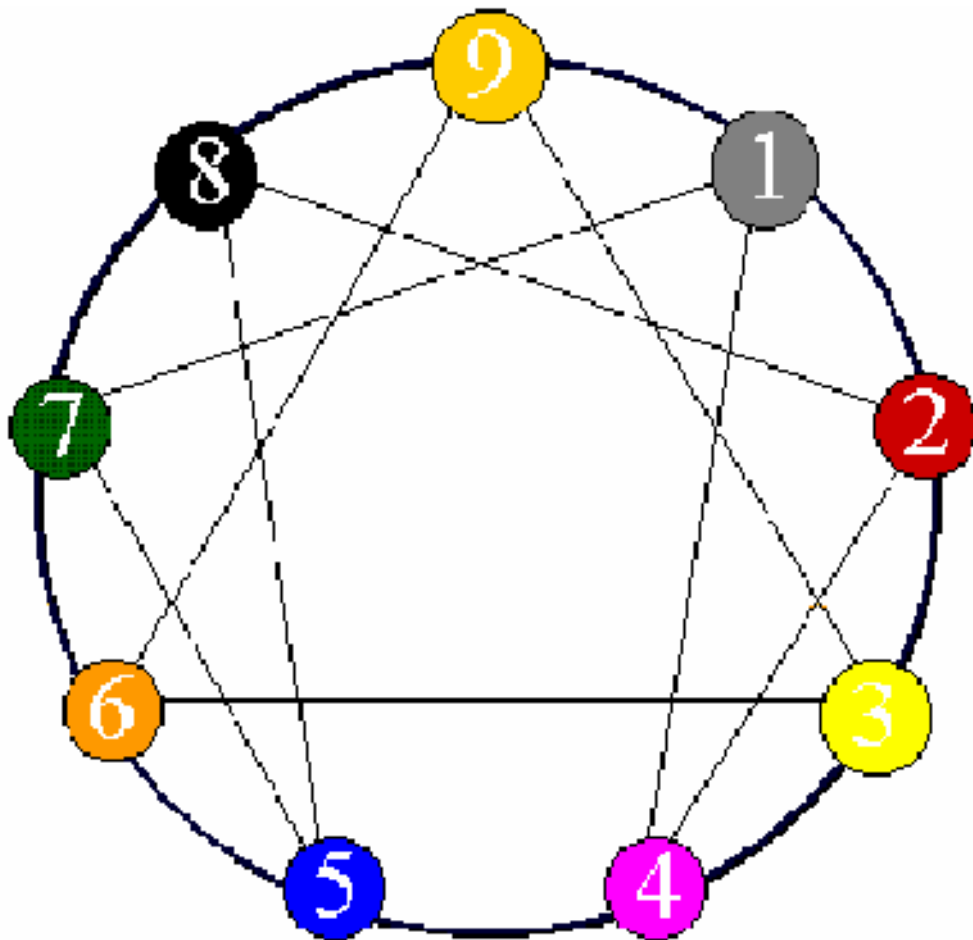


Projekt Sommer 2004

**Persönlichkeitsentwicklung,
Sozial- und Teamkompetenz:
Das Enneagramm
in Praxisfeldern
öffentlicher Verwaltungen?**

**Dozentinnen:
Dr. Gabriele Schaa und Heike Breunig-Bussmann**



Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	2
2	Das Enneagramm als Persönlichkeitsmodell	4
3	(Be)Nutzen und Missbrauchsmöglichkeiten des Enneagramms	5
	3.1 Welche Vorteile und Chancen bietet das Enneagramm?	5
	3.2 Inwiefern kann das Enneagramm auch missbraucht werden?	7
4	Reflexion: Fragestellungen und Auswertung	9
	4.1 Fragestellungen	9
	5.1 Auswertung der Befragung	10
	5.2 Fazit	12
5	Das Enneagramm-Projekt aus Sicht der Lehrenden	14
	6.1 Die Enneagrammlehrerin	14
	6.2 Die Projektinitiatorin	18
	Literatur	23
	Bilder einer Ausstellung	24

1 Einleitung

Am Projekt „Persönlichkeitsentwicklung, Sozial- und Teamkompetenz: Das Enneagramm in Praxisfeldern öffentlicher Verwaltungen“ haben teilgenommen:

Björn Alvermann, Selina Bein, Yvonne Born, Ingo Braun, Nicole Braun, Rainer Czok, Ellen Deboy, Andreas Hartmann, Jennifer Kasbauer, Désirée Linxweiler, Erik Münch, Daniela Noll, Nicole Pfaffinger, Tim Schmitt, Yvonne Strauß, Silke Altmannsberger sowie die Dozentinnen Gabriele Schaa und die zertifizierte Enneagrammlehrerin Heike Breunig-Bußmann.

Das Projekt wurde folgendermaßen beschrieben (Ausschreibungstext):

In diesem Projekt geht es um den Nutzen eines Persönlichkeitskonzeptes, das seit einigen Jahren in Fortbildungen für Angehörige öffentlicher Verwaltungen erprobt wird und das sich für die praktische Verwaltungsarbeit zu bewähren scheint: das Enneagramm. Im Enneagramm – einem Diagramm, das dynamische Zusammenhänge darstellt – werden verschiedene Persönlichkeitsmuster und Beziehungen zu einander beschrieben. Dieser Sichtweise werden Vorteile und Chancen für die Entwicklung von Persönlichkeits-, Sozial- und Teamkompetenz zugeschrieben.

Im Projekt sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- *sich mit Grundideen und -aussagen der Enneagramm-Theorie beschäftigen,*
- *das Enneagramm „erfahren“,*
- *eine Vorstellung entwickeln: „Zu welchem Muster gehöre ich?“,*
- *Beispiele der Anwendung des Enneagramms in Tätigkeitsfeldern der öffentlichen Verwaltung kennen lernen,*
- *sein (Be)Nutzen und Missbrauchsmöglichkeiten herausarbeiten.*

Ziel des Projekts:

Beleuchtung und kritische Beantwortung der Aussage „Das Enneagramm – eine hilfreiche Typenlehre“ (Wolf / Drafi: Leiten und Führen in der öffentlichen Verwaltung. Ein Handbuch für die Praxis; München 1999⁵ S.287 f.)

Das Projekt fand in der Zeit vom 17.06.2004 bis zum 23.09.2004 jeweils donnerstags nachmittags statt.

Zunächst wurden die Grundlagen des Enneagramms vermittelt und die Teilnehmer/innen versuchten ihren „Motor“ zu finden, der sie antreibt. Die drei Zentren wurden vorgestellt und durch praktische Übungen (Fühlmethoden) von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern erfahren. Darauf folgte die Vorstellung der neun Muster anhand von diversen Requisiten und begleitenden Texten. Zu jedem Muster wurde die sogenannte „Gebetsmühle“ mit einer für das Muster spezifischen Frage in Form einer Partnerübung durchgeführt. Im Anschluss an die

„Gebetsmühle“ (eine Fragestellung, die innerhalb von 5 Minuten immer wiederholt wird) haben die Teilnehmer/innen die gesammelten Erfahrungen im Plenum ausgetauscht. Zur Findung des eigenen Musters wurde die „Panel-Methode“ durch Teilnehmer/innen, welche sich möglicherweise mit dem Muster 1 identifizieren konnten, vorgeführt. Weiterhin wurde die Möglichkeit gegeben, das eigene Muster im Einzelgespräch mit der Enneagrammlehrerin zu finden.

