

Seminar

**Mit Neuroleadership die Motivation,
Veränderungsbereitschaft und mentale
Gesundheit stärken**

Das sind wir ...

BARMER



Kinga Bartczak

Organisationsentwicklerin und
Beraterin für Unternehmenskultur,
Diversity- und Changemanagement



Magdalena Thauern

Referentin Unternehmenskultur
und Leadership
BARMER



Führen mit Verstand

Mit **Neuroleadership** die Motivation, Veränderungsbereitschaft und mentale Gesundheit stärken

13. November 2025



Wir verbringen
im Durchschnitt
zwischen **52.000**
und 68.000
Arbeitsstunden
unseres Lebens
im Beruf.

Quelle: Roman Herzog Institut (2023): Lebensarbeitszeit im internationalen Vergleich. Die Bedeutung der Silver Worker für die Fachkräftesicherung. Studie Nr. 38, München.

Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt



01 Psychische Belastung durch Zeitdruck, zunehmende Komplexität, Fachkräftemangel

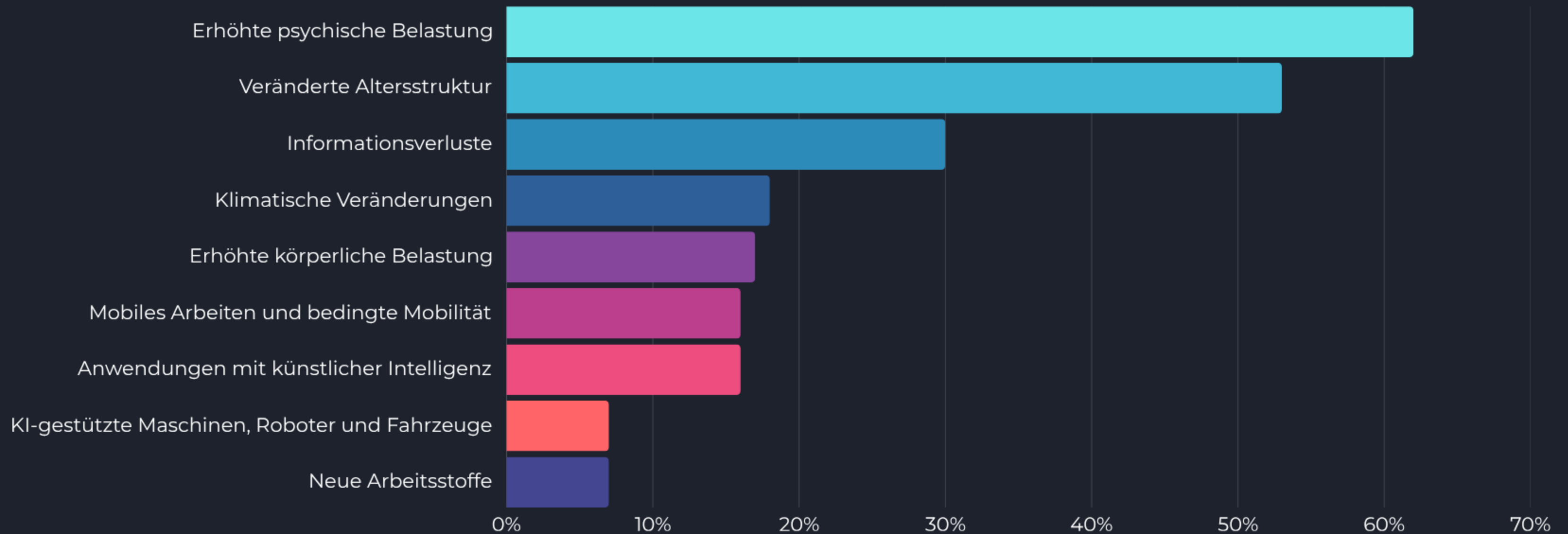
■ **02** Dynamisches Marktumfeld, aber lineare Arbeitsstrukturen

■ **03** Disruptive Erneuerungen und zunehmende Wahrnehmung von Unsicherheiten

■ **04** Veränderte Aufmerksamkeitsökonomie ("Konfetti-Gehirn")

