Koordinator

Leseprobe

Koordinator

Koordinatoren integrieren sich mit besonderen Leistungen. Was sie machen soll im Sinne aller Beteiligten zu guten Ergebnissen führen. Sie nehmen Fakten kritisch wahr und spüren, was davon für ihre Mannschaft wichtig ist. Sie kommunizieren mit dem Ziel, Aufgaben gut aufeinander abzustimmen.

Für Koordinatoren ist beides wichtig: die Qualität der Arbeit und die Gemeinsamkeit im Kreis des Teams oder der Freunde. Sie wollen einerseits stolz auf das sein können, was sie geschaffen haben, und streben andererseits danach, sich gut mit den anderen abzustimmen. Wer mit einem Koordinator kommuniziert, sollte sowohl sachliche als auch persönliche Fragen erwarten.

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.

Leseprobe

Christoph Hofmański

Koordinator

Motivationstyp

http://texorello.net/W57C0P0

Leseprobe

texorello
http://texorello.org

Leseprobe

ISBN 9783912062175
Edition 2
© September 1, 2025 by texorello

texorello
15745 Wildau
Germany

http://texorello.org

1. Die Persönlichkeit

Wir Menschen unterscheiden uns, weil wir im Leben unterschiedliche Prioritäten setzen und uns auf individuelle Weise orientieren. Die Analyse der Tiefenmotivation zeigt, worauf es in erster Linie ankommt.

Beim Motivationstyp ‚Koordinator' gehen von den Grundbedürfnissen nach Anerkennung und Zugehörigkeit die stärksten Kräfte aus.

Beides bezieht sich auf die Beziehungen zu anderen Menschen. Koordinatoren wollen sowohl dazugehören als auch als Individuum wahrgenommen werden.

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

Leseprobe

1.1 Das innere Team

Wir Menschen haben einen freien Willen, das heißt, wir können uns entscheiden. Dafür brauchen wir Alternativen. Unser Unbewusstes gewinnt seine Energie, die wir bewusst als Gefühle wahrnehmen, aus verschiedenen Gegensätzen.

Wollen wir uns anpassen oder als etwas Besonderes wahrgenommen werden?

Möchten wir schnell vorankommen oder lieber vorsichtig Schritt für Schritt gehen?

Orientieren wir uns kühl und rational oder lieber warmherzig und emotional?

Jede Persönlichkeit setzt, meistens schon von Geburt an, seine 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. Diese Gottheit ist für die kommunikative Seite zuständig. Unser Bedürfnis nach Zugehörigkeit ist lebensnotwendig, weil wir alleine nicht überleben würden.

Ein anderes Beispiel sind in Thor, Mars oder bei den Griechen Ares, die als Kriegsgötter die manchmal aufbrausende Durchsetzungsseite vertreten. Wir brauchen auch diese Ausrichtung, denn ohne ausreichend für uns zu sorgen, würden wir bald umkommen.

Übertragen in ein einfach zu verstehendes Szenarium können

Leseprobe

wir uns die wichtigsten Götter als inneres Team vorstellen und von den Grundbedürfnissen sprechen, die sich dort versammeln, wenn es uns um wichtige Entscheidungen geht.

Um leben zu können, müssen wir verschiedene und eben auch gegensätzliche Bedingungen erfüllen. In der Tiefenmotivation sprechen wir von den Grundbedürfnissen.

Wir haben die Wahl zwischen diesen Extremen:

• 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 wahrgenommen werden und **Anerkennung** finden.

• 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 für uns sorgen, Abenteuer bestehen und unsere Fähigkeiten entfalten.

• Entweder sind wir kühl und neugierig auf **Erkenntnisse**: Wir wollen die Realität erkennen.
• oder wir nutzen die **Empathie**, um uns warmherzig in unsere Nächsten einfühlen zu können.

Leseprobe

Für einen Koordinator haben Anerkennung und Zugehörigkeit die höchste Priorität. Das innere Team können wir so skizzieren:

Nehmen wir an, diese Götter würden sich in einem alten Rittersaal treffen und sich dort an einen Tisch setzen, dann würden sie beim Koordinator wohl diese Positionen einnehmen.

Am Kopf sitzen die Vertreter der Grundbedürfnisse Anerkennung und Zugehörigkeit. Die beiden haben den Vorsitz.

