

Integrator

Leseprobe

Integrator

Integratoren sind gerne der Mittelpunkt einer Gruppe von Freunden. Sie nutzen ihr feines Gespür für die Gefühle der Menschen in ihrer Umgebung, um alle zu integrieren. Für die emotionale Abstimmung sorgen sie mit ihrem Kommunikationstalent. Wir hören ihnen gerne zu und lassen uns von den Stimmungen anstecken.

Integratoren sind kommunikative, integrierende Menschen. Ihnen geht es um Beziehungen, Abstimmungen, Konsens und um das, was aktuell „in“ ist. Sie sind gerne der Mittelpunkt einer Gruppe von Freunden. Wer mit einem Integrator kommuniziert, sollte sich auf einen lebhaften Meinungsaustausch einstellen.

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

Integrator

Motivationstyp

<http://texorello.net/W58C0P0>



Leseprobe

texorello
<http://texorello.org>

Leseprobe

ISBN 9783912062182

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 „Integrator“ gehen von den Grundbedürfnissen nach Zugehörigkeit die stärksten Kräfte aus.

Integration kennt zwei Richtungen: sich selbst in eine bestehende Gruppe integrieren und andere Menschen in die Gruppe aufnehmen, zu der wir bereits gehören.

Zum Kennenlernen der anderen Motivationstypen stehen die Dokumentationen der Sense.Ai.tion GmbH zur Verfügung:

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

1.1 Das innere Team

Bewusst sagen wir: ‚Ich will.‘

Dieser Gedanke oder dieses Gefühl wurde vorher vom Unbewussten ‚erarbeitet‘. Es trifft in jeder Situation eigenständige Entscheidungen.

Die meisten davon bekommen wir nicht mit. Wir gehen nach rechts, setzen uns hin, sagen irgendetwas, das uns gerade in den Sinn kommt.

Um sich entscheiden zu können, brauchen wir Alternativen. Bleibe ich zuhause, weil es gemütlich ist, oder gehe ich zur Arbeit, weil ich dort meine Kollegen treffe?

Es sind verschiedene Hirnareale mit diesen Entscheidungen beschäftigt. Der Sicherheitsanteil bleibt am liebsten zuhause. Das für die Zugehörigkeit zuständige Areal, will, dass wir uns mit den Kollegen treffen. Wer von diesen beiden den größten Bedarf hat, setzt sich durch.

In unseren Träumen, Fantasien oder Gedanken 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 Thor, Mars oder bei den Griechen Ares, die als Kriegsgötter die manchmal aufbrausende

Durchsetzungsseite vertreten. Ohne ausreichend für uns zu sorgen, würden wir bald umkommen.

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.

Für einen Integrator ist die Zugehörigkeit am wichtigsten. Das innere Team können wir so skizzieren:

Übertragen in ein einfach zu verstehendes Bild können 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.

Nehmen wir an, das Team würde sich in einem alten Rittersaal treffen und sich dort an einen Tisch setzen, dann würden sie wohl diese Positionen einnehmen.

Den Vorsitz hat Merkur, den man auch als Hermes oder Loki kennt, er vertritt das Grundbedürfnis nach Zugehörigkeit.

Er braucht für seine Integrationsarbeit vor allem Orientierung. Rechts von ihm sitzt die Erkenntnis, die sich darum kümmert, dass alles gerecht ist und mit rechten Dingen zugeht. Links vom Vorsitzenden hat die Empathie ihren Platz, denn als Integrator achten wir sehr darauf, welche Gefühle wir bei uns und unseren Freunden wecken, wenn wir mit ihnen reden.

Die Gegenpole Sicherheit und Durchsetzung sitzen sich gegenüber und achten wachsam aufeinander, damit es einerseits vorangeht und andererseits niemand dabei zu Schaden kommt.

Die natürliche Gegnerin der Zugehörigkeit ist das Bedürfnis nach Anerkennung. Sie will erreichen, dass wir als eigenständiges Wesen von den Mitmenschen wahrgenommen werden und nicht in der Masse untergehen.

