

zhaw impact

ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Nr. 9 Juni 2010

ALUMNI^{zhaw}

BILDUNGSPOLITIK

Die hohe Qualität unserer Bildung ist in Gefahr

DOSSIER

Herausforderung Mensch – menschliches Verhalten kann zum Risiko werden!

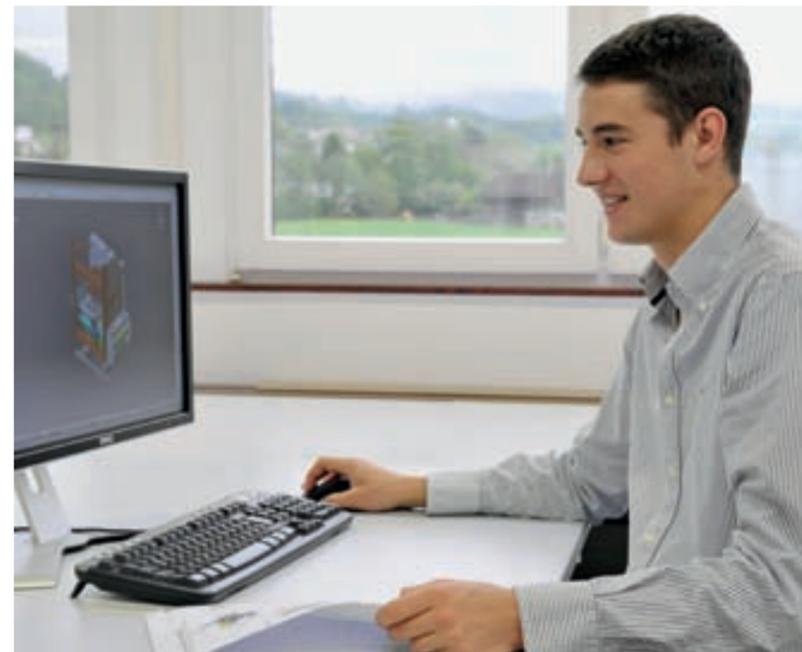
REGIONALPLANUNG

Ausgerechnet Naturgefahren helfen bei der Siedlungsplanung

GERI PILLER, INGENIEUR IM SOLAR-IMPULSE-TEAM

«Unser multidisziplinäres Team ist für den Erfolg entscheidend!»

G. PILLER



Nur wer etwas tut, kann etwas bewegen. Gerade in dieser herausfordernden Zeit braucht es Vorstellungskraft, neue Ideen, aber auch die nötige Disziplin, um diese umzusetzen. Das gilt für die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit, für die Arbeit im Team, für die Wirtschaft generell. Unser Unternehmen ist als Partner der grafischen Industrie in aller Welt jeden Tag gefordert, diesen hohen Anspruch umzusetzen. Eine verantwortungsbewusste Führung und motivierte, fachlich versierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Stufen geben dafür ihr Bestes und haben dabei immer nur ein Ziel vor Augen: Dem Kunden zu dienen.

Ferag AG
Zürichstrasse 74
CH-8340 Hinwil
Telefon +41 44 938 60 00
Fax +41 44 938 60 60
info@ferag.com
www.ferag.com



Meist stellt der Mensch das Risiko dar!

Russische und polnische Flugunfallxperten haben technische Mängel am unlängst im russischen Smolensk abgestürzten Flugzeug des polnischen Präsidenten ausgeschlossen. Die Untersuchungen konzentrieren sich nun auf Fehler der Piloten und Fluglotsen.» Diese Meldung, die neulich in den Nachrichten zu hören war, beschreibt keine Ausnahme, sondern die Regel. Gerade bei den hochabgesicherten Flugzeugen ist es meist nicht die Technik, die versagt, sondern der Mensch, der die Maschine bedient. – Auch beim «flash crash» an der New Yorker Börse, bei dem anfangs Mai der Dow Jones Index innert Minuten um historisch einmalige 1'000 Punkte fiel, wurde vermutet, die unkontrollierbare Marktreaktion sei durch menschliches Versagen ausgelöst worden. Die «Fat-Finger-Theorie», die darauf anspielte, dass zu dicke Finger bei einer zu kleinen Tastatur zu Eingabefehlern führten und so den Absturz auslösten, hat sich bisher aber nicht erhärtet. – Generell, wer mit Menschen zu tun hat, sie führt oder betreut, bewegt sich oft in konfliktträchtigen Kontexten. Das Dossier dieser Nummer ist all diesen Aspekten und anderen gewidmet, bei denen sich der Mensch mit seinen Unwägbarkeiten als Herausforderung offenbart.

Aufmerksamkeit verdient auch das Interview von NZZ-Redaktor Michael Furger mit Werner Inderbitzin in der Rubrik Bildungspolitik, wo der ZHAW-Rektor sich zu aktuellen Hochschulthemen äussert.

Zum Schluss möchten wir dem Fotografen Conradin Frei danken, der erneut für die originellen, ganzseitigen Fotos im Dossier besorgt war. Er fotografierte auch die in den Artikeln vorgestellten Personen.

ARMIN ZÜGER



Inhalt

4 | ZHAW News

ZHAW-Alumni

6 | Geri Piller: Der Maschineningenieur gehört zum Solar-Impulse-Team.

Dossier Herausforderung Mensch

10 | Human Factors Management: Richtig handeln unter Stress.

13 | Gefahrenkognition: Welche Rolle spielt der Faktor Mensch beim Crash?

16 | Computerlinguistik: Beim Übersetzen können Computer den Menschen nicht ersetzen.

19 | Konfliktmanagement: Im MAS «Supervision, Coaching und Mediation» lernt man beraten.

22 | Workplace Management: Wie richtet man Räume ein, damit Menschen besser arbeiten?

24 | Human Capital Management: Die richtige Führungsmethode finden.

BILDUNGSPOLITIK

26 | Werner Inderbitzin: Michael Furger befragt den ZHAW-Rektor zu aktuellen Themen im Hochschulbereich

ZHAW-Inside

28 | Leiterin Studiengang Architektur: Oya Atalay blickt auf vielfältige berufliche Erfahrungen zurück.

ZHAW-Projekte

32 | Coaching für private Pflegende: Wie kann man Angehörigen helfen, die ein Familienmitglied pflegen?

34 | Chancen im Umgang mit Risiken: Ausgerechnet Naturgefahren helfen bei der Siedlungsplanung.

Weiterbildung an der ZHAW

36 | Sozialmanagement: Organisationen verstehen und entwickeln.

News aus den Departementen

39–45

46 | STIFTUNG ZHAW

NEWS FÜR ALUMNI ZHAW

47–53 Keep In Touch

54 | Sesselwechsel: Neue Jobs für alte Kollegen

54 | Impressum



10 | Ruth Häusler
Die Psychologin weckt im Studiengang Aviatik das Bewusstsein für das Risiko «Mensch».



19 | Jeremy Hellmann
Zwischen Menschen gibt es Konflikte. Jeremy Hellmann hilft, sie produktiv zu lösen.



33 | Oya Atalay Franck
Die Studiengangleiterin Architektur will Generalisten ausbilden, die nicht nur entwerfen, sondern auch umsetzen.

Herausforderung Engineering in Projektteams – die School of Engineering leistet Pionierarbeit

High Tech Firmen unternehmen grosse Anstrengungen, gut qualifizierte Ingenieure und Ingenieurinnen für die Entwicklung, Produktion und Vermarktung ihrer Ingenieurleistungen zu gewinnen. Talente werden aufgespürt, man geht trotz Personalmangel keine falschen Kompromisse ein, insbesondere nicht bezüglich zwischenmenschlicher Kompetenzen.

«Non-Technical Skills For Engineers» (NoTechS-Projekt)

Die Beherrschung der fachspezifischen Materie ist Grundvoraussetzung zur Expertise. Handelt die Ingenieurin, der Ingenieur als «Professional», «Collabo-

urator» und «Communicator» dazu auch noch sozial souverän und agiert selbst kompetent, bleibt der Erfolg nicht aus. Die SoE will die Sozial- und Selbstkompetenzen bei ihren Studierenden systematisch fördern und hat dazu das Projekt «Non-Technical Skills (NoTechS) For Engineers» lanciert. In einer ersten Phase wurde ein ingenieurspezifischer Kompetenzen- und Lernzielkatalog definiert und mittels konkret beobachtbarer Handlungsankern präzisiert. Dieser wird in der nächsten Phase schrittweise als selbstverständlicher Bestandteil der fachlich-methodischen Ausbildung in den bestehenden Lehr-

plan integriert. Damit kommt den Fachdozierenden eine weitere entscheidende Rolle zu. Sie sind es, die mit ihrer Durchdringung der Fachmaterie und ihrer Industrieerfahrung als ansteckende und glaubwürdige Vorbilder agieren.

NoTechS-Coaches – von der NoTechS-Strategie zur -Kultur

Als NoTechS-Coaches unterstützen die Dozierenden die Studierenden bei der Entwicklung eigener Zielvorstellungen, leben die Bereitschaft zur kritischen Auseinandersetzung vor, stärken das projektverantwortliche Handeln und fördern den professionellen Umgang

mit menschlich schwierigen und technisch anspruchsvollen Situationen.

Mit diesem integrativen, eng an der Ingenieurrealität orientierten Vorgehen strebt die SoE nichts Geringeres als die Verankerung einer NoTechS-Kultur an. Sie trägt damit gezielt, wirksam und ingenieurgerecht dem FH-Strategieanspruch der Persönlichkeitsentwicklung zu. Sie schafft zudem einen Mehrwert, der sich spürbar auf alle Aspekte der Ingenieurausbildung und damit auch auf die Ingenieurleistungen unserer Absolventen und Absolventinnen auswirken wird.

Margot Tanner

► margot.tanner@zhaw.ch

ZHAW-Strategie sichtbar machen

Für die ZHAW war 2009 ein Jahr der Konsolidierung. Die in der Fusion entwickelten Strukturen erwiesen sich als tragfähig und in verschiedenen Bereichen konnten Prozesse und Abläufe gefestigt und vereinheitlicht werden. Die unverändert hohe Nachfrage nach Studienplätzen sowie die Zunahme der Zusammenarbeit mit Unternehmen und Praxispartnern in Forschung und Entwicklung prägen das vergangene Jahr. Der Jahresbericht 2009 dokumentiert die Entwicklung der ZHAW und ihrer Departemente und Ressorts in der Lehre und im erweiterten Leistungsauftrag – in der Weiterbildung, in

und bei den Dienstleistungen. Informationen zu den Themen Qualitätsentwicklung, Diversity und Hochschulversammlung gehören ebenso dazu wie die Jahresrechnung und statistische Angaben zu Studierenden, Absolventen und Mitarbeitenden. Der Jahresbericht 2009 steht im Zeichen der von der Hochschulleitung erarbeiteten und im letzten Jahr verabschiedeten Hochschulstrategie, welche für die Entwicklung der ZHAW in den nächsten Jahren wegweisend sein wird. In Bild und Wort inszeniert der Jahresbericht die Profilierungsmerkmale der Strategie. (geca)
Bestellungen Jahresbericht bei:
► claudia.gaehwiler@zhaw.ch



Wer Innovation pflegt, hat auf Dauer mehr Erfolg.

Wer sich stetig verbessert, setzt sich leichter durch. Deshalb strebt Sulzer seit über 175 Jahren danach, mehr zu leisten, als der Kunde erwartet. Mit optimalen Strukturen. Dank schlanker Prozesse. Und in respektvollem Umgang mit der Quelle unseres Erfolgs: den Menschen in unserem Unternehmen.

Weitere Informationen: www.sulzer.com

SULZER

HUBER+SUHNER

Excellence in Connectivity Solutions



NICE TO MEET YOU

Von Herisau und Pfäffikon bis Sydney

Stehen Ihre persönlichen Entwicklungsziele weit oben in der Wahl Ihres neuen Arbeitgebers? Dann sind Sie bei uns richtig. Ob in der Schweiz oder in anderen Werken in Europa, den USA, Kanada, Brasilien, Indien, China und Australien, wir bieten Ihnen breit gefächerte Herausforderungen auf internationaler Ebene.

Für Studienabgänger der Fachrichtungen Elektrotechnik, Maschinenbau und Werkstofftechnik bieten sich ideale Einstiegsmöglichkeiten in einer unserer Entwicklungsabteilungen oder im internationalen Verkaufssupport. Unsere 1600 Mitarbeitenden in der Schweiz profitieren von einem gut ausgebauten Weiterbildungsangebot, flexiblen Arbeitszeiten und vertrauensvollen Umgangsformen. Dies und vieles mehr finden Sie in unseren Unterlagen oder auf unserer Homepage – wir freuen uns auf Sie!

Interessierte wenden sich an Beat Gfeller, Personalleiter,
Telefon-Direktwahl +41 (0)44 952 22 42
E-Mail: beat.gfeller@hubersuhner.com

Die HUBER+SUHNER Gruppe ist eine international führende Anbieterin von Komponenten und Systemen der elektrischen und optischen Verbindungstechnik. Unsere Kunden in den Märkten Kommunikation, Transport und Industrie schätzen uns als Spezialisten mit vertieften Anwendungskennntnissen. Unter einem Dach kombinieren wir Kompetenz in der Hochfrequenztechnik, Faseroptik und Niederfrequenztechnik.

HUBER+SUHNER
Degersheimerstrasse 14
CH-9100 Herisau
Tel. +41 (0)71 353 41 11
info@hubersuhner.com

HUBER+SUHNER
Tumbelenstrasse 20
CH-8330 Pfäffikon ZH
Tel. +41 (0)44 952 22 11
info@hubersuhner.com
www.hubersuhner.com

[Solar Impulse]

Mit der Kraft der Sonne rund um die Welt fliegen

Interview mit dem Maschineningenieur Geri Piller, ZHAW-Absolvent, und heute Berechnungsingenieur bei Solar Impulse.

INTERVIEW ARMIN ZÜGER

Geri Piller, Anfang April hat Bertrand Piccards und André Borschbergs Solarflugzeug «Solar Impulse» seinen ersten Testflug absolviert. Sie waren bei diesem Jungferflug in Payerne mit dabei, was ist da in Ihnen vorgegangen?

Schon der erste «Hüpfer» unseres Flugzeugs im Dezember 2009 war sehr aufregend und mitreissend für unser ganzes Team verlaufen. Die Anspannung und die Emotionen während des Erstflugs erlebte ich aber noch viel intensiver. Es war ein Hin und Her der Empfindungen zwischen dem Beibehalten der Konzentration, um die zugewiesene Arbeit sicher zu erfüllen, und der Hingabe an übermächtige Gefühle wie Furcht, dass etwas vergessen gegangen oder schief laufen könnte und gleichzeitig Glück und Stolz, weil man sehen konnte, dass sich die Mühen der letzten Jahre gelohnt hatten und unser Flugzeug die gestellten Erwartungen besser als angenommen erfüllte.

Wie sind Sie überhaupt in das Solar-Impulse-Team von Bertrand Piccard und André Borschberg gekommen? War dies Ihre erste Anstellung nach

dem Diplom als Maschinenbauingenieur an der ZHAW und warum wurden gerade Sie für diese Aufgabe ausgewählt?

Bevor ich in das Team von Solar Impulse aufgenommen wurde, war ich als Assistent von Professor Kaeser in der Gruppe Leichtbautechnik des Instituts für Mechanische Systeme an der ZHAW tätig. Peter Frei, mein heutiger direkter Vorgesetzter bei Solar Impulse, und Robert Kaeser kannten sich von früheren Arbeiten her und wie es der Zufall wollte, benötigte Peter Frei zu diesem Zeitpunkt einen Ingenieur, der Konzepte des Solar-Impulse-Projektes zeichnerisch in das CAD-System einarbeiten konnte. Robert Kaeser empfahl dann eben mich.

Heute sind in Dübendorf und Lausanne über 70 Spezialisten im interdisziplinären Solar-Impulse-Team dabei. Wann sind Sie dazugekommen und welches ist Ihr Aufgabenbereich?

Ich bin seit anfangs September 2006 bei Solar Impulse. Zuerst war ich mehr im Design, sprich in der Konstruktion, tätig. Da ich mich wäh-

rend meiner Anstellung als Assistent an der ZHAW sehr stark mit Struktursimulationen, sogenannten Finite-Elemente-Simulationen (FEM), befasst hatte, bot sich mir die Möglichkeit, diese Fähigkeit auch bei Solar Impulse einzubringen. So konnte ich vom Design zur Berechnung wechseln, was bis zum jetzigen Zeitpunkt meine Haupttätigkeit ist.

Braucht es spezielle Teamfähigkeiten, um in einer so grossen multi-disziplinären Arbeitsgruppe arbeiten zu können? Finden Sie diese Zusammenarbeit bereichernd?

Bei einem so komplexen und in allen technischen Belangen derart ausgereizten Gebilde, wie es unser Solarflugzeug darstellt, geht es gar nicht anders, als multi-disziplinär im Team zusammen zu arbeiten. Wenn man mich nach den Gründen unseres Erfolges fragen würde, so wäre das ganz klar die Zusammensetzung unseres Teams und die Art und Weise, wie man zusammen arbeitet und wie man sich gegenseitig behandelt. Teamfähigkeit ist ganz klar eine Kernkompetenz für uns. Die Arbeit in der Gruppe ist nicht

Geri Piller arbeitet seit 2006 für das Solar-Impulse-Team. Zuerst war er im Design und der Konstruktion tätig. Heute berechnet er vor allem Finite-Elemente-Simulationen.



«Man könnte salopp die Strukturgruppe von Solar Impulse auch als ZHAW-Gruppe bezeichnen. Von den sieben Ingenieuren der Strukturgruppe haben fünf eine Verbindung zur ZHAW. Vier haben dort studiert und abgeschlossen.» Von links: Robert Fraefel, Martin Meyer, Gerri Piller und Jonas Schär.

Foto Solar Impulse

nur technisch, sondern auch menschlich sehr bereichernd.

Sind ausser Ihnen noch andere ZHAW-Absolventen im Solar Impulse-Team und was sind deren Tätigkeiten?

Man könnte salopp die Strukturgruppe von Solar Impulse auch als ZHAW-Gruppe bezeichnen. Von den sieben Ingenieuren der Strukturgruppe haben fünf eine Verbindung zur ZHAW. Peter Frei, der die Berechnungsabteilung leitet, war dort früher als Lehrbeauftragter tätig und hat einige Projekte der Vertiefungsrichtung Leichtbautechnik betreut. Robert Fraefel ist etwa zur gleichen Zeit wie ich in das Team von Solar Impulse gekommen und leitet jetzt die Abteilung Design. Jonas Schär und Martin Meyer kamen etwa ein Jahr später ins Team und arbeiten ebenfalls im Bereich Design. Ausser Peter Frei haben wir alle an der ZHAW studiert und abgeschlossen.

Das Projekt Solar Impulse läuft ja schon seit einigen Jahren. Hat sich Ihre Tätigkeit in dieser Zeit verändert?

In meinem Fall hat sich der Tätigkeitsbereich so entwickelt, dass ich neben den Berechnungen und FEM-Simulationen zusätzlich auch verantwortlich für berechnungsrelevante Materialkennwerte bin.

Haben Sie das Gefühl, dass die Maschinenbau-Ausbildung der ZHAW Sie genügend auf ihre gegenwärtigen Anforderungen vorbereitet hat oder mussten Sie viel von dem, was Sie für Ihre jetzige Tätigkeit brauchen, im Projekt selbst erarbeiten und sich in neue Bereiche vertiefen?

Beides war der Fall. Das Studium an der ZHAW war sehr fundiert und ist für uns Ehemalige sicher die Basis unseres Ingenieuralltags. Trotzdem mussten wir uns in die Spezialitäten der Aeronautik einarbeiten und vertiefen. Für die Konstruktion der Steuermechanik bediente sich Jonas Schär zum Beispiel eines Starrkörpersimulationsprogramms, musste sich mit aerodynamischen Lasten auseinandersetzen sowie mit Fragen der Zertifizierung und Sicherheit seiner Konstruktion. Starrkörpersimulationen hatte er schon während seiner Assistententätigkeit erstellt, mit aerodynamischen Lasten und Fragen zur Zertifizierung eines Flugzeugs kam er aber erst beim Solar-Impulse-Projekt in Berührung.

Der Entwurf und der Bau eines Flugzeugs werden von der Gesellschaft kaum noch als besondere Leistung wahrgenommen. Was macht das Flugzeug HB-SIA Solar Impulse so besonders, dass nach dem ersten Testflug sämtliche Medien auf der Titelseite darüber berichteten?

Worin bestehen die Einzigartigkeit und die Herausforderung dieses Flugzeugs?

Da wir den ganzen Energiebedarf zum Antrieb unseres Flugzeugs nur von Solarzellen beziehen und wir auch während der Nacht fliegen wollen, muss unser Flugzeug äusserst effizient sein. Dies erreichen wir, indem wir in allen Bereichen an die Grenzen des technisch Machbaren stossen und sie manchmal auch verschieben. Zur Veranschaulichung: Unser Flugzeug wiegt bei einer Spannweite von 63,4 Metern (fast identisch mit der des Airbus A-340) nur 1,6 Tonnen und fliegt mit der Leistung eines Motorrollers. Der vorher erwähnte Airbus A340 wiegt bei gleicher Spannweite etwa 220 Tonnen und hat ein x-Tausendfaches mehr an Leistung zur Verfügung.

Muss man selbst auch über etwas Pioniergeist und Idealismus verfügen, um an einem so innovativen Projekt mitzuarbeiten?

Ich denke, alle im Team stellen an sich den Anspruch, über konventionelle Grenzen hinaus Lösungen zu entwickeln. Wenn man etwas völlig Neues entwickeln will, muss man das Altbekannte hinter sich lassen können und den nötigen Mut und Glauben aufbringen. Um dies umsetzen zu können, braucht es Idealismus und sicher auch Pioniergeist.

Ikarus stürzt in der Sage ab, weil er mit den von seinem Vater konstruierten Flügeln zu nahe zur Sonne fliegt. Dadurch schmilzt das Wachs, mit dem die Federn an seinen Flügeln befestigt waren. Bei Solar Impulse soll es genau umgekehrt sein, die Kraft der Sonne soll eine Weltumrundung ohne Treibstoff und ohne Schadstoffausstoss ermöglichen, eine Art Umkehrung der Symbolik. Glauben Sie völlig an diese Vision oder kommen Ihnen manchmal auch Zweifel an der Machbarkeit?

Als ich anfang für Solar Impulse zu arbeiten, haben mich einige Leute aus meinem Umfeld belächelt. Sie sagten mir, das Projekt sei zwar sehr attraktiv, werde aber nie zur Realisation kommen und einen kommerziellen Nutzen habe das Ganze auch nicht. Hätte ich auf diese Leute gehört und nicht an die Umsetzung unserer Ideen geglaubt, hätte ich mir wohl einen anderen Job gesucht.

Kritiker schrieben nach dem ersten Testflug, ein Flugzeug sei eigentlich das falsche Objekt für Solarenergie: Es zeige vielmehr die Grenzen auf, die dem Einsatz von Sonnenenergie in der Luftfahrt durch die Physik gesetzt seien. Was entgegnen Sie solcher Kritik?

Solar Impulse möchte demonstrieren was alles mit erneuerbarer Energie und energiesparsamer Technologie erreicht werden kann. Bertrand Piccard sagt immer: «Wenn ein Flugzeug Tag und Nacht nur mit Solarenergie und ohne Treibstoff fliegen kann, kann niemand mehr behaupten, dass solche Lösungen nicht auch für Autos, Heizungen, Klimaanlage oder Computer möglich sind. Dieses Projekt stützt unsere Überzeugung, dass Pioniergeist und politische Visionen die Gesellschaft verändern und das Ende unserer Abhängigkeit von fossilen Energien einläuten können.»

Die Erkenntnisse aus dem Prototyp HB-SIA werden in die Konzeption und Konstruktion des zweiten Flugzeugs einfließen, mit dem Bertrand Piccard und André Borschberg schliesslich in naher Zukunft zur Weltumrundung abheben sollen. Denken Sie, dass es bei diesem Flugzeug grosse Änderungen im Vergleich zum Prototyp geben wird?

Das ist momentan noch schwer abzuschätzen. wir haben erst damit begonnen, die Messdaten aus unseren Testflügen auszuwerten. Die Konstruktions- und Fabrikationsphase haben uns aber auch schon Hinweise auf Verbesserungspotenzi-

al geliefert, die wir sicher in das neue Flugzeug einfließen lassen werden. Das gleiche gilt für die vielen Neuentwicklungen, die es in den unterschiedlichen Bereichen gegeben hat.

Fliegen nur mit der Kraft der Sonne, auch in der Dunkelheit der Nacht und dies rund um die Welt. Wie fühlt man sich, wenn man bei einem derartigen Projekt mit dabei ist?

Es erfüllt mich mit viel Stolz, bei diesem Projekt mitarbeiten und Teil eines so grossartigen Teams sein zu dürfen. Jedes Mal, wenn wir wieder ein Ziel erreicht haben, ist das sehr befriedigend. Es entlohnt auch für die vielen Mühen und Strapazen und lässt die gemeinsam erlebten Schwierigkeiten in einem anderen Licht erscheinen.

Wagen Sie eine Prognose, wann die Weltumrundung mit Solar Impulse gelingen wird?

Geplant ist diese für das Jahr 2013. Bis jetzt konnten wir unsere Termine immer einhalten.

