

Dezember 2007

Motivation

Vom Anreiz via Motiv zur Handlung

Warum klettert man auf 8091 m?

Dauermotiviert – nur nicht für das, was ansteht

Allein unter Fremden: Checkliste

«Lohn und Bonus sind wichtig, aber ...»

Aus Anreizen werden Motive, aus Motiven Handlungen

Liebe SBAP.-Mitglieder,
liebe **punktum**.-LeserInnen,

«Motivation» ist ein Allerweltsbegriff. Tag für Tag stolpern wir darüber. Alle Augenblicke ist von «motivierten Mitarbeitern», von «hoch motivierten Teams» die Rede. Heute stand zum Beispiel in der Zeitung, dass «die Arbeitnehmer in der Schweiz laut einer Studie der Unternehmensberatung Towers Perrin die höchste Arbeitsmotivation in Europa» hätten. Motivationsfaktoren seien Weiterbildungsmöglichkeiten, Mitbestimmung – und der Lohn. Bei Motivation scheint es sich also nicht um ein Phänomen um seiner selbst willen zu handeln, sondern sie ist durch Anreize beeinflussbar. Oder werden hier «Motivation» und «Motivierung» miteinander verwechselt?

Mir ergeht es immer mehr so: Je mehr ich darauf achte, wie ich selbst und andere diesen Begriff verwenden, desto unschärfer wird für mich dessen Bedeutungsgehalt. Heisst «ich bin motiviert» nun: Ich habe das Bedürfnis? Oder: Ich muss es tun? Ich will es tun? Ich möchte es tun? Es hilft mir, wenn ich es tue? Ich bin daran interessiert, es zu tun? Oder: Wenn ich es tue, dann ...?

Versuchen wir also dem Bezeichneten Inhalt zuzuordnen. Im «Kleinen Stowasser», einem Lateinwörterbuch, finde ich unter «motus»: Bewegung, Geistestätigkeit, Gemütsbewegung, Trieb, Antrieb, Aufruhr, Unruhe, Staatsumwälzung. Im Wort Motivation steckt ausserdem der Wortstamm «Motiv» drin. Wikipedia schreibt sinngemäss, ein Motiv bezeichne in der Psychologie eine relativ stabile Persönlichkeitseigenschaft, die durch eine Vorliebe für bestimmte Arten von Zielen zum Ausdruck komme. Primäre Motive wie das Nahrungs- und das Kältevermeidungsmotiv, die auf physiologischen Vorgängen beruhten, würden von sekundären Motiven unterschieden, die stärker auf psychologische Prozesse zurückgingen: das Leistungs-, das Macht-, das Anschlussmotiv. (In der Musik ist übrigens mit «Motiv» der kleinste Baustein eines musikalischen Themas ge-

meint, in der Fotografie und Malerei der Gegenstand eines Bildes, in der Mathematik eine algebraische Struktur. Welche Fülle!).

So viel erscheint klar: Die Motive einer Handlung werden durch Anreize angeregt. Oder: Bestimmte Anreize, äussere und innere, verdichten sich zu bestimmten Motiven, die eine Handlung auslösen.

Lassen Sie mich Ihnen dazu etwas nacherzählen, das mich nicht in Ruhe lässt, irgendwie. Vor Jahren schon habe ich das Buch «Die Zukunft hat Zeit. Die Tatsachen. Zwei autobiographische Texte» – es ist längst vergriffen – von Louis Althusser gelesen.

Der Autor wurde 1918 in Algerien geboren und starb 1990 in Paris. Er war ein französischer Philosoph, der sich mit dem Werk von Karl Marx auseinandergesetzt hat. Nur drei Jahre vor Althusser war Albert Camus geboren worden, ebenfalls in Algerien. Dieser lebte von 1940 an in Paris. Es war die Zeit des Existenzialismus. Camus, Sartre, Jacques Lacan, die Psychoanalyse. Das, worum es mir hier geht, passiert 1980. Althusser, 62-jährig: «Plötzlich sitze ich aufrecht, im Morgenrock, am Fussende meines Bettes in meiner Wohnung in der Ecole normale. Ein grauer Novembertag – es war Sonntag, der 16. November, gegen neun Uhr morgens – dämmt links herauf, vom sehr hohen Fenster her, das schon seit langem von unvordenklich alten, von der Zeit verschlissenen und von der Sonne gebleichten Empire-Vorhängen umrahmt wird, und erhellt das Fussende meines Bettes. Vor mir: Hélène, auf dem Rücken liegend, auch sie im Morgenrock. Ihr Becken ruht auf dem Bettrand, ihre Füsse schleifen auf dem Plüschbelag des Fussbodens. Ganz dicht bei ihr niederkniend, über ihren Körper gebeugt, bin ich im Begriff, ihr den Nacken zu massieren. Schon oft ist es vorgekommen, dass ich ihr stillschweigend den Nacken, den Rücken und die Hüftgend massiert habe: Die Technik hatte ich von einem Kameraden in der Kriegsgefangenschaft gelernt, dem kleinen Clerc, einem Berufsfussballer und Experten in jeder Hinsicht.

Diesmal aber massiere ich ihr die Vor-

derseite des Nackens. Ich drücke meine beiden Daumen in die Höhlung des Fleisches im Umkreis des Brustbeins und erreiche so langsam, den einen Daumen links, den andern rechts schräg aufstützend, den härteren Bereich unter den Ohren. Ich massiere die ganze Zone V-förmig. Ich verspüre grosse Müdigkeit in den Muskeln meiner Unterarme: Ich weiss, die Arbeit des Massierens tut mir immer in den Unterarmen weh. Das Gesicht von Hélène ist reglos und heiter, ihre offenen Augen starren zur Decke hinauf.

Und plötzlich werde ich von Entsetzen erfasst: Ihre Augen bleiben unentwegt starr, und vor allem ragt zwischen den Zähnen und Lippen ein kleines Stückchen Zungenspitze hervor, ungewohnt und sanft.

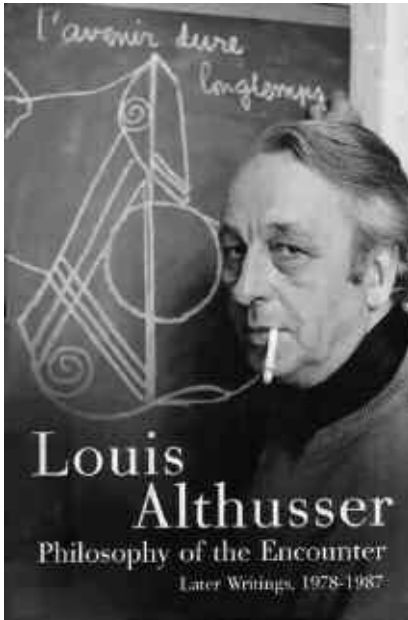
Ich habe zwar schon Tote gesehen, aber mein Lebtag noch nicht das Antlitz einer Erdrosselten. Und dennoch weiss ich, dass das hier eine Erdrosselte ist. Aber wie das? Ich richte mich auf und schreie: Ich habe Hélène erwürgt!

Ich stürze los, und aus aller Kraft laufend durchquere ich in einem Zustand intensiver Panik die Wohnung, renne die kleine Treppe mit Eisengeländer hinab, die auf den Hof der hochvergiterten Fassade führt, und wende mich, noch immer rennend, der Krankenstation zu, wo Dr. Etienne praktiziert, der im ersten Stock wohnt. Unterwegs treffe ich niemanden, es ist Sonntag, die Ecole ist halb leer und schläft noch. Immer noch schreiend, stürze ich, drei Stufen auf einmal nehmend, die zum Arzt hinaufführende Treppe hoch: «Ich habe Hélène erwürgt.» – Etienne glaubt mir nicht: «Das ist unmöglich.»

Hélène ist tot. Althusser wird in die psychiatrische Klinik eingewiesen. Ob seine Freunde ihn vor der Justiz schützen wollten, ob er an Hypomanie litt – in andern Quellen ist von Geisteskrankheit die Rede –, ich weiss es nicht. Tatsache aber ist, dass Althusser seine Frau geliebt hat: «Denn ich habe, im Zuge einer intensiven und unvorhersehbaren Krise geistiger Verwirrung, im November 1980 meine Frau erwürgt, die mein Ein und Alles

Motivation

Ein Zusammenspiel von Situation, Profil des Menschen und Zeit



auf der Welt war, sie, die mich so liebte, dass sie, weil sie nicht leben konnte, nur noch sterben wollte, und zweifellos habe ich ihr in meiner Verwirrung und unbewusst «diesen Dienst erwiesen», dessen sie sich nicht erwehrt hat, sondern an dem sie gestorben ist.»

Diese Texte sind von geradezu unglaublicher Klarheit und Bewusstheit – doch sie schildern eine Wahnsinnstat. Ich habe mich seinerzeit nach der Lektüre gefragt, wie ich diesen Menschen verstehen und begreifen solle. Eine umfassende Antwort habe ich bis heute nicht gefunden.

Zugegeben, Hélène und Louis Althusers Schicksale haben nicht das Zeug zur Weihnachtsgeschichte. Doch sie mahnen mich daran, dass hinter jeder Handlung, sei sie nun glückend, begeistert, befreiend, zielführend, pragmatisch, wenigstens gut gemeint oder eben wahnsinnig, ein geheimnisvoller Mechanismus aus Anreizen und Persönlichkeitseigenschaften steht. Ich wünsche Ihren Persönlichkeitseigenschaften auch 2008 viele inspirierende Anreize!

Heidi Aeschlimann

Jeder Form menschlicher Aktivität liegen Fundamentalmotive zugrunde. Welche davon in welcher Situation auf welche Weise welche Handlungsketten auslösen, ist ganz individuell. Klar ist: Motivation, die von innen kommt, ist nachhaltiger als von aussen herangetragene.

Den Fussballern vom rumänischen Topklub Dinamo Bukarest bläst ein eisiger Wind ins Gesicht: Scheitern sie in einem europäischen Spitzenspiel, dann können sie sich Prämien und einen Teil des Gehalts ans Bein streichen. Ein verlorenes Spiel – ein magerer Gehaltscheck. So wollen die Besitzer von Dinamo Bukarest ihre Spieler motivieren. Andere Länder, andere Sitten.

Der menschlichen Verhaltensweise liegt eine Reihe von Motiven zugrunde. Ein Motiv stiftet uns an, ein bestimmtes Verhalten einzunehmen, um ein mehr oder weniger konkretes Ziel zu erreichen. Meistens ist es aber nicht nur ein einzelnes Motiv, das uns antreibt, sondern ein ganzes Bündel von Motiven. Gleichzeitig wird die Verhaltensweise nicht nur von Motiven bestimmt: Gewisse Wertehaltungen, der Zeitgeist, die psychische oder physische Verfassung – kurzum, ein Feld von Faktoren – entscheidet darüber, wie aus einem Motiv eine genügend starke Motivation wird, die uns veranlasst, eine Handlung in Angriff zu nehmen. Motivation ist vor diesem Hintergrund ein Hilfsbegriff, der Rahmen, Bedingungen, Dynamik, Folgen, Intensität, Qualität und Richtung eines

Verhaltens erfasst. Mal ist sie hoch, mal eher tief. Motivation ergibt sich stets und ausschliesslich aus dem Zusammenspiel zwischen Situation, Profil des Menschen und Zeit.

Untersuchungen wollen bewiesen haben, dass der Mensch von rund 18 Grundmotiven (Fundamentalmotiven) angetrieben wird, die da sind: Wissen, Prinzipientreue, Macht, Status, Ordnung, Sicherheit, Freiheit, Beziehung, Fürsorge, Familie, Idealismus, Anerkennung, Wettkampf, Risiko, Essen, Bewegung, Sinnlichkeit und Spiritualität. Die so genannte Motivationsstruktur variiert von Mensch zu Mensch; sie, so zeigen die Untersuchungen weiter, wandelt sich kaum. Was sich ändert, sind die Schwerpunkte. Mal strebt man vor allem nach Status, mal liegt einem einzig die Familie am Herzen.

Motivation beruht auf der einen Seite auf unbewussten Faktoren, sie strebt von innen heraus. Auf der anderen Seite ist sie auf äussere Reize zurückzuführen – sie wird dem Individuum gleichsam von aussen herangetragen. Im Normalfall fliessen diese zwei Bereiche ineinander. Wer seine Motivation steigern will, sollte nach gängiger Meinung der Fachwelt die innere Seite der Motivationsanlage anregen. Motivation, die von innen heraus das Verhalten bestimmt, ist nachhaltiger als eine solche, die von aussen wirkt. Bleibt die Frage, ob die Fussballer von Dinamo Bukarest besseren Fussball spielen werden als vorher. Kurzfristig vielleicht schon – auf die Dauer gewiss nicht.

Claudio Moro

Für die Lesetreue im vergangenen Jahr bedanken wir uns bei unseren Mitgliedern und LeserInnen ganz herzlich und wünschen frohe Weihnachten und ein zufriedenes neues Jahr!

Vorstand SBAP:

Heidi Aeschlimann, Präsidentin
Uwe Lehmann, Kl. Psychologie
Rolf Allemann, Laufbahn- und
Rehabilitationpsychologie
Mariann Holti, Entwicklungs- und
Schulpsychologie
Stefan Schild, A+O-Psychologie

SBAP Geschäftsstelle:

Heloisa Martino, Sybille Schenker

2008

Motiviertheit messen – wie und wozu?

Fünf Kilo Motivation und zwei Liter Innovation, bitte schön

Systemische Berater können weder andere motivieren noch Vorhersagen über das Verhalten der einzelnen Individuen im Unternehmenssystem machen noch eine geeichte Apparatur zum Messen des Motiviertheitspegels innerhalb einer Organisation anbieten. Aber eines können sie: durch Beobachtung unterstützende Energien frei werden lassen. Sagt der systemische Berater Peter Holliger.

«Unsere Mitarbeiter sind zu wenig motiviert. Können Sie uns helfen?» Mit dieser Anfrage werde ich immer häufiger von Unternehmen um Intervention gebeten. Zumeist sind es Chefs, die noch nicht verstanden haben, welch folgenreicher Denkfehler in der Frage nach Motivation und deren Messbarkeit steckt. Der Motiv-Begriff wird nicht abstrakt verwendet, sondern ganz konkret, als handelte es sich um ein Ding, das der Augenhand-Koordination zugänglich ist. Solche Sichtweisen auf nicht rationale Phänomene sind nicht nur wenig zielführend, sondern hochgradig kontraproduktiv.

Die Psychologie versteht heute Motivation – etwa im Gegensatz zur allgemeinen ökonomischen Terminologie – vollkommen neutral, also nicht zum Beispiel als eine hohe Bereitschaft zur Leistungserbringung aus wirtschaftlichem Interesse. Hohe Motivation ist daher weder gut noch schlecht. So gesehen können wir andere nicht wirklich motivieren oder demotivieren, wir können aber lernen, uns und andere so zu beobachten, dass unterstützende Energien frei werden, die nützlich sind. Denn Sinn erhält eine Beobachtung immer erst durch den Beobachtenden.

