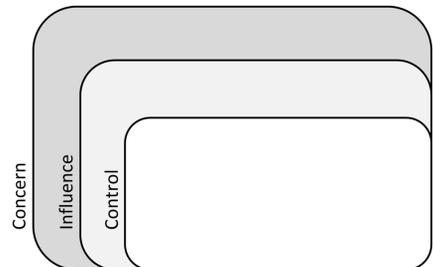


## Dozierende im Feld der Alphabetisierung und Grundbildung halten

Die auf den folgenden Seiten dargestellten „Circles“ sind ein Ergebnis der DRAG-Projekte in Zusammenarbeit der Universität zu Köln und der Ludwig-Maximilians-Universität München. Sie stellen Faktoren dar, die möglicherweise hilfreich sind, **um Dozierende der Alphabetisierung und Grundbildung (AuG) im Feld zu halten**. Dies ist angesichts von hohen Drop-out Raten unter Dozierenden, aber auch angesichts des allgemeinen hohen Fachkräftemangels in diesem Feld relevant.

In Anlehnung an das Modell der „Circles of Influence“ von Steven Covey wird dargestellt, was verschiedene Akteure direkt beeinflussen können (circle of control), was sie anregen können (circle of influence) und was ihnen wichtig ist, ohne dass sie es im Ganzen beeinflussen können (circle of concern).



Die dargestellten Einflussfaktoren wurden gewonnen aus insgesamt 38 Interviews mit Dozierenden und ehemaligen Dozierenden sowie Stakeholdern (wie z.B. Einrichtungsleitungen oder Vertreter:innen von Verbänden) sowie aus den offenen Antworten einer schriftlichen Befragung unter 105 (ehemaligen) Dozierenden. Zudem sind Hinweise eingearbeitet, die aus dem Netzwerk des Projektes stammen und z.B. bei Netzwerktreffen geäußert wurden.

Die Faktoren sind jeweils persönliche Ansichten und Beschreibungen der jeweiligen Akteure, die an dieser Stelle ohne Kontextualisierung oder Wertung wiedergegeben werden. Zusammenhänge stellt das DRAG-Team in den verschiedenen Artikeln, Vorträgen etc. dar, die auf der Website des Projektes verlinkt sind: <https://drag.uni-koeln.de/>

Die folgenden Seiten enthalten gesammelte Handlungsmöglichkeiten für folgende Akteure:



Für Politiker:innen (Gemeinde-/Kreis-/Landes-/Bundesebene)



Für Dozierende (2 Seiten)



Für Arbeitgeber/ Auftraggeber/ Einrichtungen (3 Seiten)



Für Kurs-Teilnehmer:innen



Für Kolleg:innen in der Einrichtung



Für Stakeholder



Für die Öffentlichkeit

Am Ende befindet sich ein leerer „Circle of influence“, der zur Reflexion genutzt werden kann: Sie können aus den verschiedenen genannten Möglichkeiten extrahieren, welche Möglichkeiten Sie in Ihrer Rolle sehen, um dem Problem des Drop-Outs Dozierender in der Alphabetisierung und Grundbildung entgegenzuwirken.



# Für Politik

(Gemeinde-/Kreis-/Landes-/Bundesebene)

AlphaDekade  
2016–2026



EINE INITIATIVE VOM

Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



- Ausgeglichener Haushalt
- Ziel einer inklusiven Gesellschaft, an der alle teilhaben und sich einbringen können
- Ggf. (Wieder-)Wahl der eigenen Partei

- Lobbyarbeit durch bekannte Politiker:innen
- Bewusstsein, dass förderalistische Strukturen und unterschiedliche Vorgaben gemeinsames vernetzen/ forschen verhindern und ggf. gegensteuern
- Aufnehmen von besseren Arbeitsbedingungen für die AuG in Parteiprogramme
- Angebot/Anregung an die lokalen Einrichtungen, Projektstrukturen durch kommunale Mittel zu verstetigen (Paragraph 13a)

