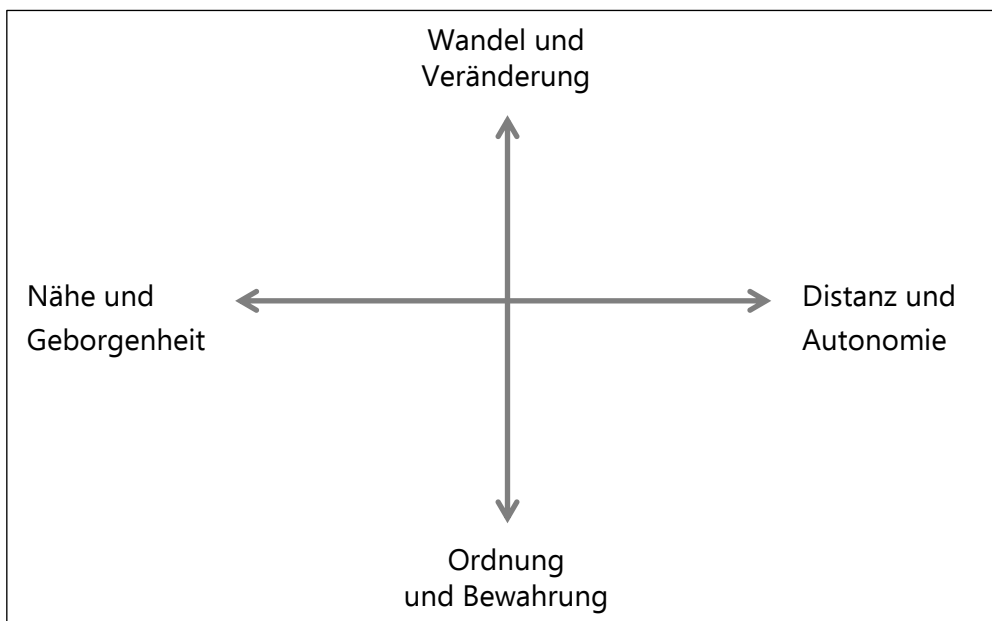


Riemann Charaktermodell

Grundmuster menschlichen Verhalten

Eine Gruppe ist kein homogenes Ganzes, diese Erfahrung hat sicher jede*r schon gemacht. In jeder Gruppe gibt es Verschiedenheiten. Das Verständnis der typenbezogenen Eigenarten von Menschen lässt manche Schwierigkeiten besser verstehen, die in Gruppen und Gremien auftauchen. Dazu soll eine ganz knappe Einführung in typische Grundstrukturen menschlichen Verhaltens und Reagierens helfen. Als Modell dient dabei ein Persönlichkeitsmodell des Psychologen Fritz Riemann (vgl. F. Riemann, Grundformen der Angst). Es ist nur einer von vielen psychologischen Zugängen, der aber wesentliche Momente erfasst, die für das Leben und Arbeiten einer Gruppe maßgeblich sind.

Riemann spricht von vier Grundstrebungen, die sich in zwei polaren Spannungsverhältnissen ausdrücken:



All diese Anteile sind notwendig zum menschlichen Leben als Individuum und in der Gruppe. Optimal wäre, sich sehr flexibel zwischen den Polen zu bewegen und der jeweils gegebenen Situation in angemessener Mischung aus Nähe und Distanz, Veränderung und Bewahrung zu begegnen. Aber jede*r hat auch ihre*seine „Lieblingspole“; so entstehen die einzigartigen Schwächen und Stärken, Kanten und Ecken. Oft ist der entgegengesetzte Pol angstbesetzt, bedrohlich und wird abgewehrt, wenn der eigene Pol zu stark und unbeweglich im Vordergrund steht. Dann entstehen leicht Konflikte. Hier werden die einzelnen Pole kurz beschrieben.

Der Distanz brauchende Typ

Eher kühl und zurückhaltend, kann gut allein sein, relativ intensives Eigendasein. Eine Beziehung aufzunehmen, gelingt eher über Sachinhalte. Dann kann er auch Kontaktscheu aufgeben und – wenn auch verhalten – Gefühle zeigen.

Eigenständigkeit und Unabhängigkeit sind sehr wichtig. Sie zu bewahren ist die Schutzhaltung, mit der er Nähe vermeiden kann.

Kritischer und scharfer Beobachter, klar, unsentimental. Das Leben in der Gruppe kostet ihn viel Kraft.

Aufgabe der Leitung in einer Gruppe: Konstantes, freilassendes Kontaktangebot, das die Möglichkeit zur Distanz lässt.

