Diversity und Kommunikation

Stefan Schumacher

www.sicherheitsforschung-magdeburg.de
Magdeburger Institut für Sicherheitsforschung

Politische Bildungsstätte Helmstedt



Inhaltsverzeichnis

1 Intro

2 Kommunikation

3 Diversity

4 Motivation



Inhaltsverzeichnis

1 Intro

2 Kommunikation

3 Diversity

4 Motivation



Über Mich



Über Mich

- 20+ Jahre Hacker, einige Jahre NetBSD-Entwickler
- Berater für Unternehmenssicherheit `www.Kaishakunin.com`
- Berater für Finanzinstitute, Regierungen, Sicherheitsbehörden
- Direktor des Magdeburger Instituts für Sicherheitsforschung
- Herausgeber des Magdeburger Journals zur Sicherheitsforschung
- `www.Sicherheitsforschung-Magdeburg.de`
- W23 im JgBtl 371 KRK Marienberger Jäger und LazRgt 77 (na) Halle
- Bildungswissenschaft mit NF Psychologie



Forschungsprogramme des MIS

- Psychologie der Sicherheit
  - Social Engineering
  - Security Awareness, Sicherheit in Organisationen
  - Didaktik der Sicherheit
  - Didaktik der Kryptographie
- Lehrerfortbildung
  - Lernfelder: Fachinformatiker IT-Sicherheit
  - Lernfelder: IT-Sicherheit für Kaufleute
  - Lernfelder: IT-Sicherheit für Elektroberufe
- IT-Sicherheit in KMU
  - empirische Grundlagenforschung
  - didaktische Aufbereitung
  - Schulungen



Schulungs- und Beratungsangebote

- Sicher unterwegs in Internet
- Security Awareness Kampagnen konzipieren
- Die psychologischen Grundlagen des Social Engineerings
- Anonymität und Überwachung im Internet
- Der digitale Untergrund: zur aktuellen Bedrohungslage im Internet
- Kryptographie - Konzepte, Methoden und Anwendungen
- Strategien im Wirtschaftskrieg
- Selbstschutz in Krisengebieten
- Netzwerke absichern



Informationstechnologie und Sicherheitspolitik

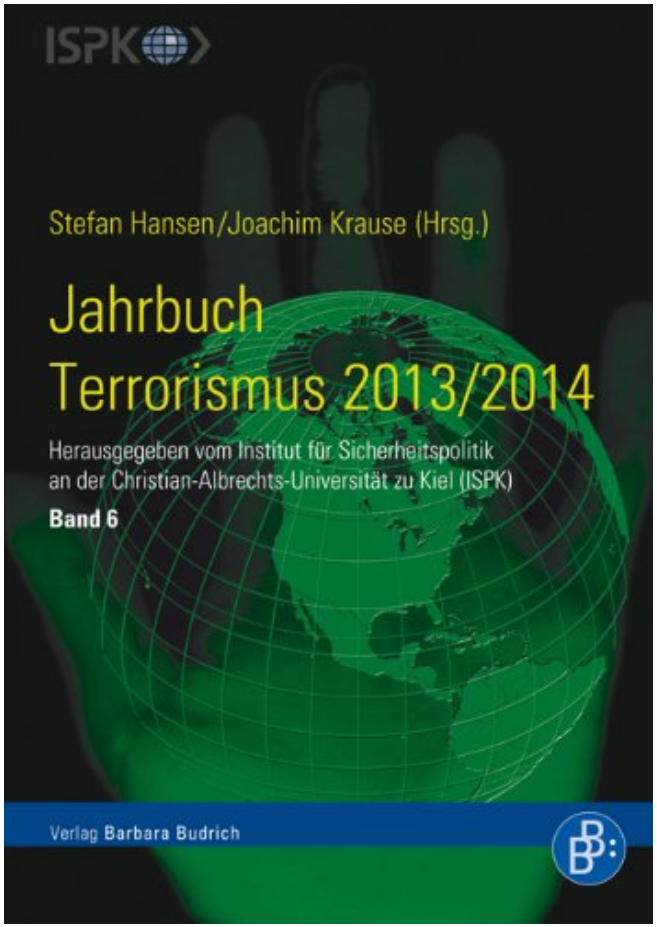
Sambleben, J. und Schumacher, S. (Herausgeber)

