

Jürgen H. Siebrands
Blanckstraße 33
23564 Lübeck

Dipl.-Ing. Architekt.
Sicherheits-Koordinator.
Encouraging-Trainer ADI.
Counselor i. A. (beim BVPPT)



Tel: 0451-61108-16
Fax:0451-61108-18
info@siebrands.de

Individualpsychologischer Berater ADI.

Mitglied beim:



Abschlussarbeit zur Erlangung des Titels
Counseling grad. BVPPT

Die ermutigende Wirkung individualpsychologischer Prinzipien

hier: Anwendung zur Verbesserung des Arbeitsklimas
auf Baustellen

Vorgelegt von: Jürgen Siebrands aus Lübeck

Datum: 12.01.2015

Inhaltsangabe / Gliederung:

1. Einleitung / meine Verbundenheit mit der Individualpsychologie
2. Beruflicher Stand, meine Funktion auf der Baustelle
3. Grundlagen / Prinzipien / Logik der Individualpsychologie
4. Meine Motivation / Hinführung zum Thema
5. Erste Schritte der Anwendung / Umsetzung
6. 2 praktische, ermutigende Beispiele → Anwendung der Individualpsychologie
7. Wirkung der Individualpsychologie / Die Kraft der Ermutigung
8. Quellen / Literaturverzeichnis
9. Zusammenfassung

1. Einleitung / meine Verbundenheit mit der Individualpsychologie

Bereits mit 17 Jahren lernte ich im Adler – Dreikurs – Institut in Züntersbach (bei Fulda) die menschenfreundlichen Grundlagen der Individualpsychologie kennen. Ich nahm damals im März 1977 an meiner 1. Stotter-Gruppentherapie bei Antonia und Theo Schoenaker teil. Nach und nach wurde im Laufe der Jahre die individualpsychologische Lehre Alfred Adlers für mich überzeugendes, lebensbereicherndes Gedankengut. Ich habe schon früh erfahren können, dass sich meine Lebensqualität und die meiner Mitmenschen durch die Anwendung der individualpsychologischen Prinzipien verbessert. Insbesondere, wenn wir uns der Kraft der Ermutigung bedienen. (Die Kraft der Ermutigung erläutere ich ab Seite 8). Somit ist - und bleibt - die Individualpsychologie immer Bestandteil meines Lebens.

2. Beruflicher Stand, meine Funktion auf der Baustelle

In Rahmen meiner Bau leitenden Funktion als Architekt habe ich vor 15 Jahren meinen Arbeitsbereich erweitert und bin hauptberuflich seit 4 Jahren als Sicherheits – und Gesundheitskoordinator auf Baustellen tätig. Das bedeutet, dass ich erstens präventiv handle - Arbeitsabläufe prüfe und koordiniere, damit diese mit ihren Abhängigkeiten sicherer werden - und zweitens die Arbeitsvorgänge auf Baustellen kontrolliere um die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften zu fördern. Bei diesem Wirken auf der Baustelle bin ich im direkten Kontakt mit Bauleitern, Chefs, Polieren, Vorarbeitern und Handwerkern. Um dabei langfristig bestmögliche Ergebnisse zu erzielen, wende ich ermutigende, wertschätzende Prinzipien der Individualpsychologie an. Dies beschreibe ich auf den Seiten 6-9.

3. Grundlagen / Prinzipien / Logik der Individualpsychologie

Die Individualpsychologie sieht den Menschen als soziales, gleichwertiges Wesen, dass andere Menschen für seine seelische und körperliche Gesundheit braucht. Jeder Mensch ist eine unteilbare Einheit mit Geist, Körper und Seele = Individuum, er ist einzigartig und unverwechselbar. Die Individualpsychologie sieht den Menschen als aktiv handelndes – nicht triebbestimmtes – Wesen. Er trifft zielgerichtet Entscheidungen (bewusst und unbewusst), er ist schöpferisch tätig und ist für seine Handlungen selbst verantwortlich. Sein Handeln ist bestimmt durch das Bemühen, zielgerichtet aus einem individuell gefühlten Zustand der Minderwertigkeit hin zu einem Zustand der vermeintlichen Vollkommenheit zu gelangen.

