

Verwalter

Leseprobe

Verwalter

Verwalter lieben die Ordnung. Sie übernehmen Verantwortung dafür, dass alles den vereinbarten Regeln entspricht. Wenn man die Wirklichkeit rational wahrnimmt und alles in Ruhe durchdenkt, kann man die richtigen Schlüsse ziehen. Das ist die Basis für Zuverlässigkeit.

Typische Verwalter wollen durch die exakte Wahrnehmung der Wirklichkeit Gefahren vermeiden. Sie entwickeln eine Vorliebe für Zahlen, Daten und Fakten.

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

Verwalter

Motivationstyp

<http://texorello.net/W52C0P0>



Leseprobe

texorello
<http://texorello.org>

Leseprobe

ISBN 9783912062120

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 ‚Verwalter‘ ist.

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

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

Verwalter sind zuverlässige und ordnungsliebende Menschen. Sie wollen alles Wichtige erhalten. Aufmerksam beobachten sie, was geschieht. Jede Veränderung birgt Risiken und die gilt es frühzeitig zu erkennen.

Die meisten Verwalter streben in der beruflichen Laufbahn nach sinnvollen Aufgaben und einem festen Arbeitsplatz in eher konservativen Unternehmen oder Institutionen, bei denen nach Fakten gesteuert wird und deren Entscheidungen logisch durchdacht sind. Sie wollen ständig weiter lernen und bei spannenden Projekten mitarbeiten. Dazu passen überschaubare Bereiche mit klaren Organisationsstrukturen und verlässlichen Arbeitsrichtlinien. In der Zusammenarbeit ist gelegentliches persönliches Feedback willkommen. Meist aber sind sie auf ihre Arbeit fokussiert, die sie sehr zuverlässig ausführen.

Verwalter

Erfolgreiche Verwalter finden sich in den typischen administrativen Bereichen. Sie nutzen die ihrer Persönlichkeit entsprechenden besonderen Erfahrungen und Fähigkeiten, wie Intelligenz, Rationalität und Aufmerksamkeit für die Abläufe in den Verwaltungen.

Leseprobe

1.1 Das innere Team

Unsere Selbststeuerung steht immer zwischen den extremen Wahlmöglichkeiten. Wenn wir leben und uns entwickeln wollen, müssen diese Grundbedürfnisse erfüllt werden.

- **Sicherheit:** Wir müssen Gefahren rechtzeitig wahrnehmen und reagieren. Wir wollen mit beiden Beinen auf dem Boden bleiben.

- **Durchsetzung:** Wir wollen wachsen, Abenteuer bestehen und unsere Fähigkeiten entfalten. Wir streben nach oben.

- **Zugehörigkeit:** Alleine können und wollen wir nicht leben. Wir brauchen Mitmenschen wollen im Mittelpunkt einer Gruppe sein.

- **Anerkennung:** Wir wollen wahrgenommen werden und stolz auf uns sein. Wir stellen uns abseits der Gruppe, um gesehen zu werden.

- **Erkenntnis:** Wenn wir etwas machen, müssen wir den Sinn und die Realität erkennen. Wir handeln kühl und überlegt.

- **Empathie:** Wir wollen harmonisch mit uns und mit anderen zusammenleben. Wir sind warmherzig und einfühlsam.

Jede Persönlichkeit setzt, meistens schon von Geburt an, seine eigenen Prioritäten.

Im ‚inneren Team‘ des Verwalters haben die Sicherheit und die Erkenntnis die höchste Priorität.

Wenn wir uns vorstellen, jedes Bedürfnis wird von einer Gottheit vertreten, von denen uns die alten Mythologien berichten, dann sitzen die beiden am Kopfende des Tisches und lassen sich von den anderen beraten.

Wann immer es möglich ist, bestimmen Sicherheit und Erkenntnis die Entscheidungen. Von ihnen gehen die stärksten Gefühle aus, die uns Chancen und Risiken bewusst machen.

Die natürliche Gegnerin der Erkenntnis ist die Empathie. Sie rückt näher zur Sicherheit und bietet ihr die Möglichkeit, sich auch emotional zu orientieren. Wenn wir sicher sein wollen, dann sollten wir die Gefühle der Mitmenschen berücksichtigen.

Die Erkenntnis braucht Informationen, am besten aus einem Netzwerk unterschiedlicher Menschen, auf die sie sich verlassen kann, und das bietet ihr die Zugehörigkeit.

Das Streben nach Anerkennung und die Energie, sich durchzusetzen, sind dem Verwalter eher fremd. Beides macht für ihn wenig Sinn und kann mit Risiken verbunden sein, denn Hochmut kommt vor dem Fall.

Die Sicherheit (Grün, Beständigkeit, Verlässlichkeit) braucht die Erkenntnis (rationale Informationen) und umgekehrt nutzt die Erkenntnis, die Kontinuität und Zuverlässigkeit.

Diese beiden Prioritäten bestimmen das Fühlen, Denken und Handeln des Verwalters.

Wenn er zufrieden ist, herrscht in seinem inneren Team ein friedliches Zusammenwirken. Dafür sollten auch die anderen Grundbedürfnisse integriert sein und berücksichtigt werden. Das könnte so geschehen:

- Weiß (Empathie) fühlt sich in die möglichen Folgen ein und entwickelt mit seiner Fantasie Ideen, die auf Nachhaltigkeit fokussieren.
- Blau (Anerkennung) vergleicht Alternativen. Er ist auf der Suche nach der besten Wahlmöglichkeit.

- Gelb (Zugehörigkeit) kümmert sich um die Kommunikation, um die Motivation der Beteiligten oder Betroffenen.
- Rot (Durchsetzung) hat Lust darauf, in bestimmten Situationen aktiv zu mitzuwirken und für alles Wichtige notfalls zu kämpfen.

