

Das Gehirn wird so, wie und wofür man es mit Begeisterung nutzt

Siegfried Tatschl und Ingrid Walther im Gespräch
mit Prof. Dr. Gerald Hüther

Der renommierte – und in diesem Buch viel zitierte – Neurobiologe Gerald Hüther hat sich in den letzten Jahren besonders mit den Implikationen der Hirnforschung für brennende gesellschaftliche Fragen und Probleme beschäftigt. So haben ihn sein Wissen und seine Erkenntnisse um die besonderen Fähigkeiten unseres Gehirns und um die „Macht der inneren Bilder“ (Hüther 2004) zu spannenden Überlegungen geführt, wie wir unser Hirn so nutzen und entwickeln können, dass positive Veränderungsprozesse initiiert werden. Mit dem Begriff der „Potenzialentfaltungskultur“ hat er das Gegenmodell zu einer Kultur benannt, die – wie wir gegenwärtig alle erleben – zentral auf die Ausbeutung von Ressourcen ausgerichtet ist. Seine positive Nachricht in diesem Zusammenhang lautet: „Das Gehirn wird so, wie man es benutzt“ (Vortrag vom 18.09.2009 in Heidelberg). Das Gehirn ist ein Organ, das – wie Hüther betont – zum Problemlösen da ist, und das Vorhandensein von Problemen ist zweifelsohne einer der Hauptgründe, warum Supervision angefragt wird.

In dem Gespräch, das wir mit Gerald Hüther geführt haben, haben wir uns besonders für jene Grenzen interessiert, an die Supervisoren und Supervisorinnen in ihrer Arbeit der Reflexion von Problemen immer wieder stoßen, und dafür, ob und wie die Erkenntnisse der Gehirnforschung zur Überwindung solcher Grenzen genutzt werden könnten.

Frage: Herr Professor Dr. Hüther, Sie haben so ein schönes Bild von der Potenzialentfaltungskultur als zukünftigem gesellschaftlichem Paradigma gezeichnet. Können Sie unseren LeserInnen kurz beschreiben, was Sie unter Potenzialentfaltungskultur genau verstehen? Was hat Sie zu diesem Begriff angeregt und worin liegt seine Faszination?

Antwort: Es ist ein ziemlich schwieriger Übergang, den gegenwärtig nicht nur Organisationen und Unternehmen zu bewältigen haben, sondern unsere Gesellschaft als Ganzes. Wir haben uns bisher in der Welt als Menschen darum bemüht, vorhandene Ressourcen aufzuspüren und sie für uns zu nutzen: Bodenschätze, Pflanzen, Tiere, nicht zuletzt auch andere Menschen, in der übelsten Form als Sklaven, als Leibeigene, als Tagelöhner oder eben bis heute als Arbeiter und Angestellte.

Wer so unterwegs ist, nutzt das aus, was er bekommen kann. Wie Zitronen, die man auspresst: Je mehr man presst, desto mehr Saft kommt heraus. Am Ende geht es darum, wer sich die besten und meisten Zitronen beschaffen und die effektivsten Pressen einsetzen kann. Das erzeugt und dazu braucht man Wettbewerb, Leistungsdruck und kurzfristige Erfolge. Irgendwann sind die Ressourcen aber so stark ausgenutzt, dass einfach nichts mehr geht, denn man kann nicht ewig auf Kosten von etwas anderem wachsen.

Dann müsste man vom Ressourcenausnutzer zum Potenzialfalter werden. Aber dazu bedarf es einer anderen Kultur, einer Beziehungskultur und einer Führungskultur, die – um im Bild der Zitronen zu bleiben – überall dort pflanzt, gießt und düngt, wo bisher nur geerntet worden ist.