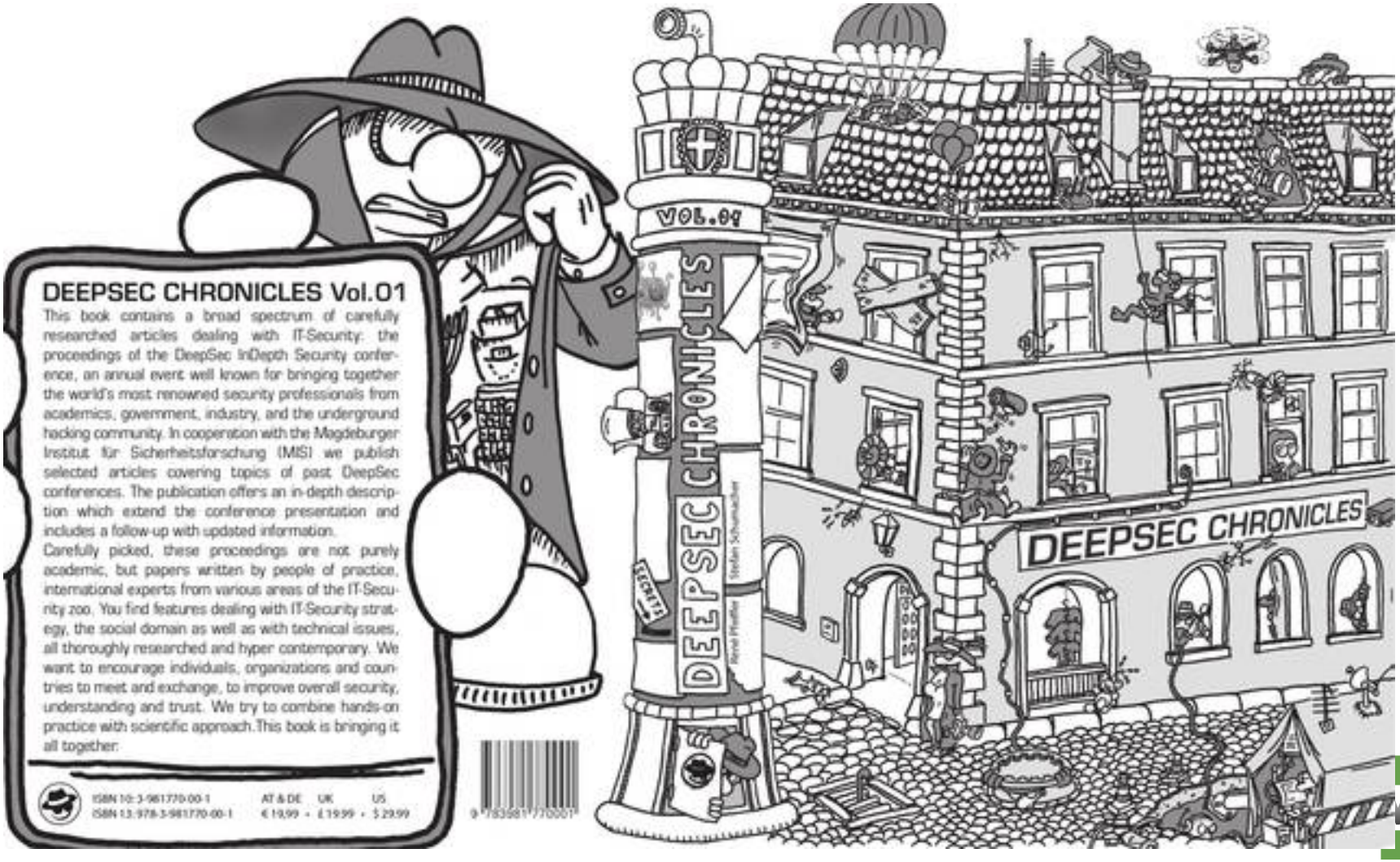


sicherheitsforschung-magdeburg.de/buecher.html

Jahrbuch Terrorismus 2013/2014

Hansen, S. und Krause, J. (Herausgeber)