Geri Piller, wir danken Ihnen für dieses Gespräch und wünschen Ihnen und dem ganzen Solar-Impulse-Team viel Erfolg. ■



Technische Daten der HB-SIA Solar Impulse

Spannweite	63,40 m
Länge	21,85 m
Höhe	6,40 m
Motoren	4 elektrische 10 PS Motoren
Solarzellen	
Total	11 628
auf dem Flügel	10 748
auf dem Stabilisator	880
Geschwindigkeit	
Start	35 Km/Std
Durchschnitt	70 Km/Std
Maximale Flughöhe	8500 m (27 900 ft)
Gewicht	1600 kg

Grafik Solar Impulse

[Human Factors Management]

Richtig handeln unter Stress

Extremsituationen schränken das analytische Denken des Menschen stark ein. Schlechte Voraussetzungen für die Sicherheit, so auch in der Aviatik. Wie der Mensch trotz ausserordentlichem Druck richtig reagiert, weiss Ruth Häusler, Expertin für Human Factors am Zentrum für Aviatik und Verkehrssysteme.

NEVA WALDVOGEL

Die menschliche Seite von Unfällen in der Luftfahrt und anderen Branchen zu untersuchen, darauf ist Ruth Häusler spezialisiert. Die 37-Jährige ist Expertin für Human Factors und bietet Beratungen, Trainings und Schulungen auf diesem Gebiet an. Human Factors umfassen für sie sämtliche Faktoren, welche die menschliche Leistung in irgendeiner Form beeinflussen, sei es das Team, die Unternehmenskultur, oder die technische Umgebung. Sie ist überzeugt: «Wenn wir verstehen, wie der Mensch in Extremsituationen funktioniert, dann kann die Sicherheit nachhaltig verbessert werden.»

Probleme korrekt erfassen

Zentrales Thema bei Häuslers Schulungen ist die «Situation Awareness». Dabei geht es um die menschliche Wahrnehmung. Der Mensch nimmt Informationen auf und interpretiert sie. Daraus schätzt er die Lage ein und passt sein Vorgehen an. Generell – vor allem aber in kritischen Situationen – nimmt der Mensch tendenziell nur jene Informationen wahr, die seine Analyse der Problemsituation bestätigen. Informationen, die gegen diese Analyse sprechen, werden unterdrückt. Dieser Vorgang nennt sich «Confirmation Bias» und kann zu einer verzerrten oder unvollständigen Wahrnehmung und damit zu unangemessenem Handeln führen. «Hier

kann der Aufbau von korrigierenden Routinen zu einem geschärften Situationsbewusstsein führen, welches die Basis für angemessenes und somit sicheres Verhalten darstellt», so Häusler.

Falsche Anreize vermeiden

Das Human Factors Management ist im Idealfall fixer Bestandteil des Sicherheitsmanagements innerhalb eines Unternehmens. Zwar ist das Sicherheitsmanagement in der Aviatik gesetzlich verankert; Piloten beispielsweise verlieren ohne regelmäßige Schulungen und Trainings auch im Bereich Human Factors ihre Fluglizenz. Solange aber keine Unfälle passieren, gibt es für ein Unterneh-

Zentrum für Aviatik und Verkehrssysteme

Das Zentrum für Aviatik und Verkehrssysteme der ZHAW School of Engineering wurde 2007 gegründet und bietet die Bachelorstudiengänge Aviatik und Verkehrssysteme an. Im Bereich Aviatik akquiriert das Zentrum im Moment Forschungsgelder für die Entwicklung eines Trainingstools, das nicht-technische Fertigkeiten aufbaut und somit beispielsweise Entscheidungsfindung oder Führung fördert.

men keinen Grund, zusätzliche Ressourcen in die Sicherheit zu investieren. Problematisch ist, dass unangemessenes Gefahrenverhalten im Flugalltag teilweise belohnt wird. Landet ein Pilot beispielsweise trotz schlechter Wetterbedingungen erfolgreich, hat er vordergründig im Interesse seines Unternehmens gehandelt, den Flugplan eingehalten, Kosten eingespart und die Passagiere wunschgemäss ans Ziel gebracht. Das kann jahrelang folgenlos bleiben. Laut Häusler müsste aber

genau hier das Sicherheitsmanagement ansetzen: «Arbeitsroutinen, welche die Regeln umgehen, dürfen nicht zur Norm werden.»

Flugzeugdesign anpassen

Ein weiterer wichtiger Bestandteil des Human Factors Managements ist das Human Centered Design, das die Benutzerfreundlichkeit von Maschinen in den Mittelpunkt stellt und so einen positiven Einfluss auf die Schnittstelle Mensch-Maschine hat. Entgegengesetzte Funktionen beispielsweise werden im Cockpit durch unterschiedliche Formen der Schalter ausgedrückt. Was logisch klingt, ist Ergebnis eines Lernprozesses, der bereits im zweiten Weltkrieg begann. Damals stürzten innert 22 Monaten 400 Kampfflugzeuge ohne feindliche Einwirkung ab, weil die Hebel für die Auftriebshilfe und das Fahrwerk direkt nebeneinander platziert waren und dieselbe Form hatten. Das führte zu fatalen Verwechslungen. Die Flugzeugingenieure passten also das Design an.

Technik kann Menschen nicht ersetzen

Trotzdem funktioniert die Schnittstelle Mensch-Maschine auch im 21. Jahrhundert nicht immer einwandfrei. Ein Beispiel dafür ist der Hapag-Lloyd-Flug im Jahr 2000 von Chania (Kreta) nach Hannover, wo 26 Passagiere verletzt wurden. Das Fahrwerk des Airbus liess sich nicht mehr einfahren, worauf die Piloten nach einigen Abklärungen mit ausgefahrenem Fahrwerk ursprünglich bis nach Wien fliegen und dort zwischenlanden wollten. Plötzlich reichte der Treibstoff nicht mehr. Vor

der Landung fielen die Triebwerke aus, das Hauptfahrwerk versagte, die Maschine schlitterte durch die Anflugbefeuerung der Landebahn und wurde an Fahrwerk, Triebwerken und Rumpf schwer beschädigt. Die Piloten hatten sich auf das Flight Management System verlassen, das unter anderem den Kraftstoffverbrauch berechnet. Dass das System den erhöhten Treibstoffverbrauch durch das ausgefahrene Fahrwerk nicht in seine Berechnungen einbezieht, war den Piloten nicht bewusst und auch in der Herstelldokumentation kein Thema. «Auch bei der ausgefeiltesten Technik muss der Mensch immer noch verstehen, wie sie funktioniert, damit er im Notfall übernehmen kann», hält Häusler fest.

Technischer Fortschritt mit Grenzen

Generell versprechen zwar der technische Fortschritt und die daraus resultierende zunehmende Automation ein noch zuverlässigeres Funktionieren der Technik und damit Erleichterung für den Menschen. Trotzdem kann die Devise «so viel Automation wie möglich» nicht die Lösung sein, da die menschliche Aufmerksamkeit bei Überwachungsaufgaben bereits nach 20 Minuten sinkt. «Der Mensch darf nicht in die reine Beobachterrolle gedrängt werden», warnt Häusler, «das liegt uns nicht.» Künftig wird im Bereich Human Factors also vermehrt diskutiert, wie weit und in welchen Bereichen Automation für den Menschen unterstützend ist, ohne ihn als aktiv handelnden Akteur ersetzen zu wollen. ■

Ruth Häusler war während ihres Psychologiestudiums an der Uni Bern als Flight Attendant für die Swissair unterwegs. Im Gespräch mit der Crew während eines Nightstops kristallisierte sich heraus, dass psychologisches Know-how in der Aviatik gefragt ist. Ihre Dissertation schrieb sie zum Thema adaptive Leistung unter hohen Anforderungen («Cockpit Crews auf Erfolgskurs – Eine videobasierte Analyse adaptiver Aufgabenstrategien in beanspruchenden Situationen»). Sie ist Chairman der BAZL CRM/HF Advisory Group und Inhaberin der HFsolutions GmbH. Seit 2007 doziert sie an der ZHAW im Studiengang Aviatik.



[Gefahrenkognition]

Vom Segen des Beinahe-Unfalls

Was ist gefährlich – und was nicht? Von der persönlichen Einschätzung einer Situation hängt viel ab bei der Sicherheit auf unseren Strassen. Verkehrs- und Unfallforscher Markus Hackenfort weiss, welche Rolle der Faktor Mensch spielt beim Crash. Und was man gegen Unfälle tun kann.

ANDREAS GÜNTERT

Markus Hackenfort liess die Kreuzung nicht mehr aus dem Auge. Was sich am Unfallschwerpunkt Richard-Wagner-Strasse, Helbingstrasse und Kronprinzenstrasse in Essen abspielte, fesselte den Verkehrspsychologen drei Monate lang. «Damals, im Sommer 2009», sagt Hackenfort, «verkrallte ich mich regelrecht in diesen Knotenpunkt, ich bezog Stellung in einem Bürogebäude und beobachtete wochenlang, was sich auf der Kreuzung abspielte.» Was für andere Zeitgenossen wohl einer hochlangweiligen Strafaufgabe gleichkäme, war für Hackenfort ein willkommenes Studienobjekt. Im Wissen darum, welches die häufigsten Unfallsituationen waren, konnte er jeden Rollmeter der Verkehrsteilnehmer verfolgen, mit ihnen sprechen, danach die häufigsten Verhaltensmuster herausdestillieren und erreichen, dass Signalisierung und Spurführung optimiert wurden. Eine Situation, die den ansonsten etwas blutleeren Aus-

druck «Gefahrenkognition im Strassenverkehr» mit prallem Leben füllte. Und ein Leckerbissen für einen wie Hackenfort, der heute als Forschungsleiter im mit zehn Spezialisten bestückten Zentrum Verkehrspsychologie und Sicherheit am ZHAW-Institut für Angewandte Psychologie (IAP) in Zürich arbeitet.

Unfälle passieren, wo man keine Gefahr vermutet

«Gefahrenkognition» – das ist ein Begriff, den Aussenstehende nicht täglich verwenden. Hackenfort erklärt: «Damit ist die subjektive Wahrnehmung von Gefahren gemeint. Eine absolut zentrale Sache, wenn es darum geht, das Verhalten der Menschen am Arbeitsplatz, in der Freizeit und natürlich auf der Strasse zu verstehen.» Oftmals passieren Unfälle dort, wo die Verkehrsteilnehmer selber keine Gefahr vermuten – oder sich von der Technik absolut geschützt glauben. Etwa, wenn die Werbung suggeriert, dass man mit einem Antiblockiersystem (ABS) wie auf

Schienen durch die Welt surren kann, sich quasi in Watte verpackt wähnt – und dann zu spät realisieren muss, dass die Technik alleine nicht alle Aussen-Einflüsse bewältigen kann.

Menschliches Verhalten wurde vernachlässigt

«Man hat lange nur immer von technischer Sicherheit gesprochen», weiss Hackenfort, «das menschliche Verhalten wurde bei diesem Thema oft vernachlässigt.» Drei Grössen seien es, die in der Regel Art und Umfang einer möglichen Fehleinschätzung beeinflussten: falsches Wissen über die Gefahr, falsch eingeschätzter potenzieller Schaden daraus sowie der Grad der Überschätzung der eigenen Einflussmöglichkeiten. Besonders gefährlich wird es immer dann, wenn Fahrerinnen und Fahrer im Gefühl unterwegs sind, es könne ihnen an der eben zu passierenden Strecke rein gar nichts passieren. Ist einmal die Systematik einer Situation erkannt, kann sie etwa mittels anderer Signalisierung, neuer Spurenfüh-

rung oder mit besonderen Warnschildern entschärft werden. Was die Arbeit nicht eben erleichtert ist, dass die persönliche Wahrnehmung nicht universell gegeben ist, sondern von Situation zu Situation individuell ändern kann und auch im Laufe des Lebens unterschiedlich verläuft.

Junglenker fühlen sich oft als «King of the Road»

Gerade Junglenker sind oft in der Meinung unterwegs, als «King of the Road» sozusagen jederzeit in voller Kontrolle über das eigene Handeln und so immun gegen äussere Ein-

flüsse zu sein. Um Verkehrsteilnehmer schon in frühen Jahren hinsichtlich des Erkennens von Risiken und Gefahren auf die Erfolgsstrasse zu bringen, werden am IAP auch Fahranfänger, die sich auffällig gemacht haben, von Verkehrspsychologen abgeklärt. Ebenso wird geprüft, ob sich Berufsleute als Tramlenker eignen.

Die Systematik hinter Unfällen ergründen

Was den deutschen Forscher mit einem Background in Arbeitssicherheit reizt an seiner Arbeit: «Zu ergründen, was in den Köpfen der Handelnden kurz vor dem Unfall vorgegangen ist. Die Systematik hinter diesen Vorgängen ergründen und daraus Optimierungen schaffen.» Hackenfort, der im Zürcher Strassendickicht seit kurzem am liebsten mit dem Kickboard unterwegs ist, ortet hierzulande Optimierungspotenzi-

al. Leider sei es bislang in der Schweiz schwieriger, an Unfallschwerpunkten solche Untersuchungen zu initiieren wie an der besagten Kreuzung in Essen. Zwar sei man in der Eidgenossenschaft beim Thema Untersuchung von Verkehrsströmen viel konsequenter als etwa in Deutschland, man schrecke aber von polizeilichen Stellen her stärker zurück, an einem Unfallschwerpunkt den Verkehr punktuell zu verlangsamen um Fahrer anzuhalten und diese zu ihren Motiven zu befragen. Genau das aber, sagt Hackenfort, würde helfen, Hochburgen der Strassendramaturgie zu schleifen. «Wenn man genügend Beinahe-Unfälle beobachten und gleich mit den Fahrern darüber sprechen kann, dann ist das ein Segen.» Fürs Hackenforts Forschung auf jeden Fall. Und wenn daraus Optimierungen eingeleitet werden können, auch für alle anderen im Strassenverkehr. ■

Brennpunkte auf Zürichs Strassen

Das Wissen, das im Zentrum Verkehrspsychologie der ZHAW vorhanden ist, möchte Markus Hackenfort vermehrt auch örtlichen Entscheidungsträgern zugänglich machen. «Was wir über das übliche Mass der polizeilichen Arbeit anbieten können», sagt der Verkehrspsychologe, «ist sicher unser situationsspezifische Ansatz, dass wir also ein Stück weit in die Köpfe der Unfallversursacher hineinschauen und so den Faktor Mensch verstehen können.» Forschungsbedarf sieht Hackenfort vor allem in den Bereichen Velo-Unfälle und Zusammenstöße von Trams und Fussgängern. Zu diesen Themen gebe es bereits Gespräche mit der Stadtpolizei Zürich, man versuche, bis Mitte Jahr ein KTI-Projekt an den Start zu bringen. Die Zahlen zeigen, dass in den angesprochenen Bereichen wirklich Brennpunkte bestehen: Laut der jüngsten Unfallstatistik der Stadtzürcher Dienstabteilung Verkehr haben Unfälle mit Velo-Beteiligung von 2007 auf 2009 um 13 Prozent zugenommen (310 Unfälle 2009); bei den Tram-Unfällen gab es eine Steigerung von 130 (2007) auf 139 Vorkommnisse.

Auf Zürichs Strassen ist Markus Hackenfort am liebsten mit dem Kickboard unterwegs.

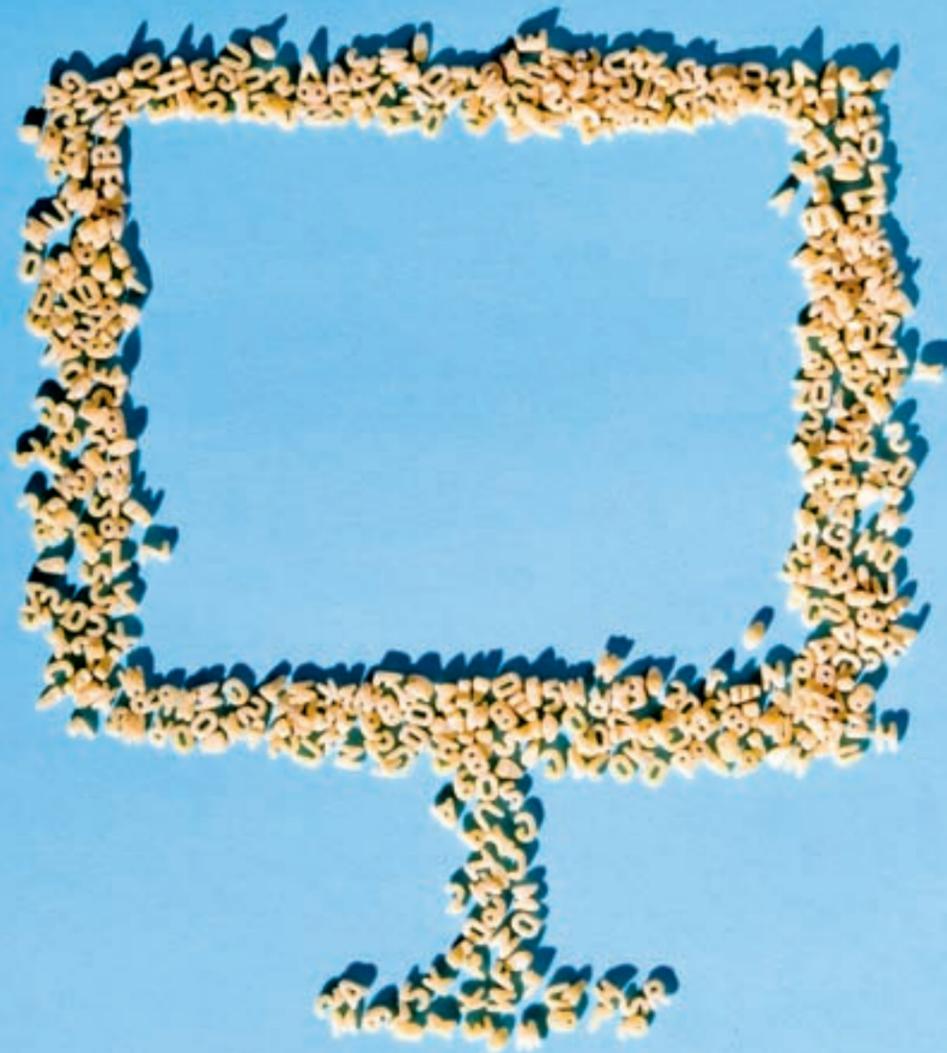


[**Computerlinguistik**]

War Babelfisch eine Eintagsfliege?

Die Instrumente zur computergestützten Übersetzung werden immer besser. Den Menschen können sie trotzdem nicht ersetzen.

FRANZISKA EGLI



Ein Selbstversuch vor zehn Jahren brachte (die erhoffte) Gewissheit: Computer taugen nicht zur Übersetzung von Texten. Der eingegebene Satz war vergleichsweise simpel: «Die Überraschung stand ihm ins Gesicht geschrieben». Der Computer spuckte aus: «The surprise stood him in the face written». Na also. Einer der ältesten Berufe der Welt wird wohl auch wegen eines Computerprogramms nicht so schnell aussterben.

Computertools sind keine Konkurrenz für Übersetzende

Heute weiss jedes Kind, wie rasend schnell sich Computertechnologie entwickelt. Darum: Lohnt sich die Investition in ein Übersetzungsstudium noch immer? Susanne Jekat, Leiterin der Arbeitsstelle Computerlinguistik, und Gary Massey, Leiter des Bachelorstudiengangs Übersetzen am Departement Angewandte Linguistik der ZHAW, sind sich einig: Maschinelle Übersetzungshilfen stellen für Übersetzerinnen und Übersetzer keine Konkurrenz dar. Sie leisten diesen im Gegenteil oft wertvolle Unterstüt-

zung. Nicht zuletzt, weil das Volumen der zu übersetzenden Texte jährlich sprunghaft ansteigt.

Wirksames Hilfsmittel wider die Textflut

Dazu ein Beispiel: Die Informationsplattform für EU-Bürger enthält rund sechs Millionen Internetseiten. Müssten diese allesamt übersetzt und in den 23 Sprachen der EU für das Internet optimiert werden, wären damit rund 2'000 Übersetzerinnen und Übersetzer während eines ganzen Jahres beschäftigt.

«Bei einem solchen Volumen sind Übersetzungen ohne maschinelle Hilfe heute gar nicht mehr möglich», erklärt Susanne Jekat. «Umso mehr, als Unternehmen oft kurzfristig planen und Texte immer rascher in die Zielsprache übertragen werden müssen.»

Auch ökonomische Überlegungen sprechen für den Einbezug des Computers: Das Nachschlagen eines speziellen Fachbegriffs kostet rasch 50 Franken und mehr, wenn man die dafür aufgewendete Arbeitszeit einberechnet. Muss derselbe Begriff ein Jahr später wieder übersetzt werden,

lassen sich Aufwand und Kosten sparen, falls das übersetzte Wort bereits im System gespeichert ist.

Der Faktor Mensch ist entscheidend

«Maschinelle Übersetzungssysteme sind tatsächlich besser geworden», gesteht Gary Massey. «Aber ohne den Menschen geht es nach wie vor nicht. Kein Computer der Welt kann die maschinengerechte Aufbereitung von Texten, die Pflege von Datenbanken oder auch die Schlusskontrolle von Übersetzungen übernehmen.»

Wie Susanne Jekat erklärt, lohnen sich maschinelle Übersetzungshilfen auch nur für grössere Textvolumen und immer wieder ähnliche Texte wie zum Beispiel Jahresberichte, Wetterberichte oder Benutzerhandbücher. Kreative Textbeiträge wie Literatur, journalistische Artikel oder Werbetexte eignen sich überhaupt nicht für die maschinelle Übersetzung. Ausserdem schlagen die Anschaffungskosten für ein professionelles Translation-Memory-System (s. Box) mit rund 6'000 bis 8'000 Franken zu Buche. Wer

Texte nicht professionell übersetzt, wird kaum mit solchen Hilfsmitteln arbeiten.

Studierende sollen Bescheid wissen

Maschinelle Übersetzungshilfen werden also gerade für Übersetzerinnen und Übersetzer immer wichtiger. Deshalb legt das ZHAW-Institut für Übersetzen und Dolmetschen während deren Ausbildung entsprechendes Gewicht auf den Bereich Computerlinguistik. Wenn sich die Studierenden vor zehn Jahren während etwa 30 Stunden und in Form einer Vorlesung mit dem Thema befassten, so wird im heutigen Bachelorstudium von ihnen erwartet, dass sie sich während rund 150 Stunden der Computerlinguistik widmen. Praxisbezogene Übungen machen einen grossen Teil davon aus, wie Susanne Jekat beschreibt. Mit ihren derzeitigen Studentinnen und Studenten zum Beispiel hat die

Computerlinguistin zweisprachige Kochbücher erstellt – unter Zuzug von maschinellen Übersetzungshilfen. Jekat ist überzeugt: «Die Studierenden brauchen zu Beginn möglichst viel Praxisbezug, damit sie sehen, wie nützlich solche Tools sein können.» Im Masterstudium müssten die Übersetzerinnen und Übersetzer natürlich auch die theoretischen Konzepte kennen, welche den verschiedenen Systemen zugrunde liegen.

Gemäss Jekat beklagten sich Linguisten oft, die angebotenen Übersetzungstools würden aus wissenschaftlicher Sicht zu wenig weiterentwickelt. Deshalb sieht sie ihre Aufgabe auch darin, das Selbstbewusstsein der Studierenden im Umgang mit maschinellen Übersetzungshilfen zu stärken – und ermuntert die angehenden Übersetzerinnen und Übersetzer etwa, den Herstellerfirmen Rückmeldungen zu ihren Produkten zu geben.

Nützliche Instrumente selber entwickelt

Die Fachleute der ZHAW betreiben selber aktiv Forschung und Entwicklung zum Thema Sprachtechnologie und Computerlinguistik. Neben ihrer Mitarbeit in bedeutenden internationalen Forschungsprojekten haben sie auch mehrere webbasierte Lernmodule und Kurse entwickelt. Diese sollen Studierenden die notwendigen Anwenderkenntnisse vermitteln und ein vertieftes Verständnis für Übersetzungstechnologie fördern.

Für Jekat und Massey ist klar: Ohne maschinelle Übersetzungshilfen könnten die Übersetzerinnen und Übersetzer von heute die Fülle der zu übertragenden Texte nicht bewältigen. Deshalb kann es ihnen nur Recht sein, wenn diese immer besser werden. Angst haben, dass der Computer ihre Arbeit eines Tages überflüssig machen könnte, müssen sie trotzdem nicht. ■



Susan Jekat betreibt als Dozentin für Computerlinguistik selber Forschung zum Thema Sprachtechnologie.

Übersetzen mit dem Computer

Linguisten unterscheiden, stark vereinfacht, zwischen maschineller Übersetzung (MT) und computerunterstützter Übersetzung (CAT):

- **Maschinelle Übersetzung:** Ein Ausgangstext wird mit Hilfe eines Computerprogrammes vollends automatisch in eine Zielsprache übertragen. Dies verlangt von der Übersetzerin jedoch eine sorgfältige Vorbereitung, damit die Sätze vom Programm überhaupt erkannt werden, sowie in jedem Fall eine Kontrolle und Nachbearbeitung der Übersetzung.
- **Computerunterstützte Übersetzung:** Computerprogramme unterstützen den Übersetzer bei seiner Arbeit, indem sie bereits vorgängig übersetzte Wörter oder Sätze wieder erkennen. Meistens bilden sog. Übersetzungsspeicher (auch Translation-Memory-Systeme) den Kern von CAT-Programmen. Damit diese aber überhaupt hilfreich sind, müssen sie vorgängig mit Übersetzungsbeispielen gefüttert werden. Heute arbeiten sehr viele professionelle Übersetzer mit Hilfe von CAT-Systemen.

Institut für Übersetzen und Dolmetschen
 www.linguistik.zhaw.ch/iued

[**Konfliktmanagement**]

Beraten ist nicht führen

Wer Menschen betreut oder führt, leistet eine anspruchsvolle Tätigkeit in häufig konflikträchtigen Kontexten. Externe Beraterinnen und Berater können solche Prozesse unterstützend begleiten. Im MAS «Supervision, Coaching und Mediation» lernt man wie.

