

Die "Rose of Leary"

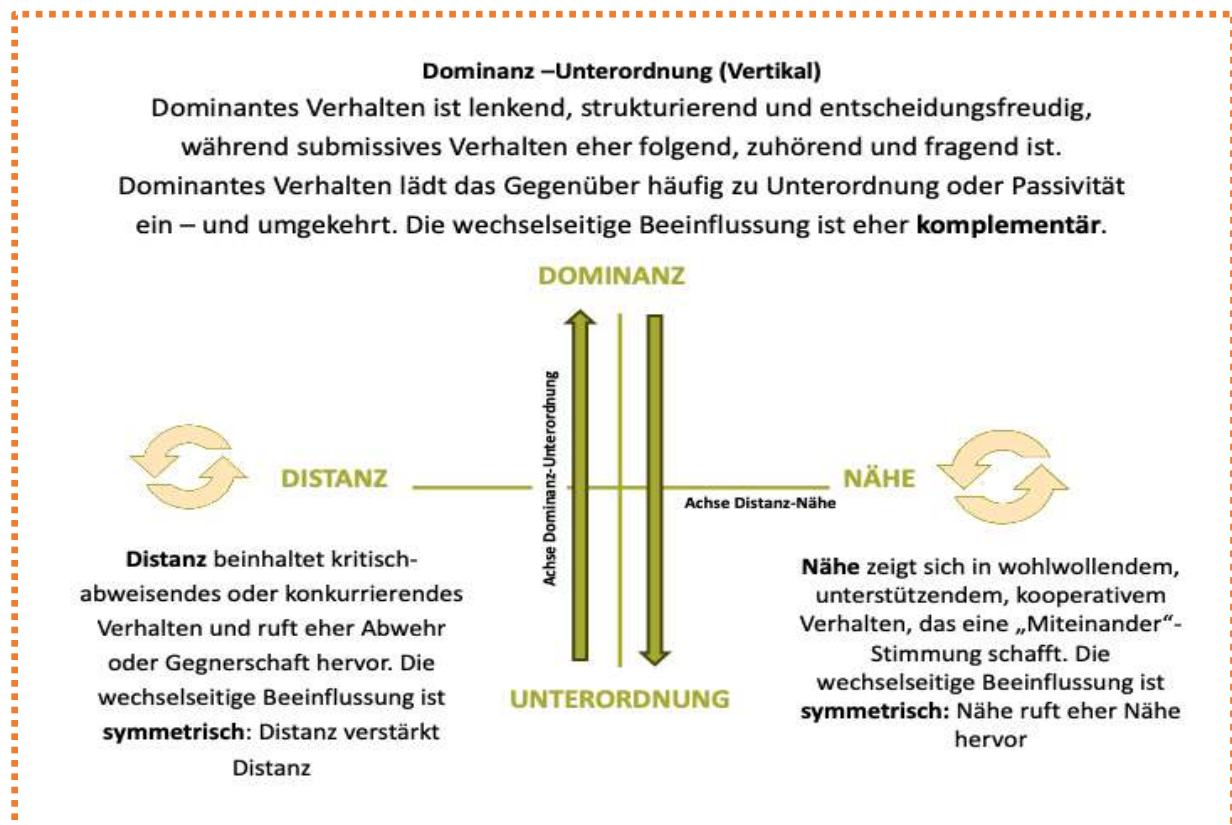
Interaktionsmodell für bewusste Kommunikation und Teamdynamik

Wie schnell rutschen wir in vertraute Muster: Die eine Person übernimmt das Steuer, die andere hält sich zurück; jemand geht auf Distanz, das Gegenüber reagiert ebenfalls kühl. In der täglichen Zusammenarbeit laufen solche Dynamiken oft nebenbei und unbewusst – und entfalten gerade deshalb hartnäckig Wirkung. Mit der **Rose of Leary** möchten wir dir ein Interaktionsmodell vorstellen, das hilft, genau diese Muster sichtbar zu machen und bewusst zu beeinflussen. So stärkst du Kooperation – in deinem Team, in deiner Führungsrolle und in der Zusammenarbeit mit Kolleg:innen. Viel Freude beim Erkunden wünscht dir das **roots-Team**!

Grundprinzip: Verhalten provoziert Verhalten (Zirkularität)

Die Rose von Leary basiert auf einer einfachen, aber wirkungsvollen Regel: Verhalten ist zirkulär – es ruft „Antwort-Verhalten“ hervor. Wenn du kritisch auftrittst, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass dein Gegenüber in Abwehr oder Rückzug geht. Zeigst du dich unterstützend, lädt das eher zu Kooperation ein. Dieses Modell macht sichtbar, welche Muster wir im Alltag gemeinsam erzeugen – und wo wir selbst ansetzen können, um etwas zu verändern. Entwickelt wurde es von dem amerikanischen Psychologen Timothy Leary (1957). Ausgerichtet ist das Modell an zwei Achsen:

Dominanz-Unterordnung und **Distanz-Nähe**.



