

Assistent

Leseprobe

Assistent

Assistenten sorgen für ihre Mannschaft. Sie ordnen und integrieren. Aufmerksam nehmen sie wahr, was im Hier und Jetzt geschieht. Allen soll es gut gehen. Fest verankert auf dem Boden der Tatsachen können wir uns gegenseitig unterstützen und füreinander da sein.

Typische Assistenten sind loyal, hilfsbereit und sorgen für Ordnung. Sie sind kommunikativ und teamorientiert.

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

Assistent

Motivationstyp

<http://texorello.net/W50C0P0>



Leseprobe

texorello
<http://texorello.org>

Leseprobe

ISBN 9783912062106

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 mein Typ der ‚Assistent‘ ist.

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

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

Assistenten sorgen für ihre Mannschaft. Sie ordnen und integrieren. Aufmerksam nehmen sie wahr, was im Hier und Jetzt geschieht. Allen soll es gut gehen. Fest verankert auf dem Boden der Tatsachen können wir uns gegenseitig unterstützen und füreinander da sein.

Beziehung: Als Ergänzung zur eigenen Persönlichkeit ist es für den Assistent wichtig, einen Partner zu haben, der sich für das Gemeinsame engagiert und für Fakten und Details sorgt, während er sich aufmerksam um die Pflege und den Erhalt dessen kümmert, was beide bewahren wollen. Für die Bedürfnisse nach Sicherheit und Integration sind Zuverlässigkeit und Nähe wichtig. Alleine zu sein, Planlosigkeit oder unberechenbares Handeln schüren Ängste. Für die Partnerschaft möchte man sich

aufeinander verlassen können, aber auch mit anderen zusammen etwas unternehmen und Spaß haben. Der Assistent braucht Beständigkeit und Gemeinsamkeit.

Entscheidungen: Ein Assistenten will zunächst die Folgen einer möglichen Entscheidung begreifen. Welche Risiken könnten sich ergeben, und was wird sich dauerhaft bewähren? Themen sind Erfahrungen, Garantien, Nachhaltigkeit, potenzielle Risiken, Kontinuität.

Danach bespricht er seine Wahlmöglichkeiten mit Partnern oder Freunden. Welches Angebot hört sich am besten an? Er stimmt sich zu Ideen ab, wie Konformität (passt es zu uns), allgemeine Akzeptanz, Mode, Trends, Image.

Karriere: Die meisten Assistenten streben in der beruflichen Laufbahn danach in einem modernen Unternehmen in tollen Teams zu arbeiten. Dabei sind Aufgaben attraktiv, bei denen die Unterstützung von Kunden oder Kollegen geht. Ideal ist ein Arbeitsplatz in einer Institution, deren Existenz möglich langfristig gesichert ist. Assistenten wollen in überschaubaren Bereichen arbeiten, bei denen klare Organisationsstrukturen und Arbeitsrichtlinien die Arbeit bestimmen. Sie bevorzugen eine unternehmerische Ausrichtung auf die Unterstützung von Menschen sowie auf Nachhaltigkeit.

Erfolgreiche Assistenten nutzen die ihrer Persönlichkeit entsprechenden besonderen Erfahrungen und Fähigkeiten, wie Kommunikationstalent, Kontaktfreude und Zuverlässigkeit. Kunden oder Mitarbeiter lassen sich gerne von ihnen beraten.

Lernen: Ein Assistent lernt durch die Unterstützung von Mitlernenden. Die Basis dafür schafft er sich durch seine eigene Ordnung, in die er sein vorläufiges Verständnis bestimmten Kategorien zuordnet. Durch Diskussionen und Wiederholungen festigen sich Kenntnisse und Fähigkeiten. Hilfreich sind Gruppenarbeiten, persönliche Gespräche (Dialoge) und selbst geschriebene Papier-Dokumentationen sowie begreifbare Modelle (Haptik).

Motivation: Assistenten sind positiv motiviert, wenn sie in einer zuverlässigen Umgebung alles im Griff haben. Sie brauchen sowohl Ordnung als auch Kollegen, mit denen sie sich gut verstehen.