Motivation, ein Konstrukt

Die Gehirn- und Verhaltensforschung versucht Nachweise zu erbringen, dass im Inneren so etwas wie Motivation existiert. Das Begehren etwa wird mit Botenstoffnachweisen von Dopamin und körpereigenen Opioiden verbunden.

Gleichzeitig wissen wir aus der Erkenntnistheorie, dass Erkenntnis immer eine jeweilige ist, und sie ist stets

subjektbezogen: Zum Beispiel ist für jemanden Motivation ein «Ding», um daraus das «Ding an sich» zu destillieren, zu abstrahieren oder zu postulieren – dieses aber bleibt immer ein Konstrukt.

Wenn nun also ein Klient zu mir kommt und mich um Beratung bittet: Was genau will er denn an wem oder woran verändert haben? Als systemischer Berater kann ich nur sagen: «Wozu?» Sicherheitshalber schicke ich ein freundliches Lächeln hinterher, um den potenziellen Auftraggeber nicht zu verärgern.

Nach kurzer Befragung wird in den meisten Fällen sowieso klar: Unter Motivation wird Motivierung verstanden. Der Unterschied liegt in der Innen-aussen-Beobachtung. Innere Antriebe werden eher als «Motivation» bezeichnet und beschreiben ein inneres Streben: hin zu oder weg von. Von «Motivierung» sprechen wir, wenn von aussen eingewirkt wird, um Verhalten oder Haltung zu beeinflussen. Mein Ausgangspunkt ist also im Prinzip ein Defizit in der gegenwärtigen Landschaft der Beratung und Therapie. Immer wieder werden einzelne Gesichtspunkte reduziert oder überhöht, um dann – pars pro toto – fürs Ganze zu gelten. Mit zumeist projektiven Verfahren wollen wir Momente und vergangene Prozesse verstehen, um Voraussagen für die Zukunft zu treffen. Aus Momentaufnahmen glaubt man, die inneren Antreiber besser begreifen zu können.

Systemische Prognosen fürs Individuum unmöglich

Mit Blick auf die Möglichkeiten, die wir im Umgang mit Motivation als gesellschaftlichem Phänomen hätten, könnten wir das besser machen. Therapeuten und Berater sollten sich zunächst über Perspektive und Ereignis klar werden. Wir müssen wissen, was beobachtet oder beschrieben wird und wie das ausgeblendete Gegenstück dazu aussieht.

Zumeist merken wir in der Beratung durch systemische Fragen (Anamnese) sehr rasch, was der Klient als Ereignis und was als Perspektive beschreibt. Wenn beispielsweise aus be-



Peter Holliger leitet die Beratungsfirma «Denkzeuge» in Bülach. Der 49-jährige Sozioökonom, Mediator, Coach und Trainer ist auf Personal- und Organisationsentwicklung spezialisiert. Er begleitet Unternehmen, Gruppen und Einzelpersonen in ausserordentlichen beruflichen Situationen.

Kontakt und Infos:

www.denkzeuge.org

Blog und Diskussion:

<http://denkzeuge.blogspot.com>

trieblichen Kennzahlen ein Leistungsmanko zur Konkurrenz abgeleitet wird, gewichtet das Unternehmen anders, als wenn es auf die Kundenzufriedenheit fokussiert ist oder wenn die Perspektive auf dem Ausbildungsstand oder der Sozialkompetenz von Führungskräften liegt.

Sofern ein vernünftiges Controlling im Unternehmen installiert ist, kann die indirekte Messung von personeller Leistung und inneren Antrieben leicht vorgenommen werden. Prognosen für das Individuum zu erstellen, bleibt allerdings eine Illusion. Alle mir bekannten diagnostischen Methoden erlauben es bestenfalls, aktuelle oder vergangene Zustände der Motivatoren nachzuweisen. Wie eine Person aber konkret zukünftig handeln wird, ist, systemisch nicht vorhersehbar. Aufgabe, Kompetenz, Kontext, Rolle, Inszenierung und Ökologie beeinflussen sich gegenseitig in höchst sensibler Weise, sodass eine Disposition durch kleinste Veränderung von Variablen ins Gegenteil kippen kann. Hinzu kommen in der Praxis mit über 50-

Neu: OE live!

Organisationsentwicklung für Fachleute in Beratung, Supervision und Psychotherapie. Einjährige, kompakte Ausbildung, 21 Tage (Do–Sa), Start Februar 2008. Sie entwerfen in kleinen Gruppen konkrete Projekte auf der Basis aktueller theoretischer Modelle, und führen diese unter der professionellen Begleitung von Mirjam Reutimann und Hans Ruijs durch. So qualifizieren Sie sich, auf der Basis Ihrer bisherigen Ausbildung und Erfahrung, für Entwicklungsaufgaben in Organisationen – als Führungskraft, Change Manager oder Consultant. Für Supervisorinnen und Supervisoren BSO ist eine Zusatzanerkennung in Organisationsberatung möglich. Mehr: www.iasag.ch/ias.oe.live.pdf.

Weitere Ausbildungen 2008

- Coaching und Supervision: dreijährige, prozessorientierte Ausbildung mit Anerkennung BSO und SGfB
- OE & Coaching BSO/SGfB: dreijährige Ausbildung mit Anerkennung BSO, gestaltet als lernende Organisation
- Coaching Competence, ein Jahr, mit ias Zertifikat

Offene Kurzseminare

Unsere Kurzseminare sind Weiterbildungsveranstaltungen für angehende und erfahrene Fachpersonen in Beratung, Coaching und Supervision. Wir präsentieren neue, elegante und effiziente Modelle für begleitete Veränderung. Die Seminare dauern jeweils ein oder zwei Tage (Fr–Sa). Mitglieder BSO erhalten 1/6 Rabatt. Das aktuelle Programm:

Programm Kurzseminare 2008

Coaching-Tools, mit Werner Vogelaier, 18.–19. Januar
EFT, mit Willem Lammers, 26. Januar
Auftrittskompetenz, mit Lydia Pfister, 23. Februar
Chefsache Burnout, mit Willem Lammers, 1. März
Logosynthese live, mit Willem Lammers, 10.–11. März
Logosynthese I, mit Willem Lammers, 2.–3. Mai
Logosynthese II, mit Willem Lammers, 23.–24. Mai
Transaktionsanalyse, mit Maria Jemmi, 6.–7. Juni
Logosynthese I, mit Willem Lammers, 7.–8. Juli (E)
Logosynthese II, mit Willem Lammers, 10.–11. Juli (E)

Zu jedem Seminar gibt es auf der ias Website einen einführenden Artikel und einen Flyer.

ias spezialisiert sich auf anerkannte Aus- und Weiterbildung in Beratung – für Menschen und Organisationen. Wir unterscheiden uns durch einen internationalen Dozentenstab, eine hohe Verbindlichkeit von Lernenden und Lehrenden, vielseitige Ausbildungskonzepte und eine ausgewogene Mischung von Theorie, Methoden und Prozess. Sehr schönes Ambiente im Belle Époque-Haus Bristol, in der Wellness-Oase Bad Ragaz SG. Willem Lammers und Luzia Graf Lammers leiten das Institut.

ias, CH-7310 Bad Ragaz, info@iasag.ch, www.iasag.ch

Motiviertheit messen – wie und wozu?

prozentiger Wahrscheinlichkeit schwache bis mittlere Pathologien, die jede seriöse Voraussage verunmöglichen. Mit methodenpluralistischen Ansätzen arbeiten wir bei «Denkzeuge» so, dass die Erfahrung des Auftraggebers einbezogen wird. So wird das Berater-Klienten-System auf eine Metaebene gehoben. Die Wechsel von Perspektive und Ereignis können wahrgenommen werden, und dem Klienten wird transparent gemacht, wie zum Beispiel ein Zustand, den wir Motivation nennen, durch die gewählte Unterscheidung erst entsteht.

Motivation messen: ein Versuch

Als 1977 in einem grossen Unternehmen der Schweiz angekündigt wurde, Arbeitsprozesse mit der Stoppuhr messen zu wollen, um dann genau zu wissen, wann es wo wie viele Arbeitskräfte braucht, gingen die Krankmeldungen signifikant zurück. Wo die Stoppuhren-Teams aufkreuzten, steigerte sich die Arbeitsleistung um bis zu 30 Prozent.

Drei Wochen nach Abschluss der Erhebungen war die Gesamtleistung allerdings unter derjenigen von vor der Messung, und die Krankmeldungen stiegen wieder an.

Das legt die Vermutung nahe, dass sich Menschen kurzfristig antreiben lassen, um ein inneres Ziel zu erreichen: Leidvermeidung? Lustgewinn? Daraus aber ableiten zu wollen, es gebe strukturelle oder individuelle Massnahmen, die zu dauerhafter Leistungssteigerung einer Belegschaft führen, ist bisher nicht nachgewiesen. Rezepte, die aus der Analyse erfolgreicher Gruppen oder Personen abgeleitet wurden, waren bisher niemals transferierbar.

Motivstruktur-Analyse (MSA)

Die Forschungsgruppe «Motivation im Business» erarbeitete zusammen mit der Universität Giessen ein neues Modell zur Erhebung der individuellen Motivstruktur eines Menschen. Die Idee ist zunächst bestechend: Ich kann für mich selbst herausfinden, was mich im Innersten bewegt und wie ich mich – und andere – dauerhaft motiviere.

Die MSA beruht auf der Persönlichkeits- und Motivationsforschung der letzten 10 bis 15 Jahre. Sie geht davon aus, dass es zeitüberdauernde, stabile Merkmale eines Menschen gibt, die unter anderem seine innere Motivation bestimmen. Es wird von fundamentalen, von innen heraus wirkenden intrinsischen Motivklassen gesprochen, etwa Wissen, Ehre/Moral, Macht, Status, Ordnung, Sicherheit, Freiheit, Beziehung, Familie/Umfeld, Idealismus, Anerkennung, Wettkampf/Leistung, Risiko/Stress, Essen oder Sinnlichkeit.

Das zentrale Problem der Motivierungsversuche liegt in der höchst komplexen Summe aller tatsächlich eintreffenden (und nicht vorhergesagte) Faktoren, die das Handeln oder das Unterlassen bestimmen. Auch die MSA-Methode ist auf Vergangenheit und Gegenwart beschränkt und lässt keine taugliche Voraussage zu. Wodurch eine Person morgen angetrieben wird, bleibt auch ihr verschlossen.

Das einzige Rezept, die Leistung eines sozialen Systems nachhaltig zu steigern, heisst systemische Personalentwicklung. Wenn Strukturen über reflexive Kommunikation verfügen, können wir intuitiv leistungssteigernde Motive nachweisen.

Peter Holliger



ias Institut
für angewandte
Sozialwissenschaften

Die Motivation der Hochbegabten

«Ich bin dauermotiviert – leider oft nicht für die Aufgabe, die ansteht»

Intellektuell hochbegabte Menschen setzen Massstäbe und beißen sich fest an Fragen, Fragen, Fragen. «Mensa», die internationale Vereinigung von Personen mit einem IQ von mindestens 130 – der Median liegt bei 100 –, versteht eine intellektuelle Hochbegabung als eine «Persönlichkeitseigenschaft unter vielen». Die 44-jährige Silvia Ackermann ist «Mensanerin». – Ein Gespräch.

punktum.: *Silvia, du bist hochbegabt. Erwartet mich ein Feuerwerk an Ideen und komplizierten Gedankengängen in der nächsten Stunde?*

Silvia Ackermann: Wohl kaum, da wäre ich selber überrascht. Vielleicht falle ich dir manchmal ins Wort, weil mir spontan etwas zu einem Stichwort einfällt. Wir werden sehen. Ich bin leider von Natur aus ungeduldig.

Sind Hochbegabte grundsätzlich ungeduldig?

Das weiss ich nicht. Bei mir stellt sich oft Ungeduld ein, wenn jemand lange nicht auf den Punkt kommt oder wenn ich die Antwort auf eine Frage auf den Lippen habe, noch bevor die Frage fertig ausformuliert worden ist. Seit ich weiss, dass ich manchmal einfach schneller bin als die fragende Person, kann ich besser damit umgehen. Ich achte darauf und warte ab.

Wie wurdest du auf deine Hochbegabung aufmerksam?

Erst gegen Ende der Studienzeit. Während meines Studiums stiess ich eines Abends auf die «Mensa»-Website mit ihren Sprachspielen. Diese faszinierten mich, und so lud ich den Probetest herunter, den ich irgendwann ausfüllte. Dass mir Mathematik und alles Logische leicht fielen, war klar. Genauso offensichtlich war auch, dass ich weder richtig singen noch schön schreiben oder etwas auswendig lernen konnte. Von Hochbegabung wusste ich bis dahin nichts.

Ein IQ-Test bestätigte dies dann?

Ja, genau. Und dies war eine Erleichterung für mich.

Weil du nun wusstest, dass du Vorteile hast gegenüber anderen?

Nicht wirklich. Aber mein Selbstbewusstsein wurde dadurch gestärkt. Beispielsweise frage ich heute in Gesprächen eher nach, weil ich erlebt habe, dass ich damit oft ins Schwarze treffe. Ich verstehe meine Ungeduld und vieles an mir besser und kann auch einfacher damit umgehen. Doch auch die Nachteile lösen sich nicht einfach in nichts auf. Beispielsweise wurde mein Gefühl, vielerorts nicht ganz dazugehören, zwar eher erklärbar, aber nicht aufgehoben. Anderssein ist nicht nur oder nicht immer wünschenswert.

Worin liegt deine Hochbegabung genau?

Meine Hochbegabung liegt klar im Logisch-Mathematischen, also im abstrakt-analytischen Bereich. Meine Merkfähigkeit ist dagegen nicht sehr ausgeprägt. Ich muss verstehen, Zusammenhänge begreifen, damit mir etwas bleibt.

Ein populäres Bild von Hochbegabten zeigt einen Menschen, der nie aufhört zu fragen. Woher rührt diese nie endende Fragerei?

Es ist wohl Neugierde. Täglich werden wir mit Tausenden von Eindrücken konfrontiert. Vieles ist interessant und wirft Fragen auf. Am liebsten ist mir dafür das persönliche Gespräch. Heute suche ich die Information oft zuerst im Internet. Glücklicherweise gibt es Google und Wikipedia, das erspart meinen Mitmenschen viele Fragen.

Deine Hauptmotivation ist also Neugierde?

Nicht nur. Wissensdurst und die Suche nach Einsicht kommen dazu.

Zielen deine Bemühungen letztlich auf Weisheit ab?

Da müssten wir erst klären, was Weisheit bedeutet. Ich möchte die Welt um mich herum besser verstehen. Doch etwas anderes scheint mir wichtiger: Für mich ist diese Suche nach Einsichten nicht mit Mühe verbunden. Sie stellt sich sozusagen automatisch ein. Ein Beispiel: Nach diesem Interview werde ich zu Hause nachschauen, wie Weisheit definiert wird. Ich möchte diese Neugierde stillen.



