



Der Security-Newsletter  
hrsg. von known\_sense

10 Sep.  
2009

**Awareness + Unternehmenskultur + Elektronische Kampfkunst**

## ■ Awareness in der Gestaltpsychologie

Grundzüge von gestaltpsychologischen Ansätzen und wie diese methodisch im Rahmen Ihrer Awareness-Arbeit genutzt werden können

## ■ Security Awareness: Arabische Welt vs. D.A.CH

Beispiel einer Projekt-Erfahrung von ISPIN-Mitarbeiter Marcus Beyer in Dubai

## ■ Security Awareness – steht der Mensch wirklich im Mittelpunkt?

Wie macht man aus »Betroffenen« in Sachen Sicherheit aktiv »Beteiligte« – und das nicht nur im Hier und Jetzt, für den Moment sondern langfristig?



■ Erstes deutschsprachiges Awareness-Fachbuch   ■ Feldarbeit zur neuen CISO-Studie gestartet   ■ aware-house auf der IT-SA

# Security Awareness – steht der Mensch wirklich im Mittelpunkt?

Michael Helisch und Dietmar Pokoyski

**D**er so genannte »Faktor Mensch« ist in den letzten Jahren zum Lieblingsargument einer technisch sozialisierten Security-Branche stilisiert worden. Die Menschen zu verstehen, sie für Security-Botschaften zu erreichen - und das nicht nur auf eine kognitive Art, sondern in dem Wissen um ALLE relevanten Faktoren wird gerne als DER Erfolgsfaktor der Informationssicherheit dargestellt. Die entscheidende Frage ist allerdings: Wie macht man aus »Betroffenen« in Sachen Sicherheit aktiv »Beteiligte« – und das nicht nur im Hier und Jetzt, für den Moment sondern langfristig? Welches methodische und praktische Vorgehen empfiehlt sich hier?

Was erhofft sich der Sicherheitsverantwortliche von Awareness-Kampagnen, die oft mit viel Phantasie und Kreativität umgesetzt werden? Alle Mitarbeiter (inkl. der Führungskräfte) sollen die in mehr oder weniger epischer Breite definierten Sicherheitsrichtlinien und -prozesse leben d.h. ihr eigenes Verhalten in ihrem beruflichen Alltag danach ausrichten. Da dies per Anweisung nur bedingt funktioniert, versucht man, die Mitarbeiter mit affirmativen Gebotspostern, Schulfernsehen, öden Schulungen bzw. Pflicht-WBTs oder ins Intranet überführten Policies zu überzeugen. Scheut man selbst diesen Aufwand, erfolgt im Rahmen des allwöchentlich stattfindenden Team-Meetings eine kurze Erwähnung, dass Informationssicherheit

wichtig sei und die Mitarbeiter zukünftig entsprechend handeln sollen (auch das ist leider Gottes die Realität!). Was ist damit erreicht? Nicht wirklich mehr als eine kurzfristige Aufmerksamkeit, eine auf den Moment beschränkte Einsicht, dass Informationssicherheit nicht ganz unwichtig ist. Einen wirklich nachhaltigen Effekt hat dieses (eher hilflose) Vorgehen jedoch nicht. Selbst bei aufwändigen Kampagnen sollte klar sein, dass nach der Kampagne Aufmerksamkeit und Interesse am Thema Sicherheit recht schnell abnehmen, mithin beim Mitarbeiter immer weniger »hängen bleibt«, sofern nicht mit geeigneten Methoden und Maßnahmen gegengesteuert wird. Was aber kennzeichnet geeignete Methoden und Maßnahmen?

»Gehe zurück auf Los!« Ganz am Anfang steht die Frage, was menschliches Verhalten im Berufsalltag beeinflusst.

Es geht somit darum, hinter die Kulissen menschlichen Handelns zu schauen, um Sicherheitsanforderungen und tatsächliches Verhalten dauerhaft miteinander in Einklang zu bringen. Ein geeignetes methodisches Vorgehen bieten beispielsweise Gestaltpsychologie und Morphologie sowie prozessorientierte Methoden der Kommunikationsbeschleunigung. Denn Tiefenpsychologische Security-Wirkungsanalysen, systemisches CISO-Coaching, paradoxe Interventionen und Prozess-Baukästen mit Modulen wie Learning Maps, Storytelling, Game Based Development (Unternehmensspiele) sind Vorgehensweisen, mit denen





Um zu vermeiden, dass Awareness-Maßnahmen entwickelt werden, die in der Folge nicht oder nur bedingt im besagten Berufsalltag der Mitarbeiter durch selbige anwendbar sind, gehört an den Anfang jeglicher Awareness-Aktivitäten auch die Frage: »Was kennzeichnet Ihre Sicherheitskultur?« Eine differenzierte und konsequente Auseinandersetzung mit Unternehmenswerten und -kultur und den Menschen, die diese Kultur ausmachen, ermöglicht es im weiteren Verlauf der Awareness-Aktivitäten die »richtigen«, die zum Unternehmen passenden Sensibilisierungsmaßnahmen zu entwickeln. Hier darf ohne weiteres etwas mehr Gehirnschmalz investiert werden, denn die Investition an dieser Stelle wird sich in der Phase der Implementierung bezahlt machen.

Awareness ist auch Kommunikation. Dabei macht in erster Linie der Empfänger und nicht der Sender die Botschaft, denn schließlich soll der Köder ja dem Fische schmecken und nicht dem Angler. Wenn schon die Werbetrommel für Sicherheit gerührt werden soll, dann aber bitteschön nicht nur oberflächlich. Aufmerksamkeit ist zwar ein wichtiges und richtiges Element im Rahmen von Awareness-Aktivitäten, die Frage ist nur, wie Aufmerksamkeit und Interesse möglichst effizient

erzeugt und beibehalten werden. Mache ich mir systematisch darüber Gedanken, welches Kommunikationsmedium welche Wirkung bei welcher der Zielgruppe hat, wie die einzelnen Medien und Werkzeuge am besten zusammen wirken oder verwende ich einfach das, was der übliche Fächer der Unternehmenskommunikation hergibt?

Awareness muss involvieren, heißt auch »Kontakt« - sonst passiert gar nichts! Ja, das bedeutet: Hausarbeiten erledigen und zuerst die Policy so zu transportieren, das sie auch von den Mitarbeitern verstanden wird. Es bedeutet aber auch, zu emotionalisieren - sowohl über den Inhalt als auch über die Verpackung. Sensibilisierungsmaßnahmen sollten an bewusst gewählten Stellen vom unternehmenskulturellen »Mainstream« abweichen, um Aufmerksamkeit und Interesse zu wecken sowie eine aktive und nachhaltige Auseinandersetzung jedes einzelnen Mitarbeiters mit dem Thema Sicherheit zu bewirken.

Das bewusste Spiel mit unternehmenskultureller Konformität und Non-Konformität von Security Awareness-Maßnahmen ist also eine Option, sich in den Arbeitsalltag der Mitarbeiter zu drängen. Angeichts der Tatsache, dass aber für ein

Dazwischendringen kein »Kochrezept« existiert, ist es umso wichtiger, dass der Awareness-Verantwortliche (oder seine Berater) über die entsprechende Sensibilität verfügen, genau zu wissen, was im Hinblick auf die Zielerreichung aus Sicherheitssicht sinnvoll ist respektive der Unternehmenskultur sowie der Unternehmenskommunikation (noch) zugemutet werden kann.

