

Forscher

Leseprobe

Forscher

Forscher sind neugierig auf das Beste. Durch ihre Leistungen wollen sie vor allem sich selbst überzeugen. Sie achten auf Details, ohne den Sinn zu vergessen. Sie arbeiten konzentriert an etwas, das sich beständig verbessert. Dafür nutzen sie ihre wachsenden Kenntnisse und Fähigkeiten.

Forscher sind leistungsorientierte, wissbegierige Menschen. Ihnen geht es um Sachlichkeit, Qualität und Sinnhaftigkeit. Sie setzen sich neugierig und kritisch mit dem auseinander, was sie persönlich interessiert

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

Forscher

Motivationstyp

<http://texorello.net/W55C0P0>



Leseprobe

texorello
<http://texorello.org>

Leseprobe

ISBN 9783912062151

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 meine Persönlichkeit dem Motivationstyp ‚Forscher‘ entspricht.

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

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

Für Forscher sind ihre fachliche Neugierde (Erkenntnis) und ihr Streben nach Perfektion (Anerkennung) die stärksten Grundbedürfnisse. Sie wollen auf ihre Ergebnisse stolz sein können, das aber vor dem Hintergrund, etwas Sinnvolles geschaffen zu haben.

Ob in einer beruflichen Umgebung oder in den persönlichen Beziehungen, Forscher sind Persönlichkeiten, die sich die Anerkennung durch anspruchsvolle Problemlösungen und durch die Qualität ihrer Werke verdienen.

1.1 Das innere Team

Wir wissen, dass in den unbewussten Bereichen unseres Gehirns unterschiedliche Areale gleichzeitig aktiv sind. Sie haben verschiedene physische und mentale Aufgaben, die zum Teil gegensätzlicher Natur sind, wie die Vergangenheits- und die Zukunftsorientierung. Wir können nicht gleichzeitig nach vorne und nach hinten schauen.

Diese konkurrierenden Systeme erlauben eine Selbststeuerung. Wir haben die Freiheit, uns für eine Richtung zu entscheiden.

Um leben zu können, müssen wir bestimmte Bedingungen erfüllen, die ebenfalls gegensätzlicher Natur sind. In der Tiefenmotivation nennen wir sie ‚die Grundbedürfnisse‘.

Wir haben die Wahl zwischen diesen Extremen:

- Entweder haben wir einen sicheren Halt für unsere **Sicherheit**: Wir müssen Gefahren rechtzeitig wahrnehmen und reagieren.

- oder wir streben eilig voran, für die **Durchsetzung**: Wir wollen wachsen, Abenteuer bestehen und unsere Fähigkeiten entfalten.

- Entweder wir suchen die **Zugehörigkeit** im Kreise von Mitmenschen: Alleine können und wollen wir nicht leben.

- oder wir halten uns auf Distanz, damit wir als Individuum geachtet werden und **Anerkennung** finden.

- Entweder sind wir kühl und neugierig auf **Erkenntnisse**: Wenn wollen die Realität erkennen.

- oder wir nutzen die **Empathie**, um uns warmherzig in unsere Nächsten einfühlen zu können.

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

In unseren Träumen und Gedankenbildern können wir diese gegensätzlichen Kräfte als Personen oder Persönlichkeitsanteile wahrnehmen.

C.G. Jung hat sie als Archetypen bezeichnet, die kulturübergreifend von Menschen zu allen Zeiten so wahrgenommen wurden. Zum Beispiel ist der Typ, der für die Kommunikation zuständig ist, in der griechischen Mythologie der Götterbote Hermes, in den nordischen Mythen entspricht es Loki und bei den Römern kannte man Merkur, dem Überbringer von Neuigkeiten.

In der Tiefenmotivation finden wir die kommunikative Seite der Persönlichkeit als Grundbedürfnis nach Zugehörigkeit.

Ein anderes Beispiel sind Thor, Mars oder bei den Griechen Ares, die als Kriegsgötter die manchmal aufbrausende Durchsetzungsseite vertreten.

Übertragen in ein einfach zu verstehendes Szenarium können wir uns die wichtigsten Götter als inneres Team vorstellen und von den Grundbedürfnissen sprechen, die sich dort versammeln können, wenn es uns um wichtige Entscheidungen geht.

Beim Forscher haben Anerkennung und Erkenntnis die höchste Priorität. Das innere Team können wir so skizzieren:

An einem Tisch würden Anerkennung und Erkenntnis den Vorsitz haben.

Neben der Anerkennung hat sich die Sicherheit platziert, denn wir wollen sicherstellen, dass wir von unseren Mitmenschen und von uns selbst, dauerhaft gewürdigt werden.

