

# zhaw impact

ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

ALUMNI<sup>zhaw</sup>

Nr. 12 März 2011

## DOSSIER

Alternde Gesellschaft –  
Was bedeutet das für  
die Hochschulen?

## NACHHALTIGKEIT

Erich Renner möchte Nach-  
haltigkeit als Gestaltungs-  
prozess etablieren

## WEITERBILDUNG

Leaders, get ready for  
international business!

**THOMAS WEIBEL, NATIONALRAT UND ZHAW-DOZENT**

«Die Fachhochschulen sind für  
die Zukunft gut gerüstet!»

Das aktuelle Kursangebot 2011

# Weiterbildung für Fach- und Führungskräfte

## Leadership, Coaching & Change Management

MAS/DAS/CAS Leadership & Management	_____ bis 4 Semester
MAS Supervision & Coaching in Organisationen	_____ 5 Semester
MAS Coaching & Organisationsberatung	_____ 4 bis 5 Semester
MAS Change Management & Organisationsentwicklung	_____ 17 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
Unternehmenskultur	_____ 2 Tage
Konfliktmanagement	_____ 4 Tage
Mediation in der Berufspraxis	_____ 2 Tage
Verhandlungstraining	_____ 2 Tage

## Persönlichkeit, Kommunikation & Sport

CAS Psychologisches & mentales Training im Sport	_____ 3 Semester
Emotionale Intelligenz I	_____ 2 Tage
Emotionale Intelligenz II	_____ 2 Tage
Entfaltung der Persönlichkeit	_____ 3 Tage + 6 x 2 1/2 Std.
Wirkungsvolle Moderation	_____ 2 Tage
Bewusster kommunizieren	_____ 5 x 3 1/4 Std.

## Human Resources, Development & Assessment

MAS Human Resources Management	_____ 4 Semester
CAS Personaldiagnostik	_____ 18 1/2 Tage
CAS Teams erfolgreich steuern und begleiten	_____ 14 Tage
MAS Ausbildungsmanagement	_____ 5 Semester
CAS Ausbilder/in in Organisationen	_____ 2 Semester
CAS Didaktik-Methodik	_____ 14 Tage
Lernprozesse von Gruppen begleiten	_____ 4 1/2 Tage
Interviewtechnik für die Personalselektion	_____ 2 Tage
Supervision für Ausbilder/innen	_____ 5 x 1/2 Tag

## Berufs-, Studien- & Laufbahnberatung

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

### Info und Anmeldung:

Telefon +41 58 934 83 33, [info.iap@zhaw.ch](mailto:info.iap@zhaw.ch),  
[www.iap.zhaw.ch/weiterbildung](http://www.iap.zhaw.ch/weiterbildung)

IAP Institut für Angewandte Psychologie,  
Merkurstrasse 43, Zürich



## Die alternde Gesellschaft – zunehmend eine Herausforderung!

Die Geburtenziffern sinken, die Lebenserwartung steigt, die Gesellschaft altert. Wurde eine Schweizer Frau um 1900 im Durchschnitt 60 Jahre alt und ein Mann 55, so liegt der Schnitt heute bei 84 für Frauen und bei Männern bei gut 79. Die Prognose für 2030 schätzt die Lebenserwartung für Frauen auf 90 und bei Männern auf wenig darunter. Vielen hat dieser gesellschaftliche Wandel Chancen eröffnet, aber was für Einzelne angenehm sein mag, hat gesellschaftliche Folgen. Ein Drittel der Schweizer Bevölkerung, so die Prognose, wird im Jahre 2050 über 60 Jahre alt sein und im Kanton Zürich sollen laut Statistischem Amt dann mehr über 74-Jährige als Unter-20-Jährige leben. Die «alternde Gesellschaft» verdient es also, genauer betrachtet zu werden.

Es ist ein uralter Wunsch der Menschen, lange zu leben und immer jung zu bleiben: Das Alter sozusagen in einem «Jungbrunnen» abzuwaschen. Doch die Wirklichkeit zeigt trotz höherer Lebenserwartung ein anderes Bild. Trotz Gentechnik und Spitzenmedizin sind Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Krebs die beiden häufigsten Todesursachen. An dritter Stelle folgt bereits Demenz, Tendenz zunehmend.

Diese Fakten sollten gerade Hochschulen veranlassen, sich des Themas «Alter» anzunehmen. Wie kann die Gesellschaft die sozialen Kosten und die gesellschaftlichen Folgen einer alternden Gesellschaft tragen, ohne einseitig die abnehmende Gruppe der Jungen zu belasten? Schwierige Fragen ohne simple Lösungen. Das Dossier dieser Nummer, welches Aspekte solcher Forschung an der ZHAW vorstellt, möchte helfen, das Bewusstsein für diese oft verdrängten, wenig geliebten Veränderungen zu wecken.

ARMIN ZÜGER



## Inhalt

4 | ZHAW News

### ZHAW-Alumni

7 | Hans Plüss: Ein Maschineningenieur, der in der ganzen Welt tätig war.

### Dossier Alternde Gesellschaft

- 11 | **Bildung und Forschung in einer alternden Gesellschaft:** Welche Fragen wirft die alternde Gesellschaft für die Hochschulen auf?
- 14 | **Barrierefreies Leben ermöglichen:** Alte Menschen möchten zu Hause wohnen. Wie kann man sie dabei unterstützen?
- 17 | **Hinschauen, wo niemand hinschauen mag:** Das Alter wird in der sozialen Arbeit zum Forschungsthema.
- 20 | **Interview mit alt Regierungsrat Alfred Gilgen:** Ab 70 ist man für das «Programm» selbst verantwortlich.
- 23 | **Wie viel darf das Alter kosten:** Ist die AHV in Zukunft noch finanzierbar?
- 25 | **Opinion:** Alt werden? Aber gern! – Alt sein? Nein, danke!
- 27 | **Altersgerechte Führung:** Werden ältere Mitarbeitende altersgerecht geführt? – Eine Studie in Unternehmen

### BILDUNGSPOLITIK

30 | **Thomas Weibel:** Der Zürcher Nationalrat und ZHAW-Dozent zieht Bilanz nach 15 Jahren Fachhochschule.

### ZHAW-Inside

33 | **Grenzgänger zwischen den Disziplinen:** Erich Renner möchte Nachhaltigkeit nicht bloss als vage Zielvorgabe.

### ZHAW-Projekte

36 | **Prozessoptimierung:** Die ZHAW hilft Schweizer Spitälern beim neuen Abrechnungssystem mit Fallpauschalen.

### Weiterbildung an der ZHAW

38 | **Executive MBA:** Der innovative englischsprachige MBA fokussiert auf internationale Geschäftsprozesse.

### News aus den Departementen 41–47

48 | **STIFTUNG ZHAW**

### NEWS FÜR ALUMNI ZHAW

49–53 | **Keep In Touch**

54 | **Sesselwechsel:** Neue Stellen für alte Kollegen

54 | **Impressum**



**11 | Werner Inderbitzin**  
Der Gründungsrektor der ZHAW äussert sich zum Umgang von Hochschulen mit dem Thema der alternden Gesellschaft.



**27 | Daniela Eberhardt**  
Die Psychologin befragte Führungspersonen zum Umgang mit älteren Mitarbeitenden.



**33 | Erich Renner**  
Der Geograf hat das Thema nachhaltige Entwicklung an der ZHAW von Beginn an mitgeprägt.

## Jean-Marc Piveteau neuer Rektor der ZHAW



Der Fachhochschulrat hat am 14. Dezember 2010 Jean-Marc Piveteau, seit 2004 Prorektor und Schulleitungsmitglied der Hochschule für Technik Rapperswil (HSR), zum neuen Rektor der ZHAW gewählt. Der

49-jährige promovierte Mathematiker aus Fribourg arbeitet in Industrie- und Dienstleistungsunternehmen, bevor er 2002 Professor für Internet-Technologien (Informatik) an der HSR wurde. Herausragend war die Rolle von Jean-Marc Piveteau im Projekt der Schweizer Schools of Engineering beim Aufbau eines schweizweit koordinierten konsekutiven Masters in Engineering.

Jean-Marc Piveteau wird seine neue Funktion am 1. September 2011 antreten. Werner Inderbitzin, seit 2006 Gründungsrektor der ZHAW, tritt auf diesen Zeitpunkt nach Abschluss der Aufbauphase der ZHAW zurück.

## 25 Jahre psychologische Studentenberatung

Vor 25 Jahren wurde am damaligen Technikum Winterthur die psychologische Beratungsstelle für Studierende und Mitarbeitende gegründet. Sie stiess rasch auf breite Akzeptanz und gehört auch an der ZHAW zu den unverzichtbaren Dienstleistungen.

Das Betreuungsangebot umfasst Coaching und psychotherapeutische Beratungen sowohl für die erfolgreiche Studiengestaltung als auch für die Klärung persönlicher Problemsituationen. Der Zugang ist sehr unbürokratisch, und alle Beratungen sind selbstverständlich vertraulich.

► [www.zhaw.ch/beratung](http://www.zhaw.ch/beratung)

## ZHAW verleiht Preise für herausragende Lehre

Mit der Vergabe des «Credit Suisse Award for Best Teaching» werden herausragende Lehrkonzepte an Fachhochschulen honoriert. Im letzten Jahr konnte die ZHAW den Preis vergeben. Die Wahl der Jury fiel auf Markus Prandini, Leiter des Studiengangs International Management. Wie die Jury begründete, richtet sich sein Konzept konsequent auf fachhochschulspezifische Anforderungen aus und zeigt gleichzeitig einen innovativen Ansatz für den Kompetenzerwerb. Die ZHAW honorierte auch die Konzepte von Barbara Laube (Physiotherapie) und Andrea Citrini (Ergotherapie), beide am Departement Gesundheit.

## ZHAW besucht Hochschulen in Südostasien

Die Internationalisierung der ZHAW ist eines der strategischen Jahresziele 2011. Dazu gehört auch die Weiterentwicklung der Kooperationen mit ausländischen Partnern. Im Bereich der internationalen Bildung und Forschung werden den Universitäten vor Ort und Schweizer Hochschulen immer wichtigere Partner für Schweizer Hochschulen. Eine achtköpfige Delegation der ZHAW aus sechs Departementen besuchte deshalb vom 19. bis zum 29. Januar Hochschulen in Singapur und dem Grossraum Shanghai mit der Absicht, gegenseitig die Hochschulen und Bildungssysteme kennen zu lernen und mögliche Kooperationen zu prüfen. Sin-

gapur und Shanghai wurden ausgesucht, weil das Schweizer Staatssekretariat für Bildung und Forschung in beiden Städten Swissnex Häuser unterhält: Büros, die wissenschaftlichen Austausch und Kontakte zwischen den Universitäten vor Ort und Schweizer Hochschulen vermitteln sollen.

Die Teams von Swissnex Singapur wie auch Swissnex Shanghai organisierten in Absprache mit Frank Wittmann, Leiter der Stabsstelle Internationales der ZHAW, intensive, äusserst spannende Besuchsprogramme bei lokalen Hochschulen. Die Vertreter der ZHAW konnten erleben, mit welcher unglaublichen Dynamik sich die Hochschul-

bildung in den beiden Ländern in den letzten Jahren entwickelt hat. Sowohl in Singapur wie in Shanghai haben sich bei den gemeinsamen Gesprächen viel-

fältige Kooperationsmöglichkeiten eröffnet, die es in den nächsten Monaten intensiv weiter zu verfolgen gilt.

Armin Züger



Welcome an der East China University of Science and Technology

**Get to the heart of business**

We've a great range of graduate opportunities in Audit, Tax, Consulting and Corporate Finance. If you're interested in joining a world-leading professional services firm that will challenge, develop and reward you in equal measure, visit [www.careers.deloitte.com](http://www.careers.deloitte.com) to see what's possible. It's your future. How far will you take it?

**Audit. Tax. Consulting. Corporate Finance.**

**Deloitte.**

© 2011 Deloitte AG. All rights reserved.

**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](mailto: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](mailto:info@hubersuhner.com)

**HUBER+SUHNER**  
Tumbelenstrasse 20  
CH-8330 Pfäffikon ZH  
Tel. +41 (0)44 952 22 11  
[info@hubersuhner.com](mailto:info@hubersuhner.com)  
[www.hubersuhner.com](http://www.hubersuhner.com)

## [Ingenieur International]

## «Ich war immer dort zu Hause, wo ich gerade war!»

Der gelernte Maschinenschlosser aus Wülflingen, der am ehemaligen Technikum Winterthur Maschinenbau studierte, hätte sich wohl nicht träumen lassen, dass er dereinst als Ingenieur die halbe Welt bereisen und in Tokio die japanische Sekretärin zu seiner Gattin würde.

ARMIN ZÜGER

Der distinguierte Herr im Kaschmir-Mantel steht auf der Aussichtsterrasse im Gemeinde-Weinberg von Pully. Mit ausgestrecktem Arm weist er auf die Berggipfel auf der gegenüberliegenden Seite des Lac Léman und zählt die Namen der schneebedeckten Spitzen auf, die im gleissenden Sonnenlicht des strahlenden Wintermorgens über dem See aus dem Dunst auftauchen. Die Begeisterung bei der Benennung ist echt, man spürt, dass Hans Plüss, der gebürtige Winterthurer, sein Waadtländer «Exil» liebt. Eigentlich müsste die Geschichte, wie er zusammen mit seiner japanischen Frau Yukiko ins Welschland kam, zur Pflichtlektüre aller Ingenieurstudierenden der heutigen School of Engineering werden.

#### Vom Bauernsohn zum Ingenieur

Aber beginnen wir von vorn: Szenenwechsel. Geboren wurde Hans Plüss 1935 als zweites von sechs Kindern in Wülflingen. Ob er das Licht der Welt auch «in Gestalt zweier Sechzig-Watt-Glühbirnen» erblickte

– wie es Günter Grass einmal formulierte – wissen wir nicht, sicher ist jedoch, dass er auf einem Bauernhof aufwuchs. Eigentlich war sein Vater Mechaniker, bewirtschaftete aber einen kleinen Hof. Als Lehrling war es für Hans völlig normal, im Sommer frühmorgens vor der Arbeit dem Vater beim Mähen zu helfen. Anschliessend ging's dann zur Arbeit.

Die Tatsache, dass Plüss' Götti Präsident des lokalen Mechanikermeisterverbands war, dürfte bei der Wahl der Lehrstelle als Maschinenschlosser bei Rieter in Winterthur entscheidender gewesen sein als die Wünsche des jungen Mannes. Doch Plüss absolvierte seine Lehre mit Bravour. Deshalb wollte die Firma Rieter ihn zum Textilingenieur ausbilden lassen. Sein Berufsschullehrer – ein Absolvent des «Techs» – empfahl ihm aber ein Ingenieurstudium am damaligen Technikum Winterthur (TWI): «Als Textilingenieur bleibst du auf einen Sektor beschränkt, als Maschineningenieur öffnen sich viel breitere Möglichkeiten!» Für seine achtköpfige Familie war ein Studium

nicht finanzierbar. Darum verhalf ihm der gleiche Berufsschullehrer zu einem Stipendium des Schweizerischen Arbeitgeberverbands und ermöglichte Hans Plüss so das dreijährige Studium.

Zurückblickend verrät der Pensionär: «Müsste ich mich heute als junger Mann für ein Studium entscheiden, würde ich wohl eher Ökonomie wählen!» Dennoch findet Plüss, dass seine Lehre und das Ingenieurstudium eine sehr solide Basis waren für seine spätere Laufbahn in der Wirtschaft. Dieses Know-how habe ihm die notwendige Sicherheit bei Verhandlungen gegeben, mit einer Einschränkung allerdings: Weder an der Berufsschule noch am TWI wurden damals Fremdsprachen, allgemeinbildende Fächer oder Betriebswirtschaftslehre unterrichtet, was Hans Plüss als grossen Mangel empfand.

#### Heute spricht man von interkultureller Kompetenz

Neben Sprachen sei das Verständnis und die Öffnung gegenüber anderen Kulturen von enormer Bedeu-

Hans Plüss im Rebberg der Gemeinde Pully am Genfersee, wo er seit vielen Jahren seinen Wohnsitz hat.

tung, genauso wie das Einüben von Toleranz, erklärt der weltweit tätig gewesene Geschäftsmann oder sollen wir ihn «Ingenieur International» nennen? «Die Schweiz ist klein», sagt Plüss, «ich habe immer wieder die Scheuklappen von Schweizern erlebt, die nie oder nur wenig im Ausland waren.» Doch wer erfolgreich sein wolle, brauche die Kenntnis und Akzeptanz von anderen Sitten und Gebräuchen. «In Japan begrüsst man sich nicht mit Händedruck, man verbeugt sich. Andernorts gibt man sich einen Wangenkuss. An sich banale Details», schmunzelt Plüss, «doch solche können bei einem Geschäftsabschluss mitentscheidend sein, genauso wie die Kenntnis von Sprachen. Für ein Gespräch über ein Produkt oder eine Maschine reicht meistens Englisch. Doch beim Geschäftsabschluss ist es vorteilhaft, man spricht die Sprache des Kunden, selbst wenn man sich nur gebrochen ausdrückt bei schwierigen Sprachen wie etwa Japanisch.» Heute nennt man dies «intercultural communication» oder «crosscultural training». Für Hans Plüss ist klar: «Wenn junge

Ingenieure in den nächsten Jahrzehnten erfolgreich sein wollen, ist interkulturelle Kompetenz unerlässlich. Und wenn sie solche Auslandsfahrten schon während des Studiums sammeln können, umso besser!»

#### Ein Praktikum in England wirkte als Katalysator

Plüss selbst hatte in der Sekundarschule Französisch und ein wenig Italienisch gelernt. Während der Lehre bei Rieter begann er, Englisch zu üben, indem er zu Hause am Radio täglich BBC hörte. Seine jüngere Schwester, die bereits Geld verdiente, lieh ihm die Mittel für einen Sommer-Sprachkurs in London. «Das Problem war immer das Geld», erinnert sich Plüss, «aber damals konnte man im Zug nach London noch dritte Klasse fahren, auf Holzbänken.»

1959 schliesslich wurde er im zweiten Studienjahr am TWI für ein IAESTE-Praktikum (International Association for the Exchange of Students for Technical Experience) in England bei der Firma Imperial Chemical Industries ICI in Billingham

ausgesucht. Sein dortiger Vorgesetzter schrieb im Schlusszeugnis: «Hans Plüss has worked dilligently at Billingham and has produced some useful results. His English has improved considerably!»

Auch Plüss selbst hat nur die besten Erinnerungen ans Praktikum. Ein Physiker, der dort an seiner Doktorarbeit forschte, ist bis heute sein Freund geblieben. Dieser gab ihm später wertvolle Referenzen für Bewerbungen; denn Hans Plüss wollte nach dem Diplom ins Ausland, zurück nach England. Zufällig hatte der Vater eines TWI-Kollegen in England einen Werkzeugmaschinenhandel. Bei einem seiner Kunden in Norwich wurde der frischgebackene Ingenieur angestellt. Nach kurzer Zeit zog Plüss weiter nach Croydon zur Firma Creeds nahe London. Diese stellte Faksimiliergeräte und Lochbandsteuerungen her. Solche wurden auch zur Steuerung von Werkzeugmaschinen verwendet. Doch Plüss merkte bald, dass er nicht nur wegen seines Ingenieur-Know-hows angestellt worden war, sondern auch weil der Managing Director einen Deutschlehrer für sei-

Die Klasse 6 Ma vor der Klosterkirche Muri. Links neben Hans Plüss (mit Schildmütze) steht Bruno Widmer, einstiger Junglehrer, später Direktor des Technikums Winterthur.



### Maschinenbauer feiern 50 Jahre Diplomabschluss

Die Klasse 6 Ma von Hans Plüss traf sich am 2. September 2010 in Lenzburg zu ihrem zweijährlichen, mehrtägigen Treffen. Diesmal stand das Wiedersehen unter einem besonderen Vorzeichen. Die Klasse feierte nämlich das 50-jährige Jubiläum ihres Diplomabschlusses.

Dass eine Klasse gelegentlich Treffen organisiert, ist keine Besonderheit. Dass man sich aber zweijährlich trifft, alle mitmachen – sogar die Partnerinnen, selbst wenn der Besuch bei einem Klassenkollegen in Australien stattfindet, und dass auch der einstige «Klassenlehrer» immer dabei ist, der als Junglehrer damals frisch am TWI begonnen hatte, zeigt, dass diese Klasse unter sich und zu ihrer «Alma mater» eine ganz spezielle Beziehung hat. Eigentliche «Vorzeige-Alumni», wie jede Hochschule sie sich wünscht.

nen Sohn brauchte. Überhaupt waren seine Sprachkenntnisse (Deutsch, Englisch, Französisch und Italienisch) bei Creeds sehr begehrt und Plüss kam rasch in den Verkauf für ganz Europa. Hier zeigte sich, dass seine Französischkenntnisse nicht perfekt waren. Um dies zu korrigieren, suchte er eine Stelle in Paris.

#### Vom Ingenieur zum Handelskaufmann

Fündig wurde Plüss schliesslich in Lausanne bei André&Cie SA, damals das grösste Rohstoff- und Maschinenhandelshaus der Schweiz. Dort wurden ihm Aufgaben in Brasilien, Argentinien, später auch in Thailand, und Japan übergeben. Die deutsche Automobilindustrie (VW, Mercedes) ging in den 60er-Jahren nach Brasilien und André & Cie bot diesen Firmen an, komplette Produktionsanlagen, die in Europa kaufmännisch abgeschrieben waren, zu einem guten Preis nach Südamerika zu verkaufen. Dafür brauchte man einen Exportleiter in Frankfurt: Hans Plüss war die ideale Besetzung. Selbstverständlich wollte André&Cie bei diesen Millionengeschäften kein Risiko eingehen, also bemühte man sich um Exportrisikoversicherungen mit Staatsgarantie. Es war Plüss' Aufgabe, die Verantwortlichen im Wirtschaftsministerium in Bonn zu überzeugen, dass es sinnvoll sei, wenn der Staat hinter solchen Geschäften stehe. So wurde aus dem jungen Ingenieur ein Handelskaufmann.

In den Jahren bei André&Cie arbeitete Plüss oft in Südamerika, den USA, Thailand und Japan. Hier konnte er sein Geschick als guter Verhandler einbringen, der die Partner zusammenführen kann. «Beide Seiten müssen gewinnen», erklärt Plüss, «dazu gehört Offenheit. Man darf nichts verbergen. In Thailand etwa wird viel von

Chinesen kontrolliert. Diesen muss man alles offenlegen, damit sie Vertrauen gewinnen.»

#### Über Winterthur nach Tokio

1967 gründete der Direktor der technischen Abteilung bei André&Cie eine eigene Firma: Matolex (Machine Tool Export). Finanziert wurde sie von den Gebrüdern Volkart aus Winterthur. Plüss wurde angefragt, ob er mitkomme nach Winterthur. Während zweier Jahre baute er für Matolex dort die Werkzeugmaschinen Verkaufsorganisation in Japan auf. 1970 musste er schliesslich als Stellvertreter für den lokalen Chef selbst nach Tokio. Zwar hatte Plüss in Zürich bereits etwas Japanisch gelernt, aber er brauchte eine Sekretärin, die gut Englisch und Japanisch sprach. Seine Wahl fiel auf Yukiko Hakamada. Sie hatte in Japan bei der US-Armee gearbeitet und dort perfekt Englisch gelernt. Die intelligente, künstlerisch begabte Frau beeindruckte Hans Plüss so sehr, dass er sie 1971 um ihre Hand bat. Sie begleitete ihn nach New York, wo er von der Firma Volkart für eine ganz spezielle Aufgabe vorgesehen war. Einen Honeymoon in Mexiko und sechs Monate später ging es zurück in die Schweiz.

#### Vierzig Jahre am Genfersee

Der Kreis wäre somit geschlossen: Wir sind zurück am Genfersee, wo Hans Plüss zusammen mit seiner Frau Yukiko auch nach vierzig Jahren immer noch glücklich lebt.

Dazwischen liegen berufliche Karriereschritte: Marketingleiter, Direktor. Hans Plüss ist zufrieden und stolz auf das, was er mit seinem Ingenieurstudium erreicht hat. «Studierende sollten ins Ausland», wiederholt er, «man lernt so viel! Heimweh habe ich nie gekannt. Ich war immer dort zu Hause, wo ich gerade war!» ■



# WANT TO FLY HIGHER?

Wollen Sie sich beruflich weiterentwickeln? SR Technics sorgt dafür, dass Flugzeuge in der Luft bleiben, Passagiere sicher fliegen und Airlines rentabel arbeiten. Unsere Kunden bauen auf uns für erstklassigen Service bei Wartung, Reparatur und Instandhaltung sowie bei Engineering, Lagermanagement und Logistik.

