



● zhaw
impact
ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Nr. 19 Dezember 2012

ALUMNI^{zhaw}

DOSSIER INTERKULTURALITÄT

Andere Länder, andere Sitten: Die Vielfalt der Kulturen bietet Stoff für Forschung und Lehre – und für einen Kurzkrimi.

JAMES-STUDIE 2012

Wie verbringen Schweizer Jugendliche ihre Freizeit?

GOLD DER ZUKUNFT

Social Media machen aus Zielgruppen Individuen.

PETRA BARTHELMESS

Sie macht aus Schweizer Studierenden Global Players



**Erfolg entsteht
aus kontinuierlicher
Verbesserung.**

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

Weitere Informationen: www.sulzer.com

SULZER



Welches Fettnäpfchen hätten S' gern?

Vielleicht kennen Sie das auch: Sie sind im Ausland im Restaurant und wollen zahlen. Wie ist das mit dem Trinkgeld? Oder: Sie müssen Jyh-Jong Chen eine geschäftliche E-Mail schreiben. Eine Frau? Ein Mann?

Treffen Menschen aus verschiedenen Kulturen aufeinander, sind die Fettnäpfchen nicht weit. Das Fettnäpfchen-Hopping ist aber nur die harmlose Variante. Interkulturelle Missverständnisse können Verhandlungen und Projekte blockieren oder das Zusammenleben mühsam gestalten. In dieser Ausgabe zeigen wir, wie die ZHAW hilft, das gesellschaftliche Zusammenleben und -arbeiten durch Forschung und Lehre inspirierender zu machen.

Ein Schlüssel zum Erfolg: Die eigene und andere Kulturen verstehen; wie die Dozierenden Petra Barthelmess und Samuel van den Bergh zeigen. Sie macht aus ihren Studierenden Global Players, die für internationale Hotelkonzerne oder für das Internationale Rote Kreuz arbeiten (S. 34). Er coacht neben den Studierenden auch Mitarbeitende namhafter globaler Unternehmen (S. 30). Wie aktuell das Thema Sprachkompetenz ist, zeigte sich während der Arbeiten an diesem Magazin: Bundesrätin Sommaruga forderte mehr Sprachkompetenz für Migranten. Und der Baumeisterverband führt Sprachkurse auf Baustellen ein – gegen den babylonischen Sprachwarr. Sprachdiversität in Arbeitsprozessen untersuchte auch die Professorin Christiane Hohenstein (S.20). Wer die Sprache nicht spricht, «redet» mit Händen und Füssen. Auch hier ist Vorsicht geboten, wie unsere Symbolfotos zeigen. Viel Spass beim Lesen

PATRICIA FALLNER

Inhalt

4 | ZHAW News

ZHAW-Alumni

6 | **Mark Dittli**, Chefredaktor der «Finanz und Wirtschaft» – ein Senkrechtstarter.

Dossier Interkulturalität

- 11 | **Einleitung ins Dossier:** Mehr als buntes Patchwork.
- 14 | **Spotlight-Umfrage:** Welches sind Ihre Fettnäpfchenerlebnisse?
- 22 | **Dolmetschen**, das ist wie ein Sprint auf der Tartanbahn: Lorenz Mohler.
- 25 | **The Centre for Aviation Language** designs tests of English.
- 26 | **Ambulante Pflege:** Wie kann man Sprachbarrieren überwinden?
- 27 | **Der lange Weg zur Integration** Jucomo hilft jugendlichen Flüchtlingen.
- 29 | **Chinesische Firmen** in der Schweiz – ein Hürdenlauf, wie eine Studie zeigt.
- 30 | **Es geht auch anders!**, sagt Samuel van den Bergh, Coach namhafter Firmen.
- 32 | **Auf nach Indien!** Journal einer Reise auf der Suche nach Kooperationen.
- 34 | **Auf eine virtuelle Weltreise** führt Petra Barthelmess ihre Studierenden.

Kurzkrimi

16 | **Geissenpeter:** Ein interkultureller Kurzkrimi von Stephan Pörtner.

Interview

20 | **Sprachkompetenz ist das A und O:** Die Professorin für Interkulturalität Christiane Hohenstein im Interview.

ZHAW-Projekte

- 46 | **Smart unterwegs:** In kaum einem anderen Land nutzen mehr Jugendliche das Smartphone als in der Schweiz.
- 48 | **Interaktion statt digitale Beschallung:** Social Media machen Zielgruppen zu Individuen.

Weiterbildung an der ZHAW

50 | **Cross Border Wealth Management:** Weiterbildung für Banker.

News aus den Departementen

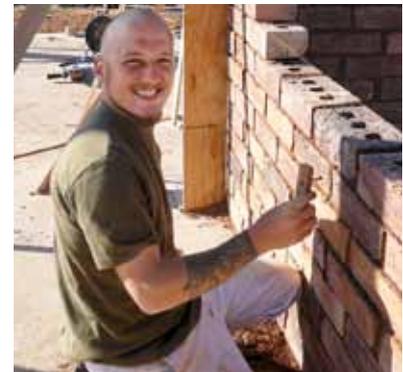
52–59

News für Alumni ZHAW

60–65 | **Keep In Touch**

66 | **Sesselwechsel:** Neue Stellen für alte Kollegen.

66 | Impressum



36| Benjamin Ziegler plante, finanzierte und baute mit anderen angehenden Architekten einen Kindergarten in Südafrika.



40| Mais Taha kommt aus Jordanien und studiert in Wädenswil Facility Management mit Studierenden aus der ganzen Welt.



43| Karin Brendel Die Dozentin am Institut für Hebammen lehrt Studentinnen, dass die eigene Vorstellung vom Geborenwerden kulturell geprägt ist.

Psychologische Beratung

Psychische Störungen sind in der Bevölkerung häufiger als vermutet. Ihre Folgen für die Betroffenen und für die Gesellschaft werden unterschätzt. Die ZHAW bietet neu eine psychologische Beratung für Mitarbeitende an, die bei persönlichen oder arbeitsbedingten Problemen Hilfe suchen. Dies kann zum Beispiel dann der Fall sein, wenn Schwierigkeiten oder Konflikte in der Betreuungstätigkeit von Studierenden auftreten. Das Angebot umfasst aber auch Beratung beim Umgang mit Stress und Burnout oder bei Suchtproblemen. Diese Beratungsstelle wird vom IAP Institut für Angewandte Psychologie betreut und von Imke Knafla geleitet.

Forschung an Fachhochschulen

Das Rahmenmodell zur Steuerung und Finanzierung von anwendungsorientierter Forschung und Entwicklung (aFuE) an den Fachhochschulen (FH) ist stark auf den Fachbereich Technik zugeschnitten und zeichnet sich durch eine hohe Drittmittelfinanzierung aus. Dies ist ein Ergebnis der Studie zum aktuellen Stand der Forschung an FH, die auf Anregung der Eidgenössischen Fachhochschulkommission EFHK entstand und vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT finanziert wurde.

Im Vergleich zu universitären Hochschulen, heisst es dort weiter, besteht an den FH eine geringere Sockelfinanzierung für aFuE. Die hohe Drittmittel-



finanzierung bedeutet, dass die inhaltliche Ausrichtung der Forschung und die Setzung von Qualitätskriterien an externe Instanzen delegiert werden, insbesondere an die Auftraggeber und an die Institutionen der Forschungsförderung. Eine Kernaussage der Studie ist die Forderung, aFuE an den

Fachhochschulen stärker nach den Besonderheiten der Fachbereiche zu beurteilen. Damit verbunden sei auch die Notwendigkeit, die Begriffe «Innovation» und «wirtschaftlicher Nutzen» besser zu klären, und zwar ebenfalls nach Fachbereichen differenziert.

► www.bbt.admin.ch

zhaw
Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften
**School of
Engineering**



Neuer Wind für Ihre Karriere.

Unsere praxisnahen Weiterbildungsangebote führen zum Master, Diploma oder Certificate of Advanced Studies. Hier eine Auswahl:

- MAS Innovation Engineering
- DAS Schweisstechnologie
- CAS System Technology
- CAS F&E Management

Besuchen Sie einen unserer Infoabende:
www.engineering.zhaw.ch/weiterbildung

Die Welt zu Gast bei der ZHAW

Was bedeutet Gastfreundschaft? Welche interkulturellen Kompetenzen braucht es heute? Wie international mobil sind die Mitarbeitenden und Studierenden der ZHAW, und welche Möglichkeiten gibt es? Dies sind nur einige der Themen, mit denen sich die Studierenden und Mitarbeitenden am zweiten «International Day» der ZHAW unlängst auseinandersetzen.

Die ZHAW bewegt sich zunehmend auf dem internationalen Parkett, arbeitet grenzüberschreitend, intensiviert ihre Kooperationen mit ausländischen Partnern. Sie nutzt die aus Kooperationen mit Bildungs- und Forschungsinstitutionen auf allen Kontinenten entstehenden Synergien.

«Exzellenz in unserem Forschen und Lehren können wir jedoch nur erreichen, wenn wir uns an internationale Standards halten und uns daran messen», betonte Rektor Jean-Marc Piveteau bei der abschliessenden Abendveranstaltung im Kunsthaus Zürich. Wer international erfolgreich sein will, muss interkulturelle Kompe-



«Gastredner» beim 2. International Day: Chasper Pult.

tenzen beherrschen, das wurde auch in den Ausführungen des Gastredners Chasper Pult deutlich: «Kultur ist wie ein Tanz, wer die Schritte nicht kennt, kann nicht mittanzen und kann, erst recht nicht führen, sondern nur beobachten.» Der renommierte Linguist und Kulturwissenschaftler bewies in seinen «Gedanken zur Gastfreundschaft – It's a Pleasure to Have You», wie inspirierend Gastfreundschaft sein kann, und wie unterhaltsam ein Vortrag darüber. Die Fragen, denen er sich widmete waren unter

anderem: Was beinhaltet das Wesen der Gastfreundschaft, wie verpflichtend ist sie? Gibt es einen Return on Investment, und wie sähe dieser aus? Für den Oertli-Preis-Träger Chasper Pult liegt der Gewinn in der Erweiterung des eigenen Horizonts und des Wissens. In seinem Plädoyer für die in unserer Gesellschaft vernachlässigte «Gastfreundschaft» unterstrich er, dass Gastfreundschaft immer die Begegnung mit Neuem und Unbekanntem bedeutet und dass der Gewinn stets gegenseitig ist.

INUAS: Stärkere Vernetzung

Es geht voran: Vor gut einem Jahr haben die FH Campus Wien, die Hochschule für Angewandte Wissenschaften München und die ZHAW das Internationale Netzwerk von Hochschulen für Angewandte Wissenschaften INUAS gegründet. Beim kürzlichen Jahrestreffen legten die drei Rektoren einen klaren Fokus auf die Vernetzung von Fachbereichen und Experten. 2013 sollen Experten-Workshops an allen drei Standorten stattfinden und Kooperationsaktivitäten generieren.

ZHAW-Impact – Neue Themen

Auch im kommenden Jahr wollen wir im Hochschulmagazin ZHAW-Impact aufzeigen, an welchen spannenden Themen die Forschenden an der ZHAW arbeiten und was sich in Lehre und Weiterbildung tut. Die Dossier-Themen: «Modelle und Wirklichkeit», «Arbeitsplätze der Zukunft», «digitale Welten» und «Kinder und Jugendliche».

► www.zhaw.ch/zhaw-impact



DENKEN, SCHREIBEN – UND GEWINNEN!

Schreiben Sie Ihre Erfolgsgeschichte und gewinnen Sie ein Praktikum bei der SonntagsZeitung, ein Raiffeisen Ausbildungskonto mit 3'000 Franken Startguthaben sowie weitere attraktive Preise.

Zeigen Sie uns, was in Ihnen steckt! Unsere hochkarätige Jury wartet auf geniale Arbeiten.

Infos und Anmeldung unter:
www.sonntagszeitung.ch/studentenpreis

RAIFFEISEN





Mark Dittli, 1999 noch an der HWV, heute Chefredaktor der «Finanz und Wirtschaft».

[Senkrechtstarter]

«Einen Chefredaktor, der nicht schreibt, den spürt man nicht»

Mit 26 entschloss er sich, Journalist zu werden, zehn Jahre später wurde er Chefredaktor der «Finanz und Wirtschaft». Mark Dittli, Betriebsökonom HWV – ein Senkrechtstarter der Medienszene.

MARKUS GISLER

Wenn es über Chefredaktoren ein Cliché gibt, dann dieses: Ihr Büro, so schmucklos wie chaotisch, ist übersät mit Zeitschriften und herausgerissenen Zeitungsseiten – hier stapeln sich Bücher, dort türmen sich Aktenberge. An den Wänden kleben Zeitungsseiten mit vergangenen Glanzleistungen, auf dem Büchergestell der Velohelm, der sportliche Ambitionen signalisiert. Auf dem kleinen runden Sitzungstisch noch mehr Bücher, noch mehr Magazine. Mark Dittli, 38, seit Anfang 2012 Chefredaktor der «Finanz und Wirtschaft» (FuW) erfüllt dieses Cliché perfekt. Als er zum Sitzen auffordert, sagt er höflich: «Ich hoffe, das stört dich nicht», worauf ich erwidere: «Kein Problem, ich kenne das ...»

Lehre bei Swissair

Dittli gibt sich unpräzise, obwohl er allen Grund hätte, stolz auf seine Karriere zu sein. Bereits mit 37 Jahren auf dem Chefredaktorenstuhl einer führenden Wirtschaftszeitung, schon das ist eine Leistung. Dass die Zeitung seither deutlich an Profil gewonnen hat, ist Dittlis Verdienst. 2000 heuert er bei der FuW an, zehn

Jahre später ist er deren Chefredaktor. Nach einer kaufmännischen Lehre bei der Swissair, zwei Jahren auf Auslandsposten für die Airline und danach in deren Marketing-Abteilung tritt Dittli im Herbst 1996 in die HWV (Höhere Wirtschafts- und Ver-

«Nebst der Fähigkeit, sich weiterzuentwickeln, ist das kritische Denken das Wichtigste, was einem während des Studiums beigebracht wird.»

waltungsschule, heute School of Management and Law) ein, die eben von Zürich nach Winterthur umgezogen ist. Zwar hatte er immer gerne geschrieben, doch zum Journalismus kommt er eher zufällig, eigentlich will Dittli Pilot werden. Er erwirbt die ersten Brevets und betreibt wagemutig Akrobatik-Flüge. Journalistische Loopings dreht er als emsiger Schreiber der Studentenzeitung

«Susi». Seine damalige Freundin und heutige Frau, eine HWV-Liaison, sagt ihm schon damals: «Du schreibst doch so gerne und so gut, weshalb wirst du nicht Journalist?»

Landung am Hudson River

Im Jahr 2000 sind die beiden auf einer längeren Reise durch Südamerika, als er per E-Mail einen Tipp erhält: Die FuW sucht einen Redaktor. Dittli bewirbt sich. Ein paar Wochen später erhält er den Job. Er tritt ins Unternehmensressort ein und fällt bald durch gute Artikel auf. Als nur drei Jahre später der Korrespondentenjob in New York frei wird, zögert Dittli nicht lange. Die Wahl für diesen begehrten Job fällt auf ihn, woraus eine fünfjährige Erfahrung wird, die ihm einen tiefen Einblick in das amerikanische Finanzwesen und insbesondere ins Investment Banking bringt. Er erlebt den Beginn der Bankenkrise am Hudson, sieht ins Innere der Szene des grössten Finanzplatzes der Welt. Seine Frau findet gleichzeitig einen Job bei Vontobel in New York.

Bei einem Besuch von Pietro Sulpino in New York, dem neuen VR-Präsidenten von Tamedia, in deren Portefeuille sich die FuW befindet,

und von Tamedia-CEO Martin Kall macht Dittli die beiden auf die Notwendigkeit eines verbesserten Internetauftritts der FuW aufmerksam. Dittli verfolgt in den USA aus nächster Nähe, wie die Business-Modelle von Finanzplattformen und Wirtschaftspublikationen funktionieren, die schon damals zahlpflichtig sind. «Mir war klar, dass ein aktueller Internetauftritt zwingend zu einer führenden Finanzzeitung gehört, die Inhalte aber nicht gratis sein können», sagt Dittli heute.

Ausbau des Online-Angebots

2008 wird Dittli zurück in die Redaktion in Zürich berufen und mit der Leitung des Auslandressorts betraut. Parallel dazu pocht er vehement auf den seiner Ansicht nach dringend notwendigen Ausbau des Online-Angebots der FuW, das bis anhin lediglich aus dem aufgeschalteten Aktienführer besteht. Bei Pietro Supino, der bei Tamedia der Promotor des Online-Auftritts ist, stösst Dittli auf offene Ohren. Ende 2010, als sich ein Wechsel in der Chefredaktion aus Altersgründen abzeichnet (der amtierende Chefredaktor Peter Schuppli will sich pensionieren lassen), schlägt VR-Präsident Supino Dittli mit einjähriger Übergangsfrist als künftigen Chefredaktor vor. Nach seinem Amtsantritt im Januar 2011 gleist der Neuerkorene das Projekt für einen verbesserten Internetauftritt auf. Journalisten, welche den bisherigen Erscheinungsrhythmus von zweimal wöchentlich gewohnt sind, sind gefordert. Sie müssen nun fast täglich Texte abliefern. Seit dem Sommer ist die Plattform aufgeschaltet. Der Inhalt ist selbstredend nicht gratis.

Wirtschaftsjournalisten verfügen in der Regel über einen Uni-Abschluss in Betriebs- in Ausnahmefällen sogar in Volkswirtschaft. Dass es ein Fachhochschulabsolvent HWV auf den Chfessel eines renommierten Wirtschaftsblatts bringt, ist nicht selbstverständlich. An Dittlis Karriere besonders auffallend ist sein ausgeprägtes Interesse für makroökonomische Themen, deren Be-

deutung seit dem Ausbruch der Finanzkrise im Sommer 2007 und vor allem seit der Schuldenkrise massiv zugenommen hat. Diese Gewichtsverschiebung zu mehr Makroökonomie und entsprechend etwas weniger Unternehmensberichterstattung ist auch im Blatt sichtbar geworden. Auf der beliebten Seite drei finden sich heute Analysen und Meinungen, der Börsenbericht, der fast ein halbes Jahrhundert lang diese Seite prägte, ist in die hinteren Gefilde verbannt worden. Dittli hat das Blatt modernisiert, er legt das Auslandressort mit dem Inlandressort im Bereich Unternehmen zusammen und verpasst dem ersten Zeitungsbund mehr Aktualität, ganz besonders was die Banken- und

«Journalisten zu führen, ist eine spezielle Aufgabe. Das Wichtigste ist, ihre Kreativität immer wieder anzustacheln.»