Wenn sie etwas erreichen wollen, nutzen sie ihre Aufmerksamkeit und Kommunikationsfähigkeit. Abhängig von der jeweiligen Situation können auch die Bedürfnisse nach Durchsetzung, Rationalität, Empathie und Anerkennung deutlich werden. Meistens aber haben die Wünsche nach Zugehörigkeit und Beständigkeit die höchste Priorität.

Wohlbefinden: Einem Assistent geht es gut, wenn seine wichtigsten Bedürfnisse bedient werden: Gut integriert sein, es bequem haben, sich als Teil einer Gruppe erleben, miteinander reden und Spaß haben. Sicher sein, Risiken frühzeitig zu erkennen, alles Wichtige schützen und erhalten, für Kontinuität, Zuverlässigkeit und Ordnung sorgen. Dafür braucht er vor allem die lebendige Kommunikation mit Menschen, die mit ihm eine Gemeinschaft bilden und die aufmerksame Wahrnehmung seines Umfelds, um bei Bedarf schnell reagieren zu können.

1.1 Das innere Team

Die Tiefenmotivation kennt sechs verschiedene Grundbedürfnisse, die durch starke Gefühle unser Verhalten steuern, denn davon ist überlebenswichtig.

Unsere Selbststeuerung steht immer zwischen den extremen Wahlmöglichkeiten, Sicherheit oder Durchsetzung, Zugehörigkeit oder Anerkennung, Rationalität (Erkenntnis) oder Emotionalität (Empathie).

Beim Motivationstyp ‚Assistent‘ haben die Bedürfnisse nach Zugehörigkeit und Sicherheit die größte Priorität.

- Sicherheit: Wir müssen Gefahren rechtzeitig wahrnehmen und reagieren.
- Durchsetzung: Wir wollen wachsen, Abenteuer bestehen und unsere Fähigkeiten entfalten.
- Zugehörigkeit: Alleine können und wollen wir nicht leben. Wir brauchen Mitmenschen.
- Anerkennung: Wir wollen wahrgenommen werden und stolz auf uns sein.
- Rationalität: Wenn wir etwas machen, müssen wir den Sinn und die Realität erkennen.
- Empathie: Wir wollen harmonisch mit uns und mit anderen zusammenleben.

Diese sechs unterschiedlichen Bedürfnisse können wir uns als separate Kräfte vorstellen. Es sind unabhängige Hirnareale und jedes davon ist auf eine besondere Weise für unser Leben verantwortlich. Wir können auf keines davon verzichten.

Sie werden bei wichtigen Entscheidungen miteinander darum ringen, was das Beste für uns ist.

In unserer Fantasiewelt nehmen sie Gestalt an. So berichten die alten Sagen von den starken Göttern. Sie sitzen gemeinsam an einem großen Tisch und streiten miteinander, wie wir uns in bestimmten Situationen verhalten sollten.

Beim Assistenten haben Sicherheit (Grün) und Zugehörigkeit (Gelb) den Vorsitz in dieser Runde.

Flankiert werden die beiden von Orientierungsbedürfnissen nach Erkenntnis (Schwarz - Rationalität) und Empathie (Weiß – Emotionalität).

Die Gegenpole sitzen dem Führungsduo gegenüber.

Anerkennung (Blau) achtet darauf, dass die Zugehörigkeit sich nicht selbst aufgibt, sondern die Eigenständigkeit bewahrt.

Durchsetzung (Rot) richtet sein waches Auge auf die Sicherheit, damit sie nicht in ihrer Höhle versteckt, sondern am Leben teilnimmt.

Der Assistent kümmert sich um das Wohlbefinden seiner inneren Familie, denn die Grundbedürfnisse sorgen, jedes für sich, mit starken Gefühlen dafür, dass wir sie gut bedienen.

Wenn wir zufrieden sind, herrscht in unserem inneren Team ein friedliches Zusammenwirken. Das könnte es so aussehen:

- Schwarz recherchiert, analysiert die Situationen und die laufenden Veränderungsprozesse.