Frage: Uns hat das sehr angeregt, denn es beschreibt auch etwas, das wir als Selbstverständnis unserer Berufsgruppe, als Aufgabe der Supervision verstehen: nicht Fachexpertenwissen in ein Team oder eine Organisation hineinzubringen, sondern als ExpertInnen für Wissensgenerierung aus der beruflichen Erfahrung der SupervisandInnen hineinzugehen und Prozesse anzuregen, um die eigene Arbeit anders oder besser zu verstehen und implizites Wissen zur Entfaltung zu bringen.

Was tun wir SupervisorInnen da aus Ihrer Sicht und wie tun wir das aus neurobiologischer Perspektive?

Antwort: Wenn sich SupervisorInnen darum bemühen, ihre SupervisandInnen einzuladen, zu ermutigen und zu inspirieren, ihre Arbeit so zu reflektieren, dass sie dabei zu neuen Erkenntnissen kommen und neue Erfahrungen machen, dann sind sie als Potenzialfalter unterwegs. Sie öffnen neue Sichtweisen und Betrachtungsebenen und ermöglichen günstigere Herangehensweisen und neue Gestaltungsmöglichkeiten. Nur so können neue, erweiterte Verschaltungsmuster im Gehirn entstehen.

Theoretisch hört sich das gut an und dem wird sicher auch jeder und jede zustimmen. Aber praktisch ist das sicher nicht immer der Fall. Denn um jemanden einzuladen, muss man ihn irgendwie, ein bisschen zumindest, mögen. Um jemandem Mut zu machen, darf man selbst nicht verängstigt und

64 Siegfried Tatschl, Ingrid Walther

verunsichert sein. Und um jemanden zu begeistern, müsste man selbst von dem, was man macht, also von dieser Supervisorentätigkeit begeistert sein.

Frage: Um wirksame Verhaltensveränderungen bei KlientInnen von Supervision und Beratung möglich zu machen, reicht es also offensichtlich nicht, bloß neue Erkenntnisse zu vermitteln. Das Gehirn braucht dazu wohl eine besondere Nahrung. Wenn Sie von neuen, erweiterten Verschaltungsmustern sprechen: Was spielt sich denn da im Gehirn eigentlich ab, wenn mittels solcher Verschaltungsmuster neues Verhalten auf Dauer gebahnt wird?

Antwort: Nachhaltig kann etwas Neues nur dann im Gehirn verankert werden, wenn es dabei auch zu einer Aktivierung der emotionalen Zentren kommt. Die dort liegenden Nervenzellen haben lange Fortsätze, die in alle anderen Bereiche des Gehirns ziehen. An den Enden dieser Fortsätze wird dann ein Cocktail von sogenannten neuroplastischen Botenstoffen ausgeschüttet. Und die bringen nachgeschaltete Nervenzellverbände dazu, verstärkt Eiweiße herzustellen, die für das Auswachsen neuer Fortsätze, für die Bildung neuer Kontakte und für die Festigung und Stabilisierung all jener Verknüpfungen gebraucht werden, die im Hirn im Zustand der Begeisterung, etwa bei der Lösung eines Problems, bei der Bewältigung einer neuen Herausforderung, aktiviert worden sind. Deshalb wird man bei all dem, was man mit Begeisterung macht, auch so schnell immer besser. Jeder kleine Sturm der Begeisterung führt gewissermaßen dazu, dass im Hirn die Gießkanne mit dem Dünger angestellt wird, der für alle Wachstums- und Umbauprozesse von neuronalen Netzwerken gebraucht wird. So einfach ist das: Das Gehirn wird so, wie und wofür man es mit Begeisterung benutzt.

Frage: Supervision findet im Wesentlichen im Kontext von Organisationen, jedoch außerhalb des alltäglichen Arbeitsablaufs – in einem Raum für Reflexion und Austausch – statt. Themen wie Hierarchie, geregelte und informelle Abläufe, Spezialisierungen, Funktionen und Rollen sind wichtig. SupervisorInnen müssen im Rahmen eines diagnostischen Prozesses und der Kontraktverhandlung ein optimales Setting für die Beratung entwickeln.