#### **Fazit:**

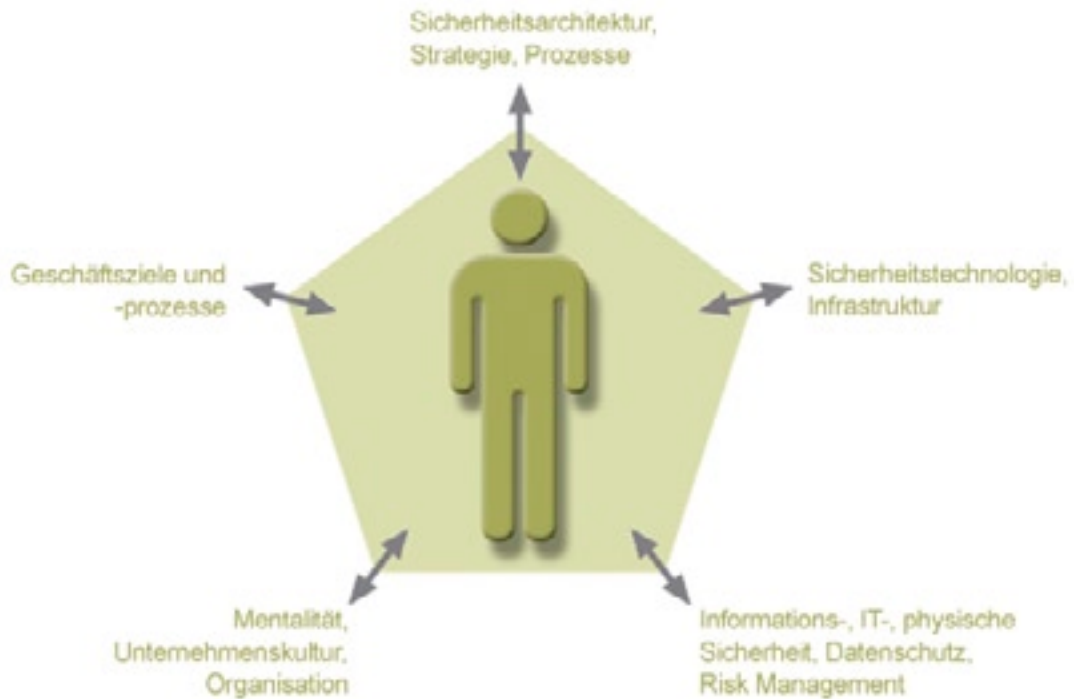
Interesse für Sicherheit zu wecken, dieses Interesse in Involvement zu verwandeln und Wissen zielgruppengerecht zu vermitteln sind wichtige und richtige Aspekte von Security Awareness. Die Rahmenbedingungen zu schaffen, damit derart sensibilisierte Mitarbeiter ihr Wissen und Wollen in der täglichen Arbeit umsetzen können, ist eine weitere, wenn nicht die größte Herausforderung erfolgreicher Awareness-Arbeit. Hierbei geht es um mehr als nur um Sicherheit. Es geht darum, hinter die Kulissen menschlichen Handelns im Unternehmen zu schauen, Unternehmensprozesse und -kultur zu hinterfragen und via Change Management in eine ganzheitlichen Passung zu überführen. Dies vermag eine zeitlich begrenzte Kampagne nicht zu leisten. So wird Security Awareness zu einem steti-



man hinter besagte Kulissen schaut, die unbewussten, »geheimen« Faktoren der Corporate Painpoints (z.B. Mitarbeiter-Entsicherungen u.a.) aufdecken und Kommunikationsprozesse optimieren kann. Denn wenn man schon von einer Sicherheitskultur ausgeht, möchte man auch wissen, wie man die Besonderheiten der eigenen Kultur in Kommunikation, in Kontakte übersetzen

kann, die die Mitarbeiter auch erreichen, weil sie sie berühren. Daher ist das Wissen um unternehmerische Wirkungseinheiten, Verfassungen Figurationen, Haupt- und Nebenbilder, Geschichten, die im Unternehmen kursieren, und Spiele wichtig. Sie unterstützen die Unternehmen darin, das oft Gedachte, vielleicht Gesagte und manchmal Gefühlte endlich zu thematisie-

ren. Und spielerisch, wie jeder weiß und (hoffentlich) am eigenen Leib erfahren hat, lernt es sich z.B. eben leichter. So besteht ein Aufgabe von Awareness Kampagnen u.a. auch darin, auch die drei ehemals getrennten Bereiche Arbeit, Lernen und Spielen einander näher zu bringen- auch, um den »Lernertrag« der Mitarbeiter, die kognitive Basis der Awareness, zu erhöhen.



Sicherheitskonformes Verhalten - eine mehrdimensionale und ganzheitliche Aufgabe in deren Mittelpunkt der Mensch steht.



gen und langfristigen, niemals endenden Prozess. Dass der Sicherheitsverantwortliche dabei seinen originären Verantwortungsbereich verlässt und sich auf mitunter ungewohntes Terrain begibt, liegt auf der Hand. Entsprechend konsequent voran zu schreiten, erfordert Mut und Ausdauer. Dieser Mut führt letzten Endes aber zu den besseren Ergebnissen nicht nur in Bezug auf das Thema Sicherheit sondern auch für das ganze Unternehmen. Security Awareness ist damit ein Stück weit Loyalitäts- und Unternehmensentwicklung.

*(Erstveröffentlichung In: Hakin9 4/2009, S. 46ff.  
Mit freundlicher Genehmigung des Verlags)*



Michael Helisch ist Gründer und Inhaber der Firma HECOM Security Awareness Consulting. Unternehmensinterne Kommunikation sowie die externe Vermarktung von Dienstleistungen im Kontext IT und Information Security bilden seit 1998 den Schwerpunkt seines beruflichen Engagements. Dem Thema Security Awareness widmet sich Helisch seit 2002, u.a. als Projektleiter des International Security Awareness Program der Münchener Rückversicherungs-AG. In dieser Position war er für die Gesamtkonzeption, inhaltliche Ausgestaltung, Umsetzung und Weiterentwicklung dieser weithin bekannten Awareness-Kampagne verantwortlich. Gemeinsam mit Dietmar Pokoyski hat er 2008 die Gründung des Kompetenznetzwerks aware-house initiiert. Helisch lebt mit seiner Familie in München.  
[www.hecom-consulting.de](http://www.hecom-consulting.de)  
[www.aware-house.com](http://www.aware-house.com)



Dietmar Pokoyski war Geschäftsführer diverser Medienunternehmen der Verlags- und Filmbranche und ist heute Inhaber der Kommunikations- und Beratungsagentur known\_sense, die seit 2002 in den Feldern Produktentwicklung und integrierte bzw. systemische Kommunikation agiert. Mit known\_sense sowie über die Partner ISPIN (Schweiz) und aware-house, das er gemeinsam mit Michael Helisch initiierte, hat Pokoyski einige Dutzend Kampagnen im Bereich der Mitarbeiter-Kommunikation geleitet, darunter u.a. zu den Themen Security Awareness oder Leitbild-Implementierung. 2007 erhielt das von known\_sense entwickelte »askit – awareness security kit« für eine besonders vorbildliche Leistung zur Informationssicherheit den IT-Sicherheitspreis NRW. [www.known-sense.de](http://www.known-sense.de), [www.aware-house.com](http://www.aware-house.com)

# Awareness in der Gestaltpsychologie

Ankha Haucke

**Um Ihnen ein tieferes Verständnis der Psychologie von Informationssicherheit und Security Awareness zu ermöglichen, stellen wir im folgenden Kapitel die Grundzüge von gestaltpsychologischen Ansätzen vor und, wie diese methodisch, z.B. über Security-Wirkungsanalysen, im Rahmen Ihrer Awareness-Arbeit genutzt werden können.**

Bereits im Rahmen meiner gestalttherapeutischen Weiterbildung hatte ich die Gelegenheit, mich mit Awareness zu beschäftigen. Dort spielt die Awareness eine zentrale Rolle. Weil ich mir sicher bin, hiermit die Wahrnehmung dafür, was Awareness im Rahmen von Informationssicherheit bedeuten könnte, erweitern zu können, möchte ich beschreiben, welche Bedeutung ihr in der Gestalttherapie beigemessen, wie mit ihr gearbeitet und welche Erfahrungen mit ihr gemacht werden.

