

The background is a light beige color with a central large purple circle. Various geometric shapes like triangles, rectangles, and circles are scattered around. Several stylized human figures are shown in different poses: one at the top holding a blue circle, one on the left holding a black circle, one on the right holding an orange rectangle, one at the bottom left holding a black triangle, one at the bottom right holding an orange square, and one at the bottom center holding a large black circle. There are also wavy lines and small black dots scattered throughout.

Martina Effmert

Arbeiten ohne Angst

Endlich frei von Ängsten,
Blockaden und körperlichen
Stress-Reaktionen
im Beruf

Panik stoppen –
Resilienz stärken

humboldt

Druck, Vervielfältigung und Weitergabe sind nicht gestattet.
© 2022 humboldt Die Ratgebermarke der Schlütersche Fachmedien GmbH

Martina Effmert

Arbeiten ohne *Angst*

Endlich frei von Ängsten,
Blockaden und körperlichen
Stress-Reaktionen
im Beruf

humboldt

Druck, Vervielfältigung und Weitergabe sind nicht gestattet.

© 2022 humboldt. Die Ratgebermarke der Schlütersche Fachmedien GmbH

INHALT

Geleitwort	6
-------------------	----------

Ängste im Beruf: Wichtige Fakten	8
-----------------------------------------	----------

Was ist Arbeitsplatzphobie?	8
Eine Erkrankung mit vielen Gesichtern	11
Vermeidungsverhalten ist keine gute Idee	12
Veränderungen sind häufige Auslöser	13
So früh wie möglich gegensteuern	15
Arbeit ist ein wichtiger Teil des Lebens	16
Für wen dieses Buch ist	18
Beispiele aus der Praxis	21
Zukunftsängste, Existenzängste, Versagensängste	22
Angst, sich vor Kollegen und Vorgesetzten zu blamieren	25
Angst, Fehler zu machen	27
Arbeitsplatzbezogene Ängste	29
Wie werden Ängste im Beruf ausgelöst?	31
Angstauslösende Faktoren im Berufsleben	31
Psychische Vorbelastungen	33

Wie Angststörungen entstehen	34
-------------------------------------	-----------

Wenn aus normaler Angst krankhafte Angst wird	34
Typische Angstsymptome	36
Das vegetative Nervensystem	38
Parasympathikus und Sympathikus in Aktion	39
Die Angstkaskade	41
Angst entsteht im Kopf	45
Die zeitliche Verortung der Angst	48
So erkennen Sie eine Arbeitsplatzphobie	50
Ängste in Bezug auf Kollegen und Vorgesetzte	51
Ständige, diffuse Ängste um die Arbeit	55
Platzangst am Arbeitsplatz	56
Angst vor Räumen am Arbeitsplatz	58

Krankheitsangst am Arbeitsplatz	59
Schikane im Beruf	63
Suchterkrankungen und Arbeitsplatzphobie	64
Psychosomatische Erkrankungen und Arbeitsplatzphobie	65
Traumatisierung und Arbeitsplatzphobie	68
Berufsbedingte Traumatisierungen	68
Traumata, die ihre Ursache in der Vergangenheit haben	68
Trigger holen Körpererinnerungen zurück	70
Den Zugang zum Unterbewusstsein finden	71
Angst vor der Zukunft	72
Angstauslösende Gedanken stoppen	74
Das Gedankensystem	75
Test: Leiden Sie unter Ängsten im Beruf?	78

Die tieferliegenden Auslöser verstehen 82

Kann man ein Typ für eine Arbeitsplatzphobie sein?	82
Persönlichkeitsmerkmale	83
1. Offenheit – aktiv nach Neuem suchen	85
2. Gewissenhaftigkeit – ergebnisorientiert sein	86
3. Extraversion – auf Reize von außen reagieren	86
4. Anpassungsbereitschaft – die eigenen Interessen wahren	87
5. Neurotizismus – auf Rückschläge reagieren	88
Glaubenssätze und innere Antreiber	88
Was sind Glaubenssätze?	89
Die fünf inneren Antreiber	90
„Sei stark!“	91
„Sei perfekt!“	93
„Mach es allen recht!“	94
„Streng dich an!“	95
„Beeil dich!“	97
Umgang mit Glaubenssätzen und inneren Antreibern	99

