

- Führung - NEU_{rologisch} betrachtet

*Führen Sie schon –
oder motivieren Sie noch?*

© NeuroLeadership-Training.de
Christoph Kuzinski
Bert Overlack

info@neuroLeadership-
Training.de

Erfolgsfaktor Führung

- Unternehmen sind Teil eines dynamischen, komplexen und von hohen Unsicherheiten geprägten Umfelds
- Führungskräfte müssen sich und ihr Unternehmen heute schneller und genauer als früher ihrer Umwelt anpassen und diese Notwendigkeit auch von ihren MitarbeiterInnen einfordern
- Klassische Methoden und Werkzeuge der Führung und Motivation werden diesen Anforderungen oft nicht mehr gerecht
- Die Reflektion eigenen Führungsverhaltens ist die wichtigste Grundlage für die Verbesserung von Führungswirksamkeit

Ihr praktischer Nutzen

- Sie lernen, wie Sie intrinsische Motivation bei sich und Ihren Kollegen erkennen und steigern können
- Sie erlernen eine Struktur, mit der Sie auch bei größter Komplexität und Schnelligkeit sinnvolle und gute Entscheidungen treffen und damit Ihren Erfolg steigern können
- Sie lernen, wie Sie das Potential Ihrer MitarbeiterInnen, Ihrer Abteilung und Ihres Unternehmens wirksam steigern und voll entfalten können.

Das können Sie lernen: Effektive und motivierende Führungs-Methoden

- Wie funktioniert unser Gehirn?
- Grundlagen der Motivation
 - Was sind Emotionen und wie beeinflussen sie unser Verhalten?
- Methoden für effektives Führen und Gestalten von Veränderungsprozessen
 - Bewerten und Entscheiden
 - Verhandeln und Kommunizieren
 - Beurteilen und Belohnen
 - Fordern und Motivation

Das können Sie lernen: Auswirkung Ihrer Kommunikation erkennen

- Wie wirkt Führungshandeln auf die Motivation und Leistungsbereitschaft
- Wie kann Führungshandeln intrinsische Motivation fördern
- Wie wirken sich Stress, Unsicherheit, Multitasking und Ernährung auf Motivation, Leistungsbereitschaft und –fähigkeit aus
- Gehirngerechte Kommunikation – Mitarbeiter begeistern

Das können Sie lernen: Wie funktioniert unser Gehirn - praxistauglich

- Kenntnisse über einfache Modelle und wesentliche Funktionsweisen unseres Gehirns als Reflexionsrahmen
- Verständnis über die wichtigsten emotionalen Motivatoren ihrer Mitarbeiter und wie diese intrinsisch motiviert werden können.
- Die Auswirkung von Stress auf Verhalten und Leistungsfähigkeit

So arbeiten wir: der Überblick

Modulares und individualisierbares Konzept mit

- Impulsvorträge zu verschiedenen Sachthemen
- Arbeitsphasen zur Selbstreflektion und Bearbeitung eigener Fälle
- Rollenübungen mit Feedback zu eigenen Fallbeispielen und Themen
- Gruppen- und Einzelcoaching

Teilnehmer sind aufgefordert, an eigenen Fallbeispiele zu arbeiten und diese für Rollenübungen einzubringen. Ziel ist ein maximale Verknüpfung zwischen Workshop und Arbeitsumgebung.



Mögliche Module im Überblick (Beispiel)

Beurteilen
und
Entscheiden

Fördern und
Belohnen

Eigenes
SCARF-Profil
verstehen

Guter
Umgang mit
Stress

Persönlichkeit
und Werte
verstehen

Verhandeln und
Kommunizieren

Verändern,
Aufbauen,
Umbauen

Emotionale
Intelligenz
stärken

Werte
orientierte
Kommunikation

Beurteilen
und Belohnen

Äussere
Wirkung
optimieren

Effizienter
Arbeiten



Ihr Nutzen: direkt anwendbar und an der Praxis orientiert

- Auswirkungen eigenen Führungshandelns zu erkennen
- Reflexion des eigenen Führungsverhaltens anhand leicht anzuwendender Modelle und mit eigenen Beispielen
- Angepasst auf die Führungsanforderungen in ihrem Unternehmen / ihrer Abteilung
- Einfache, schnelle und sofort umsetzbare Erkenntnisse und Methoden
- Kenntnis und Verständnis persönliche Entwicklungspotentiale
- Dauerhaft verankert durch Fallübungen aus dem eigenen Kontext
- Persönliche Unterstützung durch Coaching möglich



