

Alles unter Kontrolle?

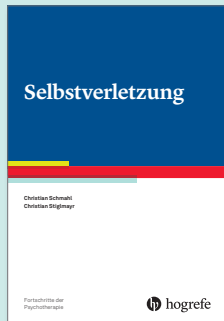
Unsicherheit und Wandel



**Deeskalationstechniken:
Ein Überblick** s. 18

**Therapie in der
Pandemie** s. 27

Unsere Buchtipps



Christian Schmahl/
Christian Stiglmayr
Selbstverletzung

(Reihe: „Fortschritte der Psychotherapie“, Band 77)
2020, VI/109 Seiten,
€ 19,95 / CHF 26.90
Im Reihenabonnement
€ 15,95 / CHF 21.50)
ISBN 978-3-8017-2751-2
Auch als eBook erhältlich

Selbstverletzendes Verhalten spielt im Erwachsenenalter bei verschiedenen psychischen Störungen eine wichtige Rolle. Der Band informiert über die psychologischen und neurobiologischen Hintergründe dieses Verhaltens. Er beschreibt das therapeutische Vorgehen, welches sich an der Dialektisch-Behavioralen Therapie orientiert, jedoch auch neuere therapeutische Ansätze, wie z.B. das Achtsame Selbstmitgefühl, berücksichtigt.



Sybille Hubert / Jürgen Bengel
Der Umgang mit belastenden Lebensereignissen
Ein Ratgeber zu Anpassungsstörungen

(Reihe: „Ratgeber zur Reihe Fortschritte der Psychotherapie“, Band 42). 2020, 85 Seiten, Kleinformat, € 9,95 / CHF 13.50
ISBN 978-3-8017-2999-8
Auch als eBook erhältlich

Eine Anpassungsstörung ist eine Reaktion auf ein belastendes Lebensereignis oder eine Lebensveränderung. Der Ratgeber beschreibt die Merkmale von Anpassungsstörungen und erläutert, wie sie entstehen und verlaufen. Wege der Unterstützung durch den Hausarzt oder den Psychotherapeuten werden ebenso vorgestellt wie Möglichkeiten der Selbsthilfe. Zahlreiche Anregungen zeigen Betroffenen, wie sie selbst Einfluss auf den eigenen Anpassungsprozess nehmen können, um so letztlich ihren Leidensdruck zu verringern.



Eberhardt Hofmann
Progressive Muskelentspannung
Ein Trainingsprogramm

(Reihe: „Therapeutische Praxis“). 2. aktualisierte Auflage 2020, 98 Seiten, Großformat, inkl. CD-ROM, € 29,95 / CHF 39.90
ISBN 978-3-8017-3024-6
Auch als eBook erhältlich

Das Manual stellt ein vierzehn Sitzungen umfassendes Trainingsprogramm zur Progressiven Muskelrelaxation vor, bei dem die rein muskuläre Entspannung wird mit speziellen Konditionierungen und Visualisierungsübungen erweitert wird. Sämtliche für die Durchführung des Trainings notwendigen Texte für die Übungen sind im Manual enthalten, weitere Arbeitsmaterialien liegen auf CD-ROM vor. Zusätzlich zum Manual ist eine Audio-CD mit Entspannungstexten lieferbar (ISBN 978-3-8017-2560-0).



Martin Schuster
Schüchternheit kreativ bewältigen
Ein Ratgeber

2. überarb. Auflage 2020, 165 Seiten, Kleinformat, € 16,95 / CHF 21.90
ISBN 978-3-8017-3011-6
Auch als eBook erhältlich

Dieser Ratgeber ist für Menschen gedacht, die sich in sozialen Situationen schüchtern und gehemmt fühlen. Der Band bietet ihnen wissenschaftlich begründete und an zahlreichen Beispielen veranschaulichte Ratschläge, wie sie Hemmungen ablegen und ein gesundes Selbstwertgefühl entwickeln können. Es werden Übungen vorgestellt, die Spaß machen und den Betroffenen helfen, ihre kreativen Talente zu entwickeln. Die 2., überarbeitete Auflage enthält fachliche Ergänzungen und neue Illustrationen.

JUNI 2020



Foto: Thomas Rosenthal

Liebe Leserinnen und Leser,

kennen Sie das? Draußen scheint die Sonne, die Bäume sind grün und wiegen sich im Wind, die Vögel singen ... Alles erscheint so normal, so einladend und verheißungsvoll. Und gleichzeitig fühlen sich diese Frühlings- und Frühsommertage unwirklich an, führen doch die Maßnahmen im Umgang mit dem Corona-Virus dazu, dass sich unser Leben, wie wir es bisher kannten, in vielerlei Hinsicht verändert hat.

Die Situation ist für uns alle neu und gekennzeichnet durch Unsicherheiten und Verwirrung. Der Druck, eine exponentielle Verbreitung des Corona-Virus zu vermeiden, führt zu drastischen Maßnahmen und dazu, dass wir auf zumindest in Deutschland bisher nicht gekannte Weise erleben, wie schnell Entscheidungen – auch für einschneidende Schritte – getroffen werden. Niemand kann wirklich absehen, wie sich die Lage weiter entwickeln wird. In vielen wissenschaftlichen Disziplinen werden Beiträge zur Corona-Krise und zum Umgang damit formuliert, man ringt um den bestmöglichen Weg durch das Minenfeld von Gesundheitsrisiken, ökonomischen Gefahren und psychischen Belastungen.

Mehr denn je ist in dieser Situation psychologische Kompetenz gefragt. Psychologinnen und Psychologen unterstützen – auch im Rahmen des ehrenamtlichen Engagements für die BDP-Corona-Hotline – im Umgang mit Stress und sozialer Isolation, mit Ängsten, Depressionen und traumatischen Erfahrungen und vielem mehr, liefern aber auch Erkenntnisse zur Risikowahrnehmung und zu der Verunsicherung, die Prozesse des Wandels begleitet.

In dieser Ausgabe beleuchten wir u. a. einige (oft digitale) Ansätze im Umgang mit der Corona-Krise. So schildert z. B. Dr. Ute-Regina Roeder die Transformation von analoger zur digitalen Lehre an Universitäten, und Damaris Sander thematisiert, wie Therapeutinnen und Therapeuten in Corona-Zeiten arbeitsfähig bleiben. An vieles, was wir zur Bewältigung der neuen Herausforderungen brauchen, müssen wir uns nur erinnern, einiges entwickelt sich neu, manches wird uns sicher noch lange begleiten.

Gerne möchten wir Sie einladen, an unserem neuen Format, dem BDP-Expert-Talk mitzuwirken (weitere Informationen siehe Homepage), bei dem wir uns als Expertinnen und Experten austauschen, Fragen stellen, diskutieren und Lösungsansätze und Empfehlungen erarbeiten können. Seien Sie dabei, bringen Sie sich ein!

Ihre

Annette Schlipphak
BDP-Vizepräsidentin

INFORMATIONEN ZUR CORONA-KRISE

- 2 Aktuelle berufspolitische Aktivitäten
- 2 Hilfreiche Materialien und Hinweise online
- 3 Update zur BDP-Corona-Hotline

FOKUS

- 4 Einfach mal machen, könnte ja gut werden. Psychologie online lehren? Ein Erfahrungsbericht
- 8 Eskalierendes Commitment. Warum Menschen an fehlgehenden Handlungssträngen festhalten
- 11 Wer kontrolliert die »digitale Welt«? Plädoyer für eine entwicklungsdienliche Mediennutzung
- 15 Im Homeoffice der Technik ausgeliefert? Blick hinter die Kulissen der Technikentwicklung

FACHWISSENSCHAFTLICHER TEIL

- 18 Deeskalationstechniken – Ein Überblick

PSYCHOTHERAPIE

- 27 Therapie in der Pandemie

SPEKTRUM

- 30 »Berufspolitisch ist noch einiges zu tun« Inge Neiser und Dr. Johanna Thünker zur Reform der Psychotherapieausbildung
- 34 Neue (alte) Risiken. Corona und das neue Risikobewusstsein

PERSONALIA

- 36 Nachruf auf Henri Viquerat. Ein toleranter und kritischer Interessenvertreter der Profession hat uns verlassen

INTERN

- 38 Aus den Sektionen und Landesgruppen

ANDERE RUBRIKEN

- 44 Marktplatz/Stellenmarkt/Fort- und Weiterbildungsangebote
- 46 BDP-Termine
- 48 Impressum

Kostenloses E-Paper für BDP-Mitglieder auf www.psychologenverlag.de

Das E-Paper der Ausgabe können BDP-Mitglieder kostenlos auf www.psychologenverlag.de herunterladen. Legen Sie dazu bitte ein Kundenkonto an und hinterlegen Sie Ihre Mitgliedsnummer.

Aktuelle berufspolitische Aktivitäten

Der BDP setzt sich als Interessenvertretung auch in diesen ungewöhnlichen Zeiten für Psychologinnen und Psychologen ein – besonders in beruflichen Bereichen, die von den Maßnahmen um das Corona-Virus stark betroffen sind.

In Schreiben an Bundesminister Peter Altmaier bzw. das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) sowie Bundesminister Hubertus Heil bzw. das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wies der BDP auf die große Zahl freiberuflich tätiger Psychologinnen und Psychologen sowie ihre wichtige Arbeit als Solo-Selbstständige (z. B. als Gutachterinnen und Gutachter, Beraterinnen und Berater in den Tätigkeitsfeldern Familienrecht, Fahreignung oder Gesundheitsmanagement) hin. Um den derzeitigen wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Berufsgruppe zu begegnen, wurden schnellstmöglich Soforthilfen zur Sicherung der wirtschaftlichen Grundlagen, eine unbürokratische Bereitstellung von zinsgünstigen Krediten durch die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) und ein Aussetzen der Steuervorzahlung angemahnt. Eine weitere zentrale Forderung ist die Anpassung des Gesetzes zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten (§ 56), damit Entschädigungsleistungen auch von freiberuflichen Psychologinnen und Psychologen beantragt werden können. Ebenso wurde in den Schreiben die prekäre finanzielle Situation der Psychotherapeutinnen und -therapeuten in Ausbildung (PiA) – insbesondere in der »praktischen Tätigkeit« – hervorgehoben und gefordert, diese Gruppe zu unterstützen und in wirtschaftliche Maßnahmen explizit einzubeziehen. Der BDP-Vorstand steht seitdem im intensiven Austausch mit dem BMWi.

Zwar wurden die Regelungen für die Online-Videobehandlung in der psychotherapeutischen Versorgung jüngst gelockert, dennoch spricht sich der BDP in einer E-Mail-Kontaktaufnahme mit den Kassenärztlichen Vereinigungen für weitere Maßnahmen aus, um professionelle Psychotherapie auch in Krisenzeiten gewährleisten zu können. Dabei wird Bezug genommen auf ein Schreiben des VPP-Vorstands, der fordert, auch Akutbehandlungen per Online-Videobehandlung durchführen, Sitzungen in Ausnahmefällen telefonisch anbieten und Sprechstunden sowie probatorische Sitzungen per Videotelefonie abhalten zu dürfen.

Die Bestrebungen des Gesetzgebers zu einer Änderung des Aktiengesetzes aufgreifend wurde in einem Schreiben an Bundesministerin Christine Lambrecht des Weiteren der Kontakt zum Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz aufgenommen. Die zentrale Forderung des BDP ist hier, die Initiative, Hauptversammlungen von Aktiengesellschaften als Online-Versammlungen zuzulassen, auch auf Mitgliederversammlungen nach dem Vereinsrecht zu erstrecken. Es sei angemessen, Online-Teilnehmenden satzungsgemäß nicht nur Stimmrecht, sondern auch Rede-, Frage-, Antrags- und Widerspruchsrecht gewähren zu können, um so den Austausch und die demokratische Willensbildung des

Verbands auch in dieser Sondersituation gewährleisten zu können.

In einem Schreiben an Bundeskanzlerin Merkel wurde zudem auf die unterstützenden Materialien hingewiesen, die der Verband für den Umgang mit der Krise auf seiner Website bereitstellt, sowie zur BDP-Corona-Hotline informiert. Dabei wurde einmal mehr die bedeutende Rolle von Psychologinnen und Psychologen bei der Bewältigung der Corona-Krise hervorgehoben und Unterstützung durch fachliche Expertise angeboten. Daraus entwickelte sich ein Austausch mit Vertreterinnen bzw. Vertretern des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) sowie der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung. Der BDP-Vorstand folgte darüber hinaus gern der Einladung des BMG, Teil der breit angelegten Kampagne »#WirBleibenZuhause« zu werden.

Selbstverständlich informiert der BDP über seine Kanäle kontinuierlich über weitere Aktivitäten.

Christin Schörk
Referentin für Berufspolitik

Hilfreiche Materialien und Hinweise online

Auf der BDP-Website www.bdp-verband.de und im Mitgliederbereich stellen wir Ihnen kontinuierlich aktuelle Informationen zu Ihrem Berufsalltag in Zeiten der Corona-Pandemie zur Verfügung. Beispielsweise finden Sie dort Beiträge von BDP-Justiziar Jan Frederichs zu Regelungen der freiberuflichen Berufsausübung und zu Haftungsrisiken bei einer wirtschaftlichen Krise nach dem COVID-19-Insolvenzaussetzungsgesetz (COVInsAG).

Für die Allgemeinbevölkerung bietet der BDP u. a. psychologische Tipps zum Umgang mit der Krise an. Auch eine Auswahl von Interviews zur Corona-Thematik vom BDP-Vorstand sowie Funktionärinnen und Funktionären und Mitgliedern steht zum Nachlesen, Anhören und Anschauen auf der BDP-Website zur Verfügung.

Informationen zur Berufsausübung von Psychologischen Psychotherapeutinnen und -therapeuten in der Corona-Krise stellt die Sektion VPP unter www.vpp.org bereit.

Weitere Informationen zur Kampagne »#WirBleibenZuhause« des Bundesministeriums für Gesundheit, zu deren Unterstützung der BDP eingeladen wurde, finden sich unter www.zusammengegencorona.de.

Faltblätter und E-Paper mit Informationen zum Coronavirus in 15 verschiedenen Sprachen können über die Website des Ethno-Medizinischen Zentrums e. V. heruntergeladen werden: www.mimi-gesundheit.de.

Update zur BDP-Corona-Hotline

Am 24. März 2020 wurde die BDP-Corona-Hotline (0800 777 22 44) ins Leben gerufen, um der Bevölkerung professionelle psychologische Beratung bei Sorgen und Problemen rund um den Umgang mit dem Corona-Virus anzubieten. Ein Zwischenbericht.

Bereits auf den Aufruf von BDP-Präsidentin Dr. Meltem Avci-Werning im ersten Corona-Sondernewsletter hin hatten sich überwältigend viele BDP-Mitglieder für die ehrenamtliche Mitarbeit gemeldet. Die Hotline konnte so binnen kürzester Zeit erfolgreich anlaufen und der Allgemeinbevölkerung als telefonisches Angebot zur Krisenbewältigung zur Verfügung gestellt werden. Im Verlauf der weiteren Wochen meldeten sich mehr als 400 BDP-Mitglieder freiwillig zur Übernahme von Beratungsdiensten. Bemerkenswert ist ebenso, dass der Aufruf auch außerhalb des Verbands Kreise zog und sich zahlreiche Nichtmitglieder für eine Mitarbeit bereit erklärten. Darüber hinaus waren viele Psychologie-Studierende interessiert, sich ehrenamtlich zu beteiligen. Ihnen allen danken wir herzlich für ihr Engagement und ihre Bereitschaft zur Mithilfe!

Positive Resonanz von Anrufern und Freiwilligen

Immer wieder wurden der Bundesgeschäftsstelle positive Rückmeldungen zur Organisation dieses wichtigen Angebots übermittelt, und auch viele derer, die bereits einen Telefondienst absolviert hatten, berichteten über bereichernde Erfahrungen und eine hohe Dankbarkeit am Ende der Gespräche.

Die ehrenamtlich tätigen Psychologinnen und Psychologen übernahmen mindestens einen zweistündigen Hotline-Dienst, zu dem ihnen nach einem telefonischen Vorgespräch unterstützendes Material, wie etwa Tipps zum Umgang mit Quarantäne, Stress und Ängsten, Informationen zu Infektionsrisiken sowie ein umfangreiches Verzeichnis mit Verweisadressen zur Verfügung gestellt wurde. Viele Ehrenamtliche übernahmen mehrere Bereitschaftszeiten und signalisierten fortlaufend ihr Interesse an einer weiteren Mitarbeit. Die Resonanz nahm nur langsam ab, und noch Wochen nach dem Start der Hotline gingen täglich weitere Anmeldungen von Freiwilligen ein.

Breites Themenspektrum

Als häufige Anrufergründe kristallisierten sich bislang Bewältigung von Stress und Ängsten, Umgang mit den Belastungen der Quarantäne, Sorgen um Angehörige und die Befürchtung, sich selbst infiziert zu haben, heraus. Zusätzlich wurde die Hotline von psychisch belasteten Personen genutzt, deren Therapie in der momentanen Situation ausgesetzt ist oder die auf einen Therapieplatz warten. Mit Paarkonflikten, Erziehungsfragen oder Existenzängsten war das Spektrum der Problemstellungen aber noch wesentlich breiter gefächert. Erwartungsgemäß schwankte die Inanspruchnahme der Hotline

über die Zeit: An den meisten Tagen konnten jedoch 100 bis 200 Anrufe verzeichnet werden, wochentags oft deutlich mehr.

Unterstützung durch das BMG

Die große Nachfrage begründet sich nicht zuletzt durch die bundesweite Bewerbung der Hotline: Diverse Rundfunkanstalten, Zeitungen und Online-Medien wiesen in Beiträgen auf das hochwertige Angebot des BDP hin, aktive Mitglieder waren in verschiedenen Medien präsent und bewarben die Hotline. Zudem wurde die BDP-Hotline auf der Website des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) und in sehr vielen lokalen und innerinstitutionellen Verzeichnissen als Hilfsangebot gelistet. Selbstverständlich informierte auch der BDP selbst über alle seine Kanäle, insbesondere die Website, zur Hotline und veröffentlichte weitere nützliche Informationen für Alltag und Berufsleben in Zeiten von Corona.

Hohe Beratungsqualität

Die ehrenamtlich realisierte BDP-Corona-Hotline zeichnet sich nicht nur durch gute Erreichbarkeit (12 Stunden täglich), sondern auch eine hohe Qualität der Beratungen aus: Besetzt durch professionelle Beraterinnen und Berater mit Ausbildung auf Diplom- bzw. Master-Niveau und meist viel Berufserfahrung, umfasst das Qualitätsmanagement der Hotline auch die fachgerechte Dokumentation, den kundigen Umgang mit Daueranrufern und die Intervention bei schwierigen Konstellationen. Vertraulichkeit und Anonymität sind durch den Berufsgeheimnisschutz der professionellen Beraterinnen und Berater strafgesetzlich gewährleistet. Zudem ist durch die Verpflichtung auf die berufsethischen Richtlinien die Prüfung von potenziellen Beschwerden möglich.

Der besondere Schutz von intimen persönlichen Geheimnissen und insbesondere Gesundheitsdaten ist eine wesentliche Voraussetzung für psychologische Dienstleistungen allgemein und für die Akzeptanz von Maßnahmen und Regelungen im Besonderen. Vor diesem Hintergrund engagiert sich der BDP auch in Diskussionen zum Patientendatenschutzgesetz, zur sicheren Nutzung von elektronischen Kommunikationsmitteln und im Kontext der geplanten »Corona App«.

Aktuelle Informationen zur Corona-Hotline erhalten Sie auf der BDP-Website oder über die Bundesgeschäftsstelle. Ein Abschlussbericht folgt an dieser Stelle.

*Christin Schörk, Fredi Lang
Referat für Fachpolitik*



Einfach mal machen, könnte ja gut werden

Psychologie online lehren? Ein Erfahrungsbericht

Nicht nur an den Universitäten, sondern in fast allen Bereichen, in denen Psychologie gelehrt wird, stellte im Frühjahr 2020 die Corona-Pandemie bestehende Planungen in Frage, musste die Präsenzlehre kurzfristig auf Online-Lehre umgestellt werden. Dies war und ist verbunden mit einer Reihe von Unsicherheiten, Fragen und Herausforderungen.

Ausgehend von bestehenden Lehrkonzepten, eingebunden in Studien- und Prüfungsordnungen, erschien eine 1:1-Umsetzung sinnvoll, d. h., das Online-Seminar sollte inhaltlich und methodisch so realisiert werden, wie das Präsenzseminar geplant war. Doch mit welchen Werkzeugen (»Tools«), in welchen Settings und Abläufen? Wie kann ein Seminargefühl aufkommen, wenn sich Lehrende und Lernende nicht kennen? Welche Anteile sollten synchron, also zeitgleich, welche asynchron, also mit individueller Zeiteinteilung, realisiert werden? Und handelt es sich um ein Webinar oder um ein Online-Seminar?¹ Im Folgenden wird am Beispiel eines dreitägigen, kompakten Psychologieseminars an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (WWU; Lehramtsausbildung) dargestellt, wie mit Hilfe verschiedener Tools ein Präsenzseminar »ersetzt« wurde.

¹ Webinare sind typischerweise interaktive Online-Seminare, die dem »One-to-many«-Prinzip unterliegen: Teilnehmende können sich zwar beteiligen, dies jedoch in eher untergeordneter Funktion. Einsatz finden Webinare häufig im kommerziellen Bereich, u. a. für Produkteinführungen. Dabei werden auch die Daten der Teilnehmenden gesammelt und analysiert. Im zu »übersetzenden« Seminar soll die verwendete Technik den Teilnehmenden eine aktive Rolle ermöglichen. Im Vordergrund steht alleine ihr Lernfortschritt, und es werden darüber hinausgehend keine Daten erhoben oder analysiert. Somit trifft die Bezeichnung »Webinar« im vorliegenden Fall nicht zu.

Ausgangskonzept: Kooperatives Arbeiten im Mittelpunkt

Das geplante und bewährte Seminarkonzept »Psychologie des Überzeugens« richtet sich an Master-Studierende des Lehramts mit Grundlagenwissen in Psychologie. Neben einer Auffrischung und Erweiterung einiger zentraler Konzepte (soziale Kognition, Einstellungen und Einstellungsänderung) steht das Buch »Psychologie des Überzeugens« (Cialdini, 2017) im Mittelpunkt. Die Inhalte werden durch eine kooperative Arbeitsform (Methode des Gruppenpuzzles; siehe z. B. Hochstein, Förster & Souvignier, 2011) in einer Verbindung von Selbstlernphasen, Diskursen über die Inhalte, interaktivem Wissensaustausch und Anwendungsphasen erschlossen. Ziele sind der Erwerb des Wissens über psychologische Persuasionsstrategien einschließlich des Verständnisses der zugrunde liegenden psychologischen Phänomene auf Basis empirischer Befunde sowie die reflektierte Anwendung und Wiedererkennung solcher Strategien in (beruflichen) Alltagssituationen.

Technische Werkzeuge

Aufgrund des Zeitdrucks erfolgte keine umfassende Recherche sämtlicher technischer Möglichkeiten, mit denen sinnvoll unterrichtet werden kann. Stattdessen fiel die Wahl recht schnell auf fünf von der WWU zur Verfügung gestellte Tools: die Moodle-basierte Lehr-

Lern-Plattform »Learnweb«, den Cloud-Speicherdienst »Sciebo«, »OpenCast« zur Erstellung von Lehrvideos, das Videokonferenz-Tool »Zoom« und das Chat-Programm »Mattermost«. Alle Programme (mit Ausnahme von »Zoom«) basieren auf Open-Source-Software, die von und für den Bildungsbereich entwickelt wurde. Damit sind die Programme nicht nur passgenau und preiswert, sondern werden von der wissenschaftlichen Community auch stetig weiterentwickelt, sodass Nachhaltigkeit gewährleistet ist.

Ausgangsbasis: Moodle-basierte Lehr-Lern-Plattform »Learnweb«

Wie an vielen anderen Universitäten wird die Moodle-basierte² Lehr-Lern-Plattform »Learnweb«, die sowohl synchrones als auch asynchrones Arbeiten ermöglicht, an der WWU bereits seit Jahren genutzt, vor allem um Lehrmaterialien (Folien zu den Lehrveranstaltungen, Literatur, Aufgaben usw.) zur Verfügung zu stellen und die Kommunikation mit den Studierenden (z. B. über die Nachrichtenfunktion) zu unterstützen. Die darüber hinausgehenden vielfältigen Möglichkeiten (z. B. Diskussionsforen, Wiki-Erstellung, Umfragen, Tests, gegenseitige Beurteilungen usw.) werden in Präsenzveranstaltungen jedoch typischerweise selten verwendet. Obwohl es Anleitungen und FAQ-Listen für Lehrende und Lernende gibt, braucht es ein erhebliches Zeitbudget zur intensiven Auseinandersetzung, um diese Funktionen nicht nur irgendwie, sondern didaktisch sinnvoll zu nutzen.

Begleitend: Campus-Cloud »Sciebo«

Cloud-Speicherdienste ermöglichen es, von verschiedenen Geräten und Orten aus auf große Datenmengen zuzugreifen. So können Dateien geteilt werden, ohne sie transferieren zu müssen, lediglich die Nutzungsberechtigung wird weitergegeben. Da also an denselben Dateiversionen gearbeitet wird, sind Clouds vor allem für die kollaborative Arbeit sinnvoll. Bei kommerziellen Anbietern von Cloud-Speicherlösungen gibt es mitunter datenschutzrechtliche Bedenken. Daher wurde von den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen das gemeinsame Projekt »Sciebo«³ gestartet. In diesem Rahmen wird Lehrenden und Studierenden individueller Speicherplatz zur Verfügung gestellt. Zusätzlich ermöglicht die Anbindung von »Sciebo« an »Learnweb« die Bereitstellung von Cloud-Speicherkapazitäten für Kleingruppen.

Materialien erstellen: Lehrvideos mit »OpenCast« aufnehmen

Unter der Bezeichnung »eLectures« ist es seit einigen Jahren etabliert, Vorlesungen auf Video aufzunehmen und Studierenden z. B. zur Prüfungsvorbereitung zur Verfügung zu stellen. In diesen Videos stehen üblicherweise die Präsentationsfolien (oder Whiteboard-Aufzeichnungen bzw. andere Demonstrationen auf dem Computer) im Mittelpunkt, das Kamerabild der Lehrenden ist klein am Bildschirmrand zu sehen. Mit der Software »OpenCast«⁴ können Lehrende solche Auf-

zeichnungen am heimischen Computer vornehmen und somit Instruktionsvideos erstellen, die Studierende vorzugsweise asynchron bearbeiten.

Miteinander interagieren: Und es hat »Zoom« gemacht

Das Frühjahr 2020, als reale Face-to-face-Interaktionen nicht mehr erlaubt waren, brachte vor allem den Durchbruch für Videokonferenz-Tools, da Telefonkonferenzen zu wenig Information transportieren und somit für Gruppeninteraktionen nicht ausreichend sind. In einer initialen Phase wurden überall zunächst unterschiedlichste Programme ausprobiert, die alle eine oder mehrere Schwächen haben, z. B. instabile Verbindungen, Probleme bei Akustik und Bildübertragung, Datensicherheit oder mangelnder Komfort. An der WWU fiel recht bald die Entscheidung für »Zoom«⁵. Das Problem der unzureichenden Datensicherheit wurde durch Abschluss eines entsprechenden Sondervertrages mit spezifischen Einstellungen für die WWU gelöst.⁶

»Zoom« zeichnet sich durch ausreichend stabile Verbindungen aus und enthält eine Reihe von Funktionen, die für die Durchführung von Meetings im Rahmen von Lehrveranstaltungen hilfreich sind. So ist z. B. das Einwählen sehr einfach, die Teilnehmenden können sich per Ton und Video oder auch nur telefonisch einklinken, die Namen der Teilnehmenden sind sichtbar, und die jeweils sprechende Person wird hervorgehoben. Eine Bildschirmfreigabe ermöglicht die gemeinsame Arbeit an Dateien auf dem Computer einer der teilnehmenden Personen oder an einem Whiteboard. Die Verwendung sogenannter »Breakout-Sessions« erlaubt die Aufteilung der Gesamtgruppe in Kleingruppen. Weitere hilfreiche Funktionen sind die Möglichkeit zur Erstellung einer Umfrage, eine begleitende Chat- und Untertitelfunktion oder Feedback-Signale (z. B. Meldung, Bestätigung, Ablehnung). In der kostenfreien Version besteht die Möglichkeit, das Tool für Gespräche mit bis zu 30 Teilnehmenden bis zu 40 Minuten lang zu testen.

Noch mal Chat: »Mattermost«

Ogleich sowohl in »Learnweb« als auch in »Zoom« bereits Chat-Funktionen integriert sind, fiel meine Entscheidung für den zusätzlichen Einsatz des Chat-Programms »Mattermost«⁷. Bei diesem Programm erfolgt die Kommunikation nicht nur in der Großgruppe, sondern es kann ein komplexeres Interaktionsgeschehen abgebildet werden: Die Seminargruppe kann sich als Plenum auf dem »Marktplatz« austauschen, für Kleingruppen können aber auch private Kanäle eröffnet werden, und darüber hinaus sind Direktnachrichten zwischen einzelnen Teammitgliedern möglich. Neben Chats können auch Links und Dateien versendet werden. Zudem lässt sich individuell einstellen, ob bzw. bei welchen Ereignissen man wie benachrichtigt werden möchte. Wichtige Einträge können durch »Anpinnen«

⁵ www.zoom.us

⁶ Eine ausführliche Analyse etwaiger Datenschutzprobleme und ihre differenzierte Einschätzung seitens der WWU findet sich hier (19.05.2020): www.uni-muenster.de/IT/services/kommunikation/wwuzoom

⁷ www.mattermost.com

² <https://docs.moodle.org>

³ www.sciebo.de

⁴ www.opencast.org

hervorgehoben werden, und die Team-Administration hat stets den Überblick über den Kommunikationsverlauf in Groß- und Kleingruppen.

Dann lehren wir eben online

Die Studierenden erfuhren per E-Mail von der Möglichkeit, online am Seminar teilzunehmen, und erklärten ihr Einverständnis durch Anmeldung im »Learnweb«-Kurs. Die angemeldeten Teilnehmenden wurden instruiert, bereits vor Seminarbeginn »Zoom« und »Mattermost« zu installieren sowie den ihnen zugewiesenen Expertentext zu lesen. Die Zuordnung zu einer Expertengruppe wurde in der »Learnweb«-Teilnehmendenliste vermerkt.

Der »Learnweb«-Kurs wurde in acht Blöcke strukturiert. Im ersten Block fanden sich allgemeine Hinweise und Instruktionen, im zweiten wurden Lehrvideos mit Folien und Zusatzmaterialien bereitgestellt. In weiteren sechs Blöcken fanden die Expertengruppen die zugeordnete Literatur sowie den Zugriffslink auf ein »Sciebo«-Verzeichnis, das von der Kleingruppe genutzt werden konnte.

Am Tag des Seminarstarts waren die Teilnehmenden um zehn Uhr online in »Mattermost« und erhielten auf dem »Marktplatz« die Einladung zu einem »Zoom«-Meeting. So begannen alle gemeinsam das Seminar und hatten die Möglichkeit, sich den anderen kurz vorzustellen. Zusätzlich wurden über »Mattermost« kurze Steckbriefe versendet. Im Eröffnungsmeeting wurden vor allem der besondere Charakter der Situation und die damit verbundenen Chancen betont, Fehler und Pannen wurden explizit als Lernmöglichkeiten deklariert. Ein gemeinsames Ausprobieren der Funktionen von »Zoom« baute Ängste ab, und schnell etablierten sich feste Regeln, z. B. dass die Mikrofone standardmäßig ausgeschaltet sind und nur diejenigen, die sprechen wollen, diese aktivieren. Es wurde ein Überblick über die einzelnen Seminarphasen gegeben und erläutert, welche Teile synchron (Plenums-»Zoom«-Meetings), asynchron (Bearbeitung der Lehrvideos) und vorzugsweise synchron (Arbeit in Kleingruppen in bestimmten Zeitfenstern) ablaufen sollten.

Im weiteren Verlauf des Seminars arbeiteten die Kleingruppen in verschiedenen Konstellationen und mit wechselnden Instruktionen miteinander. Im Übergang zwischen den verschiedenen Phasen wurden »Zoom«-Meetings von jeweils ca. 15 bis 20 Minuten Dauer in der Großgruppe anberaumt. Lediglich die Start- und die Abschluss-Meetings dauerten deutlich länger. Während des gesamten Seminars überbrückte die Kommunikation über »Mattermost« sowohl im Plenum als auch in den Kleingruppen die Zeiten zwischen den »Zoom«-Meetings. Damit erwies sich »Mattermost« als das wichtigste Instrument, um den Überblick über das interaktive Geschehen in der Seminargruppe zu behalten. Lehrende können mit diesem Instrument nachvollziehen, an welchem inhaltlichen Punkt die Studierenden der jeweiligen Kleingruppen stehen, ob sie in Einzelarbeit oder in einem »Zoom«-Meeting sind. Das Posten der Meeting-Einladungen in den Kleingruppenkanälen ermöglicht den Lehrenden, sich (auch auf Bitten einer

Kleingruppe) einzuklinken, um z. B. Fragen zu beantworten oder Hilfen zu geben.