Frei von Ängsten und körperlichen Beschwerden 100

Am Anfang stehen Erkenntnis und Einsicht	100
Behandlungsmöglichkeiten der Arbeitsplatzphobie	101
Analytische Psychotherapie	103
Tiefenpsychologisch fundierte Psychotherapie	104
Gesprächspsychotherapie	105
Verhaltenstherapie	105
Systemischer Ansatz – Familientherapie	107
Coaching	108
Wie finde ich die richtige Behandlungsform?	109

Kritische Situationen meistern 111

Was die Angst noch schlimmer macht	111
Besondere Zuwendung	111
Erhoffte Heilung mittels Medikamenten	112
Vermeidung und Ablenkung	116
Grübeln und Katastrophisieren	117
Somatisierung	118
Wirksame Gegenstrategien, die schnell helfen	119
Das hilft kurzfristig	119
Das hilft bei sozialen und situationsbezogenen Ängsten	126
Das hilft bei einer generalisierten Angststörung	137
Das hilft bei Agoraphobie	140
Das hilft bei Klaustrophobie	141
Das hilft bei hypochondrischen Ängsten	144
Das hilft bei Zukunftsängsten und angstauslösenden Gedanken	146
Das hilft bei Panikattacken	147

Mit dem 5-Schritte-Programm aus der Angst 152

Die Angst aus eigener Kraft überwinden	152
Schritt 1: Die Situation analysieren	154
Das Tagesprotokoll	154

Das Score-Modell	156
Ökologie-Check	158
Schritt 2: Selbstbewusstsein aufbauen	159
Ziele festlegen – was möchten Sie verändern?	160
Nein sagen	161
Den inneren Kritiker bändigen	163
Schritt 3: Entspannung lernen	164
Atmen: Das 21-Tage-Programm	164
Zentrierungsübung	167
Klopfakupressur, um Spannungen abzubauen	169
Progressive Muskelentspannung	172
Schritt 4: Das Unterbewusstsein umprogrammieren	173
Der Trancezustand	175
Hypnosetechniken	175
Selbsthypnose	176
Anleitung zur Selbsthypnose	179
Übungen zum variablen Einsatz	184
Ein gutes Gefühl im Unterbewusstsein (ver)ankern	186
Die Angst ausatmen	187
Die Angst verwandeln	188
Veränderung von negativen Bildern und Geräuschen mit der Schwarz-Weiß-Fernseher-Methode	189
Mit EMDR von Belastungen befreien	190
Schritt 5: Das Gedankenkreisen stoppen	192
Das Gedankensystem verändern	193

Die wichtigsten Tipps in Kürze	195
---------------------------------------	------------

Übersicht: alle Tipps und Übungen	197
------------------------------------------	------------

Literatur	199
------------------	------------

GELEITWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

fast jeder Mensch im Berufsleben kennt das Gefühl von Unbehagen, das dazu führt, dass der Puls bei der einen oder anderen Aufgabe nach oben schnellte. Daran habe ich mich zuerst erinnert, als Martina Effmert mich fragte, ob ich das Geleitwort zu diesem Buch schreiben möchte. Und selbstverständlich sind mir auch in meinem Berufsleben Kollegen oder Geschäftspartner begegnet, die ein offensichtliches Problem mit Angst, Stress, Nervosität hatten. Offen gestanden war fast keiner der vielen Menschen, mit denen ich eng zusammengearbeitet habe, vollkommen “symptomfrei” – mich eingeschlossen. Wer hat nicht schon einmal Stress so empfunden, dass er wirklich belastend war, vielleicht auch auf den Magen geschlagen ist.

Stress und Nervosität sind weit verbreitete Phänomene in der heutigen Arbeitswelt und gelten durchaus als gesellschaftsfähig. Ängste hingegen, insbesondere Ängste, die mit dem Arbeitsleben zu tun haben, sind zwar weit verbreitet, aber eigentlich ein Tabuthema.

Ich habe in meinem Berufsleben als CEO verschiedener Unternehmen und Konzerne die Arbeitswelt mitgestaltet und Veränderungen vorangetrieben. Ein Fakt ist dabei: Die Beständigkeit des Wandels hat in den letzten Jahren stetig abgenommen.

