

Juni 2004

Lebensräume im Wandel

Politik: Wünschbares ist (manchmal) machbar

Leben: Als Schweizerin in Kosova

Zeitstrategien: Der Tod muss sterben! Muss er?

Schule: Restposten Realklasse – Gründe eines Scheiterns

Arbeit: Flexible Identität in flexiblem Business

Rehabilitation: Zweite Chance nach dem Bruch

Neue Lebensräume

Liebe SBAP.-Mitglieder,
liebe **punktum.**-LeserInnen

Das Leben im globalen Dorf wird zunehmend zur Selbstverständlichkeit. Nachrichten aus weit entfernten Staaten werden genauso zur Kenntnis genommen wie Meldungen aus der Nachbarstadt. Kriegsereignisse, Menschenrechtsverletzungen und Gräueltaten aus aller Welt werden unverzüglich an uns herangetragen. Wir beobachten die Geschehnisse aus vermeintlich sicherer Distanz. Doch in einer Zeit der weltweiten Vernetzung bleibt kein Staat, kein Dorf, kein Ort mehr unberührt. Auch unsere nahen Lebensräume wandeln sich im Zuge der Globalisierung.

«Früher war alles anders ...», behaupten Menschen, die oft nur ungern akzeptieren, dass der Wandel und nicht die Konstanz das vorherrschende Prinzip des Lebens ist. Die weltweiten Informationssysteme sind ein Teil dieser Veränderung. Sie führen dazu, dass Menschen über ihre Landesgrenze hinaus denken und für sich neue Lebensräume erschliessen. Nicht alle tun dies freiwillig: Krieg, politische Verfolgung und Armut zwingen zahlreiche Menschen, ihre Heimat zu verlassen. Oft ist das Einzige, was sie sich in der Fremde noch bewahren können, ein Stück ihrer Lebenskultur. Dass dies nicht selten zu Konflikten führt, erfahren wir Tag für Tag. Doch die Rückkehr in ein vom Krieg gezeichnetes Land ist für viele Betroffene nahezu undenkbar. Denn Leben und Arbeiten in einer Nachkriegsgesellschaft erfordern viel Kraft und Mut (siehe Beitrag von Barbara Burri Sharani auf Seite 5).

Noch während wir gebannt auf die weltweiten Ereignisse achten, beginnt sich unser Mikrokosmos langsam zu wandeln. Globale Veränderungen sind längst nicht mehr nur Sache der Politiker und international tätiger Wirtschaftsunternehmen. Der Wandel steht direkt vor der Tür. Die Anforderungen an das Bildungssystem, den Arbeitnehmer und den Staat nehmen neue Dimensionen an. Die Schule erhält einen neuen Auftrag (siehe Beitrag von Paul Michael Meyer auf Sei-

te 8), die Bildungslandschaft muss sich international profilieren (siehe Interview mit Christian Aeberli auf Seite 15), der Arbeitnehmer seine Laufbahn stets neu planen (siehe Beitrag von Sabine Räder auf Seite 10) und die Gesellschaft ihre ethischen Richtlinien überprüfen (siehe Beitrag von Hans Ruh auf Seite 7). Die Grenze zwischen kreativer Herausforderung und kollektiver Überforderung ist dabei ziemlich schmal. Zum Glück verfügt die Schweiz – zumindest zurzeit – noch über Auffangnetze. Doch diese ständig kritisch auf ihr Genügen zu überprüfen, tut Not (siehe Interview mit Peter Gugger auf Seite 12). Ein weiterer Faktor der momentanen Veränderungen ist die Mobilität. Wer mobil ist, dem gehört die Welt. Dabei kommt

der Erschliessung neuer Lebensräume eine zentrale Bedeutung zu (siehe Beitrag von Esther Arnet auf Seite 3).

Der wiederholte Neubeginn wird somit für viele Menschen im beruflichen und privaten Umfeld zur Realität. Wer dies mit Hoffnung und Freude verknüpfen kann, wird den Wandel schätzen. Doch sind Veränderungen vertrauter Lebensräume für zahlreiche Menschen unbestritten eine grosse Belastung. Der Psychologie wird in der Bewältigung dieser Herausforderungen heute und in Zukunft eine grosse Bedeutung zukommen.

Ich wünsche Ihnen viel Vergnügen bei der Lektüre dieses **punktum.**, das erst durchs grossartige Mittun zahlreicher Experten hat zu Stande kommen können.

Sara Meyer

Nachdiplomkurs Graphologie/Schriftpsychologie

In Kooperation mit:
Schweizerische Graphologische Gesellschaft (SGG)

Die Graphologie bzw. die Schriftpsychologie erfreut sich nach wie vor einer grossen Nachfrage. Das Erlangen von professioneller graphologischer Gutachtenkompetenz bedarf einerseits eines psychologischen Hochschulstudiums, andererseits aber auch einer profunden schriftpsychologischen Ausbildung.

Aufbaumodul I

Wissenschaftliche und theoretische Grundlagen, Anforderungen der Praxis

Aufbaumodul II

Praktikum: 30 Gutachten unter Supervision

Beginn: Oktober 2004, Kosten: CHF 3800.–

Das NDK-Abschlusszertifikat «Schriftpsychologe/Schriftpsychologin HAP» gilt als formale Voraussetzung für die Aufnahme in die Schweizerische Graphologische Gesellschaft (SGG) sowie für den Fachtitel «Fachpsychologe/Fachpsychologin SBAP in Schriftpsychologie».

Ausführliche Unterlagen finden Sie unter www.hapzh.ch oder wenden Sie sich an unser Sekretariat.



IAP

Institut für Angewandte Psychologie, Merkurstrasse 43, Postfach
CH-8032 Zürich, Telefon +41 (0)44 268 33 71, Fax +41 (0)44 268 33 00
seberli@iapzh.ch Hochschule für Angewandte Psychologie

Lebensraum Öffentlichkeit

Dürfen Politikerinnen Visionen haben?

In der Politik braucht man einen breiten Rücken, viel Geduld und die Fähigkeit, sich über Kleinigkeiten zu freuen, die kaum jemand bemerkt, denn erstens sind PolitikerInnen an allem schuld, was falsch läuft, zweitens dauert jede Veränderung furchtbar lange, und drittens ist das, was man an Erfolgen erreicht, meist unbedeutend – zumindest aus Sicht der meisten.

Es ist ein ganz gewöhnlicher Montagmorgen: Im Zürcher Rathaus haut der Ratspräsident pünktlich um 8.15 Uhr auf die Glocke, die Sitzung des Kantonsrats beginnt. Am Anfang kommen – wie immer – unter Mitteilungen die Zuweisungen der regierungsrätlichen Vorlagen an die Kommissionen. «Vorlage 3925», höre ich den Präsidenten sagen, «an die Kommission für

Energie, Verkehr und Umwelt.» Er schaut zur Kommissionspräsidentin (das war damals ich) und prüft, ob diese etwas gegen die Zuweisung einzuwenden hat. Sie hat nicht, im Gegenteil!

Das war sozusagen meine erste Begegnung mit der Glattalbahn. Ein bisschen wusste ich schon, worum es geht: Für 555 Millionen Franken soll das mittlere Glatttal mit einer Stadtbahn einen Quantensprung in der Erschliessung mit dem öffentlichen Verkehr erfahren. Viel Geld, dachte ich, und was bringt mir das? Ich bin selten im Glatttal. Diese ersten Gedanken – unüberlegt und undifferenziert – sind enorm wichtig. Mit genau diesen Gedanken ist man konfrontiert, wenn man ein Projekt im politischen Prozess begleitet. Spätestens bei der Volksabstimmung muss man auf diese Fragen eine überzeugende Antwort wissen. Was kostet so viel, warum ist es so teuer, wo liegt der Nutzen dieser Investition, wer profitiert, hat auch jemand, der weder im Glatttal arbeitet noch dort wohnt, etwas von diesem Projekt?

Dann kam der «Gwunder»

In der Kommission wurden wir umfassend orientiert, und wir setzten uns intensiv mit grossen und kleinen Fragen auseinander. Und als langsam klar wurde, dass das Projekt eine Mehrheit finden würde, fragte ich mich: Was macht dieses Projekt so speziell, dass man gerade hier so viel Geld investieren will? Ich behaupte, es waren drei Hauptgründe:

- Die Gemeinden des mittleren Glatttals weisen in allen Prognosen vor allem bei den Arbeitsplätzen ein sehr grosses Wachstum auf.
- Das mittlere Glatttal ist durch die Nähe zum Flughafen stark geprägt. Die Fluglärmbelastung bedeutet in einigen Gebieten des Glatttals eine massive Einschränkung der Lebensqualität.
- Viele BehördenvertreterInnen der Gemeinden des mittleren Glatttals hatten eine Vision: Sie wollten, dass etwas Mutiges, etwas Grosses entsteht, und sie liessen sich nicht so schnell von dieser Idee abbringen.



Esther Arnet ist Zürcher SP-Kantonsrätin und präsidierte in den Jahren 1999 bis 2003 die kantonsrätliche Kommission für Energie, Verkehr und Umwelt. Unter ihrem Präsidium wurde in dieser Kommission neben der Vorlage für den Durchgangsbahnhof Löwenstrasse auch die Glattalbahn vorberaten – beide wurden vom Kantonsrat und bei der Volksabstimmung mit grosser Mehrheit angenommen. Esther Arnet ist 38-jährig, lebt in Dietikon und arbeitet beim Architektur- und Planungsbüro Metron in Brugg.

Die Mischung aus objektiven Argumenten (Wachstumsprognosen insbesondere im Beschäftigungsbereich), schlechtem Gewissen (Fluglärm), kämpferisch vertretenen Visionen und dem Sympathieträger öffentlicher Verkehr war der Zaubertrank, der wirkte. Daneben half natürlich die breite Unterstützung von Fachleuten in und ausserhalb der Verwaltung und von PolitikerInnen, die für dieses Anliegen einstanden.

Das Projekt ist mutig und visionär

Manche dachten, es handle sich bei der Glattalbahn um eine Tramerweiterung, um ein bisschen neue Schienen im Boden, um ein ganz gewöhnliches ÖV-Projekt.



Das Projekt

Die Glattalbahn erschliesst Gebiete in den Gemeinden Kloten, Opfikon, Rümlang, Wallisellen, Dübendorf sowie die Zürcher Stadtkreise 11 und 12. Die Bahn fährt fast ausschliesslich (zu 97 Prozent) auf eigenem Trasse. In den Hauptverkehrszeiten fährt sie alle 7,5 Minuten, in den übrigen Zeiten im Viertelstundentakt. Der Bau dauert bis ins Jahr 2010 und wird in drei eigenständige Etappen aufgeteilt. Der Kredit für die gesamten Investitionen beträgt 555 Millionen Franken.

Die Stadtbahn ist weder S-Bahn noch Tram, sondern ein Zwischending. Sie fährt schneller als ein Tram und hält häufiger als eine S-Bahn. Die Stadtbahn ist ein schnelles, sicheres, zuverlässiges – und darüber hinaus umweltfreundliches – Verkehrsmittel.

Lebensraum Öffentlichkeit

Sie irrten.

Das ganz Besondere an der Glattalbahn ist, dass vorausschauend geplant wurde und weitsichtig investiert wird. Wer heute das künftige Trasse der Glattalbahn besichtigt, fragt sich an gewissen Stellen, wer um Himmels willen auf die Idee kam, hier eine moderne, gut ausgebaute ÖV-Infrastruktur zu erstellen. Mitten auf der grünen Wiese ein Gleis zu verlegen und dann auch noch Haltestellen zu planen, erscheint auf den ersten Blick verrückt. Wer aber die Pläne und Prognosen kennt, der versteht, dass die Glattalbahn nicht irgendein ÖV-Bauprojekt ist – die Glattalbahn ist ein nach ökologischen Kriterien konzipiertes Raumentwicklungsprojekt. Da wir wissen, dass der Raum im mittleren Glattal insbesondere für Arbeitsplätze attraktiv ist, und da wir wissen, dass die Lebensqualität in diesem Raum – nicht nur durch den Fluglärm – gefährdet ist, hat man mit diesem Projekt die Bedingungen für eine ökologisch vertretbare Entwicklung geschaffen. Das geschieht, indem man, mit der Anziehungskraft des öffentlichen Verkehrsmittels, lenkend in die Siedlungsentwicklung eingreift und gleichzeitig die Möglichkeit zu einer umweltfreundlichen Mobilität schafft. Und für einmal – vermutlich zum ersten Mal – passiert das alles sogar rechtzeitig.

Lernen wir daraus!

Seit 1995 steht im kantonalen Richtplan, dass die Siedlungsentwicklung konzentriert «nach innen» erfolgen und schwerpunktmässig auf den öffentlichen Verkehr ausgerichtet werden soll. Ich gebe zu, dass ich diese Aussage bisher stets als nett formuliertes, gut gemeintes Lippenbekenntnis betrachtet habe. Seit dem Projekt Glattalbahn wissen wir, dass wir sogar einen Schritt weiter gehen müssen,

indem wir den öffentlichen Verkehr auf die geplante Siedlungsentwicklung ausrichten und so seine Anziehungskraft als lenkendes Element spielen lassen können. Nehmen wir uns ein Beispiel an diesem visionären Projekt, und versuchen wir auch andernorts intelligent zu planen und diesen Plan mutig umzusetzen. Das Glattal liegt nicht nur im Norden Zürichs, das Glattal ist überall.

Esther Arnet



PAARTHERAPIE IM FOKUS DIE LIEBE Psychotherapie-Kongress 23. – 25. September 2004 Universität Zürich Zentrum

Die Liebe, ein vernachlässigter Aspekt der Paartherapie
Liebeskrankheiten – Liebeswahn – Stalking
Liebe und Sexualität

Psychologie, Soziologie und Philosophie der Liebe
Verändert der Begriff der Liebe die Praxis der Paartherapie?
Gibt es Strategien und Techniken einer auf Liebe
fokussierten Paartherapie?

Veranstalter:

Institut für Ökologisch-systemische Therapie

Organisation:

Jürg Willi und Helke Bruchhaus-Steinert
Klosbachstr.123, CH-8032 Zürich
Tel. +41 (0)1 252 32 42 / Fax +41 (0)1 252 32 31
Email: sekr@psychotherapieausbildung.ch

Information:

www.psychotherapieausbildung.ch

Programm-Versand:

Meister ConCept GmbH
Kongressorganisation
Schürliweg 2, CH-8046 Zürich
Tel. +41 (0)1 371 40 30 / Fax +41 (0)1 371 40 31
Email: lilo.meister@meister-concept.ch
www.meister-concept.ch

Lebensraum Kosova

Die Frau des Bruders der Frau des Sohnes des Onkels des Mannes

Seit etwas mehr als vier Jahren leben die Schweizerin Barbara Burri Sharani und ihr Mann in seiner kosovarischen Heimat. Sie ist als stellvertretende Leiterin des Schweizer Kooperationsbüros in Pristina tätig. Nach acht gemeinsamen Jahren in der Schweiz haben sie sich entschlossen, das Wagnis einzugehen. Es hat sich gelohnt. – Eine Reportage aus der Fremde.

