich es nicht schaffe!“* – *„Ich bin einfach nur zu langsam, es muss alles schneller gehen!“*.

Innere Antreiber halten uns in Bewegung – doch manchmal kann es einfach zu viel des Guten werden. Wir agieren automatisiert, nach gewohnten Verhaltensmustern und verlieren an Flexibilität und Resilienz. Ein erster Schritt zum Aufbau von Widerstandskraft besteht darin, sich seiner inneren Antreiber bewusst zu werden. So fällt es leichter nicht mehr reflexhaft auf tägliche Anforderungen zu reagieren, sondern uns bewusst für ein alternatives Verhalten zu entscheiden. Das Ziel: Mehr Autonomie und Selbstbestimmung.

Wir sind in Routinen und Lösungsmustern gefangen, die uns früher einmal geholfen haben, unsere Arbeitsaufgaben gut zu bewältigen. Heute zeigen diese Routinen aber nicht mehr die gleiche Wirkung, weil sich z.B. die Arbeitsumstände geändert haben: Wir sind nicht mehr in der Schule, wir leben nicht mehr bei den Eltern, wir sind nicht mehr in der Ausbildung oder an der Uni. Wir sind nicht mehr beim alten Arbeitgeber, wir sind technologisch an einem anderen Punkt unserer gesellschaftlichen Entwicklung.

Doch anstatt Resilienz zu zeigen und unser Verhalten und unsere Einstellungen flexibel an neue Rollen, Aufgaben, Zuständigkeiten und Arbeitsbedingungen anzupassen, sind wir in einer Mischung aus alten Gewohnheiten, Routinen, Ansichten und Denkmustern wie gefangen. Das kann dazu führen, dass wir uns nach einiger Zeit gestresst, überfordert, ausgenutzt, nicht wertgeschätzt oder chronisch erschöpft fühlen. Und tauchen diese Gefühle häufiger auf, werden wir mit der Zeit unzufrieden mit unseren Leistungen und/oder mit dem Gehalt. Es kommt immer öfter zu Konflikten, das Arbeitsklima verschlechtert sich und wir sind chronisch unmotiviert.

Die inneren Antreiber

Um das Phänomen unproduktiver Verhaltensmuster zu beschreiben, haben Wissenschaftler aus dem Gebiet der Transaktionsanalyse (z.B. Taibi Kahler, Reinhard Köster, Bernd Schmid, Joachim Hipp u.a.) das Modell der inneren Antreiber entwickelt. Die wohlwollende Aufgabe der inneren Antreiber ist es, dass unsere Grundbedürfnisse erfüllt werden. Drei Grundbedürfnisse bestimmen über unsere Gesundheit und darüber, wie unsere Vorhaben gelingen:

- ▶ Stimulierung, Anregung und Erlebnis
- ▶ Zuwendung, Beachtung und Anerkennung
- ▶ (Zeit-)Struktur – Umgang mit der Zeit

Psychologischen Grundbedürfnisse müssen ein Leben lang gestillt und befriedigt werden, damit wir seelisch gedeihen und unser Potential entfalten können. Sie sind:

- ▶ Energielieferanten für Aufgaben und Herausforderungen
- ▶ Maßgeblich für unseren Gefühlszustand von Entspannung und Zufriedenheit
- ▶ Grundlage für unsere Leistungsfähigkeit, Lebendigkeit, Lebensfreude und unser Wohlbefinden
- ▶ Förderlich für unser Selbstbewusstsein und unsere Selbständigkeit

Viele unserer Routinen und Verhaltensmuster entstehen sehr früh, im Kindesalter. Mit ihnen reagieren wir auf ausgesprochene wie unausgesprochene Ansprüche äußerer Autoritäten, vor allem der unserer Eltern, unserer Verwandten und frühen Bezugspersonen. Deren Erwartungen an uns haben wir so sehr verinnerlicht, dass sie noch unser Verhalten als Erwachsene bestimmen. Jedoch steht niemand 24 Stunden am Tag und 7 Tage in der Woche unter dem Diktat von Antreibern. Sie treten vor allem in bestimmten Konstellationen in den Vordergrund, vornehmlich im Stress und Belastungssituationen.