Die Teilnehmer/innen arbeiteten die (Be)Nutzen und Missbrauchsmöglichkeiten des Enneagramms heraus und lernten Beispiele der Anwendung in Tätigkeitsfeldern der öffentlichen Verwaltung anhand eines Erfahrungsberichtes kennen. Weiterer Bestandteil des Projekts war die Lektüre von Fachliteratur, Textauszügen und Artikeln, die zur Verfügung gestellt wurden.

Gegen Ende des Projektes erstellte eine Arbeitsgruppe einen Fragebogen zur Zielüberprüfung, der von allen beantwortet werden musste. Die Ergebnisse wurden reflektiert und in diesem Bericht zusammengefasst.

Zum Abschluss präsentierte eine Arbeitsgruppe am 23.09.2004 das Enneagramm in Form einer Ausstellung.

2 Das Enneagramm als Persönlichkeitsmodell

Das Enneagramm ist ein uraltes Persönlichkeitsmodell, das schon die alten Griechen kannten. Es wurde in den 90er Jahren weltweit von zahlreichen Therapeuten und Psychologen wieder entdeckt und weiterentwickelt.

In seinem psychologischen Aspekt beschreibt das Enneagramm die neun menschlichen Grundmuster der Psyche, neun Formen in der Welt zu sein, neun Typen von Persönlichkeit. Keines der Muster ist besser oder schlechter als das andere, aber sie unterscheiden sich radikal. Radikal in diesem Sinne heißt: Bis in die tiefste Basis ihrer Weltsicht, ihrer Art und Weise in der Welt zu sein und in ihrer jeweiligen Welt zu denken, zu fühlen und zu handeln.

Das Enneagramm beschreibt die Stärken, Schwächen, Ängste und Lernthemen der neun Muster und dient als wertvoller Wegweiser für die eigene Entwicklung. Es beschreibt bestimmte Verhaltensweisen. Das Wesentliche jedoch ist das Motiv hinter dem Verhalten. Gleiche Verhaltensweisen können völlig unterschiedlichen Motiven zugrunde liegen.

Es betont die Unterschiedlichkeit der Persönlichkeiten und macht diese verständlich. So öffnet das Enneagramm eher den Blick für die Unterschiedlichkeit der Menschen, als dass es sie „gleich macht“.

Durch das Enneagramm sollen Menschen nicht in Schubladen gesteckt werden, was auch ziemlich respektlos wäre. Es ist vielmehr dafür geeignet, Wege genau aus diesen Schubladen zu finden, aus denen man selbst gerne heraus möchte.

Die neun Muster beschreiben „Licht und Schatten“ und verstehen diese als eine Einheit. Genau hier liegt der Wert des Modells: Wer sich selbst mit seinen Licht- und Schattenseiten akzeptiert und schätzt, kann auch andere Menschen viel leichter akzeptieren und schätzen.

3 (Be)Nutzen und Missbrauchsmöglichkeiten des Enneagramms

Die Beschäftigung mit dem eigenen Enneagramm-Muster bewirkt eine intensive Auseinandersetzung mit der eigenen „Leiden-Schaft“ und birgt Möglichkeiten, das eigene Potenzial zu entwickeln. Die objektive Selbstwahrnehmung wird geschult, die Persönlichkeit wird flexibler. Der Anwender ergründet seine Denk- und Verhaltensweisen und lernt somit besser, sie zu verstehen und einzuordnen. Weiterhin kann das Enneagramm im Umgang mit anderen Menschen hilfreich sein und ein verständnisvolleres Miteinander fördern.

Doch wie jedes Modell kann auch das Enneagramm missbräuchlich angewandt werden. So können bei Erkennung des Musters anderer Menschen gezielte Manipulationen vorgenommen werden. Es kann allerdings auch zur Selbsttäuschung kommen, wenn das Enneagramm nur aus dem eigenen Blickwinkel/Muster heraus gedeutet wird.

3.1 Welche Vorteile und Chancen bietet das Enneagramm?

Nutzen für die eigene Person

- Eigene Schwächen können erkannt werden, woraus Entwicklungsmöglichkeiten entstehen und eine positive Veränderung der eigenen Persönlichkeit herbeigeführt werden kann. Durch Konfrontation mit der eigenen „Leiden-Schaft“ kann diese besser gesteuert werden.
- Das Enneagramm kann bei Beschäftigung mit den eigenen Schwächen so genannte „Umkehrchancen“ aufzeigen. Das bedeutet, dass es möglich sein kann, die Hauptschwächen jedes Musters in positive Eigenschaften umzuwandeln. Das Enneagramm kann somit auf diesem Wege ein gewisses Maß an Persönlichkeitsentwicklungspotential hervorbringen.
- Das Enneagramm kann die Möglichkeit bieten, sich den eigenen Stärken bewusst zu werden, diese gezielter zu nutzen und einzusetzen und daraus Erfolgserlebnisse und ein gesteigertes Selbstbewusstsein zu ziehen.

Nutzen für zwischenmenschliche Beziehungen im privaten Bereich

- Die Schwächen anderer können leichter erkannt, verstanden und akzeptiert werden.

- Es ist möglich, das eigene Verhalten auf den anderen abzustimmen und damit Konflikte zu vermeiden.
- Speziell in der eigenen Familie kann auf diese Weise immer wiederkehrenden Streitigkeiten erfolgreich entgegen gewirkt werden.
- Missverständnisse werden möglicherweise vermieden, indem versucht wird, Aussagen des anderen entsprechend dessen Muster und nicht aus dem eigenen Muster heraus zu deuten.

Nutzen für Beruf und Karriere

- Aus Sicht der Führungskraft können Stärken und vorhandenes Potenzial von Mitarbeitern präziser erfasst werden. Durch entsprechende Umgestaltung des Aufgabengebietes kann eine zusätzliche Motivation der Mitarbeiter erreicht werden. Hierbei spielt auch das Verständnis für die verschiedenen mustertypischen Arbeitsstile eine große Rolle. Diesen sollte nicht entgegengewirkt werden – es sollte ein Nutzen aus deren Vorteilen gezogen werden.
- Außerdem kann das Enneagramm behilflich sein, Beziehungen zwischen Führungskräften und Mitarbeitern hinsichtlich der Autorität zu klären. Verhaltensweisen wie beispielsweise ständiges Hinterfragen des Führungsstiles durch den Mitarbeiter oder ständige Kontrolle durch die Führungskraft können aufgeklärt werden.
- Im Kollegenkreis können durch besseres Verständnis untereinander sowohl Zufriedenheit als auch Zusammenarbeit gefördert werden. Die Kommunikation wird durch Akzeptanz der unterschiedlichen Kommunikationsstile der einzelnen Muster verbessert. Schlechtem Betriebsklima und Mobbing kann somit vorgebeugt werden.
- Kenntnisse über das Enneagramm können zusätzlich ein Vorteil für die Arbeit im Team darstellen. Reaktionen der im Team befindlichen Mitarbeiter können besser verstanden werden. Die einzelnen Teammitglieder können lernen, besser aufeinander einzugehen und somit durch Beachtung der jeweils im Team vorhandenen Muster schneller zu besseren Arbeitsergebnissen kommen. Zudem kann bei Entscheidungsfindungen auf sämtliche Bedürfnisse der Muster eingegangen werden.
- Im Hinblick auf Kundenkontakte kann das Enneagramm in sofern behilflich sein, als sich der Mitarbeiter je nach Muster des Kunden – vorausgesetzt, dieses wird vom Mitarbeiter erkannt – verhalten und entsprechend helfen und

beraten kann. Dies kann vor allem in Bereichen wie dem Sozial- oder Jugendamt von Bedeutung sein.