## Definition von Awareness in der Gestaltpsychologie

Das gebräuchlichste deutsche Wort, das der Bedeutung des Begriffs der Awareness

sehr nahe kommt, ist »Bewusstsein«. Das Bewusstsein spielt bereits in der Psychoanalyse von Freud eine wichtige Rolle. Sie wird als Voraussetzung für seelische Veränderung angesehen. In der Psychoanalyse bedeutet dies, dass unbewusste Konflikte in der Kindheit das Verhalten und Erleben solange belasten können, bis der Patient sich ihrer Bedeutung bewusst wird. Von diesem Moment an kann er sich willentlich aus alten Beziehungsmustern befreien. Dieser Prozess der Bewusstwerdung wird in der Psychoanalyse als eine rückwärts-gewandte Introspektion und ein vorrangig rationaler Verstehensprozess aufgefasst.

Awareness im Sinne der Gestalttherapie ist im Gegensatz hierzu als eine gegenwartsgeleitete Innerlichkeit zu verstehen. Das deutsche Wort »Bewusstheit« wird im gestalttherapeutischen Kontext weitgehend synonym mit Awareness verwendet. Damit ist eine ganzheitliche Erfahrung in der Gegenwart gemeint, die in der Vergangenheit oder Zukunft nur dann eine Rolle spielt, wenn die Erinnerung daran bzw. eine Vorstellung davon gegenwärtig präsent sind. Neben der Gegenwartsorientierung war die

Berücksichtigung der Sinnlichkeit und Vitalität, – kurz: des Körpers – das Anliegen der Begründer von Gestalttherapie, als sie den Begriff der Awareness in die Theorie der Gestalttherapie einführten. Neben der Wahrnehmung des Körpers, Sinnesempfindungen und Gefühlen umfasst Awareness aber auch die Wahrnehmung von Werten, Wünschen, Phantasien, Träumen oder Gedanken.

Als grobe Definition von Awareness können wir an dieser Stelle formulieren: *»...das unmittelbare Wahrnehmen all dessen, was einen Menschen erregt und worauf sich seine gegenwärtige Aufmerksamkeit richtet.«* (Gremmler-Fuhr 1999)

## Zwei Modi der Bewusstheit

Für das Thema Informationssicherheit ist von Bedeutung, dass der recht vielschichtige Begriff von Awareness in der Gestalttherapie differenziert wird, indem man zwischen zwei Modi der Bewusstheit unterscheidet.

Als »Achtsamkeit« wird das Richten der Aufmerksamkeit auf das unmittelbar Wahrzunehmende bezeichnet, wozu Empfindungen, Gefühle, Vorstellungen und



Gedanken ebenso gehören wie sinnliche Eindrücke aus der »Außenwelt«.

Mit »Gewahrsein« ist dagegen ein Zustand gemeint, in dem umfassende Zusammenhänge unmittelbar wahrgenommen und erkannt werden. Gewahrsein bedarf einer umfassenden geistigen Anstrengung, die das erworbene Wissen mit Empfindungen, Gefühlen und Geist zu einem intuitiven Erkennen von Strukturen und Mustern verbindet. »Gewahrsein ist aktiviertes Wissen und Zusammenschauen, es schließt Vergangenes und Zukünftiges ein.« (Gremmler-Fuhr 1999).

### Paradoxe Theorie der Veränderung

Wie kommt es nun, dass Awareness oder Bewusstheit ein so hoher Stellenwert im Rahmen der Gestalttherapie beigemessen wird? Wir Menschen können uns und andere weniger steuern, als wir im Allgemeinen annehmen. In der Gestalttherapie als einer psychotherapeutischen Methode geht es aber gerade um Veränderung des eigenen Erlebens und Verhaltens. Hier kommen wir zur »paradoxen Theorie der Veränderung«. Diese besagt, dass seelische Veränderung paradoxer Weise genau in dem Moment möglich wird, in dem wir die Realität, und zwar jene, die uns umgibt, aber auch die »innere« seelische, wahr- und annehmen.

*»Wenn wir das, was ist, vorbehaltlos erkennen, verstehen und akzeptieren, können wir uns unserer Wahlmöglichkeiten bewusst werden, uns in Beziehung zum Umweltfeld selbst (von innen her) bestimmen.«  
(Gremmler-Fuhr 1999)*

Für unsere willentliche Steuerungsfähigkeit ist der Bewusstheitsgrad entscheidend. Ohne Bewusstheit agieren wir nur in Bezug auf bestimmte, vereinzelte Aspekte der Realität. Ein rein kognitives Reden und Nachdenken über lebendige Prozesse vernachlässigt möglicherweise die seelische Verfassung zugunsten sachlicher Aspekte. Wenn dagegen z.B. die Wahrnehmung vorrangig auf die eigene Verfassung gerichtet ist, werden gegebenenfalls Erfordernisse des Umfeldes vernachlässigt.

### Wachheit für die unmittelbaren Erfahrungen

»Wahlfreiheit« in Bezug auf unser eigenes Erleben und Verhalten besteht nur im Zustand der Awareness im Sinne von »Wachheit für die unmittelbaren Erfahrungen im Organismus-Umwelt-Feld«. Was im Rahmen von Psychotherapie die Wahl bedeutet, sich entsprechend der heutigen Realität zum eigenen Besten zu verhalten oder zu fühlen, anstatt in selbstdestruktiven Verhaltensmustern zu verharren, ist im Zusammenhang von Informations-

sicherheit als die Freiheit zu verstehen, Security-Maßnahmen gezielt oder eben strategisch und bewusst durchzuführen, anstatt unbewusst anderen Motiven den Vorrang zu geben, wobei eben auch »Fehlleistungen« möglich sind.

Fehler im Hinblick auf Sicherheitsmaßnahmen lassen sich vor dem Hintergrund der Awareness im gestalttherapeutischen Sinne als Verhaltensweisen erklären, die ohne Bewusstheit für die eigenen oder Umfeld-Belange quasi »blind passieren«. Wenn mir dagegen die vielfältigen »inneren« und äußeren Bedingungen, die mich im gegenwärtigen Moment beeinflussen, bewusst sind, kann ich mich willentlich entscheiden. So kann ich – etwa dann, wenn ich mich im Büro einsam fühle – der Versuchung widerstehen, z.B. ein (triviales) Passwort zu wählen, das eine Verbindung zu geliebten Menschen herstellt.

Ziel von Sicherheitsmaßnahmen ist es ja, das Auftreten »blinden Agierens«, zu dem auch das Vergessen von Regularien gezählt werden kann, mittels Awareness zu verringern. Schauen wir uns an, wie die Awareness in der Gestalttherapie gefördert wird.

Awareness gilt den meisten Gestalttherapeuten neben drei weiteren als die zentrale therapeutische Methode. Da die

Trennung der Methoden im Hinblick auf die Praxis etwas Künstliches ist und die verschiedenen Methoden nicht ohne einander auskommen, möchte ich an dieser Stelle sämtliche Methoden vorstellen.

### Phänomenologie

Awareness oder Bewusstheit gilt also als eine von vier gestalttherapeutischen Methoden, die seelische Entwicklung unterstützen. Man bezeichnet sie auch als die Phänomenologische Methode im Sinne einer grundlegenden Haltung, dass *»Bewusstheit per se [...] heilsam sein (kann)«* (Perls 1974). Dabei ist zu beachten, dass die unmittelbare subjektive Erfahrung jedes Menschen im Hier und Jetzt einmalig ist und ganz individuelle Bedeutungen hat, die es zu entdecken und zu respektieren gilt.

