

Vermittler

Leseprobe

Vermittler

Vermittler wollen verstehen, um beratend helfen zu können. Empathisch würdigen sie die Emotionen ihrer Mitmenschen, analysieren die Situation und geben rational durchdachte Handlungsempfehlungen. Sie sind neugierig auf das, was die Menschen zu ihrem Handeln motiviert. Sie sind friedlich, diplomatisch, einfühlsam und gleichzeitig nachdenklich.

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

Vermittler

Motivationstyp

<http://texorello.net/W63C0P0>



Leseprobe

texorello
<http://texorello.org>

Leseprobe

ISBN 9783912062236

Edition 2

© September 1, 2025 by texorello

texorello

15745 Wildau

Germany

<http://texorello.org>



1. Die Persönlichkeit

Wir Menschen unterscheiden uns. Es gibt Abenteurer und Sicherheitsexperten, Perfektionisten und begabte Kommunikatoren, Handwerker und Finanzberater. Jede Persönlichkeit hat ihre eigenen Vorlieben und Kompetenzen.

Die Tiefenmotivation will zu einem Leben anregen, das den eigenen Ausprägungen entspricht und in jeder Hinsicht zufrieden macht.

Für einen Vermittler haben die Grundbedürfnisse nach Erkenntnis und Empathie die größte Bedeutung und motivieren in erster Linie sein Fühlen, Denken und Handeln.

Die Dokumentationen der Sense.Ai.tion GmbH geben eine kurze Beschreibung aller Persönlichkeitstypen:

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

1.1 Das innere Team

Jedes Wesen, das sein Verhalten selbst steuern will, braucht Alternativen. Wir entscheiden uns für rechts oder links, oben oder unten, kalt oder warm, wenn wir diese Richtungen oder Ausprägungen beurteilen und zwischen ihnen wählen können.

Wir können heute mithilfe der bildgebenden Verfahren beobachten, dass es im Gehirn ein komplexes Zusammenwirken verschiedener Hirnareale gibt. Es sieht so aus, als gäbe es verschiedene Funktionsbereiche, die abhängig von der jeweiligen Situation aktiviert werden.

Beobachten wir das Entscheidungsverhalten unterschiedlicher Persönlichkeiten, dann zeigen sich diese wesentlichen Alternativen.

Orientierung:

Wir können uns an Fakten, Strukturen und Zusammenhängen orientieren. Das empfinden wir eher als kühl und rational. Wir nennen das Bedürfnis, das uns dazu motiviert: Erkenntnis.

Wenn wir uns von den möglichen Wirkungen unseres Verhaltens leiten lassen, dann empfinden wir das meist als warm und emotional. Das Bedürfnis nennen wir: Empathie.

Entwicklung:

Jede Entwicklung ist Veränderung und bringt möglicherweise Risiken mit sich. Wenn wir Gefahren vermeiden wollen, bleiben wir unten, am Boden. Das Sicherheitsbedürfnis strebt nach Beständigkeit.

Ein Leben ohne Entwicklung ist Stillstand und wenig sinnvoll. Wir wollen unsere Fähigkeiten entfalten und vorankommen. Das Durchsetzungsbedürfnis lässt uns nach oben streben.

Beziehung:

Als einsamer Mensch würden wir schon die ersten Jahre nicht

überleben. Wir brauchen eine Familie. Das Bedürfnis, uns zu integrieren und anzupassen, nennen wir Zugehörigkeit.

Wir müssen als eigenständiger Mensch wahrgenommen werden, sonst würde man uns übersehen oder überhören. Das Bedürfnis nach Individualität nennen wir Anerkennung.

Es sind sechs verschiedene Richtungen, in die es uns zieht. Da jede davon lebensnotwendig ist, sprechen wir von Grundbedürfnissen.

- Erkenntnis: Wenn wir die Wirklichkeit nicht wahrnehmen, sind wir hilflos verloren.
- Empathie: Wir müssen die Wirkungen unseres Handelns einschätzen, um nicht von anderen angegriffen zu werden.
- Sicherheit: Wer überleben möchte, muss Gefahren rechtzeitig wahrnehmen und angemessen reagieren.
- Durchsetzung: Wer leben will, muss für seine Bedürfnisse sorgen und notfalls kämpfen.
- Zugehörigkeit: Wir können auch in dieser Welt nicht alleine überleben.
- Anerkennung: Schon als kleines Kind würden wir sterben, wenn man uns übersieht.

