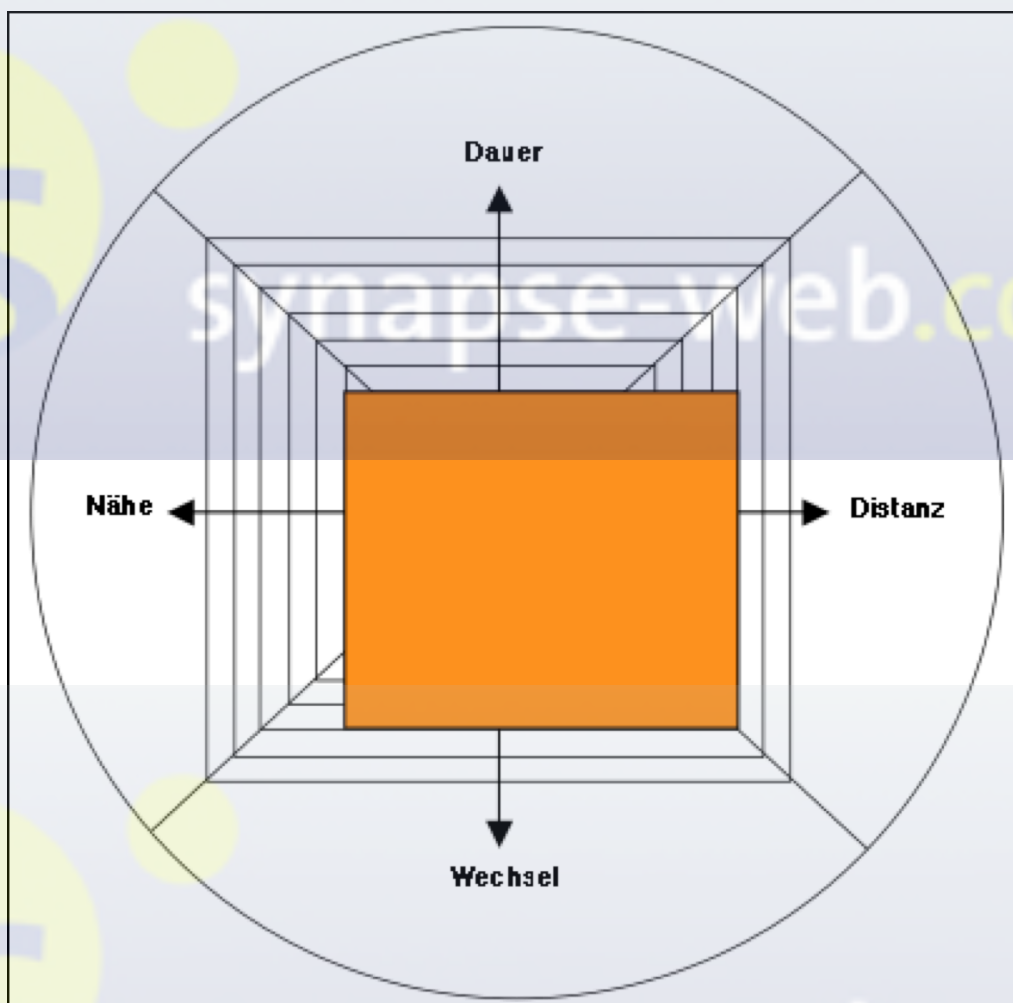


# Charakterfragebogen

## Das Riemann-Thomann-Modell



---

## Von Nähe und Distanz, Wechsel und Dauer

Das Riemann-Thomann-Modell kann Ihnen helfen, sich selbst ein Stück besser kennen zu lernen und den Blick für Unterschiede und entsprechende Hintergründe zu schärfen.

Zunächst eine Beschreibung des Modells:

Das Modell unterscheidet vier Grundstrebungen, die für die meisten Menschen alle mehr oder weniger zutreffen, d.h. in ihnen und zwischen ihnen aktiviert werden können.

### **Nähe:**

Dahinter steckt: der Wunsch nach vertrautem Kontakt; die Sehnsucht, lieben zu können und geliebt zu werden; Bindung, das Bedürfnis nach Zwischenmenschlichem, sozialen Interessen, Geborgenheit, Zärtlichkeit, auch nach Bestätigung und Harmonie, Mitgefühl und Mitleid, Selbstaufgabe.

### **Distanz:**

beschreibt den Wunsch nach Abgrenzung von anderen Menschen, um ein eigenständiges und unverwechselbares Individuum zu sein; die Betonung der Einmaligkeit, der Freiheit und Unabhängigkeit, Unverbundenheit und Autonomie; das Streben nach klarer Erkenntnis des Intellekts.