## Finanzierung

- Sicherheit schaffen für die AuG als Arbeitsfeld über Verstetigung von Projektstrukturen z.B. in Weiterbildungsgesetzen (unbezahlte Arbeit für das Stellen von Projektanträgen und Unsicherheit über den Erfolg sehr problematisch)
- Schaffen von Rahmenbedingungen, die langfristig finanzielle Sicherheit für Dozierende versprechen (feste, langfristige Stellen, in denen sie kranken- und sozialversichert sind)
- Dafür sorgen, dass sich Qualifikationen auszahlen („Ich würde mir wünschen, dass die Arbeit auch finanziell gerecht bezahlt wird. Ich fühle mich manchmal richtig dumm, wenn ich als Akademikerin und qualifizierte Fachkraft ungefähr gleich viel verdiene, wie die Teilnehmenden, die kaum lesen und schreiben können. [...]“)
- Lehrkräfte in der AuG mit Lehrkräften an allgemeinen Schulen gleichstellen und/ oder tariflich entlohnen
- Veränderungen in kommunalen Haushalten zur Finanzierung der AuG
- Diskrepanzen beseitigen in der Finanzierung von Integrationskursen und grundständigen AuG-Kursen

## Ausstattung

- Bereitstellen von passenden Räumlichkeiten (wenn möglich keine zu starke Schulatmosphäre), Medien und Materialien
- Stellen schaffen, die zur Hälfte AuG-Arbeiten im Umkreis koordinieren und zur Hälfte selbst Kurse leiten

## Zusammenarbeit

- Transparenz in der Kommunikation
- Verringerung von Bürokratie

## Speziell BAMF

- Kontrollen würdig und unterstützend gestalten
- Wertschätzende Kommunikation
- Realistische Vorgaben für Qualifikationen und Fortbildungen z.B. nicht nur Deutschstudium anerkennen (und Erstsprachlichkeit nicht berücksichtigen) und den Anforderungen angemessene Vergütung,
- Turnus der Erneuerung von Prüferlizenzen überdenken („Zu hoher Anspruch an Dozierende führt dazu, dass diejenigen, die diese Qualifikationen erfüllen leicht bessere Jobs im Bildungssektor finden“ S4,137)
- Flexibilisierung der Kursformate (keine Mindestteilnehmer:innen- oder Stundenanzahl)

Concern

Influence

Control



# Für Dozierende:

Einstellung und Wahrnehmung

Für Dozierende scheint es außerhalb der Einflussmöglichkeit, aber hilfreich zu sein, wenn sie Geduld und Fehlerfreundlichkeit angesichts geringer Lernfortschritte haben, wenn sie Freude am Umgang mit Sprache und an einer Tätigkeit in der Erwachsenenbildung (und bei Integrationskursen mit Alphabetisierung mit Flüchtlingen) mitbringen und Durchsetzungsvermögen, hohe Frustrationstoleranz und Durchhaltevermögen besitzen. Zudem scheinen bereits erworbene Kenntnisse über die Vermittlung von Lerninhalten und Methoden in der Berufsbiographie, ggf. ähnliche Hintergründe wie Teilnehmer:innen und ein Nicht-angewiesen-sein auf Verdienst in der Alphabetisierung und Grundbildung hilfreich.

Concern

Influence

Control

- Ziel einer inklusiven Gesellschaft, an der alle teilhaben und sich einbringen können
- Hoffnung auf gesellschaftliche und politische Entwicklungen, die die Arbeit in der AuG positiv beeinflussen

- Eine positive Beziehung zur Zielgruppe herstellen wollen
- Eine gute Kursatmosphäre herstellen wollen

### Haltung und Einstellung

- Mit heterogener Zielgruppe rechnen
- Bereit sein, ggf. mit psychisch belasteten und traumatisierten Personen zu arbeiten
- Neugierig sein auf Teilnehmende und ihre Hintergründe
- In Integrationskursen: Bewusstsein, dass man als institutionelle Anbindung in die deutsche Gesellschaft wahrgenommen werden und in diesem Sinne als Repräsentant:in/Vorbild gelten kann
- Realistische Erwartungen an die Teilnehmer:innen/ den eigenen Unterricht
- Geduld und Durchhaltevermögen entwickeln angesichts geringer Lernfortschritte
- Haltung zu/ Abgrenzung entwickeln für die Frage von zusätzlichen Betreuungsaufgaben, persönlichen Problemen, Schicksalen