Setzt man aus Ihrer Sicht besser beim „Kopf“ einer Organisation oder eher an der „Basis“, bei den MitarbeiterInnen an? Gibt es denn so etwas wie ein neurobiologisches Verständnis von Organisationen und kann uns das Hinweise für unser Vorgehen geben?

Antwort: Es ist immer leichter, das „Betriebsklima“ in einer Organisation zu verbessern und eine supportive Beziehungskultur aufzubauen, wenn das

„von oben“ erwünscht und gewollt ist und von dort aus vorgelebt und „nach unten“ weitergegeben wird. In gewisser Weise lässt sich ein Unternehmen oder eine Organisation mit einem menschlichen Gehirn vergleichen: Wenn es weiter unten, also im Hirnstamm oder im Zwischenhirn, harmonischer zugeht, kann auch das Großhirn ungestörter arbeiten. Jedenfalls dann, wenn es nicht durch zu viel Irritation von außen dauernd in Anspannung oder Aufruhr versetzt wird.

Wenn das aber der Fall ist, überträgt sich die Unruhe und Verunsicherung von oben nach unten.

Deshalb wäre es gut, wenn das „Oberstübchen“ weiß, was es will, dafür sorgt, dass es denen „unten“ gut geht, und sich nicht dauernd von außen durcheinanderbringen lässt.

Frage: Welche Ebenen einer Organisation würden denn den jeweiligen Gehirnteilen entsprechen, also dem Hirnstamm, dem Zwischenhirn und dem Großhirn, und was wären dann die gemeinsamen Kennzeichen dieser Ebenen? Inwieferne sind sie in ihren Aufgaben und Funktionen zu vergleichen?

Antwort: Dazu müssten wir zunächst klären, was eigentlich die wichtigste Aufgabe des Gehirns bzw. einer Organisation oder eines Unternehmens ist. Beim Hirn ist das sehr klar: Es hat dafür zu sorgen, dass der Körper gut arbeitet, man also als ganzer Organismus überleben kann.

Und das macht primär der Hirnstamm. Diejenigen Bereiche einer Organisation, die am engsten in Kontakt mit all dem sind, wofür die Organisation da ist, entsprechen dann dem Hirnstamm. Wenn etwas innerhalb oder außerhalb der Organisation passiert, was die betreffende Organisation bei der Erfüllung dieser Aufgabe unterstützt oder behindert, muss das „von unten nach oben“ übersetzt und verstärkt, vielleicht auch Alarm geschlagen und Handlungsbereitschaft hergestellt werden.

Im Gehirn macht das das limbische System. In Organisationen ist dieser Bereich oft nur schwer zu finden. Die Betriebsfeuerwehr ist nur ein sehr kleiner Teil davon. Die vielen unterschiedlich spezialisierten und stark voneinander abhängigen Bereiche einer Organisation wären mit dem Cortex des Gehirns zu vergleichen, der präfrontale Cortex müsste eigentlich in der Führungsetage zu suchen sein. Dieser sogenannte Frontallappen bestimmt darüber, wie und wofür man sein Gehirn einsetzt.

Frage: Und wo wäre dann die Supervision in diesem Bild?

Antwort: Die Supervision wäre der oder die Andere, das Gegenüber, das jeder Mensch braucht, um sich im Spiegel des Anderen selbst zu finden und zu begreifen.

Frage: Die Empfehlung, dass die Spitze der Organisation primär das Wohl ihrer MitarbeiterInnen im Auge haben sollte, klingt absolut einleuchtend. Die Führungskräfte in den „Oberstübchen“ unserer Organisationen würden darauf aber wahrscheinlich antworten, dass sie das zwar einsehen, dass für das Überleben ihrer Organisation aber immer noch am wichtigsten ist, was die da draußen – nämlich der Markt – von ihnen wollen. Mit dieser Markt- und Wirtschaftslogik werden doch heutzutage alle gutgemeinten Ratschläge in Richtung Mitarbeiterführung totgeschlagen. Wie würden Sie aus Ihrer Sicht dem begegnen?