In rasanter Geschwindigkeit verändern sich Themen und Trends, die unser Arbeitsleben beeinflussen. Die wirtschaftlichen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts, der permanent zunehmende Wettbewerbsdruck, die digitale Transformation und der Trend zu Homeoffice und Mobile Working erfordern von uns allen, dass wir uns radikal neu aufstellen und immer wieder infrage stellen. Die bekannten klassischen Konzepte der Arbeitsteilung oder hierarchischen Führung

sind nicht mehr zeitgemäß und unterliegen einer drastischen Veränderung im Rahmen von Change Management und Outsourcing.

Diese hohe Geschwindigkeit der Veränderung hat ihren Preis. So kann man beobachten, dass sich aus Stress und Nervosität im Laufe der Zeit tiefergreifende Ängste, Existenzängste und chronische Krankheiten entwickeln können. Ängste, die auf den Arbeitsplatz zurückzuführen sind, verursachen nicht selten lange Arbeitsausfälle oder im schlimmsten Fall ein Karriereende mit dem kompletten Ausfall der Arbeitskraft.

Es ist daher an der Zeit, das Thema Ängste am Arbeitsplatz aus der Tabuzone herauszuholen, darüber zu sprechen und aufzuklären. Mit ihrem Buch leistet Martina Effmert einen sehr wichtigen Beitrag. Sie beleuchtet die Entwicklung der Erkrankungen aus den verschiedensten Blickwinkeln und gibt Denkanstöße, liefert Übungen und Techniken und sehr pragmatische Tipps für den Arbeitsalltag.

Ich wünsche mir, dass Sie bei der Lektüre dieses Buches – als Betroffener oder als verantwortliche Führungskraft – wichtige Erkenntnisse gewinnen und dabei erfahren, dass es immer gute Chancen gibt, ein unbeschwertes, angstfreies und dann auch produktives Arbeitsleben zu führen.

Ihr

Jan Geldmacher

Business Executive und Independent Board Director



ÄNGSTE IM BERUF: WICHTIGE FAKTEN

Was ist Arbeitsplatzphobie?

Sie haben ein mulmiges Gefühl vor dem nächsten Meeting oder vor dem geplanten Gespräch mit dem Vorgesetzten. Nachts kreisen Ihre Gedanken um die Arbeit – ob Sie perfekt auf die Präsentation vorbereitet sind, ob Sie wirklich jede kritische Frage beantworten können. Oder Sie fühlen unruhig in sich hinein, ob körperlich alles in Ordnung ist oder sich doch ein Unwohlsein einstellt, bevor Sie sich auf den Weg zur Arbeit machen. Sorgen und Ängste bestimmen Ihren Alltag, Sie möchten alles richtig machen, befürchten aber, nicht gut genug zu sein und durch einen Fehler Ihren Arbeitsplatz, Ihre Freunde oder Ihren Partner zu verlieren.

Kommt Ihnen hiervon etwas bekannt vor? Ich bin mir sicher, die meisten von Ihnen werden innerlich nicken – denn die meisten kennen den einen oder anderen Gedanken, das eine oder andere Gefühl aus ihrem Arbeitsalltag. Vielleicht sogar aus mehreren Situationen.

Vorweg möchte ich Ihnen sagen, dass das nicht ungewöhnlich ist. Wenn solche Gedanken oder Gefühle ab und zu einmal vorkommen, dann handelt es sich noch lange nicht um eine Angststörung oder um eine Phobie. Ab und zu ein mulmiges Gefühl zu haben oder das Gedankenkarussell nicht stoppen zu können, ist in einem „normalen“ Arbeitsalltag völlig in Ordnung.

Näher hinschauen sollten Sie, wenn Ihnen das ungute Gefühl allzu sehr vertraut ist und es Sie in Ihrem Arbeitsalltag einschränkt und belastet. Höchste Zeit ist es, wenn dieses Gefühl in Ihrem Alltag Einzug gehalten und einen mehr oder weniger festen Platz eingenommen

hat. Und wenn es nicht bei dem mulmigen Gefühl bleibt, sondern sich daraus Panikattacken entwickeln.