Schuldenkrise betrifft. Die Berichterstattung über die Finanzmärkte verbannt er in den zweiten Bund. Damit hat die FuW nun eine mit der «Financial Times» vergleichbare Struktur.

Der Job als Chefredaktor macht Dittli offensichtlich Spass. «Meine wichtigste Aufgabe ist das Themenmanagement», sagt er und verweist auf die vierzigköpfige Redaktion. «Die Maschine läuft, aber wie überall bearbeitet jede und jeder einen zugewiesenen Themenbereich. Die letzten fünf Krisenjahre haben gezeigt, wie wichtig die makroökonomischen Zusammenhänge sind. Wir dürfen das Gesamtbild nie aus den Augen verlieren, das ist meine wichtigste Aufgabe.»

Es gibt wenige Chefredaktoren, die neben ihren Führungs-, Management- und Repräsentationsaufgaben noch die Zeit zum Schreiben fin-

den. Dittli macht das mit Akribie. «Einen Chefredaktor, der nicht schreibt, den spürt man nicht, weder intern noch extern», sagt er. Als sei ihm die Zeitung als Spielwiese nicht gross genug, betreibt Dittli zusammen mit seinem Stellvertreter Markus Diem Meier sowie dem Wirtschaftshistoriker Tobias Straumann auf der Webseite der FuW noch den Blog «Never mind the markets», für den er in Nacharbeit wöchentlich einmal einen grossen Artikel zu makroökonomischen Themen, etwa zur Verschuldungsproblematik, schreibt. Der Blog hat den Vorteil, dass die Schreiber in der Länge nicht begrenzt sind. Vor allem aber können die Leser in Kommentaren darauf reagieren und so eine Fachdiskussion führen. «Wir waren über den Erfolg selber erstaunt», freut sich Dittli, «manche Beiträge werden bis zu 20'000-mal aufgerufen und lösen bis zu 200 Kommentare aus. Offensichtlich werden qualitativ hochstehende Blogs gelesen. «Der Erfolg unterstreicht die Bedeutung einer gut bewirtschafteten Plattform als Ergänzung zum gedruckten Medium», analysiert Dittli.

Ein Journalist muss neugierig sein

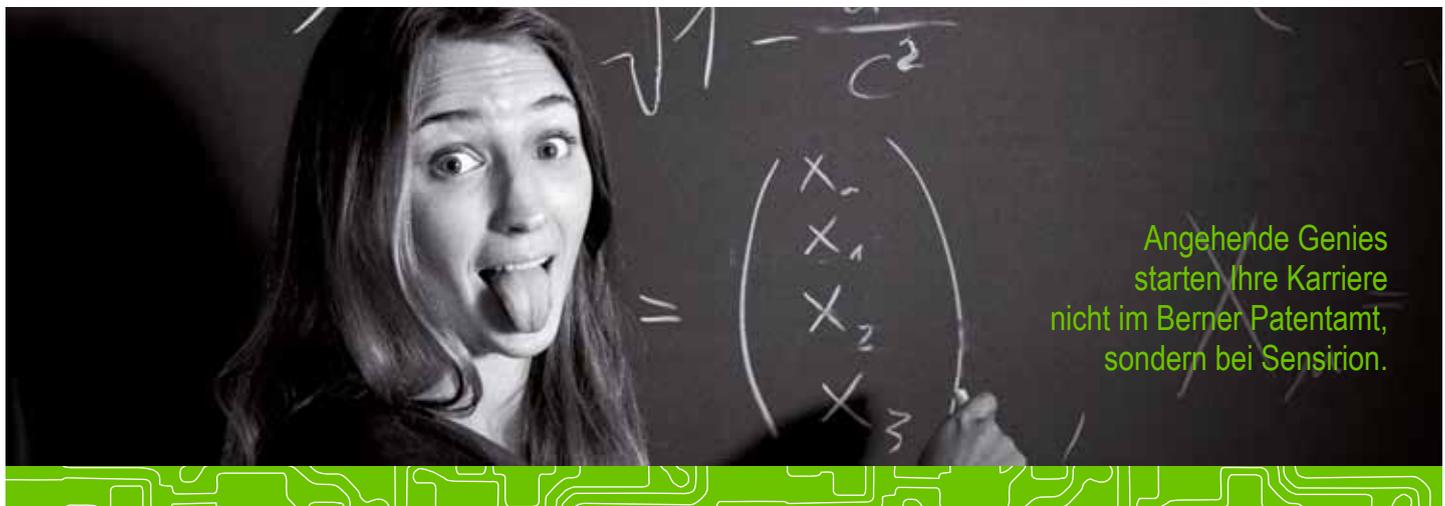
Sein Interesse für Makroökonomie verdankt Dittli, der sich im Übrigen berufsbegleitend zum zertifizierten Finanzanalysten ausbilden liess, seinem Volkswirtschaftsdozenten an der HWV, Silvio Graf. «Nebst der Fähigkeit, sich weiterzuentwickeln, ist das kritische Denken das Wichtigste, was einem während des Studiums – ob an der HWV oder anderswo – beigebracht wird», meint Dittli. «Die HWV hat mir dies ermöglicht, und ich wende beides an.» In den letzten Jahren hat er ziemlich alles verschlungen, was es an makroökonomischen Büchern und Theorien zu lesen gab.

Journalisten zu führen, sei eine spezielle Aufgabe. «Das Wichtigste ist, ihre Kreativität immer wieder anzustacheln.» Ein Journalist müsse neugierig sein, Themen finden und diesen à fond nachgehen. «Wenn das funktioniert, braucht ein Journalist





nicht viel Führung, dann läuft er von allein», sagt Dittli. Diese Kreativität ist derzeit allerdings etwas erschüttert. Die eher düstere Wirtschaftslage namentlich im Finanzsektor hat zu einem starken Einbruch der Inserateinnahmen geführt, so dass Dittli von der Konzernleitung eine massive Kostensenkung aufs Auge gedrückt wurde. «Bei allen Nebenkosten haben wir gestrichen, was möglich war, dennoch können wir das Sparziel ohne Entlassungen nicht erreichen», sagt er. Acht Stellen werden gestrichen, was in einer kleinen, verschworenen Redaktion erhebliche Frustration auslöst. Namentlich schwer zu verstehen ist für manche Redaktorinnen und Redaktoren, dass nun die für die Internetplattform gesprochene Investition bei der Redaktion wieder eingespart werden muss. Führung, das muss auch ein erfolgreicher Chefredaktor eingestehen, kann sehr unangenehme Seiten haben. ■



Angehende Genies
starten Ihre Karriere
nicht im Berner Patentamt,
sondern bei Sensirion.

Und werden Teil der Sensirion-Story: Sie freuen sich auf Herausforderungen, bei denen Sie Ihr ganzes Wissen und Ihre ganze Persönlichkeit einbringen können. Dann heissen wir Sie herzlich willkommen bei Sensirion.

Sensirion ist das weltweit führende und mehrfach preisgekrönte Hightech-Unternehmen auf dem Gebiet der Feuchtesensoren und Durchflusssensoren – mit Niederlassungen in Übersee und im Fernen Osten. Dank unserer einzigar-

tigen CMOSens® Technologie vereinen wir das Sensorelement mit der digitalen Auswertelektronik auf einem winzigen Siliziumchip. Damit verschieben wir die Grenzen des Messbaren ins schier Unermessliche.

Schreiben Sie Ihre eigenen Kapitel der Sensirion-Erfolgsgeschichte und übernehmen Sie Verantwortung in internationalen Projekten. Stimmen Sie sich auf www.sensirion.com/jobs auf eine vielversprechende Zukunft ein.



SENSIRION
THE SENSOR COMPANY



Andere Länder, andere Gesten:
Wer eine Sprache nicht beherrscht, «redet» mit Händen und Füßen. Doch zu welchen Missverständnissen zehn Finger führen können! Daumen hoch, bedeutet in Deutschland und der Schweiz «prima!», «toll!», in Australien oder Nigeria eine vulgäre Beschimpfung, mit der man jemanden loswerden will.

[Einleitung]

Mehr als buntes Patchwork

Im Nebeneinander der Kulturen liegt ein schlummerndes Potenzial, über dessen Nutzung sich die Wissenschaft Gedanken machen sollte. Den angewandten Disziplinen kommt dabei eine Führungsrolle zu.

URS WILLI, SARA SALTALAMACCHIA

Alltag in Helvetien: Wir kaufen das Gemüse beim Türken, für die Pizza gehen wir zum Italiener, der eigentlich Albaner ist. Die Putzfrau stammt aus Brasilien, ist aber längst Schweizerin, genauso wie der Tibeter im Thailaden. Die Erdbeeren werden von Polen gepflückt, die Server von Indern gewartet. Die Krankenschwester ist aus Finnland, die Serviertochter aus Mecklenburg, die Küchenbrigade aus Sri Lanka. Die Männer im Strassenbau reden portugiesisch, die Tänzerinnen im Nachtclub ukrainisch, die Edeltouristen russisch. Und wer eine Wohnung im gehobenen Segment sucht, hat als Mitbewerber lauter Deutsche.

Nebeneinander statt Miteinander

In der Schweiz stammt bald jeder Vierte aus dem Ausland. Kein Wunder bei dieser Insellage: Wo die Wege sich kreuzen, ist die Durchmischung hoch. So gesehen ist die Schweiz das Sizilien Mitteleuropas. Natürlich nicht so ganz: hat doch das bunte Patchwork aus unterschiedlichen Kulturen bisher nicht dazu geführt, dass daraus etwas gemeinsames Neues entstanden wäre. Wenn man vom Balkanslang unserer Jugend einmal absieht, hält sich die Angleichung in Grenzen. Nicht das interkulturelle Miteinander beherrscht das Bild, sondern multikulturelles

Nebeneinander in einer weitgehend segregierten Gesellschaft. Dies gilt nicht nur für die Schweiz, sondern für die meisten Staaten der ersten Welt.

Die typischen Probleme sind denn auch überall die gleichen: Schwierigkeiten mit der Identität, das Gefühl des Ausgegrenztseins und als Folge bewusste Abgrenzung bei Immigranten und Secondos, das Gefühl des Bedrohtseins, des Verdrängtwerdens im eigenen Lande und daraus resultierend Angst vor «Überfremdung» bei vielen Einheimischen. Die Folgen: Abwehr bis zur Fremdenfeindlichkeit oder gar zum Rassismus hier, Abkapselung und verbissene Bewahrung der kulturellen Eigenart dort. Beiden Seiten gemeinsam ist der Mangel an Bereitschaft, sich dem Anderen zu öffnen und in einen fruchtbaren Dialog zu treten. Dass mit den gemischten Gefühlen der Bevölkerung ein politisches (und mediales) Geschäft zu machen ist, kommt dann noch dazu.

Dass interkulturelle Beziehungen nicht nur beschwerlich sind, sondern im Gegenteil grosse Chancen bieten, beweist ein Beispiel aus der Geschichte: Im Sizilien des Mittelalters entstand unter den Normannenkönigen eine Mischkultur aus arabischen, byzantinischen, jüdischen, nordeuropäischen und lateinischen Elementen, die das sizilische König-



reich für fast zwei Jahrhunderte zur führenden kulturellen, wirtschaftlichen und militärischen Macht im Mittelmeerraum machten. Der Höhenflug ging abrupt zu Ende, als das Reich an die Spanier fiel und die bunte Vielfalt einer strengen Einheitlichkeit wich — mit fatalen Folgen: Von dem damals einsetzenden Niedergang hat sich die Insel bis auf den heutigen Tag nicht erholt.

Dieses Beispiel mag ein extremer Fall sein. Doch es liegt auf der Hand, dass auch in unseren Gesellschaften das Nebeneinander der Kulturen ein schlummerndes Potenzial darstellt, über dessen Nutzung man sich vertieft Gedanken machen sollte. Hochschulen, besonders wenn sie sich der Anwendungsorientierung verschrie-

Ist die Schweiz ein interkulturelles Land oder ein multikulturelles? Der Dolendeckel hat die Antwort.

ben haben, müssen hierbei eine führende Rolle übernehmen.

Die ZHAW tut dies auf verschiedene Art und Weise. Das Spektrum reicht vom Forschungsprojekt, das die Sicherheitsprobleme im interkulturellen Setting von Baustellen untersucht, bis zum Weiterbildungsprogramm, mit dem sich Angehörige von Immigrant*innen-Communities als GerichtsdolmetscherInnen zertifizieren können: Das folgende Dossier bringt Beispiele aus unterschiedlichen Bereichen.

Doch Hochschulen machen die Auseinandersetzung mit dem Fremden nicht nur zum Gegenstand ihrer Arbeit. Sie ist auch der selbstverständliche Hintergrund für die Generierung von Wissen: Es gibt keine «nationale Wissenschaft», der Austausch von Ideen ist essenziell, und auch die Zusammenarbeit zwischen den Disziplinen erfordert – wie der interkulturelle Austausch – zwar einigen Aufwand, lohnt sich aber fast immer.

Eine interkulturell geprägte Welt bedeutet für die Hochschule aber auch, dass sie den Studierenden noch mehr als bisher die Kompetenzen vermitteln muss, mit denen sie sich in der interkulturell geprägten Arbeitswelt zurechtfinden können (S. 34–45). Der wichtigste Schlüssel zu interkultureller Kompetenz sind unseres Erachtens nach wie vor Sprachkenntnisse (S. 20–26). Sie bieten neben der reinen Erweiterung der kommunikativen Möglichkeiten einen unschätzbaren Mehrwert: ein vertieftes Verständnis für die Grundlagen der kulturellen Diversität.

Sprachen sind ja nicht einfach Sammlungen von Etiketten, die auf die Dinge der Welt geklebt werden, sondern das Mittel, mit dem sich der Mensch seine Vorstellungen von der Welt konstruiert. Eine Fremdsprache zu lernen bedeutet deshalb immer auch, Konzepte und Vorstellungen einer anderen Kultur zu entdecken, die sich oftmals grundlegend von unseren eigenen unterscheiden: Für uns völlig selbstverständliche Konzepte wie beispielsweise der Verlauf der Zeitachse – in der Horizontalen, mit der Zukunft vor uns und der



Urs Willi ist Direktor des Departements Angewandte Linguistik. Von seinen vier Grosseltern ist einer ein echter Schweizer. Sara Saltalamacchia schliesst gerade ihren Master in Konferenzdolmetschen ab. Stationen ihres bisherigen Lebens: Lampedusa, Rikon im Tösstal, Rio de Janeiro, Andorra, ZHAW.

Vergangenheit in unserem Rücken – sind in manchen asiatischen Kulturen sozusagen um 90° gedreht – mit der Zukunft oben, der Vergangenheit unten. Oder die Orientierung im Raum: Für uns ist es selbstverständlich, dass wir uns anthropozentrisch orientieren, also relativ zu uns selbst: das Auto vor mir, die Dame zu meiner Linken. Andere Kulturen benutzen eine absolute Referenz, z.B. die Himmelsrichtungen: das Auto nördlich von mir, die Dame auf meiner Ostseite.

Sprache und Weltbilder

Solche durch die jeweilige Sprache vermittelten Elementar-Vorstellungen erzeugen je eigene Weltbilder, aus denen kulturspezifische Einstellungen, Wertvorstellungen und Verhaltensweisen hervorgehen: Diese zu kennen und mit ihnen umgehen zu können, kann für den Zugang zu einer fremden Kultur und den erfolgreichen Umgang mit ihren Angehörigen entscheidend sein. Ratgeberliteratur über fremde Kulturen hilft hier wenig. Der mühsame Weg des Erlernens einer Sprache ist nicht zu ersetzen. Die ZHAW ist deshalb daran, hochschulgerechte Formen

des Sprachunterrichts weiterzuentwickeln (z.B. fremdsprachiger Fachunterricht, Unterstützung des Lernprozesses durch Selbstlernzentren, Virtual Classrooms usw.). Ergänzt um geeignete Ausbildungsmodule, ist die Vermittlung von Sprachkompetenz zugleich ein erstklassiges Sensibilisierungsprogramm in «Cultural Awareness», mit dem sich der Effekt studentischer Mobilität noch wesentlich steigern lässt.

Um eine genügende interkulturelle Kompetenz zu erlangen, sollte den Studierenden mehr geboten werden als lediglich Englischunterricht. Für hochschulgebildete Bürgerinnen und Bürger eines multikulturellen Landes in einer interkulturellen Arbeitswelt wäre zumindest die Beherrschung einer weiteren Landessprache sicher kein Nachteil. Wer weiss, vielleicht könnte damit auch der Zustand überwunden werden, den Charles-Ferdinand Ramuz (der Mann auf der Zweihunderternote) vor 75 Jahren schon beklagte: «En Suisse, il n'y a que les boîtes aux lettres et l'uniforme de nos milices qui présentent quelque uniformité.» Einen Versuch wäre es immerhin wert. ■



Wer das «Victory»-Zeichen macht, sollte vorsichtig sein. Dreht man die Handfläche nach vorne, könnte das von Briten und Australiern übelgenommen werden. Dort steht das Zeichen für: «Lass mich in Ruhe, verdammt!»

[Spotlight]

Welches sind Ihre Fettnäpfchen- oder



Stefan Pruss, Student Journalismus und Organisationskommunikation

Ein Taxifahrer drängte sein Auto durch die Strassen von Kuala Lumpur – wir waren zu spät. Am Ziel hastete er zum Gepäck im Kofferraum. Ich legte das Geld aufs Armaturenbrett, stieg aus, um zu helfen. Er: «Ich will nur Respekt.» Merke: In Südostasien gibt man dem anderen das Geld immer mit beiden (!) Händen direkt in die Hände.»



Denise Renaux, Studentin Journalismus und Organisationskommunikation

In Costa Rica sind wir wegen unerlaubten Überholens angehalten worden. Der Polizist wollte 600 Dollar. Ich dachte, ich hätte mich verhört! Am Schluss liess er uns gegen unser ganzes Bargeld fahren. Man hält sich wohl besser an Regeln.



