

Das Riemann-Thomann-/Jun-Modell

Modell zur Erklärung menschlichen Verhaltens

Der Psychologe und Psychoanalytiker Fritz Riemann entwickelte 1975 das Modell der vier Grundformen der Angst, um den nicht-psychopathologischen Bereich vom krankhaften abzugrenzen.

In einem Koordinatenkreuz dargestellt, stehen sich auf der waagerechten Achse die Angst vor Nähe und die Angst vor der Ich-werdung und Distanz gegenüber. Auf der senkrechten Achse stehen sich die Angst vor Dauerhaftigkeit und die Angst vor Veränderung und Wechsel gegenüber.

Alle vier Richtungen wohnen jedem Menschen inne. In welchem Quadranten und in welchem Abstand mit Ursprung des Kreuzes er sich befindet, hängt von der aktuellen Situation und von der aktuellen Disposition ab.

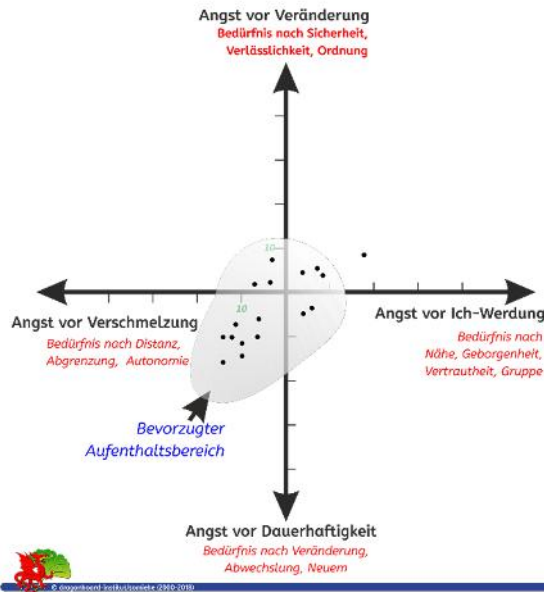
Allerdings lässt sich in einem Eigenversuch über mehrere Tage ein bevorzugter Aufenthaltsraum feststellen, nach dem wir unser Leben und unsere Beziehungen ausgestalten. Dabei indiziert die Entfernung zum Mittelpunkt des Kreuzes die Intensität des wahrgenommenen Gefühls.

Thomann hat dieses Modell für die Bearbeitung von Konflikten aufgegriffen und speziell für die Arbeitswelt weiterentwickelt.

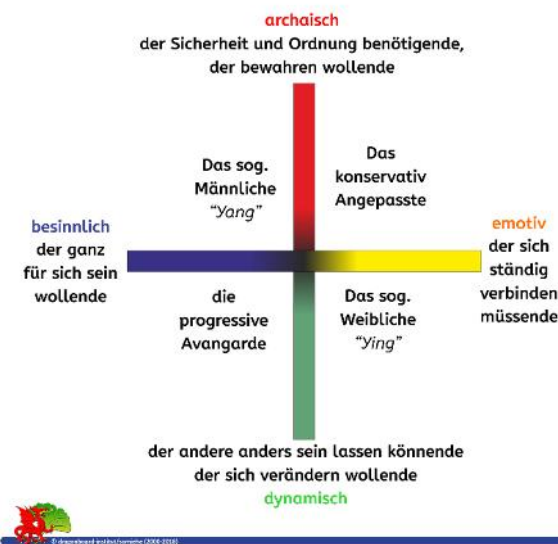
Gerda Jun hat das gleiche Modell aus der Sicht der hinter den Ängsten stehenden Bedürfnisse formuliert.

Durch das Ersetzen der Angst erleichtert sie die Identifikation mit dem Ergebnis. Im Folgenden werden die Bezeichnungen von Gerda Jun benutzt.

Riemann/Thomann-Modell: Grundformen der Angst



Grundpersönlichkeiten nach Gerda Jun



...discover the difference!