Die Aufgabe des Integrators ist es, dieses innere Team aufeinander abzustimmen und dafür ein Selbstbild (Identität) zu finden, dass alle ‚Götter‘ integriert.

Es ist im Sinne aller Grundbedürfnisse, wenn sie sich gegenseitig unterstützen und am gemeinsamen Werk mitwirken. Jeder dieser Anteile bringt unterschiedliche Erfahrungen und Kompetenzen mit sich, die alle zugutekommen können.

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

- 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.

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

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

Integrator

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

Gesucht wird eine gemeinsame Ausrichtung, mit der alle sechs gegensätzlichen Grundbedürfnisse zufrieden sind.

Leseprobe

1.2 Selbstwahrnehmung

Wenn wir auf uns hören, dann öffnen wir uns dem, was das Unbewusste uns mitteilen möchte.

Es können Gedanken oder Gefühle sein, manchmal auch Klänge und Melodien, die uns einfallen, Worte oder Sätze, die jemand zu sagen scheint, gelegentlich auch Bilder oder Szenen, die wir vor Augen haben, oder uns wird ein Geruch oder ein Geschmack bewusst.

Etwas lässt uns unvermittelt aufstehen, irgendwo hinschauen oder spontan lachen. Wir spüren Berührungen, Wärme und Kälte.

Die sechs Grundbedürfnisse bevorzugen unterschiedliche Sinneskanäle auch für die Kommunikation mit unserem Bewusstsein.

- Sehen: Die Durchsetzung mag Visionen. Wir haben ein Bild vor Augen und sehen ein, was jetzt zu tun ist.
- Hören: Die Zugehörigkeit bevorzugt den auditiven Kanal. Wir hören einander zu und sprechen über unsere Meinungen.
- Denken: Die Anerkennung führt Selbstgespräche. Wir fragen uns etwas und überlegen, was wir verbessern können.
- Tastsinn: Die Sicherheit will begreifen. Wir brauchen einen festen Standpunkt und nehmen die Dinge in die Hand.
- Reichen und Schmecken: Die Empathie hat eine Nase für Ideen und liebt den guten Geschmack.
- Motorik: Die Erkenntnis will alles nachvollziehen können.

Wir kommen auf die Welt und suchen Anerkennung. Das meint, 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

lernen zu sprechen, zu hören und zu erkennen.

Dank unserer wachsenden Kommunikations-Kompetenz und unseren wachsenden Erkenntnissen sind wir mehr und mehr in der Lage, für unsere Bedürfnisse nach Zugehörigkeit, Empathie, Anerkennung, Sicherheit, Erkenntnis und Durchsetzung zu sorgen. Davon profitieren wir meistens ein Leben lang.

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

Diese Schnelligkeit hat einen Nachteil. Sie geht von unseren Erfahrungen aus und nutzt recht grobe Generalisierungen. Das ist einerseits hilfreich, wenn wir ein neues Auto einer uns noch nicht bekannten Marke fahren wollen. Andererseits kann es furchterlich 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 zur Suche nach Erkenntnis. Dazu muss

sich ein Integrator bewusst ‚zwingen‘, wenn es darum geht, eine Situation oder zum Beispiel ein Missverständnis zu klären.

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 Integrator bestimmt die Zugehörigkeit meist gemeinsam mit dem Einfühlungsvermögen (Empathie) und der Orientierung in der Wirklichkeit (Erkenntnis), was wichtig ist. Es kann passieren, dass wir einem dieser Bedürfnisse zu viel Zeit und Raum geben. Dann reagiert der Gegenpol mit zunehmend starken Gefühlen:

- Zu viel Zugehörigkeit passt sich zu sehr den Mitmenschen an. Wir baden uns förmlich im Wir-Gefühl. Reaktion der Anerkennung: Wir sollten nicht die Selbstachtung verlieren.

- Zu viel Empathie lässt uns ‚dahinschmelzen‘ und wir vergessen Raum und Zeit. Reaktion der Erkenntnis: Wir sollten die Wirklichkeit nicht vergessen.

- Zu viel Erkenntnis lässt uns mit den Mitmenschen berechnend umgehen. Reaktion der Empathie: Wir sollten auf die Gefühle achten und verantwortungsvoll handeln.

