

## Wie Sie sich selbst ermutigen und Druck rausnehmen können

Kennen Sie das? Obwohl Sie sich voll reinhängen und Überstunden machen, bekommen Sie den Druck nicht los. Das liegt nicht ausschließlich am äußeren Druck durch hohe Ziele und enge Terminvorgaben. Es ist auch der innere Druck, der Sie treibt.

Viele Führungskräfte gehen über ihre Grenzen hinaus und arbeiten länger, härter und nicht selten bis zur Erschöpfung oder Selbstaufgabe. Und sie schaden damit sich selbst und auch dem Team und seinen Leistungsmöglichkeiten.

Unter Druck setzt man andere unter Druck, ohne dass man es eigentlich wollte – und das raubt Mitarbeitern auf Dauer Motivation.

## Wie viel Druck ist drin? Machen Sie den Test.

Kreuzen Sie die Punkte an, die auf Sie zutreffen:

Meinen Leistungsträgern packe ich noch das weitere Projekt obendrauf. Das müssen die leisten können.

Ich mache ständig Überstunden und erwarte das auch von meinem Team.

Ich ärgere mich, wenn andere nicht funktionieren.

Ich verlange immer erstklassige Leistung.

Zeitverschwendung dulde ich nicht.

Ich fordere mehrmals zu dem auf, was noch zu tun ist.

Diese Aussagen hören sich erst mal nach Hochleistung an. Jede Aussage, der Sie zugestimmt haben, kann allerdings auch ein verstecktes Leistungsrisiko bedeuten. Denn eine Führungskraft, die ihre Ansprüche an sich selbst auf die Spitze treibt, bekommt nur Mittelmaß. Grund sind Abstufungen von Entmutigung, angeknackstem Selbstvertrauen bis hin zur Resignation.

Ihre ermutigende Haltung ist Ihr Erfolgsfaktor. Und genau dieser Erfolgsfaktor ist mit zu starkem Druck in Gefahr. Auf den äußeren Druck haben Sie oft nur minimalen Einfluss. Bleibt der innere Druck. Die gute Nachricht: da haben Sie eindeutigen Handlungsspielraum.

Es gibt zwei wesentliche Faktoren an, mit denen sich viele Führungskräfte selbst Druck machen:

- a) ein zu hoher, oftmals **perfektionistischer Anspruch**
- b) eine Missachtung der eigenen **Grenzen**

Schauen wir uns beide Faktoren einmal genauer an.

### a) Machen Sie Schluss mit Perfektionismus

Perfektionismus ist eine druckmachende Haltung, denn Perfektionismus kommt aus einem Defizitdenken, dem die Überzeugung zugrunde liegt: „Es ist nicht gut genug!“ Erreichte Ziele werden nicht gefeiert, sondern als völlig normal angesehen – nichts Besonderes. Erfolgserlebnisse als Ausgleich für Anstrengungen gönnt man sich nicht.

Die perfektionistische Haltung der Führungskraft, verführt zur Fixierung auf das Defizit auch bei der Mitarbeiterleistung. Man fragt sich dann, warum der Mitarbeiter nicht die Zähne zusammenbeißt und das Letzte aus sich rausholt. Also muss man ihn auch antreiben. Es gibt Mitarbeiter, die lassen sich davon nur wenig aus der Fassung bringen und machen weiter ihr Ding. Manch anderer hat die Makellosigkeit seines Chefs vor Augen und fragt sich, was er da überhaupt noch Nützliches beitragen kann. Er kann ja nur verlieren. Ein anderer hat sein Bestes gegeben, hört jetzt aber, dass das noch nicht reicht und was er noch alles tun muss, damit es dann endlich genügt. Und eigentlich kann er es dem Chef doch sowieso nicht recht machen.

Entmutigung bei Mitarbeitern ist mit diesem Denken unvermeidbar. Die Leistungskurve knickt nach unten weg, bei Ihnen und Ihren Mitarbeitern.

Was es also braucht, ist, dass Sie mit Ihrer ermutigenden Haltung bei sich selbst anfangen. Schauen Sie positiv-realistisch auf sich selbst. „Ich bin gut genug, um...“ ist der Kern der Selbstermutigung. Mit einem positiven Umgang mit sich selbst, dem Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und einem Fokus auf das Gute, auf Ihre mutigen Versuche und Fortschritte, arbeiten Sie effektiver und gleichzeitig stressfreier. Und mit einer solchen Einstellung lassen sich auch unvermeidliche Durststrecken, in denen Erfolge ausbleiben, besser durchstehen.

## **b) Machen Sie sich Ihre eigenen Grenzen klar und halten Sie sie ein**

Die „Nicht genug“-Haltung sorgt dafür, dass wir Grenzen nicht einhalten – zum Beispiel unsere eigene Leistungs- bzw. Belastungsgrenze. Das wird sich auf Dauer rächen.

Hier sind drei Tipps für eine gesunde Grenzkontrolle:

### **1. Sorgen Sie zuerst für sich**

Achten Sie auf Ihre Bedürfnisse. Was brauchen Sie? Was tut Ihnen gut? Setzen Sie sich selbst zuerst die ‚Ermutigungs-Sauerstoffmaske‘ auf.

### **2. Sagen Sie öfter mal Nein**

Übernehmen Sie weder eine Aufgabe, noch die Verantwortung für ein Problem, das einem anderen gehört - außer sie tun das nach ausreichender Abwägung der Vor- und Nachteile für Sie.

### **3. Behalten Sie die Kontrolle über sich**

Lassen Sie es nicht zu, dass andere Ihr Fühlen, Denken und Handeln kontrollieren. Wenn Sie sich nicht ärgern lassen, kann niemand Sie ärgern. Wenn Sie sich nicht unter Druck setzen lassen, kann das niemand tun. Wichtige Ansätze dazu schauen wir uns im nächsten Modul zum Thema ‚Kommunikation an.

Nur mit einer gesunden Leistungseinstellung bringen Sie dauerhaft Ihr Bestes und das Beste Ihres Teams hervor. Und so wird Führung leichter.

Quelle: Vom Leistungstief zum Leistungshoch, J. Fischer u. M. Fischer