Silvia Ackermann (44) hat Informatik mit Nebenfach Didaktik und Psychologie an der ETH studiert und arbeitet heute als Geschäftsführerin in ihrem Informatik-Ingenieurbüro «adabit». Ihr IQ liegt weit über 130.

Das heisst wohl, dass du dauermotiviert bist?

Ja, vielleicht. Leider allzu oft nicht für die Aufgabe, die ansteht. Dies ist manchmal schwierig. Ich habe Lust auf vieles, doch die Pflicht ruft. Das Suchen nach befriedigender Information ist sehr zeitraubend. Und trotzdem: Puzzlesteine ergeben irgendwann ein Gesamtbild. Ein Professor zitierte dazu Lao Tzu: «To attain knowledge, add things every day. To attain wisdom, remove things every day.» Das Gesamtbild ist mir wichtig, nicht Detailwissen. Oft brauche ich auch eine kurze Auszeit, um mich für manche Pflichtaufgaben zu motivieren. Am besten betätige ich mich zum Ausgleich handwerklich – mit Ton, Gips, Eisen oder Stoff. Danach kann ich die Aufgaben produktiv und viel motivierter angehen.

Man könnte aber auch zum Schluss kommen, dass man dich schnell ablenken kann ...

... da bringst du einen wichtigen Aspekt zur Sprache. Ich bin sehr schnell abgelenkt. Zum Glück kann ich mich auch sehr gut konzentrieren. Heute

Die Motivation der Hochbegabten

versuche ich zwischen Privatleben und Beruf zu unterscheiden. Privat darf ich, im Beruf sollte ich mich nicht ablenken lassen. Als du vorhin den Begriff «Weisheit» genannt hast, wurde ich von deiner eigentlichen Frage sofort abgelenkt, weil ich mich gerne über diesen Begriff unterhalten würde. Dieser fliegende Themenwechsel anhand einzelner Stichwörter ist übrigens ein typisches Merkmal für «Mensa»-Abende. Man darf auch jederzeit zum alten Thema zurückkehren.

Überspitzt heisst dies, dass du dich für alles interessierst. Wie gehst du damit um?

Genau wie alle anderen bin auch ich gezwungen, mich zu beschränken. Vieles ist interessant, doch manchmal verliert sich das Interesse an etwas genauso schnell, wie es gekommen ist. Es bleiben die Schwerpunkte und Vorlieben. Und es kommt ein neuer Tag mit neuen Eindrücken und Anregungen, die alten rücken in den Hintergrund.

Auch wenn die entsprechende Frage nicht beantwortet ist?

Ja. Was bleibt, ist es wert, genauer angeschaut zu werden. Ein guter Freund gab mir mal den Tipp, bei einem Problem die Sache maximal zwei Tage mit mir herumzutragen. Bleibt die Frage unbeantwortet, fehlt Information. Dann lasse ich es sein – für den Moment.

Den Mut zur Lücke kennst also auch du? Damit müssen wir alle leben.

Geht dies ohne Frustration?

Wissen braucht Zeit. Und auch ich muss meinen Lebensunterhalt bestreiten. Von daher ist es gegeben, dass ich nicht alle meine Interessen bis ins Detail verfolgen kann. Manchmal bin ich deshalb frustriert, manchmal nicht.

Du könntest alles machen. Hast du da nie ein Problem, dich für etwas zu entscheiden. Wird die Wahl nicht zur Qual?

Ich kann nicht alles. Zum Beispiel könnte ich nie Geige spielen. Trotzdem bleibt eine grosse Auswahl. Wie

gesagt, ich muss für meinen Lebensunterhalt aufkommen. Ich musste mich also irgendwann für eine Richtung entscheiden. Daraus ergibt sich ein Feld von Themen beziehungsweise Problemen, um die ich mich kümmern muss. Die Wahl wird oft durch das Problem bestimmt.

Folglich ist alles Leben Problemlösen, wie Karl R. Popper schrieb?

Ja, so ungefähr. Gegenfrage: Hat Popper nicht ein Buch mit einem Hirnforscher geschrieben? Wie hiess dieser gleich?

Eclens, Eccles oder so. Aber du lässt dich schon wieder ablenken.

Ja, genau. Vielleicht finde ich ein Gespräch mit Exkursen einfach viel interessanter als ein gradliniges. Ich lasse

mich auch gerne ablenken, weil ich gerne etwas über Popper hören würde. Ich werde zu Hause das Buch wohl kurz hervorholen und den Umschlagtext lesen. Diese Motivation, etwas nachzuschlagen, ist einfach da. Sie hakt sich fest und lässt nicht locker. Ich muss aktiv gegensteuern, wenn ich das nicht will.

Was stellt sich ein, wenn du etwas nicht recherchieren kannst?

Ich spüre Unruhe, und oft bleibt etwas länger im Kopf hängen, bis es geklärt ist oder in Vergessenheit gerät.

Und wenn du es recherchiert hast?

Zufriedenheit, falls mir etwas klarer geworden ist, also wenn ein Puzzlesteinchen dem Gesamtbild hinzugefügt wird.

Interview: Claudio Moro



Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Soziale Arbeit

Certificate of Advanced Studies CAS

Zielorientierte Beratung bei Störungen der psychosozialen Gesundheit

Bei Störungen der psychosozialen Gesundheit mit spezifischen Methoden beraten und intervenieren können. Im CAS-Kurs werden abhängig von den Problemsituationen unter Einbezug der individuellen Bereitschaften zielorientierte Beratungsinterventionen vermittelt. Störungen der Gesundheit können beispielsweise durch chronische somatische oder psychische Erkrankungen verursacht werden. Es werden wissenschaftlich fundierte Methoden und Konzepte der psychosozialen Arbeit vorgestellt und kritisch hinterfragt.

Leitung

Prof. Dr. Günther Wüsten

Beginn

25. Januar 2008

Information und Anmeldung

Fachhochschule Nordwestschweiz

Hochschule für Soziale Arbeit

Tanja Steiner

Riggenbachstrasse 16, 4600 Olten

+41 62 311 96 19, tanja.steiner@fhwn.ch

www.fhnw.ch/sozialarbeit/weiterbildung

Motivation Fernweh

Bereit zum inneren Spagat zwischen den Kulturen?

Fernweh, begleitet von freudiger Erwartung und Neugierde auf das Neue in einer anderen Umgebung und einer fremden Kultur. Der Reiz des Unbekannten lockt den Menschen in die Ferne. Doch genügt die Motivation, Vertrautes hinter sich zu lassen und an einem völlig unbekannten Ort sein Leben neu anzufangen, um zum Beispiel den Anforderungen des afrikanischen Alltags gewachsen zu sein? Und wie steht es mit dem Kulturschock?

Ankommen im südlichen Afrika. Vor allem in den Städten sieht vieles ähnlich aus: Es gibt Hotels, Restaurants, Autos, Handys, Bancomaten und Leute, die Englisch sprechen können. Nach und nach jedoch merkt der Fremde, dass irgendwie doch einiges anders ist – völlig anders. Er ist mit vielen neuen Situationen konfrontiert, die ihn verunsichern und Stress in ihm auslösen, weil sie nicht eindeutig

interpretierbar sind. Zeit, Raum, Geschwindigkeit, Distanzen, Klima, Gerüche, Farben, Mimik, Gestik, Sprache, Körperkontakt, Kleidung, Verhaltensweisen: Alles hat eine andere Bedeutung. Termine werden nicht eingehalten, vereinbarte Besprechungen finden später statt. Oder gar nicht. Zum Beispiel hätte der Fremde gerne eine Telefonauskunft. Er bekommt zwar eine Nummer, doch diese erweist sich als falsch. Im westlichen Verständnis kommt die Auskunft einer Unwahrheit gleich – aus afrikanischer Sicht wollte der Auskunftgebende dem Auskunftsuchenden aber eine Freude bereiten und ihn nicht enttäuschen. Dieser würde ja dann von alleine merken, dass die Nummer nicht stimmt. Gleichzeitig hat der Auskunftgebende sein Gesicht gewahrt, schliesslich hat er den Anfragenden mit einer Antwort versorgt (wenn auch nicht mit der richtigen).



Marlene Reust-Sauter, geboren 1965, dipl. Psych. FH, systemische Paar- und Familientherapeutin, hat langjährige Erfahrung im Gesundheits-, Bildungs- und Beratungsbereich. Sie studierte Psychologie in der Vertiefungsrichtung Diagnostik und Beratung an der HAP in Zürich. In Botswana entwickelt und implementiert sie mit dem Deutschen Entwicklungsdienst (DED) Konzepte und Lehrpläne im Berufsbildungsbereich für Menschen mit Lernschwierigkeiten.

NEUE TITEL AUS IHREM INTERESSENGBEIT

Lauterbach, M:

Wie Salz in der Suppe

Aktionsmethoden für den beraterischen Alltag

2007 192 S., kart., ca. CHF 43.80 (Carl-Auer) 978-3-89670-608-9

Dieses Buch stellt ein breites Spektrum von Methoden vor, die in Form von räumlichen Darstellungen, Inszenierungen oder Simulationen Beratungsprozesse unterstützen und zum Erfolg führen können.

Leiter, M. P. / C. Maslach:

Burnout erfolgreich vermeiden

Sechs Strategien, wie Sie Ihr Verhältnis zur Arbeit verbessern

2007. 200 S., geb., ca. CHF 49.– (Springer) 978-3-211-48635-1

Michael P. Leiter und Christina Maslach, die führenden Burnout-Forscher Amerikas, zeigen in diesem Buch ihr revolutionäres Programm, wie man mit Stress und Druck am Arbeitsplatz umgehen und seine Karriereziele verwirklichen kann.

Bestellen ist ganz einfach: Rufen Sie uns an:

0848 482 482 (Normaltarif)

oder schreiben Sie uns eine E-Mail: contact@huberlang.com

HUBER & LANG



Auch das augenfällige Gesellschaftsgefälle von Arm und Reich muss zuerst verarbeitet werden. Es fehlt das sichere Zuhause mit all den Möglichkeiten des Austauschs. Familie und Freunde sind weit weg, und am neuen Ort sind noch keine tragfähigen Beziehungen vorhanden. Die Freizeitgestaltung ist eingeschränkt, Alternativen müssen erst entdeckt werden. Das Arbeiten erscheint dem Neuankömmling unstrukturiert, kompliziert und chaotisch. Ziele und Pläne werden nicht oder nur ansatzweise und um Jahre verspätet umgesetzt. Entscheidungen benötigen einen langen Prozess, in den alles und jeder involviert wird.

Der Rahmen, das Äussere sind wichtig, der Inhalt spielt eine untergeordnete Rolle. Der Schein von Harmonie ist wichtig – Konflikte werden nicht direkt ausgetragen. Gemeinschaft hat

Motivation Fernweh

Monat	0. Monat	1. Monat	2. Monat	3. Monat	4. Monat	5. Monat	6. Monat	?. Monat
Zustand	Vorfreude, Aufbruch	Euphorie, Ankunft, Entdeckung	Entfremdung, Ernüchterung, Enttäuschung	Eskalation, Kulturschock	Wahrnehmung der kulturellen Unterschiede	Anpassung an die fremde Kultur	Verständigung, sich zu Hause fühlen	Rückkehrschock, Reintegration in der Heimat
Verhalten	planen, packen, Abschied nehmen	forschend und entdeckend, neugierig, wissbegierig,	Wahrnehmen unangenehmer und störender Dinge	Rückzug von den Anforderungen	erneutes Interesse an sozialen Kontakten und der Umwelt	Routine setzt ein, Lust auf Unternehmungen	zu Hause in der Fremde	
Einstellungen	Vorerwartung des Neuen, Abwendung vom Vertrauten	positive Voreingenommenheit, Optimismus	Skepsis, negative Sichtweise	kritisch, rassistische Züge, Verherrlichung der eigenen Kultur, Werte und Normen	Konflikte werden als kulturelle Unterschiede wahrgenommen	konstruktiv, positiv, zu Kompromissen bereit	Das Leben läuft stabil gut. Unterschiede werden verstanden, akzeptiert und teilweise geschätzt	
Empfindungen	Begeisterung, Vorfreude, Unruhe, Aufregung	Herausforderung	Unruhe, Unsicherheit, Unzufriedenheit	Nervosität, Reizbarkeit, Müdigkeit, Langeweile, Schwermut, Heimweh	Energie kommt langsam wieder	Bodenhaftung	Gelassenheit, Zufriedenheit, Gleichgewicht	
Reaktion des Körpers	Stress, Erschöpfung	Anpassungsschwierigkeiten	anfällig für Krankheiten	Psychosomatosen, Ess-/Schlafstörungen, Kopfweg, Verdauungsprobleme	Symptome klingen langsam ab	normale körperliche Reaktion	gesund und kräftig	

einen hohen Stellenwert im Gegensatz zum Individualismus. Danielle und Olivier Föllmi schreiben dazu: «Der Wert des Einzelnen besteht im Wesentlichen in der Fähigkeit, durch seine Handlungen die Harmonie mit den anderen zu erhalten. Er wird nach seiner Bedeutung für den Zusammenhalt der Gemeinschaft beurteilt und geschätzt.»

Gespräche drehen sich um die Familie, nicht um Arbeit. In die erweiterte Familie, also auch in weiter entfernt Verwandte, wird viel Zeit, Motivation, Verantwortung und Energie investiert. Gespräche mit anderen sind jederzeit und überall möglich, weil es vor allem der Moment ist, was zählt. Das Leben in Afrika scheint für den Neuen nach Zufallsprinzipien zu funktionieren. Gewisse Dinge passieren unerwartet schnell, andere wiederum brauchen unendlich viel Zeit und Geduld.

Prozess der Assimilation

Irgendwann verliert der anfängliche Zauber des Neuen ein Stück seines Reizes. Kraft und Energien, die auf das Neue gerichtet waren und zur Entfaltung drängten, sind verschwunden – wo ist die Motivation geblieben? Der Fremde versucht angestrengt, das neue Leben zu erfassen und zu bewältigen. Doch die bekannte Art der Verarbeitung von Informationen funktioniert nicht mehr, die Copingstrategien versagen mehr und mehr, und die Fähigkeit zur Antizipation von Situationen und des Verhaltens von Menschen ist eingeschränkt. Die erlernte kognitive Struktur passt nicht mehr zu den Ereignissen – es tritt eine Orientierungslosigkeit ein. Der Wunsch, ins Altvertraute zurückzukehren, wird immer stärker.

Doch langsam, wie ein Nebelschleier, der sich langsam hebt, wird das Ver-

halten der anderen einschätzbarer. Der Fremde bemerkt, dass er sich Strategien und Verhaltensmuster angeeignet hat, mit denen er im afrikanischen Alltag gut zurechtkommt. Be- kommt er eine Auskunft, fragt er noch jemand anderen. Wenn zwei oder drei Leute das Gleiche sagen, wird es wahrscheinlich stimmen. Termine behandelt er flexibel. Mit der Zeit lernt er, die für ihn positiven Seiten dieses Lebens zu schätzen. Prioritäten, Dringlichkeiten werden relativiert, und das Leben geht auch so weiter. Die Motivation, sich auf ein neues Leben und neue Menschen einzulassen, macht sich wieder bemerkbar. Der Kulturschock ist überwunden.

