

Innovator

Leseprobe

Innovator

Innovatoren wollen etwas Außergewöhnliches schaffen. Sie sind leistungsorientiert und durchsetzungsstark. Getrieben von Ideen konzentrieren sie sich auf Fakten. Was sie anpacken soll einfach gut werden. Sie beraten sich gerne mit einem fachlichen Partner und wollen ein Publikum von sich überzeugen.

Typische Innovatoren haben ausgefallene Ideen, wollen gerne vieles gleichzeitig erreichen, sind immer im Zeitstress und wollen etwas Besonderes schaffen.

Dieses Buch will mit seinen Hinweisen und vielen individuellen Empfehlungen helfen, zufrieden mit sich und seinem Leben zu sein und sich positiv weiterzuentwickeln.

Christoph Hofmański

Christoph Hofmański (Jg. 48) war nach einer Zeit im Management eines IT-Unternehmens als Dozent in den Fachbereichen Kommunikation und Mitarbeiterführung, außerdem als Coach und Supervisor tätig. Seine Klienten waren Unternehmer, Trainer, Coache und Personalentwickler. Die Erfahrungen aus der Praxis nutzte er in den 90ern für die Entwicklung der „Tiefenmotivations-Analyse“. Auf der Grundlage der in Praxis und Theorie gefestigten Erkenntnisse gründete er 2005 das Institut für Persönlichkeitsorientiertes Management, Görlitz. Er ist nach wie vor als Berater tätig und will mit seinen Büchern das Wissen weitergeben.

Christoph Hofmański

Innovator

Motivationstyp

<http://texorello.net/W43C0P0>



Leseprobe

texorello
<http://texorello.org>

Leseprobe

ISBN 9783912062038

Edition 2

© September 1, 2025 by texorello

texorello

15745 Wildau

Germany

<http://texorello.org>



1. Mein Profil

Das Ergebnis der Analyse meiner Tiefenmotivation sagt, dass ich ein ‚Innovator-Typ‘ bin.

Die Dokumentationen der Sense.Ai.tion GmbH geben einen kurzen Überblick:

[link][<https://doc.senseaition.com/twentyfive/portraits>]

Innovatoren wollen etwas Außergewöhnliches schaffen. Sie sind leistungsorientiert und durchsetzungsstark. Getrieben von Ideen konzentrieren sie sich auf Fakten. Was sie anpacken, soll einfach gut werden. Sie beraten sich gerne mit einem fachlichen Partner und wollen ein Publikum von sich überzeugen.

Beziehung: Als Ergänzung zur eigenen Persönlichkeit ist es für den Innovator wichtig, einen Partner zu haben, der für die Kommunikation und Integration im Freundeskreis sorgt, während er sich um seine innovativen Arbeiten kümmert. Für die Bedürfnisse nach Durchsetzung und Individualität sind Bewegungsfreiheit und Anerkennung wichtig. Als hinderlich wird alles empfunden, was ihn davon abhält, seine Arbeiten wirklich gut zu erledigen und was seine Schaffenskraft bremst. Auch für

die Partnerschaft ist es gut, aufeinander stolz und autark zu sein. Der Innovator braucht die Würdigung durch seinen Partner und Handlungsfreiheit.

Entscheidungen: Ein Innovator vergleicht Alternativen mit eigenen Bewertungs-Kriterien. Was erfüllt meine Ansprüche am besten? Er hinterfragt Produkt- oder Leistungsbeschreibungen, Qualitäts-Checks, Gutachten, vergleichende Tests, kritische Berichte.

Danach schaut er sich die verschiedenen Alternativen an. Womit kann ich besser meine Visionen realisieren? Er sieht potenzielle Erfolge, Gewinne, Schnelligkeit, Unabhängigkeit, Vorankommen.

Karriere: Die meisten Innovatoren streben in der beruflichen Laufbahn danach, eigenverantwortlich zu arbeiten und wegen ihrer Leistungen für ein Unternehmen wichtig zu sein. Mit ihren Erfolgen können sie die Karriereleiter emporzusteigen, wenn sie möglichst viel selbst entscheiden und auf der Basis von Zielvereinbarungen und klaren Rahmenbedingungen die Arbeit frei gestalten können. Ihr Know-how sollte geschätzt werden. Das wird besonders in Unternehmen der Fall sein, die innovativ ausgerichtet sind.