Ich arbeite hier für die Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit des EDA. Ich bin hier so etwas wie eine Exotin: Als Schweizerin gehöre ich zwar zu den so genannten «Internationalen», die hier zahlreich vertreten sind und bei den staatlichen und nicht staatlichen Organisationen arbeiten, die den Wiederaufbau Kosovos unterstützen. Die Internationalen leben aber meist ziemlich klar getrennt von den KosovarInnen. Als Partnerin eines Albaners bin ich jedoch viel näher am Leben und der Kultur des Landes als die meisten anderen.

Lebensraum in politisch-ökonomischer Hinsicht ...

Kosova ist das Land, in dem ich arbeite, und somit mein neuer politischer und ökonomischer Lebensraum. Politisch gesehen ist die Lage hier sehr komplex. Seit den Nato-Interventionen 1999 steht Kosova unter der Verwaltung der Vereinten Nationen. Offiziell ist es zwar immer noch ein Teil von Serbien und Montenegro, faktisch aber durch Grenze und Zoll davon getrennt. Der ungelöste politische Status Kosovos ist ein grosses Problem. Die AlbanerInnen, die rund 88 Prozent der Bevölkerung Kosovos ausmachen, bestehen auf der Unabhängigkeit. Für sie ist es undenkbar, nach all den Gräueltaten der neunziger Jahre wieder Serbien unterstellt zu sein. Serbien (die SerbInnen machen etwa 8 Prozent der Bevölkerung aus) besteht hingegen darauf, dass Kosova Teil des Landes ist und zu bleiben hat. Die internationale Gemeinschaft traut sich nicht an die definitive Lösung des Problems heran, weil sie im Falle einer Unabhängigkeit Kosovos weitere Ansprüche an Grenzveränderungen in der Region fürchten (Serbien könnte beispielsweise Ansprüche

an den serbischen Teil von Bosnien-Herzegowina stellen).

In den letzten fünf Jahren sind in Kosova ein Parlament und eine Regierung aufgebaut worden, beide mit beschränkten Kompetenzen. Es ist aber das erste Mal in der Geschichte, dass sich Kosova, wenn auch eingeschränkt, selbst verwalten kann. Faktisch sieht das so aus, dass das Parlament beispielsweise Entscheide fällen oder Gesetze verabschieden kann. Wenn die Uno aber meint, dies sei nicht mit der provisorischen Verfassung oder ihrem Mandat vereinbar, wird dieser Entscheid oder das Gesetz wieder aufgehoben. Kosova lässt sich ein wenig mit einem pubertierenden Jugendlichen vergleichen, der seine Grenzen ausprobieren will und dabei oft von den Eltern zurückgepiffen wird.

Wirtschaftlich gesehen steht es in Kosova nicht zum Besten. Es herrschen hier zwischen 50 und 60 Prozent Arbeitslosigkeit. Leider trifft die Arbeitslosigkeit junge Menschen am härtesten. Ein Grund dafür ist, dass in Kosova über die Hälfte der Menschen unter 25 Jahren ist. Das Lohnniveau ist tief, das durchschnittliche Einkommen eines Lehrers beträgt etwa 150 Euro im Monat, das einer Ärztin 240 Euro. Die schlechte wirtschaftliche Lage ist einerseits ein regionales Problem. Als Teil des ehemaligen Jugoslawien gehörte Kosova einem sozialistischen Staatsgebilde an, das sich nach dem Zusammenbruch in der Transition zur Marktwirtschaft befindet. Andererseits gibt es hier auch sehr spezifische Gründe für die schwierige ökonomische Lage: Kosova galt immer schon als das Armenhaus im ehemaligen Jugoslawien. In der Zeit der serbischen Apartheid (1989–1999) verschlechterte sich die Situation aber nochmals dramatisch. Serbien investierte nichts mehr in seine Unruheprovinz, und diese «verlotterte» zunehmend. Tägliche mehrstündige Stromausfälle wegen der maroden Kraftwerke sind beispielsweise auch heute noch an der Tagesordnung. Die ungelöste Statusfrage nach dem Krieg tut das Ihre noch dazu, denn ohne geklärten Status hat Kosova keinen Zugang zu

internationalen Krediten (zum Beispiel der Weltbank), die dringend nötig wären, um die Wirtschaft anzukurbeln, und kaum jemand investiert in eine Region, deren rechtliche Form nicht geklärt ist. All diese genannten Probleme haben denn auch zu den Frustrationen der AlbanerInnen beigetragen, die in den Unruhen vom 17./18. März dieses Jahres gipfelten.

... und auch soziokulturell

Kosova ist für mich aber ebenfalls das Land, aus dem mein Partner stammt, und somit mein sozialer und kultureller Lebensraum. Ich bin hier auch Teil einer albanischen Familie. Der frappanteste Unterschied zu unserer Kultur ist das Familienleben. Die AlbanerInnen leben grösstenteils noch in Gross-



Barbara Burri Sharani, geboren 1963, ist seit 2000 in der Entwicklungszusammenarbeit tätig, zurzeit als stellvertretende Leiterin des Schweizer Kooperationsbüros in Pristina, Kosova. Sie hat 1996 das IAP-Studium abgeschlossen im Bereich Diagnostik und Beratung und sich anschliessend in Paar- und Familientherapie ausgebildet. Von 1996 bis 2000 war sie Leiterin des Centro Scuola e Famiglia, einer Beratungsstelle für ausländische Kinder und Familien.

burribarbara@gmx.ch

Lebensraum Kosova

familien zusammen, und die Familie hat den obersten Stellenwert im Leben. In der Regel leben drei, manchmal sogar vier Generationen unter einem Dach, und dies in viel beengteren Verhältnissen als bei uns – zwei oder sogar drei Personen pro Raum sind hier die Regel. Der Begriff der Familie ist auch sehr viel weiter gefasst als bei uns. Die AlbanerInnen kennen ihre Verwandten bis mindestens zum fünften Grad. Oft ist es vorgekommen, dass mich meine Schwiegermutter jemandem vorgestellt und mir dazu erklärt hat: «Das ist die Frau des Bruders der Frau vom Sohn des Onkels väterlicherseits deines Mannes.» KosovarInnen macht eine solche Aussage überhaupt keine Schwierigkeiten. Sie haben sofort ein Bild vor Augen, bei mir hingegen braucht das seine Zeit, bis ich nachvollziehen kann, wer da vor mir steht. Eine interessante Eigenheit der albanischen Sprache ist übrigens, dass es für Onkel und Tante mehrere Begriffe gibt. Es

Ich fühle mich nicht nur wirtschaftlich privilegiert, sondern auch kulturell.

gibt jeweils ein anderes Wort für Onkel und Tante väterlicher- und mütterlicherseits, für angeheiratete Tanten und Onkel – und das natürlich auch wieder aufgeteilt nach Vater- und Mutterseite.

Nach vier Jahren in Kosova kann ich mehrheitlich eine positive Bilanz ziehen. Ich fühle mich mehrfach privilegiert, hier zu sein. Einerseits weil ich als Schweizerin tatsächlich in einer privilegierten Situation lebe. Nicht nur wirtschaftlich gesehen, sondern auch privat, denn ich kann immer wieder mal die «Schweizer Fahne hissen», wenn mir kulturell gesehen etwas schwer fällt. Ich fühle mich auch pri-

villegiert, so herzlich in einem Land aufgenommen worden zu sein und viel lernen zu dürfen. Sprachlich macht sich das jedenfalls schon bemerkbar: Als ich kürzlich in der Schweiz war, habe ich jemanden von meiner Tante erzählt. «Die Schwester meiner Mutter, weisst du», musste ich unbedingt noch dazu fügen, weil mir bewusst wurde, dass mein Gegenüber nicht genau weiss, von wem ich eigentlich spreche. Seitdem fühle ich mich in meiner eigenen Muttersprache etwas behindert.

Barbara Burri Sharani

 **Fachhochschule
Solothurn
Nordwestschweiz**
Technik-Wirtschaft-Soziales

Unser Angebot ab Juni 2004

Fachkurse

- Zukunft vordenken und erfolgreich gestalten mit Szenariotechnik
Donnerstag – Samstag, 17. – 19.6.2004
Vertiefungskurs, 16./17.11.2004
Frau Ute Hélène von Reibnitz
- Psychologisches Selbstmanagement
Donnerstag – Samstag, 30.9. – 2.10.2004
Dr. phil. Olaf Geramanis
- Die rechtlichen Rahmenbedingungen der Beratung
Freitag/Samstag, 29./30. Oktober 2004
Herr Carlo Tschudi, Fürsprecher, Mediator
- Psychologie für den Berufsalltag
8 Donnerstage, 20. Januar – 1. September 2005
Prof. lic. phil. Martin Studer

Information und Anmeldung

Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz, CH-4600 Olten

Telefon 0848 821 011, Fax 062 286 01 91

E-Mail: ccc@fhso.ch, Internet: www.fhso.ch

Lebensraum Zeit

Höher, weiter, schneller, länger?

Der Mensch ist das Lebewesen mit der stärksten Expansionskraft. Er erweitert für sich Raum, Zeit, Konsum und Lebenszeit. Die Expansionsstrategien, die sich der Mensch ersonnen hat, sind vielfältig. Die systemunverträglichen Folgen dieses Strebens einfach zu beklagen, bringt nichts – vielmehr gilt es, Kreativität und Innovationskraft des Menschen auf die Annahme neuer Herausforderungen zu lenken.

Durch die Rationalisierung der Arbeit gewinnt der Mensch Zeit. Er weiss zwar nicht genau, wofür er diese gebrauchen soll. Durch Mobilität gewinnt er zugleich Raum und Zeit, aber auch Unabhängigkeit und Freiheit. Zu den besonders beliebten Eigenschaften des Autos gehörte die Möglichkeit, aus der räumlichen Enge der sozialen Kontrolle zu entfliehen – jedenfalls in der Frühzeit des Automobils. Durch Effizienz, Professionalisierung und Ökonomisierung gewinnt der Mensch höhere Produktivität, mehr Güter, mehr Konsum. Durch Hygiene und Medizin gewinnt er mehr Lebenszeit: Es deuten sich gewaltige demografische Veränderungen an.

Der Tod muss sterben!

Der Tod wird hinausgeschoben, Lebenszeit wird gewonnen, ja schon winkt die Erfüllung eines der zentralsten Menschheitstraumes: Auch der Tod muss sterben! Die Orientierungspunkte dieser Strategien sind bekannt: höher, weiter, schneller, länger.

Es ist nicht anzunehmen, dass sich an diesen Strategien bald viel ändern wird – im Gegenteil. Es handelt sich um menschheitsgeschichtliche Megatrends, die nicht so rasch aufzuhalten oder umzulenken sind. Es macht deshalb zunächst kaum Sinn, darüber nachzudenken, wie man das Rad dieser Entwicklungen zurückdrehen kann. Und: Muss man überhaupt darüber nachdenken? Sind die Errungenschaften nicht so plausibel, dass sich Kritik erübrigt? Wenn man einen kritischen Massstab anlegen will, dann muss man schon die Beurteilungskriterien begründen können.

Der Versuch, solche Beurteilungskriterien anzugeben und zu begründen,

lohnt sich allemal. Diese liegen auf der Linie der Frage, ob die genannten Strategien verträglich sind mit fundamentalen Bedingungen des Menschseins, der menschlichen Existenz. Der Verdacht meldet sich an, dass die genannten Expansionsstrategien die «condition humaine» missachten könnten, eben weil die Verträglichkeit fehlt. Welche Verträglichkeiten meinen wir? Es gibt deren mindestens vier: Umweltverträglichkeit, Sozialverträglichkeit, Grenzverträglichkeit, Sinnverträglichkeit.

Neue Sinnstrategien gefragt

Beginnen wir mit der Strategie der Lebensverlängerung. Auch wenn es den Menschen gelänge, den Tod zu besiegen (was in Köpfen von Wissenschaftlern durchaus anzutreffen ist), selbst oder gerade dann ist die Verträglichkeit mit der «condition humaine» fraglich: Ein wirklich menschliches Leben ist ohne die Begrenzung durch den Tod nicht denkbar. Das, was das Leben ausmacht – Sinnsuche, Sorge, Entspannung und Spannung, Risiko, Freude und Schmerz –, wäre so nicht möglich. Abgesehen davon, dass das Ende des Todes die ökologische Katastrophe dramatisch beschleunigen würde.

Effizienzstreben und Rationalisierung der Arbeit stossen an andere Grenzen und Verträglichkeiten. Woher nehmen wir die umweltverträgliche Energie? Welche Sinnkonzepte haben wir für die Frühpensionierten und die Arbeitslosen in einer immer älter werdenden Gesellschaft? An dieser Stelle sind wohl neue Verteilungs- und Sinnstrategien gefragt. Etwa die Neuverteilung von Arbeit durch Arbeitszeit-senkung, Aufbau der freiwilligen und der obligatorischen Sozialzeit für alle, Aufhebung der Pensionierung zu Gunsten einer massvollen Modulierung der Arbeitszeit durch das ganze Leben hindurch. Es hat sich nämlich gezeigt, dass durch die Rationalisierung der Arbeit bestimmte notwendige Dienstleistungen nicht mehr erhältlich sind, vor allem diejenigen, die viel menschliche Zuwendungszeit beanspruchen. Die masslose Steigerung der Mobilität ist mit der Erhaltung



Prof. Hans Ruh war bis zu seiner Emeritierung im Jahre 1998 Ordinarius für Systematische Theologie mit Schwerpunkt Sozialethik an der Theologischen Fakultät und Leiter des Instituts für Sozialethik der Universität Zürich. Heute ist er Stiftungsrat und wissenschaftlicher Leiter der Stiftung für Angewandte Ethik in Richterswil. Seine hauptsächlichen Arbeitsgebiete sind Theologische Ethik, Wirtschaftsethik, Umweltethik und Bioethik.

nachhaltiger natürlicher Rahmenbedingungen nicht verträglich. Selbst wenn es uns gelänge – davon sind wir indes noch weit weg –, den Energieverbrauch für die Mobilität auf eine ökologisch verträgliche Grundlage zu stellen: Bodenbeanspruchung, Lärm, Materialverbrauch sind schwerlich verträglich zu gestalten. Insbesondere entwickelt sich hier ein Konflikt der besonderen Art: Die Mobilität ist Ausdruck der rücksichtslosen Expansion der Art, welche damit unzählige andere Arten bedroht und deren Aussterben bewirkt. Damit ist jenseits aller Ethik wiederum die Unverträglichkeit mit der Erhaltung der Lebensgrundlagen gegeben.