ARMIN ZÜGER

Kann man Sensibilität lernen? Auf provozierende Fragen antwortet Jeremy Hellmann in seiner wachen, ruhigen, kompetenten Art und man spürt schon nach kurzem Gespräch: Dem Studienleiter des Master of Advanced Studies Supervision, Coaching und Mediation macht der Umgang, die Auseinandersetzung mit Menschen Freude. «How-to-do-Rezepte zu vermitteln, ist gegenwärtig hoch im Kurs», meint Hellmann, «aber ich vertrete schon seit dreissig Jahren die Ansicht, dass es zwar sinnvoll ist, Ablaufstrukturen menschlichen Verhaltens zu kennen – Handlungsregeln –, aber diese ersparen nicht die eigene feinfühligke Selbstwahrnehmung, das Erkennen einer

Situation.» Schnelle Rezepte funktionieren selten, weil sie an der individuellen Situation betroffener Menschen vorbeiziehen. Jede Methode – bei dieser Aussage wird Hellmanns langjährige Erfahrung spürbar – muss situativ, personen- und kulturbezogen angewendet werden. Es bleibt also niemandem erspart, das eigene Wahrnehmungsvermögen und die eigene Sensibilität zu entwickeln.

«Geschenke» Sensibilität

Tatsächlich gibt es Menschen, die Sensibilität sozusagen «geschenkt» erhalten, während andere sich schwer damit tun und ihr Gespür für sich und andere erarbeiten müssen. Die Gründe dafür sind hundertfach

und haben viel mit der frühen Kindheit zu tun, davon ist Hellmann überzeugt. Welche Beziehungsmuster habe ich als Kleinkind erlebt? Wenn ich eine sensible Resonanz erfahren habe – ich wurde wahrgenommen und meine Signale auch – so führt dies zu einer Sensibilität gegenüber sich selbst und den Mitmenschen: So wie ich gesehen werde, nehme ich mein Gegenüber wahr! Menschen, die so etwas erlebt und später in respektvollen Beziehungen mit Bezugspersonen wiederholt haben, verfügen – entwicklungspsychologisch gesprochen – über diese «geschenke» Sensibilität, die es einfacher macht, sich auch in schwierigen zwischenmenschlichen Situationen sozialkompetent zu verhalten.

Master of Advanced Studies «Supervision, Coaching und Mediation»

Der MAS-Studiengang besteht aus drei Modulen: Kernstudium (2 Jahre), Wahlmodul (1 Jahr) und Mastermodul (1/2 Jahr). Zwischen den Modulen können Pausen eingelegt werden. Die Studienzzeit beträgt maximal sechs Jahre.

Das Kernstudium vermittelt die grundlegenden Kompetenzen für Supervision, Coaching und Mediation. Bewährte Konzepte der humanistischen Psychologie, der modernen Psychoanalyse und der systemtheoretischen Ansätze werden vermittelt. Die Studierenden lernen, gezielt, prozessorientiert, praktisch wirksam und fachlich fundiert vorzugehen. Das Wahlmodul ermöglicht den Studierenden, eigene inhaltliche Akzente zu setzen. Das Mastermodul fördert die Integration des bisher Gelernten.

Der Abschluss ist vom Berufsverband für Supervision, Organisationsberatung und Coaching (BSO) anerkannt.

 www.sozialarbeit.zhaw.ch/weiterbildung

Lernen mit den eigenen Grenzen konstruktiv umzugehen

Neuropsychologisch betrachtet, so Hellmann, seien die frühemotionalen Speicherungen im Gehirn sehr prägend, mindestens behauptete dies die Forschung. Diese Verschaltungen im Gehirn bringt man kaum mehr weg, man kann jedoch lernen, mit ihnen umzugehen. Hier knüpft die Arbeit von Hellmann an. Es müssen sozusagen neue Muster gebaut werden: an Wahrnehmung, an Impulskontrolle, an Empathie. Dies erfordert ein intensives Training und Dutzende von Wiederholungen. Menschen, die wenig sensibel sind, werden wohl so bleiben. Hingegen können sie einen sensiblen Umgang mit der Nichtsensibilität trainieren: Die eigenen Grenzen erkennen und lernen, konstruktiv damit umzugehen. «Wenn solches Training lediglich in einem Rezepte-Kurs von wenigen Tagen passiert, dann ist das herausgeworfenes Geld», sagt Hellmann plakativ, «eine Ausbildung ist nur erfolgreich, wenn sie in den Alltag integriert ist.» Eine solche Fortbildung muss – wie der MAS Supervision, Coaching und Mediation – systemisch verknüpft sein mit einer einzufordernden Kultur der Zusammenarbeit.

Grundlegende Methoden werden in der Praxis erprobt

Die verschiedenen Module des MAS sind systematisch aufeinander bezogen. Sie ermöglichen den Studierenden, ihre Wahrnehmung zu trainieren, sowohl Fachwissen wie praktische Fertigkeiten zu erwerben und ihre persönliche Standfestigkeit für Supervisionen, Coaching und Mediation zu entwickeln. Der Studiengang besteht aus drei Modulen (siehe Box S.19). Das Spezielle an diesem Angebot besteht darin, dass die Studierenden sich bis zu 6 Jahre Zeit nehmen können, um die Module zu absolvieren und unseren Anspruch des Lernens – Selbstwahrnehmung und intensive Wahrnehmung des Anders – in Übungen an konkreten Beratungs-Beispielen umzusetzen. Zwei CAS Zertifikatslehrgänge sind gekoppelt, weil Hellmann die Studierenden über mindestens zwei Jahre intensiv begleiten will. Dies ist nötig zur Erreichung der erwähnten emotionalen Fähigkeiten.

Gestandene Berufsleute bringen viel Motivation und Erfahrung mit

Die Studierenden, die in den Aufnahmegesprächen ihre soziale und reflektive Kompetenz nachzuweisen haben, bringen alle eine äusserst starke Motivation mit. Das Durchschnittsalter ist eher hoch, etwa 40. Die meisten haben eine Hauptberufstätigkeit und üben darüber hinaus bereits beraterische Tätigkeiten

aus, d.h. viele bringen kompetente Erfahrungen aus dieser Zusatzfunktion mit. Etwa je ein Drittel der Studierenden kommt aus den Bereichen Soziale Arbeit, Bildung und zugewandten Orten wie Gesundheit, Seelsorge und Kultur. «Wir fangen mit unseren Studierenden also nicht bei Null an. Sie haben in ihrem Berufsalltag gemerkt, dass Menschen ihnen etwas anvertrauen, dass sie eine Begleiter- oder Beraterfunktion haben.»

Menschen, die in Dienstleistungsbetrieben arbeiten, etwa in der Pflege, Kinderbetreuung, Traumaarbeit oder der Begleitung von sterbenden Personen, sind stark mit ihrer eigenen Person, ihrer innerpsychischen Energie und Sinndimension involviert. Dafür gibt es kaum standardisierbare Prozesse, denn die Beziehung, etwa zwischen einem sterbenden Patienten und einer Pflegeperson, entsteht stets innerhalb eines einmaligen konstruktiven Prozesses und im Kontext der institutionellen Rahmenbedingungen. Im MAS lernt man, solche Dimensionen zu verstehen.

Menschen, die gestalten, fordern und bewegen wollen, sollten in Führungsfunktionen gehen. «Beraten ist nicht führen», sagt Hellmann, «dafür verwende ich gerne das Bild von der Hebamme für die Beratung: Ich helfe dem Gegenüber, seine Gedanken und Ideen in die Welt zu bringen. Es sind nicht meine Ideen, aber ich bin unterstützend anwesend, damit «diese Kinder» geboren werden.» ■

Jeremy Hellmann mag das Bild der Hebamme in Bezug auf seine Beratungstätigkeit.



Jeremy Hellmann

Nach dem Studium in Pädagogischer Psychologie, Sozialpädagogik und Sozialpsychologie an der Universität Zürich arbeitete Jeremy Hellmann einige Jahre als Leiter eines Tagesheimes in Basel. 1980 übernahm er in teilzeitlicher Anstellung die Verantwortung für den Aufbau und die Durchführung der Weiterbildungs- und Beratungsangebote im Bereich der Kindertagesstätten am Marie Meierhofer-Institut für das Kind in Zürich. 1982 schloss er die Weiterbildung in Supervision an der Schule für Soziale Arbeit Zürich ab. Es folgten Weiterbildungen in Konfliktbearbeitung und in prozessorientierter Beratung von Teams und Organisationen bei Friedrich Glasl. Seit 1992 leitet er die Weiterbildung in Supervision, Coaching und Mediation an der Schule für Soziale Arbeit Zürich bzw. ZHAW Departement Soziale Arbeit – früher in Kooperation mit Manfred Saile und seit einigen Jahren in Kooperation mit Heidi Marti. Auch diese Funktion erfüllt er in teilzeitlicher Anstellung.



[Workplace Management]

Schöner Arbeiten mit mehr Leistung im Büro

Attraktive und funktionale Arbeitsplätze wirken sich auf die Performance der Angestellten aus. Die ZHAW ist diesem Thema mit einer Studie auf die Spur gekommen – und weiss, wie Facility Manager ihre Räume einrichten müssen, damit Bürolisten lieber und besser arbeiten.

ANDREAS GÜNTERT

Ihr Image ist nicht das allerbeste, und doch gehören sie zum Arbeitsalltag einer hohen Zahl von Schweizerinnen und Schweizern: Grossraumbüros, wo Daten verarbeitet und Telefonate geführt werden, wo in Sitzungszimmern Zahlen präsentiert, Konzepte erstellt und auch mal begraben werden. Wie sehr die Ambiance des Arbeitsplatzes die Mitarbeitenden beeinflusst und wie sich mittels Verbesserungen Leistungssteigerungen bei diesen «Usern» ergeben können, hat Lukas Windlinger vom Departement Life Sciences und Facility Management untersucht. «Human building – optimal performance» lautet der Name des KTI-Projekts, das von 2007 bis Ende 2009 gemeinsam mit der Hochschule Luzern und Wirtschaftspartnern erarbeitet worden ist. «Dabei», sagt Windlinger, «ging es nicht etwa um eine Art «Büro-Wellness» oder Feng-Shui-Aktionen, sondern wir wollten ergründen, wie Arbeitsplätze eingerichtet sein sollten, damit eine ebenso menschenorientierte wie auch produktive Nutzung daraus entsteht.» Im Gebäude-Management sei heute noch zu oft der

reine Spargedanke führend, die Devise etwa, dass mit jedem Quadratmeter Fläche, den man den Mitarbeitern nehme, Kosten optimiert werden können. «Viel weniger Aufmerksamkeit aber galt bisher der Facette der optimalen Arbeitsumgebung – und wie sich damit die Effizienz steigern lässt», streicht Windlinger heraus. Dieser Idee folgend lag es nahe, zuerst einmal an der Basis anzusetzen. Was stört Arbeitnehmer in Büros generell? Was sind ihre Bedürfnisse, wo werden Mängel erlebt? Dazu wurden im Rahmen der Studie rund 1400 Angestellte in rund 50 Bürogebäuden befragt.

Lärm stört am meisten

Das Erstaunliche an den Ergebnissen, zumindest für Bürosystematik-Laien: Es sind nicht etwa zu kleine Ablageflächen, verbotener Facebook-Zugang oder zu uniforme Möblierung, die die Bürolisten stören. «Die drei Top-Themen», sagt Windlinger, der in Wädenswil in einem Zweier-Büro arbeitet, «sind Lärm, Privatsphäre und Kontrolle der Arbeitsumgebung.» In Sachen Lärm stört vor allem der Pegel der Kollegenge-

sprache, der von der eigenen Arbeit ablenkt. In dem Masse, wie Bürogeräte in den letzten Jahren leiser geworden sind, hat der «Störfaktor Kollege» vielfach zugenommen. In manchen Grossraumbüros sind Firmen sogar dazu übergegangen, die Arbeitsplätze mit einem Grundrauschen zu bespielen. «Bei diesem sogenannten «Soundmasking», das man sich vorstellen muss wie das leichte Summen in der Flugzeugkabine während des Fluges, werden störende Geräusche wie etwa Gespräche ausgeblendet», erklärt Windlinger. Die Problemzone «Privatsphäre» betrifft den Wunsch vieler Bürobutzer, auch einmal am Telefon ein Privatgespräch führen zu können oder unüberwacht ein vertrauliches Dokument zu bearbeiten. Mit dem Thema «Kontrolle der Arbeitsumgebung» ist gemeint, dass es Arbeitnehmer sehr begrüssen, wenn sie etwa Temperatur- und Lichtverhältnisse selber bestimmen, die Höhe eines Tisches verstellen, die Lehne ihres Stuhls anpassen oder Fenster öffnen können. «Wenn Firmen und Organisationen diese Themen in den Griff bekommen, wenn sie ergono-

misch sinnvolle Möbel installieren für ihre Angestellten, Rückzugsmöglichkeiten und spontane Meeting-Plätze schaffen sowie das Lärm-Problem entschärfen, dann hat diese optimierte Umgebung einen positiven Einfluss auf die Leistungsfähigkeit», sagt Windlinger. Das lasse sich auch mit Zahlen bekräftigen (siehe Box).

Vom Wesen der «Büro-Sozialisierung»

Welche Form des Büro-Biotops am optimalsten ist für die Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Angestellten, lässt sich nicht so leicht eruieren. Arbeitspsychologin Windlinger: «In der Regel geht man davon

aus, dass entweder kleine Büros mit Einer- oder Zweierbelegung oder dann aber Grossraumbüros am besten sind.» Bei der Zwischengrösse – drei bis zwölf Arbeitnehmer in einem Büro – können sich unter Umständen bei konventionellen Lösungen Probleme bei Lärmpegel, Rückzugsmöglichkeiten und Privatsphäre ergeben. Ob und wie sich ein Angestellter wohl fühlt, hängt auch mit der eigenen «Büro-Sozialisierung» zusammen. Wer etwa seit der Lehre immer im Grossraumbüro gearbeitet hat, wird sich dort mit hoher Wahrscheinlichkeit wohler fühlen als jemand, der nach zwanzig Jahren im Einzelbüro plötzlich ins Grossraumbüro «verpflanzt» wird.

Windlingers Fazit nach der KTI-Studie: «Heute wird im Gebäudemanagement immer noch zu oft über reine Kosteneinsparungen nachgedacht. Besser – und für die Firmen und Organisationen nachhaltiger – wäre es aber, in die Arbeitsplätze der Mitarbeitenden und somit in deren Gesundheit und Effizienz zu investieren.» Kommt dazu, dass eine überdurchschnittliche Ausstattung einen weiteren wichtigen Effekt hat: «Hier geht es ums Thema Wertschätzung. Arbeitgeber zeigen mit der Büro-Einrichtung ganz direkt, was ihnen ihre Mitarbeitenden wert sind.» ■

▣ lukas.windlinger@zhaw.ch

Lukas Windlinger ist überzeugt, mit optimal eingerichteten Räumen lässt sich viel Geld sparen.



Warum in der Büroeinrichtung auch die «soft factors» zählen

Fläche pro Mitarbeiter, Infrastrukturkosten pro Arbeitsplatz – mit solchen Kennzahlen arbeiten Gebäudeplaner in der Regel. Die weichen Faktoren – etwa Komfort-Erlebnis der Mitarbeitenden, deren thermische Behaglichkeit und Zufriedenheit mit der Arbeitsumgebung – werden oft ausgeklammert.

Zu Unrecht, zeigt Windlinger mit einer Überschlagsrechnung: «Wenn ein Bürogebäude für die übliche Nutzungsdauer von 30 bis 40 Jahren erstellt wird, dann fallen die Betriebs- und Unterhaltskosten über die Jahre um den Faktor fünf höher aus als die ursprünglichen Baukosten. Die Löhne der Bürobenunder, die in dieser Zeit bezahlt werden, sind sogar um den Faktor 200 höher.» Wer diesen Hebel beachte, die Büros besser einrichte, damit die Fluktuationsrate verbessern und die Lohnsumme «produktiver» machen könne, der investiere am richtigen Ort.

Lukas Windlinger fasst zusammen: «Wenn die relevanten Parameter für die System-Performance in Bürogebäuden korrekt ermittelt und Verbesserungen optimal umgesetzt werden, kann daraus eine Leistungssteigerung der Mitarbeiter um bis zu zehn Prozent resultieren.»

[Human Capital Management]

Die richtige Führungsmethode finden

Ein Patentrezept für gute Führung gibt es nicht. Führung ist je nach Branche, Organisationstyp und Mitarbeitende unterschiedlich nötig. Ein Blick auf verschiedene Ansätze.

BETTINA DEGGELLER

In der empirischen Forschung hat man bis jetzt noch keine allgemeingültigen Eigenschaften und Verhaltensweisen gefunden, die gute Führung garantieren», sagt Peter Meyer-Ferreira, Leiter des Zentrums für Human Capital Management an der ZHAW School of Management and Law. Gut oder erfolgreich führen heisst sowohl für ihn wie für den stellvertretenden Zentrumsleiter, Kuno Ledergerber, einerseits die Unternehmensziele zu erreichen und andererseits das Mitarbeiter-Engagement hoch zu halten. Bei einem Highknowledge-Unternehmen wie einer Hochschule ist der grösste Teil des Personals hoch qualifiziert und stark intrinsisch motiviert, spricht aus eigenem Antrieb. In diesen Institutionen fördert ein hohes Mass an Selbstbestimmung und Verantwortung die Mitarbeitenden-Motivation zusätzlich.

Frei oder eng führen?

Bei Führung mit viel Selbstverantwortung für den einzelnen Mitarbeitenden werden meist nur die Ziele bestimmt – den Weg dorthin kann der Mitarbeitende selbst wählen. Vorgesetzte wirken dabei als Enabler (Ermöglicher), die die strategische Ausrichtung sicherstellen und die institutionellen Rahmenbedingungen schaffen, innerhalb derer die Ziele erreicht werden können. Diese rein zielorientierte und freie Führung ist aber nicht in allen Unternehmen und bei allen Mitarbeitenden sinnvoll. In hochrisikoreichen Branchen wie beispielsweise der Flugzeugindustrie sind stärkere Regulierung der Prozesse, mehrere Kontrollschlaufen und damit engere Führung notwendig, da Fehler am Produkt tödliche Folgen haben können. Auch in der Einarbeitungsphase kann eine engere Führung

Sinn machen, da unerfahrene Mitarbeitende meist dankbar sind für klare Leitplanken und auf dem Weg zur Zielerreichung noch mehr Füh-



Human Capital als Strategie

«Human Capital strategisch einsetzen», heisst das neuste Buch von Peter Meyer-Ferreira, das die Verbindung zwischen Human Capital Management und Unternehmenserfolg thematisiert. Es liefert Modelle und Konzepte für die Unternehmenspraxis.



Prof. Peter Meyer-Ferreira, der Leiter des ZHCM (rechts) mit seinem Stellvertreter Kuno Ledergerber

rung brauchen als langjährige Mitarbeitende.

Führung nach Handbuch funktioniert nicht

Sowohl Meyer-Ferreira als auch Ledergerber orientieren sich bei ihrem persönlichen Führungsstil prinzipiell am positiven Menschenbild Y von Douglas McGregor, das davon ausgeht, dass der Mensch grundsätzlich gerne arbeitet, Verantwortung übernehmen will und fähig und bereit ist, Unabhängigkeit und Flexibilität zu entwickeln. Demgegenüber steht in Douglas' Theorie das negative Menschenbild X, das dem Menschen eine angeborene Abneigung gegen Arbeit unterstellt und davon ausgeht, dass er sich nur durch Zwang und ständige Kontrolle zur Arbeit bewegen lässt. Allerdings ist die Orientierung am Menschen-

bild Y nicht global sinnvoll, da Verhaltensmuster auch stark kulturell geprägt sind, so dass unter anderen Umständen das Menschenbild X der Realität näher kommen kann. «Zudem hängt die jeweilige Führungsart nicht nur vom zugrunde liegenden Menschenbild ab, sondern auch von der Persönlichkeit des Vorgesetzten», betont Kuno Ledergerber. «Authentizität ist dabei das Wichtigste. Wer unecht wirkt, wird nicht ernst genommen. Eine aufgesetzte Führung nach Handbuch, die nicht zum Charakter der Führungsperson passt, funktioniert nicht.»

Trends in der Führung

Obwohl in der Theorie der allgemeine Trend beim Thema Führung hin zu mehr Selbstbestimmung und Verantwortung geht,

Zentrum für Human Capital Management (ZHCM)

Das Zentrum für Human Capital Management der ZHAW School of Management and Law befasst sich in Lehre, Weiterbildung, Forschung und Beratung unter anderem mit den Themenfeldern Organizational Behavior and Leadership, Einfluss der HRM-Praktiken auf den Unternehmenserfolg, Entwicklung und Implementieren von HR-Strategien und mit nachhaltigem Human Capital Management. Es unterstützt Geschäftsleitungen, Linien- und HR-Verantwortliche im Management ihres Humankapitals, um nachhaltige Wettbewerbsvorteile zu erzielen. Die betriebswirtschaftliche und strategische Ausrichtung des Human Capital Management ist dabei Ausgangspunkt aller Leistungen.

In der Weiterbildung bietet das Zentrum die Master of Advanced Studies in Human Capital Management sowie in Human Systems Engineering an und mehrere CAS Certificate of Advanced Studies.

waren in den letzten zwanzig Jahren vielfach gegenläufige Entwicklungen in der Praxis erkennbar. Insbesondere in der Finanzbranche wurden im Zusammenhang mit der Immobilienkrise der neunziger Jahre und der aktuellen Finanzkrise die Entscheidungskompetenzen hierarchisch nach oben verlagert und die Kontrolle der Führung verstärkt. «Die besten Kontrollmechanismen greifen jedoch nicht, wenn die falschen Anreize gesetzt werden», sagt Peter Meyer-Ferreira. Die richtigen Anreize setzen könnte in der Finanzbranche beispielsweise heissen, das langfristige gesunde Bestehen des Unternehmens vor kurzfristige Gewinnmaximierung zu stellen. ■

www.zhcm.zhaw.ch
peter.meyer@zhaw.ch

«Die hohe Qualität unserer Bildung ist in Gefahr»

ZHAW-Rektor Werner Inderbitzin warnt vor den Folgen weiterer Sparprogramme und verlangt höhere Eintrittshürden an den Hochschulen.

INTERVIEW: MICHAEL FURGER¹

Herr Inderbitzin, der Zürcher Kantonsrat hat letzten Dezember das Budget der Fachhochschulen um 5,1 Millionen Franken gekürzt und empfohlen, diese Einsparungen über höhere Studiengebühren zu kompensieren. Steigen die Gebühren diesen Herbst?

Über eine Erhöhung der Studiengebühren entscheidet der Regierungsrat. Bis heute ist das dort kein Thema, zumindest für diesen Herbst nicht.

Also steigen sie etwas später.

Es ist denkbar, dass wegen der Sparmassnahmen des Kantons 2011 eine Erhöhung nötig wird.

Sie schlugen vor zwei Jahren in einem Interview eine Erhöhung auf 5'000 Franken pro Jahr vor. Wird sie so hoch ausfallen?

Im Gegensatz zu damals sind heute sehr viel mehr Vertreter des Hochschulsystems überhaupt bereit, über eine Erhöhung zu diskutieren. Das ist gut, denn wir kommen um diese Diskussion nicht herum. Von einem Studium profitiert in erster Linie der Studierende selbst. Zwar zieht auch die Gesellschaft einen Nutzen aus der Hochschulbildung, aber der private Nutzen des Studierenden ist sehr hoch. Zum Beispiel haben Hochschulabgänger oft bessere Löhne als Personen ohne Studienabschluss. Und aufgrund dieses Nutzens sollen die Studierenden zumindest einen Teil der Ausbildungskosten selber tragen.

Und dieser Teil soll 5'000 Franken pro Jahr betragen?

Ich will mich auf keine Zahl festlegen,

aber die Erhöhung von Studiengebühren im Kanton Zürich dürfte vorläufig viel tiefer angesetzt werden als 5'000 Franken. Eine Erhöhung muss aber auf jeden Fall von einem guten Stipendien- und Darlehenssystem abgedeckt werden. Studierende aus sozial schwachen Schichten dürfen nicht benachteiligt werden. Etwas anderes ist noch wichtig: Ich verspreche mir von einer Erhöhung auch eine Verbesserung der Ausbildungsqualität.

Wie meinen Sie das?

Eine Hochschule, die «zahlende Kunden» hat, muss mehr leisten. Denn wer viel Geld für sein Studium zahlt, erwartet mehr als jemand, der praktisch kostenlos studiert. Wir sehen das in unseren Weiterbildungsprogrammen: Hier investieren Studierende sehr viel Geld in einen Master of Advanced Studies. Und sie haben entsprechend hohe Erwartungen an die Ausbildung. Das motiviert auch unsere Dozenten, noch besser zu werden.

Die Debatte um Gebührenerhöhungen zeigt, dass die Hochschulen offenbar ein Finanzproblem haben. Geht Ihnen das Geld aus?

Der Verteilungskampf um die finanziellen Beiträge des Staates wird härter, das ist eine Tatsache. Als Empfänger von öffentlichen Geldern steht das Bildungswesen in Konkurrenz zum Gesundheitsbereich und zu den Sozialversicherungen. Ich bin mir nicht sicher, ob die öffentliche Hand in der Lage ist, die Hochschulen in Zukunft im gleichen Masse zu finanzieren, wie sie das in den letzten 20 Jahren getan hat.

Sie erwarten also, dass die Qualität des Hochschulstudiums schlechter wird.

