

SBAP.

Schweizerischer Berufsverband für Angewandte Psychologie
Association Professionnelle Suisse de Psychologie Appliquée
Associazione Professionale Svizzera della Psicologia Applicata

April 2003

Die Inszenierung von psychosozialer Intervention
Erfolgreicher mit interkultureller Kompetenz
Sinn und Inhalt des PsyG

Neu: Fortbildung für **SBAP.**-Psychologen obligatorisch
ICAS: Ende Burnout durch Mitarbeiterprogramm?

Jubiläen und ein Abschied

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

Letztes Jahr wurde der SBAP 50 Jahre alt, ein Jahr zuvor hatten bereits die befreundeten Schriftpsychologen der SGG ebenfalls ein halbes Jahrhundert des Bestehens feiern können. Und dieses Jahr? 80 Jahre Stiftung Institut für Angewandte Psychologie, 65 Jahre Hochschule für Angewandte Psychologie. Es ist offensichtlich die Zeit der Jubiläen! IAP und HAP werden am **28. August 2003** zu einer Feier laden. Bereits bekannt sind zwei der Referierenden: Prof. Dr. Ulrike Zöllner und Prof. Dr. Jürg Willi. Weitere Details werden folgen.

Ja, und dann ein Abschied: Claus Dieter Eck, seit 37 Jahren eine «tragende Säule» an der Merkurstrasse, geht in Pension. Generationen von StudentInnen und MitarbeiterInnen der IAP sind von seiner Persönlichkeit geprägt worden. Sein Abschiedskolloquium vom Dezember 2002 setzte sich mit der Dramaturgie psychosozialer Intervention in Organisationen auseinander. Lesen Sie eine Zusammenfassung unter «Fachwissen» auf Seite 3 und 4 der vorliegenden **punktum**-Ausgabe. SBAP und Redaktion wünschen Claus Dieter Eck einen bewegten Ruhe-

stand. Er wird die Institution, an der er so lange gewirkt hat, nicht vollständig verlassen. Aber neue Horizonte locken ... Beste Wünsche, Claus Dieter Eck!

Fred W. Hürlimann



HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE PSYCHOLOGIE

Weiterbildungsangebote 2003 für Psychologinnen und Psychologen

Supervision im Kontext von Mensch und Organisation

Leitung: **Mirjam Bollag Dondi, lic. phil.**

Freitag, 9. Mai 2003

Samstag, 10. Mai 2003

Freitag, 23. Mai 2003

Samstag, 24. Mai 2003

Freitag, 13. Juni 2003

Samstag, 14. Juni 2003

Kosten: CHF 2'250.–

Alkohol und Gehirn

Leitung: **Dr. med. Gottfried Sondheimer**

Freitag, 23. Mai 2003

Kosten: CHF 190.–

Der psychotherapeutische Zugang zum Adoleszenten

Leitung: **Dr. med. Toni Berthel und Seraina Schmid, lic. phil.**

Freitag, 6. Juni 2003

Samstag, 7. Juni 2003

Kosten: CHF 280.–

Kindlicher Autismus: Neue Entwicklungen

Leitung: **Dr. med. Ronnie Gundelfinger**

Mittwoch, 3. September 2003

Kosten: CHF 280.–

Detailinformationen unter www.hapzh.ch
oder in der Broschüre

«Weiterbildungsangebote, Programm 2003»

Hochschule für Angewandte Psychologie HAP, Zürich

Weiterbildung, Minervastrasse 30, 8032 Zürich

Tel. 01 268 33 07, Fax 01 268 34 39, E-Mail: info@hapzh.ch

Mitglied der  ZÜRCHER FACHHOCHSCHULE

Organisationspsychologie

Psychosoziale Intervention als Inszenierung

Im Theater sei alles Theater, sagte Bert Brecht. Ebenso wahr ist, dass in Inszenierungen alles Inszenierung ist. Was darunter im Allgemeinen und unter Dramaturgie der organisationspsychologischen Intervention im Speziellen zu verstehen ist, erhellt die folgende Zusammenfassung von Claus Dieter Ecks IAP-Abschiedskolloquium.

Seit den frühen achtziger Jahren des 20. Jahrhunderts werden die Begriffe *Inszenierung* beziehungsweise *inszenieren* in der allgemeinen kulturellen Diskussion und besonders in den Sozialwissenschaften auffallend häufig gebraucht. Das Spektrum der teils unspezifischen, modischen, teils aber auch sehr genauen, prägnanten Verwendung des Begriffs «Inszenierung» reicht von einer neuen Pralinésorte – «einer Inszenierung, die genussvoll auf der Zunge zergeht» (Lindt & Sprüngli) – bis hin zur «Frömmigkeit als persönlichkeitspezifischer Credo-Inszenierung» (Sabine Bobert-Stützel: «Frömmigkeit und Symbolspiel»).

Definition der Inszenierung

Begriff und Konzept der Inszenierung konfrontieren uns mit zwei grundlegenden Perspektiven. Zunächst einmal mit jener der *Theatralität*. Von Plato über Calderón, Shakespeare, Pirandello bis hin zu Brecht und Tennessee Williams gibt es den Ansatz, die Welt, das Weltgeschehen, das Leben und Handeln der Menschen als Theater und also als ein Spiel anzusehen. Das ist nicht nur eine relativierende Distanzierung, sondern erlaubt auch neue Fragen: Wer ist der Autor; wer führt Regie; sind die Darsteller Akteure oder Marionetten? Inszenierung als Aufweis der Theatralität der Welt, als das «allgemeinverbindliche Gesetz der schöpferischen Transformation der von uns wahrgenommenen Welt» (Nikolai Evreinov, 1915) verweist auf die Zentralperspektive der *Ästhetik*, einer der Grunddisziplinen der Philosophie.

Ästhetik heisst fürs Erste nichts anderes als Wahrnehmung beziehungsweise Empfindung. Diese wiederum ist eingebunden in die kulturwissenschaftlich und psychologisch bedeut-

samen Sachverhalte der «Wahrnehmungsschlüssel» (Dagmar Hoffmann-Axthelm, 1984), der Dialektik von Anwesenheit und Abwesenheit und der *Atmosphäre*. «Die Atmosphären sind ... für die Ästhetik die erste und die entscheidende Wirklichkeit» (Gernot Böhme, 2002, 57).

Inszenieren heisst etwas in Szene setzen, zur Erscheinung bringen, etwas veranstalten. Jede Inszenierung ist einerseits eine *Darstellung* von etwas, was als solches real abwesend ist, und andererseits eine *Interpretation*. Dieses Etwas – sei es Idee, Thema, Problem, Prozess oder Konflikt usw. –, das gerade so (und nicht anders) dargestellt wird, beruht auf einem bestimmten Verstehen dessen, das gezeigt werden soll. Im «Konflikt der Interpretationen» (Paul Ricoeur) gibt es die Hoffnung, dass etwas besser verstanden wird und dann auch anders dargestellt werden kann.

Jede Inszenierung ist zum einen eine Darstellung und zum andern auch eine Interpretation.

Vor dem heute zum Teil inflationären Gebrauch des Begriffs der Inszenierung waren in Psychologie, Sozialpsychologie und Soziologie die gemeinten Sachverhalte schon seit den dreissiger und vierziger Jahren präsent und wurden verhandelt. So etwa in George Herbert Meads Bühnenmodell des «Symbolischen Interaktionismus» (1934), in Erving Goffmans «Wir spielen alle Theater» (1959), in Alfred Lorenzers «Szenischem Verstehen» (1973), in Joseph Slanders Konzept der «unbewussten Rollenzuweisung» (1976), in Fritz Morgenthalers Metapher des Tanzes, um die Veränderung der Choreographie durch eine Psychoanalyse deutlich zu machen (1978), und schliesslich in der Beschreibung des therapeutisch-analytischen Prozesses, in dem der/die AnalytikerIn «in nachdenklicher Weise auf die ihm unbewusst zugeschriebenen

oder aufgedrängten Rollen» eingeht, Verstehen ermöglicht und dem Patienten dadurch hilft, «zu einer veränderten Inszenierung zu gelangen» (Helmut Thomä / Horst Kächele, 1989, 96). So weit einige Stimmen zu unserem Thema.

Dramaturgie der Intervention

Was in klinisch-therapeutischer Perspektive eine sehr produktive Betrachtungsweise ist, weist auch für organisationspsychologische Interventionen einen sehr hohen heuristischen Wert auf. Organisationsdiagnosen machen, beraten, ausbilden, führen, Veränderungsprozesse gestalten, eigentlich all das, was uns in einer Organisation begegnet oder dort zu tun aufgetragen ist, braucht adäquate Antworten auf die beiden grundlegenden Fragen:

1. Was wird hier inszeniert, gespielt? Welche Muster/Strukturen lassen sich in und hinter den Inszenierungen erkennen? Könnte es nicht auch anders, personengerechter, produktiver, lebensdienlicher inszeniert werden?
2. Wie inszeniere ich selbst meine Interventionen, damit sie produktiv, anschlussfähig sind? Oder produktionsästhetisch formuliert: Wie und unter welchen Bedingungen produzieren, das heisst schaffen, gestalten, eben inszenieren wir unsere Interventionen?

Ich beschränke mich im Folgenden auf die zweite der grundlegenden Fragen. Folgt man Martin Seel (2001), so sind für die Inszenierungsarbeit konstitutiv: eine *Absicht*, mit der erlebbare (ästhetische) Prozesse geplant beziehungsweise gestaltet werden; ein *Publikum*, für das die inszenierten Prozesse dargeboten werden; eine *Gestaltung* (Anordnung) von Elementen, die auffällig und bemerkenswert, aber nicht sachlich-funktional zwingend ist, sondern auch ganz anders gemacht werden könnte; schliesslich eine *Wirkung*, die relativ homogen oder extrem heterogen, voraussehbar, gewollt oder unbeabsichtigt und überraschend ausfallen kann.

Unter performativen Gesichtspunkten sehen wir die Inszenierungen unserer

Psychosoziale Intervention als Inszenierung

Arbeit als Gewinnen und Erhalten von Aufmerksamkeit, Produktion von Atmosphäre, Erzeugung von affektiver und kognitiver Identifikation als Betroffenheit, Unterstützung von Reflexion und Sinnoptionen, Auslösung von Handlungsimpulsen. Letztgenanntes verbindet Ästhetik mit Ethik: «Echte Verantwortung gibt es nur, wo es wirkliches Antworten gibt. Antworten worauf? Auf das, was einem widerfährt, was man zu sehen, zu hören, zu spüren bekommt ... Dem Augenblick antworten wir, aber wir antworten zugleich für ihn, wir verantworten ihn» (Martin Buber: «Das dialogische Prinzip», 1973, 161/163). Damit wird auch klar, was *negative* Inszenierungen sind, nämlich:

- *Verführung* als Ausbeutung von körperlichen, materiellen, sozialen, emotionalen, spirituellen, intellektuellen Dispositionen und Ressourcen.
- *Manipulation* als Täuschung, Indoktrination, Desinformation.



- *Mutilation* (Verstümmelung) eines *integrum* (unverletzter Rechtszustand; unbehelligtes Ganzes) durch physische, psychische und/oder kulturelle Gewalt.

Claus D. Eck

Stv. Direktor am IAP. Langjähriger Lehrbeauftragter an der Universität Zürich. Gastdozent am Theologischen Seminar Reutlingen und an der Universität Aix-en-Provence. Leiter organisationspsychologischer Beratungsprojekte und Diplomausbildungen im In- und Ausland. Autor diverser Publikationen.

Intervenieren im Dreischritt

Organisationspsychologische Intervention ist inszenatorische Arbeit in einem Dreischritt. Das Hervorbringen der Inszenierung ist erstens eine gleichermassen studiose, kenntnisorientierte wie auch kreative Arbeit. Zweitens erlangt die solchermassen hervorgebrachte Inszenierung rasch eine vom Autor, Regisseur, Auftraggeber losgelöste Autonomie. Und drittens entscheidet die Wirkung letztlich, ob die Inszenierung gelungen ist oder ob sie scheitert.