Erfolgreiche Innovatoren nutzen die ihrer Persönlichkeit entsprechenden besonderen Erfahrungen und Fähigkeiten, wie Ideenreichtum, Leistungsbereitschaft und Qualitätsbewusstsein. Sie wollen für innovative Aufgaben gefragt werden und sich mit Kollegen und Vorgesetzten fachlich auszutauschen können.

Lernen: Ein Innovator lernt durch sachlich spannende Beispiele (Innovationen), die er nach kritischer Auseinandersetzung möglichst direkt ausprobieren kann. Hilfreich sind Bilder und Filme (Visualisierung) sowie Lesen und Einzelarbeit (Fragen beantworten).

Motivation: Innovatoren sind positiv motiviert, wenn sie die Freiheit haben, etwas Neues zu entwickeln. Sie möchten stolz auf

das sein, was sie geleistet hat. Es muss also etwas Besonderes sein, das Anerkennung verdient.

Wenn sie etwas erreichen wollen, nutzen sie ihre fachliche Überzeugungskraft und ihre rationale Kritikfähigkeit. Abhängig von der jeweiligen Situation können auch die Bedürfnisse nach Zugehörigkeit, Sicherheit und Empathie deutlich werden. Meistens aber haben die Wünsche, etwas Einzigartiges zu schaffen und sich damit durchzusetzen, die höchste Priorität.

Wohlbefinden: Einem Innovator geht es gut, wenn seine wichtigsten Bedürfnisse bedient werden: Sich frei entfalten können, ungehindert das tun, was im Moment wichtig ist, Abenteuer erleben und Erfolge genießen. Kenntnisse, Möglichkeiten und die Zeit zu haben, etwas Besonderes zu schaffen, auf das er stolz sein kann. Dafür braucht er vor allem die Freiheit, im Alltag das eigene Handeln selbst zu bestimmen und die Möglichkeit, sich mit seinen Leistungen darstellen zu können.

1.1 Das Erfolgsteam

Jeder Mensch hat gegensätzliche Grundbedürfnisse, die sich meist unbewusst darüber streiten, was wir machen oder besser unterlassen sollten.

Beim Innovator führen Durchsetzung und Anerkennung das innere Team. Sie wollen durch besondere Leistungen überzeugen und vorankommen.

Die beiden stärksten Kräfte im inneren Team werden assistiert von den Orientierungsbedürfnissen nach Erkenntnis und Empathie.

Das rationale Denken der Erkenntnisseite sorgt für die Analyse dessen, was bis heute geschehen ist, und auch, welche faktischen Konsequenzen sich zum Beispiel aus Veränderungen ergeben würden.

Die emotionale Seite der Empathie fühlt sich nicht nur mögliche Wirkungen ein, sondern nutzt die Intuition, um sich Verbesserungen einfallen zu lassen, und die Imagination, um deren verantwortungsbewusste Realisierung zu prüfen.

Das Wechselspiel zwischen Erkenntnis und Empathie versorgt unser Leitungsteam aus Durchsetzung und Anerkennung mit geprüften, machbaren Visionen.

Zwischen diesen vier Parteien entstehen Konflikte, die gelöst werden wollen:

- Durchsetzung will alles sofort erledigen und macht Druck.
- Anerkennung will alles sorgfältig prüfen und Fehler vermeiden. Das kostet Zeit.

Innovatoren brauchen ein gutes **Zeitmanagement**, um beiden

Seiten gerecht zu werden.

Erkenntnis will die emotionalen Aspekte ausklammern, denn die sind nicht berechenbar und deshalb sinnlos.

Empathie wehrt sich gegen diese Gefühlskälte. Wir leben nicht alleine und wenn wir andere Menschen emotional verletzen, hat das Folgen, die wir heutzutage in den vielen kriegerischen Auseinandersetzungen beobachten können.

Innovatoren brauchen ein Vermittlungstalent und müssen bei ihren Überlegungen immer wieder bewusst die **ausgleichende Vernunft** einschalten.

Und dann gibt es noch die Grundbedürfnisse nach Zugehörigkeit und Sicherheit. Auch die beiden sind überlebenswichtig. Und sie erhöhen das innere Konfliktpotenzial des Innovators.

