

**Weiterbildung** Was lernen die Teilnehmer im Fernstudium Sportmanagement? Was bringt es Fußballer Markus Thorandt vom FC St. Pauli? Seite 56  
**Online** Karrieretipps, Interviews, Arbeitsrecht – alles rund um die Themen Job, Aufstieg, Berufsleben [Abendblatt.de/karriere](http://Abendblatt.de/karriere)

# Der Fitnessstrainer für Ihr Gehirn

Abendblatt startet die neue Reihe „**WeiterkommenVorträge**“: Frische Impulse für die Karriere gibt Gedächtniscoach Markus Hofmann

MARK HÜBNER-WEINHOLD

„Unser Gehirn verkümmert. Weil uns digitale Medien geistige Arbeit abnehmen. Was wir früher einfach mit dem Kopf gemacht haben, wird heute von Computern, Smartphones und Navis erledigt. Der Gehirnforscher Manfred Spitzer warnt daher vor digitaler Demenz. Seine Botschaft: Wenn wir unsere Hirnarbeit auslagern, lässt das Gedächtnis nach. Nervenzellen sterben ab, und nachwachsende Zellen überleben nicht, weil sie nicht gebraucht werden. Spitzer polarisiert, natürlich auch um sein Buch zu diesem Thema medienwirksam zu vermarkten, doch stimmt seine These?“

„Ja, in dem Punkt hat Spitzer recht“, sagt der Gedächtnistrainer Markus Hofmann. „Wie viele Telefonnummern können Sie heute noch auswendig? Und wie viele Telefonnummern hatten Sie vor zehn oder 20 Jahren im Kopf, als Sie nicht alle Nummern im Handy abgespeichert hatten?“

Jeder, der will, kann Gedächtnis-Profi werden und seine Gehirnleistung verbessern.

Markus Hofmann

Wir nutzen heute viele Hilfsmittel wie Handy, Internet und Navigationsgeräte. „Damit lagern wir Wissen und somit Gehirnleistung nach außen aus“, erklärt Hofmann. Wir wissen, wo wir sie finden, aber die Informationen selbst speichern wir nicht mehr aktiv ab und vernetzen damit auch keine Gehirnzellen mehr. „Wenn es mir nicht gelingt, ein Grundraster an Wissen anzulegen, fällt es mir schwer, Transferwissen herzustellen.“

Hofmann begreift unser Gehirn, dieses Wunderwerk von zwei Händen voll gallertartiger, walnussförmiger Masse, als Muskel, den man trainieren müsse. Dabei sei wichtig, abwechslungsreiche Lernimpulse zu setzen. „Wenn jemand zum Beispiel nur Sudoku spielt, dann wird er zwar in Sudoku super, aber die anderen Bereiche des Gehirns fördert er damit nicht.“ Das sei so, als ob man im Fitnessstudio immer nur den rechten Bizeps trainiere. „Der wird zwar richtig gut, aber der Rest des Körpers erschlafft“, sagt der 37-Jährige. Deshalb sei entscheidend beim Gehirnjogging, Farbe in die grauen Zellen zu bringen, um wieder geistig flexibel zu werden.

Wie man sein Hirn ganzheitlich auf Trab bringt, das zeigt Hofmann am 27. März an der Universität Hamburg.

Er eröffnet die neue Reihe „WeiterkommenVorträge“, die vom Hamburger Abendblatt und dem Institut für Weiterbildung veranstaltet wird. „Vorsprung durch Wissen – In jedem Kopf steckt ein Superhirn!“ heißt der 90-minütige Vortrag. Und wer Markus Hofmann schon einmal erlebt hat, weiß, dass er mitreißendes Infotainment auf die Bühne bringt.

Hofmanns Versprechen: „Jeder, der will, kann Gedächtnis-Profi werden und seine Gehirnleistung verbessern.“ Hofmann zeigt wirksame Lern- und Merktechniken, die jeder sofort umsetzen kann. Wer das anschließend drei Wochen lang trainiert, wird sich Namen und Gesichter, Zahlen und Fakten leichter merken. Auch eine freie Rede oder ein Vortrag sind kein Problem mehr, wenn das Gedächtnis mit ein paar Tricks aktiviert wird.

Dass es funktioniert, hat Hofmann in Hunderten von Seminaren und bei der ZDF-Show „Wetten, dass...?“ bewiesen. 2005 erkannte die damals elfjährige Julia Reichert anhand der Muster der Kilts mühelos den jeweiligen Namen von 100 verschiedenen Schotten-Clans. Hofmann hatte mit dem Mädchen vorher nur zwei mal zwei Stunden lang trainiert. Doch was genau hat er Julia vermittelt?

