

Spezialist

Leseprobe

## **Spezialist**

Spezialisten arbeiten gewissenhaft. Sie sind erfahrene Fachleute. Auf der Grundlage von Fakten kann man Ergebnisse erzielen, die auch hohen Qualitätsansprüchen gerecht werden. Der Teufel steckt im Detail, also muss man genau hinschauen, wenn etwas wirklich gut werden soll.

Typische Spezialisten sind zuverlässig und haben ihr spezielles Fachgebiet. Sie sorgen für Ordnung und sind immer auf der Suche nach Verbesserungsmöglichkeiten.

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**

# **Spezialist**

## **Motivationstyp**

<http://texorello.net/W51C0P0>



Leseprobe

texorello  
<http://texorello.org>

Leseprobe

ISBN 9783912062113

Edition 2

© May 1, 2021 by texorello

texorello

15745 Wildau

Germany

<http://texorello.org>



# 1. Mein Profil

Das Ergebnis der Analyse meiner Tiefenmotivation sagt, dass mein Typ der ‚Spezialist‘ ist.

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

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

Spezialisten arbeiten gewissenhaft. Sie sind erfahrene Fachleute. Auf der Grundlage von Fakten kann man Ergebnisse erzielen, die auch hohen Qualitätsansprüchen gerecht werden. Der Teufel steckt im Detail, also muss man genau hinschauen, wenn etwas wirklich gut werden soll.

**Beziehungen:** Als Ergänzung zur eigenen Persönlichkeit ist es für den Spezialisten wichtig, einen Partner zu haben, der sich für gemeinsame Anliegen engagiert und für die Integration im Freundeskreis sorgt, während er sich um die sachlichen Arbeiten kümmert. Für die Bedürfnisse nach Sicherheit und Individualität sind Zuverlässigkeit und Anerkennung wichtig. Als hinderlich wird alles empfunden, was ihn davon abhält, seine Arbeiten wirklich gut zu erledigen. Planlosigkeit oder unberechenbares

Handeln schüren Ängste. Auch für die Partnerschaft ist es gut, sich aufeinander verlassen zu können und aufeinander stolz zu sein. Der Spezialist braucht das positive Feedback und Beständigkeit.

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

Im nächsten Schritt will er 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.

**Motivation:** Spezialisten sind positiv motiviert, wenn sie sich im Detail auskennen und stolz auf ihre Leistungen sein können. Dafür brauchen sie klare Richtlinien und zustimmendes Feedback.

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

**Karriere:** Die meisten Spezialisten streben in der beruflichen Laufbahn nach einem sicheren Arbeitsplatz mit anspruchsvollen Aufgaben. Sie wollen gerne eigenverantwortlich arbeiten und mit ihren speziellen Kenntnissen und Fähigkeiten für ein Unternehmen dauerhaft tätig sein. Gelegentliches Feedback ist wichtig, aber ansonsten sind sie fokussiert auf ihre Arbeit. Ideal wären dafür überschaubare Verantwortungsbereiche, für deren Aufgaben es klare Organisationsstrukturen und Arbeitsrichtlinien gibt.

Erfolgreiche Spezialisten nutzen die ihrer Persönlichkeit

### *Spezialist*

entsprechenden besonderen Erfahrungen und Fähigkeiten, wie Leistungsbereitschaft, Qualitätsbewusstsein und Zuverlässigkeit. Sie entwickeln und vertiefen beständig ihre Fachkenntnisse und Fähigkeiten.

Leseprobe

## **1.1 Das innere Team**

Wenn wir eigene Entscheidungen treffen wollen, brauchen wir Alternativen: nach oben oder nach unten, nach links oder nach rechts, warm oder kalt.

Diesen Richtungen können wir die Grundbedürfnisse zuordnen, die unser Verhalten bestimmen und die uns durch Gefühle stark motivieren, denn jedes davon ist überlebenswichtig.

- Sicherheit – nach unten: Wir sollten mit beiden Beinen auf dem Boden stehen, um bei Gefahr reagieren zu können.

- Durchsetzung – nach oben: Wir wollen wachsen, Abenteuer bestehen und aufwärts streben, um unsere Fähigkeiten zu entfalten.

- Zugehörigkeit – nach rechts: Wir brauchen Partner an unserer Seite, denn alleine können und wollen wir nicht leben.