Als führender Anbieter von technischen Dienstleistungen für die zivile Luftfahrt pflegen wir langfristige Partnerschaften mit allen Arten von Fluggesellschaften, mit Flugzeug-Leasinggesellschaften und mit Herstellern. Um unsere hohen Qualitätsstandards zu halten und unser internationales Wachstum voranzutreiben, suchen wir erfahrene und motivierte Teammitglieder. Wollen Sie sich einer Weltklassemarke der Luftfahrtindustrie anschliessen, wo Sie noch höher fliegen können? Dann besuchen Sie uns auf [www.srtechnics.com](http://www.srtechnics.com)

## [ Rolle der Hochschule ]

# Bildung und Forschung in einer alternden Gesellschaft

Die Umschreibung «Alternde Gesellschaft» wird oft als negativ empfunden. Wer will schon in unserer auf Jugendlichkeit getrimmten Gesellschaft gerne zu den Alten, zu «den reifen Kunden» gehören? Der folgende Beitrag betrachtet das Phänomen der demografischen Alterung nicht wertend, sondern als empirisches Faktum, welches Fragen für die Gesellschaft, die Wirtschaft und das Bildungssystem aufwirft.

WERNER INDERBITZIN

**A**lle Gesellschaften der traditionellen Industrieländer Europas und Nordamerikas und auch Japans sind bereits heute und auch in den kommenden Jahrzehnten mit der Herausforderung einer alternden Gesellschaft konfrontiert. In der Schweiz werden sich die bereits bekannten Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur weiter akzentuieren. Kamen 2010 noch 27 Rentner auf 100 Personen zwischen 20 und 64 Jahren, so werden es 2060 rund 53 sein. Das Medianalter, welches die Bevölkerung in zwei gleich grosse Gruppen teilt, liegt heute bei 41 Jahren, im Jahre 2047 wird es 47 Jahre betragen.

### Erhaltung der Produktivität

Die oben am Beispiel der Schweiz skizzierten demografischen Veränderungen mit einer Zunahme des

Anteils älterer und der Abnahme des Anteils erwerbstätiger Menschen bedeuten, dass die Aufwendungen der Volkswirtschaft für den Unterhalt der älteren Menschen zunehmen. Die gesamtwirtschaftliche Produktivität muss so hoch sein, dass alle nicht-erwerbstätigen Menschen ein ihren Ansprüchen entsprechendes Einkommen haben. Alternde Gesellschaften werden so gut oder so schlecht überleben, wie es ihnen gelingt, die Produktivität der menschlichen Ressourcen zu erhalten und zu steigern. Gelingt dies nicht, werden durch die Alterung unangenehme Verteilungskämpfe provoziert, die in einer Demokratie, vor allem in einer direkten Referendumsdemokratie wie der Schweiz, mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Gunsten der kurzfristigen Besitzstandswahrung der Älteren und zu Ungunsten

von zukunftssträchtigen Lösungen entschieden werden, weil die Älteren die Mehrheit bilden.

### Gesellschaftlicher Dialog

Überlagert ist der Prozess der Alterung von der seit geraumer Zeit stattfindenden und zunehmend wahrgenommenen Immigration von Menschen aus anderen Kulturkreisen. Die Schweiz ist ein herausragendes Beispiel dafür, dass durch die Einwanderung eine Stagnation oder gar Abnahme der Bevölkerung verhindert wird und sogar ein Bevölkerungswachstum stattfindet. Obwohl Ausländerfeindlichkeit auf der politischen Agenda oft zur Beschaffung von Wählerstimmen missbraucht wird, stellen wir fest, dass in Europa eine stets intensiver geführte Diskussion stattfindet über die Bedeutung, ja Wünschbarkeit von Immigration.

Werner Inderbitzin,  
der Autor des  
nebenstehenden  
Beitrags, ist  
Gründungsrektor  
der ZHAW.

Jüngstes Beispiel ist die Bundesrepublik Deutschland. Gemäss einem kürzlich von der Bundesagentur für Arbeit vorgestellten 10-Punkte-Programm wird die Zuwanderung von qualifizierten Menschen aus dem Ausland explizit genannt als Option für die Bekämpfung des Mangels an Fachkräften.

Immigration führt zu einer kulturellen und ethnischen Durchmischung der Bevölkerung. Und sie bewirkt – verkürzt ausgedrückt – eine Polarisierung: Auf der einen Seite steht die jüngere, erwerbstätige Bevölkerung, welche multikultureller ausgerichtet ist, nicht ausschliesslich in den schweizerischen Landessprachen sozialisiert wurde und dank ihren familiären Beziehungen auch in anderen als europäisch-schweizerischen Wertesystemen verankert ist. Und auf der anderen Seite verharrt die ältere – im Rentenalter oder kurz davor stehende – Bevölkerung weitgehend in traditionell helvetischen Werten und Verhaltensweisen.

#### Die lernende Gesellschaft

Die erfolgreiche Bewältigung der demografischen Transition – Alterung und Immigration – erfordert eine offene, lernfähige Gesellschaft. Dazu gehören die geistige Fitness älterer Menschen, Interesse für wirtschaftliche, gesellschaftliche und staatliche Innovationen und Toleranz, vielleicht sogar Neugier, gegenüber neuen Verhaltensweisen. Dazu gehört aber auch die Integration junger Menschen in die Gesellschaft, ins Bildungssystem und damit in Politik und Wirtschaft, unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft.

Lernen geschieht durch die Aneignung von neuem Wissen, aber auch in Form von Verhaltensänderungen. Angesichts der skizzierten Problemstellung muss sich Lernen auf die Erhöhung der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wertschöpfung fokussieren und nicht auf die Konsumtion. Mit anderen Worten: Eine kulturhistorisch geführte Nilkreuzfahrt für Senioren ist zwar auch Lernen, der produktive Beitrag an die gesellschaftliche Wertschöp-

fung aber gering. Produktiv nützliches Lernen würde heissen, dass alle Mitglieder der Gesellschaft, auch ältere, die Fähigkeit erhalten, mit neuen Technologien und Produkten umzugehen, sowohl im Produktionsprozess tätig zu sein, als auch im sozialen Netzwerk einer Gesellschaft in bezahlter – oder auch freiwilliger, unbezahlter – Arbeit nützlich zu sein. Dass als Nebeneffekt eine Integration von Menschen stattfindet, die nach der konventionellen Rentenarithmetik mit 65 Jahren zum Nichtstun verurteilt werden, ist selbstverständlich höchst erwünscht!

### «Hochschulen müssen in Fragen der demografischen Transition Position beziehen und in der Lehre und Forschung vermehrt zukünftig relevante Fragestellungen in diesen Feldern aufgreifen.»

Und: Junge Ausländer oder Schweizer mit ausländischen Wurzeln in zweiter oder dritter Generation dürfen nicht in wenig produktive Jobs für Hilfsfunktionen abgedrängt werden. Sie sollen nach Talent und Fähigkeit ausgebildet werden, auch eine Hochschulbildung absolvieren und Kaderpositionen in der Wirtschaft und im öffentlichen Leben einnehmen können. Nichts wäre verheerender als eine Marginalisierung dieser Gruppen!

#### Die Rolle der Hochschulen

Für Hochschulen sind im Kontext der alternden Gesellschaft drei Bereiche relevant: Einmal die Erforschung von altersrelevanten Fragestellungen und adressatengerechte Kommunikation der Forschungsergebnisse. Das umfasst sowohl bekannte Felder wie Produkte in altersgerechter Form, aus allen Bereichen des bekannten technologischen Wissens wie ICT, Medizintechnik, Ernährung, Pflege, Bewegung etc. Aber

auch Felder, die bis anhin noch wenig thematisiert wurden wie Entrepreneurship oder Generationendialog im Sinne des Erfahrungstransfers. Es ist bezeichnend für unseren Jugendkult, dass das Interesse an Jungunternehmenden sehr gross ist und mit zahlreichen Förderpreisen versucht wird, innovative Junge zu animieren, unternehmerisch tätig zu sein. Dass die Gründung eines Unternehmens im Alter von vielleicht 55 oder 65 Jahren andere Herausforderungen stellt, aber trotzdem gesellschaftlich in hohem Masse erwünscht wäre, war bis dato kaum Gegenstand von Analysen oder Best-Practice-Beispielen.

Eine zweite Herausforderung für die Hochschulen stellt der Bereich altersgerechtes Lehren und Lernen dar. Dazu gibt es zwar eine Fülle von Literatur und Forschungsergebnissen. Faktisch haben diese Erkenntnisse in die konkreten Studienprogramme sowohl der grundständigen als auch der postgradualen Ausbildung aber noch wenig Eingang gefunden.

Und ein dritter Bereich besteht in der Wahrnehmung von besonderen und vielschichtigen Bildungsbedürfnissen junger Immigrantinnen und hier lebender Ausländer in zweiter oder dritter Generation. Dabei gilt es, die Qualitätsstandards der Ausbildung unverändert konsequent einzufordern und gleichzeitig Wege aufzuzeigen, wie Defizite im Vorwissen und Sprachverständnis geschlossen werden können. Die Fachhochschulen sind aus den Traditionen ihrer Vorgängerschulen heraus Institutionen, die für Studierende aus bildungsfernen Schichten Aufstiegschancen öffnen. Diese Tradition und dieses Wissen können auch in der aktuellen Situation hilfreich sein.

Die Erwähnung dieser drei Bereiche ist zweifellos nicht abschliessend. Klar scheint, dass Hochschulen in Fragen der demografischen Transition Position zu beziehen haben und in der Lehre und Forschung noch mehr als bisher zukünftig relevante Fragestellungen in diesen Feldern adressieren und aufgreifen. ■

## Soziale Arbeit hat viele Seiten. Und immer eine Perspektive.

#### Weiterbildung im Modulsystem

Möchten Sie sich spezialisieren oder Ihr Handlungsgebiet wechseln? Unsere Lehrgänge ermöglichen Ihnen, sich individuell weiterzuentwickeln, und eröffnen Ihnen neue berufliche Perspektiven. Nutzen Sie die Vorteile unserer Weiterbildung:

- Modularer Aufbau für ein individuelles Studienprogramm
- Europaweit anerkannte Abschlüsse
- Praxisbezogene und zeitgemässe Inhalte

#### CAS mit MAS-Perspektive

Für welchen CAS Certificate of Advanced Studies Sie sich auch entscheiden – Sie können Ihre Weiterbildung in jedem Fall fortsetzen und den Titel eines Master of Advanced Studies (MAS) erwerben. Den Zeitrahmen dafür bestimmen Sie.

**Bestellen Sie jetzt unser Jahresprogramm 2011/2012 oder Detailprospekte zu unseren CAS im Internet.**

[www.sozialarbeit.zhaw.ch/weiterbildung](http://www.sozialarbeit.zhaw.ch/weiterbildung)

Die Karte ist schon weg?

Natürlich können Sie die Informationen zu Ihrer Weiterbildung auch unter [www.sozialarbeit.zhaw.ch/weiterbildung](http://www.sozialarbeit.zhaw.ch/weiterbildung) bestellen.

#### CAS Certificates of Advanced Studies

- CAS Handlungskompetenz in der Kinder-/Jugendhilfe
- CAS Dissozialität, Delinquenz und Kriminalität: Fachkompetenz und Innovation
- CAS Konfliktmanagement und Mediation
- CAS Soziale Gerontologie
- CAS Soziokultur
- CAS Diakonie – Soziale Arbeit in der Kirche
- CAS Leiten in Nonprofit-Organisationen
- CAS Betriebswirtschaft in Nonprofit-Organisationen
- CAS Organisationen verstehen und entwickeln
- CAS Praxisausbildung und Personalführung
- CAS Sozialversicherungsrecht

#### MAS Master of Advanced Studies

- MAS Kinder- und Jugendhilfe
- MAS Dissozialität, Delinquenz, Kriminalität, Integration
- MAS Soziokultur/Gemeinwesenentwicklung
- MAS Sozialmanagement
- MAS Supervision, Coaching und Mediation

## [ Ambient Assisted Living ]

# Barrierefreies Leben ermöglichen

Ältere Menschen möchten möglichst lange zu Hause wohnen. Wie sie dies situationsgerecht tun können und dabei von modernster Technologie unterstützt werden, wird an der ZHAW erforscht. «Ambient Assisted Living» ist eine interdisziplinäre und vielversprechende Wissenschaft, die am Anfang ihrer Entwicklung steht.

ANDREAS GÜNTERT

Die demografische Entwicklung der Schweiz und des Westens generell mag Gesundheitspolitiker, Mediziner und Angehörige vor zunehmende Probleme stellen. Doch das stetige Ergrauen ganzer Bevölkerungsschichten birgt für die Wirtschaft wohl ebenso viele Chancen wie Gefahren. Vor allem, wenn man seinen Blick auf die Lebensgewohnheiten des älteren Segments legt: «Einer der wichtigsten Trends in dieser Hinsicht», sagt Susanne Hofer, «zeigt sich immer deutlicher: Die Menschen möchten möglichst lange in ihrem angestammten Umfeld, ihrem Zuhause, leben.» Hofer, die am Institut für Facility Management (IFM) der ZHAW in Wädenswil die Kompetenzgruppe Hospitality Management leitet, bringt den angestrebten Über-65-Lifestyle so auf den Punkt: «Man wünscht sich bis ins hohe Alter Unabhängigkeit, bis hin zum letzten Tag.»

### Die Ansprüche an das Lebensumfeld steigen

Daraus lassen sich vorrangig zwei Schlüsse ziehen. Wenn ältere Menschen so lange zu Hause bleiben wollen, bis sie zum Pflegefall werden, bedeutet dies eine ungünstige Entwicklung für das reine, konventionelle Altersheim, eine Institution, die in ihrer jahrelang bekannten Ausprägung auf dem Weg zur Pensionierung begriffen scheint. Hofer sagt: «Wir beobachten, dass der Pflege-Anteil ständig steigt; herkömmliche Altersheime werden heute in der Schweiz schon gar keine mehr gebaut, im Gegensatz zu Pflegeheimen.» Die zweite Schlussfolgerung, die Hofers Arbeit stärker betrifft: Wenn ältere Menschen – man mag in Wädenswil Marketing-Worthülsen wie «best agers» oder «grey surfers» nicht so sehr – länger zu Hause leben wollen, dann steigen die Ansprüche an ihre Wohnungen, Häuser oder Siedlungen, sowie an

das gesellschaftliche Umfeld. Die Wünsche, die sich daraus ergeben und die Anforderungen, die ein solches barrierefreies Leben ermöglichen, werden unter dem Stichwort «Ambient Assisted Living» (AAL) erforscht. Darunter versteht man Entwicklungen und Assistenz-Systeme, die eine intelligente Umgebung gestalten. Kurz: die Summe aus unterstützender Technik, die ältere Menschen in Situationen von Ermüdung, Überforderung und übergrosser Komplexität entlastet.

Konkret kann dies bedeuten, dass älteren Menschen in ihrer Küche ein intelligentes Garverfahren zur Verfügung steht, das die Kochansprüche verschiedener Sorten Fleisch selber erkennt. Oder dass dank Video-Überwachung jederzeit medizinische Eihilfe möglich ist. Oder die Ergebnisse der AAL-Forschung soll Bauherren animieren, neue Siedlungen so zu planen, dass die Wege fürs Einkau-

### Susanne Hofer (Mitte) leitet die Kompetenzgruppe Hospitality Management in Wädenswil.

fen, zum Arzt oder zur stationären Pflege möglichst kurz sind, dass Angestellte in Siedlungen mit integriertem Empfang einfache Botengänge und ausser Haus Aktivitäten übernehmen oder koordinieren. AAL betrachtet man in Wädenswil als eine höchst interdisziplinäre Wissenschaft, die Telekom-Konzerne ebenso wie Immobilienplaner einbezieht, aber auch Heimelektronik-Hersteller, Service-Dienstleister oder Sozialwissenschaftler. «Die bewusste und gesteuerte AAL-Entwicklung», sagt Hofer, «steht noch ganz am Anfang.» In Deutschland sei man der Schweiz rund fünf Jahre voraus; eben erst hat in Berlin der vierte grosse Kongress zum Thema stattgefunden.

### Ambient Assisted Living arbeitet interdisziplinär

Das ZHAW-Departement Life Sciences und Facility Management setzt sich demzufolge auch auf interdisziplinäre Art und Weise mit dem Thema auseinander: «Unser Institut, teilweise in Zusammenarbeit mit anderen aus der ZHAW-Familie, ist in vielerlei Hinsicht aktiv auf diesem Gebiet», führt Hofer aus. So wird der Bereich AAL beispielsweise mit Untersuchungen bearbeitet, etwa im Rahmen einer Studie zum Thema «Wohnen in fünf bis zehn Jahren» (siehe auch Box). Ferner führt man Auftragsarbeiten für die Privatwirtschaft durch, erstellt Marktrecherchen oder arbeitet zusammen mit anderen ZHAW-Instituten an Forschungsarbeiten im weitgefassten Feld des AAL. Auch wenn im Bereiche der High-Tech-Wohnformen seit Jahren, im Sinne der Benutzerakzeptanz, unrealistische Projekte propagiert werden – bestes Beispiel ist wohl der intelligente Kühlschrank, der selber merkt, welche Produkte fehlen und sie gleich selber online bestellt –, glaubt Hofer stark daran, dass das «digital durchwirkte Wohnen» an Wichtigkeit gewinnen wird.



Dabei werde es sich aber eher um besser verständliche Interfaces handeln, etwa ein grosses Wand-Display, das als Telefon und Videokamera dient, die automatische Abschaltung des Herdes bei Abwesenheit oder die Steuerung der Raumtemperatur, die sich den Bedürfnissen der Bewohner anpasst. Eine Technik also, die sich auf die Menschen ausrichtet – und sie nicht durch komplexe Bedienung knechtet. Im nicht-digitalen Bereich glaubt Hofer weiter an die zunehmende Bedeutung von modularen Systemen im Wohnbereich, also etwa verschiebbare Wände und Möbel, die den Grundriss nicht von Beginn weg festsetzen, sondern ihn flexibel halten. Mit den bereits existierenden und den neu zu konzipierenden Services soll sich der Wohlfühlfaktor der älteren Generation in ihren eigenen vier Wänden festigen.

### Europaweite Nachfrage nach AAL

Das Wissen, welches das IFM heute schon hat und weiter akkumulieren wird, ist auch europaweit gefragt. Paul Dettwiler wirkt als federführender Wissenschaftler mit in einem EU-Projekt, das sich unter dem Namen «M3W – Maintaining and Measuring Mental Wellness» den technischen AAL-Weiterentwicklungen widmet. Drei weitere IFM-Fachspezialisten sind ebenfalls aktiv beim drei-

### Die Zukunft des Wohnens

Im Rahmen einer Schweizer Studie zum Thema «Wohnen in fünf bis zehn Jahren» engagierten sich zwei Experten der ZHAW vier Monate lang, mit Konzentration auf über 65-Jährige. Die Krux dabei: Wenn man die Wünsche der heutigen Generation über 65 erfasst – werden dies dann auch die Wünsche der nachfolgenden AHV-Bezüger sein? Was darf man heute an technologischer Involvierung erwarten – und was in zehn Jahren? Folgende Wohntrends wurden bei der Studie als besonders wichtig erachtet: Das Prinzip «reduce to the max», das sich in einer «Entmaterialisierung» zeigt, einer neuen Einfachheit in der Einrichtung. Zum gleichen Stichwort passt, dass die Generation AHV ihre Häuser verkaufen und kleinere Wohneinheiten wünschen wird. Dadurch ergibt sich ein Imperativ nach Platzoptimierung, Übersichtlichkeit und Einfachheit. Wichtiger wird die Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen im mittleren und luxuriöseren Segment. Auch zum Thema Technologie sind die Wünsche klar. Sie werden Ausstatter und Hersteller noch vor einige Herausforderungen stellen: In allen Wohnbereichen, so die Studie, ist eine «unsichtbare Hochtechnisierung» gefragt. Anders gesagt: Die eigenen vier Wände sollen so intelligent wie möglich ausgestattet sein. Aber so, dass man es nicht sieht.

jährigen EU-Projekt. Inputs aus Wädenswil werden in den Vertiefungsgebieten Immobilien/IT, Human Resources, Betriebswirtschaft und Service Management erwartet. Auch neben diesem EU-Auftrag werden den ZHAW-Spezialisten die Herausforderungen so schnell nicht ausgehen. ■

## [ Soziale Arbeit und Alter ]

# «Dort hinschauen, wo niemand hinschauen mag»

Häusliche Gewalt, Suchtmittelabhängigkeit oder Inhaftierte im Pensionsalter: Der demografische Wandel verändert auch die Soziale Arbeit, bringt neue Fragen, Herausforderungen, Möglichkeiten. Am Departement Soziale Arbeit der ZHAW wird das Thema Alter intensiv erforscht.

SARAH JÄGGI

Seit es die Soziale Arbeit gibt, widmet sie sich Themen, die von der Gesellschaft wenig beachtet werden. Abgesehen von der Soziokulturellen Arbeit beschäftigen sich Sozialarbeitende mit Menschen, die unter erschwerten Bedingungen ihr Leben bewältigen müssen. Für Thomas Gabriel, Leiter Forschung und Entwicklung des Departements Soziale Arbeit an der ZHAW, ist klar, warum das Thema «Alter» nicht nur von der Gesellschaft verdrängt wird, sondern lange Zeit auch auf den Forschungsagenden von Hochschulen fehlte: «In einer Gesellschaft, in der Jugendlichkeit das Ideal ist und Leistungsfähigkeit weit oben auf der Agenda steht, hat das Alter keinen Platz. Und wenn, dann im Sinne eines aktiven Alters, wo die Menschen über ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital verfügen. Die Frage, was mit den vulnerablen Gruppen geschieht, hat lange Zeit wenige interessiert. Jetzt, da die Themen durch den de-

demografischen Wandel drängender werden, ist es Aufgabe der Sozialen Arbeit, dort hinzuschauen, wo niemand hinschauen mag.»

### Soziale Arbeit und Alter: Ein Feld mit Forschungslücken

Das Thema «Alter» gehört heute zu den strategischen Forschungsschwerpunkten am Departement Soziale Arbeit – nur im Bereich der «Kinder- und Jugendhilfe» wird intensiver geforscht. Für Barbara Baumeister, die sich seit Jahren mit gerontologischen Themen befasst, (aktuelles Projekt: «Alter im Strafvollzug», siehe Box) ist es gleichermaßen herausfordernd wie interessant, «in einem Feld zu forschen, in dem es noch vieles zu entdecken gibt».

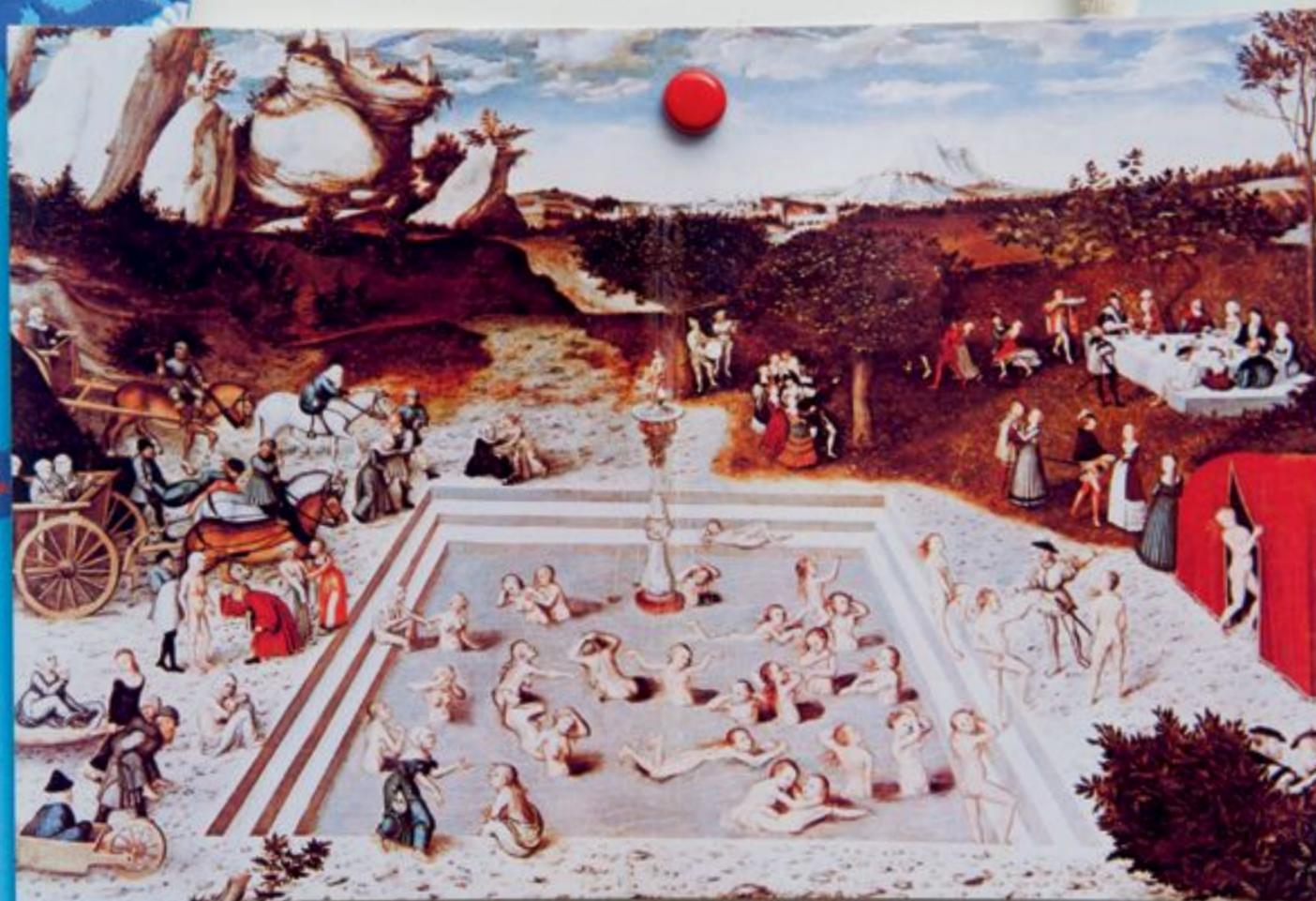
Im Gegensatz zu früher versteht sich die Soziale Arbeit heute als Disziplin, die vermehrt mit wissenschaftlichen Mitteln auf gesellschaftliche Brennpunkte schaut, Situationen klärt und aufzeigt, mit welchen He-

erausforderungen Institutionen konfrontiert sind. «Wir erarbeiten Wissen, das Institutionen, aber auch politische Handlungsträger dabei unterstützt, Entscheidungen zu fällen», sagt Gabriel.