DEEPSEC CHRONICLES Vol.01
This book contains a broad spectrum of carefully researched articles dealing with IT-Security: the proceedings of the DeepSec InDepth Security conference, an annual event well known for bringing together the world's most renowned security professionals from academics, government, industry, and the underground hacking community. In cooperation with the Magdeburger Institut für Sicherheitsforschung (MIS) we publish selected articles covering topics of past DeepSec conferences. The publication offers an in-depth description which extend the conference presentation and includes a follow-up with updated information.
Carefully picked, these proceedings are not purely academic, but papers written by people of practice, international experts from various areas of the IT-Security zoo. You find features dealing with IT-Security strategy, the social domain as well as with technical issues, all thoroughly researched and hyper contemporary. We want to encourage individuals, organizations and countries to meet and exchange, to improve overall security, understanding and trust. We try to combine hands-on practice with scientific approach.This book is bringing it all together.
ISBN 10: 3-981770-00-1
ISBN 13: 978-3-981770-00-1
AT & DE € 19,99 · UK £ 19.99 · US $ 29.99
vol.01
DEEPSEC CHRONICLES
DEEPSEC CHRONICLES

- Stefan Schumacher and René Pfeiffer (editors)
- In Depth Security – Proceedings of the DeepSec Conference
- 360 Pages
- Magdeburger Institut für Sicherheitsforschung
- 978-3981770001
- `http://www.amazon.de/Depth-Security-Stefan-Schumacher/dp/3981770005/ref=sr_1_1?ie=UTF8&qid=1448888706`



Inhaltsverzeichnis

1 Intro

2 Kommunikation

3 Diversity

4 Motivation



Paul Watzlawick

- *1921 in Villach
- Pragmatics of Human Communication (1969) by Watzlawick/Beavin/Jackson
- Anleitung zum Unglücklichsein
- Wenn du mich wirklich liebtest, würdest du gern Knoblauch essen



Paul Watzlawick

- 5 Axiome der Kommunikation:
- Man kann nicht nicht kommunizieren
- Jede Kommunikation hat einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt, wobei Letzterer den Ersteren bestimmt.“



Wie wirklich ist die Wirklichkeit?

Paul Watzlawick

- Wirklichkeit wird im Subjekt konstruiert, ist damit abhängig von dessen Biografie (s. Radikaler Konstruktivismus)



Wie wirklich ist die Wirklichkeit?

Paul Watzlawick

- Wirklichkeit wird im Subjekt konstruiert, ist damit abhängig von dessen Biografie (s. Radikaler Konstruktivismus)
- Watzlawick: Modell der zwei Wirklichkeiten
  - Wirklichkeit 1. Ordnung
    harte, also messbare, Realität (Temperatur, Alter, Gewicht)
  - Wirklichkeit 2. Ordnung
    gefühlte, konstruierte Realität (Ist es warm/kalt? Bin ich jung/alt, dünn/dick?)



Wie wirklich ist die Wirklichkeit?

Paul Watzlawick

- Wirklichkeit wird im Subjekt konstruiert, ist damit abhängig von dessen Biografie (s. Radikaler Konstruktivismus)
- Watzlawick: Modell der zwei Wirklichkeiten
  - Wirklichkeit 1. Ordnung
    harte, also messbare, Realität (Temperatur, Alter, Gewicht)
  - Wirklichkeit 2. Ordnung
    gefühlte, konstruierte Realität (Ist es warm/kalt? Bin ich jung/alt, dünn/dick?)
- Jedes Subjekt konstruiert seine eigene, immanente Realität
- *Die* Wirklichkeit gibt es nicht!



Wie wirklich ist die Wirklichkeit?

Paul Watzlawick

- Wirklichkeit wird im Subjekt konstruiert, ist damit abhängig von dessen Biografie (s. Radikaler Konstruktivismus)
- Watzlawick: Modell der zwei Wirklichkeiten
  - Wirklichkeit 1. Ordnung
    harte, also messbare, Realität (Temperatur, Alter, Gewicht)
  - Wirklichkeit 2. Ordnung
    gefühlte, konstruierte Realität (Ist es warm/kalt? Bin ich jung/alt, dünn/dick?)
- Jedes Subjekt konstruiert seine eigene, immanente Realität
- *Die* Wirklichkeit gibt es nicht!
- s. a.: Jean Piaget, von Foerster, von Bertalanffy (Kybernetik 2. Ordnung)