05 Sich verändernde Arbeits- und Altersstrukturen sowie unternehmenskulturelle Veränderungen

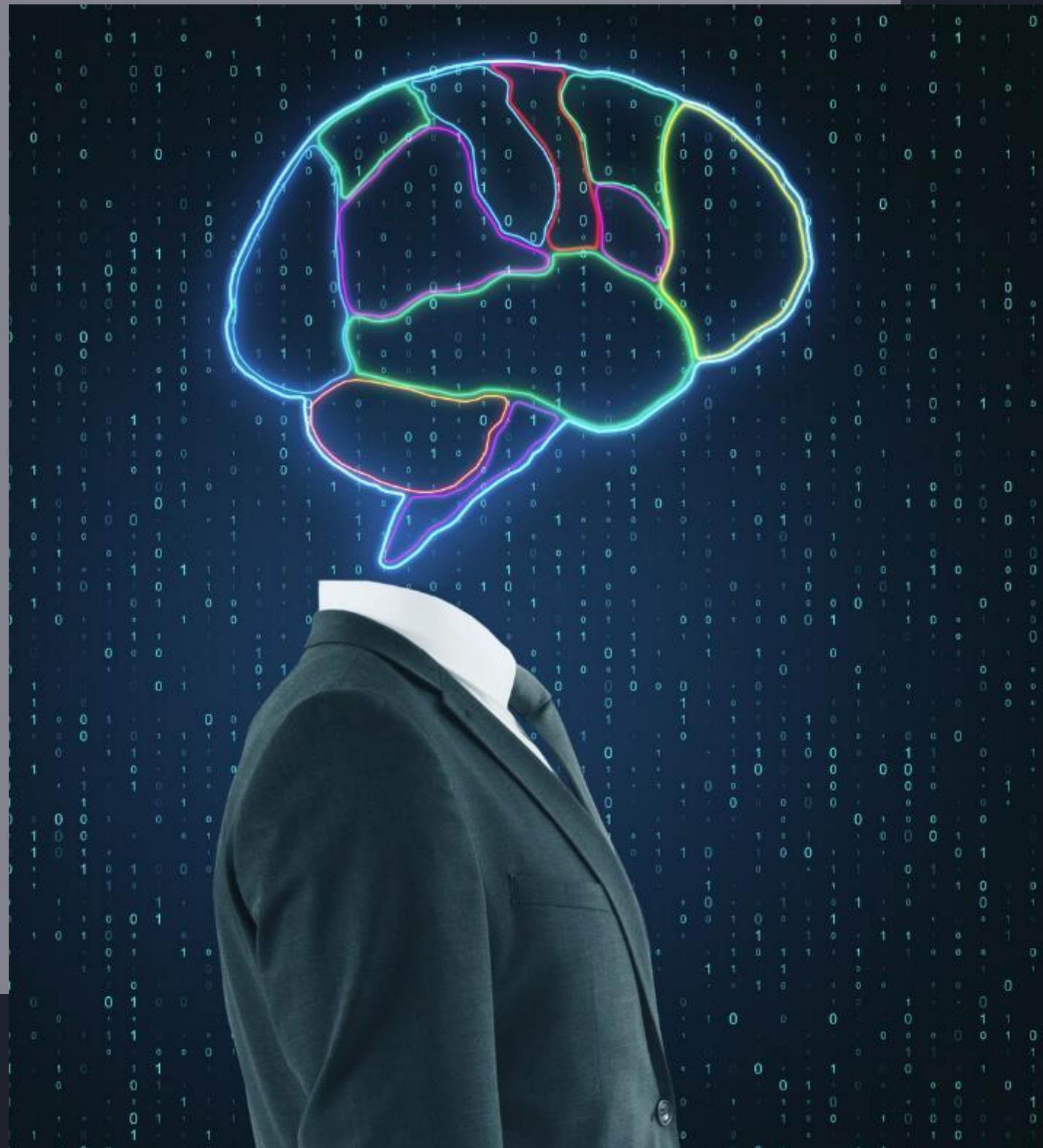
Sicherheits- und Gesundheitsrisiken: Welche der folgenden Sicherheits- und Gesundheitsrisiken werden zukünftig im eigenen Unternehmen/der Institution zunehmen?



Quelle: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) (2025, März). DGUV Barometer Arbeitswelt 2025 – Arbeitswelt im Wandel. Herausgegeben von DGUV. S. 20.