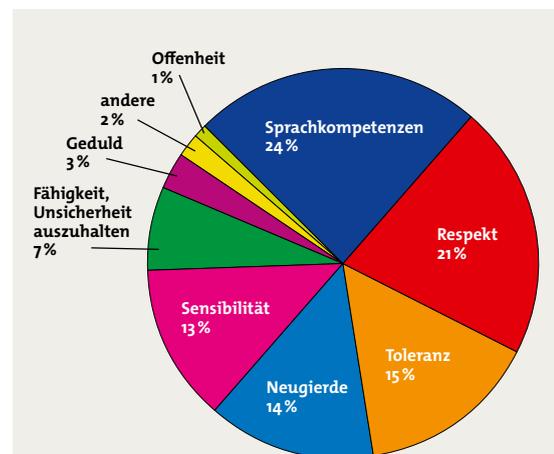
Rupert Taylor, Research Associate English in Management and Law, SML

I come from the UK. I've lived in a few different cultures, including four years in Japan, but one of the first things that struck me on arrival in Switzerland was the importance of rules. A few days before my first flight to Zürich I accidentally washed my passport with the laundry. At Heathrow the British immigration staff joked about my papier maché passport but accepted it. At Zürich, however, there were no jokes. I was held in a cell for two hours. Then when I arrived at my first apartment, the landlord greeted me with an extensive lecture about the rules for use of the kitchen, the keys and so on. I interpreted it as a Swiss way of being friendly.



Matthias Bleibler, Jonas Frei, Daniel Polasek, Studenten Mechatronik (v.l.)

In der chinesischen Kultur ist es verpönt, Trinkgeld anzunehmen. In einem Restaurant, in dem wir sehr gut gegessen haben, haben wir es probiert und liessen Trinkgeld liegen. Allerdings ist uns das Personal bis auf die Strasse nachgerannt und gab uns das Geld zurück. In einem anderen Restaurant haben wir angefangen, mit den Stäbchen auf dem Tisch wie auf einem Schlagzeug zu trommeln. Wir haben erst später erfahren, dass dies eine Geste für sehr schlechten Service ist. Und für Taxifahrer ist es eine Schande, wenn sie ihre Kunden nicht bedienen können. Wenn die Fahrer also sehen, dass du Europäer bist, fahren sie einfach an einem vorbei, da sie sich schämen würden, dir nicht weiterhelfen zu können.



Aha-Erlebnisse in fremden Kulturen?



Chahan Yeretzian, Kaffee-Experte, Leiter Analytische Chemie, LSFM Wädenswil

Ich bin Armenier und komme ursprünglich aus Aleppo, der Stadt in Syrien mit einer der ältesten Kaffeehaus-Traditionen. Dort ist es nichts Ungewöhnliches, dass man Verwandte und Freunde spontan besucht. Für Überraschungsgäste hat jede Familie Kaffee, Tee und Süssigkeiten im Haus. In der Schweiz ist das anders, wie ich bald feststellte, als ich vor Jahren als Kind mit meinen Eltern hierherkam: Ich wollte spontan bei einem Schulkameraden vorbeischaun. Als er die Tür öffnete, fragte er: «Haben wir abgemacht?» Inzwischen verabrede ich mich, bevor ich jemanden besuche. Aber als Kind fand ich das sehr ungewöhnlich.



Aisha Kaufmann, Webredaktorin Departement Angewandte Linguistik

Als wir in China in einem Restaurant Fisch bestellten und nach der Grösse des Fisches fragten, brachte die Kellnerin den Fisch kurzerhand gleich im Netz – noch zappelnd – an den Tisch. Wir waren alle etwas irritiert, wenig später denselben Fisch auf unserem Teller wiederzufinden ...



Fasika Megersa Daksa, Research Associate, InIT School of Engineering

To me, working with big data and a relational database in an assigned environment was like jumping into the sea without swimming skills. Now I have had a chance to work on how to store and analyze big data using Hadoop, I would say a new era of data management was starting.

Interkulturelle Kompetenzen

Wer kennt das nicht: Man ist in einem fremden Land und stellt fest, dass man sich gerade völlig daneben benommen hat. Manchmal möchte man da am liebsten im Boden versinken. Wir empfehlen deshalb interkulturelle Kompetenzen. Bei einer nicht repräsentativen Umfrage wollten wir von den ZHAW-Angehörigen wissen, welches für sie die wichtigsten dieser Fähigkeiten sind. Von den rund 700 Nennungen entfielen 24 Prozent auf Sprachkompetenzen. Auf Rang zwei und drei gelangten Respekt (21 Prozent) und Toleranz (15 Prozent).



Nicolas Eugster, Student Soziale Arbeit

Ich setzte mich in ein typisch korsisches Café und bestellte einen Café au lait. Der Wirt erwiderte wirsch: «On n'a pas!», und lief weg. 5 Minuten später kam er wieder. Ich fragte ihn, ob sie denn keinen Kaffee hätten. Er meinte nur: «Oui, mais du café normal!» Ich bekam dann einen Espresso.



Mischa Schüttel, Student Chemie

Auf die Frage: «How is it going?» erwidert man entweder «How is it going?» oder man läuft ohne etwas zu sagen weiter. Eine Antwort auf die Frage ist sehr unüblich hier in den USA. Bei uns in der Schweiz ist dies etwas anders.

[Kurzkrimi]

Geissenpeter

STEPHAN PÖRTNER

Der Mann fiel Hauptwachmeister Kummer auf, weil er lächelte. Auf einem Polizeiposten wurde nicht gelächelt. Wer hier arbeitete, lächelte nicht, und wer hierhergebracht wurde, lächelte erst recht nicht. Dieser Mann aber lächelte. Er sass Gabathuler gegenüber.

«Guten Morgen», sagte Kummer.

Gabathuler knurrte. Der Mann lächelte.

Er lächelte, obwohl er eine Schramme am Kopf hatte.

«Was ist mit ihm?», fragte Kummer.

«Wenn ich das wüsste», brummte Gabathuler. «Wir haben ihn am Sihlufer aufgelesen. Er sass die längste Zeit dort auf einer Bank. Redet nicht, kein Ausweis, kein Garnichts. Wahrscheinlich ein Asylant.»

Kummer schaute sich den Mann an. Er war etwa dreissig Jahre alt, hatte schwarze Haare und eine dunkle Haut. Er trug Jeans, ein farbiges Hemd, Turnschuhe. Die Kleider waren schmutzig, die Hosen zerrissen, am Hemd fehlten Knöpfe. Es wunderte Kummer nicht, dass jemand die Polizei gerufen hatte. Herumsitzende dunkelhäutige Menschen störten das Sicherheitsempfinden vieler Mitbürger empfindlich.

Kummer sah, dass es nicht mehr lange dauern würde, ehe Gabathuler den Mann ins Ausschaffungsgefängnis werfen liess.

«Wenn du willst, übernehme ich ihn», sagte Kummer.

Gabathuler zuckte mit den Schultern und stiess sich mit seinem Bürostuhl vom Schreibtisch ab.

«Mach, was du willst, aber in 48 Stunden muss die Einvernahme abgeschlossen sein.»

Kummer nickte und wandte sich an den lächelnden Mann. «Kommen Sie!» Er zeigte auf sich, dann auf ihn.

Der Mann verstand und folgte ihm.

Wenig später sassen sie sich in Kummers Büro gegenüber. Kummer las den Rapport. Der Mann hatte keine Ausweise, kein Geld und keinen Schmuck auf sich getragen. Die Wunde am Kopf war oberflächlich und rührte wahrscheinlich von einem Sturz her. In seinem Blut waren keine Spuren von Alkohol oder Drogen gefunden worden.

«Sind Sie Inder?», fragte Kummer, der vom Aussehen des Mannes schloss, dass er aus dieser Weltgegend stammte. «Oder aus Pakistan? Oder aus ...», er zögerte einen Moment, «Bangladesh?»

Der Mann lächelte. Kummer seufzte.

«Wir müssen herausfinden, wer Sie sind», sagte er. «Sonst haben wir beide den Salat.»

Der Mann lächelte.

«Hier drin kommen wir auch nicht weiter.» Kummer schüttelte den Kopf. Wieso hatte er sich bloss eingemischt und des Mannes angenommen?

«Gehen wir.» Er deutete auf sich, auf den Mann und dann zur Tür. Der Mann folgte ihm durch die Gänge nach draussen. Es war ein föhniger, warmer Herbsttag. Kummer führte den lächelnden Mann Richtung Langstrasse. Hier gab es verschiedene indische Läden und Imbisse. Er hoffte, dass dort jemand eine Sprache sprach, die der Mann verstand. Vielleicht würde er ja dann zu sprechen beginnen. Vielleicht konnte wenigstens jemand die Herkunft des Mannes bestimmen.

Fehlanzeige. Männer mit Bärten und Turbanen, Frauen in bunten Saris, ein Tamile im Businessanzug, sie alle redeten auf den Mann ein. Alle hatten eine andere Ansicht über die Herkunft des Mannes, der lächel-

te. Der aber sagte weiterhin nichts.

Kummer wusste, dass er so nicht weiterkam. Er bedankte sich und machte sich auf den Weg zur Hauptwache der Stadtpolizei. Dort hatten sie Dolmetscher und Spezialisten. Vielleicht könnten die ja weiterhelfen. Sie konnten nicht.

Kummer gingen die Ideen aus. Sie gingen der Limmat entlang und dann über die Quaibrücke. Kummer wollte Zeit schinden, ehe er den Mann zurück auf die Kripo brachte.

Mitten auf der Quaibrücke blieb der Mann stehen. Kummer lächelte. Wenn man in Zürich lebte, vergass man oft, wie spektakulär die Sicht von hier aus war. Vor allem bei Föhn. Der blaue See, die grünen Hügel, die Kirchtürme, Wälder und Reben und dahinter die Berge mit ihren ewig verschneiten Gipfeln.

Kummer liess ihn staunen. Liess ihm die paar Minuten. Wahrscheinlich würde er bald keine Aussicht mehr geniessen können, sondern in einer engen Zelle auf der Kasernenwiese schmoren, bis man irgendwann herausfand, wer er war.

Da sagte der Mann etwas.

«Wie bitte?», Kummer sah ihn verblüfft an.

Der Mann deutete auf die Berge und wiederholte die rasche, für Kummer ungewohnte und unverständliche Lautfolge.

Trotzdem kam es Kummer vor, dass der Mann das Wort oder die Wörter aussprach, als müssten sie so etwas wie «Heimat» oder «Zuhause» bedeuten. Oder bildete er sich das nur ein?

Er seufzte und legte dem Mann die Hand auf die Schulter. «Kommen Sie aus den Bergen?», fragte er

Der Mann sagte noch einmal dasselbe, und Kummer bildete sich diesmal ein, Heimweh herauszuhören.

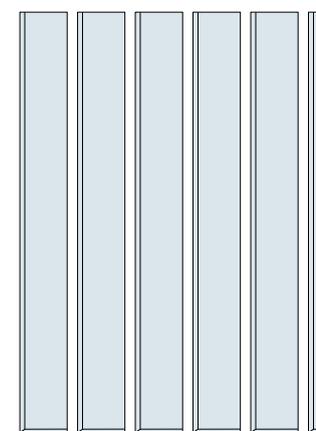
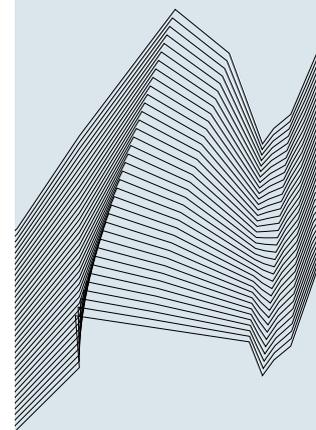
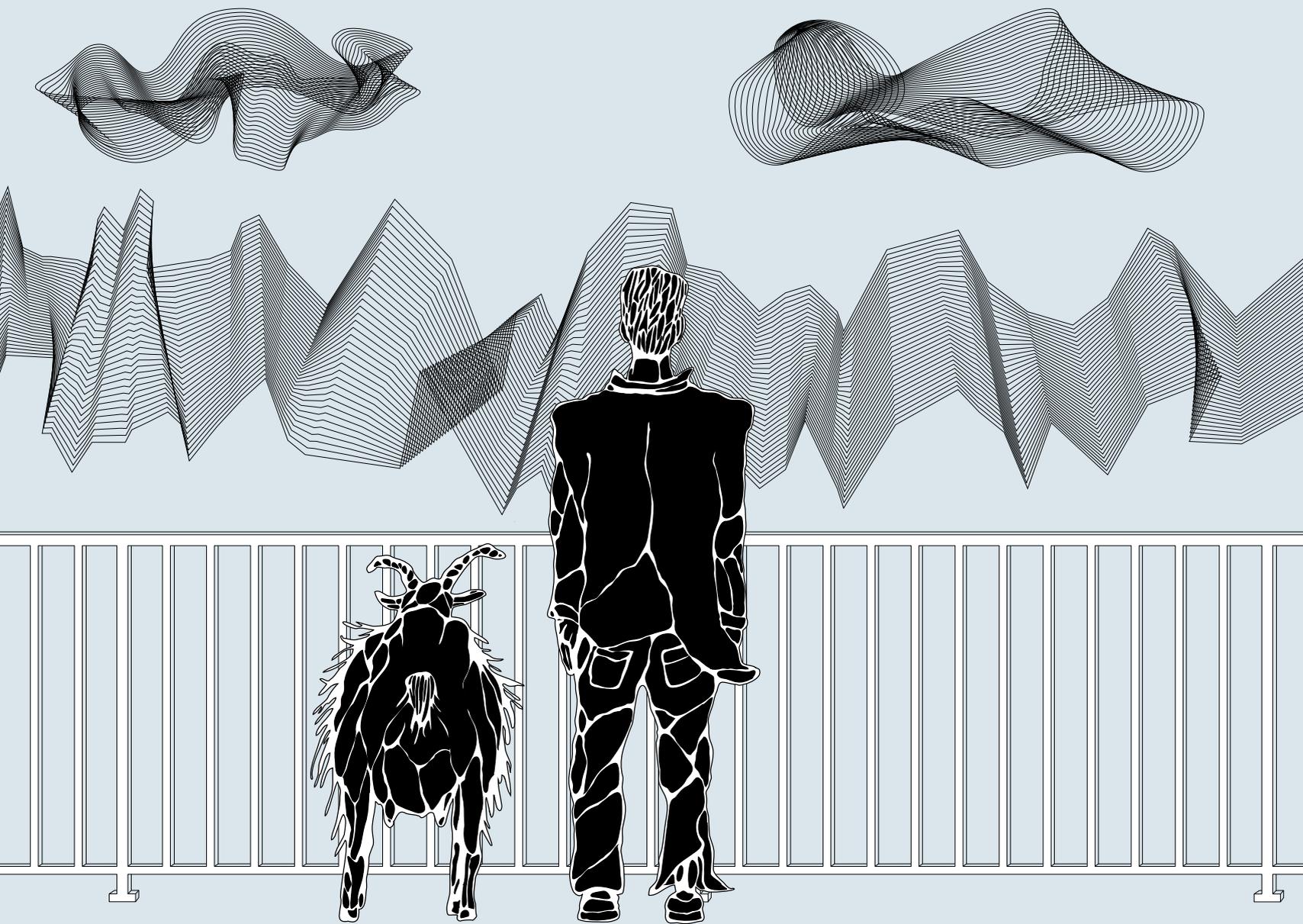


Illustration Till Martin



«Dann fahren wir halt in die Berge», sagte er mehr zu sich und sah den Mann an. Hatte er nicht irgendwo mal gelesen, dass die Inder die Schweizer Berge liebten und diese in ihren Filmen eine grosse Rolle spielten? Vielleicht war das, was der Mann sagte, ja nur ein Filmtitel. Kummer hätte ihn wieder zu allen Dolmetschern und vermeintlichen Landsleuten schleppen und motivieren müssen, dieses Wort zu sagen. Doch er hatte das Gefühl, dass es besser war, in die Berge zu fahren. Auf sein Gefühl war Verlass. Meistens.

So nahmen sie den nächsten Zug vom Hauptbahnhof nach Chur und stiegen dann in die RhB um. Die berühmte Glacier-Express-Strecke. Je höher sie hinauffuhren, umso wohler schien sich der lächelnde Mann zu fühlen. In Bergün stiegen sie aus. Kummer wollte den Tag nutzen, bevor es dunkel würde. Der Mann

stammte kaum aus Bergün, aber es gefiel ihm hier ganz offensichtlich. Er deutete hinauf zu den Berggipfeln. Kummer zuckte mit den Schultern. Vielleicht half es ja, wenn sie ein wenig in ihre Richtung gingen, ein wenig wanderten, auch wenn beide nicht das richtige Schuhwerk trugen. Doch der Mann hatte mit seinen Nikes keine Mühe auf den steinigen Wegen. Vielleicht stammte er wirklich aus den Bergen. Leider sagte er jetzt nichts mehr. Bald würde es dunkel werden. Kummer musste schliesslich eine Rast einlegen. Sie hatten keinen Proviant dabei. Er trank an einem Brunnen, als er hinter sich ein Gebimmel und dann wieder eine Reihe unverständlicher Laute hörte. Drei Geissen näherten sich ihnen neugierig. Es waren zottige, gehörnte Tiere. Der lächelnde Mann stiess Locklaute aus, und bald drängten sie sich um ihn. Kummer trat hinzu und

wurde von den Geissen angestossen. Wahrscheinlich waren sie es gewohnt, von den Touristen irgendwelche Leckereien zu bekommen. Der lächelnde Mann machte eine Geste. Er legte den Kopf zurück und hielt sich die hohle Hand vor den Mund. Gleichzeitig rieb er sich den Bauch. Dann sagte er etwas und wies auf die Geissen. Kummer, der keine Ahnung hatte, was er ihm sagen wollte, nickte.

Der Mann lockte die Geissen ein paar Meter weg, dorthin, wo es eben war. Er streichelte die grösste, dann legte er sich unter ihr auf den Rücken und begann, sie zu melken. Bald schoss ihm die Milch direkt in den Mund. Er trank, melkte trank, melkte.

«Sie sind ja ein echter Geissenpeter», sagte Kummer und musste lachen. Der Mann hielt inne und sah ihn erstaunt an. Dann erhob er sich langsam. Die Milch rann ihm übers Kinn. Die Geiss schaute ihn mit

schräg gestelltem Kopf an. Er wischte sich mit der Hand über den Mund und schaute verwundert um sich.

«Where am I?», sagte er schliesslich.

Kummer war sich nicht sicher, ob er richtig verstanden hatte.

Sein Englisch war nicht besonders.

«You are in Switzerland», versuchte er es.

«Obviously», sagte der Mann und lächelte.

«Do you speak English?», fragte Kummer mit seinem starken Akzent.

«Yes», sagte der Mann, «what happened?»

«Das wüsste ich auch gern», brummte Kummer. «Let's go.»

