

ANDREAS F. PHILIPP

Ihr Antreiber-Test

Philos®-Inspirationen April 2010



Philos® Managementberatung

Holzbauer Straße 10

86911 Riederau bei München – Germany

www.philos-portal.de

Ihr Ansprechpartner:

Dr. Andreas F. Philipp

E-Mail: andreas.philipp@philos-portal.de

Phone: ++49/ (0)89/ 28 89 04 92

Direct: ++49/ (0)173/ 3 51 60 46

Führen Sie Ihren „**Antreiber-Test**“ durch. Beantworten Sie dazu bitte nachfolgende Fragen möglichst spontan auf einer Skala von 1 [gar nicht] bis 5 [voll und ganz]; [2 = kaum; 3 = teils, teils; 4 = ziemlich].

1. Ich mache meine Arbeit immer gründlich und genau.	
2. Ich fühle mich dafür verantwortlich, dass diejenigen sich wohl fühlen, die mit mir zu tun haben.	
3. Ich bin ständig auf Trab.	
4. Für mich gilt das Sprichwort: „Wer rastest, der rostet“.	
5. Meine Schwächen zeige ich nicht gern anderen.	
6. Ich sage oft mehr, als eigentlich notwendig wäre.	
7. Ich habe Mühe, Leute zu akzeptieren, die nicht genau sind.	
8. Es fällt mir schwer, Gefühle zu zeigen.	
9. Mein Motto lautet: „Nur nicht locker lassen“.	
10. Wenn ich eine Meinung äußere, begründe ich sie auch.	
11. Ich finde es wichtig, dass andere mich akzeptieren.	
12. Ich bin der Typ „raue Schale, weicher Kern“.	
13. Ich versuche oft herauszufinden, was andere von mir erwarten, um mich danach zu richten.	
14. Bei Diskussionen unterbreche ich andere häufig.	
15. Ich löse meine Probleme am liebsten selber.	
16. Aufgaben erledige ich möglichst rasch.	
17. Im Umgang mit anderen bin ich auf Distanz bedacht.	
18. Häufig bin ich mit meiner Leistung nicht zufrieden. Ich sollte vieles noch besser machen.	
19. Ich kümmere mich persönlich auch um nebensächliche Dinge.	
20. Erfolge fallen nicht vom Himmel. Man muss sie sich hart erarbeiten.	
21. Wenn ich eine Aufgabe einmal begonnen habe, führe ich sie auf jeden Fall zu Ende.	
22. Ich bin ungeduldig. Wenn es langatmig wird, beginne ich mit den Füßen zu „zappeln“ oder trommle mit den Fingern auf den Tisch.	
23. Ich glaube, dass die meisten Dinge nicht so einfach sind, wie viele meinen.	
24. Es ist mir unangenehm, andere Leute zu kritisieren.	
25. Bei Diskussionen nicke ich häufig mit dem Kopf.	
26. Ich strengte mich an und kämpfe dafür, um meine Ziele zu erreichen.	
27. Mein Gesichtsausdruck ist eher ernst?	
28. Ich fühle mich oft innerlich unruhig und nervös.	
29. Meine Probleme gehen andere nichts an.	
30. Ich sage oft: „Auf geht’s, Tempo, da muss was voran gehen“.	
31. Ich sage oft: „genau“, „exakt“, „klar“, „logisch“, „so ist es“.	
32. Ich sage oft: „Das verstehe ich nicht ...“.	
33. Ich sage lieber: „Könnten Sie nicht vielleicht einmal bitte versuchen?“ statt „Versuchen Sie es einmal“.	
34. Ich mache manchmal zwei Tätigkeiten gleichzeitig.	
35. „Nur nicht nachlassen“ heißt meine Devise. „Zähne zusammenbeißen“ ist mein Motto.	

Tabelle: Antreiber-Test – was treibt mich innerlich an?

Addieren Sie jetzt Ihre Bewertung folgender Fragen:

Gruppe-I: Bewertungs-Summe der Fragen: 1, 7, 10, 18, 19, 27, 31 =

Gruppe-II: Bewertungs-Summe der Fragen: 3, 14, 16, 22, 28, 30, 34 =

Gruppe-III: Bewertungs-Summe der Fragen: 4, 9, 20, 21, 23, 26, 32 =

Gruppe-IV: Bewertungs-Summe der Fragen: 2, 6, 11, 13, 24, 25, 33 =

Gruppe-V: Bewertungs-Summe der Fragen: 5, 8, 12, 15, 17, 29, 35 =

Bis zu einer Bewertungs-Summe von 21 Punkten pro Fragengruppe ist ihr **Antreiber positiver Natur**. Er stärkt und unterstützt Sie. Hilft Ihnen Ihren Alltag besser zu erledigen.