„Der einfache Zaubertrick heißt Mnemotechnik“, verrät Hofmann. Dieses sperrige Wort stammt aus dem Altgriechischen und leitet sich von „mne-“ (Gedächtnis, Erinnerung) und „-techné“ (Kunst) ab. Zur Mnemotechnik gehören neben einfachen Merkhilfen wie der berühmten Eselsbrücke auch komplexe Systeme, mit denen man umfassende Lerninhalte wie viestellige Zahlen, Tausende Vokabeln, unzählige Namen oder auch eine Rede behalten kann.

Im Grunde genommen werden dabei die linke (logische) und die rechte (emotionale) Hirnhälfte miteinander vernetzt. Hirnforscher haben nachgewiesen, dass Faktenwissen erheblich leichter zu merken ist, wenn es ausdrücklich mit emotional geladenen Geschichten und damit Bildern verbunden wird.

Die elfjährige Julia dachte sich Geschichten aus, die die Namen der Clans mit den Mustern auf den Kilts verbinden. „Der Cockburn-Clan etwa hat ein Muster, bei dem ein heller roter Punkt entsteht, wo sich zwei Linien kreuzen. Das ist die Herdplatte, an der ein Koch (engl. cook) steht. Unachtsam langt er mit seiner Hand auf die heiße Platte und verbrennt (engl. burn) sich die Finger. Das Ergebnis ist Cockburn“, erläutert Hofmann. Auch mit seinem Hamburger Publikum wird er solche Gedächtnistricks ganz praktisch und mit verblüffenden Ergebnissen einüben.



Markus Hofmann erklärt Zuschauern, wie sie mit etwas Training ihre Merkfähigkeit verbessern können Foto: www.unvergesslich.de

## Vortrag am 27. März

„Vorsprung durch Wissen – In jedem Kopf steckt ein Superhirn!“ heißt der rund 90-minütige Vortrag von Markus Hofmann am 27. März 2013 ab 19.30 Uhr an der Universität Hamburg, Von-Melle-Park 8. Der Eintritt kostet 49 Euro (für Abonnenten 45 Euro), Tickets für alle vier Veranstaltungen der Reihe „WeiterkommenVorträge“ kosten im Paket 169 Euro.

Anmeldung online oder unter Tel. 040/428 38 61 28 (Heike Kloppsch). Die Reihe wird unterstützt von DAK Gesundheit, Kelly Services und dem Grand Elysée. [www.weiterkommen-hamburg.de](http://www.weiterkommen-hamburg.de)

# Führen bedeutet die Rolle wechseln

**Top im Job** Wer Teamleiter werden soll, muss prüfen, ob er dafür bereit ist, sagt Coach Karina Buder

ANDREA PAWLIK



Karina Buder ist Karriere- und Managementberaterin

„Teamleiter werden meistens diejenigen, die sich als besonders gute Fachkräfte bewährt haben“, sagt Karina Buder, Karriere-Trainerin und Coach in Hamburg. Der nächsthöhere Vorgesetzte hat dabei häufig die Idee, dass der Leitungsjob „mitgemacht“ wird und der Beförderte trotz zusätzlicher Aufgaben sein ursprüngliches Tagesgeschäft weiterhin erledigt. Oft sind Teamleiter darum die fachlichen Chefs, haben aber keine disziplinarische Macht. „Dennoch stellt die Aufgabe für den neuen Teamleiter einen gravierenden Rollenwechsel dar“, sagt Buder. Wer den Job angeboten bekommt, sollte gut über das Für und Wider nachdenken – und darüber, ob er diese Rolle überhaupt ausfüllen kann und will.

Etwa die Hälfte derjenigen, die eine Beförderung zum Teamleiter annehmen, wisse nicht genau, worauf sie sich einließen, sagt Buder. „Dementsprechend wissen sie auch nicht, ob sie bereit dafür sind.“ Wer zum Beispiel nach der Beförderung weiter von „Kollegen“ statt von „Mitarbeitern“ spricht, habe sich noch nicht in die neue Rolle hineingefunden. Denn „Kollegen“ sind jetzt die anderen Teamleiter der Firma.