Sie gingen den Weg zurück Richtung Bergün.

Kummer fragte den Mann, wo er herkomme.

Er kam aus den USA, aus Baltimore.

Er fragte ihn, was er in der Schweiz mache.

Er war auf Geschäftsreise, sagte der Mann.

Ob er sich an etwas erinnere, fragte Kummer.

«Ich war in Zürich», antwortete der Mann auf Englisch. «Ich bin auf einer Parkbank gesessen und hatte meine Lederjacke neben mir. Jetzt bin ich hier. Zuerst glaubte ich, ich sei bei meinen Grosseltern in Himachal Pradesh. Dort habe ich die ersten vier Lebensjahre verbracht.»

Er schüttelte den Kopf. «Ich erinnere mich aber kaum daran. Doch mit dem Geschmack der Ziegenmilch kam die Erinnerung zurück. Wir haben dort immer Ziegenmilch getrunken.»

«Haben Sie dort auch melken gelernt?»

«Ich wusste ehrlich gesagt nicht, dass ich es kann. Aber ja, so war es wahrscheinlich. Die Berge und die Ziegen und die Milch. Das hat mich zurückgebracht. Was dazwischen war, weiss ich nicht.»

Auf der Zugfahrt nach Zürich fragte Kummer den Mann aus. Er hiess Kumar Sandal. Er arbeitete für eine Unternehmensberatung und war nur für ein paar Tage geschäftlich nach Zürich gekommen. Schliesslich erinnerte er sich wieder.

Man hatte ihm die Jacke entwendet, es war zu einer Rangelei gekommen. Dann wurde alles schwarz. Als er wieder aufwachte, wusste er nicht mehr, wo er war, und irrte durch die Stadt. Bis er auf jener Bank an der Sihl sitzen blieb. So lange sitzen blieb, bis jemand die Polizei holte.

Kummer begleitete Sandal zurück

ins Hotel. Sein Reisepass war im Zimmer. Der Mann verzichtete darauf, Anzeige zu erstatten, und auch einen Arzt brauche er keinen, versicherte er. «Trotzdem noch einen guten Aufenthalt bei uns! Goodbye, Geissenpeter», sagte Kummer zum Abschied.

Der Mann lächelte. ■



Stephan Pörtner (47) lebt als Schriftsteller und Übersetzer in Zürich, wo seine fünf Krimis mit Köbi Robert, dem Detektiv wider Willen, spielen. Der letzte, «Stirb, schöner Engel», erschien im Frühling 2011 im Bilgerverlag und wurde mit dem Zürcher Krimipreis ausgezeichnet. Pörtner ist der Autor der im Herbst 2012 erschienenen Geschichtensammlung «Bin gleich zurück». Komisches aus dem Leben von Beat Schlatter. Für das «Tagblatt der Stadt Zürich» schrieb er bisher drei Fortsetzungskrimis, daneben Hörspiele, eine Kolumne für das Strassenmagazin «Surprise» und für die «Woz online» Geschichten, die aus exakt 100 Wörtern bestehen. Pörtner absolvierte seine Ausbildung zum Übersetzer am Departement Angewandte Linguistik der ZHAW.

► www.stpoertner.ch

Soziale Arbeit hat viele Seiten. Und immer eine Perspektive.

Weiterbildung am Puls der Gesellschaft

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 Sie sich auch entscheiden – Sie können Ihre Weiterbildung in jedem Fall fortsetzen und den Titel Master of Advanced Studies erwerben. Den Zeitrahmen dafür bestimmen Sie.

Besuchen Sie am Dienstag, 15. Januar 2013, unseren Informationsabend zum gesamten Weiterbildungsangebot. Weitere Angaben finden Sie unter

www.sozialarbeit.zhaw.ch/infoabend

Certificates of Advanced Studies (CAS)

- CAS Handlungskompetenz in der Kinder- und Jugendhilfe
- CAS Dissozialität, Delinquenz und Kriminalität: Schwerpunkt soziale Integration
- CAS Konfliktmanagement und Mediation
- CAS Soziale Gerontologie
- CAS Diakonie – Soziale Arbeit in der Kirche
- CAS Soziokultur
- CAS Leiten in Nonprofit-Organisationen
- CAS Betriebswirtschaft in Nonprofit-Organisationen
- CAS Organisationen verstehen und entwickeln
- CAS Praxisausbildung und Personalführung
- CAS Sozialversicherungsrecht
- NEU: CAS Kindes- und Erwachsenenschutzrecht

Master of Advanced Studies (MAS)

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

Die Karte ist schon weg?

Natürlich können Sie die Informationen zu Ihrer Weiterbildung auch unter www.sozialarbeit.zhaw.ch/weiterbildung bestellen.

[Interview]

«Sprachkompetenz ist das A und O»

Um interkulturelle Teams fit für den Erfolg zu machen, helfen Migros Klubschule & Co. wenig. Arbeitgeber sollten die Sprachkompetenz ihrer Beschäftigten im Arbeitsumfeld fördern. Wie, das erklärt Christiane Hohenstein, Professorin für Interkulturalität und Sprachdiversität.

INTERVIEW: PATRICIA FALLER

Welches sind Ihre Erfahrungen in internationalen Teams?

Dass die Zusammenarbeit durch die unterschiedlichen Erfahrungen und Blickwinkel bereichernd ist.

Welches sind die Stolpersteine?

Oft arbeiten diese Teams über längere Zeit sehr kooperativ zusammen. Aber irgendwann macht es «puff!» – und ein kleines Problem führt zum grossen Krach. Das ist charakteristisch.

Wie kommt das?

Anfangs ist man tolerant, geht über Dinge hinweg, die man hätte ansprechen sollen. Ich erinnere mich an Situationen, in denen sich Teammitglieder darüber geärgert haben, dass eine Aufforderung für sie wie ein Befehl klang. Kommt jemand aus einer Kultur, in der Anweisungen als Frage formuliert werden – wie in der Schweiz oder in englischsprachigen Ländern –, dann empfindet er oder sie vielleicht ein «Hilf mir mal bitte!» bereits als unhöflich.

Sie sind selbst Deutsche:

Wie gehen Sie damit um?

Ich lebe seit fünf Jahren in der Schweiz und spreche viel mit Kolle-

ginnen und Kollegen über die Unterschiede zwischen Deutschland und der Schweiz, aber auch anderen Kulturen. Dinge, die einem anders erscheinen, kann man ansprechen.

«Ideal ist, wenn jedes Teammitglied in seiner eigenen Sprache sprechen, Fragen stellen und beantworten kann und selbst die anderen Sprachen versteht.»

Und da sind wir beim Kernpunkt: Sprache ist für die interkulturelle Kommunikation enorm wichtig.

Was versteht man unter interkultureller Kommunikation?

Aus sprachwissenschaftlicher Sicht sind das Gesprächssituationen, in denen mindestens eine Person nicht ihre Muttersprache spricht. Auf diese muss man sich speziell einstellen. Dazu bedarf es mehr als blosser Sprachkenntnisse. Die Gesprächs-

teilnehmerinnen und -teilnehmer müssen sehr aufmerksam sein, müssen ausführlicher erklären, rückfragen und eventuell das Sprechtempo anpassen, wenn sie das Gefühl haben, ihr Gegenüber könne nicht folgen. Aber auch als Zuhörer ist es wichtig, Backchannels, also Rückmelde-Signale, zu senden.

Also Signale des aktiven Zuhörens ...

Als Zuhörer meldet man zurück, ob man etwas verstanden hat oder selbst etwas sagen möchte. Diese Signale und ihre Häufigkeit sind sprach- und kulturspezifisch: Im Chinesischen oder Japanischen gibt man z. B. häufiger Rückmeldungen als im Englischen – und im Hochdeutschen häufiger als im Schweizerdeutschen. Auch das kann im Gespräch schon zu Irritationen führen.

Das Arbeiten in interkulturellen Teams kann bereichernd sein, wie Sie sagen, aber auch anstrengend.

Ja, so ist es. In der Organisationspsychologie gibt es zahlreiche Untersuchungen zum Thema. Doch blenden diese den Faktor Sprache weitgehend aus. Soll ein interkulturelles Team erfolgreich sein, ist jedoch Sprachkompetenz das A und O.



Christiane Hohenstein ist Professorin für Interkulturalität und Sprachdiversität und leitet den gleichnamigen Arbeits- und Forschungsbereich am Departement Angewandte Linguistik. Dieser beschäftigt sich mit Fragen sprachlicher, gesellschaftlicher und kultureller Diversität, z.B. in einer Kooperation mit dem Studiengang Gebärdensprachdolmetschen der Hochschule für Heilpädagogik (HfH) zur GER-Adaptation der Deutschschweizer Gebärdensprache. Die gebürtige Deutsche leitet die Weiterbildungsangebote «CAS Interkulturelle Kommunikation» sowie «CAS Religiöse Begleitung im interkulturellen Kontext». Letzterer fördert die interreligiöse Kommunikation als Verstehens- und Vernetzungsprozess zwischen christlichen, muslimischen, jüdischen und weiteren Glaubensgemeinschaften in der Schweiz. Christiane Hohenstein ist Gender- und Diversitybeauftragte sowie Ombudsperson für wissenschaftliche Integrität des Departements Angewandte Linguistik und arbeitet mit im ZHAW-Asiennetzwerk.

► www.linguistik.zhaw.ch/interkulturalitaet

In einem vom Schweizerischen Nationalfonds geförderten Projekt haben Sie die Sprachdiversität in Arbeitsprozessen untersucht. Wie sind Sie da vorgegangen?

Wir haben in der Schweiz und in Deutschland Teams in zwei international agierenden Unternehmen untersucht, in denen Mitarbeitende mit verschiedenen Muttersprachen seit ca. zehn Jahren zusammenarbeiten. Das eine Unternehmen verwendet als Arbeitssprache in den Teams Englisch, das andere Deutsch. Wir haben Sitzungen aufgenommen – Bild und Ton –, Interviews mit den Teammitgliedern und dem Management geführt und daraus vor allem die Sprachdaten analysiert. So konnten wir identifizieren, welche Muster und Strategien sich eingespielt haben, was gut funktioniert und wo Probleme entstehen.

Was waren Ihre Beobachtungen?

In dem Unternehmen mit deutscher Arbeitssprache war die Situation diese: Für die Mitarbeitenden (in der Schweiz) ist Deutsch eine Fremdsprache. Die Kunden hingegen sprechen Schweizerdeutsch, wenn sie ihre defekten Geräte in den Reparaturservice bringen, mit dem Resultat, dass die Fehlerbeschreibungen so aufgeschrieben werden, wie sie

gehört werden – nicht zuletzt mit schweizerdeutschen Einsprengeln. Für das Reparaturteam sind die Fehlerbeschreibungen so nicht immer verständlich. Es kommt zu Rückfragen und unerledigten Reparaturen. Dem Unternehmen entstehen höhere Kosten und auch ein Imageverlust ist möglich.

Wie ist das Unternehmen dagegen vorgegangen?

In diesem konkreten Fall entwickelten die Mitarbeitenden der Firma gemeinsam Listen mit korrespondierenden Beschreibungen in Hoch- und Schweizerdeutsch und hängten diese an ihren Arbeitsplätzen aus. Grundsätzlich lernen Beschäftigte die fremde Arbeitssprache besser, wenn das Lernen eng mit dem eigenen Aufgabenbereich verbunden ist und wenn relevante Begriffe für Gegenstände, Tätigkeiten und Handlungen im Arbeitszusammenhang eingeübt werden. Diese grundlegende Form von Sprachförderung ist auch in anderen Unternehmen mit angelerntem fremdsprachigem Personal denkbar.

Nicht überall kommt man mit Listen weiter. Nehmen wir an, ein Schweizer Global Player übernimmt ein US-Unternehmen. Englisch wird zweite Konzernsprache. Mitarbeitende, die bisher in deutschsprachigen Teams gearbeitet haben, fühlen sich den Englischsprachigen rhetorisch unterlegen.

Da hilft nur Sprachtraining. Gezielt gefördert werden sollte vor allem der Ausbau der Kompetenzen im Erläutern, Erklären und Beschreiben sowie für das Vorschlagen und Verhandeln. Das Unternehmen kann zwar die Englischsprachigen verpflichten, Deutsch zu lernen. Da Expats aber nur für ein paar Jahre in die Schweiz kommen, sehen sie wenig Nutzen darin, zu viel Zeit ins Sprachtraining zu investieren. Also kommt das Unternehmen nicht umhin, die Englischkompetenz der lokalen Mitarbeitenden zu fördern.

Ihr Tipp?

Ein Best-Practice-Beispiel aus dem anderen Unternehmen, das wir in der Studie untersucht haben: Die Mitarbeitenden treffen sich – vom

Management aktiv unterstützt – zu fremdsprachigen Mittagstischen, probieren ihre Sprachkenntnisse hier aus und verbessern sie.

Geht nicht viel Kreativität verloren, wenn alle Beschäftigten in einer Fremdsprache diskutieren müssen?

Genau, das ist das Problem. Neuere Forschung auf dem Gebiet führt deshalb zu der Forderung, die rezeptive Mehrsprachigkeit – also das passive Verstehen einer Fremdsprache – stärker zu fördern. Ideal ist, wenn jedes Teammitglied in seiner eigenen Sprache sprechen, Fragen stellen und beantworten kann und die anderen Sprachen versteht. Das funktioniert natürlich besser zwischen verwandten Sprachen wie dem Niederländischen und dem Deutschen oder zwischen den romanischen Sprachen. Wenn sich aber ein Team aus einer Türkin, einem Portugiesen, einer Schweizerin und einem Briten zusammensetzt, wird dieser Ansatz schwierig umzusetzen.

Diese Vielfalt ist Alltag in vielen kleineren Unternehmen vor allem der Baubranche. Was raten Sie da?

Sprachförderung ist natürlich sehr viel schwieriger bei Beschäftigten, die im Bereich angelernter oder gelernter Arbeit beschäftigt sind. Aber auch da haben sprachwissenschaftliche Studien gezeigt, dass es erfolgversprechender ist, das Lernen eng mit dem Arbeitsplatz zu verknüpfen. Unter Umständen werden die Arbeitsprozesse dadurch zwar erst einmal verlängert. Auf der anderen Seite kann die Auftragsausführung an Präzision gewinnen, was wiederum weniger Kundenreklamationen zur Folge hat.

Wie soll das Learning by Doing aussehen?

Zum Beispiel können Teammitglieder die Rolle von Coaches oder Mediatoren übernehmen. Aus Neuseeland gibt es eine Untersuchung aus einer Fabrik. Diese zeigt, wie eine Vorarbeiterin, die fließend mehrere Sprachen beherrschte – auch Maori –, es schaffte, ein Team zu motivieren, zu unterstützen und in Konfliktfällen zu vermitteln. Mehrsprachige Teammitglieder und Führungskräfte sind sehr wichtig. ■

Nichts als die Botschaft

Sie dolmetschen für die Fifa, bei Gerichtsverfahren oder für Folter- und Kriegsopfer. Wie sie die Eigenarten der Kulturen transportieren und was sie dabei empfinden, erzählen drei Dolmetscher.

SIBYLLE VEIGL

Der Umgang mit Sprachkulturen ist ihr Alltag. Die deutsche Sprache ist zum Beispiel sehr direkt, mit wenig Untertönen. Im Deutschen sagt man «nein», wenn man etwas ablehnt, während sich Personen aus asiatischen Ländern nur

indirekt ausdrücken. Für einen Dolmetscher gilt es, diese sprachlich-kulturellen Unterschiede nicht zu verwischen. Konferenzdolmetscher Lorenz Mohler etwa bezeichnet sich als das Sprachrohr der Referenten. Manchmal ist aber auch schon fast detektivisches Gespür gefragt: Ruth

Siegrist, Profidolmetscherin für Justizbehörden, leistet oft Puzzlearbeit zwischen dem Gesagten und dem Gemeinten. Und Necdet Civkin, der vor rund 30 Jahren aus der Türkei vor der Militärdiktatur flüchtete, will vor allem eines: eine gute Verständigung herstellen.

Lorenz Mohler, Konferenzdolmetscher

Wie ein Sprint auf der Tartanbahn

«Wir sind nur eine Stimme im Ohr, physisch spielen wir keine Rolle», sagt Lorenz Mohler. Simultandolmetschen findet in kleinen, schalldichten Kabinen im Hinter-

grund einer Veranstaltung statt, zum Beispiel bei einer Generalversammlung, einer Medienkonferenz oder im Europa-Parlament in Brüssel. Der 41-jährige Mohler sieht sich denn auch als Sprachrohr der Referenten: Er gebe Ideen und Gedanken weiter; wichtig sei die Botschaft. Das macht er nun schon seit knapp 15 Jahren. Vor gut 10 Jahren hat er als externer Dozent am Departement Angewandte Linguistik angefangen, seit Anfang 2010 ist er Leiter der Vertiefung Konferenzdolmetschen im Master für Angewandte Linguistik.

Mohler dolmetscht vom Englischen ins Deutsche – und umgekehrt. Mal ist seine Sprache blumig und hochtrabend, wenn der Referent sich so ausdrückt, mal bleiben Sätze genauso verschachtelt wie im Original, und er bringt auch die Schärfe rüber, wenn Ärger im Saal herrscht. Bezeichnet ein Schweizer Kleinaktionär an einer Generalversammlung den Konzernchef als «Halunken», so wählt er den entsprechenden Ausdruck im Englischen. Spricht der Redner selbst nur gebrochen Englisch und sagt etwas anderes, als er eigentlich sagen will, dann rückt Mohler dies allerdings gerade.

«Codes entschlüsseln» nennt er dies. Er transportiert die kulturellen oder sprachlichen Eigenarten, er verwischt sie nicht. Der Referierende selbst muss glaubwürdig bleiben. Doch wenn sich die Kulturen missverstehen, dann werde nicht selten auch

dem Dolmetscher die Schuld dafür gegeben, sagt er.

Ein besonderes Highlight war für ihn die Arbeit für den Fussballverband Fifa an der Weltmeisterschaft in Südafrika im Jahr 2010. Er, der als Kind Profifussballer werden wollte, übersetzte fünf Wochen lang teilweise bei Eiskälte Journalisten-Interviews mit Fussballern, Trainern, Funktionären, von Xabi Alonso bis Steven Gerard, von Ottmar Hitzfeld bis Diego Maradona, vom Fifa-Chefarzt bis zur Sängerin Shakira.