Die ganze *poiesis*, also unsere Hervorbringung, ist eingebettet in eine je gegebene Praxis, das heisst die gesellschaftlichen Verhältnisse, die Politik, die verfolgt wird, die herrschende Moral, kurz: alles, was wir die lokale Kultur nennen. Die *Praxisfiguren* als und in den Inszenierungen des so genannten Alltags zu erkennen – und nicht nur die *Sprachfiguren* –, war das grosse Anliegen von Alfred Lorenzer. Wenn Bertolt Brecht sagte: «Im Theater ist alles Theater», so ist auch wahr, dass in den Inszenierungen alles Inszenierung ist. Das heisst: Auch das «szenische Verstehen und Gestalten» kann nicht unvermittelt geschehen, sondern bedarf der Vermittlung durch das, was wir Setting, Arbeitsbündnis, Vertrag, Auftrag nennen und was diese Skizze als Inszenierungen zu verstehen und so anschlussfähig wie kreativ zu gestalten vorschlägt. Und auch unsere inszenatorische Praxis muss sich der Frage stellen, welche Figuren welcher gesellschaftlichen und lokalen Praxis sie bewusst oder unbewusst erkennbar werden lässt.

Claus Dieter Eck



HAP

SEIT 65 JAHREN

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 tiefen schriftpsychologischen Ausbildung.

Aufbaumodul I:

Wissenschaftliche und theoretische Grundlagen, Anforderungen der Praxis

Aufbaumodul II:

Praktikum: 35 Gutachten unter Supervision

Beginn: Oktober 2003, **Kosten:** CHF 8'100.—

Ausführliche Unterlagen unter www.hapzh.ch oder über das Sekretariat:

Hochschule für Angewandte Psychologie HAP, Zürich

Weiterbildung, Minervastrasse 30, Postfach, 8032 Zürich
Tel. 01 268 34 61, Fax 01 268 34 39, E-Mail: info@hapzh.ch

Mitglied der



ZÜRCHER FACHHOCHSCHULE

Interkulturelle Kompetenz als Erfolgsfaktor

Interkulturelle Kompetenz gewinnt in der globalisierten Welt an Bedeutung. Sie ist im Umgang mit anderen Kulturen eine unumgängliche Notwendigkeit.

Über lange Zeit fristete das Thema interkulturelle Kompetenz ein Dasein wie Dornröschen im Tiefschlaf. Wohl trafen verschiedene Kulturen aufeinander, doch wenige befassten sich mit dem Aufeinanderprallen von verschiedenen kulturellen Werten und dessen Folgen. Interkulturelle Kommunikation ist ein relativ junges Gebiet, das seit den achtziger Jahren einen Aufschwung erlebt. Reist man ins Ausland, wird man mit neuen Situationen konfrontiert und ärgert sich vielleicht, weshalb gewisse Dinge so anders sind als zu Hause. Wie der deutsche Tourist, der auf Zypern Klosterfrau-Melissegeist suchte. Der Verkäufer tat sein Bestes zu verstehen, was der Mann wünschte. Plötzlich leuchteten seine Augen auf, er verschwand hinter den Regalen und kam mit einem Glas Melasse zurück, das er dem deutschen Touristen strahlend entgegenhielt. Was war dessen Reaktion? Er fluchte und verliess wütend den Laden, weil er einfach nicht verstehen konnte, dass er in Zypern keinen Klosterfrau-Melissegeist kaufen konnte.

Pizza Hut ist nicht Pizza Hut

Im Zuge von Internationalisierung und Globalisierung nimmt die Bedeutung der interkulturellen Kompetenz zu. Immer häufiger arbeiten Menschen unterschiedlicher Nationalitäten zusammen. Immer mehr suchen auch Leute Arbeitsstellen ausserhalb ihres Herkunftslandes. Sie alle haben verschiedene kulturelle Werte und Lebensarten. Da braucht es vermehrt grosses Verständnis füreinander, sollen die Zusammenarbeit über Grenzen hinweg und das Zusammenleben fruchtbar sein.

Doch was passiert? Oftmals verhalten sich Leute wie auch Unternehmen ethnozentrisch. Das heisst, sie gehen davon aus, dass alles so ist wie zu Hause. Sie stülpen ihre Kultur über die anderen und vergessen, dass andere auch eine Kultur haben. Gerade im

Wirtschaftsbereich zeigen jedoch Untersuchungen misslungener Joint Ventures und Markteintritte deutlich, dass die Ursachen des Misserfolgs oft bei den Softfaktoren zu suchen sind. Dazu gehören auch Kommunikation und kulturelle Barrieren.

Natürlich ist es viel einfacher, davon auszugehen, dass alles wie zu Hause ist. Menschen tendieren dazu, in Stereotypen zu denken, das heisst, fixe Bilder von einer Kultur anzuwenden. Trifft jemand einen Vertreter einer anderen Nationalität, beispielsweise einen Engländer, einen Chinesen oder einen Tschechen, glaubt er sofort zu wissen, wie der andere handelt und denkt. Generalisierungen sind an sich nichts Schlechtes, sofern man sich ihrer bewusst ist. Das Verharren in solchen Bildern und das strikte Anwenden derselben auf alle Vertreter einer Kultur erweisen sich jedoch im Umgang mit anderen Kulturen als hinderlich und destruktiv.

Unter Kultur sind grundsätzlich gelernte und geteilte Werte, Verhalten und Glauben einer Gruppe von Menschen zu verstehen.

Unter Kultur sind grundsätzlich gelernte und geteilte Werte, Verhalten und Glauben einer Gruppe von Menschen zu verstehen. Kultur äussert sich in Selbstverständnis und Abgrenzung, Kommunikation und Sprache, Kleidung und Auftreten, Essen und Essgewohnheiten, Zeit und Zeitbewusstsein sowie Beziehungen. Wichtig ist, dass in verschiedenen Kulturen alltäglich Gegebenheiten und Gewohnheiten ganz unterschiedlich erlebt und beurteilt werden. In westlichen Staaten beispielsweise gehört die Fastfoodkette Pizza Hut zu den wenig statuärächtigen Billigrestaurants. Ganz anders hingegen wird der Besuch eines solchen Lokals in Osteuropa eingestuft: Wer sich ein Essen im Pizza Hut leisten kann, gehört dazu. Pizza Hut ist somit nicht gleich Pizza Hut.

Kernkompetenz der Globalisierung

In verschiedenen Kulturen werden demnach Probleme ganz unterschiedlich wahrgenommen und gelöst. So wirken sich die kulturellen Werte beispielsweise auf die Beziehung der Menschen untereinander oder auf das Verhältnis zur Zeit aus. In individualistisch geprägten Kulturen verlässt eine junge Frau das Elternhaus, wenn sie unabhängig geworden ist, und führt ihr eigenes Leben. In kollektivistischen Kulturen, in denen die Gruppe Vorrang hat, bleibt sie im Verbund der Familie, bis sie heiratet. Das Zeitempfinden verschiebt sich mit der kulturellen Grundhaltung. So wird Sharon in den USA kaum verstehen, weshalb ihre Freundin Fatima bei Eintritt ins Berufsleben immer noch bei ihren Eltern wohnt. Auch Hans aus der Schweiz, der sich an Abmachungen hält und pünktlich zu Verabredungen erscheint, wird nervös, wenn die ungefähre Toleranzschwelle von 15 Minuten Verspätung überschritten wird. Der Aboriginal in Iga Warta hingegen sagt: «Wir sehen uns um 11 Uhr», taucht aber erst auf, wenn es ihm passt. Das kann zwei Stunden später sein – oder auch gar nicht.

Das Zeigen von Gefühlen in Worten und Gesten gilt insbesondere in südlichen Ländern als völlig normal und hilft, Vertrauen aufzubauen. In anderen Kulturen, beispielsweise in asiatischen, ist das expressive Äussern von Gefühlen verpönt. Wer es trotzdem tut, läuft Gefahr, das Gesicht zu verlieren. Distanz und Nähe sind weitere Merkmale verschiedener Kulturen. Trifft beispielsweise Olaf aus Schweden auf Giorgio aus Italien, wird Olaf bemüht sein, körperliche Distanz beim Gespräch einzuhalten, während Giorgio die Toleranzschwelle von Olaf laufend überschreitet. Olaf fühlt sich bedrängt, Giorgio hingegen benimmt sich wie immer.

Status, Alter und Hierarchie definieren in einigen Kulturen die gesellschaftliche Position jedes Einzelnen. In anderen Kulturen gelten gleiche Rechte und Möglichkeiten für alle, unabhängig von Alter und sozialem Status. Ein Unternehmen, das einen jungen Projektleiter in Polen in Verhandlungen

Interkulturelle Kompetenz als Erfolgsfaktor

mit über 50-jährigen Topmanagern schickt, kann bereits ins erste Fettnäpfchen treten: Die Unternehmensleitung im Osten erwartet, mit Leuten auf gleicher Stufe – sowohl hierarchisch als auch altersmässig – zu verhandeln, ansonsten fühlen sie sich in ihrem Ansehen verletzt und nicht ernst genommen. Auch die Kommunikation spielt eine wesentliche Rolle. Ein Holländer sagt ziemlich direkt, was er meint. Jedoch schon der Engländer ist höflich zurückhaltend und umschreibt seine Botschaft.

Kulturelle Werte und die daraus folgenden unterschiedlichen Wahrnehmungen und Verhaltensweisen wirken sich massgeblich in der Zusammenarbeit über die Grenzen und im Zusammenleben verschiedener Kulturen aus. Im heutigen internationalen Umfeld sind mehr und mehr Leute gefragt, die sensibel auf andere Kulturen eingehen können und diese auch verstehen. Der Umgang mit verschiedenen Kulturen kann gelernt werden, wobei die ei-

Dr. Christa Uehlinger berät in Kommunikation und interkulturellem Management. Arbeitete und lebte in verschiedenen Ländern. Unter anderem war sie für die Winterthur-Versicherungen als Communications Manager für Europa verantwortlich für zwölf Länder, inklusive Ostmitteleuropa. Begleitete internationale M&A-Aktivitäten, Aufbauoperationen sowie Veränderungsprozesse und bildete internationale Teams aus. Am Institute for Intercultural Communication, Portland, Oregon/USA, und an der Fachhochschule Winterthur bildete sie sich in interkultureller Kommunikation weiter.

nen talentierter sind als die andern. Durch Trainings kann das Bewusstsein für die Andersartigkeit und das Verständnis für andere kulturelle Werte



gefördert werden. Ausgangspunkt ist jedoch immer das Kennen der eigenen Kultur. Nur dann gelingt es, das Andere und damit die relevanten Unterschiede zu erkennen. Wer die interkulturelle Klaviatur beherrscht und sich bewusst mit der Andersartigkeit auseinandersetzt, das heisst den gemeinsamen Nenner findet und das Beste aus jeder Kultur zum Tragen bringt, verfügt über ein Stück Sozialkompetenz mehr.

Christa Uehlinger

Test (nicht bierernst zu nehmen): Sind Sie interkulturell kompetent?

Kommentieren Sie die folgenden Aussagen mit richtig oder falsch:

- ? Ich kenne Werte und Traditionen von verschiedenen Kulturen.
- ? Ich bin mir bewusst, dass ich zu Stereotypen neige.
- ? Ich fühle mich unter Leuten jeder Herkunft wohl.
- ? Ich suche Kontakt zu Leuten, die anders sind als ich.
- ? Ich finde es befriedigend, in einer multikulturellen Umgebung oder Nation zu arbeiten.
- ? Ich finde Veränderungen spannend und faszinierend.
- ? Ich setze mich gerne mit anderen Kulturen und Ländern auseinander.
- ? Ich bin geduldig mit Leuten, die nicht gut Deutsch sprechen.
- ? Ich weiss, dass die Lautstärke, in der jemand spricht, von Kultur zu Kultur unterschiedlich sein kann.
- ? Ich weiss, dass ein Ja je nach Kultur nicht immer ja bedeutet.

