

Abschlussarbeit

für die systemische Coachinausbildung 2025 bei
InKonstellation

Thema: Das Riemann-Thomann-Modell im Coaching

von: Larissa Gruska

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Grundlagen	1
2.1 Definition des Konfliktbegriffs	1
2.2 Konfliktarten	2
3. Das Riemann-Thomann-Modell	3
4. Persönliches Fazit	6
5. Literaturverzeichnis	8

1. Einleitung

Im Rahmen der systemischen Coachinausbildung bei Inkonstellation haben wir uns in Modul 5 mit dem Thema Konflikte auseinandergesetzt. In diesem Rahmen haben wir uns mit verschiedenen Tools und Modellen beschäftigt. In dieser Abschlussarbeit möchte ich mich auf das Riemann-Thomann-Modell fokussieren. Bevor ich das Modell erläutere, werde ich zu Beginn der Arbeit in Kapitel 1 eine Wissensgrundlage schaffen, indem der Konfliktbegriff zunächst definiert wird. Zudem wird zwischen den verschiedenen Konfliktarten der inneren Konflikte, zwischenmenschlichen Konflikte und der sozialen Konflikte differenziert und diese anhand von Beispielen veranschaulicht. Nachdem die Wissensgrundlage geschaffen wurde, wird im Anschluss das Riemann-Thomann-Modell vorgestellt. Dabei stelle ich die vier Grundausrichtungen Nähe, Distanz, Dauer und Wechsel vor und erläutere diese näher. Am Ende der Ausarbeitung ziehe ich ein persönliches Fazit zu dem Riemann-Thomann-Modell im Coaching.

2. Grundlagen

In diesem Kapitel der Ausarbeitung wird eine Wissensgrundlage geschaffen, indem zunächst eine Definition des Konfliktbegriffs erfolgt. Nachfolgend wird dann zwischen den unterschiedlichen Konfliktarten differenziert und diese näher erläutert.

2.1 Definition des Konfliktbegriffs

Zunächst möchte ich gerne den Begriff Konflikt definieren, um ein Verständnis der Begrifflichkeit zu schaffen. Hierbei möchte ich mich an der Definition des Konfliktforschers Friedrich Glasl orientieren. Seine Definition lautet wie folgt: "(Ein) Sozialer Konflikt ist eine Interaktion zwischen Akteuren (Individuen, Gruppen, Organisationen usw.), wobei wenigstens ein Akteur Unvereinbarkeiten im Denken/ Vorstellen/ Wahrnehmen und/ oder Fühlen und/ oder Wollen mit dem anderen Akteur (den anderen Akteuren) in der Art erlebt, dass im Realisieren eine Beeinträchtigung durch einen anderen Akteur (die anderen Akteuren) erfolge."

(https://www.mediationsagenturberlin.de/fileadmin/user_upload/Systemischer_Familienberater_200UE/Woche1/Tag3/Konfliktbegriff_nach_Fritz_Glasl.pdf, 21.01.2025).

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass es sich nach dieser Definition bei einem Konflikt um eine Interaktion handelt, bei der es Unvereinbarkeiten bei mindestens einer Partei gibt, die als Beeinträchtigung erlebt werden.

2.2 Konfliktarten

Bei der Betrachtung von Konflikten kann man zwischen verschiedenen Konfliktarten differenzieren. So gibt es innere Konflikte, zwischenmenschliche Konflikte und soziale Konflikte. Bei inneren Konflikten handelt es sich um intrapersonale Konflikte. Das heißt die Konflikte finden innerhalb einer Person statt und entstehen daraus, dass eine Person mindestens zwei innere Interessen oder Impulse hat, die für sie nicht gleichzeitig vereinbar scheinen. Ein Beispiel für einen inneren Konflikt: Eine Person möchte gerne umweltbewusst leben und hat aber gleichzeitig den Wunsch eine Reise mit einem Kreuzfahrtschiff zu machen, was die Umwelt stark belastet.