### Bewusste Wahrnehmung

- Tätigkeit in AuG als soziales Engagement und als sinnstiftende Arbeit wahrnehmen
- Möglichkeiten in der AuG wahrnehmen, neue Erfahrungen zu machen, spannende Menschen außerhalb der eigenen „Blase“ und deren Lebensrealitäten kennenzulernen
- Dankbarkeit der Teilnehmer:innen wahrnehmen
- Bewusst Lernfortschritte der Teilnehmer:innen wahrnehmen
- Wahrnehmen, dass Arbeit abwechslungsreich ist und durch Erfahrung und gesammeltes Material im Laufe der Zeit leichter wird
- Ggf. AuG als Möglichkeit wahrnehmen, während des Studiums Lehrerfahrung zu sammeln
- Ggf. AuG als Möglichkeit sehen, ohne offizielle Qualifikation lehrend zu arbeiten
- Ggf. AuG als Möglichkeit des sinnstiftenden Engagements in der Rente sehen
- Lernfortschritte und Spaß an der Arbeit immer wieder in den Fokus bringen



Für Dozierende scheint es außerhalb der Einflussmöglichkeit, aber hilfreich zu sein, wenn sie Geduld und Fehlerfreundlichkeit angesichts geringer Lernfortschritte haben, wenn sie Freude am Umgang mit Sprache und an einer Tätigkeit in der Erwachsenenbildung (und bei Integrationskursen mit Alphabetisierung mit Flüchtlingen) mitbringen und Durchsetzungsvermögen, hohe Frustrationstoleranz und Durchhaltevermögen besitzen. Zudem scheinen bereits erworbene Kenntnisse über die von Lerninhalten und Methoden in der Berufsbiographie, ggf. ähnliche Hintergründe wie Teilnehmer:innen und ein Nicht-angewiesen-sein auf Verdienst in der Alphabetisierung und Grundbildung hilfreich.

Concern

Influence

Control

- Finanzielle Absicherung des eigenen Lebens und ggf. der Familie, auch mit Blick auf Krankheiten und die Rente
- Sich in seinem Bemühen und seinen Erfolgen in der Einrichtung gesehen und fair behandelt fühlen

- Beim Auftraggeber um Arbeitszeiten bitten, die mit den persönlichen Lebensumständen vereinbar sind
- Nach Fördertöpfen Ausschau halten, um sich ggf. als Selbstständige:r dafür zu bewerben
- Beim Auftraggeber um für die eigenen Lebensumstände passende Beschäftigungssituation bitten, ggf. auf Fördertöpfe hinweisen oder mit dem Auftraggeber kreative Lösungen suchen
- Bei Belastungen das Gespräch mit dem Auftraggeber suchen und um Unterstützung (z.B. über Supervision) bitten
- Sich in Interessensvertretungsgruppen engagieren
- Menschen für die Arbeit in der AuG begeistern
- In persönlichen Gesprächen Relevanz und Nutzen des Feldes betonen
- Betroffene im eigenen Umfeld auf das Kursangebot der AuG aufmerksam machen

### Finanzierung

*Was können Dozierende unter den aktuellen Gegebenheiten der Finanzierung in der AuG tun?*

- Eine weitere (sichere/gut bezahlte) berufliche Tätigkeit anstreben, die absichert bei Krankheiten und für die Rente
- Augen offenhalten, ob im Bereich der AuG passende (langfristige) Festanstellungen ausgeschrieben sind
- Querfinanzierung über das familiäre Umfeld andenken

### Professionalisierung und Verhinderung von Belastung

- Sich über Fortbildungen informieren und diese nutzen
- Sich methodisches und didaktisches Wissen aneignen/ sich auf dem Laufenden halten (z.B. [www.alpha-material.de](http://www.alpha-material.de), Alpha-Netze)
- Im Kurs Maßnahmen umsetzen zum Aufbau einer guten Kursatmosphäre
- Sich gut über Zielgruppe informieren, um sie realistisch einzuschätzen (und ggf. Unterschiede zu anderen Zielgruppen bewusst machen, mit denen man gearbeitet hat)
- Strategien zum Umgang mit heterogener Zielgruppe bereithalten (z.B. Binnendifferenzierung)
- Strategien bereithalten, um mit kultureller Diversität umzugehen und mit psychisch belasteten und traumatisierten Personen zu arbeiten
- Suchen nach Austausch über Einrichtung hinaus (gerade wenn in der Bildungseinrichtung wenige AuG-Kolleg:innen sind)
- Bei Belastungen den kollegialen Austausch/ eine Supervision suchen