Zählen Sie die Anzahl «richtig» zusammen.

- 1 – 3: Vielleicht bleiben Sie doch besser in der Schweiz ...
- 3 – 5: Eine Europareise könnte weiterhelfen ...
- 5 – 7: Sie haben ein kulturübergreifendes Potenzial ...
- 7 – 10: Herzlichen Glückwunsch, Sie verfügen bereits über interkulturelle Kompetenz ...

Herausgeber: Ulrike Zöllner, Andreas Vogel

Impulse 1

Pädagogische und psychologische Beiträge von Studierenden der HAP zum Thema «Schule und Gesellschaft»

Öffentliche Buchvernissage
mit anschliessendem Apéro
14. Mai 2003 / 17.30 Uhr
HAP, Minervastrasse 30
8032 Zürich

zke zürcher kantonale
mitteilungs- und dokumentenzentrum
verlag zke.ch
HAP HOCHSCHULE FÜR
ANGEWANDTE PSYCHOLOGIE

Inhaltspartnerschaft mit «Fritz und Fränzi»

Vereinbarung mit dem Magazin «für Eltern schulpflichtiger Kinder»

Anfang Februar 2003 hat der SBAP.-Vorstand mit der Redaktion von «Fritz und Fränzi» die Inhaltspartnerschaft vereinbart. «Fritz und Fränzi» heisst das Magazin «für Eltern schulpflichtiger Kinder». Es erscheint sechsmal jährlich in einer Auflage von 100 000 Exemplaren. Herausgeberin ist die Stiftung «elternsein» von Frau Dr. Ellen Ringier.

Die Inhaltspartnerschaft funktioniert so: Die Redaktion von «Fritz und Fränzi» stellt die Medien (Magazin und Internet: Website von «Fritz und Fränzi») bereit – der SBAP. stellt sein Know-how und die Kapazitäten für die Beantwortung der LeserInnen-Anfragen im Bereich im Angewandten Psychologie und hier speziell der Kinder- und Jugendpsychologie zur Verfügung.

Das neue Angebot von «Fritz und Fränzi»: ein Briefkasten im Magazin und eine Plattform im Internet. Hier können die LeserInnen ihre Fragen einbringen und ihre Anliegen deponieren. Ein Team von SBAP.-Fachpersonen aus dem Bereich Kinder- und Jugendpsychologie nimmt zu diesen Fragen und Anliegen Stellung.

Die neueste Ausgabe von «Fritz und Fränzi» liegt diesem **punktum.** bei.
Jürg Schultheiss

«Fritz und Fränzi» ...

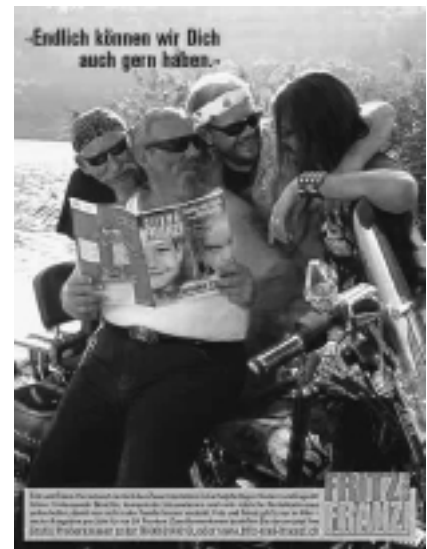
... berichtet über das Zusammenleben von schulpflichtigen Kindern und deren Eltern sowie anderen Erziehungspersonen.

... befasst sich mit den Umständen, Fragen und Lösungsansätzen, die sich aus dem Generationenkonflikt allgemein, aber auch bei speziellen Themen wie Freizeitgestaltung, Medienkonsum, Umgang mit Drogen, Gewalt und vielem mehr ergeben.

... ist eine Plattform, wo sich Schule und Bildungswesen, Ämter und Behörden, Institutionen, Verbände und Vereine treffen. Und mit Rat und Tat in Form von Hotlines und Adressen allen Eltern zur Seite steht. Unsere Inhaltspartner sind: Pro Juventute, Marie-Meierhofer-Institut für das Kind, Schule und Elternhaus, die Schweizerische Vereinigung der Elternorganisationen (SVEO), die Schweizerische Gesellschaft für Pädiatrie, das Institut für Familienforschung der Universität Freiburg und das Pestalozzianum.

(...)

Ellen Ringier, Stiftungsratspräsidentin «elternsein»



Profitable Wechselwirkung zwischen Organisation und Mitarbeitenden

Interview mit Dr. René Marchand, Geschäftsleiter ICAS Schweiz

Moderne Organisationen müssen beweglich sein und sich den raschen Veränderungen im globalen Markt anpassen. Dies verlangt von den Mitarbeitenden, dass sie am Arbeitsplatz unter starkem Druck gute Leistungen erbringen. Es wurden spezifische Unterstützungsprogramme entwickelt, um Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden und somit auch den Unternehmenserfolg zu fördern.

punktum.: Herr Marchand, Sie sprechen von einer profitablen Wechselwirkung zwischen Organisation und Mitarbeitenden. Wie ist dies zu verstehen?

René Marchand: Eine Firma kann nur dann optimale Leistungen erbringen, wenn sie alle zur Verfügung stehenden Ressourcen bestmöglich und sorgsam nutzt. Die rein physische Anwesenheit eines Mitarbeitenden bedeutet noch lange nicht, dass dieser auch produktive Arbeit leistet. Es ist wichtig, dass nicht nur die Abwesenheit eines Mitarbeitenden gemessen, sondern auch seine Anwesenheitsrate beurteilt wird. Einflussfaktoren wie Motivation, persönliche oder familiäre Probleme, Stress und so weiter beeinflussen seine Konzentration und Produktivität. Eine Organisation, die wirksam arbeiten will, muss sich also auch glaubwürdig um die Bedürfnisse des Arbeitnehmers kümmern.

Was können Organisationen tun, um den wirtschaftlichen Erfolg und gleichzeitig auch die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern?

Die angespannte Wirtschaftslage führt bei Firmen und Mitarbeitenden zu einem enormen Druck, hohe Leistungen zu erzielen. Auf der einen Seite steigt die Arbeitslosigkeit, auf der anderen die Mehrbelastung bestehender Arbeitnehmer durch Überstunden. Dazu kommen oft noch private Probleme wie Beziehungskonflikte, Scheidung, Depression, Wohnsituation, welche den Arbeitnehmer zusätzlich stark belasten können. Unser Employee Assistance Program (EAP) hat zum Ziel, den einzelnen Menschen umfassend zu unterstützen und damit

einen Beitrag zur Produktivität der Organisation zu leisten. Mobbing, Depression, Burnout und weitere Probleme dürfen keine tolerierten Zeitercheinungen der modernen Arbeitswelt bleiben, sondern müssen präventiv oder mindestens sofort therapeutisch behandelt werden. Hierzu muss die Unternehmensleitung über die tatsächlichen internen Verhältnisse informiert werden und auch involviert sein. So kann eine Win-win-Situation entstehen, bei der sowohl die Produktivität einer Unternehmung als auch die Mitarbeiterzufriedenheit gesteigert werden. Denn echtes Mobbing entsteht beispielsweise oft erst durch einen Mangel an Kommunikation. Eine modern geführte Organisation darf, kann und will solche Zustände nicht zulassen – auch aus reinem Eigeninteresse nicht. So gesehen wird es rasch zu einer Zweiteilung im Markt kommen: Ist eine Organisation tatsächlich mitarbeiterorientiert, oder sind entsprechende Aussagen in den Glanzprospekten nur Schall und Rauch?

Was beinhaltet der EAP-Ansatz?

EAP bedeutet «Employee Assistance Program» beziehungsweise Mitarbeiterunterstützungsprogramm. Entstanden ist dieses Konzept im Zweiten Weltkrieg in den USA, als der Leistungsdruck in der Rüstungsindustrie zu immer grösseren Alkoholproblemen bei den Mitarbeitenden führte. Es wurden in der Folge Anti-Alkohol-Programme für die Mitarbeitenden eingerichtet.

Und wie sieht ein Employee Assistance Program heute aus?

Der Leistungsumfang wurde massiv erweitert und ist heute umfassend. Mitarbeitende und deren direkte Angehörige erhalten in sämtlichen Fragen und Anliegen Unterstützung: unabhängig davon, ob sie einen Babysitter suchen oder an einer Depression leiden. Die direkten Angehörigen werden mit einbezogen, weil familiäre Stimmungen und Probleme einen wesentlichen Einfluss auf die Arbeitsproduktivität eines Mitarbeitenden haben. ICAS verfügt über ein Call-Cen-

ter, das täglich 24 Stunden in Betrieb ist. Das Gespräch wird immer von einer psychologischen Fachperson geführt. Das Team ist mehrsprachig und multikulturell: Deutsche, französische, italienische und englische Anfragen werden rund um die Uhr beantwortet. Nach Vereinbarung werden kurzfristig Fachpersonen hinzugezogen, welche Arabisch, Dänisch, Finnisch, Holländisch, Norwegisch, Portugiesisch oder Spanisch beherrschen. Zentral ist, dass die Arbeitnehmenden auf sämtliche Fragen eine Hilfe zur Selbsthilfe erhalten.

Wie können Sie gewährleisten, dass alle Fragen auch professionell beantwortet werden?

Wir haben lokale Netzwerke mit Spezialisten für alle möglichen Detailfragen: Rechtsanwälte, Finanzexperten, (Ernährungs-)Berater und viele mehr. Fragen und Anliegen, die nicht von unseren psychologischen Fachpersonen beantwortet werden können, werden an die Netzwerkspezialisten weitergeleitet. Oft kommen da ganz praktische Anliegen wie die Frage nach einem wohnortnahen Kinderarzt oder einer Spezialschule, die erst nach einer Recherche beantwortet werden können. Das Unternehmen profitiert, indem Arbeitnehmende die Möglichkeit haben, solche Fragen an Spezialisten zu delegieren, und somit nicht während der Arbeitszeit selbst nach Lösungen suchen müssen.

Gibt es neben der telefonischen Beratung auch die Möglichkeit, Psychologen aufzusuchen?

ICAS bietet selbstverständlich die Möglichkeit einer lokalen Face-to-Face-Beratung an. Alle Hilfesuchenden – Mitarbeitende und Familienangehörige – haben somit den Zugang zu einer psychologischen Beurteilung und nach Bedarf einer lösungsorientierten Kurzintervention.

Bieten Sie auch Online-Beratungen oder Chaträume an?

Ratsuchende können ihre Anfragen via E-Mail an uns richten. Wir haben zurzeit weder Online-Beratung noch Chaträume, da die anonyme Telefon-

Interview mit Dr. René Marchand, Geschäftsleiter ICAS Schweiz

beratung bisher niederschwellig genug war. Gerade bei emotionalen Problemen ist der persönliche Kontakt sehr wichtig, weil die Tonalität der Sprache, die Spontaneität der Wortwahl und Nebengeräusche (zum Beispiel Schluchzen) situativ wichtige Hinweise liefern. Die Entwicklung und Einrichtung eines elektronischen Beratungsangebots wird von uns daher nicht prioritär behandelt. Längerfristig werden wir aber auch dieses Angebot aufbauen.

Wie informieren Sie Mitarbeitende und Angehörige über Ihre Dienstleistung?