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

Wir können uns vorstellen, dass sich diese sechs Repräsentanten der Grundbedürfnisse in einem alten Rittersaal treffen und passend zu unserer Persönlichkeit ihre Plätze einnehmen. Das könnte beim Vermittler so aussehen:

Den Vorsitz haben die beiden Orientierungsbedürfnisse Erkenntnis und Empathie.

Damit bei einem Handlungsbedarf sofort reagiert werden kann, sitzen Durchsetzung und Sicherheit direkt neben ihnen.

Wenn es ruhiger zugeht, kommen Zugehörigkeit und Anerkennung zum Zuge. Auch die beiden haben eine existenzielle Bedeutung, brauchen aber seltener sofortige Reaktionen.

Diese Meetings des inneren Teams, mit den üblichen Diskussionen und 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 wichtig, alle gegensätzlichen Bestrebungen auf gemeinsame Ziele abzustimmen.

Jedes Mitglied des inneren Teams macht von Kind an seine spezifischen Erfahrungen zu der Frage: Was muss ich machen, um

rational sinnvoll zu handeln (Erkenntnis),
mich zu integrieren (Zugehörigkeit),
wertgeschätzt zu werden (Anerkennung),
erfolgreich zu sein (Durchsetzung),
Gefahren zu vermeiden (Sicherheit) und um
harmonisch, friedlich zu leben (Empathie)?

Unser gesamtes Leben trainieren wir für jedes Bedürfnis die besten Verhaltensweisen und entwickeln dabei Kompetenzen, die auch den anderen Mitgliedern im inneren Team zugutekommen können:

- Die Erkenntnis (schwarz) analysiert die Situationen und die laufenden Veränderungsprozesse. Sie will sinnvolle Lösungen.
- Die Empathie (weiß) will verantwortungsvoll handeln und beobachtet mögliche Wirkungen.
- 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 sich Chancen für uns

bieten.

- Die Zugehörigkeit (gelb) sorgt durch die Abstimmung für Gemeinsamkeit. Sie kümmert sich um die Kommunikation.
- Die Anerkennung (blau) ist kritisch, strebt nach dem Besten, vergleicht und bewertet Alternativen. Sie sorgt für Qualität.

Solange diese innere Aufgabenverteilung gut funktioniert, erleben wir, dass unsere Energie fließt, dass wir innerlich zufrieden sind und sicher sein können, unsere Ziele zu erreichen.

Unser bewusstes Denken ist immer dann gefragt, wenn sich dieses unbewusste Team nicht einig ist. Wir erleben durch Gedanken oder Gefühle, dass uns etwas fehlt oder eine bewusste Entscheidung braucht.

Leseprobe

1.2 Reflexion

Vermittler sind Orientierungsmenschen.

Das nutzen sie sowohl für sich selbst als auch für ihre Freunde, Partner und Kollegen.

Unsere Gefühle sagen uns, dass uns etwas fehlt. Um was es geht, vermitteln die Gedanken. Sie lassen erahnen, 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.

- 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.

- 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.

- 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** drückt sich in den Bewegungen aus. Bedarf: Ich kann das nicht nachvollziehen, muss es näher heranholen. Das will ich vertiefen.

Achten wir nicht auf diese ‚Botschaften‘, melden sich Gefühle. Zunächst lösen die Grundbedürfnisse Ängste aus, denn ihre Erfüllung ist lebensnotwendig.

Da Ängste unangenehm sind, werden sie häufig emotional

kompensiert.