In der letzten Phase des Seminars sollten die Studierenden ihr Wissen anwenden, indem sie zu selbst gewählten aktuellen Fragestellungen (z. B. Werbung für das Tragen eines Mundschutzes) eigene »Produkte« erstellten, z. B. ein Video oder einen Erklärfilm. Die Ergebnisse wurden am Ende des Seminars im »Zoom«-Meeting über »Bildschirm teilen« oder über die Freigabe von »Sciebo«-Dateien präsentiert, und im Seminargespräch wurden die verwendeten Strategien analysiert.

Online- vs. Präsenzlehre

Die Studierenden wurden am Ende des Seminars gebeten, Online- und Präsenzlehre zu vergleichen: Wie wurden einzelne Elemente beurteilt? Was fehlte? Was war besser?

Die »Zoom«-Meetings zu Beginn und am Ende des Seminars sowie zu den Phasenübergängen brachten Orientierung und gaben ein Seminargefühl. Obwohl die Videovermittlung nur einen Teil der nonverbalen Kommunikation zwischen den Teilnehmenden ermöglicht, wurde dies als ausreichend im Kontext des Seminars angesehen. Insbesondere die kollaborative Arbeit in den Kleingruppen mittels Videokonferenz und geteiltem Bildschirm wurde als hoch effektiv (und besser als im Präsenzformat) eingeschätzt, da stets alle Kleingruppenmitglieder auf demselben Informationsstand waren. Die verwendeten Tools waren insgesamt leicht installierbar und intuitiv bedienbar, sodass kaum Zeit für die Behebung von Problemen aufgewendet werden musste. Die verfügbaren Grundlagenvideos konnten asynchron (mit individueller Zeiteinteilung) bearbeitet werden, was vom Großteil der Seminargruppe als hilfreich angesehen wurde.

Die digitale Durchführung des Seminars ermöglichte auch einer Studentin, die während des Seminars in einer Klinik war, die erfolgreiche Teilnahme. Das inhaltliche Lernziel wurde auf vergleichbarem Niveau wie in einem Präsenzseminar erreicht. Zusätzlich wurde von allen Beteiligten ein deutlicher Anstieg der individuellen digitalen Kompetenz erlebt.

Am Ende der drei Seminartage (jeweils von zehn bis 18 Uhr) waren alle Teilnehmenden sehr erschöpft. Dies ist natürlich (auch) eine Folge der Fokussierung auf den Bildschirm mit den entsprechenden Belastungen für Augen, Rücken und das gesamte kognitive System. Die Erfahrung lehrt allerdings, dass Studierende nach einem dreitägigen Präsenzseminar mindestens genauso erschöpft sind. Hier wirken andere Stressoren: z. B. der Lärm durch andere Kleingruppen oder die fehlende Möglichkeit, sich in Pausen zurückzuziehen.

Was bleibt?

Noch ist unklar, ob die Corona-Pandemie über das Sommersemester 2020 hinaus digitale Lehre auch an Präsenzuniversitäten notwendig macht. Jedoch hat sie genau den Digitalisierungsschub bewirkt, der von

Politik sowie Bildungsexpertinnen und -experten schon länger gefordert wurde. Die Situation erlaubte es, Unsicherheiten zu akzeptieren und Konzepte auszutesten, die nicht zu 150 % ausgereift waren. In dieser Situation erschien es möglich und sinnvoll, Teilnehmenden auch Pannen und technische Probleme zuzumuten. Die sich daraus ergebenden Chancen wurden höher eingeschätzt als die Risiken.

Spannend ist die Frage, welche bzw. wie viele digitale Elemente in den Lehralltag z. B. der Präsenzhochschulen integriert werden. Sicher lassen sich nicht alle Inhalte und Lehrkonzepte auf digitale Art und Weise vermitteln. So wäre u. a. die Frage nach Soft Skills zu stellen, die typischerweise über Präsenzlehre vermittelt werden. Da sich gesamtgesellschaftlich aber ein Trend dahin gehend abzeichnet, dass ein Teil der Präsenz-Meetings durch Video-Meetings ersetzt wird, und somit eine zu erwerbende Kompetenz darin besteht, solche Meetings zu leiten bzw. sich darin zu behaupten, lassen sich in Online-Lehrveranstaltungen ebenfalls relevante Soft Skills erwerben. Auch die direkte Berufsausübung könnte digitaler werden, indem z. B. Gespräche mit Klientinnen und Klienten videobasiert stattfinden oder Lehrkräfte ihre Schülerinnen und Schüler digital unterrichten.

Die Befürchtung gesundheitlicher Einschränkungen durch noch mehr Bildschirmarbeit ist sicherlich nicht

unbegründet. Sie sollte jedoch gegen gesundheitliche Belastungen abgewogen werden, die im Präsenzlehrformat bestehen, etwa langes Sitzen auf mitunter ergonomisch nicht optimalem Mobiliar, fehlende Erholungsmöglichkeiten in Pausen, Lärm usw.

Eine Erhöhung von Online-Anteilen in der Lehre und darüber hinaus sollte vor allem für die Umwelt vorteilhaft sein. Die ersparte Zeit kommt im günstigsten Fall Sportaktivitäten zugute. Auf diese kann und sollte durchaus in Online-Seminaren hingewiesen werden. Im durchgeführten Seminar wurden z. B. Impulse zur »bewegten Pause« durch Videos gegeben.

Die Verwendung von Online-Lehranteilen kann je nach Inhalt einen Mehrwert bringen, sollte allerdings mit Bedacht und passend zum Inhalt und den zu vermittelnden Kompetenzen geplant werden. Der Ausbau der technischen Möglichkeiten (allen voran die Güte der Internetverbindungen in den Homeoffices) und der Tools sollte weiter vorangetrieben werden, wobei vor allem der Datensicherheit Rechnung zu tragen ist. Mit der Entwicklung und Einbettung von Programmen, die auch den Erwerb von prozeduralem Wissen digital vermittelt unterstützen, könnten weitere Vorteile der Online-Lehre ausgeschöpft werden.

Dr. Ute-Regina Roeder



Foto: Thomas Rosenthal

Dr. Ute-Regina Roeder ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Studienkordinatorin am Institut für Psychologie in Bildung und Erziehung der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Im BDP engagiert sie sich als Vorsitzende der Sektion Aus-, Fort- und Weiterbildung.

E ute.roeder@uni-muenster.de



Foto: Burkhard Roeder

Seminar mal anders: Dr. Ute-Regina Roeder in ihrem »Garten-Office«

Literatur:

- Cialdini, R. B. (2017). *Psychologie des Überzeugens* (8. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Hochstein, L., Förster, N. & Souvignier, E. (2011). Verbesserung der Lerneffektivität beim Gruppenpuzzle in universitären Seminaren [Improving effectiveness of the Jigsaw in university education]. In M. Krämer, S. Preiser & K. Brusdeylins (Hrsg.), *Psychologiedidaktik und Evaluation VIII* (S. 231-239). Aachen: Shaker.



Foto: Dmitry Ratushny – unsplash.com

Eskalierendes Commitment

Warum Menschen an fehlgehenden Handlungssträngen festhalten

Wenn Menschen trotz wiederholter negativer Rückmeldung an einem einmal gewählten Weg festhalten, wirkt es schnell, als hätten sie die Kontrolle verloren. Wie kommt es zur Eskalation von Commitment? Und wie »irrational« ist es?

»Gutes Geld dem schlechten Geld hinterwerfen« ist nur eine von vielen Metaphern, die (Teil-)Aspekte des Phänomens »eskalierendes Commitment« beschreiben. Diesem Phänomen begegnen und erliegen wir selbst mehr oder minder oft im Alltag. Dies betrifft z. B. das Warten auf den verspäteten Bus oder den Aufzug, der trotz mehrmaligen Drückens auf den Knopf immer noch nicht da ist. Ohne das Warten auf diese Transportmittel hätte man seinen Zielort unter Umständen zu Fuß bereits erreicht. Darüber hinaus können auch die wiederholte Reparatur eines alten Autos, in das bereits viel Geld investiert wurde, sowie das Fortführen einer unglücklichen und gescheiterten Partnerschaft als weitere Beispiele aus dem Alltag herangezogen werden. Zudem begegnen uns eindrückliche Beispiele für eskalierendes Commitment beim Blick in die Tagespresse, etwa in Form von Großprojekten (z. B. Stuttgart 21, Flughafen Berlin-Brandenburg) sowie beim Blick in die Geschichtsbücher, wie beispielsweise im Rahmen militärischer Interventionen (z. B. Vietnamkrieg) sowie der Finanzkrise ab 2007 (z. B. Finanzspritzen durch die Regierungen für Firmen und Länder). Aus diesen Beispielen wird ersichtlich, dass eskalierendes Commitment weitreichende negative Folgen haben kann. Die Kosten hierfür reichen von (mehr oder minder kostbarer) Zeit über einen Imageschaden und Geld bis hin zu Menschenleben.

Das Phänomen des eskalierenden Commitments

Das Phänomen des eskalierenden Commitments kann definiert werden als das Festhalten an einer gewählten Entscheidungsoption, obwohl negatives Feedback die Qualität dieser Option und damit die Zielerreichung infrage stellt (z. B. Staw, 1997). Entscheidungsträger »eskalieren« also, wenn sie nach Erhalt negativen Feedbacks (wiederholt) weitere Ressourcen (z. B. Geld, Anstrengung, Zeit) in die Verfolgung von Zielen investieren,

obwohl der Erfolg (Zielerreichung) zunehmend ungewiss ist.

Eskalationssituationen zeichnen sich somit durch das Treffen wiederholter (mindestens zweier aufeinanderfolgender) Entscheidungen für einen fehlgehenden Handlungsstrang trotz negativen Feedbacks aus, weniger durch einmal zu treffende Entscheidungen (z. B. Brockner & Rubin, 1985; Staw, 1997; Wolff & Moser, 2008). Daher sollte eskalierendes Commitment aus einer dynamischen Perspektive heraus analysiert werden, die es ermöglicht, tiefer gehende Einsichten in das Eskalationsverhalten zu gewinnen (Wolff & Moser, 2008). Hierzu werden das Verhalten sowie Veränderungen im Verhalten von Entscheidungsträgern über die Zeit hinweg betrachtet. Veränderungen im Verhalten über die Zeit hinweg können in Situationen, in denen Entscheidungsträger nur einmal entscheiden müssen, ob sie an einem Handlungsstrang festhalten bzw. in diesen investieren möchten, jedoch nicht beobachtet werden. Daher sind Situationen mit einmaligen Entscheidungen nur sehr bedingt dazu geeignet, Aussagen zum Eskalationsverhalten zu treffen.

Beispiele für Veränderungen über die Zeit hinweg zeigen sich u. a. bei kognitiven Prozessen und Gründen für das Festhalten an fehlgehenden Handlungssträngen von Entscheidungsträgern (z. B. Soucek, 2006). Während zu Beginn noch ökonomische, rationale Überlegungen (z. B. die erwartete Rendite) im Vordergrund stehen, werden diese im weiteren Verlauf von anderen Motiven, wie etwa der Rationalisierung des Verhaltens, abgelöst (z. B. Selbstrechtfertigung; Ross & Staw, 1986); Entscheider fokussieren im Verlauf der Zeit verstärkt die Aufgabe selbst (z. B. Brockner & Rubin, 1985). Man spricht in diesem Fall von der sogenannten *Tunnel-Vision*.

Erklärungsansätze des eskalierenden Commitments

Als einer der prominentesten Ansätze zur Erklärung des eskalierenden Commitments gilt die *Selbstrechtfertigungshypothese* (z. B. Brockner, 1992; Staw, 1976; Staw & Ross, 1987), die besagt, dass Entscheider trotz negativen Feedbacks an einer Entscheidungsoption festhalten bzw. weiterhin Ressourcen in diese investieren, um die bisherigen Entscheidungen zu rechtfertigen. Entscheider vermeiden dabei, sich eigene Fehler einzugestehen. Die Grundlage für die Selbstrechtfertigungshypothese bildet die Theorie der kognitiven Dissonanz (Festinger, 1957), nach der man versucht, einen Zustand der kognitiven Dissonanz, der als unangenehm empfunden wird, zu reduzieren bzw. zu vermeiden.

Die Neigung zur Selbstrechtfertigung kann dabei u. a. durch Wahlfreiheit oder Verantwortlichkeit hervorgerufen werden (z. B. Bazerman, Giuliano & Appelman, 1984; Brockner, 1992; Moser, Wolff & Soucek, 2020; Staw, 1976). Hierbei haben Personen zunächst die freie Wahl, für welche Option sie sich entscheiden, bzw. sind für die anfängliche Entscheidung verantwortlich. Man spricht in diesem Zusammenhang auch vom sogenannten *Wahleffekt* bzw. *Verantwortlichkeitseffekt*, d. h., wenn sich Personen selber für eine Alternative entscheiden bzw. verantwortlich für eine anfängliche Entscheidung fühlen, investieren sie mehr in diese bzw. halten länger daran fest.

Neben der Wahlfreiheit und Verantwortlichkeit finden sich noch zahlreiche weitere Determinanten des eskalierenden Commitments. Eine Übersicht hierzu gibt die Metaanalyse von Sleesman, Conlon, McNamara und Miles (2012). Beispielsweise weisen versunkene Kosten, bereits investierte Zeit, hohe Selbstwirksamkeit, Expertise sowie Gruppenkohäsion eine eskalationsförderliche Wirkung auf. Ein negativer Zusammenhang mit der Eskalation von Commitment findet sich hingegen z. B. dann, wenn Informationen über Opportunitätskosten vorhanden sind oder Entscheider zukünftige negative Emotionen in Betracht ziehen (z. B. Reue), die mit einem Festhalten an der Entscheidungsoption einhergehen (vgl. Moser, Wolff, Soucek & Ziegler, 2020).

Neben den bereits beschriebenen Determinanten stehen kognitive Prozesse (Informationsverarbeitungsprozesse) als vermittelnde (mediierende) Variablen im Zusammenhang mit dem Festhalten an fehlgehenden Handlungssträngen. Beispielsweise trägt eine verzerrte Verarbeitung des negativen Feedbacks bzw. weiterer entscheidungsrelevanter Informationen als vermittelnder Mechanismus zur Eskalation von Commitment bei. Informationen, die für das Festhalten an fehlgehenden Handlungssträngen sprechen (positive Informationen), werden vorwiegend zur weiteren Verarbeitung gesucht und ausgewählt (*verzerrte Informationssuche*; z. B. Moser, Wolff & Soucek, 2020) sowie qualitativ hochwertiger eingeschätzt (*verzerrte Informationsbewertung*; z. B. Schultze, Pfeiffer & Schulz-Hardt, 2012) als Informationen, die für einen Ausstieg aus einer Eskalationssituation sprechen. Zudem können negative Informationen

aufgewertet und positiv reinterpretiert werden (*verzerrte Informationswahrnehmung*; z. B. Boulding, Morgan & Staelin, 1997).

Anwendungsbereiche

Eskalation von Commitment ist in vielen Lebensbereichen zu beobachten. Nicht zuletzt deswegen ist dieses Phänomen bereits seit mehreren Jahrzehnten Gegenstand der Forschung und von hoher Relevanz für diverse Fachrichtungen (vgl. Sleesman et al., 2012). Eine Übersicht darüber, wie sich das eskalierende Commitment exemplarisch in unterschiedlichen Anwendungsbereichen äußern kann, bietet Tabelle 1.

Tabelle 1. Beispiele für Eskalationsverhalten in unterschiedlichen Anwendungsgebieten

Anwendungsgebiet	Beispiele für Eskalationsverhalten
Management	Festhalten an erfolglosen Projekten und Investition weiterer finanzieller Ressourcen
Marketing	Festhalten an einer erfolglosen Marketingkampagne
Investition & Finanzierung	Gewährung weiterer Kredite an wenig liquide Gläubiger
Forschung & Entwicklung	Investition weiterer finanzieller Ressourcen in fragwürdige Projekte, in die bereits viel Geld investiert wurde
Personal	Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden, welche die an sie gestellten Erwartungen nicht erfüllen
Sport (-management)	Festhalten an teuren, erfolglosen Spielern oder Trainern
Klinische Psychologie/ Psychotherapie/ Medizin	Fortsetzen einer teuren Therapie, die nicht anschlägt
Geldanlage	Festhalten an Verliereraktien bzw. Nachkauf ebenjener

Eskalierendes Commitment und Finanzentscheidungen

Eskalierendes Commitment ist insbesondere im Rahmen von Finanzentscheidungen von hoher Relevanz (z. B. Ziegler, Soucek & Moser, 2019), nicht zuletzt weil das Festhalten an Verliereraktien ein weitverbreitetes und kostspieliges Problem darstellt. Darüber hinaus sind Entscheidungen im finanziellen Kontext auch gut dazu geeignet, weitere Erkenntnisse für das eskalierende Commitment zu gewinnen und dieses exemplarisch als Prozess anschaulich darzustellen. Im Folgenden wird daher ein idealtypischer Ablauf eines Eskalationsprozesses anhand des Festhaltens an Verliereraktien mit Hilfe eines Fallbeispiels skizziert.

Fallbeispiel

Mit dem Ziel, etwas für die eigene Altersvorsorge zu tun, wird der Entschluss gefasst, einen Teil des vorhandenen Vermögens in Aktien zu investieren. Nach einer Vorauswahl durch den Finanzberater fällt die persönliche Entscheidung, welche Aktien

in das eigene Depot aufgenommen werden sollen, auf Unternehmen aus den Bereichen Einzelhandel, Versicherungen sowie Biotechnologie (*Wahlfreiheit*).

Zunächst steigen die Aktien im Wert, und man wird in seiner Auswahl bestätigt: Man hat also ein glückliches Händchen bei der Auswahl gehabt. Doch einige Zeit später verliert ein Großteil der Aktien über einen längeren Zeitraum hinweg deutlich an Wert, sodass mittlerweile bereits ein hoher Wertverlust für das Aktiendepot zu verzeichnen ist (*negatives Feedback*).

Man steht nun wiederholt vor der Entscheidung, ob man sich von den Verliereraktien trennt oder weiterhin an ihnen festhält bzw. sogar weitere Aktien der jeweiligen Unternehmen nachkauft (*wiederholte Entscheidungen*).

Zur Unterstützung dieser Entscheidungen werden jeweils verstärkt Informationen zu den Unternehmen (z. B. Zeitungsartikel, Analystenmeinungen) herangezogen. Hierbei werden gezielt positive Informationen zu den betreffenden Unternehmen gesucht und negative Artikel als unglaubwürdig abgetan (*verzerrte Informationsverarbeitung*).

Hat man zunächst noch Aktien nachgekauft, da die Gewinnzahlen des letzten Quartals Mut gemacht haben, hält man auch nach weiteren herben Verlusten im Verlauf mehrerer Wochen weiterhin an diesen Aktien fest; schließlich hat man ja bisher immer ein glückliches Händchen gehabt und nach gründlicher Überlegung schon viel Geld in diese Aktien gesteckt und ihnen die Treue gehalten (*Selbstrechtfertigung*). Da möchte man sich seine Fehler nun auch nicht mehr eingestehen, obgleich dies der Altersvorsorge zunehmend abträglich sein könnte.

Eskalierendes Commitment: Eine »irrationale« menschliche Verhaltensweise?

Eskalation von Commitment wurde bisher oftmals als irrationale oder maladaptive Verhaltensweise betrachtet (z. B. Bazerman, 1994; Brockner et al., 1986). Jedoch spricht nicht jedes negative Feedback dafür, einen Handlungsstrang sofort abzubrechen. Die Frage nach der (Ir-)Rationalität dieses Verhaltens müsste man vielmehr vor dem Hintergrund der jeweiligen Gründe beantworten, die dazu führen, dass man an einem fehlgehenden Handlungsstrang festhält.

Einerseits kann das anfängliche Festhalten durchaus als rational gelten, wenn es dazu dient, erste Anlaufschwierigkeiten eines Projekts zu überwinden oder weitere Informationen zu sammeln und das negative Feedback als Lernmöglichkeit zu nutzen. Dies gilt ebenso für das »Durchhalten« während eines kurzfristigen negativen Trends. Zudem spricht es für Rationalität im Verhalten, wenn Entscheidungsträger in Eskalationssituationen verweilen und unterschiedliche Strategien entwickeln und ausprobieren, um bestimmte Ziele zu erreichen (z. B.

Ziegler, Soucek & Moser, 2019). Ein »starres« Festhalten (z. B. ohne Veränderung der Strategie) sowie ein zu früher Ausstieg aus einer Eskalationssituation wären hingegen irrationale Verhaltensweisen. Überdies kann das Festhalten an fehlgehenden Handlungssträngen dann als irrationales Verhalten verstanden werden, wenn es aus nicht rationalen Gründen (z. B. Selbstrechtfertigung) erfolgt sowie auf der ausschließlichen Berücksichtigung bisherigen Verhaltens basiert (z. B. anfängliche Wahlfreiheit, versunkene Kosten), d. h., wenn der zukünftige Erwartungsnutzen vernachlässigt wird (z. B. Ziegler, Soucek & Moser, 2019). Schließlich stellt sich die Frage, ob man bei der Beurteilung dieses Verhaltens eine rein ökonomische Nutzenabwägung vornimmt oder auch einen subjektiven Nutzen zulässt, der etwa in der Erfüllung des Bedürfnisses nach Selbstkonsistenz bestehen könnte.

Zusammengefasst kann man der Erreichung übergeordneter und hehrer Ziele wegen an fehlgehenden Handlungssträngen festhalten (»gute Gründe«) oder auch, um sich keine Fehler eingestehen zu müssen (»schlechte Gründe«). Die Frage, ob sich Entscheidungsträger, die an fehlgehenden Handlungssträngen festhalten, nun rational oder irrational in einer Eskalationssituation verhalten (haben), sollte daher differenziert betrachtet werden, indem der Eskalationsprozess berücksichtigt wird, und ist oftmals erst im Nachhinein zu beantworten.

Fazit

Das eskalierende Commitment spielt in verschiedenen Anwendungsbereichen eine große Rolle und kann negative Konsequenzen nach sich ziehen. Forscher unterschiedlicher Fachrichtungen konnten bereits eine Vielzahl an Determinanten des eskalierenden Commitments und Erklärungsansätzen für das Festhalten an fehlgehenden Handlungssträngen identifizieren. Bezüglich der am Phänomen beteiligten kognitiven Prozesse ist hingegen noch weitere Forschung nötig, da die empirische Evidenz hierzu teilweise noch begrenzt ist. Dies betrifft insbesondere Befunde zur Veränderung der kognitiven Prozesse im Verlauf des Eskalationsprozesses sowie die Art und Weise der Erhebung kognitiver Prozesse (reaktive Verfahren).

Mit dem vorhandenen Wissen über die Entstehung und den Prozess des eskalierenden Commitments kann eine Eskalation als solche ggf. (frühzeitig) erkannt werden. Um das eskalierende Commitment tatsächlich zu reduzieren und dessen negative Auswirkungen gering zu halten, bedarf es allerdings konkreter Deeskalationsstrategien. Dabei sind bereits diverse Deeskalationstechniken in zahlreichen Studien auf ihre Wirksamkeit überprüft worden und können als Maßnahmen zur Reduktion des eskalierenden Commitments in der Praxis eingesetzt werden. Eine Übersicht zu unterschiedlichen Deeskalationsstrategien findet sich in dieser Ausgabe im Beitrag von Moser, Wolff, Soucek und Ziegler (2020).

Michael Ziegler, PD Dr. Roman Soucek, Prof. Dr. Klaus Moser

Die Literaturliste zu diesem Artikel kann per E-Mail beim Deutschen Psychologen Verlag angefordert werden.

E.s.koch@psychologenverlag.de

Wer kontrolliert die »digitale Welt«?

Plädoyer für eine entwicklungsdienliche Mediennutzung

Christa Schaffmann im Gespräch mit Prof. Dr. Andrea Kleeberg-Niepage über den »DigitalPakt Schule« sowie Ziele, Irrtümer und Risiken im Kontext des digitalen Lernens.

Nicht nur Eltern, Schülerinnen und Schüler, sondern auch viele Lehrkräfte beklagen den Zustand von Schulen. Es besteht ein riesiger Investitionsbedarf, Lehrkräfte fehlen, Quereinsteigerinnen und -einsteiger sollen die Lücken füllen. Zudem hat sich in den vergangenen Jahren ein wachsender Förderbedarf bei Schülerinnen und Schülern gezeigt. In dieser Situation hat die Bundesregierung 2019 den »DigitalPakt Schule« auf den Weg gebracht. Verdient das digitale Lernen diese Priorisierung?

Daran sind Zweifel durchaus berechtigt. Es ist für Politikerinnen und Politiker sicher angenehmer, das digitale

Klassenzimmer zu entwerfen, als sich um übel riechende Schultoiletten zu kümmern. Und vielleicht ist es folgerichtig, Lerninhalte über Apps an die Schülerinnen und Schüler bringen zu wollen, statt sich um die Attraktivität des Lehrberufs zu kümmern oder die Frage zu beantworten, wie schulische Inklusion für alle Beteiligten ein Gewinn sein könnte. Nachdenklich machen mich die Unschärfe sowie einige Formulierungen in den entsprechenden Papieren.

Unschärfe inwiefern?

Unschärfe dahin gehend, was digitales Lernen, digitale Schule oder Bildung eigentlich sein sollen. Der

»DigitalPakt Schule« nennt als Ziel der Digitalisierung die »Sicherung der Zukunfts- und Innovationsfähigkeit Deutschlands im internationalen Wettbewerb«. Hier zeigt sich ein Verständnis von Schule als Institution, die vorrangig Humankapital für das ökonomische System produzieren und nicht für eine umfassende Bildung sorgen soll. Der Satz wird zwar sozial eingekleidet, indem man formuliert: »Digitale Medien können das Lernen im Unterricht und außerhalb der Schule besser vernetzen und dazu beitragen, Bildungsbenachteiligung auszugleichen.« Aber: Abgesehen davon, dass mir persönlich eine veränderte Wirtschafts- und Sozialpolitik einfallen würde, um Bildungsbenachteiligung auszugleichen, bleibt völlig offen, wie dies nun ausgerechnet mit digitalen Medien gelingen soll. Mir stellt sich die Frage, ob sich hinter solchen Formulierungen naive Fortschrittsgläubigkeit verbirgt oder ob es sich doch eher um eine Verschleierung des Umstands handelt, dass Digitalisierung von Schule zunächst einmal ein Milliardengeschäft für große Tech-Konzerne ist.

Laut »DigitalPakt« verspricht sich die Regierung von der Digitalisierung an Schulen in vielen Fächern einen anschaulicheren und praxisorientierteren Unterricht, der sich aktivierender gestalten ließe.

Ich entdecke in dem Papier vor allem unkonkrete Absichtserklärungen, die darüber hinaus sinnfreie Schlagworte und unbelegte Behauptungen aneinanderreihen. Die von Ihnen zitierte Formulierung bedeutet zunächst einmal, dass der Unterricht in vielen Fächern offenbar nicht anschaulich, praxisorientiert und aktivierend genug ist und dass digitale Medien hier Abhilfe schaffen können. »Können« ist dabei das entscheidende Verb, denn ob und wie das in Aussicht Gestellte tatsächlich gelingen soll, bleibt offen.

Gehören Sie also zu jenen, die – wie die Bertelsmann Stiftung es formulierte – die pädagogischen Potenziale der Digitalisierung verkennen?

Gerade die pädagogischen Potenziale werden zumeist nur behauptet, da fehlen mir konkrete Belege. Für die Bertelsmann Stiftung sind es vorrangig Schulleitungen und Lehrkräfte, die die angeblichen Potenziale nicht erkennen. Das erinnert mich stark an das Thema »Inklusion«: Auch deren schleppende Umsetzung wird Lehrkräften und Schulleitungen angelastet, weil sie mit der Herausforderung nicht klarkämen, schlecht qualifiziert seien, nicht die richtige Einstellung hätten ...

Der Soziologe Klaus Hurrelmann sagt in einem Interview für das »Deutsche Schulportal«: »Lehrkräfte müssen in der Schule mit modernsten Techniken umgehen können, sonst verlieren sie ihre pädagogische Autorität.«

Das ist aus meiner Sicht ein bemerkenswertes Statement, das das Know-how von Lehrkräften zur Digitaltechnik über alle seit Langem bekannten relevanten Kriterien pädagogischer Autorität stellt, nämlich Fachwissen, Leidenschaft, Empathie und Fairness. Diese Auffassung teile ich nicht. Wenn Hurrelmann im gleichen

Interview sagt, in einer digitalisierten Gesellschaft dürfe Schule nicht analog bleiben, unterstellt das zudem, die Gesellschaft sei digitalisiert – und nicht etwa bestimmte Formen der Informationsverarbeitung –, und konstruiert darüber hinaus einen interessanten Gegensatz zwischen Gesellschaft und Schule.

Kritische Stimmen gegen eine digitale Schule sind rar. Worauf führen Sie das zurück?

Kritische Stimmen aus Wissenschaft und Praxis stammen nicht selten von Personen, die vom Alter her nicht zu den sogenannten »Digital Natives« gehören und sich damit dem Generalverdacht aussetzen, ewiggestrig in der analogen Welt zu verharren, die Zeichen der neuen, digitalen Zeit nicht zu verstehen und den Kindern und Jugendlichen die Chancen der digitalen Welt vorzuenthalten. Wer will das schon? Und sicher löst manche Polemik von einer drohenden »digitalen Demenz« zu Recht einiges an Widerständigkeit aus – auch bei mir. Dennoch darf ein wichtiger Kern dieser Kritik nicht untergehen: die Feststellung, dass der Nutzen digitaler Medien für das Lernen oder gar deren Überlegenheit gegenüber anderen Medien bislang keinesfalls empirisch belegt ist.

Wo setzt Ihre Kritik als Psychologin vor allem an?

Ich habe etwas dagegen, wenn die Subjekte – Kinder, Jugendliche, Lehrkräfte – in einer »digitalen« Schule deutlich zu kurz kommen und sich die Aufgabe von Schule vorrangig auf deren Zurichtung im Namen nationaler Interessen und nicht etwa auf die Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten richtet.

Handlungsmöglichkeiten hängen aber auch mit Kompetenz zusammen. Werden Schülerinnen und Schüler in Zukunft durch den »DigitalPakt« nicht mehr digitale Kompetenz erwerben, an der es ihnen heute noch fehlt, weshalb sie sich zum Teil sehr leichtfertig im Internet bewegen und vor allem dessen Unterhaltungs- statt das Bildungspotenzial nutzen?

Zugegeben, es geht im »DigitalPakt Schule« auch darum, digitale Kompetenz zu erwerben. Wörtlich heißt es: »Digitale Kompetenz ist deshalb von entscheidender Bedeutung für jeden Einzelnen und jede Einzelne, um digitale Medien selbstbestimmt und verantwortungsvoll nutzen zu können und um gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben, und für die Gesellschaft, um Demokratie und Wohlstand im 21. Jahrhundert zu erhalten.« Wie durch eine so verstandene digitale Kompetenz ein selbstbestimmter und verantwortungsvoller Umgang mit digitalen Medien erreicht werden kann und wie genau sie bei der Erhaltung von Demokratie und Wohlstand helfen kann, bleibt wiederum nebulös.

Die Bertelsmann Stiftung weist darauf, dass die digitale Welt das Lernen verändert wie kaum eine gesellschaftliche Entwicklung zuvor. Lernen finde zunehmend virtuell statt, ob als E-Lecture, Massive Open Online Course (MOOC), im Flipped

Classroom oder durch Learning-Apps. Bestreiten Sie das?

Angesichts der gegenwärtigen Ausstattung der meisten – chronisch unterfinanzierten – Schulen und Universitäten entspricht das kaum der Realität und lässt sich auch nicht mit vielen Anglizismen herbeireden. Liest man diese Behauptung genau, scheint man bei der Bertelsmann Stiftung zudem Lernen mit Lehren zu verwechseln. Darüber hinaus ließe sich die Frage stellen, wer oder was die »digitale Welt« ist? Bestimmt diese Welt uns, und wir müssen uns anpassen, oder bestimmen wir, wie eine solche Welt gestaltet wird? Eine solche Rede von einer digitalen Welt, die irgendetwas macht oder verändert, erinnert mich an die vielfältigen anthropomorphischen Bezüge auf die Globalisierung, die bereits ein Eigenleben zu führen scheint. Ebenso ist zu fragen, wer Learning-Apps und Co. erstellt und wer entscheidet, mit welchen Inhalten sie gefüllt werden.