Antwort: Ein Frontallappen, der es nicht schafft, das, was draußen passiert, mit dem in Einklang zu bringen, was „innen“ passieren und gewährleistet bleiben muss, damit das ganze System nicht auseinanderfliegt oder in sich zusammenfällt, ist als „Führungsebene“ nicht lange zu gebrauchen. Wenn genau das, was die Organisation oder das Unternehmen bisher zusammengehalten und ausgemacht hatte, erst einmal zerstört ist, hat sich ja auch diese Art von Führung von selbst erledigt.

Frage: Unsere Supervisanden und Supervisandinnen kommen oft in Situationen, in denen scheinbar „nichts mehr geht“, in denen ein Team oder auch eine Einzelperson in ihrer beruflichen Beziehungssituation gleichsam erstarrt und blockiert ist. Sie bringen die Erwartung nach neuen Zugängen und natürlich oft nach Lösungen mit.

Welche Interventionen würden aus Ihrer Sicht solche Blockaden eher befördern und verstärken und welche würden Chancen für neue Zugänge und für Entwicklung ermöglichen? Und was bräuchte es, um solche neuen Sichtweisen bei den Akteurinnen und Akteuren auch längerfristig als handlungsleitendes Potenzial verankern zu können?

Antwort: Veränderungsprozesse sind langfristig nur dann erfolgreich, wenn sich alle Beteiligten unter den neuen Gegebenheiten besser fühlen als vorher. Da das Gewohnte sehr viel Sicherheit bietet, nehmen viele Menschen sehr lange all die Nachteile in Kauf, die sich aus diesen eingefahrenen Mustern ergeben.

Sie haben Angst vor Veränderung. Und die lässt sich oft nur kleinschrittig überwinden, eben indem man diese Menschen einlädt, ermutigt und inspiriert, sich auf eine neue, andere Erfahrung einzulassen.

Frage: Wie könnten und müssten SupervisorInnen und BeraterInnen an sich arbeiten bzw. was müsste bei ihrer Ausbildung beachtet werden, um zum Einladen, Ermutigen und Inspirieren befähigt zu sein? Ist die von Ihnen angesprochene Begeisterung für die eigene Tätigkeit etwas, das in einer Ausbildung vermittelbar ist? Ist das denn überhaupt erlernbar und was spielt sich dabei im Gehirn ab?

Antwort: Erlernbar im Sinne von unterrichtbar ist all das leider oder glücklicherweise nicht, was SupervisorInnen und BeraterInnen brauchen, um andere einzuladen, zu ermutigen oder gar zu inspirieren. Denn das geht nicht mit Techniken, dazu braucht man eine bestimmte Haltung, nicht nur dem jeweiligen Klienten, sondern vor allem auch sich selbst gegenüber. Um andere einzuladen, müsste man etwas an seinen Klienten mögen können, um ihnen Mut zu machen, müsste man selbst Mut haben und an die Möglichkeit von Veränderungen glauben. Und inspirieren kann man niemanden, wenn man selbst nicht von dem begeistert ist, was sich in solchen Begegnungen mit anderen Menschen ereignen kann.

Frage: Diese andere, neue Erfahrung sollte dann auch „unter die Haut gehen“, wenn sie neues Lernen ermöglichen soll, wie Sie einmal in einem Vortrag formuliert haben. Wie wäre denn das zu bewerkstelligen? Ist das individuell sehr verschieden?