Es ist ein soziales Grundbedürfnis des Menschen, sich zugehörig fühlen zu können. Diesen Zustand versucht der Mensch durch „Beitragen“ (in der Gesellschaft) zu erreichen. Durch die Erfüllung der naturgegebenen, „evolutionären“ Lebensaufgaben (Partnerschaft, Arbeit und Gemeinschaft) strebt er an, Wert und Anerkennung zu erhalten. Je besser die Erfüllung der Lebensaufgaben in gut funktionierenden sozialen Beziehungen gelingt, umso gesünder fühlt sich der Mensch. (Quellen: Bücher von Alfred Adler und Rudolf Dreikurs → Hinweis Seite 10).

Die Individualpsychologie hat die „Logik“, zu erkennen, dass jeder Mensch so wie er ist gut genug ist, um alle Fähigkeiten, Qualitäten und Fertigkeiten (die jeder naturgegeben hat), weiterentwickeln zu können. Bei diesem Entwicklungsprozess geht es grundsätzlich nicht um Bewertung und Veränderung im Sinne von anders werden müssen oder sollen. Es geht vielmehr um liebevolle Eigenakzeptanz, hinzu zu lernen und sich weiter zu entwickeln (ohne richtig oder falsch), sondern so wie es für jeden einzelnen Menschen individuell passt.

Im Hinblick auf das Thema dieser Arbeit möchte ich daraus einige Thesen hervorheben und erweitern:

Die Individualpsychologie ist eine lebensnahe und lebensbejahende Psychologie, die täglich praxisnah angewendet werden kann, dass macht sie so gut leibar → Alfred Adler nennt seine Lehre „Gebrauchs-Psychologie“ (Anwendung / Wirkung auf Baustellen (2 Beispiele ab Seite 6).

Der Mensch ist ein vernunftbegabtes soziales Wesen, unser Gehirn ist ein auf soziale Bindungen geeichtes System → wichtig für die Beziehungsgestaltung und dem Miteinander.

Für den Menschen ist es wichtig soziale Gleichwertigkeit fühlen und leben zu können. Ein gutes Zugehörigkeitsgefühl ist die Voraussetzung zur Erfüllung der Lebensaufgaben in gelungenen sozialen Beziehungen.

Jeder Mensch möchte sich wertvoll fühlen und durch Beitragen seinen Platz in der Gemeinschaft finden → sehr wichtiger Aspekt für den Umgang - überall - miteinander.

„Ablauf“ (Entwicklungskette) im Menschen: **Denken → Fühlen → Handeln. Gefühle sind der Antrieb für unser Handeln, die Art des Denkens bestimmt adäquat die Gefühle und damit die Qualität unseres Handelns, die wir an dem Ergebnis erkennen können.**

Der generelle Antrieb im Menschen ist das Streben vom Minus zum Plus → zur vermeintlichen Vollkommenheit. Aus dem Erleben des Mindergefühls (und damit mehr können zu wollen) entwickelte sich ein Überwindungsstreben: wichtig für die Entwicklung der Menschheit → der Mensch will vorwärts kommen und auch immer besser werden.

4. meine Motivation und Hinführung zum Thema:

Zur Erläuterung meiner Motivation, bzw. meiner Überzeugung, dass die Anwendung der individualpsychologischen Prinzipien (mit dem Hauptbestandteil der Ermutigung) auf der Baustelle Wirkung erzielt, möchte ich folgenden Gedankengang entwickeln: Gemäß Logik der Individualpsychologie und der „Ermutigungskräfte“ besteht der Mensch ausschließlich aus Fähigkeiten und Qualitäten (dafür haben wir unser Gehirn bekommen...), die sich in einer gesund-sozialen Umgebung immer weiter entwickeln. Alle individuellen Fähigkeiten und Qualitäten, die sich ein Mensch im Laufe seines Lebens erworben und erweitert hat, könnte man auch als Ressourcen bezeichnen.

Ich habe diese Bezeichnung im Hinblick auf den nächsten Gedankengang gewählt, denn ich möchte hier den Ausdruck Potentialentwicklung mit einbringen, in Anlehnung an einen Vortrag des Neurobiologen und Gehirnforschers Prof. Dr. Gerald Hüther mit dem Titel: Den Übergang meistern: „Von der Ressourcenausnutzung zur Potentialentwicklung“. Gerald Hüther ist zwar kein Individualpsychologe, aber in seinen Vorträgen verwendet er grundlegende Aussagen über den Menschen, die die individualpsychologischen Prinzipien bestätigen. Zum Beispiel die Kraft und Wirkung der Ermutigung, die Gerald Hüther auch als Inspiration bezeichnet.) Anhand von 2 Beispielen werde ich das ab Seite 6 näher erläutern.