- Weiß fühlt sich in die möglichen Folgen ein und entwickelt mit seiner Fantasie Ideen, die harmonisch wirken sollen.

- Blau vergleicht und bewertet die Handlungs-Alternativen. Es strebt nach einer Qualität, auf die er stolz sein kann.

- Gelb kümmert sich um die Kommunikation. Es will sich anpassen und für gute Beziehungen zu den Freunden sorgen.

- Rot hat Lust darauf, in bestimmten Situationen aktiv zu werden und für alles Wichtige notfalls zu kämpfen.
- Grün prüft alle Vorschläge seiner Kollegen darauf, ob sie mit Risiken verbunden sind. Es will Gefahren vermeiden.

Diese ‚Gottheiten‘ in unserer Seele haben nicht nur sehr unterschiedliche Ziele, sondern nutzen auch andere Sinneskanäle.

Die grüne Sicherheit will etwas fassen und begreifen können.

Die gelbe Zugehörigkeit hört den Partnern und Freunden zu, um sich mit ihnen abzustimmen.

Die schwarze Erkenntnis will die Situation aus verschiedener Perspektive betrachten. Sie nutzt Bewegungen.

Die weiße Empathie will sich einfühlen. Am liebsten schließt sie die Augen und aktiviert ihre Wachträume.

Die blaue Anerkennung ist auf der Suche nach der bestmöglichen Lösung, die sie eher in ihren Selbstgesprächen findet.

Das rote Durchsetzungsbedürfnis geht mit offenen Augen durch die Welt. Es hat Visionen und will Chancen frühzeitig sehen können.

Alle Persönlichkeitsanteile wenden sich an das Bewusstsein mit Träumen, Gedanken und Gefühlen. Die gegensätzlichen Stimmen und Stimmungen können uns verwirren, solange wir nicht diese Gegensätze in uns auf gemeinsame Ziele und Wege ausgerichtet haben.

Das innere Team braucht eine gute Organisation mit einer zuverlässigen Aufgabenverteilung. Daran arbeitet unser ‚Selbst‘, eine innere Instanz, die nach Harmonie strebt und nach einer sinnvollen und gesunden Selbstentwicklung.

Gesucht wird ein Zukunfts-Szenarium, mit dem alle sechs

gegensätzlichen Grundbedürfnisse zufrieden sind und das zur Persönlichkeit des Assistenten passt.

Je besser es gelingt, alle emotionalen Aspekte, also alle gegensätzlichen Grundbedürfnisse, in ein Vorhaben zu integrieren, desto stärker spüren wir in uns die Energie für diese Aufgabe.

Leseprobe

1.2 Selbstwahrnehmung

Wir sehen, hören und fühlen etwas in einer bestimmten Situation, die wir emotional bewerten.

Wenn von ihr Gefühle, wie Angst, Wut, Hass, Sucht, Einsamkeit, Trauer, Stolz, Verzweiflung oder Euphorie ausgelöst werden, kann uns das verunsichern.

Diese Klärungen und die damit gewonnenen Gefühle geschehen unbewusst und sehr schnell.

Das Zugehörigkeitsbedürfnis des Assistenten bevorzugt die Spontanität. Sie lässt ihn sofort und flexibel auf die Situation reagieren.

Falls wir verunsichert sind, meldet sich das Sicherheitsbedürfnis. Jetzt heißt es, genau wahrzunehmen, um was es eigentlich geht. Wir beginnen, über die Situation nachzudenken, um sie begreifen zu können.

Diese Denkvorgänge hat Kahnemann erforscht und beschrieben.

Wikipedia: Schnelles Denken, langsames Denken (englischer Originaltitel: Thinking, Fast and Slow) ist ein Buch von Daniel Kahneman, das seine großenteils gemeinsam mit Amos Tversky durchgeführten Forschungen aus mehreren Jahrzehnten zusammenfasst. Die zentrale These ist die Unterscheidung zwischen zwei Arten des Denkens: Das schnelle, instinktive und emotionale System 1 und das langsamere, Dinge durchdenkende und logischere System 2.

