

„Hinter jedem starken Gefühl steckt ein
unerfülltes oder erfülltes Bedürfnis“

INHALTSVERZEICHNIS

Zusammenfassung	3
1. Was sind Bedürfnisse?	4
2. Bedürfnisse im Coaching	8
3. Bewusstmachung von Bedürfnissen - Tools im Coaching-Prozess.....	9
4. Literatur und Quellenangaben.....	13

Zusammenfassung

Bedürfnisse sind grundlegende Antriebskräfte des menschlichen Verhaltens. Sie bestimmen, wie Menschen fühlen, denken und handeln, und sie beeinflussen maßgeblich das persönliche Wohlbefinden sowie die Entwicklung innerhalb von Beziehungen und Systemen wie Familien oder Teams. Bedürfnisse sind an sich positiv, kritisch kann nur die Bedürfnisstrategie sein. Das Zitat „Hinter jedem starken Gefühl steckt ein erfülltes oder unerfülltes Bedürfnis“ aus der gewaltfreien Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg bringt diesen Zusammenhang prägnant auf den Punkt. Emotionen weisen uns auf unsere Bedürfnisse hin und Gefühle sind als Signale erfüllter/nicht erfüllter Bedürfnisse zu werten. Bedürfnisse können bewusst oder unbewusst erlebt werden und sind häufig die Ursache für starke emotionale Reaktionen. Die Hierarchie und Wichtigkeit der Bedürfnisse bzw. der Bedürfnisbefriedigung sind individuell.

Es gibt verschiedene psychologische Modelle, die Bedürfnisse strukturieren und erklären. Unter anderem die Theorien von A. Maslow (Bedürfnishierarchie), Klaus Grawe (Konsistenztheorie), Edward L. Deci & Richard M. Ryan (Theorie der Selbstbestimmung), Antony Robbins (the six human needs) und Mashall B. Rosenberg (Gewaltfreie Kommunikation).

Im Coaching ist das Verständnis von Bedürfnissen zentral, da sie häufig der Ursprung von inneren und äußeren Konflikten, Entscheidungsprozessen oder Motivationslagen sind. Coaching kann dabei helfen, den Zugang zu den eigenen Bedürfnissen zu finden und individuelle Strategien zu entwickeln, diese zu erfüllen. Ein zentrales Ziel im Coaching ist es, herauszufinden, welches Bedürfnis hinter dem Anliegen des Coachees steht. Methoden wie Bedürfniskarten oder Metapherarbeit mit Bedürfnisgläsern bieten dabei hilfreiche Werkzeuge.

Bedürfnisse sind der Schlüssel zum Verständnis menschlichen Verhaltens. Coaching ermöglicht, diese zu identifizieren, zu reflektieren und erfüllbare Strategien zu entwickeln. Die Erfüllung psychologischer Grundbedürfnisse ist entscheidend für Wohlbefinden, Motivation, persönliche Entwicklung und inneren Frieden.



1. Was sind Bedürfnisse?

Das Zitat „Hinter jedem starken Gefühl steckt ein unerfülltes Bedürfnis“ (Dieses Zitat ist ein zentraler Gedanke der Gewaltfreien Kommunikation (GFK) von Marshall R. Rosenberg.) hat mich während meiner Ausbildung zum systemischen Coach sowohl leise als auch laut begleitet. Immer im Hinterkopf als Grundannahme und dann doch wieder ganz präsent bei der Bearbeitung eigener Themen. „Habe ich eigentlich Zugang zu meinen Bedürfnissen? Kenne ich meine Bedürfnisse? Sind die zugrundeliegenden Bedürfnisse vielleicht die Erklärung? Ist das nicht die einfache Erklärung für starke Emotionen, die auf einmal da sind und oft nicht verstanden werden?“

Bedürfnisse sind zentrale Antriebskräfte menschlichen Verhaltens und beeinflussen maßgeblich wie Menschen denken, fühlen und handeln. Sie beziehen sich auf grundlegende oder erworbene emotionale, soziale und kognitive Anforderungen, die für das Wohlergehen und die Entwicklung des Einzelnen oder des Systems (Team/Familie) essentiell sind. Sie sind umfassend und erstrecken sich über ein weites Spektrum von Grundbedürfnissen bis hin zu komplexen Selbstverwirklichungsbedürfnissen.