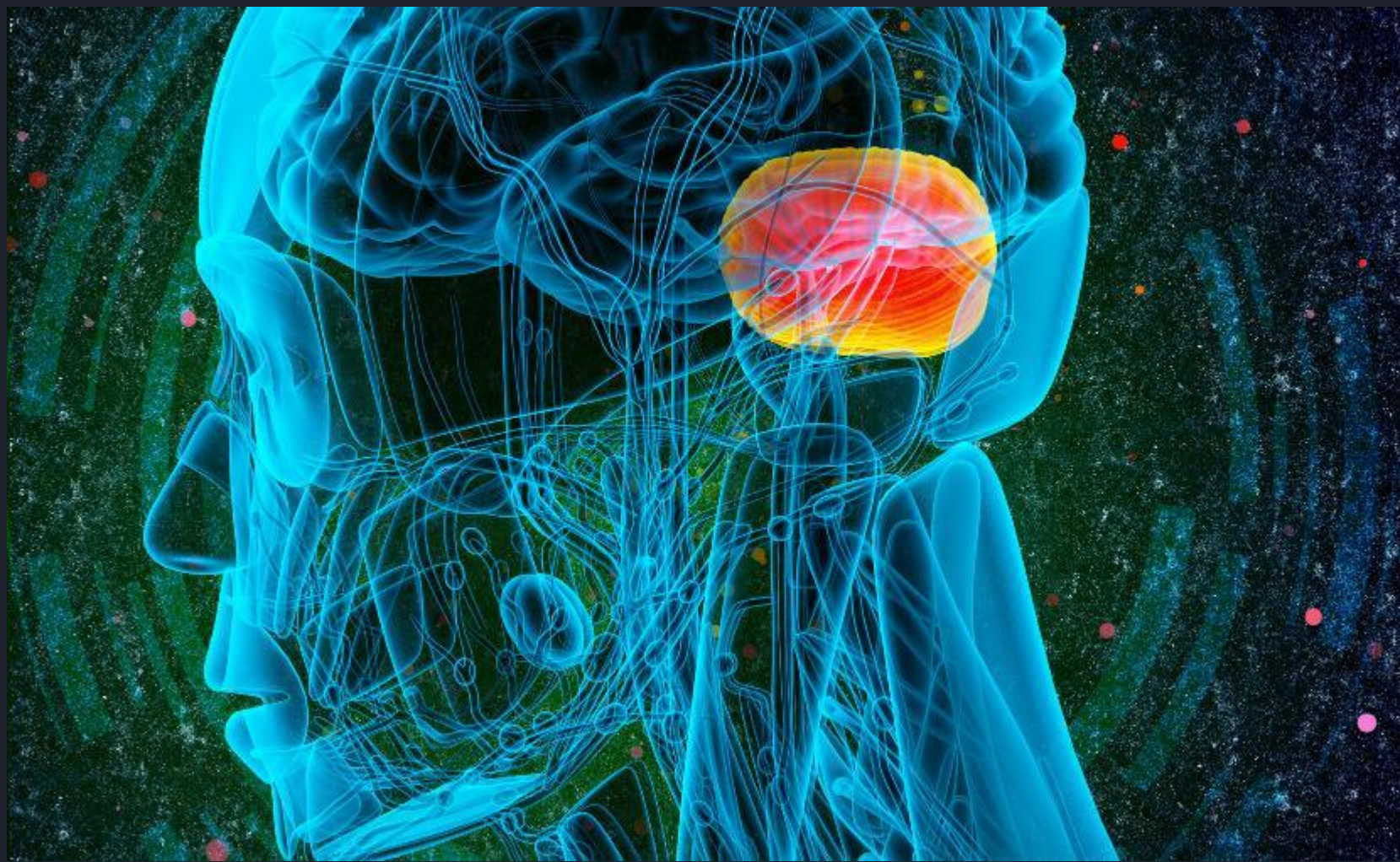
**Es geht nicht mehr darum, mehr zu
leisten, sondern darum, leistungsfähig
zu bleiben.**



Definition Neuroleadership

Neuroleadership nutzt Erkenntnisse der Hirnforschung, um Führung, Motivation und Veränderungsprozesse wirksamer zu gestalten.

Quelle: Elger, C. E. (2013): Neuroleadership — Erkenntnisse der Hirnforschung für die Führung von Mitarbeitern. Haufe; vgl. auch Roth-Institut eJournal (2023): Neuroleadership – Wie Wissenschaft Führung bereichert.



Unser Gehirn verstehen lernen



Wenn Menschen Unsicherheit oder Kontrollverlust empfinden, aktiviert das Gehirn die Amygdala („Alarmzentrum“)



**Wie können wir den Alarmmodus
entschärfen und das Gehirn wieder in
den Belohnungsmodus bringen?**

Das **DOSE**-System:

Vier Neurotransmitter, die Motivation und Wohlbefinden steuern



Dopamin: Antrieb und Belohnung (Klare Ziele, sichtbare Erfolge, Feedback)