- Bereits bei der Auswahl von Mitarbeitern kann das musterspezifische Potenzial erkannt werden. Fehlbesetzungen oder Unzufriedenheiten durch Über- oder Unterforderung etc. können vermieden werden.

3.2 Inwiefern kann das Enneagramm auch missbraucht werden?

- Durch die Kenntnis der Schwächen anderer können gezielt Situationen erzeugt werden, die dem eigenen Vorteil dienen bzw. andere belasten.
- Bei unterschiedlicher Bewertung/Einstufung der Muster kann es sogar zur Diskriminierung vermeintlich „schlechterer“ Muster kommen.
- Ein Missbrauch des Enneagramms besteht auch darin, Menschen in so genannte „Schubladen“ (= neun Muster) einzuordnen und somit die eigentliche Persönlichkeit jeder Person zu verleugnen. Menschen werden so nur noch auf deren Muster reduziert. Personen des gleichen Musters wären aus dieser Sicht nahezu identisch. Die Individualität eines Menschen ginge verloren.
- Der „entschuldigende“ Verweis auf das eigene Muster kann als Ausrede für eigenes Fehlverhalten „benutzt“ werden.
- Das falsche Benutzen des Enneagramms kann dazu führen, sich noch weiter in das eigene Muster zu verstricken. Das eigene mustertypische Verhalten wird somit noch weiter verstärkt.
- Das Enneagramm kann auch „mustertypisch“ genutzt werden, indem es in das eigene Muster eingebaut wird, sodass unbemerkt die Verstrickung in das jeweilige Muster in intensiver Form weitergeführt wird. Ein Beispiel zur Erläuterung:

Muster 3 könnte das Enneagramm in folgender Weise „falsch“ anwenden, um sich noch weiter in das eigene Muster zu verstricken:

Menschen des Musters 3 könnten das Enneagramm dazu benutzen, herauszufinden, welches Muster die für sie vor allem beruflich wichtigen Personen besitzen, um sich bei entsprechender Anwendung Vorteile, Anerkennung und Erfolg zu verschaffen. Das Enneagramm wird somit dafür benutzt, dem eigenen Streben nach beruflichem aber auch privatem Erfolg nachzugehen. Den von der eigenen „Leiden-Schaft“ geschürten Bedürfnissen, stets gut anzukommen, ein positives Image durch Erfolge zu erreichen und sich chamäle-

onartig zu wandeln, je nachdem, welches Verhalten gerade von der Umgebung erwartet wird, kann durch diese Anwendung des Enneagramms einfacher nachgegangen werden.

Jedes Muster kann durch eine derartige Anwendung des Enneagramms auf ihre eigene Art immer stärker in eine Art Selbstverwicklungsspirale geraten.

Das Enneagramm erfordert also eine intensive Beschäftigung, um solche wie unter Punkt 3.1 geschilderten positiven Entwicklungen hervorrufen zu können. Oberflächliche Kenntnisse können möglicherweise leicht zu Fehldeutungen und somit zum Missbrauch führen.

4 Reflexion: Fragestellungen und Auswertung

Nach der Durchführung des Projektes, also der Darstellung des Enneagramms, stellte sich den Beteiligten die Frage, wie das Erfahrene auf sie gewirkt hat.

Um dieser Fragestellung strukturiert und sinnvoll begegnen zu können, wurde eine Projektteilgruppe „Interviewleitfaden“ eingerichtet.

Ihre Aufgabe bestand darin, gezielte Fragen zu entwickeln, die Aufschluss über die individuellen Erfahrungen der Projektmitglieder geben sollten. Es wurde ein Fragebogen – ausschließlich mit offenen Fragen – entwickelt. Im Sinne dieses qualitativen Forschungsprojektes sollten die individuellen Antworten auch interpretiert werden können. Allen Projektmitgliedern wurde der Fragebogen zur schriftlichen Beantwortung vorgelegt und alle antworteten.

4.1 Fragestellungen

- 1.) Aus welchem Grund hast du dich für das Projekt entschieden?
- 2.) Wurde das Projekt deinen Erwartungen bzw. Vorstellungen gerecht?
- 3.) Hast du dich in einem Muster wieder gefunden?
 - a) Wenn ja, in welchem und wodurch?
 - b) Wenn nein, worin liegt der Grund?
- 4.) Kannst du die Lehren des Enneagramms in beruflicher Hinsicht
 - a) auf dich beziehen/anwenden?
 - b) auf andere beziehen/anwenden?
- 5.) Wirst du dein Verhalten durch die gewonnenen Erkenntnisse des Projekts gegenüber Personen im privaten Bereich ändern?
- 6.) Inwieweit hat dich die methodische Gestaltung des Projekts angesprochen? Hättest du ggf. Verbesserungs- oder Änderungsvorschläge?
- 7.) Könntest du dir vorstellen, noch ein weiteres Seminar zur Vertiefung zu besuchen?

5.1 Auswertung der Befragung

Im folgenden wird versucht, die Aussagen in den qualitativen Interviews quantitativ auszuwerten, um einen Überblick über die häufigsten Aussagen zu erhalten. Die Vielfalt der Antworten, die lauten und leisen Töne, ausführliche Begründungen und knappe Auskünfte setzen allerdings einer quantitativen Auswertung Grenzen. In den Original-Antworten wird auch ein Stimmungsbild deutlich, dass sich in Häufigkeiten schwer zusammenfassen lässt. Insofern ist diese Auswertung nur grob zusammenfassend.

1. Aus welchem Grund haben sich die Projektteilnehmer/innen für das Enneagramm-Projekt entschieden?

Überwiegend beziehen sich die Nennungen auf „Neugierde / Projekt klingt interessant“ (11 Nennungen) und „Reizvolle Alternative zu anderen Projekten / zu Projekten aus dem Rechts- oder ökonomischen Bereich (9 Nennungen).

2. Wurde das Enneagramm-Projekt den Erwartungen bzw. Vorstellungen der Projektteilnehmer/innen gerecht?

Fast die Hälfte der Projektmitglieder gibt an, keine besonderen oder nur sehr wenig Vorstellungen bzw. Erwartungen an das Projekt besessen zu haben. Den eher wenigen Vorstellungen zumindest teilweise gerecht wurde das Projekt für 9 Projektmitglieder. Und ein Projektmitglied verneint die Frage mit der Begründung, dass sie oder ihn das Enneagramm als Methode nicht überzeugt hat.

3. Haben sich die Projektmitglieder in ihrem Enneagramm-Muster gefunden?

10 Projektmitglieder haben sich in einem Enneagramm-Muster wiedergefunden und 4 Projektmitglieder vermuten es. Die Zuordnung zum eigenen Muster gelang durch Enneagramm-Bücher (6 Nennungen) und Projektsitzungen (5 Nennungen) sowie durch Einzelgespräche. Drei Projektmitglieder haben ihr Muster nicht gefunden.