Es existieren verschiedene psychologische Modelle hinsichtlich der Erklärung, Darstellung und Sichtweise von Bedürfnissen.

Maslows Bedürfnishierarchie (Mangel- und Wachstumsbedürfnisse). Abraham Maslow ordnete fünf Bedürfnisse hierarchisch in einer Pyramide an.

1. Physiologische Bedürfnisse/Grundbedürfnisse (Essen, Trinken, Schlaf)
2. Sicherheitsbedürfnisse (Schutz, Stabilität, Ordnung)
3. Soziale Bedürfnisse (Zugehörigkeit, Liebe, Gemeinschaft)
4. Ich-Bedürfnisse (Anerkennung, Wertschätzung)
5. Selbstverwirklichung (Potenzialentfaltung, Kreativität)

Bedürfnisse niedriger Stufen (1-4) müssen erfüllt sein, damit höhere an Geltung gewinnen. Bei der Bedürfniserfüllung stehen Selbstwirksamkeit und Selbststeuerung im Vordergrund.

Konsistenztheorie - die Grundbedürfnisse nach Klaus Grawe. Die Konsistenztheorie nimmt an, dass der Mensch ohne innere Widersprüche leben möchte. Ein Mensch lebt gesünder und konsistenter, wenn die Grundbedürfnisse und deren Erleben in der Realität deckungsgleich sind. Das bedeutet, wenn psychische Prozesse mit den neuronalen Prozessen übereinstimmen. Die Befriedigung der Grundbedürfnisse führt zu einer Konsistenz. Das Erleben als inkonsistent stellt einen Risikofaktor für psychische Störungen dar (Klaus Grawe 2004). Unter Berücksichtigung der individuellen Biografie eines Menschen wird davon ausgegangen, dass Grundbedürfnisse auf unterschiedliche Weise erfüllt werden können. Jeder Mensch findet dabei - geprägt durch sein Temperament, seine Sozialisation, Persönlichkeit und Fähigkeiten - eigene, persönliche Wege zur Bedürfnisbefriedigung. Insgesamt formuliert Grawe vier Grundbedürfnisse: Bindung, Kontrolle/Orientierung, Selbstwerterhöhung und -erhaltung und Lustgewinn/Unlustvermeidung. Grawe hat aus seiner Arbeit fünf Wirkfaktoren abgeleitet, die für eine erfolgreiche psychotherapeutische Behandlung von Bedeutung sind.: Therapeutische

Beziehung, Ressourcenaktivierung, Problemaktualisierung, aktive Hilfe bei der Problembewältigung und motivationale Klärung.

Die Theorie der Selbstbestimmung. Laut der Selbstbestimmungstheorie nach Deci & Ryan (1985) ist das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit einer Person von der Erfüllung der drei psychologischen Grundbedürfnisse: Autonomie, Kompetenz und Zugehörigkeit bzw. soziale Eingebundenheit abhängig. Menschen fühlen sich am wohlsten und erreichen eine hohe Leistungsfähigkeit, wenn ihre sozialen Kontakte, ihr Arbeitsumfeld und ihre Systeme, in denen sie sich bewegen die Erfüllung dieser Grundbedürfnisse unterstützen.

Das Bedürfnis der Autonomie ist gleichzusetzen mit dem Streben nach Selbstkongruenz, Selbstbestimmung und das freie Handeln im eigenen Interesse, nach den eigenen Wertvorstellungen. Eine Person mit erfülltem Autonomiebedürfnis nimmt sich als selbstwirksam wahr.

Das Bedürfnis nach Kompetenz beinhaltet das Streben nach effektivem Handeln, erlebter Selbstwirksamkeit und Potentialentfaltung. Neue Fähigkeiten zu erlernen oder auch die Verbesserung bestehender Fähigkeiten. Eine Person mit erfülltem Kompetenzbedürfnis kann Herausforderungen bewältigen und fühlt sich selbst als effektiv.