- Anerkennung – nach links: Wir wollen autark sein und nicht in der Masse untergehen, sondern auf uns stolz sein können.

- Erkenntnis - kalt: Wir brauchen einen kühlen Blick, wenn wir rational und sinnvoll handeln wollen.

- Empathie - warm: In die Wirkungen unseres Handelns für uns und für unsere Partner können wir warmherzig einfühlen.

Menschen unterscheiden sich, weil sie diesen unterschiedlichen Bedürfnisse andere Prioritäten zuordnen.

Für Spezialisten sind die Bedürfnisse nach Anerkennung und Sicherheit am wichtigsten. Doch auch die anderen Kräfte, die wir uns als unabhängige Hirnareale vorstellen können, sind auf eine besondere Weise für unser Leben verantwortlich.

In unserem Unbewussten werden sie bei wichtigen Entscheidungen miteinander darum ringen, was in der aktuellen



Situation das Beste für uns ist.

In unserer Traum- und 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.

Wenn wir uns vorstellen, dass sich diese sechs Götter an einer Tafelrunde treffen, dann übernehmen beim Spezialisten Sicherheit und Anerkennung den Vorsitz.

Sie werden von der Erkenntnis (Rationalität) und der Empathie (Emotionalität) unterstützt. Diese beiden Grundbedürfnisse dienen der Orientierung.

Die Gegenpole, das Streben nach oben und nach rechts, sitzen dem Führungsduo gegenüber.

Die Zugehörigkeit weiß, dass der Eigenbrötler Anerkennung auch das Feedback anderer Menschen braucht. Er möchte stolz sein und zeigt deshalb gerne seine Arbeitsergebnisse.

Die Durchsetzung richtet ihr waches Auge auf die Sicherheit. Sie neigt dazu, sich in eine Höhle zurückzuziehen. Dort mag es zwar sicher sein, aber das wirkliche Leben findet dort nicht statt.

**Der Spezialist weiß, dass Qualität (Blau, Anerkennung) und Haltbarkeit (Grün, Sicherheit) eng zusammengehören.**

Beides zusammen dominiert das Fühlen, Denken und Handeln des Spezialisten.

Wenn er zufrieden ist, herrscht in seinem inneren Team ein friedliches Zusammenwirken. Die anderen Grundbedürfnisse unterstützen das Führungsduo. Das könnte so aussehen:

- Schwarz (Erkenntnis) recherchiert, analysiert die Situationen und die laufenden Veränderungsprozesse.
- Weiß (Empathie) fühlt sich in die möglichen Folgen ein und entwickelt mit seiner Fantasie Ideen, die auf Nachhaltigkeit fokussieren.

- Rot (Durchsetzung) hat Lust darauf, in bestimmten Situationen aktiv zu mitzuwirken und für alles Wichtige notfalls zu kämpfen, zumindest aber Grün gegen Angriffe zu schützen.
- Gelb (Zugehörigkeit) kümmert sich um die Kommunikation, um die Motivation der Beteiligten oder Betroffenen, und sorgt dafür, dass Blau seine Anerkennung bekommt.

Diese inneren Instanzen nutzen ihre eigenen Sinneskanäle.

- Die grüne Sicherheit (Haptik) will etwas fassen, begreifen und notfalls festhalten können.
- Die blaue Anerkennung (Auditiv, innerer Dialog) sucht die bestmöglichen Lösung eher in ihren Selbstgesprächen.
- Die schwarze Erkenntnis (Motorik) will die Dinge bewegen, um sie aus verschiedener Perspektive zu betrachten.
- Die weiße Empathie (Riechen, Schmecken) sucht nach dem, was uns am besten schmeckt, so dass nichts Giftiges die Stimmung trübt.
- Das rote Durchsetzungsbedürfnis (Visuell) geht mit offenen Augen durch die Welt, um Chancen frühzeitig sehen können.
- Die gelbe Zugehörigkeit (Auditiv) hört den Partnern und Freunden zu, um sich mit ihnen abzustimmen.

Weil diese Persönlichkeitsanteile für unterschiedliche und gegensätzliche Bedürfnisse stehen, brauchen sie eine gemeinsame Ausrichtung.

Solange uns bewusst nicht klar ist, wie wir leben wollen, was für uns sinnvoll ist und wie wir selbstbewusst unsere Wege gehen, wenden sich die Mitglieder des inneren Teams mit Träumen, Gedanken und Gefühlen an das Bewusstsein.

