



# Die Tendenz zur Aktualisierung

## **Kennen Sie DIE Kraftquelle für berufliches Wachstum und Entwicklung?**

Im Coaching oder in der Personalentwicklung ist es manchmal eine Herausforderung, Menschen effektiv zu unterstützen und sie auf ihrem Weg zur beruflichen und persönlichen Entfaltung zu begleiten.

Dabei gibt es jedoch ein einfaches Prinzip, das immer hilft: die Integration der Aktualisierungstendenz.

Doch was ist die Aktualisierungstendenz?

→ **Die Aktualisierungstendenz – besser: das Aktualisierungsstreben - ist ein fundamentales menschliches Motiv, das Carl Rogers in seiner Personzentrierten Theorie beschrieben wurde.**

→ Die Aktualisierungstendenz bezeichnet das angeborene Bedürfnis nach Wachstum, das in jedem von uns steckt. Sie aktiviert den inneren Antrieb einer Person, ihre Fähigkeiten zu erhalten und ihre Ressourcen zu entfalten.

**Dies ist besonders wichtig im beruflichen Kontext, wo kontinuierliche Weiterentwicklung und Anpassung an neue Herausforderungen essenziell sind.**

Erhaltung und Entfaltung ist nach Rogers ein genuines, biologisches Überlebensprinzip, das somit selbstverständlich auch für den Menschen gilt. Dieses Streben nach Entwicklung ist jedoch nicht nur für das physische Überleben wichtig, sondern auch für das psychische Wohlbefinden und die berufliche Zufriedenheit. Ein Mitarbeiter, der das Gefühl hat, sich weiterentwickeln und wachsen zu können, wird motivierter, produktiver und engagierter sein.

Als Coach oder Personalentwickler stehen Sie damit vor der Aufgabe, diesen natürlichen Drang zur Weiterentwicklung „nur noch“ zu unterstützen und zu fördern.

Denn „da“ ist er ja in jeder Person schon.



Und – wenn die Aktualisierungstendenz sowieso in jedem Menschen „da ist“  
--- wie könnten Sie sie in Ihre tägliche Arbeit einbeziehen und fördern?

- Vielleicht erstellen Sie **individuelle Entwicklungspläne**, setzen Sie sich mit Ihren Mitarbeitenden zusammen und erarbeiten gemeinsam Ziele und Meilensteine, die ihre persönlichen und beruflichen Ambitionen reflektieren.  
Im Coaching tun Sie das per se.
- Vielleicht investieren Sie auch in **Fort- und Weiterbildungsprogramme**, die den Mitarbeitenden helfen, neue Fähigkeiten zu erlernen und sich an die sich **wandelnden Anforderungen anzupassen**.  
Im Coaching erkennen Sie fachliche als auch **persönliche Entwicklungsbereiche** die dem Coachee ermöglicht, seine Kompetenzen kontinuierlich zu erweitern.
- Und vielleicht haben Sie offene **Feedback-Regeln** entwickelt, die regelmäßige Reflexion fördert. Die helfen, dass Mitarbeitende ihre Stärken und Entwicklungsbereiche erkennen und daran arbeiten möchten.

Doch all diese Möglichkeiten – und viele andere - sind **in ihrer Wirkung abhängig von einer Arbeitskultur**, in der Feedback als ehrlicher Wachstumsunterstützer erkannt wird. Als „Dünger“ für das Aktualisierungsstreben. Und nicht als „Entwicklungsinstrument“.

Die Aktualisierungstendenz ist ein mächtiges Motiv, das nur dann die berufliche Entwicklung und das **persönliche Wachstum fördern kann, wenn die menschlichen „Umweltbedingungen“** dies unterstützen.



Wie Sie die Aktualisierungstendenz unterstützen können –  
lesen Sie dazu über die „6 Bedingungen für unterstützende Gespräche“.

Sie haben Fragen oder Anmerkungen dazu?  
Senden Sie gerne eine Mail an: [info@dacb.de](mailto:info@dacb.de)



Wir freuen uns darauf!