Die Autoren haben fünf Antreiber herausgearbeitet, die uns dann zu schaffen machen, wenn sie zu stark in den Vordergrund rücken und unser Arbeitsleben bestimmen. Diese fünf typischen Antreiber repräsentieren im Grunde positive Eigenschaften:

- ▶ Sei stark! – Stärke und Unabhängigkeit
- ▶ Sei perfekt! – Genauigkeit und Fehlerlosigkeit
- ▶ Mach es allen recht! – Freundlichkeit und Liebenswürdigkeit
- ▶ Sei schnell! – Schnelligkeit und die Fähigkeit, Chancen zu nutzen
- ▶ Streng dich an! – Gründlichkeit und Durchhaltevermögen

Als **Motivatoren** helfen sie uns dabei, etwas aus unserem Leben zu machen, gesund und zufrieden zu sein. Bestimmen Sie jedoch übertrieben, unflexibel und zu rigide unseren Alltag, dann werden sie zu inneren **Antreiber**, die uns einengen und belastend wirken. In bestimmten Situationen spielen sie sich als fundamentale Lebensgrundsätze auf, ohne die man sich nicht mehr okay fühlt. Solche inneren Überzeugungen können sein:

- ▶ „Es ist nicht gut, wenn man auf fremde Hilfe angewiesen ist!“
- ▶ „Fehler machen ist immer schlimm!“
- ▶ „Zeit darf nie verschwendet werden!“
- ▶ „Alle müssen mich mögen!“
- ▶ „Schwächen darf man nie zeigen!“

Die inneren Antreiber führen dann weder zum Erfolg noch zur Zufriedenheit. Sie sind in ihrer Übertreibung, ihrem Absolutheitsanspruch (s. u.) und ihrer Ausschließlichkeit nicht zu erfüllen und belasten das Miteinander mit anderen Menschen erheblich.

- ▶ Immer, ständig, in jedem Fall
- ▶ Absolut, total, ohne Ausnahme
- ▶ Ganz oder gar nicht, schwarz oder weiß, richtig gut oder ganz schlecht

Damit sich die Antreiber nicht negativ in Beruf und Privatsphäre auswirken, ist es sehr nützlich, sich mit ihnen ehrlich und selbstkritisch auseinandersetzen. Dabei entwickelt man ein Bewusstsein dafür, welche Verhaltensweisen in welchem Maß durchaus sinnvoll sind und welche Verhaltensmuster und Automatismen bei sich selbst und bei anderen Stress und unnötigen Druck auslösen. So ist es möglich, unflexible Antreiber-Dynamiken schrittweise durch neues Verhalten und durch produktive bzw. hilfreiche Einstellungen und Haltungen zu ergänzen.

Antreiber & Selbsteinschätzung

Beantworten Sie die Fragen (nach Karl Kälin und Peter Müri) bitte so ehrlich und spontan wie möglich. Bewerten Sie anhand der Skala, in welchem Maße die Aussagen auf Sie zutreffen:

1 = trifft gar nicht auf mich zu; 5 = trifft völlig auf mich zu

01. Wenn ich eine Arbeit mache, dann mache ich Sie gründlich.	1	2	3	4	5
02. Ich fühle mich verantwortlich, dass diejenigen, die mit mir zu tun haben, sich wohl fühlen.	1	2	3	4	5
03. Ich bin ständig auf Trab.	1	2	3	4	5
04. Anderen gegenüber zeige ich meine Schwächen nicht gern.	1	2	3	4	5
05. Wenn ich raste, roste ich.	1	2	3	4	5
06. Häufig brauche ich Sätze wie: „ <i>Es ist schwierig, etwas so genau zu sagen.</i> “	1	2	3	4	5
07. Ich sage oft mehr, als eigentlich nötig ist.	1	2	3	4	5
08. Ich habe Mühe, Leute zu akzeptieren, die nicht genau sind.	1	2	3	4	5
09. Es fällt mir schwer, Gefühle zu zeigen.	1	2	3	4	5
10. „Nur nicht locker lassen“ ist meine Devise.	1	2	3	4	5
11. Wenn ich eine Meinung äußere, begründe ich sie auch.	1	2	3	4	5
12. Wenn ich einen Wunsch habe, erfülle ich ihn mir schnell.	1	2	3	4	5
13. Ich liefere einen Bericht erst ab, wenn ich ihn mehrere Male überarbeitet habe.	1	2	3	4	5
14. Leute, die „herumtrödeln“, regen mich auf.	1	2	3	4	5
15. Es ist mir wichtig, von den anderen akzeptiert zu werden.	1	2	3	4	5
16. Ich habe eine harte Schale, aber einen weichen Kern.	1	2	3	4	5
17. Ich versuche oft herauszufinden, was andere von mir erwarten, um mich danach zu richten.	1	2	3	4	5
18. Leute, die unbekümmert in den Tag hineinleben, kann ich nur schwer verstehen.	1	2	3	4	5
19. Bei Diskussionen unterbreche ich die anderen oft.	1	2	3	4	5
20. Ich löse meine Probleme selber.	1	2	3	4	5
21. Aufgaben erledige ich möglichst rasch.	1	2	3	4	5
22. Im Umgang mit anderen bin ich auf Distanz bedacht.	1	2	3	4	5
23. Ich sollte viele Aufgaben noch besser erledigen.	1	2	3	4	5
24. Ich kümmere mich persönlich auch um nebensächliche Dinge.	1	2	3	4	5
25. Erfolge fallen nicht vom Himmel, ich muss sie hart erarbeiten.	1	2	3	4	5
26. Für dumme Fehler habe ich kein Verständnis.	1	2	3	4	5
27. Ich schätze es, wenn andere auf meine Fragen rasch und bündig antworten.	1	2	3	4	5
28. Es ist mir wichtig, von den anderen zu erfahren, ob ich meine Sache gut gemacht habe.	1	2	3	4	5

