

Trainer

Leseprobe

Trainer

Trainer wollen die Leistungen ihres Teams verbessern. Gemeinsam etwas Sinnvolles zu erreichen und dadurch zu einem guten Wir-Gefühl zu kommen, spornt sie an. Denken und Fühlen gehen dabei Hand in Hand. Die Frage ist, wie kann ich mit meinem Wissen dazu beitragen, dass wir uns alle wohlfühlen.

Trainer sind kommunikative Denker, die gerne im Mittelpunkt ihrer Mannschaft stehen und dennoch den Sinn des Ganzen nicht aus den Augen verlieren. Mit ihrem Wissen wollen sie zu einer positiven Entwicklung des Teams beitragen. Wenn Sie mit einem Trainer kommunizieren, stellen Sie sich auf neugierige und spannende Fragen ein.

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

Trainer

Motivationstyp

<http://texorello.net/W59C0P0>



Leseprobe

texorello
<http://texorello.org>

Leseprobe

ISBN 9783912062199

Edition 2

© September 1, 2025 by texorello

texorello

15745 Wildau

Germany

<http://texorello.org>



1. Die Persönlichkeit

Die Tiefenmotivationsanalyse betrachtet unter anderem drei gegensätzliche Bedürfnispaare, und zwar Durchsetzung versus Sicherheit; Anerkennung vs. Zugehörigkeit sowie Empathie vs. Anerkennung. Aus den Prioritäten, die jemand für diese Grundbedürfnisse setzt, ergibt sich ein Motivationstyp.

Beim ‚Trainer‘ gehen von den Grundbedürfnissen nach Erkenntnis und Zugehörigkeit die stärksten Kräfte aus. Dies wirkt sich auf das Fühlen, Denken und Handeln aus.

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

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

1.1 Das innere Team

Wir Menschen können uns in jeder Situation frei entscheiden. Dies geschieht meistens unbewusst und immer zwischen gegebenen Alternativen.

- Beziehungsentscheidungen: Wollen wir uns anpassen (Zugehörigkeit) oder als etwas Besonderes (Anerkennung) wahrgenommen werden?
- Entwicklungsentscheidungen: Möchten wir schnell vorankommen (Durchsetzung) oder lieber vorsichtig (Sicherheit) Schritt für Schritt gehen?
- Orientierungsentscheidungen: Betrachten und bewerten wir eher kühl und rational (Erkenntnis) oder lieber emotional und warmherzig (Empathie)?

Daraus ergeben sich sechs Präferenzen, die meistens schon von Geburt an ihre eigenen Stärken entwickeln. Da die Erfüllung jeder dieser Ausrichtungen lebensnotwendig ist, sprechen wir von Grundbedürfnissen.

Im Gehirn können wir durch die bildgebenden Verfahren verschiedene Areale sichtbar machen.

In unseren Träumen und Gedankenbildern nehmen wir diese gegensätzlichen Kräfte als Personen oder Persönlichkeitsanteile wahr.

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 der Zugehörigkeitsseite zuständig ist, in der griechischen Mythologie der Götterbote Hermes, in den nordischen Mythen entspricht er Loki und bei den Römern kannte man Merkur, den Überbringer von Neuigkeiten.

Ein anderes Beispiel sind Thor, Mars oder bei den Griechen Ares, die als Kriegsgötter die manchmal aufbrausende Durchsetzungsseite vertreten. Sie sind auch von existenzieller Bedeutung, denn ohne ausreichend für uns zu sorgen, würden wir bald umkommen.

Übertragen in ein einfach zu verstehendes Szenarium können wir uns die Repräsentanten der Grundbedürfnisse, die alten Götter der Mythologien, als inneres Team vorstellen, die sich dort versammeln, wenn es uns um wichtige Entscheidungen geht.

In unseren Träumen könnten sich diese sechs Repräsentanten in einem alten Rittersaal treffen und abhängig von ihrer Bedeutung für uns ihre Plätze einnehmen. Das könnte beim Motivationstyp ‚Trainer‘ dann so aussehen:

Die Vertreter der Grundbedürfnisse Zugehörigkeit und Erkenntnis haben den Vorsitz.