Neben der Erkenntnis sitzt die Durchsetzung. Forscher werden es wissen, dass wir, um die Wahrheit zu erlangen, manchmal kraftvoll insistieren müssen.

Die Gegenpole Sicherheit und Durchsetzung sitzen sich gegenüber und achten wachsam aufeinander, um für die Sicherheit mögliche Schäden – oder aus dem Blickwinkel der Durchsetzung, unnötige Blockaden zu vermeiden.

Die Gegenpole der beiden Teamleiter, die Empathie und die

Zugehörigkeit sitzen diametral auf der anderen Seite zur Erkenntnis und zur Anerkennung. Auch sie haben eine ausgleichende Funktion.

Die Aufgabe des Forschers ist es, dieses innere Team zu führen und bei Bedarf zu moderieren.

Das funktioniert nur, wenn es ein Ziel oder eine Aufgabe gibt, bei der sich alle Kräfte und damit alle Kompetenzen zusammenfinden können.

Wenn es dem Forscher gelingt, alle Persönlichkeitsanteile von seinen Vorhaben zu überzeugen, herrscht im inneren Team eine friedliche Stimmung und alle Kräfte können sich entfalten.

Es ist im Sinne aller Grundbedürfnisse, wenn sie integriert sind und am gemeinsamen Werk mitwirken. Das könnte so geschehen:

- Erkenntnis (schwarz) analysiert die Situationen und laufenden Veränderungsprozesse und recherchiert Lösungsalternativen.

- Anerkennung (blau) vergleicht die Alternativen. Er ist auf der Suche nach der besten Wahlmöglichkeit.

- Sicherheit (grün) ist eine aufmerksame Beobachterin und sorgt für Ordnung und Zuverlässigkeit.

- Durchsetzung (rot) hat Lust darauf, in bestimmten Situationen aktiv zu mitzuwirken und für alles Wichtige notfalls zu kämpfen.

- Empathie (weiß) will sich einfühlen. Sie hat eine Nase für bestimmte Folgen und manches schmeckt ihr nicht.

- Zugehörigkeit (gelb) will die Meinungen hören und kümmert sich um die Kommunikation mit den Beteiligten.

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

Solange uns nicht bewusst 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.

Das innere Team verlangt Ausrichtung, Ordnung und ein ganzheitliches Konzept.

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

Forscher denken.

Was sie über ihre Sinne wahrnehmen und wie sie diese Wahrnehmungen beurteilen, wird vom Unbewussten in Sprache umgesetzt, wenn es relevant ist.

Es ergeben sich daraus unter anderem diese Fragen:

1. Was genau nehmen wir auf welche Weise wahr?
2. Nach welchen Kriterien beurteilen wir es?
3. Ist das Ergebnis für uns relevant?

Zum einen sehen, hören, riechen, schmecken, bewegen und spüren etwas, das in bestimmten Situationen geschieht. Wir fühlen, ob etwas schlecht, okay oder gut für uns ist. Das sind meist unbewusste Abläufe. Die Ergebnisse werden uns nicht immer bewusst, wenn, dann aber schnell. Meine Nase läuft. Ich bin erkältet. Wo ist das Taschentuch?

Zum anderen reflektieren wir unser Verhalten und unsere Leistungen. Wir denken über uns nach. Die Ergebnisse werden uns als Gedanken bewusst. Langsam. Habe ich mich irgendwo angesteckt? Wäre es besser gewesen, gestern eine Regenjacke anzuziehen? Was ist der Sinn einer Erkältung?

Diesen Wechsel hat Kahnemann 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.

Das System 1 analysiert die äußere Situation in Relation zu den Erwartungen und Erfahrungen. Es liefert schnell ein Urteil, manchmal auch ein Vorurteil. Notfalls werden wir in eine panische Stimmung versetzt, wenn die unbewussten Instanzen, aufgrund uralter, meist frühkindlicher, aber immer noch wirksamer Erfahrungen, glauben, dass wir die Anerkennung verlieren könnten, die für uns von existenzieller Bedeutung ist.

Das System 2 passt besser zur rationalen Orientierung. Wir wollen etwas verstehen, das gilt besonders dann, wenn es um unterschiedliche Wahrnehmungen geht, wenn sich der Forscher zum Beispiel ungerecht beurteilt wird. So etwas kann ein Gedankenkarussell antreiben.

In Stress-Situationen kann es hilfreich sein, den Verstand einzuschalten und langsam zu denken.

