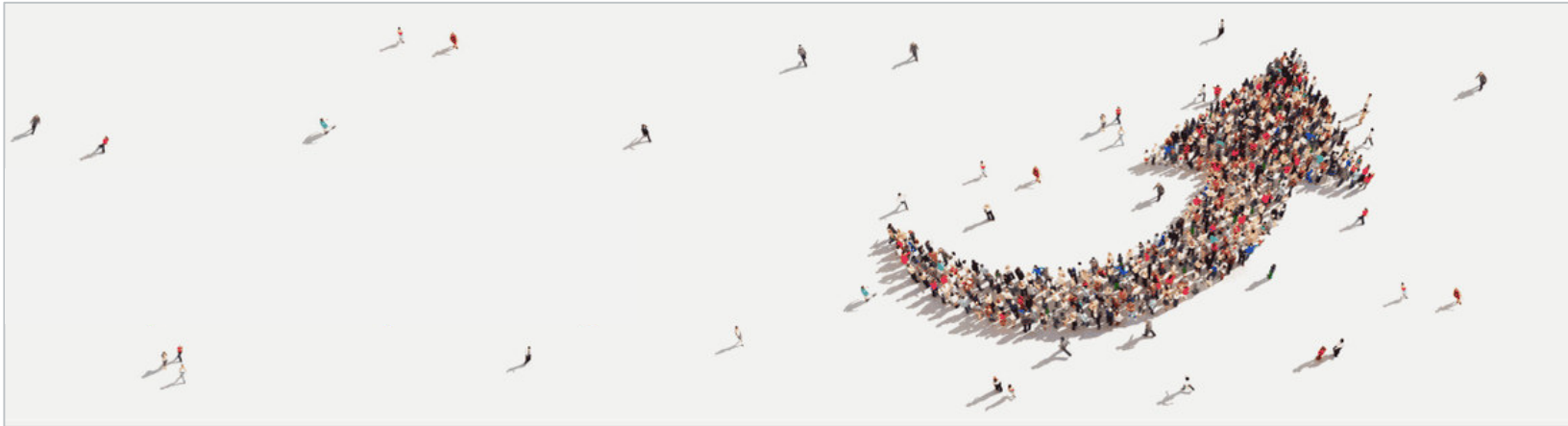




Willkommen
bei den Neugierigen!



■ *Neugier ist ein verletzliches Pflänzchen, das nicht nur
Anregung, sondern vor allem Freiheit braucht. “*

Albert Einstein

Wie Sie Neugierde in Trainings, Coachings und Veränderungsvorhaben
wirksam einsetzen

Berlin, 13./14. März 2015



Agenda



▪ Was ist Neugier?

- Welchen neurobiologischen Hintergrund hat Neugier?
- Welche Bedingungen braucht Neugier, was hemmt sie?
- Wie kann ich Neugier in Trainings wecken – 5 Praxistipps!

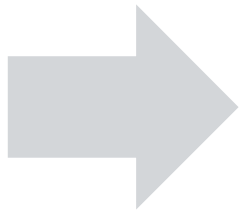


Was eigentlich ist Neugier?

Definition

Neugier ist ... „ein Verhaltenssystem (...), das Mensch und Tier veranlasst, sich neuen, unbekanntem und unvertrauten Reizen und Sachverhalten zuzuwenden.“¹

Neugier ist eine **angeborene Eigenschaft**, die im gesamten Lauf des Lebens Voraussetzung für den Wissens- und Fähigkeitserwerb ist.²



Das bedeutet: Jeder Mensch ist von Natur aus neugierig.

¹ Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik

² Mackowiak, K., Lengning, A., Trudewind, C. (2014). *Die Bedeutung von Neugier und Angst für die kognitive Entwicklung*. In: Staatsinstitut für Frühpädagogik (IFP) (Hrsg.): Online-Familienhandbuch



Was bringt Neugier?

Wirkung von Neugier

- Begeisterungsfähigkeit
- Offenheit
- Motivation
- Wissensdurst
- bessere Aufnahmefähigkeit
- Hinterfragen der Routine



Agenda



- Was ist Neugier?
- **Welchen neurobiologischen Hintergrund hat Neugier?**
- Welche Bedingungen braucht Neugier, was hemmt sie?
- Wie kann ich Neugier in Trainings wecken – 5 Praxistipps!

Wie entsteht Neugier?