Antwort: Das Ende dieses Weges und die Richtung sind ganz einfach auszumachen: Uns Menschen geht immer dann eine neue Erfahrung ganz besonders unter die Haut, wenn wir dabei wieder in Kontakt mit unseren eigenen Bedürfnissen und Sehnsüchten kommen, vor allem mit denen, die wir seit langem mit viel Aufwand zu unterdrücken versucht haben. Aber um herauszufinden, wo ein einzelner Mensch auf diesem Weg zu sich selbst am besten abholt, eingeladen und ermutigt werden kann, bedarf es sehr viel Fingerspitzengefühls und einer sehr individuellen Beziehungsgestaltung.

Frage: Aus unserer Erfahrung, die wir mit vielen anderen SupervisorInnen teilen, leben wir in einer Kultur, in der Restriktionen in Organisationen permanent zunehmen. Die Gründe dafür sind vielfältig, wie z. B. die ökonomische Krise, ein Wertewandel oder auch eine zunehmende Kontrolle durch

68 Siegfried Tatschl, Ingrid Walther

neue technische Möglichkeiten als ein globales Phänomen. Uns BeraterInnen eröffnen sich die Chance und auch die Notwendigkeit, diese Entwicklung mit unseren SupervisorInnen zu reflektieren. Welches sind denn da aus Ihrer Sicht die Voraussetzungen für das Ermöglichen eines solchen Reflexionsprozesses?

Antwort: Ich glaube nicht, dass Reflexion allein hier wirklich weiterhilft. Denn damit bleibt man allzu leicht auf einer rein kognitiven Ebene. Damit sich wirklich etwas im Hirn verändert, muss es zu einer Aktivierung der emotionalen Zentren kommen. Das ist erst dann der Fall, wenn nicht nur reflektiert, sondern wirklich eine neue Erfahrung gemacht wird. Erst wenn das Reflektieren der eigenen Rolle zu einem Gefühl von Betroffenheit führt, ändert sich etwas im Hirn. Dann hat man nicht nur etwas verstanden, sondern etwas erfahren.

Frage: Welche Empfehlungen würden Sie SupervisorInnen für eine Reflexionsfähigkeit geben, die die kognitive und emotionale Ebene in gleicher Weise einbezieht und so auch handlungswirksam werden kann? Wie könnte das in einem supervisorischen Setting gelingen, beispielsweise an einer Abteilung in einem Krankenhaus oder auch mit einem LehrerInnenteam einer Schule?

Antwort: Ich würde den Arzt bitten, sich einmal einen Tag unerkannt als Patient in seiner eigenen Abteilung behandeln zu lassen. Oder die LehrerInnen in einer Schule könnten sich in einer szenischen Inszenierung von ihren SchülerInnen vorspielen lassen, wie sie sich im Unterricht fühlen.

Frage: Was wäre der ideale innere Zustand, in dem SupervisorInnen in eine Supervisionsitzung, in eine Beratungssituation gehen? Wie sollen sie sich vorbereiten oder was sollen sie auch lassen?

Antwort: Ich denke, Offenheit wäre sicher eine wichtige Grundhaltung. Die ist eng verbunden mit Vertrauen und Wertschätzung. Über allem müsste der Wunsch stehen, dass sich alle Beteiligten im Interesse ihrer Klienten noch weiter verbessern wollen.

Frage: Auch auf der politischen Handlungsebene ist eine zunehmende Resignation unübersehbar. Wie kann es da gelingen, Visionen zu fördern und Vorstellungen zu entwickeln, um brennende soziale Fragen anders und innovativ bearbeiten zu können?

Antwort: Man müsste sich an den zugegebenermaßen seltenen, aber doch immer noch vorhandenen Beispielen des Gelingens orientieren und fragen, was dieses Gelingen ermöglicht hat. Stattdessen sind aber leider immer noch allzu viele Menschen unterwegs, die immer nur auf das schauen, was nicht funktioniert, und sich damit ständig selbst vergewissern, dass es sowieso nicht geht. „Selffulfilling Prophecy“ nennt man das auf Neudeutsch, und es ist inzwischen oder vielleicht schon seit Längerem Teil unserer Kultur geworden.

