HR Management Consultants
pepper

Fehler als Lernchance

Wie Sie neurowissenschaftliche Erkenntnisse zur Etablierung einer offene Fehlerkultur nutzen

Impulsvortrag beim Senologiekongress in Dresden – 27. Mai 2016

1 Fehler als Lernchance

2 Belohnung und Bedrohung

3 David Rock: SCARF Modell

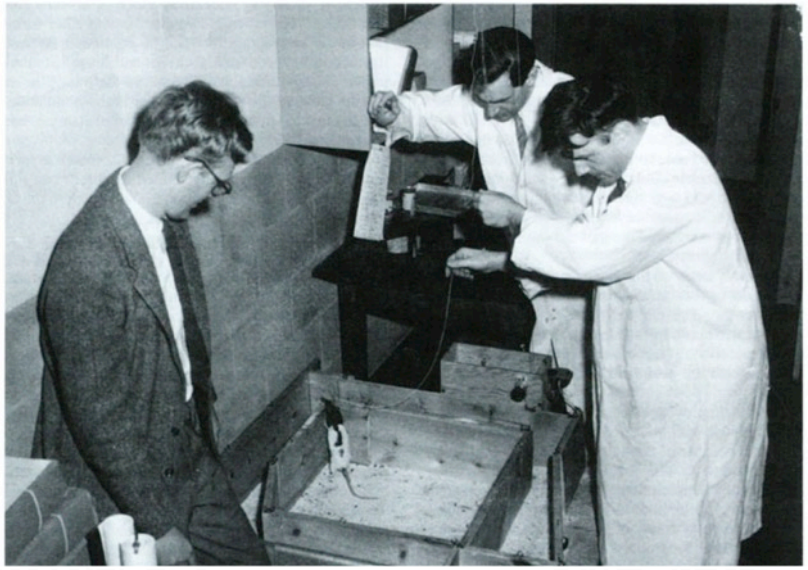
1 Fehler als Lernchance

Fehler haben optimales Lernpotenzial…

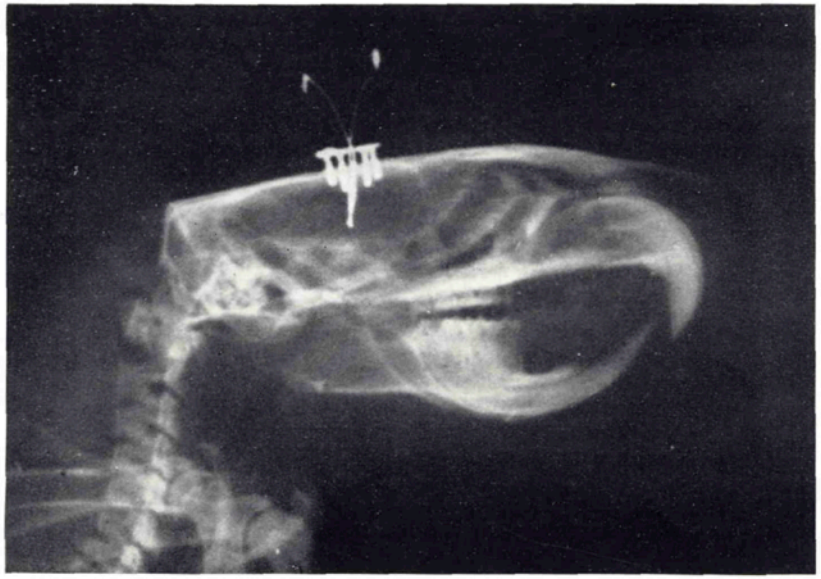
- ✓ Neuartigkeit des Reizes/der Erfahrung
- ✓ Relevanz des Reizes/der Erfahrung
- ✓ Emotionen in der Lernsituation