Das Bedürfnis nach Zugehörigkeit und sozialer Eingebundenheit beschreibt das Streben nach sozialer Nähe, Verbundenheit und eine enge und sichere Verbindung zu wichtigen Menschen. Eine Person, bei der dieses Bedürfnis erfüllt ist, erfährt und gibt Aufmerksamkeit, Anerkennung und Unterstützung von und an andere. Individuen funktionieren in sozialen Gruppen, weil sie die Bedürfnisse, Werte und Normen der Gruppe verinnerlichen und die eigenen Handlungen daran ausrichten. Dadurch entsteht das Gefühl von Sicherheit und Zugehörigkeit (Jonas, et al., 2019).

Nach Deci & Ryan strebt jeder Mensch danach, diese drei Grundbedürfnisse zu erfüllen und sich bestmöglich zu entwickeln. Eine Weiterentwicklung des Selbst ist dann möglich, wenn eine Bedürfniserfüllung vorliegt. Werden Bedürfnisse nicht erfüllt, kann kein Wachstum stattfinden und psychische Störungen können durch anhaltende negative Gefühle, Anspannung und innere Unruhe entstehen. Nach Deci & Ryan sind Motivation und Zielerreichungsprozesse von der Erfüllung dieser drei psychologischen Grundbedürfnisse abhängig. Da jeder Mensch das Ziel hat einen wahrgenommenen Mangel aufzulösen, sucht er nach Wegen, um Bedürfniserfüllung zu erfahren und sich dadurch wieder wohlfühlen (Deci & Ryan, 2000). Solche Mangelzustände können innere Spannungen erzeugen und den Menschen zu Handlungen motivieren, um diesen Zustand auszugleichen.

„The six human needs“ nach Antony Robbins. Die sechs Bedürfnisse, auf die sich die meisten Menschen konzentrieren und die uns im Leben antreiben und bestimmen. Jeder Mensch hat die folgenden sechs Bedürfnisse, die jedoch in ihrer Ausprägung verschieden sind.

1. Sicherheit und Komfort
2. Unsicherheit: Abwechslung und Herausforderung
3. Sinn und Bedeutung
4. Liebe und Beziehungen

- 5. Wachstum
- 6. Beitrag zur Evolution

Laut Robbins sind die ersten vier Punkte die Bedürfnisse der Persönlichkeit und die letzten beiden die Bedürfnisse des Geistes. Die Befriedigung dieser 6 Grundbedürfnisse entscheidet, ob wir uns glücklich oder unglücklich fühlen. Sie erklären unser Verhalten: *„Egal welche Ziele und Träume du verfolgst: die sechs Grundbedürfnisse erklären unser Verhalten hinter den fragwürdigen Dingen, die (andere) Menschen tun, und den großartigen Dingen, die wir tun.“* (Antony Robbins). Diese Bedürfnisse sind nicht nur für das Überleben, sondern auch für ein erfülltes und erfolgreiches Leben ausschlaggebend. Es ist wichtig zu verstehen, dass es sich dabei weder um Ziele noch um bloße Wünsche handelt, sondern um tiefgreifende Bedürfnisse, die jeder Wahl, jedem Glauben und jeder Entscheidung zugrunde liegen und diese motivieren.

Marshall B. Rosenberg - Gewaltfreie Kommunikation. Rosenberg geht davon aus, dass hinter jedem Gefühl ein unerfülltes oder erfülltes Bedürfnis steht. Bedürfnisse sind universell und werden als die Kraftquelle des menschlichen Handelns verstanden. Sie sind unabhängig von einer bestimmten Person, einem bestimmten Ort, einer bestimmten Zeit und können von jedem nachvollzogen werden. Sie besitzen dementsprechend universellen Charakter. Alle Menschen haben die gleichen Bedürfnisse. Jeder Mensch wählt Lieblingsstrategien zur Bedürfniserfüllung. In der Regel werden sie formuliert als: „Ich brauche...“, „Mir ist ... wichtig/wertvoll.“ Nach Rosenberg ist jeder Mensch selbst für die Erfüllung seiner Bedürfnisse verantwortlich.