Handlungsbedarf sieht man zum Beispiel in den Bereichen «Häusliche Gewalt und Alter» oder beim Thema «Alter und Abhängigkeit» – dies vor dem Hintergrund, dass Alterseinerichtungen mit Bewohnerinnen und Bewohnern konfrontiert sind, die im höheren Alter alkoholkrank wurden, medikamentenabhängig sind oder seit Jahren in Methadonprogrammen stehen. «Auch die Gruppe der früh an Demenz erkrankten Personen stellt eine neue Herausforderung dar», sagt Barbara Baumeister.

### Beispiel Demenzgarten: Aussenräume werden wichtig

Wissen gewann man in den letzten Jahren im Bereich von Altersinstitutionen, insbesondere im Umgang mit Aussenräumen. So hat die



Postkarte des «Jungbrunnens»  
von Lukas Cranach d.Ä. an einer Pinnwand

ZHAW (Departemente Life Sciences & Facility Management und Soziale Arbeit) in Kooperation mit der Hochschule für Technik Rapperswil (Abteilung Landschaftsarchitektur) in den letzten Jahren mehrere Gartenprojekte erfolgreich abgeschlossen. Am Departement Soziale Arbeit spezialisierte man sich auf die Erhebung der Bedürfnisse und die Analyse der Nutzung der Aussenräume. Zum Beispiel wurden nach Inbetriebnahme eines grossen Spaziergartens im Reusspark in Niederwil (AG) während eines Jahres die Aktivitäten der demenzkranken Bewohnerinnen und Bewohner analysiert und in der Folge die Nutzungsmöglichkeiten optimiert.

Lange Zeit wurde den Gärten von Alterseinrichtungen keine Bedeutung beigemessen. Die Rasenflächen

und Hecken mussten mit möglichst wenig Aufwand unterhalten werden können, als Aufenthalts- oder Lebensorte wurden sie nicht angesehen. «Inzwischen beginnt sich die Einsicht durchzusetzen, dass die Bewohnerinnen und Bewohner weder Gäste noch Patienten sind, sondern Menschen, die dort leben, und dass die wenigen Räume, die ihnen noch zur Verfügung stehen, umso sorgfältiger gestaltet sein müssen.» Erst seit einigen Jahren richte sich das Interesse vermehrt auch auf die Aussenräume. Der Demenzgarten im Reusspark gilt als Vorzeigebildung, und die Forschungsergebnisse leisten einen Beitrag zu einem zeitgemässen Umgang mit Demenzkranken, «der vielerorts noch immer von Berührungängsten geprägt ist», wie die Dozentin Trudi Beck sagt. ■



## Forschung an der ZHAW Soziale Arbeit: Alt werden im Gefängnis

Welche Auswirkungen haben die demografischen Veränderungen und die Veränderungen in der Rechtsprechung nach der Annahme der Verwahrungsinitiative auf die Gefängnisse? Wie geht man mit Inhaftierten um, wenn sie das Pensionsalter erreichen, vielleicht pflegebedürftig werden? Dank der Unterstützung durch den Schweizerischen Nationalfonds und drei Institutionen des Straf- und Massnahmenvollzugs konnte der Frage nachgegangen werden, mit welchen Alltagsbelastungen die alten Insassen während ihres Haftaufenthalts konfrontiert sind und welches die damit verbundenen Herausforderungen für das Vollzugspersonal sind. In einem ersten Schritt wurde mittels sekundärstatistischer Analyse der Daten des

Bundesamtes für Statistik eine Bestandaufnahme alter Insassen für die gesamte Schweiz gemacht, in einem zweiten Schritt wurden ältere Insassen und Vollzugsmitarbeitende des Strafvollzugskonkordats der Ostschweiz befragt. Ziel des Projektes war, bessere Kenntnisse über die Belastungssituationen der älteren Insassen zu erhalten und zu eruieren, mit welchen Herausforderungen das Personal bei der Zielgruppe konfrontiert ist. Die Studie soll Grundlagen für die Planung von Vollzugspätzen für ältere Menschen im Straf- und Massnahmenvollzug liefern. Die Studie «Alt werden im Straf- und Massnahmenvollzug» wurde von Barbara Baumeister geleitet, Resultate werden im April 2011 vorgestellt.

Barbara Baumeister (links), Dozentin, Leiterin CAS Soziale Gerontologie; Thomas Gabriel, Leiter F&E, sowie (rechts) Trudi Beck, Dozentin, alle am Departement Soziale Arbeit.

## «85-Jährige muss man nicht mehr verändern wollen»



Trudi Beck

### Interview Sarah Jäggi

Frau Beck, Sie unterrichten in der Weiterbildung zu gerontologischen Themen. Was ist das besondere an der Sozialen Arbeit, wenn sie sich mit alten Menschen befasst?

Trudi Beck: Alte Menschen stehen, wenn sie Leistungen der Sozialen Arbeit benötigen, häufig in der letzten Lebensphase. Ein grundlegendes Prinzip, von dem

sich die Soziale Arbeit leiten lässt, funktioniert dabei nicht: die Zukunftsgerichtetheit. Bei Jugendlichen intervenieren wir im Hinblick auf eine Zukunft, die besser, anders, gesünder sein soll als die gegenwärtige Situation, häufig auch mit präventiven oder erzieherischen Absichten. Das geht bei alten Menschen nicht. 85-Jährige muss man nicht mehr verändern wollen. In der konkreten Arbeit geht es vielmehr darum, einen Umgang mit unveränderbaren Situationen zu finden und Dinge auszuhalten. Die Personen, die in ihrem Beruf mit solchen Situationen zu tun haben, brauchen nicht nur die Sensibilität, sondern auch Konzepte, damit sie sinnvoll und würdig mit Themen wie chronische Krankheit, Leiden und Sterben umgehen können.

Was heisst das für die Ausbildung?

Beck: Es braucht einen breiten Zugang zum Thema Alter, zum Teil auch spezifische Fach- und Metho-

denkompetenzen, beispielsweise zur Frage, wie man die Bedürfnisse von Demenzkranken eruiert, wenn diese nicht mehr in der Lage sind, sich verbal adäquat auszudrücken. Ich beobachte zuweilen die Tendenz, dass man betagten Menschen Autonomie abspricht, dass man sie infantilisiert. Auch müssen wir unsere Fachleute hinsichtlich der Spannungsfelder schulen, die sich in diesem Feld der Sozialen Arbeit ergeben.

Welche Spannungsfelder meinen Sie?

Beck: Ich denke beispielsweise an Fragen von Sicherheit oder Hygiene versus Autonomie. Soll oder darf man einen Menschen an den Rollstuhl fixieren, um so das Risiko eines Sturzes zu minimieren? Ist es ethisch vertretbar, einen betagten Menschen unter Zwang zu duschen, weil man davon ausgeht, dass es richtig ist, sich täglich zu duschen? Oder reicht es, einen alten Mann einmal pro Woche zu duschen, wenn er dies seit sechzig

Jahren so gewohnt ist? Solche Fragen gilt es in der Aus- und Weiterbildung zu thematisieren, auch wenn es keine massgeschneiderten Antworten gibt.

Neben Ihrer Arbeit als Dozentin forschen Sie zum Thema Alter, insbesondere im Bereich der Gärten rund um Altersheime.

Woher rührt Ihr Interesse?

Beck: Ich nähere mich selber mehr und mehr der Lebensspanne des Alters an und hatte private Berührungspunkte mit dem Thema, etwa als meine Mutter ins Pflegeheim musste. Hinzu kommt mein Interesse an Gärten und Institutionen, ich bin Biologin und Sozialpädagogin. Im Hinblick auf mein eigenes Alter habe ich den ganz und gar eigennützigen Wunsch, selber Institutionen anzutreffen, die mir gefallen! Auch wenn sich vieles getan hat in den letzten Jahren, sehe ich doch einiges, was man verbessern könnte, und ich finde, es lohnt sich, da zu investieren!

**Day one**  
and you're ready

Day one. It's the moment you've been waiting for. When you prove your worth, meet new challenges, and go looking for the next one. It's when your dreams take shape. And your expectations can be exceeded. From the day you join us, we're committed to helping you achieve your potential. So, whether your career lies in assurance, tax, transaction, advisory or core business services, shouldn't your day one be at Ernst & Young?

**Take charge of your career. Now.**  
[www.ey.com/ch/careers](http://www.ey.com/ch/careers)

**ERNST & YOUNG**  
Quality In Everything We Do

© 2011 EYGM Limited. All Rights Reserved.

UNIVERSUM  
TOP 100  
IDEAL EMPLOYER  
2010 STUDENT SURVEY

[ Alfred Gilgen ]

# Ab 70 ist man für das «Programm» selbst verantwortlich

Er war einer der profiliertesten Bildungsdirektoren des Kantons Zürich. Seit 15 Jahren ist Alfred Gilgen in Pension. ZHAW-Impact sprach mit ihm über Bildung im Seniorenalter.

INTERVIEW: MARKUS GISLER

**Herr Gilgen, Sie sind seit über 15 Jahren pensioniert. Als Bildungsdirektor des Kantons Zürich waren Sie immer ein wissensdurstiger Mensch. Nun sind sie 80-jährig. Hat der Bildungshunger nachgelassen?**

Der Bildungshunger ist nie gestillt. Das ist keine Altersfrage. Aber man konzentriert sich im Alter auf das, was einem Spass macht. Mich interessiert immer noch die Politik, vor allem die nationale und internationale.

**Was tun Sie, um den Hunger zu stillen?**

Ich lese Zeitungen, schaue fern, gehe an Veranstaltungen und treffe mich mit Leuten zum Essen. Ich gehe ins Theater und in die Oper. Meine grosse Liebe war das Sprechtheater. Doch für ältere Leute wird das ein immer unmöglicheres Vergnügen. Heute wird im Theater nur noch geflüstert oder geschrien, jedenfalls vermissem ich eine klare Aussprache. Es scheint, als sei es den Schauspielern «Wurscht», ob ihre Botschaft verstanden wird.

Wenn ich nichts verstehe, brauche ich auch nicht hinzugehen.

**Wir hoffen, das Schauspielhaus liest dieses Gespräch. Bleiben wir beim Lesen. Was lesen Sie hauptsächlich? Wie informieren Sie sich?**

Täglich lese ich NZZ und Tages-Anzeiger, dazu habe ich noch die Weltwoche abonniert. Selbstverständlich schaue ich mir Infosendungen und Filme am Fernsehen an. Bücher lese ich dazu die Zeit, aber meist fehlt mir die Memoiren von Hitlers Sekretärin, Traudl Junge, gelesen. Und das Tagebuch des Arztes von Mao.

**Zur Vorbereitung dieses Interviews haben Sie sich eine umfassende Dokumentation über Bildung im Alter aus dem Internet ausgedruckt. Wir staunen.**

Ältere Leute sollten einen Computer benutzen und am Internet angeschlossen sein. Das hält wach. Beim Computer funktioniert ja immer mal et-

was nicht, der Drucker fällt aus oder ein Programm startet nicht. Da muss man überlegen, was zu tun ist. Das fördert die geistige Fitness. Sich in der Internetwelt zu bewegen, ist doch gescheiter, als immer nur am Stammtisch zu sitzen, was ich zugegebenermassen aber auch gern tue.

**Seit wann benutzen Sie einen Computer?**

Erst seit ich 72 bin, vorher habe ich keinen gebraucht.

**Die Menschen werden älter und die Rentner werden zahlenmässig immer mehr. Damit steigt auch das Bildungsbedürfnis im Alter. Wie schätzen Sie das Angebot ein?**

Das Bildungsangebot ist riesig. Kein Rentner kann behaupten, es gäbe kein genügend grosses Angebot. Manche in meinem Alter argumentieren, sie schafften es aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr an Vorträge und Veranstaltungen. Doch für alle andern gilt: Man

muss das Angebot nur nutzen.

**Haben Sie nach ihrem Rücktritt je daran gedacht, nochmals ein Studium zu beginnen?**

Nein das wollte ich nie. Mir hätte die Zeit dazu gefehlt. Ich erinnere mich an einen früheren Parteikollegen vom Landesring, Rechtsanwalt Walter Bächli. Nach seiner Pensionierung hatte er noch Griechisch studiert und schloss das Studium offiziell ab.

**Wie empfanden Sie den Wechsel vom aktiven Berufsleben ins Rentenalter?**

Am Anfang war ich immer noch stark beschäftigt. Ich hatte zwei gute Jobs als Verwaltungsrat. Ich war Präsident der NOK (heute Axpo) und Christoph Blocher berief mich in den Verwaltungsrats-Ausschuss der Ems-Chemie. Dabei war ich bei der Ems noch zuständig für die interne Weiterbildung. Christoph Blocher kannte ich aus dem Kantonsrat. Zudem wurde ich auch regelmässig für Referate aufge-



**Der pensionierte Regierungsrat organisiert heute Opernreisen.**

boten. Das dauerte, bis ich 70 war.

**Danach liess die Nachfrage nach?**

Ja, mit 70 beginnt die Zäsur. Ab 70 ist man schlagartig auf sich alleine gestellt und selber für sein «Programm» verantwortlich.

**Und wie haben Sie dieses Programm gestaltet?**

Ich wollte noch etwas tun, nochmals Verantwortung übernehmen. Weil mich das Militär immer fasziniert hatte, leite ich in der Gesellschaft für militärhistorische Studien Reisen zu historisch interessanten Orten im Ausland.

Ich begann, mich in den spanischen Bürgerkrieg einzulesen. Fünf mehrtätige Reisen nach Spanien habe ich zusammen mit einem Kollegen für jeweils 20 bis 25 Teilnehmern organisiert. Wie eingangs erwähnt, gehe ich gerne in die Oper. Deshalb organisiere ich zusätzlich zwei Opernreisen. Dieses Jahr fahren

wir einmal nach Kopenhagen und Oslo und ein anderes Mal ins Puccini Centre nach Torre del Lago bei Viareggio. Ob immer alles klappt, weiss man im Voraus nie, aber ich sage immer: «No risk no fun!».

**Der Gesellschaftsvertrag besagt, dass wir in die Bildung der Jungen investieren, damit diese später zu grösseren Steuerzahlern werden, die wiederum das Bildungssystem finanzieren. Wenn jedoch ein Rentner nur noch zum Spass studiert, verursacht er bloss Kosten. Müsste demnach ein Rentner die Vollkosten eines Studiums selber bezahlen?**

Das sind ja nur wenige, die ein volles Studium aufnehmen. Ich glaube, das würde sich nicht rechnen, der administrative Aufwand wäre wohl grösser als die Einnahmen. Anders wäre es, wenn die ins Pensionsalter vorrückenden Baby-Boomer plötzlich in Massen an die Uni drängten. Aber die meisten sitzen ja einfach hie

und da in eine Vorlesung wie an der Zürcher Senioren-Universität und unterziehen sich nicht dem aufwändigen Prüfungsprozedere.

**Demographisch stehen wir vor einem Seniorenschub. Die Alterspyramide wächst. Sollte der Staat eigentliche Senioren-Unis finanzieren?**

Es gibt meines Wissens keine funktionierenden Senioren-Universitäten mit voller Ausbildung und Prüfung. Wenn die Senioren studieren möchten, dann sollen sie das an den konventionellen Unis tun können.

**Schweizer Studierende – wie früher schon jene in Wien – argwöhnen, dass ihnen ausländische Studenten ihre Studienplätze streitig machen. Braucht es einen Numerus clausus für Ausländer?**

Der Zuzug von ausländischen Studierenden muss schon so geregelt sein, dass die hiesigen einen Platz an den Hochschulen haben.

**Der Ansturm aus dem Ausland hat ja auch damit zu tun, dass im Ausland die Maturitätsquote 40 Prozent und höher ist. Im Kanton Zürich und generell in der Schweiz beträgt die Quote lediglich etwa 25 Prozent. Ist das erwerbspolitisch und wirtschaftspolitisch sinnvoll? Sollten nicht mehr junge Leute die Uni besuchen, damit die Spiesse mit dem Ausland gleich lang sind?**

Aus zwei Gründen finde ich, die Quote sollte nicht erhöht werden. Erstens wollen wir kein akademisches Proletariat. Was nützt ein Hochschulabschluss, wenn man keine Arbeit findet. Zweitens war ich immer ein grosser Anhänger des dualen Bildungswegs, der Lehre, also berufliche Ausbildung gepaart mit schulischer Bildung. Wir dürfen dieses ausgezeichnete System nicht schwächen. Die schulischen Lernziele einer Lehre wurden laufend erhöht. Zudem bietet sich nach der Lehre die Fachhochschule an. Das Resultat für die gesamte Volkswirtschaft ist doch eindrücklich. Die Schweiz darf stolz auf ihr gesamtes Bildungsniveau sein. ■

## [ Sozialversicherung ]

# Wie viel darf das Alter kosten?

Im Jahr 2040 werden 25 Prozent der Schweizer Bevölkerung über 64 Jahre alt sein. Ist das Alter überhaupt noch finanzierbar? Denn die Geburtenrate bleibt weiterhin tief, während die Zahl der Erwerbstätigen, welche die AHV-Renten finanzieren, stetig abnimmt. Und die Zahl der Rentenbezüger nimmt wegen der höheren Lebenserwartung weiter zu. Bis jetzt gibt es kein Patentrezept, wie diese Altersproblematik zu lösen ist.

ISO AMBÜHL

Die AHV-Rente soll im Alter einen Teil des ausfallenden Arbeitsverdienstes ersetzen. 2011 beträgt die maximale Einzelrente 2320 Franken, was im Jahr total 27'840 Franken ergibt. Heute beziehen rund 2,1 Millionen Menschen eine AHV-Rente. Das kostete 2009 35 Milliarden Franken. Diesen Ausgaben standen Einnahmen von 39,7 Milliarden Franken gegenüber. Zwei Drittel davon stammen aus Beiträgen der Versicherten und der Arbeitgeber, sieben Milliarden vom Bund, 2,1 Milliarden von der Mehrwertsteuer und 415 Millionen von den Spielbanken.

Alles in allem schloss die AHV-Rechnung 2009 mit einem Überschuss von 3,9 Milliarden Franken ab. Das Umlageergebnis, die Beiträge von Versicherten und Arbeitgebern minus Aufwand, war mit rund einer

Milliarde Franken positiv. Dank einem Anlagegewinn des AHV-Ausgleichsfonds von 2,6 Milliarden Franken verbesserte sich das Ergebnis auf knapp 4 Milliarden Franken.

### Pessimisten rechnen mit roten Zahlen

Doch ist die AHV auf sicherem Fundament gebaut? Pessimisten rechnen damit, dass sie ab 2015 stetig in die roten Zahlen rutscht – und ohne Gegenmassnahmen bis etwa 2028 ihre Reserven von 42 Milliarden Franken aufbraucht. «Von einer Krise der AHV darf man derzeit aber nicht reden», betont Uwe Koch, Dozent im Bereich Sozialpolitik und Sozialversicherungen an der ZHAW, «doch der Handlungsbedarf wächst.»

Koch weist auf die doppelte demografische Alterung der Bevölkerung hin. Einerseits nimmt die Lebenserwartung stetig zu. 2011 ist

ein Sechstel der Schweizer Bevölkerung über 64 Jahre alt – 2040 wird es rund ein Viertel sein. Bereits in zehn Jahren dürfte ein gutes Drittel der Bevölkerung über 50 Jahre alt sein. Andererseits nimmt die Geburtenrate stetig ab: Im Jahr 1960 hatte eine Familien im Schnitt 2,4 Kinder – heute sind es noch lediglich 1,4.

Aufgrund der zunehmenden Alterung und des tiefen Geburtenniveaus verschlechtert sich das Verhältnis zwischen der Zahl der Erwerbstätigen, welche die AHV-Beiträge zahlen, und der Zahl der Renten beziehenden Bevölkerung. Laut Koch kamen 1948, im Gründungsjahr der AHV, 6,5 Personen als Beitragszahlende auf einen Rentner. Heute sind es vier Personen – und 2050, so schätzt man, sind es gerade noch zwei Erwerbstätige, die eine Rente finanzieren.

8.12.2000  
Am 24

15.11.1993  
Am 18

24.12.1998  
Am 10

14.11.1997  
Am 03 cm

5.12.1996  
97 cm

7.11.1995  
89 cm

### Vorläufig fehlt der Leidensdruck

Ist die Alterssicherung unter diesen Voraussetzungen künftig überhaupt noch finanzierbar? Für Uwe Koch ist die Antwort klar: «Das Alter darf so viel kosten, wie es der Bevölkerung wert ist.» Obwohl die Finanzierung der Sicherungssysteme im Alter weit herum als Problematik erkannt sei, fehle noch «der notwendige Leidensdruck», um eine Lösung voranzutreiben, sagt der Sozialexperte. Dazu komme, dass die AHV in der Bevölkerung als wichtigstes Sozialwerk sehr stark verankert sei: «Wer sie als Politiker allzu brüsk verändern will, riskiert politischen Selbstmord.»

Für die Zukunft gibt es kein Patentrezept. Die AHV-Debatte läuft seit Jahren. Kein Wunder, ist die 11. AHV-Revision nach Diskussionen in den Räten und einer Volksabstimmung im Jahr 2004 (68 Prozent Nein) noch nicht unter Dach und Fach.

In der Bevölkerung will man keinen Leistungsabbau. Davon ist Koch überzeugt. Für ihn wäre eine Flexibilisierung des Rentenalters eine gute Lösung: «Wir müssen vom fixen Rentenalter 65 Jahre für Männer und 64 Jahre für Frauen wegkommen.» Gleichzeitig gelte es Anreize zu schaffen, damit mehr Arbeitnehmer über das bisherige Rentenalter hinaus arbeiten, sagt Koch. Etwa für Akademiker, die spät in den Beruf kommen und eine höhere Lebenserwartung als Bauarbeiter haben, welche wegen körperlich belastender Arbeit bereits mit 62/63 in Pension gehen könnten.

Um mehr Finanzmittel generieren zu können, stehen verschiedene andere Möglichkeiten zur Debatte:

- Höhere Lohnbeiträge. Das ist – laut Koch – keine gute Lösung, weil die Erwerbstätigen zusätzlich belastet werden. Der solidarische Generationenvertrag käme weiter unter Druck.
- Höhere Mehrwertsteuer. Diese Lösung hätte den Vorteil, dass alle, auch die Rentner, mitbezahlen.
- Mehr Mittel dank Erbschaftsteuer. Im Jahr 2000 wurden 28,5 Milliarden Franken vererbt. Auch



**Uwe Koch** hat an der Universität Zürich Jurisprudenz studiert. Seit drei Jahren ist er Dozent für Sozialpolitik und Sozialversicherungen an der ZHAW, Soziale Arbeit. Er ist Co-Autor des Standardwerks «Ergänzungsleistungen zur AHV/IV: Darstellung, Charakterisierung und Wirkungsweise», Zürich: Schulthess, 2009.

für diese Variante müsste aber eine politische Mehrheit gefunden werden.

- Mehr Migration von jungen Leuten. Gut ausgebildete Einwanderer, derzeit vor allem aus Deutschland, generieren hohe Lohnbeiträge. Politisch eine eher schwierige Lösung.
- Eine höhere Erwerbsquote (mit Lohn) der Frauen, was eine gezielte Förderung voraussetzt.
- Wirtschaftswachstum. Dank guten Zahlen der Unternehmen sind Löhne und Boni hoch, was auch hohe AHV-Beiträge ergibt.