Ängste im Beruf zeigen sich vielfältig und sind manchmal gut getarnt. Denn wer schiebt nicht hin und wieder eine unangenehme Sache vor sich her? Der Klassiker ist die Steuererklärung – für viele Menschen ist das eine unliebsame Aufgabe, deren Erledigung sie gerne so lange aufschieben, bis es nicht anders geht. Sicher gibt es auch bei Ihnen die eine oder andere Sache, die Sie erst auf den letzten Drücker erledigen. Das ist normal und heißt nicht, dass Sie an Prokrastination leiden, wie die „Aufschieberitis“ in der Fachsprache genannt wird. Hinter Prokrastination verbergen sich verschiedene Ursachen, zum Beispiel ein Mangel an Willenskraft oder eine Aversion gegen die Aufgabe an sich. Recht häufig steckt dahinter auch eine Angst, und zwar die Angst zu versagen.

Ängste im Allgemeinen gehören zu den psychischen Erkrankungen, die am häufigsten diagnostiziert werden. Dennoch wird nur selten offen darüber gesprochen, insbesondere dann, wenn es um Ängste am Arbeitsplatz geht. Viele Menschen, vom Auszubildenden über den Sachbearbeiter oder die Führungskraft bis hin zum Topmanager, leiden still, und das über viele Jahre.

Angststörungen sind die häufigsten psychischen Störungen und treten oft in Zusammenhang mit anderen körperlichen oder psychischen Erkrankungen auf.

Das sind Menschen, die unter starken Ängsten in Bezug auf ihre Arbeitswelt leiden. Aber auch Menschen, die ihre Ängste als so bedrückend empfinden, dass sie im Arbeitsleben ihre wahren Talente nicht oder nur eingeschränkt zeigen können. Selbstzweifel und negative Gedanken blockieren und sind häufig ein Einstieg in eine Arbeitsplatzangst. Viele verzichten sogar auf ihre Karriere und bleiben so hinter ihren tatsächlichen Möglichkeiten zurück. Schließlich gibt es Menschen, die von der Angst vor dem Arbeitsplatz krank geworden sind. Ängste führen in der Regel zu einem Vermeidungsverhalten,

und bei der Arbeitsplatzphobie mündet dies häufig auch in körperliche Symptome. Den Arbeitsplatz zu vermeiden, hat viele negative Auswirkungen. Vom Verzicht auf eine Karriere bis hin zur Langzeit-Krankschreibung und dem Verlust des Arbeitsplatzes. Im schlimmsten Fall kann es zu einem kompletten Ausstieg aus dem Arbeitsalltag führen, das wäre dann die Frühberentung.

MEINE ERFAHRUNG ALS COACH UND THERAPEUTIN

Ich war lange im Management namhafter Unternehmen in leitenden Positionen beschäftigt und kenne diese Ängste aus eigener Erfahrung sowie aus der Beobachtung von Kolleginnen und Mitarbeitern.

Seit nunmehr zwölf Jahren arbeite ich als Coach und Therapeutin an der Schnittstelle von Management und Prävention. Die Behandlung von Ängsten ist mein zentrales Thema. In meiner Praxis habe ich es mit Menschen zu tun, die unter verschiedenen Formen von Ängsten und stressbedingten körperlichen Beschwerden leiden. Dass ursächlich hinter funktionellen Störungen wie Verdauungsproblemen, Reizdarm oder Migräne häufig Ängste liegen, ist vielfach noch wenig bekannt. Das können ganz unterschiedliche Ängste oder Phobien sein, zum Beispiel Flugangst, allgemeine Ängste, Schulangst, Hypochondrie, Emetophobie (Angst vor dem Erbrechen), Zukunftsängste, Versagensängste, Panikattacken und eben auch Ängste, die sich auf den Berufsalltag beziehen.

In unserer leistungsorientierten Zeit wird eine Angst immer noch eher als Schwäche ausgelegt. Daher sprechen viele, die Angst haben, nicht darüber. Gerade in der Berufswelt sind wir darauf programmiert, die Dinge stets positiv und optimistisch anzugehen; Probleme sind keine Probleme, sondern Herausforderungen.

DIE TIEFERLIEGENDEN AUSLÖSER VERSTEHEN

Kann man ein Typ für eine Arbeitsplatzphobie sein?

Sie wissen nun, wie Ängste entstehen und welche unterschiedlichen Angststörungen hinter den Ängsten am Arbeitsplatz ursächlich liegen können. Wenn Sie selbst betroffen sind, sollten Sie ein ganz gutes Bild von Ihrer Angsterkrankung bekommen haben.