BEDÜRFNISSE	WAS GENAU?
Autonomie	Freiheit, Selbstbestimmung
Körperliche Bedürfnisse	Luft, Wasser, Bewegung, Nahrung, Schlaf, Distanz, Unterkunft, Wärme, Gesundheit, Heilung, Kraft, Lebenserhaltung
Integrität / Stimmigkeit mit sich selbst	Authentizität, Einklang, Eindeutigkeit, Übereinstimmung mit eigenen Werten, Identität, Individualität
Sicherheit	Schutz, Übersicht, Klarheit, Abgrenzung, Privatsphäre, Struktur
Verbindung	Wertschätzung, Nähe, Zugehörigkeit, Liebe, Intimität/Sexualität, Unterstützung, Ehrlichkeit, Gemeinschaft, Geborgenheit, Respekt, Kontakt, Akzeptanz, Austausch, Offenheit, Vertrauen, Anerkennung, Freundschaft, Achtsamkeit, Aufmerksamkeit, Toleranz, Zusammenarbeit
Entspannung	Erholung, Ausruhen, Spiel, Leichtigkeit, Ruhe
Geistige Bedürfnisse	Harmonie, Inspiration, Ordnung, (innerer) Friede, Freude, Humor, Abwechslungsreichtum, Ausgewogenheit, Glück, Ästhetik
Entwicklung	Beitrag, Wachstum, Anerkennung, Feedback, Rückmeldung, Erfolg im Sinne von Gelingen, Kreativität, Sinn, Bedeutung, Effektivität, Kompetenz, Lernen, Feiern, Trauern, Bildung, Engagement
Einfühlung	Empathie, Verständnis, Gleichbehandlung, Gerechtigkeit

Tabelle 1: Bedürfnisliste GFK (<https://www.gfk-info.de/beduerfnisliste-gfk-gewaltfreie-kommunikation>)

Es gibt noch weitere Bedürfnistheorien, z.B. nach Henry Murray (Erfassung von *needs and presses*), Carl Rogers (Entwicklung der klientenzentrierten Gesprächstherapie) und die ERG-Theorie von Clayton Alderfer (Bedürfnisse von Mitarbeitern in Unternehmen), die hier aber nicht weiterführend beschrieben werden.

2. Bedürfnisse im Coaching

Das Verhalten dient der Zielerreichung, die durch Art und Stärke zugrunde liegender Bedürfnisse bestimmt ist. Unterschiedliche Bedürfnisse treten in verschiedenen Lebensphasen, Kontexten und Situationen unterschiedlich stark in den Vordergrund. Alle Menschen haben die gleichen Bedürfnisse, allerdings sind diese subjektiv, individuell und kulturabhängig geprägt.

Eine Möglichkeit zur Bedürfniserfüllung ist es ein Coaching in Anspruch zu nehmen. Es wird angenommen, dass im Prozess des Coachings die drei psychologischen Grundbedürfnisse nach Deci & Ryan erfüllt werden können. Die Erfüllung des Bedürfnisses nach Autonomie, also Selbstkongruenz, Selbstbestimmung und dem Handeln im eigenen Interesse lässt sich bereits aus der Definition von Coaching ableiten. Im Coaching wird das Wählen selbstkongruenter Ziele unterstützt. Weiterhin sind CoachInnen nur prozessführend und überlassen die Coachinginhalte den Interessen der KlientInnen. Coachees sind selbstverantwortlich und frei in ihrem Handeln (Greif, 2008; Rauen, 2005a). Im Coaching werden die Ressourcen der KlientInnen aktiviert (Behrendt & Greif, 2018). Es wird angenommen, dass die KlientInnen sich dadurch in der Lage fühlen, sich neuen Herausforderungen zu stellen und dadurch ihre Produktivität neu Erleben zu können. Dadurch wird das Bedürfnis nach Kompetenz und Selbstbestimmung bestätigt. Durch eine gute CoachIn-Coachee-Beziehung fühlen sich die KlientInnen außerdem akzeptiert und zugehörig (Behrendt & Greif, 2018). Dies kann das Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit erfüllen.