### Höhere Investitionen in Bildung und Familie sind notwendig

Zwei Themen sind für Koch ganz wichtige Voraussetzungen für eine sichere AHV in der Schweiz: grössere Investitionen in Bildung und Familie. «Gute Schulen, Universitäten und Fachhochschulen sind in einer Dienstleistungsgesellschaft Voraussetzungen, damit gut ausgebildete

Fachkräfte für eine hohe Wertschöpfung sorgen, was eine gute Entlohnung und damit mehr AHV-Beiträge bringt», sagt Koch. Gleichzeitig müsse man auch in Familien mit Kindern, etwa mittels neuer Ergänzungsleistungen, investieren. Nur so könnten alle Heranwachsenden die Chancen einer guten Bildung packen, betont der Sozialexperte.

Das Problem der heute viel höheren Lebenserwartung betrifft nicht nur die AHV, sondern auch die berufliche Vorsorge (BVG), die deshalb viel länger Renten auszahlen muss, was grosse Kosten verursacht.

Bei allen möglichen Lösungen ist auch die ältere Bevölkerung gefordert. Dank ihrer Mehrheit kann sie jede Abstimmung torpedieren. «Die ältere Bevölkerung muss Hand bieten und sich an Lösungen für eine alternde Gesellschaft beteiligen», fordert Uwe Koch: «Eine Gerontokratie hebt sonst den Generationenvertrag aus.» ■

# Alt werden? Aber gern! – Alt sein? Nein, danke!

Mein Grossvater hat noch mit über 90 Jahren die Einladungen zu Seniorennachmittagen regelmässig abgelehnt: «Zu dene alte Lüt hock ich nöt ana!» Offenbar fühlte er sich jünger als all die 70- oder gar 80-Jährigen. Mit dieser Selbsteinschätzung war er keineswegs alleine. Mit zunehmendem Alter fühlen wir uns jünger, als wir sind. 75-jährige Männer beispielsweise unterschätzen ihr tatsächliches Alter durchschnittlich um 15 Jahre. Alt sind immer nur die anderen.

### Jeder möchte alt werden, keiner jedoch alt sein

Dank neuer Freiheiten wird das individuelle «Älterwerden» als überwiegend positiv erlebt. Das typische Bild vom «Altsein» hingegen beelendet uns. Wir erwarten, dass Verluste und Belastungen bei Gesundheit, sozialen Beziehungen, Status, Leistungsfähigkeit und Autonomie unweigerlich zu geringerer Lebensqualität führen. Alt, gebrechlich, einsam, schwerhörig, inkontinent und abhängig, da kann man ja nur unglücklich oder gar depressiv sein. Im Begriff der «Altersdepression» findet diese Annahme ihre traurige Bestätigung.

### Gibt es Altersdepressionen?

Das Schreckensszenario einer «überalternden Gesellschaft» und die Angst vor der «Volkskrankheit Alzheimer» haben der Erforschung von Altersprozessen zu einem überwältigenden Aufschwung verholfen, die vielfach geradezu verblüffende Ergebnisse hervorgebracht hat: Gross angelegte epidemiologische Studien wie die in den 90er Jahren durchgeführte Berliner Altersstudie haben gezeigt, dass messbare Belastungsfaktoren keinen direkten Schluss auf das subjektive Wohlbefinden zulassen. Paradoxerweise sind die meisten älteren Menschen zufrieden, trotz der mit dem Altern unweigerlich verbundenen Verluste; zufriedener gar als Menschen im mittleren Lebensalter. Während parallel zu wahrgenommenen Gesundheitseinbussen die Abhängigkeit mit zunehmendem Alter mess-

bar zunimmt, bleibt das subjektive Wohlbefinden bis ins hohe Alter stabil. Selbst von Demenz Betroffene bewerten ihre Lebensqualität deutlich positiver, als diese von den Angehörigen beurteilt wird. Und last but not least zeigen Daten zur psychischen Gesundheit im Alter, dass die Häufigkeit von Depressionen mit zunehmendem Alter nicht zu-, die Wahrscheinlichkeit erstmals zu erkranken sogar abnimmt. Depression ist also keine Alterserscheinung, sondern auch im Alter eine ernst zu nehmende Krankheit, für die im Übrigen auch bei alten Menschen nachweislich wirksame Therapieverfahren zur Verfügung stehen.



**JUTTA STAHL**, Psychotherapeutin und Dozentin am IAP Institut Angewandte Psychologie, hat den vorliegenden Beitrag verfasst.

### Resilienz im Alter

Bis ins hohe Alter finden Anpassungsprozesse statt, die uns helfen, auch unter widrigen Umständen ein relatives Wohlbefinden zu bewahren oder wiederherzustellen. Diese Widerstandsfähigkeit, oder Resilienz, kennt keine Altersgrenze. Dass Bewertungsprozesse eine wesentliche Rolle spielen, hat zuletzt auch die Glücksforschung herausgefunden. Entscheidend für das Erleben von Glück sei unter anderem, ob man sich mit Menschen vergleicht, denen es besser, oder solchen, denen es schlechter geht. Das erklärt vielleicht, weshalb wir uns

mit zunehmendem Alter jünger fühlen, als wir sind: Wir vergleichen uns mit einer negativen Altersnorm, die in Wirklichkeit zwar so nicht existiert, uns aber hilft, trotz Altersgebrehen «noch» relativ zufrieden zu sein.

### Der Fluch des positiven Altersbildes

Das negative Altersbild wird jedoch zunehmend verdrängt von einem die Chancen des Alters überidealisierenden Bild: von aktiven, sozial engagierten, sportlichen und attraktiven älteren Mensch. Was, wenn sich die Zufriedenheit im Alter zukünftig an diesem Massstab orientiert? Werden Alte dann reihenweise unzufrieden sein? Und damit nicht genug. Das übertrieben positive Altersbild suggeriert, dass man sich nur genug anstrengen und die Möglichkeiten der heutigen Gesellschaft geschickt nutzen müsse, um dem natürlichen Alternsprozess ein Schnippchen zu schlagen. Die unerwünschten Begleiterscheinungen des Alterns scheinen überwindbar durch aktive Gegenmassnahmen wie gesunde Ernährung, Fitnesstrainings, soziales Engagement, Hirnjogging oder letztlich Botox und Co. Wer krank und gebrechlich ist, hat demnach einfach nicht genug dagegen getan. Zu Ende gedacht, führt dieser Trend im Extremfall zu einer gesellschaftlichen Entsolidarisierung mit Alten und Schwachen.

### Wir sind die Alten der Zukunft

Der Druck auf «die Alten» steigt. Sie sollen möglichst lange gesund, selbständig und nützlich bleiben. Wer alt werden möchte, kommt aber nicht umhin, eines Tages selbst alt zu sein. Wir sind die Alten der Zukunft. Schon von daher lohnt es sich für jeden von uns, an einem differenzierten Bild vom «Altsein» zu arbeiten – sei dies in der persönlichen Auseinandersetzung, oder im beruflichen Wirkungsfeld. Bereits jetzt beschäftigen sich verschiedene Disziplinen der angewandten Wissenschaften an der ZHAW in Aus- und Weiterbildung, Forschung und Dienstleistung auf die eine oder andere Weise mit Themen rund um das Alter. Es gibt aber noch viel zu tun. ■

## [ Altersgerechte Führung ]

# Der demografische Wandel im Unternehmen

Immer mehr ältere Angestellte werden das Berufsleben der Zukunft bestimmen. Diese gilt es altersgerecht zu führen – doch bei den heute aktiven Führungspersonen klaffen Einstellung und Verhalten auseinander, wie eine Studie ergeben hat.

SIBYLLE VEIGL

Die Prognosen sind eindeutig: Herr und Frau Schweizer werden immer älter. Heute sind rund 17 Prozent der Bevölkerung über 65 Jahre alt, gemäss Bundesamt für Statistik werden es im Jahr 2060 rund 28 Prozent sein. Die Babyboomer kommen selbst in die Jahre.

Der demografische Wandel wird auch die Arbeitswelt prägen. Der Anteil der Erwerbstätigen über 50 Jahre wird sich von rund 28 Prozent im Jahr 2007 auf rund 34 Prozent im Jahr 2050 erhöhen, schätzt das Bundesamt für Statistik. Mit den zukünftigen Problemen dieses demografischen Wandels befassen sich Sozialwissenschaftler, Ökonomen und Politiker.

«Was dies allerdings für die Mitarbeiterführung in Unternehmen bedeutet, wurde noch kaum untersucht», sagt Daniela Eberhardt, Professorin und Leiterin des IAP Institut für Angewandte Psychologie der ZHAW. Seit gut 25 Jahren beschäftigt sie sich mit dem Thema Führung

und Zusammenarbeit in der Beratung, in der Managemententwicklung, in der Lehre und angewandten Forschung sowie als Führungsperson. Der Frage, wie Führungskräfte in Unternehmen heute mit ihren älter werdenden und älteren Mitarbeitenden umgehen, ist sie in ihrer eben publizierten Studie «Mit Führung den demographischen Wandel gestalten» nachgegangen.

Um Einstellung und Verhalten der Chefs zu ihren älteren Mitarbeitenden zu erfahren, hat sie zusammen mit Margareta Meyer, Psychologiestudentin an der ZHAW, rund 400 Führungskräfte in der Schweiz und in Deutschland aus unterschiedlichen Branchen und aus Unternehmen verschiedener Grösse befragt: Engagieren sich Führungskräfte dafür, dass ihre Mitarbeitenden arbeitsfähig bleiben? Ermöglichen sie kontinuierlich die Teilnahme an Weiterbildungen, und stellen sie sicher, dass die Angestellten nicht übermässiger psychischer Belastung ausgesetzt sind? Passen sie ihr Füh-

ungsverhalten dem Alter der Mitarbeitenden an?

Das Positive vorweg: An mangelnder Einstellung liegt es nicht. Schon heute, so hat Eberhardt festgestellt, möchten Chefs die speziellen Fähigkeiten von älteren Mitarbeitenden gezielt einsetzen und die Vorteile von altersgemischten Teams nutzen. Die Führungskräfte erachten es als wichtig, dass ältere Mitarbeitende im Erwerbsprozess bleiben und dass ihre Arbeitsfähigkeit gefördert wird. «Dabei befürworten Schweizer Führungskräfte im Vergleich zu ihren deutschen Kollegen einen frühzeitigen Austritt stärker», sagt Eberhardt.

### Veränderte Fähigkeiten im Alter

Vergleicht man die Einstellung allerdings mit dem konkreten Verhalten, so zeigen sich in einigen Punkten Unterschiede. Generell wird zwar der Verbleib im Arbeitsprozess befürwortet. Doch vor allem in Grossunternehmen wird der Verbleib von älteren Mitarbeitenden weniger stark unterstützt, und Per-

## Konstante Weiterbildung und Wertschätzung

In Zukunft werden diejenigen Unternehmen der Konkurrenz voraus sein, die ihre älteren Mitarbeitenden individuell fördern und so deren Produktivität bis zum Pensionierungsalter erhalten. Ansatzpunkte für die dem Alter und dem Altern gerecht werdende Führung sind: altersspezifische Weiterbildungen, keine Monotonie und übermässige Belastung, Wertschätzung und Gestaltungsräume sowie realistische Aufgaben. Altersgerecht sollten auch Karrieremodelle und Laufbahnberatung sein. Und Human-Resources-Verantwortliche müssten in Zukunft im Unternehmen auf eine ausgewogene Altersstruktur achten und vor allem: altersneutral rekrutieren. Führungspersonen sind gefordert, mit ihren Mitarbeitenden die tägliche Arbeit so zu gestalten, dass sie arbeitsfähig bleiben und altersgerecht gefördert und eingesetzt werden – unabhängig davon, ob sie jung oder älter sind.



Daniela Eberhardt

sonen über 50 Jahre werden kaum mehr eingestellt. Führungskräfte von kleinen und mittleren Unternehmen seien da offener und stellen auch ältere Mitarbeitende ein, sagt Eberhardt.

Jedoch, so Eberhardt, sei die positive Einstellung sehr wichtig. Denn hier gelte es beim Führungstraining anzusetzen, wenn Verhaltensmuster geändert werden sollen. An einer individualisierten Führung, welche das Alter wie auch den Prozess des Alterns berücksichtigt, werde in Zukunft kein Chef vorbeikommen.

Was aber charakterisiert einen älteren Mitarbeitenden? Bis Anfang der Neunzigerjahre des vergangenen Jahrhunderts setzte man das Alter und das Altern bei allen Menschen mit dem Abbau und Verfall von Qualifikation und Leistung gleich. «Dieses Defizit-Modell ist heute dem sogenannten Kompensationsmodell gewichen», sagt Eberhardt. Heute stehe der Wandel der Fähigkeiten im Vordergrund.

Mit zunehmendem Alter nehmen Erfahrung, Routine und betriebsspezifisches Wissen zu, Verantwortungsbewusstsein, Genauigkeit und Beurteilungsvermögen werden grösser. Der ältere Arbeitnehmende kennt seine eigenen Grenzen besser

und begegnet Problemen im Berufsleben mit mehr Gelassenheit und der Fähigkeit zum Perspektivenwechsel. Abnehmend sind eher physische Fähigkeiten wie Muskelkraft, Reaktionsgeschwindigkeit sowie Seh- und Hörvermögen, zudem werden Informationen langsamer verarbeitet. Belastbarkeit und Aufmerksamkeit über längere Phasen sinken, und das Kurzzeitgedächtnis kann weniger speichern. Keine Unterschiede bei den Altersgruppen gibt es hingegen bei der generellen Informationsverarbeitung, der Sprachkompetenz, einfachen Reaktionsanforderungen und bei sprach- und wissensgebundenen Aufgaben. Jedoch: «Die Unterschiede zwischen den Personen sind grösser als der durchschnittliche altersspezifische Abbau einzelner Fähigkeiten», sagt Eberhardt.

### Die Führungsperson als Diagnostiker

Die Führungsperson wird unter diesen Voraussetzungen zum Diagnostiker, der über hohe analytische und reflexive Fähigkeiten verfügen und sein eigenes Führungsverhalten flexibel auf die einzelne Person anpassen sollte. Die Herausforderung für Führungskräfte liegt auch darin, Mitarbeitende einerseits möglichst

individualisiert zu führen und die Mitarbeitenden andererseits möglichst gleich zu behandeln. Diesen Spannungsbogen zu meistern, ist nicht immer einfach.

«Dennoch ist es kein ‚nice to have‘-Thema», ist Eberhardt überzeugt. Mit der zunehmenden Nachfrage nach Arbeitskräften werde der Erhalt der Arbeitsfähigkeit der über 50-Jährigen letztlich für Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens entscheidend sein. Und was oft vergessen gehe, sagt Eberhardt: «Auch die Kunden werden älter.» Die Zeiten, wo Bewerbungen nach den Jahrgängen selektiert werden, dürften in Zukunft der Vergangenheit angehören.

▣ Daniela Eberhardt, Margareta Meyer. Mit Führung den demographischen Wandel gestalten. Individualisierte altersgerechte Führung: Wie denken und handeln Führungspersonen? Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2011.



# Fachhochschule – ein Zukunftsmodell!

Thomas Weibel, Nationalrat und Dozent an der ZHAW, stellt nach 15 Jahren Fachhochschulgesetz fest: Inhaltlich werden die gesetzten Ziele erreicht, nicht jedoch organisatorisch. Er erläutert, welche Herausforderungen die Fachhochschulen in Zukunft zu bewältigen haben und welche Rolle dabei mehr Nachhaltigkeit spielt.

THOMAS WEIBEL

Das Hochschulförderungsgesetz – wie es aktuell in den eidgenössischen Räten diskutiert wird – macht einen grossen Schritt in Richtung Verschlankung. Weitere Schritte werden auch später noch notwendig sein. Bildung und Forschung dürfen nicht durch unnötige Administration geschwächt oder gar behindert werden. Möglichst viele der Ressourcen müssen für das Kerngeschäft zur Verfügung stehen und sollten nicht durch die zunehmende Bürokratie absorbiert werden. Aus meiner Tätigkeit und Erfahrung als Dozent an einer Fachhochschule erachte ich die Bürokratie als einen der grössten Stolpersteine auf dem Weg der Weiterentwicklung der Schweizerischen Hochschullandschaft.

## Die Vorteile des Fachhochschulsystems sind international wenig bekannt

Die Fachhochschulen sind ein wichtiges Element des dualen Bildungssystems in der Schweiz. Leider werden die Vorteile international nicht erkannt und das System deshalb unterschätzt. Auch eine kritische Einschätzung des aktuellen Zustandes zeigt klar, dass die Fachhochschulen auf einem stabilen Fundament stehen und für die zukunftsge-



**Prof. Thomas Weibel ist Dozent für Ingenieurbiologie im Bachelorstudiengang Umweltingenieurwesen der ZHAW. Seit 2007 ist er Nationalrat der Grünliberalen, zuvor war er im Zürcher Kantonsrat.**

richtete Weiterentwicklung bestens positioniert und gut gerüstet sind. Aber sie dürfen sich nicht auf den Lorbeeren ausruhen. Auch hier gilt: Stillstand ist Rückschritt. Nur mit konsequentem Engagement und der notwendigen Beharrlichkeit kann die Schweiz ihre Spitzenposition verteidigen. Ziel ist, einen Schritt voraus zu sein.

## Autonomie verpflichtet

Nicht nur die Fachhochschulen – alle Hochschulen fordern ein Maximum an Autonomie. Autonomie muss mit klaren Verantwortlichkeiten verbunden sein. Verantwortung beinhaltet auch die Kompetenz, falsche Entscheidungen fällen zu können. Insbesondere in der Forschung muss die akademische Freiheit hoch gehalten wer-

den. Für die Lehre gilt dies innerhalb der von der Profilbildung definierten Leitplanken. Neue Aufgaben müssen durch den Abbau von Verpflichtungen kompensiert oder mit zusätzlichen Ressourcen alimentiert werden. Entsprechend dem Wachstum der Studierendenzahlen muss auch mehr Geld zur Verfügung gestellt werden. Das Potenzial an Synergien bei grösserer Studierendenzahl ist wohl weitgehend ausgeschöpft. Die demographische Entwicklung der Schweizer Bevölkerung wird ab 2012 das Wachstum dämpfen. Anzustreben ist, dass Studierendenzahlen und finanzielle Mittel sich proportional entwickeln.

## Eine Kultur des internationalen Austauschs muss entstehen

Stark verbesserungsfähig sind wir bei der – mit dem Systemwechsel auf «Bologna» angestrebten – vertikalen Durchlässigkeit sowie bei der geographischen Mobilität von Studierenden und Dozierenden. Klare, transparente und gut kommunizierte Regeln und Bedingungen wären hier hilfreich. Die Vorteile der Mobilität müssen offensichtlich sein. Dann wird sich an den Hochschulen eine Kultur des internationalen Austauschs entwickeln. Hinderlich dabei sind abweichende Stipendienregelungen und unterschiedliche Studiengebühren. Auch sind Studierende, die einem Erwerb nachgehen müssen, um sich die Ausbildung zu finanzieren, nicht sehr flexibel und deshalb oft nicht in der Lage, ein Auslandsemester zu absolvieren.

Jede Hochschule muss ihre eigene Kultur, ihr eigenes Selbstverständnis entwickeln. Aber alle brauchen die Verankerung in der Bevölkerung, der Wirtschaft und in der Politik. Ohne die daraus resultierende Bodenhaftung entfernen sich die Schulen von den realen Bedürfnissen der Praxis. Die

Gefahr, dass solche «Hors-Sol-Schulen» entstehen, muss von allen Beteiligten im Auge behalten und aktiv bekämpft werden.

## Kooperation in der Forschung

Der Wettbewerb in Bildung und Forschung findet nicht in erster Linie zwischen schweizerischen Institutionen statt. Primär stehen wir in internationaler Konkurrenz. Eine innerschweizerische Konkurrenz ist deshalb nur selten sinnvoll. Die Schweizer Politik muss sich bewusst sein, dass sie höchstens mit internationalen Forschungsabkommen in die Regeln dieses Wettbewerbs eingreifen kann. In der Schweiz muss sich eine Kultur der Kooperation entwickeln. Der Wille zur Kooperation muss von unten wachsen. Er wird sich zuerst in konkreten Themen und einzelnen Portfolios manifestieren. Dabei schafft eine Politik der knappen Kassen mit dem finanziellen Druck die notwendigen Anreize für die Hochschulen.

Die angewandte Forschung der Fachhochschulen bildet den Angelpunkt zwischen Grundlagenforschung und der Praxis. In dieser zentralen Funktion ist wichtig, dass die notwendigen Mittel und Ressourcen bereitgestellt werden und dass die Entscheidungswege kurz sind. Nur dann kann flexibel und rasch auf Anfragen aus der Praxis reagiert werden. In Abgrenzungsfragen wie beispielsweise «Ist das Grundlagenforschung oder nicht?» sind starre Lösungen nicht angebracht. Solche würden die Forschung behindern. Ziel der Forschung muss sein, mit ihren Entwicklungen den künftigen Markt vorauszusehen und vorwegzunehmen. Zukunftsträchtige Themen brauchen innovative Lösungen. Die Innovation ihrerseits basiert auf Wettbewerb und Neugierde. Das Forschungsumfeld muss also die Freiräume für Neugierige gewährleisten und gleichzeitig einen kompetitiven Charakter pflegen.

## Auch die Industrie ist gefordert

Wie bereits gefordert, muss Forschung auf die Bedürfnisse von Industrie und Gewerbe unkompliziert reagieren und ihre Fragen rasch beantworten können. Andererseits sind auch die Firmen gefordert: Im internationalen Vergleich betreiben sie insgesamt wenig Forschung. Aus meiner Erfahrung unterstelle ich, dass zu oft nur absolut sichere Entwicklungen angegangen werden. Kurz gesagt: Es besteht zu wenig Risikobereitschaft und es fehlt in weiten Teilen

der Schweizer Wirtschaft an einer Forschungskultur. Hier sind insbesondere jene gefordert, die Entrepreneurship in Aus- und Weiterbildung einbringen. Forschung muss ihren Platz auch in der Betriebsführung erhalten!

Um die unbestritten vorhandene Forschungskompetenz der Hochschulen zu pflegen und weiter zu entwickeln ist Kontinuität erforderlich. Zu grosse Schwankungen im Bestand der Forschungs dossiers und in den zur Verfügung stehenden Mitteln sind der Qualität des Forschungsstandortes und somit auch seiner Wettbewerbsfähigkeit abträglich.

## Nachhaltigkeit muss in Hochschul-Lehrgängen einen prominenten Platz einnehmen. Die Forderung nach mehr inter- und transdisziplinärem Unterricht wird mit Nachhaltigkeitsthemen in exemplarischer Weise erfüllt.

## Hochschulen müssen in jeder Beziehung nachhaltiger werden

Nachhaltigkeit ist nicht ein abgegriffenes Schlagwort. Im Gegenteil, die Bedeutung des Dreigestirns Umwelt, Finanzen und Soziales wird nach wie vor unterschätzt. Hochschulen müssen in mehrfacher Hinsicht nachhaltiger werden: Im Unterricht durch die Berücksichtigung bei der Profilbildung. Nachhaltigkeit muss in allen Lehrgängen einen prominenten Platz einnehmen. Die Forderung nach mehr inter- und transdisziplinärem Unterricht wird mit Nachhaltigkeitsthemen in exemplarischer Weise erfüllt. Für die Umsetzung gibt es bereits etliche positive Beispiele. Diese müssen ausgewertet und die Erkenntnisse auf weitere Bereiche übertragen werden. Davon profitiert die ganze Entwicklung der Hochschulen. Nicht zuletzt sind all diese Anstrengungen wichtige Elemente in der Förderung des Bewusstseins der Bevölkerung für die Bedeutung der drei Nachhaltigkeitsbereiche im täglichen Leben.

Hochschulen sollen aber auch Vorbild sein. Der Nachhaltigkeit im laufenden Be-

trieb und in den Prozessen wird in der Regel zu wenig Beachtung geschenkt. Eine verbesserte Energiebilanz der Gebäude beispielsweise hilft, Energie und Kosten zu sparen. Das papierlose Büro ist ebenso weit entfernt wie papierloser Unterricht. Auch wenn es nicht ganz ohne Papier geht: Weniger ist mehr! Auf die sozialen Bedürfnisse der Studierenden und der Angestellten kann aufgrund der beschränkten Raumverhältnisse an den Hochschulen oft zu wenig eingegangen werden. Verbesserungsmaßnahmen sind Schritte auf dem Weg zu einem nachhaltigeren Betrieb und letztlich auch förderlich für die Qualität und das Renommee der Institution.