Auf meine tägliche Arbeit bezogen stelle ich immer wieder fest, wie in allen Belangen Entmutigung, Abwertung und Schuldzuweisung auf den Menschen wirkt und wie dadurch Menschen nicht mal mehr ihre Ressourcen nutzen und einbringen wollen. Geschweige denn, dass es zu einer Weiterentwicklung und Potentialentwicklung kommen könnte.

Beispiel: ein (mir lange bekannter) guter Polier hat aufgrund häufigen entmutigenden Verhaltens seine Chefs gekündigt → weil die „gefühlte Abwertung“ für ihn (dauerhaft) zu groß war. Das wäre vermutlich mit Anwendung der individualpsychologischen Prinzipien, speziell mit Anwendung der erstrebenswerten Qualitäten (e.Q.'s) = **ermutigende Beziehungsgestaltung** nicht passiert. (e.Q.'s nächste Seite) Meine Beobachtung in den letzten Jahren ist, dass fehlende Wertschätzung (mit) das Schlimmste für den Menschen ist. Gefolgt von der Schuldzuweisung die als Folge die gefühlte Abwertung mit sich bringt.

Erkenntnis daraus: somit kann durch einen entmutigenden Umgang miteinander (auf Dauer) auch keine Potentialentwicklung (oder allgemein bezeichnet: eine Verbesserung stattfinden). Mit Verbesserung meine ich z.B. eine freiwillige Übernahme von Verantwortung, mehr in wir als in ich denken (zum Beispiel an die Mitarbeiter auf der Baustelle, die in der Nähe arbeiten), vorausschauend planen, sich seiner Arbeit zugehörig fühlen, wahrnehmen der eigenen Wirksamkeit (und sich auch daran erfreuen !) und damit seines Wertes bewusst werden, usw.

→ Also: von einer „mir doch egal“ zu einer verantwortungsvolleren Einstellung mit mehr Gemeinschaftsgefühl. Anmerkung: lt. Alfred Adler das Wichtigste, was die Menschheit braucht = Social Interest (soziale Gesinnung, soziales Interesse, Gemeinschaftsgefühl).

Was hat mich (noch) an der Anwendung der individualpsychologischen Lehre interessiert ?

Zu sehen, welche Wirkung ich habe, insbesondere wenn ich – ganz praktisch und einfach - die **erstrebenswerten Qualitäten** anwende. Es ist für mich (logischerweise) selbst ermutigend, wenn ich merke, ich stoße auf **Resonanz** und die Kooperation ist fruchtbar. Es ist ein schönes - ja beglückendes Gefühl - wenn eine **Beziehung** da ist, und damit die Verbundenheit, die unser Gehirn anstrebt. **Verbundenheit** ist (nach Gerald Hüther) ein **Elementarbedürfnis** des Menschen. Literatur und weitere Aussagen dazu im Anhang. (Hinweis: Definition und Wirkung der Ermutigung auf Seite 9).

Durch die Anwendung der **erstrebenswerten Qualitäten** unterstütze ich die Wahrscheinlichkeit, dass meine Ermutigung bei dem Anderen ankommt und die Zusammenarbeit erfolgreich wird.

Die erstrebenswerten Qualitäten



Interesse für Andere zeigen



zuhören (Aufmerksam sein)