Raum für Ihre Notizen

DIE ANGST-/BEDÜRFNIS-TYPEN IM EINZELNEN

DER BESINNLICHE MENSCH MIT DEM BEDÜRFNIS NACH **DISTANZ**

Was ihm wichtig ist:

- Abgrenzung
- Individualität
- Freiheit
- Intellekt

Die schwierige Seite:

- kontaktscheu
- bindungsängstlich
- unbeholfen im Nahkontakt
- -holt ungern Hilfe

Kennzeichen von besinnlichen Menschen:

- eigenständig
- entscheidungsfähig
- Nähe ist nur dann – und manchmal auch nur zeitlich begrenzt – möglich, wenn ausreichend Freiheit/Rückzug möglich ist
- sachlich/fachlich orientiert

DER EMOTIVE MENSCH MIT DEM BEDÜRFNIS NACH **HARMONIE**

Was ihm wichtig ist:

- Bindung
- Vertrauen
- Geborgenheit
- Wärme
- Mitmenschlichkeit

Die schwierige Seite:

- konfliktscheu
- abhängig
- aggressionsgehemmt
- Opfermentalität
- kuschelig

Kennzeichen von emotiven Menschen:

- brauchen oft Bestätigung
- lassen sich gerne tief auf Beziehungen ein
- Harmoniestreben
- verstecken sich gerne in Gruppen
- Bescheidenheit
- Mitgefühl
- Soziale Interessen
- Identifikation mit anderen



...discover the difference!

Raum für Ihre Notizen

Das Riemann-Thomann-/Jun-Modell

DER ARCHAISCHE MENSCH MIT DEM BEDÜRFNIS NACH **DAUERHAFTIGKEIT**

Was ihm wichtig ist:

- Dauer
- Zuverlässigkeit
- Sparsamkeit
- Vorsicht
- Gesetz
- Treue
- Ziele

Die schwierige Seite:

- unflexibel
- langweilig
- pedantisch
- starr
- kontrollierend

Kennzeichen von archaischen Menschen:

- verlässlich
- systematisch
- ordentlich
- gründlich
- prinzipientreu

DER DYNAMISCHE MENSCH MIT DEM BEDÜRFNIS NACH **VERÄNDERUNG**

Was ihm wichtig ist:

- Abwechslung
- Rausch
- Charme
- Reiz
- Flexibilität
- Temperament

Die schwierige Seite:

- unzuverlässig
- unpünktlich
- chaotisch
- flüchten statt standhalten
- theatralisch
- egozentrisch

Kennzeichen des dynamischen Menschen:

- neugierig
- lebensbejahend
- hier und heute
- kreativ



...discover the difference!

Raum für Ihre Notizen

Das Riemann-Thomann-/Jun-Modell

DER BESINNLICHE MENSCH IN DER ARBEITSWELT

Der besinnliche Mensch arbeitet gern allein und ist viel weniger abhängig vom Klima um ihn herum. Wenn er zusammenarbeiten muss, braucht er immer Abschnitte, die er allein entwickeln kann. Auf Sitzungen ist er nicht gerne, diese empfindet er als unnötig und langweilig. Dem äußeren Stress verschließt er sich, um sich innerlich wieder frei zu machen.

DER BESINNLICHE MENSCH ALS MITARBEITER

Für besinnliche Menschen ist es ausgesprochen schwierig und unangenehm, in einer abhängigen Position zu sein. Oft ist es ihm nur möglich, wenn er als Freestyler eine besondere, sich von den anderen unterscheidende Position (rechte Hand, graue Eminenz) innehat. Anweisungen ebenso wie Konferenzen sind ihm lästig, hier geht der besinnliche Mitarbeiter schnell in den Rückzug. Arbeitsaufträge übernimmt er ungern, wahrt darüber seine Würde, dass er Bedingungen stellt. Der besinnliche Mitarbeiter ist ein alpha-Tier; er sucht eher die Chefposition. Unzufriedenheit mit seiner Führungskraft zeigt er entweder sofort und direkt oder er flüchtet in Zynismus, Sarkasmus etc., was dann von Außen oft als Illoyalität fehlinterpretiert wird.

In einem wirklich offenen Klima, wenn er nicht vereinnahmt wird und kritisch konstruktiv sein darf, ist er gut integriert und auch im Team ein echter Leistungsträger.