Neben den inneren Konflikten gibt es auch zwischenmenschliche Konflikte. Hier handelt es sich um eine Unvereinbarkeit zwischen zwei Personen, die mindestens von einer Person als Beeinträchtigung erlebt wird. Die Unvereinbarkeit kann sich auf unterschiedliche Aspekte beziehen und sich zum Beispiel im unterschiedlichen Denken oder Handeln zweier Personen widerspiegeln. Bei zwischenmenschlichen Konflikten kann man zwischen Rollenkonflikten, Beziehungskonflikten, Wertekonflikten und Zielkonflikten differenzieren (Vgl. Fotoprotokoll „Konflikte“ der systemischen Coachinausbildung bei InKonstellation, Flip 8). Ein Beispiel für einen zwischenmenschlichen Konflikt: In der Ehe haben die Eheleute unterschiedliche Kommunikationsstile. Während der Mann sehr direkt kommuniziert, wählt die Frau eine eher indirekte Kommunikationsart. Dies kann zu Missverständnissen zwischen beiden Personen führen.

Zudem gibt es noch soziale Konflikte. Hierbei handelt es sich um Unvereinbarkeiten in Gruppen, wobei mindestens eine Partei diese als Beeinträchtigung empfindet. Besonders ist hierbei, dass aufgrund der Beteiligung mehrerer Personen Gruppendynamiken oder auch Konkurrenz entstehen kann. Ein Beispiel für soziale Konflikte: Innerhalb eines Arbeitsteams hat ein Teil der Kolleg:innen das Bedürfnis das

gemeinsame Teammeeting früh morgens zu starten, während andere Teamkolleg:innen den Austausch gerne nachmittags durchführen würden.

3. Das Riemann-Thomann-Modell

Wenn im Rahmen des Coachings das Ziel besteht eine Lösung für einen Konflikt zu finden, ist es sinnvoll diesen zunächst zu analysieren. Im Rahmen der Analyse kann eine Erkenntnis darüber erlangt werden, welche Ursachen es für den Konflikt gibt und gegebenenfalls auch ein besseres Verständnis für den Konflikt, die eigene Person und das Gegenüber entwickeln. Im Coaching kann das Modell dem Coachee dabei helfen die eigenen Bedürfnisse besser kennenzulernen, aber auch die daraus resultierenden Verhaltensweisen und Herausforderungen zu verstehen. Nachfolgend wird das Riemann-Thomann-Modell als relevantes Modell für die Konfliktanalyse vorgestellt und erläutert.

Das Riemann-Thomann-Modell bezieht sich auf die Unterschiede zwischen Menschen und hilft dabei ihre Auswirkungen auf die Kommunikation und Beziehungen zu verstehen. Das Modell wurde von den beiden Psychologen Fritz Riemann und Christoph Thomann entwickelt. Nach Riemann und Thomann kann man vier verschiedene Grundausrichtungen bei dem Menschen beobachten (Vgl.:

<https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-riemann-thomann-modell>,

21.01.2025):

- Das Bedürfnis nach Nähe (Beispiele: Geborgenheit, Harmonie, zwischenmenschlicher Kontakt)
- Das Bedürfnis nach Distanz (Beispiele: Individualität, Ruhe, Unabhängigkeit)
- Das Bedürfnis nach Dauer (Beispiele: Kontrolle, Regelmäßigkeit, Ordnung)
- Das Bedürfnis nach Wechsel (Beispiele: Abwechslung, Kreativität, Spontaneität)

Je nachdem welche Ausprägung ein Mensch hat, stehen bestimmte Bedürfnisse im Vordergrund, welche sich auch im zwischenmenschlichen Verhalten zeigen. Dies möchte ich gerne im Nachfolgenden anhand von Beispielen veranschaulichen:

Eine Person die von der Grundausrichtung das starke Bedürfnis nach Nähe hat, schätzt zum Beispiel emotionale Verbundenheit sowie zwischenmenschliche Beziehungen sehr. Personen mit einem starken Bedürfnis nach Nähe können sich durch eine ausgeprägte Empathie gegenüber ihren Mitmenschen und Kontaktfähigkeit auszeichnen. Da für sie zwischenmenschliche Beziehungen und ein harmonisches Miteinander im Fokus stehen, tendieren Menschen mit dieser Ausprägung oftmals zu einem konfliktvermeidenden Verhalten. Auch im Nachgang zu Konflikten (zum Beispiel mit dem Partner) suchen sie die zwischenmenschliche Nähe und gehen auf ihr Gegenüber zu, um das Nähebedürfnis zu befriedigen.