- Die Finanzierung aller Angebote der Einrichtung ist sichergestellt

- Sich um Finanzierung kümmern, z.B. um Verstärkung von Projektstrukturen durch kommunale Mittel (Paragraph 13a)
- Effektive, gute Teilnehmendenakquise (Teilnehmer:innen können nicht lesen!), gerade auch im ländlichen Raum
- Konkurrenz zwischen Einrichtungen und damit Abwandern von Dozierenden ggf. über einheitliche, faire Gebührenordnungen verhindern
- Als Interessenvertretung für die Dozierenden der Einrichtung agieren

### Fair vergüten

- Kreativ werden, um eine auskömmliche, faire Bezahlung zu ermöglichen (z.B. Kurse querfinanzieren, über eine geringe Teilnahmegebühren nachdenken, sich über Fördertöpfe informieren und sich ggf. gemeinschaftlich mit anderen für diese bewerben etc.)
- Zügige Bezahlung der Dozierentätigkeiten
- Entlohnung von Korrektur-, Vorbereitungs-, Teamtreff-, Supervisions- und Fortbildungszeiten, sowie den Zeiten, die zur Einarbeitung von neuen Kolleg:innen aufgewendet werden
- Übernahme von Materialkosten wie Bücher, Kopien, Moderationsmaterial etc. und ggf. von Fortbildungs- und Reisekosten
- Wo immer möglich, sich um die Einrichtung fester Stellen bemühen
- Teamteaching ermöglichen (verhindert Honorarausfälle)
- Kursformate flexibilisieren (keine Mindest-Teilnehmer:innen- oder Stundenanzahl), um Kurse, mit denen Dozierende gerechnet haben, trotz geringer Teilnehmendenzahl stattfinden lassen zu können

### Vernetzung im Rahmen der AuG anregen/ in die Wege leiten

- zwischen Unterrichtenden und Öffentlichkeitsarbeit oder Kursleitungen und Programmbereichsleitungen (schafft ganzheitlicheres Bild für beide Positionen)
- auf Ebene der Kursleitungen
- zwischen Bildungsträgern (z.B. zum Erfahrungsaustausch oder für gemeinsame Projektmittelbeantragung)
- mit Forschungseinrichtungen
- mit übergeordneten Einrichtungen wie dem Alphanetz
- mit relevanten politischen Akteuren

Concern

Influence

Control



- Es sind Kurse zur Alphabetisierung und Grundbildung im Angebot, die reibungslos laufen, da es Dozierende dafür gibt, die sich in der Einrichtung wohlfühlen und bleiben möchten

- Transparenz schaffen in Bezug auf Pläne und Vorgehen der Einrichtung (z.B. Finanzierung), selbst wenn noch keine Klarheit über den Ausgang besteht
- Wenn möglich Beschäftigungsform an Bedürfnisse der Dozent:innen anpassen
- Inhaltlichen Wünschen der Dozierenden entgegenkommen z.B. Möglichkeiten für „Klassentreffen“ nach Kursende oder für gemeinsame Unternehmungen über verschiedene Kurse hinweg

#### **Wertschätzung zeigen**

- Wertschätzung der Arbeit auf verschiedene Arten ausdrücken (z.B. ausdrückliches Lob, Erwähnungen in verschiedenen Kontexten, mit der Möglichkeit der kostenlosen Teilnahme an Angeboten aus dem Haus, mit einem Neujahrsempfang)
- Entlohnung von oder Entlastung von administrativen Aufgaben, Akquise von Teilnehmer:innen, Reinigungs- und räumlichen Organisationstätigkeiten
- Berufseinsteiger:innen, Praktikant:innen oder Studierende während ihrer Ausbildung über die tatsächliche Arbeit und Arbeitsbedingungen in der AuG informieren
- Grundständige Alpha- und BAMBF-Kurse finanziell gleichstellen
- Qualifizierungen anerkennen/ berücksichtigen
- Räume für autonomes Arbeiten und Entscheiden schaffen und gewähren
- Dozierenden Raum für Kreativität / für das Einbringen weiterer Qualifikationen oder Stärken geben, Möglichkeit geben, Selbstwirksamkeit erleben zu lassen
- Dozierenden Vertrauen vermitteln, dass für Ihre Weiterbeschäftigung gesorgt wird (und sich um Finanzierung bemühen)
- Erkundigen, was Dozierende brauchen, um gut arbeiten zu können und überprüfen, ob dies möglich gemacht werden kann
- Unterstützung in Bezug auf Herausforderungen der Freiberuflichkeit