Beantworten Sie die Fragen (nach Karl Kälin und Peter Müri) bitte so ehrlich und spontan wie möglich. Bewerten Sie anhand der Skala, in welchem Maße die Aussagen auf Sie zutreffen:

1 = trifft gar nicht auf mich zu; 5 = trifft völlig auf mich zu

29. Wenn ich eine Aufgabe einmal begonnen habe, führe ich sie auch zu Ende.	1	2	3	4	5
30. Ich stelle meine Wünsche und Bedürfnisse zugunsten anderer Personen zurück.	1	2	3	4	5
31. Ich bin anderen gegenüber oft hart, um von ihnen nicht verletzt zu werden.	1	2	3	4	5
32. Ich trommle oft ungeduldig mit den Fingern auf den Tisch.	1	2	3	4	5
33. Beim Erklären von Sachverhalten verwende ich gerne eine klare Aufzählung	1	2	3	4	5
34. Ich glaube, dass die meisten Dinge nicht so einfach sind, wie viele meinen.	1	2	3	4	5
35. Es ist mir unangenehm, andere Leute zu kritisieren.	1	2	3	4	5
36. Bei Diskussionen nicke ich häufig mit dem Kopf.	1	2	3	4	5
37. Ich strengte mich an, meine Ziele zu erreichen.	1	2	3	4	5
38. Mein Gesichtsausdruck ist eher ernst.	1	2	3	4	5
39. Ich bin nervös.	1	2	3	4	5
40. So schnell kann mich nichts erschüttern.	1	2	3	4	5
41. Meine Probleme gehen die anderen nichts an.	1	2	3	4	5
42. Ich sage oft: „Macht mal vorwärts“.	1	2	3	4	5
43. Ich sage oft: „genau“ „exakt“ „klar“ „logisch“.	1	2	3	4	5
44. Ich sage oft: „Das verstehe ich nicht“.	1	2	3	4	5
45. Ich sage eher: „Können Sie es nicht einmal versuchen“ als „Versuchen Sie es einmal“.	1	2	3	4	5
46. Ich bin diplomatisch.	1	2	3	4	5
47. Ich versuche, die an mich gestellten Erwartungen zu übertreffen.	1	2	3	4	5
48. Beim Telefonieren bearbeite ich oft noch etwas anderes.	1	2	3	4	5
49. Auf die Zähne beißen, heißt die Devise.	1	2	3	4	5
50. Trotz enormer Anstrengung will mir vieles einfach nicht gelingen.	1	2	3	4	5

Auswertung

Zur Auswertung des Fragebogens übertragen Sie bitte Ihre Bewertungszahlen für jede entsprechende Frage-
nummer auf den folgenden Auswertungsschlüssel. Zählen Sie dann die Bewertungszahlen zusammen. Der
Antreiber mit dem höchsten Zahlenwert ist Ihr Hauptantreiber.