Und als Präsident George W. Bush im März 2003 den Einmarsch in den Irak in einer Rede an die Nation verkündete, dolmetschte Mohler diese Rede live für das Schweizer Fernsehen. Mitten in der Nacht und mit schlechter Tonqualität aus den USA den entscheidenden Satz übersetzen und hoffen, dass er ihn auch wirklich richtig verstanden hat, und sich gleichzeitig der Tragweite dieses Moments bewusst werden, das war für ihn ein prägendes Erlebnis.

Dolmetschen fordert höchste Konzentration, weshalb sich üblicherweise zwei Dolmetscher im Halbstundentakt ablösen. Arbeitet man alleine und überschreitet ein Redner die vereinbarte halbe Stunde deutlich, kommt der Dolmetscher an sein Limit: Denn Dolmetschen sei «wie ein Sprint auf der Tartanbahn», sagt Mohler.



Ruth Siegrist, Justizdolmetscherin

Die Sprache als Rückzugsgebiet

Früher ist sie in die Welt hinausgezogen. Heute kommt die Welt zu ihr. Ruth Siegrist ist seit 18 Jahren Behörden- und Gerichtsdolmetscherin für Französisch, Italienisch, Englisch und Russisch. Während ihres Studiums der Slawistik und Philosophie flog sie als Flight Attendant für die Swissair, dann aber zog sie die berufliche Praxis dem Universitätsabschluss vor und begann als Dolmetscherin zu arbeiten. Anfänglich als Autodidaktin, inzwischen als zertifizierte Gerichts- und Behördendolmetscherin.

Die Globetrotterin hat früher die halbe Welt bereist, von Indien über Russland bis nach Afrika. «Ich habe andere Lebensumstände erlebt, ich weiss, wie Armut aussehen kann», sagt sie. Jetzt sitzen Menschen aus diesen Kulturen neben ihr in den Justizräumen und werden von ihr gedolmetscht, Beschuldigte, Zeugen oder Opfer. Dieses präzise Übersetzen liegt ihr: «Es spielt eine Rolle, ob ich «demander» mit «bitten» oder «verlangen» übersetze», sagt sie. Manchmal muss sie jedes Wort auf die Goldwaage legen, beispielsweise bei Wirtschaftsdelikten oder wenn Kinder befragt werden.

Je geübter die Person mit der Sprache umgehe, desto mehr könne sie sich auf deren Wort abstützen. Oft aber ist das Gegenteil der Fall: Die Person ist es nicht gewohnt, sich präzise auszudrücken, oder für sie ist das Französische auch nur eine Zweitsprache. «Dann muss ich Puzzlearbeit leisten zwischen den Satzfragmenten und dem, was ich sonst noch wahrnehme.» Hier sind aber klare Grenzen gesetzt: Wenn eine Person sinnlos um den Brei herumrede, weil sie einer Frage ausweichen wolle, dann dürfe sie dies nicht zu etwas Sinnvollem zusammensetzen, «sonst kommt ihr Sichwinden im Protokoll nicht zum Ausdruck».

Die Kulturen treffen aufeinander vor Gericht. In unserer Kultur etwa sei es klar, dass es sich um Hehlerei handeln könnte, wenn man auf der Strasse ein Smartphone zum Verkauf angeboten bekomme, sagt sie. Doch in anderen Ländern ist es üblich, dass Menschen etwas von ihrem Hab und Gut verkaufen, wenn sie Geld brauchen. Wie also urteilen, wenn ein Schwarzafrikaner angibt, ein Smartphone auf der Strasse einer anderen Person abgekauft zu haben,



fragt sich die 49-jährige Siegrist. Aber sie sagt auch: «Ich bin nicht Staatsanwältin, mein Ding ist die Sprache.»

Oft nehmen Beschuldigte die Dolmetscher auch in Beschlag, hoffen, dass da jemand ist, der ihnen hilft. Sie habe lernen müssen, sich abzugrenzen, sagt sie, obwohl es ein gewisses Vertrauensverhältnis brauche, damit die Kommunikation überhaupt gelingt. Und doch hört sie vieles, was nicht leicht zu verarbeiten ist. Sie spürt das Leiden bei Vergewaltigungen, bei Mord und Totschlag oder wenn Väter oder Mütter wegen Drogenhandels lange Zeit ins Gefängnis müssen. In solchen Momenten ist die Sprache ihr Rückzugsgebiet: «Ich konzentriere mich voll und ganz auf das Wort.»

Necdet Civkin, Dolmetscher von Folter- und Kriegsoffern

Schwer Vorstellbares in Worte fassen

Im Hauptleben ist er Versicherungsangestellter. In einem zweiten Leben dolmetscht Necdet Civkin unter anderem am Ambulatorium für Folter- und Kriegsoffern (AFK) in Zürich traumatisierte Patienten in der Therapie. Er übersetzt simultan, sobald das Opfer zu erzählen beginnt. «Wichtig ist aber auch die nonverbale Sprache», sagt er. Wenn die Person nicht spricht, wenn sie weint oder schreit, dann sei dies auch Teil der Kommunikation, genauso wie die Körpersprache. Doch Folter und Verfolgung sind auch dann für hiesige Therapeuten schwer nachvollziehbar. Civkin selbst flüchtete als 21-jähriger Jurastudent nach dem Militärputsch von 1980 aus der Türkei in die Schweiz. «Ich wollte in einem Land leben, wo die Menschenrechte respektiert werden.» Anfangs arbeitete er in der Gastronomie, holte bald die Handelsschule nach und büffelte Deutsch. Die Sprache war für ihn der Schlüssel zur Schweizer Kultur.

Zum Dolmetschen kam der 51-jährige zufällig: Eine Sozialarbeiterin des Hilfswerks Heks brauchte dringend einen Türkisch-Übersetzer. Dabei entdeckte er seine Leidenschaft: zuhören und das Gehörte in



einer anderen Sprache wiedergeben. Bis zu 20 Stunden pro Monat arbeitet er heute für Spitäler, Polizei, Schulen, Justiz und für das AFK. An der ZHAW hat er sich zum Behörden- und Gerichtsdolmetscher weitergebildet, zudem ist er interkultureller Übersetzer mit eidgenössischem Fachausweis.

Wichtig sind für ihn die Kurse in Supervision, die er ihm Rahmen seiner Weiterbildungen belegt hat: «Die Supervision ist wie ein Schutzschild; die Pfeile kommen zwar

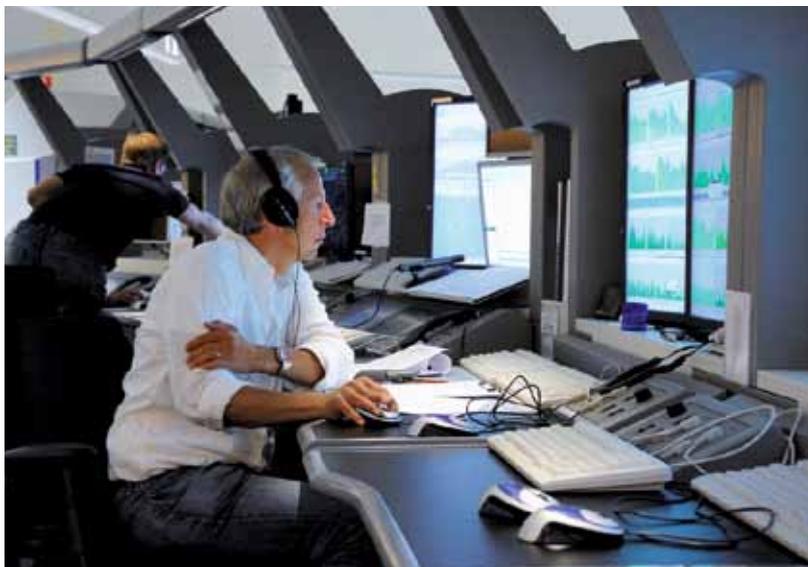
geflogen, prallen aber ab.» Etwa wenn er am Ambulatorium für Folter- und Kriegsoffern die Erzählungen eines Mannes ins Deutsche übersetzt, welcher als Journalist und überzeugter Marxist-Leninist zehn Jahre in der Türkei im Gefängnis war und während 169 Tagen gefoltert wurde. «Seine Ideen haben ihm die Kraft gegeben zu überleben – das hat mich sehr beeindruckt.»

Immer passt er seine Übersetzung dem Niveau des Patienten an: «Ich sage, was ich höre.» Nur dann könne eine optimale Verständigung ermöglicht werden. Sei es, dass die Person aus einem sehr religiösen Umfeld kommt und viele religiös motivierte Begriffe verwendet, sei es, dass sie wenig Schulbildung geniessen konnte. Wichtig ist auch die Körpersprache: Mit Frauen, die noch nicht lange in der Schweiz sind, vermeidet er direkten Blickkontakt – denn dies widerspricht zum Teil der türkischen Kultur und verunsichert sie während der Therapie.

Er schwärmt von der deutschen Sprache: «Für alles gibt es genau ein Wort, man kann nicht um eine Sache herumreden. Im Türkischen dagegen gibt es viel mehr Worte, und jedes hat viele Bedeutungen.»



Zeigefinger und Daumen zu einem Kreis geformt heisst in weiten Teilen Europas und den USA : «Alles in Ordnung!» Oder: «Gut so, bestens!». In Frankreich und Belgien symbolisiert es: «Null» oder «nutzlos». In vielen Teilen Südeuropas, Südamerikas, im Nahen Osten und in Russland sollte man dieses Zeichen vermeiden. Dort stellt es eine üble Beschimpfung dar, die Homosexuelle diskriminiert.



Effective communication is essential to air transport: William Agius (2nd photograph, left) and Walter Seiler, the two cofounders of the Centre for Aviation Language, design tests of English in aeronautical communication.

More Safety and Efficiency

The Centre for Aviation Language is focussed on the development of language tests and of training solutions tailored to meet the challenges of aeronautical communication.

WILLIAM AGIUS, WALTER SEILER*

On a foggy day in 1977, two Boeing B 747s collided on the island of Tenerife. Today, 35 years later, this remains the worst accident in aviation history, with the loss of more than 580 lives. The tragedy was the result of a cultural and linguistic misunderstanding between the Spanish air traffic controller and the Dutch pilot. In a bid to prevent any further such accident from occurring, ICAO developed language proficiency requirements for licenced aeronautical personnel. The requirements were implemented worldwide in 2011. Air traffic controllers and pilots operating in controlled airspace must now demonstrate their ability to communicate effectively in English or the language spoken on the ground. However, while the new require-

ments are having a positive impact on safety and efficiency in air traffic management, their implementation has also confronted the international aviation community with a serious challenge since the status of na-

tive English speakers in aeronautical communication has remained unclear: should they also be required to sit a test of proficiency in English or can they be exempted? In fact native speakers are usually spe-

The Centre for Aviation Language was set up in 2010 as a partnership between the Centre for Aviation of the ZHAW School of Engineering and the Language Competence Centre of the ZHAW School of Applied Linguistics. The research is focussed on the development of language tests and the provision of training solutions tailored to meet the challenges of aeronautical communication. In 2011, the Centre for Aviation Language was commissioned by Eurocontrol, the European Organisation for Safety in Air Navigation, to further develop the ELPAC English language proficiency test for

air traffic controllers. The test was developed according to the language proficiency requirements defined by the International Civil Aviation Organisation (ICAO). Since then, the Centre for Aviation Language has gone from strength to strength. The successful collaboration with Eurocontrol has led to the launch of a partnership which will be officially announced at the next conference of the International Civil Aviation English Association in Bangkok in December 2012. As far as ELPAC is concerned, it is now the only test worldwide that is unconditionally endorsed by ICAO.

* William Agius is Vice-Head of the Centre for Aviation.
Walter Seiler is Head of the LCC Language Competence Centre.



cifically barred from taking language proficiency tests as these tests are designed to evaluate to what extent a non-native speaker can approximate native-speaker competence.

Clearly a native speaker can safely be expected to demonstrate advanced proficiency in speaking English. But does proficiency in a language necessarily entail the ability to communicate effectively in such a highly diverse, intercultural and international context as aviation? In international aviation mutual intelligibility, irrespective of the participants' first language and culture, is vital, in fact it can save lives. We believe that there are two key factors involved in achieving mutual intelligibility: a predefined active command of the language and the ability to adapt one's language output to that of the interlocutor. Communication can break down because of a lack of active language competence or because of a speaker's inability to accommodate a less proficient interlocutor. Thus, the responsibility to achieve meaningful communication rests not only with the less proficient speaker, but also with the more advanced speaker, who must demonstrate the ability to slow down, enunciate clearly, and avoid ambiguity and idiomatic expressions. All these factors were taken into consideration in the development of the ELPAC Level 6 (expert level) test for Eurocontrol.

With ICAO forecasting the volume of air traffic to double by 2030, the Centre for Aviation Language and its partner Eurocontrol certainly have their work cut out: in 2013 the Centre for Aviation language will start working on an innovative and interdisciplinary new project to develop a computer-based adaptive language test to assess both air traffic controllers and pilots. ■

Sprachbarrieren in der Pflege

Menschen mit limitierten Deutschkenntnissen zuhause zu pflegen, stellt besondere Anforderungen an die Pflegenden. Die ZHAW erforscht das Ausmass und die Folgen sprachlicher Verständigungshürden.

FRANZISKA EGLI SIGNER

Der Besuch bei ihrer Patientin aus dem ehemaligen Jugoslawien hinterlässt bei der Spitex-Pflegerin ein ungutes Gefühl: Obwohl sie mit allen Mitteln versucht hat, der Frau die Häufigkeit und Dosis der Insulin-Injektion zu erklären, ist sie nicht sicher, ob die Patientin tatsächlich alles verstanden hat.

Mit solchen Herausforderungen sind ambulante Pflegedienstleister wie die Spitex-Organisation angesichts zunehmender Migration immer öfter konfrontiert. Zudem führen die Fallpauschalen in den Spitälern zu früheren Entlassungen und folglich zu einer erhöhten Nachfrage nach ambulanter Pflege. Weil aber Sprachbarrieren die Pflegequalität beeinträchtigen können, wächst der Druck auf die Spitex, die grösste Anbieterin von ambulanten Pflegeleistungen in der Schweiz.

Hinzu kommt, dass in der Deutschschweiz keine Daten zum tatsächlichen Ausmass dieses Problems existieren. Bekannt ist lediglich, dass die Zahl der geleisteten Stunden für ambulante Pflegeleistungen seit 2001 von 5,3 auf 10,3 Millionen gestiegen ist. Gefördert vom Schweizerischen Nationalfonds und der Ebnet-Stiftung, untersucht ein interdisziplinäres Forschungsteam der ZHAW aus den Departementen Gesundheit und Angewandte Linguistik Sprachbarrieren in der ambulanten Pflege. Dabei geht es sowohl darum, die dringend nötige Wissensgrundlage zu schaffen und den Handlungsbedarf zu skizzieren, als auch darum, konkrete Handlungsempfehlungen für die Pflegenden zu definieren.

In einem weiteren Schritt soll das generierte Wissen auch in die Aus- und Weiterbildung von Pflegefachpersonen einfließen. Die Ergebnisse der Studie werden für 2014 erwartet. Um die Wissensgrundlage zu schaffen, wer-

den Tonaufnahmen von Patientengesprächen, Feldnotizen, ausgefüllte Fragebogen sowie Auskünfte von Spitex-Zentren zusammengetragen und analysiert. Während sich die Angewandte Linguistik mit der Frage nach der Art und dem Auftreten von Sprachbarrieren befasst, steht für die Pflege die Frage im Vordergrund, wie die Pflegenden Sprachbarrieren überwinden können.

Streiten führt zu neuen Erkenntnissen

Eine solche Untersuchung stellt ganz besondere Herausforderungen an die Beteiligten: Obwohl die zugrundeliegenden Konzepte, Definitionen oder Fragestellungen in der Linguistik komplett anders sind als in der Pflege, müssen die Forschenden gewissermassen eine gemeinsame Sprache sprechen. «Wir haben darum in einer zweitägigen Klausur zuerst einmal sehr intensiv diskutiert und eine gesunde Streitkultur entwickelt», berichtet Lorenz Imhof, Forschungsleiter am Institut für Pflege. Er teilt sich die Leitung des Projekts mit Ulla Kleinberger und Maureen Ehrensberger, zwei Professorinnen aus dem Departement Angewandte Linguistik. Unterstützt werden sie von vier wissenschaftlichen Mitarbeitenden aus ihren jeweiligen Fachbereichen.

Ein solches Projekt erfordert eine intensive Auseinandersetzung mit verschiedenen Fachzugängen und -kulturen. In der Summe resultiert durch das interdisziplinäre Vorgehen jedoch mehr, als wenn jede Fachdisziplin die Fragestellung einzeln untersuchen würde. Davon sind alle am Projekt Beteiligten absolut überzeugt. Maureen Ehrensberger fasst es sogar wie folgt zusammen: «Alle gesellschaftlichen Problemstellungen sind interdisziplinär und benötigen die Mitarbeit mehrerer Fachdisziplinen.» ■

«Es braucht einen langen Atem»

Sie kommen aus Eritrea, Somalia, Afghanistan oder Sri Lanka: Jugendliche, die in die Schweiz geflüchtet sind und hier im Förderangebot Jucomo in Beruf und Gesellschaft integriert werden. Das Departement Soziale Arbeit untersuchte die Wirksamkeit der Massnahmen.

SIBYLLE VEIGL

Hier gehen Menschen auch auf die Strasse, wenn es dunkel ist», sagt Sathees Thavathas. Das war das Erste, was ihm auffiel, als er vor drei Jahren mit seiner Familie nachts am Flughafen Zürich landete. Als Tamile musste er mit seinem Vater und seinen fünf Brüdern seine Heimat Sri Lanka verlassen, weil ihr Leben bedroht war: Sein Bruder war von der srilankischen Armee entführt und getötet worden. In Sri Lanka, so erzählt er, gehe nachts kein Mensch mehr aus dem Haus. Man höre keinen Ton, es sei sehr still. Und am Flughafen Zürich: Lichter, Menschen, Betrieb.

Damals war er 21 Jahre alt. «Am Anfang war ich sehr traurig», sagt er. Seine Mutter, die den Grossvater nicht allein lassen wollte, seine Verwandten und Freunde waren plötzlich weit weg, und auch in der Schweiz kannte er niemanden. Doch er sei immer noch dankbar für die Hilfe, die er und seine Familie hier erfahren haben.

