



Hirngerecht führen

Ungeduld, Konzentrationsprobleme und auffällige Erinnerungslücken: Führungskräfte kämpfen zunehmend mit den Folgen permanenten Multitaskings und sollten sich der Ursachen und Konsequenzen ständiger Ablenkung und Unterbrechung bewusst werden. Im Multitasking-Modus“ ist es aufgrund der veränderten Wahrnehmung fast unmöglich, andere Menschen durch individuelles Fordern zu entwickeln, gleichzeitig aber auch zu beruhigen und zu motivieren. Dabei wird es zur echten Herausforderung, Mitarbeiter wertschätzend und glaubwürdig für die vielen gemeinsamen Ziele begeistern zu können.

Gerade in solchen Situationen werden die Konsequenzen unseres biologischen Erbes offensichtlich: Der „hirngerechte Umgang mit den sich häufig ändernden Rahmenbedingungen entscheidet über Erfolg oder Misserfolg in der Führung.

Unser Gedächtnis spielt dabei die entscheidende Rolle: Haben wir heute keinen Erfolg für unsere Anstrengung erlebt, neigen wir morgen dazu, negativ darüber zu sprechen, und überschreiben“ damit alle entsprechenden Erinnerungen mit negativer Emotion. Wir beginnen, Dinge zu dramatisieren. Die Folge davon ist, dass unser Belohnungssystem die Arbeit als nicht mehr lohnenswert interpretiert und Jammerkultur, Zynismus und Motivationsprobleme (und dadurch Überlastungssymptome wie Burnout) zunehmen. Als Herdentiere“ sind wir darüber hinaus auf ein „Wir gegen Andere“ programmiert und suchen uns immer ein gemeinsames Feindbild: Gibt es ein gemeinsames Ziel außerhalb der Herde, wird es zwangsläufig zur Kooperation kommen; gibt es dieses Ziel nicht mehr, so entsteht Konkurrenz innerhalb des eigenen Systems.

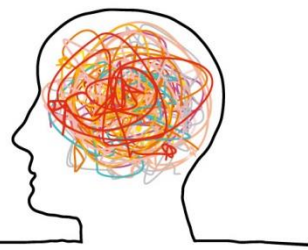
Dieses Training verzichtet bewusst auf Inhalte klassischer Führungstrainings und beleuchtet Führung aus naturwissenschaftlicher Sicht.

Zielgruppe:

Erfahrene Führungskräfte des mittleren und des Top Managements

Methoden:

Kurzinputs, Einzel- und Gruppenarbeiten, Diskussionen, praktische Übungen



Themen zu Hirnforschung und Führung:

- Die NEUROLOGIK des Gehirns: „Frosch, Spitzmaus und Controller“: Das Hirnmodell für Führungskräfte
- Die NEUROLOGIK der Motivation: „Lust an Leistung“, „Überforderung, Unterforderung und Herausforderung“ und die Logik unseres Belohnungssystems
- Achtung Falle! Die Konsumentenhaltung als biologisch sinnvoller Reflex
- Aufmerksamkeitsmanagement für Führungskräfte: Wichtiger als Geld, Rang und Privilegien ist uns die Aufmerksamkeit anderer Menschen: „Big points“ im Leben einer Führungskraft
- Die NEUROLOGIK des Multitaskings: Wege aus der Multitaskingfalle und ein „hirngerechter“ Umgang mit der Informationsflut: Problemfeld Arbeitsunterbrechung, Ablenkung und der Umgang mit modernen Kommunikationsmedien (Smartphones, Tablet PCs, eMails und co.). Konkrete Spielregeln für Ihre „Herde“
- Problem „Meeting- und Besprechungskultur“: best practice-Beispiele gelungener Reduktionsbestrebungen
- Die NEUROLOGIK der Entscheidungen: Wie Sie und Ihre Mitarbeiter Entscheidungen treffen. Wie erzeugen Sie Akzeptanz von Veränderungen und deren Durchsetzung bei den Mitarbeitern? Die Bedeutung des Schenkens von Zeit und Aufmerksamkeit: Damit fördern Führungskräfte Bindung.
- Die NEUROLOGIK der Belastung (Burnout): Nicht jeder, der müde ist oder sich momentan lustlos fühlt, hat ein Burnout. Verstehen, Erkennen, klar Abgrenzen, Reintegrieren: „Mythos Burnout“ und ein professioneller Umgang mit der Symptomatik aus Sicht der Führungskraft. Strategien im Umgang mit Überlastung oder Unterforderung
- Eigen- und Fremdwahrnehmung von Verhaltensmustern: kritische Verhaltensweisen richtig erkennen, ansprechen und professionell reagieren. Konkrete Fallbeispiele werden diskutiert.
- Konkretisierung von Belastungsfaktoren und Überprüfung hinsichtlich ihrer Beeinflussbarkeit. Konkrete Maßnahmen werden erstellt.

Weiter auf der nächsten Seite...



Themen zu Verhaltensbiologie und Führung:

- Reflexion der wichtigsten Fähigkeiten und persönlichen Eigenschaften für Führung aus Sicht der Verhaltensbiologie.
- Das Modell vom „Affenberg“:
Max, Chef von 200 Makkaken, ist wirklich „präsent“. Warum man manchen Führungskräften gerne zuhört und sie als „Rudelführer“ akzeptiert.
- Von Mitläufern zu Mitarbeitern und Mitdenkern: die Evolution und die Struktur der „Herde“.
- Reflexion meines „Gallischen Dorfs“:
 - a) Die Verteilung meiner Aufmerksamkeit: Transparenz durch Visualisierung
 - b) Mein „Circle of Trust“
 - c) Hierarchiekämpfe im eigenen „Dorf“
- Fremdziele zu Eigenziele zu transferieren
- Strategien im „Kampf gegen die Jammerkultur“ und Do`s and Dont`s für Führungskräfte
- Ungeduld und das Dilemma, lieber alles selber machen zu wollen: Delegieren aus Sicht der Verhaltensbiologie
- Bewusstsein vs. Problembewusstsein: Ohne Problembewusstsein entsteht kein Motiv zur Anstrengung. Strategien und Möglichkeiten, den Ich-Bezug herzustellen
- Beeinflussen vs. Manipulieren: In der „Champions League“ der Führung wird beeinflusst, aber nicht manipuliert. Führungskräfte in dieser Liga verstehen, dass ausschließlich durch Perfektionieren der eigenen Fähigkeit, andere weiter zu entwickeln, die eigene Führungskompetenz optimiert wird.