Sowohl im »DigitalPakt Schule« als auch beim »Deutschen Schulportal« wird durchaus betont, dass Whiteboards und schnelles Internet nicht automatisch zu einer besseren Bildung führten, sondern dass es hierfür pädagogischer Konzepte und qualifizierter Lehrkräfte bedürfe.

Das trifft zu. Dennoch, auch hier bleibt offen, worum es nun eigentlich geht: Sollen digitale Medien und Tools in bereits vorhandene pädagogische Konzepte integriert werden, oder müssen diese neu entwickelt werden? Wenn Letzteres: Warum und durch wen? Im »DigitalPakt« heißt es dazu: »Angesichts der sozialen und kulturellen Vielfalt der Schülerschaft muss Bildung individueller gestaltet werden. Es ist für alle Schülerinnen und Schüler wie für Lehrkräfte lernförderlich, wenn individuelle Lernfortschritte genauer erfasst und durch gezielte Auswahl von Lernbausteinen und -materialien unterstützt werden können.« Es geht es also vordergründig um eine Individualisierung des Unterrichts, die allerdings eher wie eine Automatisierung daherkommt und überdies Lernvorgänge kontrollierbarer machen soll. Wer die sogenannten »Lernbausteine und -materialien« auswählt, bleibt unklar; die Beteiligung von Schülerinnen und Schülern ist unwahrscheinlich. Die Rede von Lernbausteinen ist weder neu noch innovativ und klingt für mich sehr nach einem digitalen Aufguss von Skinners »programmiertem Unterricht«. Die Idee der Lehrerin bzw. des Lehrers, die bzw. der alle Lernaktivitäten »erfassen« soll, erinnert an den von Foucault für totalitäre Institutionen beschriebenen Panoptismus, in dem ein Zeremonienmeister die – nun digitalen – Zügel in der Hand hält und jederzeit die Inhalte und Fortschritte schulischen Lernens im Blick hat. Was offenbar nicht das Ziel von digitalisiertem Unterricht ist, wird auch deutlich: nämlich die Förderung eines interessen-geleiteten Lernens und die Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten der Schülerinnen und Schüler.

Kinder- und Jugendlichen-Psychotherapeutinnen und -therapeuten, aber auch Schulpsychologinnen und -psychologen warnen schon länger vor einer übermäßigen Nutzung digitaler Geräte. Sie

beziehen sich vor allem auf die Zeit, die junge Menschen im Netz verbringen. Auch die Folgen überwiegend digitaler Kontakte und die fatale Vorbildwirkung einiger Influencerinnen und Influencer werden skeptisch betrachtet. Wie lassen sich diese Erkenntnisse mit dem »DigitalPakt« vereinbaren?

Repräsentativen Befragungen des Medienpädagogischen Forschungsverbands zufolge verbringen Zwölf- bis 19-Jährige an einem typischen Wochentag 214 Minuten täglich mit Online-Formaten, vorrangig zur Kommunikation und Unterhaltung, zum Spielen und zu Informationszwecken. Bei den Sechs- bis 13-Jährigen geben Erziehungsberechtigte die tägliche Nutzungszeit für das Internet mit 39 Minuten an; hinzu kämen 32 Minuten für Computerspiele. Belastbare Vorgaben für unproblematische Nutzungszeiten liegen derzeit – nachvollziehbarerweise – nicht vor, denn hierzu wären u. a. Kontrollgruppendesigns nötig, und es müsste definiert werden, was »unproblematisch« eigentlich heißen soll. Stattdessen gibt es unterschiedlichste Vorschläge der Initiative »Schau hin« und der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA). Sie alle liegen deutlich unterhalb der tatsächlichen Nutzungszeiten.

Ist die psychische und physische Gesundheit durch die Nutzung digitaler Medien jetzt schon bedroht?

Die Drogenbeauftragte der Bundesregierung berichtete bereits 2018 mit Blick auf eine DAK-Studie, dass 2,6 Prozent der Kinder und Jugendlichen in Deutschland (das entspricht hochgerechnet immerhin 100.000 Personen) die Kriterien für eine Abhängigkeit nach der sogenannten »Social Media Disorder Scale« erfüllten. Mädchen und Jungen zwischen zwölf und 17 Jahren verbrachten täglich durchschnittlich 2,5 Stunden mit sozialen Medien, es bestünden Zusammenhänge zu Depressionen und sozialen Problemen wie Schlafmangel, Realitätsflucht oder Streit mit den Eltern. Eine Studie der BZgA von 2017 kommt gar zu dem Ergebnis, dass 270.000 Jugendliche vom Internet abhängig seien.

Wie kann das sein, dass zwei Diskurse – der bildungspolitische und der gesundheitspolitische – aneinander vorbei geführt statt gemeinsam diskutiert werden? Oder täuscht dieser Eindruck?

Der Widerspruch zwischen der Problematisierung einer zeitlich übermäßigen Nutzung digitaler bzw. digitalisierter Medien einerseits und einer weiteren Erhöhung der Bildschirmzeiten durch eine digitale Schule wird tatsächlich kaum thematisiert und nur von Ralf Lankau (2017) explizit kritisiert. Fragen wie: »Hängt die Auswirkung der Nutzungszeit möglicherweise von den Inhalten ab, gibt es also gute, nützliche und schlechte, wertlose Bildschirmzeiten?«, oder: »Soll in der Schule vermittelte ‚Medienkompetenz‘ zu einer selbstregulatorischen Einschränkung der Bildschirmzeiten in der Freizeit führen?«, stehen unbeantwortet im Raum. Dass selbstregulatorische Einschränkung weder beim Fernsehen noch beim Alkoholkonsum oder vergleichbaren Verhaltensweisen gefruchtet hat, sollte uns zu denken geben.



Prof. Dr. Andrea Kleeberg-Niepage ist Entwicklungspsychologin am Institut für Erziehungswissenschaften der Europa-Universität Flensburg. Beim Kongress der Neuen Gesellschaft für Psychologie im März 2020 in Berlin hielt sie einen Vortrag zum gleichen Thema, der im Kongressband erscheinen wird.

E andrea.kleeberg-niepage@uni-flensburg.de

Was schlagen Sie vor?

Ogleich bzw. gerade weil die gefundenen Zusammenhänge zwischen Mediennutzung und Entwicklungs- bzw. psychischen Auffälligkeiten meines Wissens nichts über eine Kausalität aussagen, bedarf es besonders für Kinder und Jugendliche in dynamischen Entwicklungsphasen dringend einer fundierten Forschungsbasis für eine entwicklungsdienliche Mediennutzung.

In beiden Diskursen kommen vor allem Expertinnen und Experten, Politikerinnen und Politiker, manchmal auch Lehrkräfte und Eltern zu Wort.

Interessiert sich auch jemand für die Kinder und Jugendlichen und ihre Sicht auf die Digitalisierung?

Das ist meines Erachtens ein problematischer Mangel. Kinder und Jugendliche, die von den Auswirkungen der Digitalisierung in der Schule (und darüber hinaus) zentral betroffen sein werden, kommen kaum zu Wort. Zwar werden sie in verschiedenen Studien zu vorhandenen Geräten, Nutzungszeiten, genutzten Inhalten und ihrer Gesundheit befragt, liefern also Daten, doch die Möglichkeit, ihre Sicht auf Mediennutzung und Digitalisierung zu äußern, erhalten sie kaum. Im Rahmen eines laufenden Forschungsprojektes zur Mediennutzung von Jugendlichen wollen wir uns an der Europa-Universität Flensburg dieser Sicht annähern. Dazu haben wir per Fragebogen mehr als 500 Schülerinnen und Schüler der Klassen 7 bis 13 an Flensburger Sekundarschulen befragt. Neben geschlossenen Fragen zu vorhandenen Geräten, Nutzungszeiten und Inhalten haben wir in einem zweiten Schritt mit offenen Fragen die Perspektiven der Jugendlichen auf ihr Nutzungsverhalten, häufige Bedenken von Erwachsenen – insbesondere zur Nutzung von Smartphones – und ihre Zukunftserwartungen erhoben. Beispielweise haben wir gefragt: »Erwachsene wie Eltern oder Lehrer sagen manchmal, dass die Benutzung des Smartphones sich schlecht auf den schulischen Erfolg auswirkt. Wie siehst du das?« »Erwachsene wie Eltern oder Lehrer sagen manchmal, dass die Benutzung von Smartphones dazu führt, dass die Menschen nicht mehr miteinander reden und das soziale Leben in Gefahr ist. Was meinst du dazu?« »Werden Smartphones und Computer dein Leben in der Zukunft beeinflussen? Wenn ja, wie und warum?« Hierzu konnten die Jugendlichen sich schriftlich äußern, das haben sie manchmal sehr kurz, oft ausführlich und hin und wieder auch gar nicht gemacht.

Welche Ergebnisse liegen bereits vor?

Auch die von uns befragten Jugendlichen nutzen ihre Geräte meist deutlich länger als sämtliche Empfehlungen vorsehen, nämlich zwischen einer und vier Stunden am Tag. Dabei ist bei unserer Studie die Zeit für Spielkonsolen oder Fernsehen noch gar nicht eingerechnet. Zudem haben wir Hinweise auf Milieuunterschiede gefunden: Jugendliche aus sogenannten »sozial schwachen

Milieus« geben häufig noch deutlich längere Nutzungszeiten von vier Stunden und mehr an.

Im Hinblick auf die offenen Fragen stecken wir noch mitten in den Auswertungen. Was ich schon sagen kann, ist, dass die meisten Befragten mit einer Beeinflussung ihres Lebens durch Smartphones und Computer in Zukunft rechnen. Manche sehen das eher optimistisch, andere pragmatisch bis pessimistisch – bis hin zu diffusen Ängsten. Negative Erwartungen rekurren auf Befürchtungen, zukünftig noch weniger Zeit und direkte soziale Kontakte zu haben und sich anpassen zu müssen, um am Markt konkurrenzfähig zu bleiben. Auch der Einfluss der Technik auf die Lebensweise und die eigene innere, psychische Verfassung wird thematisiert.

Lässt sich trotz der noch nicht abgeschlossenen Arbeiten ein vorläufiges Fazit ziehen?

Eine explizite Kritik an der Digitalisierung äußern die meisten Jugendlichen nicht, viele lassen pragmatisch oder fatalistisch das scheinbar Unausweichliche auf sich zukommen. Allerdings sind sie von einem fast religiösen Glauben an die Macht digitaler Technologien, den Ralf Lankau vor allem für die Bildungspolitik konstatiert, weit entfernt. Genauso entfernt sind sie allerdings von den Alarmismen der Gesundheitspolitik, wobei viele Befragte durchaus sehen, dass ein Maßhalten bei der Nutzung digitaler Medien sowohl dem sozialen Leben als auch den eigenen Schulleistungen zuträglich ist. Diese Befunde decken sich mit einem Ergebnis aus der »Verhältnisstudie« des Wissenschaftszentrums Berlin von 2016, in der sich Jugendliche von allen Altersgruppen am skeptischsten hinsichtlich einer frühen Digitalisierung (z. B. in Kinderarten und Schule) äußerten.

Daraus lässt sich die These formulieren, dass Jugendliche als Insassen von Bildungsinstitutionen zumindest implizit wahrnehmen, dass digitale Medien vielleicht »nice to have«, aber kein Ersatz, sondern vielmehr eine Ergänzung zu analogen Medien sind. Ganz sicher werden sie nicht die Lösung aller Probleme von Schule oder gar darüber hinaus bringen.

Anzugehen ist die Frage, wie der Einsatz digitaler Technologien und Medien mit und für die Menschen ganz allgemein gelingt. Die Schule betreffend wäre zu fragen, bei welchen pädagogischen oder Lernprozessen Digitaltechnik unterstützen kann und bei welchen sie hingegen eher stört? Wann erweitert sie Handlungsmöglichkeiten, wann schränkt sie diese ein? Wann oder wem nützt oder schadet sie? Durch wen und wie ist sie gestaltbar? Letztlich sind dies Fragen danach, wie wir zukünftig zusammenleben wollen, Fragen nach einer Vision nicht für eine digitalisierte Gesellschaft, sondern für eine Gesellschaft, die über digitale Technologien verfügt. Die Beantwortung dieser Fragen steht meines Erachtens noch aus.

Im Homeoffice der Technik ausgeliefert?

Blick hinter die Kulissen der Technikentwicklung

In der Zeit der Corona-Pandemie arbeiten viele Menschen zwangsläufig im Homeoffice. Nicht wenige stoßen dabei nicht nur an ihre eigenen Grenzen, sondern auch an die Grenzen der Technik, auf die sie nun angewiesen sind.

Jede der bislang vier industriellen Revolutionen hat Wirtschaft, Politik und Gesellschaft in disruptiver Weise und oft ungeahnt, ungeplant verändert. Ihr gemeinsames Kennzeichen ist die sprunghafte Erhöhung der Produktionseffizienz einerseits und andererseits ein neues Verhältnis des Menschen zu seiner Arbeit. Die Ergebnisse des damit verbundenen gesellschaftlichen Aushandelns spiegeln die jeweiligen Machtverhältnisse wider: Nicht die Technik schafft autonom Verhältnisse, sondern die Menschen handeln im Rahmen ihrer durchaus fragilen Verhältnisse die Anwendung der Technik immer wieder neu aus. Je nach der Verteilung der Machtverhältnisse bleibt ihnen dabei jedoch nur ein sehr geringer Spielraum.

Corona-Pandemie als Beschleuniger

Mechanische Webstühle durch Wasser- und Dampfkraft, Akkord und Fließband durch elektrische Energie, Automatisierung durch Informationstechnologie, Digitalisierung und Vernetzung durch cyber-physische Systeme: Die Einführung der Signaturen industrieller Revolutionen war immer von Projektionen ebenso wie von Widerständen gekennzeichnet, die sich an der dadurch notwendig gewordenen Veränderung des Verhältnisses des Menschen zu seiner Arbeit und deren Organisation festmachen, wie auch am Einfluss auf die Gesellschaft und das individuelle Miteinander. Immer wieder gab es äußere Faktoren, die diesen Prozess verlangsamen oder beschleunigten.

Mit Blick auf das Eindringen der Digitalisierung in alle Lebensbereiche fungieren die Auswirkungen des Coronavirus SARS-CoV-2¹ als Beschleuniger. Die Veränderungen kamen derart schnell, dass auf der rein praktischen Ebene nun Personen aller Altersklassen und aller Grade an Digitalisierungskennntnis auf die gleichen Software-Tools zurückgeworfen wurden. Hochgelobte Software erwies sich auf einmal als nicht sicher, einige Konferenz-Tools konnten nicht genutzt werden, da die Server überlastet waren, Probleme, die bei der Anwendung bestimmter Software schon immer bestanden, wurden bei massenhafter Anwendung nun sichtbar. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erwarteten oft, dass ihre Angestellten im Homeoffice das gleiche Pensum bewältigen, am besten ohne Effizienzverlust. Vermutlich kam es aber bei den meisten zu Reibungsverlusten und Anwendungsproblemen. Diese wurden umso stärker sichtbar, je mehr Arbeitnehmende auf Informations- und Kommunikationstechnologie angewiesen waren.

Begriffe der Techniksoziologie

All dies kann zu einem Gefühl führen, das jede technische Revolution sichtbar oder unsichtbar begleitete: dem, der Technik ausgeliefert zu sein. Der Mensch müsse sich an die technischen Gegebenheiten adaptieren und nicht umgekehrt. Diese Sichtweise – dass

¹ https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/nCoV.html

Technik nicht beeinflussbar ist und sich aus ihr deterministisch gesellschaftliche Folgen sowie soziales Handeln ableiten – bezeichnet die Techniksoziologie als »Technikdeterminismus« (vgl. Häußling, 2019).

Auch wenn Anwendende im Homeoffice die Software in diesem spezifischen Moment nur marginal beeinflussen können, darf nicht vergessen werden, dass es auch Menschen sind, die die Software entwickelt haben. Folglich bestimmen Menschen und damit wirtschaftliche, gesellschaftliche, politische und kulturelle Faktoren die Entwicklung und Gestaltung von Technik. Diese Sichtweise wird »Sozialkonstruktivismus« genannt (vgl. Rammert, 2016).

Und dennoch nehmen wir eine Pfadabhängigkeit der entwickelten Technologie wahr. In der Zusammenschau ist somit die Gestaltung von Technik nicht nur von der Gesellschaft abhängig, sondern Technik und Gesellschaft bilden sogenannte »sozio-technische Systeme«, die sich wechselseitig beeinflussen. Diese Perspektive nimmt der »Technopragsmatismus« ein (vgl. Rammert, 2016).

Psychologie in der Technikgestaltung

Wenn also Technik gestaltbar ist: Wie kann z. B. eine Software mit hoher Anwendungsfreundlichkeit und möglichst wenig Ärgernissen entwickelt werden? Um Technik am Menschen orientiert zu gestalten, ist die Psychologie als Wissenschaft vom menschlichen Erleben und Verhalten für die Analyse von Innovationen zentral (Frey et al., 2006). Psychologische Erkenntnisse spielen auch bei der Gestaltung interaktiver Produkte eine entscheidende Rolle (Diefenbach & Hassenzahl, 2017). Dabei geht es zum einen um methodische Kenntnisse, die bei der Produktentwicklung helfen (empirische Sozialforschung mittels quantitativer und qualitativer Methoden wie Interviews, Fragebögen, Beobachtungen), zum anderen um psychologische Fachkompetenzen (Diefenbach & Hassenzahl, 2017). Die Arbeitspsychologie beschäftigt sich schon seit Längerem mit Technikgestaltung (Ulich, 1990), bei der der Mensch im Mittelpunkt steht und nicht die Technik.

User Experience

Den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen, ist auch der zentrale Gedanke der »User Experience« (UX) bei der Entwicklung von Technik. Dabei umfasst das »Nutzungserlebnis« alle physiologischen und psychologischen Reaktionen (z. B. Emotionen), die sich vor, während und nach der Nutzung eines technischen Produkts oder durch deren Imagination ergeben (DIN EN ISO 9241-210). Bei der Entwicklung interaktiver Produkte mit hoher UX kommen sowohl Methoden der empirischen Sozialforschung als auch solche der Innovations- und Kreativitätsforschung zum Einsatz (z. B. Personas). Hierfür werden unterschiedliche Aktivitäten vorgeschlagen, die jedoch nicht sämtlich zwingend durchzuführen sind, wenn etwa schon genügend Informationen zu einer der Aktivitäten vorliegen (Tesch, 2019). Es geht darum, den Nutzungskontext zu verstehen, Nutzungsanforderungen festzulegen, Gestaltungsansätze zu entwerfen und diese zu evaluieren (DIN EN ISO 9241-210/220), damit ein Produkt die Bedarfe der potenziellen Nutzerinnen und

Nutzer erfüllt. Dabei sollte in multidisziplinären Teams gearbeitet werden.

Design Thinking

Das Arbeiten in multidisziplinären Teams (etwa mit Fachleuten aus Informatik, Psychologie und Soziologie) mit dem Menschen im Mittelpunkt ist auch einer der Grundgedanken des Design Thinkings, verstanden als Kultur und Denkhaltung, als Prozess und als Werkzeugkasten (Uebernicket et al., 2015). Design Thinking als Kultur beinhaltet empathisches Denken und kreative Zusammenarbeit in multidisziplinären Teams in Räumen, die starre Denkstrukturen aufbrechen und anregend gestaltet sind. Als Werkzeugkasten liefert Design Thinking eine Reihe an Methoden, die helfen, sich Innovationen kreativ zu nähern. Darüber hinaus bietet Design Thinking eine Heuristik für das Durchführen eines Innovationsprozesses und zur Entwicklung von innovativen Lösungen für komplexe (gesellschaftliche) Herausforderungen (Uebernicket & Brenner, 2016). Design Thinking berücksichtigt gleichermaßen menschlich-psychologische wie technische und wirtschaftliche Faktoren (Brown, 2016; Grots & Pratschke, 2009). Es wird nicht nur betrachtet, was technisch sowie wirtschaftlich realisierbar ist – der Mensch steht im Mittelpunkt des Prozesses und nimmt somit am deutlichsten die psychologische Perspektive ein.

Noch ist der Ansatz des Design Thinkings plastisch und wird von verschiedenen Akteurinnen und Akteuren unterschiedlich angewendet. So sind Sichtweisen als Mindset, Methodensammlung, Prozess und Teil eines Innovationsystems zu finden (Carlgren et al., 2015).

Beim Design Thinking als Prozess geht es darum, das Problem zu identifizieren und zu verstehen, potenzielle Nutzende zu beobachten und zu interviewen, um mehr über ihre Bedürfnisse und ihr Handeln zu erfahren (Plattner et al., 2009). Daraufhin sollten die Standpunkte (Point of View) der Nutzenden definiert (Lewrick et al., 2018) und Ideen sowie Lösungen entwickelt werden, bevor ein Prototyp entwickelt und getestet wird.

Die frühzeitige Einbindung potenzieller Nutzerinnen und Nutzer während der Systemgestaltung, wie sie in der Normierung und im Design Thinking zu finden ist, wirkt sich positiv auf die Akzeptanz, die Usability (Gebrauchstauglichkeit) und die Häufigkeit der Anwendung aus (Kujala, 2003, als Metaanalyse) und bereichert die Entwicklung innovativer Technologien generell um einen Mehrwert (Friedhof, 2017).

Faktoren der Nichtnutzung

Besonders für assistive Technologien konnte gezeigt werden, dass diese zwar beschafft, aber nicht immer genutzt werden. Als Ursachen für diesen scheinbar paradoxen Befund lassen sich extrahieren: nicht zufriedenstellende Usability, fehlendes Wissen über die Nutzung sowie ein Auseinanderklaffen von Erwartung und tatsächlicher Anwendung (Alexander & Wakefield, 2009; Carneiro et al., 2015; Gitlow, 2014; Meyer, 2016). Zudem bemängeln Nutzerinnen und Nutzer fehlende Robustheit der Systeme und mangelnde Interopera-

bilität (nahtloses Zusammenarbeiten unterschiedlicher Systeme; Meyer, 2016). Beides schlägt sich in einem negativen Nutzungserlebnis (UX) nieder.

Belastungen im Homeoffice

Es ist denkbar, dass solche nachteiligen Erfahrungsmuster auch zu einer negativen UX im Homeoffice führen. Zudem berichten Beschäftigte, die mit digitalen Technologien arbeiten, häufiger von Sorgen um den Arbeitsplatz, erhöhter Arbeitsintensität und -verdichtung, Zeit- und Termindruck sowie mehr Unterbrechungen der aktuellen Tätigkeit als jene, die nicht digital arbeiten (Holler, 2017). Des Weiteren wird eine erhöhte Arbeitsintensität u. a. sowohl auf die Kontrolle der eigenen Arbeitsleistung als auch auf den Kontrollverlust gegenüber der digitalen Technik zurückgeführt und schlägt sich damit in erhöhten psychischen Arbeitsanforderungen nieder (Holler, 2017). Und das sind nur einige ausgewählte psychologische Faktoren, die im Frühling 2020 die Menschen belasten, weil sie befürchten, dass in dieser Zeit rapider Veränderungen die Machtverhältnisse entscheidend und dauerhaft zu ihren Ungunsten verschoben werden.

Moralischer und methodischer Kompass

Für die operative Praxis zeigt dies alles, dass es nicht ausreicht, den Menschen an seinem Arbeitsplatz isoliert zu betrachten, um technische Produkte mit einer hohen Usability und positiven UX zu entwickeln. Innovationen müssen in einen gesellschaftlichen Kontext eingebettet sein, um akzeptiert zu werden; Werte und Normen können dabei Kontinuität und Sicherheit vermitteln; die dadurch erhöhte Akzeptanz führt zu einem höheren Umsatz des Produktes (Besio, 2018). Zudem brauchen Entwicklerinnen und Entwickler von interaktiven Produkten einen »moralischen und methodischen Kompass«, der zeigt, ob technische Produkte gesellschaftlich wie persönlich erstrebenswert sind (Diefenbach & Hassenzahl, 2017) und somit langfristig zu einem gesellschaftlichen und individuellen Mehrwert beitragen.

Einen solchen Kompass bildet das »Modell zur ethischen Evaluation sozio-technischer Arrangements« (MEESTAR; Manzeschke et al., 2013), das die ethische Reflexion rechtlicher, ökonomischer, sozialer und moralischer Fragen bezüglich der Entwicklung sozio-technischer Arrangements unterstützt (Manzeschke, 2015). Es empfiehlt sich eine Anwendung in interdisziplinären Workshops, an denen alle Projektpartnerinnen und -partner der zu entwickelnden interaktiven Systeme teilnehmen. In diesem Rahmen können die individuellen, organisationalen und gesellschaftlichen Auswirkungen für sieben Dimensionen der ethischen Bewertung (Fürsorge, Selbstbestimmung, Sicherheit, Gerechtigkeit, Privatheit, Teilhabe und Selbstverständnis) diskutiert werden. Diese sollen dann für einen konkreten Anwendungsfall durch eine neutrale und drei negative Bewertungsstufen der ethischen Sensibilität normativ evaluiert werden. MEESTAR unterscheidet sich von anderen Ansätzen zur ethischen Evaluierung oder partizipativen Technikgestaltung; es gibt eine direkte Anleitung zur Gestaltung von ethischen Bewertungen und hat sich in Forschung und Entwicklung bewährt (Manzeschke, 2015; Weber & Wackerbarth, 2015).

Fokus auf psychologische Perspektiven

Es konnte im Detailblick gezeigt werden, dass es bereits Normierungen, Modelle und Prozesse gibt, die helfen, Technik am Menschen orientiert zu gestalten, um beispielsweise Beschäftigten das Arbeiten mit neuen digitalen Mitteln im Homeoffice zu erleichtern. Mit Blick auf dieses Beispiel sind neben Informatikerinnen und Informatikern insbesondere Psychologinnen und Psychologen gefragt, sich in die Entwicklung von Technik einzubringen, da sie über methodisches und fachliches Wissen verfügen, das für die Gestaltung von Technik mit hoher Usability und UX unerlässlich ist. Zudem sollte Technik nicht nur effektiv und effizient nutzbar, sondern auch so gestaltet sein, dass sie den Alltag der Menschen freud- und bedeutungsvoller macht (Diefenbach & Hassenzahl, 2017).

Um dieses Ziel zu erreichen, muss neben der kognitiven die emotionale, motivationale und wohlbefindensorientierte Perspektive der Technikgestaltung beachtet werden. Aus emotionaler Perspektive geht es um die hedonischen Qualitäten eines Produktes, die Frage danach, welches Vergnügen und welchen Spaß seine Nutzung bringt (Diefenbach & Hassenzahl, 2017). Die motivationale Perspektive gewinnt besonders in der Diskussion um die Gestaltung von Gesundheitsprodukten an Bedeutung, wobei die Forschung zu Verhaltens- und Einstellungsänderungen (Persuasion) Bestandteil der Psychologie ist. Die Wohlbefindens-Perspektive orientiert sich am individuellen psychologischen Wohlbefinden der Nutzenden sowie an dem Ziel, »durch interaktive Produkte positive und bedeutungsvolle Momente im Alltag« (Diefenbach & Hassenzahl, 2017, S. 13) zu schaffen, und orientiert sich an Erkenntnissen der Positiven Psychologie. Insbesondere zur Integration dieser Perspektiven sind in Technikgestaltung und Entwicklung von interaktiven Systemen Psychologinnen und Psychologen gefragt.

Damit all diesen Perspektiven Rechnung getragen wird, muss der gesamte Nutzungskontext intensiv verstanden werden. Dazu eignen sich die beschriebenen psychologischen Methodenkenntnisse. Um folglich Technik am Menschen orientiert zu gestalten, Technik zu entwickeln, die dem Menschen Vorteile statt Nachteile bringt, zu möglichst wenigen negativen gesellschaftlichen, organisationalen oder individuellen Folgen führt, die dem Menschen hilft, seine Arbeit effektiv, effizient und zielführend zu erledigen, und ihm dabei ein positives Nutzungserlebnis, Vergnügen und Spaß in der Nutzung sowie positive und bedeutungsvolle Momente im Alltag schenkt, bedarf es der Mitarbeit von Psychologinnen und Psychologen. Selbstverständlich ist das kein Wundermittel, und es gibt Hürden bei der Umsetzung. Jedoch wirken immer mehr Psychologinnen und Psychologen in der Praxis erfolgreich an der Entwicklung von interaktiven Systemen mit, bei denen der Mensch im Mittelpunkt steht. Ihre Kenntnisse sind essenziell, um Technik am Menschen orientiert zu gestalten – und uns zum Beispiel auch das Homeoffice zu erleichtern.

Prof. Dr. Birte Schiffhauer

Prof. Dr. Birte Schiffhauer lehrt an der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen zu Themen der individuellen und gesellschaftlichen Auswirkungen von Digitalisierung sowie der menschenzentrierten Gestaltung von intelligenten Systemen.

E b.schiffhauer@katho-nrw.de

Die Literaturliste zu diesem Artikel kann per E-Mail beim Deutschen Psychologen Verlag angefordert werden.

E s.koch@psychologenverlag.de



Exit

Deeskalationstechniken

Ein Überblick

Prof. Dr. Klaus Moser

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Prof. Dr. Hans-Georg Wolff

Universität zu Köln

PD Dr. Roman Soucek und Michael Ziegler

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

¹ Das Schreiben dieses Beitrags wurde durch ein Projekt der Deutschen Forschungsgemeinschaft gefördert (MO722/6-1). Die Begriffe »Entscheider« und »Person« werden generisch verwendet.

Als wir das Ziel aus den Augen verloren hatten, verdoppelten wir unsere Anstrengungen. (Mark Twain)

Deeskalationstechniken: Ein Überblick

Die Medien berichten regelmäßig über die Entwicklungen beim Bau des Flughafens Berlin-Brandenburg (BER). Die ursprünglich veranschlagten Kosten sind um ein Vielfaches überschritten, und die Eröffnung wurde mehrmals verschoben. Solche Phänomene werden in der Forschung unter dem Begriff »Eskalation von Commitment« diskutiert (Sleesman, Conlon, McNamara & Miles, 2012; Staw, 1976). Andere Beispiele sind das Festhalten an Aktien nach herben Verlusten, an einer wenig erquicklichen persönlichen Beziehung, einer militärischen Intervention oder auch an einem leistungsschwachen Mitarbeiter. Selbst das Fortsetzen einer Therapie oder Ausbildung, obwohl bisher kaum Erfolge erkennbar sind, kann hierzu zählen.

Eskalation von Commitment bezeichnet das Festhalten an einer gewählten Entscheidungsoption (z. B. einem Projekt, einer Geldanlage oder Intervention), obwohl negatives Feedback die Zielerreichung in Frage stellt. Angesichts der ungewissen Zielerreichung wäre eigentlich zu entscheiden, ob weitere Ressourcen wie Geld oder Zeit in dieses Projekt investiert werden oder ob der Handlungsstrang abgebrochen werden soll. Eskalation liegt dann vor, wenn am Handlungsstrang festgehalten wird. Den geschilderten Situationen ist gemeinsam, dass trotz einer negativen Entwicklung der Vorhaben sowie einer zunehmenden Ungewissheit der Zielerreichung weitere Investitionen getätigt werden. Die Zielerreichung kann allerdings auch trotz Ungewissheit nicht ausgeschlossen werden, es besteht zumindest ein Rest Hoffnung, dass die weiteren Investitionen letztlich zum Erreichen des Ziels führen. Wir betrachten dabei »eskalierendes Commitment« als ein verhaltensbasiertes Phänomen. Eskalierendes Commitment ist damit nicht zwingend ein motivations- bzw. volitionspsychologisches Problem (vgl. hierzu weiterführend Brandstätter, 2003). In anderen Worten: Commitment äußert sich in der Fortsetzung von Verhaltenssträngen, es *erklärt nicht* (unbedingt) dieses Verhalten.