Da die Awareness vielen Gestalttherapeuten als die zentrale Methode zur Einleitung heilsamer seelischer Prozesse gilt, hat man eine Fülle von Techniken entwickelt, die die Awareness fördern. Als Beispiel sei das so genannte Wahrnehmungskontinuum genannt. Bei dieser Übung gilt es, alles, was man wahrnimmt, »innerlich« zu benennen, ohne es zu bewerten. Dabei ist es meist hilfreich, die Augen zu schließen, da wir im Alltag im Allgemeinen stark auf das Sehen fixiert sind und auf diese Art

andere Sinne mehr Raum erhalten. So wird die Wahrnehmung dessen, was ist, der Phänomene, die uns bewegen, geschärft. Derartige Methoden sind jedoch nur in einem therapeutischen Rahmen sinnvoll und nur dann wirksam, wenn man auch den dialogischen, feldtheoretischen sowie existenzialistischen Prinzipien gerecht wird.

### Dialog

*»Der Mensch wird am Du zum Ich.«*  
(Martin Buber)

Die Gestalttherapie versteht sich als humanistisches Verfahren, das sich insbesondere auf die philosophische Anthropologie Martin Bubers bezieht. Das bedeutet, dass man seinen Mitmenschen mit einer respektvollen und partnerschaftlichen Haltung begegnet und zudem davon ausgeht, dass menschliche Beziehungen das zentrale Medium für seelische Entwicklung darstellen. Unabdingbare Voraussetzung für eine förderliche Beziehung ist eine wertschätzende Haltung im Gegensatz z. B. zu einem besser wissenden Expertentum.

Im psychotherapeutischen Kontext ist ein Dialog auf Augenhöhe, sich akzeptiert statt bewertet zu fühlen, für viele Menschen an sich schon eine bedeutsame Erfahrung.

Techniken können in diesem Sinne nicht eingesetzt werden, um Menschen zu verändern. Vielmehr gilt es, *»sie ihnen zur eigenen, selbst verantworteten Nutzung zur Verfügung (zu stellen), denn [...] echter Respekt vor der Würde des Menschen schließt es ein, Instrumente effektiven Handelns in seinen Dienst zu stellen ...«* (Kelly 1969)

### Feldtheorie

*»Jede Menschliche Aktion (ist) ein Wechselspiel in einem Organismus-Umweltfeld, das sich als soziokulturelles, sinnliches und physisches darstellt.«* (Fritz Perls)

In der Gestalttherapie geht man davon aus, dass sich das Individuum in einem fortwährenden Austauschprozess mit seiner Umwelt befindet und nicht unabhängig davon denk- bzw. verstehbar ist. Dieser Austauschprozess findet statt als gegenseitige kreative Anpassung.

*»In diesem Kontext sind Techniken als Strukturelemente des therapeutischen Feldes zu sehen, die es den Klienten/innen erleichtern, ihre kreativen Anpassungsprozesse zu erforschen, indem sie ihre Arten der Kontaktaufnahme variieren oder, anders gesagt, ihren Blickwinkel wechseln.«* (Stammmler & Bock 1999)

Mit »Wahlfreiheit« durch Awareness ist viel erreicht. Sich bewusst gegen die Durchführung von Sicherheitsmaßnah-







men zu entscheiden, dürfte den meisten Menschen nämlich schwer fallen. Es dürfte aber bis hierhin deutlich geworden sein, dass Awareness ein ganzheitliches Phänomen ist, weil eine Förderung von Awareness nur unter Einbeziehung des »Feldes«, sprich der »Arbeitsumwelt«, möglich und überhaupt sinnvoll sein kann. Das bedeutet, dass Awareness-Maßnahmen nur in Bezug auf die Unternehmenskultur und unter Berücksichtigung der Arbeitsbedingungen wirksam sind.

### Existentialismus

*»Die Befreiung von der Illusion der Verantwortungslosigkeit ...«* (Frank M. Staemmler und Werner Bock)

Die Gestalttherapie sieht sich in der Tradition des Existentialismus und geht davon aus, dass wir Menschen zwar durch unser Umfeld beeinflusst werden, jedoch nicht vollständig determiniert sind. Vielmehr wählen wir bewusst, wie wir uns verhalten und was wir erleben. Aus dieser existentiellen Tatsache erwächst eine Verantwortlichkeit, die schwer zu tragen ist und die wir daher gerne verleugnen oder verdrängen. Die gute Nachricht aber ist, dass wir in der Lage sein sollten, uns selbst bzw. unseren Blick auf die Welt verändern zu können.

*»Der Mensch ist lediglich so, wie er sich konzipiert [...]; der Mensch ist nichts anderes, als wozu er sich macht.«* (Sartre 1969)

Gestalttherapeuten wenden existentialistische Methoden an, um Menschen im Rahmen ihrer Suche zu unterstützen, wie sie ihre Welt bisher konstruiert haben und wie sie diese in Zukunft möglicherweise auf befriedigendere Art und Weise als in der Gegenwart konstruieren könnten. Innerhalb dieses Erforschens geht es vor allem darum, welche Bedeutung die Menschen ihren persönlichen Erlebnissen zuschreiben und wie sie hierauf reagieren.

Neben der schon erwähnten Wahlfreiheit dürfte die existentialistische Methode insofern eine Anregung für die Security Awareness darstellen, als es sinnvoll sein kann, den Blick dafür zu schärfen, dass wir auch für so genannte Fehlleistungen verantwortlich sind und es sinnvoll ist, sich klar zu machen, wie diese zustande gekommen sind anstatt diese als gegeben hinzunehmen bzw. hierfür triviale Ursachen ohne Tiefung anzugeben. Außerdem macht die existentialistische Wurzel der Gestalttherapie deutlich, dass man den Menschen als ein Wesen betrachten kann, das sich weitgehend selbst »erschaffen« hat, sich demnach auch aus eigener Kraft verändern kann.

### Gestaltpsychologie und Security Awareness

Für die Security würde die Essenz all dieser Theorien bedeuten, dass Awareness – sofern sie tatsächlich stattfindet – auch etwas bewirken kann. Wenn ich mich z.B. bisher in einer resignativen Haltung als jemanden wahrgenommen habe, der wenig Kontakt zu Kollegen und wenig Einflussmöglichkeiten hat und infolgedessen unbewusst meine Passwörter vergessen habe, um z.B. einen Anlass für einen Gang zum IT-Administrator zu haben, kann mich die Bewusstheit dieses Zusammenhangs in die Lage versetzen, meine Haltung und mein Verhalten aktiv zu verändern. Dann habe ich die Wahl zwischen verschiedenen Möglichkeiten, statt unbewusst immer wieder dieselben »Fehler zu wiederholen«, die meine Not nur kurzfristig lindern und darüber hinaus etliche weitere Nachteile für meine Kollegen, für mein Unternehmen inkludieren.

Die in der Gestalttherapie untrennbar mit der Awareness verbundene Selbstverantwortlichkeit möchte ich an dieser Stelle auch deshalb noch einmal hervorheben, da in unseren Studien zum Themenfeld »Psychologie in der Informationssicherheit« immer wieder die Neigung von Mitarbeitern deutlich wurde, die Verantwortung für Sicherheit zu delegieren.

Insofern muss es ein Ziel von Awareness-Maßnahmen sein, die Bewusstheit der Mitarbeiter nicht nur für Gefahren, sondern auch für ihre eigene Verantwortung und wechselseitige Loyalität zu fördern.

