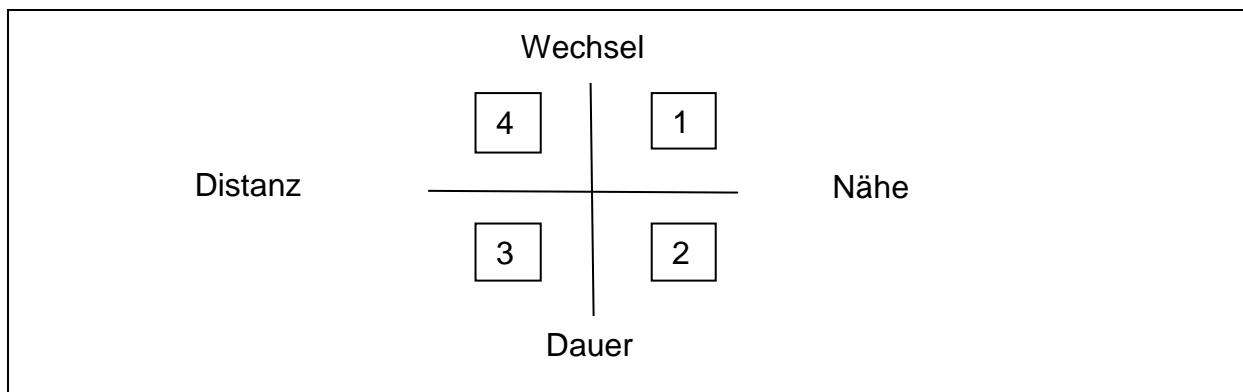


Bedürfnismodell (Fritz Riemann)

Fritz Riemann hat ein Modell entwickelt, welches die Bedürfnisse des Menschen nach Nähe/Distanz und Konstanz/Abwechslung zum Inhalt hat. Er geht von zwei Dimensionen aus, in denen er die so genannten Grundstrebungen im menschlichen Verhalten einschätzt. Keine der Grundstrebungen hat für sich genommen nur positive oder nur negative Eigenschaften.

Jeder der vier Typen hat seine prägenden Bedürfnisse und dabei entsprechende Stärken und Schwächen. Werden die Bedürfnisse nicht erfüllt, kann dies zu (Stress)Reaktionen führen.



Nähe-Menschen

Nähe-Menschen erkennen Sie an ihrer empathischen Grundhaltung. Sie sorgen sich immer um ihr Gegenüber, interessieren sich für die Probleme ihrer Mitmenschen und verhalten sich meist ausgleichend und verständnisvoll. Sie arbeiten gerne mit anderen zusammen und sind meist ideale Teamplayer. Auch privat bewegen sie sich gerne in Gruppen. Der Nähe-Mensch wird sich in der Firma, der Abteilung um die Geburtstage kümmern. Wenn sich im Team zwei Menschen streiten, wird er es sein, der sich darum bemüht, Kontakt und Harmonie wieder herzustellen. Konflikten geht er gern aus dem Weg und es fällt ihm schwer, Nein zu sagen. Dieses Verhalten führt u.U. dazu, dass der Nähe-Mensch Konflikte nicht offen austrägt. Er sendet eher nonverbale Signale, zeigt z.B. ein trauriges oder missmutiges Gesicht, tritt ruhiger und weniger kontaktfreudig auf. Sprechen Sie ihn darauf an, bekommen Sie nicht unbedingt eine ehrliche Antwort – nicht dass der Nähe-Mensch nicht aufrichtig wäre; es ist nicht seine Stärke, klar zu sagen, was ihm nicht passt. Er wird eher ausweichend reagieren und das Problem lieber unter den Teppich kehren.

Distanz-Menschen

Den Distanz-Menschen erkennen Sie daran, dass er am Morgen freundliche grüßend an der Schar der zusammenstehenden Kollegen vorbeizieht und sich sogleich an seinen Arbeitsplatz begibt. Dort beginnt er sich einzurichten und legt los. Wenn die anderen ihn zur Runde einladen, wird er entgegen: „Ja, ja, ich mach das hier erst noch fertig, dann komm ich.“ Der Distanz-Mensch trifft seine Entscheidungen eigenständig; eine Tatsache, die mitunter dazu führt, dass er vergisst, diese mit anderen Betroffenen abzusprechen. Wenn der Distanz-Mensch Schwierigkeiten hat, dann wundern Sie sich bitte nicht darüber, dass er eines Tages plötzlich vor Ihnen steht und Ihnen die Lösung präsentiert für ein Problem – von dem Sie bislang noch gar nichts wussten. Ein solches Verhalten löst häufig Missverständnisse aus und Distanz-Menschen wirken dadurch eher kühl, abweisend oder gar rivalisierend, auch wenn dies nicht immer in ihrer Absicht liegt. Alles was er tut, tut der Distanz-Mensch gern allein und Sie tun einem Menschen mit ausgeprägter Distanzstrebung keinen Gefallen, wenn Sie ihn in ein Team zu integrieren versuchen. Er liebt es, eigene

Verantwortungsbereiche zu haben und übernimmt auch gerne die Konsequenzen seines Handelns.