Während es zu den Determinanten von eskalierendem Commitment bereits einige Überblicksbeiträge gibt (z. B. Sleesman et al., 2012), stehen in diesem Beitrag *Deeskalationstechniken* im Fokus. Zur Untersuchung der Wirksamkeit einer Deeskalationstechnik muss man allerdings zunächst klären, ob überhaupt ein Eskalationsszenario vorliegt. Hierzu kommen zwei Herangehensweisen in Frage. Die erste besteht darin, das Vorliegen von vier konstitutiven Merkmalen von Paradigmen eskalierenden Commitments festzustellen (vgl. Brockner, 1992). Zu diesen gehört, (1) dass es Handlungsstränge gibt, in denen mindestens eine erste Investition getätigt wurde, (2) der Entscheider mindestens einmal negatives Feedback erhalten hat, (3) die Zielerreichung unsicher ist und (4) die Person vor der Entscheidung steht, ob sie weiter in diesen Handlungsstrang investiert oder ihn abbricht (Abbruch als Option), wobei die getätigten

Investitionen bei Abbruch zu einem erheblichen Anteil nutzlos werden bzw. verloren gehen. Sind diese vier Merkmale gegeben, kann es zur Eskalation von Commitment kommen, also zur Fortsetzung des Handlungsstrangs. Die zweite Herangehensweise besteht darin, eine experimentelle Bedingung zu kreieren, unter der es unmöglich zu sein scheint, dass eine Fortsetzung des Handlungsstrangs, die länger andauert als unter einer Kontrollbedingung, noch als rational bezeichnet werden kann. Hierzu wurde insbesondere der sogenannte »Wahleffekt« verwendet: Entscheider, die sich zuvor selbst für eine Option entschieden haben (vs. Zuteilung der Option), investieren nach Misserfolgen mehr (z. B. McNamara, Moon & Bromiley, 2002; Moser, Wolff & Soucek, in press). Da rationales Entscheiden in die Zukunft gerichtet ist, Alternativen also nur im Hinblick auf zukünftige Zustände abgewogen werden sollten, ist die Berücksichtigung einer Handlungsweise in der Vergangenheit, nämlich selbst entschieden zu haben, irrational und daher ein Beleg für Eskalation.

Zusammenfassend kann man eine Eskalation des Commitments feststellen, wenn nach wiederholtem negativen Feedback Entscheider weiterhin an einer Handlungsfolge festhalten und es hierfür keine vernünftigen Gründe gibt. Deeskalation findet hingegen statt, wenn die Investition beendet bzw. der Handlungsstrang abgebrochen wird. Doch wie kann in einer Situation eskalierenden Commitments eine Deeskalation erreicht werden? Im Folgenden stellen wir elf unterschiedliche Strategien der Deeskalation vor, die sich in drei Gruppen einteilen lassen, und beurteilen diese hinsichtlich ihres Potenzials, einen fehlgehenden Handlungsstrang abzubrechen.

Deeskalationsstrategien

Es können drei Ansatzpunkte zur Reduktion eskalierenden Commitments unterschieden werden. Erstens gibt es Maßnahmen, welche die Auswirkungen der Neigung zur Selbstrechtfertigung reduzieren. Zweitens kann man an den Determinanten eskalierenden Commitments ansetzen. Geht man von dem prominenten Erklärungsansatz aus, dass die Neigung zur Selbstrechtfertigung zu eskalierendem Commitment führt (Simonson & Staw, 1992), dann sollte eine Reduktion dieser Neigung das erfolglose Festhalten an einem Handlungsstrang verhindern (Boulding, Morgan & Staelin, 1997). Ein dritter Ansatzpunkt basiert auf der Annahme, dass bei eskalierendem Commitment bestimmte kognitive Prozesse das eigentliche Problem darstellen, da Entscheider negative Informationen ignorieren oder verzerrt wahrnehmen (Brockner & Rubin, 1985; siehe Tabelle 1). Wir stellen im Folgenden beispielhafte Studien zu diesen Deeskalationsstrategien vor, diskutieren konzeptuelle Stärken und Schwächen und nennen bereits existierende organisationale Praktiken oder schlagen entsprechende Maßnahmen vor.

Tabelle 1
Drei Ansatzpunkte von Deeskalationstechniken

Ansatzpunkt	Technik	Erklärung der Wirkung	Belege für die Wirkmechanismen (Beispiele)
Reduzierung der Auswirkungen einer Neigung zur Selbstrechtfertigung	Austauschen von Entscheidern	Keine Rechtfertigungspflicht der neuen Entscheider für die bisherigen Entscheidungen	Staw, Barsade & Koput (1997)
	Installierung von »exit champions«	Kritikblindheit wird verhindert.	-
	Definition spezifischer Ziele und (spezifisches) Feedback	Akkurate Einschätzung negativen Feedbacks	Simonson & Staw (1992); Tan & Yates (2002)
	Limit setzen (Budgetierung, Monitoring)	Fokussierung der Aufmerksamkeit, Vermeiden von Reflektieren	Boulding et al. (1997); McNamara et al. (2002); Heath (1995)
Der Neigung zur Selbstrechtfertigung entgegenwirken	Explizite Reduktion der Bedrohlichkeit der Situation	Abschwächung der Rechtfertigungsneigung (z. B. fehlender Gesichtsverlust)	Simonson & Staw (1992)
	Indirekte Selbstaffirmation	Negatives Feedback wirkt weniger selbstwertbedrohend.	Sivanathan, Molden, Galinsky & Ku (2008)
	Rechtfertigungspflicht vor unbekannter Zuhörerschaft	Gedankliche Vorwegnahme möglicher Kritikpunkte führt zu Offenheit gegenüber kritischen Informationen.	Moser, Wolff & Kraft (2013)
	Prozessrechtfertigung	Sicherstellung einer akkuraten Entscheidungsfindung	Simonson & Staw (1992)
Optimierung der kognitiven Prozesse beim Entscheiden	Hervorhebung von Opportunitätskosten	Positive Konsequenzen des Abbruchs werden hervorgehoben.	Northcraft & Neale (1986)
	Abwägen von Handlungsoptionen	Vigilanz für entscheidungsrelevante Informationen wird gestärkt.	Soucek (2006)
	Promotion-Fokus provozieren	Aufmerksamkeitslenkung auf Gewinn, Gelegenheiten und Alternativen zur bisherigen Handlungsfolge	Molden & Hui (2011)

Austauschen von Entscheidern

Eine sehr direkte Form, Deeskalation zu erreichen, besteht im Austausch von Entscheidern. So könnten über die Initiierung einer Produktentwicklung andere Personen entscheiden als über deren Fortsetzung (Boulding et al., 1997). Diese Vorgehensweise knüpft an die Annahme der Eskalationsforschung an, Entscheider fühlten sich an ihre vorherige Entscheidung gebunden und neigten zur Selbstrechtfertigung. Sie seien also selbst nicht in der Lage, die Notwendigkeit eines Richtungswechsels einzusehen, und daher sei es günstiger, den Entscheider auszutauschen. Eine eindrucksvolle Demonstration hierzu stammt aus einer Studie zum Umgang mit risikanten Krediten bei Banken (Staw, Barsade & Koput, 1997). Erst nach personellen Wechseln an der Bankspitze wurden die notwendigen Entscheidungen, nämlich höhere Rückstellungen für drohende Kreditausfälle und Abschreibungen von faulen Krediten, tatsächlich umgesetzt.

Allerdings bestehen die Probleme dieser Technik darin, dass die Instanzen, die die Entscheider austauschen, drei wesentliche Einsichten benötigen. Zum einen müssen sie die Eskalationsgefahr erkennen, was neben einer prinzipiellen Expertise auch voraussetzt, dass sie die Bestrebungen des Entscheiders, Rückschläge als Bagatelle abzutun oder als vorübergehend und beherrschbar zu bezeichnen, ebenso durchschauen wie dessen Neigung, schlechte Nachrichten zu verschweigen. Zudem dürfen die kontrollierenden Instanzen nicht selbst einer Eskalationstendenz unterliegen, etwa wenn sie selbst

wiederum an der Auswahl des Entscheiders beteiligt waren. Vor allem aber wurde der Entscheider üblicherweise wegen seiner besonderen Expertise eingesetzt. Ihn auszutauschen, bedeutet oftmals, einzigartiges Humankapital zu verlieren.

Installierung von »exit champions«

Auch die Installierung von speziellen Personen, die unternehmensintern dafür zuständig sind, aus dem Ruder laufende Projekte aufzuhalten, kann als Deeskalationstechnik bezeichnet werden. Hierzu zählen Personen, die einflussreich genug sind, »kritikblinde« Projektgruppen zu stoppen. Ein weiteres Beispiel betrifft die Vergabe von Krediten, die ab einem bestimmten Risikoniveau übergeordneten Stellen vorgelegt werden müssen (McNamara et al., 2002). Allerdings muss hierzu angemerkt werden, dass bisher keine solide Empirie existiert (Royer, 2003).

Definition spezifischer Ziele und (spezifisches) Feedback

Wenn es im Sinne des Eingangszitats eskalationsförderlich ist, sein Ziel aus den Augen verloren zu haben, dann liegt ein Vorschlag nahe: Die Entscheider sollten dazu aufgefordert werden, sich spezifische Ziele zu setzen. Diese stellen einen klaren Vergleichsmaßstab dar und ermöglichen dadurch eine akkurate Einschätzung von negativem Feedback, was schließlich zur Deeskalation führen müsste (z. B. Simonson & Staw, 1992; Tan & Yates, 2002). In ähnlicher Weise können Personen aufgefordert werden, sich klare Ziele zu setzen, etwa ihre Erwartungen hinsichtlich der Entwicklung des gewählten Pro-

dukts anzugeben und zu spezifizieren, welche Ergebnisse sie zu einem Umdenken bewegen würden (Simonson & Staw, 1992). Sowohl spezifische als auch klare Zielsetzung erfordern ein vertieftes Verständnis der Situation, mit klar umrissenen Zielkriterien und Erfolgsaussichten. Damit sind diese beiden Techniken einerseits wertvoll und werden z.B. im Projektmanagement oder der Planung von Investitionen regelmäßig eingesetzt. Zugleich aber sind genau diese Voraussetzungen in besonders für Eskalation anfälligen Situationen wie der Neuentwicklung von Produkten meist nicht gegeben, vielmehr zeichnen sich diese Situationen durch eine Unklarheit darüber aus, wie die Ziele genau aussehen bzw. wann überhaupt von einer Zielerreichung gesprochen werden kann.

Limit setzen

Um Ziele zu erreichen, müssen Ressourcen eingesetzt werden. Wer beispielsweise ein neues Produkt erfolgreich verkaufen will, muss Investitionen tätigen (z.B. Werbemaßnahmen) und dabei auch »Durststrecken« zurücklegen, also akzeptieren, dass die Maßnahmen nicht sofort wirken. Hieran anknüpfend sind zwei Varianten zu unterscheiden, wie das Setzen von Grenzen (»Limits«) deeskalierend wirken soll.

Einerseits können sich Limits am Ausmaß des negativen Feedbacks orientieren, sodass bei Unterschreitung eines vorher festgelegten Grenzwerts der Abbruch erfolgt. Hier geht es um das Ausmaß, in dem eine Zielabweichung toleriert wird. Insbesondere bei ökonomisch bezifferbaren möglichen Verlusten wurden sogenannte »stopping rules« (Boulding et al., 1997) vorgeschlagen, Aktionärinnen bzw. Aktionären ist dies als »Stop-loss-Regel« bekannt. Dies setzt klares Feedback voraus. Bei der erwähnten Werbekampagne wäre dies etwa deren Resonanz, welche anhand von Marktforschungsdaten ermittelt wird. Auf dem Gebiet politischer Entscheidungen ist dies aber sehr viel schwieriger. Manchmal versuchen die Beteiligten, sich mit der Definition von »roten Linien« zu behelfen, bei deren Überschreiten alternative Handlungen einsetzen, etwa eine Koalition aufgekündigt oder die eigenen Truppen abgezogen werden, um weitere Verluste zu verhindern.

Andererseits können sich Limits auf das Ausmaß des Ressourceneinsatzes im Sinne einer Budgetierung beziehen. Solch ein Setzen von Limits findet sich insbesondere beim sogenannten »Monitoring« von Projekten (z.B. McNamara et al., 2002). Limits in Bezug auf Ressourceneinsatz finden sich auch beim individuellen Entscheiden im Falle der »mental Budgetierung«. Beispielsweise legen Personen für alltägliche Kaufentscheidungen ein bestimmtes Budget fest, das kontinuierlich mit den zu tätigenden Ausgaben abgeglichen wird (Heath, 1995; Tan & Yates, 2002). Sobald die jeweiligen »mental Budgets«, etwa für Kinobesuche, das festgesetzte Budget übersteigen, werden keine weiteren Ausgaben mehr getätigt.

Unseres Erachtens ist »Limit setzen« ein mechanischer Vorgang. »Limit setzen« bedeutet, die Entscheider dazu

zu bringen, gerade *nicht* noch einmal über die Situation nachzudenken, sondern lediglich das Ausmaß der Abweichung vom Weg bzw. die Einhaltung des Budgets zu überprüfen und dann ohne weiteres Nachdenken »die Reißleine zu ziehen«.

Reduktion der Bedrohlichkeit der Situation

Wenn Selbstrechtfertigung eskalierendes Commitment erklärt, dann sollten Faktoren, die der Neigung zur Selbstrechtfertigung entgegenwirken, deeskalierend wirken. Die Strategie »Bedrohungsreduktion« (Simonson & Staw, 1992) ist ein erstes von insgesamt vier Beispielen hierfür (siehe Tabelle 1). Dabei wird die geringe Bedeutung der Entscheidung hervorgehoben, was die Selbstrechtfertigungsneigung abschwächen sollte. So kann man etwa Anonymität zusichern und betonen, dass Entscheidungen keine Schlüsse auf die Intelligenz oder Führungseffektivität von Personen zulassen (vgl. Simonson & Staw, 1992). Unabhängig von der Frage, wie wirksam diese Deeskalationstechnik sein mag, widerspricht sie der grundsätzlichen Idee, dass Entscheider bedeutsame Probleme zu lösen haben. Unseres Erachtens handelt es sich hierbei um eine im wahrsten Sinne des Wortes hypothetische Technik.

Indirekte Selbstaffirmation

Eine Kernthese des Selbstrechtfertigungsansatzes lautet, dass negatives Feedback das Selbstwertgefühl bedroht. Ist dieses angesichts des bereits erlebten negativen Feedbacks im Eskalationsprozess gefährdet, so steigt zugleich die Wahrscheinlichkeit einer Eskalation, da diese eine Form der Selbstaffirmation zur Sicherstellung des Selbstwertgefühls darstellt. In der Tat fanden Sivanathan, Molden, Galinsky und Ku (2008, Studie 1) einen Zusammenhang zwischen geringem Selbstwertgefühl und Eskalationsneigung. Könnte man nun das Selbstwertgefühl über andere Wege erhalten bzw. wiederherstellen, müsste dies somit deeskalierend wirken. In diesem Sinne fanden Sivanathan et al. (2008), dass indirekte Selbstaffirmation, d. h. die Steigerung des Selbstwerts durch den Verweis auf besondere, aber aufgabenirrelevante Fähigkeiten, die Deeskalation fördert. Negatives Feedback wirkt nach positiver Selbstaffirmation also weniger selbstwertbedrohlich. Wenn Entscheider durch Rückschläge weiter verunsichert werden bzw. eine Deeskalation als »Schmach« empfinden könnten, dann könnten sie für Deeskalation zugänglicher gemacht werden, indem man ihnen deutlich macht, welche Stärken sie in anderen Bereichen besitzen.

Rechtfertigungspflicht vor unbekannter Zuhörerschaft und Prozessrechtfertigung

Rechtfertigungspflicht (»accountability«) bezeichnet die Erwartung, dass Entscheidungen von anderen bewertet und gegenüber diesen begründet werden müssen (Lerner & Tetlock, 1999). Rechtfertigungspflicht ist dann deeskalationsförderlich, wenn sie zu *vorwegnehmender Selbstkritik* führt. Dies bedeutet, dass Personen die vorhandenen Informationen sorgfältig abwägen, mögliche Gegenargumente antizipieren und daher eine ausgewogene Entscheidung fällen. Dies ist laut Lerner und

Tetlock (1999) bei Ankündigung einer Rechtfertigungspflicht vor unbekannter Zuhörerschaft und bei Prozessrechtfertigung der Fall.

Bei Ankündigung einer *Rechtfertigungspflicht vor unbekannter Zuhörerschaft* ist wenig Konformität und wenig Defensivität zu erwarten, da die Personen nicht genau wissen, was von ihnen erwartet wird. Sie sollten sich Gedanken über mögliche Kritikpunkte machen und diese dann innerlich vorwegnehmen. Wenn sie dies tun, so die Annahme, dann werden sie aber auch schon während des Entscheidungsprozesses offener für kritische Informationen sein und eher merken, dass der Abbruch des Handlungsstrangs objektiv besser wäre. Moser, Wolff und Kraft (2013) etwa hatten zur Induktion der Rechtfertigungspflicht vor unbekannter Zuhörerschaft angekündigt, Personen müssten sich später vor einem Komitee erklären, was letztlich zu Deeskalation führte.

Auf welche Weise könnte *Prozessrechtfertigung* zur Deeskalation von Commitment beitragen? Ein möglicher Grund für das Auftreten von Eskalation ist die Weigerung, einen Misserfolg zuzugeben. Wenn Entscheider an einem Handlungsstrang festhalten, dann erreichen sie dadurch auch, dass sie (noch) nicht am gegebenenfalls negativen Ergebnis gemessen werden. Um diese *Ergebnisrechtfertigungsproblematik* zu lösen, wurde die Idee vorgebracht, Entscheider explizit an der Qualität der Entscheidungsprozesse zu messen. Experimentelle Belege für den deeskalierenden Effekt dieses Ansatzes, also Entscheidern zu sagen, dass es auf die Qualität der Prozesse ankomme, werden von Simonson und Staw (1992) sowie Moser et al. (in press) präsentiert.

Den zuletzt dargestellten vier Herangehensweisen ist gemeinsam, dass sie unmittelbar die Neigung zur Selbstrechtfertigung thematisieren und dabei berücksichtigen, dass diese meistens eine soziale Komponente hat, nämlich die Erwartungen anderer. Allerdings können Entscheidungen auch nur im Privaten zu treffen sein, oder die Legitimation der »anderen« ist nicht gegeben, etwa weil man diese für uninteressiert oder inkompetent hält. Daher sind auch Deeskalationstechniken interessant, die unmittelbar auf die kognitiven Prozesse der Entscheider Einfluss nehmen. Die folgenden drei Techniken versuchen letztlich, Entscheider zur Einsicht zu bewegen, dass Deeskalation der richtige Weg ist.

Hervorhebung von Opportunitätskosten

Der Eskalationsprozess wird oft so beschrieben, dass Entscheider auf einen Handlungsstrang regelrecht fixiert sind. Sie verweisen etwa auf versunkene Kosten und dass es doch unvernünftig sei, »mitten im Rennen die Pferde zu wechseln«. Oder man habe es sich doch gut überlegt, man sei dem Ziel doch schon ziemlich nahegekommen, Anfangsprobleme seien normal etc. Dies könnte so gedeutet werden, dass alternative Handlungsstränge systematisch ausgeblendet und ignoriert werden. Mit der Hervorhebung von Opportunitäts-

kosten als Deeskalationstechnik werden Informationen über das Gewinnpotenzial alternativer Optionen und damit die positiven Konsequenzen des Abbruchs in den Fokus der Aufmerksamkeit gerückt. Beispielsweise zeigten Northcraft und Neale (1986), dass der Verweis auf alternative Optionen (Geldanlage, anderes Projekt) Eskalationsverhalten verringert.

Abwägen von Handlungsoptionen

Dieser Ansatz geht davon aus, dass es weniger gute, aber eben auch gut überlegte Entscheidungen gibt. Individuen können dazu veranlasst werden, vor einer Entscheidung zunächst Pro und Kontra der möglichen Handlungsoptionen abzuwägen (»deliberative mindset«; vgl. Heckhausen, 1987), was wiederum deren Vigilanz für entscheidungsrelevante Informationen erhöht. Positive und kritische Informationen werden dann gleichermaßen berücksichtigt, und dadurch wird einer verzerrten Informationsverarbeitung entgegengewirkt (Brockner & Rubin, 1985). So können Entscheidungsträger im Anschluss negatives Feedback als solches erkennen und mit einer Deeskalation angemessen reagieren (Soucek, 2006). Dabei geht dieses Abwägen aber nicht mit einer generellen Skepsis und Vorsicht einher, sondern es führt nur dann zu einer Deeskalation des Commitments, wenn das Feedback auch tatsächlich für die Bewertung der gewählten Option Relevanz hat (Soucek, 2006).

Promotion-Fokus provozieren

Das Verfolgen eines Handlungsstrangs kann man als Bemühen um das Realisieren von Hoffnungen und Wünschen (»Promotion-Fokus«) oder auch als das Erledigen von Aufgaben und Pflichten (»Prevention-Fokus«) betrachten (Higgins, 1997). Negatives Feedback hat nun unterschiedliche Effekte auf die nachfolgende Anstrengungsbereitschaft. Beim Prevention-Fokus steht das Bestreben im Vordergrund, einen finalen Misserfolg nicht eingestehen zu müssen. An einem Vorsatz wird also zunächst festgehalten (Idson & Higgins, 2000). Hingegen hat die Induzierung eines Promotion-Fokus eine deeskalierende Wirkung, da die fehlende Annäherung an ein Ziel nach Misserfolgen das »starke Verlangen« (»eagerness«) reduziert (Idson & Higgins, 2000). In der Tat fanden Molden und Hui (2011), dass die Aktivierung eines Promotion-Fokus in weniger Eskalation resultiert als die eines Prevention-Fokus. Diese Autoren führen die deeskalierende Wirkung des Promotion-Fokus auf eine verbesserte Entscheidungsfindung aufgrund des gedanklichen Fokus auf Gewinn, Gelegenheiten und Alternativen sowie das bessere Ignorieren versunkener Kosten zurück, d. h., es scheinen kognitive Prozesse der Entscheider angestoßen zu werden, die den Effekten der Technik »Hervorhebung von Opportunitätskosten« ähneln.

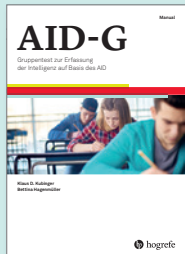
Diskussion

Eskalation von Commitment bezeichnet das Festhalten an einer gewählten Entscheidungsoption, obwohl negatives Feedback diese Option und damit die Zielerreichung in Frage stellt. Die Erforschung von (De-)Es-

AID-G

Gruppentest zur Erfassung der Intelligenz auf Basis des AID

K. D. Kubinger / B. Hagenmüller



Best.-Nr. 04 262 01
Test komplett
€ 494,00 (528,58 inkl. MwSt.)

Einsatzbereich:

Schulpsychologie, Berufs- und Bildungsberatung. Klinische Psychologie. Kinder und Jugendliche im Alter von 8;0–20;11 Jahren. Einzel- oder Gruppentest.

Das Verfahren:

Der „Gruppentest zur Erfassung der Intelligenz auf Basis des AID“ misst die allgemeine Intelligenz und ist inhaltlich an das „Adaptive Intelligenz Diagnostikum (AID 3)“ von Kubinger und Holocher-Ertl angelehnt. Er erfasst die Intelligenz umfassend und hat seine psychometrische Fundierung in der Item-Response-Theorie. Im Vergleich zum AID 3 ist neben der Einzeltestung nun auch eine Gruppentestung möglich, wofür einige Untertests neu konzipiert und andere modifiziert wurden. Die kognitiven Fähigkeiten werden wie im AID 3 auch über 12 Untertests erfasst: Alltagswissen, Realitäts-sicherheit, Angewandtes Rechnen, Sachliche Folgerichtigkeit, Merkfähigkeit, Antonyme Finden, Kodieren, Antizipieren und Kombinieren-figural, Funktionen Abstrahieren, Synthetisieren-visumotorisch, Soziales Erfassen und Sachliches Reflektieren, Formale Folgerichtigkeit. Es werden vier Testformen für einzelne Klassenstufenbereiche angeboten (Klasse 3-4, Klasse 5-6, Klasse 7-9, Klasse 10-13; jeweils mit Pseudoparallelform A und B). Der AID-G kann außerdem auch als Kurzform mit nur 5 Untertests der jeweiligen Testform durchgeführt werden. Für die Auswertung wird im Sinne einer förderungsorientierten Diagnostik vorrangig eine Profilinterpretation aller 12 Untertests in Bezug auf die (relativen) Leistungshöhen und -tiefen angeraten. Darüber hinaus stehen in der Langform neben dem Gesamt-IQ mehrere Globalmaße zur Verfügung. In der Kurzform kann ebenfalls ein Gesamt-IQ anhand von 5 Untertests gebildet werden.

Bearbeitungsdauer:

Durchführungszeit etwa 70 Min. (Kurzform etwa 30 Min.); Zeitaufwand für die Auswertung von Hand je Testperson etwa 10 Minuten (Kurzform etwa 5 Min.).

BEFKI 11-12+

Berliner Test zur Erfassung fluider und kristalliner Intelligenz für die 11. und 12. Jahrgangsstufe

S. Schipolowski / O. Wilhelm / U. Schroeders

Einsatzbereich:



Best.-Nr. 01 389 01
Test komplett
€ 218,00 (233,26 inkl. MwSt.)

Der BEFKI 11-12+ ist für den Einsatz bei Schülerinnen und Schülern ab der 11. Jahrgangsstufe vorgesehen und kann als Einzel- und Gruppentest durchgeführt werden. Der Test erlaubt die Messung fluider und kristalliner Intelligenz mit altersangemessenen Aufgaben. Mögliche Einsatzbereiche liegen u. a. in der Studien-, Berufs- und Laufbahnberatung.

Das Verfahren:

Der BEFKI 11-12+ ist ein theoretisch fundierter Intelligenztest zur Erfassung allgemeiner kognitiver Fähigkeiten und gliedert sich in vier Untertests. Drei Untertests erfassen das Schlussfolgernde Denken (gf) und ein Untertest das Allgemeinwissen (gc). Die Untertests zur Erfassung des Schlussfolgernden Denkens umfassen jeweils 16 Items, wobei verbale, numerische und figurale Aspekte separat erfasst werden. Der Untertest zum Allgemeinwissen umfasst 64 Items, die inhaltlich den Natur-, Geistes- und Sozialwissenschaften zugeordnet werden können. Es werden dabei auch Inhalte berücksichtigt, die nicht explizit Gegenstand des Schulunterrichts sind. Es steht eine Kurzform des BEFKI 11-12+ zur Verfügung, die den Untertest „Schlussfolgerndes Denken – figurale Teil“ und den Untertest „Allgemeinwissen“ enthält. Sowohl für die Lang- als auch die Kurzform existieren zwei Pseudoparallelversionen, für die separate Testhefte (A und B) vorliegen.

Bearbeitungsdauer:

Die Durchführung der Langform dauert etwa 70 Minuten und die Durchführung der Kurzform etwa 40 Minuten.



Prof. Dr. Klaus Moser ist Inhaber des Lehrstuhls für Psychologie, insbesondere Wirtschafts- und Sozialpsychologie, der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Zu seinen Forschungsschwerpunkten gehören Personalauswahl und -beurteilung, organisationales Commitment, Erwerbslosigkeit sowie Werbewirkung.

E klaus.moser@fau.de



Prof. Dr. Hans-Georg Wolff ist Professor für Organisations- und Wirtschaftspsychologie an der Universität zu Köln. Seine Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Networking und Karriere, Investitionsentscheidungen, und Forschungsmethoden.

E hans-georg.wolff@uni-koeln.de



PD Dr. Roman Soucek ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Psychologie, insbesondere Wirtschafts- und Sozialpsychologie, der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Seine Forschungsschwerpunkte umfassen unter anderem Resilienz im Arbeitskontext sowie die Gestaltung und Evaluation von Personalentwicklungsmaßnahmen.

E roman.soucek@fau.de

kalationsphänomenen ist und bleibt eine konzeptuelle Herausforderung, insbesondere was die Erkennbarkeit vorzeitiger bzw. voreiliger Deeskalation angeht. Denn natürlich spricht nicht jedes negative Feedback dafür, einen Handlungsstrang sofort abzubrechen, da Feedback auch als Lernmöglichkeit dienen oder ein Hinweis auf fehlende bzw. zu wenig Anstrengung sein kann. Daher ist Eskalation genau genommen ein Prozess, der sich über wiederholte Entscheidungen erstreckt und die Gründe für das Festhalten an einer Entscheidung mit zu berücksichtigen hat. Gleichwohl haben wir zu einem erheblichen Teil auf solche Studien zurückgegriffen, die diesen Prozess nur in Ansätzen abbilden. Dies ist schlicht dem noch erheblichen Mangel an entsprechender Forschung, die tatsächliche Prozesse abbildet, geschuldet.

Die von uns vorgestellten elf Techniken sollten drei Perspektiven repräsentieren. Sie sind vermutlich noch nicht »vollständig«. Beispielsweise haben Kirby und Davis (1998) ein sogenanntes »Monitoring« untersucht, das im gegebenen Fall meint, dass den Entscheidern mitgeteilt wurde, dass andere (Vorgesetzte) von ihren Entscheidungen wissen. Uns scheint allerdings unklar zu sein, ob es sich hierbei um eine eigenständige Technik handelt oder ob es z. B. um Rechtfertigungspflicht geht. Zudem haben wir uns für eine Auswahl von Belegen entschieden, wir wollten also nur exemplarische Evidenzen präsentieren. Zu beachten ist auch, dass eine Reihe von Studien fragliche Evidenz für (De-)Eskalation berichtet, wenn beispielsweise die Entscheider schlicht ausrechnen können, welche Handlungsweise (Deeskalation oder Weitermachen) die bessere ist (z. B. Heath, 1995, Studien 1 und 2). Solche Studien erfüllen unseres Erachtens nicht die Voraussetzung dafür, etwas über Deeskalation sagen zu können.

Drei Ansatzpunkte zur Deeskalation

Die elf vorgestellten Deeskalationstechniken beruhen unseres Erachtens auf unterschiedlichen Sichtweisen, wie mit dem besonders oft diskutierten Problem der Selbstrechtfertigungsneigung umgegangen werden kann. Die erste Gruppe von Techniken versucht, die Auswirkungen von Selbstrechtfertigungsneigung zu reduzieren. Die Techniken des Austauschs von Entscheidern oder der Einführung eines »exit champions« sind besonders prinzipiell, da sie im Grunde eine fehlende Einsichtsfähigkeit von Entscheidern in ihre Selbstrechtfertigungsneigung postulieren, die den Eingriff durch Außenstehende erfordert. Die Techniken, Ziele bzw. Limits zu setzen, sehen die Lösung in technischen Mitteln, und diese scheinen davon auszugehen, dass an den problematischen Neigungen von Entscheidern wenig verändert werden kann. Insgesamt verfolgen diese Techniken einen strukturellen Ansatz, indem Regeln formuliert werden, welche Personen in Entscheidungen involviert sind bzw. wie Personen Entscheidungen zu treffen haben. Durch die Vorgabe von (rigiden) Entscheidungsregeln wird sichergestellt, dass das Commitment nicht eskaliert. Allerdings erfordert das Aufstellen solcher Regeln einen gewissen Erfah-

rungswert, z. B. muss man für das Setzen von Limits eine Vorstellung davon haben, welche Investitionshöhe angemessen ist. Situationen eskalierender Commitments zeichnen sich aber oftmals dadurch aus, dass eben solche Erfahrungswerte nicht vorliegen. Auch das Austauschen von Entscheidern und die Installation von »exit champions« ist nur dann zweckmäßig, wenn sich diese Personen mit vergleichbaren Projekten auskennen und Erfahrungen mit der Bewertung von schwierigen Situationen haben.

Die Ansätze der zweiten Kategorie widmen sich explizit dem Problem der Selbstrechtfertigung von Entscheidern und machen Vorschläge zur Reduktion der Selbstrechtfertigungsneigung. So kann man zum einen die Bedrohlichkeit der Situation für den Entscheider explizit reduzieren oder zum anderen die Neigung zur Selbstrechtfertigung mittels indirekter Selbstaffirmation abmildern, also z. B. Entscheidern ihre Stärken bewusst machen. Darüber hinaus kann eine gezielte »Kanalisation« der Rechtfertigungsneigung zur Deeskalation beitragen. Bei einer Rechtfertigungspflicht vor unbekannter Zuhörerschaft müssen sich die Entscheider möglichst offen auf die Situation vorbereiten, und bei der Prozessrechtfertigung wird zur Rechtfertigung der Qualität von Entscheidungsprozessen aufgefordert.

Und schließlich ist den letzten drei Techniken gemeinsam, dass (nicht motivationale) kognitive Prozesse gefördert werden. Hierbei werden Entscheider dabei unterstützt bzw. dazu angehalten, Informationen akkurat zu verarbeiten, d. h. negatives Feedback und die unsichere Zielerreichung zu erkennen und bei ihren Entscheidungen zu berücksichtigen. Die Techniken setzen an unterschiedlichen kognitiven Prozessen an. Zum einen kann der Fokus der Entscheider auf die positiven Konsequenzen eines Abbruchs der Handlungsfolge (Hervorhebung von Opportunitätskosten) bzw. der Zielverfolgung (Promotion-Fokus) gerichtet werden, um zu einer akkuraten Informationsverarbeitung zu gelangen. Zum anderen soll das Abwägen von Handlungsoptionen während der Zielsetzung bewirken, dass sowohl positive als auch negative Informationen zur Unterstützung der akkuraten Informationsverarbeitung von Entscheidern herangezogen werden. Diesen Techniken ist gemeinsam, dass sie die Vigilanz für negatives Feedback und alternative Handlungsmöglichkeiten erhöhen.

