

# Neuroleadership – ein neuer Ansatz für die Mitarbeiterführung?

Prof. Dr. Theo Peters

## Handout



Neuroleadership

Prof. Dr. Theo Peters

## Agenda

1. Ausgangssituation
2. Neuroleadership – die natürliche Droge
3. Emotionen im Unternehmen
4. Neurowissenschaftliche Grundbedürfnisse
5. Bedeutung für die Unternehmenspraxis
  - 5.1 AKTIV-Modell
  - 5.2 Anforderungen an den Neuroleader
  - 5.3 Etablierung von Change-Prozessen
6. Grenzen der Veränderbarkeit

Neuroleadership

Prof. Dr. Theo Peters

2




## Ausgangssituation

- Rasanter Anstieg von psychologischen und neurologischen Erkrankungen (Wittchen et al. 2011)
- Ansteigende Verbreitung von Burnout aufgrund von Leistungsdruck am Arbeitsplatz (DAK Gesundheitsreport 2009-2011)
- Bereits vor circa 15 Jahren wurden psychische Erkrankungen bis 2020 auf Platz zwei der häufigsten Erkrankungen weltweit eingeschätzt (WHO 1996)

Neuroleadership

Prof. Dr. Theo Peters

3

Situation im Arbeitsalltag	Wahrnehmungen / Auswirkungen	Pillen-Cocktail
<b>10.00 – 12.00 Uhr</b> Besprechung mit Managerin Frau Schmidt	<ul style="list-style-type: none"> <li>konstruktiv</li> <li>freundlich</li> <li>sympathisch</li> </ul>	
<b>12.30 – 14.00 Uhr</b> Kundentermin bei Herrn Böse	<ul style="list-style-type: none"> <li>fordernd</li> <li>unhöflich</li> <li>erniedrigend</li> </ul>	
<b>14.30 – 16.00 Uhr</b> Projektplanung mit Projektleiter Herr Müller	<ul style="list-style-type: none"> <li>diktatorisch</li> <li>cholerisch</li> <li>respektlos</li> </ul>	

**Der amerikanische Medizin-Nobelpreisträger Eric Kandel sagte:**

„Die gehirngedopte Gesellschaft stellt einen wichtigen Standortfaktor dar, insbesondere für Länder, deren wirtschaftlicher Erfolg vor allem auf gesteigerte Konzentrations- und Leistungsfähigkeit beruht.“

1. Ausgangssituation
2. Neuroleadership – die natürliche Droge
3. Emotionen im Unternehmen
4. Neurowissenschaftliche Grundbedürfnisse
5. Bedeutung für die Unternehmenspraxis
  - 5.1 AKTIV-Modell
  - 5.2 Anforderungen an den Neuroleader
  - 5.3 Etablierung von Change-Prozessen
6. Grenzen der Veränderbarkeit