System 1 liefert schnell eine Idee und gelegentlich wird diese sofort als Rede an die Partner oder Freunde umgesetzt. Die Zugehörigkeit möchte darüber reden und dann hören, was die anderen dazu sagen.

Das System 2 passt besser zur Sicherheit, denn sie will etwas begreifen und überlegen. Diese haptischen oder kinästhetischen Aktionen sind langsam, aber sicher.

Doch beide Systeme, die Kahnemann beschreibt, bekommen ihre Informationen aus dem Unbewussten.

System 1 setzt vielleicht Gefühle in Bilder und Klänge um und beschreibt diese verbal.

Es beliefert danach das System 2 mit Informationen. Das sucht nach (Denk-)Modellen und nach festen Standpunkten.

Wir sollten gerade in Stress-Situationen gut überlegte Entscheidungen treffen, bevor wir hektisch werden, fliehen oder unsinnig auf etwas reagieren, dass für unsere jetzigen Kompetenzen und Erfahrungen überhaupt keine Gefahr darstellt.

Wenn wir mit unserem Leben zufrieden sein wollen, sollten wir wissen, welche Botschaften uns das schnelle emotionale System sendet und mit dem langsamen, sicheren System zu einem guten Verständnis kommen, bevor wir spontan reagieren.

Wir können Gefühle als Informationen verstehen, mit denen eines der sechs Mitglieder des inneren Teams uns etwas bewusstmachen will.

Gefühle lassen sich als Gedanken formulieren. Damit kommt das Bewusstsein besser klar.

Es geht darum, ob wir zu viel, ausreichend oder zu wenig für die Versorgung tun.

- Zu viel Sicherheit lässt uns verharren oder uns verstecken. Es bremst unser Handeln.
- Zu viel Zugehörigkeit achtet zu wenig auf eigene Belange. Wir sind zwar mittendrin, aber vergessen uns selbst.
- Zu viel Empathie lässt uns ‚dahinschmelzen‘ und wir

vergessen Raum und Zeit, was nicht gut ausgehen muss.

- Zu viel Erkenntnis behindert das Einfühlungsvermögen. Wir verhalten uns sachlich bis eiskalt und werden unsympathisch.

- Zu viel Anerkennung lässt uns nur auf uns selbst achten. Wir nehmen unsere Mitmenschen nicht mehr wahr.

- Zu viel Durchsetzung lässt uns keine Risiken wahrnehmen. Wir gehen mit dem Kopf durch die Wand, was schmerzhaft sein kann.

Zufrieden sind wir dann, wenn auf absehbare Zeit für dieses Grundbedürfnis eine gute Sättigung zu erwarten ist.

Hungrig: Es geht darum, dass uns der emotionale Hunger bewusst wird, damit wir frühzeitig für die lebensnotwendige Versorgung aktiv werden. Jede Angst ist ein wichtiges, positives Signal. Es bedeutet: Tue etwas für mich, damit wir zufrieden leben können.

Die Grundbedürfnisse brauchen nicht viel. In unserem Kulturkreis ist sehr viel Nahrung vorhanden.

Für den Assistenten ist zuerst das wichtig:

- Sicherheit (Ordnung und Regelmäßigkeit),
- Zugehörigkeit (sich mit Freunden treffen).

Und danach:

- Erkenntnis (dank Internet fast beliebig verfügbar),
- Empathie (Zeiten der Muße in der Freizeit)

Gefolgt von:

- Anerkennung (Zeit für Hobbies),
- Durchsetzung (Bewegungsfreiheit für unsere Abenteuer),

Wirklich schlimme Gefühle stammen meist aus einer Zeit, als wir noch nicht für uns sorgen konnten.

Als Säugling oder Kleinkind waren wir abhängig von der Versorgung der großen Menschen, die in unserer Nähe waren. Aus diesen Zeiten stammen die Ängste.

Leseprobe

Ende der Leseprobe

Das vollständige Buch finden Sie bei Amazon.

ISBN: 9783912062106