Die Erfahrung des Kulturschocks kennen Menschen, die längere Zeit im Ausland gearbeitet haben. Enid Kopper und Rolf Kiechl beschreiben das Phänomen als Anpassungsvorgang in der Zeit nach der Übersiedlung in einen anderen Kulturkreis. Es sind dies die Erfassung und Verarbeitung von fremden Verhaltensregeln und -mustern, Sitten und Gebräuchen sowie die eigene psychische Reaktion auf das Neue und Unbekannte. Der Anpassungsprozess verläuft in Phasen, wobei nicht zwangsläufig alle Phasen durchlaufen werden müssen. Der zeitliche Verlauf kann variieren. Ebenso ist

Europa

- Schuldkultur
- Individualismus
- Sachorientierung
- direkte Kommunikation
- geringe Akzeptanz von Hierarchie
- zukunftsorientierte Zeitwahrnehmung
- Sicherheitsorientierung

Afrika

- Schamkultur
- Kollektivismus
- Personen-/Beziehungsorientierung
- indirekte Kommunikation
- hohe Akzeptanz von Hierarchie
- gegenwartsgebundene Zeitwahrnehmung
- Zufallsorientierung

Motivation Fernweh

ein Verharren in einer Phase möglich. Der Kulturschock ist eine individuelle Angelegenheit in Bezug auf Zeit, Intensität und Symptome. Persönlichkeit, Lebensgeschichte und Umfeld spielen dabei eine bedeutende Rolle.

Der sogenannte Rückkehrschock und die Reintegration in der Heimat verlaufen übrigens ähnlich. Es vergehen abermals ein paar Monate, bis der/die Heimgekehrte Beziehungen wieder aufnimmt und die Balance zwischen neu gewonnenen und altbekannten Wertvorstellungen, Normen, Haltungen und Verhaltensmustern wieder findet. Erst dann ist man wieder ganz zu Hause.

Massnahmen gegen den Kulturschock

Kopper und Kiechl beschreiben eine Reihe von Massnahmen, die helfen, den Kulturschock zu überwinden. So ist es wichtig, den Auslandsaufenthalt aktiv zu gestalten und Beziehungen am Aufenthaltsort aufzubauen. Eine weitere Hilfe sind die Reflexion und die Steuerung der eigenen Einstellung. Auch darf nicht vergessen werden, sich selber zu verwöhnen und zu belohnen. Gleichzeitig sollen die Kontakte zum Heimatland aufrechterhalten werden. Feste und Rituale von zu Hause sollen im Ausland weiterhin gepflegt werden.

Der erfolgreiche interkulturelle adaptive Lernprozess erfordert im afrikanischen Kontext eine enorme Lernleistung. Gefordert ist ein Ausbalancieren zwischen den europäischen und den afrikanischen Kulturdimensionen.

Die intrinsischen Grundmotive wie Neugier, Interesse für das Unbekann-

te und Idealismus allein genügen also nicht, sich für längere Zeit zufrieden stellend in einer neuen Kultur zu bewegen. Eigenschaften wie Flexibilität, Akzeptanz, Empathie, Geduld und Ambiguitätstoleranz – die Fähigkeit, Widersprüche nebeneinander stehen zu lassen – werden elementar, um diesen inneren Spagat zwischen den Kulturen zu vollbringen.

Sich der eigenen positiven und negativen gewerteten kulturellen Herkunft bewusst und bereit sein, neue kulturelle Erfahrungen und Werte kennen und schätzen zu lernen und ins eigene Kultursystem zu integrieren: So wird ein Auslandsaufenthalt zu einer unschätzbaren Bereicherung.

Marlene Reust-Sauter

Literatur

Bittner, A. Reisch, B.: Interkulturelles Personalmanagement: Internationale Personalentwicklung, Auslandsentsendung, interkulturelles Training. Institut für interkulturelles Management, Rheinbreitbach 1994.

Föllmi, D. & O.: Die Weisheit Afrikas Tag für Tag: Kneisebeck Verlag, München 2005.

Inwent – Internationale Weiterbildung und Entwicklung (Hg.): Allgemeine Aspekte der kulturellen Kommunikation. Aus Seminarunterlagen, Bad Honnef 2006.

Kopper, E., Kiechl, R.: Globalisierung – von der Vision zur Praxis. Methoden und Ansätze zur Entwicklung interkultureller Kompetenz. Versus Verlag, Zürich 1997.

Wagner, W.: Kulturschock Deutschland: Rotbuch Verlag, Hamburg 1996.



Der Bergsteiger **Ueli Steck** ist 1976 im Emmental geboren. Der gelernte Zimmermann begann seine Sportkarriere mit Eishockey, bevor er seine Faszination fürs Bergsteigen entdeckte. Was den Extrembergsteiger so interessant macht, sind sein grosses Talent, seine hohe Risikobereitschaft und die Art, wie er die gefährlichsten und steilsten Bergwände erklimmt, nämlich im «free soloing»: Er besteigt die Berge oder Felswände allein und ohne Felshaken oder andere Hilfsmittel zur Selbstsicherung zu benutzen. Vom englischen Magazin «Climb» wurde er zum besten Bergsteiger Europas gewählt.

Im Mai sorgte Extrembergsteiger Ueli Steck für Schlagzeilen: Er wollte die 3000 Meter hohe Südwand der Annapurna (8091 Meter) im Himalaja allein und ohne Sauerstoff bezwingen. Bereits am ersten Tag allerdings wurde er von Steinschlag am Kopf getroffen. Nur mit viel Glück überlebte er. Er musste den Rückzug ins Basiscamp antreten, seine Expedition war gescheitert. Den Traum freilich hat er nicht aufgegeben – er will es wieder probieren.

punktum.: Herr Steck, was fasziniert Sie am Bergsteigen?

Ueli Steck: Das Bergsteigen ist eine vielseitige Sportart. Es ist das Zusammenspiel von verschiedenen Fakto-

Warum klettert Ueli Steck extrem?

«Dinge wagen, die noch nie gemacht wurden»



ren, das mich fasziniert. Das Ausarbeiten von neuen Projekten, die Vorbereitung, die Vorfreude, aber auch Enttäuschungen und Rückschläge sowie die Ungewissheit, ob eine Begehung gelingt, machen es aus, dass ich diese Sportart so faszinierend finde.

Welche Eindrücke bleiben nach einer Tour zurück?

Wenn ein Projekt gelingt, ist das natürlich ein unglaublich befriedigendes Gefühl. Die Tatsache, dass sich die Vorbereitungen und Strapazen gelohnt haben, gibt einem Kraft und Motivation, weitere Touren in Angriff zu nehmen. Gelingt eine Begehung einmal nicht, versuche ich, das Bestmögliche daraus zu machen und mich auf das Wesentliche zu konzentrieren. Bezwingen kann man in der Bergwelt sowieso nichts.

Wie motivieren Sie sich, die gefährlichsten Bergwände dieser Welt zu erklimmen?

Bergsteigen ist mein Leben, meine Leidenschaft. Wer heute im Bergsteigen weiterkommen und zur internationalen Spitze gehören will, der muss Dinge wagen, die noch nicht gemacht wurden. Diese Herausforderungen

finden sich heute an den grossen Himalajawänden. Mein Ziel und meine Motivation sind es, neue Wege im Alpinismus zu gehen. Schnell und präzise: Das ist der Schlüssel für den Alpinismus der Zukunft.

Wieso brauchen Sie das Risiko?

Ich brauche in erster Linie die Herausforderung. Und die ist meist an ein gewisses Risiko gekoppelt. Ich orientiere mich an der Weltelite. Um dort zu bestehen, braucht es Risikobereitschaft.

Haben Sie Angst vor einem gefährlichen Aufstieg?

Ich habe Respekt vor jedem Berg, vor jeder Tour, vor jeder Expedition. Mit Angstgefühlen sollte man besser nicht bergsteigen.

Sie mussten die Annapurna-Expedition abbrechen wegen eines SteinSchlags, den Sie mit viel Glück überlebt haben. Trotzdem wollen Sie den Versuch, die Südwand zu bezwingen, noch einmal wagen. Kann man das nicht auch als verantwortungslos oder lebensmüde bezeichnen?

Nein, warum? Ich bereite mich stets ganz minutiös auf meine Expeditionen

vor. Ich weiss genau, was ich tue. Es gibt einen grossen Unterschied zwischen Risikobereitschaft und Leichtfertigkeit. Um das Risiko zu minimieren, ist eine seriöse Vorbereitung sehr wichtig. Ein Restrisiko bleibt immer. Objektive Gefahren wie zum Beispiel einen SteinSchlag kann auch ich nicht wegtrainieren.

Was sind Ihre Gedanken, wenn Sie einen Berg erfolgreich bezwungen haben? Die Genugtuung, das Ziel erreicht zu haben.

Wie stehen Ihre Familie und Ihre Freunde zu Ihrem gefährlichen Beruf? Sie unterstützen mich, wo sie können.

Und wie werden Sie sich motivieren, wenn es Ihnen einmal nicht mehr möglich ist, Berge zu erklimmen?

Das weiss ich jetzt noch nicht. Ich lebe im Hier und Jetzt. Ich schaue nicht, was mich in zehn Jahren erwartet.

Was ist Ihr grösster Traum, den Sie sich erfüllen möchten?

Für mich ist das Leben an und für sich ein Traum. Ein Traum, für den es sich lohnt zu leben. Ich habe noch viele Pläne, die ich realisieren möchte.

Interview: Martina Arnold

Motivation Konto?

Exogene Anreize sind wichtig, aber ...

Das Bild ist so verbreitet wie falsch: Der treibende Motivationsfaktor in der Finanzbranche sei das Geld. Zugegeben, der Lohn ist höher als andernorts, und der Bonus Ende Jahr lockt. Und ja, es gibt die Banker, die ihren Antrieb aus dem Lockruf des Geldes ableiten. Daraus pauschal abzuleiten, monetäre Aspekte seien die vorherrschende Antriebsfeder, ist indes zu kurz gedacht.

Ich bin kein Finanzfachmann, ich bin als PR-Fachmann für die Kommunikation in einem Finanzunternehmen zuständig. Aber wie jedermann sehe ich mich auch immer wieder mit Fragen meiner Motivation konfrontiert. Dem in der heutigen Leistungsgesellschaft herrschenden Mythos, man müsse jederzeit motiviert, fit, fröhlich und hochleistungsfähig den Tag in Angriff nehmen, kann ich nichts abgewinnen. Ich stehe bewusst dazu, dass meine Motivation Schwankungen unterliegt, ich gestehe, dass ich nicht Tag für Tag Höchstleistungen zu vollbringen imstande bin und ich mich manchmal ziemlich antriebslos durchs Daily Business schleppe.

Die exogenen Anreize wirken natürlich auch bei mir. Der Lohn und die Aussicht auf einen Bonus erlauben mir und meiner Familie ein schönes, nicht von Finanznöten überschattetes Leben. Anerkennung – und manchmal sogar Lob – im Berufsalltag schmeicheln und beflügeln. Wenn ich komplexe Projekte erfolgreich zu Ende gebracht habe, dann laufe ich schon mal mit einem innerlichen «Yesss!!!» aus dem Büro. Und manchmal ist es ganz einfach die Umarmung meiner Frau oder das Strahlen der Kinderaugen, wenn ich abends nach Hause komme, die mich die zuweilen vorkommenden Widerwärtigkeiten des Berufsalltags wegstecken lassen.

All diese von aussen kommenden Anreize sind schön, wichtig und nötig. Aber sie sind nicht nachhaltig, denn sie bedürfen der steten Wiederholung, wenn nicht gar Steigerung. Wer in der Finanzbranche beispielsweise täglich auf sein Bonus-Töpfchen schielt und hochrechnet, wie viel er Ende Jahr ausbezahlt bekommen

wird, braucht immer mehr, um im Alltag noch Antrieb daraus ziehen zu können. Wenn der neben mir sitzende Fondsmanager mit einem «A-Rating» ausgezeichnet wird, ist das eine verdiente Anerkennung für seine Leistung und erhöht seinen Marktwert. Aber diese äusseren Anreize und Belohnungssysteme sind nicht zu verwechseln mit der eigentlichen Motivation.

Die wirkliche Motivation entsteht in meinem Innern. Diese Kerze muss ich in mir selbst zum Leuchten bringen und am Brennen erhalten. Was bei mir persönlich das Feuer nährt, ist die Frage des Sinns. «Derjenige, der ein Warum zum Leben hat, kann fast jedes Wie ertragen», hat Friedrich Nietzsche resümiert. Dabei grenze ich für mich die «Sinnfrage» nicht allzu sehr ein. Hier können durchaus auch Faktoren wie die Lust, sich zu verwöhnen, die Freude, jemandem etwas zugute zu tun, und anderes mehr eine ausschlaggebende Rolle spielen. Worin ich in so erweitertem Rahmen verstandenen Sinn erkenne, das tue ich motiviert, freud- und lustvoll – sei dies im Beruf, bei meinen Hobbys oder im Kreis meiner Familie. Interessanterweise stellt sich bei mir die Sinnfrage im Beruf weitaus häufiger als im privaten Bereich, doch das mag branchenbedingt sein.

Bin ich indes für etwas motiviert, dann gebe ich mich ganzheitlich ein, nicht in stummer Erwartung einer Belohnung dafür, sondern rein um der Sache willen. Und diese Art von Antriebsenergie setzt beinahe unerschöpfliche Kräfteressourcen frei – was sich aber nicht zwangsläufig in geschäftiger Hektik zu äussern braucht. Ich kann ganz still und ruhig dasitzen und dabei voll motiviert sein. Nur in meinen Augen, da ist es erkennbar, dieses Leuchten von innen.

Roland Cecchetto



Roland Cecchetto (50) ist verheiratet und hat drei Kinder. Als PR-Fachmann ist er Mitglied der Geschäftsleitung der weltweit tätigen Investmentbank Jefferies (Schweiz) AG und dort verantwortlich für die Gesamtkommunikation. Die Jefferies AG ist als Wertschriftenhaus für institutionelle Kunden tätig, zu ihren Dienstleistungen zählen Kapitalmarkt- und Beratungsdienste, Brokerdienstleistungen sowie Research und Vermögensverwaltung.

Die Motivation des Filmmachers Armin B.

«Das Thema war da, hier in meinem Kopf. Ständig präsent»

Künstler sind anders. Künstlerische Freiheit geht mit der Lebensfreiheit des Künstlers einher – oder aber seiner Unfreiheit. Kunst leitet sich von Motiven ab, die selten massentauglich sind. So auch bei Armin Biehler. Für sein Spielfilm-Début «Chicken Mexicaine», das seit August in den Schweizer Kinos läuft, verlegte er sogar seinen Schlaf-, Arbeits- und Wohnort in die Zelle 145 des Basler «Schällemätteli», eines 1864 erbauten ehemaligen Gefängnisses.

punktum.: Herr Biehler, wieso dieser Filmtitel – «Chicken Mexicaine»?