Die acht Verhaltensrichtungen

Entlang der beiden Achsen beschreibt T. Leary **acht typische Kommunikationsmuster**

Rose of Leary



Hier siehst du die acht Muster nochmal mit ihren häufigen Wirkungen beim Gegenüber:

VERHALTENSSTIL	CHARAKTERISTIK	WIRKUNG
Führen	Leitet an, gibt Orientierung, macht Vorschläge.	Lädt ein zuzuhören und sich führen zu lassen
Helfen	Baut auf Beiträgen anderer auf, bietet Hilfe an, zeigt Verständnis	Schafft Zusammenarbeit und Vertrauen
Entgegenkommen	Zeigt Zustimmung, Bestätigung, Wertschätzung.	Fördert Nähe und positive Stimmung.
Rückversichern	Holt Zustimmung ein, fragt, bietet Orientierung.	Signalisiert Unsicherheit. Lädt andere zum Führen ein
Zurückziehen	Geht auf Abstand, nimmt sich zurück, macht sich „klein“	Fördert Isolation. Lädt andere zum Führen ein.
Widerstehen	Betont Unterschiede, stellt kritisch in Frage, geht in Opposition.	Provoziert Abwehr oder weitere Kritik. Schafft Distanz
Kritisieren	Hebt Mängel hervor, macht Vorwürfe, bewertet kritisch.	Fördert Gegenangriff oder Rückzug. Verstärkt Abstand
Konkurrierend	Macht Gegenvorschläge, hat "eine bessere Idee", will sich durchsetzen.	Signalisiert Dominanz. Provoziert Gegenargumente oder Rückzug

Reflektionsimpuls 1

Nutze das Hand-out, um im nächsten Meeting zu beobachten:

- Wo bewegen wir uns als Team typischerweise in der Rose?
- Welche Verhaltensrichtungen kommen zu kurz?
- Welche Verhaltensrichtungen könnte ich ausprobieren, um ein Muster zu verändern?

Muster unterbrechen – vom Teufelskreis zum Lernkreis

Verhalten stabilisiert sich oft gegenseitig – gerade in angespannten Situationen entstehen schnell Teufelskreise. Beispielsweise verstärken sich kritisches und zurückgezogenes Verhalten gegenseitig, oder führendes und abhängiges Verhalten halten sich wechselseitig in Gang. In der Praxis bedeutet das: Wenn eine Person ihr Muster nicht verändert, bleibt das Interaktionsmuster meist erstaunlich stabil.

Schon kleine Verschiebungen – etwa von „kritisch-distanziert“ hin zu „klar und zugewandt“ – können die Reaktion des Gegenübers verändern und neue Optionen eröffnen. Ein möglicher Einstieg ist, in einer wiederkehrenden Situation bewusst eine andere Verhaltensrichtung zu wählen, z.B. mehr Fragen statt Detailanweisungen. Oder überrasche Dein Team in einem Meeting mit einem Dankeschön statt mit gewohnter knapper Kritik. So entsteht Raum für neue Reaktionen und Lernschleifen im Team.

Reflektionsimpuls 2:

Probiere in der kommenden Woche einen kleinen Verhaltenswechsel aus – und beobachte, was sich beim Gegenüber verändert. Du kannst dich dabei an diesen vier Schritten orientieren

- Muster erkennen: Welches Feld beschreibt Dein typisches Verhalten, welches das Deines Gegenübers?
- Wechselwirkungen sehen: Wo verstärkt ihr euch wechselseitig in einem unproduktiven Muster? Was wünschst du dir stattdessen: Mehr oder weniger Nähe - mehr oder weniger Dominanz?
- Bewusst anders verhalten: Wähle gezielt eine andere Verhaltensrichtung.
- Neue Reaktion provozieren: Probiere den Verhaltenswechsel aus – und beobachte, was sich beim Gegenüber verändert und bei Dir selbst. Wenn du nicht sofort eine Veränderung bemerkst, gib nicht zu schnell auf. Festgefahrene Muster brauchen Zeit, um sich zu bewegen.

Die "Rose of Leary" im Teamalltag verankern

Besonders wirksam wird das Modell, wenn ihr es als gemeinsame Sprache nutzt – etwa in Supervisionen, Team-Retros oder Entwicklungsgesprächen. Statt allgemein über „die schwierige Stimmung“ zu klagen, könnt ihr konkret fragen: In welchen Feldern bewegen wir uns gerade, und welche Verhaltensrichtungen kommen zu kurz? So stärkt ihr geteilte Verantwortung für die Beziehungsgestaltung und fördert ein Teamklima, in dem Vielfalt, Klarheit und Kooperation Platz haben.

Für leistungsstarke Teams ist eine ausgewogene Nutzung der verschiedenen Verhaltensrichtungen hilfreich: Führung, Unterstützung, konstruktive Kritik und auch zeitweise Abhängigkeit können sinnvoll sein, wenn sie situativ und bewusst eingesetzt werden. Ziel ist ein Team, das flexibel zwischen den Positionen wechseln kann und überwiegend im „Miteinander“-Bereich der Rose agiert – statt sich dauerhaft in gegnerischen oder starren Mustern aufzuhalten.

Zum Schluss noch ein wichtiger Gebrauchshinweis

Die Rose of Leary ist ein Modell: Sie vereinfacht die Realität - so wie eine Landkarte nicht eins zu eins das zeigt, was du draußen siehst. Sie bildet weder die ganze Wirklichkeit noch alle Interaktionsmuster ab, sondern fokussiert einige typische Kommunikations- und Verhaltensrichtungen in vereinfachter Form. Neben dem „Was“ wir tun, prägen Tonfall, Beziehungsgeschichte und Kontext, wie etwas ankommt. Deshalb geht es nicht um den einen „richtigen“ Stil, sondern darum, flexibel zwischen Verhaltensrichtungen zu wechseln und je nach Situation das zu wählen, was hilfreich ist – besonders, um eingefahrene Muster behutsam zu verändern.

Wenn du die Rose of Leary gezielt für deine Führungspraxis oder Teamentwicklung nutzen möchtest, sprich uns gerne an – wir unterstützen dich bei Konzeption, Workshops und Transfer in den Alltag.