Ich stelle nur fest, dass es unter den Verantwortlichen beim Bund und bei den Kantonen wenig konkrete Vorstellungen darüber gibt, wie wir in den nächsten 10 bis 15 Jahren ein wettbewerbsfähiges und qualitativ hochstehendes Hochschulsystem finanzieren können. Im Kanton Zürich steht uns

ein Sparprogramm bevor, das bis 2012 auch Einsparungen im Bildungswesen vorsieht. Der Bund wiederum hat seine Beiträge pro Student an die Fachhochschulen in den letzten Jahren gesenkt und wird sie weiter senken. Diese Entwicklung ist bedenklich, denn wir können nicht unbeschränkt sparen. Irgendwann macht sich das bei der Qualität der Ausbildung bemerkbar. Und dieser Punkt ist bald erreicht.

Und was tun sie dagegen?

Wir können mit weniger Geld nicht die gleiche Leistung anbieten. Es wird nicht ohne Verzicht gehen.

Worauf müssen Sie verzichten?

Wir können allenfalls neue Lehrangebote nicht realisieren oder unsere Forschungstätigkeit nicht in dem Masse ausdehnen, wie wir es gerne möchten – und wie es auch von der Wirtschaft gewünscht wird. Die konkreten Sparpläne sind uns aber noch nicht bekannt.

Die Schweizer Hochschulen erhalten das Geld von Kantonen und Bund pro Student, genauer pro ECTS-Punkt, den ein Student auf seinem Studienkonto verbucht. In der Finanzierung zählt also die Masse der Studenten und nicht die Ausbildungsqualität. Halten Sie das für ein kluges System?

Man muss es in der Tat hinterfragen. Die ECTS-Punkte sagen nichts aus über die Qualität des Studiums. Belohnt wird die Menge an Studierenden, die eine Hochschule besuchen. Man müsste dieses System ergänzen oder gar ersetzen und künftig auch die Qualität der Lehre und Forschung bewerten.

Wie?

Indem man versucht, den Erfolg der Lehre und der anwendungsorientierten Forschung zu messen. Man könnte dafür die Zahl der wissenschaftlichen Publikationen einer Hochschule erfassen oder den Erfolg beim Einholen von Drittmitteln. In der Lehre könnte man die Arbeitsmarkttauglichkeit zu einem Massstab erklären.

Man würde etwa erheben, wie schnell und zu welchem Lohn die Abgänger einer Fachdisziplin jeweils eine Stelle finden.

Die ZHAW ist in diesem Punkt keine Musterschülerin. Sie hat seit ihrer Gründung die Studierendenzahlen massiv erhöht, hat also auch eher auf Masse statt auf Klasse gesetzt.

Vor 12 Jahren hatte die damalige Zürcher Hochschule Winterthur nicht einmal 2'000 Studierende. Doch damals hiess es – etwa von Seiten der Politik –, wir seien zu klein. Wir kämpften verzweifelt um Studierende. Vor etwa vier bis fünf Jahren hat sich das Blatt gewendet, und schon heisst es, wir seien zu gross. Jetzt strömen die Studienbewerber in die Fachhochschule, was grundsätzlich positiv ist, uns aber vor Probleme stellt.

Sie wollen also nicht mehr weiter wachsen?

Wir werden in einem bis zwei Jahren die Grenze von 10'000 Studierenden erreichen. Das ist eine gute Grösse. Wir können es uns künftig leisten, wählerischer zu sein.

Heisst das, Sie wollen den Zugang zum Studium beschränken?

Bei einem derart starken Zustrom wie wir ihn in bestimmten Fachdisziplinen beobachten, gerät die hohe Qualität der Ausbildung in Gefahr. Verglichen mit der Situation bevor es Fachhochschulen gegeben hat, ist das Bildungssystem weniger selektiv geworden. Ich finde aber: Es dürfen nur jene Zugang zu einer Hochschule finden, die Hochschulreife haben. Dafür müssen wir Mechanismen entwickeln, die dafür sorgen, dass die guten Studierenden bei uns bleiben und die weniger Guten uns wieder verlassen.

In der Schweiz garantiert die Maturität den Hochschulzugang. Eine Selektion ist nicht möglich.

In sehr vielen anderen Ländern kann eine Hochschule bei der Frage, wen sie aufnimmt, zumindest mitreden oder sogar definitiv entscheiden. Für eine solche Selektion habe ich sehr viel Sympathie. Ob die Auswahl der Studierenden nun über einen Eintrittstest erfolgen soll oder über eine bessere Zusammenarbeit mit den Maturitätsschulen, darüber kann man diskutieren. Aber wir müssen über Selektion reden. Die Qualität einer Hochschule hängt zu einem grossen Teil von der Qualität ihrer Studie-

renden ab. Daher müssen wir besser darauf achten, wen wir aufnehmen.

Die meisten Hochschulrektoren sind zumindest offiziell gegen solche Eintrittsselektionen.

Dass das Maturitätszeugnis als Eintrittsbillet an eine Hochschule ausreicht, ist nach wie vor die vorherrschende Doktrin im Schweizer Bildungswesen. Die Eintrittsselektion wird zwar diskutiert, viel bewegt sich momentan noch nicht. Aber auf längere Frist wird diese Selektion kommen, denn irgendwann wird allen klar werden, dass wir ohne sie die hohe Bildungsqualität an unseren Hochschulen nicht halten können. Wenn wir Studierende haben, bei denen schon zu Studienbeginn feststeht, dass sie das nötige Rüstzeug nicht mitbringen, um das Studium erfolgreich abzuschliessen, dann drückt das auf die Qualität des ganzen Studiengangs. Und nebenbei verursachen solche Studierende auch unnötige Kosten.

Wie viele Studierende sind es denn, die auf die Qualität drücken?

Wie andere Hochschulen auch haben wir die sogenannte Assessment-Stufe eingeführt. Gemeint ist damit das erste Studienjahr, während dem sich die Studierenden bewähren müssen. Je nach Fach bestehen 20 bis 40 Prozent der Studierenden die Assessmentprüfungen nicht. Sehr hart selektioniert wird später beim Eintritt in ein Masterstudium. Für diese Studiengänge wollen wir nur die Besten.

Ist es denkbar, dass Fachhochschulen dereinst auch Doktoranden ausbilden?

Denkbar ist vieles.

Was ist geplant?

Es hängt vom jeweiligen Fach ab. Für Fächer, die an den Universitäten nicht angeboten werden, wird sich die Frage auf längere Frist stellen. Ich denke da beispielsweise an die Angebote der Kunsthochschulen. Ich kann mir daher vorstellen, dass Fachhochschulen – nicht sofort aber in einer weiteren Zukunft – für gewisse Fachbereiche ein Promotionsrecht erhalten. Damit



Werner Inderbitzin, Gründungsrektor ZHAW, im Gespräch mit dem «NZZ am Sonntag»-Redaktor Michael Furger

könnten wir unseren eigenen Nachwuchs in Lehre und Forschung ausbilden. Nicht jeder Promovierte einer Universität eignet sich für eine Tätigkeit an den Fachhochschulen. Universitäten arbeiten anders als wir.

Im Moment ist viel von der internationalen Ausrichtung der Hochschulen die Rede.

Was soll das bringen?

Das Wissenschaftssystem funktioniert international. In der Lehre und Forschung ist der Austausch grenzüberschreitend. Dazu kommt, dass ein Absolvent oder eine Absolventin unserer Schule später mit fast hundertprozentiger Wahrscheinlichkeit in einem internationalen oder interkulturellen Umfeld arbeitet. Schauen Sie sich die grossen Firmen an mit ihren internationalen Teams. Wir müssen also, und das ist eine erzieherische Aufgabe, unsere Studierenden beibringen, sich international zu bewegen und international zu denken. Man könnte das auch als die globale Arbeitsmarktfähigkeit bezeichnen.

Sollen ausländische Studierende mehr bezahlen als Schweizer?

Da bin ich skeptisch, man sollte keine einseitigen Benachteiligungen einführen. Aber bei uns ist das kaum ein Thema, allein wegen der geringen Anzahl Studierender, die es betreffen würde. Die allermeisten Ausländer kommen im Rahmen eines Austauschs für ein oder zwei Semester und gehen dann wieder. Wir bemühen uns vorläufig nicht darum, ausländische Studierende fürs ganze Studium zu uns zu holen. Es kann aber sein, dass sich das mal ändert. ■

¹ Michael Furger ist seit 2008 Redaktor im Ressort Hintergrund und Meinungen der «NZZ am Sonntag».

[Studiengang Architektur]

Das Räumliche immer wieder neu denken

Es geht nicht darum schön zu bauen, sondern gut. Dies sagt Oya Atalay, die Leiterin des Studiengangs Architektur am Departement Architektur, Gestaltung und Bauingenieurwesen. Sie kennt verschiedene Baukulturen und blickt auf vielfältige berufliche Erfahrungen zurück.

ARMIN ZÜGER

Ihr Name lässt es vermuten: Oya Atalay, die Leiterin des Studiengangs Architektur am Departement Architektur, Gestaltung und Bauingenieurwesen, hat keine Schweizer Wurzeln; sie stammt aus der Türkei. Aufgewachsen ist sie in der Millionenstadt Ankara, wo sie ihre Ausbildung bis hin zum Bachelor in Architektur absolvierte. Dank eines Stipendiums konnte sie in den USA weiterstudieren und zwar am Rensselaer Polytechnic Institute in Troy im Staat New York. «Diese Hochschule war zwar sehr klein, aber fein, und die dortige Lehre geprägt von einer guten Mischung aus Theorie und Praxis», meint Oya Atalay, «Bedingungen, wie ich sie auch hier in Winterthur wieder erlebe.»

Ihr Masterprojekt am Rensselaer Polytechnic Institute, bei dem es um eine städtebauliche Fragestellung ging, brachte sie zurück nach Istanbul. Oya Atalays Augen beginnen zu leuchten, wenn sie darüber spricht: «Istanbul ist ein Phänomen; viele Besucher verlieben sich auf Anhieb in diese Stadt!» Nach Abschluss ihrer Masterarbeit ging sie zurück in die Türkei und stand vor der Frage «Un-

terrichten oder Bauen?». Nach kurzer Lehrtätigkeit als Lehrbeauftragte für Architektur an der Bilkent Universität in Ankara kam Atalay aus privaten Gründen vor rund sechzehn Jahren in die Schweiz – sie hatte während des Studiums in den USA ihren Schweizer Ehemann kennengelernt.

Vielfältige berufliche Erfahrungen gesammelt

Der Einstieg in der Schweiz erfolgte über die Praxis. Atalay arbeitete in einem Zürcher Architekturbüro, bevor sie zusammen mit ihrem Mann das gemeinsame Büro Atalay & Franck Diplomarchitekten eröffnete. Gleichzeitig begann Atalay, im ersten Jahreskurs «Entwerfen und Konstruieren» an der ETH Zürich zu unterrichten. Die Lust an der Forschung und an architekturtheoretischen und historischen Themen liess sie schliesslich innerhalb der ETH ans Institut für Geschichte und Theorie der Architektur (gta) wechseln, wo sie mit einer Dissertation über den Schweizer Architekten Ernst Egli (1893–1974) begann. Diese Forschungstätigkeit hatte einen direkten Bezug zur Türkei. Ernst Egli

hatte nämlich von 1927 bis 1938 im Auftrag von Mustafa Kemal Atatürk den Aufbau Ankaras zur neuen Hauptstadt mit vorangetrieben und damit die Moderne in der Türkei massgeblich mitgeprägt. Die Buchpublikation der Dissertation über Egli, die auch die politische Bedeutung von Architektur beleuchtet, soll bald im gta-Verlag erscheinen.

Während ihrer Zeit als Oberassistentin an der ETH bekam Atalay von der dortigen Departementsleitung den Auftrag, die periodisch stattfindende externe Peer Review vorzubereiten und zu leiten. Die erfolgreiche Durchführung brachte einen weiteren Karriereschritt mit sich: Atalay wurde als Bereichsleiterin «Planung Forschung Kommunikation» in den Stab des Departementsvorstehers gewählt. Diese Tätigkeit war mit vielfältigen Aufgaben verbunden, von der strategischen Planung des Departements über externe Beziehungen bis hin zum Aufbau von IT-basierten Führungsinstrumenten für die Forschung und Kommunikation. Über die strategischen Partnerschaften der ETH erhielt Atalay auch Einblick in die Führungsstrukturen

Oya Atalay, Leiterin Studiengang Architektur, interessiert sich für die Raumverhältnisse an einem digital erstellten Modell in der Architekturhalle.

und didaktischen Konzepte von vielen Architekturschulen weltweit: Wie sind sie aufgebaut, wie werden sie geführt, und welche Zielsetzungen sowie Themenschwerpunkte verfolgen sie? Dieses Wissen hilft ihr bei ihrer jetzigen Tätigkeit an der ZHAW, andererseits macht es diese Aufgabe aber auch anspruchsvoller, weil sich Atalay stets die Frage stellen muss, «wo stehen wir mit unserer Schule in diesem weiten Kontext?»

Architekten werden unterschiedlich ausgebildet

Zwischen der Architekturausbildung in den USA und in der Schweiz gibt es gemäss Atalay deutliche Unterschiede. Herausragend in der Schweiz ist beispielsweise, wie die Baupraxis in die Ausbildung einfließt. Die USA haben diesbezüglich grosse Probleme, weil Konstruieren und Entwerfen an den Hochschulen derart auseinander dividiert wurden, dass die Studierenden nicht mehr in der Lage sind, den ganzen Prozess als Einheit zu sehen. «Es gibt sozusagen zwei unterschiedliche Schienen, einerseits das Entwerfen, das Künstlerische, andererseits das Bauen, das gewissermassen aus einem separaten Lehrbuch zu lernen ist. Das geht natürlich nicht!», erklärt Atalay. Sobald man als Architekturdozent auf Distanz zur baulichen Praxis geht,

entsteht eine künstliche Trennung, die dem Ziel einer gesamtheitlichen, hochstehenden, Form und Konstruktion gleichermaßen berücksichtigenden Architektur schadet. Architekten, die eine solche spezialisierte Ausbildung erfahren haben, sind vielleicht gute Gestalter, können dies aber nicht auf konstruktiv überzeugende Art und Weise umsetzen. In der Schweiz haben die Baukultur und die Ausbildungskultur an der Schule immer noch sehr viel miteinander zu tun und umgekehrt. Die amerikanischen «Entwerfer» sind keine Architekten im umfassenden Sinn mehr. Sie sind zu Spezialisten im Planungsprozess degradiert. Es besteht eine ganz klare Rollentrennung zwischen Designern und Baurealisatoren. «Leider», klagt Atalay, «beginnt sich ein solcher Trend auch in der Schweiz abzuzeichnen.» Viele Büros sind so organisiert, dass die Leitung eines Bauwerks nach aussen vergeben wird. Zwar bedeutet dies in vielerlei Beziehungen eine Erleichterung. Andererseits besteht so aber die Gefahr, dass Architekten einen Teil ihrer traditionellen Rolle verlieren und auch in der Schweiz in eine fachliche Nische gedrängt werden. Hier die richtige Haltung zu entwickeln, ist vor allem eine Aufgabe des SIA (Schweizerischer Ingenieur- und Architektenverein). Selbstverständ-

lich muss sich aber auch die ZHAW fragen, welches berufliche Profil unsere Absolventinnen und Absolventen am Schluss haben sollen.

Man sollte gute Sachen bauen

«Die Studiengänge, deren Leitung ich übernommen habe, sind meines Erachtens hervorragend konzipiert», stellt Atalay fest. Man bemüht sich enorm um eine gute Grundausbildung, die für Architektinnen und Architekten eine exzellente Basis bildet. Die Kultur der Schule besteht eben gerade darin, Entwerfen und Konstruieren nicht als separate Tätigkeiten aufzufassen. «Es geht nicht nur darum, schöne Sachen zu bauen, sondern gute», unterstreicht Atalay, «und die Absolventen müssen diese auch realisieren können.» «Gut bauen» heisst für Atalay, solide, nachvollziehbare Entscheide zu treffen, die eine grosse räumliche Qualität haben. «Unsere Studierenden müssen das Räumliche immer wieder neu denken können, auch wenn es sich nur um ein simples Einfamilienhaus handelt.» Räumliche Qualität kann nicht mit einfachen Formeln beschrieben werden. Sie wird oft erst beurteilbar, wenn ein Bauwerk gebaut ist. «Wir haben keine Laborsituation», betont Atalay, «was im Grundriss funktionell zusammenkommt und aufgeht, kann schrecklich wir-

ken, wenn es in den anderen Dimensionen umgesetzt ist!» Bei räumlicher Qualität kommen viele Aspekte zusammen: Wie geht man mit Licht und Schatten um? Welches sind die inneren und äusseren Massstäbe und Proportionen der Räume? Wie und in welchem Kontext steht ein Bauwerk? Freilich geht es auch um Talent und Können, eine Schule kann nicht alles vermitteln. Wichtig ist jedoch, den Studierenden eine Sensibilität und Unruhe gegenüber dem mitzugeben, was sie bauen. Sie sollten sich aneignen, alles in Frage zu stellen, geistig flexibel zu sein. Draussen in der Realität ist alles viel komplexer als an der Schule.

Die Ausbildung zum Generalisten nicht aufgeben

«Wenn man Architekten als Generalisten bezeichnet, dann hoffe ich sehr, auch selbst diesem Bild zu entsprechen», hält Atalay fest. «Ich muss nicht alles machen können, aber ich hoffe, ich verstehe von vielem etwas.» Für Forschung etwa hat Atalay in ihrer jetzigen Funktion noch kaum Zeit, aber sie ist froh um ihre vielfältigen Erfahrungen, die sie aus der Vergangenheit an der ETH und andernorts mitbringt. Als Studiengangleiterin brauche sie Offenheit und Verständnis für viele Sachen, damit sie mit Gespür die richtige Balance finden und Prioritäten setzen könne. Architekten bräuchten überhaupt

ein Überblickswissen. Manchmal sei lange unklar, wozu etwas diene, bis es in einem andern Moment plötzlich äusserst nützlich sein könne. Manchmal merke man erst nach fünf oder zehn Jahren, was von einer Ausbildung geblieben ist. So seien auch Mathematik und Physik Bestandteil der Architektur. Viele Schulen verzichten darauf; es gibt eine Tendenz zur Spezialisierung hin zum Design. «Ich fände es fatal, wenn die Idee des Generalisten für die Architekturausbildung aufgegeben würde», unterstreicht Atalay.

«Die Studierenden an der ZHAW kommen vorwiegend mit Berufsmatura und Berufslehre zu uns. Sie bringen also im Gegensatz zu den ETH-Studierenden sehr viel Erfahrung über das Machen mit. Dies bedeutet eine ganz andere Ausgangslage und Schwerpunktsetzung für unsere Ausbildung.» Die starke Prägung durch die Praxis zieht sich durch das ganze Studium. Das findet Atalay gut so. In den Architekturstudiengängen sei die Bologna-Idee optimal umgesetzt. Im Bachelor-Studium, in den ersten drei Jahren mache man wirklich das Maximum aus dem Minimum an Zeit. Die Studierenden erwerben sich ein Rüstzeug, auf dem sie weiter aufbauen können. Sie sind in der Lage zu entscheiden, in welche Richtung sie gehen möchten: Ob zunächst in die Praxis, um allenfalls später zurück an die Schule zu kommen, oder ob sie

die komplexeren Fragestellungen des Master-Studiums reizen.

Als Studiengangleiterin Architektur ist Atalay begeistert von der speziellen Atmosphäre der Architekturschule in der ehemaligen Sulzer-Werkhalle, von den überschaubaren Grössenverhältnissen und Studierendenzahlen, kurz vom Massstab des Departements. Sie schätzt die kurzen Wege. Probleme könne man direkt angehen. Das sei sehr effizient, bedeute gleichzeitig aber auch eine Herausforderung für sie, weil alles sehr unvermittelt ablaufe und sofort Konsequenzen habe. «Die Verantwortung ist 1:1, nichts kann auf irgendwelchen hierarchischen Zwischenstufen versteckt werden», schmünzelt Atalay. ■

MAS Energieingenieur Gebäude

Ein Angebot von BFE und SIA

Auf der Passerelle zum Energieingenieur: Die Umschulung spricht interessierte Personen mit Hochschulabschluss in einer technisch-naturwissenschaftlichen Richtung sowie Architektur an. In einer einjährigen Umschulung, mit praktischem Teil bei einem geeigneten Arbeitgeber, werden Sie zum Energieingenieur Gebäude ausgebildet.

Kontakt und weitere Informationen:
info@passerelle-energieingenieur.ch
Telefon 041 349 34 80

Ausbildungsstart: Oktober 2010



www.passerelle-energieingenieur.ch

Oya Atalay Franck

Oya Atalay ist in Ankara aufgewachsen, wo sie auch sämtliche Schulen absolvierte bis zum Bachelor in Architektur an der Universität. Dank eines Stipendiums konnte sie einen Master of Architecture am Rensselaer Polytechnic Institute in Troy, NY (USA) erwerben. Nach kurzer Lehrtätigkeit an der Bilkent Universität in Ankara kam sie 1994 in die Schweiz. Von 1996–2009 war sie in verschiedenen Funktionen an der ETH Zürich tätig.

Oya Atalay ist begeistert von der einmaligen Werkstattatmosphäre in der Architekturhalle in der ehemaligen Sulzer-Kesselschmiede. Sie findet hier als Leiterin des Studiengangs Architektur alles vereint: Lebens-, Arbeits- und Schulkultur. Die totale Offenheit – auch ihr Büro ist lediglich verglast – bedeutet zwar manchmal auch eine Herausforderung, ist aber extrem inspirierend, zusammenbringend, fördernd und fordernd – ein riesiges Plus für eine Architekturschule.



[Familiensprechstunde]

Coaching für private Betreuung

Das Institut für Pflege der ZHAW will für Angehörige, die ein Familienmitglied pflegen, eine Sprechstunde schaffen. Denn wenn Mutter, Vater oder der Ehemann plötzlich Hilfe brauchen, brechen oft Konflikte auf.

KARIN KOFLER

Die Zahlen sprechen für sich: In der Schweiz werden jährlich private Pflegedienstleistungen im Wert von 10 bis 12 Milliarden Franken geleistet. 160'000 Erwerbstätige müssen sich nebst ihrem Job noch um die Pflege einer Person im eigenen oder in einem fremden Haushalt kümmern. Ingesamt spricht man von rund 250'000 Menschen, die sich privat um das Wohl eines Angehörigen oder Bekannten kümmern. Tendenz steigend. Gründe dafür gibt es viele. Zum einen explodieren die Kosten im Gesundheitswesen, Aufenthalte im Pflegeheim werden immer teurer. Zum ändern wird die Bevölkerung

immer älter. Gleichzeitig haben die Betagten ein steigendes Bedürfnis nach Autonomie. Werden sie pflegebedürftig, ist primär ihr familiäres Umfeld gefordert. Diese Entwicklungen beobachtet man auch am Institut für Pflege, Departement Gesundheit der ZHAW, mit Interesse.

Die Pflege von älteren Menschen verunsichert

«Bis zu 80 Prozent der Pflegeleistungen werden von Familienangehörigen erbracht, nur gerade 20 Prozent von Profis», weiss Romy Mahrer, Leiterin des Masterstudiums in Pflege. Das Problem: Kein Mensch wird über Nacht zur souveränen Be-

Romy Mahrer,
die Leiterin des Master
of Science in Pflege



Die Idee zur Familiensprechstunde wurde preisgekrönt

Im Rahmen eines Wettbewerbs zum Thema Leben und Wohnen im Alter ist die von der ZHAW konzipierte Idee der pflegegeleiteten Familiensprechstunde von der Heinrich+Erna Walder-Stiftung ausgezeichnet worden. Das Preisgeld von 30'000 Franken wird nun als Anschubfinanzierung für die Sprechstunde verwendet. Wie hoch die dauerhaften Kosten des Projekts sein werden, ist noch unklar. Als Berater und Beraterinnen werden Dozentinnen der ZHAW mit Spezialgebiet Pflege fungieren. Die Familiensprechstunde ist in Winterthur die erste Dienstleistung dieser Art. In anderen Städten gibt es teilweise schon ähnliche Angebote.

treuerin respektive Betreuer für den eigenen Ehepartner, den Vater oder die Mutter. Während junge Eltern schon im Spital in die Pflege ihrer Säuglinge eingeführt werden und nachher auf die Unterstützung von Mütterberatungszentren zählen können, stehen Menschen, die ältere Familienmitglieder betreuen, oft alleiner. «Es gibt eine grosse Unsicherheit bei diesen Angehörigen», beobachtet Romy Mahrer. Eine Studie, die in Winterthur unter dem Titel «Spitex Plus» läuft, hat der ZHAW zu einem tieferen Einblick ins Leben von Familien mit älteren Menschen, die pflegebedürftig sind, erlaubt. Untersucht wird das Leben von über 80-Jährigen, die zu Hause leben. Das ZHAW-Institut Pflege führt dieses Projekt in Zusammenarbeit mit der Stadt Winterthur durch. «Wir haben im Rahmen dieses Projekts erkannt, dass pflegende Angehörige und die von der Pflege Betroffenen ein starkes Bedürfnis haben, über eintretende Veränderungen zu reden. Auch das Bedürfnis nach Anerkennung für die geleistete Arbeit und nach Einschätzungen durch externe Fachleute ist gross», so Mahrer.