Armin Biehler: Ich habe vor Jahren einen Freund besucht, der gerade in einem Gefängnis sass. Da er sehr mitgenommen aussah, fragte ich ihn, ob er nichts esse. Er erzählte mir dann von seinem letzten Mittagessen, einem Eintopf, der «Chicken Mexicaine» genannt wird. Dieses Bild des Eintopfs prägte sich mir ein und stand für mich fortan als Metapher für den Knast. Jeder Knast ist ein Eintopf. Unterschiedlichste Menschen aus verschiedenen Kulturen leben dort auf engstem Raum unter einem Dach.

Ist dies auch der Grund, wieso Sie gerade eine Knastgeschichte ausgewählt haben für Ihren ersten Kinofilm?

Ich habe das Thema nicht bewusst ausgewählt. Es entwickelte sich über die Zeit und liess mich nicht mehr los.

Können Sie das präzisieren?

Das Thema war da, hier in meinem Kopf. Ständig präsent. Es trieb mich an, erste Recherchen zu machen und mit Personen darüber zu reden. Mein erstes Interview zum Thema führte ich mit einer Gefängnis-Seelsorgerin. Unzählige weitere folgten dann, mit Inhaftierten, Ex-Knackis, Aufsehern und Gefängnisdirektoren.

Sie haben zwei Jahre im leer stehenden «Schällemätteli» verbracht. Wieso tut man sich so etwas an?

«Chicken Mexicaine» ist ein Knastfilm. Darum war es mir ein Bedürfnis, eine längere Zeit in einem Knast zu verbringen. Im «Schällemätteli» durfte ich wohnen und arbeiten. Damit

konnte ich sozusagen am eigenen Leib erfahren, wie es sich anfühlt, tagaus, tagein in einer engen Zelle zu leben. Aber mit dem grossen Unterschied zum realen Alltag eines Insassen, da ich meinen eigenen Schlüssel hatte. Ich war Gefangener und gleichzeitig mein eigener Aufseher. Für mich blieb der Ausbruch in die Freiheit immer eine Möglichkeit, die sich umso stärker im Schreiben des Drehbuches manifestierte.

Eine Art Grenzerfahrung also?

Ja, bestimmt. Es gab Nächte, da war es unheimlich, in diesem grossen, leeren Gefängnis zu sein. Objektiv war ich ganz allein, subjektiv aber lebte ich inmitten unzähliger Schicksale. Meine Fantasie trieb es bunt mit mir. Hörte ich ein Geräusch, dann entwickelte sich daraus eine ganze Erzählung. Manchmal hielt ich es dann nicht aus und ging nach Hause. Im «Schällemätteli» habe ich das Drehbuch geschrieben und anschliessend auch den Film gedreht. Während dieser zweier Jahre drehte sich mein ganzes Leben um diesen Film. Das Thema, das mich gefunden hatte, materialisierte sich sozusagen zu einem Film. Ich musste diesen Film machen, das war meine Motivation. Etwas Ursprüngliches. Ein grundlegendes Verlangen wie Essen, Schlafen oder Trinken.

Ihr Nährboden war also dieses ursprüngliche Verlangen. Folglich ist der Film eng mit seinem Schöpfer, Armin Biehler, verwoben?

Sehr eng. Das beginnt beim Thema und endet beim fertigen Film. Mein ganzes Wesen wurde gefordert. Noch heute kann ich jede Zeile des Drehbuchs zitieren, und ich habe jede Einstellung im Kopf, die wir vor einem Jahr gedreht haben. In gewisser Weise habe ich 1,5 Millionen Franken gebraucht – so viel hat der Film gekostet –, um das Thema aus mir rauszubringen.

Und als der Film fertig war?

Die Dreharbeit wurde begleitet von einem irrsinnig guten Gefühl. Mir gehörte die Welt. Alles, was ich mir ausgedacht hatte, nahm Form und Kon-



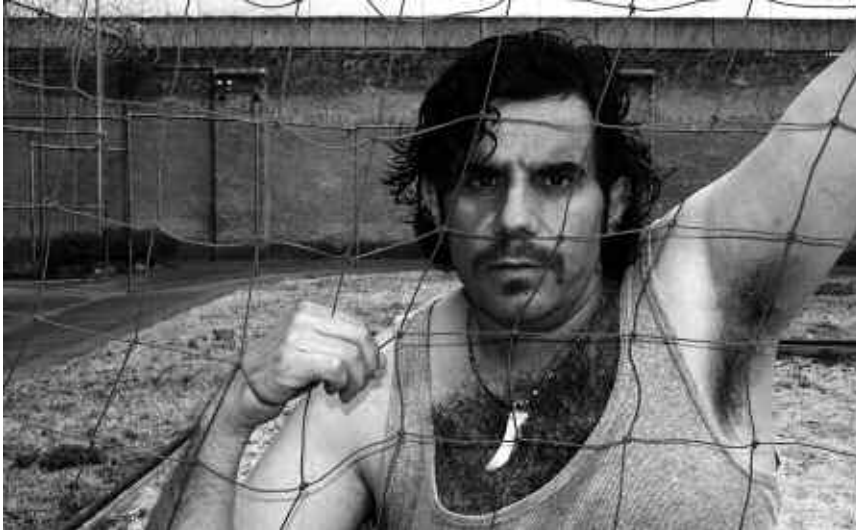
Der Basler **Armin Biehler** (40) schmiss mit 18 Jahren die Schule und radelte nach Italien und Ex-Jugoslawien. Die Reise führte ihn schliesslich nach Wien, wo er das Theater entdeckte. Er fand Arbeit als Regieassistent und studierte Philosophie, Theaterwissenschaften und Geografie. Vier Jahre später kehrte er nach Basel zurück. Eine Lehre als Werkzeugmacher und erste Versuche im Journalismus folgten. 1993 ging Armin Biehler nochmals an die Uni, diesmal wählte er Ethnologie, Filmwissenschaft sowie Wirtschafts- und Sozialgeschichte als Studienfächer. Heute ist Armin Biehler als Filmmacher tätig, er produziert Dokumentarfilme und schreibt Drehbücher.

tur an: eine Art Schöpfungsakt. Nach der letzten Klappe dann löste sich diese innere Spannung. Ich konnte meine Emotionen nicht mehr bändigen und brach weinend zusammen. Ein sehr intensiver Moment.

Wie fanden Sie zurück zur Normalität?

Ich fuhr mit dem Fahrrad nach Amsterdam. Es hat tagelang geregnet, was mir aber völlig egal war. So konnte ich physisch und psychisch wieder auf den Boden kommen.

Die Motivation des Filmmachers Armin B.



Sich selbst zu motivieren, ist das eine. Etwas ganz anderes ist es, eine Schauspielerin oder einen Kameramann zu motivieren. Wie lautete da Ihr Geheimnis?

Das war ein sehr wichtiger Punkt. Ich war motiviert genug, und genau diesen Elan wollte ich auch auf das Team übertragen. Es ging mir vor allem darum, allen das Gefühl zu vermitteln, dass sie ernst genommen würden und dass sie in einem Kontext mit flacher Hierarchie arbeiteten. Morgens gab ich allen am Set zur Begrüssung die Hand. Das war mir sehr wichtig. Ich führte das ganze Team, gleichzeitig liess ich allen Beteiligten Raum, sich einzubringen. Gleichwohl war am Ende jeweils klar, dass ich die Entscheidungen treffen würde.

Sie haben gesagt, dass Sie diesen Film machen mussten. Wollten Sie uns damit auch etwas auf den Weg geben? Wie Sie bemerkt haben, liegt dem Film eine komplexe Notwendigkeit zu Grunde, die eng mit meiner Person verbunden ist. Doch ich wollte mit dem Film natürlich auch etwas aussagen. Der Film bietet Einblick in das Gefängnisleben. Das Leben im Gefängnis ist nicht viel anders als das Leben draussen. Es ist strukturierter, enger und gleichförmiger. Aber dem Insassen wird diese Enge zum Zuhause. Freundschaften können aufblühen und den Menschen letztlich verändern. Solche Zusammenhänge will der Film transportieren.

Damit stellen Sie sich auch der Kritik. Wie gehen Sie damit um?

Für mich war es wichtig zu erleben, wie Kritik und Publikum auf den Film reagieren. Sich dem Urteil anderer auszusetzen, war beileibe nicht einfach. Vor der Vorpremiere in Basel musste ich mich mehrmals übergeben, so nervös war ich. Ich war mir auf einmal nicht mehr sicher, ob ich das Richtige getan hatte. Diese Zweifel sowie Ängste auszuhalten, sie zu überwinden, hat mich weitergebracht. Ich konnte als Mensch wachsen, persönliche Grenzen überschreiten, eigentlich aus meiner eigenen Gefangenschaft ausbrechen. Die Motivation, den Film zu drehen, war stets stärker als die Angst vor dem Versagen und die Zweifel.

Anders gesagt: Der Film und alles, was damit zusammenhängt, haben es Ihnen ermöglicht, Ihre Zweifel und Ängste zu besiegen?

Ja, im Grunde ist es so. Die Kraft, es tun zu müssen, war stärker als die Angst vor der Kritik beziehungsweise vor dem Scheitern. Dafür habe ich aber auch einen hohen Preis bezahlt: Meine Partnerin trennte sich von mir. Diese unabdingbare Eindimensionalität, sozusagen der Tunnelblick auf das Filmprojekt, führte dazu, dass ich nichts mehr rechts und links wahrnehmen konnte. Dies war für mein persönliches Umfeld nicht einfach zu ertragen. Ich durchlief gleichsam eine Achterbahn.

«Chicken Mexicaine»

Der Gewohnheitsverbrecher Roby Schmucker kommt zum vierten Mal ins Gefängnis. Diesmal für zwölf Jahre. Diese brutale Realität stellt ihn vor die existenzielle Wahl: Flucht oder Selbstmord? Er entscheidet sich für Ersteres. Er freundet sich mit seinem Zellennachbarn Mohammed Hiab an und setzt alles daran, das Gefängnis zu verlassen, um in Afrika nach seiner Tochter zu suchen. Durch eine glückliche Fügung entdeckt Roby, dass der Sohn des Gefängnisdirektors im Keller der Anstalt Glücksspielen herstellt. Damit kann er den Direktor erpressen, was dazu führt, dass Roby das Gefängnis und das Land verlassen kann. Ein neues Leben ist damit in Griffnähe.

Der 96-minütige Film «Chicken Mexicaine» ist in leisen Tönen gehalten. Der Knast wird als gesellschaftlicher Mikrokosmos gezeichnet, in dem Beziehungen genauso fragil entstehen wie draussen. Alles bleibt in der Schwebe, vieles unausgesprochen. Zuneigung, Angst, Hoffnung und Verzweiflung huschen durch die engen Zellen und die Korridore der Anstalt. Der Knast versteht sich als Spiegelbild unserer Gesellschaft. Ausbrechen wollen viele, nur wenige tun es. Freiheit ist ein Gut, das man sich ständig erarbeiten muss. Wer sich an die Unfreiheit gewöhnt hat, ist verloren. «Im Gefängnis ist die Haut dünn und die Seele überall», heisst es im Film.

«Chicken Mexicaine» ist ab Mitte Dezember auch als DVD erhältlich.

Der Film war in diesem Sinne auch ein Selbstversuch?

Wenn Sie es so bezeichnen wollen: ja.

Folgen nun weitere Selbstversuche?

Ja. Im Moment arbeite ich an einem neuen Drehbuch. Nach dem Ausbruch aus dem Gefängnis ist nun der Zeitpunkt da für grosse Gefühle. Das Thema ist die Liebe.

Interview: Claudio Moro

Porträt

Stephanie Pfister, Dipl. Psych., FHNW Olten, SBAP.-Mitglied

Es gibt Menschen, die irgendwie in sich ruhen. Ihre Ruhe hat etwas Elementares, wie eine innere Quelle, die einem tiefen unbekannten Ort entspringt und nie versiegt. Es ist kein Wasser, das diese Quelle führt, sondern etwas Edleres. Es fliesst und festigt sich zum Fundament, auf dem diese Menschen in sich ruhen.

Steht man Stephanie Pfister gegenüber, dann weiss man augenblicklich, dass sie einer dieser Menschen ist. Offensichtliche Hinweise auf diese Ruhe sind schwer auszumachen, es ist nicht ihr Blick, auch nicht ihre Gestik oder ihre Stimme. Man sucht nach Zeichen, man versucht zu erkennen, ahnt dieses, spekuliert über jenes. Man meint urplötzlich, etwas entdeckt zu haben, um es zwei Minuten später wieder fallen zu lassen. Was hat es auf sich mit dieser Ruhe? Was ist es, das bei Stephanie Pfister anders ist als bei den anderen Menschen, die an einem beliebigen Herbstnachmittag aus dem Bahnhof Luzern eilen?

Stephanie Pfister ist 25. Vor wenigen Wochen konnte sie ihren Abschluss in Angewandter Psychologie an der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) entgegennehmen. «Die Ausbildung war anstrengend und fordernd», erklärt die frisch diplomierte Psychologin FH. «Aber über alles hinweg betrachtet, waren die drei Jahre in Olten eine super Zeit.» Etwas Stolz legt sich leise über ihren Gesichtsausdruck. Sie hat die Diplomierung geschafft und eine Aufgabe gefunden, die sie begeistert. «Ursprünglich hatte ich eine ganz anderen Weg eingeschlagen. Nach der Wirtschaftsmittelschule begann ich mit dem Studium der Wirtschaftskommunikation.» Doch an der Hochschule für Wirtschaft in Luzern entdeckte Stephanie die Psychologie. «Ich bemerkte sehr rasch, dass mich die Psychologie sehr zu interessieren begann. Es wurde sozusagen zu einem Lieblingsfach.» Stephanie machte noch das Vordiplom in Wirtschaftskommunikation, verabschiedete sich und schrieb sich an der FHNW in Olten ein.

Wir alle haben gemeinhin ein vorgezeichnetes Bild, wie beispielsweise eine Theologin, ein Bankdirektor oder

eine Werberin aussieht. Menschen in bestimmten Berufsrollen werden eine Hand voll Attribute zugeschrieben – innere und äussere. Mal treffen sie zu, mal deckt sich das Bild nicht mal im Ansatz mit der Realität. Wenn Stephanie an eine Psychologin dachte, dann kamen ihr Birkenstock-Sandalen und Vollkornspaghetti in den Sinn. «Das war vor dem Studium», betont Stephanie schmunzelnd. Inzwischen hat sich ihr Bild einer Psychologin geändert. «Ich war am Anfang sehr froh, dass unsere Klasse aus sehr unterschiedlichen Leuten bestand. Klischees waren schnell über Bord geworfen.»