Die Gegenkräfte Empathie und Anerkennung setzen sich diametral gegenüber.

Die Anerkennung sorgt dafür, dass wir uns selbst nicht vergessen, wenn wir uns in einer Gruppe einfügen.

Die Empathie achten darauf, dass bei allen rationalen Entscheidungen auf unsere emotionale Verantwortung, auf Menschlichkeit geachtet wird.

Neben der Zugehörigkeit nimmt die Sicherheit Platz, denn beiden ist an verlässlichen Beziehungen gelegen.

Die Durchsetzung rückt an die Erkenntnis heran. Sie möchte nach einer logischen Schlussfolgerung direkt handeln und die Ergebnisse des Denkens in die Tat umsetzen.

Diese Treffen, die Diskussionen und Abstimmungen, sowie das Ringen um die bestmögliche Entscheidung, geschehen unbewusst.

Unser ‚Selbst‘ moderiert diese Prozesse und nutzt dafür gemeinsame Ziele und Werte, die von allen im inneren Team akzeptiert werden. Das funktioniert dann gut, wenn alle Beteiligten dabei zu ihrem Recht kommen.

Es ist im Sinne aller Grundbedürfnisse, wenn sie in einem Gesamtbild (Identität) integriert sind und am gemeinsamen Werk mitwirken, denn sie bringen unterschiedliche Erfahrungen und Kompetenzen mit sich, die alle zugutekommen können.

Dieses wird dann zu einem imperativen Selbstbild, das die Ziele und Werte unseres Seins beeinflusst.

Daran können wir bewusst mitwirken, denn wir wollen mit uns selbst einverstanden sein.

Unsere Identität ist der Rahmen, in dem sich die Grundbedürfnisse bewegen. Da alle sechs lebensnotwendigen, aber unterschiedliche Richtungen verfolgen, brauchen sie diese gemeinsame Ausrichtung. Ein erster Vorschlag ist: ‚Ich bin ein Trainer‘.

Was das bedeutet und wie es aktiv für eine innere Zufriedenheit genutzt werden kann, werden wir noch skizzieren.

Hier vorweg die Aufgabenverteilung, die sich aus so einer Absprache mit dem inneren Team ergeben kann:

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

- Die Zugehörigkeit (gelb) sorgt durch die Abstimmung mit der Umwelt 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 Empathie (weiß) will sich in die Situation und Vorhaben einfühlen und ist auf verantwortungsvolle Wirkungen fokussiert.

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

Unser bewusstes Denken ist immer dann gefragt, wenn sich dieses unbewusste Team nicht einig ist. Wir erleben durch Träume, Gefühle oder spontane Fragen, dass wir bewusst etwas reflektieren müssen.

Wenn das Selbst, unterstützt vom denkenden ‚Ich‘ für Einigkeit gesorgt hat, erleben wir es bewusst als inneren Frieden oder auch als tiefe Freude, die uns mit positiver Energie erfüllt.

Leseprobe

1.2 Reflexion

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 bewusst wird, auch dass wir unvermittelt aufstehen, irgendwo hinschauen, etwas unsere Haut berührt oder dass wir bewusst Wärme oder Kälte spüren.

Die sechs Grundbedürfnisse bevorzugen unterschiedliche Sinneskanäle. Unsere Gedanken lassen errahnen, um was es im Moment geht:

- Sehen: Die Durchsetzung mag Visionen. Ein Bedarf äußert sich durch Formulierungen, wie: Ich sehe das nicht ein. Ich blicke da nicht durch. Ich würde mir gerne ein Bild davon machen. Die sieht komisch aus.

- Hören: Die Zugehörigkeit bevorzugt den auditiven Kanal. Bedarf: Das ist mir zu laut, zu schrill ... Das klingt nicht stimmig. Das hört sich nicht gut an.

- Denken: Die Anerkennung führt Selbstgespräche. Bedarf: Wie kann ich das besser machen? Wie werden die darauf reagieren? Ich frage mich, was er damit gemeint hat.

- Tastsinn: Die Sicherheit will begreifen. Bedarf: Das ist für mich unfassbar. Ich würde es gerne begreifen. Das hat komische Ecken und Kanten. Der Typ ist aalglatt.