Awareness findet mithin – im therapeutischen wie im Kontext der Informationssicherheit – nicht nur auf einer kognitiven Ebene statt, sondern als Teil eines umfassenden (z.T. unbewussten, geheimen) Prozesses.

### Fazit Gestaltpsychologie

Aus Sicht der Gestaltpsychologie hat Security Awareness weniger mit der Vermittlung von Informationen, z.B. durch Trainings, gemein als mit dem Bewusstsein für die eigene Wahrnehmung.

Diese Schwerpunkte der Gestalttherapie korrespondieren im Wesentlichen mit den im Grundzügen der morphologischen Psychologie, über die in diesem Newsletter bereits häufig geschrieben wurde, auch wenn sich diese eines zum Teil abweichenden Vokabulars bedient.

*(Auszug aus Haucke, Anka und Pokoyski, Dietmar: Das geheime Drehbuch der Security – Awareness in Gestalt- und Tiefenpsychologie. In: Helisch, Michael und Pokoyski, Dietmar (Hrsg.): Security Awareness: Neue Wege zur erfolgreichen Mitarbeiter-Sensibilisierung. Wiesbaden: Vieweg + Teubner, 2009. Mit freundlicher Genehmigung des Verlags)*

### Awareness lässt sich vielmehr fördern durch ...

- Berücksichtigung aller Arbeitsbedingungen und der herrschenden Unternehmenskultur,
- Schulung der Wahrnehmung persönlich bedeutsamer Prozesse im Kontext der umgebenden Unternehmens- und Sicherheitskultur,
- Verdeutlichung von Selbstverantwortung und Dialog auf Augenhöhe.



Anka Haucke ist Dipl. Psychologin und arbeitet als Therapeutin, Supervisorin und Wirkungsforscherin in Köln. Bis 2001 arbeitete sie als Marktforscherin und Projektleiterin für das rheingold Institut. Als Projektleiterin Corporate Identity und Security Research hat sie für die Kommunikations- und Beratungsagentur [known\\_sense](http://www.known-sense.de) u.a. tiefenpsychologische Forschungsprojekte zu den Themen Unternehmens- und Sicherheitskultur und zu anderen Themenfeldern der Informations- bzw. Unternehmenssicherheit begleitet.  
[www.known-sense.de](http://www.known-sense.de), [www.paartherapie-koeln.de](http://www.paartherapie-koeln.de)

# Security Awareness: Arabische Welt vs. D.A.CH

Marcus Beyer

**D**as folgende Beispiel meiner Projekt-Erfahrung in Dubai ist zum einen subjektiv, zum anderen bewusst plakativ gehalten, um die Unterschiede zur hiesigen Kultur deutlich zu machen. Ich glaube, dass meine persönliche Sicht, im Buch, aus dem dieser Auszug stammt, flankiert von 6 Interviews zur Interkulturalität – auch zu den Besonderheiten der arabischen Kultur (s. a. Kästen auf S. X) – Do's und Don'ts hinsichtlich Security-Awareness erahnen lassen.

## Vorbereitung für die Arabischen Emirate

Bevor ich nach Dubai flog, um meine Auftraggeber, eine Verwaltung, und mein Team kennenzulernen, befasste ich mich zuhause ausführlich mit der mich erwartenden Kultur und nahm quasi alles auf, was mir zwischen die Finger kam. Vom »Business Knigge: Arabische Welt« (Kratzschwil 2006), über das Trainingsprogramm »Interkulturelle Kompetenz im Umgang mit arabischen Geschäftspartnern« (Jammal & Schwegler 2007) bis hin zu etlichen XING-Foren und Medienberichten – alles erschien mir spannend, neu und wichtig.

## Ankommen in Dubai

Nachdem ich in Dubai angekommen war,

lernte ich vor Ort von unserem CEO als erstes, das »Warum« aus meinem Wortschatz zu streichen. Die Frage nach dem »Warum?« gibt es in Dubai offensichtlich nicht. Es ist, wie es ist. Man handelt und fragt eben nicht. Schon gar nicht nach Zusammenhängen. Man baut das höchste Gebäude der Welt. Man baut den größten Flughafen der Welt. Und man baut die größte Shopping-Mall der Welt. Da ist für ein »Warum?« kein Platz mehr. Dann die ersten Meetings. Überrascht haben mich vor allem die starken hierarchischen Strukturen, die es zu Hause in dieser Form einfach nicht gibt und die ich bis zu meinem Zusammentreffen mit unseren Klienten in dieser doch sehr starken Ausprägung bisher für ein Klischee gehalten hatte.

## Bevölkerungsstruktur in Dubai

In Dubai, das eine Ausländerquote von über 90% aufweist, herrscht ein autoritärer-paternalistischer Führungsstil. So ist es kein Wunder, dass die wichtigsten Positionen von den sogenannten »Locals« ausgefüllt werden. Locals bzw. Emiratis teilen sich mithin die Führungsrollen. Darunter positioniert sich ein Mix von Personen aus dem benachbarten arabischen Kulturkreis – also Saudi-Arabien, Kuwait, Iran, Irak. Diese teilen mit den Locals die Religion und eine unterm Strich durchaus ähnliche Kultur, so, als würde man Deutsche neben Schweizer stellen. Dann kommen die so genannten »Westender« – Auswanderer, Glücksritter, Weltenbummler, hochqualifizierte Fachkräfte, vorrangig aus dem (west-)europäischen Ausland, Nordamerika und Australien. Dann kommt, man verzeihe mir diese drastische Aussage, lange nichts. Und »am unteren Ende der Leiter« die zahlreichen Pakistaner, Inder, Chinesen usw. Diese Hierarchiestruktur ist in Dubai fest verankert, so fest, dass praktisch auf den ersten Blick klar ist, wer hier das Sagen hat. Dabei wird ein formeller und distanzierter Umgang zu den Untergebenen gepflegt.

## Regeln und Policies in Dubai

Von großem beruflichem Interesse waren für mich natürlich Regeln und deren



## Interview von Marcus Beyer mit Pascal Gemperli, CEO, Gemperli Consulting

■ Woher entstammen Sie ursprünglich und wo liegt Ihr derzeitiger Wohn- bzw. Arbeitsort?

Ich stamme aus der Schweiz und habe einen sehr ausgeprägten arabischen Hintergrund, dies sowohl privat-familiär als auch beruflich. Ich lebe in der Schweiz und in Marokko und bin häufig beruflich und privat in der arabischen Welt anzutreffen.

■ Wie werden nach Ihren Erfahrungen Regeln wie z.B. Security Policies in Unternehmen Ihres derzeitigen Kulturkreises bzw. im Vergleich zu anderen kommuniziert? Was ist nötig, damit diese auch verstanden, umgesetzt und gelebt werden?

In der arabischen Welt existieren sowohl fördernde Aspekte hinsichtlich der Umsetzung von Security Policies als auch Barrieren:

### **Fördernde Faktoren sind:**

**Kommunikationsstil:** In der arabischen Kultur wird stark emotional kommuniziert und auch argumentiert. Da Sicherheit durchaus ein emotionales Thema ist, kann dieser Umstand geschickt genutzt werden. Man darf ruhig auch einmal emotional darauf hinweisen, wie wichtig die Security für das Überleben der Firma und die Sicherheit der Mitarbeiter ist.

### **Hierarchienstrukturen:**

Organisationsstrukturen sind in der arabischen Welt traditionell stark hier-

archisch. Entsprechend müssen Security Policies auch von oben integriert, geführt und kontrolliert werden, um erfolgreich zu sein.