4. Können die Projektmitglieder die Lehre des Enneagramms in beruflicher Hinsicht auf sich oder andere beziehen bzw. anwenden?

10 von 17 Projektmitgliedern können sich in beruflicher Hinsicht eine Anwendung (noch) nicht vorstellen, die anderen 7 äußern sich verhalten dazu: „Vielleicht“, „hoffe es“, „versuche es“, „nicht von heute auf morgen“.

Als Begründung dafür, warum sie sich in beruflicher Hinsicht eine Anwendung nicht vorstellen können, geben die meisten an, dass die Grundkenntnisse dafür nicht ausreichend sind und die Anwendung zu unsicher ist.

5. Werden die Projektmitglieder ihr Verhalten im Privatbereich durch die gewonnenen Erkenntnisse ändern?

Die Bandbreite der Antworten zu dieser Frage reicht von „versuchen“, „nicht bewusst“ bzw. „höchstens unbewusst“, „kann ich noch nicht sagen“, bis zu „nein“, „auf keinen Fall“. Überwiegend können es sich die Projektmitglieder nicht vorstellen, ihr Verhalten im privaten Bereich – mit den vorhandenen Grundkenntnissen – zu ändern. Was sich verändert hat, wird z. B. so beschrieben:

- „Kann mir aber vorstellen, dass es mir in Konfliktsituationen helfen kann ...“
- „Zumindest fallen mir bestimmte Dinge auf, die ich vorher nie registriert habe ...“
- „Dass ich das Verhalten einiger Personen nun besser verstehen kann ...“
- „Ich habe schon bemerkt, dass man die Menschen anders beachtet, wenn man an die Lehren denkt ...“
- „Auf jeden Fall werde ich mein Verhalten erst mal aus einer anderen Perspektive sehen ...“

6. Hat die methodische Gestaltung des Projekts die Projektmitglieder angesprochen?

Überwiegend wird in diesem Punkt eine sehr differenzierte Begründung von den Projektteilnehmern gegeben, warum einzelne Methoden sie nicht angesprochen haben. Nicht gefallen haben vielen die praktischen Übungen, die für sie z. T. „schwer zu ertragen“ (vor allem die Elefantenübung) und deren Sinn nur schwer erkenntlich war bzw. bezweifelt wurde. Diese Projektgestaltung – mit suggestopädischen Methoden (Lernen mit allen Sinnen) – war den Teilnehmerinnen und Teilnehmern vorher nicht bekannt, und dies kritisierten mehrere, ebenso, dass sie zu Redebeiträgen „verpflichtet“ wurden. Gefallen hat den meisten die Symbole für die Muster, die Visualisierung des Enneagramms.

7. Können sich die Projektmitglieder vorstellen, ein weiteres Seminar zur Vertiefung zu besuchen?

Ein weiteres Seminar zur Vertiefung, um das Enneagramm besser kennen zu lernen und weil es sie interessiert, können sich 8 Projektteilnehmer/innen vorstellen, insbesondere dann, wenn mehr Zeit vorhanden ist. 7 Projektmitglieder können sich ein weiteres Seminar mit gleichen Rahmenbedingungen und Methoden nicht vorstellen. 2 Projektmitglieder haben kein Interesse und würden deshalb auch kein weiteres Seminar besuchen.

5.2 Fazit

Insgesamt ist durch das Projekt bei 14 von 16 studentischen Projektteilnehmerinnen und -teilnehmern – ein teilweise auch hohes, nachhaltiges und über das Projekt hinausgehendes – Interesse an dem Enneagramm geweckt worden. Viele der Teilnehmer/innen wollen sich in Zukunft noch weiter mit dem Thema beschäftigen und versuchen, das Wissen um die Enneagramm-Technik auszubauen, um das Erlernte dann auch bewusst oder unbewusst anwenden zu können.

In den Aussagen von 2 Projektgruppenmitgliedern wird deutlich, dass sie die Enneagramm-Theorie nicht überzeugt hat.

Die Antworten auf die Fragen, die sich auf die Anwendbarkeit der Theorie im Beruf und im privaten Bereich beziehen, legen den Schluss nahe, dass dies in einem solchen Projekt (insgesamt 64 Lehrveranstaltungsstunden) nicht erreicht werden kann. Nur die wenigsten Projektmitglieder sind der Meinung, dass sie die Enneagramm-Lehre mit dem nun vorhandenen Kenntnisstand im Berufs- oder Privatleben anwenden können. Vielen ist auch unklar, wie die gewonnene Erkenntnis über das eigene Muster und die Muster der „Anderen“ praktisch umgesetzt werden kann.

Um das Enneagramm im beruflichen und im privaten Bereich anwenden zu können, ist eine umfassende Beschäftigung mit dem Enneagramm Voraussetzung. Das Wissen, dass im Rahmen des Enneagramm-Projektes vermittelt wurde, kann hierzu nur eine Art „Starthilfe“ darstellen. Es ist erforderlich, sich eingehend mit dem eigenen und den anderen Mustern zu befassen, um das eigene Verhalten und das Verhalten der anderen Muster zu erkennen, zu verstehen und entsprechende Schlüsse, seien es auch „nur“ Toleranz oder Akzeptanz, daraus ziehen zu können. Dass Enneagramm stellt sicherlich kein Allheilmittel zur Lösung von zwischenmenschlichen Konflikten oder auch keine Schnellstraße zur Selbsterkenntnis dar, es kann jedoch entscheidend dazu beitragen, sich selbst und den anderen besser zu kennen und erkennen und mit Verständnis, Toleranz und gegebenenfalls auch Geduld zu begegnen.

Die methodische Gestaltung des Projekts – „das Enneagramm erfahren“ – sprach die Projektmitglieder mit Blick auf die Visualisierungen gut an. Allerdings konnten die eingesetzten Methoden ungefähr die Hälfte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nicht überzeugen. Mit den „ungewöhnlichen“ Übungen (insbesondere „Elefant“ und „Gebetsmühle“) hatten sie ihre Probleme. Negativ wurde auch mehrfach angemerkt, dass sich alle an allen Übungen und Redebeiträgen beteiligen sollten – dies wurde als Zwang erlebt.