Im Coaching ist es wichtig, zu erkennen in welchem Bedürfnis der Coachee nach Erfüllung strebt und welche Strategien bzw. Motive aktiviert wurden. Die CoachInnen haben dann die Möglichkeit auf das jeweilige unerfüllte Bedürfnis einzugehen.

Da sie die treibende Kraft hinter dem Verhalten eines jeden Menschen sind, werden wir, wenn wir die Bedürfnisse und die Mittel zu ihrer Befriedigung verstehen, besser verstehen, warum das Leben so ist, wie es derzeit ist, und - was noch wichtiger ist - wie wir Veränderungen erleichtern können.

Oft haben wir keinen einfachen Zugang zu unseren Bedürfnissen. Gefühle weisen auf erfüllte und unerfüllte Bedürfnisse hin. Jedes Individuum hat eigene Strategien um die Bedürfnisse zu erfüllen. Die Erfüllung der persönlichen Bedürfnisse kann nur im eigenen Wirkungskreis liegen.

Wenn ich meine Bedürfnisse kenne und erfülle, welche Möglichkeiten habe ich? Zu was führt das? Was sind die Faktoren, die ein gutes Leben ausmachen?

Im weiteren Verlauf sind verschiedene Methoden/Coaching-Tools aufgeführt, die bei der Identifizierung von Bedürfnisdiskrepanzen und deren Bearbeitung angewendet werden können sowie den Zugang zu individuellen Bedürfnissen ermöglichen.

3. Bewusstmachung von Bedürfnissen - Tools im Coaching-Prozess

Im Coaching-Prozess sind Bedürfnisse auf mehreren Ebenen von Bedeutung. Auf der Motivationsebene: Sie geben Auskunft über die Beweggründe für bestimmte Ziele und Veränderungen. Auf der Kommunikationsebene: Unerkannte oder unausgesprochene Bedürfnisse können zu inneren Konflikten führen. Auf der Entscheidungsebene: Entscheidungen werden häufig unbewusst auf Basis von Bedürfnissen getroffen. Auf der Konfliktebene: Viele zwischenmenschliche oder innere Konflikte lassen sich auf nicht erfüllte Bedürfnisse zurückführen.

BEDÜRFNISKARTEN IM COACHING

Für den Coaching-Prozess spielt das Erkennen und Verstehen von Bedürfnissen eine entscheidende Rolle, um nachhaltige Veränderungen zu bewirken. Sie können Ressourcen und Motivation sowie die gute Absicht die hinter dem Handeln stehen, freilegen. Bedürfniskarten bieten eine visuelle Methode, um Bedürfnisse erkennbar zu machen und damit über diese sprechen und reflektieren zu können. Sie bieten Unterstützung im Coaching-Prozess um Klarheit über eigene Wünsche und Erwartungen zu erlangen (Bedürfnisfinder für Therapie und Coaching; FuturePaceMedia).

Mit den Bedürfniskarten kann die Kommunikation insbesondere bei Konflikten verbessert werden, indem Vorwürfe in Wünsche verwandelt werden. Wie in der gewaltfreien Kommunikation geht es darum konstruktive Alternativen zu formulieren. Die Karten unterstützen dabei eigene Gefühle wahrzunehmen und auszusprechen. Die Bewusstmachung eröffnet den Handlungsspielraum, um Strategien zur Bedürfniserfüllung zu entwickeln.

Bei Veränderungs- oder Entscheidungsprozessen können Bedürfniskarten ebenso eingesetzt werden. Mit dem Wissen der zugrundeliegenden Bedürfnisse kann sich die Perspektive auf das „Tetralemma“ verändern und Optionen eröffnen. Als Beispiel kann hier die Unzufriedenheit über die aktuelle berufliche Situation benannt werden. Der Coachee erkennt die Bedürfnisse die hinter der Unzufriedenheit liegen, wie zum Beispiel Sicherheit, Autonomie und Kreativität und kann mit diesem Wissen klare Kriterien für eine berufliche Neuorientierung festlegen.