### **Dauer:**

Die Sehnsucht nach Dauer und der Wunsch nach Verlässlichkeit und Ordnung betonen im Menschen wieder eine ganz andere Grundtendenz, die mit folgenden Begriffen umrissen werden kann: Planung, Vorsicht, Voraussicht, Ziel, Gesetz, Theorie, System, Macht und Kontrolle. Angestrebt wird das den Moment Überdauernde, um durch Langfristigkeit Sicherheit zu erlangen.

### **Wechsel:**

Diese Tendenz beschreibt den Wunsch nach Neuem, dem Reiz des Unbekannten, des Wagnisses und des Abenteuers. Den Rahmen sprengen, den Augenblick erleben. Das Bedürfnis nach Spontaneität und Leidenschaft, Höhepunkten und Ekstase, Charme und Suggestion. Temperament, Genuss, Phantasie, Verspieltheit, Begehren und begehrt werden. Es ist das Grundbedürfnis nach Abwechslung oder eben Wechsel.

Diese vier Grundstrebungen treffen für die meisten Menschen alle irgendwie zu, allerdings in einem unterschiedlichen Maß, in unterschiedlicher Intensität. Und dafür gilt es den Blick zu schärfen.

Um klar zu sehen, genügt oft ein Wechsel der Blickrichtung.  
(Antoine de Saint-Exupéry)

## Charakterfragebogen

Der nachfolgende Fragebogen kann Anhaltspunkte über die Strukturanteile der eigenen Person geben. Er ist nicht geeicht und kann deshalb keine eindeutigen Aussagen machen.

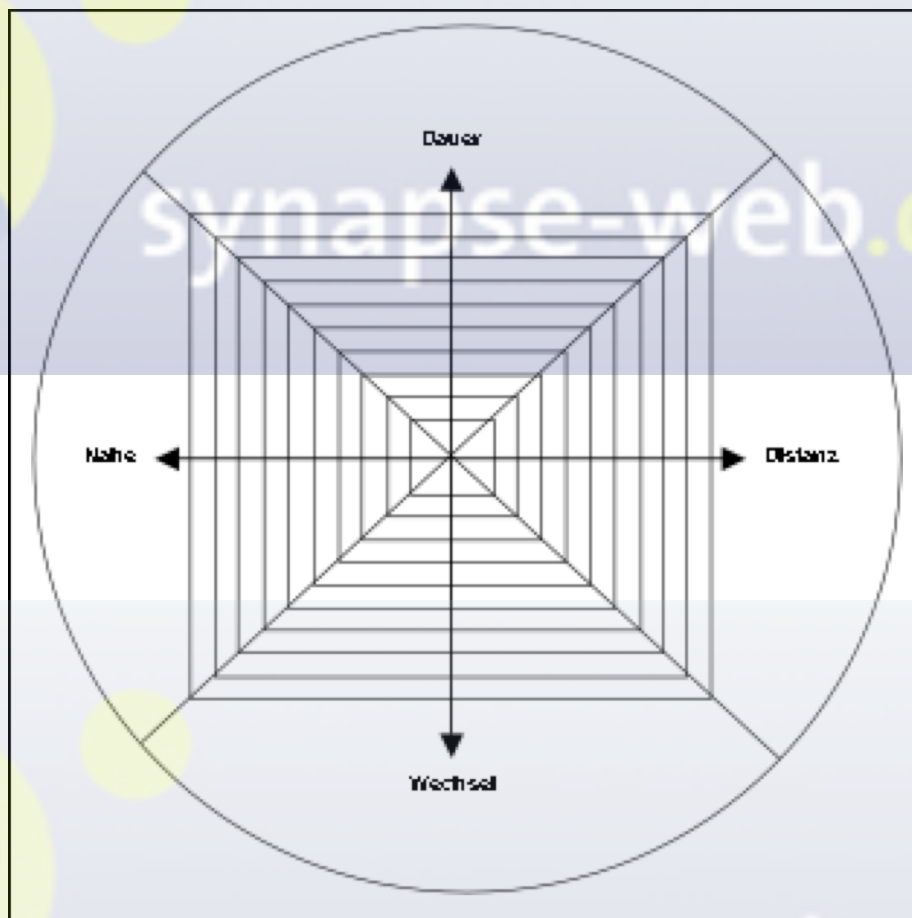
Das soll auch nicht der Anspruch sein.

Betrachten Sie ihn als Anregung, sich über die eigenen Strukturanteile Gedanken zu machen und die eigene Persönlichkeit zu reflektieren.