Ausdauer gefragt

Heute, drei Jahre später, macht Thavathas bereits eine Vorlehre als Apparatebauer beim Fertigungsunternehmen Laube AG in der kleinen aargauischen Gemeinde Mellikon am Rhein. Er ist einer von rund 60 Jugendlichen, die am Angebot Jucomo teilnehmen, das grösstenteils



Das Rezept für Integration: Sprachtraining und Vorlehre für Sathees Thavathas aus Sri Lanka.

von der Fachstelle für Integrationsfragen des Kantons Zürich getragen wird. Die Jugendlichen sind anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen, zwischen 16 und 25 Jahre alt, die meisten aus Eritrea, aber auch aus Afghanistan, Kosovo, Irak, Somalia, Kongo und Sri Lanka. In mehreren Schritten werden sie in das berufliche und gesellschaft-

liche Leben in der Schweiz integriert. «Es braucht einen langen Atem bei uns», sagt Emine Braun, Leiterin des Programms. Denn das Programm, das im Normalfall mit einem Lehrvertragsabschluss endet, kann insgesamt bis zu drei Jahre dauern. Es besteht aus sechs Phasen: Beratung, Akquisition, Eignungsabklärung, Lerneinsatz, Vorlehre und Lehre.

Während dieser Phasen wird die Berufswahl getroffen, werden Bewerbungen geschrieben, Deutsch gelernt, in Arbeitseinsätzen die Eignung abgeklärt und in Vorlehre und Lehre auch die Berufsfachschule besucht. Da brauche es schon viel Geduld, sagt auch Sathees Thavathas. In Sri Lanka dauere eine Lehre nur etwa zwei Jahre. Doch er hat klare Ziele: «Ich möchte eine gute Note in der Vorlehre machen, und dann mit der Lehre beginnen», sagt er. Begeistert erzählt er von der kollegialen Atmosphäre und wie viel Spass ihm die Tätigkeit im Apparatebau bereitet. Sein Deutsch hat schon einen beachtlichen Wortschatz, nur manchmal stolpert er über Eigenheiten der deutschen Aussprache, was er mit einem ansteckenden Lachen quittiert.

Selbstständigkeit und Zuversicht

Eine hohe Wirksamkeit in Bezug auf die berufliche Integration und die Persönlichkeitsbildung attestiert dem Programm auch eine Evaluation, welche das Departement Soziale Arbeit der ZHAW im Auftrag des Fördervereins Cocomo in diesem Jahr durchgeführt hat (vgl. Box). Das Angebot Jucomo, das zu Cocomo gehört, konnte Ausbildungsplätze vermitteln, aber auch Selbstsicherheit, Selbstständigkeit, Zuversicht für die Zukunft und Sprachkompetenz mit auf den Weg geben. «Es wird von den Beratern bei Jucomo viel Know-how über flüchtlingspezifische Herausforderungen verlangt», sagt Sylvie Kobi, Leiterin des Evaluationsprojektes. Wichtig sei aber, jeden Einzelfall als solchen zu betrachten. Nicht die oft sehr statisch und pauschal wahrgenommene Kultur des Herkunftslandes dürfe im Zentrum stehen, sondern auch weitere Merkmale wie zum Beispiel die soziale Positionierung, das Geschlecht oder der berufliche Hintergrund.

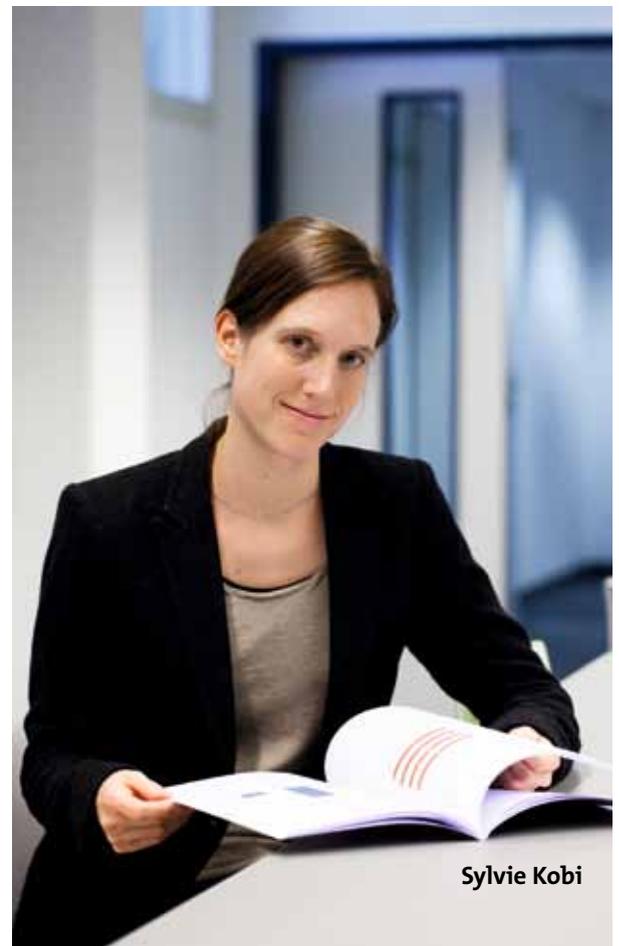
«Es geht uns nicht darum, Unterschiede zur Heimat der Jugendlichen zu suchen, sondern ganz einfach aufzuzeigen, wie in der Schweiz gelebt wird», sagt Jucomo-Leiterin Braun. So besuchen die Jugendlichen wäh-

rend der Vorlehre Schweizer Familien und nehmen für einige Stunden an deren Leben teil. «Das Familienleben ist der eigentliche Schlüssel zur Kultur», sagt sie. Und sie bestritten ein eigenes Theaterprojekt, vom Drehbuch bis zur Aufführung in einem Zürcher Lokal. Neben der Sprachförderung sei dieses für die Teambildung und die Stärkung des Selbstbewusstseins enorm wichtig, erklärt Braun.

Nicht zuletzt gehört zum Programm auch das, was sie als Kultur der Wirtschaft bezeichnet: Abmachungen einhalten, über Schriftliches eine Verbindlichkeit herstellen und auch in Prozessen denken.

Nicht alles gehe von heute auf morgen. «Doch sie lernen ja laufend und wollen hier etwas erreichen», sagt Braun. Auch Sathees Thavathas hat Wünsche, wie die meisten Jugendlichen seines Alters: «ein sorgenfreies Leben mit meiner Familie, ein schönes Auto kaufen und vielleicht einmal sogar ein eigenes Haus», sagt er – und lacht sein ansteckendes Lachen. ■

► **Internet:** www.comoco.ch



Sylvie Kobi

Der Weg zum Erfolg

Im Auftrag des Fördervereins Cocomo und mit enger Begleitung der Fachstelle für Integrationsfragen hat das Departement Soziale Arbeit der ZHAW in diesem Jahr das Angebot Jucomo evaluiert. «Ziel war, die Wirkungen bei den Teilnehmenden, den Betrieben und den zuweisenden Stellen zu erfassen», erklärt Sylvie Kobi, Leiterin des Evaluationsprojektes. Neben qualitativen Interviews mit zehn Teilnehmenden wurden online die zuweisenden Stellen und die zuständigen Personen aller Betriebe sowie telefonisch die Betreuungspersonen in den Lehrbetrieben befragt. Als positiv wird im Evaluationsbericht das klare Phasenmodell der beruflichen Integration, das grosse Netz an Kooperationsbetrieben und die vielen Wahrnehmungs- und Verhaltensänderungen auf Seiten der Teilnehmenden genannt. «Man ist nicht allein», werden die Teilnehmenden zitiert, gefragt nach den Vorteilen von Jucomo. Allerdings beendet ein Fünftel die Teilnahme vorzeitig; die Ursachen reichten von gesundheitlichen Problemen über Schwangerschaften bis zu anderen Festanstellungen. Eine Unterforderung war bei einigen in der sprachlichen Förderung spürbar. So lautet die Empfehlung der Autorinnen denn auch: Phasenmodell und individuelles Coaching beibehalten, der Unterforderung aber gegensteuern sowie die Gründe für den vorzeitigen Austritt auswerten und Massnahmen ableiten.

► <http://www.sozialearbeit.zhaw.ch/jucomo>

Kultureller Hürdenlauf chinesischer Firmen

Zunehmend siedeln sich chinesische Unternehmen in der Schweiz an. Auf welche Hindernisse sie dabei stossen, zeigt eine neue Studie des Center for International Business.

ESTHER KESSLER*



Juan Wu (l.) und Esther Kessler

In den letzten Jahren bemühten sich Europa und auch die Schweiz vermehrt um chinesische Investoren. Während die Aussenwirtschaftsförderorganisation OSEC im Ausland für die gesamte Schweiz als Standort wirbt, werben die regionalen Wirtschaftsförderungsämter für einzelne Regionen und stehen daher im Wettbewerb zueinander. Obwohl die Zahl der chinesischen Unternehmen, die sich in den vergangenen Jahren hier ansiedelten, stieg, zog die Schweiz im Vergleich zu anderen europäischen Ländern wie Deutschland weniger Firmen an. Alleine in der Stadt Hamburg sind 500 chinesische Unternehmen registriert. In der Schweiz sind es hingegen nur 50, darunter allerdings einige Schwergewichte wie zum Beispiel Huawei, der grösste chinesische Telecomanbieter. Huawei machte dieses Jahr auf sich aufmerksam als präferierter Netzwerk-Outsourcing-Partner von

Sunrise. In der Schweiz beschäftigt Huawei mittlerweile bereits gegen 450 Mitarbeitende.

Eine neue Studie des Center for International Business (CIB) der School of Management and Law der ZHAW untersuchte die Gründe und die Herausforderungen, mit denen chinesische Unternehmen in der Schweiz konfrontiert sind. Im Vergleich zu Studien der OSEC, die die allgemeine Standortattraktivität der Schweiz für ausländische Unternehmen anhand von standardisierten Fragebogen untersucht, beleuchtete das ZHAW-Forschungsprojekt neben den wirtschaftlichen Aspekten vor allem interkulturelle Hürden von 20 wichtigen hierzulande ansässigen chinesischen Unternehmen. «Die Ergebnisse unserer Untersuchungen zeigten das Ausmass der interkulturellen Schwierigkeiten deutlich auf, deren Bedeutung für die chinesischen Unternehmen überraschten jedoch», erklärt Markus Prandini, Leiter des CIB. Wichtig war, zu erkennen, dass sich die interkulturellen Unterschiede in verschiedenen Bereichen auswirken.

Informationsbeschaffung

So ist die Art und Weise der Informationsbeschaffung sehr anders in China. In der Schweiz verlassen sich Menschen sehr auf professionelle Hilfe und Informationen. In China ist dies nicht der Fall. Chinesen verlassen sich vor allem auf Informationen von Freunden und Familie und erkennen häufig nicht, dass in modernen westlichen Gesellschaften

Wissen professionell verteilt wird und die Nutzung dieses Wissens einen reibungsloseren Ablauf des Geschäfts ermöglichen würde.

«Dieses Verhalten wird begleitet von einem generellen Misstrauen gegenüber Medien und Behörden. Ein sehr natürliches und auch rationales Verhalten in China», sagt Juan Wu, wissenschaftliche Mitarbeiterin am CIB. Doch genau dieses übliche Verhalten gegenüber chinesischen Behörden führt dazu, dass chinesische Unternehmen die breite staatliche Unterstützung der schweizerischen Behörden und Organisationen nicht in Anspruch nehmen. Obwohl mit der OSEC eine schweizerische Organisation zur Standortpromotion besteht, gaben nur 5 Prozent der befragten Unternehmen an, die Informationen der OSEC zu kennen.

Mitarbeitende

«Die überwiegende Mehrheit der chinesischen Unternehmen in der Schweiz kämpft mit kulturellen Missverständnissen zwischen chinesischen und schweizerischen Arbeitnehmern», stellt Wu fest. Es sind nicht, wie häufig vermutet, die sprachlichen Barrieren, die die Hauptkonflikte darstellen, sondern die unterschiedlichen Mentalitäten. Die sprachlichen Barrieren werden nur in 19 Prozent der Unternehmen als ernstes Hindernis betrachtet. Mentalitätsbezogene Konflikte treten hingegen in 81 Prozent der Unternehmen auf und können nicht ohne weiteres behoben werden. Ein Beispiel: In der Schweiz ist es üblich, zu

* Esther Kessler ist Dozentin des CIB und arbeitete an der Studie mit.

sagen, was man denkt, Probleme und Konflikte werden angesprochen. In China bedient man sich mehrerer Andeutungen in der Hoffnung, der Gesprächspartner erkenne den wahren Inhalt. Diese unterschiedlichen Kommunikationsarten können zu Missverständnissen oder gar ungewollten Beleidigungen führen. Ebenso führen Lohnunterschiede zu Konflikten zwischen Mitarbeitenden. Denn chinesische Mitarbeitende verdienen sehr häufig deutlich weniger, da sie zu chinesischen Bedingungen angestellt werden.

Falsche Vorstellungen

«Die Ergebnisse unserer Studie zeigen, dass chinesische Unternehmen, die sich auf dem internationalen Parkett bewegen möchten, häufig falsche Vorstellungen von den Potenzialen der Schweiz haben», lautet Markus Prandinis Fazit. Die meisten dieser Unternehmen seien erst im Aufbau ihrer Geschäftsfelder in Europa und noch nicht in der Lage, ihr internationales Geschäft zu optimieren.

Die Studie ergab, dass sich die Chinesen bessere Informationen über die Schweiz wünschen. So ist für sie die dezentrale Struktur hierzulande schwierig zu begreifen, vor allem, dass ein so kleines Land so unterschiedliche Steuersysteme oder Wirtschaftsförderungsämter hat. Deshalb wäre es hilfreich für chinesische Unternehmen, gebündelte und umfassende Informationen zum Beispiel über das Niveau der Steuern in unterschiedlichen Regionen zu erhalten. Denn 30 Prozent der chinesischen Unternehmen gaben an, dass sie sich wegen tiefer Steuern hierzulande ansiedelten.

«Mit Hilfe dieser Erkenntnisse wollen wir einerseits dazu beitragen, die Standortattraktivität zu erhöhen», so Prandini, «und andererseits chinesische Unternehmen dabei unterstützen, die interkulturellen Herausforderungen zu meistern.»

Die Studie über chinesische Unternehmen in der Schweiz wird voraussichtlich im Dezember veröffentlicht werden. ■

Es geht auch

Multikulturelle Teams sind entweder über- oder unterdurchschnittlich erfolgreich.

Was ist das Erfolgsrezept der einen? Dies erforscht und lehrt Samuel van den Bergh, Professor für Interkulturelles Management an der ZHAW.

PATRICIA FALLER

Wie bringe ich Menschen dazu, ihr Verhalten zu ändern? Diese Frage treibt Samuel van den Bergh, Professor für Interkulturelles Management und Interkulturelle Kompetenz, schon seit längerem um. Nicht nur in Forschung und Lehre am Departement Angewandte Linguistik der ZHAW, sondern auch in seinem Beratungsunternehmen, zu dessen Kunden namhafte international agierende Unternehmen und Institutionen zählen. Für den Erfolg multikultureller Teams ist diese Frage entscheidend. Denn Studien zeigen: Multikulturelle Teams liefern entweder überdurchschnittlich gute oder unterdurchschnittlich schlechte Leistungen. Wie also sieht das Erfolgsrezept aus?

Die Grundvoraussetzung ist laut van den Bergh die Erkenntnis, dass die eigene Perspektive nicht die einzig richtige ist: Es geht auch anders! Dies will er seinen Studierenden sowie den Teilnehmenden seiner Coaching-Angebote vermitteln – und zwar ohne Umschweife gleich zu Beginn in der Kennenlernrunde. «Vorstellungsrunden, in denen jeder sagt, wer er ist? Das war gestern. Da hört keiner hin, weil sich jeder überlegt: Was sag ich bloss, wenn ich an der Reihe bin?» Ein Seminarestieg soll die Teilnehmenden involvieren und reinziehen ins Thema. Van den Bergh

setzt dabei auf eine Methode aus den USA, die sich Human Performance Technology nennt und unter anderem auf Leistungssteigerungen von Teams abzielt. Dieses Prinzip macht sich zunutze, dass Situationen, die Menschen emotional berühren – vielleicht sogar aufregen –, länger im Gedächtnis bleiben. Aha-Erlebnisse sollen zu mehr Verständnis und letztlich zu Verhaltensänderungen führen: «Das ist effektiver und nachhaltiger als reine Theorie.»

Seine interkulturellen Trainings und Studienseminare beginnen deshalb mit interaktiven Übungen. Zum Beispiel mit einem Kartenspieltourier wie diesem: Seminarteilnehmende sind um verschiedene Tische gruppiert. Oberstes Gebot beim Spiel: Es darf nichts gesagt und nichts aufgeschrieben werden. Die Sieger jeder Runde wandern an den nächsten Tisch. Was keiner weiss: Jeder Tisch hat leicht andere Regeln. Erst am Ende lüftet van den Bergh das Geheimnis. Dieser kleine Trick verhilft bereits zu den ersten interkulturellen Erlebnissen: So mag es sich anfühlen, in einem fremden Land, dessen Sprache man nicht spricht und dessen Regeln man nicht kennt.

Das Spiel versinnbildlicht auch die Botschaft des Professors: «Gehen Sie nicht davon aus, dass alle Menschen gleich sind, seien Sie sich bewusst, dass Ihre Normen und Werte nicht geteilt werden, ähnliches Ver-

anders!



halten kann Unterschiedliches bedeuten. Gehen Sie nicht davon aus, dass das, was Sie gesagt haben, auch so verstanden wurde.» Und: «Sie müssen andere Verhaltensweisen nicht mögen, aber Sie sollten versuchen, sie zu verstehen.» Sein Credo der «5R der Interkulturalität» lautet: «Recognize, respect, reconcile, realize and root differences.» Als wichtige interkulturelle Kompetenzen nennt er die «Fähigkeit, Unsicherheiten und Mehrdeutigkeiten auszuhalten», die «Motivation, Grenzen zu überschreiten», das «Interesse an Unterschieden» und die «Qualitäten zum Brückenbildern».

Van den Berghs Trainings sind kulturunabhängig und zeigen Fragestellungen auf, um die es grundsätzlich gehen könnte. Dazu gehören unterschiedliche Kommunikationsmuster oder das Verhältnis zu Normen in einer Gesellschaft. Und es geht nie nur um die anderen, sondern auch um den eigenen Standpunkt: «Wie funktioniere ich selbst? Was sind meine Normen und Werte? Warum empfinde ich als irritierend, was für andere normal ist? Warum stört es mich, wenn ein Chinese auf die Strasse spuckt, wo es für ihn etwas ganz Normales ist? Dieser wiederum findet es extrem eklig, wenn ich laut in mein Taschentuch schnäuze.»