Der Nähe suchende Typ

Herzlicher, offener Typ, vertrauensvoll. Zugehörigkeit und Beziehung sind oberstes Ziel. Er ist bereit mitzumachen, was angeboten wird, sagt eher zu spät als zu früh nein, trägt viel zu einem guten Gruppenklima bei. Er übernimmt Aufgaben für die Gruppe und befriedigt damit Bedürfnis nach Nähe. Er kann klammernd und grenzenlos werden.

Hohe Hilfsbereitschaft kann zur Falle werden, wenn das eigene Potential an Hingabe zu weit ausgeschöpft wird. Aufgestaute Spannung wird erst nach innen abgeleitet (auch körperliche Symptome). Dann Vorwurfshaltung oft überraschend und überzogen, Flut von Beschwerden oder depressive/resignative Haltung.

Aufgabe der Leitung: für Grenzen sorgen. Wachstum an Autonomie fördern (nein sagen, Konfliktbereitschaft). Der Wunsch nach Beziehung darf nicht den Sachinhalt verschlingen.

Der ordnend-bewahrende Typ

Sachlich und nüchtern, möchte von Anfang an wissen, wie das Programm ist, worauf er sich einstellen kann, und was er selbst beitragen kann. Verstand und gutes Gedächtnis für Tatsachen, emotionale Impulse sind nicht seine Sache. Pläne machen, zuverlässige Vereinbarungen. Statt spontanen Ideen und Risiken: Wünsche nach Dauer, Abwägbarkeit, Überschaubarkeit, Sicherheit.

Will sich durchsetzen, Sieger in einem Konflikt sein, Sacharbeit den Vorrang geben. Fähigkeit, planend und ordnend in Gruppe einzugreifen, roten Faden zu behalten. Bereitschaft, Arbeit zu übernehmen.

Aufgabe der Leitung: Veränderungsschritte in kleinen Dosen anbieten. Geordneter Ablauf muss nachvollziehbar bleiben. Einblick in die Planung schafft beruhigende Transparenz.

Der Veränderung suchende Typ

Geprägt von Suche nach neuen Reizen. Neue Gruppe bietet reiches Feld an Möglichkeiten, wobei er gern unverbindlich bleibt. Liebenswerte anregende Art. Löst positiv wie auch negative Reaktionen aus von Faszination bis Aggression.

Schwierig, sich der Gruppennorm anzupassen, Abmachungen einzuhalten. Charme,

braucht eher Zuschauer als Mitarbeiter. Kontakte fallen leicht, dauerhafte Arbeitsbeziehungen sind schwierig. Er ist eher für kurzfristige und kreative Aufgaben zu gewinnen.

Aufgabe der Leitung: starkes Nach-außen-Gehen und große Betriebsamkeit verlangen Standfestigkeit der Leitung. Überschwängliches Temperament bedarf der Konfrontation mit der Realität (der anderen TN und der Rahmenbedingungen).

Chancen im Miteinander

Zwischen diesen verschiedenen Typen besteht immer ein Konfliktpotenzial, bei einem konstruktiven Umgang aber auch ein enormes Wachstumspotenzial. Der Lernprozess einer Gruppe kann darin bestehen, die Verschiedenheit in der Gruppe anstatt als Problem immer mehr als Bereicherung und Entwicklungschance zu sehen. Alle Typen sind sowohl herausgefordert, ihre Stärken einzubringen als auch die Bereitschaft zu entwickeln, ihren anderen Pol zu erweitern, so dass bei ihnen selbst als auch in der Gruppe ein flexibles, dynamisches Gleichgewicht entstehen kann.

Persönliche Reflexion anhand des „Riemann-Quadrats“

- Wo habe ich meine Schwerpunkte? (Sie können Ihren Schwerpunkt markieren)
- Fallen mir bei der Beschreibung Menschen aus meiner Gruppe ein?
- Wie ist die (gefühlte) Verteilung in meiner Gruppe / meinem Gremium?
Ausgewogen?
Oder gibt es eine Schlagseite, eine deutliche Mehrheit bei einem Pol?
(Auch den Schwerpunkt der Gruppe können Sie markieren)
- Wie empfinde ich jetzt den Gedanken, dass jeder Mensch einzigartig von Gott geschaffen und geliebt ist?

Reflexion in der Gruppe

- Austausch in der Gruppe über die eigene Einschätzung und Wahrnehmung
- Alle markieren mit einem Punkt ihren Schwerpunkt auf dem Diagramm.
Wie ist der Schwerpunkt der ganzen Gruppe? Ist er homogen oder heterogen?
Gibt es einzelne, die sich an ganz anderer Stelle einordnen als die anderen?

Darüber ins Gespräch kommen.

Aus: Das Salz in der Gruppe, Hilfen aus der ignatianischen Spiritualität für Frauen und Männer in kirchlichen Gruppen und Gremien, GCL Augsburg 2008