Der Fragebogen untergliedert sich in die vier Anteile der Persönlichkeitsstruktur:

1. Feld: „Distanz“ - Anteil
2. Feld: „Nähe“ - Anteil
3. Feld: „Dauer“ - Anteil
4. Feld: „Wechsel“ - Anteil

Bitte erarbeiten Sie ihn nach bestem Wissen und Gewissen.



## Charakterfragebogen / Distanz-Anteil

Fragen zur Persönlichkeitsstruktur			
1. Feld: Distanz-Anteil			
Bitte kreuzen Sie an: Diese Aussage...	stimmt genau	stimmt etwas	stimmt nicht
Unabhängigkeit ist mir sehr wichtig.			
Ich mache meine Sachen lieber allein, bevor ich jemanden um Rat frage.			
Es fällt mir leicht, Zusammenhänge zu durchschauen.			
Ich möchte nicht einer unter vielen sein, sondern aus der Masse herausragen.			
Ich möchte es im Leben weit bringen/ habe es weit gebracht.			
Ich lasse mich häufiger zu spitzen Bemerkungen hinreißen.			
Es liegt mir, Verantwortung zu tragen.			
Ich bin eher ein distanzierter Mensch.			
Ich fühle mich schnell angegriffen.			
Ich ordne mich nicht gerne unter.			
Argumente sind mir wichtiger als Emotionen.			
Meiner Argumentation ist so leicht keiner gewachsen.			
Multiplizieren Sie Kreuze x Punktzahl Anzahl der Punkte:	1	0,5	0
Summe der Punkte:			

## Charakterfragebogen / Nähe-Anteil

Fragen zur Persönlichkeitsstruktur			
2. Feld: Nähe-Anteil			
Bitte kreuzen Sie an: Diese Aussage...	stimmt genau	stimmt etwas	stimmt nicht
Ich neige dazu, mich ausnutzen zu lassen.			
Es fällt mir viel leichter, für meine(n) Partner/ Partnerin ein Geschenk zu kaufen, als für mich selbst.			
Um des lieben Friedens Willen gebe ich nach.			
Es gibt nichts Schlimmeres im Leben, als einen nahe stehenden Menschen zu verlieren.			
Ich bin ein friedlicher Mensch.			
Bescheidenheit ist eine Zier.			
Ich habe immer ein offenes Ohr für die Sorgen anderer Menschen.			
Ich wehre mich nicht, aus Angst, die Zuneigung anderer zu verlieren.			
Ich beklage mich häufig über mein Los.			
Ich Sorge sehr für mein leibliches Wohl/ das Wohl meiner Familie.			
Die anderen sollten mich auch so verwöhnen, wie ich sie.			
Dauernd will einer etwas von mir.			
Multiplizieren Sie Kreuze x Punktzahl			
Anzahl der Punkte:	1	0,5	0
<b>Summe der Punkte:</b>			

## Charakterfragebogen / Dauer-Anteil

Fragen zur Persönlichkeitsstruktur			
3. Feld: Dauer-Anteil			
Bitte kreuzen Sie an: Diese Aussage...	stimmt genau	stimmt etwas	stimmt nicht
Es ist mir wichtig, meiner Sache ganz sicher zu sein.			
Ich wäge lange ab, bevor ich mich entscheide.			
Ich lasse lieber alles beim Alten.			
Es ist mir wichtig, die Übersicht zu haben.			
Ich würde nie unvorbereitet in eine unbekannte Situation hineinspringen.			
Gesetze sind dazu da, eingehalten zu werden; ich halte mich auch daran.			
Ich bin belastungsfähig.			
Ich halte mich für einen eher konservativen Menschen.			
Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser.			
Ich bin ein zuverlässiger Mensch.			
Wie es drinnen aussieht, geht niemanden etwas an.			
Ich gehe nicht gerne ein Risiko ein.			
Multiplizieren Sie Kreuze x Punktzahl Anzahl der Punkte:	1	0,5	0
<b>Summe der Punkte:</b>			

## Charakterfragebogen / Wechsel-Anteil

Fragen zur Persönlichkeitsstruktur			
4. Feld: Wechsel-Anteil			
Bitte kreuzen Sie an: Diese Aussage...	stimmt genau	stimmt etwas	stimmt nicht
Von mir gehen kreative Impulse aus.			
Ich neige zur Unpünktlichkeit.			
Regeln empfinde ich als Begrenzung meiner Freiheit.			
Ich kann mühelos eine ganze Gesellschaft unterhalten.			
Ich habe Angst abgelehnt zu werden.			
Ich kann schlecht warten.			
Ich bin ausgesprochen kontaktfähig.			
Ich möchte von allen geliebt werden.			
Ich kann mich schnell für etwas begeistern.			
Der Reiz des Neuen ist schnell vorbei.			
Ich bin leider so inkonsequent.			
Ich wage nicht, meine Meinung zu sagen, wenn sie von der anderer abweicht.			
Multiplizieren Sie Kreuze x Punktzahl			
Anzahl der Punkte:	1	0,5	0
<b>Summe der Punkte:</b>			

## Auswertungsschema

Die Summe aller zu erreichenden Punkte ist 48.