BEDÜRFNISGLÄSER IM EINZELCOACHING

Jedes der vier psychologischen Grundbedürfnisse (nach Grawe) kann als ein Glas betrachtet werden, das mal voller und mal leerer ist. Grundsätzlich kann die Methode mit allen oben benannten Modellen der Bedürfnisse durchgeführt werden. Den Füllstand der Gläser zu überprüfen und eine Balance zwischen ihnen anzustreben, könnte ein Auftrag im Coaching sein. Wie gut gefüllt sind meine Bedürfnisgläser? Der Blick von außen unterstützt den Coachee in der Selbstreflexion und regt zum Perspektivwechsel an. Durch das Erkennen der eigenen psychologischen Grundbedürfnisse kann ein Zugang zu sich selbst erreicht werden.

Das erste Glas: Bindung und Beziehung. Sichere Bindungen und verlässliche Beziehungen zu leben und Zugehörigkeit und Verbindung zu empfinden. Eine sichere stabile Basis zu haben, stärkt das emotionale Wohlbefinden. Welche Menschen geben dir gerade jetzt Sicherheit und

Geborgenheit? Wo erlebe ich echte Verbundenheit (das heißt wo wir mit Menschen in Kontakt sind: Teams, Partnerschaft, Verein)? Was genau könnte das Glas füllen? Was könntest du tun, damit dieses Glas ein bisschen voller wird? Was leert dein Beziehungsglas?

Das zweite Glas: Orientierung/Autonomie und Kontrolle. Das Bedürfnis etwas zu können, was zur Herbeiführung und Aufrechterhaltung der eigenen Ziele wichtig ist. Das Bedürfnis eigenständig, selbstbestimmt und eigenverantwortlich agieren und leben zu können. Wo ist meine Selbstwirksamkeit? Welche Möglichkeiten habe ich? Welchen Gestaltungsbereich habe ich? Was gibt dir das Gefühl von Kontrolle (alle Lebensbereiche betreffend)? Wo genau erlebe ich mich schon als selbstwirksam? In welchen Bereichen des Lebens fehlt dir Orientierung? Welcher erste kleine Schritt könnte dir mehr Klarheit und mehr Struktur bringen?

Das dritte Glas: Selbstwerterhöhung und Selbstwertschutz. Das Bedürfnis nach positivem Selbstbild, nach Anerkennung und Wertschätzung und dementsprechend auch der Schutz vor Kränkung (Mobbing). Dieses psychologische Bedürfnis bezieht sich auch auf das Bedürfnis nach persönlichem Wachstum. Wie gefüllt ist hier und jetzt dein Selbstwertglas? Wofür schätzt du dich selbst? Welche Erfolge hast du eigentlich in den letzten Monaten erlebt und ausreichend gefeiert? Gibt es vielleicht ein Leck in deinem Selbstwertglas?

Das vierte Glas: Lustgewinn und Unlustvermeidung. Das Bedürfnis nach positiven Erfahrungen und Freude. Die Balance zwischen Pflichterfüllung und die Empfindung von Genuss und Freude. Das Spüren von Unlust führt zum Erspüren, was uns wichtig ist und worauf wir Lust haben. Grenzen der Lust zu setzen und auch Akzeptanz hinsichtlich der Unlust zu schaffen. Was bringt dich zum Strahlen? Wie kannst du mehr Leichtigkeit in dein Leben bringen? Was kannst du heute an diesem Tag machen, um Freude zu empfinden? Wenn du dein Leben bis hierhin betrachtetest (oder in den letzten Monaten betrachtetest), wie gefüllt ist dein Freudeglas? Was bereitet dir denn eigentlich echte Freude?