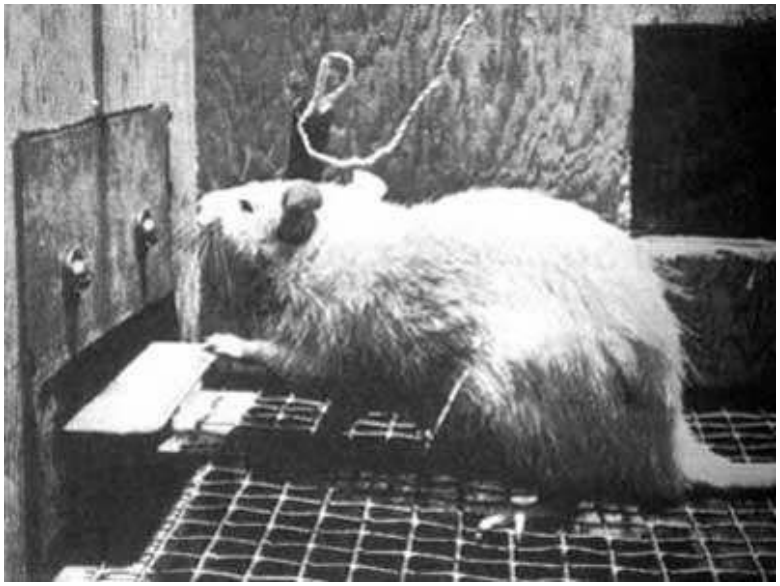
2 Belohnung und Bedrohung

Belohnungszentrum – Olds and Milner (1954)



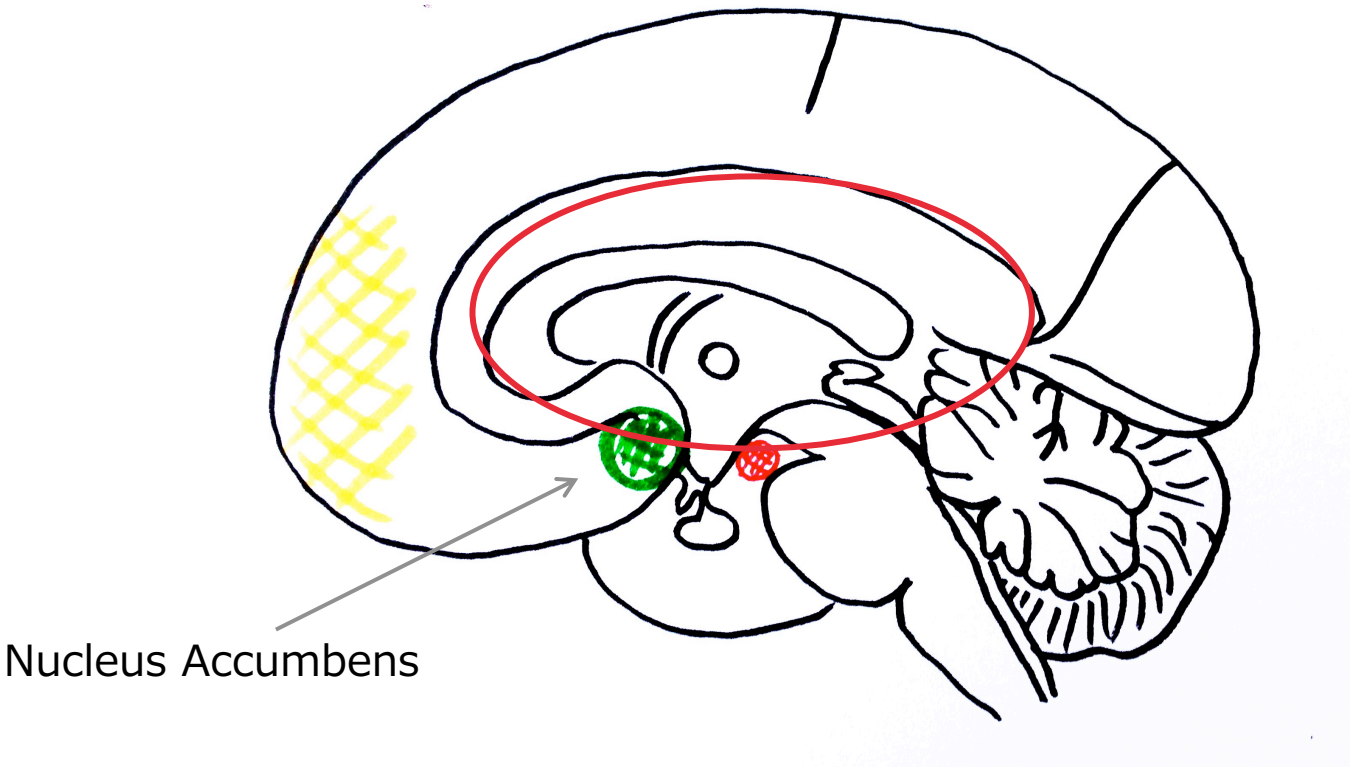
Der Nucleus Accumbens wurde als eine zentrale “Schaltstelle” für Belohnung erkannt.
Wurde einer Ratte im Versuch die Möglichkeit gegeben, sich selbst in diesem Kern zu stimulieren, konzentrierte sie sich ausschließlich darauf – essen, trinken, schlafen waren vergessen!