Dies lässt auf eine unzureichende Projektbeschreibung schließen. Aus der schriftlichen Projektbeschreibung (siehe Einleitung) auf der Projektliste, in die

man sich für das Projekt eintragen musste, war nicht klar ersichtlich, wie viel „Tiefgang“ dieses Projekt haben wird und welche Art von Übungen bei dem Projekt durchgeführt werden. Auch das Vorgespräch zum Projekt hat keine Klarheit dazu gebracht. Die Antworten der Projektmitglieder machen deutlich, dass wohl niemandem vorher klar war, was auf sie/ihn zukommt und dass es wichtig ist, dass man offen ist für neue Denkmuster und auch bereit dazu ist, einen Teil seiner Persönlichkeit preiszugeben und auch bei unkonventionellen Übungen und Methoden aktiv mitzuwirken. Wäre dieses alles vorher bekannt gewesen, hätten sich sicherlich einige Projektteilmitglieder nicht für dieses Projekt entschieden.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass es in diesem Projekt schwierig war, die Enneagrammlehre mit den gewählten Methoden im Rahmen eines VFH-Projektes mit 64 Stunden Zeitumfang zu vermitteln. Es stellt sich die Frage, ob das kritische Ergebnis zu dem methodischen Vorgehen auf die eigentliche Sache, das Enneagramm mit seinen Theorien oder auf andere Umstände zurückzuführen ist; z. B. waren immer Zeitprobleme vorhanden. Ganz unabhängig von einer Bewertung, ob die Enneagramm-Theorien „richtig oder falsch“ sind, stellt das Enneagramm sicherlich eine Methode dar, sich mit sich selbst und seinem Gegenüber und dem Charakter und den Verhaltensweisen des Menschen zu beschäftigen. Es führt nach intensivem Studium dazu, dass die zwischenmenschliche Feinfühligkeit, die Akzeptanz des Anderen und das Verständnis für die Stärken und Schwächen des Menschen sensibilisiert bzw. gesteigert werden. Das Enneagramm oder seine Denkweise kann somit auf jeden Fall im Privat- oder Berufsleben behilflich sein.

5 Das Enneagramm-Projekt aus Sicht der Lehrenden

5.1 Die Enneagrammlehrerin

Das Projekt war das erste dieser Art an der VFH. Neben der fachkompetenten Ausbildung im Bereich Verwaltung sollte eine Möglichkeit für die Studierenden geboten werden, die Persönlichkeitsbildung einzubeziehen, als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber auch im Hinblick auf spätere Führungsaufgaben bzw. Führungspositionen.

Meine Aufgabe war, das Enneagramm vorzustellen, sodass es Anstoß zur Persönlichkeitsentwicklung und zur Entwicklung von Sozial- und Teamkompetenz ist, um später die Frage nach der Anwendbarkeit des Enneagramms in der öffentlichen Verwaltung beantworten zu können. Das setzte voraus, dass das persönliche Enneagrammmuster gefunden und erfahren werden musste. Über diese Erfahrung ist Enneagramm anwendbar, bzw. setzt es Persönlichkeitsprozesse beim Einzelnen in Gang. Enneagramm ist nicht „anwendbar“ wie ein Kochrezept, sondern Enneagramm wird „lebbar“.

Zusammensetzung der Studiengruppe

Die Projektgruppe bestand aus 16 studierenden Teilnehmerinnen und Teilnehmern sowie einer teilnehmenden Angestellten der Fachhochschule. Die Studierenden waren aus 2 verschiedenen Studiengruppen zusammengesetzt, einzelne Studenten kannten sich nicht.

Ich hatte mit einer Zielgruppe zu tun, der das Enneagramm unbekannt war und die zu Beginn überwiegend ein zurückhaltendes Interesse an dem Thema Persönlichkeitsentwicklung hatte. Die Motivation, an der eigenen Person zu arbeiten und diese im Sinne einer Selbstfindung zu erfahren, ist allerdings eine wichtige Voraussetzung. Es konnte im Laufe des Prozesses eine unterschiedlich große Bereitschaft hierzu geweckt werden.

Die Bedingungen, unter diesen Voraussetzungen – mit der Zielführung eines „Forschungsprojektes“ – das Enneagramm erfahr- und erlebbar zu machen waren neben dem engen Zeitrahmen besondere Herausforderungen.

Methodik

Es ging nicht darum, das Enneagramm aus einer „Vogelperspektive“, also rein theoretisch vorzustellen, sondern um Selbsterfahrungs- und persönlichkeitsbildende Prozesse. Deshalb entschied ich mich bewusst für die Methodik „Lernen mit allen Sinnen“.

Da das Erlebnis des eigenen Enneagrammmusters eine – tiefe und unter Umständen auch schmerzliche – Erfahrung ist, geht, wie der Name schon sagt, die Erfahrung über „leben“ und nicht über lesen. D. h. nicht, dass Bücher dafür nicht geeignet sind, d. h. nur, man muss es „erfahren“, also spüren, fühlen, empfinden mit all seinen Sinnen. Der Kopf registriert die Information, durchdenkt, das Herz fühlt und der Bauch empfindet. Aus diesem Grund entschied ich mich, die Erfahrung der 3 Zentren, mit Fühl- und Empfindungsübungen einzusetzen, bevor die Literatur gelesen wurde. Außerdem wollte ich hiermit den Faktor „Neugierde“ nutzen.

Ich meine, bei der Vorbesprechung hätte man deutlicher auf die Methoden zur Selbsterfahrung hinweisen sollen, das war sicher ein Versäumnis. Andererseits ist meine Erfahrung in Gruppen die, dass trotz „bester“ Vorbesprechung ein Unterschied zwischen „Vorstellung“ und „Ausführung“ besteht.

Das Enneagramm der neun Charaktermuster durch die Symbole darzustellen, wurde als positiv und hilfreich gewertet. Ebenso die Panelführung, durchgeführt für Muster 1. Durch den engen Zeitrahmen war es nicht mehr möglich, die anderen Muster über die Panels (mündliche Tradition) zu vermitteln. Das bedaure ich sehr, da dies die „Originalmethode“ zur mündlichen Überlieferung ist. Gerade dadurch wird der Grundstein zur Musterfindung gelegt. Auch einige Teilnehmer/innen beklagten das Fehlen von Panels anderer Muster.

Die Übungen zu den 3 Zentren, die vorgelagert die Weltsicht der einzelnen Muster zeigen sollten, wurden durch „Fühlmethoden“ übermittelt. Einige Studierende konnten diese Methoden nur schwer annehmen. Was sollten diese Methoden auslösen? Dass z. B. ein „Kopfmensch“ auch einmal das Andere erfühlt und erfährt, zu dem sie oder er sonst keinen oder nur wenig Zugang hat. Diese Übungen sollten ein Einblick in die Welt der „Anderen“, ihre Sicht der Dinge zu erfahren, bieten. Dass Studierende hierzu kaum Zugang finden konnten, macht auch aus meiner Sicht methodische Veränderungen notwendig. Eine stärkere Vorbereitung auf diese Übungen scheint mir auch hilfreich.

Auf einzelne Kritikpunkte an der Methodik möchte ich hier noch einmal eingehen und entspreche damit auch Gabis Wunsch.

■ Zu der Elefantenfühlübung, Stöckchentanz, Trommel und Duftkerze

Diese Aufgaben zielen alle auf Sinnerfahrungen wie: Fühlen, aufeinander eingehen, Körpererfahrung und -kontakt, Wahrnehmung, Empfinden, Hören, Riechen. Die Sensibilität sollte geweckt und Wahrnehmung geschärft werden.

■ Zum Schweigen

Mein Schweigen nach den Übungen sollte Raum geben für Austausch, zum Nachdenken, auch Raum sein für Konflikte und für die Fähigkeit Stille zu ertragen. Die Gruppe konnte diesen Rahmen nicht zum lebendigen Austausch nutzen, einige empfanden die Aufforderung zum Sprechen als Zwang, sich mitteilen zu müssen. Ziel dieses „aktiven Schweigens“ war, auch die Welt des Anderen verstehen zu lernen und dessen Enneagrammmuster auf diesem Wege zu erfahren.