„Es kann vorkommen, dass Gespräche verstummen, wenn man dazu kommt“, sagt Buder. Damit muss man als Teamleiter leben können. Ebenso damit, dass genauer beobachtet wird:

Mit wem geht er essen, mit wem redet er privat? „Sie müssen ihre Aufmerksamkeit gut verteilen, damit keine Eifersucht im Team entsteht“, sagt Karina Buder. Wer sich über all das Gedanken macht, arbeitet an seiner „Rollenklarheit“, wie die Karriere-Expertin es nennt. „Sie zu erreichen ist das Wichtigste, noch bevor man irgendwelche Management-Tools lernt.“

Es ist ein Irrglaube zu denken, im Team kann demokratisch entschieden werden

Wer lieber ganz zum Team gehören will, ist in einer Leitungsfunktion falsch. „Es ist ein Irrglaube zu denken, dass im Team demokratisch entschieden werden kann“, sagt Buder. „Schließlich hat das Unternehmen jemanden dafür eingesetzt, dass er Verantwortung übernimmt.“ Wer das nicht will, sollte so mutig sein, die Teamleitung abzulehnen. „Es geht letzten Endes um Zufriedenheit im Job.“ Sich als Teamleiter auszuprobieren, dann aber zurück ins Glied zu wollen, sei ein steiniger Weg. „Verbunden mit Gesichtverlust.“

Zum Problem für neue Teamleiter können die übergangenen Kollegen werden. „Wer sich selbst beworben hat, aber abgelehnt wurde, zieht sich meist erst einmal zurück“, sagt die Trainerin. Mitunter sinke das Engagement, es kommt zu spitzen Bemerkungen oder sogar dazu, dass ein Mitarbeiter den Teamleiter offen infrage stellt.

Da heißt es, früh eingreifen. Buder: „Wenn man weiß, dass jemand übergangen wurde, muss man das Gespräch suchen. Das Problem darf nicht unter den Teppich gekehrt werden.“ Sie rät dazu, Verständnis für die Verärgerung des anderen zu zeigen. „Sich aber niemals zu rechtfertigen und sich nicht in Diskussionen verstricken lassen, die sich darum drehen, wer der bessere Teamleiter wäre.“ Notfalls müsse der Mitarbeiter an den verantwortlichen Personalentscheider verwiesen werden.

Zur Rollenklärung gehört es auch, über sein Kommunikationsverhalten nachzudenken. Gerade schwierige Gespräche absolviert kaum jemand von Anfang an problemlos. „Wichtig ist, sich gut vorzubereiten und sich selbst und seinen Werten treu zu bleiben.“ Wer glaubt, plötzlich autoritär werden zu müssen, weil er sich sonst nicht durchsetzen kann, ist auf dem falschen Weg. „Mit Offenheit dagegen fließt man den Mitarbeitern Respekt ein“, sagt Karina Buder. „Der neue Teamleiter darf ruhig sagen, dass die Situation auch für ihn noch ungewohnt ist.“

## KOMPASS



Wer richtig fragt, erfährt auch etwas

EIN KOMMENTAR VON MAREN LEHKY

„Chefs fragen sich immer wieder, ob sich das Zeitinvestment in Meetings lohnt und was sie von den Zusammenkünften haben. Häufig fühlen sie sich wie Alleinunterhalter, die berichten, ohne etwas zurückzubekommen. Fragen sie dann in die Runde, ob es noch etwas gebe, ernten sie oft Schweigen, und schließlich gehen alle wieder auseinander. Da kann der Chef wirklich ins Grübeln kommen ...“

Grundsätzlich ist der Nutzen vom Zusammentreffen aller Mitarbeiter eines Teams oder aller direkt Berichtenden vielfältig. So erkennt man als Vorgesetzter zum Beispiel Stimmungen, man nimmt wahr, wer mit wem und wo es Spannungen gibt, wer sich engagiert und aufregt, wer andere informiert, Hintergründe liefert, Einblick gewährt – wichtige Beurteilungskriterien und Gruppendynamik also.

Zusätzlich erklärt man allen gleichzeitig die „Lage der Nation“, sodass alle den O-Ton haben und sofort fragen können – oder auch aussagekräftig schweigen. Und wie motiviert man Fragen? Mit wirklichem Interesse, nicht nur einer Pflichtfrage. Mit einem offenen „Was haben wir noch?“ statt einem abschließenden „Gibt's noch was?“; mit Schweigen und Körpersprache, die Zeit signalisiert. Und im Zweifel mit einer klaren Ansage, was die eigene Erwartung ist und welche Form der Beteiligung man sich von allen wünscht. Dann sind Meetings sinnvolle Resonanzräume für Feedback und gegenseitiges Update – ein Leuchtturm in bewegten Zeiten.