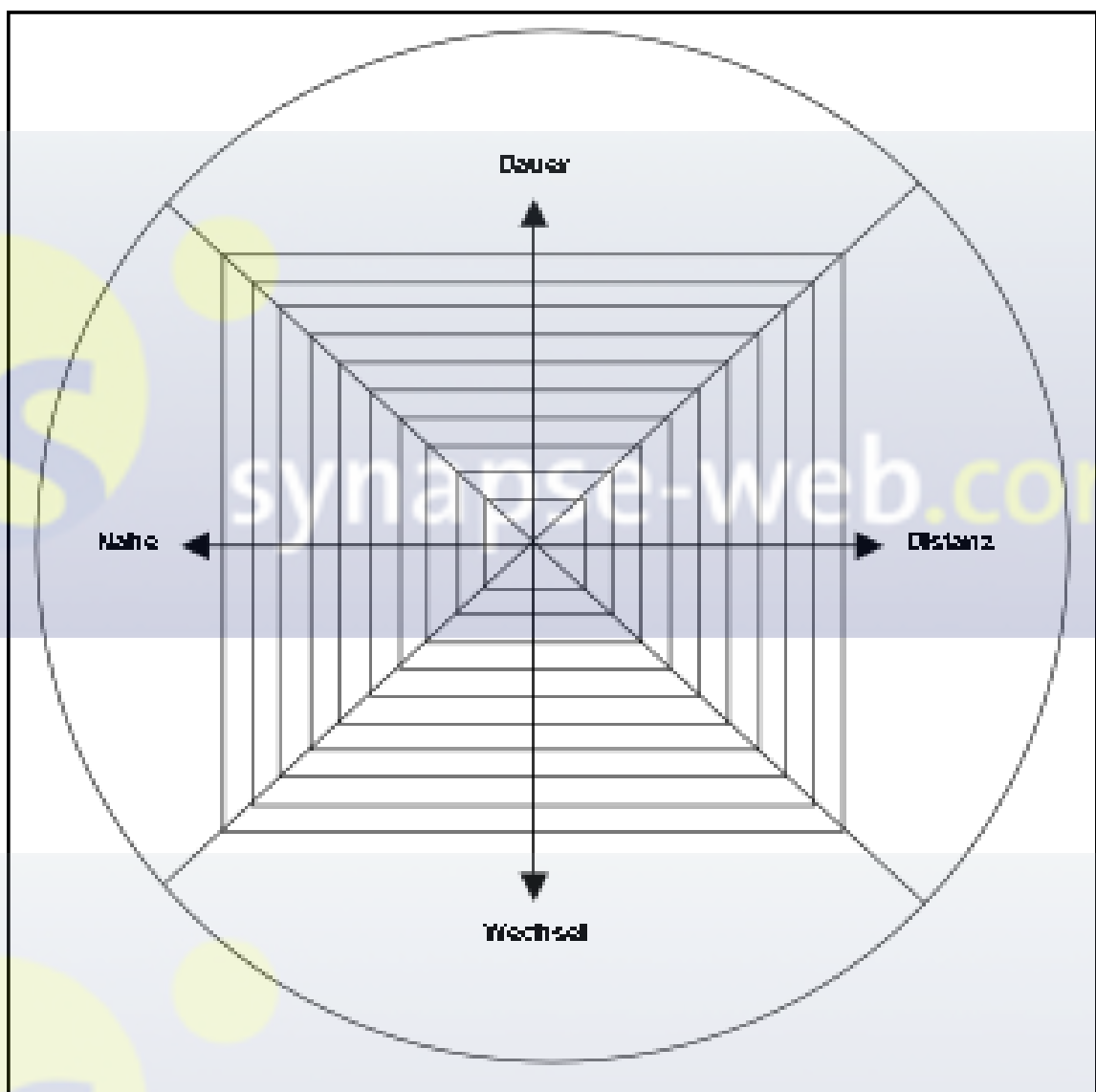
Teilsumme 1. Feld ..... Punkte - „Distanz“

Teilsumme 2. Feld ..... Punkte - „Nähe“

Teilsumme 3. Feld ..... Punkte - „Dauer“

Teilsumme 4. Feld ..... Punkte - „Wechsel“

Wenn Sie die erreichten Punkte in das Koordinatenkreuz eintragen und die Schnittpunkte verbinden, erhalten Sie einen Überblick, über Ihren Charakterschwerpunkt.