Stephanies Interesse an der Psychologie ist ein sehr praktisches. Klinische Forschung oder einseitige Wissenschaftstätigkeit würden ihr weniger liegen, erklärt sie. «Mich interessiert, was einen Menschen bewegt, was ihn antreibt oder wieso er auf diese oder andere Weise handelt.» Ein Studium an einer Universität sei darum gar nie zur Debatte gestanden. «Für mich steht der Mensch mit seinem Verhalten im Vordergrund. Dies ist es, was mich fasziniert.» Sie sagt dies mit einer unvermittelten Natürlichkeit, ihre Sätze sind klar und kurz. Sie scheint das Thema Mensch unverkrampft anzugehen, von der Komplexität des Wesens Mensch lasse sie sich nicht unterkriegen. «Ich glaube an das Gute im Menschen. Darin sehe ich den Kern meines Menschenbildes.»

Mit dem Psychologiestudium hat Stephanie ihren Horizont erweitert. Sie habe Einblick erhalten in Themenfelder, die ihre Neugier erst recht angeregt hätten, führt sie aus. «Ich kann mir sehr gut vorstellen, bald wieder die Schulbank zu drücken.» Doch vorerst beginnt für die junge Psychologin ein neuer Lebensabschnitt: In einem Monat tritt sie ihren ersten Job als Psychologin an. «Ich habe eine Stelle im versicherungspsychiatrischen Dienst der Suva gefunden. Dort werde ich an einem grösseren Projekt mitarbeiten. Es geht um ein Frühwarnsystem für psychische Erkrankungen.» Stephanies Stelle ist auf drei Jahre befristet. Genügend Zeit, «um mir noch mehr Gedanken darüber zu machen, in wel-



che Richtung ich mich weiterentwickeln möchte.»

AbsolventInnen einer Fachhochschule bekunden in der Regel keine Mühe, nach Studienabschluss eine Anstellung zu finden. Dies war auch bei Stephanie so. Die Stellensuche habe sich als relativ leicht entpuppt, fasst sie ihre entsprechenden Erfahrungen zusammen. Das einzige Problem sei gewesen, dass auf Arbeitgeberseite niemand genau wisse, was das für eine Ausbildung an der FHNW ist. «Die HAP kennt man, die Hochschule für Angewandte Psychologie der FHNW dagegen überhaupt nicht.»

In diesem Kontext sieht Stephanie, die jüngst dem SBAP. beigetreten ist, auch eine Möglichkeit, wie der Verband helfen könnte. «Jede Hilfe bei der Stellensuche würde den Berufseinstieg erleichtern», unterstreicht sie. Hinweise oder Tipps von erfahrenen SBAP.-Mitgliedern wären für alle Diplomierenden bestimmt eine grosse Hilfe. «Der Austausch müsste schon im Laufe des Studiums ansetzen. Ältere Berufskolleginnen könnten uns helfen, unseren Weg zu finden.»

Dass Stephanie ihren Weg finden wird, davon ist man nach dem kurzen Gespräch überzeugt. Und: Es ist nicht eine Frage der Lebenserfahrung, die in sich ruhende Menschen auszeichnet. Dies lernt man an einem milchig-sonnigen Nachmittag in Luzern. Was ist es dann? Das Geheimnis bleibt zwar ungelöst – doch wen kümmert das schon.

Claudio Moro

Berufspolitische News

Master

Der SBAP. hofft, dass er Sie, wenn Sie diese **punktum.** lesen, bereits darüber per E-Mail hat informieren können. Denn bei Redaktionsschluss lagen noch keine konkreten Ergebnisse vor!

News von den Berufsberatern

Die Fachvereinigung für Berufsberatung (FAB) feierte dieses Jahr ihr 40-jähriges Bestehen. Der SBAP. gratuliert! Ausserdem fusioniert die FAB mit der Fachvereinigung für Dokumentation in der Berufsberatung (FDBB). Durch die neue Zusammenarbeit sollten Synergien genutzt und gemeinsame Anliegen mit grösserer Kraft vertreten werden.

Frau Dr. L. Hurni ist vom Schweizerischen Verband für Berufsberatung (SVB) mandatiert, einen Bericht über die Rahmenbedingungen der Studiengänge, die zu einer FH-Anerkennung führen könnten, zu erstellen. Die entsprechenden Informationen finden sich auf: www.fab-forum.ch/fh-erkennung.htm.

Delegierte Psychotherapie

Ab 1. Januar 2008 gelten neue Bestimmungen für die delegierte Psychotherapie. Sie finden diese Bestimmungen im Detail auf: www.sbag.ch/newsagenda.html oder www.tarmedsuisse.ch. Die wichtigsten Änderungen in Kürze.

Neu delegierende Ärzte: verfügen über Dignität in Kinder- und Jugendpsychiatrie und -psychotherapie oder Psychiatrie und Psychotherapie oder FA delegierte Psychotherapie. Der Arzt darf maximal 100 Stunden pro Woche an maximal vier PsychotherapeutInnen delegieren.

Für neu delegiert arbeitende PsychotherapeutInnen:

- Hochschulstudium in Psychologie,
- Standard PsychotherapeutIn SBAP./FSP/SPV.

Für delegiert arbeitende PsychotherapeutInnen in Ausbildung:

- 150 Stunden Theorie in anerkannter PT-Methode und
- 100 Stunden Selbsterfahrung (mindestens 50 davon im Einzelsetting).
- Die Weiterbildung muss in der Regel in fünf Jahren abgeschlossen sein.

Der SBAP. hat ein Gesuch gestellt, um bei der Umsetzung der Übergangsbestimmungen mitarbeiten zu können.

Praktikumsstellen an der PUK Zürich

Dank der Intervention des SBAP. hat die Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich bei der Psychiatrischen Universitätsklinik (PUK) Zürich interveniert und klargestellt, «dass bei der Vergabe von Praktikumsplätzen die Studierenden der ZHAW, Departement Angewandte Psychologie, im gleichen Ausmass zu berücksichtigen sind wie die StudentInnen der Universität».

Gesellschaft CH-Q

Die Gesellschaft CH-Q führte am 9. November 2007 eine Herbsttagung unter der Mitwirkung von Christoph Steinebach zum Thema «Kompetenzentwicklung – Kompetenzanerkennung» und unter der Trägerschaft des SBAP. durch. Die Präsidentin der Gesellschaft CH-Q, Anita Calonder, setzt sich erfolgreich europaweit für die Entwicklung und Etablierung von Gesamtlösungen in der Kompetenzentwicklung und im individuellen Management von Kompetenzen ein. An der ZHAW ist die Gesellschaft CH-Q bereits in zwei Departementen tätig – es gibt eine Zusammenarbeit mit dem Departement Angewandte Psychologie! www.ch-q.ch

Psycho-Onkologie

Die Schweizerische Gesellschaft für Psycho-Onkologie und die Krebsliga

Schweiz haben zur Initialveranstaltung der Plattform Psychoonkologie am 23. November 2007 nach Bern eingeladen.

Fachgruppe Mental Health

Der SBAP., vertreten durch Heloisa Martino, wird in dieser neu gegründeten Fachgruppe Einsitz nehmen. Das Aktionsbündnis psychische Gesundheit, das ebenfalls vom SBAP. mitgetragen wird, wird sich im Rahmen dieser Fachgruppe vorstellen. www.public-health.ch

Kaktus

Den Kaktus verleihen wir der FSP. Es gibt FSP-Mitglieder, die immer wieder versuchen, die Gleichwertigkeit der beiden Hochschulausbildungen zu unterwandern, und sich nicht scheuen, SBAP.-Mitglieder zu diskreditieren, ja auszugrenzen. Auf Anfrage des SBAP., wie es denn nun mit dem gegebenen Commitment anlässlich der Abstimmung zum Entwurf des PsyG stehe, antwortete die FSP einen Monat später: «A niveau égal (Bachelor, respectivement Master), la FSP reconnaît bien entendu l'équivalence du point de vue juridique des titres décernés par les universités et la HAP. C'est bien entendu également cette position qui est communiquée aux membres de la FSP. Par ailleurs la FSP ne saurait être tenue responsable d'aucune manière des avis et opinions exprimés à titre personnel ou professionnel par ses membres.»

Neue Mitglieder

Gabriele Heiz, Altnau
Anita Imhof Anklin, Dornach
Claudia Maurer-Caprez, Zürich
Ute Sieber, Schliern
Gabriele Strohm, Zürich

Neue Studentenmitglieder

Walter Brun, Dulliken
Manuela Fux, Naters
Stefan Gaschen, Niederwangen
Anna Schaltegger, Affoltern am Albis

Herzlich willkommen!

Psychotherapeutinnen SBAP.

Yvonne Reinmann, Zürich
Jeannette Rittmeyer, Basel
Ursula Rotach, Biel

**Fachpsychologin SBAP.
in Kinder- und Jugendpsychologie**
Doris Wehrli, Zürich

Der SBAP. gratuliert!

Vorstandsnews

**Ein neues Gesicht vertritt den SBAP.**

In Bezug auf das für 2007 definierte Ziel, verbandsintern Strukturen zu schaffen, welche die Zukunft des SBAP. sichern, setzte sich der Vorstand eingehend mit der Entwicklung des SBAP. auseinander. Es wurde eine Analyse aller Aufgaben der geschäftsführenden Präsidentin und des Sekretariats der Geschäftsstelle vorgenommen.

Der Vorstand kam einstimmig zum Schluss, dass eine neue Stelle geschaffen werden muss. Anhand des Aufgabenkataloges wurde das Anforderungsprofil erstellt und in der Folge ein Verbandssekretär (männlich oder weiblich) per Inserat gesucht.

Das Profil der neuen Teilzeitstelle ist sehr anspruchsvoll.

Fachliche Voraussetzungen: abgeschlossenes Psychologiestudium; Erfahrung aus einer Verbandstätigkeit; Organisationsflair und betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse.

Persönliche Voraussetzungen: überdurchschnittliches Engagement, Motivation, hohe Eigenverantwortung, Lernbereitschaft und -fähigkeit; unternehmerisches und vernetztes Denken; Kollegialität und Integrität; Initiative und Entscheidungsfreude; sicheres und überzeugendes Auftreten. Es haben sich 17 sehr qualifizierte PsychologInnen beworben. Die Evaluation wurde an Hansruedi Barth übertragen. Stephan Schild, Rolf Allemann und Heidi Aeschlimann führten schliesslich mit vier Bewerberinnen ein Gespräch.

Wir freuen uns, in *Heloisa Martino* eine engagierte und motivierte Fach-

frau gefunden zu haben. Sie wird am 1. November 2007 offiziell Ihre Tätigkeit aufnehmen und sich Ihnen im **punktum**. vom März 2008 persönlich vorstellen.

Herzlich willkommen in unserem Kreis!

Psychotherapie-Kommission

Der Vorstand verdankt die langjährige und engagierte Mitarbeit von *Claudia Hotz* in der Psychotherapie-Kommission und wählte als Nachfolgerin *Renée Halter*.

Das Forum 13 vom September mit der Referentin *Christine Ledergerber Hinderling* war gut besucht. Wir durften den Präsidenten der FH SCHWEIZ, Rolf Hostettler, und den neuen Rektor des Departementes Angewandte Psychologie der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW), Christoph Steinebach, begrüßen. Die Unterlagen zum interessanten Referat zum Thema «Personal- und Organisationsentwicklung auf dem Weg in die Zukunft» finden Sie auf: <http://www.sbap.ch/forum13.html>.

Kleine Titeltunde

Wir werden immer wieder angefragt, welches die richtigen Titelbezeichnungen sind.

Deshalb hier in Kürze:

- **Dipl. Psych. FH** steht für den Abschluss an der HAP in Zürich.
- **PsychologIn SBAP.** ist ein geschützter Fachtitel und steht dafür, dass die Titelträgerin einen Hochschulabschluss in Psychologie hat und jährlich 80 Stunden Fortbildung absolviert.
- **PsychotherapeutIn SBAP.** nennt sich, wer die Bedingungen für diesen Fachtitel erfüllt.
- **FachpsychologIn SBAP.** in Kinder- und Jugendpsychologie und Psychotherapie nennt sich, wer zwei Fachtitel trägt. Wer mehr als zwei Spezialfachtitel trägt, zum Beispiel Psychotherapie, Kinder- und Jugend- und Notfallpsychologie, muss sich für maximal zwei Titel entscheiden.
- Wer die Fortbildung in Neuropsychologie an der HAP besucht hat

und entweder den Fachtitel Kinder- und Jugendpsychologie oder Psychotherapie trägt, bezeichnet sich korrekt als **FachpsychologIn SBAP.** in Kinder- und Jugendpsychologie, **speziell Neuropsychologie**, oder **PsychotherapeutIn SBAP., speziell Neuropsychologie**.

Rast

Der Rat der Studierenden (Rast) am Departement Angewandte Psychologie der ZHAW hat den SBAP. zu einer Sitzung eingeladen. Thema war die künftige Zusammenarbeit mit dem schweizerischen studentischen Dachverband PsyCH. Partner ist die FSP. Die Präsidentin wies darauf hin, dass es enorm wichtig sei, die Zusammenarbeit auf eine gleichwertige, gleichberechtigte, partnerschaftliche Grundlage zu stellen. Offenbar bremsen da die FSP, obwohl sie bei der Abstimmung des Psychologieberufes-Gesetzes (PsyG) die Gleichwertigkeit der beiden Hochschulstudiengänge anerkannte! Der SBAP. regte an, gegenseitig Studienarbeiten vorzustellen – der SBAP. könnte die Infrastruktur und interessante GesprächsteilnehmerInnen aus der Praxis beisteuern. In einem ersten Schritt wird der Rat der Studierenden den PsyCH-Vertretern nun ihre Organisation, die Räumlichkeiten und auch kurz den SBAP. vorstellen. Der SBAP. sponsert den Apéro.

3. Gemeinsamer Kongress der Schweizer Psy-Verbände

Reservieren Sie sich schon jetzt den Samstag, 28. Juni 2008. Im AudiMax der ETH Zürich werden die Koryphäen Joachim Bauer (bekannt durch sein Buch «Warum ich fühle, was du fühlst»), John F. Clarkin, Juergen Margraf und Volker Tschuschke zum Thema «Störungsspezifische Psychotherapie. Fluch oder Segen» sprechen. Die vier Referenten gehören verschiedenen Schulen an und vertreten je unterschiedliche Herangehensweisen in Bezug auf die störungsspezifische Psychotherapie. In einer erweiterten Podiumsdiskussion werden vier ausgewiesene PraktikerInnen, unterstützt von weiteren 10 bis 20 TagungsteilnehmerInnen (ähnlich dem Modell

der «Arena» im Schweizer Fernsehen), das Thema der störungsspezifischen Psychotherapie vor dem Hintergrund des «therapeutischen Alltagsgeschäftes» diskutieren. Informationen und Anmeldung: <http://www.psychotherapiekongress.ch/>.