Nun geht es um Sie. Welche sind Ihre ganz persönlichen Auslöser für Ihre Angsterkrankung? Schauen Sie genau hin, fühlen Sie in sich hinein und finden Sie heraus, was Ihre Persönlichkeit ausmacht. Welche Persönlichkeitsmerkmale haben Sie von Geburt an mitgebracht? Welche Glaubenssätze haben Sie in Ihrer Kindheit, Ihrer Jugend entwickelt? Welche Eigenschaften und Überzeugungen sind heute noch für Sie hilfreich bzw. welche unterstützen eher Ihre Krankheit?

Dieser Blick nach innen tut jedem Menschen gut. Er hilft uns, uns selber besser zu verstehen. Und dann mit dem Blick nach vorne gerichtet wenig hilfreiche und störende innere Antreiber und Glaubenssätze zu verändern und loszulassen. Dieses Kapitel ist eine Einladung an Sie, einmal genau hinzuschauen und sich selbst ein bisschen besser kennenzulernen – denn nur, wenn Sie wissen, woher die Angst kommt, können Sie sie bezwingen.

Persönlichkeitsmerkmale

Jeder Mensch ist anders. Was für den einen eine Kleinigkeit ist, das kann für den anderen eine große Bedeutung haben. Was den einen Menschen stresst, das mag einem anderen noch nicht einmal als besonders erwähnenswert erscheinen. Und wovor manche Menschen sich ängstigen, das nehmen andere gar nicht wahr. Wir sind alle unterschiedlich, und das ist auch gut so.

UNSERE PERSÖNLICHKEIT IST NICHT IN STEIN GEMEISSELT

Ein Teil unserer Persönlichkeit ist vererbt. Der andere Teil wird durch die Umwelt und unsere Erfahrungen beeinflusst. Die gute Nachricht ist: Unsere Persönlichkeitsmerkmale sind nicht in Stein gemeißelt; wir haben unsere Entwicklung in der Hand, und Veränderung und Weiterentwicklung sind jederzeit möglich. Das ist insbesondere erleichternd, wenn man bei sich Merkmale erkennt, die man selbst weniger gut findet oder gar ablehnt.

Es gibt unterschiedliche Persönlichkeitsmodelle. Ich habe für Sie das Fünf-Faktoren-Modell ausgewählt, weil es weltweit als universales Standardmodell akzeptiert ist und darüber hinaus vielerorts für die Persönlichkeitsentwicklung eingesetzt wird. Es wurde in den 1930er-Jahren von Louis Thurstone und Gordon Allport entwickelt und kontinuierlich angepasst. Allein in den letzten 20 Jahren wurde es in mehr als 3 000 wissenschaftlichen Studien genutzt.

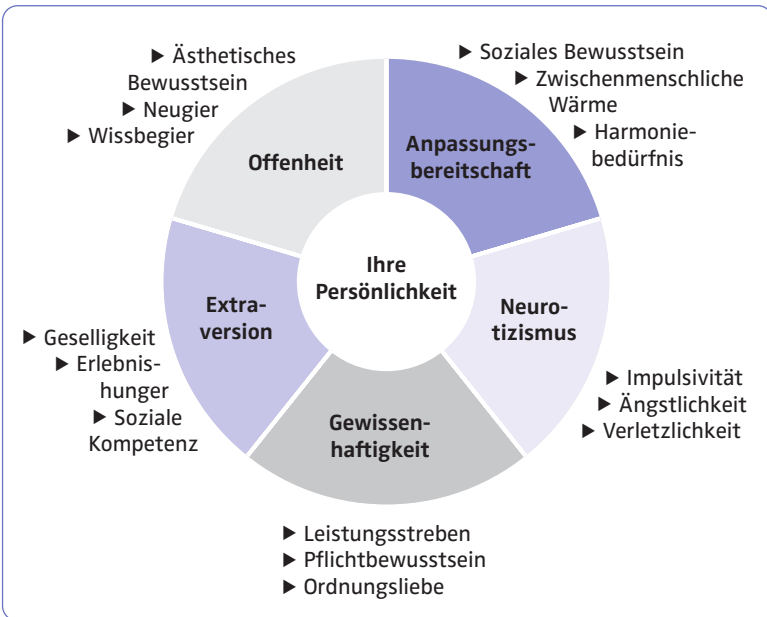
Das Fünf-Faktoren-Modell ist auch bekannt unter der Bezeichnung „Big Five“.