Es wäre wohl nicht erfolgreich, die Expansionsstrategien des Menschen einfach zu beklagen und zu verdammen. Es könnte aber erfolgreich sein, die Kreativität und die Innovationskraft des Menschen auf die Annahme neuer, gewaltiger Herausforderungen zu lenken – auf die Herausforderung, mit intelligenten Mitteln den Raum in eine andere Richtung zu erweitern: gegen innen, als Erweiterung des Sinnhorizonts.

Hans Ruh

Lebensraum Schule

Warum ist hier möglich, was dort unmöglich erscheint?

Restposten Realklasse. Warum ist in der Realklasse so wenig möglich? Zu viel Problematisches kommt da zusammen: Strukturbedingtes, Soziales, Kulturelles. Doch es gibt Wege aus der Krise, die, von Menschen geschaffen, auch von Menschen wieder zum Bessern verändert werden kann. Sollte man meinen.

Es gibt sie noch, die Kleinstschule, 1. bis 9. Klasse in einem Schulzimmer, 22 Mädchen und Knaben. Die Kinder arbeiten zu drei Vierteln ihrer Arbeitszeit am Wochenplan, an Aufträgen aus allen Fachgebieten, die im Laufe der Woche ausgeführt werden müssen. Man hilft sich, wo Hilfe erwünscht ist. Konflikte werden im wöchentlichen Klassenrat besprochen, oft aber auch spontan unter der Woche. «Herr Meyer, wir kommen gleich, wir müssen da noch etwas in Ordnung bringen.» Nach zehn Minuten kommt die Gruppe zurück, zufriedene Gesichter, offenbar konnte die Sache tatsächlich geordnet werden. Die Sache? Keine Ahnung, nicht einmal das brauche ich zu erfahren. Das Netz trägt, sodass wir es uns immer wieder leisten können, schwierige Fälle von auswärts aufzunehmen, Kinder, die man zum Teil nicht einmal mehr in Heimen aufnehmen wollte.

Wir sind da, um zu arbeiten, denn eine gelungene Arbeit stärkt das Selbstwertgefühl, und aus den meisten Arbeiten können wir etwas lernen; vor allem die Arbeit richtig einzuteilen. «Meistens beginne ich am Montag mit dem, was mir ein wenig stinkt», erklärt Sandra dem Schulinspektor, «dann ist nachher das Angenehme noch angenehmer.» «Da hast du etwas gelernt», lobt der Inspektor, «was ich Löli noch heute nicht kann.» Nach einem zehnten Schuljahr erhält die Realschülerin Sandra eine Verwaltungslehrstelle, um die sich noch 160 andere beworben haben.

Die Klasse ist fast autonom. Die Sportlektion vor dem Mittag gleise ich nur noch auf, gehe dann, um rechtzeitig zu einer Gastvorlesung am Sekundarlehramt in der Stadt zu sein. Als ich drei Stunden später wieder im Schulhaus bin, sind alle Sportgeräte im Geräteschuppen versorgt, und die

Klasse arbeitet nach der Mittagspause schon wieder mit der Kollegin. Ob alles gut gegangen sei, frage ich. – Ja. Warum fragt er eigentlich?

Es gibt sie, die Realklasse an einem Oberstufenzentrum einer mittelgrossen Schweizer Stadt, 14 Köpfe nur zurzeit, davon zehn Ausländer, vor allem aus dem ehemaligen Jugoslawien. Erstaunt stelle ich fest, dass diese 14 mehr Kraft brauchen als die 22 der Gesamtschule, in der ich fast für jedes Kind ein individuelles Lernprogramm aufzustellen hatte. Woran liegt das? Wenn ich nicht zu Beginn einer Lektion die Runde mache, um minutiös zu kontrollieren, wer die Hausaufgaben gemacht hat und wer nicht, wer ganz und wer nur zum Teil und dann auch noch, wer sie von wem bloss abgeschrieben hat, kann ich Hausaufgaben bald ganz vergessen.

Vor dem wöchentlichen Vokabulartest in Französisch stelle ich fest, dass ausnahmsweise alle die Bücher und Hefte, wie dies für jede neue Lektion gefordert wird, auf ihrem Pult bereitgelegt haben. Fast alle haben das grossformatige Lehrbuch zuoberst, die Öffnung des Buches gegen sich gedreht. Ich mache, bevor wir beginnen, die Runde, drehe allen das Buch um 180 Grad, also den Buchrücken zu; das sei schöner so, sage ich. Sie bestätigen meine Aktion mit einem zustimmenden verschwörerischen Lächeln (Erklärung: Unter dem Buchdeckel lag der Spickzettel bereit).

Zwei streiten mindestens schon fünf Minuten lang darum, wer der beiden das gute Dutzend zerknüllter Papiere vom Boden aufzulesen habe. «Hey Mann, di si nume vo dir...» Kurz darauf komme ich ins Zimmer zurück. Die beiden sind weg, die Papiere immer noch am Boden.

Es gibt da, wie immer, eine Vielzahl an Ursachen, an Gründen.

Strukturbedingtes

«Lehrer helfen uns Probleme lösen, die wir ohne sie nicht hätten»: Daran ist viel Wahres. Schulen sind Monokulturen. In der Forst- und Landwirtschaft hat man seit rund hundert Jahren die Gefahren der Monokultur erkannt und darauf reagiert. Seither

Paul Michael Meyer, 1946 in Thun geboren. Erstausbildung zum Maschinenzeichner. Nach Gymnasium und kurzem Studiengang in Theologie Ausbildung zum Lehrer. Arbeit an allen Stufen der Volksschule, dann Lehrer für Allgemeine Didaktik in Bern. Heute wieder Lehrer an der Sekundarstufe I. Vater von drei erwachsenen Kindern. Autor «unsachlicher Sachbücher», unter anderem «Liebe Eltern, die Schule ist nicht so» (Zytglogge-Verlag).



pflügt man wieder den Mischwald, vermeidet grossflächige Kahlschläge und nutzt im Gemüsebau die Erkenntnisse über Nachbarschaftspflanzen. Die Schule aber ist nach wie vor bei der Jahrgangsklasse. Zaghafte Versuche mit einer Basisstufe, die nicht nur das Alter, sondern auch Entwicklung und Reife berücksichtigt, sind endlich ein erster Schritt in die richtige Richtung. In der Primarstufe wird dann viel Kraft und Zeit aufgewendet für die Bewertung zwecks Selektion, sodass wir auf der Sekundarstufe I eine Monokultur nach Alter und Begabung respektive Schulverträglichkeit haben. Die Realklasse ist ein Sammeltopf für all jene, die im Schulschnellzug nicht mithalten konnten, für alle Auf-der-Strecke-Gebliebenen. Sie hören noch lange, wenn sie ein Ohr auf die Schiene legen, die Erfolgreichen davonfahren. Der Reallehrer hat demnach die edle Aufgabe, all jene, für die der Zug längst abgefahren ist, trotzdem zu motivieren: Kommt, wir können dem Geleise folgen und auch zu Fuss zur nächsten Station kommen, dort spendiere ich allen ein Eis. Aber es ist ein Auftrag, an dem die Lehrkraft fast zwangsläufig

Lebensraum Schule

scheitern muss, denn fast allen fehlt das nötige Selbstvertrauen, und die RealschülerInnen versuchen sich gegen diesen Mangel selber zu schützen, indem sie mit dem wenigen, das sie leisten, vorschnell zufrieden sind. Sie verlieren innert Wochen das Mass fürs in unserer Gesellschaft Erforderliche. Der Lehrer sieht die Kluft zwischen seiner Klasse und den Einstiegsmöglichkeiten in die Arbeitswelt von Tag zu Tag grösser statt kleiner werden. Ja doch, dieses Mädchen, jener Junge schafft es dann trotzdem noch. Aber was ändert dies am Gesamtbild?

Soziales

Thierry ist zu Hause noch schwieriger als in der Schule. Vater und Mutter schlagen. Wenn ihn kein Heim aufnimmt, will man ihn zurück nach Argentinien schicken.

Alis Vater hat den Schritt aus der kriegszerstörten Heimat in die Schweiz nicht geschafft, ist schwer depressiv, arbeitsunfähig. Der Mutter fehlt die Kraft, Ali zu führen.

Mirijams Vater hatte vor einem halben Jahr einen schweren Arbeitsunfall, seither ist er zu Hause und trinkt.

Bei Alba zu Hause gelten Zuckerbrot und Peitsche. «Wenn du in der Schule eine rote Karte kriegst, kommst du am besten gar nicht mehr nach Hause», sagt der Vater.

Mirco lebt mit Bruder und Mutter allein, seit die Behörden eingegriffen haben, nachdem die Mutter vor dem prügelnden Ehemann ins Frauenhaus geflohen ist.

Seit Alexandras Skiunfall besteht ihr Vater darauf, dass sie ins Gymnasium gehen müsse, weil sie ja einmal nur leichte Arbeit verrichten können. Er selbst habe in Jugoslawien auch das Gymnasium geschafft, also

Der Lehrer sieht die Kluft zwischen seiner Klasse und dem Arbeitsmarkt stets grösser werden ...

müsse das für seine Tochter hier auch möglich sein.

Lais Vater spricht nach fünf Jahren Schweiz noch kaum Deutsch. Er sitzt arbeitslos zu Hause zusammen mit Frau und sechs Kindern in einer Dreizimmerwohnung.

Doch ich will nicht zu erwähnen vergessen, dass es in der Klasse auch einige Kinder mit problemlosem Zuhause hat.

Kulturelles

Niemand hat uns gefragt, ob wir die Vielfalt an Kulturen, wie sie in unseren Städten Wirklichkeit ist, wollen oder nicht. Politische und wirtschaftliche Ursachen haben sie herbeigeführt. An sich ist Vielfalt etwas durchaus Positives: die Vielfalt in der Natur, die Vielfalt des Angebots im Supermarkt, die Vielfalt in der Unterhaltung. Also auch die Vielfalt der Kulturen?

Wer die Begegnung der Kulturen in festlichen Anlässen hochhält, kann in der Tat Multikulturalität als etwas Erfreuliches preisen. Doch wenn Taminen am kirchlichen Anlass tamilisch kochen – ist das schon Begegnung der Kulturen?

Im Alltag jedenfalls stelle ich diesbezüglich nur Zurückhaltung, Abgrenzung und Kampf fest. Jede Kultur versucht sich zu behaupten, sich durchzusetzen.

In der Tierwelt gilt Darwins Prinzip: Das Vitalere, das Stärkere setzt sich durch. Dies ist bezüglich der Arterhaltung durchaus richtig und sinnvoll.

«Ich weiss gar nicht, was die Weiber in der Schule verloren haben», erklärt Lulzim. Für ihn gehört die Frau an den Herd, auf den Beifahrersitz des BMW und ins Bett. Und dazu ist Bildung nur störend. Tatsächlich scheint mir ein Jahrhundert Frauenbewegung oft wie nie da gewesen.

Paul Michael Meyer

Lebensraum Arbeit 1

Flexible Identitäten in flexibilisierten Arbeitsverhältnissen

Identität ist nichts anderes als die Antwort auf die Frage «Wer bin ich?». Traditionell ist mit dem Identitätsbegriff die Annahme verbunden, dass Personen sich über die Zeit hinweg als gleich erkennen können. Unter der Annahme, dass die Arbeitswelt heute stark im Wandel begriffen ist, stellt sich die Frage nach der Identität neu: Bleibe ich die Gleiche, wenn sich beruflich alles ändert? – Ein Projektbericht.

Im Forschungsprojekt «Berufliche Identität in Wechselwirkung mit den Anforderungen von Arbeitsflexibilisierung und kontinuierlicher Bildung», finanziert vom Schweizerischen Nationalfonds (Projektleitung: Prof. Gudela Grote), untersuchten wir, ob sich Menschen in unterschiedlich stabilen beruflichen Situationen durch besondere Identitätskonstruktionen auszeichnen. Die Projektergebnisse sind im Schlussbericht vollständig dokumentiert.

Die Ausgangslage

Unsere Annahme zu Beginn des Projektes war, dass Menschen mit flexibleren Identitätskonstruktionen besser mit den an sie gestellten Flexibilitätserwartungen umgehen können. Flexibilität in der beruflichen Situation wurde aus zwei Sichtweisen erfasst: der beruflichen Flexibilität und der Arbeitsflexibilisierung. Beruflich flexibel sind Personen, die selbst gewählt oder gezwungenermassen ihren Beruf gewechselt haben und neue Kenntnisse in einer weiteren Ausbildung oder der neuen Arbeitstätigkeit erworben haben. Arbeitsflexibilisierung beschreibt die von Arbeitgebenden flexibel gestaltete Beschäftigung, zum Beispiel in Form erhöhter Flexibilität der Arbeitstätigkeit, Flexibilität in der Entlohnung oder Reorganisation. Identitätskonstruktionen wurden besonders in drei Aspekten beschrieben:

1. Zieht sich ein roter Faden durch die Biografie, oder stehen Veränderungen und Brüche im Vordergrund (biografische Kontinuität)?
2. Sind verschiedene Lebensbereiche miteinander vereinbar, da sich ihre Anforderungen an Verhalten und Zeitbedarf abstimmen lassen, oder

stellen sie unterschiedliche Erwartungen an die Person (ökologische Konsistenz)?

3. Sind biografische Ereignisse im Wesentlichen selbst bestimmt (interne Kontrollüberzeugung), sind sie durch äussere Umstände (externe Kontrollüberzeugung) oder durch Zufall, Glück oder Schicksal (fatalistische Kontrollüberzeugung) geprägt, oder entstehen sie durch das Zusammenwirken verschiedener Faktoren (interaktionistische Kontrollüberzeugung)?

Im Projekt wurden 59 Personen im Alter von 40 bis 50 Jahren, von denen 30 den Beruf gewechselt hatten und 29 in ihrem Erstberuf arbeiteten, und insgesamt 596 Mitarbeitende aus 14 Unternehmen unterschiedlichen Flexibilisierungsgrades befragt.

Ergebnis: Vier Identitätstypen

In den Ergebnissen bildeten sich vier Identitätstypen ab, davon zwei kontinuierliche – der kontinuierliche und der berufszentrierte – und zwei flexible Typen – der kritisch-flexible und der selbst bestimmte. Diese Typen werden kurz anhand eines zentralen Charakteristikums beschrieben.