Das ist ein sehr wichtiger Punkt, denn die Dienstleistungen werden nur dann in Anspruch genommen, wenn wir auch eine glaubwürdige Kommunikation haben. Wir informieren die Mitarbeitenden persönlich und die Angehörigen schriftlich (Versand von Unterlagen) über das Programm und garantieren ihnen den persönlichen Schutz durch Gewährleistung ihrer Anonymität. Die Informationsanlässe werden mit firmenspezifischen Broschüren, Präsentationen, Pinboards, internen Zeitschriften usw. nachhaltig unterstützt. Gleichzeitig wird den Mitarbeitenden und ihren Angehörigen versichert, dass sich Rückmeldungen an die Unternehmung nicht auf Einzelpersonen, sondern auf die Problemfelder in der Organisation beziehen.

Welches sind denn die häufigsten Problemfelder?

Wir teilen die statistische Rückmeldung an den Arbeitgeber in zwei Bereiche auf: Arbeit und private Themen. Im Bereich Arbeit sind Beziehungsprobleme (etwa im Team), Konflikte, Stress, Angst (zum Beispiel vor Entlassungen, Restrukturierungen) und Fragen zum Arbeitsvertrag vorherrschend. Die häufigsten privaten Themen sind ebenfalls Beziehungsprobleme (Familie), juristische Fragestellungen, Kinder (Fragen nach Betreuungsinstitutionen) und finanzielle Schwierigkeiten. Insgesamt erfolgen 25 bis 30 Prozent der Anrufe ausserhalb der Bürozeiten. Interessant ist auch, dass im Durchschnitt 14 Prozent

aller Anrufe von Familienangehörigen kommen. Die Erfahrung mit Expatriates zeigt, dass solche Dienstleistungen sehr wichtig sind, um zum Beispiel den Kulturschock innerhalb der Familie zu mindern. Vorzeitige Rückführungen kosten das Unternehmen viel Geld (ab 250 000 Franken) und belasten den Mitarbeitenden enorm.

Wie können Unternehmungen den Erfolg Ihrer Dienstleistung messen?

Die Organisation erhält periodisch anonyme statistische Auswertungen über die häufigsten Problemfelder der Mitarbeitenden und ihrer Familienangehörigen. Wir bieten ihnen auf der Basis dieser Auswertung Coachings und Trainings zur Prävention einer Problemausdehnung an. Mit einer umfassenden Betreuung steigen sowohl Produktivität und Konzentration als auch die Mitarbeiterzufriedenheit. Anhand der sinkenden Abwesenheitsraten lässt sich der Kostenfaktor demonstrativ veranschaulichen.

Was kostet denn Ihre Dienstleistung?

Die Employee Assistance Programs kosten je nach Organisationsgrösse um 14 Franken pro Mitarbeitenden und Monat. Die meisten Firmen geben das Dreifache für kostenlosen Kaffee zu Gunsten der Mitarbeiten-

den aus. Natürlich müssen die Leistungen immer auch auf die Firma angepasst und berechnet werden, daher handelt es sich bei dieser Angabe ausschliesslich um eine Richtgrösse.

Noch eine letzte Frage zu den Tagesaktualitäten: Zeichnen sich die wirtschaftliche Unsicherheit und globale Spannungen in einer zunehmenden Inanspruchnahme Ihrer Dienstleistung ab?

Ja, die Benutzungsrate ist momentan hoch. Während Mitarbeitende vorwiegend Themen wie Restrukturierung, Angst, Stress und Karriere beschäftigen, wünschen Organisationen vermehrt Krisenvorbereitung. ICAS verfügt in den Ländern, wo wir aktiv sind, über nationale Krisenteams. Diese Teams haben eine spezifische Ausbildung im Trauma-Debriefing genossen und sind sowohl in der Ausbildung als auch in der Betreuung und Beratung (Defusing, Debriefing, PTSD) tätig. Es ist uns wichtig, Unternehmen darauf hinzuweisen, dass externe Beratungsstellen einen wertvollen Beitrag zu einem fortschrittlichen Personalmanagement leisten. ICAS kann Personalabteilungen entlasten und durch die strukturellen Voraussetzungen vollständige Vertraulichkeit und Anonymität gewährleisten.

Sara Meyer

Über ICAS

Die Firma befindet sich in Steinmaur ZH. Zurzeit sind bei ICAS Schweiz 18 psychologische Fachpersonen und 3 Betriebswirtschaftler beschäftigt. Dazu kommen verschiedene nationale und internationale Netzwerke von Spezialisten und lokalen Psychologen, die folgende Kriterien erfüllen:

- Fachtitel in Psychotherapie
- Mitglied SBAP, FSP oder SPV
- Berufshaftpflichtversicherung
- Kantonale Praxisbewilligung
- Praxisraum muss einfach zugänglich sein und präsentabel wirken. Informationen und Dossiers über Klienten müssen unter Verschluss gehalten werden
- Bereitschaft, sich in Themen, Rahmenbedingungen und Gegebenheiten einer Organisation einzuarbeiten
- Alle ICAS-Netzwerkmitglieder werden in ihren eigenen Räumlichkeiten durch den «Clinical Director» von ICAS interviewt

Für Fragen steht Ihnen Herr René Marchand sehr gerne zur Verfügung.

ICAS Schweiz AG, Gewerbestrasse 4, Postfach, 8162 Steinmaur
Tel. 01 85 474 85 · Fax 01 854 74 42 · rene.marchand@icas.ch

Vorentwurf Psychologieberufegesetz (PsyG)

Die Expertenkommission hat sich in Bern am 11. Dezember 2002 getroffen, um über die vorläufige Schlussversion des Vorentwurfes abzustimmen. Für Frühling 2003 ist die Ämterkonsultation vorgesehen und danach die Vernehmlassung.

Sinn und Inhalt des PsyG

Mit diesem Gesetz wird in der Schweiz eine einheitliche, harmonisierte Grundausbildung in Psychologie eingeführt und die Zulassung zu darauf aufbauenden Weiterbildungsangeboten sowie die Zulassung zur Ausübung der Psychologieberufe, insbesondere der Psychotherapie, gesamtschweizerisch einheitlich geregelt.

In der Schweiz darf sich jedermann «PsychologIn» nennen. Angesichts der fehlenden gesetzlichen Regelung sind der Patienten- und der Konsumentenschutz nicht gewährleistet. Mit diesem Gesetz wird diesem Mangel abgeholfen. Gewerbsmässige psychologische Dienstleistungen, die eine nachhaltige Wirkung auf die physische und psychische Leistungsfähigkeit und Gesundheit beziehungsweise seelische und körperliche Integrität von Ratsuchenden haben können oder die als Gutachten juristisch relevant sind, sollen künftig auf einer qualifizierten psychologischen Ausbildung und gegebenenfalls auf einer Weiter- und Fortbildung basieren müssen. Dazu gehört auch der Schutz des vielschichtigen Vertrauensverhältnisses zwischen PatientInnen oder KonsumentInnen einerseits und PsychologIn andererseits. Im Gesetz werden daher auch der Datenschutz und die Schweigepflicht geregelt.

Das Gesetz soll angesichts der zu schützenden öffentlichen Interessen der PatientInnen und KonsumentInnen für psychologische Berufe im Gesundheitswesen sowie in solchen psychologischen Tätigkeitsbereichen gelten, in denen der Mensch gegen Täuschung und Irreführung eines besonderen Schutzes bedarf. Es geht also einerseits um Gesundheitsschutz und andererseits um den Schutz der Menschen vor Täuschungen und Irreführungen.

Der Geltungsbereich des PsyG er-

streckt sich auch auf die Psychotherapie durch PsychologInnen, nicht jedoch durch ÄrztInnen (Letzteres wird im E-MedBG geregelt). Die Mehrheit der Mitglieder der Arbeitsgruppe hätte eine Koordinationspflicht begrüsst.

Was uns freut

Im Artikel 1 wird der Gegenstand des Gesetzes geregelt. Unter a) geht es um die Anforderungen an die Ausbildung in Psychologie. Darin steht: «... den Universitäten sind Fachhochschulen gleichgestellt, die eine gleichwertige Ausbildung in Psychologie anbieten.»

Damit ist die HAP als Institution und die Ausbildung der HAP derjenigen der Universität im PsyG gleichgestellt. In der Schweiz bietet nur die Hochschule für Angewandte Psychologie in Zürich eine Ausbildung in Psychologie auf Fachhochschulniveau an. Ihre Abschlüsse sind von der EDK gesamtschweizerisch anerkannt.

Während einer Übergangsfrist von fünf Jahren soll die Ausbildung an der HAP zu einem Masterabschluss führen (2010 erster Masterabschluss geplant).

Im Vorentwurf festgehalten wird, dass für die Weiterbildung in Psychotherapie der Psychologieabschluss einschliesslich klinischer Psychologie verlangt ist. Diese Neuerung betrifft die universitären AbsolventInnen, die eine Weiterbildung in Psychotherapie anstreben.

«PsychologIn» darf sich nach der vorgesehenen Regelung nur nennen, wer über die entsprechende, im Gesetz geforderte Ausbildung verfügt. Verboten ist ebenfalls die Verwendung zusammengesetzter Bezeichnungen, die auf Psychologie oder Psychotherapie hinweisen oder welche die Ad-

jektive «psychologisch» oder «psychotherapeutisch» verwenden. Psychologie und Psychotherapie als Bezeichnung zeigen PatientInnen/KonsumentInnen deutlich an, dass sie mit einer Fachperson in Kontakt stehen. Eine Zuwiderhandlung gegen dieses Verbot wird mit Haft oder Busse bestraft, wobei die Strafverfolgung Sache der Kantone ist.

Wichtig zu wissen

PsychologInnen unterstehen neu dem Berufsgeheimnis. Umgekehrt sollen sie in den Kreis der strafrechtlich geschützten GeheimnisträgerInnen aufgenommen werden.

Die folgenden Berufe dürfen nur noch nach einer eidgenössisch anerkannten Weiterbildung selbstständig ausgeübt werden: **Psychotherapie, Kinder- und Jugendpsychologie, klinische Psychologie, Neuropsychologie, Gesundheitspsychologie, Rechtspsychologie, Verkehrspsychologie, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.**

Der Bundesrat hat die Kompetenz, nach Anhörung der Psychologieberufekommission weitere Psychologieberufe dem Weiterbildungserfordernis zu unterstellen.

Aus- und Weiterbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung verlaufen in der Schweiz unterschiedlich. Diesem Umstand wird Rechnung getragen, indem beispielsweise spezialisierte Abschlüsse in Psychologie vom Erwerb eines Weiterbildungstitels teilweise oder ganz entbunden werden können.

Die selbstständige Berufsausübung der oben genannten Weiterbildungsberufe unterliegt neu der kantonalen Bewilligungspflicht. Jeder Kanton hat eine Fachstelle zu bezeichnen, welche die Aufsicht über die Personen mit einer Berufsausübungsbewilligung für einen Psychologieberuf in seinem Gebiet überwacht und für die Einhaltung der Berufsregeln sorgt.

Die Zulassung zur Weiterbildung in psychologischer Psychotherapie ist grundsätzlich nur noch über ein Lizentiat oder den Master in Psychologie möglich. InhaberInnen anderer Studienabschlüsse, die eine Weiterbildung in Psychotherapie anstreben,

«PsychologIn» darf sich nach der vorgesehenen Regelung nur nennen, wer über die entsprechende, im Gesetz geforderte Ausbildung verfügt.

sollen die Möglichkeit erhalten, in Psychologie-Masterprogramme ein-treten zu können. Die HAP hat bereits mögliche Lösungen skizziert – die Uni-versitäten zeigten sich bis jetzt eher zurückhaltend. Die «Fensterlösung» der HAP sieht eine Eignungsprüfung (wie für alle HAP-AbsolventInnen) so-wie Prüfungen des statistischen und psychologischen Wissens vor. Je nach Wissensstand kann dann in das Mas-terprogramm eingetreten werden. Ohne Master in Psychologie ist keine Weiterbildung in Psychotherapie mehr möglich!