Rolle: Kritiker, Nörgler, Einzelkämpfer

DER BESINNLICHE MENSCH ALS FÜHRUNGSKRAFT

Wichtig ist ihm ein eigenes Büro, in dem er in Ruhe arbeiten kann. Er braucht Zeit, um sich an seine Rolle zu gewöhnen, da er als Führungskraft nun mit Menschen und nicht mehr mit Sachen zu tun hat. Er delegiert ungern. Aufträge erteilt er klar und sachlich, wobei ihm Effizienz das Wichtigste ist. Sitzungen beruft er selten ein, und wenn, gestaltet er auch diese sehr sachlich. Gefühle sind für ihn Privatsache, die gleiche Haltung verlangt er auch von seinen Mitarbeitern.

Von Mitarbeitermotivation hält er gar nichts, Motivation setzt er voraus. Er kritisiert sachlich, Ausbleiben von Kritik heißt Lob. Mit Konflikten seiner Mitarbeiter untereinander will er nichts zu tun haben, auch Teamentwicklung findet er peinlich und unnützlich.

Kontakte mit seiner Umwelt sind ihm eher lästig. Der Distanz-Mensch als Führungskraft kann sich „nach oben“ für seine Mitarbeiter sehr „ins Zeug legen“.



...discover the difference!

Raum für Ihre Notizen

Das Riemann-Thomann-/Jun-Modell

DER EMOTIVE MENSCH IN DER ARBEITSWELT

Dem emotiven Menschen ist ein gutes, kontaktreiches Arbeitsklima wichtig. Ein freier Stuhl steht immer bereit, Begegnungen auf dem Flur werden gesucht. Teamarbeit ist ihm wichtig. Eigene Interessen, die es aber wenig gibt, werden gern zugunsten von Harmonie aufgegeben. Auf Sitzungen geht der emotive Mensch eher situativ als geplant vor. Bei psychischer Belastung kann er weniger leisten, weil er sich blockiert fühlt.

DER EMOTIVE MENSCH ALS MITARBEITER

Die untergeordnete Abhängigkeitssituation wird als positiv erlebt, der emotive Mensch identifiziert sich leicht und gern mit dem Chef. Anweisungen bedeuten für ihn Wahrnehmung. Kritik gegenüber dem Vorgesetzten wird meist nicht geäußert. Der emotive Mitarbeiter kann sein volles Potential nur bei einem guten Klima voll entfalten und ist dann gut in der Rolle des Teamarbeiters und -entwicklers, des Vermittlers oder Personalmanagers.

DER EMOTIVE MENSCH ALS FÜHRUNGSKRAFT

Führung ist für emotive Menschen eher unangenehm. Seine Anweisungen sind oft unklar und durch die Blume. Delegation sucht er zu vermeiden, da er seine Mitarbeiter nicht unnötig belasten möchte. Lieber übernimmt er Aufgaben selbst, die er dann zu Hause erledigt, um bei seinen Lieben zu sein.

Sitzungen leitet er mit großer Empathie, es geht ihm mehr um die Beziehung/das Verständnis als um die Sache. Er motiviert seine Mitarbeiter vorwiegend durch Lob, und hat hierbei mehr deren als das Wohl der Firma im Blick. Kritik auszusprechen und Konflikte austragen fallen der emotiven Führungskraft schwer. Er pflegt gern informelle Kontakte mit seinem Umfeld und verbrennt sich hierbei aus Naivität leicht die Finger.



...discover the difference!

Raum für Ihre Notizen

Das Riemann-Thomann-/Jun-Modell

DER ARCHAISCHE MENSCH IN DER ARBEITSWELT

Hier ist die Heimat des Zeitmanagements. Termine und Fristen sind ständig im Blick. Der archaische Mensch kommt selten zu spät, er kann gut aufräumen (und erwartet dies auch von anderen). Er hat eine perfekte Ablage und hält alles möglichst schriftlich fest. Klarheit und Struktur sind ihm wichtig, gegenseitige Kontrolle ist ihm selbstverständlich. Bei Stress sucht er nach Ursachen, analysiert diese und zieht Konsequenzen.