Der kontinuierliche Typ betont den roten Faden in seiner Biografie. Die meisten Befragten dieses Typs arbeiten heute noch in ihrem erlernten Erstberuf und leiten biografische Kontinuität aus der Weiterentwicklung in ihrem Beruf ab. Ein Interviewpartner stellt seine berufliche Entwicklung als logische Folge dar: «Also eben, die Pfarrstelle zieht sich da eigentlich durch, bis heute.» Die Entwicklung zum Theologen beginnt jedoch früher: «Man könnte höchstens sagen, dass es eigentlich so um 15, 16 für mich klar geworden, dass ich mich als Christ verstehe. Dass für mich ebenso klar gewesen ist, später, dass ich mich auch als Christ verstehe, wenn ich nicht als Pfarrer arbeite. Von daher ist das Pfarramt halt eine Möglichkeit. Und halt nach wie vor eine spannende. Weil das doch auch wie eine persönliche Voraussetzung ist, um ein Theologiestudium zu machen, also dass man einen persönlichen Bezug dazu hat. Wobei dort auch vielleicht



Dr. Sabine Raeder, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitspsychologie der ETH Zürich, erforscht die neue Arbeitswelt unter den Aspekten Arbeitsflexibilisierung, psychologische Verträge und flexible Identitäten.

raeder@ifap.bepi.ethz.ch

typisch ist, dass es nicht irgend so ein Schema ist. Es ist nicht eine Bekehrung, sondern es sind Entwicklungen von Vertiefung, vom Einleuchten, vom Sichwohlfühlen, vom Dazugewinnen, irgendwie so, was sich dann dort weiter abspielt.»

Der berufszentrierte Typ investiert viel in den Beruf, schätzt aber auch Familie und Freizeit als wichtig ein. Einige der Befragten räumen ein, dass ihr Beruf andere Lebensbereiche dominiert. Ein Interviewpartner führt aus: «Prioritär ist für mich die Familie – und schon immer gewesen. Ich habe sehr früh Kinder gehabt mit meiner Frau. Und ich habe die Familie immer noch, und ich werde alles daransetzen, dass dies so bleibt! Das ist immer so gewesen. Und gerade nachher kommt dann schon der Beruf! Aber prioritär ist für mich immer die Familie gewesen. Also es ist so: Bis vor zwei Jahren hatte ich das Büro daheim. Meine Kinder – also ich war sehr viel präsent, wenn meine Frau nicht präsent sein konnte. Die Kinder sind schon in einem Alter, wo sie den Papi nicht mehr

Lebensraum Arbeit 1

unbedingt brauchen. Im Gegenteil, sie wollen dann irgendwie nicht mehr so viel wissen. Wie gesagt, 18, 16 und 12. Was ganz klar ist, dass die letzten zwei Jahre die Familie ganz klar zu kurz gekommen ist. Darum muss man es auch sofort beenden. Das hat einen gewissen Nachholbedarf.»

Der kritisch-flexible Typ zeichnet sich durch keine ausgeprägte Identitätskonstruktion aus, bewertet aber als einziger Typ Massnahmen der Arbeitsflexibilisierung im Unternehmen negativ. Gleichzeitig sind in diesem Typ viele Berufswechsler vertreten.

Nur Befragte des *selbst bestimmten Typs* nehmen an, dass sie aktiv und unabhängig über biografische Ereignisse entscheiden können. Situationalen Faktoren schreiben sie nur untergeordnete Bedeutung zu. Ein Interviewpartner beschreibt seine Ausbildung, Funktionen in drei unterschiedlichen Unternehmenseinheiten und sein Nachdiplomstudium als aktiv gewählt: «Schon in dieser Zeit habe ich evaluiert fürs Nachdiplomstudium, ich habe gewusst, dass ich Richtung Betriebswirtschaft will, dass mir diese Kenntnisse fehlen. Als ich fertig gewesen bin gerade mit dem Nachdiplomstudium, dann habe ich diese Kenntnisse anwenden wollen. Das ist der Grund gewesen, warum ich in die Unternehmensberatung gegangen bin. Diese Stellen, Produktion, Marketing, Konstruktion, das ist eigentlich bewusst gewählt gewesen, weil ich in den drei wichtigsten – also aus meiner Sicht damals in den drei wichtigsten – Bereichen von einer Unternehmung tätig sein wollte. Das heisst Produktion, Kundenorientierung und Produktentwicklung.» Aber er räumt allgemein ein: «Man ist ein Teil irgendwo in einem Ablauf.»

Bewertung im Vergleich

Die vier Typen trennen Berufswechsler und Personen mit einer Laufbahn im Erstberuf nicht eindeutig. In den beiden kontinuierlichen Typen sind Personen mit einer Laufbahn im Erstberuf überdurchschnittlich häufig vertreten, in den beiden flexiblen Typen häufiger Berufswechsler. Der kontinuierliche Typ bewertet die im eigenen

Unternehmen erlebte Arbeitsflexibilisierung eindeutig positiv und der kritisch-flexible Typ eindeutig negativ. Die beiden anderen Typen geben eine gemischte Bewertung ab. Die beiden kontinuierlichen Typen sind überdurchschnittlich häufig in gering oder mittel flexibilisierten Unternehmen beschäftigt, die beiden flexiblen häufiger in mittel bis hoch flexibilisierten Unternehmen.

Insgesamt hat sich die Annahme, dass flexiblere Identitäten mit den an sie gestellten Flexibilisierungsanforderungen besser umgehen können, nicht bestätigt. Die beiden kontinuierlichen Identitätstypen befinden sich in einer beruflich stabileren Situation, sie arbeiten eher in Führungspositionen, bewerten Flexibilisierung positiver, sind aber auch in weniger flexibilisierten Unternehmen beschäftigt. Die beiden flexiblen Identitätstypen sind eher als Mitarbeitende beschäftigt, bewerten Flexibilisierung kritischer, arbeiten aber auch in stärker flexibilisierten Unternehmen. Die Typenbildung ist jedoch explorativ anzusehen. Es muss in weiteren Studien bestätigt werden, ob sich diese Typen wiederfinden lassen, ob sie sich in ähnlichen Beschäftigungssituationen befinden und ob sie über die Zeit hinweg stabil bleiben.

Für den Umgang mit Flexibilität liegen zwei Schlussfolgerungen nahe. Für den individuellen beruflichen Lebensweg einerseits kann kein radikaler Berufswechsel empfohlen werden, weil dieser momentan nicht zu besseren Chancen führt. Besser wäre es, bei einer beruflichen Neuorientierung auf den bereits erworbenen Kompetenzen aufzubauen. Die Unternehmen andererseits sollten mehr Sorgfalt auf die Gestaltung von Flexibilität legen, Mitarbeitende darauf vorbereiten, ihre Möglichkeiten im Umgang mit Flexibilität mit einbeziehen und auch denjenigen Unterstützung und Chancen bieten, die schlechtere Startvoraussetzungen mitbringen.

Sabine Raeder

Literatur

Grote, G. & Raeder, S.: Berufliche Identität in Wechselwirkung mit den Anforderungen von Arbeitsflexibilisierung und kontinuierlicher Bildung: Schlussbericht zum Projekt 3043-57298 im Rahmen des Nationalen Forschungsprogrammes NFP 43 «Bildung und Beschäftigung». Zürich: Institut für Arbeitspsychologie der ETH Zürich 2003. (<http://e-collection.ethbib.ethz.ch/show?type=bericht&nr=310>).

Lebensraum Arbeit 2

«Die materielle Absicherung ist enorm wichtig»

Peter Gugger über seinen Werdegang – via Umweg – zum Arbeitspsychologen, über Arbeitslose, die oftmals am Anfang den gewonnenen Freiraum noch gar nicht als Chance erleben können, sowie über Imageprobleme und Steigerungspotenzial der IV.

punktum.: Schildern Sie uns bitte Ihren Werdegang zum Fachpsychologen SBAP in Laufbahn- und Rehabilitations-Psychologie.

Peter Gugger: Ich absolvierte eine Lehre als Eisenbeton-Hochbauzeichner. Danach folgte eine verkürzte Maurerlehre. Während der Berufsschule arbeitete ich bereits als Bauführer. Schliesslich hatte ich als Bauführer und Chefbauleiter Funktionen auf Grossbaustellen inne.

Dann kam die grosse Rezession in den sechziger Jahren. Es gab massenhaft Entlassungen: Arbeiter, die 20, 30 Jahre hier gearbeitet hatten, wurden ohne gerechte Abfindungen oder Entgelt nach Italien abgeschoben. Das machte mir Mühe. Ich suchte das Gespräch mit Arbeitsämtern und arbeitete mit Verbänden und Gewerkschaften zum ersten Mal Sozialpläne aus – das kannte man auf dem Bausektor zuvor gar nicht so. Ich habe immer mehr soziale Aufgaben wahrgenommen, bis ich selbst arbeitslos wurde. Da bekam ich von den Arbeitsämtern den Auftrag, ein Notstandsprojekt zu realisieren, in dem ältere Leute und Jugendliche sinnvolle Beschäftigung finden konnten. Mit Industriefarr- und Arbeitsämtern zusammen entstand die heutige Organisation Overall. Damals realisierten wir Umbauprojekte für die Kantone Basel-Stadt und -Landschaft (Sanierung von Kindergärten usw.). Danach baute ich für das Basler Bürgerspital eine erste externe Werkstatt für rund 35 Menschen mit einer Behinderung auf. Hier begann ich mich intensiv mit der Arbeitsbeschäftigung von nicht mehr voll leistungsfähigen Menschen auseinander zu setzen. Mit einem Kollegen zusammen stellten wir eine Mikroverfilmung auf die Beine. Ich selbst hatte davon keine Ahnung – ich war lediglich Hobbyfotograf. Ich ging nach England, Frankreich und

Deutschland, um mich intensiv einzuarbeiten. Wir verfilmten in dieser Werkstatt streng geheime Daten von Patienten und der Polizei. Das war eine tolle Beschäftigung, die Vertrauen voraussetzte und einen grossen Stellenwert hatte. Als das gut lief, fragte mich das Bürgerspital Basel, ob ich nicht ins Rehabilitationszentrum wechseln und dort Schwerstbehinderte betreuen wolle. Ich bekam dort so etwas Ähnliches wie eine Psychologen- und Berufsberaterstelle und arbeitete eng mit den zuständigen IV-Stellen zusammen. Dann wollte man mich offiziell als Berufsberater anstellen. Doch der damalige Leiter, der öffentlichen Berufsberatungstelle Basel-Stadt, legte sein Veto ein: Gugger sei zwar ein Feiner, aber nicht diplomierter Berufsberater, dass gehe auf keinen Fall. Das führte dazu, dass ich als Werkstudent ans IAP ging. Beinahe zehn Jahre arbeitete ich in der Folge in dieser Rehaklinik, bis ich durch einen Freund bei der IV-Regionalstelle Basel eine Stelle vermittelt bekam. Und nun war ich auf einmal auf der andern Seite. Ich wurde Präsident der AGBB (Arbeitsgemeinschaft Berufsberater für Behinderte). Ich setzte mich unter anderem sehr dafür ein, dass für die Besoldung die Arbeit im Vordergrund sein soll und nicht der Titel und für die laufende Weiterbildung der IV-BerufsberaterInnen (vor allem mit externen Fachleuten). Dann kam die Kantonalisierung der IV-Stellen. Dies war nicht nur gut für die Versicherten, ich versuchte auch den Verbänden, die auf politischer Ebene aktiv waren, zu erklären, dass wir Berufsberater zum Teil regional besser arbeiten konnten: Grössere geografische Räume bieten auch mehr berufliche Möglichkeiten für unsere Klienten. Ich versuchte diese Reorganisation zu einem guten Ende zu führen. Wir setzten uns auch mit internen Problemen auseinander: Vorgesetzte aus dem administrativen Bereich hatten keine grosse Ahnung von der Arbeit am Patienten/Versicherten. Sie waren an der Statistik und am schnellen Abschluss interessiert. Wirtschaftliche Aspekte standen mehr im Vordergrund – und nicht mehr die Integration. Als die Kantonalisierung

der IV-Stellen abgeschlossen war, bekam ich nebst meiner berufsberaterischen Tätigkeit auch Kooperationsaufträge: So sollte zum Beispiel die Zusammenarbeit zwischen Suva und IV verbessert werden. Ich konnte als IV-Berufsberater bei diversen BSV-Projekten mitarbeiten. Im Jahre 2000 erlitt ich dann einen folgenschweren Skiunfall. Ich hatte während meiner intensiven Rehabilitation viel Zeit zum Nachdenken. Ich fragte mich: Was will ich mit meinem Wissen und meinen Erfahrungen machen? Ich beschloss, selbstständig zu werden. Zu Beginn arbeitete ich noch teilzeitlich bei der IV; seit 2001 bin ich 100 Prozent selbstständig erwerbend.

Ich gebe Ihnen zwei Beispiele. Was raten Sie den Betroffenen? Beispiel 1: Ein 50-jähriger Redaktor hat praktisch sein Leben lang in einem grossen Verlagshaus gearbeitet. Nach einigen Jahren als Redaktor folgten eher zudenende Aufgaben, dann erfolgte ein Wechsel in eine Holdingfirma, die schliesslich die Tore dichtmachen musste: das Aus für die Berufstätigkeit des 50-Jährigen. Der Patient leidet seit der Entlassung vor 1½ Jahren an schweren Depressionen und ist nicht mehr arbeitsfähig. Erst jetzt konnte er sich entschliessen, sich bei der IV anzumelden. Nun versucht er, zusammen mit einem Verwandten ein Detailhandelsgeschäft aufzubauen. Er arbeitet enorm viele Stunden – die Produktivität ist allerdings gering.

Sehr wichtig ist, dass der Mann überhaupt wieder eine Arbeit aufgenommen hat, trotz der anfänglich geringen Produktivität, und dass er den nötigen Support bekommt. Dabei ist die materielle Absicherung enorm wichtig, dies führt zur Stabilisierung der Ausgangslage. Deshalb müssen die versicherungstechnischen Dinge sauber eingeleitet werden. In der Rehabilitationsbegleitung müssen die Klienten darauf hingewiesen werden, dass sie keine Skrupel haben müssen, ihnen zustehende Leistungen einzufordern. Ich erlebe immer wieder, dass die Betroffenen beginnen, Ersparnisse aufzubrechen, um nicht Versicherungen angehen zu müssen. Das fin-



Peter Gugger führt eine arbeitspsychologische Praxis (apaxis gmbh) in Zürich und ist Fachpsychologe SBAP in Laufbahn- und Rehabilitations-Psychologie.

de ich absolut falsch. Sie haben Prämien einbezahlt, also dürfen sie jetzt auch berechnete Leistungen beanspruchen. Arbeitsfähigkeit respektive -unfähigkeit wird durch ÄrztInnen laufend festgelegt. Meine Erfahrung zeigt, dass sich auch bei älteren Menschen die Arbeitsfähigkeit nach einer Krankheit steigern lässt, wenn sie gut beraten und begleitet sind. Der Mann in Ihrem Beispiel ist hoch motiviert, arbeitswillig und bereit zu leisten, also kann man von guten Voraussetzungen ausgehen. Wenn die arbeitsmässige Situation im vorliegenden Fall einmal konsolidiert werden kann, dies vor allem mit flankierenden psychotherapeutischen Massnahmen, verfügt dieser Mann wieder über eine gute berufliche Zukunftschance. Diese Schritte brauchen aber Zeit, in der Regel ein bis zwei Jahre Begleitung. Für diese Begleitung braucht es Fachleute, die mit grossem Engagement, Freude und Neugierde an diese Arbeit gehen können. Es geht um Case-Management. In Rehabilitationsgesprächen werden alle Beteiligten an einem Tisch vereint und die nächsten Schritte gezielt vorbereitet und danach ausgewertet. Oft sind die Arbeitgeber

zeitlich überfordert und können nur rudimentär die Ausgangslage ihrer Mitarbeiter einschätzen. Da sind gründliche Information und Koordination wichtige Aufgaben für einen Fachpsychologen in Laufbahn- und Rehabilitations-Psychologie. Natürlich kommen mir jetzt meine Erfahrungen mit den Mitarbeitern auf dem Bau, mit den Arbeitsämtern, den verschiedenen Abteilungen des Bürgerspitals Basel-Stadt und der IV sehr zugute.