Sozialkonstruktivismus

- Konstrukt: nicht direkt messbar, muss operationalisiert werden
- Sozial: In der Gesellschaft konstruiert
- Konstrukt: Intelligenz ; Operationalisierung Intelligenztest (Schornstein)
- Konstrukte: Sicherheit z.B. AKW, Ventilatoren, Bild von Soldaten






If you can read this, thank a teacher.
If you can read this in English, thank a soldier.
©BumperTalk.com
BD110A

Chaos-Kompanie



Gender ./. Sex

- Sex: biologisches Geschlecht
- Gender: durch Gesellschaft und Kultur geprägten Geschlechtseigenschaften
- Sozialkonstruktivistisch geprägt
- Radikale Position: Gender ist ein rein soziales Konstrukt
- Konstruktivismus 1. und 2. Ordnung



Framing

- Frame = Rahmen, Deutungsrahmen, Gestalt
- Wissensstrukturen, sozial verbreitet, individuell gedeutet
- mentale Repräsentationen der Welt
- Zuordnung von Struktur in Sinneseindrücke
- allgemeines Wissen auf sozialer Ebene
- alle sozialen Vorstellungen angemessenen Verhaltens sind an Deutungsrahmen gebunden



Framing

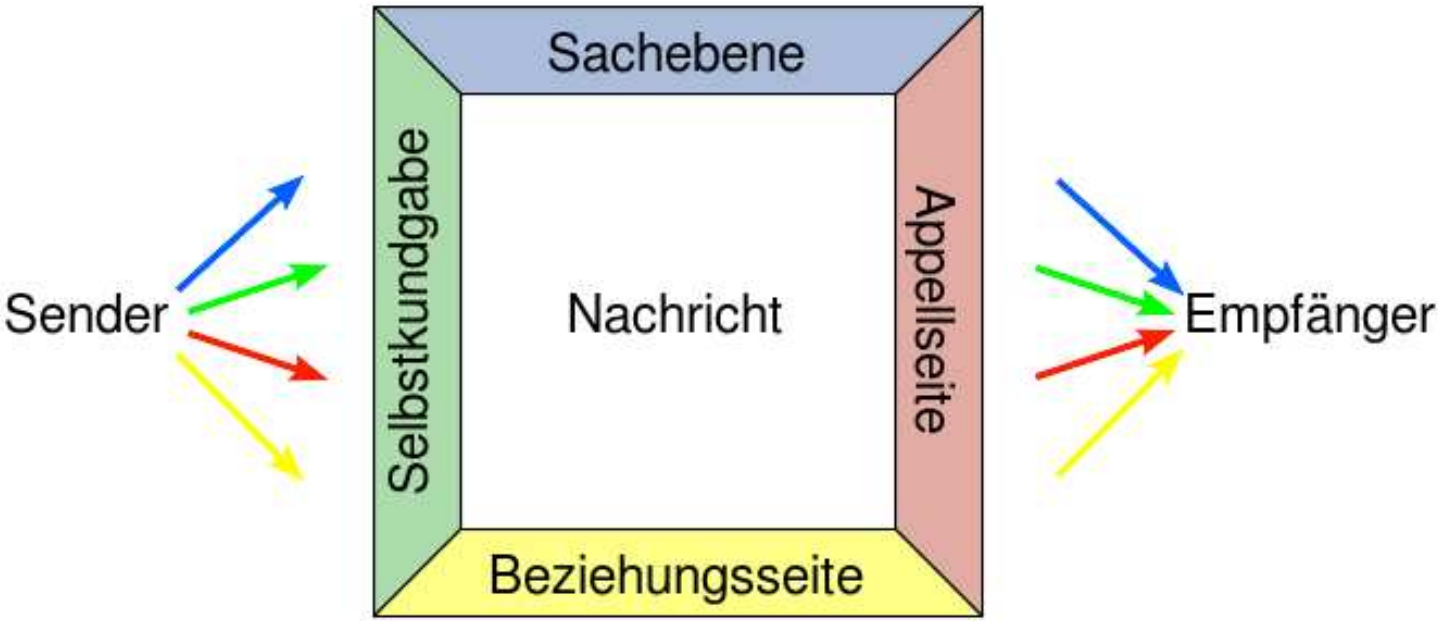
- Wasserglas halb leer/halb voll?
- Hitlergruß Dresden/Reichstag
- Wochenschau
- erotische E-Mail



