Personality Check: Welches Team nimmst du mit in den Konflikt?

Skript

Herausgeber & Autor
wb CONSULTING + DEVELOPMENT GbR &
wb BLENDED LEARNING GbR
- lomendoo -
Birgit Winter & Oliver Winter
Rhöndorfer Str. 23A
53604 Bad Honnef

Stand
07.09.2020

Version
2009

Rechte
Die für die Weiterbildung verwendeten Konzepte, Inhalte und Arbeitsunterlagen sind urheberrechtlich geschützt. Das Kopieren und Weiterleiten von Unterlagen oder Inhalten an Dritte ist nur mit vorheriger Einwilligung von wb zulässig. Die Lerninhalte sind nur zur eigenen Verwendung durch den Kunden bestimmt, weder die vollständigen Inhalte, noch deren Bestandteile dürfen an Dritte weitergegeben werden. Der Kunde ist nicht berechtigt, diese Inhalte zu vervielfältigen, zu übersetzen, zu bearbeiten, zu verbreiten, vorzuführen oder sie wirtschaftlich zu verwerten.

Gewährleistung
wb übernimmt keine Gewähr für die Vollständigkeit und Richtigkeit von Lerninhalten, sofern nicht eine Verantwortung aufgrund von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit gegeben ist.

Haftung für Links
Unsere Produkte (insbesondere Lerninhalte) enthalten Links zu externen Webseiten Dritter, auf deren Inhalte wir keinen Einfluss haben. Deshalb können wir für diese fremden Inhalte auch keine Gewähr übernehmen. Für die Inhalte der verlinkten Seiten ist stets der jeweilige Anbieter oder Betreiber der Seiten verantwortlich. Die verlinkten Seiten wurden zum Zeitpunkt der Verlinkung auf mögliche Rechtsverstöße überprüft. Rechtswidrige Inhalte waren zum Zeitpunkt der Verlinkung nicht erkennbar. Eine permanente inhaltliche Kontrolle der verlinkten Seiten ist jedoch ohne konkrete Anhaltspunkte einer Rechtsverletzung nicht zumutbar. Bei Bekanntwerden von Rechtsverletzungen werden wir derartige Links umgehend entfernen.

Inhalt

1 Loop & Do: Lernziele 4
2 Das Persönlichkeitsmodell von Riemann und Thomann 4
3 Die 4 Grundstrebungen des Menschen 4
4 Die Schatten- und Sonnenseiten der 4 Tendenzen 5
5 Tendenzen und Konfliktverhalten 6
6 Reflexionsfragen 8

© Copyright wb

1 Loop & Do: Lernziele

- Du kommst mit unterschiedlichen Persönlichkeiten in Konfliktsituationen besser zurecht.

2 Das Persönlichkeitsmodell von Riemann und Thomann

Zur Klärung zwischenmenschlicher Beziehungen bietet das Riemann-Thomann Modell wertvolle Ansatzpunkte und ist insbesondere auch hilfreich Verhaltensweisen und Handlungen von Menschen in Konfliktsituationen noch besser zu verstehen.

Der Psychoanalytiker Fritz Riemann (1902-1979) veröffentlichte 1961 sein Standardwerk „Grundformen der Angst“. Darin postulierte er vier grundlegende Formen der Angst, mit denen jeder Mensch konfrontiert sei:

- Der Angst, sich anderen Menschen anzuvertrauen und sich hinzugeben
- Der Angst vor Distanz, Autonomie und Einsamkeit
- Der Angst vor der Veränderung, dem Wandel und der Vergänglichkeit
- Der Angst vor Endgültigkeit, der Notwendigkeit und vor der Unfreiheit

Riemann geht davon aus, dass unsere Persönlichkeitsstruktur maßgeblich durch unsere Bewältigungsstrategien dieser Grundängste bestimmt wird.

Christoph Thomann (Schweizer Psychologe) hat Riemanns Ansatz zu einem ressourcenorientierten Persönlichkeitsmodell weiterentwickelt, welches neben den Schattenseiten (Ängste) auch die Sonnenseiten der verschiedenen Persönlichkeitsstile beschreibt.

Thomann ging es dabei nicht um eine Typologie von Menschencharakteren, sondern um ein Faktoren-/ Vektorenfeld von Reaktionsweisen z.B. im Konflikt.