Das Modell beschreibt fünf Persönlichkeitsfaktoren bzw. -dimensionen, anhand derer sich die Persönlichkeit jedes Menschen erfassen lässt. Diese fünf grundlegenden Merkmale sind bei jedem Menschen

vorhanden, aber jeweils unterschiedlich stark ausgeprägt. Diese Ausprägung ist größtenteils angeboren. Im Folgenden stelle ich Ihnen die fünf Merkmale kurz vor.

Vielleicht werden Sie innerlich an der einen oder anderen Stelle nicken, wenn Sie die Beschreibungen lesen. Es gibt keine „typische Persönlichkeit“ für Menschen mit einer Arbeitsplatzphobie, auffallend ist jedoch, dass viele Betroffene durch ein hohes Maß an Gewissenhaftigkeit geprägt sind, häufig in Verbindung mit einem ebenfalls hohen Grad an Anpassungsbereitschaft und Neurotizismus.

Einen ersten Eindruck von dem Zusammenspiel der Faktoren liefert Ihnen das Schaubild.



Die Entstehung einer Persönlichkeit nach dem Fünf-Faktoren-Modell

1. Offenheit – aktiv nach Neuem suchen

Machen Sie gerne neue Erfahrungen, lieben Sie die Abwechslung und suchen Sie ständig nach neuer Inspiration? Menschen mit stark ausgeprägter Offenheit werden von ihrer Umgebung als mitreißend, fantasievoll und vielseitig interessiert wahrgenommen. Sie werden auch als Scannerpersönlichkeiten bezeichnet.

Diese Menschen mögen Veränderungen, lieben alles Neue, sind wissbegierig und an vielen Dingen gleichzeitig interessiert – was auf Außenstehende auch unkonzentriert und sprunghaft wirken kann. Sie jagen von einem Projekt zum nächsten, und möglicherweise bleibt eine Aufgabe auch mal auf der Strecke. Nicht weil sie die Aufgabe nicht beenden wollen oder können, sondern weil eine neue, andere Aufgabe auf einmal noch viel verlockender erscheint.

Wenn Sie dieses Buch in der Hand halten, dann gehören Sie vermutlich eher nicht zu dieser Personengruppe. Denn Menschen mit Ängsten im Beruf haben eher eine schwach ausgeprägte Offenheit. Sie gelten im Unternehmen als Bewahrer der Beständigkeit und sind neuen Dingen gegenüber grundsätzlich erst einmal skeptisch. Für sie sind Umstrukturierungen, neue Vorgesetzte, neue Aufgaben oder der Einsatz von neuer Technik immer eine besonders große Herausforderung, mit der sie sich häufig schwertun und die mit Angst besetzt ist. Sie sind extrem pragmatisch, mögen klare Abläufe und Routinearbeiten. Sie glänzen häufig mit detailliertem Fachwissen und einem sehr tiefen Verständnis für ihre Themen. Genau diese Liebe zum Detail kann für ihre Mitmenschen manchmal anstrengend werden und engstirnig wirken.

Die Scannerpersönlichkeit hat Barbara Sher in ihrem Buch „Ich könnte alles tun, wenn ich nur wüsste, was ich will“ anschaulich beschrieben.

2. Gewissenhaftigkeit – ergebnisorientiert sein

Bei Menschen mit Ängsten im Beruf ist die Gewissenhaftigkeit eher hoch bis sehr hoch ausgeprägt. Menschen, die in diesem Bereich hohe Werte haben, sind sehr aufmerksam, planen überaus sorgfältig und haben ein hohes Maß an Selbstkontrolle. Sie arbeiten sehr strukturiert und können sich extrem gut auf ein Thema fokussieren. Dieses Verhalten kann zuweilen zwanghaft und stur wirken, weil es beinahe jegliche Flexibilität vermissen lässt. Außerdem ist die Erwartungshaltung gewissenhafter Menschen an ihre Umwelt sehr hoch – sie erwarten von anderen ebenso viel wie von sich selbst.

Ist die Gewissenhaftigkeit niedrig, dann sprechen wir über Menschen, die sehr spontan und flexibel sind. Sie arbeiten am liebsten ganz ohne feste Termine und lassen sich nicht aus der Ruhe bringen, auch wenn um sie herum alles völlig chaotisch ist. Sie haben die Fähigkeit, verschiedene Projekte gleichzeitig zu betreuen, und sind daher gut als „Springer“ im Unternehmen einsetzbar. Von ihren Mitmenschen werden sie als eher unzuverlässig und schlecht organisiert wahrgenommen.