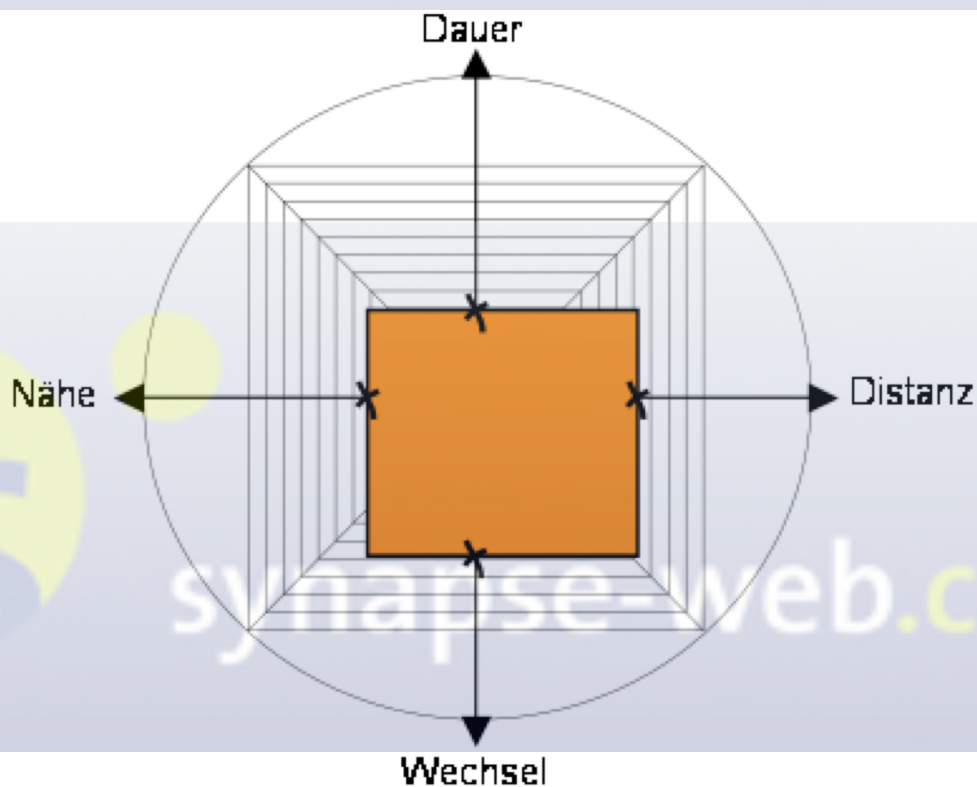
### Beispiel zum Auswertungsschema

Teilsumme 1. Feld 8 Punkte - „Distanz“

Teilsumme 2. Feld 5 Punkte - „Nähe“

Teilsumme 3. Feld 4 Punkte - „Dauer“

Teilsumme 4. Feld 8 Punkte - „Wechsel“



### Hinweise zur Auswertung

Die Auswertung des Fragebogens kann dazu beitragen, Ihre bisher angestellten Überlegungen über bestimmte Strukturanteile in der eigenen Person zu belegen.

Für den Umgang mit der eigenen Person bedeutet dieses Wissen, dass Ihre Fähigkeiten und Möglichkeiten, die Sie vorher vielleicht gar nicht so deutlich wahrgenommen haben, auch Chancen eröffnen. Diese schätzen zu lernen und gewinnbringend einzusetzen kann beim Aufbau eines positiveren Selbstwertgefühls behilflich sein.

Für die Grenzen, die in den eigenen Strukturanteilen liegen, besteht die Chance, sie zu akzeptieren und sich mit ihnen zu versöhnen.

Sobald es möglich ist, mit den eigenen Schwächen umzugehen, verlieren sie ihren zum Teil bedrohlichen Charakter.

---

### **Hinweise für Distanz-orientierte Menschen**

Bejahen Sie Ihren kritisch klaren Sachverstand und Ihre Intellektualität, von der viele Menschen fasziniert sind.

Sie müssen nicht alles sagen, was Sie denken und wissen. Sie neigen dazu, Ihre Mitmenschen mit intellektuellen Ausführungen zu erschlagen.