Die inländischen Weiterbildungspro-gramme gelten als eidgenössisch an-erkannt, wenn sie akkreditiert sind. Die Akkreditierung überprüft die Qualität von Strukturen, Prozessen und Ergebnissen. Der Träger muss ei-ne gesamtschweizerische Organisa-tion oder eine Universität sein, das Weiterbildungsprogramm auf einem Psychologiestudium aufbauen und die verantwortliche Organisation eine Be-schwerdeinstanz schaffen, die ein fai-res und unabhängiges Verfahren von Beschwerden von auszubildenden Per-sonen und Ausbildungsstätten garan-tiert.

Die Mitglieder der im PsyG vorgese-henen Psychologieberufekommission werden durch den Bundesrat ernannt. Die Kommission gliedert sich für ihre Arbeit in die Ressorts Ausbildung und Weiterbildung. Sie berät den Bundes-rat und das Departement in Fragen der Anwendung des PsyG und bei der Ausarbeitung der Akkreditierungskri-terien. Die Kommission nimmt Stel-lung zu Akkreditierungsanträgen und entscheidet über die Anerkennung ausländischer Universitätsabschlüsse und Weiterbildungsabschlüsse. Die Kommission kann Massnahmen zur Erhöhung der Qualität von Aus- und Weiterbildung vorschlagen.

Es wird für unsere Anliegen also sehr wichtig sein, dass die Fachhochschule in diesem Gremium entsprechend ver-treten sein wird.

Übergangsbestimmungen im PsyG

Wer bei Inkrafttreten des PsyG bereits seit fünf Jahren selbstständig in einem Psychologieberuf tätig ist, soll diesen

Das PsyG bringt unserem Berufsstand gesetzlichen Schutz und hoffentlich auch bald das verdiente Ansehen.

weiterhin ausführen können, auch wenn die nach diesem Gesetz gefor-derte Weiterbildung nicht vorliegt. Wer weniger als fünf Jahre selbststän-dig tätig war, soll verpflichtet sein, die Nachqualifikation zu erwerben. Der Bundesrat regelt die Nachqualifikation unter Beachtung des Verhältnismäs-sigkeitsgebots. Wer die Nachqualifi-kation nicht innerhalb von fünf Jahren erwirbt, muss die selbstständige Tä-tigkeit einstellen.

Wer vor dem Inkrafttreten des PsyG einen schweizerisch anerkannten Psychologieabschluss erworben hat oder innert fünf Jahren nach Inkraft-treten ein solches Diplom erwirbt, wird ebenfalls zur Weiterbildung nach dem PsyG zugelassen. Dies betrifft die HAP-AbsolventInnen ohne Master-abschluss!

Die Organisationen, die Weiterbil-dungsprogramme anbieten, müssen die Anerkennung ihrer Programme innerhalb von zwei Jahren nach In-krafttreten dieses Gesetzes erwerben. Personen, die das Weiterbildungspro-gramm vor dem Entscheid betreffend die Akkreditierung des Programms abschliessen, sind zur selbstständigen Berufstätigkeit zugelassen. Sie unter-liegen nicht dem Verwendungsverbot der Bezeichnungen «PsychologIn» und «PsychotherapeutIn».

Wichtig für NichtpsychologInnen in Weiterbildung: Wer spätestens zwei Jahre vor Inkrafttreten eine psycho-therapeutische Weiterbildung oder ein postgraduales Ergänzungspro-gramm für das dafür notwendige Grundlagenwissen begonnen hat, ohne über die nach diesem Gesetz ge-forderte Grundausbildung zu verfü-gen, kann innerhalb von sieben Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes nach erfolgtem Abschluss nach die-sem Gesetz zur selbstständigen Tätig-keit zugelassen werden.

Kommentar und Dank

Rückblickend hat sich der grosse Ein-satz für diese Arbeit gelohnt. Das PsyG bringt unserem Berufsstand ge-setzlichen Schutz und hoffentlich auch bald das verdiente Ansehen! Dazu werden wir alle beitragen.

Diese zeitintensive, manchmal auch nervenaufreibende Auseinanderset-zung hätte ich nicht ohne tatkräftige Unterstützung leisten können.

Deshalb möchte ich Rechtsanwalt Beat Messerli für seine fachliche und menschliche Unterstützung, Prof. Hugo S. Grünwald für seinen Humor und unsterblichen Optimismus, Dr. A. Strässle für seinen «Spezialeinsatz» und Lilo Fauser für ihr jederzeit offe-nes Ohr ganz herzlich danken.

Heidi Aeschlimann

Danke!

Der SBAP. dankt der *Stiftung Suzanne und Hans Bläsch zur Förderung der Angewandten Psychologie* für ihren Unterstüt-zungsbeitrag. Dadurch wird es unserem Berufsverband möglich, eine Dokumentation über die An-gewandte Psychologie herauszu-geben. Diese Dokumentation stellt Arbeitsgebiete und Inhalte der Angewandten Psychologie in Lehre und Forschung vor. Sie ist modular aufgebaut und soll re-gelmässig überarbeitet und gege-benenfalls erweitert werden. Das Zielpublikum sind Medienschaf-fende und weitere interessierte Kreise, die sich rasch und leicht ein Bild über die Angewandte Psychologie machen möchten. Vorgesehen ist, die einzelnen Mo-dule dieser Dokumentation im **punktum**. zu veröffentlichen.

Neu: Fortbildung für alle PsychologInnen SBAP. obligatorisch

Die Arbeitsgruppe Fortbildung (Lilo Fauser, Mariann Holti, Doris Wüthrich, Heidi Aeschlimann) hat zuhänden des Vorstandes einen Vorschlag für Richtlinien SBAP. für die Fortbildung erarbeitet. Es war uns ein grosses Anliegen, die Richtlinien praktikabel und sinnvoll zu gestalten.

An seiner Sitzung vom 4. Februar 2003 hat der Vorstand die Richtlinien verabschiedet.

Sowohl in der Berufsordnung des SBAP. als auch im Vorentwurf zum Psychologieberufegesetz PsyG wird die lebenslange Fortbildung verlangt, um die berufliche Kompetenz zu gewährleisten.

Richtlinien des SBAP. für die Fortbildung

I. Einleitung

Im Vorentwurf zum Psychologieberufegesetz PsyG steht in Art. 3:

«Die lebenslange Fortbildung gewährleistet die stetige Aktualisierung des Wissens und der beruflichen Kompetenzen.»

Voraussichtlich wird dieses Gesetz 2005 in Kraft gesetzt.

In der Berufsordnung des SBAP. (gültig ab 31. 3. 2003) steht unter Ziffer 2.1: «Verantwortliches berufliches Handeln erfordert persönliche und fachliche Kompetenz. Die SBAP.-Mitglieder sichern die Qualität ihres Handelns durch kontinuierliche Fortbildung, Supervision und andere geeignete Massnahmen.»

Gestützt auf den Vorentwurf zum PsyG und die Berufsordnung des SBAP., sind vorliegende Richtlinien SBAP. für die Fortbildung ausgearbeitet und am 20. 3. 2003 von der Mitgliederversammlung verabschiedet und in Kraft gesetzt worden.

II. Definition und Abgrenzung

Die wissenschaftliche und berufliche Qualifikation für die Ausübung von Psychologieberufen umfasst zunächst die **Grundausbildung**, welche in einem Hauptfachstudium in Psychologie an einer Hochschule besteht. Die **Weiterbildung** folgt auf die Grundausbildung und beinhaltet eine Spezialisierung, die bei Erfüllung der in

den einschlägigen Reglementen festgelegten Kriterien zu den Fachtiteln SBAP. führt:

- PsychotherapeutIn SBAP.
- FachpsychologIn in Berufs- und Laufbahnberatung SBAP.
- FachpsychologIn in Kinder- und Jugendpsychologie SBAP.
- FachpsychologIn in Schriftpsychologie SBAP.
- FachpsychologIn in Notfallpsychologie SBAP.

Die lebenslange **Fortbildung** dient der Erhaltung und Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenz.

III. Ziel und Zweck der Fortbildung

Die Förderung der Fortbildung im Sinne der Angewandten Psychologie ist dem SBAP. ein besonderes Anliegen. Die Angewandte Psychologie ist ihrem Wesen nach interdisziplinär und grenzüberschreitend. Theorienübergreifendes Denken ist gefordert, damit die in der Praxis entstehenden Probleme gelöst werden können. Die Evaluation der Wirksamkeit der Instrumente der Angewandten Psychologie ist deshalb ein wichtiges Qualitätskriterium der angewandt-psychologischen Arbeitsweise.

Die lebenslange Fortbildung gewährleistet die stetige Aktualisierung des Wissens und der beruflichen Kompetenz. Sie ist somit ein wichtiger Bestandteil der Qualitätssicherung.

Die Fortbildung vermittelt die neuesten Erkenntnisse aus Theorie, Forschung und Praxis aus psychologischen und benachbarten Disziplinen. Dieses Wissen soll in die eigenen beruflichen Tätigkeiten integriert werden können.

IV. Arten und Mittel der Fortbildung

Grundsätzlich bestimmen die SBAP.-Mitglieder den Inhalt ihrer Fortbildung eigenverantwortlich.

Vom SBAP. anerkannte Fortbildungsarten und -mittel sind:

- Fortbildungskurse und Veranstaltungen, Vorlesungen, Schulungen, Trainings, Seminare, Tagungen und Kongresse, Vorträge, Kolloquien, Workshops.
- Supervision und Teilnahme in Intervisionsgruppen, Selbsterfahrung in

der eigenen oder in weiteren Psychotherapiemethoden.

- Studium von Fachliteratur (alle Medien).
- Publikationstätigkeit, Lehrtätigkeit.
- Durchführung von Seminaren, Vorträgen, Fortbildungskursen, Projekten, Aktivitäten, die der Weiterentwicklung der eigenen beruflichen Kompetenz dienen.
- Mitarbeit in psychologischen Berufsverbänden.
- Mitarbeit in psychologischen Studien und Kommissionen, die die eigene berufliche Kompetenz fördern.

Umfang und Inhalt der Fortbildung

Für SBAP.-Mitglieder, die mehr als 60 Prozent in einem Psychologieberuf arbeiten, beträgt die Fortbildung während dreier Jahre 240 Stunden. Dabei sind im Sinn der beruflichen Kompetenzförderung und Qualitätssicherung mindestens drei der sechs vom SBAP. anerkannten Fortbildungsarten (Abschnitt IV Ziffern 1 – 6) sinnvoll zu nutzen.

Für SBAP.-Mitglieder, die weniger als 60 Prozent in einem Psychologieberuf arbeiten, beträgt die Fortbildung während dreier Jahre 120 Stunden und umfasst mindestens zwei vom SBAP. anerkannte Fortbildungsarten.

Während der in diesen Richtlinien – II. Definition und Abgrenzung – umschriebenen Weiterbildung entfällt die Pflicht zur Fortbildung.

Nachweis und Überprüfung der Fortbildung

Die SBAP.-Mitglieder dokumentieren ihre Fortbildung so, dass Inhalt und Umfang jederzeit nachgewiesen werden können. Es ist im Interesse jedes einzelnen SBAP.-Mitgliedes, gegenüber Dritten jederzeit die Erfüllung der Fortbildungspflicht ausweisen zu können. Im Interesse des SBAP. liegt es andererseits, dass die Verbandsmitglieder eigenverantwortlich die berufliche Kompetenz pflegen und die Qualitätssicherung ernst nehmen. Der SBAP. kann die Einhaltung der Fortbildungsrichtlinien SBAP. mittels Stichproben überprüfen.

Die Berufsordnung SBAP. regelt die Sanktionen.

Die Psychotherapie auf dem Prüfstand

Studie über die Wirksamkeit ambulanter Psychotherapien

Am 25. 2. 2003 hatte der SBAP an die HAP zur Medienkonferenz geladen, um der Presse den Start der Studie über die Wirksamkeit ambulanter Psychotherapien zu berichten.

Der SBAP ist der erste Verband mit dem Fachtitel PsychotherapeutIn, der in der Schweiz eine derartige Studie durchführt.