3. Extraversion – auf Reize von außen reagieren

Wir alle kennen Menschen, die gerne im Mittelpunkt stehen. Sie haben immer etwas Interessantes zu erzählen, ob beim Small Talk oder in einer dienstlichen Besprechung. Sie halten sich gerne in Gruppen auf, weil sie dort Anregungen und Impulse bekommen. Sie sind begeisterungsfähig, kontaktfreudig und sprühen vor Charme und Lebenslust. Intensive Farben, starke Gerüche (z. B. Parfüms), laute Musik und auch Stimmengewirr empfinden sie nicht als Belastung, sondern eher als Inspiration. Sie haben viel Energie und leben ihre Gefühle oft expressiv aus.

Auch Introvertierte sind sehr aktiv, aber eher in weniger Gesellschaft. Das heißt nicht, dass sie Sozialkontakte meiden, allerdings treffen sie sich lieber im kleineren Kreis mit vertrauten Freunden. Sie arbeiten gerne für sich allein und sind am produktivsten, wenn sie ungestört sind und ihre Ruhe haben. Sie reflektieren sehr gründlich und schreiben die Dinge eher auf, als dass sie zum Telefon greifen.

4. Anpassungsbereitschaft – die eigenen Interessen wahren

Ein hoher Wert hinsichtlich Anpassungsbereitschaft bzw. Umgänglichkeit ist gleichbedeutend mit Altruismus. Diese Menschen sind hilfsbereit und kooperativ und investieren Zeit und Geld, um ihren Mitmenschen zu helfen. Sie sind sehr verständnisvoll und haben ein ausgeprägtes Harmoniebedürfnis, weshalb sie die eigenen Bedürfnisse oft denen der anderen unterordnen. Dadurch wirken sie möglicherweise beeinflussbar und in ihrem eigenen Standpunkt instabil.

Menschen mit einer niedrigen Anpassungsbereitschaft sind eher egozentrisch und stark auf sich bezogen. Sie misstrauen den Absichten anderer Menschen, sind weniger sozial und gehen eher in den Wettkampf als in die Kooperation oder den Kompromiss. Die

Meinung anderer erleben sie nicht als wertvoll und bereichernd, sondern als Einmischung und als persönlichen Angriff. Ihr Verhalten kann auf ihr Umfeld abschreckend und einschüchternd wirken.

Das Fünf-Faktoren-Modell FFM oder Big Five ist ein Modell der Persönlichkeitspsychologie und wird in manchen Unternehmen zur Potenzialanalyse eingesetzt.

5. Neurotizismus – auf Rückschläge reagieren

Menschen mit stark ausgeprägtem Neurotizismus sind emotional labil, nervös, leicht reizbar und ängstlich. Die Angst vor möglichen Fehlern kann übergroß, fast zwanghaft sein. So fühlen Sie sich häufig überfordert und von ihrer Umwelt missverstanden. Ihr Weltbild ist überwiegend negativ geprägt und sie befinden sich in einem ständigen Kampf mit sich selbst und mit anderen. Sie leiden an Stimmungsschwankungen, sind oft schlecht gelaunt und lassen sich sehr schnell verunsichern. Sie reagieren intensiv auf Stress und fühlen sich häufig den Umständen ausgeliefert.

Menschen mit einer niedrigen Ausprägung in Bezug auf Neurotizismus sind hingegen in der Regel ausgeglichen, entspannt und optimistisch. Sie können mit Belastungen bemerkenswert gut umgehen, nichts wirft sie so schnell aus der Bahn. Sie genießen das Leben, sind belastbar, ruhen in sich und lassen sich nicht so schnell beeindrucken. Von außen betrachtet mag das manchmal lethargisch oder wenig sensibel wirken.

Glaubenssätze und innere Antreiber

Menschen fühlen, denken und handeln in gleichen Situationen unterschiedlich. Wie beschrieben, ist das zum einen darin begründet, welche Persönlichkeitsmerkmale uns in die Wiege gelegt wurden. Dazu gesellen sich unsere inneren Antreiber und Glaubenssätze, die wir im Laufe des Lebens verinnerlicht haben. Diese inneren Antreiber und

Glaubenssätze bestimmen maßgeblich unser Denken, Fühlen und Handeln.