„Sei stark“-Fragen

4	9	16	20	22	26	31	40	41	49	Total
										=

„Sei perfekt“-Fragen

1	8	11	13	23	24	33	38	43	47	Total
										=

„Mach es allen recht“-Fragen

2	7	15	17	28	30	35	36	45	46	Total
										=

„Mach schnell“-Fragen

3	12	14	19	21	27	32	39	42	48	Total
										=

„Streng dich an“-Fragen

5	6	10	18	25	29	34	37	44	50	Total
										=

Auswertung

bis 30 Punkte: förderlich

ab 30 Punkte: mögliche Leistungsbeeinträchtigung

ab 40 Punkte: möglicherweise gesundheitsgefährdend

Sei stark

*„Ich darf offen sein für Zuwendung. Ich darf mir Hilfe holen und sie annehmen.
Gefühle zu zeigen ist erlaubt und ein Zeichen von Stärke.“*



Sei perfekt

„Ich darf Fehler machen und aus ihnen lernen. Es können manchmal auch 90% genügen.“



Mach es allen Recht

„Ich darf meine Bedürfnisse und Standpunkte ernst nehmen. Ich bin ok, auch wenn jemand unzufrieden mit mir ist. Ich darf es auch mir recht machen.“



Beeil dich

„Ich darf mir Zeit nehmen und auch Pausen machen. Manches darf auch länger dauern.“



Streng Dich an

„Mir dürfen Dinge auch zufliegen und leicht fallen. Ich leiste auch etwas, wenn mir die Arbeit Spaß macht!“



Sei stark!

Sei-stark-Menschen können kurzfristig außerordentliche Leistungen vollbringen. Sie haben einen Sinn für den kraftvollen Umgang mit Aufgaben und genügend Widerstandskraft und Kampfgeist, um Dinge voranzubringen.

- ▶ „Ich schaffe das alleine!“
- ▶ „Niemand darf mitbekommen, wenn ich schwach oder ratlos bin.“
- ▶ „Ein Indianer kennt keinen Schmerz.“

Merkmale

- ▶ Kein Zeichen der Schwäche zeigen.
- ▶ Gefühle vor anderen verbergen, sich selbst zurücknehmen.
- ▶ Sich selbst beherrschen, Kontrolle bewahren.
- ▶ Haltung, Durchhalte- und Durchsetzungsvermögen zeigen.
- ▶ Aufgeben kommt nicht in Frage.
- ▶ Es fällt schwer, fremde Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Mögliche Wirkung auf andere und Interaktion mit anderen

- ▶ Kollegen und Mitarbeiter fühlen sich leicht unter Druck gesetzt. Andere bekommen Angst oder werden wütend, denn es scheint schnell untergründig um Kampf, Kontrolle und Überlegenheit zu gehen.
- ▶ Manche kämpfen mit, andere ziehen sich ängstlich zurück oder beschwichtigen.
- ▶ Konkurrenz bedeutet nicht sportliches Messen aneinander, sondern immer distanzierendes Kämpfen gegeneinander.
- ▶ Für menschliche Begegnungen und mitmenschliche Nähe ist selten Platz. Die Sehnsucht nach Entgegenkommen, Vertrauen und Fürsorge bleibt ungestillt.
- ▶ Sicherheit durch bestimmtes und bestimmendes Auftreten und durch die Kontrolle von Emotionen erreichen. Verwundbarkeit, Verletzlichkeit und Abhängigkeit von anderen vermeiden.
- ▶ In emotional bedeutsamen Situationen befürchten, nicht stabil genug zu sein.
- ▶ Gefühlsmäßiges Bezogensein und Sich-Einlassen auf Menschen und Situationen, über die man nicht die Kontrolle behalten kann, werden als Unterwerfung und Schwäche missverstanden.

Perspektivwechsel und Lernthemen

- ▶ Wenn ich Gefühle zeige, bin ich stark.
- ▶ Ich darf offen sein und mich zeigen.
- ▶ Ich kann um Hilfe bitten, ohne mein Gesicht zu verlieren.
- ▶ Ich darf mich kraftvoll mit anderen für Menschen und Anliegen einsetzen.



Sei perfekt!

In Perfektionisten schlummern als hilfreiche Tugenden ihr Sinn für Genauigkeit und Qualität und ihr Streben nach Fehlerlosigkeit und Vollkommenheit. Sie sind in der Regel gut organisiert und können leicht komplexe Zusammenhänge durchschauen und managen. Nicht nur bei der Flugsicherung und im Operationssaal wünscht man sich Verhaltensweisen dieses Schlages.