**Vermeidung von Ungewissheit:** Das Bedürfnis nach Vermeidung von Ungewissheit ist bei arabisch geprägten Menschen deutlich höher als beispielsweise bei Europäern. Da Sicherheitskonzepte auch hier ansetzen, sollte mit entsprechend geschickter Kommunikation leicht Unterstützung dafür gefunden werden. Allerdings muss darauf hingewiesen werden, dass es zwischen dem Bedürfnis nach Vermeidung von Ungewissheit und dem taktisch Einsatz von Willkür für Eigeninteressen – oft von Vorgesetzten ausgeübt – eine gewisse Diskrepanz gibt (Hofstede 2001).

### **Behindernde Faktoren sind:**

**Umgang mit Informationen, Informalität und Bürokratie:** Der eher verschlossene Umgang mit Informationen, die informelle Kommunikation – verbal statt geschrieben – und die teilweise ausufernden bürokratischen Abläufe reden einer minimalen, dafür erfolgreichen Policy das Wort. Anstatt seitenweise Dokumente zu erstellen, sollten grundlegende Prinzipien im Arbeitsalltag immer wieder – vor allem auch mündlich – kommuniziert werden. Dafür spricht zusätzlich auch die prozessorientierte Denk- und Arbeitsweise – anstelle der ziel- oder sachorientierten, d.h. spärlicher Informationszugang, informeller Informationsfluss, viel Bürokratie in administrativen Abläufen.

**Personenorientierung:** Die arabische Kultur ist stark personenorientiert. Schutz sucht man in der eigenen Gruppe und der Beziehung mit Menschen, nicht in abstrakten Gebilden, wie zum Beispiel Security Policies. Es dürfte sich als Vorteil herausstellen, ein solches Konzept möglichst auf Menschen statt Prozesse und Dokumente abzustützen. Regeln werden üblicherweise mitarbeiterorientiert angewandt – anderer Mitarbeiter andere Regeln – und sind somit dynamisch bzw. werden lieber ungenau fix definiert.

**Fatalismus und Inshallah:** In der arabischen Alltagskultur kann ein gewisser Hang zum Fatalismus festgestellt werden. Dies gilt insbesondere für Themen wie Gesundheit, menschliche Sicherheit, etc. Schwere Unfälle o.ä. werden als Prüfung durch eine höheren Instanz gewertet. Es wäre sinnvoll, über konkrete Beispielen und Best Practices aufzeigen zu können, dass entsprechende Konzepte in der Praxis nützlich sind. Inshallah...

■ Welche Tipps haben Sie hinsichtlich der internen Unternehmenskommunikation in Kulturkreisen, in denen Sie gelebt bzw. gearbeitet haben?

Siehe oben. Für genauere Angaben müsste man das am spezifischen Fall konkret betrachten. I



Dokumentation, vor allem Security Policies. Es gibt sie zwar – viele Unternehmen und Organisationen geben auch ganz plakativ vor, auf die ISO 2700X Zertifizierung zu setzen – die Regeln werden aber in der Praxis deutlich weniger als bei uns eingehalten, geschweige denn gelebt. Bei der Vermittlung von Policies wird ein großer Wert auf »Gesichtswahrung« gelegt. Ein Nein gilt in der arabischen Welt als unhöflich und Kritik wird allenfalls indirekt ausgeübt. Im Kern fand ich also alles andere als eine perfekte Sicherheitsstrategie – auch nicht eine positive bzw. bewusste Kommunikation des Themas.

Anders als im eher kooperativ-geleiteten deutschsprachigen Raum wird im arabischen Raum mithilfe von Direktiven bzw. Anweisungen gearbeitet. Diese sind allerdings mehr oder weniger Verhandlungssache. Was heute gilt, kann schon morgen wieder »passé« sein. Diese Sprunghaftigkeit erschwert natürlich auch das alltägliche Projektgeschäft. Abgesehen davon passiert in Dubai sehr viel gleichzeitig (polychrone Zeitorientierung) frei nach dem Motto: »Ihr habt die Uhr, wir haben die Zeit.«

Außer viel Zeit hat man auch viele Kameras. Beinahe überall wird man überwacht. Und überall sieht man patrouillierende Sicherheitsdienste. Auch die Mitarbeiter

### Interview von Marcus Beyer mit Gunnar Siebert, CEO, ISPIN MEA

■ Woher entstammen Sie ursprünglich und wo liegt Ihr derzeitiger Wohn- bzw. Arbeitsort?

Mittlerer Osten bzw. Dubai.

■ Wie werden nach Ihren Erfahrungen Regeln wie z.B. Security Policies in Unternehmen Ihres derzeitigen Kulturkreises bzw. im Vergleich zu anderen kommuniziert? Was ist nötig, damit diese auch verstanden, umgesetzt und gelebt werden?

Eine sehr schwierige Frage, da nicht nur jedes Land in GCC dies anders handhabt, sondern alleine auch in UAE der Unterschied z.B. zwischen Dubai und Abu Dhabi schon sehr groß ist. Kommuniziert werden sie meistens via Intranet und Papier. Selten finden diesbezüglich z.B. Awareness-Maßnahmen statt. Die aktuelle Form ist m.E. nach nicht ausreichend, so dass die Regeln daher auch nicht gelebt werden. Einige Organisationen in UAE haben daraus gelernt und sind dabei, Policies mithilfe von Awareness-Kampagnen und Social Engineering Assessments in das Bewusstsein der Mitarbeiter zu tragen.

Policies müssen auch erst einmal in der eigenen Organisation identifiziert und dann spezifisch ausgearbeitet, nicht kopiert und angepasst werden. Selten kommt etwas Praktisches bzw. Begreifbares dabei raus. Sie sollten in den gesamten Prozess von der Einstellung der Mitarbeiter, Arbeitswirklichkeit im

Unternehmen bis zum Verlassen des Unternehmens kontinuierlich dargestellt werden. Und das über verschiedene Kanäle, z.B. unterstützt durch geeignete und am besten individuell ausgearbeitete Awareness Materialien. Filme, Roll-Up-Banner und Präsentationen mit guten Beispielen helfen, das umzusetzen, was man sich vorgenommen hat.

Dann aber beginnt die eigentlich wichtige und schwierige Aufgabe, nämlich die Sicherung der dauerhaften Anwendung. Hierzu bedarf es mehr als nur einmaliger Aktionen. Denn gerade die nachhaltige Sicherung wird überwiegend vernachlässigt. Daher sind z.B. ISO27001 Zertifizierungen auch so erfolgreich, denn es kommt hier vor allem auf den regelmäßigen Beleg einer Anwendung an.

■ Welche Tipps haben Sie hinsichtlich der internen Unternehmenskommunikation in Kulturkreisen, in denen Sie gelebt bzw. gearbeitet haben?

Die aktive Einbindung des Top Managements und die aktive Mitarbeit hinsichtlich der Kommunikation. Vorbildfunktion ist hier gefragt und vor allem auch die Diskussion der Policies mit den Mitarbeitern. Auch anschauliche Beispiele sind beliebt. Sie werden in der Kommunikation auch leichter akzeptiert als nacktes Regelwerk und daher in der Praxis eher umgesetzt. |



werden beobachtet. »Security by obscurity« – Sicherheit wird ad absurdum geführt. Während wir in Europa – zumindest in der Theorie – auf Eigenverantwortung der Mitarbeiter, z.B. im Umgang mit vertraulichen Daten pochen, liegt die Verantwortung in der arabischen Welt deutlich sichtbar bei der Führungskraft. Eine Awareness-Kampagne mit einem Social Engineering Audit zu starten, ist eigentlich nicht meine klassische Vorgehensweise – in Dubai funktionierte das prima. Denn Motivation erfolgt immer extrinsisch über Lob, Tadel und Kontrolle. Die Freiräume, die wir daheim in Unternehmen zumindest zu haben glauben, weichen in Dubai also klar vorgegebenen, definierten Vorgaben. Ob sie am Ende eingehalten werden (?) – siehe oben ...