Der Enkel eines Niederländers betont: «Offen sein muss man nicht nur für andere Werte und Normen, sondern auch für andere Arten von

Problemlösungen: «Man muss die Stärken verschiedener Ansätze erkennen und neu kombinieren, um noch besser zu werden.» Damit jedoch interkulturelle Synergien spielen, braucht es auch ein paar äussere Faktoren, wie sich in einem Forschungsprojekt, an dem van den Bergh die Projektleitung hatte, zeigte. Einer dieser Faktoren ist eine ausgewogene Zusammensetzung des Teams. Keine Kultur darf dominieren – die Teammitglieder der Muttergesellschaft nicht über diejenigen der Tochtergesellschaften oder die aus Industrieländern nicht über die aus Entwicklungsländern. «Ein Warnsignal ist, wenn ein Gefühl aufkommt: wir hier und die dort.» Hier müssen Führungskräfte vermitteln und versöhnen. Interkulturelle Teams brauchen flache Hierarchien und Führungskräfte, die nach Prinzipien führen und nicht starre Regeln aufstellen.

Je grösser die Heterogenität, desto grösser das Potenzial zum Erfolg. Heterogene Teams sind vor allem für komplexe Aufgabenstellungen geeignet, da ihre Stärke Flexibilität und Kreativität ist. Bei repetitiven Aufgaben, die ein hohes Mass an Koordination erfordern, seien sie eher schlecht. Konkret bedeutet das: «Multikulturelle Teams können viel Wertvolles in Forschung und Entwicklung leisten. In einer Produktionsfunktion werden sie eher unterdurchschnittlich abschneiden.» ■

Beispiele aus dem Coaching-Alltag

Firmenübernahme: Eine amerikanische Medizinaltechnologie-Firma übernimmt einen Schweizer Mitbewerber. Zwei starke Forscherteams müssen neu zusammenarbeiten und gemeinsam Produkte auf den Markt werfen. In einem Workshop mit den Forschern wollte van den Bergh herausfinden, wie sie sich gegenseitig wahrnehmen. Die Schweizer sagten über die Amerikaner: «Sie haben gute Ideen. Die kann man aber nicht brauchen. Die Umsetzung wäre viel zu riskant.» Und die Amerikaner dachten über die Schweizer: «Sind die langsam. Die wollen alles 100-mal testen. Was das kostet, bis wir auf dem Markt sind!» Beide Forschergruppen waren überzeugt, dass ihre Art zu handeln, die richtige ist. Beide hatten ja auch Erfolg damit. Künftig muss es aber darum gehen, wie man die Stärken kombinieren kann, um noch erfolgreicher zu sein.

Banking in Japan: Warum dauert es in Japan immer so lange, bis die Bankangestellten einen Vertrag unter Dach und Fach haben? Darüber wunderten sich die Vertreter einer Niederlassung einer Schweizer Bank im Land der aufgehenden Sonne. Was sie nicht bedachten: Im Gegensatz zur Schweiz, wo der Kunde zwischen verschiedenen feststehenden Angeboten wählen kann, ist der Kunde in Japan absolut König. Dessen Wünsche können noch so abstrus sein: Sie müssen angehört werden, und die Bank muss sich bemühen, eine individuelle, gute Lösung zu finden, will sie in Japan erfolgreich sein. Was zunächst sehr aufwändig und nachteilig klingt, kann zum Wettbewerbsvorteil werden: Wer in Japan bestehen kann, kann erfolgreiche, kreative Lösungen auch in anderen Ländern anbieten.

Mehr Informationen zum Thema auch in der Neuerscheinung «Going International» der Autoren Paul Ammann, Ralph Lehmann, Samuel van den Bergh und Christian Hauser. Es umfasst Konzepte und Methoden für KMU zur Erschliessung ausländischer Märkte.

[Beziehungsarbeit]

Indien: Journal einer Reise

Im August 2012 reiste eine ZHAW-Delegation in den Süden Indiens. Ziel war es, Kontakte zu etablieren und Möglichkeiten der Zusammenarbeit zu eruieren. Der Delegationsleiter Frank Wittmann berichtet von den vielfältigen Erlebnissen und interkulturellen Begegnungen.

FRANK WITTMANN

Wochenende, 18./19. August 2012

Die ersten Impressionen eines Landes pflegen sich in das Gedächtnis einzuprägen. Nach einem Nachtflug kamen wir am Vormittag in der IT-Hochburg Bangalore an. Wir, das sind sieben Dozierende aus den Bereichen Ingenieurwesen, Naturwissenschaften, Psychologie und Soziale Arbeit. Bereits für die Mittagszeit ist das erste Treffen anberaumt. Sunalini Menon empfängt die sichtlich müde Delegation in ihrem Coffee Lab und offeriert eine Tasse indischen Kaffee. Er verfehlt nicht seine belebende Wirkung. Das Coffee Lab ist eine kleine Firma, die für indische Produzenten Qualitätskontrollen, Branding und Weiterbildungen anbietet. Es liegt in der Natur der Sache, dass Chahan Yerezian, Kaffee-Experte am Institut für Chemie der ZHAW in Wädenswil, dieses Meeting nutzt, um vertiefte Einblicke in das lokale Business zu erhalten und für zukünftige Forschungsprojekte nutzbar zu machen. «Ganz Indien ist hungrig nach Wissen und bereit zur Kooperation», sagt Sunalini Menon. Übrigens war sie in den 1980er Jahren regelmässig in Winterthur zu Besuch bei Trainings des Handelshauses Volkart. Auch ein weiteres Meeting an diesem Wochenende ist ein Fingerzeig, wie gut viele Inder die Schweiz kennen. Thomas Bratschi vom Institut für Umwelt und Natürliche Ressourcen kommt mit dem International Competence Centre for Organic Agriculture zusammen und erfährt

aus erster Quelle von bereits bestehenden Kontakten zum Detailhändler Coop. «Es ist beeindruckend, wie konsequent praxisorientiert sich die indischen Forscher ausrichten und es als Selbstverständlichkeit ansehen, einen engen Bezug sogar zu Bauern und Händlern zu pflegen», resümiert er. Dank der Nähe zur eigenen Praxisorientierung sieht Bratschi Potenzial für gemeinsame Kooperationen. Gemeinsam mit Chahan Yerezian bereitet er einen Antrag beim Indo Swiss Joint Research Programme vor.

Montag, 20. August 2012

Besuch beim lokalen Swissnex-Büro: Swissnex hat die Reise mit dem ZHAW-Ressort Internationales vorbereitet und begleitet unsere Delegation während des Aufenthalts. Die indischen Angestellten nehmen immer wieder die Rolle als interkulturelle Vermittler ein. Sie geben uns Tipps zum Vermeiden von Fettnäpfen, zum Beispiel soll man Visitenkarten nicht mit der linken Hand entgegennehmen und verteilen. Auch helfen sie uns immer wieder geduldig, die Verhaltensmuster von indischen Akademikern richtig einzuordnen und das Kooperationspotenzial der einzelnen Kontakte zu evaluieren. Wer für Bildungs- und Forschungsk Kooperationen in der nicht-westlichen Welt eine solide Grundlage haben möchte, der muss viel Zeit in Beziehungsarbeit und Vertrauensbildung investieren. Nachmittags steht ein Besuch

beim Architekten Jürg Grunder auf dem Programm. Seit einem Sabbatical vor zehn Jahren betreibt der Professor der Berner Fachhochschule ein Atelier in Bangalore. «Schweizer und indische Studierende kommen hier für Projekte in Architektur, Stadtentwicklung und Armutsbekämpfung zusammen.» Grunder bietet uns an, ZHAW-Studierende in seinen Projekten aufzunehmen. Voller Enthusiasmus teilt er seinen reichen Erfahrungsschatz über akademische und berufliche Aktivitäten in Indien. Daraus entwickelten sich aufschlussreiche Gespräche, die etwas von der Kreativität in Bangalore erahnen lassen. Sie inspirieren mich, auf der Rückfahrt ins Hotel über die Entwicklung einer Studienreise nach Indien für Fach- und Führungskräfte des Sozialwesens nachzudenken.

Dienstag, 21. August 2012

Heute lernen wir das breite Spektrum an Umgangsformen im akademischen Setting Indiens kennen. Dayananda Sagar Institutions zeigt sich als offene und gleichsam hierarchisch organisierte Hochschule. Dagegen ist das CMR Institute of Management Studies sehr vorsichtig beim Empfang der ausländischen Delegation. Die Angst, durch einseitige Kooperationen ausgenutzt zu werden, ist verständlich angesichts von negativen Erfahrungen, die schon so manche indische Hochschule mit vermeintlichen «Partnern» in der Vergangen-



Bei Alumnus Fabian Dintheer bei Bühler



Centre for Social Entrepreneurship



Im Coffee Lab



Besuch einer Reisplantage

heit gemacht hat. Wir verfolgen daher das Ziel, Vertrauen aufzubauen und die Bedürfnisse der indischen Hochschulen in Erfahrung zu bringen. Auch senden wir Signale aus, dass wir diese Bedürfnisse in den mittelfristig beabsichtigten Kooperationsvereinbarungen berücksichtigen möchten. Das Programm wird abgerundet durch einen Besuch beim Centre for Internet and Society (CIS). Der Schwerpunkt des Think Tank liegt in der Policy-Analyse zu geistigem Eigentum und Barrierefreiheit im Internet. CIS will dazu beitragen, dass Menschen die sozialen Implikationen ihres Handelns in der virtuellen Welt verstehen.

Mittwoch, 22. August 2012

Am fünften Tag steht der Besuch sozialer Institutionen im Mittelpunkt: Vor dem Hintergrund der hinduistischen Kultur mit ihrem Wert der Wohltätigkeit wird verständlich, warum das Berufsfeld der Sozialen Arbeit ein hohes Ansehen hat. Das Departement für psychiatrische Sozialarbeit des National Institute of Mental Health and Neuro Sciences ist nicht nur ein Forschungs-, Weiterbildungs- und Beratungszentrum, sondern auch ein Spital. Die Professoren verbringen 60 Prozent ihrer Arbeitszeit im Feld, d. h., sie setzen sich für die gesellschaftliche Integration von in Armut lebenden, mental erkrankten Menschen ein. Anschliessend lernen wir das Departement für Soziale Arbeit der Christ University kennen: Neben dem Studienprogramm betreibt das Departement auch ein Center for Social Action. Es koordiniert Kooperationen mit sozialen Organisationen und kann so den eigenen Studierenden Praktikumsplätze anbieten. Die Christ University zeigt sich sehr interessiert an einer Zusammenarbeit und offeriert, ihren Praktikumservice auch für ZHAW-Studierende zugänglich zu machen.

Donnerstag, 23. August 2012

Beim Schweizer Technologieunternehmen Bühler: Es unterhält seit 20 Jahren einen Produktionsstandort mit 450 Mitarbeitenden vor den

Toren Bangalores. Wir werden Zeuge eines Wiedersehens von Hanfried Hesselbarth, Dozent an der School of Engineering, mit seinem ehemaligen Studenten Fabian Dintheer. Der ZHAW-Alumnus baut heute die F&E-Abteilung von Bühler in Indien auf. Während für das Unternehmen früher die niedrigen Produktionskosten im Vordergrund standen, geht es heute hauptsächlich darum, für den aufstrebenden indischen Markt zu produzieren. «Asian solutions for Asian markets» ist Dintheers Credo. Dazu gehöre vor allem, die Bedürfnisse von lokalen Kunden zu verstehen und das eigene Handeln darauf auszurichten. Während des Rundgangs auf dem Bühler-Areal diskutieren wir ange- regert, wie unsere Curricula die Studierenden am besten darauf vorbereiten, die Chancen auf den globalen Märkten wahrzunehmen.

Freitag, 24. August 2012

Wir verlassen Bangalore und begeben uns noch weiter in den Süden in die historische Stadt Mysore. Hier domizilieren mehrere reputierte akademische Institutionen. Thomas Bratschi und Chahan Yeretizian fahren noch weiter aufs Land, um eine Kaffee- und Reisplantage zu besuchen. Für sie schliesst sich damit ein Kreis: Von der Produktion bis hin zum Vertrieb haben sie während dieser Woche die ganze Wertschöpfungskette von Lebens- und Genussmitteln in Indien kennengelernt.

Samstag, 25. August 2012

Der Rückflug in die Schweiz gibt uns Gelegenheit, die Eindrücke der Reise zu reflektieren. Michael Zirkler vom Departement Angewandte Psychologie bringt es auf den Punkt: «Indien ermöglicht es, Neues zu erleben und Bestehendes in einem anderen Licht zu betrachten.» Uns wird klar, dass die Ergebnisse dieser Reise nicht nur in institutionellen Kontakten und Kooperationsabsichten bestehen. Sondern auch in der Einsicht, dass die Zusammenarbeit mit indischen Institutionen eine grosse Flexibilität und Ambiguitätstoleranz erfordert. ■

[Lernerfolge]

In zwei Semestern um die Welt

Petra Barthelmess macht aus Studierenden Global Players. In ihrem Studienmodul «Culture and Civilization» vermittelt die Dozentin auf einer virtuellen Weltreise interkulturelle Kompetenzen als Schlüsselqualifikation in der globalen Wirtschaft. Dabei schöpft sie aus ihrer reichen persönlichen Erfahrung.

CORINNE AMACHER

Wenn Petra Barthelmess die Studierenden zum Lachen bringen will, zeigt sie ihnen ein komödiantisches Video, in dem Amerikaner über ihr Allgemeinwissen befragt werden. Natürlich werden alle Vorurteile bestätigt: Europa ist für die Amerikaner ein weisser Fleck. Die allgemeine Belustigung im Klassenzimmer endet allerdings rasch, wenn die Studierenden auf einer weissen Karte die einzelnen Länder Afrikas einzeichnen und benennen sollen. Es zeigt sich: Die Kenntnisse der Europäer über ihren Nachbarkontinent Afrika sind genauso dürftig wie die der Amerikaner über deren Nachbarkontinent Europa.

Geht es um Kulturen ausserhalb Europas, stellt die Dozentin der Abteilung International Business an der School of Management and Law bei den Studierenden «teilweise eklantante» Bildungslücken, trotz grossem Interesse, fest: «Die Erschliessung einer fremden Kultur beginnt mit dem Wissen», sagt sie. Gehe es um die Verständigung verschiedener Nationen und Kulturen, sei Bildung essenziell: «Sie ist das Instrument,

um die Augen zu öffnen. Je weniger man über eine fremde Kultur weiss, desto tiefer ist das Gefühl von Fremde und Angst», so Petra Barthelmess.

«Ich wurde darauf vorbereitet, eine andere Kultur anzunehmen, diese zu leben, zu respektieren und zu schätzen.»

Steven Büchler, Student

Ein vorrangiges Ziel ihrer Lehrtätigkeit ist die Erlangung «der Fähigkeit zum kritischen Umgang mit den eigenen Vorurteilen anderen Kulturen und Personen gegenüber».

Lebensnah und praxisorientiert

Petra Barthelmess spricht aus Erfahrung. Darmstadt, Seoul, Aarau, Zürich und New York heissen die Stationen ihrer Migrationsreise, auf der sie, Tochter südkoreanischer Eltern, die Verhaltens- und Kommunikationsmuster fremder Kulturen und

deren Besonderheiten kennengelernt hat. Im Alter von neun Jahren übersiedelte die Familie von Deutschland nach Südkorea, fünf Jahre später von Südkorea in die Schweiz. In Zürich studierte Petra Barthelmess Geschichte und Sinologie, in New York International Relations. Wie sie an den verschiedenen Orten wahrgenommen wurde, hing stets auch vom Auge des Betrachters ab: «Es kam vor, dass ich im Zürcher Niederdorf für eine thailändische Tänzerin gehalten wurde. Oder in Aarau für einen Flüchtling aus Kambodscha.»

Entsprechend lebensnah und praxisorientiert ist ihr Unterricht. Im zweisemestrigen Modul «Culture and Civilization» entführt Petra Barthelmess die Studierenden nach einer theoretischen Einführung auf eine virtuelle Weltreise, bindet international erfahrene Führungskräfte als Gastreferenten ein, integriert neue Medien oder führt Tests zur Messung der interkulturellen Sensitivität durch. Für die Seminararbeit des Bachelorstudiengangs International Management begeben sich viele Studierende ins Ausland, um an Ort und Stelle Feldforschung zu betrei-





Petra Barthelmess:
«Je weniger man über
eine fremde Kultur weiss,
desto tiefer ist das Gefühl
von Fremde und Angst.»

ben. Sie erkunden in den südafrikanischen Elendsvierteln die aufstrebende Tourismusindustrie oder recherchieren das Thema Arbeitsethik in den Toyota-Werken in Japan.

2011 gelangte die Dozentin mit ihrem Modul auf den 2. Platz des ZHAW Best Teaching Practice Award. In der Laudatio wurden unter anderem «die hohe Dynamik, der stete Perspektivenwechsel und ein vorbildlicher Feedbackkreislauf» gelobt.

Zu den Zielen des Kurses gehört es, die Studierenden des Studiengangs International Management auf das Auslandsjahr an einer Partneruniversität der ZHAW und auf eine internationale Berufskarriere vorzubereiten. Steven Büchler, Student im fünften Semester, bezeichnet das Modul als «unersetzbares Puzzleteil meines Studiums»: «Ich wurde darauf vorbereitet, eine andere Kultur anzunehmen, diese zu leben, zu respektieren und zu schätzen.» Das im Kurs erworbene Hintergrundwissen habe ihm die Eingewöhnungszeit im Auslandsjahr in Seoul «mit Sicherheit» verkürzt. Der 26-Jährige, der neben dem Studium Teilzeit beim Industriekonzern Rieter im Bereich Global Supply Management arbeitet, kennt durch seine frühere Berufstätigkeit in Indien die Notwendigkeit von interkultureller Kompetenz: «Sich anpassen zu können, flexibel zu sein und andere Kulturen zu respektieren, sind in einem internationalen Umfeld ein absolutes Muss.»

Auch Leonie Brühlmann hält es für «matchentscheidend, verschiedene Kommunikationsstile und Businesskulturen zu kennen, denn schneller, als man denkt, kommt ein Geschäft infolge interkultureller Ignoranz nicht zustande.» Die 21-Jährige studiert im fünften Semester International Management und arbeitet zudem Teilzeit bei Ernst & Young im Studentenpool der Abteilung Financial Services Advisory. Das Rüstzeug für ihren Berufswunsch, in einem global tätigen Unternehmen internationale Kunden zu betreuen, ist geschliffen: «Bei Gruppenarbeiten konnte ich zum Beispiel das Modell

der kulturellen Dimensionen des Sozialwissenschaftlers Geert Hofstede anwenden und ein indirektes Nein einer Taiwanerin interpretieren.»