Im Bereich von 22 bis 28 Punkten pro Fragengruppe müssen Sie **aufpassen**. Ihre Antreiber könnten dominant werden; Sie gegen Ihren eigentlichen Willen zu Verhaltensweisen „treiben“, die Ihre Leistung eher beeinträchtigen denn erhöhen.

Über 28 Punkten pro Fragengruppe wird es gefährlich. Sie sollten unbedingt darauf achten, um nicht zum Getriebenen Ihrer Antreiber zu werden und somit sich und Ihr Umfeld ernsthaft zu belasten.

Kommen wir zum Spannendsten. Welche Antreiber stecken eigentlich hinter welcher Gruppe und welche Auswirkungen haben diese?

Gruppe-I: „Sei perfekt!“ Ich muss alles noch besser machen, so ist es noch nicht gut genug!

Stärken: Sehr genau, sehr zuverlässig, eher geduldig, beleuchtet Dinge von mehreren Seiten, wägt ab, trifft Entscheidungen auf sehr fundierter Informationsbasis.

Gefahren: Verzettelt sich, vergisst Fertigstellungstermine, überarbeitet sich, kann keine Fehler zulassen, delegiert kaum, ist nie wirklich mit seiner Arbeit zufrieden, ist kein Umsetzer.

Was ich mir erlauben darf: Mach mal bewusst ein paar Fehler. Gebe mal was ab, was nur zu 90% perfekt ist. Stell mal ein paar doofe Fragen.

Die Zusammenarbeit mit „Perfekten“ ist schwer. In ihrem Umfeld fühlt man sich schnell als „Loser“. Perfekte haben besonders Mühe mit „Mach-schneller- oder Mach es allen recht-Typen“. Beide sind dem Perfekten zu oberflächlich und ungenau. Als Führungskräfte gelingt Perfekten selten Followership durch Begeisterung [schon eher durch Verlässlichkeit].

Gruppe-II: „Mach schneller!“ Ich muss schnell sein, sonst werde ich nicht fertig!

Stärken: Bewältigt ein enormes Arbeitspensum in kurzer Zeit, macht mehrere Tätigkeiten gleichzeitig, bringt Dynamik in jedes Umfeld, kann mitreißen und begeistern, verliert sich nicht in Details, kann delegieren, ist flexibel und offen für Neues.

Gefahren: Ungeduldig, mitunter oberflächlich, hat Probleme beim Zuhören, nimmt sich kaum Zeit für längere Gespräche, ist geistig schon immer einen Schritt weiter, tut sich schwer inne zu halten.

Was ich mir erlauben darf: Probier's mal mit Gemütlichkeit. Ich mache jetzt einfach mal bewusst eine Pause. Ich mache jetzt mal nichts. Ich darf auch mal langsamer sein.

„Mach schneller-Menschen“ sind gefährdet, sich und ihr Umfeld zu überfordern. Als Führungskräfte zeigen sie Leadership. Neigen jedoch dazu, vorschnell eigene Lösungen zu präsentieren, statt dem Team die Chance zur Lösungsfindung zu geben. „Perfekte“ und „Streng dich an-

Typen“ sind ihnen zu umständlich, zu langsam, zu wenig dynamisch. Häufig sprechen diese Typen schlichtweg aneinander vorbei und geben tendenziell dem anderen die „Schuld“ dafür.

Gruppe-III: „Streng Dich an!“ Ohne Fleiß kein Preis! Ohne Anstrengung kein Lohn!

Stärken: Zuverlässig, pflichtbewusst, diszipliniert, ein echtes Vorbild in Sachen Arbeitsmoral, sorgt für Ergebnisse, gibt nicht eher auf, bis diese erreicht sind.

Gefahren: Leichtigkeit ist nicht erlaubt, einfache Lösungen gibt es nicht, muss sich anstrengen, damit das Ergebnis einen Wert hat, zieht durch Jammern Energie ab, kann Erfolge nicht wirklich feiern, muss immer weiter machen.

Was ich mir erlauben darf: Arbeit darf auch leicht sein. Das Leben ist ein großes Spiel. Erfolge dürfen gefeiert werden.

„**Streng Dich an-Menschen**“ sind häufig ernst. In ihrem Umfeld spürt man die Last der Pflicht. Erfolg durch Spaß ist ihnen suspekt. Als Führungskräfte ignorieren sie gerne leichte Lösungen, machen oft alles selbst und tun sich schwer, Menschen mit einer anderen Arbeitsethik als wirklich wertvoll zu akzeptieren.

Gruppe-IV: „Mache es allen recht!“ Ich bin nur dann wertvoll, wenn alle mit mir zufrieden sind! Wenn ich „Nein“ sage, werde ich abgelehnt!

Stärken: Sehr menschenorientiert, Beziehungsmanager, teamfähig, kompromissbereit, integrierend, hilfsbereit, ausgleichend.