Methodisch würde ich in Zukunft darauf verzichten, von allen Meinungen einzuholen. So könnte das Plenum als Freiraum für die Menschen dienen, die viel zu sagen haben, Menschen, die beobachten, Menschen, die sich zurückziehen, Menschen, die eine Führungsrolle einnehmen wollen, usw. – alles wäre möglich. Die Muster stellten sich unbewusst dar, dieses könnte ein Instrument für die spätere „Überraschung“ des eigenen Musters sein.

■ Zu den „Gebetsmühlen“

Bei der „Gebetsmühle“ geht es darum, in tiefere Schichten der eigenen Persönlichkeit vorzudringen und eine Authentizität und Wahrhaftigkeit zu erreichen. Voraussetzung ist, dass man sich konzentriert und die Gebetsmühle nach Anweisung durchführt. Eine zweite Erfahrungsebene ist die stumpfe Wiederholung der Frage. Hierdurch soll Hingabe, Routine, Akzeptanz (auch nicht verständlicher Dinge) geübt werden.

Am Anfang hatte ich den Eindruck, dass die Gebetsmühle als etwas Besonderes angesehen wurde. Zwei Teilnehmer hatten sich z. B. in die dunkle Toilette zurückgezogen, um ohne äußere Ablenkung die Wirkung einer Gebetsmühle zu testen. Ich fand das sehr kreativ und wertete die Situation als Interesse. Viele Teilnehmer spiegelten anschließend, wie überrascht sie waren, was aus ihren tieferen Schichten der Persönlichkeit nach oben transportiert wurde. Im Laufe der Zeit schlich sich jedoch eine Unkonzentriertheit ein. Einige Teilnehmer/innen hielten sich nicht mehr an die Vorgaben. Die Wirkung tritt aber nur dann ein, wenn man die Vorgaben, nämlich nicht zu kommentieren und die Wiederholung der Frage, einhält.

Diese Übungen sind für einige Muster schwer zu bewältigen. Sie können sich kaum oder auch gar nicht auf diese Übungen einstellen. Gerade deshalb sind sie Teil des Selbst-Erfahrungsprozesses.

Bei der Fragestellung des Projektes, die sich auf die Musterfindung konzentrierte, waren die „sich selbst und die anderen erfahrenden“ Methoden“ – zu dieser Auffassung bin ich nach reiflicher Überlegung gelang – passend. Allerdings kann ich mir einen Einstieg in das Enneagramm – wenn es „nur“ um reine Über-

mittlung das Enneagramm als Persönlichkeits- oder Prozessmodell geht, auch mit anderen Methoden, die nicht so „tief“ gehen, vorstellen.

Auswertung

Die Projektgruppe (Studierende) bestand aus 10 Kopf-, 5 Bauch- und 1 Herzmuster. Das stellte sich im Verlauf unserer gemeinsamen Arbeit heraus. Meine Analyse erhärtete sich anhand der Antworten der Befragung. So konnte ich die Muster in den Antworten – die anonymisiert über Symbole gekennzeichnet waren – auch deutlich feststellen. Insbesondere die drei Zentren Herz, Kopf und Bauch antworteten sozusagen „typgerecht“ und sind so in ihrer Unterschiedlichkeit „musterhaft“.

Aus dem Ergebnis kann man ableiten, dass sich insbesondere Menschen, die Wert auf Systeme, auf Analyse, auf Ordnen und auf Sicherheit legen, für eine berufliche Laufbahn in der öffentlichen Verwaltung entscheiden.

Die Tendenz „auf den anderen zu“, also die Beziehungstendenz der Herzmenschen – habe ich bis auf zwei Teilnehmer/innen nicht festgestellt. Die Gruppendynamik war deutlich von den beiden Zentren Kopf und Bauch geprägt. Das äußerte sich durch Skepsis gegenüber Übungen, die erfahren werden „mussten“. Sinnfragen wurden gestellt und stoppten manchmal eine lebendige Bewegung innerhalb der Gruppe.

Meine Erwartung, dass das Enneagramm einen „wichtigen“ Stellenwert im Stundenplan der Gruppe bzw. in ihrer Persönlichkeit einnehmen sollte, war unter den Bedingungen des Lehrplans der VFH offenbar zu hoch angesetzt.

Persönliches Fazit

Ich bin mit der Gruppe, unter Berücksichtigung der genannten Voraussetzungen, zufrieden. Wenn das Enneagramm mehr als 2/3 der Teilnehmer/innen erreicht hat, ist dies ein gutes Ergebnis. Wenn auch nicht alle sofort, aber immerhin 8 Personen weitermachen würden, zusätzliche 4 Teilnehmer/innen unter anderen Bedingungen (fester Zeitrahmen, andere Methodik) und 3 Teilnehmer/innen zu einem späteren Zeitpunkt, so hat das Enneagramm gewirkt.

Zum Ausdruck kam dies aus meiner Sicht in der abschließenden Präsentation. Eine Gruppe hatte die Idee, das Enneagramm in Form einer Ausstellung der Öffentlichkeit zu präsentieren. Diese Ausstellung war mit viel Liebe, Kunstverstand und Professionalität dargeboten. Es wurden sogar Backwerk (zwei hatten die Törtchen selbst gebacken) und Getränke gereicht. Jedes Muster wurde in Form eines Riesenplakates ausgestellt. Die Zeichnungen waren handgemacht, teils aus Eric Salmons Buch übernommen, teils aus meinen Unterlagen. Eine

Ausstellungswand zeigte auch Aufnahmen, die während unserer Sitzungen gemacht wurden. Sie zeigen das Spielen mit den verschiedenen Gegenständen, die zu den einzelnen Mustern gehörten. Sie zeigen aber auch eine gelöste Stimmung und Heiterkeit. Schade, dass mein Stöckchentanz mit Andreas nicht dokumentiert wurde, wir hatten richtig Spaß und konnten so ganz nebenbei die Frage klären: Wer übernimmt die Führung?

Während des Projektes hatte ich Gelegenheit, verschiedene Teilnehmer näher kennen zu lernen, sei es durch die Übungen, durch Einzelgespräche oder durch die Interviews. Mir wurde hier sehr viel Vertrauen entgegengebracht. Ich durfte einen Blick in deren Seele werfen und erfuhr einiges über deren Lebenssituationen. Dafür bin ich sehr dankbar.

Ausblick: Wie geht es weiter oder geht es überhaupt weiter? Ein Blick in die Zukunft

Was mir in der Nachbereitung auffällt, ist der Zeitbegriff. Die Studenten mahnten Zeit an: es war zuwenig Zeit für die Panels, es war zuwenig Zeit, sich ausführlich mit Literatur zu beschäftigen, es war zuwenig Zeit für die Typisierungsinterviews, die Einführung war zu lang, die Zeit nachmittags war zu kurz oder zu lang usw.

Ich meine:

Enneagramm braucht Zeit.

Enneagramm braucht Vertrauen.

Enneagramm braucht (Selbst-) Erfahrung.