Eskalation als Prozess

Die Betrachtung kognitiver Prozesse im Zeitverlauf hat für die zukünftige Deeskalationsforschung eine erhebliche Bedeutung. Zum ersten, weil man von Deeskalation nur dann angemessen sprechen kann, wenn eine Eskalation des Commitments vorliegt. In diesem Zusammenhang muss man sich fragen, aus welchen Gründen eine Person an einem fehlgehenden Handlungsstrang festhält. Betrachtet man lediglich das Verhalten, dann kann man zwar eine vermeintliche Eskalation feststellen, diese kann aber auch aus guten Gründen erfolgen; beispielsweise stehen bei humanitären Einsätzen

in Krisengebieten, deren Erfolg nicht absehbar ist, übergeordnete Ziele im Vordergrund, und man würde die Fortsetzung dieser Einsätze nicht als eskalierendes Commitment auslegen. Ebenso zeichnen sich herausfordernde Ziele dadurch aus, dass man diese nicht sofort erreicht; man würde bei Startschwierigkeiten nicht aufgeben, sondern sich mehr anstrengen und die Zielsetzung mit Persistenz verfolgen. Setzt man dahingegen einen Handlungsstrang aus schlechten Gründen fort, um sich beispielsweise keine Fehlentscheidung eingestehen zu müssen, würde man eher von einer Eskalation des Commitments sprechen.

Die Beweggründe des Festhaltens an einem Handlungsstrang dürften sich zudem im Verlauf einer Eskalation ändern. Schon Brockner und Rubin (1985) gehen von einem Wandel von rationalen Gründen zu Gründen der Rationalisierung aus. Beispielsweise fanden Moser et al. (in press), dass Entscheider in späteren Phasen eskalierenden Commitments bei der Sichtung von Feedback eher positive Informationen berücksichtigen und negativen Informationen weniger Beachtung schenken. Insgesamt ist aber über die genauen kognitiven Prozesse und deren Wandel im Prozess der Eskalation (und Deeskalation) noch wenig bekannt. Stattdessen hat sich eine überwiegende Menge der vorliegenden Studien darauf beschränkt, lediglich Mutmaßungen über die zugrunde liegenden kognitiven Prozesse anzustellen. Tatsächlich aber kann das Verständnis der beteiligten kognitiven Prozesse (und deren Wandel) erheblich zur

weiteren Erklärung der Wirkweise von Deeskalationstechniken beitragen. Den Begriff »kognitive Prozesse« begreifen wir hier als Sammelbezeichnung nicht nur für Erinnerungs-, Such- und Bewertungsprozesse, sondern auch für motiviertes Denken und für die bisher weitgehend unerforschte Rolle von Emotionen im Deeskalationsprozess. Beispielsweise verdient es das Konzept des antizipierten Bereuens (z. B. Ku, 2008) genauer untersucht und zu einer Deeskalationstechnik weiterentwickelt zu werden.

Epilog

Deeskalation ist oft der richtige Weg, um die Konsequenzen verfehlter Eskalation besser bewältigen zu können. Allerdings neigen wir auch dazu, Eskalationsprozesse im Nachhinein zu verklären und den Verzicht auf Deeskalation schönzureden, was man am Beispiel der Elbphilharmonie in Hamburg (im Volksmund »Elphi« genannt) zeigen kann. Auch wenn sie u. a. erst nach erheblichen Mehrinvestitionen (ca. 1.125 % der ursprünglich geplanten Baukosten) fertiggestellt werden konnte, sind dennoch viele mittlerweile voll des Lobs über die Millionen Besucherinnen und Besucher der Elbphilharmonie, die mutmaßlichen positiven Effekte auf die Hamburger Wirtschaft (»Elphi-Effekt«) sowie die gestiegene kulturelle und touristische Attraktivität der Stadt (ntv, 2018), und in wenigen Jahren dürften die Abermillionen Mehrkosten vergessen sein.

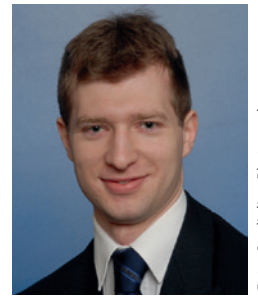


Foto: StudioLine Photography

Michael Ziegler ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Psychologie, insbesondere Wirtschafts- und Sozialpsychologie, der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Seine Forschungsschwerpunkte sind Eskalation von Commitment und Resilienz am Arbeitsplatz.

E michael.ziegler@fau.de

Kontakt

Prof. Dr. Klaus Moser
Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nürnberg
Lehrstuhl für Wirtschafts- und
Sozialpsychologie
Lange Gasse 20
90403 Nürnberg
E klaus.moser@fau.de

WER BIN ICH, WENN MICH NIEMAND SIEHT?

Unser Heft über einen schillernden Persönlichkeitsstil



PORTOFREI

FACHWISSEN SEIT 1974
PSYCHOLOGIE HEUTE

WWW.PSYCHOLOGIE-HEUTE.DE

ZUSAMMENFASSUNG

Escalation von Commitment bezeichnet das Festhalten an einer gewählten Entscheidungsoption (z. B. einer Geldanlage, einer Beziehung oder einer militärischen Intervention), obwohl negatives Feedback diese Option und damit die Zielerreichung in Frage stellt. Im vorliegenden Beitrag präsentieren wir elf Techniken der Deeskalation von Commitment, die sich in drei Gruppen einteilen lassen: Reduzierung der Auswirkungen einer Neigung zur Selbstrechtfertigung (z. B. durch Austauschen der Entscheider), der Neigung zur Selbstrechtfertigung entgegenwirken (z. B. indem eine Prozessrechtfertigung implementiert wird) und Optimierung der kognitiven Prozesse beim Entscheiden (z. B. durch die Hervorhebung von Opportunitätskosten). Randbedingungen der Verwendbarkeit der Maßnahmen (z. B. Quantifizierbarkeit des Ziels einer Handlung), die beteiligten kognitiven Prozesse sowie beispielhafte Umsetzungen in Organisationen werden diskutiert.

LITERATUR

- Boulding, W., Morgan, R. & Staelin, R. (1997).** Pulling the plug to stop the new product drain. *Journal of Marketing Research*, 34 (1), 164–176.
- Brandstätter, V. (2003).** *Persistenz und Zielablösung. Warum es oft so schwer ist, los zu lassen.* Göttingen: Hogrefe.
- Brockner, J. (1992).** The escalation of commitment to a failing course of action: Toward theoretical progress. *Academy of Management Review*, 17 (1), 39–61.
- Brockner, J. & Rubin, J. Z. (1985).** *Entrapment in escalating conflicts. A social psychological analysis.* New York: Springer.
- Heath, C. (1995).** Escalation and de-escalation of commitment in response to sunk costs: The role of budgeting in mental accounting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 62 (1), 38–54.
- Heckhausen, H. (1987).** Perspektiven einer Psychologie des Wollens. In H. Heckhausen, P. Gollwitzer & F. E. Weinert (Hrsg.), *Jenseits des Rubikon. Der Wille in den Humanwissenschaften* (S. 121–142). Berlin: Springer.
- Higgins, E. T. (1997).** Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52 (12), 1280–1300.
- Idson, L. C. & Higgins, E. T. (2000).** How current feedback and chronic effectiveness influence motivation: Everything to gain versus everything to lose. *European Journal of Social Psychology*, 30 (4), 583–592.
- Kirby, S. L. & Davis, M. A. (1998).** A study of escalating commitment in principal-agent relationships: Effects of monitoring and personal responsibility. *Journal of Applied Psychology*, 83 (2), 206–217.
- Ku, G. (2008).** Learning to de-escalate: The effects of regret in escalation of commitment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 105 (2), 221–232.
- Lerner, J. S. & Tetlock, P. E. (1999).** Accounting for the effects of accountability. *Psychological Bulletin*, 125 (2), 255–275.
- McNamara, G., Moon, H. & Bromiley, P. (2002).** Banking on commitment: Intended and unintended consequences of an organization's attempt to attenuate escalation of commitment. *Academy of Management Journal*, 45 (2), 443–452.
- Molden, D. C. & Hui, C. M. (2011).** Promoting de-escalation of commitment: A regulatory-focus perspective on sunk costs. *Psychological Science*, 22 (1), 8–12.

ABSTRACT

Escalation of commitment describes the continuation of a failing course of action (e. g., a financial investment, a relationship or a military intervention), although negative feedback indicates that the respective goal is called into question. In this paper, we present eleven techniques for de-escalation of commitment that can be divided into three groups: reducing the effects of self-justification (e. g., by exchanging decision-makers), counteracting decision makers' tendency to self-justification (e. g., by process accountability), and optimizing cognitive processes in decision making (e. g., by heightening the salience of opportunity costs). We discuss the boundary conditions of these techniques (e. g., quantifiability of goals), the cognitive processes involved as well as exemplary applications in organizational decision making.

- Moser, K., Wolff, H.-G. & Kraft, A. (2013).** The de-escalation of commitment: Predecisional accountability and cognitive processes. *Journal of Applied Social Psychology*, 43 (2), 363–376.
- Moser, K., Wolff, H.-G. & Soucek, R. (in press).** Process accountability as a de-escalation technique: How time moderates the dual role of information search. *Journal of Personnel Psychology*.
- Northcraft, G. B. & Neale, M. A. (1986).** Opportunity costs and the framing of resource allocation decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 37, 348–356.
- ntv (2018, 11. Januar).** *Elbphilharmonie macht Hamburg stolz.* Verfügbar unter (am 16.04.2020): <https://www.n-tv.de/reise/Elbphilharmonie-macht-Hamburg-stolz-article20223146.html>
- Ross, J. & Staw, B. M. (1986).** Expo 86: An escalation prototype. *Administrative Science Quarterly*, 31 (2), 274–297.
- Royer, I. (2003).** Why bad projects are so hard to kill. *Harvard Business Review*, 81 (2), 48–56.
- Simonson, I. & Staw, B. M. (1992).** Deescalation strategies: A comparison of techniques for reducing commitment to losing courses of action. *Journal of Applied Psychology*, 77 (4), 419–426.
- Sivanathan, N., Molden, D. C., Galinsky, A. D. & Ku, G. (2008).** The promise and peril of self-affirmation in de-escalation of commitment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 107 (1), 1–14.
- Sleesman, D. J., Conlon, D. E., McNamara, G. & Miles, J. E. (2012).** Cleaning up the big muddy: A meta-analytic review of the determinants of escalation of commitment. *Academy of Management Journal*, 55 (3), 541–562.
- Soucek, R. (2006).** *Escalation von Ziel- versus Handlungscommitment.* Hamburg: Dr. Kovac.
- Staw, B. M. (1976).** Knee-deep in the big muddy: A study of escalating commitment to a chosen course of action. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16 (1), 27–44.
- Staw, B. M., Barsade, S. G. & Koput, K. W. (1997).** Escalation at the credit window: A longitudinal study of bank executives' recognition and write-off of problem loans. *Journal of Applied Psychology*, 82 (1), 130–142.
- Tan, H.-T. & Yates, J. F. (2002).** Financial budgets and escalation effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 87 (2), 300–322.





psyllife

Das kostenfreie **Online-Magazin** für alle, die in Psychotherapie, Beratung oder Coaching tätig sind. Aus dem Deutschen Psychologen Verlag.

www.psyllife.de

 facebook.com/psyllife.de

 [psyllife_de](https://instagram.com/psyllife_de)

 [@psyllife_de](https://twitter.com/psyllife_de)

Therapie in der Pandemie

Ein Erfahrungsbericht



Foto: Phillip Goldsberry – unsplash.com

Es ist Ende April. Die Kassenärztliche Vereinigung (KV) hat eine Information verschickt: »Die Maskenpflicht erstreckt sich auf Arztpraxen und ähnliche Einrichtungen des Gesundheitswesens.« Im Chat meines Qualitätszirkels beginnt eine hektische Diskussion: Wie ist das auszulegen? Maskenpflicht – auch für Psychotherapie? Geht das überhaupt – Therapie ohne Mimik? Aber zurzeit scheint ja alles zu gehen. Oder doch nicht? Eine typische Szene aus dem Arbeitsalltag mit Corona: Immer wieder verändert sich die Situation, gibt es neue Informationen oder Vorgaben und müssen Entscheidungen unter Unsicherheit getroffen werden.

Wie geht therapeutisches Arbeiten in der Pandemie?

Die derzeitige Krise stellt uns vor die Anforderung, als selbst Betroffene unsere Patientinnen und Patienten gut zu versorgen – eine für uns außergewöhnliche Situation. Die Krise fördert bei uns allen regressive Prozesse, denn es gibt ein hohes Maß an Unsicherheit sowie Ansteckungsängste und wirtschaftliche Sorgen. Wer schon einmal in einer persönlichen Krise den therapeutischen Beruf ausgeübt hat, weiß, wie schwierig das sein kann. Wir alle kennen zudem den Fall, dass wir eine Behandlung ablehnen, weil die Problematik einem eigenen Thema zu nahe kommt. Corona kommt uns allen nahe. Wie wir damit umgehen können, darauf hat jede und jeder von uns in den vergangenen Monaten eigene Antworten gefunden. Einige meiner Erfahrungen und Überlegungen möchte ich hier vorstellen.

Die Basis: Die therapeutische Haltung erhalten oder wiederherstellen

Obwohl nicht unerwartet, kam der Lockdown im März gefühlt sehr plötzlich. Psychotherapiepraxen durften

weiter öffnen, doch wollte ich das? Was war das richtige Vorgehen im Spannungsfeld zwischen den Interessen der Patientinnen und Patienten an Behandlung, aber auch an Gesundheit, meinen gesundheitlichen und wirtschaftlichen Interessen und dem öffentlichen Interesse, dass möglichst viele Menschen zu Hause bleiben? Ich merkte, dass diese ungelösten Fragen mich im Verlauf mehrerer Wochen zunehmend in meiner Arbeit behinderten und dass die therapeutische Haltung eingeschränkt war. In der Folge fasste ich den Entschluss, die Praxis für Präsenztermine zu schließen, um zunächst einmal die physische Sicherheit von Patientinnen und Patienten und mir zu wahren und meinen Kopf wieder frei zu bekommen.

Standbeine der therapeutischen Haltung

Physische Sicherheit

Auf unsere physische Sicherheit zu achten, hat Priorität. Die aktuelle Situation wird lange andauern, die Patientinnen und Patienten werden uns auch zukünftig brauchen, wir sollten also gesund bleiben. Klare Regeln für die Hygiene in der Praxis können für Sicherheit sorgen. Ein Warnsignal für eine Gefährdung der therapeutischen Haltung ist z. B., wenn die Aufmerksamkeit in der Sitzung abdriftet – weg vom Gegenüber, hin zu Befürchtungen, diese Person könnte ansteckend sein, oder zur Frage, ob die Sessel weit genug entfernt voneinander stehen. Wenn die Therapeutin bzw. der Therapeut sich nicht sicher fühlt, ist der innere Raum dafür, die Affekte des Gegenübers aufzunehmen, eingeschränkt oder nicht mehr vorhanden. Dieses Signal kann man aufgreifen und entweder die Verhaltensregeln anpassen oder – wie es meine Entscheidung war – die Praxis vorerst für Präsenztermine schließen.

Noch kein Mitglied der Sektion VPP?

Dann einfach eine E-Mail mit Beitrittswunsch und Mitgliedsnummer senden. Bitte die Regelungen zu Primär- und Sekundärsektion sowie den Sektionsbeitrag beachten.

E info@vpp.org
Informationen unter:
www.vpp.org/verband/intern/mitgliedschaft.shtml



Damaris Sander ist als Psychoanalytikerin in eigener Praxis mit Kassenzulassung in Köln tätig und Beisitzerin im Vorstand des VPP.

E mail@therapie-sander.de

Psychische Stabilität

Was die psychische Stabilität betrifft, sind wir aktuell in höherem Maße als sonst gefragt, Gefühle von Unsicherheit, Angst, Ohnmacht und Insuffizienz sowie Existenzsorgen zu containen, also von den Patientinnen und Patienten aufzunehmen, zu »verdauen« und in verträglicher Form widerzuspiegeln. Wir sollten nicht unterschätzen, dass das Kraft kostet, zumal wir selbst mit diesen Gefühlen umzugehen haben. Eine eigene Instabilität macht uns empfänglicher dafür, uns von den Affekten der Patientinnen und Patienten »infizieren« zu lassen. Das ist völlig normal. Wir sollten es allerdings bemerken und bei Bedarf Gegenmaßnahmen ergreifen.

Wenn starke Gefühle von Angst oder Hilflosigkeit aufkommen, ist das ein Alarmsignal, dass die therapeutische Haltung »wackelt«. Um sie wiederherzustellen und mögliche projektive Identifikationen aufzulösen, hilft das, was auch in normalen Zeiten hilft: Intevision oder Supervision. Qualitätszirkel lassen sich per Videokonferenz durchführen und werden von den KVen auch in dieser Form als Fortbildungen anerkannt. Darüber hinaus kann der Austausch in kollegialen Foren helfen, sich von den Affekten der Patientinnen und Patienten wieder zu distanzieren. Hilfreich ist außerdem, mit instabilen Patientinnen und Patienten klare Absprachen zu treffen und diese gut zu dokumentieren. Nicht zuletzt ist es wichtig, die eigene Belastbarkeit realistisch einzuschätzen. Die aktuelle Situation macht unsere Arbeit anstrengender als üblich. Es kann sinnvoll sein, mehr Pausen einzuplanen oder das Arbeitspensum zu reduzieren. Schwieriger, aber vielleicht auch wichtiger als gewöhnlich ist zudem der gute Ausgleich zur Arbeit durch ein unterstützendes Umfeld und genussvolle Aktivitäten. Je nach persönlichem Bedürfnis geht es mal mehr um Selbstfürsorge und benigne Regression, z. B. sich umsorgen, beruhigen (lassen), mal um progressive Bedürfnisse, z. B. beim Sport die Komfortzone verlassen und die eigene Kraft spüren.

Materielle Sicherheit

Die materielle Sicherheit stellt eine weitere Säule für das Sicherheitsgefühl dar, das wir für das therapeutische Arbeiten brauchen. Wer sich akute Sorgen um die Existenz seiner Praxis macht, hat weniger Ressourcen für die Behandlungen. Als ich meine Praxis auf Videotelefonie umstellte und nur ein Teil der Patientinnen und Patienten dafür offen war, stellte sich mir schon die Frage, wie ich das finanziell stemmen kann. Viele Psychotherapiepraxen erleiden aktuell erhebliche Umsatzeinbußen. Gegen Existenzsorgen hilft es, die verfügbaren Fakten realistisch in den Blick zu nehmen und auf dieser Grundlage Entscheidungen zu treffen. Wie sieht die Kassenlage der Praxis konkret aus? Wo lassen sich bei Bedarf kurzfristige Kosten einsparen? Welche Hilfspakete und Unterstützungsmöglichkeiten gibt es, und wie kann man diese in Anspruch nehmen?

Traurigkeit – und Offenheit für Neues

Ist das persönliche Sicherheitsgefühl wiederhergestellt, wird zunächst die Traurigkeit spürbar über das, was zurzeit nicht geht: keine Patientinnen und Patienten auf der Couch, die starke Einschränkung des Kontaktes, Ent-

wicklungen, die in der Behandlung angestoßen wurden, erst einmal nicht oder nur sehr begrenzt begleiten können. Sicherheit schafft aber auch die Voraussetzung für Exploration, für einen kreativen und – wenn es gut läuft – spielerischen Umgang mit der Situation. Die schöpferische Kraft im Adlerschen Sinne kann sich wieder entfalten. Wann hätten wir sonst Erfahrungen mit Videotelefonie im Patientinnen- und Patientenkontakt gemacht?

Neuland Videotelefonie

Was erst sehr exotisch und kompliziert erschien, erwies sich in der Praxis als erstaunlich einfach: Aus der VPP-Liste möglicher Anbieter einen herausgesucht, Website aufgerufen, registriert, und schon ging es los. Der erste Test klappte sofort. Dann die erste Sitzung mit einem Patienten, die ich allerdings nicht wie den Test auf meinem Notebook, sondern auf dem Praxisrechner durchführen wollte. Fünf Minuten vor Beginn rief ich die Seite auf, bekam die Meldung, dass meine Kamera für diese Webseite blockiert ist. Das ließ sich auch mit einer Veränderung der Sicherheitseinstellungen nicht beheben, und ich musste die Sitzung absagen. Wie frustrierend! Ich lerne daraus, technische Tests auf dem Gerät durchzuführen, mit dem ich später arbeiten will. Letztlich erwies sich der erzwungene Umstieg aufs Notebook aber als Glücksgriff, weil ich dadurch auf meinem üblichen Therapiesessel sitzen konnte. Das half den Patientinnen und Patienten, aber auch mir selbst, an das vorherige Arbeiten anzuknüpfen.

Etwa die Hälfte meiner Patientinnen und Patienten war an einer Weiterführung des Kontaktes per Video interessiert. Der Datenschutz wird durch den Anbieter sichergestellt, eine Einwilligungserklärung ließ sich von der Website herunterladen. So weit alles problemlos. Schwieriger wurde es bei den technischen und räumlichen Voraussetzungen auf Patientinnen- und Patientenseite. Bildungsfernere oder ältere Personen haben keinen Computer, und die Nutzung des kleinen Handy-Bildschirms erwies sich als nicht optimal. Nicht alle haben zudem die Möglichkeit, sich innerhalb ihrer (kleinen) Wohnung für eine Stunde zurückzuziehen. Insofern sind materiell schlechtergestellte Menschen benachteiligt.

In den Sitzungen selbst ist die Übertragungsqualität schwankend. Mal läuft der ganze Termin gut, mal kommt es nach einer gewissen Zeit zum Einfrieren des Bildes oder zu Tonaussetzern. Den Kontakt zu halten, die Patientin bzw. den Patienten sozusagen zu spüren, empfinde ich über das Medium Video zudem als deutlich anstrengender. Nach vier aufeinanderfolgenden Videositzungen habe ich Kopfschmerzen. Kolleginnen und Kollegen berichteten mir, dass Kopfhörer das Arbeiten deutlich weniger ermüdend machen. Mein technischer Ehrgeiz erlahmte allerdings an dieser Stelle, zumal es zu diesem Zeitpunkt wieder möglich und vertretbar erschien, Sitzungen in der Praxis abzuhalten.

Corona und die Couch: Besonderheiten beim psychoanalytischen Verfahren

Das psychoanalytische Arbeitssetting wird vom Social Distancing besonders getroffen. Der sehr klar definierte

und regressionsfördernde Rahmen des hochfrequenten Arbeitens lässt sich nach meiner Erfahrung kaum virtuell und auf Distanz herstellen: Patientinnen und Patienten in zwei- oder dreistündiger Analyse, sitzend oder liegend, entschieden sich in meiner Praxis alle dafür, lieber zu warten, als den Kontakt per Video zu halten.

Ich hörte von Kolleginnen und Kollegen, dass sie das Notebook auf die Couch stellen, sodass das Gegenüber während der Sitzung die gewohnte Perspektive sieht. Ob die Patientinnen und Patienten dabei liegen, bleibt offen. Für mich und meine Patientinnen und Patienten war das aber keine Option. Keine zu langen Behandlungspausen – insbesondere bei den analytischen Therapien – entstehen zu lassen, war dann auch Antrieb für mich, nach einer »Exit-Strategie« für meine Praxis zu suchen.

Das auf so ärgerliche Weise unflexible Handwerkszeug des psychoanalytischen Arbeitens erweist sich allerdings als gut geeignet, die derzeit ablaufenden innerpsychischen Prozesse zu verstehen: dass die Krise Regression fördert und als massive Versagungssituation geeignet ist, ungelöste innere Konflikte zu aktualisieren.

Die »neue Normalität«: Im Sichtflug unterwegs

Nach dem Sprint des Lockdown kommt der Marathon des Lebens in einem sehr vorsichtigen Exit. In meiner Praxis merkte ich nach einer Weile, dass die Arbeit im Social Distancing an Grenzen stieß. Patientinnen und Patienten verspäteten sich zu Videositzungen, fragten nach, wann wieder Termine in der Praxis möglich seien, und auch ich verlor allmählich die Lust an dieser Arbeitsweise. Da die Infektionszahlen nicht mehr in die Höhe schnellten und staatlicherseits vorsichtige Lockerungen vorgenommen wurden, begann ich meinen »Exit«. Relativ spontan bestellte ich die ersten Patientinnen und Patienten, bei denen ich den größten Bedarf sah, wieder persönlich ein, stellte fest, dass die Verhaltensregeln

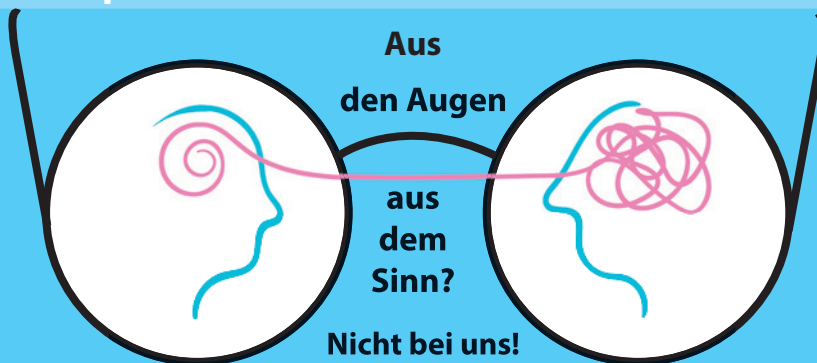
für die Praxis, die ich zwischenzeitlich aufgestellt hatte, gut funktionierten, sodass ich schrittweise auf Präsenzbetrieb umstellte. Dieses Vorgehen in kleinen Schritten – ausprobieren, sacken lassen, gegebenenfalls wieder einen Schritt zurückgehen – ist etwas, das mir sehr typisch für das Arbeiten in der Corona-Krise erscheint.

Was übrigens die Maskenpflicht betrifft, gab es am Abend im Chat Entwarnung: Ein Medizinanwalt lege die Regel so aus, dass Masken nicht während der Behandlung getragen werden müssten, sofern der Mindestabstand eingehalten werde. Wieder eine Hürde genommen!

*Damaris Sander
niedergelassene Psychoanalytikerin und Beisitzerin im Vorstand des VPP*



DIE Video-Sprechstunde
VIOMEDI



Facharzt-Sofort-GmbH
Im alten Rathaus
Marktplatz 8/OG2
94431 Pilsting
Tel.-Nr. 0 99 53 98 00 50

Mit VIOMEDI bleiben Sie mit Ihren Patienten in Augenkontakt.

Einfache und übersichtliche Anwendung überzeugen Sie sich und sichern sich einen Monat kostenfreie Nutzung – Registrierung unter www.viomed.de / **Arztanmeldung-registrierung**

»Berufspolitisch ist noch einiges zu tun«

Inge Neiser und Dr. Johanna Thünker zur Reform der Psychotherapieausbildung

Foto: Nathan Dumiao – unsplash.com

In dieser Ausgabe setzen wir die Reihe von Interviews zum Gesetz zur Reform der Psychotherapeutenausbildung von Prof. Dr. Ingo Jungclaussen, Dipl.-Psych. Lars Hauten und Prof. Dr. Melanie Jonas fort. Zu Wort kommen diesmal Inge Neiser (IN), stellvertretende Vorsitzende der Sektion »Klinische Psychologie«, und Dr. Johanna Thünker (JT), Vorsitzende des VPP.

Der BDP sieht mit Blick auf das Gesetz zur Reform der Psychotherapeutenausbildung und die verabschiedete Approbationsordnung weiterhin Optimierungsbedarf. So birgt u. a. die Ausgestaltung der Studiengänge viel Spielraum. Dies lässt offen, inwieweit künftig ausreichend psychologisches Grundlagenwissen vermittelt wird, um auch für psychologische Tätigkeiten zu qualifizieren, die jenseits der Behandlung von psychischen Erkrankungen angesiedelt sind.

Mit der Reihe möchten wir einen Beitrag zur Diskussion über die weitere Entwicklung des Faches »Psychologie« und die Auswirkungen der Reform der Psychotherapieausbildung leisten. So werden verschiedene Personen ihre jeweils ganz persönliche Sicht auf die Reform und die damit verbundenen Chancen und Risiken skizzieren. Wichtig ist uns dabei, nicht allein die Position des BDP aufzugreifen, sondern bewusst den Diskurs anzustoßen.

Ursprünglicher Impuls für die Reform war es, die Bezahlung und die berufsrechtliche Stellung der Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten in Ausbildung (PiA) zu verbessern sowie die Bologna-Anforderungen umzusetzen. Das Ergebnis ist eine tief greifende Umwälzung der Psychotherapie in Deutschland: von einer Neustrukturierung des Studiums über neue ordnungs- bzw. gesundheitspolitische Machtverhältnisse in der Psychotherapieausbildung bis hin zu Konsequenzen für die laufende Praxis, u. a. durch die Abschaffung des Gutachterverfahrens. So kontrovers wie die Reform diskutiert wird, fällt es vielen schwer, sich

eine Meinung zu bilden. Was sind aus Ihrer Sicht positive und negative Aspekte der Reform?

JT: Mit der bundesweit einheitlichen Regelung des Zugangs zur Ausbildung auf Master-Niveau, insbesondere im Bereich der Kinder- und Jugendlichen-Psychotherapie, wurde ein für die Reform ausschlaggebendes Ziel erreicht. Einige mögen auch die Angleichung unserer Ausbildung an die des ärztlichen Systems als Vorteil sehen, weil sie sich davon eine bessere Akzeptanz erhoffen.

IN: Klar negativ ist, dass zugunsten dieser Entwicklung die Psychologie als Basiswissenschaft der Psychotherapie beschnitten wurde.

JT: Außerdem wurde das zweite Ziel, nämlich die Verbesserung der Situation der PiA, verfehlt. Obwohl es noch bis 2032 PiA geben wird, haben sich für sie die Bedingungen allenfalls marginal verbessert. Die Situation der zukünftigen Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten in Weiterbildung (PiW) ist für die ambulante Weiterbildung ebenfalls nur unzureichend geregelt!

Lassen Sie uns einen Blick auf das neue, zur Approbation führende Direktstudium und die im Februar 2020 beschlossene Approbationsordnung werfen: Durch den Gesetzgeber ist zwar klar geregelt, was gelehrt werden soll, das Wie und durch wen, die konkrete Umsetzung also, regeln aber die Länder. Entsprechend gibt es, z. B. im BDP, die Befürchtung, dass im neuen Studium zu wenig Psychologie und zu viel andere Bezugswissenschaften stecken werden. Wie sehen Sie das?

IN: Die Approbationsordnung regelt nur einen Teil des Studiums. Innerhalb dieses Teiles steckt im Verhältnis viel Psychologie, allerdings kommen andere Anwendungsfächer als die Klinische Psychologie – insbesondere bei der praktischen Tätigkeit – klar zu kurz.

JT: Die Hoffnung ist, dass die verbleibenden Anteile des Studiums – gut ein Drittel – wie bisher mit psychologischen Inhalten gefüllt werden. Die Gefahr ist, dass dies nicht passiert. Es wäre beispielsweise auch ein sehr medizinlastiger Master denkbar, der dann auch nicht mehr an psychologische Fakultäten angegliedert sein müsste. Wovon wir uns auf jeden Fall verabschieden müssen, ist, dass es einen allgemeinen psychologischen Master gibt, der der Ausbildung zugrunde liegen kann. Es gibt jedoch auch in anderen Bereichen wie der Wirtschaftspsychologie spezialisierte Master, das alleine wäre kein Grund zur Hoffnungslosigkeit, sofern die Grundlagen im Bachelor stimmen.

Derzeit gibt es viele Studierende, die vom »alten« Psychologie-Bachelor gerne in den neuen Psychotherapie-Master quereinsteigen würden. Sie treibt die Frage um, unter welchen Bedingungen dies möglich sein wird, z. B. mit Nachqualifikationskursen, und ob sie später zur Approbationsprüfung zugelassen werden. Hier möchte sich derzeit keiner so richtig aus dem Fenster lehnen. Wie beurteilen Sie diese schwierige Situation für Studierende?