Wir: Langjähriges Praxis-Know-How kombiniert mit methodisch-fachlicher Kompetenz

Christoph Kuzinski



- Erfahrener Trainer und Coach
- Langjähriger Manager, Geschäftsführer in der Finanzdienstleistung, Software und IT
- NLP Mastertrainer, System-Coach, XXX

Bert Overlack



- Unternehmer, Speaker und Coach
- Langjähriger Geschäftsführer ein einer internationalen Unternehmensgruppe
- IPE Mastertrainer, System-Coach,
- Mitglied in: AFNB, NLI

Kontakte:

Titel: NeuroLeadership-Training
Kontakt: www.neuroleadership-training.com
Verfasser: C. Kuzinski, B. Overlack
Kontakt ck@neuroleadership-training.de
bo@neuroleadership-training.de
Stand 18. August 2015

ANHANG

Konzeptionelle und historische Hintergründe

Methodische und fachliche Grundlagen

Unser Führungsverständnis

- Führung bedeutet zielgerichtete Entwicklung (Veränderung) von Mitarbeitern
- Mitarbeiter sind motiviert (oder auch nicht). Sie können aber nicht von außen motiviert werden.
- Führungskräfte setzen Rahmenbedingungen, in denen Mitarbeiter motiviert oder demotiviert Veränderungsprozesse mitgestalten und umsetzen.
- Führung ist eine Dienstleistung und Verantwortung
- Echte Spitzenleistungen entstehen aus dem Verständnis der Person, seiner Bedürfnisse, seiner Ziele und seiner Motive.



Führung im Wandel

- Metaebene:
globale Veränderungen, Trends, neue Erkenntnisse in der Psychologie und den Neurowissenschaften
- Mikroebene:
Unternehmen müssen sich dem beschleunigten und komplexen Wandel anpassen und sich selbst laufend neu verändern
- Makroebene:
Mitarbeiter müssen sich Veränderungen anpassen und Führungskräfte Veränderungen gestalten. Die Beschäftigung mit Routinearbeiten geht deutlich zurück; projektbezogene analytische und interaktive Tätigkeiten nehmen zu.
- Gute Mitarbeiter sind eine knappe Ressource. Die Themen Führung und Motivation haben eine erfolgsentscheidende Bedeutung für den Unternehmenserfolg.