Zugehörigkeit sagt: „Wir leben nicht alleine in dieser Welt. Für unsere Versorgung brauchen wir Menschen, die sich um Nahrung, Kleidung, Wohnung, Energie und so weiter kümmern. Du musst dich schon ihnen anpassen, mit ihnen reden, dich wenigstens ein Stück weit integrieren. Irgendwann und an irgendwen willst du deine tollen Ideen doch mal verkaufen. Ohne Kommunikation wird das nicht gehen.“

Sicherheit ergänzt: „Wenn du nicht auf dich aufpasst, dann landest du irgendwann auf der Straße, ohne Obdach, ohne Versorgung, aber mit hoch interessanten Konzepten. Wer blind vor Eifer nach vorne strebt, geht viel zu große Risiken ein. Total unnötig und mit einem großen Potenzial an Selbstzerstörung. Wir brauchen Zuverlässigkeit und dafür könnt ihr vier schon mal gut durchdachte Pläne vorlegen. Ich werde alles auf Risiken untersuchen.“

Dem Innovator wird bewusst:

Wenn sich das innere Team auf gemeinsame Wege verständigen will, braucht es attraktive Ziele, mit denen alle einverstanden sind.

Das innere Team hat ein Problem.

Der Innovator liebt das.

Genau dafür ist er der Richtige.

Probleme sind wie ungelöste Rätsel, einfach spannend.

An ihnen kann er sich austoben.

Die genaue Ausgangslage einschätzen, seine Fantasie schweben lassen, schnell und wild denken, die ersten Lösungsansätze gedanklich ausprobieren, entweder direkt verwerfen oder erstmal festhalten, weil noch andere Elemente fehlen. Die Intuition um andere Vorschläge bemühen.

Ausprobieren und bewerten.

Gesucht wird ein attraktives Ziel, das alle sechs gegensätzlichen Grundbedürfnisse super bedient.

Wo suchen wir Probleme, die wir innovativ lösen können?

Körper (Fakten, Technik, Physik ...)

Seele (Emotionen, Musik, Theater ...)

Geist (Kultur, Glaube, Philosophie ...)

Vergangenheit (Historie, Evolution, Ursachenforschung ...)

Gegenwart (Wahrnehmung, Transport, Verarbeitung ...)

Zukunft (Entwicklung, Medizin, Gesundheit ...)

Individuum (Schönheit, Ausbildung, Zeitmanagement ...)

Partner (Mediation, Versorgung, Coaching ...)

Gruppe (Kommunikation, Gesundheit, Studiengänge ...)

So lassen sich $3 \times 3 \times 3 = 27$ Felder definieren, für die sich der Innovator begeistern könnte, zum Beispiel **Seele-Zukunft-Partner**.

Was er wählt, ist abhängig von seinen bisherigen Erfahrungen, seinen Vorlieben oder auch Hobbys.

Vielleicht hat er als Kind unter den Streitereien seiner Eltern und später unter seinen eigenen, gescheiterten Beziehungen gelitten.

In der Psychoanalyse hat er erfahren, dass mehr als 90% der üblen Auseinandersetzungen mit dem Lebenspartner auf narzisstische Übertragungen basieren, die für einen Coach leicht erkennbar und kommunizierbar sind.

Jetzt schwebt unserem Innovator vor, eine **KI-basierte Beziehungs-App** zu schaffen, die in der Lage ist, als Beziehungcoach oder als Mediator-Funktion für das gegenseitige Verständnis der Partner und damit für den Frieden in deren Beziehung zu sorgen.

Mit dieser ersten Idee beginnt (meist unbewusst) die Klärung im inneren Team.

Durchsetzung: Ja. Es ist etwas Neues und eine spannende Herausforderung.

Anerkennung: Ja. Ich schaffe damit etwas Einmaliges und Wichtiges.

Erkenntnis: Ja. Die Logik dafür ergibt sich aus den typischen Mustern, mit denen die Amygdala emotionale Situationen verarbeitet.

Empathie: Ja. Es könnte ein wichtiger Beitrag für mehr Menschlichkeit, besonders in den engen Beziehungen werden.

Zugehörigkeit: Ja. Denn dann müsstest du eng mit den Freunden der KI-Abteilung zusammenarbeiten und es könnte eine moderne Anwendung werden.