Gesucht wird ein Zukunfts-Szenarium, mit dem alle sechs gegensätzlichen Grundbedürfnisse zufrieden sind und das zur Persönlichkeit passt.

Je besser es gelingt, alle emotionalen Aspekte, also alle

### *Spezialist*

gegensätzlichen Grundbedürfnisse, in unseren Lebensplan und in unsere aktuellen Vorhaben zu integrieren, desto stärker spüren wir in uns die Energie für eine Aufgabe, die uns dann wirklich befriedigt.

Leseprobe

## 1.2 Selbstwahrnehmung

Unsere Anerkennungsseite hat im Laufe der Zeit viele Erfahrungen gesammelt. Wenn es darum geht, bestimmte Dinge oder Zusammenhänge zu beurteilen, nutzt sie die Intuition. Das geht deutlich schneller, als jedesmal etwas neu zu vermessen und zu beurteilen.

Die Sicherheitsbedürfnisse bremsen unsere schnellen Urteile, denn falsche Bewertungen können negative Folgen haben. Besser ist es, sorgfältig vorzugehen und es bedachtsam abzuwägen.

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 für die Einschätzung, ob etwas den qualitativen Ansprüchen genügt, schnell ein Urteil, manchmal auch ein Vorurteil, dass sich aus der Erfahrung ergibt, aber häufig nicht zur aktuellen Wirklichkeit passt.

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

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

System 1 sucht in den Erinnerungen nach vergleichbaren Mustern und beschreibt diese verbal. Es beliefert danach das System 2 mit Informationen.

Unser Unbewusstes ist sehr schnell und versetzt uns notfalls in eine panische Stimmung, wenn es aufgrund uralter, aber immer noch wirksamer Erfahrungen glaubt, etwas könne gefährlich für uns werden.

**Wenn wir mit unserem Leben zufrieden sein wollen, sollten wir wissen, welche Botschaften uns das schnelle emotionale System sendet und wozu es das macht.**

Die Botschaften des inneren Teams können kurze Gedanken sein, die von Gefühlen begleitet werden. Unser erster Eindruck ist: Das ist doch klar.

Wir können nun unser Bewusstsein einschalten, das beim Spezialisten ohnehin kritisch ausgeprägt ist, und die Dinge förmlich oder sinnbildlich in die Hand nehmen. Ist unser Standpunkt fest genug, so dass wir ihn verteidigen könnten?

Unser Unbewusstes ist ein konfligierendes System. Jedes Grundbedürfnis sorgt zunächst für sich alleine und es kann geschehen, dass wir einseitig handeln, was dann Gegenreaktionen der anderen Seite nach sich zieht.

- Zu viel Sicherheit lässt uns verharren oder uns verstecken. Es bremst unser Handeln.

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

- 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 Zugehörigkeit achtet zu wenig auf eigene Belange. Wir sind zwar mittendrin, aber vergessen uns selbst.

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

Eine Überversorgung unserer Grundbedürfnisse führt meist zu einem Verhalten, das in der Wahrnehmung unserer Freunde und Partner eher unangenehm oder unattraktiv ist. Sie haben manchmal den Eindruck, mit uns stimmt etwas nicht. Das spüren wir auch bald selbst, weil die unterversorgte Seite kräftig Druck erzeugt.

Wenn wir uns unter Stress gesetzt fühlen, dann liegt es seltener an den äußeren Umständen, sondern an unserer inneren Unausgeglichenheit.

**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.

Die Grundbedürfnisse brauchen nicht viel. In unserem Kulturkreis können wir uns gut versorgen.

Für den Spezialisten ist zuerst das wichtig:

- Sicherheit (Ordnung und Regelmäßigkeit),
- Anerkennung (Zeit für Hobbies und Verbesserungen).

Und danach:

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

Gefolgt von:

- Durchsetzung (Bewegungsfreiheit für unsere Abenteuer),
- Zugehörigkeit (sich mit Freunden treffen).

Wirklich schlimme Gefühle stammen meist aus einer Zeit, als

## *Spezialist*

wir noch nicht für uns sorgen konnten.

Leseprobe

## **Ende der Leseprobe**

Das vollständige Buch finden Sie bei Amazon.

ISBN: 9783912062113