Maren Lehky ist Unternehmensberaterin und Autorin. Im Internet unter [www.lehky-consulting.de](http://www.lehky-consulting.de)

ANZEIGE



Die Unternehmensgruppe Mehr! Entertainment mit Firmensitz in Düsseldorf ist einer der führenden Anbieter von Live-Entertainment im deutschsprachigen Raum. Das Tätigkeitsfeld von Mehr! Entertainment erstreckt sich über weite Bereiche: Entwicklung und Umsetzung neuer Shows und innovativer Entertainment-Konzepte, Produktion international renommierter Musicals, Organisation und Durchführung hochkarätiger Events, Konzerte und Ausstellungen sowie die Verwirklichung großer Touren und deren Vermarktung. Ebenfalls zur Unternehmensgruppe gehören der Hamburger Konzertveranstalter a.s.s concerts & promotion gmbh, die Kölner Tourneegesellschaft s.e.a. entertainment gmbh sowie der Ticketvermarkter Deutsche Eintrittskarten TKS GmbH mit dem dazugehörigen Online-Ticketportal [www.eintrittskarten.de](http://www.eintrittskarten.de).

Die Mehr! Entertainment Gruppe betreibt derzeit sieben Spielstätten in Deutschland. Im September 2013 beginnen die Bauarbeiten für das neue Mehr! Theater im Hamburger Großmarkt. Der Saal ist für ca. 2.000 Sitzplätze ausgelegt - stehend finden bis zu 4.000 Zuschauer Platz. Das Mehr! Theater setzt als Multifunktionstheater neue Maßstäbe und bietet vielfältige Möglichkeiten für Theater- und Musicalproduktionen, Shows, Events, Rock- und Popkonzerte sowie Ausstellungen.

Für das Mehr! Theater im Hamburger Großmarkt suchen wir zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine/n

## TECHNISCHEN LEITER (M/W)

Einsatzort: » Hamburg  
 Eintrittstermin: » ab sofort  
 Beschäftigungsart: » Vollzeit

### Ihre Aufgabenschwerpunkte:

- Begleitung des Umbaus in eine Multifunktionsstätte für Theater-, Showaufführungen, Konzerte, Galas, Messen, Ausstellungen
- Planung, Leitung und Überwachung sämtlicher technischer Abläufe
- Koordination von Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten
- Führung der Abteilungen, Anleitung der Mitarbeiter
- Technische Betreuung von Sonderveranstaltungen und Gastspielen
- Durchführung und Überwachung arbeitsschutztechnischer Maßnahmen
- Überwachung und Anwendung technischer Regelwerke und Vorschriften des Bau und Versammlungsstättenrechts
- Personal- und Dienstplanung
- Einsatz als Meister in allen Bereichen
- Betrieb der haustechnischen Anlage
- Verantwortlich für die Akquise von Dienstleistern und das Verhandeln von Dienstleistungsverträgen
- Ansprechpartner für die Geschäftsführung

### Ihre Qualifikationen:

- Abgeschlossenes Diplomstudium im Ingenieurwesen oder Meister für Veranstaltungstechnik
- Langjährige Erfahrung in einer technischen Leitungsposition in einem Theater und/oder einer Multifunktionsstätte
- Sehr gute EDV-Kenntnisse, sicher im Umgang mit CAD-Programmen
- Hohe Sozialkompetenz, sehr gutes Kommunikationsvermögen
- Künstlerisches Einfühlungsvermögen
- Hohe Eigeninitiative, starkes Durchsetzungsvermögen
- Konzeptionelles Denken und Handeln
- Sehr gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift

### Wir bieten:

Eine herausfordernde und abwechslungsreiche Tätigkeit in einer anspruchsvollen und vielseitigen Spielstätte. Dazu einen Arbeitsplatz mit großen Gestaltungsspielräumen und Perspektive in einer wachsenden Firmengruppe.

Fühlen Sie sich angesprochen? Wir freuen uns auf Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen, unter Angabe des nächstmöglichen Eintrittstermins sowie Ihrer Gehaltsvorstellung, bevorzugt per E-Mail, an [karriere@mehr-entertainment.de](mailto:karriere@mehr-entertainment.de)

Mehr! Entertainment GmbH  
 Personalabteilung -Stephan Offenhammer-  
 Erkrather Str. 30  
 40233 Düsseldorf  
[www.mehr-entertainment.de](http://www.mehr-entertainment.de)