Ein Mensch, der von der Grundausrichtung das ausgeprägte Bedürfnis nach Distanz hat, schätzt Unabhängigkeit und Ruhe. Personen mit einer hohen Ausprägung in dieser Dimension des Riemann-Thomann-Modells neigen zu einer sachlichen und rationalen Denkweise und können sich oftmals gut abgrenzen. Zudem können sie distanziert wirken. In Konflikten können Menschen mit dieser Ausprägung dazu neigen den Konflikt sehr rational zu betrachten. Im Nachgang zu Auseinandersetzungen können sie das Bedürfnis nach Ruhe verspüren und sich infolgedessen zunächst distanzieren.

Bei dem ausgeprägten Bedürfnis nach Dauer hat die Person oft das Bedürfnis nach Stabilität, Ordnung und Verlässlichkeit. Wenn diese Dimension stark ausgeprägt ist, schätzt die Person geordnete Verhältnisse sowie Struktur in ihrem Leben. Sie kann sich dadurch auszeichnen, dass sie sehr strukturiert ist, beispielsweise sehr gewissenhaft arbeitet und sich an routinierten Abläufen orientiert. In Konflikten kann es für Personen mit einem ausgeprägten Bedürfnis auf der Dimension Dauer sehr wichtig sein die Kontrolle zu bewahren. Es kann zu Auseinandersetzungen kommen, wenn diese Person sich in ihren regelmäßigen Abläufen gestört fühlt oder das Bedürfnis nach Regelmäßigkeit nicht erfüllt wird.

Hat eine Person von der Grundausrichtung das starke Bedürfnis nach Wechsel, so hat sie oftmals das Bedürfnis nach Veränderung und Flexibilität. Personen mit einer hohen Ausprägung in dieser Dimension zeigen sich häufig offen für Neues, probieren gerne Vieles aus und kennzeichnen sich durch eine ausgeprägte Kreativität. Sie können sich

aber auch durch ihre Unverbindlichkeit auszeichnen, was ebenfalls eine Ursache für Konflikte darstellen kann. Es kann bei Personen mit einem ausgeprägten Bedürfnis nach Wechsel zum Beispiel zu Auseinandersetzungen kommen, wenn die Person sich in ihrer Kreativität und Flexibilität durch starre Strukturen eingeschränkt fühlt.

Zuvor wurde das Riemann-Thomann-Modell vorgestellt sowie die verschiedenen Ausprägungen erläutert. Gerne möchte ich an dieser Stelle näher darauf eingehen, welche Auswirkungen die unterschiedlichen Ausprägungen auf das Verhalten sowie den Umgang mit Konflikten haben können.

Leben in einer Partnerschaft zum Beispiel zwei Personen zusammen, von denen eine Person von der Grundausrichtung stärker das Bedürfnis nach Nähe hat und die andere Person jedoch stärker das Bedürfnis nach Distanz hat, so strebt diese Person nach einer Auseinandersetzung vielleicht eher Ruhe an und geht zunächst auf Abstand zur Partnerin. Dies wiederum kann erneut zum Konflikt führen, da sich die Partnerin mit ihrem Bedürfnis nach Nähe nicht gesehen oder verunsichert fühlt. Sie kann dann dazu tendieren noch mehr Nähe und Kontakt zum Partner zu suchen, um wieder Harmonie herzustellen, was wiederum bei dem Partner dazu führen kann, dass er sich noch mehr distanziert, weil er sein Bedürfnis nach Ruhe und Unabhängigkeit nicht befriedigt sieht. Ein anderes Beispiel für die Entstehung von Konflikten aufgrund unterschiedlicher Ausprägungen nach dem Riemann-Thomann-Modell: Zwei Freundinnen planen gemeinsam zu verreisen. Eine der Beiden hat eine starke Ausprägung in dem Bedürfnis nach Dauer. Sie schätzt Ordnung und Verlässlichkeit und benötigt Struktur in ihrem Leben, um sich wohl zu fühlen. Die andere Freundin hat von der Grundausrichtung her das starke Bedürfnis nach Wechsel und hat so häufig das Bedürfnis nach Veränderung und Flexibilität. Sie liegt es kreativ zu sein und neues auszuprobieren. In diesem skizzierten Beispiel kann ein Konflikt bei der Urlaubsplanung entstehen, wenn zum Beispiel das Bedürfnis nach Struktur und Ordnung nicht erfüllt wird, weil die Freundin die Reise spontan gestalten will und möglichst unverbindlich unterwegs sein möchte. Die unterschiedlichen Ausprägungen entsprechend des Riemann-Thomann-Modells können also eine Ursache für die Entstehung von Konflikten sein. Sich mit den Ausprägungen zu beschäftigen kann also hilfreich sein, um das eigene Verhalten sowie das Verhalten des Gegenübers zu verstehen und auch ein Verständnis für den unterschiedlichen Umgang mit Konflikten zu entwickeln.