Frage: Worin sehen Sie die Gründe dafür, dass die Erfahrung des Gelingens offensichtlich viel eher ausgeblendet wird als die Sicht auf mögliche negative Wirkungen? Hat das eher gesellschaftliche oder kulturelle Ursachen oder ist dieses Verhaltensrepertoire in der Struktur unseres Gehirns angelegt und erfüllt damit vielleicht auch eine Funktion?

Antwort: Diese sonderbare Vorliebe, immer auf das zu schauen, was nicht klappt hat, scheint ja in unserem Kulturkreis besonders verbreitet zu sein. Sie wird automatisch als eine Haltung im Gehirn verankert, wenn man sich nur oft genug und mit großer Begeisterung daran erfreut hat, wenn etwas wieder einmal schiefgegangen ist. Wer seine eigenen Unternehmungen von Anfang an mit dem Gefühl begleitet, dass es sowieso wieder nicht klappt, der hat dann auch ein richtiges Erfolgserlebnis, wenn es tatsächlich wieder schiefgeht. Damit stärkt er sich in der Überzeugung, dass er jemand ist, dem nichts gelingt, eine Pfeife, ein Nichtsköner also. Das ist eine Selbstabwertung, aber offenbar sind negative Selbstzuschreibungen in unserem Kulturkreis ein probates Mittel zum Schutz vor Abwertung durch andere. Und genau darin, in der Abwertung der Leistungen anderer mit dem Ziel, sich selbst aufzuwerten, haben es die Menschen unseres Kulturkreises eben zu wahrer Meisterschaft gebracht. Das macht nicht nur das Zusammenleben beschwerlich, man beraubt sich so leider auch der Möglichkeit, von anderen und deren gelungenen Projekten lernen zu können.

Frage: Uns stellte sich in der Vorbereitung auf unser Gespräch auch die Frage nach der emanzipatorischen Aufgabe von Supervision: Gehen wir einfach „mit dem Strom“ oder haben wir aufgrund unserer Positionierung als Supervisorinnen und Supervisoren – als gleichsam von außen partiell Hinzukommende – die Möglichkeit, ja die Pflicht, problematische Entwicklungen aufzuzeigen und neue Potenziale, Ideen und Initiativen freisetzen zu helfen?

Antwort: Mit diesem „emanzipatorischen Auftrag“ wird es schwer, Ihre SupervisorInnen wirklich einzuladen, zu ermutigen oder gar zu inspirieren.

70 Siegfried Tatschl, Ingrid Walther

Indem Sie die Probleme deutlich machen und Lösungswege aufzeigen, verhindern Sie, dass genau das von den SupervisandInnen selbst herausgefunden werden kann.

Sie müssten vielmehr Bedingungen herstellen, die dazu führen, dass den SupervisandInnen selbst „die Augen aufgehen“. Man kann nichts in das Gehirn eines anderen Menschen hineinbauen. Man kann ihm nur die Chance geben, selbst zu entdecken, worauf es ankommt.

Frage: Nun sehen SupervisorInnen im Gegensatz zu manchen anderen Beratungsformen ihre Aufgabe tatsächlich primär in der Bereitstellung eines optimalen „Settings“, also optimaler Bedingungen für den Prozess, der die KlientInnen zur eigenständigen Lösungsentwicklung anregt. Es sollen ihnen tatsächlich „die Augen aufgehen“, wie Sie so schön formulieren.

Welche Erkenntnisse aus der Gehirnforschung sollten sich SupervisorInnen und Coaches unbedingt zu eigen machen, um dieser Fokussierung auf Rahmenbedingungen, die alle Sinne für konstruktive Veränderungen öffnen, einerseits noch besser argumentieren und andererseits auch optimieren zu können?