Bei der Vermittlung von Wissen steht reaktives Lernen, das auf ein Auswendigkönnen setzt, an erster Stelle. Vorgaben steuern auch hier den Prozess der Wissensvermittlung.

Detaillierte Strategien oder umfangreiche, aber eher statische Konzepte für Awareness-Kampagnen führen bei Entscheidungen in der arabischen Welt nicht unbedingt zu Sympathiebekundungen. Flexibilität, Reaktionsvermögen und situationsbedingte Abläufe stellen den »Goldene Weg dar, denn das, was sich in

arabischen Unternehmen an Sicherheitsvorfällen ereignet, scheint vorbestimmt (Inshallah – so Gott will).

### Security Awareness für Dubai

Da das Projekt erst kürzlich auf den Weg gebracht wurde, wäre es an dieser Stelle zu früh, über konkrete Ergebnisse zu berichten. Ich kann zum jetzigen Zeitpunkt kurz nach dem Launch sagen, dass der bisher gewählte Weg in Dubai wunderbar funktioniert, während ich im deutschsprachigen Raum von einem derartigen Medien-Mix, wie wir ihn hier einsetzen, abraten würde.

Leite ich z.B. für Unternehmen im D.A.CH-Raum Schulungen im Zuge von Awareness-Kampagnen, ist oftmals »Security Entertainment« im Spiel. Classroom-Trainings mit einer klassischen Schüler-Lehrer-Beziehung funktionieren in unserem Kulturkreis nur noch bedingt bis gar nicht. Ob bei einer Präsenzschiulung oder dem E-Learning – es muss involvierend sein. Der Einsatz von interaktiven oder multimedialen Elementen wie Videos, spielerischen Elementen, Animation, etc. gehört heute in allen Schulungsdisziplinen zum Basisrepertoire.

So gut das auch zu Hause funktionieren mag – schaue ich in den arabischen Raum, ist das Bild ein komplett anderes. Schulungen

erfolgen im Frontalunterricht mit vielen Personen gleichzeitig. Der Dozierende gibt den Lernstoff vor und ist in diesem Moment auch die Bezugs- und Autoritätsperson. Auswendiglernen steht auf der Tagesordnung. Man hat den Wunsch, alles richtig zu machen – sonst droht eben der »Gesichtsverlust«.

Wie sind wir außerdem in Dubai vorgegangen? Zunächst haben wir eine quantitative Sicherheitskulturanalyse über einen standardisierten Fragebogen produziert, denn in der arabischen Welt geht nichts über Zahlen. Berechenbarkeit und eine zumindest faktische Kontrolle scheinen hier noch wichtiger zu sein als bei uns. Daher werden wir unsere Analyse etwa in der Mitte und an einem avisierten Ende wiederholen.

Auch im Rahmen der Kommunikation setzen wir auf eher klassische Ansätze, z.B. auf Social Engineering Audits, auf Präsentationen zur »Sicherheitssituation« und zur Vermittlung der Policies an das Management sowie an die IT-Professionals. Diese Präsentationen werden über Videos zusätzlich multimedial aufbereitet. Zur Unterstützung der Präsentationen werden auch alle Mitarbeiter der Verwaltung über »Frontalschiulungen« involviert und parallel via Poster penetriert.

Michael Helisch | Dietmar Pokoyski (Hrsg.)

# Security Awareness

Neue Wege zur erfolgreichen Mitarbeiter-Sensibilisierung

PRAXIS

Soeben  
erschienen:  
**Security Awareness**  
– das derzeit einzige um-  
fassende dt.spr. Buch zum  
Thema **FAKTOR MENSCH** in  
der Informationssicherheit



<kes>

Marcus Beyer + Ankha Haucke + Michael Helisch + Dietmar Pokoyski + Kathrin Prantner | Präambel von Wolfgang Reibenspies | u.a. inkl. 21 Interviews mit Security-, Kommunikations- u. Awareness-Experten  
Vieweg + Teubner | XIV, 314 S. | Mit 244 Abb. | ISBN: 978-3-8348-0668-0 | EUR 49,90

Praxisbeispiele, Meinungen und Bilder von: Kanton Aargau, aware-house, Bayer (Schweiz) AG, Biotronik AG, EnBW Energie Baden Württemberg AG, E-SEC Information Security Solutions GmbH, FIDUCIA IT AG, Gemperli Consulting, HECOM Security Awareness Consulting, ISPIN AG, known\_sense, LOGIS IT Service GmbH, M. Du Mont Schauberg, Münchener Rückversicherungs-AG, Novartis International AG, Pan-alpina AG, SAP AG, Red Rabbit Werbeagentur GmbH, Ringier AG, RZZ Raiffeisen Rechenzentrum Tirol GmbH, Sunrise Communications AG, Swiss Reinsurance Company Ltd, TIWAG – Tiroler Wasserkraft AG, T-Systems, van den Bergh Thiagi Associates GmbH, ein internationaler Spezialchemikalien-Hersteller

Security Awareness von der OLDSCHOOL in die NEXT GENERATION – aus Sicht von Didaktik, Marketing, systemischer Kommunikation und Psychologie. Das derzeit einzige umfassende deutsche Buch zum Thema **FAKTOR MENSCH** in der Informationssicherheit

Weitere Infos: [www.viewegteubner.de](http://www.viewegteubner.de) und [www.known-sense.de](http://www.known-sense.de) [known\\_sense@kaiser-wilhelm-ring-30-32.de](mailto:known_sense@kaiser-wilhelm-ring-30-32.de) | D-50672 Köln | [sense@known-sense.de](mailto:sense@known-sense.de)

Apropos Medien: hier ist auf eine stringente Zweisprachigkeit zu achten. Hauptsprache sollte Arabisch sein und dem folgend quasi als Zweitsprache die englische Übersetzung. Diese Hierarchie ist in allen Kanälen strikt einzuhalten.

(Auszug aus Beyer, Marcus: Warum Weiß nicht gleich Weiß und Schwarz nicht gleich Schwarz ist – Interkulturalität in Awareness-Kampagnen. In: Helisch, Michael und Pokoyski, Dietmar (Hrsg.): Security Awareness: Neue Wege zur erfolgreichen Mitarbeiter-Sensibilisierung. Wiesbaden: Vieweg + Teubner, 2009. Mit freundlicher Genehmigung des Verlags)



Marcus Beyer arbeitet als Architect Security Awareness bei der ISPIN AG in Bassersdorf bei Zürich/Schweiz. Er berät vorwiegend größere (Industrie-) Unternehmen hinsichtlich der Umsetzung von Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema »Informationssicherheit«. Aufgrund seiner Mitwirkung im Rahmen zahlreicher internationaler Mitarbeiter-Kampagnen liegt sein Fokus u.a. auch auf der Umsetzung von interkulturellen und internen Kommunikationsstrategien. [www.ispin.ch](http://www.ispin.ch)

## Erstes deutschsprachiges Awareness-Fachbuch

Das von Dietmar Pokoyski und Michael Helisch bei Vieweg + Teubner in der Edition <kes> herausgegebene erste deutschsprachige Fachbuch zum Thema, »Security Awareness – Neue Wege zur erfolgreichen Mitarbeiter-Sensibilisierung«, ist erschienen. Das Buch präsentiert auf über 300 Seiten und in mehr als 200 Abbildungen mit umfangreichem Farbteil neben State-of-the-Art-Methoden auch Awareness Next Generation, zahlreiche Kampagnen-Beispiele und mehr als 20 Interviews mit Awareness-Professionals. Der Preis beträgt Euro 49,90. ■ (Siehe auch Abb. auf S. 15)