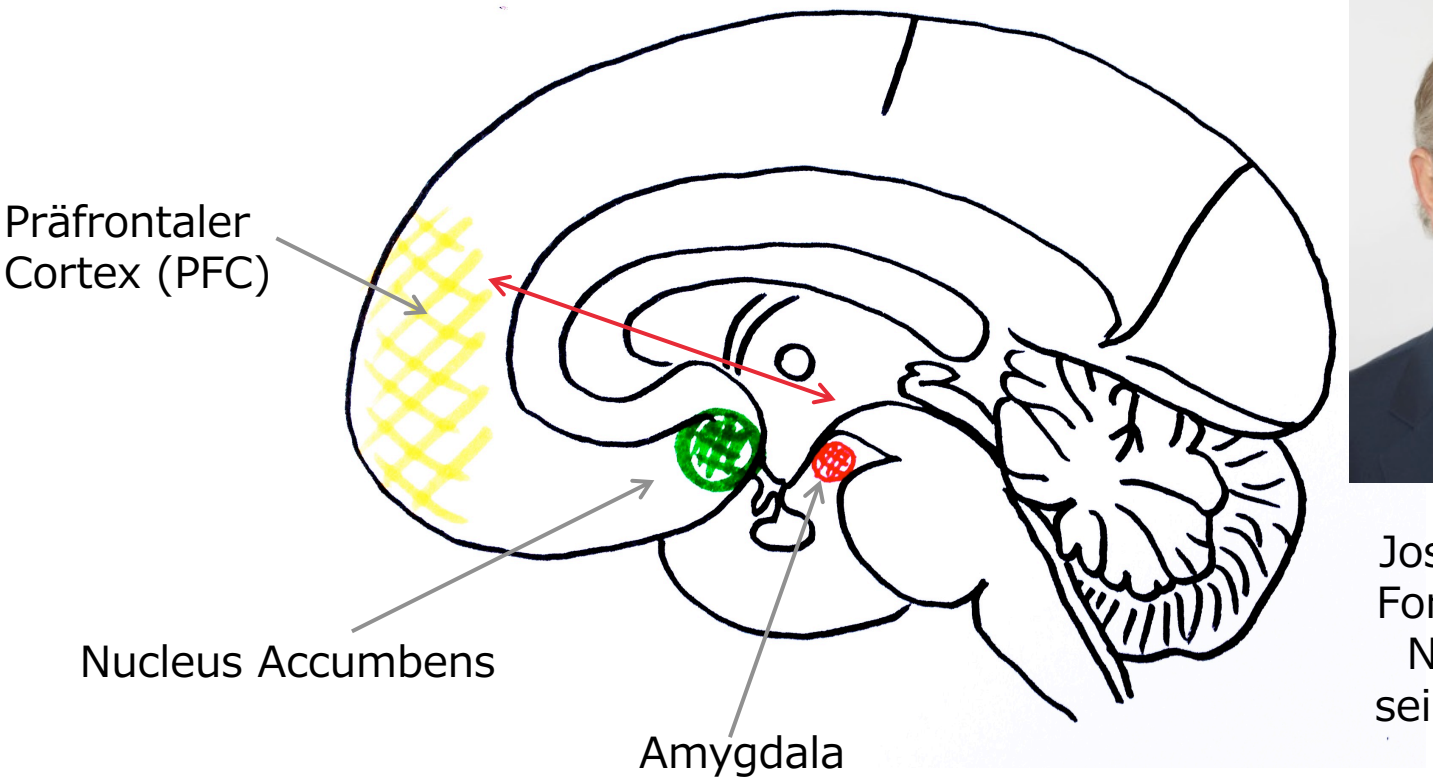
Belohnungszentrum – Nucleus Accumbens

Eine Aktivierung des Nucleus Accumbens lässt den Neurotransmitter Dopamin im Gehirn zirkulieren. Dies geht mit einer starken Motivation einher, Situationen, die diese Aktivierung mit sich bringen, erneut aufzusuchen.



