



Willkommen  
bei den Neugierigen!



■ *Lösungsweg Menschlichkeit – Mit Neugierde  
menschlich verändern*



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

Albert Einstein

Wie Sie Neugierde im Coaching wirksam einsetzen

Berlin, 13./14. März 2015



# Agenda



## ▪ Was ist Neugier?

- Welchen neurobiologischen Hintergrund hat Neugier?
- Welche Bedingungen braucht Neugier, was hemmt sie?
- Neugier-Intervention im Coaching
- Neugier in Trainings - Praxistipps

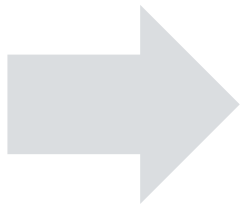


## Was eigentlich ist Neugier?

### Definition

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

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



**Das bedeutet: Jeder Mensch ist von Natur aus neugierig.**

<sup>1</sup> Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik

<sup>2</sup> 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?
- Neugier-Intervention im Coaching
- Neugier in Trainings - Praxistipps

# Wie entsteht Neugier?

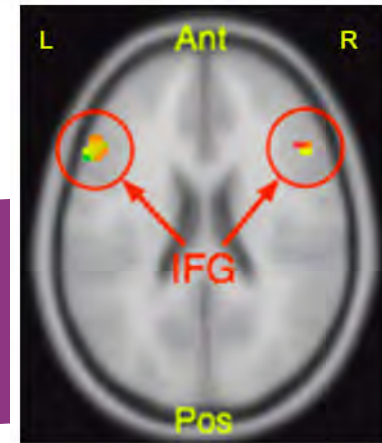
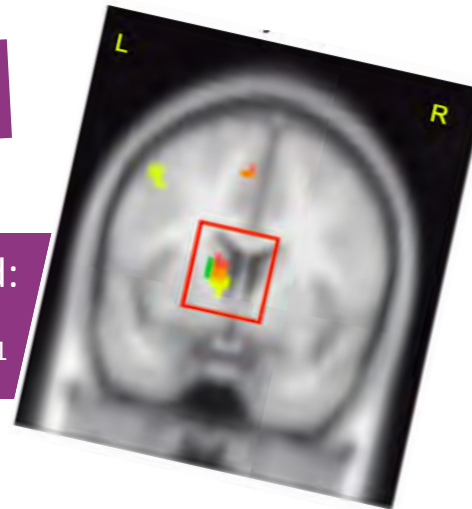
## Neurobiologischer Hintergrund

1 Situation weckt unsere Neugier

2 Wird die Neugier befriedigt, wirkt das belohnend: Bei hoher Neugier wird Aktivierung des Belohnungssystems (nucleus caudatus) sichtbar<sup>1</sup>

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 Gehirn<sup>1</sup>



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



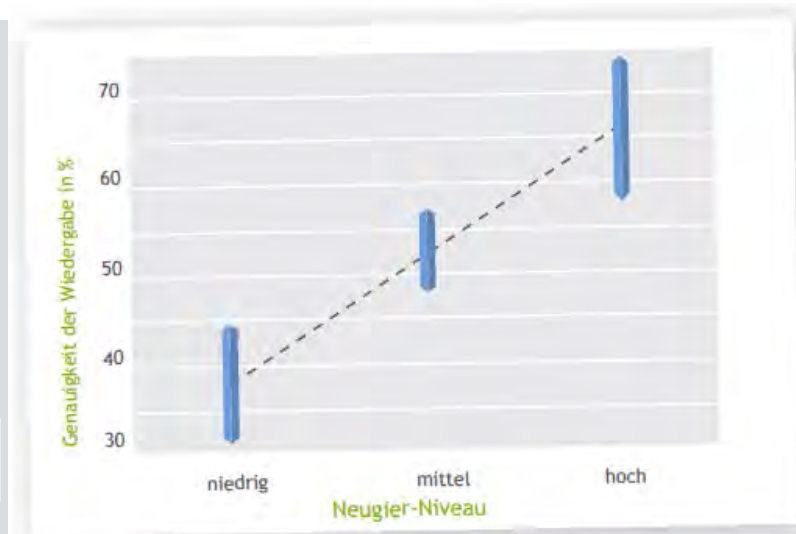
# ■ Welche Bedeutung haben die neurobiologischen Erkenntnisse für Trainer und Coaches?