Bekanntgeworden ist diese Rechenaufgabe: *‘Ich habe gestern einen Schläger und einen Ball für 1,10 € gekauft. Der Schläger war 1 € teurer als der Ball. Wie teuer war der Ball?’*

Das schnelle Denken kommt sofort mit der Antwort: *‘10 Cent’.*

Das ist falsch, denn der Schläger war um einen Euro teuer, müsste dann schon 1,10 gekostet haben.

Diese simple Aufgabe haben die meisten Studenten falsch beantwortet.

Wir schalten dann das langsame Denken ein, wenn das Ergebnis (siehe Frage 3 oben) für uns relevant ist. In dem Rechenbeispiel ist es für unsere Grundbedürfnisse egal, wie viel Geld dieser Typ wofür bezahlt hat.

Relevant ist das, was unser Leben angenehmer macht, weil es uns jetzt und für die Zukunft gut versorgt.

Wir sollten wissen, welche Botschaften uns das schnelle emotionale System sendet und **wozu es das macht**.

Anerkennung: Relevante Situationen (aus dem Vergleich der Situation mit unserer Erfahrung) machen starke Gefühle (nach der Beurteilung durch das System 1). Aber wir sind keine Kleinkinder.

Erkenntnis: Wir sollten das System 2 nutzen, um zu klären, welches Grundbedürfnis aktiv ist und angemessen reagieren zu können (übrigens: der Ball hat 5 Cent gekostet).

Unsere Gefühle, die wir bewusst wahrnehmen, zeigen, ob unsere Grundbedürfnisse zu viel oder zu wenig versorgt werden:

- Zu viel Anerkennung lässt uns nur auf uns selbst achten. Wir sind stolz wie ein Pfau, ahnen aber, dass etwas nicht stimmt. Reaktion: Wir sollten mit einem Freund über die Situation reden.

- Zu viel Erkenntnis lässt uns eiskalt reagieren. Wir spüren, dass wir damit eine Barriere errichten. Dann ist Ruhe nötig, zumindest eine Phase, in der wir mit geschlossenen Augen auf unsere Gefühle achten.

- Zu viel Sicherheit lässt uns verharren oder uns verstecken. Wir haben Angst davor, angegriffen zu werden oder fühlen uns ausgebremst. Wir können die Fäuste ballen und unsere Ziele visualisieren.

- Zu viel Durchsetzung lässt uns wild handeln. Wir gehen sinngemäß mit dem Kopf durch die Wand. Nun sollten wir den Blick nach unten richten und tief durchatmen.

- Zu viel Empathie lässt uns ‚dahinschmelzen‘ und wir vergessen Raum und Zeit. In diesem traum-ähnlichen Zustand sollten aufstehen, uns bewegen und Dinge in unserer Umgebung fokussieren.

- Zu viel Zugehörigkeit achtet zu wenig auf eigene Belange. Auch Forscher vergessen manchmal, auf sich selbst zu achten. Dann ist es Zeit, sich zurückzuziehen und sich selbst zu

reflektieren.

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

Hungrig: Die Gefühle von Angst können auch unbewusst durch eine Wut oder durch stundenlange Selbstgespräche kompensiert werden, sodass uns nicht immer bewusst ist, um was es eigentlich geht.

Bei allen destruktiven Antworten aus System 1, bei allen negativen Verhaltensweisen und Denkweisen, wie Hass oder Verachtung, fragen wir uns: Was fehlt mir heute?

Die Grundbedürfnisse brauchen nicht viel. Unsere persönliche Disposition kann in der Tages- oder Wochenplanung ausreichend Zeiten für alle Seiten einplanen.

Beim Forscher sind relevant:

- Anerkennung: Wir wollen unsere Individualität feiern und nur für uns etwas machen. Es kann und darf etwas Unsinniges sein, das sich nicht den Mitmenschen widmet.
- Erkenntnis: Etwas recherchieren, das uns interessiert, spannende Zusammenhänge analysieren, sich in der Natur bewegen.

Wir ergänzen es um die anderen Grundbedürfnisse.

- Durchsetzung: Sport, Abenteuer, sich Ziele visualisieren
- Sicherheit: Gesundheit, Ordnung und Regelmäßigkeit
- Empathie: Musik hören, Essen gehen, Yoga
- Zugehörigkeit: mit Freunden reden oder feiern

Alles zu seiner Zeit.

Wenn wir regelmäßig für uns sorgen, lernt das innere Team, dass alle Anteile wichtig sind. Wir werden mehr und mehr

tiefenentspannt.

Leseprobe

Leseprobe

Ende der Leseprobe

Das vollständige Buch finden Sie bei Amazon.

ISBN: 9783912062151