Sie halten Distanz und lösen sie bei anderen Menschen aus. Im Grunde möchten Sie doch dazugehören, das können Sie ruhig eingestehen.

Menschen sollten Ihnen nicht zu nahe rücken. Diese Distanz steht Ihnen zu. Nutzen Sie die Möglichkeit, andere zu beobachten (Darin liegt ja eine Ihrer Stärken). Wenn Sie Menschen besser verstehen, sind Sie nicht so isoliert.

Auch Sie brauchen emotionalen Austausch. Wählen Sie Menschen, die gut zuhören können, sowie Situationen, die das Zuhören ermöglichen.

Sie reagieren auf Kränkungen und Widerspruch empfindlich und aggressiv. Auch andere Menschen sind verletzlich.

Sie streben nach Überlegenheit und tragen gerne Verantwortung. Vermeiden Sie, andere klein zu machen.

Es fällt Ihnen schwer, Gefühle in Worte zu fassen.  
Versuchen Sie andere Ausdrucksformen...

Sie wissen manchmal nicht, wohin mit Ihren Aggressionen. Körperliche Aktivität (Sport sowie die obigen Ausdrucksmöglichkeiten) könnten entlasten.

### **Hinweise für Nähe-orientierte Menschen**

Sie besitzen eine ausgeprägte Liebesfähigkeit und Beständigkeit in zwischen menschlichen Beziehungen. Sie neigen dazu, nahe stehende Menschen zu sehr einzuengen. Diese brauchen persönliche Freiräume. Sonst müssen sie sich distanzieren.

Sie erleben es trotz gegenseitiger Beteuerung als Liebesverlust, wenn Menschen sich eigenen Interessen zuwenden. Sie können ein Gegengewicht schaffen, indem Sie sich ebenfalls eigene Interessengebiete aufbauen.

Sie besitzen die Fähigkeit, sich stark mit Ihrem Beruf und jedem anderen Tätigkeitsfeld zu identifizieren. Es passiert Ihnen allzu leicht, dass Sie sich selbst überfordern, mit Zeit, Kraft und Geld zu großzügig umgehen, das eigene Konto - monetär wie seelisch - beständig zu überziehen. Geben Sie nicht mehr aus, als Sie sich leisten können.

Sie können schlecht nein sagen. Bedenken Sie, dass Sie dann auch wirklich "ja" sagen können. Für die soziale Umwelt ist es einfacher im Umgang mit Menschen, die meinen was sie sagen.

Sie möchten, dass man Ihnen die Wünsche von den Augen abliest. Menschen sind keine Hellseher und meist viel zu sehr mit sich beschäftigt. Sie müssen schon sagen was Sie wünschen.

---

Sie neigen zu Schuldgefühlen. Auch Sie dürfen Fehler machen. Aber bitte nicht den, Ihre Schuldgefühle durch Verwöhnen, Übereinsatz und Aufopferung zu beschwichtigen.

Sie haben Angst, es könnte nicht reichen. Wenn es dann zur Auseinandersetzung kommt, ist Ihre Reaktion oft unangemessen heftig.

Hüten Sie sich davor, Konsequenzen anzudrohen, die sich nicht einhalten lassen.

Sie warten viel zu lange, bis Sie sich wehren oder mit Problemen bzw. Menschen auseinandersetzen. Sie wären verblüfft zu erfahren, dass die meisten Menschen sich wohler fühlen, wenn Sie diese weniger verwöhnen, bemuttern, sich für sie einsetzen usw.

### **Hinweise für Dauer-orientierte Menschen**

Sie sind zuverlässig, genau und belastbar. Das sind Tugenden, die Anerkennung verdienen. Bedenken Sie, allzu starkes Einhalten von Regeln macht Ihre Mitmenschen ärgerlich.

Sie sind geduldig und ausdauernd. Dadurch sind Sie in der Lage, sich Aufgaben auch dann noch zuzuwenden, wenn andere längst aufgegeben haben.

Seien Sie kein geduldiges Lamm, das alles mit sich machen lässt.

Sie haben ein ausgeprägtes Sicherheitsstreben. Sichern Sie sich ruhig ab. Wenn Sie es übertreiben, werden Sie unflexibel und unspontan.

Sie haben Entscheidungsschwierigkeiten. Nicht allen Menschen fallen Entscheidungen schwer. Holen Sie sich Unterstützung bei denen, die ein gutes Urteilsvermögen haben.

Sie haben große Scheu vor Aggressionen und damit auch vor Auseinandersetzungen. Ihre Mitmenschen rechnen mit aggressiven Äußerungen Ihrerseits, wenn ein Anlass gegeben ist.

