

Theo Peters
Argang Ghadiri

Neuroleadership – Grundlagen, Konzepte, Beispiele

Erkenntnisse der Neurowissen-
schaften für die Mitarbeiterführung



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1 Einordnung von Neuroleadership	11
1.1 Definition der Neuroökonomie	11
1.2 Erweiterung der Neuroökonomie	13
1.3 Definition des Neuroleaderships.....	14
1.4 Historie des Menschenbilds in der Wirtschaftswissenschaft.....	15
1.4.1 Economic Man.....	15
1.4.2 Social Man.....	16
1.4.3 Self-Actualising Man	17
1.4.4 Complex Man	18
1.4.5 Brain-Directed Man	19
2 Neurowissenschaftliche Grundlagen im betriebswirtschaftlichen Kontext	23
2.1 Begriffsabgrenzung.....	23
2.2 Aufbau des Gehirns.....	25
2.2.1 Stammhirn.....	27
2.2.2 Limbisches System.....	27
2.2.3 Großhirnrinde.....	28
2.3 Prozessschema des Gehirns.....	30
2.4 Aktuelle Forschungsergebnisse	31
2.4.1 Plastizität des Gehirns.....	32
2.4.2 Belohnungssystem	34
2.4.3 Spiegelneuronen.....	35
2.5 Methoden der Hirnforschung.....	36
2.5.1 Elektroenzephalografie	37
2.5.2 Magnetenzephalografie	38
2.5.3 Positronen-Emissions-Tomografie	38
2.5.4 Funktionelle Magnetresonanztomografie	39
2.5.5 Würdigung der Methoden	40
2.6 Bedeutung von Emotionen im neurowissenschaftlichen Prozess.....	41
2.6.1 Konzept der emotionalen Intelligenz.....	43
2.6.2 Angst als Gefühl im neurowissenschaftlichen Kontext	44
2.6.3 Funktionale Wirkungen von Emotionen in Organisationen.....	46
2.7 Dominanz des limbischen Systems.....	48
2.8 Relevanz neurochemischer Botenstoffe.....	49
2.8.1 Ausgewählte neurochemische Botenstoffe und ihre Wirkungsweise	49
2.8.2 Cognitive Enhancement.....	51
2.9 Gestaltung einer gehirngerechten Umwelt.....	53

3	Neurowissenschaften und Führung von Mitarbeitern	57
3.1	Brain-Dominance-Konzept nach Hermann	58
3.2	Gehirngerechte Führung nach Hüther	59
3.3	SCARF-Modell nach Rock	61
3.4	Neuroleadership nach Elger	63
3.5	Würdigung der Ansätze	64
4	Neurowissenschaftlicher Ansatz menschlicher Grundbedürfnisse.....	71
4.1	Menschliche Grundbedürfnisse.....	72
4.1.1	Bindung	73
4.1.2	Orientierung und Kontrolle	75
4.1.3	Selbstwerterhöhung und Selbstwertschutz	76
4.1.4	Lustgewinn und Unlustvermeidung	77
4.2	Motivationale Schemata.....	78
4.3	Motivationssysteme und Persönlichkeitsstrukturen.....	80
4.4	Konsistenztheoretisches Modell	82
4.5	Anwendung der Erkenntnisse in der Neuropsychotherapie	85
5	Organisations- und Personalansätze aus neurowissenschaftlicher Sicht	89
5.1	Berücksichtigung individueller mitarbeiterspezifischer Belohnungssysteme	89
5.2	Wirkungsweise der Organisations- und Personalansätze.....	90
5.2.1	Aktivierung des Grundbedürfnisses nach Bindung.....	91
5.2.2	Aktivierung des Grundbedürfnisses nach Orientierung und Kontrolle.....	91
5.2.3	Aktivierung des Grundbedürfnisses nach Selbstwerterhöhung und Selbstwertschutz	92
5.2.4	Aktivierung des Grundbedürfnisses nach Lustgewinn und Unlustvermeidung.....	93
5.3	Instrumente der Organisations- und Personalentwicklung	93
5.3.1	Job Enlargement	94
5.3.2	Job Rotation.....	96
5.3.3	Job Enrichment	97
5.3.4	Teilautonome Arbeitsgruppen.....	99
5.3.5	Job-Characteristics-Modell	101
5.3.6	Flow-Modell.....	103
5.4	Führungskonzeptionen	105
5.4.1	Eigenschaftstheorie	106
5.4.2	Verhaltenstheorie	108
5.4.3	Situationstheorie	110
5.4.4	Emotionale Führung.....	113
5.4.5	Management by Objectives	116
5.4.6	Coaching.....	118

6	Handlungsempfehlungen für die Praxis.....	123
6.1	AKTIV-Modell.....	123
6.1.1	Analyse	124
6.1.2	Konsistenzprofil.....	129
6.1.3	Transformation.....	131
6.1.4	Inkonsistenzvermeidung.....	134
6.1.5	Vereinbarung.....	136
6.2	Anforderungen an den Neuroleader	137
7	Fragen zur Kontrolle und Vertiefung.....	143
	Wichtige Autoren mit verwandten Themen.....	149
	Glossar	151
	Abbildungsverzeichnis	165
	Tabellenverzeichnis	167
	Literaturverzeichnis	169
	Stichwortverzeichnis	175
	Die Autoren	181