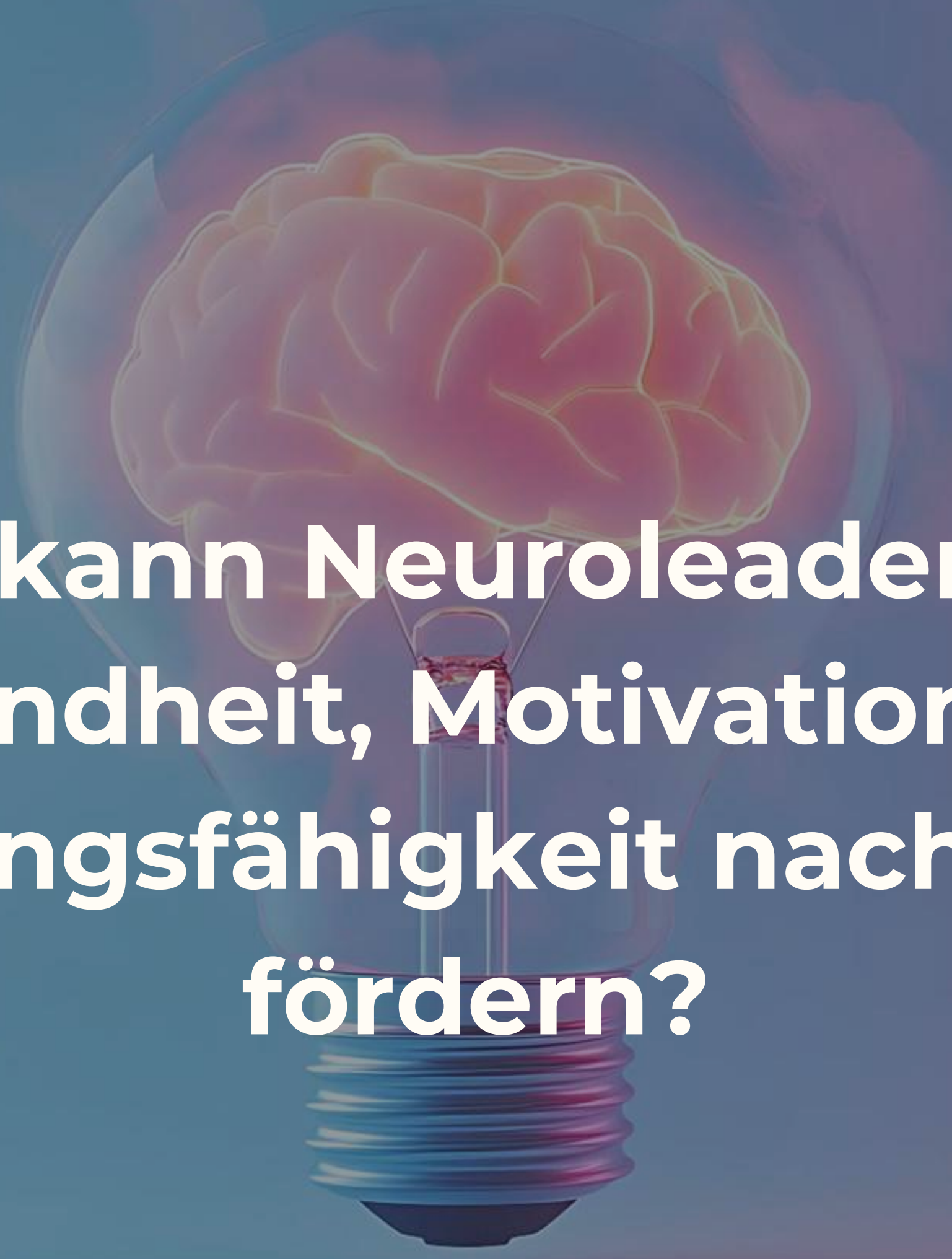
Oxytocin: Vertrauen und Zugehörigkeit (Kommunikation, Verlässlichkeit, Transparenz, Psychologische Sicherheit)