Sie sehen sich konfrontiert von den Orientierungsbedürfnissen Empathie und Erkenntnis.

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

Das funktioniert nur, wenn es gemeinsame Ziele und Werte gibt, die von allen Beteiligten unterstützt werden, weil dort jeder zu seinem Recht kommt.

Wenn es dem Koordinator 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, denn sie bringen unterschiedliche Erfahrungen und Kompetenzen mit sich, die allen zugutekommen können.

• Die Anerkennung (blau) strebt nach dem Besten, vergleicht und bewertet Alternativen. Sie macht die Handlungsvorschläge.

• Die Zugehörigkeit (gelb) sorgt durch die Abstimmung für Gemeinsamkeit. Sie kümmert sich um die Kommunikation.

• Die Sicherheit (grün) ist eine aufmerksame Beobachterin. Sie erkennt Risiken und sorgt für Ordnung und Zuverlässigkeit.

• Die Durchsetzung (rot) kämpft für die Zielerreichung. Sie hat Visionen und wird spontan aktiv, wenn wir etwas gewinnen können.

• Die Erkenntnis (schwarz) analysiert die Situationen und die laufenden Veränderungsprozesse. Sie will sinnvolle Lösungen.

• Die Empathie (weiß) will sich in das Zielszenarium einfühlen und es mitgestalten. Sie will verantwortungsvoll handeln.

Gesucht wird ein Zukunfts-Szenarium, mit dem alle sechs gegensätzlichen Grundbedürfnisse zufrieden sind und das zur Persönlichkeit und dem Selbstbild des Koordinators passt. Bewusst wird diese Situation als innerer Friede oder

Leseprobe

Tiefenentspannung wahrgenommen.

Leseprobe

1.2 Selbstwahrnehmung

Wir nehmen das von uns wahr, was das Unbewusste dem Bewusstsein übermittelt. Das können Gefühle oder Gedanken sein. Manchmal sind es Klänge oder Worte, gelegentlich Bilder oder Szenen. Es kommt vor, dass uns ein Geruch oder ein Geschmack bewusstwird, auch dass wir unvermittelt aufstehen, irgendwo hinschauen, etwas unsere Haut berührt oder dass wir bewusst Wärme oder Kälte spüren.

Die meisten Koordinatoren schauen nach rechts, wenn sie zu einem Menschen oder einer Gruppe den Kontakt suchen, und nach links, wenn sie von denen ‚absehen' wollen, vielleicht um etwas mit sich selbst zu klären.

Die sechs Grundbedürfnisse bevorzugen unterschiedliche Sinneskanäle:

- Sehen: Die Durchsetzung mag Visionen.
- Hören: Die Zugehörigkeit bevorzugt den auditiven Kanal.
- Denken: Die Anerkennung führt Selbstgespräche.
- Tastsinn: Die Sicherheit will begreifen.
- Schmecken: Die Empathie sucht den guten Geschmack.
- Motorik: Die Erkenntnis will alles nachvollziehen können.

Was wir von uns selbst wahrnehmen, spricht unsere Sinne an und bezieht sich auf die Grundbedürfnisse.

Wir kommen auf die Welt und suchen Anerkennung. Das meint auch, wir müssen auf uns aufmerksam machen, damit wir versorgt werden.

Etwas später lernen wir zwischen Mutter, Vater, Geschwistern und Fremden zu unterscheiden. Wir wollen dazugehören, Teil unserer Familie sein, denn alleingelassen würden wir sterben. Wir müssen kommunizieren und uns anpassen.

So bilden sich schon früh die ersten Erfahrungen des Koordinators mit den beiden Grundbedürfnissen, die meistens

Leseprobe

sein Leben lang für ihn die größte Bedeutung haben.

Unser Unbewusstes ist sehr schnell. Nach einem Atemzug wissen wir mehr über uns und unsere Mitmenschen als nach einer Stunde sorgsamen Denkens.

Diese Schnelligkeit hat einen Nachteil. Sie geht von unseren Erfahrungen aus und nutzt plakative Generalisierungen. Das ist einerseits hilfreich, wenn wir ein neues Auto einer uns noch nicht bekannten Marke fahren wollen. Andererseits kann es fürchterlich enden, wenn wir über einen bewaffneten Amokläufer lachen, weil wir glauben, er mache sich nur einen Scherz mit uns.