Sicherheit: Ich muss es mir überlegen, ob und welche Risiken daraus ergeben könnten. Wie wird bis dahin die finanzielle Versorgung sichergestellt sein? Also, wenn beides okay ist, dann bin ich auch gerne dafür.

Je besser es gelingt, alle emotionalen Aspekte, also alle gegensätzlichen Grundbedürfnisse, in diese Idee zu integrieren,

desto stärker spüren wir in uns die Begeisterung.

Die gesamte Gefühlswelt steht hinter uns. Wir werden getragen von positiven Emotionen. Es wird eine Freude sein, dieses Ziel zu erreichen.

Solche Fantasie-Ausflüge sind typisch für Innovatoren und auf diesem Weg erfahren sie, wie die Mitglieder in unserem Team integriert werden können.

Das Selbstmanagement eines erfolgreichen Menschen des Typs Innovator nutzt das gesamte innere Team, denn damit stehen ihm alle unterschiedlichen Erfahrungsbereiche und Blickwinkel mit den sich ergänzenden Kompetenzen zur Verfügung.

![PAGEFULL][<http://texorello.org/de/W33C0P0>][TwentyFive – Von den Kräften des Unbewussten][Wenn alle Grundbedürfnisse gut versorgt sind, stehen die enormen Kräfte des Unbewussten zur Verfügung, um unser Leben in eine Richtung zu entwickeln, die zu unserem Profil passt.][W25C4P1I1]

1.2 Das seelische Dashboard

Gefühle sind das Dashboard der Seele. Diese Instrumententafel zeigt uns an, ob und wie stark die Grundbedürfnisse befriedigt sind.

Durchsetzung

Zu viel: überdreht, enthusiastisch

Zufrieden: ruhig und kraftvoll

Hungrig: Angst davor, steckenzubleiben

Anerkennung

Zu viel: wie ein Pfau daher stolzieren

Zufrieden: ruhig und stolz

Hungrig: Angst vor Ablehnung, Fehler

Erkenntnis

Zu viel: andere belehren

Zufrieden: ruhig und neugierig

Hungrig: Angst vor Verwirrung, Irrtum

Empathie

Zu viel: Eins-sein mit dem Universum

Zufrieden: ruhig und harmonisch

Hungrig: Angst vor Verzweiflung, Kälte

Sicherheit

Zu viel: Unschlagbarkeit

Zufrieden: ruhig und sicher

Hungrig: Angst vor Veränderung

Zugehörigkeit

Zu viel: Tobende Begeisterung

Zufrieden: ruhig und integriert

Hungrig: Angst vor Alleinsein

Allzu viel ist ungesund.

Das gilt auch hier, weil dann die Balance im bi-polaren System aus den Fugen gerät.

Wenn wir uns zum Beispiel mit dem Universum oder einem geliebten Partner ‚eins‘ fühlen, haben wir jede Distanz aufgegeben.

Die aber braucht unsere Erkenntnisseite. Sie steht förmlich im Dunkeln.

Ähnliches gilt es für die Dimensionen

- Durchsetzung oder Sicherheit
- Anerkennung oder Zugehörigkeit

Jedes Zuviel auf der einen Seite bewirkt ein Zuwenig bei dem anderen Grundbedürfnis.

Wer rundum zufrieden ist, fühlt sich vor allem ruhig und auf eine tiefe Weise glücklich. Nichts Überschwängliches, sondern ‚nur‘ diese innere Balance.

Dies gilt für alle oben beschriebenen Felder:

- Körper-Seele-Geist
- Vergangenheit-Gegenwart-Zukunft
- Ich-Selbst-Partner-Gruppe

Diese Rund-um-Versorgung ist einfach, denn unsere Grundbedürfnisse brauchen nicht viel. Eigentlich ist zumindest in unserem Kulturkreis sehr viel Nahrung vorhanden:

- für die Durchsetzung (Bewegungsfreiheit für kleine Abenteuer),
- Anerkennung (etwas selbst machen können),
- Erkenntnis (dank Internet beliebig verfügbar),
- Empathie (Zeiten der Muße nach Feierabend und am Wochenende),

Innovator

- Sicherheit (unser soziales System versorgt im Notfall) und

Leseprobe

Ende der Leseprobe

Das vollständige Buch finden Sie bei Amazon.

ISBN: 9783912062038