Beziehungsbedürfnisse

Richard G. Erskine, Rebecca L. Trautmann

Bedürfnis nach *Sicherheit*

Bedürfnis nach *Vergewisserung*

Bedürfnis nach *Annahme* und *Schutz*

Bedürfnis nach *Bestätigung* der eigenen Erfahrung

Bedürfnis nach *Einmaligkeit* der eigenen Person

Bedürfnis nach *Einflussnahme* auf eine andere Person

Bedürfnis nach *Initiierung* durch eine andere Person

Bedürfnis *Liebe zu schenken* an andere

Quelle: Methods of an Integrative Psychotherapy, TAJ Oct. 1996, 316ff

**Was bedeuten diese Bedürfnisse im betrieblichen Alltag?**

Sicherheit

Es geht hier um *Beziehungssicherheit*. D.h. kann ich mich auf die bestehende Beziehung z.B. zu meiner Chefin, meinem Kollegen, meiner Mitarbeiterin verlassen? Ist sie „stabil“, oder schwankend?

Vergewisserung

Wie „gewiss“ ist die Beziehung? Kann ich sie Immer dann „aktivieren“ wenn ich sie brauche? Wenn Mitarbeiter mit einem „Unsinn“ daherkommen, könnte es sein, dass sie gerade Gewissheit brauchen, dass sie akzeptiert werden.

Annahme und Schutz

Werde ich von meiner Umgebung so angenommen wie ich bin? Und in dieser Form auch geschützt? Gerade in Organisationen, die „Arenen für Machtspiele“ sind, ist dieses Gefühl, geschützt zu werden, sehr wichtig. Mobbing z.B. passiert immer nur „Schutzlosen“

Erfahrungsbestätigung

Wenn bestimmte Erfahrungen die ich mache (z.B. auf der gefühlsmäßigen Ebene) nicht bestätigt werden („nein, nein, da brauchen sie sich nicht schlecht zu fühlen“ – wenn ich mich aber gerade schlecht fühle!) so kann das bis zu schweren Störungen führen. Was wir uns wünschen, ist, dass ein anderer unsere Erfahrungen, als unsere Erfahrungen akzeptiert.

Einmaligkeit

„Hier ist Frau……????, na egal, auf jeden Fall sie hilft ihnen jetzt“ („Oh je, er weiß nicht einmal wie ich heiße!“) Wir wollen in unserer Einmaligkeit (und das sind wir!) auch gerne gesehen werden. Ein *persönliches* Wort, ein Zeigen, dass mich der andere *kennt*, ist der Wunsch.

Einflussnahme

Führungskräfte die „immer recht haben“ stehen dem Wunsch, andere auch beeinflussen zu können, diametral entgegen. Wir wollen auch Wirkung auf andere haben, indem z.B. unsere Ideen und Vorschläge, oder auch Bedürfnisse, gesehen, akzeptiert und zu Änderungen führen.

Initiierung

Auf wienerisch gibt es das Wort „net amal ignorieren“. Das ist das exakte Gegenteil von diesem Beziehungsbedürfnis. Wir wollen angesprochen, „aktiviert“ werden und uns nicht als die einzigen erleben, die für die Beziehung was tun. „Ich hab ja ohnehin eine offene Tür,“ reicht daher manchmal nicht.

Liebe zu schenken

Wir wollen lieben! Alle vorigen Bedürfnisse könnte man auch unter „geliebt werden“ apostrophieren. Aber selbst aktiv andere zu lieben, ist ein großes Bedürfnis. Wie kann man dem im Betriebsalltag Rechnung tragen? Zulassen, dass Menschen füreinander etwas tun wollen, Gelegenheit zu Gesprächen geben.

Und noch etwas:

Alle nicht lebbaren Bedürfnisse führen zu einem Stau. Und Staus beeinträchtigen die Produktivität, da sie beschäftigen und Energie abziehen. Also ist es ein Zeichen von Führungsklugheit, diesen Bedürfnissen Rechnung zu tragen.