5.2 Die Projektinitiatorin

Ziel des Projektes war, die Aussage „Das Enneagramm – eine hilfreiche Typenlehre“ zu beleuchten und kritisch zu beantworten. Ich habe das Ziel dieses Forschungsprojektes so benannt, wie ich es in einer einschlägigen Literatur für „Führen und Leiten in der öffentlichen Verwaltung“ gefunden habe. Im Originaltitel heißt es: „Das Enneagramm – eine hilfreiche Typenlehre auch und gerade für Führungskräfte“.¹ Wolf und Draef empfehlen, einen Kurs bei einem Enneagramm-Lehrer zu belegen, um das Enneagramm kennenzulernen; als Annäherung kann auch gute Literatur dienen (S. 289).

Vor allem für die Zielgruppe „Führungskräfte in der öffentlichen Verwaltung“ führt seit Anfang der neunziger Jahre der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge Seminare durch, in denen die Enneagrammtheorie vermittelt

¹ Wolf / Draef: Leiten und Führen in der öffentlichen Verwaltung. Ein Handbuch für die Praxis; München 1999⁵ S. 287-289.

wird.² So befinden sich in nahezu allen Verwaltungen, die im sozialen Bereich tätig sind, Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die diese Theorie kennen und anwenden. Ein Bericht über die „Anwendung enneagrammatischer Sichtweisen in der sozialen Beratungsarbeit eines Jugendamtes“³ erschien im September 2003, in dem die beiden Autorinnen beschreiben, wie die Enneagramm-Theorie in die Arbeit eines Teams des Sozialen Dienstes eines Jugendamtes Einzug gehalten hat und praktisch geworden ist.

Auch gibt es Hochschulen und Fortbildungsinstitute, in denen die Enneagramm-Theorie vermittelt wird. In der „J. F. Kennedy University“ in Berkeley, Kalifornien, lehrt Helen Palmer, eine führende Lehrerin der Enneagramm-Theorie, seit vielen Jahren. Eine Konsequenz: In ganz Kalifornien gehört die Enneagramm-Theorie heute zum Grundstudium z. B. für alle künftigen Lehrer. Im deutschsprachigen Raum sei an dieser Stelle das mir bekannte Institut für Enneagrammforschung in Mannheim genannt, das eng mit Helen Palmer zusammenarbeitet.

Gleichzeitig sorgt ein Spiegel-Bestseller im Bereich „Lebensmanagement“ – 2002 erschienen – mit einem Kapitel „Enträtseln Sie sich selbst“⁴ für die Verbreitung der Enneagramm-Theorie hierzulande.

Vor diesem Hintergrund – auf der Suche nach neuen Projekt-Themen – fand ich die Zeit „reif“, sich auch an der VFH damit zu beschäftigen. Das Enneagramm verspricht ja nicht nur im beruflichen Kontext eine nützliche Anwendung, sondern – vor allem – bei der Entwicklung von Persönlichkeits- und Sozialkompetenz. Da das Enneagramm ein komplexes Persönlichkeitsmodell darstellt und der Einsatz des Enneagramms Erfahrung voraussetzt, war ich froh, bei einer Fortbildung Heike getroffen zu haben, die bereit war, dieses Projekt in Bezug auf die Vermittlung des Enneagramms und die Bestimmung von Enneagramm-mustern in der Projektgruppe zu begleiten.

So war dieses Projekt als typisches (Forschungs-)Projekt angelegt, und zwar als eines der qualitativen Forschung: Forschung als Kommunikation, mit nicht vorher gesteuerten Entwicklungen, im Ablauf veränderbar, im Ergebnis offen. Das Projekt hatte auch einen experimentellen Charakter, da es in der ersten Stufe um die Befassung mit der Theorie nicht nur kognitiv, sondern auch in Selbsterfahrung ging. Dabei wurde im Prozess deutlich, dass es auch um die Bereitschaft ging, sich auf Situationen bewusst einzulassen und sich mit ungewöhnlichen Methoden zu befassen. Für die Zielgruppe Studierende dieser Fachhochschule –

² Reifarh: Das Enneagramm. Idee, Dynamik, Dimensionen. Eigenverlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, Frankfurt am Main 1997.

³ Stiels / Richter-Fuß: Anwendung enneagrammatischer Sichtweisen in der sozialen Beratungsarbeit eines Jugendamtes, NDV 9/2003, S. 389-392.

⁴ Küstenmacher / Seiwert: Simplify your life. 6. Aufl. 2002, S. 296-322.

mit rechtswissenschaftlichem Schwerpunkt in der Lehre – ist das sicherlich ein Novum und eine besondere Herausforderung.

In der Projektdurchführung und im Prozess ging es für mich – und auch überwiegend für die Gruppe, wie an den Fragen zur Reflexion des praktischen Projektteils deutlich wird – im wesentlichen darum, folgende Fragen beantworten:

- Wirkt die Enneagrammtheorie auf künftige Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter überzeugend, plausibel, in der Wirklichkeit feststellbar?
- Können die Projektmitglieder die Nützlichkeit der Theorie für sich persönlich und gegebenenfalls auch für die berufliche Tätigkeit sehen?
- Ist der spezifische Rahmen eines Projektes geeignet zur Vermittlung des Enneagramms?
- Wie kommen die nicht kognitiven Methoden, die Heike einsetzt, letztendlich bei den Projektmitgliedern an?
- Sollte auch bei künftigen Studierenden die Enneagramm-Theorie in der Lehre angeboten werden, zur Entwicklung von Sozial- und Persönlichkeitskompetenz? Diese Frage wurde von den Projektmitgliedern (Kapitel 4.1) nicht gestellt.

Eine „gute“ oder „wahre“ Theorie sollte uns helfen, die Komplexität der Welt (in diesem Fall der Persönlichkeitsstrukturen) zu reduzieren, um sie verstehen und sich besser mit ihr auseinandersetzen zu können. Die Theorie muss also das wirkliche Leben „widerspiegeln“. Sowohl in der theoretischen Auseinandersetzung (Kapitel 3) als auch in den Antworten der Projektmitglieder zeigt sich, dass überwiegend die Enneagramm-Theorie „angenommen“ wurde. Nur 2 Projektteilnehmer fanden die Enneagramm-Theorie nicht überzeugend. Dieses Ergebnis entspricht meiner Erfahrung und meiner Hypothese zu Beginn des Projektes.

In Bezug auf den persönlichen Nutzen ist es ähnlich. Verstehen, dass das Enneagramm ein Instrument zur Verbesserung der Selbsterkenntnis ist, habe ich aus vielen Antworten herausgehört. Die Fragestellung der „Forscherguppe“ *„Wirst du dein Verhalten (...) gegenüber Personen im privaten / beruflichen Bereich ändern“* geht m. E. darüber hinaus, was Inhalt der Vermittlung in einer ersten Phase sein kann, nämlich die Sensibilisierung für eigene Verhaltens- und Abwehrmuster und für die der anderen. Dabei geht es zuerst darum, etwas Neues über Verhalten zu wissen und im eigenen Verhalten zu erkennen, das hilfreich ist zum Verstehen. Daraus können sich Einstellungsänderungen ergeben; mehr Toleranz für Andersartigkeit, mehr Heiterkeit im Umgang miteinander, mehr Gelassenheit in schwierigen Situationen, mehr Wertschätzung und Respekt usw. Ein Hauptthema des Enneagramms ist Persönlichkeitsentwicklung – da, wo ich mir selbst im Weg stehe, mir Stress mache, mit mir oder mit anderen Men-

schen nicht „zurecht“ komme, verstehen will und nicht kann – in diesen Situationen und in „Lebenskrisen“ zeigt das Enneagramm Wege für die eigene Entwicklung auf.⁵ Verhaltensänderungen können sich schließlich daraus ergeben, natürlich. Aber wohl nicht so unmittelbar, wie es die Frage vorgibt.