Ziel der Studie

Die Studie soll dokumentieren, ob die PsychotherapeutInnen SBAP in der ambulanten Praxis effizient und wirksam arbeiten.

Weshalb diese Studie?

Das Krankenversicherungsgesetz verlangt von den Leistungserbringern Wirksamkeitsnachweise. Der SBAP stellt sich dieser Aufgabe, und wir sind zuversichtlich, diesen Nachweis erbringen zu können.

Auch die Krankenkassen überlegen sich, wen und was sie finanziell unterstützen.

Da die Studie methodenübergreifend angelegt ist, hoffen wir, auch einen Beitrag zum Erhalt der Methodenvielfalt leisten zu können.

Zur Erinnerung: In Deutschland sind lediglich die Psychoanalyse, die Verhaltenstherapie und die humanistische Grundorientierung (Gesprächspsychotherapie) zugelassen.

Wer nimmt an dieser Studie teil?

Es sind 31 PsychotherapeutInnen SBAP mit rund 150 PatientInnen, die eine ICD-10-relevante Diagnose aufweisen. Zurzeit gibt es etwa 90 PsychotherapeutInnen SBAP, damit ist die Studie für PsychotherapeutInnen SBAP relevant.

Aufbau der Studie

Die an der Untersuchung teilnehmenden PsychotherapeutInnen SBAP erfassen zu Beginn und am Ende der Behandlung mit wissenschaftlich erprobten Fragebogen, welche die Beeinträchtigung eines Patienten durch seine psychische Störung messen. Wichtigste Einschätzung allerdings ist die Selbstsicht des Patienten in Bezug auf seine Beschwerden, Beziehungs- und Lebensqualität. Es geht im Wesent-

lichen um drei Dimensionen, die in vielen Qualitätssicherungsstudien in Psychiatrie/Psychotherapie grosse Verbreitung haben:

- Symptome (SCL-90 R)
- Interpersonelle Probleme (IIP-D)
- Lebensqualität (WHOQOL-Bref)

Zur Datenerhebung braucht es das Einverständnis des Patienten/der Patientin. Sämtliche Daten unterliegen dem Datenschutz und werden vollständig anonymisiert. Die Studie dauert rund drei Jahre. Bis jede PsychotherapeutIn fünf Fälle, die eine ICD-10-relevante Diagnose haben und vollständig dokumentiert sind, werden alle sonstigen Praxisaktivitäten gemeldet. Dies verhindert eine willkürliche PatientInnenselektion.

Die Gesamtprojektleitung liegt in den Händen von Prof. Dr. Hugo S. Grünwald. Die operative Leitung hat lic. phil. Christian Keller inne.

Motivation zur Teilnahme

Als Präsidentin durfte ich erfahren, dass alle PsychotherapeutInnen SBAP von der Bedeutung und Wichtigkeit dieser Studie überzeugt sind. Nicht wenige bedauerten aus gesundheitlichen oder beruflichen Gründen (Überlastung), nicht an der Studie teilnehmen zu können.

Bedeutsam und nicht zu unterschätzen ist die Tatsache, dass die Daten und deren Interpretation in den Händen von Psychologen und Psychotherapeuten liegt. Denken Sie an den Verlauf einer Persönlichkeitsstörung. Wir alle kennen die Hochs und Tiefs im Verlaufe einer solchen Therapie. Wird nun – da die drei Jahre der Studie um sind – während einer Phase im Tief die Schlusssdokumentation erstellt, wäre der falsche Schluss eines Nichtfachmanns nahe liegend: Die Psychotherapie hat geschadet!

Die Studie bringt für alle Teilnehmenden neue Erfahrungen und die Möglichkeit, über die eigene Arbeit nachzudenken.

Dank

Ich möchte allen PsychotherapeutInnen SBAP, die sich für diese Studie zur Verfügung gestellt haben, ganz herzlich danken. Mein Dank geht

auch an alle Patienten und Patientinnen, die sich bereit erklären, die Fragebogen auszufüllen, und damit einen wichtigen Beitrag zur Studie leisten. Danken möchte ich Hugo Grünwald und Christian Keller, die sich bereit erklärt haben, mit uns diesen Weg mit allem Drum und Dran zu gehen, und immer freundlich unsere noch so kritischen Fragen und «Aber» beantwortet haben.

Bis zum Start der Studie hat die Kommission Qualität (Ria Gebhard, Hugo Grünwald, Katharina Lehner, Veronika Roth, Maria Steiner Fahrni, Regula Weber, Heidi Aeschlimann) in einigen Sitzungen die Studie vorbereitet. Danach galt es die PsychotherapeutInnen SBAP zu informieren und zu motivieren, an der Studie teilzunehmen. Last, but not least haben alle PsychotherapeutInnen, die sich zum Mitmachen entschlossen haben, einen Samstag opfern müssen, um das Ratertraining FaeBe zu absolvieren. Noch ist die Arbeit nicht zu Ende. Pro Fall werden die PsychotherapeutInnen SBAP etwa eine Stunde Arbeit investieren müssen.

Heidi Aeschlimann

Qualitätsmanagement für Weiterbildungen in Psychotherapie

Konzept SBAP.

Die WBK hat das Qualitätsmanagement- und Qualitätssicherungskonzept **SBAP** erarbeitet (siehe auch www.sbap.ch unter Dienstleistungen/Zertifizierung). Für Weiterbildungsinstitutionen, die sich vom **SBAP** zertifizieren lassen wollen, besteht nun, bis auf einen Punkt, auf den ich später zurückkommen werde, ein klares Konzept, auf Grund dessen die Institutionen ihre Weiterbildungscurricula einreichen können.

Das Wichtigste in Kürze

Das QM/QS-Konzept **SBAP** sieht eine Qualitätsüberprüfung in drei Phasen vor:

1. Akkreditierung
2. Selbstevaluation
3. Fremdevaluation.

In der ersten Phase geht es um die Ermittlung der Strukturqualität. Die Weiterbildungsinstitutionen reichen eine Dokumentation in Form einer Selbstdarstellung ein. Nach dem Einreichen der Dokumentation wird von der WBK eine vorläufige Akkreditierung erteilt. Die definitive Akkreditierung bekommt das Institut, wenn Experten der WBK durch einen Besuch der Weiterbildungsinstitution die Strukturqualität beurteilt haben. Diese erste Phase sollte innerhalb zweier Jahre abgeschlossen sein.

In der zweiten Phase geht es um die Prozessqualität. Mit kontinuierlichen internen Qualitätsberichten überprüft das Weiterbildungsinstitut die eigene Prozessqualität. Kernstück dieser jährlichen Qualitätsberichte, die der WBK zugänglich gemacht werden, ist die systematische Befragung der Absolventen sowie der Abnehmer der Absolventen – also Praxen, Kliniken, Ambulatorien. Diese Phase erstreckt sich über zwei bis fünf Jahre.

Die dritte Phase umfasst die Überprüfung der Ergebnisqualität durch externe Qualitätsbefragung. Extern heisst, dass eine vom Weiterbildungsinstitut und von der WBK unabhängige Kommission diese Ergebnisqualitätsbefragung durchführt und darstellt. Auch diese Berichte werden der WBK zugestellt und bilden die Grundlage für eine weitere Zertifizierungsrunde. Die Zertifizierung ist ein kontinuier-

licher Prozess. Der gesamte Zyklus dieser drei Überprüfungsphasen dauert ungefähr fünf bis sieben Jahre.

2002 vom **SBAP** zertifiziert worden ist das Institut für systemische Beratung in Bern. Anfragen zur Zertifizierung bestehen vom Freud-Institut, Zürich, und vom Institut für Ehe und Familie, Meilen.

Missing Link

Zurück zur oben erwähnten Lücke im Konzept. Hierbei handelt es sich um die Definition von Wissenschaftlichkeit, es geht um Wissenschaftlichkeitskriterien.

Zertifizierende Verbände sind aufgefordert, bezüglich Inhalt und Qualitätsanforderungen der theoretischen Ausbildung den wissenschaftlichen Standard der jeweiligen Theorie zu definieren.

Der **SBAP** wollte sich nicht auf die Wissenschaftlichkeitskriterien von Frau Prof. Ehlert von der Uni Zürich verlassen. Sie hatte im Auftrag der FSP eine Stellungnahme und Empfehlungen zu Kriterien der Wissenschaftlichkeit erstellt. Die Ausschliesslichkeit, sich nur auf einen experimentellen, das heisst klar verhaltenstherapeutischen Wissenschaftlichkeitsbegriff festzulegen, erachten wir nicht als sinnvoll.

Die WBK **SBAP** hat sich daher in Absprache mit dem Vorstand entschlossen, Herrn Prof. Jürgen Kriz, einer im EU-Raum anerkannten Kapazität für methodenübergreifende Psychotherapieforschung, den Auftrag zu erteilen, uns bis Ende März 2003 klar erweiterte, empirisch gut abgesicherte und konkrete Kriterien für die Wissenschaftlichkeit diverser anerkannter Therapierichtungen zu erarbeiten.

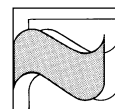
Dieses Gutachten wird Überprüfungsstrategien aufzeigen, die den unterschiedlichen Therapieorientierungen (psychoanalytischen, systemischen, humanistischen und verhaltenstherapeutischen Grundorientierung) gerecht werden.

Bei unseren Bemühungen um ein erweitertes Wissenschaftlichkeitsverständnis geht es sowohl um fachliche wie auch um politisch-strategische Positionen. Es geht begründbar um



die Gewichtung des Praxisbezuges, um Praxistheorie und Praxisrealität. Es geht um die Möglichkeit, berufspolitisch eine breiter abgestützte Auffassung von Wissenschaftlichkeit zu erstreiten, um Allianzen bilden zu können mit andern psychotherapeutischen Grundorientierungen. Im berufspolitischen System gibt es ganz eindeutig Kräfte, die zielstrebig und ausschliesslich die behavioristischen Methoden favorisieren.

Lilo Fauser



**IGW INSTITUT
FÜR INTEGRATIVE
GESTALTTERAPIE
WÜRZBURG gGmbH**
gegründet 1976

WEITERBILDUNG IN KLINISCHER GESTALTTERAPIE 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 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 berufs begleitender Form über einen Zeitraum von 5 Jahren.

**Ab Herbst 2003 beginnt wieder ein Weiterbildungsgang in Zürich.
Termin des Informations- und Auswahlseminars: 16. bis 18. Mai 2003 in Zürich**

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

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

Kontaktadresse für die Schweiz:
Peter Schulthess, Waldschulweg 5
8032 Zürich, Telefon 01-381 9830

Aktuelles

Der SBAP ist der Einladung zur Stellungnahme zur Vernehmlassung «Verordnung über die nichtärztlichen PsychotherapeutInnen» des Kantons Zürich gefolgt und hat per 15. März 2003 seine Stellungnahme abgegeben.

Am 20. Februar 2003 konnten Rechtsanwalt B. Messerli und H. Aeschlimann die letzten Unklarheiten in Bern betreffend den IV-Vertrag mit dem BSV bereinigen. Rückwirkend auf 1. Januar 2003 ist der IV-Vertrag nun also mit dem SBAP Wirklichkeit geworden!

Einsatz in Notfallpsychologie: Die Masseneinsätze in Grossbetrieben bedeuten viel persönliches Leid. Einige unserer Mitglieder und NotfallpsychologInnen leisteten erfolgreiche Einsätze.

Eine Delegation des Vorstandes hat sich mit der Firma ICAS getroffen (siehe Artikel auf Seite 8), um über eine mögliche Zusammenarbeit nachzudenken.

Der SBAP hat sich mit der Präsidentin der SFGP, Frau Haske, getroffen, um über eine mögliche Zusammenarbeit nachzudenken.

Eine Arbeitsgruppe Gerontopsychologie ist geplant. InteressentInnen melden sich bitte in der Geschäftsstelle. Erstes Treffen: 2. April 2003 um 19 Uhr im SBAP.