Im Fokus steht, die zwischenmenschlichen Polarisierungen und Eskalationen zu erklären und Verhärtungen in Konflikten zu vermeiden. Insbesondere dadurch, dass wir das Verhalten und die Motivation unseres Gegenüber besser als Reaktion auf uns selbst verstehen.

Das Modell bietet somit die Möglichkeit, sich und andere besser zu verstehen und somit die Fähigkeit zu fördern, mit unterschiedlichen Persönlichkeiten, insbesondere in Konfliktsituationen besser zurechtzukommen.

3 Die 4 Grundstrebungen des Menschen

Man unterscheidet vier Grundstrebungen bzw. Grundbedürfnisse, die grundsätzlich alle Menschen haben - allerdings in unterschiedlichen Mengen- und Mischverhältnissen. Oft bewegen wir uns zwar flexibel zwischen den Polen, aber jeder von uns hat sein „Heimatgebiet“, das durch unsere Veranlagung und durch unsere Lebensgeschichte bestimmt wird.

1. **Nähe vs. Distanz**
    - Alle Menschen haben den **Wunsch nach Nähe,** nach Kontakt, haben die Sehnsucht lieben zu können und geliebt zu werden, das Bedürfnis nach Freundschaft und nach Geborgenheit, ebenso nach Bestätigung, Vertrauen und Harmonie.
    - Gleichzeitig hat jeder auch das **Bedürfnis nach Distanz,** nach Abstand, nach Abgrenzung von anderen Menschen, um ein eigenständiges und unverwechselbares Individuum zu sein. Hier geht es um das Streben nach Unabhängigkeit und Autonomie.
2. **Dauer vs. Wechsel**

© Copyright wb

- Auf der einen Seite steht der **Wunsch nach Dauerhaftem u**nd Bleibendem, um Sicherheit, Planung und Ordnung. Jeder von uns hat das Bedürfnis, eine gewisse Kontinuität und Beständigkeit in seinem Leben zu haben, es planen und gestalten zu können.
- Auf der anderen Seite gibt es in jedem Menschen auch das **Bedürfnis nach Wechsel** und Veränderung, den Wunsch nach dem Zauber des Neuen, dem Reiz des Unbekannten, nach Abwechslung, Spontaneität und Flexibilität.

4 Die Schatten- und Sonnenseiten der 4 Tendenzen

Idealtypisch lassen sich vier Tendenzen unterscheiden, die jeweils ihre spezifischen Eigenschaften haben:

	Das ist dir wichtig	**Sonnenseiten**	**Schattenseiten**
Tendenz zur Nähe	▪ Bindung ▪ Vertrauen ▪ Geborgenheit ▪ Mitmenschlichkeit	▪ du fühlst dich in andere ein ▪ du denkst mehr an andere als an dich selbst ▪ du bist offen, herzlich, warmherzig und friedfertig ▪ du schenkst und genießt Vertrauen ▪ du gehst gerne und schnell auf andere zu ▪ du verstehst es, mit unterschiedlichen Menschen gut auszukommen	▪ du bist eher konfliktscheu (vermeidet Spannungen) ▪ du bist eher abhängig (wichtig, gemocht zu werden) ▪ du sagst ungern „Nein“ ▪ du weist eher eine Opfermentalität auf ▪ du hast tendenziell Schwierigkeiten, Ärger und Aggression auszudrücken
Tendenz zur Distanz	▪ Abgrenzung ▪ Freiheit ▪ Individualität ▪ Intellekt	▪ du bist eigenständig und entscheidungsfähig ▪ du kannst scharf beobachten und sachlich-kritisch denken ▪ du bist unabhängig, kannst dich gut abgrenzen und „Nein“ sagen ▪ du weißt in Konfliktsituationen genau, was du willst und kannst das klar artikulieren ▪ du kannst auch unpopuläre Standpunkte einnehmen ▪ du bist sachlich/fachlich orientiert	▪ du wirkst eher kühl und distanziert ▪ du bist eher kontaktscheu ▪ du bist eher bindungsängstlich ▪ du bist eher unbeholfen im Nahkontakt ▪ du holst ungern Hilfe ▪ du kannst gerade in Konflikten sehr harsch, zynisch, sarkastisch oder auch aggressiv auftreten, wodurch du Gefahr läufst, dich unbeliebt zu machen
Tendenz zur Dauer	▪ Zuverlässigkeit ▪ Treue	▪ du bist zuverlässig	▪ du bist eher unflexibel / starr