- ▶ „Ich muss es noch besser machen, gut ist nicht gut genug!“
- ▶ „Ausreichende Anerkennung bekomme ich nur, wenn es hundert Prozent oder noch besser mache!“
- ▶ „Fehler kann ich mir und können wir uns nicht leisten!“

Merkmale

- ▶ Steht unter dem Druck, alles gründlich zu machen.
- ▶ Bemüht sich stets um Perfektion – ohne Rücksicht auf Zeitaufwand und Kosten.
- ▶ Erhofft sich Anerkennung über eine fehlerfreie Leistung.
- ▶ Rechtfertigt sich häufig.
- ▶ Nimmt gerne Ergänzungen, Kritik und was noch zu erwägen wäre, von sich aus vorweg.
- ▶ Hohe Erwartungen und Anforderungen an sich und andere.

Mögliche Wirkung auf andere und Interaktion mit anderen

- ▶ In der Zusammenarbeit entsteht beim Gegenüber leicht der Eindruck, nicht gut genug zu sein: Oft wird deswegen wenig persönlicher Kontakt, wenig Beziehung und Austausch auf gleicher Augenhöhe erlebt. Einer perfekten Leistung ist nun einmal nichts hinzuzufügen.
- ▶ Stattdessen stellen sich Respekt und Unterordnung, aber auch Widerspruch und Wettbewerb, Relativieren oder Kritisieren ein.
- ▶ Da Perfektionisten das unterschwellige Grundgefühl haben, als Person nicht liebenswert zu sein, versuchen sie, statt dem, was sie sind, anzubieten, was sie leisten: „Da fraglich ist, ob Ihr mich schätzt, biete ich eine solche Leistung an, der Ihr die Anerkennung nicht verweigern könnt.“

- ▶ Perfektionisten, die bei Fehlern erlappt werden, schämen sich. Sie beziehen Fehler nicht auf ihr Verhalten, sondern auf ihre Person. Und dieses Gefühl der Scham wollen sie auf jeden Fall vermeiden.

Perspektivwechsel und Lernthemen

- ▶ Gut ist gut genug! Ich bin gut genug!
- ▶ Ich bin wertvoll und liebenswert und ich kann auch etwas leisten.
- ▶ Ich bin vor allem wertvoll durch das, was ich bin.
- ▶ Ich darf auch Fehler machen und aus ihnen lernen.



Mach es allen recht!

Eine besondere Fähigkeit des Sei-gefällig-Menschen ist seine soziale Wahrnehmung. Sie ermöglicht es ihm, auf die Bedürfnisse anderer einzugehen. So kann er sehr feinfühlig für Gruppenprozesse, soziale Stimmungen und Reaktionen sein.

- ▶ „Ich muss alle zufriedenstellen.“
- ▶ „Alle müssen sich gut verstehen.“
- ▶ „Jeder soll sich mit mir wohl fühlen.“

Merkmale

- ▶ Sich dafür verantwortlich fühlen, dass andere sich wohl fühlen.
- ▶ Darüber fantasieren, was sich der Andere eigentlich wünscht.
- ▶ Eigene Bedürfnisse hinten anstellen und nur schwer „Nein!“ sagen können.
- ▶ Sich danach richten, was andere erwarten und selbst dabei zu kurz kommen.
- ▶ Beliebt sein wollen.

Mögliche Wirkung auf andere und Interaktion mit anderen

- ▶ Möglicherweise wirken durch diesem Antreiber dominierte Personen eher als von Unsicherheit, denn von einer in sich ruhenden Freundlichkeit bestimmt.
- ▶ Kennzeichnend sind: Verantwortungsübernahme und Aufopferung (für andere), Verbindlichkeit, Bescheidenheit, Loyalität und Selbstlosigkeit.
- ▶ Da sie selbst viel Rücksicht nehmen, erwarten sie dies auch von anderen, ohne dass sie ihre eigenen Bedürfnisse und Wünsche klar und deutlich aussprechen.
- ▶ Menschen mit diesem inneren Antreiber tendieren dazu, Liebe und Wertschätzung von anderen erreichen und Zurückweisung und Einsamkeit vermeiden zu wollen. Sie lassen dem Adressaten häufig keinen Spielraum, über Distanz zu entscheiden.
- ▶ Da Bezogenheit angeboten wird, ohne selbst Konturen zu zeigen, kommt es zu keinem echten Kontakt.
- ▶ In Diskussionen lassen sie nur schwer einen festen Standpunkt erkennen, sie formulieren stattdessen unscharf, meiden Konflikte und moderieren.
- ▶ Im Extremfall wissen nicht genau was sie wollen. Sie zeigen weniger Profil, ihr Selbstvertrauen und (Rollen-)Identität sind weniger eindeutig ausgebildet.
- ▶ Eigene Bedürfnisse und Vorstellungen werden hinten angestellt oder nicht eingebracht.