geduldig sein



begeistert sein



das Gute sehen / erkennen



eigenverantwortlich handeln



Körpernähe herstellen



Freundlicher Blick



Freundliche Stimme



Versuche und Fortschritte anerkennen

5. Erste Anwendungen – Schritte der individualpsychologischen Prinzipien:

Mit welchen Mitteln der Individualpsychologie habe ich es erreicht, dass die Menschen auf dem Bau konstruktiver miteinander arbeiten und dass die Arbeitssicherheit auf der Baustelle in einem besseren Maße ernst genommen wird → wie bringe ich die Ermutigung „rüber“ ? Wie fange ich an ? **Beginn / Start:** mein Gegenüber muss sich sicher fühlen können, damit er oder sie sich mir für eine konstruktive Annahme (z.B. eine Anweisung/Hinweis/) öffnet, denn: da das Gehirn bereits nach einem Sekundenbruchteil entschieden hat „ob es mir zuhören will“, muss der erste Kontakt in ermutigender Weise erfolgen (Zitat aus einem Vortrag des Gehirnforschers Manfred Spitzer, siehe Anhang Quellen /Literatur). In der Regel mache ich das laut und freundlich, damit ich eingeordnet werden kann. Wenn ich das nicht täte und stillschweigend auf der Baustelle „herumsuchen“ würde, entstünde bei den meisten Bautätigen Argwohn und Unsicherheit.... ich kann förmlich hören, wie sich die Leute auf dem Bau ansehen und sich fragen: „was ist das denn für ein Typ, was will der denn hier ?“ Das Gehirn prüft mit Hilfe der Sinnesorgane zuerst ab, ob ich eine Gefahr darstelle. Und mit meinem weißen Helm und der Warnweste werde ich als Stör - und Gefahrenfaktor identifiziert → „Der Typ will etwas von uns, jetzt könnte es Ärger geben. Hier ist bestimmt irgendwo etwas nicht in Ordnung und wir bekommen die Schuld dafür“ → das sind erfahrungsgemäß übliche nachvollziehbare Gedankengänge der Menschen auf der Baustelle (und nicht nur auf der Baustelle).

Nächster Schritt / weiterer Verlauf: Anwendung der e.Q.'s

Freundlicher Blick, freundliche Stimme, Anliegen sachlich und konstruktiv vortragen. → ganz wichtig dabei: Wertschätzung „rüber bringen“ und: Schuldzuweisungen weglassen, da sonst sofort eine Verteidigungshaltung eingenommen wird und das Motivationszentrum im Gehirn abgeschaltet wird. Gemeinsam feststellen, was verbessert werden, bzw. dringend geändert werden muss, z.B. eine Gefahrstelle auf dem Gerüst beseitigen. Als Nächstes: eine konstruktive Atmosphäre schaffen, in der sich der Andere gleichwertig fühlen kann (sofern er/sie das will und kann). Weitere Ermutigung: keine Anweisungen, sondern Formulierung des „Arbeitsauftrages“ als wichtige Hilfeleistung.

6. Anwendung der Individualpsychologie → 2 Beispiele

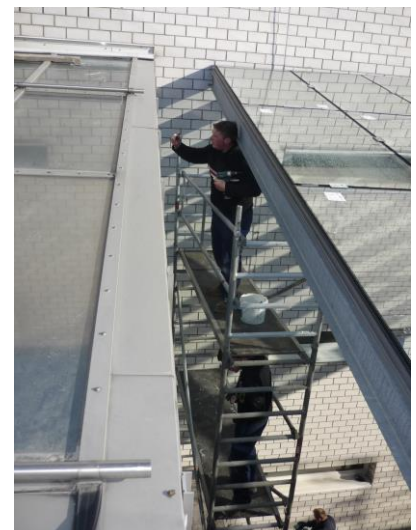
6.1 Erweiterung der Wirtschaftsakademie WAK in Kiel (damals nicht wissend, dass ich diese eigenen Photos einmal für eine solche Arbeit verwenden würde)



Bausituation im Januar 2013:

← Photo links
Ein bereits vorhandenes (hinteres) Glasdach wird mit einem weiteren (vorderen) verlängert.

Photo rechts →
Genau im Anschlussbereich ist ein großer Spalt durch den ein Mensch abstürzen kann = Gefahrenstelle !



a.) Meine Baustellenkontrolle → Gefahrenerkennung:

Ich bin über das Gerüst zum Dach hinauf gestiegen und erblicke den Handwerker auf dem Glasdach am absturzgefährdeten Rand. (Ich bin der Schatten unten auf dem linken Bild).

- 1.) Der Handwerker sieht mich (mit weißem Helm), mögliche Gedanken: „ach herrjeh so einer“.
- 2.) Der Gesichtsausdruck auf dem zweiten Photo könnte besagen: ja ja schon gut, ich weiß....