Friedemann Schulz von Thun

- Prof. em. Psychologie in Hamburg
- Kommunikationsquadrat (4 Ohren, 4 Schnäbel)
- Mehrere Bücher (Miteinander reden, Kommunikation für Führungsrkräfte etc.)
- jede Nachricht hat 4 Seiten

Friedemann Schulz von Thun



Friedemann Schulz von Thun

Sachebene Daten, Fakten und Sachverhalte; Klarheit und Verständlichkeit
Hörer: Wahrheit, Relevanz, und Hinlänglichkeit

Selbstoffenbarung bewusste und beabsichtigte Selbstdarstellung und unbewusste Selbstenthüllung
Hörer: Ich-Botschaften analysieren

Beziehungsebene Verhältnis Hörer/Sprecher, Wertschätzung/Verachtung
Hörer: Respekt/Verachtung

Appell Aufforderung etwas zu tun, Appell
Hörer: was soll ich denken/fühlen/machen



Friedemann Schulz von Thun

Ein Mann und eine Frau sitzen beim Abendessen. Der Mann sieht Kapern in der Soße und fragt: „Was ist das Grüne in der Soße?“
Er meint:

- Sachebene: Da ist was Grünes.
- Selbstoffenbarung: Ich weiß nicht, was es ist.
- Beziehung: Du wirst es wissen.
- Appell: Sag mir, was es ist!



Friedemann Schulz von Thun

Ein Mann und eine Frau sitzen beim Abendessen. Der Mann sieht Kapern in der Soße und fragt: „Was ist das Grüne in der Soße?“
Er meint:

- Sachebene: Da ist was Grünes.
- Selbstoffenbarung: Ich weiß nicht, was es ist.
- Beziehung: Du wirst es wissen.
- Appell: Sag mir, was es ist!



Friedemann Schulz von Thun

Der Mann sieht Kapern in der Soße und fragt: „Was ist das Grüne in der Soße?“
Sie hört:

- Sachebene: Da ist was Grünes.
- Selbstoffenbarung: Mir schmeckt das nicht.
- Beziehung: Du bist eine miese Köchin!
- Appell: Lass nächstes Mal das Grüne weg!



Friedemann Schulz von Thun

Der Mann sieht Kapern in der Soße und fragt: „Was ist das Grüne in der Soße?“
Sie hört:

- Sachebene: Da ist was Grünes.
- Selbstoffenbarung: Mir schmeckt das nicht.
- Beziehung: Du bist eine miese Köchin!
- Appell: Lass nächstes Mal das Grüne weg!

Die Frau antwortet gereizt: „Mein Gott, wenn es dir hier nicht schmeckt, kannst du ja woanders essen gehen!“



Inhaltsverzeichnis

1 Intro

2 Kommunikation

3 Diversity

4 Motivation



- HSBC Video



Diversity

- soziologisches Konzept
- Unterscheidung und Anerkennung von Gruppen- und individuellen Merkmalen

Diversity

- soziologisches Konzept
- Unterscheidung und Anerkennung von Gruppen- und individuellen Merkmalen
- Was für Dimensionen sehen sie?