Sie neigen zu Perfektionismus. Sie werden dadurch mit Ihren Aufgaben manchmal nicht rechtzeitig fertig.

Sie haben kein so gutes Körpergefühl. Sie können Ihr Körpergefühl durch Ausgleichssport ohne Hochleistungsanspruch, ohne Perfektionismus verbessern.

### **Hinweise für Wechsel-orientierte Menschen**

Sie besitzen Charme und eine starke Anziehungskraft, Menschen fühlen sich in Ihrer Umgebung spontan wohl. Sie sind zu beneiden.

Beteuern Sie Zuneigung nur, wenn Sie sie auch wirklich empfinden. Ihre Mitmenschen sind enttäuscht, wenn sie feststellen, dass die Zuwendung nicht wirklich ihrer Person galt.

Sie würden gern alles schon können. Ihre Ungeduld lässt Ihnen keine Zeit, erst zu lernen.

Sie neigen dazu, mehr zu riskieren als Ihr Kenntnisstand eigentlich erlaubt. Sie haben erstaunlich oft Glück damit. Dafür laufen Sie wie auf rohen Eiern.

Sie geben leicht anderen die Schuld für Ihre Misserfolge.

---

Sie haben meist keine Lust, sich verantwortlich zu fühlen.

Sie wollen gefallen und geliebt werden. Geben Sie darum nicht Ihre Persönlichkeit und Ihre Meinung auf.

Sie sind talentiert und haben eine schnelle Auffassungsgabe. Sie laufen Gefahr, nie fundierte Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben, solange Sie Methodisches als altmodisch, überholt und ungenial betrachten.

Sie sind schnell zu begeistern. Sie sollten hellhörig sein, wenn Sie alsbald die Lust verlieren. Es sind meist nicht die Menschen und Dinge oder die Hobbys, die uninteressant geworden sind. Erfolge stellen sich ein, wenn Sie sich Zeit zum Üben nehmen.

### **Die vier Grundstrebungen in der Arbeitswelt**

Die Unterschiedlichkeit von Menschen wirkt sich aber auch in der Arbeitswelt, in der Zusammenarbeit und besonders in Führungssituationen aus.

Die offiziellen Werte der Arbeitswelt sind im Dauer-Distanz-Quadranten zu Hause: Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, persönliche Distanz, Sicherheit und Ordnung, Genauigkeit, Kontinuität und Seriosität. Trotzdem sind auch die anderen Grundstrebungen bei der Zielerreichung unerlässlich.

#### **Mitarbeiter sind verschieden**

Je nachdem, in welchem Quadranten ein Mensch seinen Persönlichkeitsschwerpunkt hat, füllt er die Rolle des Mitarbeiters entsprechend verschieden aus. Speziell die Punkte der Abhängigkeit, der Unterordnung und des Gehorsams werden im folgenden beleuchtet.

#### **Der „Nähe-Mitarbeiter“**

Die Abhängigkeitssituation als Mitarbeiter ist für den „Nähe-Menschen“ schön. Im Entgegennehmen von Weisungen fühlt sich der „Nähe-Mensch“ angenehm gesehen und bestätigt, wichtig und ernst genommen, auch wenn es nur um Sachinhalte geht.

Unzufriedenheiten mit der Führung teilt der „Nähe-Mensch“ seinem Chef nicht mit. Das muss der ihm schon selber aus den Augen lesen können. Der Chef macht natürlich dann die gleichen „Fehler“ weiter, was dem „Nähe-Menschen“ eine weitere Bestätigung ist, dass es ja sowieso nichts nützen würde, etwas zu sagen. Zudem hat er Angst vor einer Beeinträchtigung der Beziehung, auf die er angewiesen ist. Wohlwollen, Zutrauen und Unterstützung von Seiten des Chefs versucht er sich mit Bravheit und Verschlucken von negativen Gefühlen zu sichern. Bei gutem Klima, wenn er sich integriert, gemocht und gefühlsmäßig verstanden fühlt, kann er erst sein volles Leistungspotential entfalten.

#### **Der „Distanz-Mitarbeiter“**

Für die Distanztendenz im Menschen ist es ein Gräuel und eine existentielle Frechheit, abhängig zu sein. Nur ungern ordnet er sich einer Hierarchie unter oder fügt sich unauffällig ein. Trotzdem kann er sich mit den Zielen und Inhalten seiner Organisation identifizieren, wenn diese ihm hinlänglich akzeptabel erscheinen. Für den Distanz-Menschen ist es eher lästig, wenn ihm jemand Arbeit übergibt. Er fragt sich dann: Muss ich das tun, habe ich Zeit, will ich das, ist das überhaupt in meiner Arbeitsbeschreibung,

---

meinem Kompetenz- und Arbeitsbereich drin?