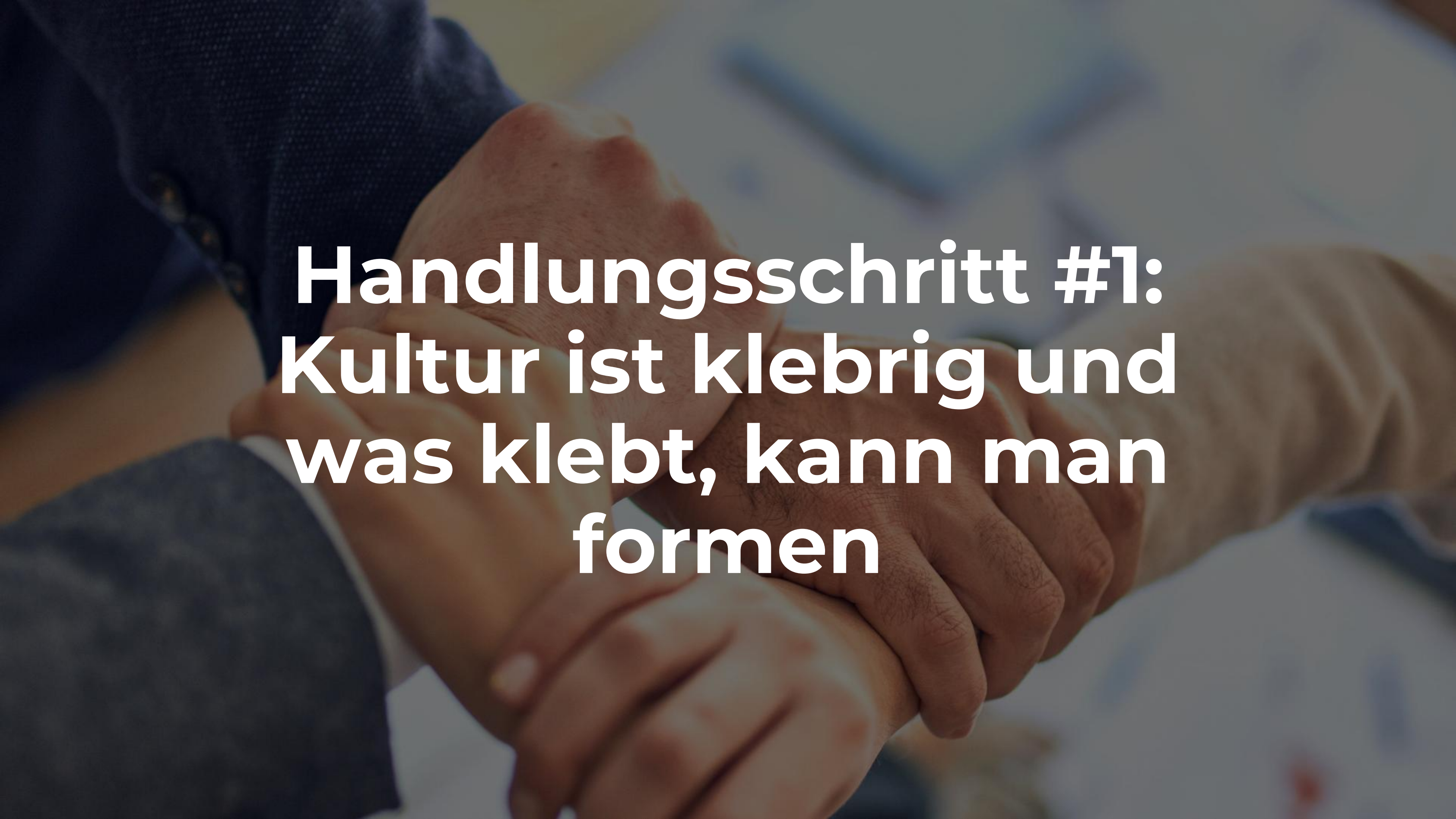
Serotonin: Stabilität und Zufriedenheit (Wertschätzung, Fairness, Sinnorientierung („Warum ist das, was wir tun, wichtig?“))



Endorphine: Leichtigkeit und Resilienz (Teambuilding, Bewegung, Pausen, gemeinsame Erfolge feiern)

A conceptual image of a lightbulb where the glass part is replaced by a human brain. The brain is rendered in a glowing, semi-transparent style with warm orange and yellow tones. The lightbulb's base and filament are visible at the bottom. The background is a smooth gradient from blue on the left to purple on the right.

**Wie kann Neuroleadership
Gesundheit, Motivation und
Leistungsfähigkeit nachhaltig
fördern?**



**Handlungsschritt #1:
Kultur ist klebrig und
was klebt, kann man
formen**



Handlungsschritt #2: Zugehörigkeit ist kein Zufall – sie wird gestaltet

**In einer Ipsos-Umfrage gaben 88 % der Befragten an, dass
Zugehörigkeit ihre Produktivität steigert.**

Quelle: Ipsos - 2022 Workplace Belonging Survey

Kleine Taten, große Wirksamkeit

Unternehmen mit hoher Zugehörigkeit und einer positiven Unternehmenskultur erleben:

50%

geringere
Fluktuation der
Mitarbeitenden

56%

bessere
Arbeitsleistung

75%

weniger
Krankheitstage

A diverse group of five people (three men and two women) are standing together in a bright, modern interior space, likely near a large window. They are all smiling and looking towards the camera. The group consists of a young man with a beard in a green t-shirt, a woman with short dark hair and glasses in a white shirt, a man with glasses and a beard in a dark t-shirt, a woman with glasses and her hair in a bun in a white tank top, and an older man with grey hair in a striped sweater. They are all dressed in casual, comfortable clothing. The background is bright and out of focus, suggesting a large window or glass door.