Pflegende sollen eine Anlaufstelle bekommen

Daraus ist schliesslich die Idee einer Familiensprechstunde entstan-

den, die an der Fachhochschule im Aufbau ist und die bereits einen Preis einheimen konnte (siehe Box). Der Leitgedanke dahinter ist ein simpler: Menschen, die jemanden ändern ohne Hilfe der Spitex pflegen oder bald in diese Situation kommen könnten, sollen in Winterthur eine Anlaufstelle bekommen. Dabei geht es nicht unbedingt nur um rein pflegerische Ratschläge. Vielmehr sollen in der Familiensprechstunde auch organisatorische Belange diskutiert, Ängste und Konflikte angesprochen werden können. Denn nicht selten führen plötzlich auftauchende Pflegefälle zu Spannungen innerhalb der Familie. Wer übernimmt die Betreuung und wie oft? Warum wird von der Tochter mehr Engagement erwartet als vom Sohn? Wie soll auf die Widerspenstigkeit des Patienten reagiert werden? Wann ist es definitiv Zeit für ein Heim? Fragen wie diese werden mit einem Mal akut, wenn Vater oder Mutter nicht mehr selbstständig funktionieren können. «In dieser Situation ist es wichtig, dass die Betroffenen ihre Probleme mit einer neutralen Person, die unvoreingenommen ist, analysieren können», erklärt Romy Mahrer. Denn innerhalb der Familie herrschen meist festgefahrene Verhaltensmuster: Etwa wenn sich die Tochter

nicht getraut, dem dominanten Vater klarzumachen, dass sie mit seiner Pflege an die Grenzen der Belastbarkeit kommt. Oder wenn der Sohn es nicht wagt, auszusprechen, dass er Mühe hat, die eigene Mutter auf die Toilette zu begleiten.

Die Familiensprechstunde bietet Hand zur Hilfe

Für Fachfrau Romy Mahrer ist klar, dass Angehörige, die mit Pflege konfrontiert werden, am besten mit ihrer eigenen Person über die Bücher gehen, bevor sie sich darauf einlassen. «Sie sollten sich bewusst sein, dass Familienpflege ein längerfristiges Engagement erfordert». Viele denken jedoch nicht so weit und stürzen sich in die Aufgabe, bis sie merken, dass sie ans Limit kommen. Dann, so Mahrer, sei es wichtig, Hilfe anzunehmen und die Situation zu verändern. Auch hier soll die Familiensprechstunde Hand bieten. Im Herbst will die ZHAW startklar sein. Bis dahin wird das Konzept zusammen mit einigen Familien, die ihr Interesse an dem Service angemeldet haben, im Detail erarbeitet. Die Sprechstunde soll vor allem eines sein: praxisnah. Sonst wird sie nicht vom Erfolg gekrönt sein. ■

romy.mahrer@zhaw.ch

zhaw
Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften
School of
Management and Law



Zürcher Fachhochschule

Weiterbildungsprogramme Management 2010/11

Banking & Finance – Business Information Management – Gesundheitswesen – Human Capital Management – Kultur und Sport – Management und Leadership – Marketing – Verwaltungsmanagement – Wirtschaftsrecht

- 12 MAS Master of Advanced Studies
- 3 DAS Diploma of Advanced Studies
- 28 CAS Certificate of Advanced Studies

ZHAW School of Management and Law – Telefon +41 58 934 79 79
info-weiterbildung.sml@zhaw.ch – www.sml.zhaw.ch/weiterbildung

Building Competence. Crossing Borders.

[Naturgefahren im Siedlungsraum]

Chancen im Umgang mit Risiken

Siedlungsplanung gehört zu den politischen Kernaufgaben. Doch sobald Gemeindegrenzen gesprengt werden, hapert's mit der Planung. Zur Überwindung des Gärtchendenkens helfen ausgerechnet Naturgefahren

MARKUS GISLER

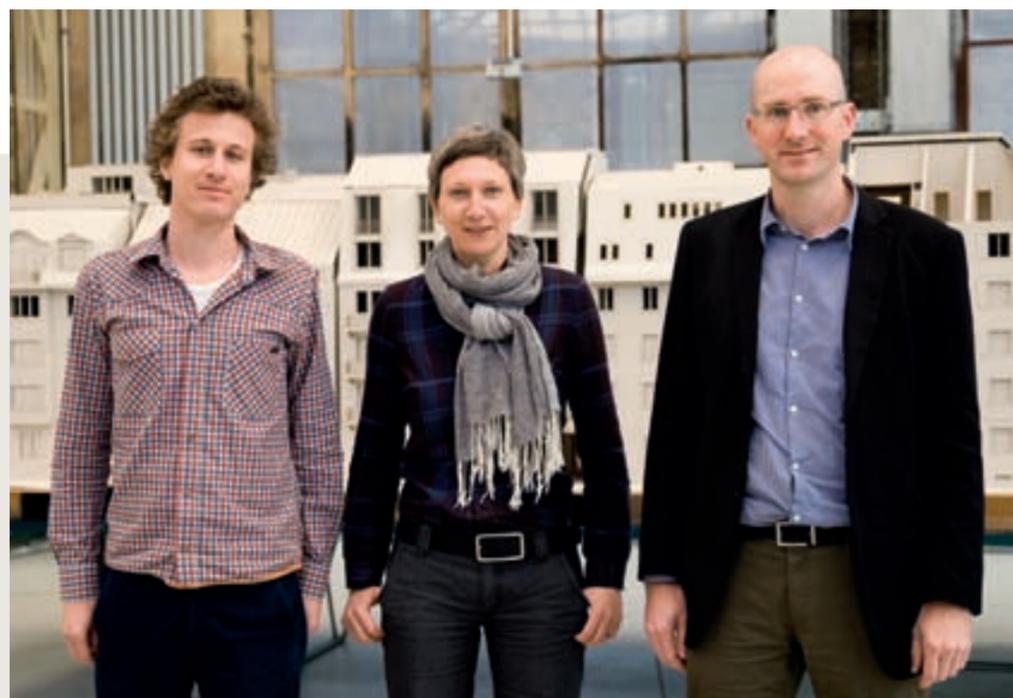
Gemeinden stellen Bauland nach den eigenen Bedürfnissen zur Verfügung, um mit einem Wachstum und damit verbundenen Steuereinnahmen unter anderem ihre Infrastrukturen zu bezahlen. Nicht alle Gemeinden können sich jedoch entwickeln, ohne Bauland zu erschliessen, das von Naturgefahren bedroht ist. Die Überschwemmungen von 2005, namentlich die Verwüstungen in Brienz und Weesen haben drastisch aufgezeigt, wie gefährlich eine Siedlungsentwicklung in von Naturgefahren geprägten Gebieten sein kann. Der Machbarkeits-

wahn der Technik hat seit den ersten Ameliorationen und Verbauungen die Sensibilität für die Gewalt der Natur zurückgedrängt. Doch die jüngsten Zerstörungen und der Klimawandel haben Politikern und Verwaltungen die Probleme aufgezeigt. Ihnen ist bewusst geworden, wie gross der Handlungsbedarf ist. Eine regionale, mit den Nachbargemeinden koordinierte Planung drängt sich aus Sicht dieser Fakten auf.

KTI unterstützte Studie zur verantwortungsvollen Siedlungsplanung

Das Zentrum Urban Landscape des Departements Architektur, Gestaltung und Bauingenieurwesen der ZHAW hat in Zusammenarbeit mit dem Geografischen Institut der Universität Zürich an einem grossen Projekt aufgezeigt, was sorgfältige Planung bedeutet. In einer umfassenden Studie haben die Wissen-

Peter Jenni, rechts, neben seinem Forschungsteam: Anke Domschky und Andreas Jud

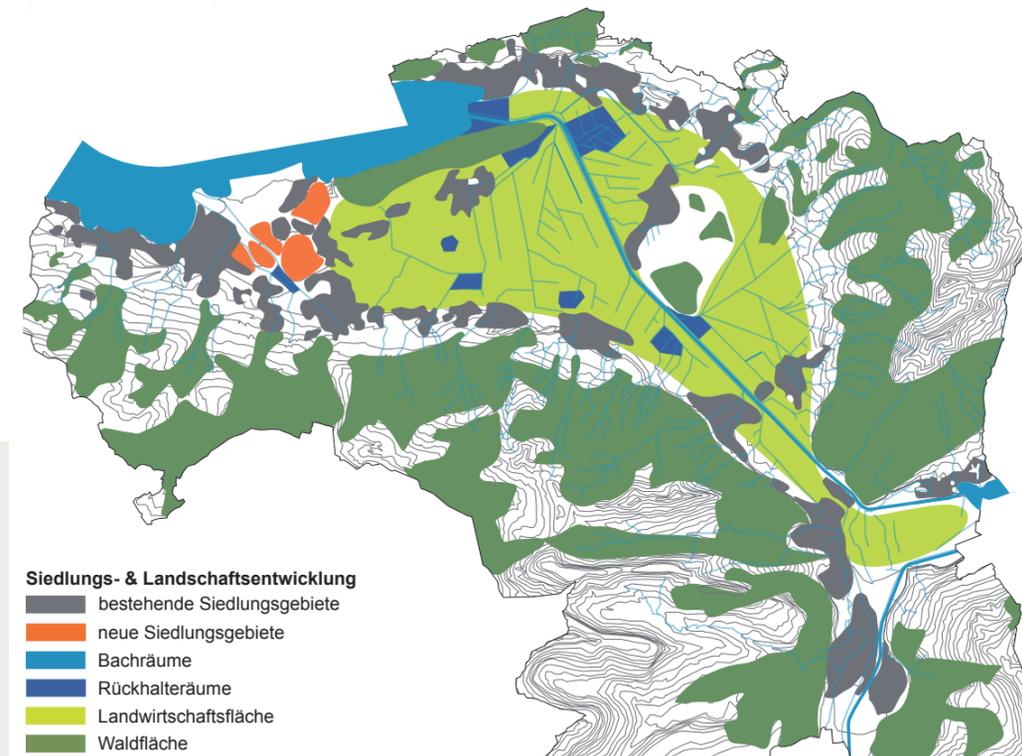


Peter Jenni (38)

Der Leiter des Projekts «Naturgefahren im Siedlungsraum» schloss 1996 an der Bieler Fachhochschule sein Architekturstudium ab. Danach arbeitete er rund zehn Jahre in diversen Architekturbüros unter anderem auch bei Herzog & de Meuron in Basel. Am Institut for Advanced Architecture in Barcelona holte er sich 2005 den Master in Städtebau. An der ZHAW arbeitet Jenni seit 2006 mit einem 60-Prozent-Pensum. Daneben betreibt er ein eigenes Büro für Architektur und Städtebau.

Mittels Überlagerung von Landnutzung und Naturgefahrenbereichen wurden innerhalb des Linthperimeters erweiterte Siedlungsflächen ausgewiesen, die Gefahrenräume und wertvolle Landschaften meiden. Diese Strategie ist auch auf andere Regionen übertragbar.

Grafiken/Collagen: ZUL, ZHAW



schafter aufgezeigt, welche konkreten Schritte unternommen werden müssen, damit eine verantwortungsvolle, langfristig ausgelegte Siedlungsplanung mit Berücksichtigung der Naturgefahren erfolgreich sein kann.

Konkret wurde mit einem Aufwand von gut drei Mannjahren auf der Basis bereits erstellter Gefahrenkarten die Siedlungsbedingungen am Beispiel der Linthebene untersucht, eine besonders schnell wachsende Region der Schweiz. Im Dreieck der Kantone Schwyz, Glarus und St. Gallen und mit dem nahen Zürich gehört diese Region – und insbesondere der Kanton Schwyz mit seinen niedrigen Steuern – zu den am stärksten wachsenden Siedlungsgebieten der Schweiz. Entsprechend ist das Interesse an der Studie gross, mit ein Grund, weshalb die vom Bund finanzierte Förderungsagentur für technische Innovation, KTI, das Projekt unterstützt hat. Befragt wurden die Planungsverantwortlichen von Gemeinden in der Linthebene und im Grossraum Oberer Zürichsee, mitgearbeitet haben auch die Kantone sowie Versicherungen.

In der Analyse zeigte sich, wie dringend nötig eine regionale oder gar überregionale Planung ist. «Die Untersuchung hat aufgedeckt, wie Gemeinden mögliche Gefahren unterschätzen, aber auch, welches Potenzial eine ganzheitliche, regionale

Siedlungspolitik bietet», sagt Projektleiter Peter Jenni. Die umfassende und sorgfältig ausgearbeitete Studie zeigt konkrete Handlungsvorschläge auf. Es wurden Strategien entwickelt, die zur Gefahrenreduktion auch ökologische Aspekte und regionale Freizeiträume fördern.

Viele Gemeinden sind erheblichen Umweltgefahren ausgesetzt

Eine der entwickelten Strategien hat zum Ziel Gefahrenräume zu meiden. In der Linthebene kommt diese Strategie zum Schluss, dass viele Gemeinden erheblichen Umweltgefahren ausgesetzt sind – insbesondere Überschwemmungen – so dass viele Kommunen auf eine weitere Ausdehnung ihrer Siedlungen in Gefahrenräume besser verzichten würden. Im Sinne eines ökologisch und wirtschaftlich sinnvollen Wachstums könnte die Region stattdessen die Linthebene als landwirtschaftliches und für Freizeitnutzungen wertvolles Gebiet schützen und ihre Siedlungsentwicklung auf ein Kerngebiet zwischen den Gemeinden Lachen, Siebnen und Galgenen konzentrieren, das auch verkehrstechnisch bereits gut erschlossen ist.

Zwischen Wünschbarem und Machbarem klaffen Welten

Doch was in der Analyse realistisch klingt, ist politisch heikel, zumal drei Kantone in die überregio-

nale Planung integriert werden müssen. Folgende zentralen Fragen müssten beantwortet werden: Welche Gebiete werden als Freihaltezonen ausgeschieden? Wie werden Ausgleichszahlungen für die ausgewählten Gebiete und deren Gemeinden ausgehandelt? Dabei wird rasch ersichtlich, dass zwischen dem Wünschbaren und dem politisch Machbaren Welten klaffen. Ohne Aufklärung, harte Überzeugungsarbeit und viel Geduld ist das nicht zu erreichen.

Peter Jenni ist denn auch realistisch: «Wir leisten mit unserer Studie einen Beitrag dazu, wie Naturgefahren innerhalb einer Region in die Planung einzubeziehen sind. Immerhin möchte das auch der Bund. Das erarbeitete Wissen wird in nächster Zeit an die Gemeinden und an die Planer in den Kantonen weitergereicht.» Aus diesem Grund soll die umfassende, wissenschaftlich aufbereitete Studie als eingängiges, lesbares Buch erscheinen, damit der Zugang zu den Fakten auch für andere Regionen vereinfacht wird. Zudem plant das Forschungsteam von Peter Jenni Weiterbildungskurse für Gemeindebehörden und Raumplaner zum Umgang mit Naturgefahren. «Lösungen sind schliesslich nur möglich», sagt Jenni, «wenn Politik, Wirtschaft und Gesellschaft eng zusammenarbeiten». ■

[**Sozialmanagement**]

Organisationen verstehen und entwickeln

Der gesellschaftliche Wandel zwingt auch Organisationen im Sozialbereich, sich kontinuierlich zu entwickeln. Das Departement Soziale Arbeit vermittelt mit seinen Weiterbildungsangeboten das notwendige Rüstzeug für die Bewältigung von Veränderungsprozessen.

CLAUDIA GÄHWILER

Was bedeutet Management in sozialen Organisationen? Mit dieser Frage sind viele im sozialen Bereich Tätige konfrontiert, wenn sie einen Karriereschritt machen und in neue Kompetenzfelder gelangen. Das Departement Soziale Arbeit bietet darum ihren Absolventinnen und Absolventen auf das Berufsumfeld abgestimmte Management-Weiterbildungen an. Dazu gehört auch der CAS Organisationen verstehen und entwickeln.



Die Teilnehmenden schätzen die kollegiale Beratung.

Foto Dept. Soziale Arbeit

«Der Titel ist Programm», sagt der Leiter Urs Frey. «Die Teilnehmenden lernen, wie eine Organisation funktioniert und warum diese so funktioniert. Sie verstehen das Zusammenspiel von Strukturen und den darin tätigen Menschen.» Dieses Verständnis von Organisationen und Methoden der Organisationsentwicklung mache die Absolventen noch nicht zu Organisationsberatern oder -beraterinnen, so Frey, aber sie seien fähig, in ihrer Führungsfunktion entsprechend zu agieren. Auch bei grösseren Veränderungsprozessen innerhalb ihrer Organisation seien sie in der Lage, auf Augenhöhe mit einer externen Beratung zusammenzuarbeiten. Damit alle Teilnehmenden ihre Praxisrealität ein-

bringen, ist ein eigenes übersehbares Organisationsentwicklungsprojekt (OE) wichtiger Bestandteil des Kurses.

Verändertes Umfeld führt zu steigender Nachfrage

«Die Rahmenbedingungen für Nonprofit-Organisationen haben sich stark geändert», beschreibt Urs Frey den Hintergrund des Lernbedarfs, «und viele Institutionen im Sozialbereich sind mit Change-Prozessen konfrontiert. Es kann sich um die Umstellung auf neue Leistungsvereinbarungen oder um die Implementierung eines Qualitätsmanagements handeln. Auch die Neuausrichtung

der Trägerorganisation oder veränderte gesellschaftliche Bedürfnislagen können interne Neuorganisationen zur Folge haben.»

Urs Frey und sein Team bereiten bereits die vierte Durchführung dieses Lehrgangs vor. Die Teilnehmenden sind meist in einer Führungsposition oder kurz davor. Sie arbeiten in der Einzelfallberatung, in sozialpädagogischen Einrichtungen wie Heimen oder in Soziokultur und Gemeinwesenarbeit.

Eigenes Projekt als Kernstück des CAS

Auch Reto Garbini, Leiter des Kinder- und Jugendheims Fenn-

ergut, hat 2008/09 den CAS besucht. Sein OE-Projekt war in die damals aktuelle Veränderung der Führungsstruktur des Fennerguts eingebettet. «In diesem Change-Prozess konnte ich das erworbene Wissen direkt und optimal im Arbeitsalltag umsetzen», so Garbini zum Theorie-Praxis-Transfer. In verschiedenen Gefässen – Auftakttag, Workshop, Coachingtage – und im bilateralen Kontakt mit Dozierenden erhielt er Unterstützung für seine Praxisarbeit. «Die kollegiale Beratung durch die anderen Teilnehmenden war eine Stärke des CAS», betont Garbini. Und er hebt besonders die Rolle der Kursleitenden Urs Frey und Valentina Baviera hervor: «Sie haben in Bezug auf Prozessorientierung und Selbstreflexion auf einzigartige Weise die Theorie vorgelebt.» Neben dem prozessorientierten Vorgehen war für Garbini die bewusste Wahrnehmung der eigenen Rolle innerhalb von Organisationsstrukturen und Prozessen ein wichtiger Erkenntnisgewinn aus dem CAS. Aktuell fliessen die neuen Kompetenzen in die Erarbeitung eines Gewaltpräventions- und Interventionskonzepts.

► www.sozialearbeit.zhaw.ch/weiterbildung

Eine Auswahl von Weiterbildungsangeboten an der ZHAW

Kurs	Start	Kontakt
Architektur, Gestaltung und Bauingenieurwesen		
WBK form.Z 3D Modellieren und Visualisieren	23. August 2010	weiterbildung@archbau.ch
WBK Cinema 4D R9 3D Modellieren und Visualisieren	25. August 2010	weiterbildung@archbau.ch
WBK Vectorworks 2D/3D CAAD	26. August 2010	weiterbildung@archbau.ch
CAS Bestellerkompetenz und Gesamtleitung im Bauprozess	24. September 2010	weiterbildung@archbau.ch
Gesundheit		
WBK English for Nurses	12. August 2010	weiterbildung.gesundheit@zhaw.ch
WBK Therapeutic exercise for cervical spine disorders	1./2. Oktober 2010	luana.pellegrini@zhaw.ch
CAS Pädiatrische Pflege	4. November 2010	weiterbildung.gesundheit@zhaw.ch
CAS Handtherapie	6. November 2010	luana.pellegrini@zhaw.ch
Angewandte Linguistik		
Kompaktkurs Intercultural Competence (for Communications Professionals)	28. Juni 2010	markus.niederhaeuser@zhaw.ch
CAS Religiöse Begleitung im Interkulturellen Kontext	15. September 2010	info.isbb@zhaw.ch
CAS Technical Writing/Technische Dokumentation	22. Oktober 2010	cornelia.nuessel@zhaw.ch
CAS Terminologie	29. Oktober 2010	maren.runte@zhaw.ch
Life Sciences und Facility Management		
WBK Neue Wege in der Staudenverwendung	17. Juni 2010	weiterbildung.lsfm@zhaw.ch
Grundkurs Mikrobiologie, Modul 2	23.–25. Juni 2010	weiterbildung.lsfm@zhaw.ch
Grundkurs HACCP-Konzept (Hazard Analysis and Critical Control Point)	23.–25. Juni 2010	weiterbildung.lsfm@zhaw.ch
CAS Leadership	2. September 2010	weiterbildung.ifm@zhaw.ch
Angewandte Psychologie		
CAS Personaldiagnostik	24. August 2010	edith.wyss@zhaw.ch
CAS Didaktik-Methodik	30. August 2010	franziska.meier@zhaw.ch
MAS Human Resources Management	1. September 2010	edith.wyss@zhaw.ch
WBK Entfaltung der Persönlichkeit	11. Oktober 2010	andrea.buechler@zhaw.ch
Soziale Arbeit		
CAS Gemeinwesenentwicklung	30. September 2010	weiterbildung.sozialearbeit@zhaw.ch
CAS Psychosoziale Gerontologie	30. September 2010	weiterbildung.sozialearbeit@zhaw.ch
CAS Dissozialität, Delinquenz und Kriminalität: Methoden und Instrumente	2. November 2010	weiterbildung.sozialearbeit@zhaw.ch
School of Engineering		
CAS Corporate Responsibility/Social Management	27. August 2010	herbert.winistoerfer@zhaw.ch
CAS Integriertes Risikomanagement	16. September 2010	heinrich.kuhn@zhaw.ch
CAS Qualitätsmanagement	22. September 2010	joerg.agarico@zhaw.ch
CAS Projektmanagement	24. September 2010	joerg.agarico@zhaw.ch
School of Management and Law		
MAS Business Administration	14. August 2010	yvonne.schneider@zhaw.ch
MAS Supply Chain- & Operations Management	20. August 2010	edgar.heim@zhaw.ch
CAS Unternehmensentwicklung	9. September 2010	gunther.kuczka@zhaw.ch
CAS Risk Management	17. September 2010	silvia.lang@zhaw.ch

MAS Master of Advanced Studies / CAS Certificate of Advanced Studies / WBK Weiterbildungskurs

► **Alle Kurse und Informationen finden Sie unter www.zhaw.ch/weiterbildung**

(Alumni ZHAW-Mitglieder erhalten Rabatte)

Qualität ist das Gegenteil von Zufall

Qualitätsmanagement umfasst heute vor allem die Gestaltung von Prozessen in Industrie oder Dienstleistung. Wichtig ist dabei, dass Ergebnisse nicht zufällig sind. Diese Notwendigkeit nehmen die beiden CAS Projektmanagement und Qualitätsmanagement an der School of Engineering auf.

Unternehmen und Organisationen müssen mehr denn je ihre Prozesse kontinuierlich verbessern. Schlüsselqualifikationen sind dabei Kenntnisse in Qualitäts- und Projektmanagement. Doch nicht nur klassische Planungstechniken sind gefragt: Es gilt auch die Kommunikation zwischen den Beteiligten und dem Umfeld aktiv zu gestalten. Viele Optimierungsversuche scheitern jedoch an unzureichender Kommunikation. Begrenzte Ressourcen bergen die

Gefahr, sich ausschliesslich auf Sachinhalte zu konzentrieren und wichtige Kommunikationsaspekte nicht oder unzureichend zu berücksichtigen. Das Ergebnis sind häufig planerisch korrekt formulierte Aktivitäten, die von den Beteiligten aber nicht gelebt werden.

Die CAS PM und QM greifen diese Problematik auf. Neben der Vermittlung klassischer Techniken zur Planung von Projekten oder typischer Kennzahlensysteme im QM fokussieren sie

auch auf Fragen der Kommunikation: Wie gestalte ich eine effektive Kommunikationspraxis? Welche Bedeutung hat das Projektmarketing und wie berücksichtige ich relevante Anspruchsgruppen? So entwickeln die Teilnehmenden ein viel tieferes Verständnis für die Gestaltung von Prozessen.

Die Teilnehmenden kommen aus verschiedenen Bereichen wie Informatik, Betriebswirtschaft oder Ingenieurwissenschaften. Diese Vielfalt ist eine

enorme Bereicherung, vor allem wenn offensichtlich wird, dass bestimmte Grundmuster nicht an ein Berufsfeld gebunden sind. Der CAS Projektmanagement startet jedes Semester, der CAS Qualitätsmanagement im Herbst 2010.

Jörg Agarico

Infoveranstaltungen:

Qualitätsmanagement, 23.Juni, Projektmanagement, 24.Juni, jeweils 18 Uhr

www.zpp.zhaw.ch

Den interreligiösen Dialog stärken

Das Abstimmungsergebnis zur Minarett-Initiative hat einen Riss des Misstrauens in der Schweizer Gesellschaft offenbart. Der CAS Religiöse Begleitung im interkulturellen Kontext befähigt zu einem produktiven Umgang mit der religiösen und kulturellen Diversität der Schweiz.