Der Vorstand hat beschlossen, Herrn Prof. Kriz (D) einen Auftrag über ein Gutachten betreffend die Definition des Wissenschaftlichkeitsbegriffs im Zusammenhang der Zertifizierungsaufgaben des SBAP zu erteilen. Dieser wird seine Arbeit bis Ende März dem SBAP zur Verfügung stellen (siehe «Qualitätsmanagement für Weiterbildungen» auf Seite 14).

Der Vorstand hat die Fortbildungsrichtlinien des SBAP genehmigt und verdankt die geleistete Arbeit der Arbeitsgruppe (M. Holti, D. Wüthrich, L. Fauser und H. Aeschlimann).

Neuer Fachtitel in Schriftpsychologie geschaffen. Der Vorstand des SBAP hatte Anfang Jahr mit der Präsidentin der SGG, Frau A. Pierpaoli, Gespräche über eine mögliche Zusammenarbeit geführt. Nach einer Einladung im Vorstand der SGG wurden die Wichtigkeit und die Bedeutung eines Fachtitels in Schriftpsychologie für die Qualitätssicherung deutlich. Für die Aufnahmekommission haben sich A. Pierpaoli, A. Vogel und F. Hürlimann zur Verfügung gestellt. Der Vorstand hat die Richtlinien und Ausführungsbestimmungen für den neuen Fachtitel gutgeheissen und in Kraft gesetzt. Ab sofort kann dieser Fachtitel zum Preis von 450 Franken erworben werden.

Mit einer Pressekonferenz ist die SBAP-Studie über die Wirksamkeit ambulanter Psychotherapien von PsychotherapeutInnen SBAP am 1. März 2003 gestartet worden (siehe Artikel auf Seite 13).

Am 22. Januar 2003 haben sich Kinder- und JugendpsychologInnen zu einem Informationsaustausch betreffend VSKZ getroffen. Ein nächstes Treffen mit dem Präsidenten des Züpp und der Präsidentin des VSKZ sind auf den 24. März 2003 geplant worden. Dieses Treffen findet so nicht statt. In anderer Zusammensetzung soll Ende März / Anfang April eine neue Diskussionsrunde gestartet werden.

Die FSP hat trotz rechtmässiger Kündigung des SBAP auf Ende 2002 einigen Mitgliedern Rechnung für den Mitgliederbeitrag 2003 gestellt. Der SBAP-Vorstand geht davon aus, dass es sich um einen allzu durchsichtigen Versuch der FSP handelt, auf diese Weise zusätzliche Mitglieder zu gewinnen. Klar ist, dass nichts zu unternehmen braucht, wer als SBAP-Mitglied nicht mehr Mitglied bei der FSP sein möchte.

Heidi Aeschlimann

News aus der Geschäftsstelle

Fachpersonen- und Therapieplatzvermittlung

Immer mehr Berufsverbände im Bereich Psychologie versuchen in letzter Zeit, sich durch solche Vermittlungsdienstleistungen zu profilieren. Medienkonferenzen werden zu diesem Zweck einberufen, Bücher herausgegeben.

Der SBAP befindet sich hier sozusagen in der Poleposition. Sein *Psycho-LogoPhon* hat den Weg geebnet. Es ist nun seit bereits über anderthalb Jahren in die Geschäftsstelle integriert (siehe auch **punktum** vom September 2001 auf Seite 9). Und gefragt denn je ... Im Laufe des Jahres 2002 hat der SBAP rund 100 AnruferInnen gezielt weiterhelfen können. Dazu kommt eine Vielzahl von Anfragen von Mitgliedern, die spezifische Fragen stellen.

Vorgesehen ist, diese kostenlose Dienstleistung der Fachpersonen- und Therapieplatzvermittlung noch gezielter zu propagieren. Wir können hier eine echte Nachfrage decken – und unsere Mitglieder mit ihrem Angebot weiterempfehlen.

Zertifizierung

Die WBK (Weiterbildungskommission) des SBAP hat das Curriculum des Zentrums für Systemische Beratung und Therapie, Bern, zertifizieren können.

Jürg Schultheiss

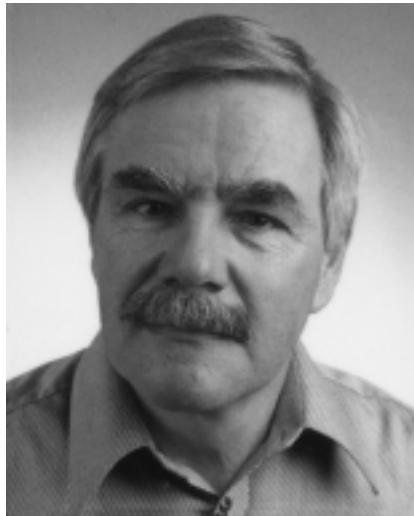
News aus der Geschäftsstelle

Buchhaltung und Revisionsstelle

Die **SBAP** Geschäftsstelle ist verantwortlich für die Buchhaltung. Sie führt die Zahlungen aus, sammelt die Belege und macht die Kontierungen. Den Buchhaltungsabschluss nimmt ein externer Spezialist vor. Damit sind eine erste Kontrolle und ein professionelles Vorgehen gemäss den anerkannten Grundsätzen des Berufsstandes sichergestellt. Die zweite Kontrolle führt die Revisionsstelle durch. Auch hier ist ein unabhängiger Spezialist gemäss den üblichen Standards am Werk. Sicherheit und Qualität der Rechnungsführung sind gewährleistet.

Buchhaltungsstelle

Hans Streuli ist eidg. diplomierter Buchhalter und Controller und Inhaber eines Treuhandbüros in Kilchberg ZH.



Hans Streuli

Revisionsstelle

Edwin Keller ist Betriebsökonom HWV und seit über 20 Jahren im Finanz- und Rechnungswesen tätig. Er hat mehrjährige Erfahrung in der Wirtschaftsprüfung von Industrie- und Dienstleistungsunternehmen.

Neu ab Herbst 2003

Nachdiplomkurs in Graphologie/ Schriftpsychologie an der HAP

Das Erlangen von professioneller schriftpsychologischer Gutachtenkompetenz bedarf einerseits einer umfassenden psychologischen Ausbildung im Hauptfach, andererseits aber auch einer tiefen schriftpsychologischen Schulung. Da die Schriftpsychologie auch als Kennerschaft bezeichnet wird, ist zusätzlich eine intensive praktische Auseinandersetzung notwendig. Im Curriculum der FH-Ausbildung in Angewandter Psychologie an der HAP ist eine Grundausbildung in Schriftpsychologie bereits integriert. Diese Grundausbildung kann aber nicht die Erwartungen an eine entsprechende professionelle Gutachtentätigkeit erfüllen. Deshalb und auf Grund der anhaltend guten Nachfrage nach schriftpsychologischen Gutachten hat die HAP schon 1989 ein Nachdiplomstudium in Schriftpsychologie realisiert, das nun neu konzipiert wurde und ab Herbst 2003 in Form eines Nachdiplomkurses angeboten wird. Dieser Nachdiplomkurs, der in enger Kooperation mit der Schweizerischen Graphologischen Gesellschaft (SGG) realisiert wird, soll die Studierenden befähigen, professionelle schriftpsychologische Gutachtentätigkeit zu leisten und dieses bewährte psychodiagnostische Instrument seriös und verantwortungsbewusst anzuwenden.

Gemäss den hohen Anforderungen an eine schriftpsychologische Tätigkeit verlangen die Zulassungsbedingungen zu diesem Nachdiplomkurs ein abgeschlossenes Psychologiestudium im Hauptfach (Universität oder HAP). Zusätzlich werden bereits vorhandene schriftpsychologische Kenntnisse erwartet und geprüft, welche dem Ausbildungsstoff der sechssemstrigen Grundausbildung an der HAP entsprechen.

Der Nachdiplomkurs selbst umfasst drei Aufbaumodule:

Modul I: wissenschaftliche und theoretische Grundlagen

Zweisemestriges Aufbaumodul mit geleitetem Unterricht (rund 100 Lek-



tionen) und folgenden Inhalten: theoretische Vertiefung, Literaturkolloquium, Syndromatik, Gutachtengestaltung, wissenschaftliche Grundlagen und aktuelle Untersuchungen, rechtliche Fragen usw.

Modul II: Praktikum

Erstellen von 35 schriftlichen Gutachten unter Supervision.

Modul III: schriftliche Arbeit

Bearbeitung einer anspruchsvollen schriftpsychologischen Fragestellung von aktuellem Interesse.

Die Ausbildung wird mit der Präsentation der schriftlichen Arbeit und einer anschliessenden mündlichen Befragung durch eine ExpertInnen-Gruppe abgeschlossen. Der erfolgreiche Abschluss führt zum Zertifikat SchriftpsychologIn HAP, das gleichzeitig die fachliche Voraussetzung sowohl für die Aufnahme in die SGG als auch für den Erwerb des geplanten **SBAP**-Fachtitels FachpsychologIn **SBAP** in Schriftpsychologie bildet.

Der Ausbildungsbeginn ist auf Oktober 2003 geplant und startet mit dem Modul I. Die Gesamtkosten für die Ausbildung betragen 8100 Franken.

Prof. Andreas Vogel, Prorektor HAP

Bitte verlangen Sie die ausführlichen Unterlagen:

Hochschule für Angewandte Psychologie (HAP), Zürich
Weiterbildungssekretariat
Minervastrasse 30
Postfach, 8032 Zürich
Telefon 01 268 33 07
Fax 01 268 34 39
E-Mail: info@hapzh.ch

Berufs- und Laufbahnberatung

Die Arbeitswelt im Wandel: Chance oder Gefahr?

Die Wirtschaft befindet sich in einer strukturellen Wandlung, die sowohl durch rasche unternehmerische Veränderungsprozesse als auch durch variierende Bedürfnisse auf Seiten der Arbeitnehmer gekennzeichnet ist. Berufe und Stellen verschwinden, andere entwickeln sich, und wieder andere entstehen neu. Die berechnete Frage von Jacques Neiryck lautet: «Wie soll man einen Erwachsenen, der seine Berufswelt zusammenstürzen sieht, beraten und orientieren, wenn niemand mit Sicherheit voraussagen kann, welches die Berufe und Anforderungen von morgen sind?» Und was sollen wir erst den Jugendlichen sagen?

Der SBAP lädt Sie herzlich ein, gemeinsam mit erfahrenen Fachexperten die Ziele und Perspektiven der modernen Berufs- und Laufbahnberatung zu diskutieren.

Am Podium nehmen teil:

Bettina Beglinger

Berufs- und Laufbahnberaterin, BIZ Baden,
Präsidentin FAB und Vorstand SVB

Neisa Cuonz

Leiterin Fachdienst berufliche Eingliederung, IV-Stelle Luzern

Erwin Leibundgut

Berufs- und Laufbahnberater, QuintaEssentia, Winterthur

Dr. René Zihlmann

Direktor Laufbahnzentrum des Kantons Zürich,
Präsident Stiftungsrat und Stiftungsratsausschuss IAP

Das Forum 13 findet am **Dienstag, 13. Mai 2003, um 19 Uhr im Hotel Rigi**hof, Universitätsstrasse 101, 8006 Zürich (01 361 16 85), statt.

Anmeldung bis spätestens am Freitag, 2. Mai 2003,
an die Geschäftsstelle **SBAP**,
Telefon 043 268 04 05, Fax 043 268 04 06, E-Mail: info@sbap.ch

Der SBAP gratuliert!

Neue PsychotherapeutInnen SBAP.