Man ist sich einig, dass Forschung und Lehre qualitativ hochstehend sein müssen. Dies allein genügt nicht. Die Ergebnisse müssen transparent und verständlich kommuniziert werden. Wirtschaft und Bevölkerung müssen verstehen, was der Output der Hochschulen ist, was mit den Steuergeldern erreicht wird und wie sie davon profitieren können. Die Profilbildung der Hochschulen ist in der Praxis kaum bekannt, obwohl sie gerade für die Praxis relevant ist. Kommt hinzu, dass sich auch viele HR-Verantwortliche schwer tun mit der Unterscheidung, dass ein Bachelor-Abschluss der Fachhochschulen berufsbeihiligend ist, nicht jedoch das gleichnamige Zeugnis einer Universität und der ETH. Alle Forschungs- und Projektergebnisse müssen angemessen und zielorientiert kommuniziert werden. Zu viele Studienabgänger sind dazu leider nicht befähigt. Kaum ein Spezialist kommt in der Praxis ohne Kommunikationstechniken aus. Entsprechende Ergänzungen in der Profilierung sind notwendig.

## Ganzheitliches Denken ist auch an Hochschulen möglich

Es ist ein kleiner Schritt von der Forderung nach mehr Nachhaltigkeit zu mehr ganzheitlichem Denken. Leider überwiegt im Alltag wie in Lehre und Forschung bei Weitem sektorielles Denken. Richtigerweise muss ein Problem für seine Lösung sauber abgegrenzt und isoliert werden. Die Lösung muss aber auch darauf überprüft werden, wie sie sich auf andere Bereiche auswirkt. Gewissermassen müssen Risiken und Nebenwirkungen abgeklärt und einbezogen werden. Nur so stellen wir sicher, dass das Gesamtsystem nicht Schaden nimmt. ■

## [ Nachhaltigkeit als Gestaltungsprozess ]

# Grenzgänger zwischen den Disziplinen

Erich Renner hat das Thema Nachhaltige Entwicklung an der ZHAW von Beginn an mitgeprägt. Als Lehrer, als Forscher, in Gremien, aber auch in der Politik. Er möchte Nachhaltigkeit nicht als vage Zielvorgabe, sondern als Aushandlungs- und Gestaltungsprozess etablieren.

CLAUDIA KASPAR FEHLMANN

**W**ir alle kennen das: bereits morgens um 6.30 Uhr Staumeldung für die A1; volle Pendlerzüge, Buschauffeure, die sich hupend den Weg um Autokolonnen bahnen – nichts geht mehr im Grossraum Zürich. Ein Fall für Erich Renner. Das Forscherteam um den Dozenten für Nachhaltige Entwicklung und Leiter der Abteilung Logistik, Mobilität und Nachhaltige Entwicklung an der ZHAW School of Engineering (SoE) forscht u.a. zur Zukunft der urbanen Mobilität. Aber nicht Sofortlösungen wie neue Autobahnspuren oder eine weitere Verdichtung des Schienenverkehrs sind das Thema. Der Ansatz läuft anders. Zusammen mit der Stadt Zürich, dem Kanton, namhaften Firmen, NGOs, aber auch mit Uni und ETH wird ermittelt, wie und unter welchen

Rahmenbedingungen Personen und Güter in zwanzig, dreissig Jahren befördert werden sollen, um das Bedürfnis nach Mobilität weiterhin befriedigen zu können.

### Alpkäse statt Milch

Ortswechsel: Urserntal, Andermatt. Das Grossprojekt «Alpen Resort» von Samih Sawiris. Die Erde für den Golfplatz ist umgegraben, Baukräne für das Hotelprojekt stehen. Dem gebürtigen Urschener Erich Renner liegt eine nachhaltige Ausrichtung des Projekts natürlich ganz besonders am Herzen. Bereits zu Beginn war er, damals noch als Leiter des Instituts für Nachhaltige Entwicklung (INE) der ZHAW, mit dabei: Die Nachhaltigkeitsbeurteilung zum Projekt stammt aus dem INE. Punkte Umwelt, nachhaltigem Bauen und Einbezug der Bevölkerung stellt Erich

Renner dem ägyptischen Grossunternehmer ein sehr gutes Zeugnis aus. Was aber gefehlt habe und nun von Erich Renner und den INE-Mitarbeitenden im Projekt «Standortpotenziale Urserntal» bearbeitet wird, seien die Aspekte zur wirtschaftlichen Nachhaltigkeit eines solchen Grossprojekts. In Workshops mit Gemeindevertretern, dem Transportgewerbe, den Hoteliers und mit den Talbewohnern, speziell auch den jungen Leuten des Dorfes, soll gemeinsam erarbeitet werden, wie die Investition auch für sie zur Win-win-Situation werden kann. Ein Beispiel: «Die Bauern hier müssen erst lernen, nicht einfach die Milch in der Zentrale abzuliefern, sondern vermehrt lokale Produkte wie Alpkäse herzustellen und an Ort und Stelle zu vermarkten», sagt Renner. Wenn es attraktive Dienstleistungsangebote



im Dorf gebe, wenn die Menschen unternehmerisch zu handeln begännen, die Wertschöpfungskette erweitert werde, so werde der Gast auch ausserhalb des Resorts Geld ausgeben – dann erst sei die Investition in Andermatt gesellschaftlich nachhaltig.

Spannend und erfreulich sei, wie sich gerade die Jungen nun engagieren; mit Erfolg betrieben sie bereits eine Pistenbar im Container. Noch einen andern Vorteil hat die Arbeit in der alten Heimat: «So komme ich mal wieder zum Skifahren», meint der ehemalige Skilehrer augenzwinkernd.

Beide Beispiele zeigen, wie Erich Renner und die Forschenden des Instituts INE die Ausrichtung ihrer Forschung und die Bedeutung des Begriffs Nachhaltige Entwicklung sehen: Nachhaltige Entwicklung nicht als Zielvorgabe, sondern als partizipativer, gestalterischer Prozess mit der öffentlichen Hand, der Verwaltung, sozialen und politischen Organisationen, Unternehmen, Verbänden, aber auch Arbeitnehmern, Konsumenten, Vereinen, NGOs – kurz: der Bevölkerung eines Gebietes. Die Idee ist, Menschen zu Akteuren statt Zuschauern der Entwicklung in ihrem Umfeld zu machen, mit ihnen zusammen Visionen zu entwerfen, Strategien zu erarbeiten, die Umsetzung anzugehen und die Prozesse laufend zu überprüfen.

#### Entwickler der Nachhaltigkeit

Der Thematik Nachhaltigkeit ist Erich Renner schon sehr früh begegnet – im Nachgang zu den 68ern war zunächst der Begriff Ökologie angekommen und wurde zum wichtigen Interessensgebiet für den Geografiestudenten. Ende der 80er Jahre, im Vorfeld der Umweltkonferenz von Rio, wurde der Terminus «Nachhaltige Entwicklung» geprägt und Hauptthema für den Mittelschullehrer Renner. 2002 gründete Erich Renner mit seinen Forscherkollegen der ZHW das Zentrum Sustainability. Zwar haben sich damals auch andere Hochschulen wissenschaftlich mit dem Thema Nachhaltigkeit befasst,

aber eher auf der naturwissenschaftlichen Schiene. Der Fokus des Zentrums Sustainability, des spätern Instituts für Nachhaltige Entwicklung (INE), lag und liegt hingegen auf den gesellschaftlichen Bedingungen. «Es ist die Erkenntnis gewesen, dass wir die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen schaffen müssen, um die Nachhaltigkeit als Ganzes abzudecken», führt Erich Renner aus.

So interessant der Ansatz, so problematisch wird es dann aber oft mit der Projektfinanzierung. Dort, wo Nachhaltigkeit einen direkten finanziellen Erfolg oder Anerkennung bringt, z.B. bei Energieeffizienz oder der Nachhaltigkeit in der Lieferkette von Produkten, sind Unternehmen viel eher bereit zu investieren. Umso wichtiger sind deshalb erfolgreiche Projekte wie in Andermatt; oder wegweisende Aufträge wie die Erarbeitung einer SIA-Empfehlung für Planer zur nachhaltigen Raumentwicklung. Erich Renner erarbeitet sie zusammen mit dem Architektenverband SIA sowie KollegInnen der Hochschulen Luzern und Rapperswil. Der Hintergrund: In 50 Jahren Raumplanung in der Schweiz sei viel schiefgelaufen, meint Erich Renner. Statt von Raumplanung, die eine Entwicklung den Leuten «überstülpt», wobei jeder versuche, die Regeln für sich auszuweiten, müsse man von Standortentwicklung reden. «Wenn Menschen mit verschiedenen Interessenlagen in Projekte einbezogen werden, dann kommen sie eher zu Lösungen, die die eigenen Ressourcen nicht zerstören – und sie betreiben fast automatisch nachhaltige Raumentwicklung.»

#### «Neues anreisen reizt mich»

Forschungsprojekte sind ein Teil von Renners Tätigkeit an der ZHAW. Ein anderer ist seit gut einem Jahr der Aufbau der neuen Abteilung Logistik, Mobilität und Nachhaltige Entwicklung innerhalb der School of Engineering. Zur Abteilung gehören das Zentrum für Aviatik und Verkehrssysteme, das Institut für Nachhaltige Entwicklung, das Kompetenzzentrum für Sicherheit und

Risikomanagement und das eben neu gegründete Zentrum für Integrale Logistik. «Etwas Neues anreisen, das reizt mich», ist seine Begründung. Die Themen und deren Einbettung ins grosse Ganze interessierten ihn, zudem liege ein besonderer Reiz darin, Forschung in den neuen Zentren von Grund auf aufbauen und etablieren zu helfen. Dazu habe er aus der Institutsleitung des INE reiche Erfahrung gesammelt. Und schliesslich sieht Erich Renner seine Herausforderung auch darin, für die Integration und Identifikation der neuen Abteilung zu sorgen.

#### «Committed to Excellence»

Als Abteilungsleiter ist Erich Renner auch Mitglied der Departementsleitung SoE. In dieser Funktion engagiert er sich ganz besonders in einem Projekt: der Qualitätsentwicklung. Die SoE hat den Qualitätsentwicklungsprozess nach dem Modell von EFQM durchlaufen und Ende 2010 den Status und Meilenstein «Committed to Excellence» erreicht. Erich Renner wird sich auch für die weiteren QE-Schritte der School of Engineering einsetzen. Für ihn ist Qualitätsentwicklung auch ein Aufhänger, um «sein» Thema, die Nachhaltigkeit, in Prozessen und in Abläufen, aber auch in den Köpfen der Mitarbeitenden zu verankern. «Wenn wir von Qualitätsentwicklung der SoE reden, ist das Schulentwicklung, die wir auch nachhaltig gestalten wollen», meint er.

#### Was heisst anwendungsorientiert Forschen?

Vor all seinen Tätigkeiten im Alpenraum, im urbanen Mobilitätsraum Zürich, in der Schulentwicklung ist Erich Renner aber zuallererst mal mit Leib und Seele Lehrer. Seit dreissig Jahren schon, zuerst an der Verkehrsschule St. Gallen, dann an der Wirtschaftsmittelschule, später an der Hochschule. An der ZHAW unterrichtet er Wirtschaftsgeografie, Ressourcenökonomie und wissenschaftliche Arbeitsmethodik. Während vieler Jahre war er in der Gemeindepolitik aktiv und sechs Jahre

zudem Kantonsrat in St. Gallen.

Forscher, Lehrer, Experte: Im CV von Erich Renner sticht die Vielseitigkeit seiner Tätigkeiten ins Auge. Ein Geograf eben? «Geografie ist sicher eine Disziplin, die eine enorme Breite bietet, den Horizont erweitert», stimmt Erich Renner zu. Neben Geografie studierte er denn auch Soziologie und besuchte Vorlesungen in Pädagogik, Didaktik, Philosophie und Wissenschaftstheorie. «Ich bin immer ein Grenzgänger zwischen Natur-, Sozial- und Geisteswissenschaften gewesen.» Philosophie ist bis heute eines seiner Hobbys, die Wissenschaftstheorie ein anderes. Die letzten Geheimnisse des wissenschaftlichen Erkennens zu ergründen, ist Erich Renners Traum. Und er tut auch tatkräftig etwas dafür. Letztes Jahr hat er mit Gleichgesinnten an der ZHAW die Arbeitsgruppe «Identität und Zukunft der anwendungsorientierten Wissenschaften» gegründet. Die Arbeitsgruppe, der Forscher aus der School of Engineering, der Linguistik, der School of Management and Law sowie des Ressorts Forschung ZHAW angehören, möchte eine wissenschaftstheoretische Fundierung der aF&E legen, möchte erarbeiten, was es denn heisst, anwendungsorientiert zu forschen.

Braucht der Mann nie Ruhe, möchte man unwillkürlich fragen? «Ja doch», kommt es nach einigem Zögern – «die finde ich in meiner Fa-

milie.» Wenn er mal den Kopf auslüften will, geht's raus in die Natur, zum Joggen, Biken, Langlaufen – oder nach Österreich, wo er in der ursprünglichen Heimat seiner Frau ei-

genhändig ein Haus gebaut hat. Und da gibt es immer was zu tun, und sei es «nur», an Weihnachten die Heizung bei minus 5 Grad zum Laufen zu bringen. ■



Erich Renner ist zuallererst mit Leib und Seele Lehrer.

### Das Institut für Nachhaltige Entwicklung setzt neue Schwerpunkte

Forschungsansätze und -inhalte des INE sind im Wandel: Zu Beginn, um das Jahr 2000, ging es um die drei Zieldimensionen Umwelt – Wirtschaft – Gesellschaft, welche spezifiziert wurden auf den Fokus der gesellschaftlichen Rahmen-

bedingungen des Wirtschaftens und der Umweltthemen.

Im Kapitalstockmodell, einem eigentlichen Nachhaltigkeitsprogramm zum Erhalt und Aufbau von Sozial-, Human-, Real- und

Naturkapital, welches die Stakeholderbeteiligung in einem partizipativen, auf Gestaltung des Lebens- und Wirtschaftsraumes ausgelegten Forschungsprozess impliziert, sind inzwischen Grundlagen für eine Neuinterpretation der Nach-

haltigen Entwicklung geschaffen.

Mit der neuen SoE-Strategie im Jahr 2009 ist im INE inhaltlich eine Fokussierung auf Nachhaltige Mobilität und Standortentwicklung vorgenommen worden.

## [ Prozessoptimierung ]

# Den Spitälern wird ab nächstem Jahr der Puls gefühlt

Ab 2012 wird in den Schweizer Spitälern nach Fallpauschalen abgerechnet. Das neue System lässt Krankenhäuser über die Bücher gehen. Ein Forschungsprojekt aus der School of Management and Law könnte ihnen dabei wertvolle Dienste leisten.

BETTINA DEGGELLER

In Schweizer Spitälern wird 2012 ein neues Verrechnungssystem eingeführt. Das so genannte DRG-System (Diagnosis Related Groups) bildet möglichst homogene Patientengruppen aufgrund medizinischer Diagnosen. Anstatt über die Dauer des Spitalaufenthaltes zu verrechnen, werden in Zukunft so genannte Fallpauschalen für die Behandlung von Krankheiten angewendet.

### Der Wettbewerb zwischen den Spitälern wird sich verschärfen

Das neue System soll mehr Transparenz schaffen, einen Leistungsvergleich zwischen den Spitälern ermöglichen und höhere Effizienz bewirken. «Die meisten Spitäler gehen davon aus, dass ihnen durch das neue System weniger oder im besten Fall gleich viel Geld zur Verfügung steht und sich der Wettbe-

werb zwischen den Spitälern verschärft», sagt Holger Auerbach vom Winterthurer Institut für Gesundheitsökonomie (WIG) der ZHAW School of Management and Law (SML). Unter dieser Annahme tun die Spitäler gut daran, ihren Betrieb auf Optimierungsmöglichkeiten zu überprüfen und für 2012 fit zu machen.

### Prozesse erfassen und Optimierungsmöglichkeiten erkennen

Dabei helfen könnte das Forschungsprojekt «Prozessoptimierung im Spital» der SML. Mike Krey vom Zentrum für Wirtschaftsinformatik (ZWI) leitet das von der KTI (Förderagentur für Innovation des Bundes) unterstützte Projekt mit einem Volumen von 160'000 Franken. «Wie viele andere Unternehmen ist ein heutiges Spital von funktionierenden Leistungsbringungs-

Prozessen abhängig, die oft an IT-Prozesse geknüpft sind. Unsere Aufgabe besteht darin, diese Prozesse in einem Gesamtbild zu erfassen und Optimierungsmöglichkeiten zu erkennen.» Dazu sind Kennzahlen nötig, an denen die Verbesserungen gemessen werden können. Zum Beispiel die Anzahl Minuten, die ein Patient im Durchschnitt in der Notaufnahme auf eine Behandlung warten muss oder die Anzahl Patientenklagen pro Jahr wegen unzureichender oder falscher Behandlung.

Neben spitalinternen Prozessen werden im Projekt aber auch vor- und nachgelagerte Prozesse untersucht, denen folgende Fragen zugrunde liegen können: Wie erfolgt nach der Spitalentlassung die Informationsübermittlung an den Hausarzt ohne Informationsverlust? Wie kann die allenfalls nötige Informati-



Mike Krey

### Mike Krey

Mike Krey arbeitet am Zentrum für Wirtschaftsinformatik (ZWI) der SML und leitet das Projekt «Prozessoptimierung im Spital». Daneben schreibt er an der University of Plymouth (UK) an seiner Doktorarbeit zum Thema IT Governance, Risk and Compliance im Spitalwesen. Seine Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Business Integration, RFID, Health Care Solutions und IT-Business-Alignment.

mike.krey@zhaw.ch

onssynchronisation mit weiteren Partnern wie Rehakliniken oder Physiotherapie sichergestellt werden?

### Einführung von Pauschalen zeigt positive Wirkung

Um für das Projekt die richtigen Informationen zu erheben, wurden in einem ersten Schritt mittels Literaturanalyse die Auswirkungen von pauschalisierten Entgeltsystemen in anderen Ländern erfasst und aufbereitet. Zusätzlich wurden mit Spitalvertretern aus Österreich und Deutschland Interviews geführt. Die Analyse ergab, dass die Einführung solcher Systeme eine tendenziell positive Wirkung auf Spitäler haben kann. Im Allgemeinen wurden die Arbeitsabläufe strukturierter und administrative Arbeiten konnten abgebaut werden, wodurch mehr Zeit für medizinisch-pflegerische Aufgaben blieb. Nicht bestätigt hat sich aber, dass mit dem System finanzielle Einsparungen möglich sind. Aufbauend auf dieser Grundlagenanalyse entwickelte das Projektteam sowohl ein Reifegradmodell (qualitative Messung) als auch ein Kennzahlenmodell (quantitative Messung) für Spitäler.

### Zwischen betriebswirtschaftlichen und ethischen Aspekten abwägen

Neben dem eher Prozess- und Kennzahlen orientierten Ansatz des ZWI bringen Holger Auerbach und Michael Früh vom WIG die gesundheitsökonomische Sichtweise ins Projektteam ein. «Das neue Verrech-

nungssystem ab 2012 zwingt die Spitäler dazu, betriebswirtschaftlicher zu denken, ohne dass die Behandlung der Patienten darunter leiden sollte. Das ist eine grosse Herausforderung», so Auerbach. Es besteht die Angst, dass mit der Fallpauschale falsche Anreize gesetzt werden. Um in diesem System den Gewinn zu erhöhen, könnte es sich ein Spital zum Ziel setzen, den «Fall» möglichst kostengünstig abzuhandeln, um den Ertrag zu maximieren. Dies könnte dazu führen, dass Spitäler Personen entlassen, deren Behandlung noch nicht abgeschlossen ist (Stichwort: «blutige Entlassung»). Die Prozessoptimierung in Spitälern ist also immer ein Abwägen zwischen betriebswirtschaftlichen und ethischen Aspekten. Die Resultate aus dem Projekt sollen die Spitäler bei diesem schwierigen Unterfangen unterstützen. Einerseits indem konkrete Massnahmen für Spitäler abgeleitet werden, andererseits indem anhand eines Referenzmodells ideale Spitalprozesse aufgezeigt werden. Das Referenzmodell wird in enger Zusammenarbeit mit dem Kantons-spital Winterthur und dem Spital Bülach erarbeitet. Für die Praxistauglichkeit der Resultate sorgt insbesondere der dritte Projektpartner: Das Schaffhauser Beratungsunternehmen BEG & Partners AG, das unter anderem viele Spitäler zu seinen Kunden zählt. Die endgültigen Ergebnisse aus dem Projekt dürfen Ende März 2011 erwartet werden. ■

### Holger Auerbach

Holger Auerbach ist stv. Leiter des Winterthurer Instituts für Gesundheitsökonomie (WIG), Projektleiter und Dozent an der SML. Er absolvierte ein Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Augsburg und promovierte an der Charité – Universitätsmedizin Berlin. Seine Forschungsschwerpunkte liegen u. a. in den Bereichen Management im Gesundheitswesen, Gesundheitsökonomie, Integrierte Versorgung, Medizinische Versorgungszentren und Palliative Care.

holger.auerbach@zhaw.ch

[ **Executive MBA** ]

# Leaders, get ready for international business!

Die vielfältigen Geschäftsbeziehungen in einer globalisierten Wirtschaft stellen hohe Anforderungen an Führungskräfte. Mit dem International Executive Master of Business Administration schafft die ZHAW School of Management and Law einen englischsprachigen Studiengang, der auf internationale Geschäftsprozesse fokussiert.

ADRIAN SULZER

Filialen in Europa, Lieferanten in Asien, Kunden in Nordamerika: was für weltweit tätige Grossunternehmen längst Realität ist, gilt vermehrt auch für Schweizer KMU. Entsprechend anspruchsvoll ist die Unternehmensführung. Führungskräfte optimal auf die Anforderungen der globalisierten Wirtschaft vorzubereiten ist eins der Ziele, dem sich die ZHAW School of Management and Law (SML) im Bereich Weiterbildung verschrieben hat. Im November 2010 hat der Fachhochschulrat der Zürcher Fachhochschule (ZFH) einen Executive Master of Business Administration (EMBA) an der SML bewilligt und so den Weg frei gemacht für ein anspruchsvolles Weiterbildungsangebot, das zur Erreichung dieses Ziels beitragen wird. Der karrierefördernde Masterstudiengang mit generalistischer Ausrichtung setzt die Schwerpunkte in den Bereichen Führung, internationale Geschäftsprozesse sowie Ethik und Corporate Social Responsibility. Dabei werden auch die notwendigen interkulturellen Kompetenzen auf- und



**Der EMBA der SML macht Führungskräfte fit für die vielfältigen Herausforderungen einer globalisierten Wirtschaft.**

ausgebaut, insbesondere während zweier Studienreisen in wichtige Emerging Markets (wie z.B. China oder Osteuropa) sowie durch Kooperationen mit führenden, dort ansässigen Hochschulen.

**Den Bedürfnissen der Zielgruppe angepasst**

Der Kurs richtet sich an Führungskräfte des mittleren und oberen Kaders mit mehr als fünf Jahren Berufserfahrung, wovon mindestens zwei in

leitender Funktion. Personen also, die im Allgemeinen aufgrund ihrer Position beruflich stark beansprucht werden. Folglich ist es wichtig, dass der Unterricht den Geschäftsalltag nicht zu stark tangiert und der nötige Aufwand zeitlich flexibel gestaltet werden kann. Auch sollen die mitgebrachten Fach- und Führungskompetenzen in den Unterricht einfließen, wovon die Teilnehmenden gegenseitig profitieren. Dies wird auf mehrere Arten sichergestellt:

Durch eine sorgfältige Selektion von Teilnehmenden und Dozierenden sowie einen abwechslungsreichen Unterricht im Workshop-Stil mit einer Mischung aus Impulsreferaten, Case Studies und Simulationen.

**Optimismus trotz grosser Konkurrenz**

Studiengangleiter Daniel Seelhofer ist überzeugt, dass das Angebot im umkämpften Schweizer Weiterbildungsmarkt bestehen wird: «Mit unserer Erfahrung als grösste und internationalste Wirtschafts-Fachhochschule der Schweiz werden wir für ein fachlich und didaktisch hochstehendes Angebot sorgen. Unser EMBA zeichnet sich durch Programmbestandteile aus, die in diesem Marktsegment bislang einzigartig sind.» Der Studiengang startet im Oktober 2011 und die ersten erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen werden ab Herbst 2013 den eidgenössisch anerkannten Titel Executive Master of Business Administration ZFH tragen können.