Es gibt Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Bedürfnissen und es ist lohnenswert die Bedürfnisse ganzheitlich, systemisch zu betrachten. Wo gibt es Synergieeffekte beim Coachee? Was siehst du für Verbindungen? Wenn es gelingt die vier psychologischen Grundbedürfnisse zu erfüllen, schaffen wir die Voraussetzung für ein gesundes und erfülltes Leben. Der Beginn könnte eine morgendliche Routine sein: Füllstands-Check mit Selbstreflexion: Was kann ich heute tun? Welche Aktivitäten fallen mir ein? Womit befülle ich welches Glas? (Quelle: Podcast „Coachingbande“).

BEDÜRFNISGLÄSER IM TEAMCOACHING

Ein Tool, mit dem reflektiert werden kann, welche Bedürfnisse im Team gerade erfüllt oder nicht erfüllt sind. Verallgemeinert lässt sich sagen: unerfüllte Bedürfnisse zeigen sich in Form von unangenehmen Gefühlen, erfüllte Bedürfnisse in Form von angenehmen Gefühlen. Ausgehend von der Grundannahme, dass alle Menschen die gleichen Bedürfnisse haben (Marshall B. Rosenberg), kann mit Hilfe dieser Übung herausgefunden werden, welche Bedürfnisse in der Teamarbeit gerade im Vordergrund stehen und wo Bedürfnisdiskrepanzen zu Unstimmigkeiten oder schlechter Stimmung führen.

Brainstorming. Gemeinsames Sammeln von Bedürfnissen, die im Kontext der Teamarbeit von Bedeutung sind bzw. im Vordergrund stehen. Dabei kommt es in dieser Phase nur auf das Sammeln ohne Bewertung an. Zur Visualisierung werden die Gläser mit den Bedürfnissen an einer Metawand dargestellt und beschriftet.

Benennen von Rollen. Da jede Person in einem Team auch unterschiedliche Rollen erfüllt und in diesen Rollen sich auch die Bedürfnisse unterscheiden können, ist es an dieser Stelle wichtig über die eigenen Rollen zu reflektieren. Eine Rolle ergibt sich aus der wiederkehrenden Tätigkeit, dementsprechend sollten 3 Rollen erarbeitet werden (z.B. TeamleiterIn, KollegIn, FreundIn, LehrerIn, InnovatorIn). Zur Identifikation von Rollen, kann ein Beispieltag betrachtet werden und daraus die unterschiedlichen Rollen elizitiert werden.

Bedürfnisgläser befüllen. Jetzt soll für jede Rolle überlegt werden, wie voll die Bedürfnisgläser sind. Immer mit Blick auf die Metawand mit den Bedürfnisgläsern. Das Bedürfnis nach Verbindung kann in der Rolle als FreundIn erfüllt sein, aber in der Rolle als TeamleiterIn vielleicht nicht. Die Gläser können gefüllt werden, indem ein Strich für den aktuellen Füllstand eingezeichnet wird. Dabei kann für jede Rolle eine andere Farbe gewählt werden.

Abschlussreflexion. Die Bewusstmachung und Visualisierung der Bedürfnisse bringt Klarheit ins Team. Was wird gebraucht? Wo sind die Gemeinsamkeiten? Wie gehen wir mit Bedürfnisdiskrepanzen um? Warum sind die Gläser unterschiedlich gefüllt? War es schon einmal voller?

Dabei geht es nicht darum alle Gläser bis zum Rand aufzufüllen, sondern wie damit umgegangen werden kann. Bewusstsein und Akzeptanz zu schaffen, wenn Bedürfnisgläser nicht gefüllt sind. Ist die Verteilung so gewollt oder bedarf es Veränderungen? Wo gibt es Baustellen im Team? Aus welchen Ressourcen kann das Team schöpfen? In welchen Beziehungen stehen die Individuen innerhalb des Teams zueinander? Welche Bedürfnisse sollten in der gemeinsamen Zusammenarbeit erfüllt sein, um mit einem guten Gefühl auf die gemeinsame Arbeit zurückzublicken?