#### **Positive Teamatmosphäre gestalten**

- Das Gefühl von Halt geben
- Für Fairness im Team sorgen (z.B. gleichberechtigte Behandlung männlicher und weiblicher Kolleg:innen)
- Transparenz v.a. bei Vergabe von Stellen und Aufträgen
- Bereitstellen von einladenden Begegnungsorten (räumlich, zeitlich) zur Anregung von Austausch

Concern

Influence

Control



# Für Einrichtungen:

Professionelle Arbeit ermöglichen,  
Überlastung verhindern



- Ziele (in) der Einrichtung werden erreicht
- Ziel einer inklusiven Gesellschaft, an der alle teilhaben und sich einbringen können

- Zur Professionalisierung: Dozierende hinweisen auf hilfreiche Netzwerke, Internetseiten, Fortbildungen, Bücher, Material (z.B. [www.alpha-material.de](http://www.alpha-material.de)) und wo möglich Übernahme anfallender Kosten
- Plan bereithalten für mögliche Krankheitsausfälle von Dozierenden
- Unterstützung von Dozierenden beim Umgang mit schwierigen Teilnehmer:innen
- Überprüfen, ob Kursorte in der Nähe der Wohnorte von Dozierenden eingerichtet werden können

## Professionelle Arbeit ermöglichen

- Ansprechpartner:innen für Anliegen der Dozierenden bereitstellen, benennen und transparent machen (z.B. Fachbereichsleitungen, Sekretariate, Hausmeister:innen, Raumpfleger:innen etc.)
- Unterstützung beim Berufseinstieg (ggf. zu Beginn „mitlaufen“ bei Kolleg:innen)
- Gute Infrastruktur bereitstellen (z.B. Ausstattung der Kursräume, Zugang zu Material, Ordnung)
- Teamtreffen und (kollegiale) Supervision einrichten und Teilnahme bezahlen
- Dozierende informieren über außerorganisatorische Netzwerke für Hilfe und Austausch

## Überlastung verhindern

Arbeitsbelastung/ Burnout/ Stress vorbeugen oder darauf reagieren:

- Keine überhöhten Erwartungen an Kenntnisse und Kompetenzen der Dozierenden stellen
- Verständnis haben für persönliche Lebensumstände der Dozierenden
- Bei Bedarf individuelle Kurs- und Arbeitszeiten ermöglichen
- Zur Entlastung der Dozierenden mit Brückenpartnern arbeiten (z.B. Jobcenter, sozialpädagogische Betreuung etc.)
- Verständnis haben, dass ggf. eine Haupttätigkeit der Dozierenden Vorrang hat
- Möglichst homogene und nicht zu große Klassen bilden
- Bei Schwierigkeiten im Kurs/mit Kursteilnehmer:innen ansprechbar sein und unterstützen
- Rechtzeitige Akquise von weiteren Dozierenden (z.B. Personen in Rente, die einen Beruf mit inhaltlicher/beruflicher Nähe zur AuG hatten, Studierende, die inhaltlich Ähnliches studieren)

Concern

Influence

Control



Concern

Influence

Control

- Sich in der Gesellschaft wahr- und ernstgenommen fühlen; die Möglichkeit haben, an ihr teilzuhaben und sich zu beteiligen
- Ausreichendes Angebot in der AuG mit qualifizierten und netten Dozierenden und netten Mitteilnehmenden
- AuG-Angebot, das mit den eigenen Lebensumständen zu vereinbaren ist (z.B. zeitlich, örtlich)

- Betroffene im eigenen Umfeld auf das Kursangebot der AuG aufmerksam machen (Werbung/ TN-Akquise)
- Im persönlichen Umfeld Menschen darauf hinweisen, dass sie in der AuG arbeiten könnten
- Im Seminar für freundschaftliche, teamfördernde Atmosphäre sorgen

- Zuverlässig teilnehmen (ggf. wird Material zur Differenzierung nur für einzelne Teilnehmer hergestellt)
- Im Kurs Engagement zeigen
- Dankbarkeit/Wertschätzung ausdrücken
- Dozierende daran teilhaben lassen, wie das erworbene Wissen im Alltag hilft
- Sich auf Unterricht, Dozent:in und andere Teilnehmer:innen (und ggf. deren Probleme/ kulturelle Hintergründe) einlassen - Beziehung aufbauen wollen
- Nicht zu viele zusätzliche Betreuungsbitten an Dozierende herantragen