Im Beispiel 2 geht es um André Dosé. Was ist zu tun, damit er nicht am Erlebten zerbricht?

André Dosé kenne ich zu wenig, nur aus Presseerzeugnissen. An den Pressekonferenzen hat man gesehen, dass er viel mehr wusste, als er sagte. Ich hatte den Eindruck, dass ihn sehr beschäftigt, wie mit ihm umgegangen worden ist. Er stand ja sehr lange an vorderster Front, hatte viel mit Gewerkschaften und mit Einzelinteressen zu tun. Ich behaupte, dass André Dosé sehr gut vermittelbar ist, wenn er das verarbeiten kann, was er erlebt hat. Doch dazu wird es noch einiges brauchen. Wer so «abserviert» wird, kann am Anfang den gewonnenen Freiraum noch nicht als Chance erleben. Das ist ein Schlag. Wie leistet er Trauerarbeit? Er hatte viele Freunde, die das Geschehene ausserordentlich bedauert haben. Es braucht Zeit, Gespräche, Begleitung. Ich nehme an, dass André Dosé sehr gut gecoacht ist. Einmal über den Berg, hat er genügend Zeugnisse, die belegen, wie er an Projekte herangeht, mit Leuten kommunizieren und mit Schwierigem (Banken, Grounding) umgehen kann. Er ist enorm leistungsfähig, kann den richtigen Fokus setzen und all seine Bedürfnisse – auch private – hintanstellen. Es bleibt die Frage, wie er jetzt mit dieser Situation umgeht.

Heisst das, man sollte sich auf das besinnen, was man kann?

Ja. André Dosé soll sich fragen, was er gut gemacht hat und weshalb ihm dies gut gelungen ist: Was war dahinter, dass er Tag und Nacht arbeiten konnte? Was hat ihm dies ermöglicht? Das sind ganz wichtige Qualifikatio-

nen. Sie werden ihm helfen, wieder ganz stark antreten zu können.

Muss sich die IV verändern in den nächsten Jahren?

Ja, sie muss sich enorm verändern, ihr Image ist schlecht. Sie macht aber diese Schritte in die Veränderungen bereits. Sie muss viel schneller auf einen Fall eintreten können. Die gültigen gesetzlichen Auflagen werden immer mehr in Frage gestellt. Aber nicht das IV-Gesetz ist das primäre Problem, sondern die Angestellten. Nicht weil sie schlecht sind, sondern sie sind oft nicht entsprechend genügend qualifiziert und müssen vieles «on the job» lernen. Sie leisten eine schwierige und im Ausmass grosse Arbeit in einem komplexen Rahmen. Die Fluktuationsproblematik auf den IV-Stellen ist immer noch da – das ist ein Riesensproblem. Wenn man mit BerufsberaternInnen spricht, ist die Arbeit für die IV keine Traum-, sondern eine Übergangsstelle. Der administrative IV-Apparat und die Zugezogenen – Anwälte, Ärzte, Therapeuten usw. – lassen den Eingliederungsprozess nur noch äusserst komplex angehen. Bereits sind einzelne IV-Stellen dazu übergegangen, Arbeiten erfolgsabhängig zu outsourcen, etwa die Arbeitsvermittlung. Die Suva beispielsweise setzt interne und externe Case-Manager ein. Dies sind Erfolg versprechende Entwicklungen, die auch neue Arbeitsmöglichkeiten für zukünftige FachpsychologInnen in Laufbahn- und Rehabilitations-Psychologie bieten.

Die SVP geisselt, dass es immer mehr IV-Bezüger gebe, und erweckt so den Eindruck, dass IV-Bezüger Schmarotzer des Staates seien. Wie schätzen Sie die Situation ein? Wird es in absehbarer Zeit noch mehr IV-Bezüger geben? Werden die Veränderungen bei der IV dazu führen, dass es weniger IV-Fälle geben wird?

Wie die SVP das Problem auf die IV und auf die IV-Bezüger abschiebt, erscheint mir doch zu einfach gestrickt. Solange die Firmen in so restriktiven schlechten wirtschaftlichen Situationen stecken, wird es immer weniger

Lebensraum Arbeit 2

möglich sein, dass jemand, der nicht mehr voll arbeitsfähig ist, dabeiblieben kann. Wenn man heute mit Firmenverantwortlichen redet, merkt man, dass es fast nichts mehr erträgt.

Im Augenblick sanieren sich viele Firmen, indem sie Arbeitnehmer entlassen, mit den Übriggebliebenen beinahe gleich viel produzieren und den obersten Kadern unheimliche Abgangsschädigungen und Saläre bezahlen. Die entlassenen Arbeitnehmer landen dann mit einer Depression bei mir als Psychotherapeutin oder bei Ihnen. Privatwirtschaftliche Sanierung auf Staatskosten?

Leider sind bei vielen Firmen die arbeitsethischen Grundsätze sehr stark in den Hintergrund getreten und die wirtschaftlichen sehr stark in den Vordergrund. Alles, was der Staat liefert, wird genutzt, um sich zu sanieren. Solange dies so bleibt, nützt eine noch so gute IV-Struktur nichts. So lange wird es noch mehr IV-Bezüger geben. Und diese darf man keinesfalls stigmatisieren, sondern muss ihnen sehr Sorge tragen. Denn sie können zumeist nichts für ihre Situation. Nicht nur bei der IV muss angesetzt werden, sondern auch bei den Arbeitgebern. Es sollte mehr auf das Sozialimage einer Firma geachtet werden. Diese sollten belohnt werden, wenn sie die arbeitsethischen Grundsätze vermehrt in den Vordergrund stellen. Firmen, die Behinderte anstellen, sollten unbedingt prämiert werden. In den meisten EU-Ländern ist die heutige Gesetzgebung so, dass Firmen, die Behinderte anstellen, steuerlich entlastet werden können (Bonus-Malus-System). Doch leider funktioniert auch dieses System noch nicht perfekt. Es ist höchste Zeit, dass die Firmen die Arbeit wieder vermehrt von einer anderen Dimension her verstehen – und nicht nur unter dem Aspekt Gewinnoptimierung. Aber solange wir natürlich Banken haben, die uns da ein Vorbild geben ... Die Professoren Ruh (siehe Beitrag auf Seite 7) und Ulich an der ETH Zürich haben schon vor 20 Jahren darauf hingewiesen, dass durch die technischen Fortschritte weniger Arbeit neu aufgeteilt werden

muss. Das ist eine Chance, Arbeit generell neu aufzuteilen und zum Teil zu entschleunigen, sodass grundsätzlich mehr und verschiedene Menschen an der Arbeit teilhaben können. Nicht nur diejenigen mit den Spezialausbildungen – und nicht nur diejenigen, die Tag und Nacht arbeiten können. Es darf auch jemand halbtags mit einer guten Leistung dabei sein. Da müssen neue Arbeitsmodelle entwickelt werden.

Das heisst letztlich auch, dass das Geld neu verteilt werden muss?

Das ist richtig. Wenn man Arbeit neu verteilt, muss man auch das Geld neu

verteilen. Die Arbeitgeber müssen offen sein für solche Modelle. Dazu müssen auch neue Anreize geschaffen werden. Ich setze auch Hoffnungen in die Frauen. Sie werden in Zukunft vermehrt Spitzenpositionen einnehmen, und das Rollenverständnis zwischen Mann und Frau ändert sich. Der Arbeitskuchen wird neu aufgeteilt, und die heutigen Stresssituationen werden ändern. Eigentlich leben nur rund zehn Prozent der Menschen so, wie es wünschens- und lebenswert wäre. Wenn sich dies ändert, wird sich auch die Situation der IV-Bezüger verändern.

Interview: Heidi Aeschlimann

Institut KJF

**für
Kinder-, Jugendlichen-
und
Familientherapie Luzern**

Januar 2005–Dezember 2008

**4-jährige, berufsbegleitende
psychoanalytisch-systemische
Psychotherapieausbildung**

Die Grundsätze des Ausbildungsweges:

- vom Wissen zum Können
- Lernen zur Selbstentwicklung
- vom theoretischen Reduktionismus zur Entfaltung der Kreativität
- von der therapeutischen Technik zur therapeutischen Begegnung
- von der Unsicherheit zur selbstkritischen Souveränität.

Informationen sind
erhältlich bei:

Institut KJF
Sekretariat K. Kälin
Denkmalstrasse 2
6006 Luzern
Tel: 041 410 15 19
Fax: 041 410 15 18
info@institut-kjf.ch

Bologna-Reform

«Bildung ist von entscheidender Bedeutung»

Der Bildungsexperte Christian Louis Aeberli-Niquille über Defizite des schweizerischen Hochschulsystems sowie Verbesserungsmöglichkeiten im Bildungsmarkt und im Wettbewerb um die klügsten Köpfe.

punktum.: Sie haben der Wiener Professorin Barbara Sporn den Auftrag erteilt, das schweizerische Bildungswesen unter die Lupe zu nehmen. Welches sind die wichtigsten Erkenntnisse?

Christian Louis Aeberli-Niquille: Die Hochschullandschaft in Europa verändert sich. Dazu beigetragen hat unter anderem die Bologna-Deklaration. Auch in der Schweiz werden Hochschulfragen diskutiert – allerdings fehlt der Blick von aussen. Barbara Sporn hat festgestellt, dass sich das Schweizer Hochschulsystem im internationalen Vergleich wenig an Markt und Wettbewerb orientiert. Und dass die Verantwortlichen beim Bund und bei den Kantonen sowie den Universitäten und Fachhochschulen unterschiedliche Vorstellungen über die Zukunft der Hochschulen haben.

Können Sie uns Ihre Vision der künftigen Schweizer Hochschullandschaft vorstellen?

Wir haben keine Visionen, sondern machen konkrete Vorschläge. Wir schlagen eine internationale Ausrichtung und Profilierung der Schweizer Hochschulen vor. Dabei verzichten wir auf die bisherige Unterscheidung zwischen Universitäten und Fachhochschulen. Neu soll es global, europäisch und national ausgerichtete Hochschulen geben. Die globalen Hochschulen haben Spitzenausbildungsgänge und Spitzenforschung zum Ziel. Hervorragende Lehre und praxisorientierte Forschung zeichnen die europäischen Hochschulen aus, die im europäischen Wettbewerb stehen. Die nationalen Hochschulen haben eher regionalen Charakter. Ihr Ausbildungsangebot richtet sich vor allem an junge Menschen in der Schweiz.

Zum so genannten «trivalenten Hochschulsystem»: Wo sehen Sie Vor- und Nachteile?

Durch die Internationalisierung beziehungsweise die Ausrichtung am Bildungsmarkt entsteht zwischen den Hochschulen eine Konkurrenzsituation. Damit geht die Forderung nach Qualitätsentwicklung einher. Die Schweiz als rohstoffarmes Land braucht eines der besten Hochschulangebote. Dieses lässt sich allerdings nur dann realisieren, wenn die Hochschulen die Höhe der Studiengebühren selber festlegen und die Studierenden selber auswählen können.

Wie soll Ihrer Meinung nach dem Problem begegnet werden, dass die Anzahl der Studierenden steigt, während den Hochschulen stets weniger Geld zur Verfügung steht? Soll – die Schweiz als Teil Europas gesehen – die Anzahl der Studierenden in der Schweiz abnehmen?

Zurzeit entsteht in 40 europäischen Ländern ein riesiger Hochschulraum mit Tausenden von Hochschulen und jungen Menschen, die studieren wollen. Nationale Grenzen spielen bei der Wahl des Studienortes eine immer kleinere Rolle. Dafür werden die Qualität der Studiengänge und das Prestige der Hochschule immer wichtiger. Die Zahl der Studierenden in der Schweiz liegt deutlich unter dem Durchschnitt der OECD-Länder. Eine Erhöhung wäre erwünscht, weil der Ausbildungsstand der Bevölkerung und der Wohlstand eines Landes eng zusammenhängen.

Welchen Stellenwert geben Sie zukünftigen Fachhochschulabsolvierenden?

Die Unterscheidung zwischen Fachhochschulen und universitären Hochschulen wird vor dem geschilderten Hintergrund unbedeutend. In Zukunft wird es viel wichtiger sein, einen Abschluss von einer renommierten Hochschule vorweisen zu können. Im von uns vorgeschlagenen trivalenten Hochschulsystem wird das Studium an den nationalen Hochschulen in der Regel mit dem Bachelor abgeschlossen. An den europäischen Hochschulen schliesst je die Hälfte der Studierenden mit einem Bachelor beziehungsweise einem Masterdiplom ab.



Christian Louis Aeberli-Niquille, geboren 1957 in Zürich, studierte Erziehungswissenschaft, Pädagogische Psychologie und Sozialpsychologie an der Universität Freiburg sowie Pädagogik, Sozialpsychologie und Klinische Psychologie an der Universität Zürich. Weiterbildungen unter anderem in Evaluationsforschung, Informatik, Projektmanagement und New Public Management mit dem General Manager Program an der Harvard School in Boston. Seit 2001 Bildungsexperte bei Avenir Suisse, Zürich. www.niquille.info/aeberli.

An den globalen Hochschulen werden hauptsächlich Master- und Doktoratsabschlüsse vergeben.

Auf welche Arbeitssituationen soll unsere zukünftige Hochschullandschaft vorbereiten?

Auf eine Wissensgesellschaft und -ökonomie, in der exzellente Bildung von entscheidender Bedeutung ist. Dies gilt sowohl aus der übergeordneten, volkswirtschaftlichen Perspektive als auch aus individueller Sicht. Denn eine gute Bildung erhöht nicht nur die Prosperität der Volkswirtschaft, sondern auch die Arbeitschancen und die Lebensqualität der einzelnen Menschen.

Die WOZ titelte am 8. April 2004 zu Hochschulreform und den Forderungen

Bologna-Reform

gen von Avenir Suisse: «Ein faules Ei.» In diesem Artikel wird als grösstes Problem der Schweizer Hochschulen die mangelhafte Betreuung der Studierenden, die sich in der hohen Quote der StudienabbrecherInnen niederschlägt, geortet. Ihre Meinung dazu? Tatsächlich liegt ein grosses Problem im schlechten Betreuungsverhältnis von Professur zu Studierenden von teilweise bis 1 zu 300! An Spitzenhochschulen im Ausland liegt diese Quote bei 1 zu 10 bis 15. Durch die Erhöhung der Studiengebühren können mehr Professuren geschaffen, durch Auswahl und Limitierung der Studierenden das Verhältnis verbessert werden. Mit beidem zusammen kann die Ausbildungsqualität der Hochschulen verbessert werden.