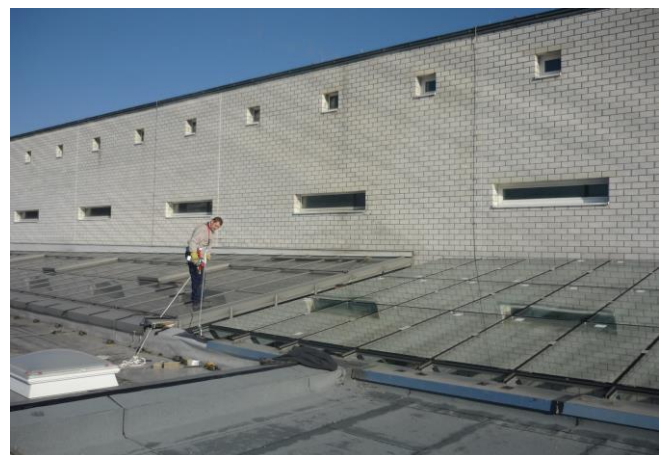


b.) Kontaktaufnahme / Gefahrenhinweis / gemeinsames Gespräch

wie unter Punkt 5 beschrieben → Brücke bauen, eine Beziehung herstellen, ein sozial verbindendes Gefühl erzeugen, damit meine Tätigkeit (mit meinem Ziel = Sicherheit herzustellen) besser angenommen wird. In diesem Fall hatte ich den Handwerker gefragt, ob er eine „Idee“ hat, wie er an dem Dachrand sicher arbeiten kann. Er sagte, er könne sich anseilen und ich nahm seinen Vorschlag zum Anlass die Situation für uns zu einem beidseitigen „Gewinnerspiel“ zu gestalten.



c.) weiterer Verlauf und beidseitiger Erfolg



Aufwertung / Herstellen einer gleichwertigen Situation, in der mir der Metallbauer demonstrieren konnte, wie ein Sicherheitsgeschirr angelegt wird. Die Ressourcenausnutzung hat durch Ermutigung zur Potentialentwicklung geführt. Ich habe etwas gelernt, der Metallbauer arbeitet sicher und fühlte sich besser → und: Gefahr gebannt !! Er hat „gelernt“ für sich selbst Sorge tragen zu können u. damit Verantwortung für eigenes Handeln (Mitdenken).

6.2 Großbaustelle in Hamburg:

In Anbetracht der Elementarbedürfnisse des Menschen und dem, was wir „gar nicht mögen“, wie z.B. Schuldzuweisungen, Druck machen, Aufbürden von Verantwortung und Pflichten, Anforderungen stellen, usw. hatte ich mir für die Lösung eines dauerhaften Problems vorgenommen, mit dem Polier Nico ein „ermutigungs-orientiertes“ Gespräch zu führen, um ihm meine Vorstellungen nahe zu bringen und um möglichst nicht die Gedanken und Gefühle wachzurufen, die ein Mensch in gewohnter Weise „produziert“, wenn ein derartiges Verantwortungs-Gespräch ansteht. Es ging in diesem Gespräch um die Lösung eines dauerhaften Sicherheitsproblems (Absturzgefahren auf mangelhaften Gerüsten). Das Dauerproblem war (und ist) nur lösbar, wenn Nico eine „Kontroll-Verantwortung“ übernimmt. In einem üblichen „Oben-Unten-Gespräch“ wäre mir das vermutlich nicht so gut gelungen. Wir haben die Durchführung seiner wichtigen „Kontrollgänge“ **gemeinsam** Punkt für Punkt durchdacht. Dabei habe ich Nico immer wieder gefragt, ob es machbar ist, wie ich mir seine Kontrollfunktion vorstelle und ob er meine „Vorstellungen“ mit trägt und so ausführt. Ergänzend zu den ermutigenden Verhaltensweisen hat es mir besonders geholfen, Nico in dieser - für alle auf der Baustelle - wichtigen Sache um Hilfe zu bitten. Ihm das Gefühl zu geben, Du bist hier wichtig und ich brauche Deine Hilfe. **Es geht nur miteinander.** Das in dieser Form geführte Gespräch mit der „Annahme der Verantwortung“ endete mit einem guten Gefühl auf beiden Seiten. Um Nico meinen Dank und meine Wertschätzung zu vermitteln, habe ich ihm vorab allein das Ergebnisprotokoll mit den – für ihn – rechtlichen Konsequenzen im Falle eines Unfalls zukommen lassen, mit der Bitte um Freigabe, bevor ich es an den Bauherrn und die Geschäftsleitung gesendet habe. Fazit: voller Erfolg (zumindest für den Moment....)