Furchtzentrum – Amygdala

Eine Aktivierung der Amygdala löst Flucht-, Kampf oder Erstarrungs-Reflexe aus – wir versuchen eine erneute Aktivierung unbedingt zu vermeiden und werden Situationen, in denen eine Aktivierung der Amygdala droht möglichst umgehen!



Joseph Ledoux, Forscher an der NYU hat sich seine Arbeit der Amygdala gewidmet

3 Das SCARF Modell

SCARF Modell von David Rock (2008)

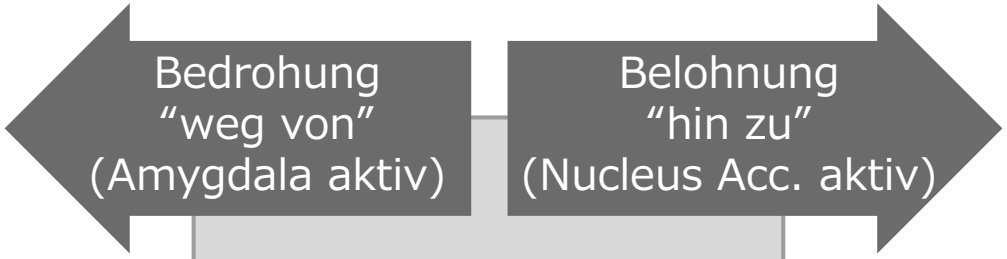
Das SCARF Modell vereint die Erkenntnis des übergreifender Motivationsprinzips – Lust suchen & Unlust vermeiden – mit 5 sozialen Dimensionen, die jeweils entweder starke Unlust/Bedrohung oder Lust/Belohnung auslösen können

Fehler als Bedrohung!

Bedrohung "weg von" (Amygdala aktiv)		Belohnung "hin zu" (Nucleus Acc. aktiv)
Kritisiert werden	Status	Experte sein
Änderungen, Neues	Certainty	Routine, Gewohntes
Verstärkte Kontrolle	Autonomy	Vertrauen und Verantwortung
Abgelehnt werden	Relatedness	Dazu gehören
Bevorzugung anderer	Fairness	Anerkennung für Leistung

SCARF Modell von David Rock (2008)

Mit der richtigen Haltung und neuen Routinen kann eine Fehlerkultur etabliert werden, in denen Fehler als Lernchance genutzt werden können. Hierzu muss die Aktivierung der Amygdala vermieden und Belohnungsgefühle ermöglicht werden



Fehler als Belohnung?

Status	Offenes Zugeben von Fehlern uminterpretieren: Mut, Stärke
Certainty	Geschützter Raum: Regeln im Team bzgl. was darf nach außen, was nicht?
Autonomy	Fokus auf Möglichkeiten mit Fehler umzugehen
Relatedness	„Wir als Team machen das jetzt anders“
Fairness	Alle machen mit, alle werden bzgl. Offenheit mit Fehlern gleich behandelt

Links und Literatur

Eisenberger, N.I., Liebermann, M.D. & Williams, K.D. (2003). Does rejection hurt? An fMRI study of social exclusion. Science, 302, 290-292.

Elger, C. (2009). Neuroleadership. Planegg/München: Haufe-Lexware.

Ghadiri, A., Habermacher, A., Peters, T. (2012). Neuroleadership. A Journey Through the Brain for Business Leaders. Berlin, Heidelberg: Springer.

Reinhardt, R. (2015). Neuroleadership: Empirische Überprüfung und Nutzenpotenziale für die Praxis.

Rock, D. & Schwartz, J. (2006). The Neuroscience of Leadership. strategy+business 2006.

Rock, D. (2008). SCARF: a brain-based model for collaborationg with and influencing others. NeuroLeadershipJournal, 1, 1-9.

Rock, D. (2009). Your Brain at Work: Strategies for Overcoming Distraction, Regaining Focus, and Working Smarter All Day Long. New York: Harper Business.

Links:

Neuroleadership Institute: www.neuroleadership.com

Deutsche Seite über Erkenntnisse aus der Hirnforschung allgemein: www.dasgehirn.info

Danke für Ihr Interesse!

Anne Haker

haker@hrpepper.de

HRpepper GmbH & Co. KGaA

Tempelhofer Ufer 11, 10963 Berlin

T +49 30 2593575 0

F +49 30 2593575 5