

### Impuls 10: Sich selbst annehmen



**Ein ungesundes Mass an Selbstkritik ist der psychischen Gesundheit so abträglich wie sonst nichts. Denn, wer soll für uns einstehen, wenn nicht wir selbst? Das bedeutet nicht, dass wir ins andere Extrem kippen und uns einfach toll finden sollen. Es bedeutet aber Wohlwollen und Toleranz sich selbst gegenüber in dem Mass, wie wir es auch anderen entgegenbringen.**

#### Impuls für Mitarbeitende

Sich selbst annehmen bedeutet, sich so zu akzeptieren, wie man ist. Es bedeutet, freundlich und wertschätzend sich selbst gegenüber zu sein. Das tönt einfacher, als es ist. Denn die innere Stimme, die uns klein macht, wirkt oft ganz im Hintergrund und ohne dass wir sie wahrnehmen.

Selbstakzeptanz ist frei von jeder Bewertung. Sich selbst zu akzeptieren bedeutet, die eigenen Stärken und Schwächen zu kennen, Stimmungen, Einstellungen und Widersprüche wahrzunehmen und auch Vorlieben benennen zu können. Insbesondere gilt es auch, Ja zu sagen zu Seiten der eigenen Person, die man vielleicht nicht besonders mag. Sich anzunehmen heisst hingegen nicht, dass man alles an sich fraglos gut finden soll. Erst wenn man annehmen kann, was ist, kann man auch definieren, was (nicht) sein soll und wie man sich weiterentwickeln möchte.

Selbstakzeptanz spielt für das psychische Wohlbefinden im beruflichen Kontext eine zentrale Rolle. Gerade wenn etwas nicht so läuft, wie man es gerne hätte, kann das psychische Gleichgewicht schnell in Schiefelage geraten. Plötzlich beginnt man, sich selber zu kritisieren, sich abzuwerten und sich vielleicht auch übermässig über sich selbst zu ärgern. In solchen Situationen hilft es, innezuhalten, sich Fehler oder ein unpassendes Verhalten einzugestehen und sich zu fragen: „Was kann ich beim nächsten Mal besser machen?“ Und: „Was ist vielleicht sogar das Gute daran, dass es so gekommen ist?“ Es geht also nicht nur darum, anderen Personen Fehler zu verzeihen, sondern auch sich selber.

#### Reflexionsfragen

- Was zeichnet mich beruflich wie auch privat als Person aus?
- Was schätzen meine Arbeitskollegen und -kolleginnen oder meine vorgesetzte Person an mir?
- Wo sind meine Grenzen?
- Wo möchte ich mich noch weiterentwickeln?
- Wie denke ich über Fehler, die mir passieren? Wie über solche, die anderen passieren?
- Kann ich mir Fehler eingestehen? Kann ich später manchmal sogar darüber lachen?

#### Tipps

- Sensibilisieren Sie sich für Ihre kritische innere Stimme und achten Sie einmal mehrere Tage lang besonders aufmerksam darauf, wann und weswegen Sie sich selbst in Frage stellen. Überlegen Sie, ob Ihre Reaktion gleich ausfallen würde gegenüber einem Menschen, den Sie gern haben.
- Vielleicht beobachten Sie, dass Sie zu Verallgemeinerungen neigen: Nie kann ich...; Immer bin ich... usw. Wenn Ihnen auffällt, dass Sie solche übertriebenen Verallgemeinerungen verwenden, dann hinterfragen Sie diese: Kann ich mich wirklich „nie“...? Suchen Sie auch nach positiven Ausnahmen: Wo ist Ihnen etwas „wider Erwarten“ gut gelungen?
- Gedanken sind nur Gedanken; geben Sie ihnen nicht zu viel Macht. Schaffen Sie eine kleine Distanz zu dem, was Ihnen durch den Kopf geht. „Ich habe im Moment den Gedanken, dass ich zu gar nichts tauge“ fühlt sich vermutlich ziemlich anders an als „Ich tauge zu gar nichts“.

## **Impuls für Führungskräfte**

Als Führungskraft können Sie ein Klima der Akzeptanz entscheidend prägen und dazu beitragen, dass Perfektionismus nicht als Mass aller Dinge gilt. Wo gearbeitet wird, passieren immer wieder mal Fehler. Ein offener, konstruktiver Umgang mit ihnen reduziert ihr Schadenpotenzial und erlaubt die Erkenntnis, dass Fehler Lernchancen und Optimierungsmöglichkeiten darstellen. In einer konstruktiven Fehlerkultur wird nicht nach Schuldigen gesucht, sondern analysiert, was die Ursachen des Problems sein könnten und wie man es zukünftig besser lösen könnte.

Eine tolerante, lösungsorientierte Haltung verhindert, dass Fehler ignoriert oder vertuscht werden und so unter Umständen (zu) spät behoben werden. Zusammen mit den Mitarbeitenden nach einem verbesserten Vorgehen zu suchen, stärkt die Fähigkeit zur Selbstreflexion und fördert die lösungsorientierte Sichtweise. Bessere Lösungen für die Zukunft werden wahrscheinlicher.

Als Führungskraft haben Sie den Vorteil, dass Sie Aufgaben, die Ihnen nicht besonders liegen, delegieren können. Mitarbeitende können das in der Regel nicht. Doch wenn Sie die Stärken und Schwächen Ihrer Mitarbeitenden kennen und akzeptieren, haben Sie die Möglichkeit, die Aufgaben entsprechend zu verteilen. Machen Sie sich aber auch bewusst, dass jede Person manchmal stärkere und schwächere Phasen hat. Damit helfen Sie den Mitarbeitenden, sich selbst besser annehmen zu können.

## **Reflexionsfragen**

- Kenne ich die Stärken und Schwächen meiner Mitarbeitenden? Teile ich Aufgaben entsprechend zu?
- Wie denke ich über Fehler? Über die meiner Mitarbeitenden, über meine eigenen?
- Wie geht mein Team mit Fehlern um?
- Spreche ich mit meinem Team über meine eigenen Fehler?
- Inwiefern liesse sich die Fehlerkultur noch verbessern?

## **Tipps**

- Sorgen Sie dafür, dass das Eingestehen von Fehlern nicht zu einem Gesichtsverlust führt. So bereiten Sie den Boden für eine Kultur, die aus Fehlern einen Nutzen zieht.
- Gehen Sie mit gutem Beispiel voran und erzählen Sie Ihren Mitarbeitenden von eigenen Fehlern. So erkennt Ihr Team, wie Sie zu Fehlern stehen, und Sie ermutigen Ihre Mitarbeitenden, ebenfalls offen mit Fehlern umzugehen.
- Wenn durch ein Versehen oder einen Fehler Ihrerseits Mitarbeitende in eine missliche Situation geraten, entschuldigen Sie sich.