Dauer-Menschen

Den Dauer-Menschen erkennen Sie, dass er salopp formuliert, alles was er tut, dauernd tut. Er geht in hohem Mass systematisch und ordentlich vor. Der Schreibtisch ist aufgeräumt, die Schubladen wohl sortiert, die Ordner einheitlich beschriftet, alles hat seinen festen Platz. Er liebt klar umrissene Aufgaben, überschaubare Kompetenzen und Grenzen und wirkt in seinem Verhalten berechenbar. Man kann sich stets auf ihn verlassen. Man erkennt ihn an seinem klaren Lebensentwurf und daran, dass er in der Regel genau weiss, was er will und was nicht. Wenn Sie einen Dauer-Menschen von etwas Neuem überzeugen wollen, machen Sie sich auf Widerstand gefasst. Menschen mit dieser Grundstrebung mögen nämlich keine Veränderungen. Auch spontane Reaktionen und schnell wechselnde Verhaltensweisen jagen ihnen eher Angst ein. Bedenken von Dauer-Menschen werden oft als Bremse empfunden, sind aber oft nicht unberechtigt. Der Vorteil des Dauer-Menschen ist neben einem unglaublichen Organisationstalent auch, dass er sehr systematisch vorgeht, was bei mancher Entscheidung hilfreich sein kann. Wenn Menschen mit dieser Grundstrebung merken, dass ihre Bedenken ernst genommen werden, sind sie durchaus bereit und in der Lage, Veränderungen mitzutragen.

Wechsel-Mensch

Den typischen Wechsel-Menschen erkennen Sie daran, dass er bei nichts lange verweilt. Er zieht gerne um, nimmt wechselnde Jobs an und findet alles, was neu ist, aufregend und spannend. Er ist für viele Herausforderungen zu begeistern und findet es eher langweilig, immer die gleichen oder zu leichte Aufgaben zu erledigen. Sein Arbeitsplatz sieht meist chaotisch aus. Menschen mit dieser Grundstrebung findet man häufig in kreativen Berufen. Der Wechsel-Mensch wirkt manchmal unzuverlässig und richtet gerne „kreatives Chaos“ an. Bedingungslos verlassen sollte man sich auf ihn deshalb lieber nicht. Temperament und Charme des Wechsel-Menschen machen es dem Gegenüber oft unmöglich, ihm dauerhaft böse zu sein. Er ist auf seine Art witzig und unterhaltsam, so dass man dazu neigt, ihm immer wieder zu verzeihen. Mit einem solchen Menschen eine Beziehung einzugehen bedeutet allerdings, nie vor Überraschungen sicher zu sein. Denn die Entscheidungen, die er gestern getroffen hat, wirft er heute mit Bravour und einem freundlichen Lächelns im Gesicht wieder über den Haufen – und hat dafür eine entsprechende Begründung parat.

Finden Sie Ihren „Heimathafen“

Die Beschreibung der vier Grundtypen ist, wie bei jedem Modell, stark überzeichnet. Sie kommen selten in Reinkultur vor und es gibt viele Abstufungen. Versuchen Sie aber ruhig, Ihren „Heimathafen“ - die Fähigkeiten, die Sie besonders ausgeprägt beherrschen, die Ihnen tendenziell näherliegen und auf die Sie in schwierigen Situationen zurückgreifen - zu finden. Normalerweise haben wir in unserem Leben gelernt, alle Fähigkeiten aus allen Quadranten situationsadäquat einzusetzen. Auch ein Wechsel-Mensch ist fähig, zuverlässig, systematisch und ordentlich zu sein, wie auch der Dauer-Mensch gelernt hat, phantasievoll und ideenreich zu sein. Der Nähe-Mensch kann bei Bedarf Distanzqualitäten an den Tag legen und umgekehrt.

Die Suche kann Ihnen eine Idee geben, warum Ihnen der eine oder andere Mensch auf die Nerven geht, sie kann helfen, Konfliktsituationen zu entschärfen, weil Sie erkennen, dass alle Grundstrebungen – auch die Ihre – sowohl Licht- wie auch Schattenseiten aufweisen.

Licht- und Schattenseiten der Grundstrebungen

	Lichtseiten	Schattenseiten
Nähe	Kontaktfähig, ausgleichend, verständnisvoll, anpassungsfähig, Teamplayer, vermeidet Spannungen	Abhängig, kann nicht gut allein sein, nicht abgrenzungsfähig, konfliktscheu, aggressionsgehemmt
Distanz	Eigenständig, entscheidungs- und konfliktfähig, kann sich abgrenzen,	abweisend, distanziert, rivalisierend, aggressiv, rationalisierend, unpersönlich, arrogant
Dauer	Pflichtbewusst, zuverlässig, systematisch, ordentlich, Organisationstalent	Kontrollierend, unflexibel, starr, langweilig, pedantisch
Wechsel	Spontan, charmant, kreativ, temperamentvoll, unterhaltsam, Improvisationstalent	Unzuverlässig, unsystematisch, sprunghaft, theatralisch, leichtsinnig

Kommunikationsverhalten

Nähe/Wechsel (1) – der launige Plauderer

Selbstkundgabe „Ich-Kommunikation“

Lockerer Umgangston, spontane Äusserungen, viele Anweisungen oder Aussagen, die nicht weiter verfolgt werden, hohe Gesprächs-Anteile, erzählen gerne Persönliches, Smalltalk fällt leicht, hält nicht immer, was er verspricht, hält mit der eigenen Meinung in schwierigen Situationen eher zurück

Nähe/Dauer (2) – der Wir-Mensch

Beziehungsorientierte „Du-Ich-Kommunikation“

Geht viel und gern auf andere ein, hält mit seiner Meinung zugunsten anderer zurück, sagt oft ja um des lieben Friedens willen, führt gern persönliche Gespräche

Distanz/Dauer (3) – der Überlegte

Sachorientierte „Zahlen-Daten-Fakten-Kommunikation“

Gefühle spielen keine grosse Rolle, äussert seine Meinung nur, wenn es ihm wichtig ist

Distanz/Wechsel (4) – der Macher

Apellorientierte „Los-mach-Kommunikation“

Sagt offen seine Meinung, gibt klare Anweisungen, lenkt und bestimmt die Richtung des Gesprächs, viele Appelle

Textquelle: Softskills, G. Peters-Kühlinger/Friedel John, Haufe-Verlag