7. Wirkung der Individualpsychologie / Die Kraft der Ermutigung

Noch einmal: Definition des Menschen im Sinne der Individualpsychologie: Der Mensch ist ein vernunftbegabtes soziales Wesen und benötigt gelungene soziale Beziehungen um seine Lebensaufgaben (hier die Arbeit) gerne zu erfüllen. Die evolutionär vorgegebenen Lebensaufgaben sind gleichzeitig (wie Alfred Adler es nennt) unentrinnbare soziale Lebensaufgaben, die immer mit anderen Menschen zu tun haben. Somit liegt unser Glück, aber auch unser Unglück in der Erfüllung derselben. Um die Lebensaufgaben erfüllen zu können und zu wollen, brauchen wir das Gefühl der Zugehörigkeit zu anderen Menschen um uns herum. Sich zugehörig fühlen zu können ist ein grundlegendes soziales Ziel des Menschen und wird schon im Mutterleib angelegt. Und wenn wir kein gutes Zugehörigkeitsgefühl haben, bzw. uns diese entzogen wird, und wir uns auch noch abgewertet fühlen, wir also spüren, wir sind hier in dieser Gemeinschaft, bzw. an diesem Arbeitsplatz (nicht mehr) gewollt, dann wird dem Menschen der Boden unter den Füßen weggezogen (Anm: O-Ton von Theo Schoenaker aus einem Vortrag, erschienen im RDI-Verlag).

Weitere grundlegende Aussagen dazu: Der Mensch ist „von außen“ nicht erziehbar (Aussage von Rudolf Dreikurs), sondern erzieht sich selbst. Insofern trifft unsere (bisherige) Erziehungsannahme nicht zu, dass mit Hilfe eindringlichem Inputs und entsprechender Wiederholung „normalerweise“ das gewünschte Ergebnis erzielt werden „müsste“. (Beispielhafte Aussage einer Mutter: das habe ich meinem Kind schon hundert Mal gesagt.) Das vermeintliche Funktionieren des Belohnungs- und Bestrafungsprinzips ist auf den Kooperationswillen des Menschen und den Wunsch nach Zugehörigkeit zurückzuführen. Nur: dieses System funktioniert nur bedingt, ist nicht nachhaltig und hat immer unsoziale / ungesunde „Nebenwirkungen“, denn es berücksichtigt nicht die bereits genannten (u. a. auf Seite 3) sozialen Elementarbedürfnisse des Menschen.

Fazit aus den „menschenkenntlichen Gegebenheiten“: das Beste, Sinnvollste und ein nachhaltig „psycho-logisches“ Ergebnis erziele ich, wenn ich ermutigend vorgehe und eine gleichwertige Atmosphäre schaffe, in der der Andere bereit ist, sich zugehörig fühlen zu wollen und somit auch zu seiner Arbeit / Aufgabe und der damit verbundenen Verantwortungsübernahme. Mit dem (leider oft üblicherweise) angewendeten Gegenteil → Druck machen, Schuldzuweisungen, Vorhaltungen, etc. wird lediglich ein sozial trennendes Angstgefühl und eine Blockade im Anderen erzeugt, je nach „Menschentyp“ mehr oder weniger ausgeprägt.

Noch einmal (weil es mir so wichtig ist): das Gehirn ist ein auf soziale Bindungen geeichtes System; der Mensch ist ein vernunftbegabtes soziales Wesen und braucht für seine Gesundheit und sein gutes „Funktionieren“ in der Gemeinschaft gelungene soziale Kontakte als Lebensgrundlage für die Bereitschaft gemeinschaftlich zu denken, zu fühlen und zu handeln.