4. Persönliches Fazit

Im Coaching kann das Riemann-Thomann-Modell dabei behilflich sein, den Coachee bei der Selbstreflexion zu unterstützen, da es dabei hilft, die eigenen Persönlichkeitsmerkmale kennenzulernen und gegebenenfalls besser zu verstehen, wie die eigene Ausprägung der Bedürfnisse das eigene Verhalten beeinflusst. Aus meiner Sicht unterstützt das Modell jedoch nicht nur die eigene Reflexion, sondern kann auch dabei helfen, mehr Verständnis für die Bedürfnisse und das Verhalten der Mitmenschen zu entwickeln. So kann eine Person im Rahmen des Coachings beispielsweise erkennen, dass sie ein ausgeprägtes Bedürfnis nach Nähe hat, während der Partner scheinbar eine starke Ausprägung auf der Dimension der Distanz hat. Sich mit den verschiedenen Bedürfnissen und Merkmalen zu beschäftigen kann in diesem Zusammenhang dazu führen, dass man das Verhalten des Partners besser nachvollziehen kann und zum Beispiel den unterschiedlichen Umgang mit Konflikten vor diesem Hintergrund reflektieren kann. Somit kann das Riemann-Thomann-Modell im Coaching zur Konfliktanalyse und zur Lösung des Konflikts beitragen. Damit geht für mich einher, dass das Modell im Coaching dazu beitragen kann, dass die Kommunikation zwischen dem Coachee und den Mitmenschen verbessert werden kann. Durch die Selbstreflexion und das Verständnis für die unterschiedlichen Bedürfnisse und Perspektiven der Anderen kann die Grundlage für einen respektvollen und verständnisvolleren Umgang miteinander gelegt werden. Die Erkenntnisse nach der Auseinandersetzung mit dem Modell können dazu beitragen, dass man die eigene Kommunikation gegenüber Personen mit einer gegensätzlichen Ausprägung anpasst beziehungsweise versucht auf die Bedürfnisse des Anderen einzugehen. Darüber hinaus kann das Riemann-Thomann-Modell aus meiner Sicht dabei helfen den Coachee dabei zu unterstützen, realistische Ziele zu setzen oder einen Umgang mit Konflikten zu finden, der den eigenen individuellen Bedürfnissen entspricht. Zusammengefasst bietet das Modell für mich im Coaching einen wertvollen Rahmen für den Coachee, um das eigene Verhalten sowie das Verhalten der Mitmenschen zu erfassen und besser zu verstehen. Auf der Grundlage kann das Riemann-Thomann-Modell dazu beitragen individuelle Entwicklungsprozesse zu unterstützen.

Abschließend möchte ich festhalten, dass die Auseinandersetzung mit dem Modul

Konflikt im Allgemeinen, aber auch mit dem Riemann-Thomann-Modell im Speziellen für mich sehr hilfreich und lehrreich war. Es ist dabei zudem von großem Mehrwert sich mit den eigenen Persönlichkeitsmerkmalen und Konfliktstilen auseinanderzusetzen, weshalb ich die Anteile der Selbstreflexion in dem Modul sehr schätze.

5. Literaturverzeichnis

Internetquellen:

https://www.mediationsagenturberlin.de/fileadmin/user_upload/Systemischer_Familienberater_200UE/Woche1/Tag3/Konfliktbegriff_nach_Fritz_Glasl.pdf, letzter Zugriff: 21.01.2025)

<https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-riemann-thomann-modell>, letzter Zugriff: 21.01.2025)

Fotoprotokoll:

Fotoprotokoll „Konflikte“ der systemischen Coachinausbildung 2025 bei InKonstellation