Auch im beruflichen Bereich geht es nicht darum, den anderen zu „kategorisieren“. Das wäre ein falsches Verständnis des Enneagramms. Erstens sollten wir anderen ermöglichen, sich selbst in ihrem Muster zu erkennen, (gilt für Kollegen, über deren Musterhaftes ich eine Hypothese habe) und zweitens beschreibt ein Muster den Menschen nicht vollständig. Menschen sind mehr als ihr Muster – besonders am Arbeitsplatz ist es wichtig, dies im Auge zu behalten.⁶ Die Anwendung des Enneagramms in der beruflichen Praxis wird in dem Beispiel des Landkreises Harburg im „Beratungsprozess bewusst erst dann angewandt, wenn der Sozialarbeiter das Gefühl hat, dass der Prozess stagniert.“⁷

Die Antworten zur beruflichen Nutzung des Enneagramms spiegeln deshalb auch aus meiner Erfahrung eine realistische Einschätzung der Projektmitglieder wieder. Das Enneagramm zu Rate zu ziehen hilft mir z. B., wenn ich mit Verhalten, Reaktionen von anderen nicht klar komme oder in einem bestimmten Prozess nicht weiterkomme und ich mir über das „Wesen“ der Handelnden mehr Klarheit verschaffen will.

Zur methodischen Gestaltung bei der Vermittlung des Enneagramms: Der theoretische Teil mit den Visualisierungen ist positiv bei den Studierenden angekommen und hat „gewirkt“. Persönlich sehr gut gefallen hat mir der Beginn mit den drei Zentren als Annäherung an den eigenen Typ, hier auch die „mentale“ Reise in die drei Städte. Was einige der praktischen „Erfahrungs“-Übungen zum Enneagramm angeht ist festzustellen, dass diese Übungen ihren Zweck nicht erreicht haben. Das Experiment diesbezüglich zeigt, dass das „Unwohlsein“ und/oder „Unverständnis“, das bereits im Verlauf deutlich wurde, auch in der Rückschau für viele dominiert. Das methodische „Abholen“ an der Stelle, wo die Gruppe in ihrer Entwicklung steht, ist für ein gutes Klima notwendig – und das sollte bei der Vermittlung berücksichtigt werden. Aufgefallen ist mir, dass die Auseinandersetzung mit der Literatur bei diesem Projekt gut angekommen ist – dieses Ergebnis halte ich auch methodisch für wichtig.

Auf die Frage, inwieweit bei künftigen Studierenden die Enneagramm-Theorie in der Lehre angeboten werden sollte, gibt das Projekt einige Hinweise. „*Ich*

⁵ Deshalb wird die Bezeichnung des Enneagramms als „Typenlehre“ seiner inneren Struktur und Dynamik auch nicht gerecht; es zeigt nicht nur Muster auf, sondern auch Entwicklungen und Verwicklungen der Muster.

⁶ „Allow others to discover themselves“. Dieser Satz gehört zum ethischen Kodex des internationalen Enneagramm-Verbandes, ebenso: „Type does not fully describe an individual. (...) This is particularly important to remember in the workplace.“

⁷ Stiels / Richter-Fuß, a.a.O. S .390.

fand den theoretischen Teil des Projekts sehr interessant und bin froh, das Enneagramm kennen gelernt zu haben.“ ist Beispiel für eine Aussage im Projekt, die zum Weitermachen anregt. Wie?

Einmal ist die Theorie im Vergleich zu anderen Persönlichkeitstheorien sehr komplex und deshalb auch nicht in einer Veranstaltungsreihe (z. B. Wahlpflichtveranstaltung im neuen Studienablauf) zu erlernen (in dem Sinne, dass eine diagnostische Fähigkeit entsteht), eher muss das Kennenlernen im Vordergrund stehen. Dabei sind nur solche Methoden sinnvoll, die bei den Studierenden zum größten Teil positiv ankommen. In der Ausschreibung einer Veranstaltung ist das Vorgehen und die Methoden möglichst konkret darzustellen, sodass interessierte Teilnehmerinnen und Teilnehmer einschätzen können, ob das Thema sie wirklich motiviert. Wenn man die Theorie nicht nur kennen, sondern auch – für sich persönlich – anwenden will, ist eine über die Lehre hinausgehende Beschäftigung mit dem Enneagramm notwendig. Inwieweit dabei die Enneagramm-Literatur einen wichtigen Beitrag leisten kann, sollte in die „Kennenlern-Veranstaltung“ einbezogen werden.

Ein weiterer Schritt könnte ein Vertiefungsseminar nach der Grundausbildung sein, für diejenigen, die sich weiter mit dem Thema beschäftigen wollen. Hier könnte dann die Nutzung im beruflichen Kontext ein Schwerpunkt sein. Und Erfahrungen mit der typischen Sicht anderer Muster. Auch die Einbettung der Enneagramm-Theorie in aufbauende Studiengänge an der VFH, in denen „Führung und Kommunikation“ ein Schwerpunktthema ist, kann ich mir gut vorstellen. Wenn sich die Enneagramm-Theorie weiter durchsetzt, wird es diesbezüglich auch Nachfragen geben.

Insgesamt hat das Enneagramm-Projekt dazu beigetragen, zentrale Fragestellungen in Bezug auf diese Theorie, auf Inhalte und Methoden der Vermittlung zu klären.

Literatur

- Helen Palmer
Das Enneagramm.
Sich selbst und andere verstehen lernen.
Knaur ISBN N 3-426-87094-0
- Helen Palmer
Das Enneagramm in Liebe und Arbeit.
Knaur ISBN N 3-426-87110-6
- Eric Salmon
Das Motivations-Enneagramm.
Verstehen, was uns motiviert.
Herder 3-451-26485-4
- Don Richard Riso
Die neun Typen der Persönlichkeit
und das Enneagramm.
Knaur 3-426-87086-7
- Maria-Anne Gallen
Hans Neidhardt
Das Enneagramm unserer Beziehungen.
Verwicklungen, Wechselwirkungen, Entwick-
lungen.
Rororo 3-499-19616-6
- Renee Baron
Elizabeth Wagele
Das Enneagramm leichtgemacht. Entdecken Sie
das System der 9 Archetypen.
Knaur ISBN 3-426-87068-1
- Wilfried Reifarth
Das Enneagramm. Idee, Dynamik, Dimensionen.
Eigenverlag des Deutschen Vereins für öffentli-
che und private Fürsorge, Frankfurt am Main.
- Barbera Stiels
Katrin Richter-Fuß
Anwendung enneagrammatischer Sichtweisen in
der sozialen Beratungsarbeit eines Jugendamtes.
NDV 9/2003
- Marion Küstenmacher
Lothar J. Seiwert
Simplify your life.
Campus ISBN 3-593-36818-8
6. Aufl. 2002
- Martina Schimmel-Schloo
Lothar J. Seiwert
Hardy Wagner (Hrsg.)
Persönlichkeitsmodelle.
Gabal ISBN 3-89749-180-X
2002

Bilder einer Ausstellung