➤ [www.sml.zhaw.ch/weiterbildung](http://www.sml.zhaw.ch/weiterbildung)

## Auswahl aktueller Weiterbildungsangebote an der ZHAW

Kurs	Start	Kontakt
<b>Architektur, Gestaltung und Bauingenieurwesen</b>		
CAS Professionelle Lichtplanung in der Architektur	17. Juni 2011	weiterbildung.archbau@zhaw.ch
WBK Farbe als Gestaltungselement der Architektur	24. Juni 2011	weiterbildung.archbau@zhaw.ch
CAS Stadtraum Strasse – innerörtliche Hauptstrassen als Stadträume gestalten	23. September 2011	weiterbildung.archbau@zhaw.ch
CAS Bestellerkompetenz und Gesamtleitung im Bauprozess	23. September 2011	weiterbildung.archbau@zhaw.ch
<b>Gesundheit</b>		
Weiterbildungsmodul Hebammenarbeit im Kontext von Best Practice	7. April 2011	regula.hauser@zhaw.ch
WBK Breast Care II	4. Mai 2011	weiterbildung.gesundheit@zhaw.ch
CAS Klinische Expertise in Pädiatrischer Physiotherapie	22. August 2011	huom@zhaw.ch
CAS Occupation – Betätigung im Fokus der Ergotherapie	23. September 2011	andrea.weise@zhaw.ch
<b>Angewandte Linguistik</b>		
Basiskurs Dolmetschen im öffentlichen Bereich	25. März 2011	weiterbildung.linguistik@zhaw.ch
WBK Dolmetschen im Spital – Kommunikation in belastenden Situationen	13. Mai 2011	weiterbildung.linguistik@zhaw.ch
Kompaktkurs Qualitätsmanagement in Redaktionen – Strategien für die Praxis	13. Mai 2011	info.iam@zhaw.ch
Compact Course in International Management and Identity – Anchors for Identity in a Globalised World	May 23–28, 2011	info.iam@zhaw.ch
<b>Life Sciences und Facility Management</b>		
WBK Grundlagen der Degustation	23./24. März 2011	weiterbildung.lsfm@zhaw.ch
WBK Dachbegrünung	24. März 2011	weiterbildung.lsfm@zhaw.ch
CAS Workplace Management	26. Mai 2011	weiterbildung.lsfm@zhaw.ch
<b>Angewandte Psychologie</b>		
WBK Führung in der Praxis	13. April 2011	andrea.buechler@zhaw.ch
MAS Supervision und Coaching in Organisationen	25. Mai 2011	petra.brem@zhaw.ch
MAS Leadership & Management	1. September 2011	yasmine.gangji@zhaw.ch
<b>Soziale Arbeit</b>		
CAS Diakonie – Soziale Arbeit in der Kirche	23. August 2011	weiterbildung.sozialarbeit@zhaw.ch
CAS Soziale Gerontologie	29. September 2011	weiterbildung.sozialarbeit@zhaw.ch
CAS Dissozialität, Delinquenz und Kriminalität: Fachkompetenz und Innovation	26. Oktober 2011	weiterbildung.sozialarbeit@zhaw.ch
<b>School of Engineering</b>		
CAS Risikoanalytik und Risiko-Assessment	13. September 2011	heinrich.kuhn@zhaw.ch
CAS Integriertes Risikomanagement	15. September 2011	heinrich.kuhn@zhaw.ch
CAS Qualitätsmanagement	21. September 2011	elisabeth.paukner@zhaw.ch
<b>School of Management and Law</b>		
CAS Kundendialogmanagement	8. April 2011	info-weiterbildung.sml@zhaw.ch
CAS Führungskompetenz für den öffentlichen Sektor	20. April 2011	susanna.garcia@zhaw.ch
MAS Human Capital Management	23. August 2011	claudia.poelderl@zhaw.ch
MAS Supply Chain- & Operations Management	26. August 2011	edgar.heim@zhaw.ch

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

➤ Weitere Kurse und Informationen unter [www.zhaw.ch/weiterbildung](http://www.zhaw.ch/weiterbildung)

(Mitglieder Alumni ZHAW erhalten Rabatte)

## Experten für Sportverletzungen

Das Institut für Physiotherapie im Departement Gesundheit bietet einen Zertifikatslehrgang für sportphysiotherapeutische Rehabilitation an.

In der Schweiz kommt es gemäss Beratungsstelle für Unfallverhütung (BfU) jährlich zu rund 300'000 Sportverletzungen. Ob bei der Hobbysportlerin oder dem Profi: Nach einer Sportverletzung sind Expertinnen und Experten gefragt, die eine fachkompetente Nachbehandlung garantieren. Hier setzt das Departement Gesundheit mit seinem Certificate of Advanced Studies (CAS) in Sportphysiotherapie ein. Der Lehrgang vermittelt vertieftes

Fachwissen und Lösungsansätze für die sportphysiotherapeutische Rehabilitation sowie die interdisziplinäre Zusammenarbeit. Die Weiterbildung befähigt Physiotherapeutinnen und -therapeuten, nach einer gezielten Befunderhebung bei der verletzten Person einen Rehabilitationsplan zu erstellen sowie evidenzbasierte Interventionen abzuleiten, umzusetzen und zu evaluieren. Die Teilnehmenden lernen, die Sportlerin respektive den Sportler während des gesamten Rehabilitationsprozesses bis zur Reintegration in den Sport zu betreuen und präventive Massnahmen zum Schutz vor (Wieder-)Verletzung einzuleiten. Der Zertifikatslehrgang zeichnet sich durch vielfältige und



innovative Lehr- und Lernformen aus. Dazu gehören Fallstudien und praktische Reha-Trainings, Nutzung des vorhandenen Wissens der Teilnehmenden (Exchange Learning), Wissensvermittlung im Plenum, E-Learning-Plattform und Selbststudium. Mit diesem Lernsetting und dank fachlich

qualifizierter Dozierender aus Praxis, Forschung und Lehre können die Teilnehmenden das erworbene Wissen direkt in die Praxis umsetzen und weiterentwickeln. Der CAS in Sportphysiotherapie beginnt am 22. August 2011 in Winterthur.

Claudia Gähwiler

► [www.gesundheit.zhaw.ch](http://www.gesundheit.zhaw.ch)

## Die Zahl der Teilnehmenden an Weiterbildungen steigt weiter

Die Entwicklung der Qualität und eine erneute Zunahme der Zahl der Teilnehmenden prägten im letzten Jahr den Bereich Weiterbildung an der ZHAW.

Rund 4'000 Personen waren 2010 an der ZHAW in einem Master of Advanced Studies (MAS), Diploma of Advanced Studies (DAS) oder Certificate of Advanced Studies (CAS) eingeschrieben. Das entspricht einer Zunahme von 11 Prozent gegen-

über dem Vorjahr. Der Frauenanteil betrug 54 Prozent. 372 Teilnehmende schlossen im Verlauf des Jahres ihr Masterstudium ab, 79 erhielten das DAS und 1'392 Abschlüsse waren bei den CAS zu verzeichnen. Das Ressort Weiterbildung, das die ZHAW-übergreifenden operativen und strategischen Weiterbildungsziele verfolgt, hat sich 2010 intensiv mit der Qualitätsentwicklung des Angebots beschäftigt. Die im Jahr 2009 gestartete Optimierung der Prozesse und Standards bei der Planung und operativen Durchführung von Studiengängen in der Weiterbildung ist fortgesetzt worden. Die zu weiten Teilen vollendeten Arbeiten unterliegen einer fortlaufenden Qualitätskontrolle. Bei der Entwicklung und Überarbeitung

von MAS wurde zur Sicherstellung der Qualität erhöhtes Augenmerk auf Kriterien wie etwa Bologna-Konformität, Rentabilität und strategische Positionierung gelegt. Die ZHAW verfügt über ein breites Weiterbildungsangebot, das die Fachbereiche aller acht Departemente abdeckt. Es umfasst 34 Master of Advanced Studies, rund 100 Diplom- und Zertifikatslehrgänge und gegen 200 Weiterbildungskurse. In den kommenden Jahren wird die ZHAW auch im Bereich Weiterbildung ihren Fokus verstärkt auf die Interdisziplinarität legen. Als grosse Mehrsparten-Fachhochschule besitzt sie ein bedeutendes Potenzial für praxisrelevante, interdisziplinäre Weiterbildungsangebote.

Andreas Poplutz

Anzeige

Alles unter einem Dach  
für Konstrukteure, Techniker und Ingenieure:

**Festanstellungen**  
**Stellenvermittlung**  
**Projekteinsätze**

[www.kurath.ch/jobs](http://www.kurath.ch/jobs)



## Erste Schweizer Hebamme mit Doktorat

«Schreiende Babys – müde Mütter. Hürden beim Start als Familie» lautet der Titel der Doktorarbeit von Elisabeth Kurth, der ersten Hebamme, die in der Schweiz ein Doktorat abgeschlossen hat. Während ihrer 13-jährigen Tätigkeit als Hebamme im Regionalspital Emental hat sie erkannt, dass Eltern besser auf das Leben mit einem Neugeborenen vorbereitet werden müssen. Die häufigsten Schwierigkeiten, das Beruhigen von schreienden Babys und das Umgehen mit der eigenen Müdigkeit, werden in der postpartalen Routinebetreuung bisher ungenügend angesprochen.

Seit Juli 2010 arbeitet Elisabeth Kurth in der Forschung & Entwicklung und als Dozentin am Institut für Hebammen. Das Ziel ihrer Arbeit ist, den Fami-



Dr. Elisabeth Kurth

Foto Andreas Hidber, Basel

lien nach der Geburt eine bedürfnisgerechte und wirksame Betreuung anbieten zu können. Denn Elisabeth Kurth ist überzeugt: «Es ist eine Investition für die Zukunft unserer Gesellschaft, wenn Familien und Neugeborene einen guten Start haben.»

## Neue Dozentin am Institut für Pflege

Klinische Entscheidungsfindung, Pflegeassessments und Pflegediagnostik sind die Arbeitsschwerpunkte von Maria Müller Staub. Sie arbeitet seit Oktober 2010 in der F&E und als Dozentin im Masterstudien-gang und in der Weiterbildung am Institut für Pflege.

Nach einem Diplom als Berufsschullehrerin Pflege machte sie einen Bildungsaufenthalt in den USA. Aufgrund dortiger Kontakte mit Professorinnen der Pflegewissenschaft studierte sie später im niederländischen Maastricht. Sie schloss ihr Doktorat in Nursing Science an der Radboud University in Nijmegen ab. Um die Studierenden in klinischem Assessment, Pflegediagnostik und in der Anwendung evidenz-basierter Pflegeinterventionen zu för-

dern, hat sie eigene Lehrmethoden entwickelt. Sie unterrichtet und forscht dazu im In- und Ausland. Wegweisend für ihre Arbeit als Lehrende und Forschende sind die Erfahrungen von Patienten und eine hochstehende Pflegequalität.



Dr. Maria Müller Staub

Foto Marius Schären, Thun

## Drei Dokortitel verliehen

Drei Mitarbeitenden des Instituts für Physiotherapie wurde der Dokortitel verliehen: Karin Niedermann hat in Holland an der Universität Maastricht, Hannu Luomajoki in Finnland an der Universität von Kuopio und Arnoldus van Gestel in Essen-Duisburg in Deutschland dokortiert. Im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern gab es in der Schweiz lange keine Möglichkeit, sich in der Physiotherapie auf Hochschulniveau weiter zu qualifizieren. Master of Science-Abschlüsse sind nun möglich, PhD-Programme müssen noch im Ausland besucht werden.

«Ein Doktorat trägt zur Professionalisierung der Physiotherapie bei», erläutert Astrid Schämänn, die Leiterin des Instituts für Physiotherapie. «Bisher bestand unser Beruf nur aus Erfahrungswissen, wissenschaftliches Wissen gab es kaum. Die Verknüpfung von Erfahrungswissen und wissenschaftlichem Wissen ist aber der Kern der Weiterentwicklung eines Berufes. Schliesslich kommt das neu gewonnene Wissen den Patientinnen und Patienten zugute, da die Behandlungen effizienter und wirksamer werden.»

## Gesundheit und Prävention

Das Label «friendly workspace» ist ein Qualitätszeichen, das von der Gesundheitsförderung Schweiz vergeben wird. Die Kriterien des Labels leiten den Aufbau des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) im Departement Gesundheit. Regula Neck-Häberli übernahm im August 2010 die Verantwortung im Bereich Gesundheitsförderung und Prävention. Sie initiiert und koordiniert themenbezogene Pro-

jekte und arbeitet zudem als modulverantwortliche Dozentin im studiengangübergreifenden Bachelorprogramm. Die Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Gesundheitsfördernder Hochschulen Schweiz, internen und externen Partnern bestätigt die Aktualität des Themas Gesundheit und Prävention.

► [arbeitund.gesundheit@zhaw.ch](mailto:arbeitund.gesundheit@zhaw.ch)

## Erstes Master-Modul in Ergotherapie in Winterthur

Die Module des Kooperationsmasters «Europäischer Master of Science in Ergotherapie» finden aufeinanderfolgend an der University of Brighton, am University College Sælland in Næstved, an der Hogeschool van Amsterdam und am Karolinska Institutet in Stockholm statt, die ZHAW in Winterthur ist der jüngste Partner.

hier erstmals ein Master-Modul unterrichtet. Thema waren quantitative Forschungsmethoden, therapeutische Assessments und die Überprüfung der Wirksamkeit ergotherapeutischer Interventionen. Die Kooperation Europäischer Master of Science in Ergotherapie besteht seit zehn Jahren.

► [www.gesundheit.zhaw.ch/mscot](http://www.gesundheit.zhaw.ch/mscot)

Anfang Dezember 2010 wurde

## Kulturvermittlung ohne Kulturjournalismus?

Der Kulturjournalismus hat sich verändert. Grund dafür ist nicht nur der Wandel der Kultur, sondern auch der Wandel des Mediensystems. Der Wettbewerb um Aufmerksamkeit hat sich verschärft, einstmals getrennte Kanäle wurden verschmolzen, Redaktionen definieren ihr Angebot, ihre Strukturen und Prozesse neu. Am 27. Januar 2011 fand am Departement Angewandte Linguistik das Kulturforum der IBK (Internationale Bodensee Konferenz) statt, organisiert vom IAM Institut für Angewandte

Medienwissenschaft im Auftrag des Kantons Zürich. Unter dem Titel «Kulturvermittlung ohne Kulturjournalismus?» äusserten sich profilierte Forscherinnen und erfahrene Praktiker zu Entwicklungen des Kulturjournalismus und deren Konsequenzen für die Kulturvermittlung. 180 Teilnehmende aus drei Ländern verfolgten den Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis zu diesem aktuellen Thema der öffentlichen Kommunikation.

www.linguistik.zhaw.ch/  
iam/ibk-kulturforum



Forschende und Schreibende diskutierten am IAM über Kulturjournalismus

Foto Manuel Bauer

## Einstufung von Gebärdensprach-Kompetenz

Während es für die Einstufung von Fremdsprachenkompetenz einen gemeinsamen europäischen Referenzrahmen (GER) gibt, fehlt dieser für Gebärdensprachen noch vollständig. Jörg Keller, ISBB Institut für Sprache

in Beruf und Bildung, hat deshalb zusammen mit Tobias Haug, Hochschule für Heilpädagogik, Zürich, einen Exploratory Workshop initiiert zum Thema «Development of Theoretical and Practical Guidelines

for the Adaptation of the Common European Framework of Reference to Sign Languages». Der Workshop soll Fachleute auf europäischer Ebene zusammenbringen, um ein Forschungsprojekt zu lancieren,

das die Übertragung des GER auf Gebärdensprachen zum Ziel hat. Der Workshop wird von der European Science Foundation (ESF) finanziert und findet im September 2011 an der Hochschule für Heilpädagogik statt.

## Sprache in Kommunikation und Medien

Die neue Reihe «Sprache in Kommunikation und Medien», herausgegeben von Ulla Kleinberger, IUED Institut für Übersetzen und Dolmetschen, zusammen mit Martin Luginbühl, Universität Zürich, und Franc Wagner, Universität Luzern, befasst sich mit neuen und gewandelten Formen medialer Kommunikation, die aus den technischen Fortschritten resultieren.

Der erste Band «Sprache und Kulturkontakt in den Neuen Medien» – hrsg. von Ulla Kleinberger und Franc Wagner – geht der Frage nach, welchen Einfluss die veränderte Medienutzung auf den Kontakt zwi-

schen Sprachen und Kulturen hat: Welche Konsequenzen hat die weltweite Verfügbarkeit neuer Medien für die Informati-



onsethik? Werden Vorurteile gegenüber anderen Kulturen durch die Kommunikation in neuen Medien abgebaut?



Der zweite Band «Muster und Variation» – herausgegeben von Daniel Perrin, Leiter IAM Institut für Angewandte Medienwissenschaft, und Martin Luginbühl – untersucht Textproduktion und Text aus medienlinguistischer Perspektive: Kommunikative Aufgaben werden mit Hilfe inhaltlicher und formaler Muster gelöst. Diese werden aber nicht nur reproduziert, sondern auch kreativ variiert: Die Beiträge stellen Untersuchungen vor zur Kommunikation mit Postkarten, Briefen, E-Mails, Chats, Blogs, Foren, Werbebildern, Fernseh-Comedys und Rundfunknachrichten.

## Kaffearoma mit Maschinen messen

Ende November 2010 startete am Chemie-Institut (ICBC) in Wädenswil ein bahnbrechendes Projekt zur instrumentellen Messung von Kaffee-Aromen. Das Forschungsprojekt mit dem Namen «Fair Bean» wird im Auftrag der Max Havelaar-Stiftung (Schweiz) und sieben Schweizer Kaffeeröstereien und Detailhändlern durchgeführt. Ziel des Forschungsprojekts ist, die sensorische Qualität von Kaffee mess- und vergleichbar zu machen. Dazu haben die Wissenschaftler Alexia

Glöss und Chahan Yeretzian zunächst eine Reihe von Kaffeemischungen sensorisch erfasst. Anschliessend folgte die instrumentelle Messung mittels Massenspektrometer, welches die flüchtigen Verbindungen, also die Moleküle, misst. Aus den Resultaten der beiden Tests wird nun ein mathematisch-statistisches Modell entwickelt. Dieses soll künftige Qualitätsmessungen kostengünstiger und mit den Resultaten aus Vorjahren vergleichbar machen.



## Fachbuch über Einwegkultivierungstechnik

Regine und Dieter Eibl vom Institut für Biotechnologie der ZHAW in Wädenswil gehören zu den Pionieren in der Anwendung von Einwegsystemen. Diese, vor 10 Jahren noch wenig genutzte Technologie, ist heute in der modernen Pharmaindustrie nicht mehr wegzudenken. Nach den Büchern «Cell and Tissue Reaction Engineering» und «Disposable Bioreactors» haben Regine und Dieter Eibl nun ein Fachbuch herausgegeben, das erstmals die Möglichkeit der Realisierung ganzer Produktionsprozesse unter Einsatz von Einwegtechnologie aufzeigt. Am Buch haben neben weiteren Dozierenden und Assistierenden der ZHAW internationale bekannte Fachleute mitgewirkt. Seit Jahresanfang



ist es unter dem Titel «Single-Use Technology in Biopharmaceutical Manufacture» im Wiley-Verlag erhältlich. Es richtet sich an Studierende der Biotechnologie und Pharmazie, aber auch an Anwender von Einwegkultivierungstechnik sowie an Neueinsteiger.

## Internationale Biotechnologie

Unter dem Titel «Biotechnology in the Life Sciences» trifft sich die internationale Biotechnologie-Szene vom 15. – 17. Juni 2011 in Prag. Dieses 5. Czech-Swiss-

Symposium wird vom Institut für Biotechnologie der ZHAW in Wädenswil mitorganisiert. Detaillierte Infos siehe [www.biotech2011.cz](http://www.biotech2011.cz).

## Wädenswiler Chemiestudent erhält Max-Lüthi-Preis

Das vermehrte Auftreten von Antibiotikaresistenzen in pathogenen Bakterien ist ein weltweites Problem. Es gibt immer weniger Medikamente für die Behandlung dieser teilweise tödlichen Infektionen. Nun hat Michael Brand in seiner Bachelor-Arbeit aufgezeigt, wie neue Wirkstoffe synthetisiert werden können, um sie zur Bekämpfung von Antibiotikaresistenzen einzusetzen. Dafür hat er den mit 1'000 Franken do-

tierten Max-Lüthi-Preis von der Swiss Chemical Society (SCS) erhalten.



Michael Brand

## Neue Bachelors «Made in Wädenswil»

Am 29. Oktober 2010 erhielten 17 Frauen und 15 Männer das Diplom als Bachelor of Science in Biotechnologie. Und am

21. Januar 2011 feierten 56 Umweltingenieurinnen und 50 Umweltingenieure den Abschluss ihres Studiums.



Diplomierte Biotechnologie

Diplomierte Umweltingenieurwesen

## Forschungsprojekt mit Jugendlichen zur Verkehrssicherheit



Dr. Markus Hackenfort

Wie wirken «Schockprogramme» in der Verkehrssicherheit? Diese Frage versucht der Forschungsschwerpunkt «Faktor Mensch in Verkehr und Sicherheit» des Departements Angewandte Psychologie der ZHAW im Auftrag des Landeskriminalamtes Nordrhein-Westfalen im deutschen Düsseldorf zu beantworten. Vor dem Hintergrund der überproportionalen Unfallbeteiligung junger Fahrzeuglenker plant das Innenministerium NRW zusammen mit sechs Polizeibehörden den Pilotversuch: Ein

Mitarbeiter der Polizei, der Feuerwehr, der Notfallseelsorge sowie ein Notarzt schildern eindrucksvoll ihren Alltag vor 17- bis 19-jährigen Schülern. Dies umfasst gezielt auch die drastische Darstellung realer Unfälle mithilfe von Bildern. Die Besonderheit im Vergleich zu den ansonsten sehr kontrovers diskutierten «Schockprogrammen» besteht hier in einer umfassenden schulischen Nachbearbeitung der dargestellten Inhalte – was zu einer verbesserten Vermittlung der Gefahren des Strassenverkehrs

verhelfen soll. Ob dies aber wirklich der Fall ist und welche Wirkungen und Nebenwirkungen bei den Teilnehmenden tatsächlich ausgelöst werden, soll Markus Hackenfort, Forschungsprojektleiter in der Forschung und Entwicklung des Departements Angewandte Psychologie anhand der Befragung mehrerer tausend Schülerinnen und Schüler in Kooperation mit der Universität Köln identifizieren. Abgeschlossen wird das Projekt voraussichtlich im März 2012.

► [markus.hackenfort@zhaw.ch](mailto:markus.hackenfort@zhaw.ch)

## Managementdiagnostik – ein Beitrag zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit

Unter Managementdiagnostik versteht man die psychologische Eignungsdiagnostik für das Management innerhalb eines Unternehmens. Konkret bedeutet dies, dass psychologisch geschulte Beratungspersonen die Übereinstimmung zwischen den konkreten Anforderungen an eine Stelle innerhalb einer Organisation und einer oder mehreren Personen, die für die Stelle in Frage kommen, im Detail prüfen.

Dabei werden wissenschaftlich fundierte und praxisbewährte Instrumente wie Rollenspiele, Fallstudien, (halb)standardisierte Interviews sowie auch Fragebogen und Tests eingesetzt, um die Kompetenzen einer Person den Anforderungen an eine Stelle gegenüberzustellen.

Die Passgenauigkeit bezieht sich nicht auf das spezifische Fachwissen, sondern vorwiegend auf die sogenannten über-

fachlichen Kompetenzen, insbesondere Führungs- oder Projektmanagement-Kompetenzen, aber auch Persönlichkeitseigenschaften und Einstellungen. Das spezifische Fachwissen wird von Unternehmen anhand der Berufserfahrung und des Qualifikationsprofils überprüft.

Eine optimale Übereinstimmung, die über eine effiziente und effektive Managementdiagnostik erreicht werden kann,

bietet für das Individuum und für die Organisation positive und gewinnbringende Möglichkeiten. Nämlich vorhandenes Potenzial voll entfalten und höhere Leistung erbringen zu können, Arbeitszufriedenheit zu steigern (oder zu erleben) und schliesslich zum Erfolg, zur Leistung und zur Entwicklung der Organisation beitragen zu können.

► [marc.schreiber@zhaw.ch](mailto:marc.schreiber@zhaw.ch)

► [janine.schmuecker@zhaw.ch](mailto:janine.schmuecker@zhaw.ch)

## Neue organisationale Aufstellung im Bereich Studium

Der Bereich Studium hat in den letzten Jahren eine rasante Entwicklung gemacht vom Diplomstudiengang hin zu Vollzeit- und Teilzeit-Bachelor- und Masterstudiengang. Dabei verzeichneten die Studiengangleitungen eine zunehmende operativ-manageriale Beanspruchung. Die Erarbeitung von neuen Strukturen und Prozessen stand an mit der Zielsetzung, das Kerngeschäft fach-

lich-inhaltlich zu sichern, die Erfüllung des vierfachen Leistungsauftrags zu gewährleisten und innovative Weiterentwicklungen zu garantieren.

In der neuen Aufstellung ab Herbst 2011 werden unter dem Dach der Bereichsleitung Fachverantwortungen in einer Matrixstruktur installiert, die sowohl für die Themen unserer Vertiefungsrichtungen wie auch für die Querschnitts-

men Forschungsmethoden und wissenschaftliches Arbeiten, Grundlagenfächer und Angewandte Methoden stehen. Sie übernehmen die fachlich-strategische Profilierung nach aussen im Praxisfeld wie nach innen im Curriculum mit Unterstützung durch zugeordnete wissenschaftliche Mitarbeitende.

Die operativen Geschäfte mit allen administrativen Vorberei-

tungs- und Unterstützungsprozessen werden neu vom Studiengangmanagement wahrgenommen.