Handlungsschritt #3: Motivation beginnt mit Vertrauen

**Psychologische Sicherheit beschreibt ein
Klima, in dem Teammitglieder Fragen
stellen, Fehler eingestehen, Ideen
einbringen oder Kritik äußern können –
ohne Angst vor negativen Konsequenzen.**

Amy Claire Edmondson

Professor of Leadership and Management at Harvard Business School



Handlungsschritt #4: Bedürfnisse berücksichtigen

50 % der Meetings finden in Kernarbeitszeiten statt – also genau dann, wenn Menschen eigentlich ihre produktivsten Zeiten hätten. Zudem erleben wir im Durchschnitt bis zu 30 Aufgabenwechsel pro Stunde.

Quelle: Microsoft - 2025 Work Trend Index Annual Report

Die 4Cs – Räume revitalisieren



Communication

Austausch &
Kommunikation



Collaboration

Zusammenarbeit &
Kreativität




Concentration

Fokus & Ruhe



Contemplation

Reflexion &
Regeneration

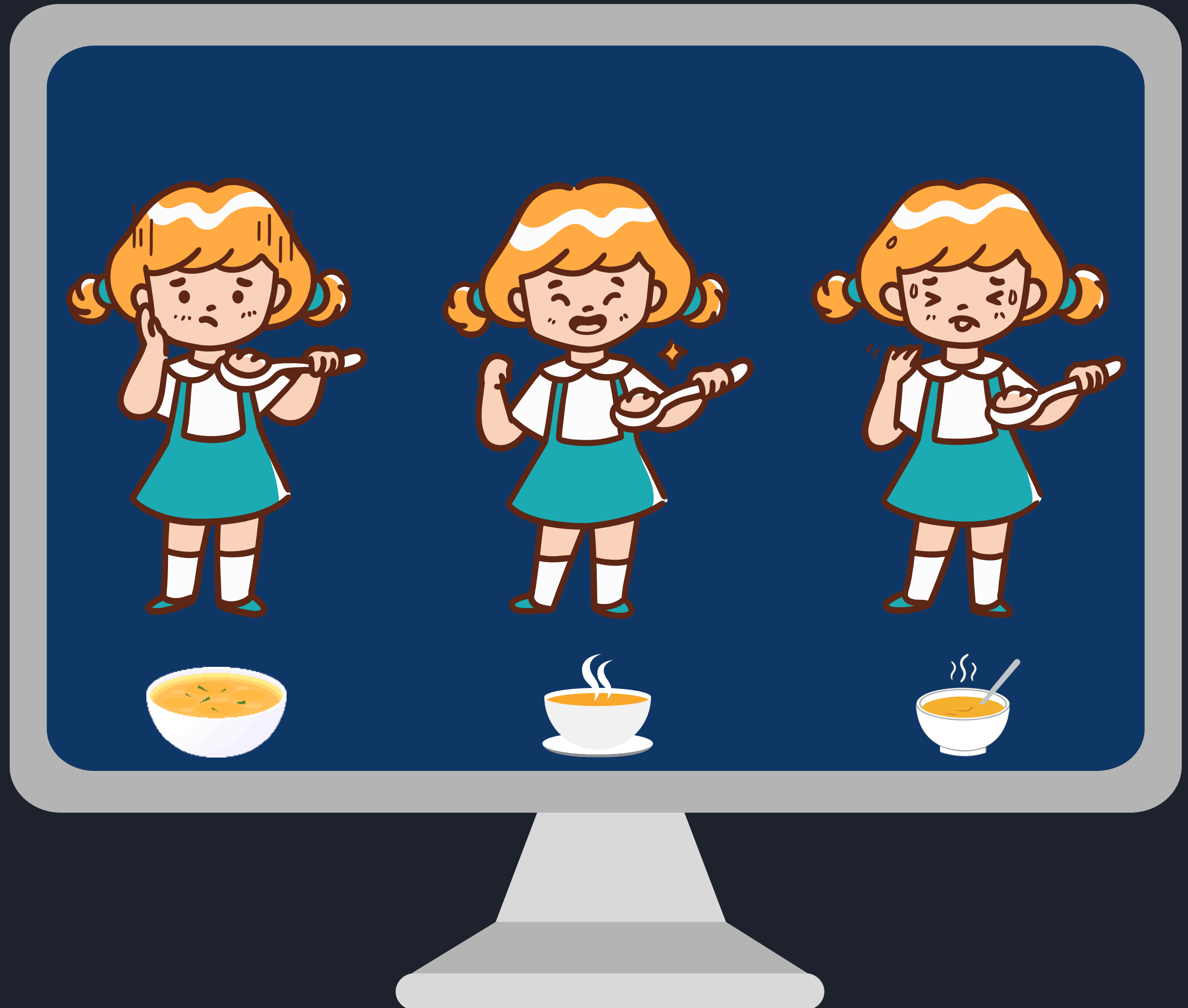
A photograph of an elderly man with white hair, wearing a dark blue polo shirt, standing in a room with floral wallpaper. He is smiling slightly and has his right hand raised towards the wall. To his left is a window with two panes showing greenery outside. A white text box is overlaid on the lower left portion of the image.