Perspektivwechsel und Lernthemen

- ▶ Meine Bedürfnisse und Wünsche sind ebenso wichtig!
- ▶ Ich darf mich anderen zumuten – andere tun's ja auch!
- ▶ Ich muss nicht bei allen beliebt sein: „everybody's darling“ zu sein ist nicht mein Ding.
- ▶ Wer Ja sagt, kann auch Nein sagen!
- ▶ Mit der gleichen Höflichkeit wie Termine mit anderen nehme ich Termine mit mir selbst wahr.



Beeil Dich!

Beeil-dich-Menschen können eine gewisse Zeit lang auf hohem Aktivitätsniveau leistungsfähig bleiben. Dies sogar in komplexen Situationen. Sie entwickeln sogar eine gewisse Lust, auf diesem Niveau tätig zu sein. Solche Menschen wünscht man sich auf der Notfallstation im Krankenhaus oder bei Crashes im EDV-System.

- ▶ „Ich muss schnell damit fertig werden.“
- ▶ „Ich muss so vieles erreichen! Am besten gleich und sofort!“
- ▶ „Ich könnte etwas verpassen!“

Merkmale

- ▶ Nie richtig dort anwesend sein, wo man sich gerade befindet, voller Dynamik bis zur Hektik.
- ▶ Ruhiges und konzentriertes Arbeiten fällt schwer.
- ▶ Alles muss besonders rasch und sofort getan werden, möglichst auch mehrere Dinge gleichzeitig.
- ▶ Kennzeichnend sind Dynamik, Tempo, Multitasking, Arbeiten unter Zeitdruck und Erfolgszwang.
- ▶ Zeit und Raum scheinen nicht auszureichen, um etwas Wichtiges zu tun oder zu erfahren. Die entstehende Unruhe trägt aber meist nicht zu einem effektiven Umgang mit der begrenzten Zeit bei.
- ▶ Ruhe erscheint als Verrat an der Dringlichkeit, Entspannung wirkt wie die Aufgabe von Wesentlichem.

Mögliche Wirkung auf andere und Interaktion mit anderen

- ▶ Im Beeil-dich-Modus scheint der Rhythmus zwischen Anspannung und Entspannung gestört; die Betroffenen springen von Anspannung zu Anspannung. Dieses Verhalten löst bei anderen Bremsen oder Anhalten aus.
- ▶ Andere bekommen leicht das Gefühl, keinen Platz zu haben. Irgendwann wenden sie sich ab: „Ich lasse ihn einfach reden...!“ oder sie lassen sich selbst von hektischen Verhaltensmustern anstecken.
- ▶ Das Grundgefühl der Menschen mit diesem Antreiber ist es, Wesentliches zu verpassen. Sie haben Angst, das Leben zerrinnt oder eine Gelegenheit geht vorbei, bevor ihnen Wichtiges möglich war. Das kann Unbeständigkeit auch in Beziehungen zur Folge haben
- ▶ Wesentliches glauben sie dadurch zu erreichen, indem sie ihm nacheilen. Erfüllt-Sein wird ersetzt durch Schnell-Sein, Viel-Tun, Aufgeregt-Sein. Es müssen ständig neue Impulse kommen, damit keine Langeweile entsteht.

Perspektivwechsel und Lernthemen

- ▶ Ich kann mich entscheiden, ob und wann ich mich beeile!
- ▶ Ich darf mir die Zeit geben, die ich brauche!
- ▶ Ich darf Pausen machen.
- ▶ Ich darf meinen Rhythmus und meine Form berücksichtigen!
- ▶ In der Ruhe liegt die Kraft!



Streng dich an!

