



MASLOW ZYLINDER

VON DER SELBSTVERWIRKLICHUNG ZUR TEAMKULTUR GELANGEN

Hintergrund

Der Psychologe Abraham Maslow veröffentlichte 1943 ein Modell der „Hierarchie der Bedürfnisse“¹. Er kategorisierte die menschlichen Bedürfnisse nach physiologischen Bedürfnissen (Essen, Schlafen, Wärme, Sex), Sicherheit (Wohnort, Arbeitsplatzsicherheit, Gesundheit, Schutz vor Widrigkeiten), sozialen Beziehungen (Freund*innen, Partner*innen, Liebe), Anerkennung (Status, Macht, Geld) und Selbstverwirklichung (Individualität, Verwirklichung des persönlichen Potenzials, aber auch Glaube und Transzendenz). Die ersten drei dieser Bedürfnisse bezeichnete er als Grundbedürfnisse, über die der Mensch nicht weiter nachdenkt, wenn sie befriedigt sind. Die letzten beiden sind Bestrebungen oder Bedürfnisse nach persönlichem Wachstum, die nie endgültig befriedigt werden können. Das Modell basiert auf einer spezifischen eurozentristischen Sichtweise. Ihr liegt zugrunde, dass das höchste Ziel allen menschlichen Strebens sei, die Spitze der Pyramide zu erreichen und sich damit selbst verwirklichen zu können. Dabei sind Bedürfnisse und Bestrebungen konträr zueinander: Das, was er*sie sich am meisten wünscht, ist oft etwas anderes als das, was die Person eigentlich braucht.

In anderen Gesellschaftssystemen oder Kulturen ist die Perspektive auf Selbstverwirklichung eine andere.² Individuelle Wachstumsbedürfnisse spielen hier teilweise eine viel geringere Rolle als die Gemeinschaft. Der*die Einzelne definiert sich weniger über sich selbst, sondern eher über die Zugehörigkeit zur Gruppe. Das eigene Leben wird dem Fortbestehen der kulturellen Gemeinschaft gewidmet.

Anleitung

Maslows Modell sollte auch bei Teamprozessen mitbedacht werden. Individuelle Bedürfnisse müssen gesehen und jedes Teammitglied mit seiner*ihrer Persönlichkeit und Fähigkeiten akzeptiert werden. Die zentrale Bedeutung des eurozentristischen Selbstverständnisses darf dabei in Frage gestellt werden. In Teams sollte das ‚Wir‘ vor dem ‚Ich‘ stehen und nicht andersherum. Die kulturelle Ewigkeit ist ein kaum erreichbares Ziel und die Spitze der Pyramide wie auch in der klassischen Pyramide Maslow nicht zu erreichen. Versuchen Sie diesen Gedanken mit in kommende Teamprozesse zu tragen.

Inspiziert durch:

Taraneh Taheri: Wie Tools und Modelle westlichen Individualismus stärken. Aus Neue Narrative.
Mikael Krogerus, Roman Tschäppeler: The Decision Book: Fifty Models for Strategic Thinking

- 1 Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- 2 Zum Beispiel beschreibt die kanadische Professorin Cindy Blackstock in ihrem Artikel „The Emergence of the Breath of Life Theory“ wie Kultur und Kontext die Manifestation von Prinzipien prägen.

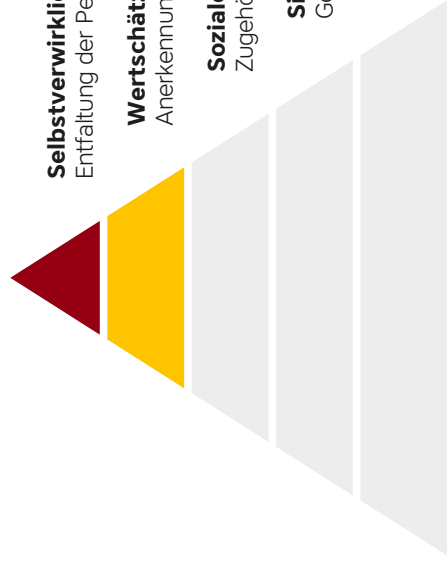


1 – 5
Personen

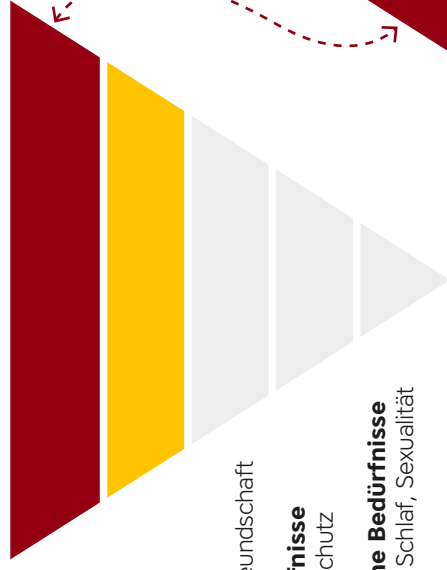
20 Minuten –
1 Stunde

Papier,
Stift, Post-Its

WAS WIR BRAUCHEN



WAS WIR WOLLEN



TEAMKULTUR



Selbstverwirklichung
Entfaltung der Persönlichkeit

Wertschätzung
Anerkennung und Status

Soziale Bedürfnisse
Zugehörigkeitsgefühl, Freundschaft

Sicherheitsbedürfnisse
Geborgenheit und Schutz

Physiologische Bedürfnisse
Hunger, Durst, Schlaf, Sexualität

Selbstverwirklichung

Gruppenverwirklichung

Kulturelle Gemeinschaft