- Schmecken: Die Empathie riecht und schmeckt. Bedarf: Das hat einen seltsamen Beigeschmack. Die Sache stinkt mir. Das ist doch Geschmacksache. Dafür habe ich eine Nase.

- Motorik: Die Erkenntnis will etwas bewegen. Bedarf: Ich kann das nicht nachvollziehen. Das fließt nicht richtig. Aus einer höheren Warte erkennt man mehr. Das muss man von allen Seiten bewerten.

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 Trainer bestimmen Zugehörigkeit und Erkenntnis das Verhalten am stärksten.

Es kann passieren, dass wir ihnen zu viel Zeit und Raum geben, worauf wir die Gegenseiten (Anerkennung und Empathie) unter Druck setzen, weil sie sich vernachlässigt fühlen:

- Zu viel Zugehörigkeit passt sich zu sehr den Mitmenschen an. Wir baden uns förmlich im Wir-Gefühl. Reaktion: Wir sollten uns zurückziehen, damit wir nicht die Selbstachtung verlieren.
- Zu viel Erkenntnis lässt uns eiskalt reagieren. Wir spüren, dass wir damit eine Barriere errichten. Dann ist Ruhe nötig, um auf unsere Gefühle zu achten und an die möglichen Wirkungen auf andere.

Aber auch die anderen Bedürfnisse könnten überladen werden, denn häufig bestimmen die Situation und unsere Aufgaben das Verhalten:

- 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 aktiv werden.
- 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 auf den Boden der Tatsachen stehen.
- Zu viel Empathie lässt uns ‚dahinschmelzen‘ und wir vergessen Raum und Zeit. In diesem Zustand sollten wir aufstehen, uns bewegen und Dinge in unserer Umgebung fokussieren.
- 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 Freunden oder Partnern über die Situation reden.

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 gerne verdrängt, denn damals, als wir ein kleines Kind waren, schienen sie unerträglich zu sein, und wir haben sie heute aus unserem Bewusstsein soweit es möglich ist, verbannt.

Die meisten Menschen versuchen die Verdrängung der Ängste durch ein destruktives Verhalten zu festigen, zum Beispiel: Wut, Verachtung, Unterdrückung, Schuldzuweisungen, Verfolgungsideen, Rachefantasien.

Dabei wäre es so einfach, für uns selbst zu sorgen, denn die Grundbedürfnisse brauchen nicht viel. Wir können alle Grundbedürfnisse auch in unserer Wochenplanung berücksichtigen oder uns abends fragen, ob wir für alle Seiten gut gesorgt haben.

Beim Trainer sind relevant:

- Zugehörigkeit: Miteinander reden, zusammen sein
- Erkenntnis: Forschen, Recherchieren und Analysieren

Wenn die gesättigt sind, kümmern wir uns um:

- Durchsetzung: Sport, Abenteuer, sich Ziele visualisieren
- Sicherheit: Gesundheit, Ordnung und Regelmäßigkeit
- Empathie: Essen, Trinken, Genießen und ‚Abschalten‘
- Anerkennung: Hobbys pflegen, etwas alleine machen

Alles zu seiner Zeit.

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

Diese Schnelligkeit hat einen Nachteil. Sie geht von unseren

Erfahrungen aus und nutzt drastische 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 Erkenntnis. Wir wollen die Wahrheit mit ihren Zusammenhängen und Kausalitäten erkennen. Dazu nutzen wir bewusst, heute häufig über das Internet, eigene Recherchen, die wir dann gedanklich hinterfragen. Das dauert länger, bringt aber bessere Ergebnisse.

Unsere Zugehörigkeitsseite muss häufig schnell reagieren, um mit den Freunden im Einklang zu bleiben.

Die Erkenntnisseite hat Zeit, nach Ursachen zu forschen und die Realität zu analysieren.

Der Trainer ist also in zwei Welten unterwegs, die sich häufig

Trainer

in einem bestimmten Wechsel miteinander ablösen.
Kommunikation und Reflexion sind ein ideales Paar.

Leseprobe

Leseprobe

Ende der Leseprobe

Das vollständige Buch finden Sie bei Amazon.

ISBN: 9783912062199