## Feldarbeit zur neuen CISO-Studie gestartet

Die Feldarbeit zur zweiten tiefenpsychologischen CISO-Wirkungsanalyse, die known\_sense gemeinsam mit der EnBW, der Münchener Rück und paulus.consult durchführt, hat begonnen. Nach dem Selbstbild in der ersten Studie »Aus der Abwehr in den Beichtstuhl (2008)« geht es hier um das Image von Sicherheitsverantwortlichen aus Sicht von Management und Vorstände. Der Berichtsband ist ab 27. Oktober 2009 verfügbar und kostet Euro 380,00 (Subsk.preis bei Bestellungen bis zum 12.10.2009 Euro 290,00). Im Rahmen der IT-SA in Nürnberg (s. n. S.) werden am 13.10.2009 erste Ergebnisse vorgestellt. ■

## Jubiläum bei WÖLFE & GEISSEN

- der 10. Rheinische Security Stammtisch, veranstaltet von known\_sense und gesponsert von der Landesinitiative [secure-it.nrw](http://secure-it.nrw), lädt erneut Security-Experten zu einem Roundtable mit kostenfreiem Imbiss und Wein europäischer Spitzenwinzer ein. Der Termin am 1.10.2009 im Anschluss an den 8. Sicherheitstag NRW ist allerdings bereits ausgebucht. Weitere Informationen: [www.woelfegeissen.de](http://www.woelfegeissen.de) ■

## known\_sense Vorträge in Berlin und Frankfurt

Beim 4. Deutschsprachigen BCI-Kongress 17/18.09.2009 in Berlin wird Dietmar Pokoyski u.a. über Krisenkommunikation sprechen. Außerdem unterstützt known\_sense Dr. Kurt Brand (Pallas) als Leiter des Arbeitskreises Sicherheit beim Verband der deutschen Internetwirtschaft e.V. (eco) durch die Programmarbeit für die beiden nächsten AK-Events. Am 7. Oktober 2009 (13 Uhr, Frankfurt) geht es um das Thema »Risiko 2.0: Wie Unternehmen mit Web 2.0 umgehen« und im Februar 2010 in Köln unter dem Titel »Sexy Security« um das Themenfeld »Security und Kommunikation«. Am 8.10.2009 veranstaltet der VSW in Frankfurt/M. »Sicherheitskultur und Security-Awareness« u.a. mit known\_sense-Kunde Thomas Dallmann (Cytec) und Dietmar Pokoyski. Weitere Infos zu diesen drei Veranstaltungen:

## secaware – 1st International Workference of Security Awareness

Im Rahmen der secaware der isits AG am 27. und 28. Oktober 2009 im Düsseldorfer Hilton Hotel werden zahlreiche Awareness-Experten über aktuelle Entwicklungen berichten, darunter Kathrin Prantner, Michael Helisch, Marcus Beyer und Dietmar Pokoyski (Vortrag »Touch them if you can«), der gemeinsam mit Helisch auch einen Workshop zum Thema »Sicherheitskultur« anbieten wird. In diesem Kontext wird »askitMeta«, der neue Moderationskoffer mit Planspielen u.a. systemischen Materialien zur Informationssicherheit, produziert von known\_sense und der ISPIN AG, präsentiert. Weitere Informationen: <http://www.sec-aware.de> ■

<http://www.bciforum.org/kongress/0332d59bd61044e0a/index.html>

++++

<http://www.eco.de/arbeitskreise/sicherheit.htm>

++++

<http://www.vsw-service.com/index.php?cat=4&subcat=14&us=82&semid=444> ■

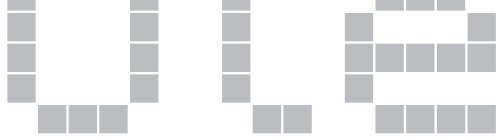
**Sicher – von oben**  
Qualitative Imageanalyse CISO & Co.  
Security Manager und Informationssicherheit  
aus Sicht von  
Geschäftsführung, Management und Vorständen

Eine tiefenpsychologische Studie von

Medienpartner: [EnBW](http://www.enbw.de), [known\\_sense](http://www.known-sense.de), [paulus.consult](http://www.paulus.consult.de), [Münchener Rück](http://www.muenchener-rueck.de), [eco](http://www.eco.de), [kes](http://www.kes.de)

Partner Schweiz: [ISPIN](http://www.ispin.ch)





## aware-house auf der IT-SA

aware-house (known\_sense und HECOM Security Awareness Consulting) wird gemeinsam mit der **E-SEC Information Security Solutions GmbH** seine Awareness-Angebote während der IT-SA vom 13.-15.10.2009 in Nürnberg präsentieren (Stand 5-145). Auf der aus der ehemaligen SYSTEMS in München heraus gelösten Messe erhalten die Besucher auch die Möglichkeit, ein Security-Event-Spiel zu testen (s. unt.). Neben der Vorstellung der neuen Awareness-Studie von HECOM und der aktuellen CISO-Studie von known\_sense und Partnern wird Dietmar Pokoyski während der IT-SA u.a. auch beim 1. it-sa-Symposium Banken »IT-Sicherheit im Kreditinstitut – heute und morgen« einen Workshop unter dem Titel »**Touch them if you can**« anbieten. Weiterer Experte im Awareness-Slot: Marcus Beyer vom Schweizer known\_sense-Partner ISPIN. ■

## Security Awareness spielerisch

**Beim Mitmach-Riesenspiel »Quer durch die Sicherheit« werden Messebesucher spielerisch in die Awareness-Maßnahmen involviert**

»Wer ist für die Informationssicherheit im Unternehmen verantwortlich?« oder »In welchem bekannten Märchen finden sich Motive der Grundprobleme von Informationssicherheit?« Wer bei der letzten Frage auf »Der Wolf und die sieben Geißlein« getippt hat, liegt richtig und hat große Chance it-sa-Champion zu werden. Denn im Rahmen der Messe wird known\_sense neuestes Securitygame »Quer durch die Sicherheit« vorstellen und den Besuchern die Möglichkeit bieten, im Wissens-Wettstreit gegeneinander anzutreten.

»Quer durch die Sicherheit« ist ein lehrreicher wie unterhaltsamer Mix aus Security-Quiz- und Zug-um-Zug-Strategiespiel. Basierend auf 49 50x50cm großen Quizkarten mit Fragen zum Thema sowie mithilfe von überdimensional großen Würfeln und Spielfiguren entstand ein begehrtes und ca. 20 qm großes Riesenspiel, bei dem die Mitspieler jederzeit auch die Spielfiguren ersetzen können, um Teil des Spiels zu werden.

Damit erfüllt »Quer durch die Sicherheit«, das bereits u.a. erfolgreich im Rahmen von Mitarbeiter-Events bei der EnBW eingesetzt wurde, die Basis-Anforderung jeder Awareness-Maßnahme – es richtet den Fokus der Menschen auf das Thema Security aus und wirkt zudem als Kommunikationsbeschleuniger, indem die Mitspieler quasi en passant in das Thema involviert werden. Das Riesenspiel und eine insgesamt ca. 100 x 100 cm große Tischversion kann für Schulungszwecke oder Veranstaltungen jederzeit auch im eigenen Firmen-Brand lizenziert. Beide Spiele können für Security-Events auch angemietet werden.

Weitere Informationen über »Quer durch die Sicherheit«:

[http://www.known-sense.de/quer\\_durch\\_die\\_sicherheit\\_folder.pdf](http://www.known-sense.de/quer_durch_die_sicherheit_folder.pdf)

oder am aware-house-Stand 5-145 während der IT-SA Hier können Besucher und Besucher-Teams an allen Messetagen jeweils um 10, 11, 12 14, 15 und 16 h gegeneinander antreten. ■



Fotos EnBW AG/Artis, Uli Deck:  
Mitmach-Riesenspiel »Quer durch die Sicherheit« in Aktion