Neurobiologischer Hintergrund

1

Situation weckt unsere Neugier

2

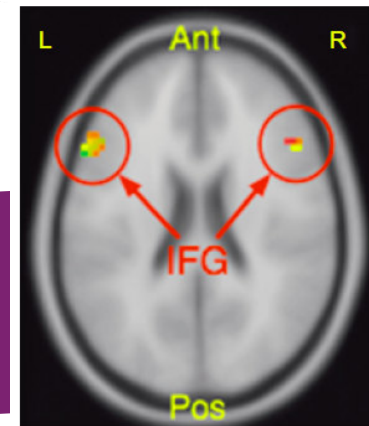
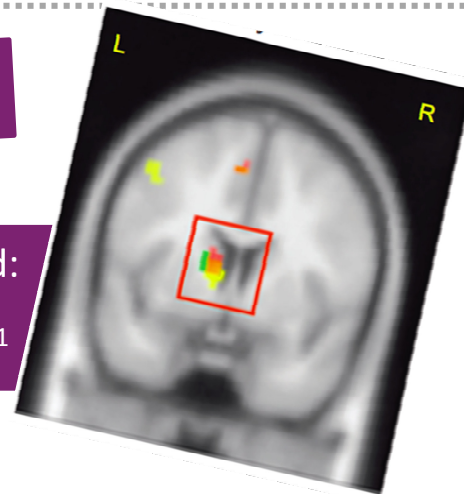
Wird die Neugier befriedigt, wirkt das belohnend: Bei hoher Neugier wird Aktivierung des Belohnungssystems (nucleus caudatus) sichtbar¹

3

Freisetzung von Dopamin (Botenstoff im Nervensystem)

4

Bewirkt im Arbeitsgedächtnis, dass Informationen besser behalten werden. Bei hoher Neugier wird Aktivierung des **inferioren frontalen Gyri** sichtbar - zuständig für **Merkprozesse** im Gehirn¹



¹ Kang, M., J. et al. (2008). *The wick in the candle of learning*. Psychological Science, 8(20), 963-973.

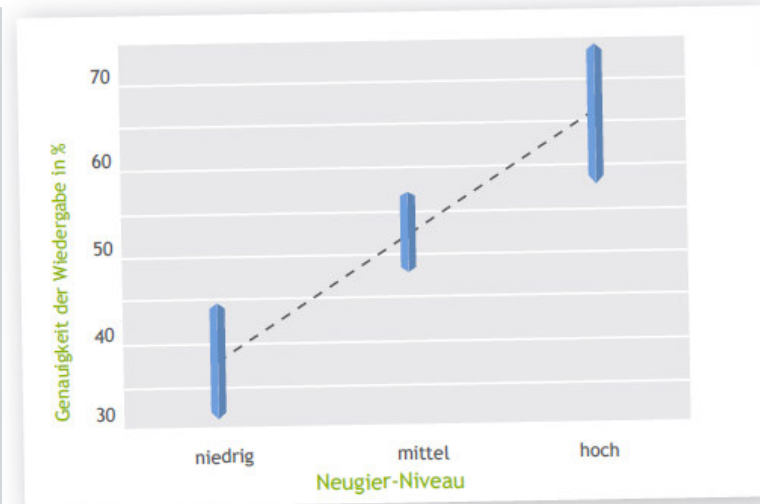
Welche Bedeutung haben die neurobiologischen Erkenntnisse für Trainer?

Bedeutung

Informationen lernen sich besser, wenn Personen neugierig sind

Die Wahrscheinlichkeit, eine neue Information auch noch nach 2 Wochen richtig wiederzugeben, steigt von 35 % bei niedriger Neugier auf 65 % bei hoher Neugier.

⇒ **Lernleistung steigt um fast das Doppelte.**¹



Das Befriedigen der Neugier wirkt belohnend

Das bedeutet, Neugier ist ein sich selbst verstärkender Prozess. Ist man einmal neugierig und findet die Antwort, so hat man Lust wieder etwas zu hinterfragen.

⇒ **Daraus resultiert ein produktiver Lernprozess.**

¹ Kang, M., J. et al. (2008). *The wick in the candle of learning*. Psychological Science, 8(20), 963-973.



Agenda

- Was ist Neugier?
- Welchen neurobiologischen Hintergrund hat Neugier?
- **Welche Bedingungen braucht Neugier, was hemmt sie?**
- Wie kann ich Neugier in Trainings wecken – 5 Praxistipps!

Welche Faktoren machen das Auftreten von Neugier wahrscheinlicher?

Neugier fördernde Faktoren: ein gewisser Grad an

Neuartigkeit

Situationen, die neu bzw. schon eine Zeit lang nicht erlebt worden sind, aber nicht befremdlich erscheinen.