Erfolgreiche Kommunikation und gegenseitiges Verständnis sind Voraussetzungen für das friedliche Zusammenleben von Menschen verschiedener Glaubensrichtungen und Sprachen. Der CAS Religiöse Begleitung im interkulturellen Kontext vermittelt wissenschaftlich fundierte Einblicke in die wichtigsten heute in der Schweiz präsenten Glaubensbekenntnisse. Er schärft den Blick für Problemfelder der interkulturellen Kommunikation und vermittelt handlungsorientierte Ansätze, um Konfliktpotenzial früh zu erkennen und eine Brücke zwischen religiösem und säkularem gesellschaftlichem Umfeld zu schlagen. Der Lehrgang wird von der Arbeitsstelle Interkulturelle Kompetenz des ISBB Institut für Sprache in Be-



Teilnehmende und Leiterin des CAS Religiöse Begleitung in der Kartause Ittingen

Foto ISBB

ruf und Bildung angeboten. Er entstand in Zusammenarbeit mit Behörden und Verbänden als ein weiter qualifizierendes Angebot für Imame und Füh-

rungspersonen muslimischer Gemeinden in der Schweiz, richtet sich aber ausdrücklich an Vertreter aller Glaubensbekenntnisse. Fremdsprachige

unterstützt er mit einem Deutsch-Coaching dabei, die Sprachbarrieren zu überwinden, die den interreligiösen Dialog behindern können.

Im Mai haben erstmals sieben Absolventinnen und Absolventen aus Afghanistan, Bosnien und der Schweiz den Lehrgang erfolgreich abgeschlossen. Sie präsentieren ihre Projektarbeiten zum interreligiösen und interkulturellen Dialog in ihren Gemeinden ab Mitte Mai in einer Ausstellung zunächst am Departement Angewandte Linguistik, dann an verschiedenen Standorten in der Deutschschweiz. Der nächste Zertifikatslehrgang startet am 15. September 2010.

C. Stocker/C. Hohenstein

www.linguistik.zhaw.ch/isbb

Interprofessionalität – ein Modell mit Zukunft

Die berufliche Spezialisierung im Gesundheitswesen hat nicht nur Vorteile mit sich gebracht. Die einzelnen Berufe und Sektoren arbeiten nur unzureichend zusammen, Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit der medizinischen Versorgung werden beeinträchtigt. Was ist zu tun?

Peter C. Meyer, Direktor des Departements Gesundheit und Titularprofessor für Soziologie, präsentierte anlässlich seiner After Work Lecture am Departement seine Lösungsvorschläge. «Die Lösung dieser Problematik sind ganzheitliche Sichtweisen auf gesundheitliche Störungen», so Meyer. Dies wiederum

setze ein kooperatives Verhalten von Fachleuten sowie Organisationen voraus, wobei der Referent insbesondere in der interprofessionellen Zusammenarbeit zwischen Ärzten und kompetenten Health Professionals eine Chance zur Verbesserung der medizinischen Versorgung sieht.

Für Meyer steht fest: Der Bedarf an nicht-ärztlichen Gesundheitsberufen wird weiter zunehmen, die neuen Health Professionals werden aufgrund verbesserter Akademisierung und Internationalisierung eine entscheidende Rolle spielen im Gesundheitssystem der Zukunft.

Eine Frage der Beweglichkeit

Die Physiotherapie fördert Bewegung und Beweglichkeit – und muss als Beruf selbst in Bewegung bleiben. Mit dieser Thematik befassten sich die rund 150 Teilnehmenden am ersten Symposium des ZHAW Instituts für Physiotherapie, das Ende Februar in Zusammenarbeit mit dem Schweizer

Verband Orthopädischer Manipulativer Physiotherapie (svomp) organisiert wurde.

Das Symposium stellte den Auftakt für den MAS in muskuloskelettaler Physiotherapie dar, der im Februar startete.

www.gesundheit.zhaw.ch/muskuloskelettal

Neue Leiterin Weiterbildung Hebammen

Im Januar hat Regula Hauser ihre Tätigkeit als Leiterin Weiterbildung am Institut für Hebammen aufgenommen. Nach ihren beiden Ausbildungen in allgemeiner Krankenpflege und zur Hebamme hat sie ihre praktischen Jahre im Universitäts-Spital Zürich verbracht. Mehr als zehn Jahre war sie zudem an der damaligen Hebammenschule als Berufsschullehrerin tätig. Überdies hat Regula Hauser ein Nachdiplomstudium zum Master of Science in Public Health absolviert.



Regula Hauser Foto: John Canciani

Erster Ergotherapie-Kongress in Riad

Es war ein Privileg für Beate Krieger, Dozentin am Institut für Ergotherapie, neben prominenten Kollegen aus aller Welt beim ersten Ergotherapie-Kongress in Saudi Arabien als Hauptreferentin aufzutreten.

Dieser erste Kongress mit Teilnehmenden aus den meisten arabischen Staaten ermöglichte den Austausch und die Diskussion über die Umsetzung zeit-

gemässer Ergotherapie in diesem Kulturkreis. Das mit dem Kinderspital Zürich produzierte Video über die Behandlung von Kindern mit schweren Verbrennungen wurde dankbar aufgenommen.

Zu den Höhepunkten des Kongresses zählte die Zusage des saudi-arabischen Königs, die erste Ausbildung für Ergotherapie im Land zu ermöglichen.



Sharon Brintnell, die Präsidentin des Weltverbandes der Ergotherapeuten, im Gespräch mit dem Kongress-Organisator Al Shahry

Foto Julie Cunningham

Stellenmarktplatz findet Anklang



Eindrücke gewinnen und Kontakte knüpfen: Der vom Institut für Pflege im Januar durchgeführte Stellenmarktplatz fand grossen Anklang bei Studierenden und diplomierten Pflegenden mit Bachelordiplom. Zahlreiche Spitäler und Kliniken aus der Region waren vertreten, darunter das Kantonsspital Winterthur, das Universitätsspital

Zürich sowie das Kantonsspital Baden. An den Marktständen der Institutionen konnten Präsentationen begutachtet und Gespräche mit Bildungs-, Leitungs- und Personalfachpersonen geführt werden. Die Chance zum Austausch wurde von den Teilnehmenden ausgiebig genutzt, an den Marktständen wurde rege diskutiert.

Erfolgreicher Tag der offenen Tür am IUED



Interessierte informieren sich über Studienmöglichkeiten am IUED.

Am 6. März 2010 hat am Institut für Übersetzen und Dolmetschen der jährliche Tag der offenen Tür stattgefunden. Zahlreiche Studieninteressierte haben die Gelegenheit genutzt und sich in über 20 Unterrichtsstunden sowie vielen weiteren Angeboten über die Studiengänge BA Übersetzen mit den Vertiefungen Mehrsprachige Kommunikation, Multimodale Kommunikation und Technikommunikation sowie die Vertiefungen Fachübersetzen und Konferenzdolmetschen des MA Angewandte Linguistik informiert.

Besondere Highlights waren die Dolmetschlektionen mit der Möglichkeit, sich selbst als DolmetscherIn zu versuchen, die Einführung ins Usability Testing, die bei vielen Besuchenden für Staunen sorgte, sowie die mehrsprachige Podiumsdiskussion zum Thema «Wie weiter nach dem Studium?», die von Studierenden ins Deutsche und Italienische simultan verdolmetscht wurde. Nächster Tag der offenen Tür: 19. März 2011, 11–17 Uhr.

www.linguistik.zhaw.ch/iued

IAM bekommt Zuschlag für BAKOM-Studie

Ziel der Studie «Auswirkungen des Internets auf die journalistische Praxis und berufskulturelle Normen in der Schweiz», die am IAM Institut für Angewandte Medienwissenschaft für das Bundesamt für Kommunikation ausgearbeitet wird, ist die Analyse der journalistischen Produktion in crossmedial ausgerichteten Redaktionen im Vergleich zu Redaktionen, die im nicht medienkonvergenten Umfeld tätig sind. Im Vordergrund stehen die redaktionellen Produktions- und Handlungsabläufe bzw. Routi-

nen und die damit verbundenen journalistischen Werte und Normen. Die Untersuchung basiert auf der Annahme, dass Medienwandel nicht nur durch technologische Einflüsse determiniert wird, sondern sich in einem rekursiven Prozess zwischen Technologie und journalistischen Regeln vollzieht. Die Ergebnisse der Studie werden Ende 2010 vorliegen. Verantwortlich für das Projekt ist Vinzenz Wyss, die Projektleitung liegt bei Guido Keel.

www.linguistik.zhaw.ch/iam

Behördenbriefe: persönlich – sachgerecht – verständlich

In Weiterführung ihrer Diplomarbeit am IUED Institut für Übersetzen und Dolmetschen hat Mirjam Zürcher für die Schweizerische Bundeskanzlei ein Merkblatt mit Empfehlungen zur Behörden-Bürger-Kommunikation verfasst. Dieses richtet sich an Personen in öffentlichen Verwaltungen

und soll dabei unterstützen, «Briefe so zu verfassen», dass sie «zur guten Kommunikation zwischen dem Staat und den Bürgerinnen und Bürgern beitragen» (aus der Einleitung).

Kostenlos zu beziehen unter:
www.bk.admin.ch/dokumentation/sprachen

Computerlinguistik und Sprachtechnologie. Eine Einführung

Computerlinguistik und Sprachtechnologie spielen in der Ausbildung von Übersetzerinnen eine wichtige Rolle. Susanne Jekat, die Leiterin Forschung des Instituts für Übersetzen und Dolmetschen hat ein Lehrbuch zum Thema mit verfasst, das jetzt in dritter Auflage erschienen ist.

Das Lehrbuch bietet eine Einführung in Grundlagen und Methoden der Computerlinguistik und stellt die wichtigsten Anwendungsgebiete in der Sprachtechnologie vor. Es richtet sich an Studierende der Computerlinguistik und verwandter Fächer sowie an Entwickler sprachverarbeitender Systeme.

Für die dritte Auflage wurden sämtliche Kapitel überarbeitet

und aktualisiert. Durch eine stärkere Fokussierung auf statistische Grundlagen und Methoden trägt sie der Entwicklung in der Computerlinguistik und Sprachtechnologie Rechnung.

susanne.jekat@zhaw.ch



Veranstaltungen



10-Jahre IAM: Kommunikation bewegt. Das Institut für Angewandte Medienwissenschaft feiert am 22. Oktober 2010 sein 10-jähriges Bestehen.

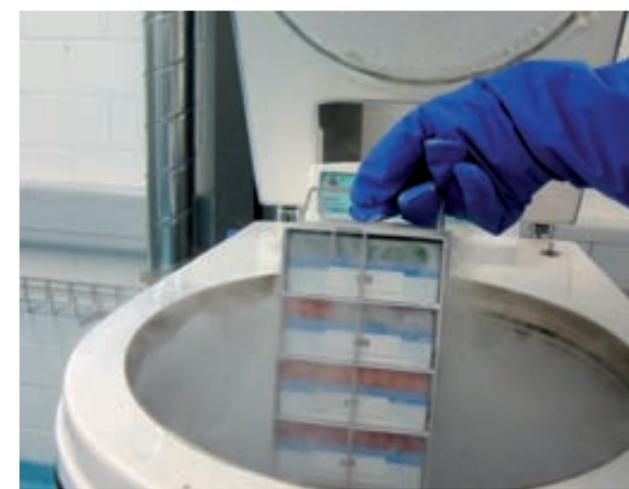
www.linguistik.zhaw.ch/iam

Erste nationale Stammsammlung für biologisches Material

Die Culture Collection of Switzerland (CCoS) ist die erste nationale Sammlung, die biologische Materialien wie Bakterien und Hefestämme zusammenträgt. Sie leistet damit einen Beitrag zum Erhalt der Biodiversität in der Schweiz. Die Stämme dienen der Forschung und Entwicklung neuer Produkte und werden in der Biotechnologie und Diagnostik eingesetzt. Das Unternehmen ist quasi ein Spin-off des Wädenswiler Instituts für Biotechnologie. Das CCoS konzentriert sich auf die Sammlung bakterieller Isolate mit Schweizer Hin-

tergrund. Diese werden von verschiedenen Forschungseinrichtungen und der Industrie zur Verfügung gestellt. Derzeit sind rund 200 Stämme eingelagert. Der Aufbau der nationalen Stammsammlung ist ein von der Förderagentur für Innovationen KTI und dem Bundesamt für Umwelt BAFU unterstütztes Projekt. Mit dabei sind auch Partner aus der Wirtschaft, wie die Swiss Biotech Association, das Swiss Industrial Biocatalysis Consortium und die deutsche Sammlung von Mikroorganismen und Zellkulturen.

www.ccos.ch



Lagerung von Stämmen in flüssigem Stickstoff

Tagung zu Prozessmesstechnik

Die hohen und stetig wachsenden Anforderungen an Zuverlässigkeit und Sicherheit von Produktionsprozessen lassen sich nur mit einer hochstehenden Prozessanalytik erreichen. Der Trend hin zur kontinuierlichen Prozessführung einerseits, aber auch die wirtschaftliche Notwendigkeit, Batch-Produktionsanlagen mit hoher Auslastung zu betreiben, verlangen nach einer möglichst zeitnahen Prozessmesstechnik. Process Analytical Technology (PAT) ist eine Initiative der amerikanischen Food and Drug Administration und stellt eine substantielle Kraft dar, Online-Prozessmesstechnik in Echtzeit zu imple-

mentieren. PAT eignet sich insbesondere für Prozesse in der Pharmaindustrie und gewinnt ständig an Bedeutung auch für die chemische Industrie. PAT ermöglicht besseres kausalanalytisches Verständnis von Prozessen, Regelung und damit gesteigerte Effizienz von Prozessen und Produktfreigabe quasi in Echtzeit.

Die Fachtagung Prozessmesstechnik am 17. Juni 2010 in Wädenswil vermittelt eine Standortbestimmung zum Thema, zeigt die industrielle Implementierung von PAT auf und bietet Gelegenheit zur Diskussion mit Fachleuten.

www.icbc.zhaw.ch

Olivenöle sensorisch bewertet

Bereits zum neunten Mal wurde am 15. April 2010 an der ZHAW in Wädenswil der Olive Oil Award verliehen. Vier «extra vergine» Öle erhielten die Goldene Olive, acht Öle die Silberne Olive und weitere sieben Olivenöle einen Award als Aner-

kennung für ihre hervorragende sensorische Qualität. Produzenten, Importeure und Einzelhändler aus 13 verschiedenen Nationen hatten insgesamt 118 Olivenöle «extra vergine» zur Bewertung eingereicht.

www.ilgi.zhaw.ch



Abfallarme Fingerfood-Produkte

Schon mal von Pizzoti gehört? Oder Teigwaren am Meter gegessen? Vermutlich kaum, denn diese verpackungsfreien Mahlzeiten gibt es noch nicht. Sie sind zwei von über siebzig Ideen, mit denen Studierende im Lebensmittelbereich am Wettbewerb «Fingerfood 2010» teilgenommen haben. Zwölf dieser siebzig Ideen wurden En-

de März an einem Innovationsworkshop in Wädenswil von einem Expertenteam unter die Lupe genommen. Noch am selben Tag erstellten alle Teilnehmenden für ihre Idee ein Dossier zuhänden der Jury, die die besten Ideen prämiieren wird. (Mehr Infos zur Prämierung am 11. Juni 2010 in Basel folgen.)

www.fingerfood2010.ch

Der neue Bachelor-Teilzeitstudiengang

Am 26. Februar 2010 ist der neue Bachelor-Teilzeitstudiengang in Angewandter Psychologie mit 52 Studierenden (Leitung Silvia Deplazes) erfolgreich gestartet. Mit der Entflechtung von Teilzeit- und Vollzeitstudiengang vereinfacht sich nicht nur die operative Führung. Es existiert neu auch ein besonders attraktives Angebot, weil sich die Präsenzzeit für die Studierenden fix auf Freitag und Samstag erstreckt. Dies ist eine wesentliche Erleichterung für das Management von Studium, Beruf und familiären Verpflichtungen, wie die Resonanz in den Informationsveranstaltungen und die grosse Nachfrage nach diesem Angebot zeigen. Das Studi-

um dauert 10 Semester und beginnt alle zwei Jahre im Frühling, die Inhalte sind identisch mit dem Vollzeitstudium. Im Zuge der Ausarbeitung dieses neuen Studiengangs erfolgte auch eine Überarbeitung der Inhalte in der Vertiefungsrichtung Arbeits- und Organisationspsychologie. Im Hinblick auf die Berufsbefähigung des Bachelors konzentriert sich das Angebot auf operative Themen des HR-Managements. Für den konsekutiven Master wird es möglich sein, einen individuellen Kompetenzschwerpunkt zu setzen, z. B. in Systemischem Management und Leadership oder in Organisationskultur und kulturellem Wandel.

Neuer Koordinator Higher Education Management



Andreas Pfister hat am 1. März 2010 seine Stelle als Koordinator Higher Education Management im Departement Angewandte Psychologie angetreten. Er koordiniert die Bereiche «Diversity» und «Internationales» und nimmt verschiedene Aufgaben darin wahr. Andreas Pfister studierte Pädagogik, Publizistik und Musikwissenschaft in Zürich und Berlin und promovierte 2008 an der Philosophischen Fakultät der Universität Zürich. Von

2004 bis 2010 war er wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz. Dort erfüllte er Aufgaben in Forschung und Lehre. Im Bachelor-Studium leitete er u.a. einen Kurs zu wissenschaftlichem Arbeiten und unterrichtete zu den Themen Methoden qualitativer Sozialforschung, Gender-/Queer-Studies, Prostitution/Sexarbeit und HIV/Aids. In der Forschung war er als Mitarbeiter und als operativer Projektleiter an unterschiedlichen Forschungsprojekten im Bereich der präventionsorientierten HIV-Forschung beteiligt, die vom Bundesamt für Gesundheit und vom Schweizerischen Nationalfonds finanziert wurden. Neben der Arbeit an der Hochschule ist Andreas Pfister seit 2004 als freischaffender Konzert- und Opernsänger tätig.

✉ andreas.pfister@zhaw.ch

Der bewegte Mensch



Institutsleiterin Daniela Eberhardt überreicht Hans Jöri ein Abschiedsgeschenk

Am 25. Februar 2010 verabschiedete sich Hans Jöri, langjähriger Mitarbeiter und Leiter des IAP Zentrum Verkehrs- und Sicherheitspsychologie in den Ruhestand. Zu seiner Abschiedsvorlesung versammelten sich Mitarbeitende, Kollegen, Kunden und zahlreiche Weggefährten aus dem In- und Ausland, die ihn in seinem Themengebiet «Verkehrs- und Sicherheitspsychologie» in den letzten 30 Jahren begleitet haben. Kaum ein zweiter Name ist in der Schweiz seit Jahrzehnten so eng mit dem Thema Verkehrspsychologie verbunden wie der von Hans Jöri. So widmete er auch sein Abschiedsreferat «Dem bewegten Menschen – in seiner Rolle als Verkehrsteilnehmer/in». Dabei nahm Hans Jöri sein Publikum mit auf eine faszinierende Reise, die vor 4'000 Jahren mit der Erfindung des Rades begann und heute mit Reisen in den Weltraum noch nicht zu Ende ist. Die Geschichte der Verkehrspsychologie beginnt im späten 19. Jahrhundert. Mit der

Gründung des IAP als Psychotechnisches Institut Zürich im Jahre 1923 wurden bereits psychologische Eignungsabklärungen für das Führen von Fahrzeugen des öffentlichen Verkehrs durchgeführt. Hans Jöri trat im Jahre 1979 in das IAP ein und prägte die Verkehrs- und Sicherheitspsychologie im Hause IAP und in der Schweiz nachhaltig. Er war Verkehrspsychologe des Bundesamtes für Verkehr BAV und untersuchte unter dessen Aufsicht seit 2004 die psychologische Eignung der Triebfahrzeugführenden von Bahnunternehmen (z.B. Lokomotive, Tram etc.). Hans Jöri bleibt dem Bundesamt für Verkehr in den nächsten Jahren weiterhin als Berater erhalten und wird als freier Experte auch dem IAP verbunden bleiben. Seine Nachfolge am IAP hat Simon Hardegger im Februar 2010 als neuer Leiter IAP Zentrum Verkehrs- und Sicherheitspsychologie übernommen. Weitere Informationen: ✉ verkehr.iap@zhaw.ch

Talente fördern und entwickeln

Die informelle Bildung erhält in der Sozialen Arbeit einen immer grösseren Stellenwert. Welche Entwicklungs- und Integrationsmöglichkeiten sich damit in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen eröffnen, ist Thema einer Tagung im September 2010 in Zürich.

Das Erkennen der eigenen Talente ist der Schlüssel zu einem erfolgreichen Berufsleben und wird für viele Jugendliche zum Problem: Immer noch sind es vor allem kognitive Fähigkeiten, die zu den geforderten Abschlüssen und Diplomen führen, andere Talente werden wenig gewichtet. Marcel Spierts, ehemaliger Dozent an der Hochschule in Amsterdam,



sieht in der Talententwicklung eine wichtige Aufgabe der Sozialen Arbeit: Sie sollte diese Lücke stärker in Betracht ziehen und Interventionen in Zusammenarbeit mit Schulen und mit anderen Akteuren planen. Talententwicklung hebt die Stärken von Jugendlichen hervor.

Ziel ist es, ihre kreativen, gesellschaftlichen, sportlichen und künstlerischen Interessen zu entdecken und sie aus den «Komfortzonen» heraustreten zu lassen, ihnen aber gleichzeitig Sicherheit zu bieten und vermehren. Wie können die Fähigkeiten der Jugendlichen anerkannt werden? Wie gelingt der Transfer in ein späteres Berufsleben und wie erkennen wir die persönlichen Stärken bereits bei Kindern? Dies sind Themen, die an der Tagung «Talent ist lernbar – informelle Bildung in der Sozialen Arbeit» am 9./10. September 2010 in Zürich mit Marcel Spierts und anderen Referentinnen und Referenten aus dem In- und Ausland diskutiert werden.

✉ www.sozialearbeit.zhaw.ch/informelles-lernen

Master in Sozialer Arbeit – Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt

Der konsekutive Masterstudiengang in Sozialer Arbeit – eine Zusammenarbeit der Fachhochschulen Bern, Luzern, St. Gallen und Zürich – vertieft das im Bachelor erworbene Wissen und vermittelt einen fundierten wissenschaftlichen Überblick über aktuelle Probleme und Fragestellungen der Sozialen Arbeit. Welches sind

die Perspektiven für Master-Absolvierende auf dem Arbeitsmarkt, lautet die Grundfrage der Podiumsveranstaltung, welche das Departement Soziale Arbeit am 28. Juni 2010 durchführt. «In Studienberatungsgesprächen mit Master-Interessierten werden wir häufig nach den Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt gefragt. Die-

se Frage haben wir aufgenommen und diskutieren sie mit Fachleuten aus Praxis und Studium», begründet Esther Forrer Kasteel, Verantwortliche an der ZHAW für den Masterstudiengang, die Themenwahl dieser Veranstaltung. Maja Ingold, bisher Vorsteherin Departement Soziales der Stadt Winterthur, heute Nationalrätin, und Daniel Kübler, Leiter der Jugendstätte Burghof, als Expertin beziehungsweise Experte aus der Praxis gehen im Podium mit Masterstudierenden und Dozierenden der Frage der Berufsaussichten nach. Beim anschließenden Apéro richte haben Interessierte die Gelegenheit, die Podiumsteilnehmerinnen und -teilnehmer persönlich anzusprechen. Details und Anmeldung: ✉ www.sozialearbeit.zhaw.ch



Esther Forrer Kasteel

Neue Publikation

Mehr als 3'000 Heime nehmen in Brasilien Strassenkinder auf. Die Qualität dieser Institutionen variiert stark. Reformbemühungen sind im Gange. Es fehlen jedoch empirische Erkenntnisse darüber, wie die charakteristischen Strukturen und Prozesse von Organisationen aussehen, in denen junge Menschen aufwachsen. Die Autorin Anna Schmid, Dozentin mit Fokus Sozialmanagement im Departement Soziale Arbeit der ZHAW, untersucht diese bisher von der Organisationslehre nicht berücksichtigte Organisationsart am Beispiel des als innovativ bezeichneten Kinderheims «Chácara dos Meninos de Quatro Pinheiros» in Curitiba. Das Buch wendet sich an Personen, die sich mit Organisationspsychologie beziehungsweise -lehre, Kinder- und Jugendhilfe, Sozialmanagement und Entwicklungszusammenarbeit befassen.

✉ Anna Schmid
Das Strassenkinderprojekt als Organisation
Strukturen, Prozesse und Qualität am Beispiel eines Heims in Brasilien
328 Seiten, CHF 67.00
ISBN 978-3-531-17418-1



Amerikanisches Campus-Leben ausprobieren

23 Studierende aus verschiedenen Ingenieurstudiengängen fliegen Ende Juni für 3 Wochen in die USA, wo sie im Rahmen des langjährigen Austauschprogramms mit dem Institute of Technology der University of Minnesota (UoM) ein Seminar bei Thomas R. Chase zum Thema «Product Development» absolvieren. Fünf gemischte Teams versuchen, einen Produktionsroboter zu entwickeln, der für ein Atomforschungszentrum im Norden Minnesotas gebraucht wird. Selbstverständlich wird die Gruppe dieses For-

schungszentrum in einem ehemaligen Bergwerk besuchen. Die Exkursion und einige Tage in New York vermitteln den Teilnehmern auch einen Eindruck vom Alltag in den USA.

Während des Aufenthalts wird dem Leiter des Austauschprogramms, Armin Züger, der Ehrentitel «University of Minnesota Distinguished International Academician» für seine Verdienste beim Ausbau des internationalen Austausches zwischen dem Institute of Technology und der SoE verliehen.
 ► armin.zueger@zhaw.ch

Ernst Ulrich von Weizsäcker an der SoE

Am 28. April 2010 referierte Nachhaltigkeitspionier Ernst Ul-

rich von Weizsäcker im Rahmen einer öffentlichen Aviatikvorlesung zum Thema «Effizienz und Suffizienz – zwei sich ergänzende Konzepte» und signierte in der Buchhandlung Obergass sein neues Buch «Faktor Fünf». Die Veranstaltung entstand in Zusammenarbeit des Instituts für Nachhaltige Entwicklung mit dem in Winterthur ansässigen Club of Rome.