Antwort: Wenn jemandem einfach „die Augen nicht aufgehen“ oder „die Ohren verschlossen bleiben“, so liegt das nicht an mangelnder sinnlicher Wahrnehmung, sondern an einer Blockade auf der Ebene der kortikalen Verarbeitung von Sinneseindrücken und deren Verknüpfung mit Bedeutsamkeit, also an der subjektiven Bewertung der betreffenden Wahrnehmungen.

Manche wollen nur das sehen, was sie im Blick haben, für sie sind nur sie selbst und ihre eigenen Vorstellungen bedeutsam. Manche sehen deshalb nichts, weil sie ständig zu viel sehen und nicht wissen, was davon wirklich bedeutsam ist. Und manche wollen nur das sehen, was alle anderen auch sehen. Für sie ist es bedeutsamer dazugehören zu dürfen, als eine eigene Meinung zu haben.

Herr Professor Hüther, wir danken für das Gespräch!

Literatur zum Weiterlesen:

- Hüther, G. (1997): *Biologie der Angst*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
Hüther, G. (1999): *Die Evolution der Liebe*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
Hüther, G. (2001): *Bedienungsanleitung für ein menschliches Gehirn*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Das Gehirn wird so, wie und wofür man es mit Begeisterung nutzt 71

- Hüther, G. (2004): Die Macht der inneren Bilder. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Hüther, G. (2009): Männer – Das schwache Geschlecht und sein Gehirn. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Bergmann, W./Hüther G. (2006): Computersüchtig. Kinder im Strudel der Medien. Düsseldorf: Walter Verlag.
- Gebauer, K./Hüther, G. (2001): Kinder brauchen Wurzeln. Düsseldorf: Walter Verlag.
- Gebauer, K./Hüther, G. (2002): Kinder suchen Orientierung. Düsseldorf: Walter Verlag.
- Gebauer, K./Hüther, G. (2003): Kinder brauchen Spielräume. Düsseldorf: Walter Verlag.
- Gebauer, K./Hüther, G. (2004): Kinder brauchen Vertrauen. Düsseldorf: Patmos Verlag.
- Hüther, G./Bonney, H. (2002): Neues vom Zappelphilipp. Düsseldorf: Walter Verlag.
- Hüther, G./Krens, I. (2005): Das Geheimnis der ersten neun Monate. Düsseldorf: Walter Verlag .
- Hüther, G./Michels, I. (2009): Gehirnforschung für Kinder. Felix und Feline entdecken das Gehirn. München: Kösel Verlag.
- Hüther, G./Nitsch, C. (2008): Wie aus Kindern glückliche Erwachsene werden. München: Gräfe und Unzer.
- Hüther, G./Roth, W./von Brück, M. (Hg.) (2008): Damit das Denken Sinn bekommt. Freiburg: Herder Verlag.
- Hüther, G./Tatschl, S. (2006): Wie viel Gehirn braucht die Kultur und wie viel Kultur braucht das Gehirn? Kultur aus neurobiologischer Sicht. In: supervision. Mensch–Arbeit–Organisation, 3/2006.
- Nitsch, C./Hüther, G. (2004): Kinder gezielt fördern. München: Gräfe und Unzer.
- Prekop, J./Hüther, G. (2006): Die Schätze unserer Kinder. München: Kösel Verlag.
- Storch, M./Cantieni, B./Tschacher, W./Hüther, G. (2006): Embodiment. Bern: Huber.

DVDs von Vorträgen und Seminaren:

- Gerald Hüther, Gunther Schmidt, Friedrich Glasl, Torsten Groth, Rudi Ballreich, Marlies Lenglachner, Klaus Deissler (2008): Konfliktarbeit in Familienunternehmen. Robert Neuwald Filmproduktion.

Audio-CDs:

- Hüther, G. (2009): Den Übergang meistern – Von der Ressourcenausnutzung zur Potentialentwicklung. Müllheim: Auditorium Netzwerk.