Im WOZ-Artikel wird erwähnt, dass die Schweiz im internationalen Vergleich ein ausgezeichnetes Forschungssystem hat. Dem Think-Tank Avenir Suisse wird vorgeworfen, dass er sich dafür nicht interessiert ... Reform um der Reform willen?

Wir stehen am Anfang von grossen Veränderungen im europäischen Hochschulraum. Die Schweiz hat dabei eine (noch) gute Ausgangsposition, sowohl was die Lehre als auch die Forschung betrifft. Die Chancen sind intakt, dass sich die Schweizer Hochschulen durch Professionalität, Qualität und Leistungsfähigkeit in der neu entstehenden europäischen Hochschullandschaft an der Spitze positionieren können. Allerdings ist dafür eine neue Architektur notwendig; es sind einige Reformen erforderlich. Denn auch andere Länder haben gemerkt, dass ihre Zukunft in der Bildung, im Wettbewerb um die klügsten Köpfe liegt.

Die Hochschule für Angewandte Psychologie Zürich selektioniert ihre Studierenden seit langer Zeit. Hat Avenir Suisse Überlegungen zur Selektion von Studierenden angestellt? Die Selektion der Studierenden sollte am besten auf Grund eines umfangreichen Bewerbungsdossiers vorgenommen werden. Für gewisse Studienrichtungen könnten zusätzlich

geeignete Tests oder Prüfungen zur Anwendung kommen. Es sollte auch möglich sein, ohne Matur zu studieren, wenn jemand eine entsprechende Qualifikation ausweisen kann.

Haben Sie einen persönlichen Bezug zur Hochschule für Angewandte Psychologie?

Ich kenne Leute, die ein HAP-Studium absolviert oder an der HAP gearbeitet

haben. Aus dieser Perspektive hat sich die HAP durch eine fundierte praxisorientierte Ausbildung ausgezeichnet.

Die HAP ist im Entwurf für das eidgenössische Psychologieberufegesetz den Universitäten gleichgestellt. Wussten Sie das?

Nein.

Interview: Heidi Aeschlimann

Nachdiplomkurs Notfallpsychologie

In Kooperation mit Netzwerk Psychologie AG
Frau Dr. phil. Angelika Schrodt

Grundkurs Notfallpsychologie

- Basistraining: Differenzierung / Defusing / Debriefing
- Aufbaustraining: Differenzierung / Defusing / Debriefing
- Psychologische Triage
- Stabsübung
- Simulationstraining

Beginn: 3. September 2004, Kosten: CHF 3350.-

Aufbaumodul Traumacoaching

- Traumacoaching, Basistraining
- Traumacoaching, Aufbaustraining
- Trauma Diagnostik

Beginn: 19. November 2004, Kosten: CHF 1650.-

Aufbaumodul Peer Support

- Peer Support System 1: Basiskurs
- Peer Support System 2: Aufbaukurs
- Peer Support Trainerkurs

Daten werden noch festgelegt, Kosten: CHF 1650.-

Das NDK-Abschlusszertifikat «Notfallpsychologie HAP» kann dem «FSP-Zusatzqualifikations-Zertifikat in Notfallpsychologie» angerechnet werden und bildet die Grundlage für den «Fachtitel Notfallpsychologie SBAP».

Detailinformationen finden Sie unter www.hapzh.ch oder wenden Sie sich an unser Sekretariat.



IAP

Institut für Angewandte Psychologie, Merkurstrasse 43, Postfach
CH-8032 Zürich, Telefon +41 (0)44 268 33 71, Fax +41 (0)44 268 33 00
seberli@iapzh.ch Hochschule für Angewandte Psychologie

Berufspolitische News

PsyG und Laufbahn- und Rehabilitations-Psychologie

Gemeinsam haben Vertreter von Universitäten, der Hochschule für Angewandte Psychologie, FSP und SBAP. einen Antrag zu Händen der Projektleitung des Bundesamtes für Gesundheit BAG formuliert, wonach im Vorentwurf des PsyG in Artikel 9, Punkt h die Bezeichnung «Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung» ab sofort durch «*Laufbahn- und Rehabilitations-Psychologie*» zu ersetzen sei. Dieser Antrag ist vom Bundesamt für Gesundheit mit Wohlwollen aufgenommen worden. Am 31.3.2004 hatten die Antragsteller nochmals Gelegenheit, ihre Positionen darzustellen. Zwei Vertreter vom Bundsamt für Sozialversicherung waren ebenfalls anwesend. Ein Vertreter äusserte sich sehr positiv über die Schaffung des neuen Fachtitels. Die Nachfrage für Spezialisten im Bereich des «life-long learning», wo zunehmend besonders vulnerable und schutzbedürftige Jugendliche und Erwachsene mit der Notwendigkeit professioneller Kompetenzabklärung, Neuorientierung, Validierung, Prävention von Burn-out und Wiedereingliederung konfrontiert sind, ist gross.

Der Vertreter des BBT machte klar, dass das BBT den Beruf des Berufs- und Laufbahnberaters nicht ausschliesslich als Psychologenberuf sieht.

Wir empfehlen sowohl den IAP- und HAP-AbsolventInnen mit Abschluss in Berufs- und Laufbahnberatung als auch den NDS-AbsolventInnen der Berufs- und Laufbahnberatung den neuen SBAP.-*Fachtitel in Laufbahn- und Rehabilitations-Psychologie* zu erwerben. Kosten: 450 Franken. Das Antragsformular ist im Sekretariat der SBAP. Geschäftsstelle erhältlich oder als Download auf www.sbap.ch. Spätestens bei Inkraftsetzung des PsyG wird die selbstständige Tätigkeit in Laufbahn- und Rehabilitations-Psychologie nur noch mit diesem Fachtitel möglich sein.

Nofallpsychologie

Die Firma Carelink baut neu eine Zentrale für den Einsatz von NotfallpsychologInnen auf. Unsere FachpsychologInnen SBAP. in Notfallpsychologie sind sehr willkommen, seit sie sich bereits mehrfach in Einsätzen bewährt haben.

Fachtitel in Notfallpsychologie

Ab sofort kann der Fachtitel bei der Fachtitel-Kommission beantragt werden. Kosten: 450 Franken. Der SBAP. empfiehlt Ihnen den Erwerb dieses Fachtitels, denn damit können Sie Ihre Fachkompetenz für weitere Einsätze dokumentieren.

Es führen drei verschiedene Wege zum Ziel.

Weg 1:

- Mitgliedschaft im SBAP. und
- abgeschlossenes Hauptfachstudium in Psychologie an einer Hochschule und
- Fachtitel in Psychotherapie (SPV, FSP, SBAP.)
- 150 Stunden Weiterbildung in Notfallpsychologie, Psychotraumatologie oder Krisenmanagement an einer anerkannten Weiterbildungsstätte.

Weg 2:

- Mitgliedschaft im SBAP. und
- abgeschlossenes Hauptfachstudium in Psychologie an einer Hochschule und
- Nachdiplomkurs in Notfallpsychologie an einer anerkannten Weiterbildungsstätte
- 250 Tage nofallpsychologische Berufserfahrung innerhalb von fünf Jahren.

Weg 3:

- Mitgliedschaft im SBAP. und
- abgeschlossenes Hauptfachstudium in Psychologie an einer Hochschule und
- Nachdiplomkurs in Psychotraumatologie an einer anerkannten Ausbildungsstätte
- 250 Tage psychotraumatologische Berufserfahrung innerhalb von fünf Jahren.

Fachtitel in Arbeits- und Organisationspsychologie

Ab sofort kann der Fachtitel bei der Fachtitel-Kommission beantragt werden. Kosten: 450 Franken. Verlangen Sie die Antragsformulare in Sekretariat der SBAP. Geschäftsstelle oder als Download auf www.sbap.ch.

Umwandlung in FH-Diplom

Alle Besitzer eines IAP/HAP-Diploms können den Fachhochschultitel dipl. PsychologIn FH beantragen, wobei «dipl.» dem Berufstitel beigelegt werden kann, nicht aber muss. Der SBAP. empfiehlt, das «dipl.» beizufügen – denn auch in unseren deutschsprachigen Nachbarländern weist der Titel dipl. Psych. auf eine Hochschulausbildung in Psychologie hin. Zur Erinnerung nochmals die Bedingungen, die zu beachten sind: Sie weisen ab dem 1. August 1999 eine mindestens fünfjährige anerkannte Berufspraxis auf oder einen erfolgreich abgeschlossenen Nachdiplomkurs (NDK).

Wie ist vorzugehen?

Ausgefülltes EDK-Formular, Kopie des IAP/HAP-Diploms, Quittung oder Doppel über die einbezahlte Kanzleigebühr von 100 Franken auf: Postkonto 30-35-9; UBS AG, 3000 Bern 77, Konto 235-693590.01V, Vermerk «RAFH», EDK, Zähringerstrasse 25, 3001 Bern, Beleg fünfjährige Berufstätigkeit im einschlägigen Berufsfeld oder Beleg für abgeschlossenen Nachdiplomkurs NDK (150 Lektionen) senden an: EDK, Titelumwandlung FH, Zähringerstr. 25, Postfach 5975, 3001 Bern.

Wie komme ich zum EDK-Formular?

www.sbap.ch anklicken auf News und Agenda oder auf der SBAP. Geschäftsstelle.

Was gilt als Nachdiplomkurs?

Als Nachdiplomkurse gelten:

- a) alle kantonal anerkannten NDK, die 150 Lektionen umfassen. An der HAP sind dies: Notfallpsychologie, Graphologie oder 150 Lektionen NDS an der HAP in den folgenden Bereichen: Kinder- und Jugendpsychologie, Berufs- und Laufbahnbe-

Berufspolitische News

- ratung, Arbeits- und Organisationspsychologie, Personalmanagement, Supervision und Coaching.
- b) eine anerkannte psychotherapeutische Weiterbildung im Umfang von 150 Lektionen.
- c) jede weitere qualifizierte Weiterbildung und/oder Fortbildung in einem psychologischen Bereich, die thematisch zusammenhängt und auch im Kontext besucht worden ist. Vorausgesetzt werden auch hier 150 Lektionen.

In den in lit. a–c genannten Fällen kann der Umwandlungsantrag jeweils nach der Absolvierung von 150 Lektionen gestellt werden, unabhängig davon, ob der Kurs damit bereits abgeschlossen ist.

Muss während der fünfjährigen Berufstätigkeit zu 100 Prozent gearbeitet worden sein?

Es wird eine mindestens 40-prozentige Arbeitstätigkeit verlangt. Für PsychotherapeutInnen entsprechen 24 reine Therapiestunden einer 100-prozentigen Arbeitstätigkeit.

Wie kann die selbstständige Berufstätigkeit nachgewiesen werden?

Die selbstständige Berufstätigkeit ist mittels geeigneter Unterlagen nachzuweisen (Bestätigung eines Treuhänders oder Steuerberaters, Steuererklärung, Referenzen, Prospekte, Websites usw.). Die unselbstständige Berufstätigkeit kann mittels Arbeitsbestätigungen nachgewiesen werden. Ein Arbeitszeugnis ist nicht erforderlich.

Informationsaustausch mit Fachhochschule Solothurn

Auf Initiative des SBAP. kam ein erstes Treffen mit Josef Stalder, Mitglied der Direktion FH Solothurn, Anton Wäfler, Leiter des Studienganges Angewandte Psychologie, Andreas Vogel, HAP, und Heidi Aeschlimann, SBAP., zu Stande. Das Interesse an beidseitigem Informationsaustausch ist gross, und Kooperationsmöglichkeiten werden geprüft. Der SBAP. hat lebhaft daran Interesse, die Absolvierenden des Studienganges in Angewandter Psychologie im Verband willkommen heissen zu dürfen.

1. GEMEINSAMER KONGRESS DER SCHWEIZER PSY-VERBÄNDE

Samstag, 3. Juli 2004, Casino Kursaal Bern

Psychotherapie und Wissenschaft

Forschungsparadigmen - Wirksamkeit - Praxisrelevanz

FSP SBAP. SGKJPP SGPP SPV

Anmeldung:

www.psychotherapiekongress.ch
oder Telefon 01 252 50 30

Kosten für SBAP.-Mitglieder:
220 Franken.

Jede psychotherapeutische Methode – Psychoanalyse, Verhaltenstherapie, humanistische Ansätze usw. – geht von einem spezifischen Verständnis der Wirkung psychotherapeutischer Interventionen aus. Auch bezüglich des angemessenen Forschungsparadigmas scheiden sich die Geister: Soll der psychotherapeutische Prozess untersucht werden? Ist allein das Ergebnis von Psychotherapie von Bedeutung? Oder findet man Wege, die beiden Blickwinkel zu verbinden, Prozess und Outcomeforschung zu kombinieren? Und schliesslich fragt sich mancher Praktiker, was all diese Forschung mit seiner täglichen klinischen Arbeit zu tun hat.

Aus aktuellem politischem Anlass diskutieren in der Schweiz Fachleute und GesundheitspolitikerInnen Fragen bezüglich der Wirksamkeit von Psychotherapie und der wissenschaftlichen Forschung in diesem Bereich. Zum einen verlangt das Krankenversicherungsgesetz einen Nachweis der Qualität von ärztlichen, also auch psychotherapeutischen Leistungen. Zum anderen sollen im Psychologieberufegesetz und im Medizinalberufegesetz, die beide derzeit erarbeitet werden, Fragen der Aus-, Weiter- und Fortbildung sowie der Berufsausübung geregelt werden.

Da alle grossen Psychotherapie-, Psychologie- und Psychiatrieverbände der Schweiz sich mit diesen grundlegenden Fragestellungen auseinan-

der setzen, beschlossen sie, einen gemeinsam getragenen nationalen Kongress zu veranstalten, an dem der Meinungsaustausch mit anerkannten Fachleuten geführt werden kann.

Der Kongress wird eröffnet mit Vorträgen von Prof. Ulrike Ehlert und Prof. Jürgen Kriz. Ulrike Ehlert hat im Jahr 2002 von der FSP den Auftrag erhalten, eine Empfehlung zu Kriterien der Wissenschaftlichkeit von Curricula für die postgraduale psychotherapeutische Weiterbildung zu erstellen. Jürgen Kriz hat Anfang 2003 vom SBAP. das Mandat bekommen, ein Gutachten über den Begriff der Wissenschaftlichkeit in der Psychotherapie zu erstellen. Prof. Michael Lambert (USA) als international bekannte Kapazität auf dem Gebiet der Psychotherapieforschung spricht über den Nutzen der Psychotherapieforschung am Beispiel von Behandlungsfehlern in der Psychotherapie.