► urs.hohl@zhaw.ch

Zweite Nacht der Technik – Herzlich willkommen!

Wie bereits angekündigt, lädt die SoE am 18. Juni 2010 zu einer Nacht der Technik ein. Das vielseitige Programm mit einer Ausstellung aktueller Forschungsprojekte, der Präsentation diesjähriger Bachelorarbeiten, Laborführungen, Kurz-

vorträgen sowie Experimenten für Kinder startet im Anschluss an den traditionellen «Frackumzug» der Diplomanden durch die Winterthurer Altstadt. Der Eintritt ist frei.

► www.engineering.zhaw.ch/nachtdertechnik

International Simulation Workshop

Das Institute of Computational Physics und seine Spin-off-Firma Fluxim veranstalten einen Simulationsworkshop zum Thema organische Elektronik und

Photovoltaik. Renommierte internationale Wissenschaftler berichten über den aktuellen Stand dieses Forschungsbereichs.

► www.isw10.org

Profis für soziale Verantwortung zertifiziert

Am 7. Mai 2010 erhielten 20 Absolventinnen und Absolventen das Certificate of Advanced Studies in Social Management and Social Responsibility. Die Teilnehmenden lernten, wie Unternehmen soziale Themen systematisch und strategisch in die Organisationsführung integrieren können. In ihren Projektar-

beiten setzten sie sich u.a. mit Diversity Management, Sustainability Marketing oder Fair Living Wages auseinander. Der CAS wurde zum dritten Mal durchgeführt, dies bei ständig steigenden Teilnehmerzahlen.

Nächster Start: 28. August 2010.
 ► www.socialmanagement.ch

Biomechanik: erstes akkreditiertes Testlabor der Schweiz

Das experimentelle Testlabor der Biomechanik am Institut für Mechanische Systeme wurde erfolgreich als «Prüfstelle für die Entwicklung und Durchführung experimenteller Untersuchungen an Endoprothesen, Rückenimplantaten, Traumatologieprodukten und Instrumenten» akkreditiert. Die Akkreditierung erfolgte durch die Schweizerische Akkreditierungsstelle (SAS) und bedeutet die formelle Anerkennung des Qualitätsmanagement-Systems und der fachlichen Kompetenz

der Prüfstelle. Damit kann das Labor Dienstleistungen im akkreditierten Geltungsbereich durchführen und ist befugt, neue Prüfverfahren einzuführen, zu charakterisieren und zu validieren. Der Geltungsbereich umfasst u.a. statische Untersuchungen und Dauerfestigkeitsanalysen oder Funktionsanalysen von mehrteiligen Produkten unter physiologischen oder mechanisch reproduzierbaren, aussagefähigen Randbedingungen.

► bernd.heinlein@zhaw.ch

4. Winterthurer Technologietag: Modellbildung und Simulation

Am 7. Oktober 2010 findet der 4. Winterthurer Technologietag zum Thema Modellbildung und Simulation statt. Die SoE verfügt hier über ein grosses und breit gefächertes Know-how, ein Grossteil der SoE-Institute und Zentren beschäftigt sich mit diesem vielfältigen Gebiet und seinen Anwendungen. Die zahl-

reichen Vorträge finden in drei Parallel-Sessionen statt, das Keynote-Referat hält Matthias Streiff, Leiter Forschung & Entwicklung Technologien der Sensirion AG, Stäfa, unter dem Titel «Was bedeutet Modellbildung und Simulation für Sensirion?»

► www.engineering.zhaw.ch/win-tech-tag

Messflug durch die Aschewolke

Im Auftrag des Bundesamtes für Zivilluftfahrt (BAZL) unternahm Bruno Neining, Zentrum für Aviatik und Verkehrssysteme, im April und Mai meh-

rere Messflüge durch die Aschewolke aus Island. Das Ziel der Flüge war, die Dichte der Aschepartikel in der Luft zu messen.

► bruno.neining@zhaw.ch

Podium zur Liberalisierung des Strommarktes

Am 19. März 2010 fand in der Aula der ZHAW School of Management and Law das 4. «Atelier de la Concurrence» statt. Die juristische Veranstaltungsreihe wird federführend vom Institut für Wirtschaftsrecht organisiert. Unter dem Titel «Ein Jahr Wettbewerb im Strommarkt: Wann zündet der Funke?» referierten und diskutierten unter der Leitung von Gabriela Weiss, NZZ am Sonntag, und Patrick Krauskopf, ZHAW School of Management and Law, folgende Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik: Rechtsanwalt Werner Marti, Geschäftsführer IG-Strom; Martin Künzli, Leiter ZHAW School of Engineering; Andreas Münch, Mitglied der Generaldirektion Migros; Martin Neff, Chefökonom Credit Suisse; Iris Vasbender, Antitrust/Energy Law E.ON; Ralf C. Schlaepfer, Head Consulting PwC; Carlo Schmid-Sutter, Präsident Elcom; Philippe Viridis, CEO Groupe E und Olivier Schaller, Weko.



Bei der Veranstaltung zur Strommarktliberalisierung fanden auch Fragen aus dem Publikum Gehör.

Erstmals präsentierte die Credit Suisse am Atelier ihre Marktanalyse «Der Elektrizitätssektor auf dem Weg zum Wettbewerb?» der Öffentlichkeit. Die Studie belegt unter anderem, dass in der Schweiz mittlere und grosse Unternehmen höhere Strompreise bezahlen als die Konkurrenz im übrigen Europa. Während der Veranstaltung wurde klar, dass es für die komplexe Strom-

wirtschaft keine einfachen Lösungen gibt. Nach den Erfahrungen der ersten Phase der Marktöffnung, die vor einem Jahr stattfand, müsse der Gesetzgeber nun die richtigen Schlüsse ziehen und entsprechend handeln. Das nächste Atelier de la Concurrence findet am 12. November 2010 zum Thema Steuerwettbewerb statt.

► www.iwr.zhaw.ch

ZHAW Investment Circle – neue Veranstaltungsreihe

Am 9. März 2010 fand in Zürich zum ersten Mal der ZHAW Investment Circle statt. Dieser richtet sich an qualifizierte Anleger und informiert über ein aktuelles Thema mit akademischen Referenten und Praktikern. Diskutiert wurde über Investitionsstrategien in den Rohstoffmärkten. Hierzu fanden drei Vorträge statt: «Commodity Investments: Eine aktuelle Asset-Klasse», Roger Rissi, IFZ, Hochschule Luzern; «Aktuelle Rohstoffmodelle: ein Überblick», Wolfgang Breymann, IDP, ZHAW und «Achieving

Absolute Returns in Resources Investing», David McCarthy, Sciens Capital Management. Es wurde deutlich, dass es sich bei Rohstoffen um eine sehr heterogene Investmentkategorie mit unterschiedlichen Risikoeigenschaften handelt. Investoren sollten daher entweder die Besonderheiten eines Rohstoffes genau kennen oder sich eher indirekt über diversifizierte Fonds und Indexprodukte im Rohstoffmarkt engagieren. In Zukunft sind zwei Anlässe pro Jahr geplant.

► www.zai.zhaw.ch

Kulturmanagement – neue Publikation

Das Buch «Rechtsformen in der Kultur» von Diana Betzler und Franziska Brägger ist ein juristischer und managementorientierter Leitfadens für die praktische Tätigkeit von Kulturmanagern. Neben einem Überblick über die im Kulturbetrieb gebräuchlichen Rechtsformen in der Schweiz werden Kriterien zur Entscheidungsfindung herausgearbeitet und an aktuellen Praxisbeispielen aus verschiedenen Kultursparten anschaulich.

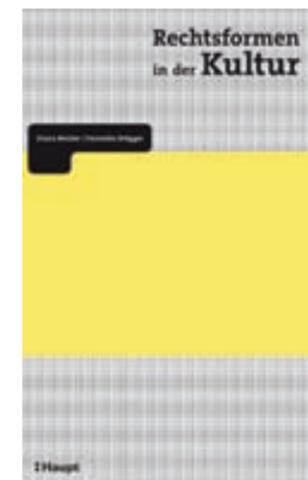
► www.zkm.zhaw.ch

Karriere im Wandel

Das Zentrum für Human Capital Management hat im letzten Jahr eine Veranstaltungsreihe lanciert: das ScienceForum. Die jährliche Tagung bietet ein für Praktiker spannendes Thema mit hochkarätigen Referenten aus dem Hochschulbereich. Ziel ist, aus der aktuellen Forschung Hinweise für die betriebliche Praxis zu erarbeiten.

Ging es 2009 um die Erfolgsfaktoren von Hochleistungsteams, so steht diesen Herbst die Karriere im Mittelpunkt. «Es soll gezeigt werden, wie sich Karrieremodelle verändert haben, inwieweit die innerbetriebliche hierarchisch orientierte Karriere anderen Karrieremodellen gewichen ist und wie es um ein Karriereplateau im mittleren Lebensalter steht», charakterisiert Noline Scheidegger, die Tagungsleiterin, die Fragestellung der Veranstaltung. Sie führt durch das Tagesprogramm mit internationalen Referenten. Neue Perspektiven und anregende Diskussionen sind den Teilnehmenden sicher.

► www.zhcm.zhaw.ch/scienceforum



Neuer Präsident für die Stiftung ZHAW

Nach sechs Jahren tritt Werner Honegger als Präsident der Stiftung zurück und übergibt sein Amt an den jetzigen ZHAW-Rektor Werner Inderbitzin. Mit seiner Wahl zum Präsidenten will sich die Stiftung noch mehr auf die strategischen Themen der ZHAW fokussieren. Neu im Stiftungsrat sind seit April 2010 Ancillo Canepa, FC Zürich Präsident, Markus Gisler,

Kommunikationsspezialist und langjähriger «Cash»-Chefredaktor sowie Reto Ketterer, COO Real Estate der UBS Global Asset Management und Alfred Wegmüller, Inhaber der Executive-Search-Firma Wegmüller & Partner und Gründer des «Business Club Zürich». Die Stiftung ZHAW will durch zusätzliche Mitglieder aus der Wirtschaft weiter wachsen und

sich noch besser vernetzen. Die Stiftung finanziert wichtige strategische Vorhaben der Hochschule, die nicht aus öffentlichen Mitteln finanziert werden können. Aktuell lanciert sie zwei neue Projekte, «Business Knigge» und «Summer School». Sie ist auf Spenden von Privatpersonen und Unternehmen angewiesen: www.stiftungzhaw.ch



Präsident Werner Inderbitzin

Business Knigge – Fit für den Berufseinstieg und Karriere

Im Business-Knigge der ZHAW lernen die Studierenden, «richtig» aufzutreten, sich korrekt zu verhalten sowie situationsgerecht zu kommunizieren. Das Projekt Business-Knigge richtet sich an alle Studierenden im 5. Semester der School of Engineering

(SoE). Ziel der ZHAW ist es, jährlich die Hälfte des Abschlussjahrganges im Business-Knigge zu coachen. Die Studierenden kommen in den Genuss, sich von der bekannten Expertin Lucia Bleuler in allen Aspekten des Business-Knigge für

ihren Berufseinstieg und die Karriere fit zu machen. Mit einer Spende in Höhe von Fr. 250.– ermöglichen Sie einem Studierenden die Teilnahme am Business-Knigge. Prof. Martin V. Künzli, Direktor der SoE meint: «Die Persönlich-

keitsbildung der Studierenden ist eine strategische Aufgabe an der ZHAW und der Business Knigge ein wichtiges Element davon. Die ZHAW hat das Ziel, den Business-Knigge an weiteren Departementen der ZHAW einzuführen.»

Summer School – Auslandserfahrung für Ingenieure

Das Projekt Summer School bietet alle zwei Jahre 25 Studierenden der School of Engineering die Möglichkeit, an einem 3-wöchigen Austausch am Institute of Technology der University of Minnesota teilzunehmen. Die Studierenden erarbeiten ein In-

genieurprojekt aus der Praxis. Daneben können sie Land und Leute kennenlernen und sich mit den kulturellen Eigenheiten auseinandersetzen. Mit einer Spende in Höhe von Fr. 2500.– kann eine persönliche Patenschaft für einen Studie-

renden übernommen werden. Die Summer School bietet eine hervorragende Auslandserfahrung. Die Teilnehmenden erleben ihr Studium im internationalen Kontext. Die Mobilität wird gefördert und die interkulturelle Kompetenz gestärkt.

Spendenkonto der Stiftung ZHAW

Zürcher Kantonalbank, Zürich
Postkonto 80-151-4
IBAN Nr. CH79 0070 0113 2002 3628 4

www.stiftungzhaw.ch



Nacht der Technik
Freitag, 18. Juni 2010
18:00 – 24:00 Uhr
Winterthur

Ab 17:00 Uhr Frackumzug in der Altstadt.

Alle heutigen und zukünftigen Technikbegeisterten sind herzlich willkommen zum Stöbern, Staunen und Experimentieren!

www.engineering.zhaw.ch/nachtdertechnik



ALUMNI ZHAW Dachorganisation

Das «Facebook» vergangener Zeiten

ZHAW-Alumni erhielten an der Veranstaltung «Weltgeschichte zeigt Gesicht» einen Einblick in die Arbeit der Hofmaler vergangener Jahrhunderte.



Kurator Wegmann wusste aus den Exponaten mehr zu lesen als bei manchen Facebook-Einträgen.

Wer hätte gedacht, dass Joséphine, die zweite Frau Napoleons, versucht hat, diesen mit Voodoo-Zauberei zur Strecke zu bringen? Oder dass die beste Freundin Marie Antoinettes helfen musste, diese aus ihrem Schuldenberg zu befreien? Solche und weitere interessante Geschichten wurden letzten Februar im Museum Briner und Kern enthüllt. Die Dachorgani-

sation Alumni ZHAW organisierte die Veranstaltung «Weltgeschichte zeigt Gesicht». Mu-

seumsкуратор Peter Wegmann gewährte höchstpersönlich einen Einblick in die Sammlung

von ca. 700 Kleinportraits aus dem späten 16. bis 19. Jahrhundert. Er arbeitet seit 27 Jahren als Kurator im Museum Briner und Kern. Davor studierte er Kunstwissenschaft an der Universität Zürich. Die kleinen Kunstwerke stammen von verschiedenen französischen, englischen und deutschen Hofmalern. Wegmann führte seine Zuhörer durch das «Facebook» vergangener Zeiten und gab mit viel Herzblut sein Wissen zum Besten. Nach der Führung wurden die Kunstinteressierten dazu eingeladen, sich bei Wein und Kerzenschein im Klub «Haus der Geduld» auszutauschen.

Katja Fässler

Originelle Bildzuschriften beim Fotowettbewerb von EWZ, Canon und Alumni ZHAW

Am Absolvententag der ZHAW trafen Absolventen verschiedener Studienrichtungen potenzielle zukünftige Arbeitgeber. Eine einmalige Chance, wertvolle Kontakte zu knüpfen.

Erstmals waren das Elektrizitätswerk der Stadt Zürich (EWZ), Canon und die Alumni ZHAW am Absolvententag der ZHAW vom 17. März an einem gemeinsamen Stand präsent. Alumni ZHAW ist seit 2009 ein Partner des EWZ im Bereich des Personalmarketings. Das EWZ positionierte sich am Absolventen-

tag als attraktiven Arbeitgeber, stellte diverse Kontakte zu Absolventinnen und Absolventen her und zeigte ihnen im persönlichen Gespräch Einstiegsmöglichkeiten auf. Gemeinsam mit Canon ermöglichte das EWZ den Absolventinnen und Absolventen professionelle Portraitfotos für die Bewerbungsdossiers. Dieses tolle, kostenlose Angebot nutzten über 200 Anwesende, was den Stand sehr belebte.

Das EWZ hatte im Vorfeld des Absolvententags einen Fotowettbewerb zum Thema «Energie im Alltag» lanciert. 32 spannende Bilder wurden von Studierenden, Ehemaligen und Angestellten der ZHAW eingereicht. Die zehn besten Fotos wurden am gemeinsamen Messtand ausgestellt. Anlässlich einer kleinen Feier wurden die

vier Gewinnerinnen und Gewinner bekannt gegeben und ausgezeichnet.

Eva Neu



Corinne Tschudi, Leiterin Personalentwicklung vom EWZ (links) und Philipp Hatt, Leiter Personal EWZ (rechts) mit drei der vier Gewinner



Siegerbild von Jon Armon Tönett: Black Rock Desert (Nevada, USA), Burning Man Festival: Die Frau, die die Sonne in ihren Händen hält.

Mitgliedschaft soll selbstverständlich sein

An der Delegiertenversammlung der Alumni ZHAW im April genehmigten die Teilnehmenden die Jahresrechnung und erteilten dem Vorstand die Décharge.

Rund dreissig Delegierte trafen sich am 12. April im Zürcher Zunfthaus und Restaurant «Grünes Glas» im Herzen der Zürcher Altstadt zur Delegiertenversammlung des Vereins Alumni ZHAW. Die versammelten Absolventinnen und Absolventen der ZHAW diskutierten etwa zwei Stunden lang angeregt über die Pläne, die Struktur und die Zukunft ihrer Organisation. Präsident Christoph Busenhart leitete die Zusammenkunft und das engagierte Gespräch.



Déchargeerteilung anlässlich der Delegiertenversammlung

menkunft und das engagierte Gespräch.

Der Verein expandiert

Ein zentraler Punkt der Diskussionen war die neu überarbeitete Vision des Vereins, die der seit 2003 aufgetretenen Entwicklung Rechnung trägt. Die Alumnivereinigung strebt an, dass die Mitgliedschaft für ehemalige Studierende der Hochschule möglichst selbstverständlich wird. Dabei wurde an der Versammlung diskutiert, welche Motivation hinter neuen Beitritten steht und was es bedeutet, stolz auf seine Hochschule zu sein.

Auf jeden Fall expandiert der Verein: Auch dank Unterstützung von Seiten der ZHAW selbst stehen die Alumni finanziell stabil da. Für 2010 steht unter anderem ein grosses Informatikprojekt mit einer Internetplattform, Mitgliederdatenbank und Vereinsverwaltungstools an. Zudem werden die neuen Basisvereine «Sprachen & Kommunikation» sowie «Customer Relationship Management» aufgenommen. 2013 wird die Organisation ihr zehnjähriges Jubiläum feiern. Simon Stauffer

schule möglichst selbstverständlich wird. Dabei wurde an der Versammlung diskutiert, welche Motivation hinter neuen Beitritten steht und was es bedeutet, stolz auf seine Hochschule zu sein.

Auf jeden Fall expandiert der Verein: Auch dank Unterstützung von Seiten der ZHAW selbst stehen die Alumni finanziell stabil da. Für 2010 steht unter anderem ein grosses Informatikprojekt mit einer Internetplattform, Mitgliederdatenbank und Vereinsverwaltungstools an. Zudem werden die neuen Basisvereine «Sprachen & Kommunikation» sowie «Customer Relationship Management» aufgenommen. 2013 wird die Organisation ihr zehnjähriges Jubiläum feiern. Simon Stauffer

ALUMNI ZHAW Mitgliederservices

Neu: Sport und Fitness zum Alumnipreis

Beim Akademischen Sportverband Zürich (ASVZ) können jetzt Mitglieder unserer Organisation und ihrer Partner von attraktiven Fitness-Angeboten profitieren.

Den Alumni ZHAW steht eine Auswahl von über 80 Sportarten

in Zürich, Winterthur oder Wädenswil zur Verfügung. Die Bandbreite geht von Indoor- bis zu Outdooraktivitäten über geleitete Kurse oder individuell zusammengestellte Programme ohne Anleitung und Stundenplan. Der ASVZ bietet eine umfassende Infrastruktur, modernstes Sportmaterial sowie eine fachkundige und kompetente Betreuung. Eine Alumni- oder Partnermitgliedschaft beim ASVZ kostet für ein Jahr ab 1. Juli 2010 Fr. 500. Wer vor dem 1. Juli ein Abo löst, kann noch von dem alten Preis von Fr. 350 profitieren. Mehr Informationen unter www.asvz.ch.

Weitere Services:

Wissen mit Rabatt

- Mitglieder erhalten fünf Prozent Rabatt auf das gesamte Bildungsangebot der ZHAW.
- Die Kurse von Business Tools AG stehen ebenfalls zu einem Spezialpreis zur Verfügung.
- Sprachtraining weltweit mit Boa Lingua zu Spezialkonditionen.

Einkaufen mit Rabatt

- 10% beim Einkauf bei Büro

Schoch in Winterthur (Mitgliedschaft Alumni ZHAW erwähnen).

Kostenlose Rechtsauskunft

- Bei RA Dr. jur. Harry Nötzli. Er ist erreichbar unter Wyler, Wolf, Nötzli, Wüstiner Anwaltsbüro; Stadthausquai 1, 8022 Zürich, Telefon +41 44 212 70 70.

Qualitätsübersetzung mit Rabatt

- 10% Rabatt beim ersten Übersetzungsauftrag bei der Agentur der Alumni ZHAW DÜV, www.duev.ch. Bitte Alumni-ZHAW-Mitgliedschaft bei der Auftragserteilung erwähnen.

Für Fragen zu Services: info@alumni.zhaw.ch, 052 203 47 00.

Roberto Bretscher



Fit bleiben als Mitglied Alumni ZHAW

ALUMNI ZHAW Engineering & Architecture

Zu Gast bei Rieter AG

Rund 70 Ingenieure, Architekten und Chemiker liessen sich an der 34. Mitgliederversammlung der Alumni ZHAW E&A bei Rieter AG zum Fadenspezialisten «ausbilden».

Die Herstellung von natürlichen Fäden zur Kleiderproduktion ist hoch komplex und schwierig. Die Baumwolle wird zuerst von Schmutz gereinigt und in mehreren Schritten zum dünnsten Faden gesponnen. Dank hoher Automatisierung und innovativer Regler- und Steuertechnik lassen sich mehrere solcher Anlagen gleichzeitig sehr effizient und mit wenig Personal bedienen. Eindrücklich ist auch die Gesamtlänge

von 17 Kilometer Faden, welche für ein Baumwollherrenhemd verwoben wird.

Die Mitgliederversammlung bestand aber nicht nur aus dem Rundgang durch das Trainingscenter von Rieter. Die Teilnehmer frischten Kontakte auf und der Direktor der School of Engineering (SoE), Martin Künzli, informierte über die neusten Entwicklungen innerhalb der SoE. Das grosse Strategieprojekt «Vision 2011» wird Künzli noch vor seinem Rücktritt 2011 abschliessen können.

Alumni-Präsident Christoph Busenhart informierte über die Tätigkeiten des letzten Jahres bei der Alumni ZHAW E&A. Derzeit hat die Alumni ZHAW E&A rund 3'000 Mitglieder. Sowohl der Jahresbericht wie die Rechnung 2009 wurden abgenommen.



Die «Fadenspezialisten» im Trainingscenter von Rieter

Christoph Busenhart als Präsident wie auch der restliche Vorstand wurden unter Akklamation wiedergewählt. Nach den Wahlen stellten Christoph Busenhart und Marcel Pflegarth die Highlights und das Budget 2010 vor. Als wichtigste Neuerung wurde eine Vorstandsvergütung für den Präsidenten (Fr. 4'000) und den Vize-Präsi-

denten (Fr. 2'500) von den Mitgliedern bewilligt. Die Arbeit für Alumni ZHAW E&A ist zeitaufwändig. Dieser Entwicklung soll mit der Entschädigung Rechnung getragen werden. Nach einer Stunde konnte der Präsident die Versammlung schliessen und zum Buffet laden.

Daniel Aebischer

Neues Career Portal für Ingenieure und Architekten gestartet

Die Alumni ZHAW E&A betreiben neu zusammen mit dem Zürcher Unternehmen x28 AG das erste Karriereportal der ZHAW überhaupt.

Auf «Jobagent» können die Mitglieder kostenlos auf eine Vielzahl von nützlichen Karriere-Tools sowie auf Tipps und Tricks zugreifen. Zentrales Web-Tool ist die mehrfach prämierte semantische Job-Suchmaschine Jobagent, welche auf 80 Prozent

der ausgeschriebenen Stellen in der Schweiz zugreift. Dem Portal ist auch ein Talent-Pool angeschlossen, wo Firmen und Kandidaten gezielt in Kontakt treten können. Zusätzlich bietet das Portal Hilfe bei der Erstellung von Bewerbungen.

Das Career Portal wird als Teil des neuen Career Centers der Alumni ZHAW E&A ständig weiterentwickelt. Rund um das Portal sind Seminare und Karriere-Veranstaltungen geplant.

Daniel Aebischer

www.etw.ch/jobagent

Topevent im Herbst: Segeltörn in Griechenland

Die Alumni ZHAW E&A organisiert die erste Segelwoche in Griechenland. Start- und Zielort ist die Insel Samos in den südlichen Kykladen.

Erfahrene Skipper von b2bsailing.ch werden vom 6. bis 13. September 2010 dafür sorgen, dass sowohl Segler wie auch Nicht-Segler eine unvergessliche Woche in Griechenland bei einem Segeltörn rund um die Insel Samos erleben.

Natürlich hoffen wir, dass wir mit einer kleinen Flotte an Segelbooten in See stechen können! Weitere Informationen und die Anmeldefomulare zum Segeltörn sind zu finden unter:

www.etw.ch Daniel Aebischer



Mit Alumni in See stechen

Homecoming Day an der Nacht der Technik

Am Abend des 18. Juni 2010 öffnet die ZHAW School of Engineering ihre Tore zum 2. Mal für Wissensdurstige und Forschungsinteressierte. Auch diesmal ist der Homecoming Day Treffpunkt für Ehemalige der ZHAW.