Mit dem fachlich-inhaltlichen Primat durch die Fachverantwortungen anstelle der traditionellen Studiengangleitung fühlt sich der Bereich Studium zukunftsweisend gerüstet für die Aufgabe der fachlichen Exzellenz an der ZHAW.

► [ulrike.zoellner@zhaw.ch](mailto:ulrike.zoellner@zhaw.ch)

## Angebotsverzeichnis «Hilfe bei Demenz»

Wer hilft bei der Abklärung der Frage, ob die Mutter, der Vater oder der Ehepartner an Demenz erkrankt ist? Wer bietet Beratungen an, wer entlastet Angehörige von ihren Betreuung- und Pflegeaufgaben? Nicht nur für Menschen mit Demenz und ihre Angehörigen stellen sich viele Fragen. Auch Sozialarbeitende, Fachleute aus Pflege, Medizin, Kirche und Behörden sind damit konfrontiert.

Wie eine Bedarfsanalyse des Stadtärztlichen Dienstes Zürich zeigt, erkranken bis zu fünf Prozent der 65- bis 75-Jährigen an Demenz – bei den über 90-Jährigen sind es sogar 20 Prozent. Die Informationsstelle der Alzheimervereinigung Kanton Zürich erhält bereits heute viele Anfragen. «Damit wir die Leute richtig beraten können, müssen wir das gesamte Angebot im Kanton Zürich kennen», stellt Ruth Rutman, Präsidentin der Alzheimervereinigung fest. Deshalb

realisiert sie nun im Kanton Zürich ein Verzeichnis mit sämtlichen Angeboten für Menschen mit Demenz und ihre Angehörigen. Das Projekt erfolgt in Zusammenarbeit mit der Infostelle – Online-Plattform für das Sozialwesen des Departements Soziale Arbeit. Die Infostelle ist Herausgeberin des Verzeichnisses «Soziale Hilfe von A-Z» und verfügt über grosse Erfahrungen bei der Erfassung und Bewirtschaftung von Adressen und Informationen. Die Daten werden laufend aktualisiert. Die Datenbank «Hilfe bei Demenz» wird bis Ende 2011 online aufgeschaltet. Ein weiteres Ziel ist die Erstellung einer Bedarfslandkarte. In einem Forschungsprojekt soll aufgezeigt werden, in welchen Gemeinden es eine Lücke zwischen dem Bedarf und dem Angebot gibt. Weitere Informationen und Fragebogen unter:

► [www.infostelle.ch/adressen/demenz](http://www.infostelle.ch/adressen/demenz)

## Porträt des Departements



Die neue Broschüre gibt einen Überblick über das generalistisch ausgerichtete Bachelor- und Masterstudium, Weiterbildungsmöglichkeiten, Dienstleis-

tungs- und Forschungsangebote sowie die Aufgaben der Stabsstelle Internationales des Departements Soziale Arbeit.

Vier Porträts geben einen Einblick in die Arbeit am Departement und erzählen individuelle Geschichten von Menschen, die hier studiert, sich weitergebildet oder in einem Forschungsprojekt mit uns zusammengearbeitet haben. Sie erzählen von wissenschaftlichen Einsichten, von Suchen und Finden und ungestilltem Wissensdurst.

Die Broschüre gibt es in Deutsch und Englisch. Sie kann bestellt werden unter:

► [www.sozialearbeit.zhaw.ch/imagebroschuere](http://www.sozialearbeit.zhaw.ch/imagebroschuere)

## Neue Mitarbeitende



Dr. Patrik Manzoni

Seit 1. Februar 2011 arbeitet Patrik Manzoni als Dozent für den Themenbereich Devianz und Delinquenz am Departement Soziale Arbeit.

Patrik Manzoni studierte an der Universität Zürich Soziologie, Sozialpsychologie und Kriminologie. Im November 2003 wurde er zum Doktor der Philosophie ernannt. Seine Dissertation befasste sich mit dem The-

ma «Gewalt zwischen Polizei und Bevölkerung. Einflüsse von Arbeitsbelastungen, Arbeitszufriedenheit und Burnout auf polizeiliche Gewaltausübung und Opfererfahrungen».

Nach einem Aufenthalt als Post-Doc in Kanada arbeitete Manzoni ab 2006 im Kriminologischen Institut an der Universität Zürich am Lehrstuhl von Professor C. Schwarzenegger. Als wissenschaftlicher Mitarbeiter befasste er sich in verschiedenen Projekten mit Jugendgewalt, Schulabsentismus, Sterbehilfe, Crime Mapping, Kriminalprävention und Kriminalprognosen.

Das Aufgabengebiet von Patrik Manzoni am Departement Soziale Arbeit umfasst die Konzipierung und Durchführung von Entwicklungs- und Forschungsprojekten, aber auch Lehr- und Entwicklungstätigkeit und die Mitarbeit in Dienstleistungs- und Beratungsprojekten.



Rahel Strohmeier Navarro Smith

Seit Anfang Januar arbeitet Rahel Strohmeier Navarro Smith als Dozentin für die Themenbereiche Armut, Existenzsicherung und Integration am Departement Soziale Arbeit. Rahel Strohmeier studierte in Basel Geschichte und Germanistik und schreibt zurzeit ihre

Dissertation in der Soziologie zum Thema «Die Alterspflege in der Schweiz. Ein föderal geprägtes Politikfeld im europäischen Vergleich».

Nach ihrem Studium war Rahel Strohmeier an verschiedenen Forschungsprojekten im Bereich Soziale Arbeit und Sozialpolitik beteiligt, unter anderem als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Caritas Schweiz und als wissenschaftliche Assistentin an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Dort war sie seit 2008 auch nebenamtliche Dozentin für Themen wie Erwerbslosigkeit, Gleichstellung, Integration, Alter und Generationen. Ab September 2009 arbeitete sie zudem als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich Grundlagen der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe SKOS.

## «Committed to Excellence» für die SoE



Der scheidende Direktor überreicht seiner Nachfolgerin das EFQM-Diplom.

Anlässlich der Verabschiedung von Direktor Martin V. Künzli und der Stabsübergabe an Martina Hirayama im Dezember 2010 verlieh die SAQ (Swiss Association for Quality) den ersten EFQM-Standard «Committed to Excellence» an die School of Engineering. Bewertet wurden die erzielten Re-

sultate der definierten Teilprojekte. Die grosse Herausforderung für die SoE ist nun, sich im Rahmen der Schulentwicklung weiter kontinuierlich zu verbessern und ihre Position in der Schweizer Bildungs- und Forschungslandschaft auszubauen.

► [martina.hirayama@zhaw.ch](mailto:martina.hirayama@zhaw.ch)

## Das Zentrum für Integrale Logistik in Shanghai

Nach erfolgreichen Kooperationsgesprächen von Stefan Dingerkus, Zentrum für Integrale Logistik, mit Vertretern der East China University of Science and Technology ECUST sowie der Zhejiang University in Hangzhou bieten sich dem Zentrum auch in China neue Wege

der internationalen Zusammenarbeit. Beide Universitäten sind sowohl an einem Austausch von Studierenden und Praktika sowie an gemeinsamer Forschung auf dem Gebiet der nachhaltigen Logistik und des Carbon Footprints interessiert.

► [stefan.dingerkus@zhaw.ch](mailto:stefan.dingerkus@zhaw.ch)



Stefan Dingerkus an der East China University in Shanghai

## Martina Hirayama: Ausblick 2011



Die neue Direktorin erläutert ihre Ziele.

Martina Hirayama, seit Januar Direktorin der SoE, gab bei ihrer Begrüssungsinformation einen ersten Ausblick auf 2011. Im Zentrum stehen die Studierenden und der Auftrag, sie zu fördern und zu fordern. Weiter gilt es, die Wirtschaft mit qualifi-

zierten Absolventen und innovativer F&E in hoher Qualität zu unterstützen und den Mitarbeitenden der SoE attraktive Arbeitsplätze mit Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten zu bieten. Prioritär ist auch die Integration der HSZ-T Zürich.

## Ingenieurabsolventinnen im Beruf

«Innovation mit Ingenieurinnen – Erfahrungen aus Industriebetrieben» war Thema des Innovations-Apéros im Technopark vom 28. Januar 2011. Warum der Ingenieurberuf sich hierzulande hartnäckig als Männerdomäne hält, thematisierten Martin V. Künzli, ehemaliger Direktor der SoE und Ruth Genner, Stadträtin Zürich. Thea Weiss und Silvia Manchen (ZHAW) stellten konkrete Ergebnisse aus Fallstudien mit Unternehmen vor.

Die anschliessende Podiumsdiskussion zeigte, dass neben

Teilzeitstellen in qualifizierten Tätigkeitsfeldern vor allem (weibliche und männliche) Vorbilder in Betrieben fehlen, die sich in Beruf und Familie engagieren. Die Vereinbarkeit von beidem ist aber für Frauen von grosser Bedeutung für die Entscheidung zum Ingenieurberuf. Wichtig ist zudem, dass sie ganz selbstverständlich als technikkompetent wahrgenommen werden. Hier sind Sensibilität und Umdenken in Unternehmen gefragt.

► [thea.weiss@zhaw.ch](mailto:thea.weiss@zhaw.ch), [www.ine.zhaw.ch](http://www.ine.zhaw.ch)

## Alumni Homecoming Day E&A

Am Freitag, 11. März 2011, ab 15.30 Uhr findet der Alumni Day E&A statt. Im Anschluss an die Mitgliederversammlung laden Institute und Zentren zu Laborführungen ein. Das Impuls-Re-

ferat «Risikolandschaft 2020 – Trends, Chancen und Risiken» hält Martin Weymann, Vice President der Swiss Reinsurance Company. Anschliessend Networking-Apéro.

## Namaste! Tagung zum Indiengeschäft

Am Freitag, 25. März 2011, lädt das Institut für Wirtschaftsrecht ab 13:00 Uhr zu einer Tagung ein, die ganz im Zeichen Indiens steht. Die weltweit bevölkerungsreichste Demokratie ist gekennzeichnet durch eine rasant wachsende Wirtschaft, einen nahezu unerschöpflichen Pool qualifizierter, englischsprachiger Arbeitskräfte und eine aufstrebende, kaufkräftige Mittelklasse. Man braucht kein Visionär zu sein um vorauszusagen, dass Indien im internationalen Geschäft eine immer wichtigere Rolle spielen wird.

Die Tagung richtet sich an Wirtschaftsjuristinnen und -juristen, Manager und Führungskräfte sowie die interessierte Öffentlichkeit. Herzlich willkommen sind auch Alumni und Studierende insbesondere der Studiengänge Wirtschaftsrecht und International Management. Expertinnen und Experten vermitteln in konz-

trierter Form praxisrelevante Information zum indischen Rechts- und Wirtschaftssystem sowie zu den kulturellen Aspekten des Indiengeschäfts. Ein Erfahrungsbericht und eine Podiumsdiskussion, welche die vielfältigen Facetten des Indiengeschäfts aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchten wird, stehen weiter auf dem Programm. Informeller Abschluss bildet ein Apéro. Wer teilnehmen möchte, wird gebeten, sich möglichst rasch anzumelden.

Mit diesem Anlass startet die School of Management and Law die Veranstaltungsreihe «International Law & Business Day», mit dem Ziel, eine Plattform für die disziplinübergreifende Diskussion und den Austausch zwischen Hochschule und Geschäftswelt zu schaffen.

Weitere Informationen und Anmeldung unter:

► [www.iwr.zhaw.ch/ilbd](http://www.iwr.zhaw.ch/ilbd)



Mit einem jährlich bis zu zehn Prozent wachsenden Bruttoinlandsprodukt entwickelt sich Indien zunehmend zu einem wirtschaftlichen Schwergewicht.

## Studienreise nach China und Vietnam

Ende Januar sind knapp 50 Studierende des Bachelorstudiengangs International Management zu einer zweiwöchigen Studienreise aufgebrochen. Ziel waren die kräftig wachsenden Volkswirtschaften China und Vietnam. Die Studierenden selbst haben ein spannendes und abwechslungsreiches Reiseprogramm zusammengestellt. Besucht wurden unter anderem Wirtschaftsmetropolen wie Shanghai und Shenzhen sowie Unternehmen und Produktionsstätten ganz unterschiedlicher Branchen in beiden Län-

dern. Auch die Kultur kam nicht zu kurz: Während mehrerer Touren und Besichtigungen konnten sich die Studierenden mit der jahrtausendealten Geschichte auseinandersetzen. Inputreferate von lokalen Experten veranschaulichten die wirtschaftlichen und sozialen Hintergründe in den jeweiligen Ländern. Die Studierenden haben über ihre Erlebnisse in Asien berichtet. Nachzulesen sind die Berichte auf dem International Blog der School of Management and Law.

► [www.smlblog.zhaw.ch](http://www.smlblog.zhaw.ch)



## Die Internationale? Die Internationalste!

Im März startete die School of Management and Law (SML) eine breit angelegte Imagekampagne, in der sie sich als «internationalste Business-Fachhochschule der Schweiz» bezeichnet. Über 120 Partnerhochschulen in 34 Ländern, ein beachtlicher Anteil ausländischer Studierender und Dozierender sowie der englischsprachige Bachelorstudiengang International Management, der als gezielte Vorbereitung für die Karriere in international tätigen Unternehmen und Organisationen konzipiert ist, unterstützen diese Aussage. In Zeiten zunehmender globaler Verflechtungen ist «Internationalität» ein Qualitätsmerkmal, das einer Wirtschaftshochschule

gut ansteht. Höchste Zeit also, diesen Umstand bekannt zu machen. Auf verschiedenen Kanälen sowie mittels eines Wettbewerbs wird die Botschaft verbreitet.

► [www.sml.zhaw.ch/business](http://www.sml.zhaw.ch/business)



## «ewz-Business-Knigge-Seminar» von Studierenden sehr gut aufgenommen

Die ZHAW hat sich zum Ziel gesetzt, nicht nur hochqualifizierte Fachleute, sondern auch Persönlichkeiten auszubilden. Mit den Business-Knigge-Seminaren an der ZHAW School of Engineering unterstützen die Gönner der Stiftung die Umsetzung dieses Ziels.

Am 17. September 2010 und am 4. Januar 2011 begrüsst Lucia Bleuler, Imageberaterin und Experte für «Savoir-vivre», die Teilnehmer zum ewz-Business-Knigge. Schon bei der Begrüssung tappten die Studierenden in die erste Business-Knigge-Falle. Lucia Bleuler griff die Patzer auf und erklärte anhand von Beispielen, wer wem und

wie vorgestellt wird. Beim gemeinsamen Apéro staunten die Studierenden, als Lucia Bleuler gekonnt demonstrierte, wie man trotz Drink, Teller und Serviette noch eine Hand frei hat, um sein Gegenüber mit «Shakehand» zu begrüssen. Interessant war es auch für die Teilnehmer zu sehen, wie Kleider Leute machen. Mit dem passenden Outfit in der richtigen Farbe ist das selbstsichere und gewinnende Auftreten leichter – getreu dem Motto «you never get a second chance to make the first impression».

Das gemeinsame Nachtessen bot sich an, um über Tischordnung, Tischmanieren und Tischkultur zu diskutieren. Humorvoll zeigte Lucia Bleuler auf, wie man mit kulinarischen Hindernissen geschickt um-



Lucia Bleuler zeigt den Studierenden wie ein Fisch stilvoll filetiert wird



Lucia Bleuler mit Studenten bei der Stilberatung

geht und auch bei nicht ganz einfach zu essenden Leckerbissen ein stilvolles und gekonntes Auftreten präsentiert. Die Studierenden waren erstaunt und begeistert zugleich. Dank den vielen Tipps und Tricks können die Teilnehmer

in Zukunft das eine oder andere «Fettnäpfchen» gekonnt und sicher umgehen. Sie kennen die do's and don't's und wissen, wie «Karrierekiller» zu vermeiden sind.

Mehr Impressionen und Statements der Studierenden zeigt der Film auf Web-TV. Dieser sowie Fotos zu den ewz-Business-Knigge Seminaren sind auf der Website der Stiftung aufgeschaltet. Ein grosser Dank gilt allen Gönnerinnen und Gönnern, die dieses Projekt unterstützen, insbesondere dem Hauptsponsor «ewz» (Elektrizitätswerk Zürich) sowie unserem Web-TV Partner «Canon». Die nächsten Business-Knigge-Seminare sind für Herbst 2011 geplant.

## Der VSZHAW unterstützt die Stiftung

Der Verein der Studierenden der ZHAW (VSZHAW) ist die offizielle Studierendenorganisation an der ZHAW. Er vertritt die Interessen der Studierenden gegenüber den Departementen und belebt das studentische Leben durch interessante Veranstaltungen und Events.

Der VSZHAW hat sich entschieden, den Aufbau der Stiftung durch Beiträge in den Strategischen Fonds in den Jahren 2010 bis 2012 finanziell zu unterstützen. Er ist der Meinung, dass die ZHAW eine Stiftung, die konkrete Projekte für Studierende realisiert, unbedingt braucht.

Roger Eugster sieht den Beitrag als Investition in die Zukunft.

**Stefan Reutimann, Geschäftsführer Stiftung ZHAW, und Roger Eugster, Präsident VSZHAW, unterzeichnen die Gönnervereinbarung.**



## Summer School Patenschaften für Ingenieure finden Anklang

Die Summer School ermöglicht alle zwei Jahre 25 Studierenden der School of Engineering (SoE) die Teilnahme an einem 3-wöchigen Seminar am College of

Science and Technology der University of Minnesota. Die Studierenden können so eine wichtige Auslandserfahrung machen und ihr Studium im internationalen Kontext erleben. Der Austausch kostet pro Student rund CHF 4'500. Für die Studierenden ist das viel Geld. Martin Künzli, ehemaliger Direktor der SoE, sowie Armin Züger, Leiter International Relations SoE, haben sich darum an die Stiftung gewandt.

Neu sieht das Angebot für die Sommer School wie folgt aus: Der Studierende bezahlt CHF 2'000 selbst, für CHF 2'500 pro Teilnehmer sucht die Stiftung Patinnen und Paten. Aktuell wurden bereits 8 von 25 Patenschaften übernommen. Die Stiftung hofft, bis zur Ausschreibung der Summer School im Herbst 2011 für die restlichen Patenschaften ebenfalls Gönnerinnen und Gönner zu finden.

Zur Übernahme von Patenschaften sind Privatpersonen, Unternehmen, Stiftungen und Organisationen herzlich eingeladen.

**Stiftung ZHAW**  
Stefan Reutimann, Geschäftsführer  
Theaterstrasse 3, 8400 Winterthur  
Tel. 058 934 66 55,  
Mail: xreu@zhaw.ch

**Spendenkonto der Stiftung ZHAW**  
Zürcher Kantonalbank, Zürich  
Postkonto 80-151-4  
IBAN Nr. CH79 0070 0113 2002 3628 4  
www.stiftungzhaw.ch



## ALUMNI ZHAW Facility Management

# Durchmesserlinie – Mitten durch Zürich überall hin

Die Baustelle für die Durchmesserlinie ist eine der grössten des öffentlichen Verkehrs. Die Alumni Facility Management schauten sich an, was man für zwei Milliarden an öffentlichem Verkehr erhält.

Am 13. Januar 2011 fand der zweite Alumni FM-Anlass statt. Er führte mitten in die Stadt Zürich, auf die Baustelle der Durchmesserlinie. Auch dieser Anlass war ausgebucht, und zahlreiche Nichtmitglieder stiessen dazu. Einige von ihnen sind inzwischen dem Verein beigetreten. Der Vorstand war hocherfreut. Treffpunkt war der Ausstellungsraum in der Halle Sihlquai. Dort ist jeweils von Mittwoch bis Samstag eine öffentliche Ausstellung zu sehen, die alles Wissenswerte über dieses Grossprojekt vermittelt. Die Alumni kamen in den Genuss von Vortrag, Filmen und einem einstündigen Rundgang auf der imposanten Baustelle.

### Zehn Kilometer in sieben Jahren

Diese ist eine der grössten Baustellen des öffentlichen Verkehrs. Das pulsierende Treiben auf dem grössten Bahnhof der Schweiz lässt nicht erahnen, was sich hier abspielt. Grosse Teile der Baustellen befinden sich nämlich hinter Bauwänden oder unter der Erdoberfläche. Nach neun Jahren Planungszeit baut die SBB seit Herbst 2007 eine neue Bahnlinie von Altstetten bis nach Oer-



likon. Die neue 9,6 Kilometer lange Durchmesserlinie wird dereinst die Stadt Zürich von Altstetten über den Hauptbahnhof bis nach Oerlikon durchqueren und so eine Kapazitätssteigerung für den Hauptbahnhof ermöglichen. Das Projekt Durchmesserlinie kostet rund zwei Milliarden Franken. Diese Kosten teilen sich Bund und Kanton. Von den knapp zehn Kilometern Neubaustrecke verlaufen 5,5 km unterirdisch und 1,5 km auf Brücken. Das Herzstück der Durchmesserlinie ist der zweite unterirdische Durchgangsbahnhof Löwenstrasse. Er wird 16 Meter unter den heutigen Gleisen 4 bis 9 in der sogenannten Deckelbauweise erstellt, was bedeutet, dass von oben nach unten gearbeitet wird. Die Sihl, die heute unter dem Hauptbahnhof durch geleitet wird, fliesst künftig zwischen dem Hauptbahnhof und dem neuen Bahnhof Löwenstrasse. Vom Bahnhof Löwenstrasse führen die Gleise Richtung Westen über zwei neue Brückenbauwerke bis Zürich Altstetten.

### Ein Tunnel vom Hauptbahnhof bis zum Radiostudio

Richtung Osten verbindet der Weinbergtunnel den Hauptbahnhof mit Oerlikon. Der Durchstich für den Weinbergtunnel erfolgte am 22. November 2010, gut einen Monat nach dem Neat-Durchstich am Gotthard. Im Gegensatz zum Neat-Basistunnel verläuft der Weinbergtunnel komplett unter überbautem Gebiet. So unterfährt der Tunnel den rund 150 Jahre alten, denkmalgeschützten Südtrakt des Hauptbahnhofes, unterquert das Universitätsspital, die ETH Zürich oder das Radiostudio DRS. Der Sicherheit in Tunnels muss ein besonderes Augenmerk geschenkt werden. Hierfür wird ein eigener Fluchtstollen gebaut, der alle 470 Meter über Notausgänge erreicht werden kann. Einkaufsmöglichkeiten gehören heute ebenso zu Bahnhöfen wie Züge. Nach Abschluss der Bauarbeiten werden am Hauptbahnhof Zürich zwei neue Einkaufspassagen (Einkaufspassage Gessnerallee und Halle

Löwenstrasse) mit 2'500m<sup>2</sup> zusätzlicher Ladenfläche Passagiere und Besucher anziehen. Der Bauabschluss ist für 2014/15 geplant. Wobei ab 2014 die ersten S-Bahn-Züge über den Bahnhof Löwenstrasse nach Oerlikon verkehren sollen und ab 2015, mit Abschluss der Bauarbeiten für die Brückenbauwerke, auch jene Richtung Zürich Altstetten und somit auch die Fernverkehrszüge. Um all die vielen Informationen und Eindrücke auszutauschen, war das gemeinsame Nachtessen für die Alumni genau das Richtige. Die Ziehung von Platznummern führte zu einer bunten Durchmischung an den Tischen. So konnte man neue Gesichter kennenlernen und Kontakte knüpfen. Der nächste Alumni FM-Anlass wird die Mitgliederversammlung am 13. April 2011 sein. Nebst den ordentlichen Traktanden steht ein exklusiver Einblick in die aktuellen Forschungstätigkeiten des Institutes FM an der ZHAW auf dem Programm.

Doris Rüh

**ALUMNI ZHAW School of Management and Law**

## Glanz, Grips und Glamour am Alumni Homecoming Day



v.l.n.r.: Martin Spieler, Thomas Buberl, André Haelg, Ivo Fürer

Am Freitag, 5. November 2010, besuchten 250 Ehemalige – oder eben Alumni und Alumnae – die ZHAW School of Management and Law. Erstmals seit ihrer Gründung öffnete die Alma Mater SML ihre Türen für einen solchen Grossanlass. Dafür wurden Teile des Volkartgebäudes innen und aussen in rotes und blaues Licht getaucht, Feu-

erkörbe und ein Maroni-Stand aufgestellt, die Ritazza-Umgebung in eine stylische Lounge und die Mensa in eine Disco Location verwandelt. Eine Podiumsdiskussion mit hochkarätigen Gästen sorgte zu Beginn des Abends für die nötige intellektuelle Nahrung. Zum Thema «Welche Faktoren prägen die Schweizer Wirtschaft

und Gesellschaft in Zukunft?» diskutierten auf dem Podium unter der Moderation von Martin Spieler (Chefredaktor Sonntagszeitung) Thomas Buberl (CEO Zurich Schweiz), Ivo Fürer (emeritierter Bischof von St. Gallen), André Haelg (Leiter ZHAW School of Management and Law), Klaus J. Stöhlker (PR-Berater) und Heinz Wälti (CEO

LANDI Schweiz AG). Die zahlreich eingegangenen positiven Rückmeldungen der Festbesucher zeigten, dass der Anlass auf grossen Anklang stiess und im nächsten Jahr unbedingt eine Fortsetzung finden sollte.