FHNW: 1. Diplomfeier des ersten Studienganges in Angewandter Psychologie in Olten

In feierlichem Rahmen durften 23 AbsolventInnen und damit neue BerufskollegInnen ihr Diplom in Empfang nehmen. Wir gratulieren herzlich zum Erfolg! Herr Prof. E. Ulich zeigte sich in seiner Rede sehr erfreut darüber, dass einerseits seine Idee dieser Schule und dieses Studienganges nun umgesetzt werden konnte und dass andererseits die hohe Qualität der Diplomarbeiten von den Auftraggebern sehr geschätzt wird.

SBAP.-Preis für die beste Diplomarbeit

Am 2. November 2007 durfte der SBAP. anlässlich der Diplomfeier zum ersten Mal den SBAP.-Preis für die beste Diplomarbeit verleihen. Die Preissumme beträgt 500 Franken. Die prämierte Arbeit wird im **punktum.** vom März 2008 vorgestellt werden. Die Jury, die aus den Fachpsychologen SBAP. in Arbeits- und Organisationspsychologie Stephan Schild und Hansruedi Barth besteht, hat aus vier Arbeiten evaluiert.

Wir freuen uns, den SBAP.-Preis an Ines Varga überreichen zu dürfen. Herzliche Gratulation!

Heidi Aeschlimann



Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

IAP
Institut für Angewandte Psychologie

**Berufsbegleitende Weiterbildungslehrgänge
für Psychologen/-innen**

MAS Systemische Psychotherapie mit kognitiv-behavioralem Schwerpunkt

In Kooperation mit ZSB, Bern

Die empirisch abgesicherte, störungsbezogene Psychotherapieweiterbildung, in der die praktische Umsetzung im Zentrum steht. Anerkennungen: Master of Advanced Studies ZFH, Fachtitel Psychotherapie SBAP., FSP in Bearbeitung, FMH empfohlen.

Infoveranstaltungen:

14. Januar 2008, 18 Uhr am ZSB, Monbijoustr. 31, Bern

19. Mai 2008, 18 Uhr am IAP, Merkurstr. 43, Zürich

MAS* Berufs- und Laufbahnberatung

(*wird beantragt)

Der Lehrgang für Ihren Start in eine Tätigkeit als Berufs- und Laufbahnberater/in. Anerkennung Master of Advanced Studies ZFH und Anerkennung BBT werden beantragt.

Infoveranstaltung: 29. Januar 2008, 18 Uhr am IAP, Merkurstr. 43, Zürich

CAS Neuropsychologie des Kindes- und Jugendalters

Der erste wissenschaftlich fundierte Weiterbildungslehrgang für Neuropsychologie des Kindes- und Jugendalters. Der Fachtitel in Kinder- und Jugendpsychologie SBAP. kann mit diesem Zertifikat durch den Zusatz «speziell Neuropsychologie» ergänzt werden.

Infoveranstaltung: 10. März 2008, 18 Uhr am IAP, Merkurstr. 43, Zürich

Info und Anmeldung:

Telefon +41 58 934 83 33

info.iap@zhaw.ch

www.iap.zhaw.ch > Weiterbildung



Neues Binnenmarktgesetz

Durchbruch im Kanton Basel-Stadt – neue Hindernisse im Kanton Zürich

Die Grundzüge des revidierten Binnenmarktgesetzes und dessen Auswirkungen auf die Bewilligungspraxis der kantonalen Zulassungsbehörden sind an dieser Stelle am Beispiel der Fälle Solothurn/Basel-Landschaft sowie Schaffhausen/Zürich bereits erläutert worden (**punktum.** vom Dezember 2006 und vom Juni 2007).

Zur Erinnerung: Das neue Binnenmarktgesetz schreibt eine *Prüfung in zwei Stufen* vor. Auf der ersten Stufe ist zu prüfen, ob die Vorschriften des Herkunftskantons hinreichend gleichwertig wie die gesundheitsrechtlichen Bestimmungen des Zweitkantons sind. Erst wenn dieser Vergleich zum Schluss führt, dass ein *erhebliches* regulatorisches Gefälle besteht, muss in einem zweiten Schritt geprüft werden, ob dieser Unterschied durch eine ausreichende Berufserfahrung wettgemacht wird.

In einem weiteren soeben abgeschlossenen Fall stand die Anerkennung einer durch den Kanton Luzern ausgestellten Praxisbewilligung im Kanton Basel-Stadt zur Beurteilung. Dieser Kanton hatte sich in der Vergangenheit besonders vehement gegen die Zulassung von Psychotherapeuten mit nicht universitärer Grundausbildung ausgesprochen. In zwei Fällen hatte das Appellationsgericht Basel-Stadt die restriktive Auffassung der kantonalen Psychotherapiekommission unter dem alten Binnenmarktgesetz geschützt und die Beschwerden der betreffenden Psychotherapeutinnen abgewiesen.

In dem hier kommentierten neuen Fall, in dem die Zulassung nach dem revidierten Binnenmarktgesetz zu beurteilen war, verfügte die Gesuchstellerin über eine IAP-Ausbildung und eine (auch nach dem Recht des Kantons Basel-Stadt anerkannte) psychotherapeutische Weiterbildung. Ausserdem wies sie sich über eine mehrjährige psychotherapeutische Tätigkeit als Angestellte in einer Gesundheitsinstitution des Kantons Luzern aus. Die Behörde hiess das Gesuch gut. Sie verwies zur Begründung einzig auf die mehrjährige Berufserfahrung, liess aber die auf der ersten Stufe zu beantwortende Frage offen,

ob das Gesuch auch aufgrund eines Vergleichs zwischen den Gesetzgebungen der beiden Kantone hätte gutgeheissen werden müssen.

Es bleibt daher im Unklaren, ob das Gesundheitsdepartement (wie in der Praxis zum alten Binnenmarktgesetz) weiterhin die Auffassung vertritt, die Anerkennung von IAP- oder FH-Abschlüssen im Herkunftskanton lasse es nicht zu, den dort erworbenen Fähigkeitsausweis im Kanton Basel-Stadt *tel quel* zu anerkennen, weil der Gesundheitsschutz «im eigenen Land» nicht hinreichend gewährleistet sei.

Trotz diesem Wermutstropfen stellt der Entscheid zweifellos einen Durchbruch dar. Positiv zu vermerken ist namentlich, dass die Behörde unter dem Gesichtspunkt der Berufserfahrung auch eine berufliche Tätigkeit in *unselbständiger* Stellung anerkannt hat. Dass die Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich eine eigene – um nicht zu sagen: eigenwillige – Auslegung des neuen Binnenmarktgesetzes betreibt, wurde im **punktum.** vom Juni 2007 bereits festgestellt. Dort wurde über einen Fall berichtet, in dem die

zürcherische Behörde einen in Schaffhausen berufstätigen Psychotherapeuten mit einer Zweigniederlassung im Kanton Zürich entgegen dem klaren Wortlaut des Binnenmarktgesetzes den gesundheitsrechtlichen Vorschriften des Kantons Zürich unterstellt hatte. Der SBAP. hat diesen Gesetzesverstoss der Wettbewerbskommission gemeldet; deren Antwort steht noch aus.

Inzwischen sind zwei weitere binnenmarktrechtliche Fälle bekannt geworden, in denen die Gesundheitsdirektion das oben dargestellte zweistufige Vorgehen ablehnte und direkt zur Prüfung schritt, ob die Gesuchsteller die Anforderungen des zürcherischen Gesundheitsrechts erfüllten. Die Wettbewerbskommission, die in dieser Praxis einen Verstoss gegen das Binnenmarktrecht sieht, hat in diesen Fällen erstmals das im revidierten Binnenmarktgesetz eingeräumte Interventionsrecht beansprucht und gegen die Abweisung der Zulassungsgesuche Beschwerde geführt. Die Verfahren sind vor dem Verwaltungsgericht des Kantons Zürich hängig.

Beat Messerli

NEUE TITEL AUS IHREM INTERESSENGBEIT

Marks, S.: **Scham**

Die tabuisierte Emotion

2007. 227 S., geb., ca. CHF 34.90 (Patmos) 978-3-491-42103-5

Scham – was eine Emotion bewirkt. Ursachen und Auswirkungen einer tabuisierten Emotion. Faszinierende psychologische Analyse von Scham und Schamabwehr.

Mayer, B.:

Die Dynamik der Konfliktlösung

Ein Leitfaden für die Praxis

2007. 295 S. geb. ca. CHF 49.80 (Klett-Cotta) 978-3-608-94433-4

Dieses Praxisbuch ist sowohl für Anfänger als auch für erfahrene Praktiker geschrieben, die als Berater, Mediatoren oder Schlichter tätig sind. Es liefert keine schlichten Lösungen, vielmehr stellt es die allgemeinen Grundlagen des Faches heraus.

Bestellen ist ganz einfach: Rufen Sie uns an:

0848 482 482 (Normaltarif)

oder schreiben Sie uns eine E-Mail: contact@huberlang.com

HUBER & LANG



ETH im Technologiewandel

V. Friedrich, T. Wehner, C. Clases (Hg.): Hochschule im info-strukturellen Wandel

Dass sich die rasche technologische Entwicklung im Bereich der Informatik fundamental auf die Arbeit in der Gesellschaft auswirkt und diese teilweise bereits sehr stark verändert hat, ist praktisch für alle täglich erlebbar. Diese neuen Möglichkeiten wurden vorab in der Wirtschaft umgesetzt, viele Arbeitsprozesse wurden neu strukturiert und rationeller gestaltet – technologische Innovationen, die noch vor kurzem kaum denkbar gewesen sind, wurden realisiert.

Auch im Bereich der Hochschulen wurde ab Mitte der 1990er Jahre vermehrt versucht, die Vorteile der Informations- und Kommunikationstechnologien zu nutzen, wobei die neuen Möglichkeiten vor allem für die primäre Aufgabe der Hochschule – die Lehre – durch die Unterstützung von Lehr- und Lernaktivitäten im Vordergrund standen. Aber auch auf die Forschung, die Informationsbeschaffung und -aufbereitung sowie die Administration hatte dieser Technologiewandel Einfluss.

Anhand von zwei Beispielen der ETH Zürich, welche als Programme im Jahre 2000 gestartet wurden, wird dieser Wandel (und die Ausrichtung auf die Zukunft) aufgezeigt:

1. «ETH World»: Mit rund 40 innovativen Einzelprojekten – nicht nur für das Lehren und Lernen, sondern auch für die Forschung und universitäre Administration – wurde eine moderne Infrastruktur, eine «Info-Struktur», aufgebaut. Produkte und Dienste wurden entwickelt, die heute im Arbeitsalltag der ETH angeboten und nachhaltig eingesetzt werden.

2. «Fonds Filep»: ein Programm zur Förderung innovativer Lehrprojekte, bei dem das Ziel der Qualitätsverbesserung der Lehre durch geeignete Technologien sowie der Mehrwert der entwickelten Lösungen für die Hochschullehre im Vordergrund standen.

Um die Nachhaltigkeit der gewonnenen Erkenntnisse und Produkte zu sichern, wurde das Folgeprogramm «ETHplus» gestartet, in dem die neuen Lösungen in grösseren Einheiten wie Studiengängen, Fachbereichen und Fakultäten verankert werden.

Dieser Band entstand aus dem Evaluationsprojekt «Metalogue», welches das Programm ETH World im Sinne einer internen Fremdevaluation begleitete. Neben der Frage, wie ein so vielgestaltiges Programm zu evaluieren sei, interessierten – aus arbeitspsychologischer Sicht – die Veränderungen, die sich durch den Einsatz neuer Technologien am Arbeitsplatz Hochschule ergeben.

Im ersten Teil dieses Buches werden Zielsetzung und Umsetzung von ETH World, Fonds Filep und ETHplus sowie der Bezug der Programme zueinander verdeutlicht. Die Frage der sozialen, organisationalen und technologischen Dynamiken des Wandels an der Hochschule wird aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet. Im zweiten Teil werden das Vorgehen und die Ergebnisse des Evaluationsprojektes Metalogue dargestellt. Es ist ein Vorgehensansatz, der sich auf ähnlich gelagerte Programme und Evaluationsaufgaben übertragen lassen sollte. Im letzten Teil steht die Darstellung einzelner Projekte mit ihren



Verena Friedrich, Theo Wehner, Christoph Clases (Hrsg.): Hochschule im info-strukturellen Wandel. Erwartungen, Wirkungen und Bewertungen am Beispiel von ETH World. VDF Hochschulverlag, Zürich 2007, 360 Seiten, Fr. 48.–, ISBN 978 3-7281-3079-2.

jeweiligen Zielsetzungen und Ergebnissen im Zentrum.

Das Ziel dieses Herausgeberbandes, die komplexe Dynamik aufgabenbezogener, sozialer und institutioneller Faktoren bei der Umsetzung technologiebezogener Innovationsprozesse zu zeigen und damit die Möglichkeiten der Gestaltung von Programm-initiativen zur Einbindung von Informations- und Kommunikationstechnologien in Arbeitsfeldern von Hochschulen zu diskutieren, ist auf differenzierte Weise gelungen.

Hans-Rudolf Barth,
Fachpsychologe SBAP in Arbeits-
und Organisationspsychologie

Stimme

**Ausdruck der Persönlichkeit
Brücke zum Du**

Ich bin Stimme bin Ich

Kurs-Unterlagen: Brigit Spöndli

Gesangspädagogin SMPV

E-Mail: stimmich@bluewin.ch

Gut sortierter Werkzeugkasten

Claus D. Eck, Hans Jöri, Marlène Vogt: Assessment Center

Dies ist ein Buch aus der Praxis für die Praxis: kompakt, praxisnah, reich illustriert, kompetent und leserfreundlich verfasst. Die AutorInnen widmen sich als anerkannte Experten in Sachen Assessment Center (AC) und Dozierende am IAP seit vielen Jahren dem Thema und haben nun einen Werkzeugkasten fürs Human Resources Management zusammengestellt. Er erweist sowohl Personalfachleuten, die sich mit dem Thema Assessment Center auf praktische Weise auseinandersetzen wollen, gute Dienste als auch erfahrenen AC-PraktikerInnen, die auf der Suche nach neuen Übungen und Impulsen sind.

Die Kapitel sind überschrieben mit «Grundlagen zur Personaldiagnostik», «Assessment-Center von der Vorbereitung zur Durchführung», «Alternativen zum AC» und «Materialien und Übungen».

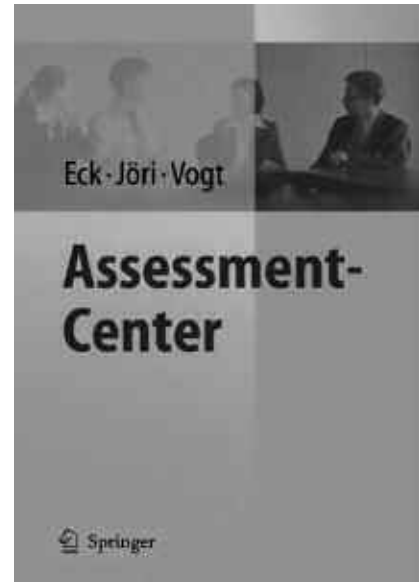
Im ersten Teil des Buches werden kurz und knapp die wichtigsten Aspekte der Personaldiagnostik präsentiert. Auch Fragen zur Ethik von Assessments werden gestellt, und die LeserInnen erfahren Mindeststandards, die bei Planung, Konstruktion und Durchführung von Assessments eingehalten werden sollen.