Diversity

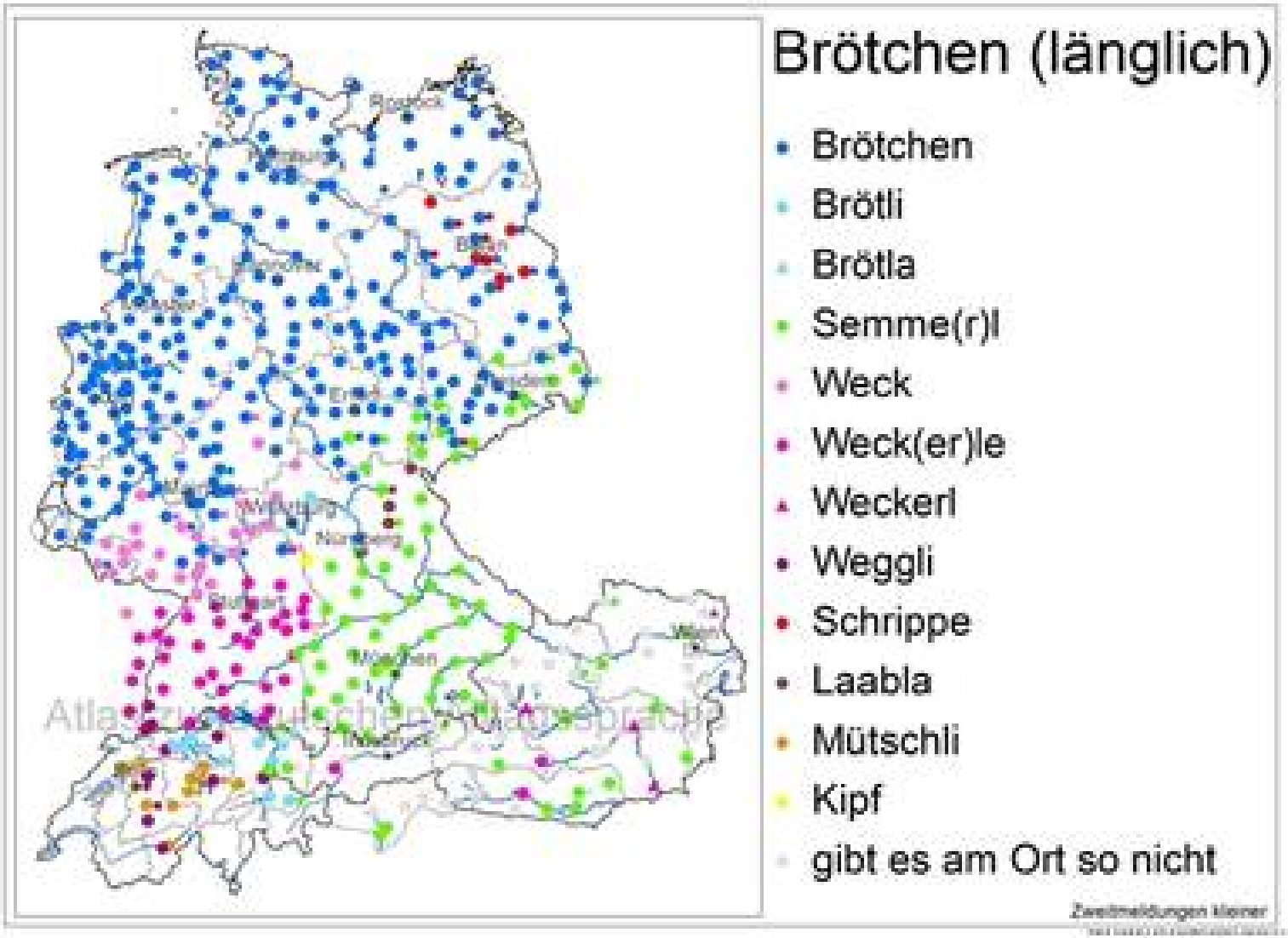
- soziologisches Konzept
- Unterscheidung und Anerkennung von Gruppen- und individuellen Merkmalen
- Was für Dimensionen sehen sie?

Diversity

- soziologisches Konzept
- Unterscheidung und Anerkennung von Gruppen- und individuellen Merkmalen
- Was für Dimensionen sehen sie?
- Dimensionen: Kultur (Ethnie), Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung, Religion (Weltanschauung)
- Bürgerrechtsbewegung der USA, Affirmative Action
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz






Brötchen (länglich)
Brötchen
Brötli
Brötla
Semme(r)l
Weck
Weck(er)le
Weckerl
Weggli
Schrippe
Laabla
Mütschli
Kipf
gibt es am Ort so nicht

Warum Diversity Management?

- Globalisierung
- Zusammensetzung von Teams immer wichtiger
- Chancengleichheit verbessern
- Diskriminierungen verhindern
- Erreichen einer produktiven Gesamtatmosphäre



Diversity

Vorteile

- höhere Kreativität, mehr Ideen, differenzierte Perspektiven
- höhere Sensibilität für andere Meinungen
- bessere Entscheidungsfindung, bessere Kompromisse
- Innovation



Diversity

Nachteile

- Verringerung Gruppenkohäsion
- fehlende Konsensfähigkeit
- Reibungsverluste
- dominante Mitglieder, wenig Handelnde



Diversity

- Diversity in der Bundeswehr?