„Eine der wichtigsten Quellen des menschlichen Glücks ist die Arbeit an Aufgaben mit einem angemessenen Schwierigkeitsgrad, der weder zu schwer noch zu leicht ist.“

- Orville Gilbert Brim Jr.

The Goldilocks Rule

Die „Goldlöffchen-Regel“ beschreibt, dass Menschen am motiviertesten sind, wenn sie an Aufgaben arbeiten, die genau an der Grenze ihrer derzeitigen Fähigkeiten liegen. Nicht zu schwer. Und nicht zu leicht.



A person wearing a white long-sleeved shirt with a rope belt is holding a large black book in front of their face, completely obscuring it. The background is a solid reddish-pink color.

Handlungsschritt #5: Storytelling nutzen (Make them care)

Handlungsschritt #6: Hedonistische Adaption berücksichtigen





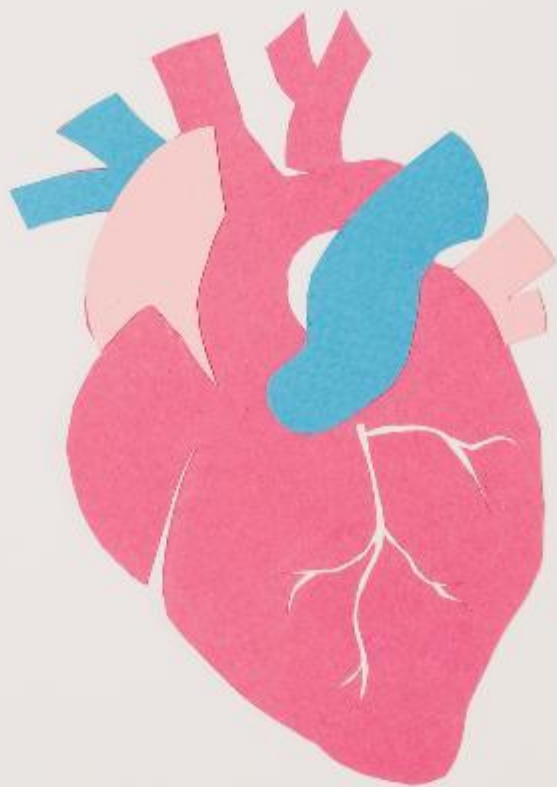
Handlungsschritt #7: Gamification

Handlungsschritte #8 & #9: Neugierig bleiben und “Reflection in Action”





+



Neuroleadership zeigt,
wie Führung besonders
wirkungsvoll sein kann,
wenn sie die
natürlichen Prozesse
des Gehirns versteht
und gezielt unterstützt.

A close-up photograph of several hands of different skin tones stacked on top of each other in a gesture of unity and support. The hands are positioned in the center of the frame, with fingers slightly curled. The background is blurred, showing parts of people's clothing. The overall tone is warm and positive.

**Lassen Sie uns
gemeinsam
Verbundenheit schaffen.**



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Kostenlose Online-Seminare

Updates aus der Sozialversicherung – Die wichtigsten Änderungen 2026

Wir geben Ihnen Antworten zu diesen und weiteren Fragen:

- ✓ Was ändert sich durch das neue digitale Meldeverfahren in der Pflegeversicherung und wie profitieren Arbeitgeber?
- ✓ Welche neuen digitalen Meldungen kommen beim Datenaustauschverfahren hinzu und wie werden diese praktisch umgesetzt?
- ✓ Wie soll die geplante Aktivrente dabei helfen, Fachkräfte zu sichern und erfahrene Mitarbeitende länger im Unternehmen zu halten?



www.barmer.de/updates



Exklusives Online Event mit 7Mind x BARMER

Am 20.11.2025 von 10:00 – 11:00 Uhr

Der sogenannte „**Mental Load**“ betrifft längst nicht nur den privaten Alltag – auch im Job kann er zu einer unsichtbaren Belastung werden, die unsere Produktivität und unser Wohlbefinden beeinträchtigt.

Das erwartet Sie im Online Event:

- Im Ausnahmezustand: Wieso landen wir immer öfter in der Mental Load Falle?
- Neu denken: Welches Mindset kann uns helfen?
- Micro Habits: Welche kleinen Verhaltensänderungen haben eine große Wirkung?