Die Vorträge werden ins Französische beziehungsweise Deutsche übersetzt. Am Nachmittag können sich die Teilnehmenden in sechs verschiedenen Arbeitsgruppen vertieft mit folgenden Themen auseinander setzen: Psychotherapie-Prozessforschung, Psychotherapie-Ergebnisforschung, Praxisforschung, Qualitätssicherung, Kinder- und Jugendtherapie und Versorgungsforschung. Es freut uns sehr, dass wir angesehene nationale und internationale ExpertInnen gewinnen konnten.

Der gemeinsame Kongress dokumentiert die verstärkte Zusammenarbeit der fünf grossen Verbände, deren Mitglieder zur Verbesserung der psychischen Gesundheit in der Schweiz Erhebliches beitragen.

Heidi Aeschlimann

Neue Richtlinien für den Fachtitel PsychotherapeutIn SBAP.

Im Kampf um Anerkennung und Akzeptanz hat der SBAP bei der Einführung des Fachtitels PsychotherapeutIn SBAP. höhere Anforderungen für die Erlangung des Fachtitels gestellt als die anderen Berufsverbände. In der Zwischenzeit hat sich einiges verändert.

Der Fachtitel PsychotherapeutIn SBAP. ist sowohl von Santésuisse als auch vom BSV (IV-Vertrag, Suva usw.) anerkannt. Für die nun erfolgte Korrektur haben wir ebenfalls die Bedingungen der europäischen Berufsverbände berücksichtigt.

Die alten Anforderungen waren noch sehr auf die tiefenpsychologischen Psychotherapiemethoden ausgerichtet. Dies führte bei den Studierenden von verhaltenstherapeutischen oder systemischen Psychotherapiemethoden dazu, dass diese Mühe bekundeten, die (zu) hohen Stundenzahlen zu erfüllen. Wir waren gezwungen, Auflagen zu machen. Dies wiederum bedeutete einen nicht unerheblichen Mehraufwand an Zeit und Finanzen für die Betroffenen.

Neu werden 400 Stunden Theorie (wie bisher), 200 Stunden Selbsterfahrung (früher 350 beziehungsweise 300 Stunden) und 200 Stunden Supervision (früher 350 beziehungsweise 300 Stunden) verlangt. Davon müssen je 100 Stunden Einzelsitzungen in Supervision und Selbsterfahrung erbracht werden.

Verändert haben wir auch die Begriffe «Integrale und Integrative Methode», weil diese beiden Bezeichnungen immer wieder zu Verwirrung geführt haben.

Neu brauchen wir nur noch den Begriff «Integrative Methode». Das bedeutet, dass die hauptsächliche psychotherapeutische Weiterbildung aus *nur einer* Methode besteht (früher integral) oder aus *maximal zwei* sich ergänzenden, vom SBAP. anerkannten Methoden zusammensetzen kann. Die verlangten Stundenzahlen sind bei beiden Varianten identisch.

Die neuen Anforderungen gelten ab 1. März 2004 und sind im Internet unter www.sbag.ch abrufbar.

Für die Psychotherapiekommission:
Doris Wüthrich

Vorstandnews

Ressortaufteilung

Das Ressort Berufs- und Laufbahnberatung / Laufbahn- und Rehabilitations-Psychologie übernimmt im Vorstand neu *Rolf Allemann* vom zurückgetretenen Michael Madöry.

Das Ressort Klinische Psychologie übernimmt im Vorstand neu *Regula Weber* von der zurückgetretenen Lilo Fauser.

Wahlen

Der Vorstand wählte folgende Mitglieder in die

- Fachtitel-Kommission Arbeits- und Organisationspsychologie: Stephan Schild (Vorstand), Hansruedi Barth, Christine Ledergerber.
- Fachtitel-Kommission Notfallpsychologie: Heidi Aeschlimann (Vorstand), Roswitha Clavadetscher.

Überführung des IAP

in ein Hochschulinstitut der HAP

Auf 1. Januar 2004 wurde das traditionsreiche Institut für Angewandte Psychologie IAP, das im vergangenen Jahr das 80-Jahr-Jubiläum feierte, in ein Hochschulinstitut der staatlich anerkannten Hochschule für Angewandte Psychologie HAP übergeführt.

Am 17. 5. 2004 war es so weit. Die Präsidentin SBAP. erhielt eine Einladung, als Gast zur Feier auf den Zürichsee teilzunehmen. Das neue Erscheinungsbild wird der Öffentlichkeit präsentiert werden. Wir sind gespannt und wünschen dem neuen Gebilde im neuen Kleid weiterhin viel Erfolg!

Heidi Aeschlimann

Neu im Vorstand: Rolf Allemann

Der dipl. Psychologe IAP/SBAP. Rolf Allemann wurde 1958 in Zürich geboren. Der Berufs- und Laufbahnberater wohnt im malerischen Eglisau, wo auch seine Praxis (Talentspot R. Allemann) domiziliert. Seine beruflichen Schwerpunkte liegen im Lerncoaching, in der Entwicklung und Leitung von Seminaren sowie der Administration der Datenbank www.berufsberatung.ch. Nach dem Grounding fungierte er als Berater von Mitarbeitenden der SAirGroup und konzipierte Kurse zur beruflichen Neu-

orientierung für Swissair-Piloten. Zurzeit bildet er sich in den Bereichen Coaching und Beratung, Berufs- und Bildungsinformationen, Wissensmanagement, Psychodiagnostik, HR-Themen und Arbeitsmarkt weiter. Seine Hobbys sind: Jazz-Piano spielen, segelfliegen, kochen, gut essen und feinen Wein geniessen, die Geselligkeit pflegen, lesen ... «Wenn die Tage nur nicht so kurz wären», so Allemann.



punktum.: Was war die Hauptmotivation, auf die Anfrage zur Mitarbeit im SBAP.-Vorstand zuzusagen?

Rolf Allemann: Aus meiner früheren Tätigkeit als Konventspräsident einer grossen Schulgemeinde weiss ich, dass mit der Arbeit an übergeordneten Themen wichtige Grundlagen und Rahmenbedingungen für die Arbeit einer ganzen Berufsgruppe geschaffen werden. Daran mitzuarbeiten, hat mir viel Freude bereitet, und es reizt mich auch heute, im Rahmen meiner Möglichkeiten einen sinnvollen Beitrag in dieser Richtung zu leisten. Die Psychologieberufe befinden sich in einem permanenten Entwicklungsprozess. Ich freue mich darauf, vertieft in diesen Themenbereich einzutau-chen, mich mit Fragen zu befassen, mit denen ich mich sonst kaum in dieser Form auseinander setzen würde. Sicher freue ich mich aber auch darauf, im Rahmen dieser Arbeit Kontakte zu den unterschiedlichsten Menschen und Funktionsträgern aufbauen

Vorstandsnews

und pflegen zu dürfen. Vertrauen bilden, auf Vertrauen bauen – das ist eine wichtige Leitlinie in meiner täglichen Arbeit, und das möchte ich auch auf die neue Aufgabe übertragen. Nicht zuletzt bringt die neue Funktion aber auch die Chance mit sich, über aktuelle Entwicklungen aus erster Hand informiert zu sein, mit der Zeit einen gewissen Überblick zu gewinnen und Kompetenz in einem für mich neuen Themenfeld zu entwickeln.

Was läuft gut beim SBAP.? Was sollte sich ändern?

Da ich noch nicht so lange im neuen Berufsfeld tätig bin, war ich die letzten Jahre vorwiegend damit beschäftigt, mich in meinen neuen Aufgaben zurechtzufinden und meine eigene Beratungspraxis aufzubauen. Vom SBAP. wusste ich, dass er sich für standes- und berufspolitische Belange der FH-PsychologInnen engagiert, dass er Fachtitel verleiht – und dass ich eigentlich beitreten sollte. Dies vor allem auch aus Solidarität jenen KollegInnen gegenüber, die sich im Vorstand für die Belange von uns PsychologInnen einsetzen. Im Zusammenhang mit dem Psychologieberufes-Gesetz ist vom bisherigen Vorstand engagierte und wegweisende Arbeit geleistet worden, was ich als Mitglied sehr geschätzt habe. Ich möchte darum, dass der SBAP. weiterhin als starker, professionell und kompetent agierender Berufsverband auftritt, der die Interessen seiner Mitglieder mit gewichtiger Stimme vertritt, Wirkung erzielt und der von den Verhandlungspartnern entsprechend ernst genommen wird.

Wo sehen Sie die Schwerpunkte Ihrer künftigen Vorstandsarbeit?

Zunächst geht es für mich darum, Strukturen, Aufgabengebiete und Bedürfnisse kennen zu lernen, Kontakte zu knüpfen und mich in die neuen Themen einzuarbeiten. Eine Grundaufgabe wird darin bestehen, zusammen mit der Fachkommission die Anträge auf Verleihung des Fachtitels Fachpsychologie für Laufbahn- und Rehabilitations-Psychologie zu prüfen.

Mit zunehmendem Durchblick sehe ich eine wichtige Aufgabe aber auch darin, einen aktiven Beitrag zur Vertretung berufspolitischer Interessen der Berufs- und LaufbahnberaterInnen zu leisten. Selbstverständlich geht das nicht im Alleingang. Ich bin dabei auf die direkte Unterstützung von interessierten KollegInnen angewiesen, sei dies in Form von Informationen oder von direkter Mitarbeit in einer Arbeitsgruppe. In diesem Sinne sehe ich mich als Gesprächspartner in einer Drehscheibenfunktion zwischen den Anliegen der Mitglieder und der Arbeit in den entsprechenden Gremien. Interview: Fred W. Hürlimann

53. ordentliche Mitgliederversammlung 2004

Am 18. März 2004 fand im Restaurant Neumarkt in Zürich die ordentliche Mitgliederversammlung 2004 in aufgeräumter Stimmung statt. Die Präsidentin durfte 51 Mitglieder, 2 Gastmitglieder und alle Vorstandsmitglieder begrüßen.

Jahresbericht

SBAP.-Präsidentin Heidi Aeschlimann legte in ihrem Jahresbericht Rechenschaft ab über die Gesamtaktivitäten des Berufsverbandes. 2003 war geprägt von starken berufs- und bildungspolitischen Veränderungen. Die Zusammenarbeit der Psy-Verbände trägt erste Früchte. Die Verantwortlichen von Ressorts, Kommissionen und Arbeitsgruppen berichteten über ihre spezifischen Aktivitäten des vergangenen Jahres. Mit grossem Applaus verabschiedeten die Anwesenden den Jahresbericht der Präsidentin und den Gesamtjahresbericht der RessortleiterInnen, Arbeitsgruppen und Kommissionen.

Jahresrechnung 2003, Budget 2004, Bericht der Revisionsstelle

Jahresrechnung und Budget haben alle Mitglieder im Februar 2004 zugestellt erhalten. Einstimmig und ohne Enthaltung verabschiedeten die Anwesenden die Jahresrechnung, die mit einem Gewinn von 12 708.55 Franken abschliesst. Das Budget 2004 wird von den Anwesenden einstimmig und

ohne Enthaltung genehmigt; ebenso der Revisionsbericht.

Mitgliederbeitrag 2004

Dem Vorschlag des Vorstandes, den Mitgliederbeitrag unverändert zu belassen, stimmten die Anwesenden einstimmig und ohne Enthaltung zu.

Wahlen

Lilo Fauser und Michael Madöry hatten auf diese Mitgliederversammlung hin ihren Rücktritt aus dem Vorstand erklärt. Die Präsidentin dankte ihnen für ihren grossen Einsatz in den Ressorts Klinische Psychologie und Berufs- und Laufbahnberatung. Mit herzlichem Applaus wurden die beiden verabschiedet.

Rolf Allemann wurde von den Anwesenden einstimmig und ohne Enthaltung an die Stelle von Michael Madöry gewählt (siehe Interview auf Seite 19). Regula Weber wird neu vorerst als Hospitantin die Stelle von Lilo Fauser einnehmen.

Projekte und Veranstaltungen

Die Präsidentin weist auf den 1. Gemeinsamen Kongress der Psy-Verbände am 3. Juli 2004 hin. Nicht zuletzt dank der Initiative des SBAP., der den Auftrag eines Gutachtens an Prof. Jürgen Kriz erteilte, findet dieser Grossanlass statt. Er wird weit über die Landesgrenzen hinaus wahrgenommen. Ein besonderes Glanzlicht verspricht die 2. Verleihung des SBAP.-Preises in Angewandter Psychologie an eine *Preisträgerin* am 3. November 2004 zu werden!

Dank

Zwei Mitglieder sprechen der Präsidentin und dem Vorstand unter grossem Applaus der Anwesenden ihren Dank für das Engagement und die geleistete Arbeit aus.

Die Präsidentin dankt allen SBAP.-Mitgliedern, den Vorstandsmitgliedern, Arbeitsgruppen, Kommissionen für den geschätzten Einsatz. Aber auch Roland Käser, stellvertretend für alle Mitarbeitenden des IAP und der HAP, und dem SBAP.-«Hausanwalt» Beat Messerli.

Heidi Aeschlimann

Personelles

Neue Mitglieder

Esther Brenzikofer, Buchs
Ruth Buser-Ringier, Basel
Henri Guttmann, Zürich
Bettina Hübscher Ritler, Spiegel
Liliane Jaeger-Wägerle, Hettlingen
Sergio Jost, Scherzingen
Gabriele Schmidt, Leipzig
Alexandra Schuler, Erlenbach
Annemarie Trottmann Zeller, Baden
Isabelle Villiger, Zürich
Maria Zünd, Windisch
Barbara Zweifel Schubiger, Uerikon

Gastmitglied

Christiane Straumann Bossart, Zürich

Studentenmitglieder

Brigitte Eyholzer Hämmerli,
Othmarsingen
Roger Herzog, Zürich
Ursula Kessler Schoch, Thalwil
Barbara Leu, Zürich
Theres Leuenberger-Krummenacher,
Giswil
Françoise Marchand, Zürich
Theo Matter, Baden
Sigrid Reif, Wettingen
Marlene Reust-Sauter, Weinfelden
Jakob Rietiker, Zürich
Regula Rütli, Balsthal
Sabine Saladin, Luzern
Marcel Schaffner, Aarau
Rodolpha Schäppi Eggler, Riedt
Karin Scherrer, Regensdorf
Daniela Scheidegger, Zürich
Karin Schmid, Zürich
Jolanda Schmucki, Sirmach
Nicole Tröndle, Zug
Erika Vetter, Oberwil/Zug

Der SBAP. heisst alle Neumitglieder herzlich willkommen!

PsychotherapeutInnen SBAP.

Henri Guttmann, Zürich
Béatrice Tenger-Gröflin, Basel
Ingeborg Wegmüller-Braemer, Meilen
Maja Weibel Walther, Köniz

FachpsychologInnen SBAP.

in Kinder- und Jugendpsychologie
Maja Weibel Walther, Köniz

FachpsychologInnen SBAP.

in Schriftpsychologie
Fred Amacher-Imdorf, Weggis
Ruth Buser-Ringier, Basel
Fritz Gassner, Zürich
Gabriele Schmidt, Leipzig
Maria Steiner Fahrni, Zollikon

Der SBAP. gratuliert!