Geert Hofstede

- Niederländischer Experte für Kulturwissenschaften
- Professor em. für Organisationsanthropologie
- analysierte die Zusammenhänge zwischen nationalen Kulturen und Unternehmenskulturen
- untersuchte wie nationale und regionale Kulturgruppen einen wesentlichen Einfluss auf Organisationen haben
- Beschrieb Kulturdimensionen bei IBM



Kulturdimensionen

- Machtdistanz (Power Distance Index – PDI)
- Individualismus und Kollektivismus (Individualism versus Collectivism - IDV)
- Maskulinität versus Femininität (Masculinity versus Femininity - MAS)
- Ungewissheitsvermeidung (Uncertainty Avoidance Index – UAI)
- Lang- oder kurzfristige Ausrichtung (Long-Term Orientation – LTO)
- Nachgiebigkeit und Beherrschung (Indulgence versus Restraint - IVR)



Kulturdimensionen

Machtdistanz

- Akzeptanz ungleicher Machtverteilung
- hoher Wert == hohe Akzeptanz von strengen Hierarchien
- Japan, Südkorea hoch
- Deutschland niedriger
- Bundeswehr ./. Marketingagentur ./. Spieleentwickler-Startup



Kulturdimensionen

Individualismus und Kollektivismus

- Maß für die Stärke der Bindung zwischen den einzelnen Mitgliedern einer Gruppe
- kümmert sich das Individuum um sich selbst (und die Familie)
- oder um das Wohl der Gruppe
- ca 80% der Weltbevölkerung sind Kollektivistisch
- Japan ./. USA
- korreliert mit Low Context und High Context



Kulturdimensionen

Ungewissheitsvermeidung

- empfundene Bedrohung in einer ungewissen Situation
- betrachtet Innovationen oft mit Skepsis
- Unsicherheiten begrenzen mit Regeln und Vorgaben



Kulturdimensionen

Lang- oder kurzfristige Ausrichtung

- Verpflichtung zu langfristigen Traditionen
- hoher Respekt für Traditionen, Loyalität und Commitment
- geringe langfristige Orientierung: Kreativität, Individualismus, Selbstverwirklichung



Kulturdimensionen

Nachgiebigkeit und Beherrschung

- Erreichen von Glück durch die Wahrnehmung von Kontrolle über das eigene Leben
- Wichtigkeit von Freizeit und Muße



Kulturdimensionen

Maskulinität versus Femininität

- traditionelle Rollenverteilung
- Maskulinität = Bestimmtheit, Konkurrenzbetont
- Feminin = Fürsorglichkeit, Kooperation und Bescheidenheit
- hohe Distanz = Unterscheidung zwischen Frauen- und Männerarbeit



Inhaltsverzeichnis

1 Intro

2 Kommunikation

3 Diversity

4 Motivation



Motivation

Motive ([?][S. 72])

- treibt einen Organismus an, einem Ziel näher zu kommen
- bewusst oder unbewusst
- entspringt einem Bedürfnis, jedes Bedürfnis hat die Bedürfnis-Befriedigung zum Ziel
- ohne Motiv kein Verhalten
- ohne unbefriedigte Bedürfnisse kein Motiv
- Motive sind stabil, Motivation nicht



Motivation

Bedürfnishierarchie nach Maslow (2002)

Begründer der Humanistischen Psychologie (mit Rogers/Fromm)

Stufe	Bedürfnis



Motivation

Bedürfnishierarchie nach Maslow (2002)

Begründer der Humanistischen Psychologie (mit Rogers/Fromm)

Stufe	Bedürfnis
I	Körperliche Bedürfnisse



Motivation

Bedürfnishierarchie nach Maslow (2002)

Begründer der Humanistischen Psychologie (mit Rogers/Fromm)

Stufe	Bedürfnis
II	Sicherheit
I	Körperliche Bedürfnisse



Motivation

Bedürfnishierarchie nach Maslow (2002)

Begründer der Humanistischen Psychologie (mit Rogers/Fromm)

Stufe	Bedürfnis
III	Soziale Beziehungen
II	Sicherheit
I	Körperliche Bedürfnisse



Motivation

Bedürfnishierarchie nach Maslow (2002)

