

Die Maslowsche Bedürfnispyramide

Motivation und Bedürfnisse des Menschen

Artikel der Homepage Centered Learning Karrierefaktor Wissen

Quelle:

<http://www.centeredlearning.de/.fuehrungsfahigkeiten/mitarbeitermotivation/maslowsche-beduerfnispyramide/#1>

, zuletzt aufgerufen am 19.06.2017

Die Maslowsche Bedürfnispyramide

Motivation und Bedürfnisse des Menschen



Die **Maslowsche Bedürfnispyramide** (auch Bedürfnishierarchie) ist eine theoretische Grundlage der Sozialpsychologie. Sie beschreibt und erklärt **Motivationen und Bedürfnisse** des Menschen.

Die Maslow Bedürfnishierarchie zu verstehen, bedeutet besser auf Teammitglieder, Kollegen oder Mitarbeiter eingehen und einen Anstieg der Produktivität erleben können.

Erklärung der Hierarchie

Die Maslowsche Bedürfnispyramide beschäftigt sich mit **Wirkung, Inhalt und Art von Motiven**.

Maslow fand heraus, dass einige Motive einen höheren Stellenwert haben als andere. Man benötigt Essen mehr zum Leben, als das neueste Mobiltelefon oder ein Auto. Da Maslow das Führen einer Rangliste nicht für Erfolg versprechend hält, ordnet er die Bedürfnisse in **fünf Überkategorien**, angefangen mit Grundbedürfnissen (Physiologischen Bedürfnissen) bis hin zur Selbstverwirklichung des Menschen.



Des Weiteren unterteilt er die Bereiche in **Defizitbedürfnisse (Mangelbedürfnisse)** und **Wachstumsbedürfnisse (unstillbare Bedürfnisse)**. Maslow begründet dies damit, dass durch die Nichtbefriedigung von Defizitbedürfnissen physische oder psychische Störungen hervorgerufen werden können. Wachstumsbedürfnisse jedoch können fast nie befriedigt werden.

Ein Bedürfnis beeinflusst nur das Handeln, solange es unbefriedigt ist. Jedoch wird das Handeln nicht von innen angetrieben, sondern eher von den Folgen der Befriedigung angezogen. Das heißt, je mehr ein Bedürfnis befriedigt ist, desto mehr nimmt die motivierende Kraft ab (man isst in der Regel weniger, wenn man nicht hungrig ist).

Grundbedürfnisse: Physiologische Bedürfnisse



Als Grundebene seiner fünf stufigen Bedürfnishierarchie sieht Maslow die **physiologischen Bedürfnisse**. Diese Ebene beschreibt alle elementaren Bedürfnisse, wie

- Essen
- Trinken
- Schlafen
- körperliches Wohlbefinden

In der Berufswelt übertragen ist dieses physiologische Befinden von Kollegen und Mitarbeitern zwar wichtig, jedoch kaum beeinflussbar.

Sicherheitsbedürfnisse



Sind die physiologischen Bedürfnisse erfüllt, tauchen **Sicherheitsbedürfnisse** auf. Will man verstehen, was hier passiert, sind Kinder ein gutes Beispiel, da sie im Gegensatz zu Erwachsenen noch nicht vollkommen sozialisiert wurden und Gefühle wie Angst in bestimmten Situationen offen zeigen. Ausdrückliche Bekundung des Bedürfnisses nach Sicherheit lassen sich in unserer sicheren Gesellschaft kaum finden. Beruflich kann es jedoch durchaus passieren, dass Bedürfnisse nach Sicherheit nicht erfüllt sind. Der steigende Leistungsdruck führt nicht selten zu Demotivation, ängstlichen und verstörten Mitarbeitern. Was hier so offensichtlich erscheint, kann in der Realität oft erst bei genauerer Betrachtung auffallen. Seien Sie also stets wachsam und versuchen Sie Anzeichen von Unsicherheit direkt zu erkennen. Wenn der Grundstein der Sicherheit nicht gesetzt ist, lassen sich auch andere Ebenen kaum erklimmen.

Soziale Bedürfnisse



Die nächste Kategorie der Bedürfnispyramide befasst sich mit der **sozialen Komponente**. Menschen haben in der Regel einen gewissen Drang nach sozialer Anerkennung und sozialen Beziehungen. So kann die Abwesenheit von Freunden, geliebten Personen oder einfach nur Anerkennung dazu führen, dass ein Mensch in ein persönliches Loch fällt. In diesem Zusammenhang versuchen Kollegen in Ihrem Team wird unterbewusst versuchen, seinen emotionalen Platz zu finden. Dieser Prozess findet automatisch statt und funktioniert, bis jemand bewusst oder unbewusst ausgeschlossen wird. Das Thema Mobbing und Ausgrenzung scheint aktueller denn je und wird von Teamleitern oder Chefs oft nicht erkannt. Ist eine Gruppe nicht intakt, kommt es zu Einbußen der Produktivität oder im schlimmsten Fall zu Kündigungen und psychischen Schäden bei den Ausgeschlossenen. Im Sinne der Stabilität einer gesamten Gruppe ist ein solcher Zerfall zu vermeiden - auch da er den Schritt der Wertschätzung verhindert.

Ich-Bedürfnis: Wertschätzung



Sind diese Gruppenbedürfnisse erst erfüllt, versucht das Individuum "Ich-Bedürfnisse" zu erfüllen. Diese lassen sich in zwei Unterkategorien einteilen. Zum Einem existiert der Wunsch nach Stärke, Erfolg, Freiheit und Unabhängigkeit. Zum Anderen besteht ein Wunsch nach **Ansehen, Wertschätzung und Prestige**. Wer diese Erkenntnis gewinnt, kann hier als Chef gezielt wirken und die Bedürfnisse recht einfach befriedigen. Loben Sie Ihre Mitarbeiter ganz offen und stellen Ihnen bei besonderen Verdiensten Boni oder andere Belobigungen aus. Andere menschen bei Erfolgen zu erwischen ist ein Trick, die in Büchern wie "Der Minuten-Manager" empfohlen werden.

Ich-Bedürfnis: Selbstverwirklichung



Die Maslow Bedürfnishierarchie sieht die oberste Stufe der menschlichen Bedürfnisse als ein nahezu rein theoretisches Konstrukt an. Hat der Mensch alle anderen Bedürfnisse befriedigt, so wird er nach **Selbstverwirklichung** streben können. Was das genau ist, hängt von jedem selbst ab. Allgemein bezeichnet Maslow diesen Schritt als Ausschöpfung des eigenen Potentials an. Durch geschickte Motivation und Hilfestellungen in einer Gruppe kann ein Mensch diese Stufe aber durchaus erreichen.

Quelle: <http://www.centeredlearning.de/.fuehrungsfahigkeiten/mitarbeitermotivation/maslowsche-beduerfnispyramide/#1>, zuletzt aufgerufen am 19.06.2017.