Diese Instanzen, manchmal werden sie auch als ‚Gottheiten‘ beschrieben, nutzen ihre eigenen Sinneskanäle.

- Die grüne Sicherheit will etwas fassen, begreifen und notfalls festhalten können.

- Die schwarze Erkenntnis will die Wirklichkeit aus verschiedenen Blickwinkeln analysieren. Sie nutzt die Motorik.

- Die weiße Empathie will sich einfühlen. Harmonie vermittelt sich durch Riechen und Schmecken.

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

- 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.

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. Wir spüren innere Konflikte, denn es verlangt eine gemeinsame Ausrichtung und Ordnung.

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

Je besser es gelingt, alle emotionalen Aspekte, also alle gegensätzlichen Grundbedürfnisse, in die Pläne einzubeziehen, desto stärker spüren wir in uns die Energie für eine Aufgabe, die uns dann wirklich befriedigt.

Leseprobe

1.2 Selbstwahrnehmung

Über unsere Sinne nehmen wir wahr, was in unserer Umgebung und in uns selbst geschieht. Wir sehen, hören und fühlen etwas in einer bestimmten Situation, die wir emotional bewerten können.

Wenn wir Angst, Wut, Hass, Sucht, Einsamkeit, Trauer, Stolz, Verzweiflung oder Euphorie spüren, verunsichert es dann, wenn es nicht zur Situation passt. Wir beginnen, bewusst nachzudenken und wollen wissen, um was es geht.

Der Sicherheitsanteil muss notfalls spontan reagieren. Bei Gefahr ist selten Gelegenheit, sich bewusst um die Details zu kümmern.

Die Suche nach Erkenntnis hingegen braucht Zeit, um sich mit den Zusammenhängen und Wechselwirkungen auseinanderzusetzen.

Kahnemann hat diesen Wechsel 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 von einer Situation Gefahren ausgehen und kommt sehr schnell zu einem Urteil, das manchmal auch ein Vorurteil sein kann. Die Intuition nutzt die Erfahrungen, die häufig nicht mehr mit der aktuellen Wirklichkeit übereinstimmen.

Das System 2 passt besser, wenn wir die Sicherheit und die Erkenntnis nachhaltig bedienen möchten. Die beiden wollen etwas begreifen und die Zusammenhänge erkennen. Dafür braucht es etwas zum Anfassen und die Zeit, etwas in sich zu bewegen, um es nachvollziehen zu können.

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.

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 **wozu es das macht**.

Starke Gefühle entstehen, wenn unsere Erfahrungen auf Situationen hindeuten, in denen die Versorgung unserer Grundbedürfnisse gefährdet war.

Häufig reagieren wir dann aus einer Vermeidungsangst heraus und machen zu viel des Guten, was dann das gegensätzliche Bedürfnis unter Druck setzt.

- Zu viel Sicherheit lässt uns verharren oder uns verstecken. Die Durchsetzung erlebt das als Stress, denn es will vorankommen.
- Zu viel Erkenntnis behindert das Einfühlungsvermögen. Die

Empathie leidet stark, wenn wir uns kühl und sachlich verhalten.

- Zu viel Empathie lässt uns ‚dahinschmelzen‘ und wir vergessen Raum und Zeit. Das stresst die Erkenntnis.
- Zu viel Zugehörigkeit bindet uns an eine Gruppe, der wir uns anpassen. Wir werden nicht mehr als individueller Mensch wahrgenommen.
- Zu viel Anerkennung lässt uns nur auf uns selbst achten. Unsere Zugehörigkeit leidet in dieser Situation.
- Zu viel Durchsetzung lässt uns keine Risiken wahrnehmen. Die Sicherheitsseite reagiert mit Panik.

Eine Überversorgung unserer Grundbedürfnisse führt meist zu einem Verhalten, mit dem wir auch für unsere Freunde und Partner unangenehm oder unattraktiv sind. Sie haben den Eindruck, dass mit uns etwas nicht stimmt.

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.

Der Verwalter braucht Zeit für:

- Sicherheit (Ordnung und Regelmäßigkeit)
- Erkenntnis (Recherchieren und Analysieren)

Und danach:

- Empathie (Einfühlung und Entspannung)
- Zugehörigkeit (Integration und Kommunikation)

Aber auch dies sollte er nicht vergessen:

- Anerkennung (Individualität, nur für sich etwas machen)
- Durchsetzung (Bewegung, Sport, Abenteuer)

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

Erkenntnis: Wir erinnern uns an unsere Orientierungslosigkeit aus den ersten Monaten unseres Lebens.

Sicherheit: Wir erinnern uns an gesundheitliche Probleme und erste Verletzungen schon im ersten Lebensjahr.

Empathie: Wir erinnern uns an die Gefühle unserer Eltern, die wir nicht verstehen oder beeinflussen konnten.

Zugehörigkeit: Wir erinnern uns an einsame Momente, in denen wir allein gelassen wurden.

Anerkennung: Unser Unbewusstes hat selbst die Zeit als Säugling nicht vergessen, als wir um Zuwendung geschrien haben.

Durchsetzung: Wir erinnern uns an Situationen, in denen wir noch nicht aktiv für uns handeln konnten.

Das schnelle Denken hat einen großen Nachteil:

Es geht vom Schlimmsten aus und nutzt für die Beurteilung heutiger Situationen meist Kindheitserinnerungen.

Es sucht das Schlimmste, um Lösungen zu finden, die unser Leben sichern.

Alle negativen Gefühle wollen uns wecken, damit wir uns aus erwachsener Sicht um unsere Grundbedürfnisse bewusst kümmern.

Leseprobe

Ende der Leseprobe

Das vollständige Buch finden Sie bei Amazon.

ISBN: 9783912062120