JT: Hochschulen, die einen Quereinstieg ermöglichen, haben ein großes eigenes Interesse daran, dass am Ende eine Approbationsprüfung möglich ist. Eine Nachqualifizierung ist möglich, da die meisten Hochschulen sich in der Ausgestaltung ihrer Bachelor-Studiengänge sehr an den Vorschlägen der Deutschen Gesellschaft für Psychologie orientiert haben. Die Grundlagen im Bachelor nach der neuen Approbationsordnung kommen dem recht nah. Einzelne Module und vor allem klinische Praktika könnten also tatsächlich nachgeholt werden. Da die Situation der PiW besser sein wird als die der PiA und es viele Unsicherheiten bezüglich der Übergangszeit gibt – etwa dazu, wie lange es welche Angebote

verlässlich geben wird –, scheint dieser Weg gangbar und sinnvoll.

Was würden Sie Studierenden raten, die vor dieser Entscheidung stehen? Aufgrund der Corona-Krise könnte sich der Start der neuen Studiengänge an den Universitäten ja eventuell verschieben.

IN: Prinzipiell gilt: Studierende, die vor dem 1. September 2020 das Studium in einem Studiengang aufnehmen, der nach dem alten Psychotherapeutengesetz zur Therapieausbildung berechtigt, haben noch die Möglichkeit, in einer Übergangszeit von zwölf Jahren (in Härtefällen länger) die Ausbildung nach dem bisherigen Modell zu machen.

JT: Aus den oben genannten Gründen würde ich einen Wechsel auf jeden Fall dann empfehlen, wenn er ohne größere Verzögerungen möglich ist, also aus dem »alten« Bachelor direkt in den neuen Master wechseln. Wenn dies nicht der Fall ist, sind die Vorteile (sozialrechtlicher Status, bessere Bezahlung zumindest in der Klinikzeit, Sicherheit, die Weiterbildung in Ruhe durchlaufen zu können) gegen die Nachteile (das Studium verzögert sich ggf., die Ausbildung ist voraussichtlich länger) individuell abzuwägen.

Wie beurteilen Sie die Rolle des Verfahrensbezugs in der universitären Ausbildung?

IN: Die verschiedenen Therapieschulen, die die jeweiligen Verfahren begründen, im Studium kennenzulernen, ist essenziell für die psychologische Ausbildung. Diese Kenntnisse tragen nicht nur zum besseren Verständnis der jeweiligen Methoden bei, sondern helfen jungen Menschen auch, ihre eigene therapeutische Grundhaltung zu finden.

Heiß diskutiert wird auch die Frage der Methodenvielfalt, denn Klinische Psychologie und Psychotherapie sind an den Universitäten stark verhaltenstherapeutisch dominiert. Inwiefern werden nach Ihrer Einschätzung die psychoanalytisch begründeten Therapieverfahren im neuen Studium angemessen vertreten sein?

JT: Ich bin selbst Verhaltenstherapeutin, finde die Einseitigkeit an den Hochschulen aber dennoch bedauerlich. Diese hängt u. a. damit zusammen, dass die Verhaltenstherapie den klassischen Forschungsmethoden gegenüber sehr aufgeschlossen ist. Hier braucht es nicht nur den Willen der Universitäten, sondern auch die Bereitschaft der verschiedenen Therapieschulen, sich den Herausforderungen der Empirie zu stellen. Da es nicht genug bzw. keine Professorinnen und Professoren für die analytisch begründeten Verfahren sowie die systemische Therapie gibt, braucht es kreative Lösungen. Die jeweilige Fachkunde und idealerweise didaktische Grundfertigkeiten müssen dabei die Mindestanforderungen sein.

Dem neuen Studium werden derzeit viele Namen gegeben: »Psychotherapiestudium«, »neues Approbationsstudium«, »Direktstudium« u. v. m. Der Ge-

setzgeber vermeidet in den Gesetzestexten klar eine spezifische Benennung. Welchen Begriff präferieren Sie?

JT: Wir haben dafür gekämpft, dass der Gesetzgeber das Studium nicht »Psychotherapiestudium« nennt, wie es der Arbeitstitel des Bundesministers war. Durch die Offenhaltung der Begrifflichkeit ist ein Psychologiestudium und damit auch ein psychologischer Abschluss weiter möglich.

IN: Die Bezeichnung »Studium der Klinischen Psychologie« wäre natürlich optimal.

JT: Mit »Klinische Psychologie und Psychotherapie« könnten wir auch gut leben.

Was bedeutet das neue Gesetz aus Ihrer Sicht für derzeitige und künftige Psychologinnen und Psychologen ohne Approbation, die sich z. B. für den klinisch-therapeutischen Bereich interessieren?

IN: Diese Frage kann man sehr optimistisch oder sehr pessimistisch beantworten, die Wahrheit liegt vermutlich dazwischen. Zunächst ist wichtig, dass erwirkt werden konnte, dass all jene Tätigkeiten über die Heilkunde hinaus, die das Gesetz für die zukünftigen (approbieren) Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten vorsieht, nicht unter einen sogenannten »Approbationsvorbehalt« gestellt werden. Das heißt, nicht approbierte Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten dürfen diese Berufe weiter ausüben.

JT: In der Gesetzeserläuterung heißt es, dass die Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten in diesen Bereichen zukünftig neben anderen Berufsgruppen – hier sind u. a. Psychologinnen und Psychologen erwähnt – arbeiten.

Wie sehen Sie Situation der PiW nach dem neuen Gesetz? Hier steht u. a. die Frage der Finanzierung im Raum und ob sich diese auf die Weiterbildungskapazitäten auswirken könnte.

JT: Positiv ist, dass während der gesamten Weiterbildung eine Anstellung besteht und damit ein sozialrechtlicher Status und weitere Rechte, die PiA im Moment nicht haben. Allerdings wird eine »Weiterbildung aus einer Hand« schwer möglich sein, die konkrete Umsetzung ist noch in der Diskussion. Und die ambulante Weiterbildung ist nach wie vor nicht ausfinanziert.

IN: Der geforderten »angemessenen Vergütung« steht entgegen, dass das Gesetz keine zusätzliche Finanzquelle liefert, außer dem Geld, das die PiW mit ihren Therapiestunden erwirtschaften. Dies reicht aber nachweislich nicht aus, um alle Kosten zu decken und ein angemessenes Gehalt zu zahlen.

Die Reform hat auch tief greifende Konsequenzen für die laufende ambulante Praxis, allem voran für das Gutachterverfahren, das seit 53 Jahren in Deutschland der Beantragung der

ambulanten Psychotherapie dient. Obwohl von vielen ungeliebt, stellt dieses Instrument doch die weltweit einmalige Situation sicher, dass psychisch Erkrankte über das Solidarsystem bis zu 300 Stunden ambulante Psychotherapie erhalten können. Ferner sichert es die sogenannte »Vorab-Wirtschaftlichkeitsprüfung«, d. h., es wird vor Erbringen der therapeutischen Leistung der Nachweis gegeben, dass diese wirtschaftlich sein wird. Diese Praxis soll es künftig nicht mehr geben: Der Gesetzgeber hat den Gemeinsamen Bundesausschuss gebeten, bis zum 31. Dezember 2022 neue Formen der Qualitätssicherung zu entwickeln. Wenn diese vorliegen, soll das Gutachterverfahren abgeschafft werden. Unklar ist die Frage, ob die Vorab-Wirtschaftlichkeitsprüfung im Rahmen der neuen Formen der Qualitätssicherung erhalten bleibt oder ebenso wegfällt. Dies könnte dazu führen, dass sich niedergelassene Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten bei möglichen Regressforderungen den Kassen gegenüber rechtfertigen müssen, wenn z. B. das Abrechnungsverhalten aus dem Raster der Durchschnittswerte fällt. Wie beurteilen Sie den Wegfall des Gutachterverfahrens und die zu erwartenden neuen Formen der Qualitätssicherung?

JT: Die Frage beinhaltet die wesentlichen Punkte bereits. Wir sind skeptisch. Dass mit der Veränderung die Vorab-Wirtschaftlichkeitsprüfung wegfällt, ist wahrscheinlich. Es ist sinnvoll, dass der Berufsstand selbst Vorschläge über mögliche Alternativen macht und wir dies nicht dem Gesetzgeber oder den Krankenkassen überlassen. Der VPP ist dazu mit anderen psychotherapeutischen Verbänden im Gespräch.

IN: Die politischen Umstände, unter denen es zur Abschaffung des Gutachterverfahrens gekommen ist, wurden auch von berufspolitischer Seite kritisch diskutiert: Es ist die Rede davon, dass die Abschaffung in einer »Nacht-und-Nebel-Aktion« vom Gesetzgeber erfolgte.

Ja, es heißt, diese Änderung wurde wenige Tage vor der Abstimmung am 25. September 2019 in den letzten Änderungsantrag der Regierungskoalition hineingeschrieben, es gab weder eine öffentliche Debatte noch eine Expertenanhörung im Bundestag. Dem Vernehmen nach wurden selbst die Abgeordneten der anderen Fraktionen von diesem Änderungsantrag überrumpelt. Bis heute ist nicht klar, welche politischen oder sonstigen Kräfte hierfür genau verantwortlich waren. Hätten Sie sich eine größere Debatte über die Abschaffung des Gutachterverfahrens gewünscht?

JT: Selbstverständlich.

Was denken Sie über die ab 2023 kommenden neuen Formen der Qualitätssicherung? Nicht unwahrscheinlich sind Bögen, die psychometrische Daten erfassen sollen, z. B. Symptomverlaufsbögen.

Sehen Sie Unterschiede in der Akzeptanz solcher Instrumente in den verschiedenen Psychotherapieverfahren?

JT: Alle Therapieverfahren sehen die Einführung solcher Formate zumindest auch skeptisch. In der Verhaltenstherapie sind Verlaufsmessungen jedoch am üblichsten, und die Bereitschaft, den Therapieerfolg an einer Symptomreduktion festzumachen, ist hoch. Selbst hier – und in den analytischen und humanistischen Verfahren noch viel mehr – besteht aber die Sorge, dass eine stabile Symptomatik künftig das Ende der Therapie bedeuten könnte und damit langfristige Veränderungen nicht erfolgen können.

Dadurch, dass die Zeit nach dem Studium bald »Weiterbildung« und nicht mehr »Ausbildung« heißt, ist nicht mehr das jeweilige Landesprüfungsamt, sondern die Psychotherapeutenkammer zuständig. An den Ausbildungsinstituten finden derzeit erste Versuche statt, die anstehenden Aufgaben zu lösen. Dem Vernehmen nach ist aber noch offen, inwiefern die Landesprüfungsämter weiterhin an der Abschlussprüfung der Weiterbildung beteiligt sein werden. Wie beurteilen Sie die neue Stellung der Psychotherapeutenkammern in diesem Kontext, auch hinsichtlich der Aufsicht und Sicherstellung von Standards?

IN: Grundsätzlich ist es zu begrüßen, dass ein verkammerter Beruf durch die eigene Selbstverwaltung gesteuert wird.

JT: Als Berufsverband haben wir hier insofern Einflussmöglichkeiten, als wir beispielsweise Expertinnen und Experten in die Kommissionen zur Erstellung der Musterweiterbildungsordnung entsenden konnten. Die Psychotherapeutenkammern werden durch einen demokratischen Prozess durch uns selbst besetzt. Die Tücke ist, dass wir ein Berufsstand sind, in dem ein Einigungsprozess nicht immer ganz einfach ist ...

Das Reformgesetz knüpft die Psychotherapie begrifflich tendenziell eher an die Psychologie als Grundlagenfach. Das spiegelt auch die Versorgungsrealität wider: Ambulant niedergelassene Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten sind zu ca. 80 % Psychologinnen und Psychologen und zu ca. 20 % Ärztinnen und Ärzte. Was glauben Sie, wie wird sich die Reform auf die ärztliche Psychotherapie und insbesondere die Psychosomatik auswirken?

JT: Das ist recht spekulativ. Da die Psychotherapie in der Medizin eng mit der Psychiatrie verknüpft ist, wird es vermutlich weiterhin Fachärzte für Psychiatrie und Psychotherapie geben, die vorher Medizin studiert haben und solche, die das neue Studium mit anschließender Weiterbildung Fachpsychotherapie machen. Da das neue Studium die Verordnungsoption von Psychopharmaka und damit eine Kompetenz, die den Ärztinnen und Ärzten vorbehalten ist, nicht vorsieht, ist es unwahrscheinlich, dass die erstgenannte Variante ganz wegfällt.

Seit Kurzem zählt auch die Systemische Therapie zu den Richtlinienverfahren. Wie beurteilen Sie dies, auch im Lichte der Reform?

IN: Unabhängig von der Reform war das ein wichtiger und richtiger Schritt.

Der Anteil der Personen mit pädagogischem Grundberuf unter den Kinder- und Jugendlichen-Psychotherapeutinnen und -Psychotherapeuten (KJP) war und ist ja sehr hoch. Die pädagogischen Berufsgruppen sollen von der neuen Ausbildung allerdings ausgeschlossen werden. Erwartet die KJP ein Paradigmenwechsel?

JT: Die zukünftigen KJP erwartet vor allem eine solide Grundausbildung in den Basiswissenschaften der Psychotherapie und damit eben auch in Psychologie. Die Kompetenz der Kolleginnen und Kollegen ist nicht grundsätzlich in Frage zu stellen, aber u. a. die sehr uneinheitlichen Grundausbildungen und die unterschiedlichen Qualifikationsniveaus als Zugang zur KJP-Ausbildung waren ja Anlass für die Reform.

Kommen wir am Ende auf einen grundsätzlichen Aspekt zu sprechen: Ist mit der geplanten Begrenzung auf 2.500 Psychotherapie-Absolventinnen und -Absolventen pro Jahr aus Ihrer Sicht eine Mengensteuerung, also eine Verknappung, beabsichtigt? Wie passt das zusammen mit einem stetig steigenden Bedarf an Psychotherapie?

IN: Dass es eine Mengenbegrenzung gibt, ist die logische Folge daraus, dass gefordert wurde, dass die Weiterbildung angemessen vergütet wird. Ob diese Zahl am Ende des Tages ausreichend ist, muss auf jeden Fall stetig überprüft werden. Nicht bedacht wurden derzeit diejenigen, die potenziell den konsekutiven Studiengang durchlaufen, aber anschließend keine Weiterbildung anstreben.

JT: Und das »Nadelöhr« ist im Moment ein ganz anderes: Derzeit gibt es viele gut ausgebildete Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten, die aber eine keine Zulassung in der vertragspsychotherapeutischen Versorgung bekommen. Hier ist berufspolitisch noch einiges zu tun!

Was möchten Sie jungen Menschen, die sich für das neue Studium und den Beruf »Psychotherapie« interessieren, mit auf den Weg geben?

JT: Psychotherapie ist und bleibt ein toller, verantwortungsvoller Beruf. Macht euch aber bewusst, dass der Weg dorthin lang ist und es einer gewissen Ausdauer bedarf. Hilfreich ist es immer, sich mit Menschen auszutauschen, die »im gleichen Boot sitzen«, aber auch mit solchen, die bereits im Beruf angekommen sind.

IN: Hierfür sind Berufsverbände eine gute Möglichkeit!

Wir danken für das Interview.

Die Fragen stellte Prof. Dr. Ingo Jungclaussen.

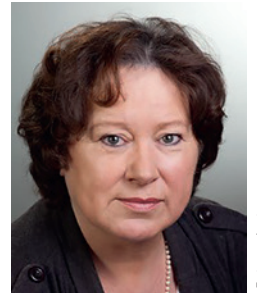


Foto: privat

Inge Neiser ist niedergelassene Psychotherapeutin und stellvertretende Vorsitzende der Sektion "Klinische Psychologie".

E i.neiser@bdp-klinische-psychologie.de



Foto: Thomas Rosenthal

Dr. Johanna Thünker ist niedergelassene Psychotherapeutin und Vorsitzende des Verbands Psychologischer Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten (VPP).

E thuenker@vpp.org



Sicherheit



Risiko

Neue (alte) Risiken

Corona und das neue Risikobewusstsein

Die Corona-Pandemie hält die Welt in Atem und zeigt die Verletzlichkeit unseres Daseins. In der Praxis unserer Kundinnen- und Kundenberatung – natürlich aus dem Homeoffice – erleben wir ein neues Risikobewusstsein und eine Nachfrage nach Absicherungen gegen Risiken, die in den vergangenen Jahren zwar auch vorhanden waren, aber als solche oft negiert wurden, weil »so etwas doch niemals eintritt«. Dieser Beitrag soll aufzeigen, welche Absicherungen für Psychologinnen und Psychologen in Zeiten des Wandels, der Verunsicherung und der Digitalisierung von hoher Relevanz sind.

Thema Nr. 1: Absicherung der eigenen Arbeitskraft

Die Corona-Pandemie hat diejenigen, die selbst erkrankt sind, für einen gewissen Zeitraum aus dem Arbeitsleben gerissen. Nicht wenige freiberuflich Tätige stellten dabei schmerzlich fest, dass eine bedarfsgerechte Einkommensabsicherung durch ein Kranken- oder Krankentagegeld nicht vorhanden ist. Bei Personen, die über eine solche Absicherung verfügen, stimmten wiederum oft die Höhe des Tagegeldes und die vereinbarte Karenzzeit nicht mit dem Bedarf überein.

Wegfallende Einnahmen und fortlaufende Kosten können dann schnell zum Problem werden. Wichtige ergänzende Produkte in diesem Kontext sind:

- Betriebskosten- und Ertragsausfall-Versicherungen (auch Praxis-Unterbrechungs- oder Praxis-Ausfall-Versicherung);
- Betriebsschließungsversicherungen.

Bei – auch bei Psychologinnen und Psychologen auftretenden – langwierigen oder dauerhaften Einschränkungen der Fähigkeit, den Beruf auszuüben, sind

- Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsversicherungen,
- Dread-Disease-Versicherungen (schwere Krankheiten),
- Grundfähigkeitsversicherungen und
- Multifunktionsprodukte,

z.T. auch in Kombination, unabdingbar für die Absicherung des Lebensunterhalts und der Altersvorsorge.

Digitalisierung und deren Risiken

Mit der Corona-Pandemie hat die Digitalisierung einen als nahezu unmöglich betrachteten Schub bekommen:

Arbeit aus dem Homeoffice, Online-Meetings und -Konferenzen sowie Videosprechstunden sind inzwischen Normalität.

Berufshaftpflichtversicherung und digitale Arbeitswelt

Die Kehrseite dieser erzwungenen Hinwendung zur digitalen Arbeit ist, dass damit auch Haftungsrisiken zunehmen. Gleichzeitig ist für viele unklar, ob über vorhandene Berufs- und Betriebshaftpflichtversicherungen derartige Arbeitsformen und die daraus erwachsenden Risiken abgedeckt sind. Es könnte sich jetzt als Nachteil herausstellen, dass Haftpflichtverträge in den vergangenen Jahren nicht auf neue Konzepte umgestellt wurden, die diese Themen meist mit erfassen.

Cyber-Angriffe – kein ganz neues Phänomen

Die aktuelle Situation zeigt – nicht nur theoretisch –, dass Cyber-Angriffe wahrscheinlicher werden. Weil die Digitalisierung auch nach dem Ende der Corona-Pandemie nicht wieder auf den alten Stand zurückgefahren wird, hat die Absicherung über Cyber-Versicherungen wachsende Bedeutung. Expertinnen und Experten sind überzeugt, dass die Frage nicht ist, ob, sondern nur wann ein Unternehmen bzw. eine Praxis von einer Cyber-Attacke betroffen sein wird. IT-Sicherheit und Datenschutz können immer weniger mit eigenen »Bordmitteln« realisiert werden, und Profis sind teuer.

Die Lösung bieten leistungsfähige Cyber-Versicherungen. Diese

- ergänzen die Haftpflicht-Absicherung,
- bieten umfassende Hilfe bei Datenschutzvorfällen,
- übernehmen vielfältige Kosten,
- eröffnen Zugang zu IT-Expertinnen und -Experten zur Beseitigung der Ursachen und Folgen von Cyber-Attacken,
- helfen schon im Vorfeld bei der Schwachstellenanalyse der IT-Systeme u. v. m.

Mit überschaubarem Aufwand erhalten so Einpersonetriebe und -praxen und kleine Unternehmen de facto einen professionellen IT-Support.

Was jetzt wichtig ist

Eines ist klar: Auch nach Corona verschwinden viele der derzeitigen Gefahren nicht. Deshalb ist es wichtig, trotz der vielen aktuellen Herausforderungen schon jetzt an das Ermitteln und Schließen von Lücken heranzugehen. So wird vermieden, dass im sehnsüchtig erhofften normalisierten Alltag diese Themen wieder aus dem Blickfeld geraten und erst bei der nächsten Krise erneut auftauchen.

Bei den Expertinnen und Experten (z.B. regional Beratende der BDP-Tochtergesellschaft PsyCura) stehen für die Absicherung der Berufsfelder von Psychologinnen und Psychologen folgende Themen ganz oben auf der Agenda:

- Überprüfung und bei Bedarf Aktualisierung der Berufshaftpflichtversicherung;
- Herausarbeitung und Schließung vorhandener Absicherungslücken im Bereich Praxis-/Unternehmens-IT;
- Überprüfung und Optimierung der Bausteine der Arbeitskraftabsicherung;
- im Schadensfall: Vorgehen abstimmen und Unterstützung suchen;
- bei Zahlungsgpässen: Identifikation und Nutzung von vorhandenen Optionen zum Erhalt des Schutzes vorhandener Versicherungen.

Jetzt zu handeln, heißt, Probleme und Risiken langfristig zu verbannen.

Dr. Michael Marek
PsyCura Wirtschaftsdienst GmbH



Jetzt auf SICHERHEIT schalten!

INTERESSENTENDATEN

Geschlecht: weiblich männlich divers

.....
Akad. Titel, Name, Vorname

.....
Straße, Haus-Nr.

.....
PLZ, Ort

.....
E-Mail-Adresse (für eine schnelle und umweltfreundliche Kommunikation)

.....
Telefon (tagsüber – für Rückfragen)

.....
Beruf/Aktuelle Tätigkeit

.....
Mitgliedschaft in Berufs-/Fachverbänden

Ja, ich habe Beratungsbedarf.

Bitte kontaktieren Sie mich zu folgendem/n Thema/Themen:

Überprüfung Berufs-/Gewerbe-/Betriebshaftpflicht-Versicherung

Versicherer:

Vertrags-Nr:

Abschluss Berufs-/Betriebs-Haftpflicht-Versicherung

Optimierung der IT-Sicherheit meiner Praxis/meines Unternehmens (Cyber-Versicherung)

Überprüfung/Optimierung meiner Arbeitskraftabsicherung

Krankentagegeld

Berufsunfähigkeits-Versicherung

Praxis-/Betriebs-Unterbrechungs-Versicherung bei Krankheit des Inhabers

Beratung wegen Zahlungsgpass

Sonstiges:

Faxantwort
Am schnellsten geht's per Fax
030 - 20 91 66 555

PsyCura Wirtschaftsdienst GmbH
Am Köllnischen Park 2 · 10179 Berlin
ServiceLine 030-20 91 66 513 · Fax 030-20 91 66 555
mail@psycura.de · www.psycura.de

Nachruf auf Henri Viquerat

Der BDP trauert um Henri Viquerat.

Die Nachricht über seinen Tod haben wir mit sehr großer Betroffenheit vernommen, denn wir haben mit ihm nicht nur einen Kollegen, sondern eine besondere Persönlichkeit verloren.

Henri Viquerat hat durch sein herausragendes Engagement und sein Wirken sowohl zur berufspolitischen Stärkung unseres Faches als auch zur Entwicklung des Verbands ganz maßgeblich beigetragen. Über 30 Jahre war Henri Viquerat im Vorstand der Sektion »Klinische Psychologie« aktiv, davon 25 Jahre als deren Vorsitzender. Als Leiter der Arbeitsgruppe »Klinische Psychologie« der Europäischen Föderation der Psychologenverbände wirkte er auch international bei den Weichenstellungen für unsere Profession entscheidend mit.

Henri Viquerat hat über Jahrzehnte kontinuierlich dazu beigetragen, die Psychologie bekannt zu machen und ihr Ansehen zu mehren. Sein allzeit tatkräftiges Wirken und seine kämpferische Entschlossenheit werden uns sehr fehlen.



Foto: BDP-Sektion »Klinische-Psychologie«

Henri Ulysse Gennaro Viquerat (1951–2020): Die Zeit der erfolgreichen Kämpfe um gemeinsame Ziele ist vorbei.

Der Verband ist Henri Viquerat zu tiefem Dank verpflichtet und wird sein Wirken stets ehren und in bester Erinnerung behalten.

*Für den Vorstand
Dr. Meltem Avci-Werning
Präsidentin*

Ein toleranter und kritischer Interessenvertreter der Profession hat uns verlassen

Ein unermüdlicher Verfechter der Interessen der Klinischen Psychologie hat uns für immer verlassen. Henri Viquerat verstarb am 10. März 2020 nach kurzer, schwerer Krankheit im Alter von nur 68 Jahren. Wir verlieren mit ihm einen seit Jahrzehnten engagierten Mitstreiter, der stets mit hohem Einsatz die Interessen des BDP vertreten und insbesondere die Klinische Psychologie in unserem Verband maßgeblich an vorderster Front mitgeprägt hat.

Henri Viquerat wurde am 27. Juni 1951 in Düsseldorf geboren. Seine Mutter stammte aus der französischen Schweiz, sein Vater war als Franzose Mitarbeiter im französischen Konsulat in Düsseldorf, und so besaß Henri Viquerat zeitlebens die französische und die schweizerische Staatsangehörigkeit. Obwohl in Deutschland aufgewachsen, prägten ihn seine französischen Wurzeln wesentlich. Er fühlte sich hauptsächlich als Franzose, und seine Grundeinstellung zum Leben basierte auf den Losungen der französischen Revolution »Liberté, Égalité, Fraternité«, die er im Umgang mit anderen Menschen konsequent lebte.

Nach dem Abitur studierte Henri Viquerat in Düsseldorf Psychologie und arbeitete anschließend von 1979 bis

zu seiner Pensionierung 2016 als angestellter klinischer Psychologe in Neuwied in einem Zentrum zur Früherkennung und Frühförderung körperlich und mehrfach behinderter Kinder. Im Jahr 1974 trat er als Student dem BDP bei, 1988 wurde er Mitglied des Sektionsvorstands. Ab dem 14. Januar 1995 bekleidete Henri Viquerat 25 Jahre lang konkurrenzlos das Amt des Sektionsvorsitzenden und war somit auch Mitglied des BDP-Präsidiums und in den unterschiedlichsten Gremien und Arbeitsgruppen im BDP engagiert. Gerne hätten wir mit ihm zusammen dieses Jubiläum gebührend gewürdigt.

Stets hat Henri Viquerat es als seine Aufgabe angesehen, auf drohende Gefahren, Missstände oder problematische Entwicklungen in den Berufsfeldern der Klinischen Psychologie hinzuweisen. So bekleidete er von 1997 bis 2001 auch das wichtige Amt des Convenors der Task Force »Clinical Psychology« der Europäischen Föderation der Psychologenverbände.

Als angestellter klinischer Psychologe leitete Henri Viquerat zudem viele Jahre lang die entsprechende Fachgruppe der Sektion »Klinische Psychologie«. Walter

Roscher, Vorsitzender der Sektion »Angestellte und Beamtete Psychologinnen und Psychologen«, schätzte ihn »als einen kompetenten Kollegen, mit dem wichtige Forderungen des BDP im Angestelltenbereich durchgesetzt werden konnten. Die Nachricht vom seinem Tod trifft uns und besonders mich hart. Er war als Mitglied unserer Sektion stets präsent und hat wichtige Anregungen gegeben. Für mich war er zusammen mit Elisabeth Götzinger Weggefährte in sich gleichenden Arbeitsfeldern. In diesem ärztlich dominierten Bereich haben wir so manches erreicht und Augenhöhe herstellen können. Sein Schaffen in der Sektion und im Gesamtverband wird eine große Lücke hinterlassen. Auch seine humorvolle Art wird uns fehlen.«

Mit seiner hohen fachlichen Kompetenz, aber auch seinem kollegialen, solidarischen, menschlichen Umgang hat Henri Viquerat stets ein produktives Arbeitsklima unterstützt. Seine grundsätzlich vornehme Gesinnung und Haltung und sein hintergründiger Humor trugen wesentlich zu einem angenehmen Miteinander in der ehrenamtlichen Arbeit bei. Dr. Gislinde Bovet, langjährige Vorsitzende der Sektion »Aus-, Fort- und Weiterbildung«, denkt gerne an die Begegnungen und die Zusammenarbeit mit ihm: »Ich habe Henri sehr geschätzt, weil er zurückhaltend war, aber sich auch engagiert einbrachte, wenn er eine Meinung oder Forderung zu einem Sachverhalt hatte, von dem er etwas verstand. Was er vortrug, war immer gut durchdacht, kenntnisreich und klar in der Argumentation. Er hat mir den letzten Stups gegeben, das Berufsbild anzupacken. Er gehörte dazu, bei Versammlungen beizeiten an einem Randplatz sitzend und freundlich plaudernd, wenn man Kontakt zu ihm aufnahm. Nicht nur der Sektion, dem gesamten BDP wird er fehlen.«

Die Zusammenarbeit mit Henri Viquerat war geprägt von gegenseitiger Wertschätzung. Machtstreben oder Intoleranz gegenüber anderen Meinungen waren ihm fremd. Gunter Nittel (Vizepräsident BDP) erinnert sich: »Meine erste Begegnung mit Henri Viquerat hatte ich auf einer Mitgliederversammlung der Sektion. Damals kam er mit der Bitte auf mich zu, als Ersatzdelegierter zu kandidieren. Da ich bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht als Funktionär im Verband aktiv war, habe ich mich sehr darüber gefreut, dass er mich angesprochen und mir diese Aufgabe zuge-
traut hat. Henri Viquerat war also der Geburtshelfer für meine aktive Tätigkeit im BDP. Er zeichnete sich durch sein großes Engagement aus, und ich habe die gute, vertrauensvolle Zusammenarbeit mit ihm sehr geschätzt. Ich vermisse Henri Viquerat nicht nur als Vorsitzenden der Sektion, sondern auch als wertvollen und geschätzten Kollegen.«

Es war Henri Viquerat äußerst wichtig, mit seinem fachlichen Engagement den ihm möglichen Beitrag zu leisten, um den Kolleginnen und Kollegen in der Sektion »Klinische Psychologie« eine »Heimat« zu geben. Besonderes Anliegen war ihm die Förderung, Unterstützung, Neugründung und Erhaltung unserer Fachgruppen. Prof. Dr. Erich Kasten (Leiter der Fachgruppe »Neuropsychologie«): »Ich weiß gar nicht, wie lange ich Henri gekannt habe. Sicher schon 30 Jahre, vielleicht länger. Dass er eine Lücke hinterlässt, muss ich nicht sagen. Kaum jemand

hat das Gesicht unserer Sektion so geprägt wie er. Er wird mir fehlen mit seiner nasalen Stimme und der väterlichen Obhut seiner Sektion.« Martin Urban, Leiter der Fachgruppe »Psychiatrie«, erinnert sich gerne »an unseren großen Vorsitzenden« Henri Viquerat, der kaum wegzu-denken ist aus der Geschichte unserer Sektion und aus unseren Vorstandstreffen. Wir werden ihn alle in dankbarer und liebevoller Erinnerung behalten.«

Im politischen Engagement des BDP rund um das 1999 in Kraft getretene Psychotherapeutengesetz (PsychThG) stand Henri Viquerat als Vorsitzender der Sektion »Klinische Psychologie« an vorderster Front und ermöglichte zusammen mit seinen damaligen Vorstandskolleginnen und -kollegen mit seinen Entscheidungen die notwendigen verbandspolitischen Aktivitäten. Als überzeugter Diplom-Psychologe lag sein Augenmerk jedoch auch darauf, die Psychologie grundsätzlich als Basiswissenschaft für alle psychologischen und psychotherapeutischen Tätigkeiten anzusehen, zu verteidigen und zu erhalten. So setzte er sich nach Inkrafttreten des PsychThG dafür ein, dass insbesondere die Berufsfelder der Klinischen Psychologie nicht unter den Approbationsvorbehalt gestellt, sondern für Diplom-Psychologinnen und -Psychologen als eigenständige Tätigkeitsfelder erhalten bleiben.

Thordis Bethlehem, Vorsitzende der Landesgruppe Baden-Württemberg, wird ihn als Kollegen, »der stets die Interessen des BDP aktiv unterstützte«, vermissen: »Gerne werde ich mich erinnern an ihn als einen zuverlässigen Kollegen, der in entscheidenden Situationen im BDP stets Unterstützung anbot und zur Seite stand. Henri Viquerat war eine besondere Bereicherung im großen »BDP-Puzzle«, und noch interessanter als der Austausch über berufspolitische Themen waren seine Berichte über Familie, persönliche Interessen und Eindrücke aus seinem Werdegang. Diese Begegnungen am Rande von Veranstaltungen habe ich besonders geschätzt.«

Henri Viquerat war für viele Sektionsmitglieder über lange Jahre hinweg ein verlässlicher Garant für die Interessenvertretung unserer Kolleginnen und Kollegen. In der gesamten berufspolitischen Landschaft verschaffte er sich Gehör, Anerkennung und Wertschätzung. Mit seiner besonnenen, stets loyalen und toleranten, aber auch angemessen kritischen Haltung hat er wesentlich zu wichtigen berufspolitischen Entscheidungen des Verbands beigetragen.