Jetzt kostenfrei anmelden und LIVE dabei sein:

<https://bgm-termintool.de/wRMzh>

Bitte beachten Sie: Dieses Online Event wird nicht aufgezeichnet.

Für Beschäftigte, Führungskräfte
und BGM-Verantwortliche



Unsere Kontaktmöglichkeiten

für Unternehmen

- **Telefonservice für Firmenkunden**

Den Telefonservice der BARMER erreichen Sie von Montag bis Freitag zwischen 7 und 20 Uhr, deutschlandweit und kostenfrei unter 0202 568 333 0505

- **Nachricht an die BARMER**

Sie benötigen ein Formular oder haben eine konkrete Frage? Senden Sie eine Nachricht an die BARMER über unser Kontaktformular unter www.barmer.de/firmenkontakt

BARMER



Vielen Dank.

#LinkedIn

Kinga Bartczak

Organisationsentwicklerin und Beraterin für
Unternehmenskultur, Diversity- und
Changemanagement



Kinga Bartczak

Expertin für
Organisationsentwicklung & digit...



Quellenverzeichnis:

- Bauer, Joachim (2024): Vertrauen. Die Grundlage des Zusammenlebens und Zusammenarbeitens. München: Heyne Verlag.
- DAK-Gesundheit (2025): Psychreport 2025 – Entwicklungen der psychischen Erkrankungen im Beruf: 2023–2024. Hamburg, <https://caas.content.dak.de/caas/v1/media/134276/data/250515-download-report-psychreport-2025.pdf>, letzter Zugriff am 10.11.25.
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) (2025, März). DGUV Barometer Arbeitswelt 2025 – Arbeitswelt im Wandel. Herausgegeben von DGUV. S. 20.
- Die Zeit (2016): Sager, Daniel. Das Prinzip der hedonistischen Tretmühle verhindert dein Glück.
- URL: <https://www.zeit.de/zett/2016-11/das-prinzip-der-hedonistischen-tretmuehle-verhindert-dein-glueck>, letzter Zugriff am 09.11.25.
- Edmondson, Amy C. (2019): Die angstfreie Organisation. Wie psychologische Sicherheit die Lernfähigkeit in Unternehmen fördert. München: Vahlen Verlag.
- Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) (2024): The development of working conditions in Europe. Commentary, <https://www.eurofound.europa.eu/de/commentary-and-analysis/all-content/episode-33-evolution-working-conditions-europe>, letzter Zugriff am 04.11.25.
- Eurofound (2025): Living and working in Europe 2024, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/living-and-working-europe-2024>, letzter Zugriff am 07.11.25.

- Eurofound (2025): Arbeitsbedingungen und nachhaltige Arbeit: Arbeitsprogramm 2025–2028, <https://www.eurofound.europa.eu/de/about/what-we-do/work-programme/working-conditions-and-sustainable-work>, letzter Zugriff am 10.11.25.
- Hans-Böckler-Stiftung (2012): Mehr Stress bei der Arbeit. Magazin Mitbestimmung, <https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-mehr-stress-bei-der-arbeit-5433.htm>, letzter Zugriff am 10.11.25.
- idw – Informationsdienst Wissenschaft (2005): Universität Zürich. Oxytocin steigert das Vertrauen, <https://idw-online.de/de/news106581>, letzter Zugriff am 09.11.25.
- iwd – Institut der deutschen Wirtschaft (2023): Wie lang ist die Lebensarbeitszeit?, <https://www.iwd.de/artikel/wie-lang-ist-die-lebensarbeitszeit-611582>, letzter Zugriff am 10.11.25.
- Kouzes, James M. & Posner, Barry Z. (2018): The Leadership Challenge. Wie Sie außergewöhnliche Leistungen im Team ermöglichen. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Microsoft Corporation (2025). Work Trend Index: Breaking down the infinite workday.
- Psychologie des Glücks (o. J.): Hedonistische Tretmühle / hedonistische Adaption. Lexikon der Positiven Psychologie, <https://psychologie-des-gluecks.de/lexikon/hedonistische-tretmuehle>, letzter Zugriff am 11.11.25.
- Roman Herzog Institut (2023): Enste, D., Werding, M., & Hensen, M. Lebensarbeitszeit im internationalen Vergleich. Die Bedeutung der Silver Worker für die Fachkräftesicherung. Studie Nr. 38, München, <https://www.romanherzoginstitut.de/publikationen/lebensarbeitszeit-im-internationalen-vergleich>, letzter Zugriff am 10.11.25.

Hinweis:

**Jegliche Nutzung oder
Weitergabe des Inhalts
dieser Präsentation an Dritte,
auch auszugsweise, bedarf
der ausdrücklichen
schriftlichen Genehmigung
von
Kinga Bartczak.**