DER ARCHAISCHE MENSCH ALS MITARBEITER

Abhängigkeit innerhalb der Hierarchie ist für ihn selbstverständlich, Aufträge und Anweisungen nimmt er gern entgegen, wobei er diese möglichst genau verstehen und ins „Große Ganze“ einordnen möchte. Er identifiziert sich total mit dem Unternehmen. Ist der archaische Mitarbeiter mit seinem Chef unzufrieden, sammelt er zunächst Beweise, prüft diese lange Zeit. Wenn er die Situation nicht mehr aushält, bedient er sich im günstigen Fall der mündlichen oder schriftlichen Beschwerde an seinen Vorgesetzten oder auch dessen Chef. Was er dabei auslöst, erstaunt ihn, denn er wollte nur gehört werden.

Im ungünstigen Fall demontiert er gezielt seinen Vorgesetzten, dann gilt er als hinterhältig und gefährlich.

Wenn er sich verstanden und nicht als Spießher und Bremser abgestempelt fühlt, leistet er viel und trägt zur Ruhe bei.

Rolle: Organisator, Planer, Kontrolleur

DER ARCHAISCHE MENSCH ALS FÜHRUNGSKRAFT

In der Führungsposition erteilt er gern Aufträge und Befehle. Er delegiert gut, sagt aber auch genau, wie es gemacht werden soll. Sitzungen leitet er klar und übersichtlich, hat Termine und Zeit im Auge. Ein schneller Entscheider ist er allerdings nicht, hier sichert er sich gerne ab. Er fördert seine Mitarbeiter konsequent und hart; dabei achtet er stets auf den Nutzen für das Gesamte. Konflikte zwischen seinen Mitarbeitern regen ihn auf, hier nimmt er dann allerdings doch die Rolle des Ursachenforschers und Klärers ein.

Kontakte mit dem Umfeld sind für ihn ehrenvoll und mit Prestige verbunden.



...discover the difference!

Raum für Ihre Notizen

DER DYNAMISCHE MENSCH IN DER ARBEITSWELT

Dynamische Menschen ist ein unproblematisches Arbeitsklima mit unkonventionellen Seiten wichtig. So können sie ihre Kreativität und Spontaneität entwickeln. Die Schreibtische von Wechsel-Menschen sind chaotisch, Termine werden vergessen, Dinge verlegt, was allerdings bagatellisiert wird. Spontane Entscheidungen werden bevorzugt, Dinge werden sofort und schnell angeschoben, das Durchhalten fällt dynamische Menschen schwer. Unangenehmes wird charmant delegiert. In der Zeitgestaltung ist es wichtig, den richtigen Zeitpunkt abwarten zu dürfen, an dem dann alles ganz leicht geht. Da dies notwendigerweise mit Pausen verbunden ist, werden Termine und Fristen nur schwer eingehalten. Bei Belastung und Stress kann der Wechsel-Mensch erst so richtig loslegen.

DER DYNAMISCHE MENSCH ALS MITARBEITER

Über Hierarchie sieht er hinweg. Gern mit den Führungskräften per Du, reagiert er ausgesprochen empfindlich auf Machtanwendung. Aufträge nimmt er nur ungern an, und wenn, muss er sie plangerecht für sich umformulieren.

Hat die Firma ein interessantes Image, fällt es ihm leicht, sich zu identifizieren. Ansonsten distanziert er sich öffentlich. Ist er mit seiner Führungskraft unzufrieden, erzählt er es ungefragt jedem, lässt dabei Dampf ab. Intrigieren will er nicht. Fühlt der dynamische Mitarbeiter sich gehört und gesehen, leistet er sehr viel auch in traditionellen Bereichen.

Rolle: Veränderungsmanager, Innovator

DER DYNAMISCHE MENSCH ALS FÜHRUNGSKRAFT

Er steht in dem Dilemma, dass er einerseits erfreut ist, die richtige Position zur Umsetzung seiner vielen Ideen zu haben, ohne gleichzeitig autoritärer Befehlshaber sein zu wollen. So delegiert er am liebsten unverbindlich zwischen Tür und Angel, Controlling ist ihm fremd. Sitzungen sind ihm zu formal und spießig, Absprachen sollen eher beim Essen, nebenbei und ohne Tagesordnung stattfinden. Die Auswirkungen, die dieses Verhalten auf andere hat (Verwirrung, Misstrauen, Schaden an der Sache) nimmt er wenig wahr.



...discover the difference!

Raum für Ihre Notizen