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.**<sup>1</sup>



## 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**

<sup>1</sup> 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?**
- Neugier-Intervention im Coaching
- Neugier in Trainings - 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

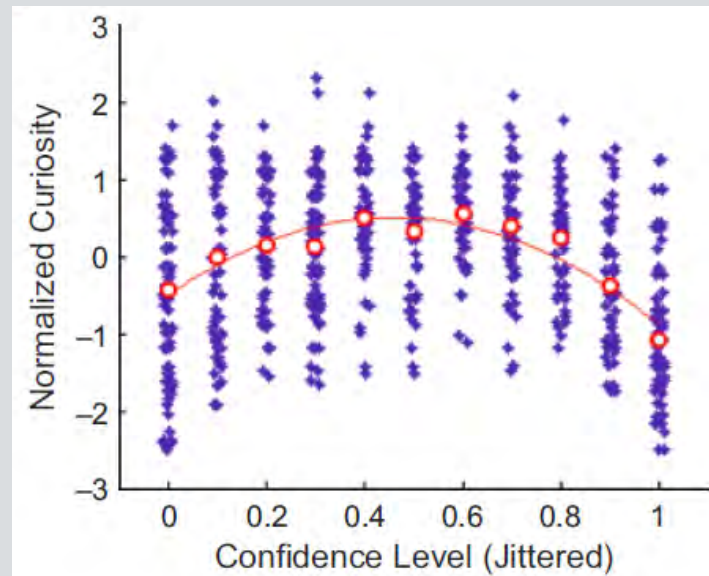
Situationen, die vielfältig sind und die Coachees/Teilnehmer ihren Fähigkeiten entsprechend fordern, aber nicht überfordern.

## 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.

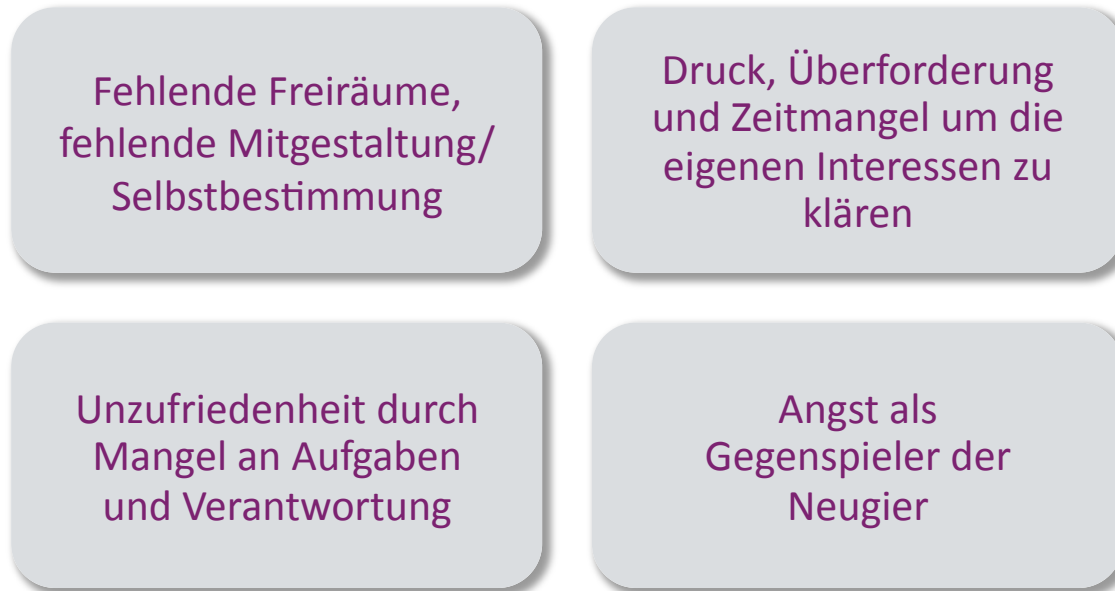


Generell gilt: Ist sich ein Mensch zu 50 % sicher, den Ausgang einer Situation zu kennen oder eine Information zu wissen, so ist die Neugier am höchsten.



## Welche Faktoren hemmen Neugier?

Neugier hemmende Faktoren – auch relevant für Coachings und Trainings



**Angst**

**Neugier**



**Je höher die Angst, umso niedriger die Neugier.**



## Agenda

- Was ist Neugier?
- Welchen neurobiologischen Hintergrund hat Neugier?
- Welche Bedingungen braucht Neugier, was hemmt sie?



- **Neugier-Intervention im Coaching**
- **Neugier in Trainings - Praxistipps**



## Welche Faktoren machen das Auftreten von Neugier wahrscheinlicher?

### Ausgangssituation im Coaching

#### 1. Mindestens eine der Neugier fördernden Faktoren bringen die Coachees mit:

- Neuartigkeit
- Komplexität
- Konflikt
- Ungewissheit

#### 2. Ebenso bringen sie Neugier hemmende Faktoren in's Spiel

Diese stehen häufig im Fokus, während die Neugier fördernden Faktoren nicht gesehen werden:

- Angst
- Druck/Überforderung
- Unzufriedenheit
- Fehlende Freiräume

Möglicher Lösungsansatz im Coaching → → → →

# ■ Die Neugier in's Spiel bringen

## Neugier-Intervention

**Bring das Thema Neugier gleich zu Beginn des Coachings in's Spiel durch:**

### 1. Hintergrundinfos für den Coachee

- Nenne die Neugier fördernden Faktoren
- Erwähne auch die Wirkung von Neugier sowie
- den neurobiologischen Hintergrund
  