Unzufriedenheiten mit der Behandlung durch die Führungskraft stauen sich bei dem „Distanz-Mitarbeiter“ entweder gar nicht an, er zeigt sie verbal und vor allem nonverbal sofort, oder er flüchtet sich in die innere Immigration des Zynismus, Sarkasmus und der Resignation. Im ersten Fall gilt er als schwieriger Mitarbeiter. Im zweiten Fall merkt der Chef nichts oder schreibt den Zustand einem anderen Phänomen zu (uninteressiert; „Altlast“; „innere Kündigung“; bloß sauer, weil er nicht Chef ist, unsozial). Bei einem wirklich offenen Klima, wenn er nicht vereinnahmt wird und seine kritische Art nicht nur toleriert, sondern als konstruktiver Beitrag gesehen wird, lässt er sich gut integrieren und leistet auch im Teamverband Hervorragendes.

### **Der „Dauer-Mitarbeiter“**

Die Abhängigkeit in der Mitarbeiterposition ist für den „Dauer-Mitarbeiter“ nichts Ehrenrühiges, sondern Selbstverständlichkeit. Es gibt immer ein Oben und ein Unten. „Das sieht man schon in der Naturordnung.“

Bei Aufträgen und Anweisungen von oben ist er gerne bereit, sie anzunehmen und sich damit zu beschäftigen. Er möchte aber genau verstehen, in welchem Zusammenhang der Auftrag steht, welchen Sinn das im Großen und Ganzen macht. Prompt, termingerecht und korrekt erfüllt er seine Aufgabe. Mit dem Unternehmen identifiziert er sich total.

Ist der „Dauer-Mitarbeiter“ mit dem Führungsstil seines Vorgesetzten nicht zufrieden, sammelt er erst mal Beweise und Belege von Begebenheiten, Vorkommnissen und Fehlern, damit er objektiv begründete Argumente hat. Auch dann wartet er noch längere Zeit, um herauszufinden, ob es sich tatsächlich um eine Strömung mit Verschlimmerungscharakter handelt oder ob er die ganze Sache in die Schublade legen soll, nicht in den Papierkorb, nicht freigesprochen, sondern mit Verdacht entlassen. Wenn es für ihn untolerierbar geworden ist, ergreift er im günstigsten Fall den mündlichen oder noch lieber den schriftlichen Dienstweg, um es dem Chef oder dessen Chef mitzuteilen. Im ungünstigsten Fall hingegen sät er direkt am Stuhl des Vorgesetzten oder veranstaltet eine geschickt eingefädelte Palastrevolution.

Es muss nicht soweit kommen. Wenn er sich verstanden fühlt und wegen seiner genauen und vorsichtigen Art nicht als Spießler, Bremser und Angsthase gilt, leistet er nicht nur Hervorragendes, sondern trägt auch zu einem ruhigen Klima bei.

### **Der „Wechsel-Mitarbeiter“**

Der „Wechsel-Mitarbeiter“ schaut einfach darüber hinweg, dass er untergeordnet und abhängig ist. Mit Führungskräften ist er gerne per du und reagiert sehr empfindlich auf ausgespielte Macht, die ihm den Kern der Situation in aller Deutlichkeit vor Augen führt. Grundsätzlich ist es ihm lästig, einen Auftrag zu bekommen, und er versucht ihn dann so umzuformulieren, dass er ihm passt und dass er einen Eigenanteil darin findet.

Unzufriedenheiten mit der Führung erzählt der „Wechsel-Mitarbeiter“ jedem, der es hören oder

nicht hören will. Er muss sich freisprechen, dramatisiert oder zieht es ins Lustige bzw. Lächerliche. Dabei geht es ihm eher darum, dass er Dampf ablässt („Unmöglich!“, „Zum Kotzen“, „empörend“, „dilettantisch“...) als dass er intrigieren will oder sich gar eine tatsächliche Änderung erhofft. Auch hier hat es die Führungskraft schwer und braucht viel wirkliches Interesse, den wahren Kern der Sache im empfindlichen Innenleben dieses Mitarbeiters zu finden.

Wenn er sich gesehen und gehört fühlt, seine Kreativität und die Auflockerung seiner Beiträge gewürdigt werden, leistet er enormes, durchaus auch im traditionellen Sinn (sauber, ordentlich und korrekt). Ihm kommt dann die Rolle des Innovators, Zukunftsplaners, Veränderungsmanagers zu.