Die inneren Antreiber beruhen auf Glaubenssätzen, die wir teilweise so stark verinnerlicht haben,

Es sind unsere Hoffnungen, Erwartungen und vielleicht auch äußere Belohnungssysteme, die uns antreiben.

dass wir uns nicht bewusst sind, wenn sie auf uns einwirken. Sie sind quasi Lebensregeln, die unsere unbewussten Verhaltensmuster prägen: Sie treiben uns von innen heraus an und bestimmen unser Verhalten.

Was sind Glaubenssätze?

Glaubenssätze sind Überzeugungen, Meinungen, bestimmte Annahmen über die Welt, die in der Kindheit entstehen. Sie bilden die Basis für unsere unbewussten Lebensregeln. Manche Glaubenssätze werden von Eltern, Verwandten oder anderen wichtigen Bezugspersonen, wie Erzieher oder Lehrer, übernommen. Als Kinder verinnerlichen wir unbewusst deren Ansprüche und ausgesprochene oder unausgesprochene Botschaften. Glaubenssätze entstehen auch aus der Verarbeitung unserer ureigenen Bewertung von Erlebnissen. Das bedeutet, dass Kinder manchmal ihre ganz eigenen Schlussfolgerungen aus Situationen ziehen und sich so Glaubenssätze manifestieren.

Vielleicht haben Sie sich ja schon einmal gefragt, warum Sie manche Dinge immer wieder tun, obwohl Sie es eigentlich anderes machen wollten. Warum es Ihnen schwerfällt, andere Menschen um Unterstützung zu bitten, obwohl diese Ihnen Hilfe und Unterstützung ehrlich und herzlich angeboten haben. Oder Sie können einfach nicht Nein sagen, obwohl Sie genau wissen, dass Sie sich über Ihre freundlich gemeinte Zusage im Nachhinein ärgern werden. Vielleicht können Sie Aufgaben auch nicht liegen lassen und müssen alles immer sofort und direkt erledigen. Oder Ihr Anspruch an sich selbst ist extrem hoch und alles, was Sie tun, muss immer mehr als perfekt sein.

Sehr wahrscheinlich basiert dieses Verhalten auf bestimmten Glaubenssätzen, die Sie in Ihrer Kindheit gelernt haben und die tief in Ihnen verankert sind. Zum Beispiel: „Ich muss unabhängig sein“, „Erst die Arbeit, dann das Vergnügen“, „Man muss nett zu den anderen sein“. Nun bestimmen diese Glaubenssätze nicht rund um die Uhr

unser Leben. Aber in Stress- und Belastungssituationen treten sie in den Vordergrund.

Die fünf inneren Antreiber

Wir haben also unsere Persönlichkeit und unsere Glaubenssätze, die wir mit uns herumtragen. Als wäre das noch nicht genug, kommen auch noch alle Erfahrungen dazu, die wir im Laufe unseres Lebens gemacht haben und die unsere Glaubenssätze festigen. Positive und auch negative Erfahrungen werden verstärkt und all dies lässt uns zu dem Menschen werden, der wir heute sind.

Wie bereits erwähnt, sind unsere Glaubenssätze die Basis für unsere inneren Antreiber. Das Konzept der inneren Antreiber kommt ursprünglich aus Amerika und ist Teil der Transaktionsanalyse, die in den 50er- und 60er-Jahren von Eric Berne und Thomas Harris begründet wurde. In den 70er-Jahren wurde das Modell von Taibi Kahler weiterentwickelt. Er nennt fünf zentrale innere Antreiber:

- Sei stark!
- Sei perfekt!
- Mach es allen recht!
- Streng dich an!
- Beeil dich!

Kommen Ihnen diese Sätze bekannt vor? Jeder von uns hat alle fünf Antreiber in sich, doch meist ist einer von ihnen besonders ausgeprägt. Also fühlen und hören Sie beim Lesen der folgenden Beschreibungen in sich hinein und spüren Sie nach, bei welchem Antreiber Sie sich besonders angesprochen fühlen. Sie werden den einen oder anderen stärker oder weniger stark fühlen. Ihr stärkster Antreiber ist derjenige, der besonders oft aktiv ist und sich in einer stressigen Situation bemerkbar macht.