- Gleichzeitig bringt der Klient auch die Neugier hemmenden Faktoren mit. Diese gilt es zu würdigen

### 2. Ausgleich/Balance

Stelle einen Ausgleich/Balance zwischen fördernden und hemmenden Faktoren her, um die Wirkkraft der Neugier zu ermöglichen

### 3. Fokussierung auf die Lösung

Richte nun mit Deinem Klienten die Aufmerksamkeit auf die Lösung durch **offene, neugier-** und **lösungsorientierte** Fragen



3 Voraussetzungen, um gute Lösungen zu finden (nach Prof. Gerald Hüther)





# ■ Lösung in 3 Schritten

Sammel die Antworten zu den Fragen der einzelnen Kreise

1.

Starte mit dem ersten Kreis:  
**Selbstwirksamkeit**

- Auf die Lösung welcher Probleme bin ich besonders gespannt?
- Worauf kann ich neugierig sein, wenn ich aktiv Lösungen suche?
- Was wird meine größte Lernerfahrung aus dieser Krise sein?
- Auf welche neuen Lösungsansätze bin ich besonders neugierig?
- Wenn ich am Ende das Problem gelöst habe, was habe ich dann an Neuem ausprobiert?
- Wenn die Lösung meines Problems ein Forschungsprojekt wäre, wie würde ich es angehen?

2.

Gehe nun zum zweiten Kreis:  
**Unterstützung durch Andere**

- Wen kann ich um Unterstützung bitten?
- Um welche Art von Unterstützung kann ich Freunde, Geschäftspartner, Kollegen bitten?
- Auf wessen Ideen und Tipps bin ich besonders neugierig?
- Wer kann mir noch helfen? An wen habe ich noch gar nicht gedacht?
- Wie kann ich Best-Practices Anderer recherchieren, die eine ähnliche Situation erfolgreich überwunden haben?
- Welche Vorgehensweise würde mich besonders reizen?

3. Als letztes gehen Sie zum äußeren Kreis.  
**Optimismus und Vertrauen, dass alles gut wird.**

- Worauf konnte ich mich bisher immer verlassen?
- Wie würde ich einem neugierigen Menschen mein Vertrauen, dass alles gut wird, beschreiben?
- Wie würden Sie den folgenden Satz beenden: Ich bin neugierig darauf, wie mein Optimismus und mein Vertrauen in die Welt ...



## Neugier-Intervention

Fortsetzung

**4. Lass den Coachee nun seine nächsten Handlungsschritte bestimmen**

**5. Frage ihn, wie er sicherstellen kann, dass er die vereinbarten Schritte geht**

Worauf wird er in diesem Prozess besonders neugierig sein?

Auf welche Auswirkungen ist er neugierig?

**6. Was hat das Coaching dem Klienten an neuen Erkenntnissen gebracht?**

**7. Abschluss der Sitzung mit Wertschätzung/Dank/ Anerkennung**



## Agenda

- Was ist Neugier?
- Welchen neurobiologischen Hintergrund hat Neugier?
- Welche Bedingungen braucht Neugier, was hemmt sie?
- Neugier-Intervention im Coaching
- **Neugier in Trainings - Praxistipps**



## Tipp 1: Ausblick auf Neues schaffen

### Praxistipps

**Bring das Thema Neugier gleich zu Beginn Deines Trainings in's 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 jetzt schon neugierig, wenn Sie Ideen und Impulse aus dem Workshop in den nächsten Tagen/Wochen umsetzen?*

## Praxistipp: Anknüpfungspunkte schaffen für neues Wissen

### Praxistipps

#### **Starte 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.*



## Praxistipp: Neugier durch Priming

### Praxistipps

**Gib den Teilnehmern Sicherheit und die Aussicht auf Lösungen durch Priming – So kannst Du ihre Neugier wecken!**

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? Untermauer Deine Aussagen **durch gelebte Praxisbeispiele**: „So ist das machbar“*
  - *Literaturverweise*
  - *Einspielen von Filmsequenzen (bspw. über Youtube)*
    - ✓ *Beispiel: [Filmsequenz „Augenhöhe“](#)*



## Praxistipp: Widersprüche produzieren

### Praxistipps

**Stelle zu Beginn des Meetings oder Seminars eine provokante These auf, die Du im Laufe der Veranstaltung aufgreifst und belegst.**

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

*Beispiel:*

- *Hinsichtlich des Themas Führungskultur ließe sich z.B. folgende provokante Thesen aufstellen:*
  - *„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](http://www.zeitsprung-c2.de)

Schlegelstraße 21, 10115 Berlin