Anschliessend lernen die LeserInnen alles Wissenswerte rund um die praktische Umsetzung von AC kennen, angefangen von der Auftragsklärung über das Design, die Planung und Vorbereitung, die Schulung der beobachtenden AssessorInnen, die Durchführung, das Feedback bis zur abschliessenden Evaluation. Besonders nützlich

sind die zahlreichen Checklisten, Abbildungen und Zusammenfassungen sowie die Querverweise zu den Materialien im Anhang (zum Beispiel Beobachtungsbögen, Ablaufpläne). Als Schatztruhe kann die Sammlung von AC-Übungen bezeichnet werden. Sie umfasst gut 100 Seiten (!) und neben AC-Klassikern wie Postkorb, Präsentationsübung, Gruppendiskussion, Rollenspiel auch originelle Alternativen, so etwa Planspiele und erlebnispädagogische Elemente.

Im dritten Teil werden Alternativen zum traditionellen Assessment Center vorgestellt: das Einzel-Assessment und das 360-Grad-Feedback. Die Autorin und die Autoren geben ausserdem eine Übersicht verschiedener Testverfahren (Intelligenz, Persönlichkeit, Interessen und Leistung) und diskutieren Möglichkeiten und Grenzen des Testeinsatzes innerhalb eines Einzel-Assessments. Der umfangreiche Anhang macht diesen Werkzeugkasten komplett und bereit zum Einsatz. Dieses Buch bietet nicht nur praktischen Nutzen für HR-Leute, sondern kann auch Anregung und Ansporn für BerufsberaterInnen und PsychologInnen sein, sich neue Berufsfelder zu erschliessen. – Lesenswert!

Daniel Kistler, M.A.,
Fachpsychologe SBAP, Arbeits-
und Organisationspsychologie



Claus D. Eck, Hans Jöri, Marlène Vogt: Assessment Center. Arbeits- und organisationspsychologische Techniken. Springer, Berlin 2007, 210 Seiten, Fr. 73.50, ISBN: 3-540-46532-4.

Tagung Das Lebensfluss-Modell – Mit kleinen Kindern, wortkargen Vätern, hoch motivierten Müttern und Null-Bock-Jugendlichen arbeiten

Leitung: Peter Nemetschek
Termine: 29.11.-1.12.2007

Tagung Meet the Team! Neue praxisorientierte Wege der Teamentwicklung

Leitung: Sonja Radatz
Termine: 21.-22.1.2008

Weiterbildung Systemische Mediation Mediative Basiskompetenzen:

Beginn: März 2008
Allgemeine Mediation/Familienmediation:
Beginn: November 2008
Anerkennung der einschlägigen Berufsverbände

Informationen:

IEF Institut für systemische Entwicklung und Fortbildung, Hofackerstr. 44, 8032 Zürich



Institut für systemische Entwicklung
und Fortbildung

Fortbildung Systemisches Elterncoaching

Innovative Konzepte nach Haim Omer, Maria Aarts u.a.

Fortbildung für Fachleute, die Eltern in Erziehungs- und Konfliktsituationen beraten und unterstützen.

Termine: März bis Dezember 2008: 13 Tage

Weiterbildung Coaching, Supervision, Teamentwicklung

Systemische Basiskompetenzen:

Beginn: März 2008

Vertiefung: Beginn: April 2009

Tel. 044 362 84 84, Fax 044 362 84 81
E-Mail: ief@ief-zh.ch

Programme/Anmeldung: www.ief-zh.ch

Wege aus dem Schweigen

Nitza Katz-Bernstein: Selektiver Mutismus bei Kindern

Dieses Buch sollte in keiner kinderpsychologischen Praxis fehlen. Es ist ein Lehrbuch, ein Nachschlagewerk für erfahrene TherapeutInnen, ein Buch mit Fallschilderungen, ein Buch, das anregt, Mut macht, und nicht zuletzt auch ein Buch, das mit seinem interdisziplinären Charakter ebenso wertvoll und anwendbar in der Pädagogik als auch in der Sprachtherapie ist.

Nitza Katz-Bernstein ist es gelungen, den Aufbau des Buches so zu gestalten, dass sowohl Theorie, Diagnostik, therapeutische Zugänge und Wirkfaktoren als auch die Zusammenarbeit mit den Angehörigen und Fachleuten ihren Raum gefunden haben. Die Autorin gibt am Ende des Buches einer Primarlehrerin das Wort, die in ergreifender Weise den *«gemeinsamen Weg aus dem Schweigen»* schildert, den sie mit einem Schüler, der an selektivem Mutismus litt, in ihrer Klasse gegangen ist. Hier zeigt sich, wie wichtig der Autorin die interdisziplinäre Arbeit und die respektvolle Haltung gegenüber diesem Schweigen sind.

Was beim Lesen beziehungsweise Durcharbeiten dieses Buches auffällt, ist die reiche Erfahrung der Autorin mit (selektiv) mutistischen Kindern. Sie zeigt auf, wie sich daraus sekundäre Störungen entwickeln können, wenn nicht rechtzeitig Hilfe kommt. Vor allem weist sie immer wieder auf das Sozialverhalten hin, das sich bei diesen Kindern nicht altersgemäss entwickeln kann. Das heisst, dass auch die eigene Identitätsbildung darunter leidet. Daraus können dann Flucht in virtuelle Welten, Ohnmacht, Scham bis hin zu Selbstverletzungen und kindlichen Depressionen resultieren.

Je rascher die Früherkennung des selektiven Mutismus bei einem Kind passiert, desto kürzer ist die Therapiezeit. Generell sagt jedoch die Autorin, dass man sich auf einen langen gemeinsamen therapeutischen Weg einstellen soll. Wichtig ist ihr auch, dass ein integrativer Weg gewählt wird und nicht einer, der noch mehr in die Isolation führt. So macht sie auch immer wieder auf den interdisziplinären Ansatz aufmerksam.



Nitza Katz-Bernstein: Selektiver Mutismus bei Kindern. Erscheinungsbilder, Diagnostik, Therapie.

Ernst Reinhardt Verlag, München
2007, 249 Seiten, Fr. 42.70, ISBN 3-497-01917-8.

Die vielfältigen lebendig und präzise geschilderten Fallbeispiele vermitteln eine wohltuende Klarheit in Bezug auf das oft verwirrende Thema des selektiven Mutismus.

Ein Buch, das Eltern, Pädagogen und Kinderpsychologen Mut macht, den *«gemeinsamen Weg aus dem Schweigen»* zu gehen.

Mariann Holti,
Fachpsychologin SBAP.
in Kinder- und Jugendpsychologie
und Psychotherapie

NEUE TITEL AUS IHREM INTERESSENGBEIT

Galliker, M. / M. Klein / S. Rykart:

Meilensteine der Psychologie

Die Geschichte der Psychologie nach Personen, Werk und Wirkung
2007. 501 S., geb., ca. CHF 43.90 (Kröner) 978-3-520-33401-5

Von Sokrates über Sigmund Freud bis Ulric Neisser führt dieser Band durch die Geschichte der Psychologie.

Schütz, A. / L. Hoge:

Positives Denken

Vorteile – Risiken – Alternativen

2007. 220 S., kart., ca. CHF 49.40 (Kohlhammer) 978-3-17-018182-3

Der vorliegende Band beschreibt die wichtigsten Erkenntnisse auf unterhaltsame und verständliche Weise und weist auf die Vorzüge und Gefahren positiven Denkens hin.

Bestellen ist ganz einfach: Rufen Sie uns an:

0848 482 482 (Normaltarif)

oder schreiben Sie uns eine E-Mail: contact@huberlang.com

HUBER & LANG



Traumata bei Kindern

Peter A. Levine, Maggie Kline: Verwundete Kinderseelen heilen

Peter A. Levine widmet sich als Biologe, Physiker und Psychologe seit Jahrzehnten der Traumaforschung und entwickelte zur Behandlung von Traumata die Methode Somatic Experiencing (ganzheitliches körperliches Erleben). Maggie Kline engagiert sich im selben Bereich als Lehrerin, Psychotherapeutin und Schulpsychologin. «Trauma» wird hier gesehen als das Andauern von biologischen Überlebensreaktionen über die verursachende Situation hinaus und kann auch die Folge sein von oft verharmlosten Erlebnissen wie medizinischen Routineeingriffen, Scheidung usw. Trauma als Blockade im Nervensystem ist die biologisch unvollständige Antwort des Körpers auf eine als bedrohlich erfahrene oder überwältigende Situation. Es geht also nicht um das belastende Ereignis selbst, sondern um die Folgen, die solche Ereignisse im Nervensystem hinterlassen haben und die entsprechende nachträgliche Auflösung in einem biophysiologicalen Sinne des Abschüttelns von gestauter Energie. Nehmen wir eine Gefahr wahr, aktivieren wir automatisch eine aussergewöhnliche Menge an Energie, begleitet von physiologischen Reaktionen wie zum Beispiel schnellerer Atmung oder Weiten der Pupillen. Diese aktivierten Reaktionen sind vorwiegend vom Stammhirn gesteuert und deshalb von Wille und Intellekt im Moment nicht beeinflussbar. Sind Flucht oder Kampf unmöglich oder werden als unmöglich eingeschätzt, sieht die biologische Programmierung Erstarren vor, was zu Hilflosigkeitserleben führt. Energie, die nicht entladen werden kann – etwa durch Zittern oder Weinen –, bleibt nach diesem Verständnis im Körper eingeschlossen und schafft das Potenzial für traumatische Symptome.

In ersten Teil des Buchs werden mögliche Ursachen von traumatischen Reaktionen und Fallbeispiele aufgezeigt. Daran schliessen sich Erläuterungen an zu den allgemeinen Symptomen eines Traumas wie Übererregung, Kontraktion, Dissoziation und Empfindungen von Taubheit und Erstarren mit Gefühlen von Hilf- und Hoffnungslosigkeit. Bezogen auf die Altersstufen

von Säuglings- und Vorschulalter, Schulkindern und Jugendlichen werden Stresssymptome und -verhalten aufgezeigt. So zeige das Spielverhalten von traumatisierten Kleinkindern etwa bestimmte Szenen oder Themen, die immer wiederholt werden und kaum Fantasie und Abwechslung enthalten. Bei Schulkindern werden Diagnosen wie Schulphobie, ADHS, Depression und Verhaltensauffälligkeiten genannt, die ein ursprüngliches Trauma verdecken können. Sekundäre Traumasymptome wie übersteigerte Wachsamkeit werden als Ergebnis einer zu hohen Energieladung gesehen.

Der zweite Teil widmet sich der Prävention von Traumata. Es werden die Grundprinzipien der emotionalen ersten Hilfe erläutert, wie einem Kind anhand seiner Empfindungen geholfen werden kann, ein Trauma durchzuarbeiten. Das Kind wird behutsam aufgefordert, auf seine körperlichen Empfindungen – zum Beispiel Zittern – zu achten, damit sich die überschüssige Energie lösen kann. Eine Vielzahl von Reimen, Versen und Metaphern aus dem Tierreich soll Kinder darin unterstützen, Zugang zu ihren inneren Ressourcen und zu Selbstbewusstsein und Stärke zu finden. Grundsätzlich basieren die Traumaprävention und die «-heilung» auf der Entfaltung von Empfindungen.

Im ausführlichen dritten Teil des Buchs wird ein konkreter praxisorientierter Leitfaden für häufig auftretende Situationen vermittelt: Unfälle und Stürze, Scheidung, Tod und Trennung, sexuelle Traumata. Auch hier liegt ein grosser Schwerpunkt auf der Prävention, indem Kinder von klein auf ermutigt werden sollen, den eigenen Gefühlen zu vertrauen und ihnen gemäss zu handeln. Das Buch endet mit der Vision einer alternativen und integrativen Medizin für das 21. Jahrhundert mit Anregungen zur Verbesserung der Traumavorsorge.

Gesamthaft betrachtet enthält das Buch einige interessante pragmatische Anregungen zur psychotherapeutischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Traumata aber nur monokausal als biologischen Prozess ohne



Peter A. Levine, Maggie Kline:
Verwundete Kinderseelen heilen.
Wie Kinder und Jugendliche traumatische Erlebnisse überwinden können.

Kösel Verlag, München 2005
360 Seiten, Fr. 44.–
ISBN 3-466-30684-1.

Emotionen und Kognitionen zu sehen, erscheint im europäischen Traumaverständnis eher schwierig. Auch scheint die These fraglich, dass jedes Trauma zu seiner Lösung «durchgearbeitet» werden muss und dann zur «Heilung» führt. Auf die Gefahr von Dekompensation bei durch Intervention von Laien freigesetzter Energie gehen die Autoren nicht ein; sie verweisen lediglich bei Misslingen des Durcharbeitens und Retraumatisierung an Fachkräfte. Das Buch bereichert die Diskussion rund um Traumabehandlung, und die beschriebene therapeutische Vorgehensweise lässt sich zu einem Teil in bestehende Konzepte integrieren.

Silke Endtinger, Dipl. Psych. FH

21.11.2007	14.00–16.00 Uhr Betriebsbesichtigung Chocolat Bernrain in Kreuzlingen
11.03.2008	Mitgliederversammlung im Restaurant Zunfthaus zur Waag in Zürich
04.04.2008	Delegiertenversammlung und Jubiläum FH SCHWEIZ in Zürich
28.06.2008	3. Kongress der Schweizer Psy-Verbände in Zürich
23.10.2008	Verleihung des SBAP.-Preises in Angewandter Psychologie

Redaktionskommission:

Heidi Aeschlimann
Barbara Fehlbaum
Claudio Moro

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:

Silvia Ackermann
Heidi Aeschlimann
Martina Arnold
Armin Biehler
Roland Cecchetto
Silke Endtinger
Peter Holliger
Mariann Holti
Daniel Kistler
Beat Messerli
Claudio Moro
Marlene Reust
Sybille Schenker
Ueli Steck

**Koordination /
Inserate und Beilagen:**
SBAP. Geschäftsstelle

Auflage:
1100 Exemplare

Redaktionsschluss
Nr. 1/2008: 15. Januar 2008

Druck und Ausrüsten:
Druckerei Peter & Co., Zürich

Lektorat:
Thomas Basler, Winterthur

Konzept und Gestaltung:
greutmann bolzern zürich

Adresse:
SBAP. Geschäftsstelle
Merkurstrasse 36
8032 Zürich
Tel. 043 268 04 05
Fax 043 268 04 06
info@sbap.ch
www.sbap.ch