Gefahren: Kann schwer Entscheidungen treffen, lässt sich ausnutzen, gibt ungern negatives Feedback, konfliktscheu, stellt seine Bedürfnisse hinten an und ist dann von seinem Umfeld enttäuscht, abhängig von der Anerkennung anderer.

Was ich mir erlauben darf: Ich bin OK, auch wenn andere das anders sehen. Nein sagen heißt nicht, dass ich nicht mehr geliebt werde.

„**Mach es allen recht-Menschen**“ sind grundsätzlich sehr angenehme Team-Menschen. Auch als Führungskraft gewinnen sie schnell andere für sich und zeigen echte Leader-Eigenschaften. In Konflikten und schwierigen Situationen jedoch, fällt es ihnen schwer, offen Punkte anzusprechen und wirklich Führung zu zeigen. Dies kann zu Enttäuschungen bei den ihnen anvertrauten Mitarbeitenden führen und ist der Ergebnisorientierung abträglich.

Gruppe-V: „Sei stark!“ Indianer kennen keinen Schmerz! Gefühle zeigt man nicht!

Stärken: Sehr durchhaltefähig und durchsetzungsstark, entscheidungsfreudig, echter Krisenmanager, wie ein Fels in der Brandung, Führungsfähigkeit.

Gefahren: Nicht besonders an den Empfindungen von anderen interessiert, wenig sensibel, kann Fehler kaum zugeben, wirkt unnahbar und kühl, nimmt ungern Hilfe an, kann um diese auf keinen Fall bitten, Gefahr der Isolation und Überforderung

Was ich mir erlauben darf: Gefühle zu zeigen ist ein Zeichen von Stärke. Ich hole mir Hilfe, damit es besser geht.

„**Starke**“ lassen andere Menschen kaum an sich heran. Dies behindert den Aufbau einer wirklich engen Beziehung und kann im Team, bei Menschen, die eher beziehungsorientiert sind, zu echter Frustration führen. Wer sich nicht öffnet, dem öffnet man sich nicht. Als Führungskraft ist „stark sein“ zweifelsohne eine wichtige Fähigkeit. Zu starke Führungskräfte jedoch, blockieren die potentiellen Spitzenleistungen Ihrer Mitarbeitenden.

Je bewusster Sie sich Ihrer Antreiber sind, desto besser können Sie sich selbst beobachten und schrittweise weiterentwickeln. Entstanden sind unsere Antreiber meist in der Kindheit und Jugend. In diesem Alter haben die Worte, Belohnungen und Handlungen unserer Eltern, Erzieher und Lehrer fast Absolutheitscharakter. Sie werden nicht angezweifelt, sondern unbewusst übernommen und bilden ein ungeschriebenes Gesetz. Eine Nichteinhaltung könnte mit Liebesentzug bestraft werden. Dies prägt sich sehr fest in uns ein, kann zum „geheimen Zwang“ werden, der uns wie eine unsichtbare Hand lenkt.

Wie dachte man in Ihrem Elternhaus: Leistungsorientiert? Ängstlich? Glas halb leer oder Glas halb voll? Risikobereit oder sicherheitsorientiert? Sehr bieder oder sehr weltoffen? Sehr tolerant oder sehr auf eine Wahrheit fixiert? Was von diesem Denken erkennen Sie heute noch bei sich?

Wie offen und transparent wurde in Ihrem Elternhaus kommuniziert: Konnten Sie mit Ihren Eltern über alles sprechen? Wie ehrlich sprach man miteinander? Wurde über nicht Anwesende z.B. schlecht gesprochen; in deren Gegenwart dann aber wieder ganz freundlich? Wie, meinen Sie, prägt das Ihr heutiges, eigenes Kommunikationsverhalten?

Hatten Sie einschneidende Erlebnisse mit Autoritätspersonen: Eltern, Verwandte, Erzieher, Lehrer usw.? Welche „Botschaften“ sind Ihnen davon noch in Erinnerung?

All das steuert uns, hat Muster und Antreiber entwickelt, die uns bis zu einem gewissen Grad die besten Helfer, ab einem gewissen Ausmaß jedoch die dominantesten Herren sind.

*Den Antreiber-Test finden Sie auch im aktuellen Buch von Dr. Andreas Philipp
„Die Kunst ganzheitlichen Führens“*



Andreas F. Philipp

Die Kunst ganzheitlichen Führens

Ein Praxishandbuch für den Leader-Alltag

1. Auflage 2010, 246 Seiten, farbig, kt.

ISBN 978-3-902155-12-2

EUR 34,90

*Zu bestellen beim Verlag systemisches Management, Literatur-VSM e.U., Wien
www.literatur-vsm.at/KGF/index.htm*