Komplexität

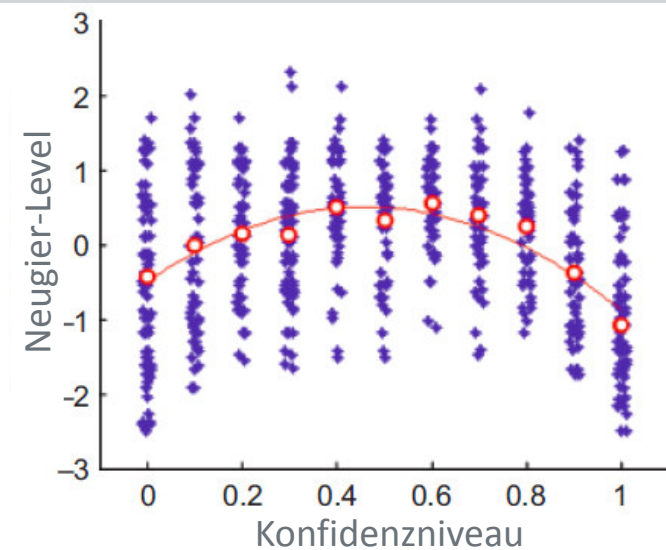
Situationen, die vielfältig sind und die Teilnehmer ihren Fähigkeiten entsprechend fordern, aber nicht überfordern.

Konflikt

Situationen, die Zweifel, Verwirrung oder einen Widerspruch hervorrufen, aber nicht bedrohen.

Ungewissheit

Situationen, die gewisse Informationen für die Teilnehmer enthalten, aber keinen für sie absehbaren Ausgang haben.



Generell gilt: Ist sich ein Mensch zu 50 % sicher, den Ausgang einer Situation zu kennen oder eine Information zu wissen, so ist die Neugier am höchsten.



Welche Faktoren hemmen Neugier?

Neugier hemmende Faktoren in Bezug auf Trainings, Workshops, Seminare

Fehlende Freiräume,
fehlende Mitgestaltung
von Abläufen/Prozessen

Druck, Überforderung
und Zeitmangel für
Interessen und Fragen
der Teilnehmer

Mangel an Aufgaben
und Verantwortung

Angst als
Gegenspieler der
Neugier





Agenda

- Was ist Neugier?
- Welchen neurobiologischen Hintergrund hat Neugier?
- Welche Bedingungen braucht Neugier, was hemmt sie?
- **Wie kann ich Neugier in Trainings wecken – 5 Praxistipps!**



Tipp 1: Ausblick auf Neues schaffen

Praxistipps

Bringen Sie das Thema Neugier gleich zu Beginn Ihres Trainings ins Spiel.

Ziel: Neugierig machen auf **Neues**

Beispiele:

- *Stellen Sie sich mal vor, das Training ist vorbei und für Sie optimal gelaufen.*
 - *Was haben Sie Neues gelernt?*
 - *Worauf waren Sie besonders neugierig als Sie kamen?*
- *Worauf sind Sie neugierig, wenn Sie Ideen und Impulse aus dem Workshop in den nächsten Tagen/Wochen umsetzen?*

Tipp 2: Anknüpfungspunkte schaffen für neues Wissen

Praxistipps

Starten Sie mit einem Quiz oder Schätzfragen zum Thema.

Ziel: steigende Neugier durch Verknüpfung von Bekanntem mit **Ungewissem**

Beispiele:

▪ **Quiz** zum Thema *Führungsstile*:

- Welche Führungsstile kennen Sie?
- Welche Stile werden in Ihrem Unternehmen am häufigsten praktiziert?
- **Von wem stammt das folgende Zitat und zu welchem Führungsstil passt es:**
„Gewinn macht konservativ und denkfaul. Leistungsbereit, wach und aufnahmefähig ist der Mensch, wenn er auf der Vorderkante des Stuhles sitzt.“

▪ **Schätzfrage:** *„Die Führungskräfte in unserer Firma gewähren den Mitarbeitern Freiräume bei ihren Aufgaben.“*

Diese Aussage bestätigen

- ... Prozent der Geschäftsführer
- ... Prozent der Führungskräfte im HR-Bereich
- ... Prozent der Führungskräfte Fachabteilungen und
- ... Prozent der Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung.



Tipp 3: Neugier durch Priming

Praxistipps

Geben Sie Sicherheit und Aussicht auf Lösungen durch Priming – Wecken Sie Neugier!

Ziel: Erfolg und Ressourcen in neue, **komplexe, ungewisse** und **konfliktbeladene** Prozesse einbeziehen.

Priming ist ein vorgeschalteter, unbewusst wahrgenommener Reiz, der zu einer impliziten Gedächtnisbildung führt und eine nachfolgende Handlung entscheidend bestimmen kann.