News aus der Geschäftsstelle



Geschäftsstelle

In verdankenswerter Weise hatte Thomas Rehsteiner die SBAP.-Geschäftsstelle interimistisch geführt. Per Mitte April 2004 können wir nun wieder eine definitive Anstellung mit Sybille Schenker vermelden. Wir heissen sie herzlich willkommen und wünschen ihr einen guten Start!


Fortbildungsprotokoll

Wir haben den SBAP.-Mitgliedern ein Fortbildungsprotokoll zugesandt. Sie können das Protokoll fotokopieren und die entsprechende Jahrzahl nach Bedarf einfügen.

SBAP.-Standard sind 240 Stunden Weiterbildung in drei Jahren bei 100-prozentiger Arbeitstätigkeit. Wer weniger als 60 Prozent im PsychologInnenberuf arbeitet, muss pro drei Jahre 120 Stunden Weiterbildung nachweisen. Bitte bewahren Sie die Protokolle bei sich sorgfältig auf.

Fortbildungsprotokolle sind auf der SBAP. Geschäftsstelle oder als Download unter www.sbap.ch/portrait.html erhältlich.

Sybille Schenker,
Heidi Aeschlimann



**IGW INSTITUT FÜR
INTEGRATIVE GESTALT THERAPIE
WÜRZBURG gGmbH
gegründet 1976**

**WEITERBILDUNG IN KLINISCHER
GESTALT THERAPIE IN ZÜRICH**

Unsere Weiterbildungen vermitteln fundierte psychotherapeutische Fertigkeiten, diagnostische Kompetenzen und vielfältige Interventionsmöglichkeiten in der Arbeit mit Einzelnen und Gruppen.

Unser Curriculum „Klinische Gestalttherapie“ ist von der Schweizer Charta für Psychotherapie, der Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen (FSP) und dem Schweizerischen Berufsverband für Angewandte Psychologie (SBAP) als Weiterbildung in Psychotherapie anerkannt. Auch Chefärzte der Psychiatrie anerkennen es für die Weiterbildung von Ärztinnen und Ärzten in Psychotherapie gemäß FMH-Richtlinien.

Die Weiterbildung wird von erfahrenen Leiterinnen und Leitern mit langjähriger psychotherapeutischer Praxis getragen und erstreckt sich in berufsbegleitender Form über einen Zeitraum von 5 Jahren.

**Ab Herbst 2004 beginnt wieder ein
Weiterbildungsgang in Zürich.**

**Informations- und Auswahlseminar:
17. bis 19. September 2004 in Zürich**

Bei Interesse fordern Sie bitte ausführliche Weiterbildungsrichtlinien und Anmeldeunterlagen von unserem Sekretariat an:

**IGW, Theaterstr. 2, D-97070 Würzburg,
Tel. 0049-931-354450; Fax 35445-44
e-mail: info@igw-gestalttherapie.de
Internet: www.igw-gestalttherapie.de**

Kontaktadresse für die Schweiz:
Peter Schulthess, Waldschulweg 5,
8032 Zürich, Telefon 01-796 23 48

Porträt

Die neue IAP/HAP-Führungscrew (Teil 7)

Hugo S. Grünwald, Professor an der Hochschule für Angewandte Psychologie und dort ausserdem Leiter der Abteilung «Weiterbildung, Forschung, Dienstleistung», im Porträt.

punktum.: *Sie waren massgeblich an der Entwicklung des Seminars IAP zur HAP beteiligt. Was waren die schwierigsten Probleme, die bewältigt werden mussten?*

Hugo S. Grünwald: Zwei Personen haben die Entwicklung des Seminars IAP zur HAP massgeblich geprägt: der jetzige Direktor und Rektor der Hochschule, Roland Käser, sowie der Prorektor und damalige Studienleiter, Andreas Vogel. Ich kam eigentlich erst dazu, als das Schiff bereits voll auf Kurs und die strategische Ausrichtung schon vollzogen war. Mit der Wahl von zusätzlichen Hauptdozenten und einer eigenständigen Leitung Weiterbildung, Forschung, Dienstleistung wurden dann weitere Schritte vollzogen. Aus meiner Sicht war es dann so, dass die Umstellung von frei mitarbeitenden Dozenten auf das System von fest angestellten Hauptdozenten einerseits gewisse Schwierigkeiten bot, andererseits aber auch Ängste bestanden bezüglich der neuen Abteilung Forschung und Entwicklung, insbesondere, dass die Auslegung von dem, was als wissenschaftlich zu gelten habe und was nicht, zu eng gesteckt werden könnte. Mit offenen Diskussionen – bilateral, aber auch im Gesamtteam – wurden diese Ängste mehr und mehr thematisiert, und mit der Zeit entstand ein eigenständiges Forschungskonzept, das von sämtlichen Gremien innerhalb des HAP-Bereichs mitgetragen wurde und noch immer wird. Heute kann man sagen, dass die Andockung dieser neuen Hauptdozenten und auch der Abteilung Forschung mit ihren wissenschaftlichen Mitarbeitern geglückt ist. Die Wichtigkeit einer eigenständigen praxisorientierten Forschung im Bereich der Angewandten Psychologie wird heute von sämtlichen Mitarbeitern unterstützt und mitgetragen.

Wie gestaltet sich aus Ihrer Sicht der jetzt laufende Integrationsprozess der IAP-Abteilungen in die HAP?

Der Integrationsprozess zwischen IAP und HAP ist in vollem Gang. Aus meiner Sicht geht es um die Vereinbarung zweier verschiedener Welten: einerseits – aus Sicht des IAP – der Welt der Zahlen, der Marktorientierung, der Kundennähe, des Produktverkaufs und andererseits – aus Sicht der HAP – der Welt der Bildung mit verschiedenen Aus- und Weiterbildungsangeboten, der Forschung mit dem Anspruch, praxisorientiert und wissenschaftlich zu sein. Die eine Seite repräsentiert eher die Welt, die sich am Markt zu orientieren hat, während sich die andere in einer sich wandelnden Bildungslandschaft neu zu positionieren hat mit Vorgaben, die vor allem seitens des Kantons, aber auch der gesamtschweizerischen Hochschullandschaft kommen. Diese zwei Welten zu vereinen, ist ein Spagat, den wir im Rahmen unserer Geschäftsleitungssitzungen eingehend thematisieren und auch entsprechend umzusetzen versuchen. Insgesamt gestaltet sich aus meiner Sicht dieser Integrationsprozess sehr positiv. Geradezu klassische Dilemmata indes, die diese beiden Subsysteme in sich tragen, sind, wie viel Markt eine Bildungsinstitution wie die HAP erträgt und wie viel vorgegebene Regelungen und Qualitätsauflagen seitens des Kantons, aber auch des Bundes ein Subsystem verkraftet, das sich am Markt orientiert, wie es das IAP tut. Dieser Seiltanz zwischen diesen beiden Welten ist sicherlich eine der Hauptaufgaben der Geschäftsleitung, dies in angemessener Würdigung der einzelnen Subsysteme auch zu vollziehen.

Wie sieht die Zukunftsprognose der HAP auch im Hinblick auf die in die Wege geleitete Kantonalisierung und die Einbindung in die Zürcher Fachhochschule aus?

Im Rahmen eines Seminars haben wir uns eingehend mit den Zukunftsszenarien der HAP respektive des IAP befasst. Dabei akzentuiert sich ein entscheidender Wirkfaktor, den es in Zukunft zu beachten gilt: die Einverleibung und die Erreichung der staatlichen Anerkennung der HAP im Rah-



Hugo Stephan Grünwald, geboren 1957, ist seit 1999 Leiter der Abteilung «Weiterbildung, Forschung, Dienstleistung» (WFD) und Professor an der HAP. Matur am Kollegium Spiritus Sanctus in Brig. Schule für Soziale Arbeit, Solothurn, Fachhochschule Universitätsausbildung in klinischer Psychologie, Pädagogik und allgemeiner Psychologie inklusive Psychopathologie und Sozialpsychologie. Grundstudium an der Uni Bern, Fachstudium in Freiburg. Ausbildungslehrgänge in Systemtherapie bei Dr. Gottlieb Guntern, Institut für Systemwissenschaft, Brig. Weiterbildung in Verhaltenstherapie. Weiterbildung in systemischer Therapie (Meilen, Heidelberg, Zürich). Weiterbildungen in Qualitätsmanagement (Psychiatrie).

men der Zürcher Fachhochschule beziehungsweise des gesamtschweizerischen Fachhochschulverbundes. Das Entscheidende dabei wird nicht nur sein, dass wir eine kantonale FH werden, sondern auch, dass wir einen entsprechenden Ausbildungsgang mit Schwerpunktausrichtungen mit einem Masterabschluss anbieten können. Grundlage dieser Aussage ist die Entwicklung im Psychologiestudium, die den Regelabschluss für Psychologen mit einem Master vorsieht. Das heisst,

Porträt

künftig werden sich Psychologen auf dem Markt nur noch behaupten können, wenn sie einen Masterabschluss in Psychologie vorweisen können. Dies immer unter der Voraussetzung, dass das Psychologielgesetz – voraussichtlich auf 2006/2007 – kommt. Sollte dieser Masterstudienabschluss nicht möglich sein, so würden bestimmte Weiterbildungszugänge wie zum Beispiel die Psychotherapie für FH-Abgänger wegbrechen – und eventuell das Gesamtgebäude der FH-Psychologen einstürzen. Sämtliche Kräfte sind dementsprechend auf diese Masteranerkennung zu bündeln, und zwar sowohl im Bereich der Ausbildung wie auch der Forschung. Was die Forschung betrifft, ist zu erwarten, dass diese auf Grund des Masterabschlusses wahrscheinlich auch ressourcenmässig und von der inhaltlichen Ausrichtung her aufgerüstet werden müsste.

*Welches Bild haben Sie vom SBAP?
Und welche Wünsche?*

Ich habe den SBAP als hochdynamischen, in einem guten Veränderungsprozess begriffenen Verband erlebt. Hochdynamisch, aber auch schnell in der Entscheidungsfindung, was sich vor allem durch die effiziente Führung, aber auch durch das hohe Engagement der einzelnen Arbeitsgruppen, bei denen ich hineinschauen durfte, bemerkbar macht. Die Stärke des SBAP ist, dass er relativ klein ist und so schnell und beweglich auf Veränderungen im gesamtschweizerischen System reagieren kann. So ist beispielsweise der Auftrag an Jürgen Kriz zu nennen, der mit seinem Gutachten eine Wirkung erzielt hat in Form des verbandsübergreifenden Kongresses vom 3. Juli und einer gesamtschweizerischen Diskussion um Wissenschaftlichkeit in der Psychotherapie, die aus meiner Sicht ihres-

gleichen sucht. Dieses Anstossen und dann Kanalisieren in eine auch politische Diskussion ist ganz sicher nicht zuletzt Verdienst des SBAP. Wünsche an den Verband direkt hätte ich weniger, vielmehr Wünsche an die SBAP-Mitglieder respektive an die FH-Psychologen: erstens, dass sie in rauen Mengen diesem Verband beitreten, um ihn politisch stärker zu machen, und zweitens, dass das Bewusstsein für FH-Psychologen wächst, dass ihr Verband im Rahmen seiner Möglichkeiten für berufspolitische Belange erster Ansprechpartner ist und bei einer entsprechenden Stärkung auch ein grösseres Gewicht erzielen kann. So ist beispielsweise auch denkbar, dass FH-PsychologInnen sich in Weiterbildungen begeben, die vom SBAP zertifiziert und qualitätsgesichert sind.

Interview: Fred W. Hürlimann

Weiterbildungsangebote 2004 für Psychologinnen und Psychologen

Chronische Schmerzstörungen und ihre Behandlung

Dr. phil. Jürg Siegfried, Leitung

16./24./25. September 2004, Kosten: CHF 420.–

Stressabbau, Gesundheit und Leistungsfähigkeit

Mirjam Bollag Dondi, lic. phil., Leitung

Beginn: 31. August 2004, 32 Lektionen, Kosten: CHF 1120.–

Die Struktur von Krankenkassenberichten

Dr. phil. Jürg Siegfried, Leitung

3./10./11. September 2004, Kosten: CHF 420.–

Systemisches Casemanagement

Prof. Dr. phil. Hugo Grünwald, Leitung

17. September 2004, Kosten: CHF 280.–

Detaillinformationen unter www.hapzh.ch oder in der Broschüre
«Weiterbildungsangebote, Programm 2004»



IAP

Institut für Angewandte Psychologie, Merkurstrasse 43, Postfach
CH-8032 Zürich, Telefon +41 (0)44 268 33 07, Fax +41 (0)44 268 33 00
info@iapzh.ch Hochschule für Angewandte Psychologie

- 26.06.04 Graphologie im Elfenbeinturm. Annegreth Staub, Fachpsychologin SBAP. in Schriftpsychologie. HAP, Zürich.
- 03.07.04 1. Gemeinsamer Kongress der Schweizer Psy-Verbände. Psychotherapie und Wissenschaft. Kursaal Bern (Details siehe Seite 18).
- 08.09.04 Strichbildanalyse. Maria Gebhard, Fachpsychologin SBAP. in Schriftpsychologie. Boldernhaus, Voltastrasse 27, 8044 Zürich.
- 13.09.04 Forum 13. Psychodiagnostik. Ulrike Zöllner. Rest. Rigi Hof Zürich.
- 18.09.04 Professionalisierung und Geschlecht. Auskunft HAP, Zürich.
- 02.11.04 Verleihung des SBAP.-Preises in Angewandter Psychologie im «sphères», Hardturmstrasse 66, 8005 Zürich.

Redaktionskommission:
 Heidi Aeschlimann
 Fred W. Hürlimann (Vorsitz)
 Sara Meyer

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:
 Heidi Aeschlimann
 Christian Louis Aeberli-Niquille
 Rolf Allemann
 Esther Arnet
 Barbara Burri Sharani
 Hugo Stephan Grünwald
 Peter Gugger
 Fred W. Hürlimann
 Paul Michael Meyer
 Sara Meyer
 Sabine Raeder
 Hans Ruh
 Sybille Schenker
 Doris Wüthrich

**Koordination /
 Inserate und Beilagen:**
 SBAP. Geschäftsstelle

Auflage:
 800 Exemplare

Redaktionsschluss
 Nr. 3/2004: 19. 7. 2004

Druck und Ausrüsten:
 Druckerei Peter + Co, Zürich

Lektorat:
 Thomas Basler, Brugg

Konzept und Gestaltung:
 greutmann bolzern zürich

Adresse:
 SBAP. Geschäftsstelle
 Merkurstrasse 36
 8032 Zürich
 Tel. 043 268 04 05
 Fax 043 268 04 06
 info@sbap.ch
 www.sbap.ch