Es fällt schwer, sich die Vorstandsarbeit ohne ihn vorzustellen. Wir werden versuchen, sie in seinem Sinne fortführen. Für uns bedeutet sein Tod einen großen menschlichen und persönlichen Verlust. Die entstandene Lücke zu schließen, wird nicht einfach sein.

Inge Neiser, stellvertretende Vorsitzende der Sektion »Klinische Psychologie«
Ralph Schliewenz, Mitglied des Sektionsvorstandes
Katja Zetzsche, Mitglied des Sektionsvorstandes
Heike Gilles, Vorstandsassistentin

»Reha vor Rente«

Dr. Dieter Küch, Mitglied des Leitungsteams der Fachgruppe »Klinische Psychologie in der Rehabilitation«, begann seine Karriere als Krankenpfleger. Damit finanzierte er sein Psychologiestudium an der Universität Göttingen (1983–1991) und seine parallele Ausbildung zum Psychotherapeuten (Gesprächstherapie, Gestalttherapie). Er arbeitet seit 1992 im Arbeitsfeld der medizinischen Rehabilitation der Deutschen Rentenversicherung, seit 2006 in leitenden Funktionen. Zwischenzeitlich studierte er »Public Health« an der Medizinischen Hochschule Hannover und promovierte dort 2004 zum Thema »Patientenschulung bei COPD-Patienten«. Seitdem beschäftigt er sich mit der Beforschung und Entwicklung von diagnostischen Instrumenten sowie der Evaluationsforschung (»aus der Praxis für die Praxis«). Seit 1993 unterrichtet er parallel als Dozent, mit Lehraufträgen u. a. an der Hochschule Magdeburg-Stendal (Rehabilitationspsychologie) und der Medical School Hamburg (Medizinsoziologie). Aktuell lehrt er an der Deutschen Psychologen Akademie, in der Psychotherapieausbildung sowie an der PFH Göttingen. Er ist Mitglied der Sektionen »Klinische Psychologie« und »Gesundheits-, Umwelt- und Schriftpsychologie« im BDP und weiterer Fachgesellschaften. Derzeit ist er zudem Präsidiumsbeirat »Schmerz und Reha« der Deutschen Gesellschaft für psychologische Schmerztherapie und -forschung (DGPSF).



Foto: privat

Herr Küch, wie kann man sich die Arbeit der Fachgruppe vorstellen?

Wir sind Ansprechpartner für alles, was mit Rehabilitationspsychologie zu tun hat, und setzen uns berufspolitisch für unsere Kolleginnen und Kollegen ein. Eine Hauptaufgabe der Fachgruppenleitung ist die Organisation der Jahrestagung der Rehabilitationspsychologinnen und -psychologen in Erkner bei Berlin: Jedes Jahr bieten wir den 90 bis 200 Teilnehmenden etwa zehn Vorträge zum Tagungsthema und fast ebenso viele Workshops an. Thema in 2020 ist »Psychologische Schmerztherapie in der medizinischen Rehabilitation«.

Das ist eine Menge Arbeit, welche die fünf Mitglieder der Fachgruppenleitung dafür bewältigen müssen. Wesentliche Unterstützung erhalten wir von Heike Gilles von der Sektion »Klinische Psychologie« – ein Glücksfall, dass wir sie haben. Außerdem erstellt die Fachgruppenleitung rechtzeitig zur Jahrestagung einen aktuellen Tagungsband mit Inhalten der Vorträge, Workshops und Posterbeiträge, was zusätzliche umfangreiche redaktionelle Arbeit von uns erfordert.

Die meisten Patientinnen und Patienten kommen wegen orthopädischer Erkrankungen in die Reha. Wie viele von Ihnen brauchen psychologische Unterstützung?

Der Rentenversicherung zufolge hat ungefähr jede fünfte Person in der somatischen medizinischen Reha auch eine psychische Erkrankung (»psychische Komorbidität«). Psychosoziale Belastungen – wie Burnout, Mobbing, familiäre Todesfälle – kommen bei Rehabilitandinnen und Rehabilitanden noch viel häufiger vor. Entsprechend arbeiten mittlerweile rund 5.000 klinische Psychologinnen und Psychologen in Einrichtungen der medi-

nischen Rehabilitation, das sind rund 8 % aller Psychologinnen und Psychologen in Deutschland.

Was hat die Rentenversicherung damit zu tun?

Sie ist in Deutschland der größte Kostenträger bei Reha-Maßnahmen: Bei jährlich insgesamt ca. 1,8 Millionen Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation in Deutschland ist sie Leistungsträger für knapp eine Million. Ziel der medizinischen Rehabilitation der Rentenversicherung ist es, Menschen trotz chronischer Erkrankung erwerbsfähig zu halten und Frühberentungen zu vermeiden: »Reha vor Rente«.

Mit welchen besonderen Aufgaben sehen sich Psychologinnen und Psychologen in der Rehabilitation konfrontiert?

Psychologische Maßnahmen in der medizinischen Rehabilitation sind relativ niedrigschwellig zu erlangen. Dabei sind wir oftmals überhaupt die ersten psychologischen Ansprechpartner unserer Rehabilitandinnen und Rehabilitanden: Immer noch ertragen viele Menschen jahrelangen Leidensdruck, manchmal durch biografische Traumatisierungen aus der Kindheit, manchmal durch Konflikte in der Familie und im Berufsleben, ohne dass es zur Aussprache und adäquaten Behandlung gekommen ist. Das ist eine besondere Verantwortung, gerade auch in den somatischen Indikationen.

Menschen, die mit einem somatischen Krankheitsbild in die Reha kommen, fragen sich oft: »Was soll ich denn mit Psychologie?« Manche haben Berührungängste, oftmals berichten sie von »ein bisschen Bammel vor dem Gespräch«, um dann festzustellen, dass man sich mit uns Psychologinnen und Psychologen ganz normal unterhalten kann.

Natürlich treffen wir auch mal auf Widerstand, gerade bei Schmerzpatientinnen und -patienten, die oftmals ein zunächst rein biologisches Krankheitsverständnis haben und sagen: »Ich habe doch Schmerzen! Wie wollen Sie mir denn helfen?« Diese Menschen müssen wir über das biopsychosoziale Verständnis von Gesundheit und Krankheit aufklären, beispielsweise über den Zusammenhang von sozialem und körperlichem Schmerz, sie für eine (schmerzbezogene) Psychoedukation gewinnen und nach Bedarf und Möglichkeit einer psychologischen oder psychotherapeutischen Behandlung noch während der Rehabilitation zuführen. Wesentlich ist aber auch die Vorbereitung und Motivierung für die psychotherapeutische Nachsorge (Beratungsstellen, Psychotherapie, Nachsorge der Rentenversicherung etc.). Idealerweise schaffen wir es in der Reha, über unser »psychologisches Modellverhalten« Betroffenen die Angst vor einer psychologischen Weiterbehandlung zu nehmen bzw. sie dazu zu ermutigen.

In der Reha kann es nur kurzzeitige Kontakte zu Patientinnen und Patienten geben. Ist das nicht ein Nachteil?

In einer Langzeittherapie kann man in die Tiefe gehen, miterleben, wie eine Patientin oder ein Patient sich wieder freuen kann, Lebensqualität zurückgewinnt und beispielsweise wieder tanzen geht, was sie oder er sich vorher wegen sozialer Ängste nicht getraut hat. Im Kurzzeitsetting der medizinischen Rehabilitation hingegen lerne ich sehr viele Menschen kennen, mit ihren unterschiedlichen Lebenssituationen, ihren Erfahrungen, Symptomen, Sorgen und auch Ressourcen. Ich nenne das »geliebene Lebenserfahrung«: Wir können eine große Vielfalt menschlicher Daseins-, Erlebens- und Verhaltensweisen kennenlernen.

Was sind weitere Vorteile dieser Arbeit?

Viele Menschen sind – gerade in der stationären medizinischen Rehabilitation – fern der Heimat. Der Abstand allein hilft oftmals schon, den Kopf freizubekommen. Er erhöht auch die Bereitschaft, zu reflektieren und persönliche Dinge preiszugeben. Ich habe in meiner langjährigen Praxis Menschen kennengelernt, die überhaupt das erste Mal von traumatisierenden Ereignissen, Missbrauch oder Vergewaltigung berichteten. Manchmal wussten nicht einmal die langjährigen Ehepartner oder andere nahe Angehörige von den schlimmen Erfahrungen.

Menschen so begegnen zu können, dass sie uns vertrauen und mit etwas aufräumen können, das sie schon lange bedrückt, ist für mich ein enormer Erfolg. Unser Gesundheitssystem ist in der Regel sehr biologisch-medizinisch und – durchaus nachvollziehbar – naturwissenschaftlich ausgerichtet. So wurden der Faktor »Psyche« wie auch der soziale Kontext von Krankheiten lange Zeit vernachlässigt. Mit der ganzheitlichen Sichtweise des biopsychosozialen Krankheitsmodells, der Betonung der sozialen Teilhabe im Modell der funktionalen Gesundheit (ICF) sowie dem salutogenetischen Paradigmenwechsel geht das langsam in eine andere Richtung.

Generell ein gesellschaftlicher Trend ...

Ja, international und national – und ein Riesenerfolg. Ich bin überzeugt, dass wir in Deutschland gerade in der medizinischen Rehabilitation einen großen Beitrag dazu leisten, dass Psychologie als Wissenschaft, aber vor allem als Therapieleistung mehr anerkannt und be-

achtet wird. Jährlich kommen 1,8 Millionen Menschen zu uns.

Das sind gesellschaftliche Erfolge. Gibt es auch berufspolitische?

Seit 2006 kämpfen wir Reha-Psychologinnen und -Psychologen darum, dass auch die Rentenversicherung in den eigenen Reha-Zentren die offizielle Stelle der »Leitenden Psychologin« bzw. des »Leitenden Psychologen« schafft. Widerstand gab es vor allem von Seiten anderer Berufsgruppen. Dabei ging es vermutlich eher um Konkurrenzdenken als um sachlich-fachliche Argumente. Seit April 2020 gibt es nun das Anforderungsprofil für eine Leitende Psychotherapeutin bzw. einen Leitenden Psychotherapeuten in der Deutschen Rentenversicherung Bund als Voraussetzung zur Schaffung derartiger Positionen, die bei privaten Rehabilitationsträgern und anderen Rentenversicherungen schon lange etabliert sind. Dr. Ulrike Worringen, Leitende Psychologin der Rentenversicherung Bund, hat großen Anteil daran, ebenso wie viele Mitstreiterinnen und Mitstreiter, gerade auch aus dem Kreis ehemaliger Mitglieder der Fachgruppenleitung der Reha-Psychologie im BDP.

Als berufspolitischer Erfolg ist auch zu betrachten, dass seit den 1980er-Jahren der Stellenschlüssel für Psychologinnen und Psychologen in der medizinischen Rehabilitation sukzessive erhöht wurde. Als ich selbst 1992 in diesem Arbeitsfeld anfang, kümmerte sich eine Psychologin bzw. ein Psychologe um 100, einige Jahre später um 80 Patientinnen und Patienten. In Spezialisierungen wie

der verhaltensmedizinischen Rehabilitation ist der Schlüssel heute auf bis zu 1:20 erhöht worden, was eine sehr viel intensivere psychologische Diagnostik, Edukation und Therapie ermöglicht. Insgesamt gehören psychologische Fachkräfte heute selbstverständlich zum Team in der interdisziplinären Behandlung der medizinischen Rehabilitation. In der psychosomatischen Rehabilitation und Suchtrehabilitation sind sie ohnehin die zentrale Therapierengruppe.

Wegen der Corona-Pandemie wurden Reha-Zentren geräumt, um für Notlagen Platz zu schaffen. Wie wird es weitergehen?

Das ist eine spannende Entwicklung, die wir gerade beobachten. Die Krise wird möglicherweise bei vielen Menschen bestehende Ängste verschlimmern und neue auslösen. Jedenfalls gibt es Prophezeiungen, dass es nach dieser Krise zu einem Anstieg der Nachfrage nach Rehabilitationsleistungen kommen wird, schon allein dadurch, dass viele Reha-Maßnahmen ausgefallen sind oder abgebrochen wurden. Reha-Einrichtungen werden sich daher bemühen müssen, ihre psychologischen – und anderen – Fachkräfte zu halten. Die Berufsaussichten für Psychologinnen und Psychologen, Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten sind in diesem Bereich gut: Ein neuer Arbeitsplatz in der medizinischen Rehabilitation findet sich derzeit sofort.

Das Gespräch führte Clemens Sarholz.

www.bdp-klinische-psychologie.de/fachgruppen/index

KLINISCHE PSYCHOLOGIE

Fachgruppe: Entspannungsverfahren

Neues zum Verfahren »Qigong«

Das Entspannungsverfahren »Qigong« wurde als weitere Entspannungsmethode neben »Autogenem Training«, »Progressiver Muskelrelaxation« und »Yoga« in die Zertifizierungsordnung »Multimodales Stressmanagement und Entspannung BDP« (ZOMSE) aufgenommen. Die ZOMSE regelt die Vergabe aller Zertifikate der Fachgruppe »Entspannungsverfahren«. Weitere Informationen sowie die

aktuelle Version der Zertifizierungsordnung unter: www.entspannungsverfahren-bdp.de

Rainer Kurschildgen

Erkurschildgen@t-online.de

POLITISCHE PSYCHOLOGIE

Erinnerung an die Mitgliederversammlung

Der Vorstand der Sektion »Politische Psychologie« erinnert an die Mitgliederversammlung, die am Rande

der Delegiertenkonferenz des BDP im November 2020 in Berlin stattfinden wird. Auf der Tagesordnung stehen die folgenden Punkte:

1. Begrüßung und Festlegung der Tagesordnung
2. Bericht des Vorstands
3. Änderungen der Geschäftsordnung der Sektion
4. Verschiedenes

Der Vorstand freut sich über zahlreiches Erscheinen und eine anregende Versammlung.

Prof. Dr. Petia Genkova Petkova
Vorsitzende

**VERBAND
PSYCHOLOGISCHER
PSYCHOTHERAPEUTIN-
NEN UND PSYCHOTHE-
RAPEUTEN**

Kammerwahl Niedersachsen

Prof. Dr. Georg Franzen wurde am 13. März 2020 für fünf weitere Jahre als Mitglied in die Kammerversammlung der Psychotherapeutenkammer Niedersachsen gewählt. Wahlberechtigt waren in Niedersachsen 4.724 approbierte Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten. Insgesamt wurden 29 Kammerstimmen für Psychologische Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten und elf Sitze für Kinder- und Jugendlichen-Psychotherapeutinnen und -Psychotherapeuten vergeben.

»Kunst trifft Seele«

Prof. Dr. Georg Franzen ist Vorsitzender der VPP-Regionalvertretung Niedersachsen und stellvertretender Vorsitzender der BDP-Landesgruppe Niedersachsen (mehr zu seinem Werdegang in der Vorstellung des neuen Vorstands der Landesgruppe Niedersachsen in dieser Ausgabe). Er setzt sich für die regionale Einbindung und Vernetzung der Psychologischen Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten in der sozialpsychiatrischen Versorgung ein, wirkt seit vielen Jahren im gemeindepsychiatrischen Verbund mit und engagiert sich für die Entstigmatisierung chronisch psychisch Kranker, zuletzt 2019 mit Aktionen zum Thema »Kunst trifft Seele« im Rahmen der »Woche der Seelischen Gesundheit« in Niedersachsen. Sein besonderes Interesse gilt kreativitätsorientierten Verfahren in der Psychotherapie und dem Gebiet der Kunstpsychologie. Hierzu liegen zahlreiche Veröffentlichungen von ihm vor (www.kunstpsychologie.de). Seit mehreren Jahren leitet Georg Franzen den Arbeitskreis der Kassenpsychotherapeutinnen und -therapeuten in Celle.

*Prof. Dr. Georg Franzen
Vorsitzender der Regionalvertretung*

[E drgeorgfranzen@gmail.com](mailto:drgeorgfranzen@gmail.com)

MITTELDEUTSCHLAND

**Regionalgruppe Magdeburg:
Treffen verschoben**

Aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie wurde das ursprünglich für den 12. Mai 2020 geplante Treffen der Regionalgruppe Magdeburg verschoben. Der neue Termin ist der 1. September 2020. Von 18 bis 20 Uhr soll es an der Universität Magdeburg (Gebäude 22A, Raum 111) um »Selbstfürsorge und Burnout-Prophylaxe für Psychologinnen und Psychologen« gehen. Als Referent wird Erik Leichter erwartet, der neben seiner Ausbildung zum Psychologischen Psychotherapeuten und seiner Doktorarbeit an der Medizinischen Hochschule Hannover auch als Poetry Slammer erfolgreich ist.

Im Anschluss an den Vortrag soll es die Möglichkeit zu Austausch und Diskussion geben. Auch Kolleginnen und Kollegen, die nicht Mitglied des BDP sind, sind zu dieser Veranstaltung herzlich eingeladen. Die Beantragung von Fortbildungspunkten ist geplant.

*Bianka Tonn
stellvertretende Leiterin der Regionalgruppe*

NIEDERSACHSEN

Neuer Vorstand der Landesgruppe

Die BDP-Landesgruppe Niedersachsen hat einen neuen Vorstand. Am 7. März 2020 wurde in Hannover Frank Heilmann zum neuen Vorsitzenden der Landesgruppe gewählt. Neuer stellvertretender Vorsitzender ist Prof. Dr. Georg Franzen aus Celle. Als Delegierte wurden Heike Mänz und Bernd Deseniß gewählt, Ersatzdelegierte sind Dr. Larissa Burrano und Dr. Monika Sklorz-Weinert.

Dank an Heiner Hellmann

Aufgrund der Erkrankung des ehemaligen Vorsitzenden Heiner Hellmann muss die Organisation der Landesgruppe neu aufgebaut werden. Bernd Deseniß bedankte sich im Namen aller Mitglieder für die bisherigen Initiativen zur Neuorganisation durch Dr. Larissa Burrano

und Dr. Monika Sklorz-Weinert. Die Versammlung verfasste ebenso ein Dankschreiben an Heiner Hellmann für seinen jahrelangen Einsatz. Die Mitgliederversammlung erfolgte im Beisein des BDP-Vizepräsidenten Gunter Nittel.

Frank Heilmann

Der neue Landesvorsitzende Frank Heilmann ist in Hannover als Arbeitspsychologin tätig. Nach einer Ausbildung in Mess- und Regeltechnik studierte er Psychologie an der Georg-August-Universität Göttingen und an der University of Birmingham (GB) mit den Schwerpunkten Arbeits- und Organisationspsychologie sowie Klinische Psychologie. Nach dem Abschluss in Göttingen war er zunächst in freiberuflicher Tätigkeit in der Ausbildung im Strafvollzug Hannover sowie mehrere Jahre in der verkehrspsychologischen Beratung zur Vorbereitung auf die Medizinisch-Psychologische Untersuchung tätig. Seit 2008 ist er in Hannover angestellt. Schwerpunkte seiner Tätigkeit sind sozialpsychologische Beratung und kognitive Leistungsdiagnostik sowie Netzwerkadministration. Zurzeit steht er kurz vor dem Abschluss einer Ausbildung zum systemischen Therapeuten und Berater am Niedersächsischen Institut für systemische Therapie und Beratung. Sein Hauptanliegen in der Verbandstätigkeit ist die strukturelle Stärkung der Psychologie in der praktischen Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes.

[E bdp.niedersachsen@gmail.de](mailto:Ebdp.niedersachsen@gmail.de)

Prof. Dr. Georg Franzen

Prof. Dr. Georg Franzen, stellvertretender Vorsitzender der Landesgruppe, ist als Psychologischer Psychotherapeut in Celle niedergelassen sowie in der Psychotherapieausbildung in Hannover und Berlin tätig. Er lehrt Psychotherapiewissenschaft und Kunsttherapie an der Sigmund Freud PrivatUniversität Berlin. Nach dem Studium der Psychologie und Kunstwissenschaft promovierte Franzen 1992 an der Universität Bremen mit einer Arbeit über »Sigmund Freud und der Moses des Michelangelo«. 1999 er-

folgte die Approbation. 2016 habilitierte er sich an der Sigmund Freud PrivatUniversität Wien. Beruflich war er zudem als klinischer Psychologe in Beratungsstellen, in der Psychiatrie und als wissenschaftlicher Mitarbeiter tätig. Franzen ist Mitglied im BDP/VPP, in der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs), in der Deutschen Gesellschaft für Analytische Psychologie (DGAP), in der Deutschen Gesellschaft für Hypnose und Hypnotherapie (DGH) und in der Arbeitsgemeinschaft für Katathymes Bilderleben und imaginative Verfahren in der Psychotherapie (AGKB). (Weitere Informationen zur Tätigkeit von Prof. Dr. Georg Franzen finden sich im Beitrag »Kammerwahl Niedersachsen« in dieser Ausgabe.)

E bdp.niedersachsen@gmail.de

Heike Mänz

Heike Mänz ist Diplom-Psychologin und Geschäftsführerin von »Mänz + Rossmann Organisationsentwicklung« in Hannover (www.maero.de). Ihr Tätigkeitsbereich ist Personal- und Organisationsentwicklung mit dem Schwerpunkt auf Führung, Nachwuchsentwicklung und respektvolle Unternehmenskultur. Ein besonderer Schwerpunkt ihrer

Arbeit ist »Schutz vor sexualisierter Diskriminierung am Arbeitsplatz«.

Bernd Deseniß

Bernd Deseniß hat nach seinem Studium der Psychologie in Münster langjährig als Schulpsychologischer Dezernent in Schaumburg und Hannover gearbeitet. Neben vielen verschiedenen Aufgaben hat er in der niedersächsischen Weiterbildung zur Beratungslehrkraft und am Aufbau der Notfallpsychologie und am schulischen Krisenmanagement mitgewirkt. Nach der Übernahme der Dezernatsleitung für Schulpsychologie wechselte er 2018 ins Niedersächsische Kultusministerium als Fachreferent für Arbeitspsychologie, Suchtberatung und CARE. Bernd Deseniß ist approbierter Psychotherapeut in Verhaltenstherapie für Kinder, Jugendliche und Erwachsene. Er hat eine Ausbildung in Paar- und Familientherapie, als NLP-Trainer (Neuro-Linguistisches Programmieren), TQM-Assessor (Total-Quality-Management) und eine Qualifizierung u. a. als Supervisor, Traumatherapeut und in Bioenergetik. Er verfügt über vielfältige Erfahrung als Psychotherapeut seit den 1980er-Jahren.

E niedersachsen@bdp-schulpsychologie.de

Dr. Monika Sklorz-Weiner

Dr. Monika Sklorz-Weiner ist Diplom-Psychologin. Nach Tätigkeiten u. a. als Dozentin an der Technischen Universität Braunschweig und an der Leibniz Universität Hannover (Psychologie für Studierende des Grund- und Hauptschullehramts und des Gymnasiallehramts) ist sie seit dem Jahr 2000 beschäftigt im Christlichen Jugenddorfwerk Deutschlands (CJD), zurzeit mit schulpsychologischen und Unterrichtsaufgaben an der CJD-Schule Schlaffhorst-Andersen Bad Nenndorf (Berufsfachschule für Atem-, Sprech- und Stimmlehrer/innen), diagnostischer Tätigkeit im CJD-Familienzentrum für inklusive Begabungsförderung, Hannover, in der Begabungspsychologischen Beratungsstelle des CJD Hannover und als Qualitätsmanagementbeauftragte des CJD-Verbunds Niedersachsen NW-Hamburg. Sie hat Ausbildungen in klientenzentrierter Gesprächspsychotherapie, klientenzentrierter Spieltherapie und systemischer Therapie und Beratung. Sie ist Mitglied des BDP seit 2001, arbeitet im Arbeitskreis »Wirtschaftspsychologie« mit und war stellvertretende Vorsitzende der Landesgruppe Niedersachsen von 2017 bis 2020.

E sklorz-weiner@cjd.de



Der neue Vorstand der Landesgruppe Niedersachsen (v. l. n. r.): Prof. Dr. Georg Franzen, Frank Heilmann, Bernd Deseniß, Heike Mänz, Dr. Monika Sklorz-Weiner, Dr. Larissa Burruano

Dr. Larissa Burruano

Dr. rer. biol. hum. Larissa Burruano ist Master-of-Science-Psychologin. Sie promovierte 2008 mit dem Thema: »Emotionale kardiovaskuläre Stressreaktionen bei Männern und Frauen im Alltag – systematische Analysen des Blutdrucks und seiner hämodynamischen Bestimmungsgrößen« an der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH). Zudem war sie tätig als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Epidemiologie, Sozialmedizin und Gesundheitssystemforschung der MHH, als Koordinatorin wissenschaftlicher Projekte im Bereich der HIV/Aids-Epidemie in Kooperation mit der World Health Organization und dem Robert-Koch-Institut sowie im Kompetenznetz HIV/Aids der Klinik für Dermatologie, Venerologie und Allergologie der Ruhr-Universität Bochum. Seit 2010 ist sie berufspolitisch im BDP und in dessen Arbeitskreis »Inklusion« aktiv. Sie ist Mitglied des BDP sowie der Deutschen Gesellschaft für Individualpsychologie und assoziiertes Mitglied der Deutschen Psychoanalytischen Gesellschaft (DPG). Zurzeit ist sie als Psychologin in einer offen geführten allgemein-psychiatrischen Station der Ameos Klinik für Psychiatrie in Hildesheim tätig und befindet sich in fortgeschrittener Weiterbildung zur Psychologischen Psychotherapeutin mit analytischem und tiefenpsychologisch fundiertem Schwerpunkt (Lehrinstitut für Psychoanalyse und Psychotherapie in Hannover: DPG-Track).

E burlara@gmx.de

*Prof. Dr. Georg Franzen
stellvertretender Vorsitzender*

Landespsychologentag

Auf Einladung der BDP-Landesgruppe Niedersachsen stellte Dr. Thomas Steinert vom Hannoveraner Netzwerk »Management & Teambereiter AG« beim Landesgruppentreffen 2020 in einem Vortrag Ansätze von Change- und Prozess-Management in Unternehmen vor. Dr. Steinert ist Berater, Projektcoach, Trainer und Supervisor

in Organisationspsychologie und Personalmanagement für nationale und multinationale Unternehmen, Veränderungsprojekte, Fusionen, HR-Innovationen und anderen Entwicklungsprozessen und unterstützt in Beratungsprojekten im Dienstleistungsgewerbe und in der Industrie.

Während seines knapp dreistündigen Vortrags stellte er sein Beratungsnetzwerk vor und gab einen umfassenden Überblick über aktuelle Anforderungen an Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie zur Entwicklung agiler Organisationsstrukturen. Dabei lud er die Teilnehmenden zu einer interessanten Diskussion über Denksätze und Lösungsmöglichkeiten für eine Gestaltung von Arbeits- und Zusammenarbeitsbedingungen in einer zunehmend volatilen, unsicheren, komplexen und mehrdeutigen (VUCA) Welt ein, die mit ihrer Geschwindigkeit längst viele Menschen in Überforderung festhält und erläuterte Schritte zum agilen Change-Management.

*Prof. Dr. Georg Franzen
stellvertretender Vorsitzender*

SCHLESWIG-HOLSTEIN

Neuer Kurs für Schleswig-Holstein

BDP und VPP Schleswig-Holstein bereiten sich auf die Kammerwahl vor: Seit Monaten arbeiten die Kolleginnen und Kollegen des Wahlbündnisses »KamOn« intensiv am Programm für die fünfte Wahl zur Kammerversammlung der Psychotherapeutenkammer Schleswig-Holstein. Dazu haben sich Kolleginnen und Kollegen zusammengefunden, die für die Kammerversammlung kandidieren. Für den BDP/VPP sind neu dabei: Birte Ernst und Dr. Clemens Veltrup sowie Daniela Herbst, die 2019 in die Kammerversammlung nachrückte. Juliane Dürkop sowie Dr. Klaus Thomsen und Frank Godbersen wollen mit ihrer langjährigen Kammer- und Verbandserfahrung ihre Arbeit in der Kammer fortführen.

Wahlbündnis »KamOn«

»KamOn« ist eine aktive Gruppe aus »frischem Nachwuchs« und Kammerpolitik-Erfahrenen, aus angestellten Tätigen und Niedergelassenen mit und ohne Kassenzulassung. Kolleginnen und Kollegen mit Erfahrungen in Betriebsrat und Gewerkschaft, Engagierte von starken Berufs- und Fachverbänden (BDP/VPP und Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie [DGVT]) setzen sich gemeinsam mit verbandsunabhängigen Kolleginnen und Kollegen für eine kompetente Selbstverwaltung, also eine repräsentative Interessenvertretung für alle Mitglieder, ein.

In einer Zeit, in der wir alle aufgrund der Corona-Pandemie vor völlig neuen Herausforderungen stehen, teils selbst verunsichert sind und trotzdem die Versorgung unserer Patientinnen und Patienten aufrechterhalten müssen, kümmern sich die Kolleginnen und Kollegen von »KamOn« um die Neuausrichtung der Psychotherapeutenkammer.

»KamOn« wird eine fach- und sachgerechte Interessenvertretung aller Mitglieder bei sparsamer Haushaltsführung umsetzen.

Zeit für eine Kursänderung

Die Kammerwahl findet vom 16. Juni bis 10. Juli 2020 als Briefwahl statt. Die Kammerversammlung besteht aus 18 gewählten Mitgliedern: Psychologische Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten (PP) haben 15 Sitze, Kinder- und Jugendlichen-Psychotherapeutinnen und -Psychotherapeuten (KJP) verfügen über drei Sitze. Dementsprechend können PP 15 und KJP drei Stimmen bei der Wahl abgeben. Bitte nutzen Sie Ihre gesamte Stimmzahl für die Liste »KamOn«. Neuer Kurs: Voraus!

*Juliane Dürkop
Vorsitzende*

E duerkop@bdp-sh.de
www.facebook.com/
KamOn-105173514382830
Instagram: kamon_sh

psylife

Qualifizierte Kolleg*innen findet man nicht wie Sand am Meer ...

aber schnell
und einfach mit
einer Anzeige auf
unserer Jobseite
psylife.de/jobs

nur
249 €*
Laufzeit:
8 Wochen


* Bei Buchung einer Stellenanzeige zum Preis von 249,- Euro (zzgl. MwSt.) veröffentlichen wir Ihre Ausschreibung in unserer Jobbörse unter psylife.de/jobs sowie zusätzlich über unsere **Social-Media**-Kanäle.

Kontakt: **Olaf Lezinsky** • sales@psylife.de • Telefon 030 / 209 166 416

Das **Online-Magazin** für alle, die in Psychotherapie, Beratung oder Coaching tätig sind.
Aus dem Deutschen Psychologen Verlag.

www.psylife.de

 facebook.com/psylife.de

 psylife_de

 @psylife_de

Biete Einstieg Mitarbeit

Wir suchen **bundesweit** approbierte und im Arztregister eingetragene Psychotherapeuten in eigener Praxis für eine psychotherapeutische Tätigkeit auf der Basis von 70,- bis 80,- Euro pro Sitzung. Bei Interesse wenden Sie sich bitte an Frau Mörs: kontakt@therapeutenverbund.de

Praxisgründung Verkauf Einstieg Tausch

Psychotherapeutische Praxis Oberschwaben. 1/2 Praxissitz (VT, Erwachsene) zwischen Ulm und Ravensburg ab Okt. 2020 abzugeben. Kontakt: 07582/91019 oder email: psych.prax.hoernermaier@t-online.de

Tiefenpsychologische und analytische Psychotherapie sowie Verhaltenstherapie

Erwachsene, Kinder/Jugendliche

Fallarbeit zu Psychodynamik,
Diagnostik und Behandlungsplan
25 Jahre Erfahrung, Express-Service



Tel.: 02 21 / 995 995 - 10
Fax: 02 21 / 995 995 - 11
E-Mail: team@pss-damm.de
Internet: www.pss-damm.de

PSYCHOLOGISCHE PRAXIS
ALBERT DAMM

Verschiedenes

Qualitätszirkel »Hundegestützte Psychotherapie« in Berlin, neu gegründet, sucht weitere Mitglieder, ärztliche- und psychologische Psychotherapie, Tel.: 030/30203810

www.Gleichklang.de: Die ganz andere Kontakt- und Partnerbörse im Internet zur psychologisch fundierten Partner- und Freundschaftssuche!

