

Bedürfnispyramide

Abraham Maslow

Ziel

Die TeilnehmerInnen sollen einen ersten Eindruck davon bekommen, welche Bedürfnisse und Motivationen den Menschen antreiben können.

Kontext

- Teamführung
- Teamarbeit
- Motivation

Theorie

(basierend auf Abraham H. Maslow (1981): Motivation und Persönlichkeit)

Maslow hat die Bedürfnishierarchie als Modell geschaffen, weil er versuchen wollte die menschlichen Motive aus psychologischer Sicht ganzheitlich darzustellen. Später sprangen vor allem auch die Wirtschaftswissenschaften auf den Zug auf und nutzen die Bedürfnishierarchie in der Wirtschaftspsychologie (Verkauf, Marketing, Konsumverhalten). Die bekannteste Darstellung ist die Pyramide – diese besteht aus fünf Stufen: Die unterste und somit die Basisstufe bilden die physiologischen Bedürfnisse, dann kommen die Sicherheitsbedürfnisse, anschließend die Sozialen Bedürfnisse, gefolgt von den Individualbedürfnissen. Ganz oben steht die Selbstverwirklichung. Wichtig ist hierbei, dass es sich wirklich um eine Hierarchie handelt und die Bedürfnisse einer Ebene nur dann vorhanden sein können, wenn die Bedürfnisse der Ebenen darunter erfüllt sind.

Praktische Einführung

Nach Abraham Maslow sind die Bedürfnisse des Menschen hierarchisch gegliedert. Solange bestimmte Bedürfnisse nicht erfüllt sind, werden andere gar nicht erst auftreten. Am leichtesten lässt sich das anhand einer fünfstufigen Pyramide erläutern (am besten aufzeichnen):

- 1) **Physiologische Bedürfnisse:** Ohne diese ‚Basisstufe‘ geht gar nichts. Hier sind alle Bedürfnisse angesiedelt, die lebensnotwendig sind – Nahrung, Wasser, Schlaf aber auch Bedürfnisse, die der Körper meist selbst reguliert, wie Vitamine, Mineralstoffe und Spurenelemente gehören auf diese Stufe.
- 2) **Sicherheitsbedürfnisse:** Sind die physiologischen Bedürfnisse erfüllt, kommen neue Bedürfnisse zum Vorschein: die Sicherheitsbedürfnisse. Hier geht es einerseits um die ganz ‚banale‘ Sicherheit (man möchte nicht verletzt werden, man möchte sein Eigentum sicher wissen, etc.), andererseits geht es auch darum, dass wir z.B.

Bekanntes Unbekanntem vorziehen und damit ‚auf Nummer sicher‘ gehen. Maslow geht auch davon aus, dass Wissenschaft und Religion teilweise auf dieses Bedürfnis zurückgehen, da sie dem Wunsch nach Erklärung von Unbekanntem entspringen.

- 3) **Soziale Bedürfnisse:** Sind die beiden vorhergehenden Bedürfnisse erfüllt, kommt der Wunsch nach sozialer Anknüpfung und Liebe auf. Wir versuchen soziale Lücken zu schließen, soziale Rollen zu übernehmen, uns in soziale Gruppen einzugliedern. Dazu gehören Beziehungen, Familie, Freundschaften.
- 4) **Individualbedürfnisse:** Bei diesen Bedürfnissen unterscheidet Maslow noch einmal zwei Unterkategorien:
 - a. Bedürfnis nach mentaler/körperlicher Stärke (Erfolg, Unabhängigkeit, Freiheit)
 - b. Bedürfnis nach Ansehen, Prestige (Wertschätzung, Achtung, Wichtigkeit)
- 5) **Selbstverwirklichung:** Wenn alle anderen Bedürfnisse erfüllt sind, folgt das Bedürfnis danach, das eigene Potenzial auszuschöpfen, die eigenen Talente auszuleben und möglichst viel aus dem eigenen Leben zu machen, den ganz persönlichen Sinn zu finden. Maslow schätzte den Anteil der Menschen, die diese Stufe erreichen auf 2% (gemessen an der Weltbevölkerung).

Kommentar

Wichtig zu betonen ist bei diesem Modell auf jeden Fall die Abhängigkeit der Ebenen voneinander. Jede Stufe kann nur dann Thema sein, wenn die Bedürfnisse darunter erfüllt sind.

Zusätzlich ist zu betonen, dass dieses Modell einen guten Überblick über bzw. eine gute Einführung in das Thema Motivation bieten kann. Mittlerweile gibt es allerdings einige Kritiken dazu, vor allem in Hinblick auf die starke Reduktion und die sehr westlich ausgerichtete Denkweise, die ein sozialisiertes Statusdenken sowie den Drang zum Individualismus voraussetzt.

Richtiger Zeitpunkt/Voraussetzungen

Es gibt keine inhaltlichen Voraussetzungen.

Querverweise

- Führungsstile
- Teamphasen
- Motivationsfaktoren
- Gewaltfreie Kommunikation

Weiterführende Literatur

Primärliteratur:

- Abraham H. Maslow (1981): Motivation und Persönlichkeit. 12. Auflage. Hamburg: Rowohlt Verlag.
- Abraham H. Maslow (1998): Maslow on Management. New York: Verlag John Wiley & Sons.

Sekundärliteratur:

- Martina Gürster (2010): Mitarbeitermotivation: Die Bedürfnispyramide nach Abraham H. Maslow. München: Grin Verlag.
- Olly Komenda-Soentgerath/Wolfgang Roidl (Fotos) (2004): Mensch. Maslow in Bildern visualisiert. Dessau: Kinzel-Verlag.

Beispiel-Training (60 Minuten+)

Zeit	Beschreibung	Material
15'	Erklärung der Bedürfnispyramide	Flipchart oder Beamer
30'	Einzelarbeit: Reflexion, wo man sich selbst im Moment sieht: Welche Bedürfnisse sind bereits erfüllt, welche sind derzeit vorhanden und wie könnten diese erfüllt werden. (Verschriftlichen)	Flips oder A4-Papier
15'	Gemeinsames Nachbesprechen und evtl. präsentieren der derzeitigen Situation, falls es der Weiterentwicklung des Teams hilft und das Vertrauen/die Offenheit in der Gruppe vorhanden ist (dann entsprechend mehr Zeit einplanen – insgesamt ca. 5' pro Person)	