Erika Annen, Grafenried
Ursula Brühwiler, Luzern
Brigitte M. Egli, Zürich
Hanna Egli-Bernd, Fehraltorf
Walter Franzetti, Baden-Rüti
Maria Herzog-Meyer, Stäfa
Margaritha Kurmann, Luzern
Elisabeth Müller-Wendel, Horgen
Urs Peter, Brütten
Susanne Roth, Zürich
Regula Weber, Fehraltorf

Neue FachpsychologInnen SBAP. in Kinder- und Jugendpsychologie

Erika Annen, Grafenried
Brigitte Egli, Uetikon
Hanna Egli-Bernd, Fehraltorf
Urs Gadiant, Jona
Konrad Stettbacher, Küsnacht

Neue FachpsychologInnen SBAP. in Berufs- und Laufbahnberatung

Claire Barmettler Schmid, Bülach
Katharina Hefti-Wyler, Küsnacht
Manuela Kunz, Biel
Andreas Vogel, Winterthur

Neue Mitglieder per 1. Januar 2003

Mitglieder

Claire Barmettler Schmid, Bülach
Ursula Briner-Bläuer, Thun
Heidi Burkhalter, Matzingen
Anna-Barbara Fellmann, Ennetbaden
Walter Franzetti, Baden Rütihof
Regula Lanz, Zürich
Stefan Monstein-Kunz, St. Gallen

Studentenmitglieder

Denise Suhner, Zürich
Miriam Schildknecht, Wil

Porträt

Die neue IAP/HAP-Führungscrew (Teil 2)

*Für den zweiten Teil der kleinen **punktum**-Serie, in der die führenden Personen von IAP und HAP vorgestellt werden, traf sich Fred W. Hürlimann mit dem Präsidenten des Stiftungsrates des IAP, René Zihlmann, zum Interview.*

Fred W. Hürlimann: Ich habe im Stiftungsrat und im Stiftungsratsausschuss des IAP hautnah den Prozess der Ablösung deines Vorgängers miterlebt. Wie hast du diese Zeit empfunden?

René Zihlmann: Das war Mitte August 2002, eine enorm schwierige Zeit. Die erwartete Rechnung des gesamten IAP sah nach einem Verlust aus, der das Eigenkapital fast aufgefressen hätte, die Stimmung im Haus war im Keller, die Motivation der Mitarbeitenden ziemlich angeschlagen. Eine riesige Verantwortung, insbesondere den über 50 Mitarbeitenden des IAP gegenüber, lastete auf dem Stiftungsratsausschuss. Auch der Respekt gegenüber der Angewandten Psycho-

logie, wie sie am IAP in einmaliger Weise gepflegt wird, und der Stiftungsgedanke des Gründers, Prof. Hans Bläsch, prägten die Suche nach einer Lösung. Es war klar: Es musste etwas Entscheidendes geschehen. Und so entschieden sich der Stiftungsratsausschuss und später der Stiftungsrat trotz der zerrissenen Situation einstimmig für den Generationenwechsel und wählten mich in die Präsidien von Stiftungsratsausschuss (SRA) und Stiftungsrat (SR).

Was das in dieser Zeit nicht ein sehr riskanter Entscheid?

Das war damals nicht die Frage. Wir hatten, das Bild mag etwas dramatisch erscheinen, die Stimmung der Feuerwehr beim Ausrücken. Hauptmotiv waren für mich das Personal, die Angewandte Psychologie und der Stiftungsgedanke einerseits und die Aussicht, zusammen mit dem Rektor, Herrn Prof. Roland Käser, mit dem ich als Präsident der Aufsichtskommission seit 15 Jahren eine sehr gute Zu-

sammenarbeit pflegen durfte, andererseits. Und dies mit der vollen Rücken- deckung der führenden Gremien. Schon bei der ersten Versammlung aller Mitarbeitenden waren wieder Motivation, Zuversicht und Engagement zu spüren. Und genau dieses Engagement, verbunden mit einer ganzen Reihe von Massnahmen, führte bis Ende Jahr dazu, dass das IAP eine ausgeglichene Rechnung präsentieren konnte.

Es ist bekannt, dass du seit Jahren eine höchst anspruchsvolle Aufgabe als Direktor des Laufbahnzentrums der Berufsberatung der Stadt Zürich



SEIT 65 JAHREN

Nachdiplomkurs Notfallpsychologie

In Kooperation mit Netzwerk Psychologie AG

Notfallpsychologie ist ein wachsendes Arbeitsfeld der Angewandten Psychologie und setzt ihren Schwerpunkt in der Vorbeugung und Bewältigung posttraumatischer Belastungsstörungen nach psychisch erschütternden Ereignissen (Verkehrsunfälle, Arbeitsunfälle, Gewaltstraftaten etc.).

Notfallpsychologische Interventionen werden bei entsprechender Qualifikation von der Helsana erstattet.

Grundkurs Notfallpsychologie:

Beginn: 28. November 2003, **Kosten:** CHF 6'000.–

Aufbaumodul Trauma-Coaching:

Beginn: 6. Februar 2004, **Kosten:** CHF 2'500.–

Aufbaumodul Peer Support:

Beginn: 12. März 2004, **Kosten:** CHF 2'500.–

Ausführliche Unterlagen unter www.hapzh.ch oder über das Sekretariat:

Hochschule für Angewandte Psychologie HAP, Zürich

Weiterbildung, Minervastrasse 30, Postfach, 8032 Zürich
Tel. 01 268 34 61, Fax 01 268 34 39, E-Mail: info@hapzh.ch

Mitglied der  ZÜRCHER FACHHOCHSCHULE

René Zihlmann, Dr. phil; geboren 1946. Nach KV-Lehre und Tätigkeit als Personalsachbearbeiter und Personalchef berufsbegleitende B-Matura. Studium an der Uni Zürich (Psychologie, Philosophie, Kunstgeschichte). Lizentiat; Doktorat, Diplom als Berufsberater. Regelmässige Lehraufträge an der Uni Zürich (Psychologie, Pädagogik). Direktor des Laufbahnzentrums der Berufsberatung der Stadt Zürich. Präsident der Aufsichtskommission der HAP. Seit August 2002 Präsident des Stiftungsrates und des Stiftungsratsausschusses des IAP. Auszeichnung «goldene Schiefertafel» für sein aktuelles Weiterbildungsbuch.

hast, an der Uni Zürich lehrst, Bücher schreibst und auch dem Schweizerischen Verband für Berufsberatung für politische Mandate zur Verfügung stehst. Daneben bist du als Präsident der Zentralkommission quasi «höchster Katholik» im Kanton Zürich. Und nun noch eine weitere Aufgabe?

Ja, es ist manchmal etwas viel. Das IAP-Mandat im Stiftungsratsausschuss gehört zu meiner beruflichen Kernaufgabe – es wurde mir vor ein paar Jahren auf ausdrücklichen Wunsch des Stadtrates ins Pflichtenheft geschrieben. In der schwierigen Situation im letzten Sommer war die psychische Belastung als Stiftungsratsausschussmitglied fast grösser als später als Präsident. Verantwortung mitzutragen und die Entscheidungen nicht im gewünschten Masse mitgestalten zu können, ist eigentlich schwieriger, als aktiv mit einem funktionierenden Leitungsteam zu führen. Es ist aber klar: Die operative Führung liegt nicht bei mir, die eigentliche Arbeit muss an der Minervastrasse geleistet werden und nicht im Laufbahnzentrum an der Konradstrasse.

Wohin steuerst du das IAP und die HAP?

Zurzeit ist in der Presse viel vom Steuern des Bootes «Alinghi» die Rede. Ich sehe mich nicht als Steuermann, der von der Kommandobrücke Befehle herunterbrüllt. Der nicht hauptamtlich tätige Präsident muss vielmehr im Haus IAP/HAP Visionen aufkommen und sie von den hoch qualifizierten Mitarbeitenden weiterentwickeln lassen und sie dann mit dem SRA zusammen sinnvoll zu Vorentscheidungen konfigurieren und sie schliesslich dem Stiftungsrat als strategische Ausrichtung zum Entscheid vorlegen. Es ist eine motivierende, koordinierende und moderierende Aufgabe. Ich gehe davon aus, dass die neue Position der HAP innerhalb der psychologischen Bildungslandschaft eine tragende Funktion bekommen wird. Dabei wird ganz zentral sein, dass die Verbindung von Ausbildungsstätte und operativem Institut auf dem freien Markt weiterhin funktioniert. Diese Synergie war ja das Grundanliegen des Stifters,

mit dem er – das ist keine Übertreibung – der heutigen Fachhochschulentwicklung um ein halbes Jahrhundert voraus war. Was heute anders ist als damals, ist der Umstand, dass der Staat selbst an dieser Kombination Theorie/Praxis beziehungsweise Ausbildung/Institut interessiert ist. Mir scheint dabei aber wichtig, dass wir diesen unternehmerischen Geist behalten können, innovativ bleiben, Neues entwickeln – auch wenn es gewisse Risiken bergen sollte – und ausprobieren können. Wir dürfen nicht zu Bildungsbeamten werden. Dazu muss die Stiftung mit einem Innovationskapital weiterexistieren können.

HAP-News

Vom 22. bis zum 24. Oktober 2003 findet an der Katholischen Fachhochschule Freiburg im Breisgau die 4. Internationale Tagung für Psychologie an Fachhochschulen statt. Schwerpunktthema dieser Tagung: «Psychologie lehren und lernen». Erste Hinweise dazu sind im Netz zu finden unter www.iaf-kfh-freiburg.de/tagung/tagung.htm.

Marilen Hübscher



ZENTRUM FÜR FORM UND WANDLUNG

PSYCHOTHERAPIE - AUSBILDUNG - KURSE

Leitung:

Irène Kummer

PD Dr. phil. I, Psychotherapeutin SPV

Elisabeth Schlumpf

dipl. psych., Psychotherapeutin SPV/FSP

Berufsbegleitende 4-jährige Aus- und Weiterbildung in **körperorientierter Psychotherapie und Beratung**

Jahresthema 2003/04: **Die Familiendynamik**

Einstieg immer im September möglich. Besuch einzelner Jahreszirkel möglich

Für PsychologInnen (Diplom als Psychotherapeut/in SBAP)

Für Personen aus medizinischen Berufen, SozialarbeiterInnen,
PädagogInnen, Personen in Führungspositionen.

Einjähriges Grundlagenseminar in körperorientierter Psychotherapie und Beratung

September 2003 bis Juni 2004. Für alle Interessierten

Verlangen Sie unsere ausführlichen Unterlagen:

Zentrum für Form und Wandlung, Predigergasse 10, 8001 Zürich
Tel. 01 261 98 02, Fax 261 98 03, E-Mail: oip@bluewin.ch, www.oip-zfw.com

Name/Vorn: Strasse:

PLZ/Ort: Telefon:

Der SBAP. lädt Sie am Dienstag, 13. Mai, um 18 Uhr zum Apéro und um 19 Uhr zur Podiumsdiskussion ein.
Ort: Hotel Rigihof, Universitätsstrasse 33, Zürich (Gäste herzlich willkommen).

Podiumsdiskussion zum Thema **«Die Arbeitswelt im Wandel: Chance oder Gefahr?»** mit

Bettina Beglinger,

Berufs- und Laufbahnberaterin, BIZ Baden, Präsidentin FAB und Vorstand SVB,

Neisa Cuonz,

Leiterin Fachdienst berufliche Eingliederung, IV-Stelle Luzern,

Erwin Leibundgut,

Berufs- und Laufbahnberater, QuintaEssentia, Winterthur,

Dr. René Zihlmann,

Direktor Laufbahnzentrum des Kantons Zürich, Präsident Stiftungsrat und Stiftungsratsausschuss IAP Zürich.

Redaktionskommission:

Heidi Aeschlimann
Fred W. Hürlimann (Vorsitz)
Sara Meyer

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:

Heidi Aeschlimann
Claus D. Eck
Lilo Fauser
Marilen Hübscher
Fred W. Hürlimann
Sara Meyer
Jürg Schultheiss
Christa Uehlinger
Andreas Vogel

Koordination /

Inserate und Beilagen:

Jürg Schultheiss

Auflage:

700 Exemplare

Redaktionsschluss:

Nr. 2/2003 = 20. Mai 2003

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