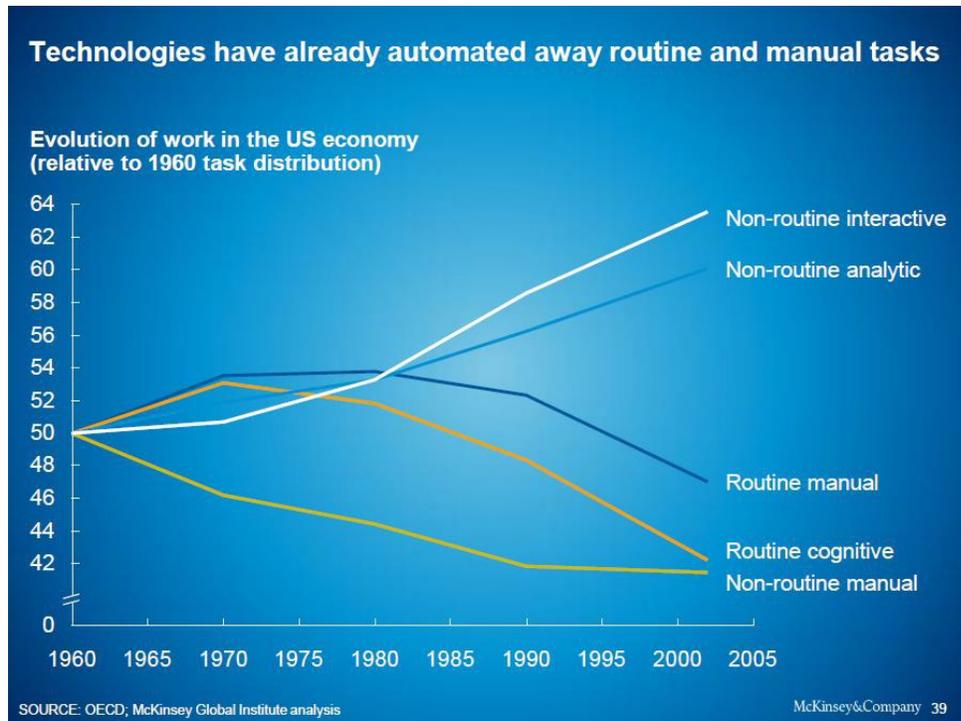
Führung

im Kontext der wirtschaftlichen Entwicklung

Kontratieff-Zyklen						
<p>1800 1850 1900 1950 1990 20xx</p>						
Wirtschaftliche Entwicklung	1. Zyklus	2. Zyklus	3. Zyklus	4. Zyklus	5. Zyklus	6. Zyklus
Innovation	Dampfmaschine	Stahl, Eisenbahn	Elektrotechnik und Chemie	Automobil und Petro	Informations-technik	Biotechnik
Bedürfnisse	Arbeit erleichtern	Transport und Verkehr	Massenkonsum	Individuelle Mobilität	Information und Kommunikation	Psychosoziale Gesundheit
Motivation	Geld	Geld	Zugehörigkeit	Unbefriedigte Bedürfnisse (Maslow)	Vielschichtige, situationsabhängige Bedürfnisse	Sinn und Werte
Ziele	Massenproduktion	Arbeitsprozesse optimieren	Soziale Bedingungen verbessern	Handlungsspielräume einräumen	Komplexe Motivationsstrukturen erfüllen	Sinnvolles und werteorientiertes Wirken
Vertreter		James Taylor	Hawthorne-Studien	A.H. Maslow	Edgar Schein	Klaus Grawe, Thomas Esch, u.a.
Anforderungen an die Führung		Sicherstellung von Disziplin durch strikte Anweisung und Kontrolle	Sensibilisierung für soziale Bedürfnisse, humanere Arbeitsbedingungen	Tätigkeiten, die Entfaltungsmöglichkeiten bieten und Potenzialen am besten entsprechen	Persönlichkeiten, ihre Motive und Erfahrungen erkennen und in den Arbeitsprozess integrieren	Gehirngerechte Gestaltung von Arbeit und Umwelt; Schaffung von Voraussetzung für die Aktivierung des individuellen Belohnungssystems

Quellen: Leo A. Nefiodow: Der Sechste Kontratieff; Ghardiri u. Peters: NeuroLeadership, HRM-Fachartikel; eigene Arbeiten und Recherchen.

Veränderung der Arbeitsinhalte



- Nicht-Routine Tätigkeiten erfordern mehr bewusste Aufmerksamkeit und Konzentration.
- Diese benötigt größere kognitive Ressourcen.
- Konzentrations- und Reflexionsfähigkeit stehen in engen Zusammenhang mit Stress.

Theoretisch-fachlicher Hintergrund

- Verhaltenspsychologische Konzepte sind für die Zielerreichung erfahrungsgemäß nicht nachhaltig genug.
- „State of the Art“ sind derzeit das so genannte Meta-Kognitive Training (MKT) und Methoden, die auf den Erkenntnissen der kognitiven Entscheidungswissenschaft beruhen (Referenzen: Gerd Gigerenzer, Richard H. Thaler, Cass R. Sunstein). Dabei geht es weniger um die Veränderung von Verhalten, sondern vielmehr um das Erkennen von Verhaltensursachen wie individuelle Denkstrategien, emotionale Prozesse, Werte, Haltungen, Muster und Gewohnheiten.
- Das unserem Handeln zugrundeliegende Menschenbild geht davon aus, das jeder Mensch prinzipiell über die Möglichkeit zur Rationalität, Reflexivität und Autonomie verfügt.
- Die oben beschriebenen Situationen können von den Personen am effektivsten bewältigt werden, wenn sie ihre Möglichkeiten zur Reflexivität (sie ermöglicht das Erkennen von Zusammenhängen) zur Rationalität (sie ist Basis von tragfähigen Entscheidungen) und zur Autonomie (sie führt zum verantwortlichen Handeln) nutzen und entwickeln.
- Dem Thema Coping-Strategien zur Stressbewältigung liegt das Modell der Salutogenese von Aaron Antonovsky zugrunde.
- Unserem Modell zur Motivation liegen die Arbeiten von Thomas Esch