- Zu viel Sicherheit lässt uns verharren oder uns verstecken. Reaktion der Durchsetzung: Wir sollten aktiv für uns und unsere Wünsche handeln.

- Zu viel Durchsetzung lässt uns mit dem Kopf durch die Wand gehen. Reaktion der Sicherheit: Wir sollten auf Gesundheit, Ordnung und Zuverlässigkeit achten.

- Zu viel Anerkennung lässt uns nur auf uns selbst achten. Reaktion der Zugehörigkeit: Wir sollten mit unseren Freunden zusammen sein und nicht vereinsamen.

Zufrieden sind wir dann, wenn auf absehbare Zeit für unsere 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. Wir versuchen, sie zu verdrängen. Viele Menschen kämpfen lieber gegen Dämonen, Andersgläubige, schlechte Leistungen oder beklagen sich über andere Menschen und das Schicksal, als die eigenen Ängste wahrzunehmen.

Dabei wäre alles so einfach, wenn wir auf diese Gefühle hören und selbst für uns sorgen, denn die Grundbedürfnisse brauchen nicht viel.

Wir finden ausreichend Zeiten für alle Seiten, wenn wir sie im Laufe des Tages oder der Woche einplanen.

Für den Integrator ist die Zugehörigkeit wichtig: Gemeinsamkeit, miteinander reden, arbeiten, planen, spielen, Sport treiben, in guten Teams zusammenarbeiten und feiern.

Wenn diese Bedürfnisse gesättigt sind, kümmern wir uns um

- Erkenntnis: Lesen, Recherchieren und Analysieren
- Empathie: Essen, Trinken, Genießen und ‚Abschalten‘
- Durchsetzung: Sport, Abenteuer, sich Ziele visualisieren
- Sicherheit: Gesundheit, Ordnung und Regelmäßigkeit
- Anerkennung: Individualist sein, Hobbys pflegen

Alles zu seiner Zeit.

Wenn wir regelmäßig und rundum für uns sorgen, herrscht Zufriedenheit im inneren Team. Wir kümmern uns entspannt um unseren Alltag.

1.3 Das Ich und das Selbst

In unserem Alltag hat sich vieles von dem, was wir machen, denken und fühlen, im Laufe der Zeit verinnerlicht. Wir handeln praktisch automatisch. Motto: Das haben wir schon immer so gemacht. Und man muss doch ordentlich auftreten, sich anpassen, seiner Arbeit nachgehen, sich um den Haushalt oder die Kinder kümmern. Es ist einfach so.

Uns ist leider nur selten bewusst, dass wir nicht zu etwas gezwungen sind, sondern, egal um was es geht, immer wieder neu entscheiden können.

Diese Instanz, die uns handeln lässt, nennen wir das Selbst.

Ob wir als Obdachloser die eiskalte und traurige Zeit verbringen oder uns im Bemühen, keine Fehler zu machen, zum Burnout treiben lassen, oder uns im Beruf täglich über unsere Kollegen ärgern: Es sind unsere eigenen Gefühle. Es sind unsere eigenen Entscheidungen.

Es ist eine Tatsache des Lebens:

Menschen sind selbstbestimmt von dem Moment an, wo sich aus Eizelle und Samenzelle ein neuer Organismus bildet.

Ich selbst bin das, was sich aus meiner ersten Zelle im Laufe der Jahre entwickelt hat.

Bewusst fühlen wir uns dennoch häufig fremdbestimmt. Eine typische Reaktion auf die Behauptung, dass wir selbstbestimmt sind, ist die Aussage: „Aber, man muss doch ... zum Beispiel zur Arbeit gehen, für die Kinder sorgen, Essen kochen, etwas zum Trinken einkaufen ...“

Die meisten Menschen glauben, fremdbestimmt zu sein.

Sich fremdbestimmt und gestresst zu fühlen ist verständlich, aber falsch.

**Ich bin frei, so zu leben, wie es mir die größte Freude
bereitet.**

Leseprobe

Ende der Leseprobe

Das vollständige Buch finden Sie bei Amazon.

ISBN: 9783912062182