Bettina Deggeller

www.sml.zhaw.ch/alumni (Bilder & Film)



Reger Austausch unter ehemaligen Kommilitonen



### Weiterbildungsprogramme Management 2011/12

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

ZHAW School of Management and Law – Telefon +41 58 934 79 79  
info-weiterbildung.sml@zhaw.ch – [www.sml.zhaw.ch/weiterbildung](http://www.sml.zhaw.ch/weiterbildung)

**Building Competence. Crossing Borders.**

Zürcher Fachhochschule

**ALUMNI ZHAW Dolmetscher- und Übersetzer Vereinigung**

## Gentechnik ohne Berührungsängste

Dolmetscher und Übersetzer begaben sich für einen Abend ins Labor.

Das Event-Team der DÜV lud im September 2010 zu einem besonderen Anlass ein. Man traf sich im Life Science Learning Center der Uni/ETH Irchel zu einem vierstündigen Workshop über die Grundlagen der Gentechnologie.

### Das Experiment

Unter der Leitung der Doktorandin Nadine Gehre isolierten vier Gruppen die DNA (Erbinformation) aus E.coli Bakterien. Diese Bakterien waren vorher mithilfe einer «Transformation» dazu gebracht worden, ein ringförmiges DNA-Molekül (Plasmid) aufzunehmen. Nach der Transformation konnten sich die Bakterien in Flüssigkultur stark vermehren, wobei sich das Plasmid ebenfalls multiplizierte. Als nächstes wurde die aus den Bakterien isolierte, in Flüssigkeit gelöste DNA mit-

tels Restriktionsenzymen zerschnitten. Da die gesamte Sequenz des Plasmids bekannt ist, kann vorausberechnet werden, in wie viele und wie grosse Teile es beim Einsatz der verwendeten Enzyme geschnitten wird. Nachdem die Enzyme einige Zeit auf die DNA eingewirkt hatten, wurden die einzelnen DNA-Fragmente mittels «Gel-Elektrophorese» nach ihrer Grösse aufgetrennt. Nun konnte das Gel unter UV-Licht betrachtet und das so sichtbar gemachte DNA-Bandenmuster analysiert werden. Damit war es für die vier Gruppen möglich festzustellen, ob die theoretischen Berechnungen mit dem Ergebnis des Experiments übereinstimmen, was erfreulicherweise bei allen Gruppen der Fall war. Bei diesem Experiment lernten die Alumni DÜV unterschiedliche molekularbiologische Verfahren kennen. Zwischen den einzelnen Arbeitsschritten wurde Gelegenheit geboten, Fragen zu stellen und über das

kontroverse Thema der Gentechnologie zu diskutieren.

### Gentechnologie Segen oder Fluch?

Einerseits wies die Leiterin des Workshops auf die grossartigen Möglichkeiten der Gentechnologie bei der Entwicklung neuer Medikamente im Kampf gegen Krankheiten hin. Dazu gehören auch Krankheiten, die als unheilbar galten. Andererseits

zeigte sie das Bild einer fluoreszierenden Maus, der das Gen einer fluoreszierenden Qualle eingepflanzt worden war. Die Diskussion zeigte sich, dass die Meinungen über die Gentechnologie kontrovers waren. Beide Lager dürften dieses umstrittene Thema nach dem lehrreichen Abend jedoch etwas differenzierter und vielleicht auch nüchterner betrachten.

Ernst Schmid



Volle Konzentration beim «Einspritzen» der DNA-Fragmente



SBB CFF FFS

Unsere Kunden informieren und direkt an ihr Ziel bringen. Das begeistert mich.

Gemeinsam täglich eine Meisterleistung. [sbb.ch/jobs](http://sbb.ch/jobs)

**ALUMNI ZHAW Sprachen & Kommunikation**

# Um die Ecke und an die Generation Internet denken

Die Alumni Sprachen und Kommunikation präsentieren ihren Mitgliedern 2011 ein abwechslungsreiches Veranstaltungsprogramm. Das digitale Leben hat darin ebenso Platz wie eine Schnitzeljagd.

Die erste Veranstaltung findet am Donnerstagabend, 14. April 2011, statt. Der genaue Inhalt wird den Mitgliedern noch bekannt gegeben. Auf jeden Fall darf man sich auf ein spannendes, sprachbezogenes Thema freuen.

Beim zweiten Event noch vor der Sommerpause machen sich die Sprach- und Kommunikationsprofis auf Fährtenjagd: Beim Foxtrail, der «spannendsten Schnitzeljagd der Schweiz», muss man um die Ecke denken, rätselhaften Hinweisen nachgehen und der Fährte des schlauen Fuchses folgen.

Ausführliche Informationen finden Interessierte dazu unter [www.foxtrail.ch](http://www.foxtrail.ch). Das Datum zum Vormerken für die Schnitzeljagd ist der Samstag, 25. Juni 2011. Bitte beachten: Anmeldeschluss ist bereits am 17. Juni 2011.

Zu guter Letzt wird im Herbst am Samstag, 22. Oktober 2011 die Ausstellung «HOME – Willkommen im digitalen Leben» im Stapferhaus Lenzburg besucht.

Die modernen Medien und das digitale Zeitalter werfen viele Fragen auf: Lebt jemand, der ständig online ist, ein erfahrungsarmes Leben? Macht digitales Leben dumm? Sind Online-Netzwerke asozial? Und führt übermässiges Gamen zu Gewalttätigkeit?

«HOME» greift all diese Fragen auf und leitet die Besucher und Besucherinnen zum Nachdenken über die Generation Inter-

net an. Mehr Informationen dazu gibt es – selbstredend – im Internet: [www.stapferhaus.ch](http://www.stapferhaus.ch). Der Anmeldeschluss für diese Herbstveranstaltung wird noch bekannt gegeben.

Die Alumni Sprachen und Kommunikation hoffen auf zahlreiches Erscheinen zu diesen abwechslungsreichen Events und freuen sich auf ein Wiedersehen. Eure Anmeldungen werden gerne entgegengenommen unter:

[sk@alumni-zhaw.ch](mailto:sk@alumni-zhaw.ch)

Ruth Ehrensperger

## Adressliste und Kontakte ALUMNI-Organisationen der ZHAW

### Dachorganisation

ALUMNI ZHAW  
Sekretariat Tanja Blättler  
Theaterstrasse 3  
8400 Winterthur  
T 052 203 47 00  
[sekretariat@alumni-zhaw.ch](mailto:sekretariat@alumni-zhaw.ch)  
[www.alumni-zhaw.ch](http://www.alumni-zhaw.ch)

### Fachvereine

ALUMNI ZHAW Engineering & Architecture  
Theaterstrasse 3  
8400 Winterthur  
T 052 203 47 00  
[info@etw.ch](mailto:info@etw.ch)  
[www.etw.ch](http://www.etw.ch)

ALUMNI ZHAW School of Management and Law  
Sekretariat Daniela Tollin  
Theaterstrasse 3  
8400 Winterthur  
T 052 203 47 00  
[postmaster@gzbhvw.ch](mailto:postmaster@gzbhvw.ch)  
[www.gzbhvw.ch](http://www.gzbhvw.ch)

ALUMNI ZHAW DÜV  
Sekretariat Jutta Föhr  
Lindenbachstrasse 7  
8042 Zürich  
T 044 360 30 22  
[jutta.foehr@duev.ch](mailto:jutta.foehr@duev.ch)  
[www.duev.ch](http://www.duev.ch)

ALUMNI ZHAW Fundraising Management  
Sekretariat Tanja Blättler  
Theaterstrasse 3  
8400 Winterthur  
T 052 203 47 00  
[fundraising@alumni-zhaw.ch](mailto:fundraising@alumni-zhaw.ch)  
[www.alumni-zhaw.ch/frm](http://www.alumni-zhaw.ch/frm)

ALUMNI ZHAW Managed Health Care  
Sekretariat Melanie Aeberhard  
St. Georgenstrasse 70  
8401 Winterthur  
T 058 934 76 47  
[melanie.aeberhard@zhaw.ch](mailto:melanie.aeberhard@zhaw.ch)  
[www.alumni-zhaw.ch/managedhealthcare](http://www.alumni-zhaw.ch/managedhealthcare)

ALUMNI ZHAW Gesundheit  
Theaterstrasse 3  
8400 Winterthur  
T 052 203 47 00  
[gesundheit@alumni-zhaw.ch](mailto:gesundheit@alumni-zhaw.ch)  
[www.gesundheit.zhaw.ch/alumni](http://www.gesundheit.zhaw.ch/alumni)

Columni  
Sekretariat Annette Pfizenmayer  
c/o Institut für Angewandte Medienwissenschaft ZHAW  
Theaterstrasse 15c  
T 058 934 61 28  
[info@columni.ch](mailto:info@columni.ch);  
[annina.stoffel@zhaw.ch](mailto:annina.stoffel@zhaw.ch)  
[www.columni.ch](http://www.columni.ch)

ALUMNI ZHAW Sprachen & Kommunikation  
Ursina Kiss  
Theaterstrasse 3  
8400 Winterthur  
T 052 203 47 00  
[ursina.kiss@gmail.com](mailto:ursina.kiss@gmail.com)

ALUMNI ZHAW Arts Management  
Kurt Diggelmann  
Neubrunnenstrasse 84  
8050 Zürich  
T 078 623 70 40  
[info@alumni-artsmanagement.ch](mailto:info@alumni-artsmanagement.ch)  
[www.alumni-artsmanagement.ch](http://www.alumni-artsmanagement.ch)

ALUMNI ZHAW Customer Relationship Management  
Theaterstrasse 3  
8400 Winterthur  
T 052 203 47 00  
[crm@alumni-zhaw.ch](mailto:crm@alumni-zhaw.ch)

ALUMNI ZHAW Facility Management  
Theaterstrasse 3  
8400 Winterthur  
T 052 203 47 00  
[fm@alumni-zhaw.ch](mailto:fm@alumni-zhaw.ch)

VSZHAW  
Theaterstrasse 3  
8400 Winterthur  
[vszhaw@zhaw.ch](mailto:vszhaw@zhaw.ch)  
[www.vszhaw.ch](http://www.vszhaw.ch)

Stiftung ZHAW  
Theaterstrasse 3  
8400 Winterthur  
T 058 934 66 55  
[info@stiftungzhaw.ch](mailto:info@stiftungzhaw.ch)  
[www.stiftungzhaw.ch](http://www.stiftungzhaw.ch)

**ALUMNI ZHAW Mitgliederservices**

# Alumni-Mitglieder haben Vorteile

Alumni ZHAW als Dachorganisation bietet den Mitgliedern verschiedenste Dienstleistungen und Vergünstigungen an. Nachfolgend eine Übersicht. Detaillierte Informationen unter [www.alumni-zhaw.ch](http://www.alumni-zhaw.ch).

### Wissen mit Rabatt

- Mitglieder erhalten fünf Prozent Rabatt auf das gesamte Bildungsangebot der ZHAW ([www.zhaw.ch](http://www.zhaw.ch)).

- Die Kurse der Nonprofit-Organisation Business Tools AG (ein Spin-off der ETH) stehen zu einem Spezialpreis zur Verfügung: [www.btools.ch](http://www.btools.ch)

- Sprachtrainings weltweit zu Spezialkonditionen bei Boa Lingua BusinessClass: [www.businessclass.ch](http://www.businessclass.ch)

### Einkaufen mit Rabatt

- Büro Schoch gewährt bei jedem Einkauf einen Einkaufsrabatt von zehn Prozent (Mitgliedschaft Alumni ZHAW erwähnen).

**Kostenlose Rechtsauskunft**  
Manchmal reicht eine kurze Auskunft, um herauszufinden, ob man im Recht ist oder nicht. Hier hilft unsere Rechtsauskunft mit RA Dr. iur. Harry F. Nötzli. Er ist erreichbar unter Wyler, Wolf, Nötzli, Wüstiner Rechtsanwälte, Stadthausquai 1, 8022 Zürich, Tel. 044 212 70 70. [www.wwnw.ch](http://www.wwnw.ch)

### Qualitätsübersetzung mit Rabatt

Zehn Prozent Rabatt für den ersten Übersetzungsauftrag bei der Agentur des Alumni ZHAW

Basisvereins DÜV (Dolmetscher- und Übersetzervereinigung Zürich). Bitte Mitgliedschaft Alumni ZHAW bei der Auftragserteilung erwähnen, damit der Rabatt gewährt wird. [www.duev.ch](http://www.duev.ch), Tel. 044 360 30 30

### Fragen oder Anregungen zu den Dienstleistungen der Alumni ZHAW?

Kontakte sehr erwünscht unter [info@alumni-zhaw.ch](mailto:info@alumni-zhaw.ch) oder Tel. 052 203 47 00.

Roberto Bretscher

## Auswahl von Events der ALUMNI ZHAW 2011 (Stand Februar 2011)

[www.alumni-zhaw.ch](http://www.alumni-zhaw.ch)

Basisverein	Datum	Zeit	Ort	Art des Anlasses	Inhalt des Anlasses	Anmeldung	Offen nur für Fachverein	Offen für gesamt ALUMNI
FRM	9.6.2011	noch offen		GV				
Alumni Managed Health Care								
Winterthur	15.4.2011	18:00	Winterthur	GV		x	x	
SML	1.7.2011	11.45–14.00	Zürich	Business Lunch «Aktuelle Themen zum Finanzplatz Schweiz»	Referat mit Hans Ulrich Meister, CEO Credit Suisse Schweiz	x		
FM	13.4.2011	noch offen		GV		x	x	
	18. / 19.4.2011	noch offen			Präsentation Masterthesen MAS in Facility Management			
	1.6.2011	in Planung			Sommeranlass			
	26.8.2011	noch offen			FM-Fussballturnier			
	3.11.2011	noch offen			Facility Management im Dienste der Akademie (Uni Zürich)			
Arts Management	30.3.2011	ab 18.30		GV				
DÜV	2.4.2011	noch offen	Zunftthaus zum Safran DV			x	x	
Gesundheit	8.4.2011	noch offen	Winterthur	GV				
Sprachen & Kommunikation	14.4.2011	noch offen		S&K-Event		x	x	
	25.6.2011	noch offen	Zürich	Foxtrail	Foxtrail – die spannendste Schnitzeljagd der Schweiz, bei der Sie ständig um die Ecke denken müssen.	x	x	
	22.10.2011	noch offen	Lenzburg	Home	Home – willkommen im digitalen Leben.			
E&A	11.3.2011	noch offen		GV in Form eines Homecoming Day	Vortrag zu Risk Management			
	5.5.2011	18.00 – 20.00		Zürich-Flughafen, Info Ankunft 2	Flughafenführung / Besichtigung Skymetro	x	x	
	25.8.2011	noch offen	Zürich	Besichtigung der Wasserversorgung der Stadt Zürich		x	x	
	6.10.2011	noch offen	Zürich	Führung durch die Tramleitstelle der VBZ in Zürich		x	x	
CRM	11.3.2011	noch offen	Winterthur	GV		x		



**Thomas Brack** (48) wurde zum neuen Direktor am Spital Limmattal gewählt. Er tritt sein Amt am 1. Mai an. Thomas Brack schloss ein Chemiestudium als Chemiker HTL am damaligen Technikum Winterthur ab. Anschliessend absolvierte er ein betriebswissenschaftliches Nachdiplomstudium und besuchte am IAP Institut für Angewandte Psychologie der ZHAW berufsbegleitend das Vorgesetzenseminar. Berufliches Know-how in Projekten und Betriebswirtschaft hat sich Thomas Brack als Geschäftsbereichsleiter von Entsorgung und Recycling Zürich angeeignet. Vor neun Jahren wechselte er als Geschäftsleiter von verschiedenen Alters- und Pflegezentren in die Stadt Winterthur und sammelte die entsprechenden Erfahrungen im Gesundheitswesen. Als künftiger Spitaldirektor kann er von dieser langjährigen Führungstätigkeit profitieren und sein breites Wissen für das Spital einsetzen.



**Bettina Kunz** (24) ist seit Dezember 2010 bei der Tagesschau des Schweizer Fernsehens als Newsdeskerin und Online-redaktorin tätig. Am Newsdesk beschäftigt sie sich hauptsächlich mit Nachrichtenmaterial aus dem Ausland. Vor ihrer Tätigkeit beim Schweizer Fernsehen hatte Bettina Kunz seit 2007 als Redaktorin und Moderatorin bei Radio Top in Winterthur gearbeitet, zuerst im Sport, dann in anderen Ressorts. Bettina Kunz hat am IAM Institut für Angewandte Medienwissenschaften der ZHAW in Winterthur ihr Studium absolviert. Im Sommer 2010 schloss die 24-Jährige das Bachelor-Studium in Journalismus und Unternehmenskommunikation ab. Bereits während des Studiums hatte sie ein Praktikum bei der Tagesschau des Schweizer Fernsehens absolviert. Die junge Journalistin hat damit einen erfolgreichen Übergang vom Studium ins Berufsleben geschafft.



**Mark Dittli** (36) wird per 1.1.2012 Chefredaktor bei der Zeitung «Finanz und Wirtschaft» (FuW). Der bisherige Chefredaktor Peter Schuppli geht Ende 2011 in Pension. Dittli wird als designierter Chefredaktor in den nächsten Monaten gemeinsam mit Martin Coninx, Geschäftsführer von FuW, und einem Projektteam ein Konzept zur Weiterentwicklung der Zeitung umsetzen. Dabei soll der fortschreitenden Internationalisierung der Finanzmärkte und der zunehmenden Bedeutung der Onlineplattform Rechnung getragen werden. Der künftige Chef Mark Dittli war bisher Leiter der Auslandredaktion. Er stiess im Jahr 2000 als Inlandredaktor zur FuW. Anschliessend zeichnete er während fünf Jahren als Auslandskorrespondent für die Wirtschafts- und Finanzberichterstattung aus den USA verantwortlich. Dittli studierte an der Zürcher Hochschule Winterthur Betriebsökonomie und Journalismus an der New York University.

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

► [zhaw-impact@zhaw.ch](mailto:zhaw-impact@zhaw.ch)  
Redaktionsschluss nächste Ausgabe: 18. April 2011

**Impressum**

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

**Redaktionsleitung:**  
Armin Züger (Chefredaktor)  
Silvia Behofits (Projektleitung)  
Claudia Gähwiler

**Redaktionsteam:**  
Roberto Bretscher (ALUMNI ZHAW); Hubert Mäder (Architektur, Gestaltung und Bauingenieurwesen); Ursina Hulmann (Gesundheit); Christa Stocker (Angewandte Linguistik); Birgit Camenisch (Life Sciences und Facility Management); Manuela Blättler (Angewandte Psychologie); Claudia Le Floq (Soziale Arbeit); Uta Bestler (School of Engineering); Bettina Deggeller (School

of Management and Law); Liliana Baumann (Finanzen & Services)  
**Redaktionelle Mitarbeit:**  
Iso Ambühl, Markus Gisler, Andreas Güntert, Tina Hafen, Werner Inderbitzin, Sarah Jäggi, Jutta Stahl, Sibylle Veigl  
**Fotos:**  
Conradin Frei  
**Kontakt:**  
ZHAW-Impact, Redaktion,

Postfach, 8401 Winterthur, zhaw-impact@zhaw.ch  
**Inserate:**  
Zürichsee Werbe AG, Postfach 8712 Stäfa  
impact@zs-werbeag.ch, Tel. 044 928 56 34  
**Druck:**  
Swissprinters St. Gallen AG  
**Auflage:** 28'000

ZHAW-Impact erscheint viermal jährlich.  
**Nächste Ausgabe:**  
1. Juni 2011  
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](http://www.zhaw.ch/zhaw-impact)



# 130'000 to kick your startup

## Explore the business potential of your technology

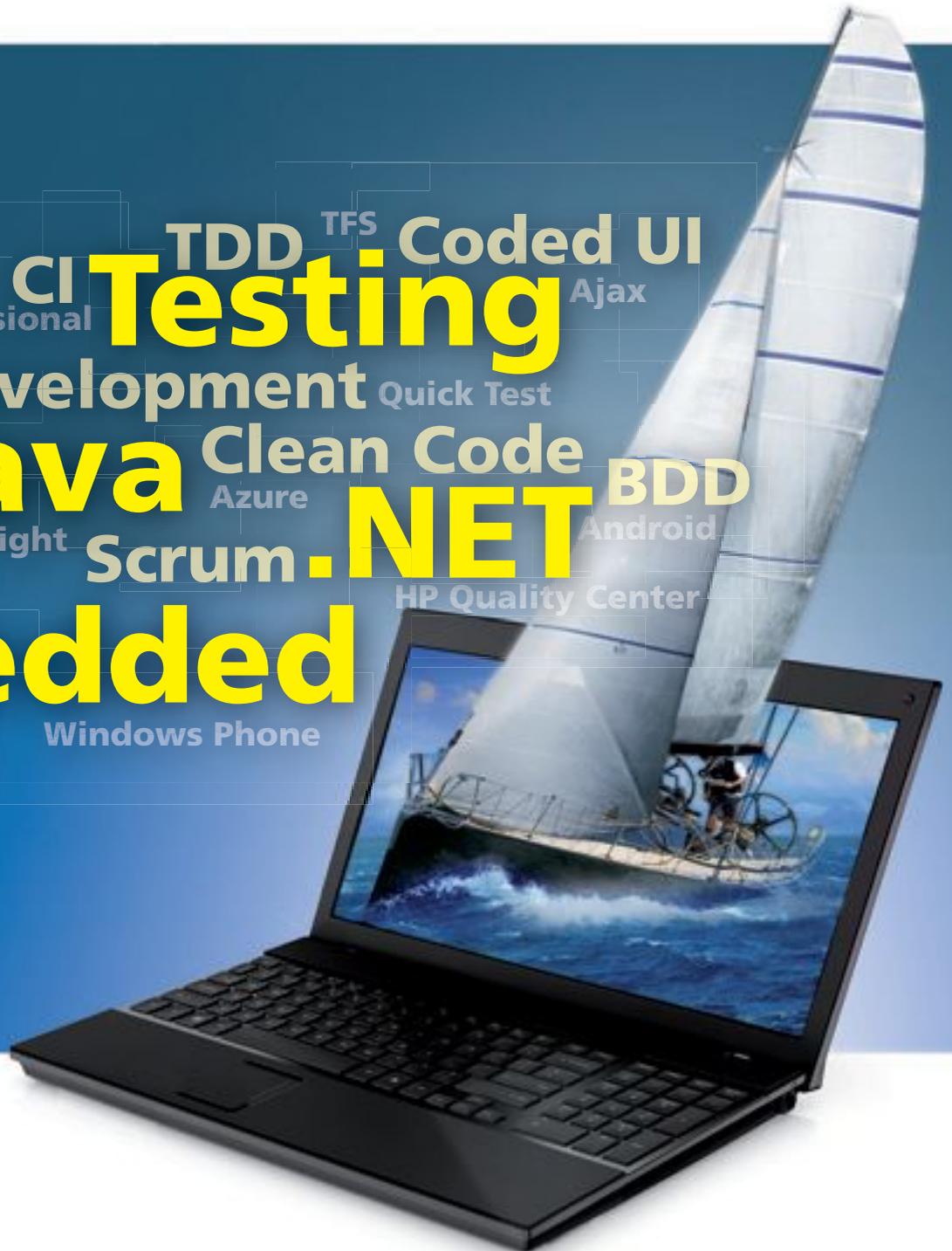
Are you doing innovative research? Ever considered exploring the market potential of your application? venture kick provides you with CHF 130'000, support and network of investors to kick-start your own company.

Get your kick: [www.venturekick.ch](http://www.venturekick.ch)

venture kick is a fully private initiative supported by:  
GEBERT RÜF STIFTUNG | ERNST GÖHNER STIFTUNG | OPO STIFTUNG | AVINA STIFTUNG

# TOP-JOBS FÜR SOFTWARE-INGENIEURE

CI TDD TFS Coded UI  
Test Professional Ajax  
**Testing**  
Agile Development Quick Test  
Distributed Java Clean Code  
JEE Silverlight Azure BDD  
Scrum.NET Android  
**Embedded** HP Quality Center  
Windows Phone



Wir von bbv erachten aktuelle Methoden und Technologien als zentrale Elemente unseres Erfolges und sehen unsere Mitarbeitenden als unser grösstes Kapital. Einsatzbereitschaft und Eigenverantwortung sind uns wichtig und herausfordernde Projekte, stetige Förderung und konsequente Weiterbildung liegen uns am Herzen.

*Bewerben Sie sich noch heute!*

[www.bbv.ch/karriere](http://www.bbv.ch/karriere)

**bbv**  
Software Services AG  
Luzern · Zug · Bern · Zürich