© Copyright wb

	▪ Vorsicht ▪ Ziele	▪ du bist ordentlich, gewissenhaft und strukturiert ▪ du bist gründlich ▪ du bist prinzipientreu ▪ du bewahrst Geduld, wenn andere längst aufgegeben hätten	▪ du kannst pedantisch und überkorrekt wirken ▪ du neigst zur Prinzipienreiterei ▪ du tendierst dazu, andere zu beherrschen und zu kontrollieren ▪ du stehst Veränderungen, Neuerungen und Unvorhergesehenem eher skeptisch gegenüber
Tendenz zum Wechsel	▪ Abwechslung ▪ Flexibilität ▪ Kreativität ▪ Temperament	▪ du bist neugierig ▪ du bist spontan und begeisterungsfähig ▪ du bist lebensbejahend ▪ du lebst im Hier und Heute ▪ du bist kreativ ▪ du liebst eher das Risiko, alles Neue und Unkonventionelle ▪ du hast für Probleme oft neuartige Lösungen	▪ du bist eher wenig zuverlässig ▪ du wirkst eher chaotisch ▪ du weichst Verpflichtungen, Spielregeln und Vorschriften gerne aus ▪ du bist eher wenig konsequent, flüchtest eher, statt standzuhalten ▪ du bist eher egozentrisch ▪ du kokettierst mit Untugenden ▪ du bist teilweise launenhaft, leicht verstimmt und oft auf der Suche nach Bestätigung

5 Tendenzen und Konfliktverhalten

Typ	Was brauchst du?	Was bringt dich auf die Palme?
Tendenz zur Nähe	▪ Ehrlichkeit und Emotionen ▪ Harmonie und Verständnis ▪ „Wir-Gefühl“ ▪ Offenheit gegenüber Kritik ▪ Geben und Nehmen ▪ Zuverlässigkeit	▪ Hinterhältigkeit / Unaufrichtigkeit ▪ Unnahbare und distanzierte Konfliktpartner ▪ Ellbogenmentalität ▪ Machthaberische und nicht kritikfähige Konfliktpartner ▪ Egoistische und mittelpunkt-Fixierte ▪ Sprunghafte ▪ Unfreundlicher Umgangston

© Copyright wb

Tendenz zur Distanz	▪ Sachliche Argumente ▪ Klare Vorgaben / ZDF (Zahlen, Daten, Fakten) ▪ Konkrete Entscheidungen	▪ Kuschelmodus ▪ Gruppenarbeit / Teamevents ▪ Emotionale Diskussionen ▪ Mitgefühl („Ich weiß, wie Du Dich fühlst“)
Tendenz zur Dauer	▪ Verbindliche Aussagen / klare Kommunikation ▪ Zeitplan und Stabilität ▪ Zuverlässigkeit und Sicherheit ▪ Pünktlichkeit ▪ Richtlinien und Anweisungen ▪ Klare Organisationsstruktur	▪ Unverbindliche Aussagen ▪ Keine Entscheidungen ▪ Fehlende oder unklare Kommunikation ▪ Unpünktlichkeit und fehlende Strukturen ▪ Chaos ▪ Zu viel Veränderung ▪ Keine Beständigkeit in der Rolle und Aufgabe ▪ Nicht Einhalten von Richtlinien und Zeitplänen
Tendenz zum Wechsel	▪ Gemeinsame Lösungsfindung ▪ Lösungsrahmen statt Lösungsweg ▪ Spielregeln ▪ Gemeinsames Verständnis hinsichtlich Ursachen ▪ Entscheidungen	▪ Pedanterie („Das haben wir schon immer so gemacht“) ▪ Fehlende Entscheidungen ▪ Fehlender Freiraum

© Copyright wb

6 Reflexionsfragen

- Reflektiere dein Verhalten in Konfliktsituationen: Welche Tendenzen stellst du bei dir fest?
- Was sind deine Sonnen- und Schattenseiten?
- Rufe Dir einen Konflikt in Erinnerung oder analysiere einen bestehenden Konflikt:
  - Welche Verhaltensweisen stellst du (in Bezug zum Riemann Thomann Modell) bei dir selbst und deinem Gegenüber fest?
  - Was kannst du tun, um den Konflikt zu entschärfen?
  - Welche Verhaltenstendenz ist hier hilfreich und kann dich in deiner Persönlichkeit unterstützen?

Notizen:

© Copyright wb