Beispiele:

- *Eine neue Führungskultur soll in einem Unternehmen etabliert werden. Wie kann das gehen? Untermauern Sie Ihre Aussagen durch gelebte Praxisbeispiele: „So ist das machbar“*
 - *Literaturverweise*
 - *Einspielen von Filmsequenzen (bspw. über Youtube)*
 - ✓ *Beispiel: Filmsequenz „Augenhöhe“*
(<https://www.youtube.com/watch?v=A7Db0K7WCOA>)

Tipp 4: Neugier durch induktive Lernformen

Praxistipps

Schicken Sie die Teilnehmer auf Entdeckungsreise – Neugier durch induktives Lernen.

Ziel: Nutzung der Ressourcen und Erfahrungen der Teilnehmer für **komplexe** Vorgänge, z.B. Change-Prozesse

Beispiel Workshop/Gruppenarbeit:

- *Fangen Sie im ersten Schritt Sorgen und Befürchtungen auf; Sie wissen, Neugier braucht ein bestimmtes Maß an Sicherheit. Hilfreich sind folgende Fragen:*
 - *Woran müssen wir bei unserem Veränderungsprozess denken?*
 - *Was soll bewahrt werden?*
 - *Was müssen wir im Auge behalten?*
- *Lassen Sie die Teilnehmer in Gruppen ein erfolgreiches Change-Szenario erarbeiten:*
 - 1.** *Erfahrung/Handeln*
 - *Welche Veränderungen sind in der Vergangenheit positiv verlaufen?*
 - 2.** *Hypothesenbildung*
 - *Welcher Rahmen/welche Ressourcen haben dazu geführt?*
 - 3.** *Konzeptualisieren*
 - *Wie wollen wir deshalb bei unserem Veränderungsprozess vorgehen?*



Tipp 5: Widersprüche produzieren

Praxistipps

Stellen Sie zu Beginn des Meetings oder Seminars eine provokante These auf, die Sie im Laufe der Veranstaltung aufgreifen und belegen.

Ziel: Widersprüche/**Konflikte** zu eigenem Wissen oder eigenen Erfahrungen verursachen ein hohes Maß an Neugier

Beispiele:

- *Hinsichtlich des Themas Führungskultur ließen sich folgende provokante Thesen aufstellen:*
 - *„Einen Führungsstil hat man nicht einfach, den verhandelt man mit dem Mitarbeiter.“ (⇒ Reifegradmodell)*
 - *„Führung hat vor allem etwas mit Loslassen zu tun. Können Sie sich vorstellen, inwiefern?“ Die Rückmeldungen der Teilnehmer können am Flipchart aufgenommen werden, bleiben zunächst aber unbeantwortet. Erst im Verlauf der Veranstaltung greift der Moderator diese wieder auf und beantwortet die Frage.*



Für weitergehende Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Kontaktdaten



Management Consulting & Coaching
Scheel & Böhmer Partnerschaft

Kathrin Scheel

Tel. 0160 – 99 35 44 99
eMail boehmer@zeitsprung-c2.de

Dominic Böhmer

Tel. 01523 – 4 232 666
eMail boehmer@zeitsprung-c2.de

www.zeitsprung-c2.de

Schlegelstraße 21, 10115 Berlin



Quellen und weiterführende Hinweise

Literaturverzeichnis

- **Berlyne, D.E. (1960).** *Conflict, arousal, and curiosity.* McGraw-Hill, New York
- **Collins, J, Hansen, M.T. (2012).** *Oben bleiben. Immer..* Campus, Frankfurt
- **Hüther, G. (2012).** *Biologie der Angst* (12. Auflage). Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen
- **Kang, M., J. et al. (2008).** *The wick in the candle of learning.* Psychological Science, 8(20), 963-973.
- **Mackowiak, K., Lengning, A., Trudewind, C. (2014).** *Die Bedeutung von Neugier und Angst für die kognitive Entwicklung.* In: Staatsinstitut für Frühpädagogik (IFP) (Hrsg.): Online-Familienhandbuch
URL: <http://www.familienhandbuch.de/kindheitsforschung/fruhe-kindheit/die-bedeutung-von-neugier-und-angst-fur-die-kognitive-entwicklung>, aufgerufen: 30.1.2015
- **Mussel et al. (2011).** **Development and Validation of the German Work-Related Curiosity Scale.** European Journal of Psychological Assessment, Vol. 28(2), 109-117.
- **Mussel, P. (2012).** **Introducing the construct curiosity for predicting job performance.** Journal of Organizational Behaviour, 34, 453-472.
- **Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik (2012).** **Neugiermotiv.**
- **URL: <http://lexikon.stangl.eu/6269/neugiermotiv/>, aufgerufen: 22.12.2014**
- **Werner, G.W. (2013).** *Womit ich nie gerechnet habe: Die Autobiographie.* Econ, Berlin