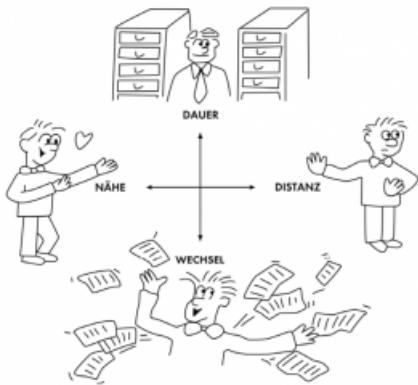




GRUNDFORMEN DER ANGST (22/3)

Für **Fritz Riemann** kann ein Mensch auf vier verschiedene Weisen ‚in-der-Welt-sein‘ – zwei jedoch dominieren zumeist. Ein Mensch lebt so entweder Nähe oder Distanz und Dauer oder Wechsel. Bei jeder Kombination sind zwei Seins-Formen also individuell unterentwickelt. Tritt eine Situation ein, die aber eben diese Kombination erfordern würde, dann findet sich der Mensch in ihr nicht zurecht – es kommt zur ‚Angst‘. Die Empfehlung ist ‚einfach‘: Es gilt, alle vier Aspekte ausreichend stark zu entwickeln, um so auch schwierigen Belastungssituationen gewachsen zu sein.

Sie wollen Ihre persönliche Verteilung ermitteln? Mit Hilfe unserer Selbsteinschätzung **hier** → **o** finden Sie Ihre aktuelle Tendenz heraus. Und Sie entwickeln Ihr Gespür für Besonderheiten im Verhalten von Menschen in Ihrem Umfeld. Wie immer bei solchen Verfahren gilt: Ein Mensch ist stets weit mehr als Ergebnisse aus Fragebögen; es wäre unangemessen, ihn darauf zu reduzieren.



Die vier Strebungen des Menschen

Nähe: ANGST VOR LIEBESENZUG. Kontaktreiches, harmonisches Arbeitsklima wichtig – informelle Begegnungen und Teamarbeit günstig – in Besprechungen eher situativ als geplant – Anweisungen bedeuten für ihn Wahrnehmung – sucht Rollen, in denen er ‚vermitteln‘ kann – psychische Belastung führt zu Leistungsblockaden – muss lernen, Ärger nicht in sich hineinzufressen. *In der Führungsrolle:* Anweisungen oft unklar und ‚durch die Blume‘ – Delegation wird vermieden, um Mitarbeiter nicht zu belasten – Beziehungen und Verständigung wichtiger als Sachstände – motiviert durch Lob – das Wohl des Mitarbeiters oft wichtiger als das der Organisation – Kritik und Konflikt sind schwierig – zuweilen zu vertrauensselig zu anderen.

Distanz: ANGST VOR GEFÜHLEN. Arbeitet ungern in einer rein abhängigen Position – sucht einen Platz als ‚rechte Hand‘, ‚graue Eminenz‘ oder gleich als ‚Chef‘ – Anweisungen geben oder Meetings leiten sind mehr Last als Lust – Arbeitsaufträge knüpft er an Bedingungen – Unzufriedenheit zeigt er mit zynischen oder sarkastischen Bemerkungen, die oft anders gemeint sind als sie wirken – zuweilen kontaktscheu, misstrauisch, beratungsresistent – muss lernen, emotionale Intelligenz zu entwickeln. *In der Führungsrolle:* Eigenes Büro wichtig – flüchtet sich mehr in die ‚Sache‘ als dass er Menschen führt – delegiert ungern, aber sachlich und um Effizienz bemüht – Meetings nur, wenn es nötig ist – Motivation setzt er voraus – Ausbleiben von Kritik heißt Lob – Konflikte sind Energievergeudung – Kontakte mit seiner Umwelt sind ihm eher lästig – scheut nicht, ‚nach oben‘ für Mitarbeiter einzustehen

Dauer: ANGST VOR KONTROLLVERLUST. Termine und Fristen werden im Blick behalten – Dokumentation, Routine und Fehlerrecherche – gegenseitige Kontrolle ist selbstverständlich – Aufträge und Anweisungen werden erst verstanden, eingeordnet und dann erledigt – starke Identifikation mit der Organisation – bei Unzufriedenheit sammelt er Beweise, prüft diese lange Zeit, beschwert sich mündlich oder schriftlich und ist überrascht, was er damit auslöst – im ungünstigen Fall nutzt er den Hinterhalt oder den ‚Bypass‘. *In der Führungsrolle:* Erteilt gern Aufträge und gibt Anweisungen – delegiert gut, aber nicht nur Inhalt sondern auch die Form – Meetings leitet er klar und übersichtlich – entscheidet nicht schnell – sichert ab – fördert Mitarbeiter nutzenbasiert – Konflikte stressen und ihre Ursachen werden aufgeklärt – Kontakte nach außen sollten mit Prestigegewinn verbunden sein.

Wechsel: ANGST VOR VERGÄNGLICHKEIT. Chaotische Arbeitsweise – Dinge werden sofort und schnell angeschoben – Unangenehmes wird charmant delegiert – blüht unter Zeitdruck auf – Hierarchie steht er locker gegenüber, sie gibt es, aber sie ist nicht wichtig – reagiert empfindlich auf Macht – fristgebundene Aufträge nimmt er nur ungern an – bei Unzufriedenheit oft undiplomatische Kommunikation, jedoch kein Freund von Intrigen – werden seine Ideen angehört, dann sehr leistungs- und veränderungsstark. *In der Führungsrolle:* Rolle ermöglicht Umsetzung von spannenden Vorhaben – will nicht direktiv-autoritär führen – delegiert eher unverbindlich und willkürlich – Controlling wird kaum genutzt – Meetings gelten als zu formal, Vereinbarungen trifft man ‚nebenbei‘ – verursacht durch sein Führungsverständnis oft Verwirrung der Mitarbeiter, Inkonsequenz oder Misstrauen.