Es gibt weitere Möglichkeiten zur Bewusstmachung der eigenen Bedürfnisse. Auch mit Hilfe des Seitenmodells (Innere Konferenz) von Gunther Schmidt („*Probleme als Botschafter von Bedürfnissen*“) können Bedürfnisse in die Bewusstseinssebene gebracht werden, um dann einen wertschätzenden und kooperativen Umgang zu entwickeln. Oder auch mit Hilfe von Coaching-Tools wie dem Lebensrad, dem Lebensbaum oder in komplexerer Form mit dem Ikigai kann der Zugang zu den Bedürfnissen erarbeitet werden. Ikigai bedeutet so etwas wie „wofür es sich zu leben lohnt“ oder „was das Leben lebenswert macht“. Das Konzept von Ikigai ermöglicht die Erfüllung menschlicher psychischer Bedürfnisse von Autonomie, Kompetenz, sozialer Zugehörigkeit und Lebenssinn.

Schlussendlich lässt sich zusammenfassen, dass Coaching ermöglicht, unerfüllte oder unterdrückte Bedürfnisse zu identifizieren, diese auszudrücken und sich deren bewusst zu machen, um eine Veränderungsarbeit einzuleiten, um die eigenen Bedürfnisse auf eine gesunde Weise zu befriedigen.

Ein auf Bedürfnisse ausgerichtetes Coaching kann dazu beitragen, Stress zu reduzieren, Selbstwert zu stärken, zwischenmenschliche Beziehungen zu verbessern und das persönliche Wachstum zu fördern.

Es geht darum zu begreifen, welche Bedingungen nötig sind, damit sich der Mensch erhalten und entwickeln kann.

Das bedeutet sich Fragen zu stellen wie „Was motiviert Menschen?“, „Wie bewertet der Mensch etwas als gut oder schlecht?“, „Was strebt der Mensch an?“, „Welche Bedürfnisse hat er?“, Was macht ihm Angst und was macht ihn glücklich?“.



4. Literatur und Quellenangaben

1. <https://www.systemloesungen-hisl.de/lexikon/beduerfnisse/>
2. *Bedürfnisfinder für Therapie und Coaching*. FuturePaceMedia
3. 36 Bildkarten Psychologische Grundbedürfnisse erkennen / Sandra Diller / Eva Jonas
2023 Beltz Verlag, Weinheim
4. Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Perspectives in social psychology*. Plenum Press.
5. Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). *The "What" and "Why" of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior*. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
6. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. London: The Guilford Press.
7. <https://www.gfk-info.de/beduerfnisliste-gfk-gewaltfreie-kommunikation/>
8. Jonas, E., Mühlberger, C., Böhm, A. M. & Esser, V. (2019). *Motivkongruenz in sozialen Austausch- und Interdependenzprozessen im Karrieremanagement*. In S. Kauffeld & D.
9. Spurk (Hrsg.), Springer Reference Psychologie. *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (S. 811–845). Springer Berlin Heidelberg.
10. Grawe, K. (2002). *Psychologische Therapie*. Göttingen: Hogrefe.
11. Grawe, K. (2004). *Neuropsychotherapie*. Göttingen: Hogrefe.
12. <https://www.forbes.com/sites/quora/2018/02/05/six-fundamental-human-needs-we-need-to-meet-to-live-our-best-lives/>
13. Maslow, A. *Theory of human motivation*. *Psychological Review* 50, 1943
14. Clayton P. Alderfer. *An empirical test of a new theory of human needs*. In: *Organizational Behavior and Human Performance*. Band 4, Nr. 2. Elsevier, Mai 1969, S. 142–175
15. Clayton P. Alderfer. *Existence, relatedness, and growth; Human needs in organizational settings*. Free Press, New York 1972
16. Gunther Schmidt. *Liebesaffären zwischen Problem und Lösung*. Heidelberg 2015
17. Gunther Schmidt. *Einführung in die hypnosystemische Therapie und Beratung*. Heidelberg 2005
18. Quelle Fotos: <https://pixabay.com/de/photos>