Um die Handwerker auf der Baustelle - und generell alle Menschen - zur „gemeinschaftlichen“ Mitarbeit zu bewegen, habe ich meines Erachtens keine andere konstruktiv-sinnvolle Möglichkeit. Jeglicher Druck, Drohung, Angst machen, führt immer zum Gegenteil. Zitat von Rudolf Dreikurs aus dem Vortrag in Nanaimo, B.C. am 21.2.1970: „**Generell können Probleme nur auf der Basis gegenseitiger Achtung gelöst werden**“. Denn: mit der Erzeugung eines Angstgefühls rufe ich ein sozial trennendes Gefühl hervor. Für meinen Erfolg ist jedoch ein sozial verbindendes Gefühl Voraussetzung, sonst wird mein Ansinnen nicht angenommen. Wir Menschen brauchen also alle Ermutigung. Noch einmal auf die Arbeit bezogen: Ermutigung ist wichtig, um eine gesunde Einstellung zur Arbeit zu fördern und zu erhalten und bei einer (noch) nicht so gesunden Einstellung damit die Möglichkeit dafür zu schaffen.

Weiteres zum Thema: Die Kraft der Ermutigung / Definition und Wirkung

Resultierend aus den bereits genannten menschlichen Elementarbedürfnissen (soziale Bezogenheit, Zugehörigkeit) ergibt sich Folgendes: Ermutigung ist die einzige natürliche Kraft, die das Wachstumspotential im Menschen zur Entfaltung bringen kann. (aus MUT TUT GUT von Theo Schoenaker). Wenn wir konstruktive Prozesse im einzelnen Menschen, in Gruppen, oder in der Gesellschaft vorfinden, so wurden diese durch Ermutigung ausgelöst, also durch die Überzeugung → ich kann ! Wenn Absichten, Pläne, Vorschläge oder Zielvorgaben auf entmutigenden Boden fallen sind sie wirkungslos → es ist also wichtig ermutigend zu handeln, um im Menschen (mit) das Wichtigste zu fördern und zu erhalten, was wir für unser Leben brauchen → nämlich Mut zur Erfüllung unserer Lebensaufgaben. Durch Ermutigung bauen wir uns selbst und Andere auf, und: Ermutigung ermöglicht klares Denken und situationsgerechtes Handeln, denn: Die Denkprozesse, die durch Ermutigung eingeleitet werden, verändern unser Gefühl zum Positiven und leiten Veränderungen auf der Verhaltensebene ein. Ich habe in den letzten Jahren immer wieder erleben dürfen, wie Ermutigung in den verschiedensten Ausprägungen wirkt (und hilft). Die Anwendung der bereits genannten ermutigenden Verhaltensweisen ist dafür sehr hilfreich. Entscheidend ist, dass die Ermutigung beim Anderen auch so empfunden wird, insofern ist es wichtig, dass durch die eigene innere Haltung -mit den entsprechenden konstruktiven Gedanken- die Anwendung ermutigender Verhaltensweisen authentisch wirkt. Ablauf im Menschen: DENKEN → FÜHLEN → HANDELN (siehe Seite 3). Weiterer schöner und förderlicher Effekt der Ermutigung: Ermutigung regt den Menschen an sein Bestes zu geben und hilft ihm dabei, die eigenen Fähigkeiten als solche zu erkennen !!! (Aus dem Buch: Die Kraft der Ermutigung von Jürg Frick, Seite 46)

Weiteres zum Thema aus der Neurobiologie → In der Zusammenfassung

Quellen / Literaturverzeichnis:

Menschenkenntnis und Der Sinn des Lebens: Bücher von Alfred Adler

Grundbegriffe der Individualpsychologie und Soziale Gleichwertigkeit: Bücher von Rudolf Dreikurs

MUT TUT GUT: Buch von Theo Schoenaker (RDI-Verlag, 1. Auflage 1991)
→ Kapitel 3: Die Ermutigung ab Seite 109 (je nach Ausgabe)

Verbunden gesunden: Buch von Chr.Krause, N.Lehmann, F.Lorenz, Th.D. Petzold
→ Unser Gehirn ist ein auf zwischenmenschliche Resonanzen eingestelltes und von Bindungen abhängiges System (auf Seite 14 unten)

Das Gedächtnis des Körpers: Buch von Joachim Bauer (1. Auflage 2013)
→ Beziehungen sind nicht nur das Medium, sondern ein biologischer Gesundheitsfaktor

Die Kraft der Ermutigung: Buch von Jürg Frick (ab Seite 44: Was heißt Ermutigung ?)