Berichte an den Gutachter

Kompetente, vertrauliche Supervision und Unterstützung bei TP- und VT-Anträgen (Erw./ Kiju) von Dipl.-Psychologin mit über 20 Jahren Berichtserfahrung. Tel.: 04181-2039240, Email: c.turiaux@outlook.de

Kompetente Begl. psychodynam. Fallanalysen u. Anträge, TP, AT (Erwachs., Jugendl., Kinder), gern auch mit transkult. Aspekten; 16 J. Praxis, promov. Sozwiss. analytischetexte@gmx.de; Tel 04068992369

Hilfe bei Berichten (TP) speziell auch KJP – beste Referenzen – www.psychotherapieameilinghausen.de Tel. 04132/1621

STELLENANGEBOTE

Jede Woche ca. 25 neue Jobs für Psychologen.
Auswertung von 100 Tageszeitungen und Jobbörsen.
Jetzt kostenlos testen!

www.psychologie-jobs.de

djpv Deutscher Psychologen
Verlag GmbH



Wie die Psyche das Gehirn formt

Gabriele Eßing
**Praxis der
Neuropsychotherapie**
Wie die Psyche das Gehirn formt

Durchgesehener Nachdruck
der 1. Auflage 2015,
196 Seiten, Broschur,
ISBN 978-3-942761-39-0,
21,00 EUR
(18,00 EUR für BDP-Mitglieder)

WWW.PSYCHOLOGENVERLAG.DE



MODULARES FORTBILDUNGSCURRICULUM Sprach-, Sprech- und Kommunikationsstörungen bei Kindern

für Fachpersonen aus der

- Kinder- und Jugendlichenpsychotherapie
- Kinder- und Jugendlichenpsychiatrie
- Entwicklungspsychologie
- Sozialpädiatrie

Start jederzeit möglich - über mehrere Jahre verteilbar!

zwei Basismodule, wählbare Aufbaumodule u. a.:
*Late Talkers, Verhaltensauffälligkeiten bei SES,
Selektiver Mutismus, AVWS, Mehrsprachigkeit,
Heidelberger Elterntraining*

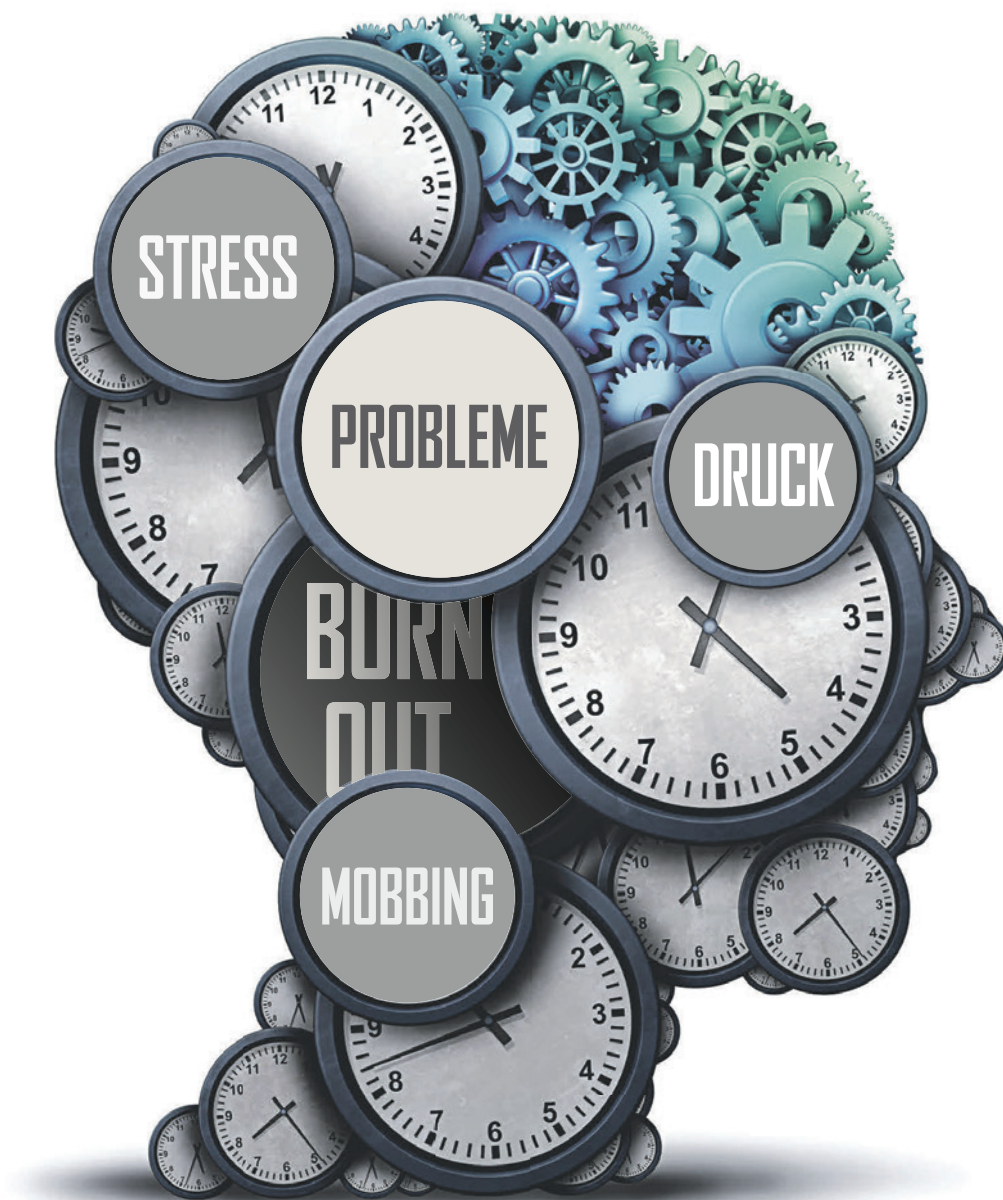


ZEL-Zentrum für Entwicklung und Lernen • Kaiserstraße 36 • 69115 Heidelberg
Telefon +49 6221 651641-0 • info@zel-heidelberg.de • www.zel-heidelberg.de



[https://shop.zel-heidelberg.de/
zert.-weiterbildungen/](https://shop.zel-heidelberg.de/zert.-weiterbildungen/)





COUNSELOR?

Für die Beratung unseres Personals in der ELBLANDKLINIKEN Stiftung & Co. KG in beruflichen Problemsituationen sowie bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz suchen wir einen Psychologen, Psychotherapeuten oder Psychiater (m/w/d).

Wir bieten: außertarifliches Gehalt, Vollzeit, unbefristet



ELBLANDKLINIKEN



Nassauweg 7, 01662 Meißen



03521-743-1101



bewerbung@elblandkliniken.de
www.elblandkliniken.de/karriere



Foto: Anne Nygard – unsplash.com

4. Juli 2020

Mitgliederversammlung der Landesgruppe Mitteldeutschland

Ort: Online-Meeting
www.bdp-mitteldeutschland.de

11. Juli 2020

Mitgliederversammlung der Fachgruppe Entspannungsverfahren

Ort: Stuttgart
www.entspannungsverfahren-bdp.de

25. Juli 2020

Mitgliederversammlung der VPP-Regionalgruppe Baden-Württemberg

Ort: Online-Meeting
E info@vpp.org

12. September 2020

Mitgliederversammlung der Sektion Klinische Psychologie

Ort: Dresden
E info@bdp-klinische-psychologie.de

12. September 2020

Mitgliederversammlung der Sektion VPP

Ort: Dresden
E Info@vpp.org

26. September 2020

Mitgliederversammlung der Landesgruppe Bayern

Ort: München
E geschaeftsstelle@bdp-bayern.de

Wir bitten um Verständnis dafür, dass die Terminliste aufgrund der momentanen Entwicklungen rund um das Coronavirus nicht tagesaktuell ist und unter Vorbehalt veröffentlicht wird.

Bitte informieren Sie sich direkt bei den jeweiligen Landesgruppen und Sektionen darüber, ob die Veranstaltungen wie geplant stattfinden.

Weitere Termine unter
www.bdp-verband.de/termine

Veranstaltungshinweise
senden Sie bitte an
termine@bdp-verband.de

LANDESGRUPPEN

Baden-Württemberg

Dipl.-Psych. Thordis Bethlehem
Amadeusweg 31
70563 Stuttgart
Tel.: (0711) 305 633 1
info@bdp-bw.de
www.bdp-bw.de

Bayern

Winfried Pollmann, M.Sc.
Rudolf-Aerne-Weg 39
87437 Kempten (Allgäu)
Tel.: (0171) 997 407 8
pollmann@bdp-bayern.de
www.bdp-bayern.de

Berlin-Brandenburg

Dipl.-Psych. Annette Schlipphack
Landesgeschäftsstelle:
Am Köllnischen Park 2
10179 Berlin
Tel.: (030) 209 166-725
Fax: (030) 209 166 777-50
geschaeftsstelle@bdp-bb.de
www.bdp-bb.de

Bremen

(kommissarisch)
c/o BDP – Bundesgeschäftsstelle
Am Köllnischen Park 2
10179 Berlin
Tel.: (030) 209 166-612
Fax: (030) 209 166-77612
sekretariat@bdp-verband.de
www.bdp-bremen.org

Hamburg

Dipl.-Psych. Bettina Nock
Faberstr. 28
20257 Hamburg
Tel.: (040) 645 535 15
Fax: (040) 851 587 88
bettina.nock@bdp-hh.org
vorstand@bdp-hh.org
www.bdp-hh.org

Hessen

Dr. phil. nat. Bettina Gorißen
Gluckensteinweg 136
61350 Bad Homburg
Tel.: (06172) 936 989
info@dr-gorissen.de
www.bdp-hessen.de

Mecklenburg-Vorpommern

(kommissarisch)
Dipl.-Psych. Manuella Chall
Ulmenweg 12b
18556 Wieck auf Rügen
Tel.: (038391) 768 53 oder
(0176) 242 785 57
m_chall@yahoo.de

Mitteldeutschland:

Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen
Dipl.-Psych. Claudia Rockstroh
Landesgeschäftsstelle:
Auerweg 16
01689 Weinböhla
Tel.: (035243) 456 800
Fax: (035243) 456 789
geschaeftsstelle@bdp-mitteldeutschland.de
www.bdp-mitteldeutschland.de

Niedersachsen

Dipl.-Psych. Frank Heilmann
BDP Landesgruppe
Niedersachsen
Postfach 1525
30015 Hannover
bdp.niedersachsen@gmail.com
www.bdp-niedersachsen.de

Nordrhein-Westfalen

c/o Dipl.-Psych. Petra Jagow
Apostelstr. 28–30
50667 Köln
Tel.: (0221) 728 376
geschaeftsstelle@bdp-nrw.de
www.bdp-nrw.de

Rheinland-Pfalz

Christian Ambach, M.Sc.
Gartenstraße 14
55270 Klein-Winternheim
Tel.: (06136) 850 132 4 oder
(0170) 741 578 5
Fax: (06131) 488 394 2
christian.ambach@ifbep.de
www.bdp-rlp.org

Saarland

Dipl.-Psych. Carsten Kohl
Landesgeschäftsstelle Saar
Lehberggarten 31
66131 Saarbrücken
Tel.: (06893) 801 80
carsten.kohl@bdp-saar.de
www.bdp-saar.de

Schleswig-Holstein

Dipl.-Psych. Juliane Dürkop
Wiesendamm 16g
24568 Kaltenkirchen
Tel.: (0431) 500 214 61
duerkop@bdp-sh.de
www.bdp-sh.de

SEKTIONEN

Angestellte und Beamtete Psychologen/innen

Dipl.-Psych. Walter Roscher
Josef-Traxel-Weg 1
55128 Mainz
Tel.: (06131) 218 905 0
w-roscher@web.de
Sektionsgeschäftsstelle:
Am Köllnischen Park 2
10179 Berlin
SABP@bdp-verband.de
www.bdp-abp.de

Aus-, Fort- und Weiterbildung in Psychologie

Dr. Ute-Regina Roeder
Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Institut für Psychologie in Bildung und Erziehung, Fachbereich 07
Fließerstr. 21
48149 Münster
Tel.: (0251) 833 431 5
Ute.roeder@uni-muenster.de
www.bdp-afw.de

Freiberufliche Psychologen

c/o Dr. Manfred Oetting
Oelixdorfer Str. 89
25524 Itzehoe
Tel.: (04821) 920 07 oder
(0171) 871 347 3
Fax: (04821) 920 90
(nur nach tel. Anmeldung)
manfred.oetting@freiberufler-bdp.de
www.freiberufler-bdp.de

Gesundheits-/Umwelt-/Schriftpsychologie

Dipl.-Psych. Julia Scharnhorst
Blink 40c, 25491 Hetlingen
Tel.: (04103) 701 814 0
Fax: (04103) 701 814 4
Julia.Scharnhorst@h-p-plus.de

Gesundheitspsychologie

Dipl.-Psych. Julia Scharnhorst
Blink 40c, 25491 Hetlingen
Tel.: (04103) 701 814 0
Fax: (04103) 701 814 4
Julia.Scharnhorst@h-p-plus.de

Umweltpsychologie

Dr. Rudolf Günther
Ganghoferstr. 28
72764 Reutlingen
Tel.: (07121) 227 35
Fax: (07121) 210 654
Dr.R.Guenther@t-online.de

Schriftpsychologie

Stellvertretende Leiterin:
Dipl.-Psych. Renate Joos
renatejoos@gmx.de
www.bdp-gus.de

Klinische Psychologie

Dipl.-Psych. Inge Neiser
Kirchstr. 3B
56203 Höhr-Grenzhausen
Tel.: (06881) 898 934 oder
(0171) 123 752 1
i.neiser@bdp-klinische-psychologie.de
Sektionsgeschäftsstelle:
Vorstandssekretariat Heike Gilles
Kirchstr. 3B,
56203 Höhr-Grenzhausen
Tel.: (02624) 942 774 0
info@bdp-klinische-psychologie.de
www.bdp-klinische-psychologie.de

Politische Psychologie

Prof. Dr. Petia Genkova Petkova
Hochschule Osnabrück
Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Albrechtstr. 30
49076 Osnabrück
p.genkova@hs-osnabrueck.de
www.bdp-politische.de

Rechtspsychologie

Prof. Dr. Michaela Pfundmair
Hochschule des Bundes
Habersaathstr. 51
10115 Berlin
Tel.: (030) 220 089-82387
michaela.pfundmair@hsbund-nd.de
Sektionsgeschäftsstelle:
Stefanie Grunert
Sektion Rechtspsychologie im BDP
Karlplatz 7, 10117 Berlin
Tel.: (030) 288 829 16
Fax: (030) 288 829 19
geschaeftsstelle@rechtspsychologie-bdp.de
www.bdp-rechtspsychologie.de

Schulpsychologie

Dr. Meltem Avci-Werning
Sektion Schulpsychologie
c/o BDP-Bundesgeschäftsstelle
Am Köllnischen Park 2
10179 Berlin
info@bdp-schulpsychologie.de
www.bdp-schulpsychologie.de

Verkehrspsychologie

Dipl.-Psych. Ralf Rieser
rieser.bdp@avs-freiburg.de
Sektionsgeschäftsstelle
Am Köllnischen Park 2
10179 Berlin
sekretariat@bdp-verkehr.de
www.bdp-verkehr.de

Wirtschaftspsychologie

Dipl.-Psych. Wilhelm Schilling
Sektionsgeschäftsstelle:
Am Köllnischen Park 2
10179 Berlin
Tel.: (030) 209 166-760
Fax: (030) 209 166-77760
info@wirtschaftspsychologie-bdp.de
www.wirtschaftspsychologie-bdp.de

Verband Psychologischer Psychotherapeuten/innen

Dr. Johanna Thünker
Sektionsgeschäftsstelle:
Am Köllnischen Park 2
10179 Berlin
Tel.: (030) 209 166-664
Fax: (030) 209 166-680
info@vpp.org
www.vpp.org

Studierende im BDP

Paul Goesmann
c/o BDP
Am Köllnischen Park 2
10179 Berlin
kontakt@bdp-s.de
www.bdp-s.de

BUNDESGESCHÄFTS-STELLE

Am Köllnischen Park 2
10179 Berlin
www.bdp-verband.de

Hauptgeschäftsführung

Dipl.-Psych. Gita Tripathi-Neubart
Tel.: (030) 209 166-612
hgf@bdp-verband.de

Sekretariat für Vorstand und Geschäftsführung

Daniela van den Berg
Tel.: (030) 209 166-612
Fax: (030) 209 166-77612
sekretariat@bdp-verband.de

Finanzbuchhaltung

Karin Schneemann
Tel.: (030) 209 166-650
leitung-fibu@bdp-verband.de

a.henke@bdp-verband.de
d.kain@bdp-verband.de

Fachpolitik

Dipl.-Psych. Fredi Lang
Tel.: (030) 209 166-630
f.lang@bdp-verband.de

B.Sc. Psych. Christin Schörk
Tel.: (030) 209 166-631
fachpolitik@bdp-verband.de

Rechtsberatung

RA Jan Frederichs
Tel.: (030) 209 166-640
Terminvereinbarung unter
Tel.: (030) 209 166-641
Fax: (030) 209 166-77640
j.frederichs@bdp-verband.de
datenschutz@bdp-verband.de

Interne & externe Kommunikation, Mitgliederservice, Marketing

Jan R. Fröysook
Tel.: (030) 209 166-622
kommunikation@bdp-verband.de

Presse

Louisa Tomayer
Tel.: (030) 209 166-620
presse@bdp-verband.de

Social Media Management, Newsletter

Louisa Tomayer
Tel.: (030) 209 166-620
socialmedia@bdp-verband.de

Veranstaltungen, DK-Organisation

Paul Möller
Tel.: (030) 209 166-661
Fax: (030) 209 166-77661
veranstaltungen@bdp-verband.de
dk@bdp-verband.de

Mitgliederservice

mitgliederservice@bdp-verband.de
Fax: (030) 209 166-680

Elena Antosljak
Tel.: (030) 209 166-663
Jana Wunderlich
Tel.: (030) 209 166-662

VORSTAND DES BDP

Kontakt zum Vorstand über das Sekretariat

Präsidentin:

Dr. Meltem Avci-Werning
m.avci-werning@bdp-verband.de

Vizepräsidentin:

Dipl.-Psych. Annette Schlipphack
a.schlipphack@bdp-verband.de

Vizepräsident:

Dipl.-Psych. Gunter Nittel
g.nittel@bdp-verband.de

DELEGIERTENKONFERENZ

Vorsitzender:
Dipl.-Psych. Patrick Giemsa
Florastr. 34
13187 Berlin
dk-vorstand@bdp-verband.de

Stellv. Vorsitzende:
Dipl.-Psych. Christian Schulze
Waldfriedenstr. 11
86161 Augsburg
Tel.: (0821) 297 487 58
Dipl.-Psych. Ralph Schliewenz
Schoppmannweg 5
59494 Soest
Tel.: (0170) 521 096 0
r.schliewenz@bdp-klinische-
psychologie.de

DK-AUSSCHÜSSE

Antragskommission
Sprecher:
Dipl.-Psych. Christian Demmler
ak@bdp-verband.de

Haushaltsausschuss
Vorsitzende: Dr. Gislinde Bovet
hha@bdp-verband.de

**Psychologinnen-/
Gleichbehandlungsausschuss**
Sprecherin:
Prof. Dr. Petia Genkova Petkova
PsynGBA@bdp-verband.de

PRÄSIDIUMSBEAUF- TRAGTE

Digitalisierung
Dipl.-Psych. Thordis Bethlehem
Stuttgart
Tel.: (0179) 263 953 7
bdp@thordis-bethlehem.de

Kindeswohl und Kinderrechte
Dr. Klaus Neumann
Deisenhofener Str. 44
81539 München
Tel.: (089) 696 306 oder
(0171) 416 696 7
dr.klausneumann@gmx.de

Menschenrechtsfragen
Dipl.-Psych. Eva van Keuk
Tel.: (0211) 544 173-30
evankeuk@hotmail.com

Tarifpolitik
Dipl.-Psych. Juliane Dürkop
Wiesendamm 16g
24568 Kaltenkirchen
Tel.: (0431) 500 214 61
duerkop@bdp-sh.de

**Präsidiumscommission
Berufsethik**
Vorsitzende:
Dipl.-Psych.
Carola Brücher-Albers
c/o BDP-Bundesgeschäftsstelle
Am Köllnischen Park 2
10179 Berlin
Tel.: (06131) 267 325 5 oder
(0176) 459 549 30
dpcba@gmx.de

VORSTANDSBEAUFTRAGTE

**Vorstands-AG
Historisches Digitales Archiv**
Dipl.-Psych. Elisabeth Götzinger
Im Kläuerchen 8
55276 Oppenheim
Tel.: (0160) 935 752 09
egotzing@t-online.de

GESELLSCHAFTEN

**Deutscher Psychologen
Verlag GmbH**
Geschäftsführer:
Klaus Mickus, M. A.
Am Köllnischen Park 2
10179 Berlin
Tel.: (030) 209 166-410
Fax: (030) 209 166-413
verlag@psychologenverlag.de
www.psychologenverlag.de

PsyCura Wirtschaftsdienst GmbH
Geschäftsführer:
Dr. Michael Marek
Am Köllnischen Park 2
10179 Berlin
Tel.: (030) 209 166-513
Fax: (030) 209 166-555
mail@psycura.de
www.psycura.de

**Deutsche Psychologen
Akademie GmbH**
Geschäftsführer:
Dr. Günter Koch
Am Köllnischen Park 2
10179 Berlin
Tel.: (030) 209 166-314
Fax: (030) 209 166-316
info@psychologenakademie.de
www.psychologenakademie.de

**Berliner Akademie für
Psychotherapie (BAP)**
Psychotherapeutische
Ausbildungen
der DPA GmbH
Tel.: (030) 209 166-0
Fax: (030) 209 166-170
Bap@bdp-verband.de
www.bap-berlin.de

Psychologenportal (PP)
www.psychologenportal.de

**Psychotherapie-
Informationsdienst**
Leiterin: Dipl.-Psych. Katrin Frick
(030) 209 166-332

Teilnehmerverwaltung:
Anne Böttcher
(030) 209 166-331
Beratung und Vermittlung:
Mo, Di 10–13 Uhr, 16–19 Uhr
Mi, Do 13–16 Uhr
Tel.: (030) 209 166-330
Fax: (030) 209 166-316
pid@dpa-bdp.de
www.psychotherapiesuche.de
www.supervisorsregister.de
www.coachingportal.de

**Psychologische Hochschule
Berlin gGmbH**
Rektor: Prof. Dr. Siegfried Preiser
Geschäftsführer:
Dr. Günter Koch
Am Köllnischen Park 2
10179 Berlin
Tel.: (030) 209 166-201
kontakt@psychologische-
hochschule.de
www.psychologische-
hochschule.de
Studienberatung:
M.Sc. Psych. Anna-Maria de
Veer
studienberatung@
psychologische-hochschule.de
Telefonische Beratung:
Mo 14–16 Uhr, Mi 11–13 Uhr
Tel.: (030) 209 166-200

WEITERE ANSCHRIFTEN

**Studienstiftung
Deutscher Psychologinnen und
Psychologen e.V.**
Vorsitzender:
Dipl.-Psych. Michael Ziegelmayer
Geschäftsstelle:
Am Köllnischen Park 2, 10179 Berlin
geschaeftsstelle@bdp-
studienstiftung.de
www.bdp-studienstiftung.de
Bankverbindung: KSK Köln,
IBAN:
DE52 3705 0299 0045 8150 99
BIC: COKSDE33 XXX

Ehrengericht des BDP
c/o Bundesgeschäftsstelle
Am Köllnischen Park 2
10179 Berlin
RA Jan Frederichs
Tel.: (030) 209 166-663
ehrengericht@bdp-verband.de

BDP und DGPs
sind zusammengeschlossen
in der
**Föderation Deutscher
Psychologenvereinigungen**
c/o BDP
Am Köllnischen Park 2
10179 Berlin
Sekretariat 2020:
Daniela van den Berg
sekretariat@bdp-verband.de

**Deutsche Gesellschaft für
Psychologie (DGPs)**
Präsidentin:
Prof. Dr. Birgit Spinath
Tel.: (030) 280 477 17
Fax: (030) 280 477 19
praesidentin@dgps.de

**Diagnostik- und Testkurato-
rium der Föderation**
Vorsitzender:
Prof. Dr. Martin Kersting
Justus-Liebig-Universität Gießen
martin@kersting-internet.de

**Freunde und Förderer der
Psychologischen Hochschule
Berlin e.V.**
Vorsitzende des Vorstands:
Prof. Dr. Petia Genkova Petkova
Am Köllnischen Park 2
10179 Berlin
Tel.: (030) 209 166-315
Fax: (030) 209 166-17
foerderverein@psychologische-
hochschule.de
www.psychologische-
hochschule.de/foerderverein

IMPRESSUM

reportpsychologie

ist das offizielle Organ
des Berufsverbandes
Deutscher Psychologinnen
und Psychologen e.V.

Herausgeber
Vorstand des Berufsverbandes
Deutscher Psychologinnen und
Psychologen e.V.
Am Köllnischen Park 2
10179 Berlin
(030) 209 166-612



**Berufsverband
Deutscher
Psychologinnen
und Psychologen**

Die Zeitschrift erscheint
zehnmals jährlich.
Für Mitglieder des BDP
ist der Bezugspreis durch den
Mitgliedsbeitrag abgegolten.

**ZKZ 3777
ISSN 0344-9602**

gedruckt auf
100 % Recycling-Papier.

**Verantwortlich für den fachwissen-
schaftlichen Teil, Fachlicher Beirat**
Prof. Dr. Gabriele Helga Franke,
Stendal; Prof. Dr. Petia Genkova
Petkova, Osnabrück; Prof. Dr.
Frank Jacobi, Berlin; Prof. Dr.
Uwe Peter Kanning, Osnabrück;
Prof. Dr. Siegfried Preiser, Berlin;
Prof. em. Dr. Karl Westhoff,
Dresden (Schriftleitung)

*Inhaltlich verantwortlich für die
Rubrik »Psychotherapie«*
Dr. Johanna Thünker

Chefredaktion
Susanne Koch
s.koch@psychologenverlag.de

Redakteure
E. Kaiser, J. Schütz, A. Walton

Layout Siegmund Förster, Designer
AGD

Titelbild
Ben White – unsplash.com

Satz/Layout
Reemers Publishing Services GmbH

Wir haben uns bemüht, sämt-
liche Rechteinhaber von Bildern
zu ermitteln. Sollte dem Verlag
gegenüber dennoch der Nach-
weis der Rechteinhaberschaft
geführt werden, bitten wir um
Kontaktaufnahme.

Verlag/Anzeigenredaktion
Deutscher Psychologen Verlag
GmbH, Am Köllnischen Park 2
10179 Berlin
Tel.: (030) 209 166-410
Fax: (030) 209 166-413
anzeigen@psychologenverlag.de
www.psychologenverlag.de

Abo-Service
Deutscher Psychologen Verlag
Tel.: (0228) 955 021 0
Fax: (0228) 369 621 0
leserservice@
psychologenverlag.de

Druck
Köllen Druck+Verlag GmbH

Redaktionsschluss
Ausgabe 9/2020 = 16.07.2020
Ausgabe 10/2020 = 17.08.2020

Bezugspreise im Abonnement
Inland 54,- Euro, Ermäßigt
37,80 Euro, Ausland 72,- Euro,
Einzelheft 7,45 Euro, Alle Preise
enthalten sich inkl. MwSt. und
Versand.

Anzeigenschluss
Ausgabe 9/2020 = 05.08.2020
Ausgabe 10/2020 = 03.09.2020

Anzeigen bitte schriftlich
einreichen (Post, Fax, E-Mail)
Es gilt die Anzeigenpreisliste
Nr. 27, ab Januar 2020.
Die in den Rubriken »Markt-
platz« und »Fort- und Weiterbil-
dung« sowie per Werbebeilage
veröffentlichten Angebote
wurden bezüglich ihrer Qualität
keiner Prüfung durch den Her-
ausgeber unterzogen.
Namentlich gekennzeichnete Bei-
träge geben nicht unbedingt die
Meinung der Redaktion wieder.
Für unverlangt eingesandte
Manuskripte, Besprechungsex-
emplare usw. übernehmen
Verlag und Redaktion keine
Haftung. Die Redaktion behält
sich das Recht der sinnwahren-
den Kürzung vor.

Autorenhinweise
In der Rubrik »Fachwissenschaft-
licher Teil« erscheinen Autoren-
beiträge sowie standardisierte
Rezensionen von Fachbüchern,
für Letztere gilt das Rezensionss-
chema RP. Die Autorenbeiträge
sollen fachlich einwandfrei
und für Psychologinnen und
Psychologen jeder Ausrichtung
voll verständlich sein und deren
fachlicher Weiterbildung dienen.
Die Themen können allen Berei-
chen der Angewandten Psycho-
logie und der psychologischen
Forschung entstammen.
Der Umfang der Beiträge soll
max. 40.000 Zeichen (einschl.
Leerzeichen) betragen. Die
Manuskripte sollen formal
nach den Richtlinien zur
Manuskriptgestaltung der
Deutschen Gesellschaft für Psy-
chologie, Göttingen: Hogrefe,
gestaltet sein.

Bitte folgende Hinweise
beachten:
1. Deckblatt mit Titel, Autorennam-
en, Korrespondenzadresse,
E-Mail-Adresse
2. einen kurzen Einleitungstext
(maximal zehn Zeilen), der der
Arbeit vorangestellt wird
3. eine Zusammenfassung (ma-
ximal 15 Zeilen) am Textende in
Deutsch und Englisch
4. ein Literaturverzeichnis nach
o.g. Richtlinien

5. Angaben zum Verfasser und zu
evtl. Co-Autoren (maximal fünf
Zeilen pro Person zur beruflichen
Vita und zu den Arbeitsschwer-
punkten)
6. Schrift: Arial, 12 pt, 1,5-zeilig
7. Das endgültige Manuskript
ist unbedingt im rtf-Format
einzureichen. Es enthält im Text
keine Abbildungen und Tabellen,
keine Seitenzahlen, keine autom-
atische Silbentrennung, keine
hinterlegten Kopfzeilen, keine
Fuß-, sondern nur Endnoten.
8. Tabellen und Abbildungen,
deren Positionierung im Text zu
vermerken ist, sind in separaten
Anhängen in Druckqualität (Auf-
lösung mindestens 300 dpi) zu
übermitteln.
Notwendig ist zudem eine
Versicherung darüber, dass die
Arbeit nicht bereits an anderer
Stelle publiziert oder zur Publika-
tion eingereicht wurde.
Adressat der Datei (als Anhang):
Prof. em. Dr. Karl Westhoff,
Schriftleiter, E-Mail:
Karl.Westhoff@tu-dresden.de
Nach der Eingangsbestätigung
wird jedes Manuskript zwei
Gutachtern bzw. Gutachterinnen
zur fachlichen Stellungnahme
vorgelegt, über deren Resultat
sowie die Entscheidungen des
Schriftleiters die Autoren so
schnell wie möglich informiert
werden. Autoren können fünf
Freiexemplare des Hefts erhalten,
in dem ihr Beitrag erscheint. Es
werden keine Autorenhonorare
gezahlt.

Wirtschaftspsychologie aktuell

Schnupper-Abo (print + digital)



Ihre Vorteile:

- 3 Hefte mit fundierten Erkenntnissen, die Sie in der Praxis anwenden können.
- Mit der App lesen Sie Ihre Ausgaben jederzeit an jedem Ort.
- Über 50 % Preisersparnis gegenüber dem regulären Abo-Preis.

Scannen Sie den QR-Code und bestellen Sie Ihr Schnupper-Abo.



DPV Deutscher Psychologen Verlag GmbH

Tel. +49 (0) 30 - 209 166 411 · wp@psychologenverlag.de · www.wirtschaftspsychologie-aktuell.de

WIENER TESTSYSTEM
schuhfried.com/de



Machen Sie mit uns den
Schritt in die Zukunft.

Suchen - Finden - Vorgeben

Seit über 30 Jahren unterstützt das Wiener Testsystem Psychologen bei ihrer Arbeit. 2020 schien uns das passende Jahr, um einen weiteren Meilenstein unserer Firmengeschichte zu setzen. Wir präsentieren Ihnen das wohl stärkste Team psychologischer Diagnostik: Tests suchen und finden im **Marketplace** und direkt vorgeben im **WTS online**.

→ Treten Sie ein in die neue Welt von SCHUHFRIED

Die neue Ära beginnt hier:
marketplace.schuhfried.com/de

Kontaktieren Sie uns:
info@schuhfried.de
+49 69 899 14033

Mehr Infos auf:



SCHUHFRIED

passion for psychology