Manchmal ist es sinnvoll, kurz innezuhalten, bevor wir eine spontane Idee umsetzen, und langsam darüber nachzudenken.

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 passt zur Zugehörigkeit. Sie reagiert auf Stimmungen und auf die Gefühle der ‚Familienmitglieder'. Es analysiert unbewusst die äußere Situation in Relation zu den Erwartungen und Erfahrungen. Es liefert schnell ein Urteil, manchmal auch ein Vorurteil.

Das System 2 passt besser zur Anerkennung. Wir wollen in einer Situation das Beste machen und Alternativen abwägen. Dazu reden wir mit uns selbst in Gedanken. Das dauert länger, bringt aber bessere Ergebnisse.

Bekanntgeworden ist diese Rechenaufgabe: *'Ich habe gestern einen Schläger und einen Ball für 1,10 € gekauft. Der Schläger*

Leseprobe

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 in diesem Fall schon 1,10 gekostet haben.

Wir schalten das langsame Denken ein, wenn das Ergebnis für uns relevant ist. *Schläger minus Ball = 1,00 €; Schläger plus Ball = 1,10 €. Das ergibt in einer Gleichung 0,10 Cent / 2 = 5 Cent.*

Unsere Anerkennungsseite muss sich nicht damit beschäftigen. Für sie ist es egal, wie viel Geld dieser Typ wofür bezahlt hat.

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

Die Gefühle zeigen uns, was im Moment wichtig ist. Damit äußern sich unsere Grundbedürfnisse und zeigen, ob sie zu viel oder zu wenig versorgt werden.

Beim Koordinator bestimmen Anerkennung und Zugehörigkeit gemeinsam, was wichtig ist. Es kann passieren, dass wir ihnen zu viel Zeit und Raum geben:

• Zu viel Anerkennung lässt uns nur auf uns selbst achten. Wir sind stolz wie ein Pfau, ahnen aber, dass etwas nicht stimmt.

• Zu viel Zugehörigkeit passt sich zu sehr den Mitmenschen an. Wir baden uns förmlich im Wir-Gefühl.

Wenn die beiden sich nicht einig sind, herrscht ein Dauerstress. Wir fühlen uns hin- und hergerissen. Häufig startet ein Gedankenkarussell, das uns um den Schlaf bringen kann.

Aber auch die anderen Grundbedürfnisse können wir ‚überfüttern‘:

• 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.

Leseprobe

• 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 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.

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

Hungrig: Die Gefühle von Angst sind unangenehm und werden uns meistens nicht bewusst, weil sie damals, als wir ein kleines Kind waren, uns unerträglich schienen.

Die meisten Menschen versuchen die Ängste durch ein destruktives Verhalten zu übertönen.

Lieber kämpfen sie gegen Dämonen, Andersgläubige, schlechte Leistungen oder arbeiten bis zum Umfallen, als die schmerzhaften Gefühle zuzulassen.

Dabei wollen die Ängste uns eigentlich ‚nur' herausfordern, endlich uns selbst zu versorgen.

Es ist so einfach.

Die Grundbedürfnisse brauchen nicht viel.

Unsere persönliche Disposition kann in der Tages- oder Wochenplanung ausreichend Zeiten für alle Seiten einplanen.

Beim Koordinator sind relevant:

• Anerkennung: Individualist sein, Hobbys pflegen, besondere Kleidung, Schmuck, Tattoos, Lesen, Erfinden, alleine etwas machen

Leseprobe

• Zugehörigkeit: Gemeinsamkeit, miteinander reden, spielen, Sport treiben, in guten Teams zusammenarbeiten und feiern

Wenn die beiden Götter gesättigt sind, kümmern wir uns um

• Durchsetzung: Sport, Abenteuer, sich Ziele visualisieren
• Sicherheit: Gesundheit, Ordnung und Regelmäßigkeit
• Erkenntnis: Lesen, Recherchieren und Analysieren
• Empathie: Essen, Trinken, Genießen und ‚Abschalten'

Alles zu seiner Zeit.

Wenn wir regelmäßig und rundum für uns sorgen, lernt das innere Team, dass alle Anteile wichtig sind. Wir werden mehr und mehr mit uns und unserem Leben zufrieden sein.

Leseprobe

Leseprobe

Ende der Leseprobe

Das vollständige Buch finden Sie bei Amazon.

ISBN: 9783912062175

Leseprobe