Den Übergang meistern: von der Ressourcenausnutzung zur Potentialentwicklung:
Vortrag / CD von Gerald Hüther erschienen im AUDITORIUM Netzwerk 2009

Wie ticke ich ? Gehirnforschung als Selbsterfahrung: Vortrag / DVD von Manfred Spitzer erschienen im AUDITORIUM Netzwerk 2011

→ Zitat: „Das Gehirn weiß also schon, dass ihm etwas nicht passt, bevor es überhaupt weiß, worum es geht“. Der Mensch hat bereits eine 200-tel Sekunde früher seine Bewertung abgegeben als das Verstehen, z.B. eines Satzes vorgenommen wird. Erklärung: Satzbedeutungen gibt es erst seit 20.000 Jahren, die Bewertung einer Situation jedoch seit Jahrtausenden.

Zur Aktualität von Alfred Adler: Vortrag / mp3DVD von Regula Hagenhoff von 2006 ? im Rahmen des IP-Forums

Zusammenfassung:

Generell gelingt jedwedes Vorhaben / Ansinnen nur in Kooperation mit anderen Menschen, in freundlicher, Wert schätzender und ermutigender Weise, da wir Menschen soziale und vernunftbegabte Wesen sind und nur in sozial – gesunden Beziehungen förderlich und gemeinschaftlich agieren wollen. Somit ist eine gelungene Beziehungsgestaltung die wichtigste Voraussetzung für eine gerne zu leistende Aufgabe in einem gemeinsamen Projekt. Alfred Adler formuliert es in seiner Individualpsychologie so: was der Mensch braucht, ist soziales Interesse und soziale Gesinnung (social interest), das verstärkte Gefühl von Gemeinschaft. Menschen brauchen Menschen um gesund zu bleiben (physisch + psychisch). **Aus neurobiologischer Sicht:** (Quelle: Vortrag von Regula Hagenhoff, siehe oben). Kern aller Motivation ist es zwischenmenschliche Anerkennung Wertschätzung, Zuwendung und Zuneigung zu finden und zu geben. Wie sind auf soziale Resonanz und Kooperation angelegt → wenn dies gelingt, also Liebe und Anerkennung im Spiel ist, dann werden die Motivationssysteme im Gehirn angeschaltet. Und: sie werden abgeschaltet, wenn keine Chance auf Zuwendung besteht. Menschen können ohne menschliche Zuwendung nicht leben. Die Logik – ausschließlich ermutigend zu handeln – folgt also nicht nur den Bedürfnissen der menschlichen Seele, sondern ist eine biologische Notwendigkeit, (gemäß Joachim Bauer aus dem Buch: Das Gedächtnis des Körpers, siehe oben).

Biographische Notiz:

Jürgen Harm Siebrands
Blanckstraße 33
23564 Lübeck



Dipl.-Ing. Architekt,
Sicherheits- und Gesundheitskoordinator nach der Baustellenverordnung,
Encouraging-Trainer nach dem Schoenaker Konzept ADI,
Individualpsychologischer Berater ADI.

Mitglied beim:



Ausbildungen:

1. zum Encouraging-Trainer nach dem Schoenaker Konzept im Adler-Dreikurs Institut vom Januar 2009 bis April 2011 mit ca. 300 Ausbildungsstunden.
2. zum Individualpsychologischer Berater ADI im Adler-Dreikurs Institut vom April 2011 bis Oktober 2013 mit 659 Ausbildungsstunden

Lehr-Counselor / Lehr-Trainer/In:

- Regula Hagenhoff
Sozialtherapeutin, Dipl. Logopädin
Individualpsychologische Beraterin, Encouraging-Master-Trainerin
Lizenzierte TOP/ EOS Beraterin
- Manfred Hillmann
Logotherapeut
Dipl.-Sozialpädagoge, Lizenziertes TOP/EOS-Berater
- Ulrich Pfaffinger
Individualpsychologischer Berater, Encouraging-Master-Trainer, Fachberater für Krippen,
Kindertagesstätten, Schulen und Erziehungsstellen
Leiter des M.U.T. Instituts Oldenburg
- Christina Pollmann
M.A., Rhetorik-Trainerin, Encouraging-Trainerin
ProfilPASS-Beraterin, lizenzierte TOP/ EOS Beraterin
- Jana Ganzert
Dipl. Psychologin
Individualpsychologische Beraterin
Psychologische Psychotherapeutin