- Durchsetzung: Angst vor Blockaden. Mögliche Kompensation: Wut und Hektik
- Zugehörigkeit: Angst vor Einsamkeit. Kompensation: Traurigkeit, Depression, aber auch überdrehte Kommunikation
- Sicherheit: Angst vor Gefahren. Kompensation: sich verstecken, zwanghaftes Verhalten, aber auch Angriffe gegen vermeintliche Gegner
- Anerkennung: Angst vor Verachtung. Kompensation: Gedankenkarussell, aber auch andere Menschen beurteilen, verachten
- Empathie: Angst vor Kälte und Krieg. Kompensation: Verzweiflung, aber auch Verletzungen
- Erkenntnis: Angst vor Orientierungslosigkeit: Kompensation: insistierende Fragen, aber auch Rückzug in ‚verrückte‘ Ideen

Diese ‚Kompensations-Versuche‘ können sich gegen uns selbst oder gegen unsere Mitmenschen wenden. In der Folge werden wir häufig einem der angstmachenden Bedürfnisse zu viel Zeit und Raum geben, worauf wir die Gegenseite unbeabsichtigt unter Druck setzen, wenn wir sie vernachlässigen:

- Zu viel Erkenntnis lässt uns eiskalt reagieren. Die Empathie lässt uns 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 Zugehörigkeit passt sich zu sehr den Mitmenschen an. Wir baden uns förmlich im Wir-Gefühl. Die Anerkennung mahnt uns: Wir sollten uns zurückziehen, damit wir nicht die Selbstachtung verlieren.

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

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

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

- Zu viel Empathie lässt uns ‚dahinschmelzen‘ und wir vergessen Raum und Zeit. In diesem mahnen die Erkenntnis-Bedürfnisse unsere Orientierung an. Wir sollten aufstehen und die Realität wahrnehmen.

Unser inneres Team strebt von sich aus nach Ausgeglichenheit. Ist das in einer Situation nicht machbar, wird das Bewusstsein eingeschaltet.

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 uns damals, als wir ein kleines Kind waren, unerträglich schienen. Wir haben gelernt, sie zu verdrängen, also aus unserem Bewusstsein zu verbannen. In der Folge haben die Ängste nicht wahrgenommen, dass wir keine Kinder mehr sind, sondern gut für uns selbst sorgen können.

Dabei wäre es so einfach, denn die Grundbedürfnisse brauchen nicht viel. Beim Vermittler sind relevant:

- Erkenntnis: Forschen, Recherchieren und Analysieren oder wie Doktor Faust bei Goethe nach dem Stein der Weisen suchen
- Empathie: Essen, Trinken, Genießen, Kunst schaffen und die emotionale Nähe zu anderen Menschen suchen

- Sicherheit: für Ordnung sorgen, Planungen verlässlich einhalten, für Zuverlässigkeit sorgen, etwas Handwerkliches machen
- Durchsetzung: Ideen realisieren, Sport treiben, kleine Abenteuer erleben, etwas Neues ausprobieren
- Zugehörigkeit: sich ein Stück weit integrieren, miteinander reden, gemeinsame Aktionen planen
- Anerkennung: Individualist sein, Hobbys pflegen, besondere Kleidung, Schmuck, Tattoos, Lesen, Erfinden, alleine etwas machen

Alles zu seiner Zeit. Wir können alle Grundbedürfnisse bequem in unserer Wochenplanung berücksichtigen oder uns abends fragen, ob wir für alle Seiten gut gesorgt haben.

Der Vermittler orientiert sich einerseits sehr schnell. Seine empathische Seite ist intuitiv und handelt spontan. Andererseits sorgen die Erkenntnis-Bedürfnisse für sorgfältige Überlegungen.

Die 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.

Der Vermittler weiß, dass manchmal sinnvoll ist, kurz innezuhalten und zu reflektieren. Nach der intuitiven Wahrnehmung schaltet er sein Denken ein.

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 bevorzugt unsere Empathie. Es reagiert auf Stimmungen, analysiert unbewusst die äußere Situation in Relation zu den Erwartungen und Erfahrungen. Es liefert schnell ein Urteil, häufig ist das jedoch ein Vorurteil.

Das System 2 passt besser zur Erkenntnis. Wir wollen die Wahrheit mit ihren Zusammenhängen und Kausalitäten erkennen. Dazu nutzen wir bewusst eigene Recherchen, heute häufig über das Internet, die wir dann gedanklich hinterfragen. Das dauert länger, bringt aber bessere Ergebnisse.

Leseprobe

Leseprobe

Ende der Leseprobe

Das vollständige Buch finden Sie bei Amazon.

ISBN: 9783912062236