Vor der Nacht der Technik und dem Homecoming Day findet ab 17 Uhr der traditionelle Frackumzug durch die Winterthurer Altstadt statt. Anschliessend treffen sich die

Alumni im Festzelt vor dem Campus zum gemütlichen Beisammensein und Austausch. Das Programm der Nacht der Technik ist vielseitig: Die Tech-Corner Staunen, Erleben, Probieren, Studieren, Navigieren, Barbieren faszinieren mit spannenden Experimenten, Vorträgen und einer Ausstellung über innovative technische Entwicklungen oder Phänomene. Kinder ab 6 Jahren experimentieren gemeinsam mit ihren Eltern.

Diesjährige Absolventinnen und Absolventen präsentieren ihre Abschlussarbeiten sowie



Beste Stimmung für die angehenden Ingenieure und Architekten beim traditionellen Umzug

eigenhändig hergestellte Fahrzeuge. Die Veranstaltung ist öffentlich, der Eintritt ist frei.

www.etw.ch
www.frackwoche.ch

Daniel Aebischer

ALUMNI ZHAW DÜV

50 Mitglieder an der 50. Mitgliederversammlung

An der Jubiläumsversammlung wählten die Alumni ZHAW DÜV einen neuen Präsidenten und entschieden über eine Beitragserhöhung. Finanziell war das letzte Jahr schwierig.

Die Dolmetscher- und Übersetzervereinigung (DÜV) feierte am 20. März ein Jubiläum: Rund 50 Mitglieder trafen sich zur 50. Mitgliederversammlung im Zürcher Zunfthaus zur Saffran am Limmat-Quai. Die DÜV ist der Berufsverband für ausgebildete Fachübersetzer und Konferenzdolmetscher. Die entsprechenden Master-Studiengänge werden heute am Departement Angewandte Linguistik an der ZHAW angeboten. Die DÜV vermittelt über eigene Agenturen in Zürich, Genf und Lugano Konferenzdolmetscher und übernimmt Übersetzungsaufträge.

Auftragseingang rückläufig

Zu besprechen waren an der Mitgliederversammlung diverse Themen, mit denen sich die DÜV in naher Zukunft beschäftigen wird. Im Mittelpunkt standen zunächst finanzielle Angelegenheiten. 2009 war für die DÜV ein finanziell schwieriges Jahr. Sowohl die Vereinigung als auch die Agenturen in Zürich und Lugano mussten einen Verlust ausweisen. Im Bereich Übersetzungen waren die

Aufträge rückläufig, was grösstenteils auf die schwierige wirtschaftliche Lage zurückgeführt wird. Im Bereich Dolmetschen war die Lage im letzten Jahr stabil.

Moderate Veränderungen

Nach der Genehmigung der Kommissionsberichte und der Jahresrechnung behandelten die Mitglieder verschiedene Anträge. Eine vom Vorstand vorgeschlagene Statutenänderung

wurde mit Anpassungen klar angenommen. Ebenfalls deutlich stimmten die anwesenden Berufsleute einer moderaten Erhöhung der Mitgliederbeiträge zu – auch dieser Antrag war vom Vorstand eingebracht worden. Ein ebenfalls auf Mitgliederbeiträge bezogener Antrag von Mitgliedern der Werbekommission wurde hingegen verworfen.

Ein neuer Präsident

Am Ende der dreistündigen Versammlung stand die Wahl eines neuen Präsidenten. Silviana Petcu, die das Amt seit 2006 innehatte, trat zurück. Neu im Amt ist der bisherige Vizepräsident Jaime Calvé, der seit 2008 im Vorstand tätig ist. Jaime Calvé wurde per Akklamation als neuer Präsident gewählt.

Nach der Versammlung trafen sich die Anwesenden bei guter Stimmung zum Apéro und anschliessend zum Abendessen, beides ebenfalls im Zunfthaus zur Saffran.

Simon Stauerer



Vorstand der DÜV (von links): Pia Schell, Ernst Schmid, Jaime Calvé (neuer Präsident), Silviana Petcu (bisherige Präsidentin), Jenny Sigot

ALUMNI ZHAW Arts Management

7. Generalversammlung der Alumni ZHAW Arts Management

Am 24. März 2010 fand im Restaurant Palmhof in Zürich die 7. ordentliche Generalversammlung der Alumni ZHAW Arts Management statt.

Präsident Kurt Diggelmann hiess die Anwesenden willkommen. Nach Verlesung des Jahresberichtes wurde dem Vorstand einstimmig Décharge erteilt. Die Jahresrechnung 2009 schloss leider mit einem Ausgabenüberschuss.

Ausser Nathalie Fontana, die sich aus dem Vorstand zurückzieht, wurden alle Vorstands-

mitglieder in ihren Ämtern bestätigt. Für ihr vierjähriges aktives Engagement im Vorstand wurde Nathalie Fontana mit einem herzlichen Applaus verabschiedet. Als Nachfolgerin wurde einstimmig Karin Rolff gewählt.

Luca Roth berichtete, dass die Internetplattformen der Vereine der Alumni ZHAW bis 2011 miteinander vernetzt werden. Präsident Kurt Diggelmann informierte über die Fusion der beiden Kulturmanagement-Verbände «KMF» und «CHCM» zum Verband «Kulturmanagement Schweiz» (KMS).

Karin Rolff



Karin Rolff hält einen Master in asiatischer Kunstgeschichte der Universität London und schloss 2006 das Kulturmanagement-Studium an der ZHAW ab. Sie war mehrere Jahre in der freien Wirtschaft im Bereich M&A tätig und als Kulturmanagerin an der ETH Zürich verantwortlich für die operative Planung und Organisation des neuen erdwissenschaftlichen Forschungs- und Informationszentrums, focusTerra. Seit März 2010 ist sie im Vorstand der Alumni ZHAW Art Management.

ALUMNI Gesundheit

1. Generalversammlung Alumni Gesundheit

Klein, aber fein sollte die erste Generalversammlung von Alumni Gesundheit sein.

Klein, weil unser Alumni-Verein eben erst einjährig wurde und die Mitgliederzahl noch nicht einen grossen Ansturm erwarten liess. Fein, weil der Vorstand, bestehend aus Studierenden, Absolventinnen und Absolventen und Dozierenden, eine kreative, motivierte Gruppe ist – voller Ideen und Tatendrang. Die Vorstandsmitglieder präsentierten die Traktanden, wobei an dieser Stelle nur auf einige eingegangen wird:

Bericht zum Jahr 2009

Eines der Hauptziele im letzten Jahr war die Konstituierung des Vorstandes, das heisst das Definieren der Aufgaben und dessen Verteilung auf die Vor-

standsmitglieder. Der Jahresbericht mit den detaillierten Tätigkeiten kann auf unserer Homepage eingesehen werden: www.gesundheit.zhaw.ch.

An dieser Stelle muss erwähnt werden, dass die finanzielle Unterstützung des Departements Gesundheit dem jungen Alum-

ni-Verein viel Gestaltungsspielraum liess. Der Vorstand bedankt sich herzlich beim Departementsleiter, Peter C. Meyer, für diese Grosszügigkeit.

Tätigkeitsprogramm 2010

Die Vorstandsmitglieder Julia Meier und Patrick Petit zeigten

die Möglichkeiten der neugegründeten Facebook-Gruppe «Alumni ZHAW Gesundheit» auf. Arnoldus van Geestel gab einen Ausblick auf den Herbstanlass vom 29. Oktober 2010. Neben einem Referat plant der Vorstand eine Theatersport-Vorführung.

Rahmenprogramm

Die erste Generalversammlung wurde von einer Studierenden-gruppe der Zürcher Hochschule der Künste umrahmt, welche Lieder szenisch und musikalisch darstellte. Die junge Truppe verstand es hervorragend, den üblichen Traktanden einer Generalversammlung eine spielerische, witzige und kurzweilige Note zu geben. Abgeschlossen wurde die erste Generalversammlung mit Speis und Trank.

Cornelia Struchen,



Eine Gruppe der Zürcher Hochschule der Künste präsentierte ihr Können an der GV

ALUMNI ZHAW Sprachen & Kommunikation

Die Gespräche zogen sich lange hin

Am 26. Februar hat sich die Alumni ZHAW Sprachen & Kommunikation zu ihrer ersten ordentlichen Generalversammlung getroffen.

Im Vorfeld war für den frisch gebackenen Vorstand noch einiges zu klären: Wie machen wir das, was muss auf die Traktandenliste, worauf müssen wir achten, wer kommt? Der Raum wurde reserviert, das Programm zusammengestellt, die Einladungen verschickt, einige Anmeldungen entgegengenommen, und Nicole Bosshard wurde für den Apéro engagiert.

Die Überraschung kam im letzten Traktandum

Und dann war der Zeitpunkt da: Nachdem die technischen Hürden überwunden waren, ging es

los. Die Traktanden konnten problemlos abgearbeitet werden: Das Budget und die Jahresplanung wurden anstandslos angenommen und die Revisionsstelle (Daniela Orsolin und David Wehner) wurde ohne Gegenvorschläge gewählt. Dann schlug die Technik nochmals zu: Apple und Microsoft sind nach wie vor nicht problemlos kompatibel. Doch es gelang, die Systeme so zum Laufen zu bringen, dass Roberto Bretscher den Dachverband und dessen Dienste und Vorteile für die Basisvereine anhand einer Powerpoint-Präsentation erklären konnte. Darauf wurde auch der Vorschlag des Vorstandes, der Alumni ZHAW beizutreten, von den Mitgliedern einstimmig angenommen. Unter dem Traktandum «Diverses» hatte die Dolmetscher- und Übersetzervereinigung (DÜV) eine Überraschung

parat: Sie sprach dem Verein einen beträchtlichen «Zustupf» zu, um so das Kick-off zu unterstützen. Für diese grosszügige Geste ist der neu gegründete Verein dankbar. Die Mitglieder anerkennen sie auch als Zeichen der Freundschaft zwischen der bewährten DÜV und der Alumni S&K, die noch in den Kinderschuhen steckt. Apropos Nachwuchs: Zwei Studentinnen des Abschlussjahrganges waren als Gäste an der Generalversammlung dabei.

Der zweite Teil des Abends wurde intensiv genutzt

Der Apéro war alles andere als ein Ausklang des Abends. Im Gegenteil: Nun ging der Abend so richtig los. Nach dem eher formellen Teil nutzten die Anwesenden die Gelegenheit zum Austausch auf verschiedensten Ebenen. Der Vorstand profitierte

von der Anwesenheit gestandener Alumni, um offene Fragen zum Vereinsleben zu klären. Die Absolventen genossen es, einander wieder einmal zu sehen und nutzten die Gelegenheit, darüber zu plaudern, wer in den vergangenen Monaten was erlebt hatte, wie die einen ins Berufsleben gestartet sind und wo es bei den anderen noch nicht so recht klappt, welche Masterstudiengänge empfehlenswert sind und welche weniger. Auch Ideen und Visionen für den Verein wurden ausgetauscht, Vorschläge für Events gesammelt und vieles mehr. Die Gespräche zogen sich lange hin und es wurde spät, bis jeder wieder seines Weges ging. In einem Punkt waren sich alle einig: Es hat gut getan, einander zu treffen, und das nächste Mal sind alle bestimmt wieder dabei.

Corina Schollenberger

Auswahl von Events der ALUMNI ZHAW 2010 (Stand Mai 2010)

www.alumni-zhaw.ch

Basisverein	Datum	Zeit	Ort	Art des Anlasses	Inhalt des Anlasses	Anmeldung	Offen nur für Fachverein	Offen für gesamt ALUMNI	Bemerkungen
columni	August			Summer-Event					
columni	September			Anlass Fokus Medien					
columni	September			JO-Diplomfeier JO'07	Verleihung Columni-Award				
columni	Oktober			Verleihung Columni-Executive-Preis «Beste Masterarbeit»					
columni	November			Generalversammlung und Fokusanlass					
FRM	Juni			GV mit speziellem Rahmenprogramm					
SML	Sommer		Winterthur	Historischer Stadtbummel	Kennenlernen der Schätze der Altstadt				
SML	3. Quartal 2010			Businesslunch					
SML	05.11.2010			Homecoming Day SML	Referate und Alumnitreffen, Besuch der Alma Mater				
S&K	Mai/Juni			Erfahrungsaustauschevent	Austausch, Erfahrungen beim Berufseinstieg weitergeben			Fachverein plus IUED-Studenten	
S&K	Sommer			Plauschevent		X	X		
S&K	21.10.2010			Diplomfeier IUED					
S&K	November			Informationsevent	wahrscheinlich Referat				
E&A	18.06.2010		Winterthur	Homecoming Day E&A	Nacht der Technik, Diplomumzug			X	
E&A	September			ZHAW Technologietag		X		X	
E&A	Oktober		Dübendorf	Besuch Archeopterix (Piccard)		X	X		geplant
Gesundheit	29.10.2010			Herbstanlass					
Managed Health Care	11.06.2010	17.00-18.30	Basel	Besichtigung Medgate		X	X	X	

ALUMNI ZHAW Columni

«Wenn der Weltuntergang kein Thema ist, was sonst?»

Der Columni-Anlass «Wissenschaft in den Medien» überzeugte durch hochkarätige Gäste und ein aufmerksames Publikum. Isabel Klusman, Vertreterin der Wissenschaftskommunikation, und Umweltjournalist Marcel Hänggi diskutierten über unabhängigen Wissenschaftsjournalismus, Schwarze Löcher und gelähmte Mäuse.



Der Journalist Marcel Hänggi, Moderator Pascal Tanner und die Neurobiologin Isabel Klusman in adäquater Umgebung

«Sex sells.» Dieses Motto nahm sich Pascal Tanner, Columni-Vorstandsmitglied und Moderator des Events «Wissenschaft in den Medien», zu Herzen. Er eröffnete die Podiumsdiskussion im Physiksaal des ehemaligen Technikums mit einem Artikel zum Thema «Sex im Alter», der im Blick am Abend erschien. Das brombeerfarbene Boulevardblatt ist nicht die einzige Gratiszeitung, die ihr Themenspektrum mit wissenschaft-

lichen Inhalten erweitert. Auch «20 Minuten» verfügt seit November letzten Jahres über eine Wissensseite, gesponsert von der Stiftung Mercator und der Gebert-Rüf-Stiftung. Kann hier noch von einer journalistisch kritischen Grundhaltung gesprochen werden oder befinden wir uns bereits im Bereich geschickt inszenierter Wissenschafts-PR?

Abhängigkeiten und getarnte Interessensvertreter

Marcel Hänggi äusserte sich zur Rubrik «Wissen» von «20 Minuten» eindeutig: «Wer gesponsert wird, verliert seine Unabhängigkeit.» Abhängigkeiten im Wissenschaftsbetrieb, aber auch in anderen Systemen wie Wirtschaft, Politik und Verlagswesen waren ein zentrales Thema der Diskussion. Isabel Klusman stellte Ansprüche an die eigenen Reihen. «Die Wissenschaft muss sich auch selbst immer wieder kritisch hinterfragen.» Obwohl die Biologin die Seite der Wissenschaftskommunikation vertrat, liess sie durchblicken, dass auch an den Universitäten nicht immer Einigkeit darüber herrscht, welche Erkenntnisse der Öffentlichkeit «zugemutet» werden dürfen und welche nicht. Hier hakte Moderator Tanner nach. Negativdaten seien tat-

sächlich nicht das attraktivste Thema für einen Wissenschaftsjournalisten, aber die Neurobiologie führe beispielsweise regelmässig Tierversuche durch, von denen praktisch keine Berichte oder Bilder veröffentlicht würden. «Neurowissenschaften sind hier bestimmt ein Problemthema», sagte Klusman. Jedoch entziehe sie sich der Verantwortung nicht. Am Wissenschaftsfestival 2001 im Hauptbahnhof Zürich hätten Forschende des Instituts für Hirnforschung dem Publikum unter anderem ein Video einer durch ein Experiment gelähmten Maus präsentiert.

Riecher für Themen

Der schlechte Ruf der Boulevardmedien scheint nicht immer gerechtfertigt. «Blick bringt manchmal Stories, die von den so genannten Qualitätsblättern totgeschwiegen werden.» So sei dies auch mit der Geschichte rund um den neuen CERN-Teilchenbeschleuniger im letzten Sommer gewesen. Plötzlich war da von Schwarzen Löchern und dem Ende der Welt die Rede. Hänggi meinte schmunzelnd: «Wenn der Weltuntergang kein Thema ist, was sonst?» In der abschliessenden Gesprächsrunde kam die Apokalypse dann aber nicht mehr zur Sprache. Die angeregte Beteiligung des Publikums machte jedoch deutlich: Der Columni-Anlass «Wissenschaft in den Medien» hat Interesse geweckt und zum Nachdenken angeregt.

Annina Stoffel

Die Talk-Gäste des Abends

Die Neurobiologin Isabel Klusman rückt als Projektleiterin von Life Science Zurich Biologie und die daran angrenzenden Forschungsfelder ins Licht der Öffentlichkeit. Ziel ihrer Arbeit ist es, Laien die Spitzenforschung der Universität Zürich und der ETH Zürich verständlich zu machen.

Der freie Wissenschaftsjournalist Marcel Hänggi schreibt vorwiegend über Umweltthemen. Vor zwei Jahren hat er das Buch «Wir Schwätzer im Treibhaus» veröffentlicht.



Susann Egli
(42) wird ab 1. Juli 2010 neue Geschäftsführerin von Epi-Suisse. Epi-Suisse ist ein gesamtschweizerischer Verein, der sich um soziale und psychosoziale Anliegen epilepsiebetreffender Menschen und deren Angehörigen kümmert. Susann Egli absolvierte von 1995 bis 1999 das Diplomstudium in Sozialer Arbeit an der damaligen Hochschule für Soziale Arbeit in Zürich (heute: Departement für Soziale Arbeit der ZHAW). Sie ist Absolventin der Zertifikatslehrgänge in Gerontologie der Universität Zürich und in Betriebswirtschaft der Hochschule St. Gallen. Die Sozialarbeiterin leitete von 2001 bis 2006 den Sozialdienst des Universitätsospitals Zürich. Von 2007 bis 2009 war sie als Projektleiterin in der Stiftung Diakoniewerk Neumünster tätig.



Thomas Fechtelkord
(37) Anfang Jahr hat Thomas Fechtelkord beim Schweizerischen Nationalmuseum die Leitung des Personaldienstes mit rund 200 Mitarbeitenden übernommen. Thomas Fechtelkord arbeitete zuvor bei der Tamedia als Leiter Personal Medien Schweiz, wo er für rund 800 Leute verantwortlich war. Er hat an der ZHAW im November 2008 einen Master of Advanced Studies in Human Resources Management abgeschlossen.



Raffael Wüthrich
(24) arbeitet seit April als Leiter Kommunikation bei der Gossweiler Media. Das Brienzer Medienhaus verlegt die multimediale Jungfrau Zeitung, die auf dem Konzept Mikrozeitung beruht. Seit Ende April erscheint mit der ONZ Obwalden und Nidwalden Zeitung die erste Lizenzausgabe der Mikrozeitung. Wüthrich hat 2009 den Bachelor in Journalismus und Organisationskommunikation an der ZHAW abgeschlossen.



Cristian Hofmann
(36) leitet seit April das Team Personalentwicklung im Training & Development bei Swissport International Ltd. Zurich. Er studierte Wirtschaftsinformatik in Zürich. Als Ergänzung zu seinen Organisations- und Management-Fachkompetenzen schloss er im 2009 den MAS Supervision & Coaching am Institut für Angewandte Psychologie der ZHAW ab. Seine Masterarbeit behandelt die Thematik Leadership & Management Coaching.



Adrian Kummer
(36) wird neuer Geschäftsführer der Firma Wunderli Electronics AG in Weinfelden. Er hat ein Elektrotechnikstudium an der ZHAW abgeschlossen. Danach war er zehn Jahre bei Cisco Systems Schweiz GmbH im Engineering und Verkauf tätig. In einem Executive MBA an der ZHAW hat er sich zusätzliches betriebswirtschaftliches Wissen angeeignet.



Uwe Betz
(51) wurde zum Leiter Liegenschaften der Gemeinde Volketswil gewählt. Betz absolvierte eine Hochbaulehreinrichtung und anschliessend ein Architekturstudium zum Dipl. Architekt FH an der ZHAW. Im Jahr 2008 schloss Uwe Betz erfolgreich das national und international anerkannte berufsbegleitende Nachdiplomstudium Master ZFH in Real Estate Management ab.



Nick Lüthi
(36) tritt im Laufe des Jahres als «Klartext»-Chefredaktor zurück. Er wird sich jedoch auch weiterhin der Webseite des Medienmagazins widmen. Ab kommenden Herbstsemester wird Nick Lüthi darüber hinaus an der ZHAW am Institut für Angewandte Medienwissenschaften angehende Journalistinnen und Journalisten in Online-Journalismus unterrichten.

**Job gewechselt?
Lassen Sie es uns wissen.**

► zhaw-impact@zhaw.ch
Redaktionsschluss nächste Ausgabe: 30. August 2010

Impressum

Herausgeber:
ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Winterthur und ALUMNI ZHAW

Redaktionsleitung:
Armin Züger (Chefredaktor)
Silvia Behofsits (Projektleitung)
Claudia Gähwiler (geca)

Redaktionsteam:
Roberto Bretscher (ALUMNI ZHAW); Hubert Mäder (Architektur, Gestaltung und Bauingenieurwesen); Florian Lippuner (Gesundheit); Christa Stocker (Angewandte Linguistik); Birgit Camenisch (Life Sciences und Facility Management); Justina Grund (Angewandte Psychologie); Adrian Stitzel (Soziale Arbeit); Uta Bestler (School of Engineering); Bettina Degeller (School of Management and Law); Liliana Baumann (Finanzen & Services)

Redaktionelle Mitarbeit:
Bettina Deggeller, Franziska Egli, Markus Gisler, Andreas Güntert, Karin Kofler, Neva Waldvogel
Fotos:
Conradin Frei, Hannes Heinzer
Kontakt:
ZHAW-Impact, Redaktion, Postfach, 8401 Winterthur; zhaw-impact@zhaw.ch, Tel. 058 934 71 47

Inserate:
Kretz AG, 8706 Feldmeilen
impact.annoncen@kretzag.ch, Tel. 044 925 50 60
Druck:
Zollikofer AG, St. Gallen
Auflage: 28 000

ZHAW-Impact erscheint viermal jährlich.
Nächste Ausgabe:
28. September 2010

Zusätzliche Exemplare können bestellt werden bei:
zhaw-impact@zhaw.ch,
Tel. 058 934 71 47

Die aktuelle Ausgabe als pdf:
www.zhaw.ch/zhaw-impact



Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

IAP
**Institut für Angewandte
Psychologie**



Das aktuelle Kursangebot 2010

Weiterbildung für Fach- und Führungskräfte

Leadership, Coaching & Change Management

MAS/DAS/CAS Leadership & Management	_____ bis 4 Semester
MAS Supervision & Coaching in Organisationen	_____ 5 Semester
CAS Change Management & Organisationsentwicklung	_____ 16 ½ Tage
CAS Beratung in der Praxis (Grundmodul)	_____ 8 Tage
CAS Beratung in der Praxis (Aufbaumodul)	_____ 9 Tage
CAS Coaching Advanced	_____ 18 Tage
Führung in der Praxis	_____ 2 Tage + 7 x 3 Std.
Führung als Herausforderung	_____ 5 Tage
Verhandlungstraining	_____ 2 Tage
Konfliktmanagement	_____ 4 Tage
Mediation in der Berufspraxis	_____ 2 Tage
Unternehmenskultur	_____ 2 Tage

Human Resources, Development & Assessment

MAS Human Resources Management	_____ 4 Semester
CAS Personalagnostik	_____ 18 ½ Tage
CAS Didaktik-Methodik	_____ 14 Tage
CAS Ausbilder/in in Organisationen	_____ 2 Semester
Eidg. Diplom Ausbildungsleiter/in	_____ 4 Semester
MAS Ausbildungsmanagement	_____ 5 Semester
Lernprozesse von Gruppen begleiten	_____ 4 ½ Tage
Supervision für Ausbilder/innen	_____ 5 x ½ Tag
Interviewtechnik für die Personalselektion	_____ 2 Tage

Persönlichkeit, Kommunikation & Sport

Emotionale Intelligenz I	_____ 2 Tage
Emotionale Intelligenz II	_____ 2 Tage
Entfaltung der Persönlichkeit	_____ 3 Tage + 6 x 2 ½ Std.
Rhetorik-Intensiv-Training	_____ 4 Tage
Wirkungsvolle Moderation	_____ 2 Tage
Orientierungsreise in die nachberufliche Zukunft	_____ 3 Tage
Bewusster kommunizieren	_____ 5 x 3/4 Std.
CAS Psychologisches und mentales Training im Sport	_____ 3 Semester

Berufs-, Studien- & Laufbahnberatung

MAS Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung	_____ 4 Semester
--	------------------

Info und Anmeldung: Tel. +41 58 934 83 33, info.iap@zhaw.ch, www.iap.zhaw.ch/weiterbildung
IAP Institut für Angewandte Psychologie, Merkurstrasse 43, Zürich

Zürcher Fachhochschule



130'000 to kick your startup

Explore the business potential of your technology

Are you doing innovative research? Ever considered exploring the market potential of your application? venture kick provides you with CHF 130'000, support and network of investors to kick-start your own company.

Get your kick: www.venturekick.ch

venture kick is a fully private initiative supported by:

— GEBERT RÜF STIFTUNG —
WISSENSCHAFT.BEWEGEN

ERNST GÖHNER STIFTUNG

OPO STIFTUNG

AVINA STIFTUNG