Begründer der Humanistischen Psychologie (mit Rogers/Fromm)

Stufe	Bedürfnis
IV	Soziale Anerkennung
III	Soziale Beziehungen
II	Sicherheit
I	Körperliche Bedürfnisse



Motivation

Bedürfnishierarchie nach Maslow (2002)

Begründer der Humanistischen Psychologie (mit Rogers/Fromm)

Stufe	Bedürfnis
V	Selbstverwirklichung
IV	Soziale Anerkennung
III	Soziale Beziehungen
II	Sicherheit
I	Körperliche Bedürfnisse



Motivation

Zwei-Faktoren-Theorie nach Herzberg

- Zufriedenheit und Unzufriedenheit als unabhängige Dimensionen
- Unzufriedenheit wird durch extrinsische Faktoren begünstigt
  Status, Entlassungsdruck, Beziehung zu Vorgesetzten und Kollegen
- Zufriedenheit nur durch intrinsische Faktoren begünstigt
  Erfolgserlebnisse, Anerkennung, Verantwortung



Motivation

Motivation vs. Manipulation ([?][S. 77])

- Bei Manipulationen werden nur die Bedürfnisse des Manipulierenden befriedigt, während die Bedürfnisse des Manipulierten außer acht gelassen werden. Am Ende ist nur der Manipulierende zufrieden.
- Das Kriterium optimaler Motivation ist, daß beide Parteien hinterher zufrieden sind (da die Bedürfnisse beider befriedigt wurden).



Motivation

intrinsisch/extrinsisch

intrinsische Motivation aus der Tätigkeit selbst

extrinsische Motivation von außen (Belohnung/Bestrafung)



Motivation

intrinsisch/extrinsisch

intrinsische Motivation aus der Tätigkeit selbst

extrinsische Motivation von außen (Belohnung/Bestrafung)

Überrechtfertigungseffekt externe Motivation untergräbt vorhandene intrinsische Motivation



Motivation

Grundlagen ([?])

- Optimal kommunizieren heißt: den anderen richtig motivieren
- Jemanden motivieren heißt, jemanden dazu zu bewegen, ein von mir gewünschtes Verhalten an den Tag zu legen.
- Jemanden motivieren heißt: jemanden veranlassen, ein altes Verhaltensmuster zugunsten eines neuen aufzugeben.
- Ich motiviere jemanden, indem ich eines seiner unbefriedigten Bedürfnisse anspreche und ihm zeige, durch welches Verhalten er dieses befriedigen kann.
- Je besser der andere sich die Zielsituation vorstellen kann, desto motivierter wird er.



Motivation

Grundlagen ([?])

Don't sell the steak – sell the sizzle



Motivation

Vorgehensweise ([?][S. 73f])

- Nur momentanes Verhalten kann sofort beeinflußt werden.
- Jedes regelmäßige Verhalten ist durch Lernprozesse entstanden.
- Jede Änderung von regelmäßigem Verhalten bedarf eines neuen Lernprozesses.
- Jeder Lernprozess braucht Zeit.



Motivation

Flow ([?])

- lustbetontes Gefühl des völligen Aufgehens in einer Tätigkeit
- Schaffensrausch; Tätigkeitsrausch; Funktionslust
- individuell ausgeprägt
- Kanal zwischen Angst (Überforderung) und Langeweile (Unterforderung)
- kardiale Kohärenz: optimale Synchronisation von Herzschlag, Atmung, Blutdruck



Motivation

Flow: Bedingungen

- man ist der Aktivität gewachsen
- man kann sich auf sein tun konzentrieren
- die Aktivität hat deutliche Ziele und unmittelbare Rückmeldungen
- Gefühl von Kontrolle über die Arbeit
- Zeitgefühl ist verändert



Motivation

Psychologie des Überzeugens

Robert Cialdini, Prof. für Sozialpsychologie an der U Arizona

- Reziprozität
- Commitment und Konsistenz
- Soziale Bewährtheit
- Sympathie
  - Attraktivität
  - Ähnlichkeit
  - Komplimente
  - Kooperation
- Autorität
- Knappheit



- `sicherheitsforschung-magdeburg.de`
- stefan.schumacher@sicherheitsforschung-magdeburg.de
- `sicherheitsforschung-magdeburg.de/publikationen/journal.html`