## Für Kolleg:innen in der Einrichtung

Concern

Influence

Control

- Gute Atmosphäre in der Einrichtung
- Fairer und menschenwürdiger Umgang untereinander in der Einrichtung

- Auftraggeber bei fairer Verteilung unterstützen
- Im Team für freundschaftliche, förderliche Atmosphäre sorgen

- Zusammenarbeit und Zusammenhalt statt Hierarchiedenken
- Sich gegenseitig unterstützen z.B. auch bei Krankheit
- Verständnis aufbringen für Lebensumstände und Krankheiten bei Kolleg:innen
- Bereit sein, neue Kolleg:innen einzuarbeiten und zu unterstützen
- Verbindlichkeit bei Absprachen
- Sich austauschen
- Ggf. kursübergreifende Feiern oder Exkursionen organisieren
- Realistische Erwartungen an Kolleg:innen haben
- Gleichwertige Behandlung von Kolleg:innen (unabhängig von Geschlecht, persönlichen Qualifikationen und Hintergründen)
- Fachfremde Kolleg:innen/Dozierende in der AuG anerkennen („Wir Alphakräfte im BaMF-Umfeld werden von Auftraggebern, festangestellten Verwaltungskräften, Hausmeistern und Dozentenkollegen, die kein Alpha machen, so angesehen, als wenn wir selbst bildungsfern wären.“ Q, V387\_1875)



## Für Stakeholder



Concern

Influence

Control

- Die Interessen der Akteure der AuG werden in Politik und Öffentlichkeit gehört
  - Die Arbeit in der AuG ist professionalisiert
  - Ziel einer inklusiven Gesellschaft, an der alle teilhaben und sich einbringen können
- Lobbyarbeit: Interessen von Einrichtungen/Dozierenden in der Politik vertreten
  - Fürsprecher auf politischer Ebene finden
  - Gewerkschaft für Freiberufler:innen anregen / Berufsgruppe organisieren
  - Lobbyarbeit durch bekannte Politiker:innen anregen
- Einrichtungen und Dozierende begleiten und sie über relevante Fördertöpfe informieren
  - Gemeinsame Kampagnen zur Anwerbung von Lehrkräften (dazu z.B. Austausch zwischen Hochschulen und Organisationen auf Landesebene)
  - Informationen bereitstellen über die Arbeit und die Arbeitsbedingungen von Dozierenden in der AuG
  - Unterstützung der Arbeit von Dozierenden der AuG (Supervision, Material)
  - Dozierende für die Herstellung von Material bezahlen
  - In der Öffentlichkeit über die Relevanz der AuG informieren
  - „Fürsprecher:in“ von AuG werden und für die AuG als gesamtgesellschaftliche Aufgabe einstehen
  - Dozierenden über verschiedene Einrichtungen hinweg vernetzen (häufig keine AuG-Kolleg:innen in den Einrichtungen)
  - Einrichtungen untereinander vernetzen (zum Austausch über inhaltliche, organisatorische und finanzielle Fragen und zur gemeinsamen Projektmittelbeantragung)



## Für die Öffentlichkeit

Concern

Influence

Control

- Ziel einer inklusiven Gesellschaft, an der alle teilhaben und sich einbringen können
- Menschen im Umfeld auf die Möglichkeit der Arbeit in der AuG hinweisen
  - Betroffene im eigenen Umfeld auf das Kursangebot der AuG aufmerksam machen
  - In persönlichen Gesprächen Relevanz und Nutzen der AuG betonen
- Interesse am Thema Alphabetisierung und Grundbildung zeigen
  - Die wertvolle Arbeit von Dozierenden der AuG anerkennen
  - Auf eine systemische und gesellschaftliche Wertschätzung der AuG hinarbeiten (Bsp. Schweiz)



# Meine Einflussmöglichkeiten

Diese Seite haben wir für Sie zusammengestellt, damit Sie ggf. - angeregt durch das eben Gelesene - über Ihre eigenen Einflussmöglichkeiten nachdenken können.

Was ist Ihnen wichtig und spielt eine Rolle, ohne dass Sie es beeinflussen können?

Worauf können Sie indirekt einwirken?

Was könnten Sie direkt beeinflussen?

Concern

Influence

Control