

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
1 Die verborgenen Schlüssel zur Motivation	11
2 Die Vision	13
3 New Work – New Leadership	17
3.1 Die Idee von New Work	17
3.1.1 Von der Industrialisierung zu New Work	19
3.1.2 Wandel des Menschenbildes	21
3.2 Die Mythen über New Work	23
3.3 Die wahre Essenz von New Work	25
3.4 Transformation zu New Leadership	26
3.5 Der Übergang zur Neuro logischen Führung	28
3.6 Neuro logische Führung vs. Neuroleadership	30
4 Neurobiologische Grundlagen	33
4.1 Aufbau und Entwicklung des Gehirns	33
4.1.1 Die Entstehung des Gehirns und die Entwicklung neuronaler Strukturen	33
4.1.2 Synaptische Autobahnen	34
4.1.3 Bewusstes und Unbewusstes	36
4.2 Wahrnehmung	38
4.3 Persönlichkeit	41
4.4 Verstand, Gefühle, Affekte und Emotionen: Die Grundlage für Führungsverhalten	42
4.5 Motivation und Belohnungserwartungen: Führung als Motivationstraining	43
5 Wie entsteht Motivation?	45
5.1 Herausforderungen der Mitarbeitermotivation	45
5.2 Die Basis der Motivation: Motive und Ziele	46
5.3 Extrinsische vs. intrinsische Motivation	48
5.4 Motivationstheorien	52
5.4.1 Die Maslow'sche Bedürfnispyramide	53
5.4.2 Genetische Motivationsfaktoren: The Big Three	55
5.5 Neuro logische Motivationsstrategien	57
5.5.1 Motivationsrichtung: vermeidend vs. anstrebbend	58
5.5.2 Motivationsniveau: proaktiv vs. reaktiv	60
5.5.3 Quelle der Motivation: internal vs. external	62
5.5.4 Grund der Motivation: optional vs. prozedural	64

5.5.5	Motivationale Entscheidungsfaktoren: gleich vs. verschieden	66
5.5.6	Merkmale der Informationsverarbeitung: detailorientiert vs. global orientiert ...	68
5.5.7	Konformität der Motivation: gehorsam vs. renitent	70
5.5.8	Arbeitsorganisation: Menschen vs. Aufgaben	72
5.5.9	Arbeitsstil: unabhängig – beteiligend – kooperativ	73
5.5.10	Stressverarbeitung: emotional – flexibel – kognitiv	75
6	Neuroleadership	79
6.1	Neurowissenschaften für Führungskräfte	79
6.2	Das SCARF-Modell	81
7	Positive Psychologie und das PERMA-Modell	85
7.1	Das PERMA-Modell	86
7.2	Neurologische Führung und das PERMA-Modell	88
8	Grundprinzipien Neurologischer Führung	89
8.1	Verstehbarkeit	90
8.2	Fokussierung	90
8.3	Partizipation	91
8.4	Feedback und Würdigung	92
8.5	Verbundenheit	93
8.6	Sinnhaftigkeit	93
8.7	Vertrauen	94
8.8	Stärken und Talente	94
8.9	Positive Emotionen	94
9	Neurologische Führung	97
9.1	Vision – Mission – Strategie	99
9.1.1	Vision: Das gemeinsame Anliegen	99
9.1.2	Mission und Strategie	108
9.2	Ziele setzen und kommunizieren	110
9.2.1	Ziele formulieren	111
9.2.2	Ziele und Aufgaben kommunizieren	117
9.2.3	Check it! – Ziele absichern	121
9.2.4	Transformation übergeordneter Ziele	122
9.2.5	Wahrnehmung und Begeisterung	123
9.3	Planen und Organisieren	125
9.3.1	Die drei Prinzipien erfolgreicher Organisation	126
9.3.2	Werte und Regeln als Basis effektiver Organisationen	131
9.3.3	Richtlinien und Vorschriften	133
9.3.4	Job-Fit – der Richtige am richtigen Platz	135
9.3.5	Flow – der Weg zu Spitzenleistungen	137

9.3.6	Delegieren – eine zentrale Führungstechnik	139
9.3.7	Meetings	143
9.3.8	Gesunde Aufgabengestaltung	146
9.3.9	Planen und Organisieren für eine zukunftsfähige Organisation	148
9.4	Entscheiden	149
9.4.1	Irrtümer bei Entscheidungen	151
9.4.2	Strategien für kluge Entscheidung	153
9.4.3	Partizipation	156
9.5	Kontrollieren	158
9.5.1	Zweck der Kontrolle	159
9.5.2	Feedback – konstruktiv und motivierend	162
9.6	Mitarbeitende auswählen	166
9.6.1	Grundprinzipien der Neuro logischen Personalauswahl	168
9.6.2	Das neurologische Anforderungsprofil für die Rolle erstellen	179
9.6.3	Praktische Entscheidungskriterien und Checklisten für die Auswahl	181
9.6.4	Beförderung und interne Weiterentwicklung	182
9.6.5	Die strategische Verantwortung der Personalauswahl	183
9.7	Mitarbeitende onboarden	185
9.7.1	Pre-Boarding: Die Weichen stellen	185
9.7.2	Boarding: Den ersten Eindruck meistern	186
9.7.3	Einarbeitung: Schnell zur vollen Produktivität	186
9.8	Mitarbeitende entwickeln	187
9.8.1	Selbstverantwortung und Führungskompetenz	189
9.8.2	Strategische Mitarbeiterentwicklung	191
9.8.3	Stärkenorientierte Entwicklung	194
9.8.4	Feedback geben – Verhalten lenken	196
9.8.5	Individuelle Talente und Motivation verstehen	198
9.8.6	Jobrotation, Jobenrichment und Jobenlargement	199
9.8.7	Autonomie und Spielräume schaffen	201
9.8.8	Soziale Unterstützung und Teamentwicklung	203
9.8.9	Mitarbeitergespräche als Entwicklungstool	204
9.8.10	Fördern durch Wissensvermittlung und Expertentum	205
9.8.11	Zusammenfassung: Der strategische Ansatz zur Mitarbeiterentwicklung	207
9.9	Mitarbeitende binden	208
9.9.1	Neurobiologische Grundlagen der Mitarbeiterbindung	209
9.9.2	Vertrauen und Sicherheit als Grundlage der Bindung	211
9.9.3	Purpose und Sinn: Warum das Gefühl, gebraucht zu werden, entscheidend ist	213
9.9.4	Feedback und Anerkennung: Die unterschätzten Werkzeuge der Mitarbeiterbindung	214
9.9.5	Potenziale entfalten und Perspektiven schaffen	215
9.9.6	Work-Life-Balance und betriebliche Unterstützungsangebote	217

9.9.7	Soziale Eingebundenheit und Teamkultur stärken	218
9.9.8	Was langfristige Bindung ausmacht	219
10	Führung als Schlüssel zur Zukunft	221
	Literaturverzeichnis	223
	Stichwortverzeichnis	227
	Über den Autor	231