Streng-dich-an-Menschen haben ein erstaunliches Durchhalte- und Beharrungsvermögen. Gerade in Zeiten, in denen alles schnell Ergebnis zeigen soll, können sie mit Beharrlichkeit über längere Zeit für wichtige Dinge sorgen. Sie verfolgen Aufgaben mit Beständigkeit und haben den nötigen Sinn für Gründlichkeit und Ausdauer. Sie stehen für Nachhaltigkeit dort, wo sie gebraucht wird.

- ▶ „Ich muss mich bemühen, auch wenn ich es nicht schaffe!“
- ▶ „Was leicht von der Hand geht, ist verdächtig“
- ▶ „Von nichts kommt nichts“.

Merkmale

- ▶ Zeichnet sich durch Pflichtbewusstsein, Fleiß und Einsatz aus.
- ▶ Steht unter hohem Leistungsdruck.
- ▶ Quantität geht dabei in der Regel vor Qualität.
- ▶ Erfolge, die nicht auf Anstrengungen basieren, taugen nichts. Daher bemüht sich der Betroffene ständig und erwartet dies auch von anderen.
- ▶ Wenn etwas nicht klappt, strengt er sich noch mehr an. Es entsteht eine Atmosphäre von Anstrengung mit erheblichen Zweifeln am Gelingen.
- ▶ Entspanntes Genießen, auch nach Erfolgen, fällt schwer, ebenso lustvolles Leisten oder Freude am spielerisch erreichbaren Erfolg.
- ▶ Ständiges Gefühl von ernststen Problemen, Schwierigkeiten oder Krisen bedroht zu sein.
- ▶ Lebensenergie wird übersetzt in Anstrengung: Ich mühe mich, also bin ich.

Mögliche Wirkung auf andere und Interaktion mit anderen

- ▶ Wählt häufig den anstrengendsten Lösungsweg. Improvisation fällt schwer.
- ▶ Erwartet das gleiche Engagement auch von anderen.
- ▶ Gesprächspartner oder Mitarbeiter geraten selbst in Anstrengung, reagieren mit Hilfsangeboten oder Ungeduld.
- ▶ Leben in andauernder Angst, dass andere besser sein könnten, und der Versuch, dem durch noch mehr Anstrengung entgegenzuwirken.
- ▶ Zu Anfang einer Unternehmung sehr aktiv, mit der Zeit wird vieles zur Mühsal.
- ▶ Menschen mit dem Streng-dich-an-Antreiber ackern, solange der Boden noch gefroren ist, statt die Frühlingssonne ihre Arbeit tun zu lassen.

Perspektivwechsel und Lernthemen

- ▶ Ich darf an der Arbeit auch Spaß haben.
- ▶ Ich darf etwas mit Gelassenheit tun und vollenden.
- ▶ Auch wenn es leicht geht, ist es wertvoll.
- ▶ Ich darf mich immer wieder auch entspannen und Fortschritte genießen.
- ▶ Ich darf Vereinbarungen über realistische Ziele treffen.

Quellen und Literaturangaben

- ▶ www.Resilienzforum.com
- ▶ Schmale-Riedel, A.: Der unbewusste Lebensplan: Das Skript in der Transaktionsanalyse. Typische Muster und therapeutische Strategien, 2016.
- ▶ Kälin, K.; Müri, P.: Sich und andere führen. Psychologie für Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 13. Aufl. Thun: Ott, 2000.
- ▶ Berne, E: Transaktionsanalyse der Intuition, Junfermann, 1994.
- ▶ Köster, Reinhard: Von Antreiberdynamiken zur Erfüllung grundlegender Bedürfnisse, Zeitschrift für Transaktionsanalyse in Theorie und Praxis 4/1999, S. 145 –169.
- ▶ Schmid, Bernd; & Hipp, Joachim & Caspari, Sabine: Intuition in der professionellen Begegnung. Zeitschrift für systemische Therapie, Heft 2 April 1999, S. 101-111.
- ▶ Schmid, Bernd & Hipp, Joachim: Antreiber-Dynamiken – Persönliche Inszenierungsstile und Coaching. Zeitschrift für systemische Therapie, Heft 2 April 2001, S. 82-92.
- ▶ Remmert, Günter W.: „Mach es allen recht! Beeil dich! Zur Dynamik innerer Antreiber. Seminarhaus SCHMIEDE, www.seminarhaus-schmiede.de.
- ▶ Intervention aus: Amann, E. G.; Egger, Anna: Micro-Inputs Resilienz, managerSeminare Verlag Bonn 2017.