Kommunikation spielt sich längst nicht nur auf verbaler Ebene ab. Gemäss Dozentin Petra Barthelmess «geht es bei interkultureller

«Schneller, als man denkt, kommt ein Geschäft infolge interkultureller Ignoranz nicht zustande.»

Leonie Brühlmann, Studentin

Kommunikation um weit mehr als um Sprache – es geht um kulturelle Grundwerte». Um dies zu veranschaulichen, konfrontiert sie die Studierenden mit einer Frage, die viele über die Lektion hinaus beschäftigen dürfte: Sie fahren als Beifahrer im Auto ihrer Freundin. Die Freundin fährt zu schnell, es kommt zum Unfall, ein Fussgänger wird verletzt. Der Anwalt der Freundin fordert Sie auf, vor Gericht auszusagen, die Freundin habe sich an die Tempolimits gehalten. Da es keine Zeugen gibt, würde dies für Sie keine strafrechtlichen Folgen nach sich ziehen. Würden Sie für Ihre Freundin Meineid leisten?

Ehrlichkeit oder Freundschaft?

Der Fall garantiert Diskussionen im Seminarraum, die Antworten variieren sehr, je nach kulturellem Hintergrund. Auf der einen Seite stehen die Schweizer, für die Ehrlichkeit zu den wichtigsten Werten gehört. Auf der anderen Seite stehen die Koreaner, für die Freundschaft das höchste Gut bedeutet und die es für unethisch halten, die Freundin im Regen stehen zu lassen. «In Korea haben Beziehungen einen höheren Stellenwert als ein abstrakter Ehrlichkeitsbegriff», sagt Petra Barthelmess – und wer könnte dies besser veranschaulichen als eine Schweizerin koreanischer Herkunft? ■



Alexandra Gamper



Feierabendbier



Benjamin Ziegler

Schweizer Präzision und afrikanische Lässigkeit

Keine Pläne für die Schublade, sondern eine Semesterarbeit der besonderen Art erstellten angehende Architekten. Sie planteten, finanzierten und bauten einen Kindergarten in Südafrika.

PATRICIA FALLER

Kinder, die lachen, singen, tanzen und ihren Kindergarten erkunden, zeigen die Fotos des Bautagebuchs auf Facebook – Einweihungsfeier im Ithuba Community College in Südafrika. Diesen Ort, an dem die Knirpse spielen und lernen können, haben Studierende des Masterstudiengangs Architektur zwei Semester lang geplant, Gelder und Materialspenden aufgetrieben und mitgebaut. Am letzten Arbeitstag fand die grosse Einweihungsfeier statt mit Kindern, Lehrern, Eltern und Nachbarn – eine Feier, die gleichzeitig ein Dankeschön und eine Art Abschiedsfest für die Studierenden war. Mit dabei war auch Benjamin Ziegler: «Es war lässig, die Freude der Kids zu erleben, zu sehen, wie sie die Schulräume erkundeten und die Stühle ausprobierten», erinnert er sich nach seiner Rückkehr im Gespräch.

Das Ithuba Community College liegt in der Provinz Gauteng, 50 Kilometer südlich von Johannesburg. Gegründet wurde es 2008 vom gemeinnützigen Verein szarch, was für «social, sustainable architecture» steht. szarch hat sich zum Ziel gesetzt, europäische Universitäten zu vernetzen, damit sie in Südafrika un-

ter anderem Kindergärten, Schulen oder Bibliotheken planen und selbst bauen können. Ein österreichischer Auswanderer und Molkereibesitzer stellte das Grundstück zur Verfügung. Nach einem Masterplan entsteht eine Art Ausbildungscamp für Kinder und Jugendliche aus einer der ärmsten Townships der Region. Architekturstudierende aus Deutschland, Österreich und Slowenien hatten Schulgebäude errichtet. Vermittelt über Kontakte zur Hochschule in Ljubljana waren jetzt die angehenden Architekten aus Winterthur an der Reihe.

Ziegel, Dachpappen, Werkzeug

Die Aufgabe des Jahreskurses 2011/2012 am Masterstudio «Constructive Project» lautete: in einem fremden Land, mit anderer Mentalität, Tradition und Baukultur ein Gebäude zu errichten, das eine flexible Nutzung erlaubt, den klimatischen Bedingungen angepasst sowie einfach und kostengünstig anzufertigen ist. «Das Projekt war nicht nur ungewöhnlich, sondern auch sehr ehrgeizig, was die Konstruktion und den Zeitplan anbelangt», betont Stefan Zopp, der leitende Dozent des Kurses.

Sein Student Benjamin Ziegler gehörte zur Vorhut des Bautrupps des Departements Architektur, Gestaltung und Bauingenieurwesen. Zusammen mit dem wissenschaftlichen Mitarbeiter Niko Nikolla, der das Bauprojekt vor Ort leitete, und dem Studienkollegen Cédric Bär, war er Mitte Mai nach Südafrika geflogen. Unterstützt von Elias Rubin, Mitarbeiter von szarch, sollten sie alles für den Baubeginn vorbereiten. Zwei Wochen hatten sie Zeit, um eine Unterkunft zu mieten, Offerten für das Baumaterial einzuholen, Baustrom und -wasser zu erschliessen und mit dem Auto Baumärkte abzuklappern auf der Suche nach Holz, Beton, Ziegel, Stahl, Dachpappen, Schrauben und Werkzeug.

Ende Mai kamen die anderen Studierenden nach. Die erste Bauetappe konnte beginnen: Erdarbeiten und Bodenplatte betonieren.

Jeden Morgen gegen 7 Uhr verliess das ZHAW-Team die Unterkunft in Heidelberg – 10'000 Einwohner, hohe Zäune, grosse Hunde und ein Pub. Der Arbeitstag begann mit Baustellenbesprechungen: Welche Arbeiten stehen an? Wer macht was? Welches Material muss noch beschafft werden? Englisch war die



Niko Nikolla



Stefan Zopp



Einweihung



Facts and figures:

Grundidee des Gebäudes:

Der Kindergartenraum in Massivbauweise ist mit einer zweiten Raumschicht umgeben, die als Klimapuffer funktioniert: Während im Sommer die grossen Schiebetore geöffnet sind und dadurch eine angenehm verschattete Veranda entsteht, sind sie im Winter geschlossen. Dann fängt die lichtdurchlässige Verkleidung der äusseren Hülle Sonnenlicht ein und heizt die Zwischenzone wie bei einem Wintergarten auf.

Termine und Kosten

8 Wochen Bauzeit vom 4. Juni bis 27. Juli 2012
90'000 Fr. Baukosten
106'000 Fr. Sponsoring (20'000 Fr. Stiftung ZHAW)

Projektbeteiligte:

Departement Architektur, Gestaltung und Bauingenieurwesen – Masterstudiengang Architektur
Zentrum Konstruktives Entwerfen, Leitung: Christoph Wieser
Dozenten: Stefan Zopp, Beat Waeber und Daniel Meyer
Projektleitung vor Ort: Niko Nikolla, Stv. Toni Winiger
Ausführungssupport Fassade: Peter Tschudin
Studierende: Cédric Bär, Philippe Bourgaux, Fabian Brockhage, Gian-Marco Deplazes, Désirée Flury, Alexandra Gamper, Stephan Jud, Rémy Landert, Viktor Maimik, Tobias Trachsler, Olivia Wyss, Benjamin Ziegler

► Weitere Infos: www.zke.zhaw.ch/ithuba
www.facebook.com/ithuba.zhaw
Anfangs 2013 ist eine Buchpublikation geplant.

Sprache, in der man sich verständigte. «Wir kamen nicht als Wohltäter nach Südafrika», betont Stefan Zopp: «Uns ging es um den Wissenstransfer, um Hilfe zur Selbsthilfe.» Ganz nach dem Motto des Ithuba Community College: «Build together, learn together», arbeiteten die Schweizer Studierenden mit Collegeabgängern und heimischen Fachkräften Seite an Seite, um voneinander und miteinander zu lernen, etwa handwerkliche Fähigkeiten.

Schweissen, mauern, zimmern

«Wir sind ja sonst eher im Zeichensaal», so Alexandra Gamper, eine von drei Studentinnen in der ZHAW-Gruppe. Jetzt packten alle kräftig mit an: Die Studierenden mischten Beton, schweissten Stahl zusammen, errichteten Backsteinmauern, verlegten Holzböden und zimmerten Schulmöbel. «Es war ein gutes Gefühl zu sehen, was man alles kann», sagt die gelernte Hochbauzeichnerin. Der Realitätscheck war lehrreich: «Ich habe bis zum Schluss nicht geglaubt, dass sich das, was wir in der Schweiz nächtelang entworfen haben, wirklich realisieren lässt», räumt Alexandra Gamper ein. Als sich das riesige Schiebetor bewegte, staunte nicht nur sie: «Wir waren alle sehr stolz.» Das eine oder andere Mal mussten die Studierenden ihre am Zeichentisch mit Schweizer Präzision angefertigten Baupläne anpassen: Mal war das gelieferte Holz für die Schalung krumm, mal waren die Backsteine nicht genormt und unterschiedlich gross. «Wir lernten, bei unerwarteten Problemen das Beste aus einer Situation zu machen», so Benjamin Ziegler. Dass nicht alles exakt so funktionieren muss wie in der Schweiz, um termingerecht fertig zu werden, bewiesen die Südafrikaner

tagtäglich. «Das Arbeitstempo der Einheimischen war etwas gemütlicher», erinnert sich der gelernte Maurer. Gestört hat es nicht. Denn es waren viel mehr Helfer, als dies auf einer Schweizer Baustelle üblich ist. Und man hatte mehr Spass beim Arbeiten: «Es lief immer Musik, die Afrikaner tanzten regelrecht auf der Baustelle», erinnert sich der Student.

Beim Arbeiten kam man sich näher, sprach über Musik, Familie, Lebenspläne, Land und Politik. Manche der Einheimischen nahmen die Studierenden mit in ihre Township, zeigten ihnen die Hütten, in denen sie mit ihren Familien leben. Die Offenheit und Lebensfreude der schwarzen Südafrikaner war für die Schweizer anfangs ungewohnt, dann sehr beeindruckend.

Gearbeitet wurde bis zum Dunkelwerden – meist gegen 17.30 Uhr. Die harte körperliche Arbeit bei extremen Temperaturunterschieden – morgens und abends Temperaturen um den Gefrierpunkt, mittags sommerlich warm – war anstrengend: «An manchen Abenden kam ich in die Wohnung, wollte nur noch duschen, aufs Sofa sitzen und früh schlafen», erinnert sich Alexandra Gamper.

Die Wochen vergingen. Je nach Bauabschnitt flogen Dozierende sowie andere Bauexperten ein und unterstützten die Gruppe mit ihrem Know-how. Das Bauwerk wuchs in die Höhe: Stahlbau, Backsteinmauer, Decke, Innenputz. Und schliesslich die Feinarbeiten beim Endspurt.

«Alles in allem war es eine gute Erfahrung. Wir haben viel gelernt und erlebt», fasst Benjamin Ziegler zusammen, und Alexandra Gamper ergänzt: «Einige von uns reisen sicher wieder in die Region – um zu sehen, wie sich das Ausbildungs-camp entwickelt.» ■

Bereicherung für Lehre und Berufspraxis

Die ZHAW beteiligt sich am europäischen Master of Science in Ergotherapie. Neben Winterthur sind Hochschulen aus England, Dänemark, Schweden und den Niederlanden dabei.

RAMONA KNÖRR



**«Werte, Überzeugungen und Gewohnheiten unserer Klientinnen und Klienten bestimmen unser Handeln»:
Christina Schulze,
Dozentin am Institut für Ergotherapie.**

Ich habe gelernt, dass die Ergotherapie, die wir in der Schweiz ausüben, nicht die einzige Form ist», sagt Almut Späth rückblickend auf ihr internationales Masterstudium. Zum Beispiel steht die Ergotherapie in der Schweiz durch die stationäre Behandlung akut psychisch kranker Personen immer wieder vor Herausforderungen, während diese Art der Arbeit in Grossbritannien fast unbekannt ist. Almut Späth schloss ihren europäischen Master in Ergotherapie im Jahr 2007 ab, als die ZHAW noch nicht als Kooperationspartner dabei war. Heute ist das Programm als

25-monatiges Teilzeitstudium aufgebaut und findet nicht nur in Winterthur, sondern auch an vier weiteren renommierten Hochschulen im europäischen Ausland statt: an der University of Brighton in Eastbourne, dem University College Sjælland in Dänemark, der University of Applied Sciences in Amsterdam und dem Karolinska Institut in Stockholm. In jeweils zwei Wochen vor Ort absolvieren die Studierenden die Module, die an den fünf Hochschulen unterschiedliche forschungsmethodische Schwerpunkte haben. In Winterthur stehen quantitative Forschungsmethoden und -designs im Vordergrund.

An fünf Orten studieren

Nach einer Phase der Vorbereitung zu Hause reiste Almut Späth für das erste Modul nach Stockholm in Schweden. «Zu Beginn hatte ich Bedenken, was die sprachliche Verständigung betraf», sagt sie heute. «Aber ergotherapeutische Fachwörter sind in vielen europäischen Sprachen ähnlich.» Ausserdem ist die Unterrichtssprache überall Englisch. «Englisch war für die meisten Studierenden eine Fremdsprache, sodass sprachlichen Fehlern mit viel Toleranz begegnet wurde.» Mittlerweile findet das erste Modul in Eastbourne in Südengland statt. Das dritte Modul, das in Amsterdam angeboten wird, geht vertieft auf die Frage der Interkulturalität ein und behandelt die Auswirkungen kultureller Faktoren auf die Arbeit von Ergotherapeu-

ten und das individuelle Wohlbefinden. Almut Späth traf während des Programms auf viele verschiedene Kulturen – seit 1999 nahmen rund 200 Studierende aus 29 Ländern am Programm teil. Gleichzeitig begegnete sie an den verschiedenen Hochschulen unterschiedlichen Kulturen der ergotherapeutischen Ausbildung und Forschung. «Manche Probleme, die unsere Berufsgruppe in der Schweiz hat, konnten meine Kolleginnen aus England oder Schweden nicht nachvollziehen, da dort die berufliche Entwicklung auf einem anderen Stand ist und die Kompetenzen von Ergotherapeuten anders definiert werden», erklärt die Masterabsolventin. «Diese Auseinandersetzung mit anderen Voraussetzungen, anderen Denkweisen und Hintergründen habe ich als sehr spannend erlebt.»

Eine Verbindung mit Europa

Der Studiengang wurde 1999 gegründet. Seit 2008 ist das Institut für Ergotherapie der ZHAW als Kooperationspartner dabei, seit 2010 mit einem eigenen Modul. Studiengangleiterin ist Claudia Galli Hudec. «Wir sind stolz auf unsere Teilnahme an einem europäischen Verbund mit vier prominenten und erfahrenen Bildungspartnern in Nordeuropa», sagt Christiane Mentrup, Leiterin des Instituts für Ergotherapie: «Das Institut für Ergotherapie und das Departement Gesundheit profitieren in hohem Mass von der internationalen Vernetzung in Lehre und For-

schung.» Die Absolventen des Programms verfügen neben solider Forschungskompetenz über ein internationales Netzwerk, kennen Projekte über die Ländergrenzen hinweg und haben die Fähigkeit zum berufsspezifischen Kulturvergleich. «Auf diese Weise verbinden uns unsere Absolventinnen mit dem Rest Europas», sagt die Institutsleiterin. «Ihre Erfahrungen im Hinblick auf interkulturelle Perspektiven, Möglichkeiten und Grenzen fliessen in unser Lehrangebot ein und bereichern die Berufspraxis in der Schweiz.»

Toleranz, Respekt und Neugier

Den Austausch über die Landesgrenzen hinaus hält Christina Schulze, Dozentin am Institut, für zentral: «Gesellschaftliche und kulturelle Faktoren haben einen enormen Einfluss auf die Arbeit von Ergotherapeuten. Die Werte, Überzeugungen, Gewohnheiten, Interessen und Erfahrungen unserer Klientinnen und Klienten bestimmen unser Handeln.» In der Ergotherapie geht es schliesslich darum, Personen zu unterstützen und zu begleiten, die in ihrer Handlungsfähigkeit eingeschränkt sind. «Menschen als Teil ihres Kontexts zu sehen, ist dabei eine Grundvoraussetzung.»

Die Dozentin spürte kulturelle Unterschiede aber noch auf eine andere Art, etwa im Statistikunterricht: «Plötzlich ging es nicht mehr nur um die Tücken der Statistik», erklärt sie. «Themen wie die Benutzeroberfläche, die Computerbedienung, das Betriebssystem oder landestypische Tastaturen trugen zur Multikulti-Erfahrung und zur Komplexität des internationalen Arbeitens bei.» Als wichtige Elemente bei ihrer Arbeit als Dozentin in einem interkulturellen Umfeld bezeichnet sie Toleranz und Respekt, Neugier und Interesse an Menschen, anderen Kulturen und Systemen. Zum gleichen Schluss kommt Christiane Mentrup: «Wir erleben ein Klima, in dem Diversity geschätzt wird und das durch Respekt für die Leistungen der Partner geprägt ist. Die Bereitschaft ist hoch, sich gegenseitig zu inspirieren.» ■

Andere Länder, andere Sitten

Mit Auslandspraktika, Studierendenaustausch oder in Weiterbildungsangeboten: Die ZHAW fördert interkulturelle Kompetenzen auf verschiedene Weise. Hier eine Auswahl.

Interkulturelle Kompetenzen können sich die Studierenden nicht nur im regulären Studium oder bei Weiterbildungen aneignen. Auch die Begegnungen mit Dozierenden und Studierenden von mehr als 350 internationalen Hochschulpartnern in über 50 Ländern sollen Lehre und Forschung bereichern. Gezielte interkulturelle und internationale Kontakte dienen etwa im Departement Architektur, Gestaltung und Bauingenieurwesen dazu, die Qualität zu schärfen und weiterzuentwickeln. Elemente des interkulturellen Austausches sind regelmässige Studienreisen und Seminarwochen im Ausland, Projektarbeiten mit Partnerschulen, Ausstellungen von Projektarbeiten im Ausland, Sommer-Workshops (Wien, Kroatien, Finnland, Montenegro) oder Forschungsarbeiten in anderen Ländern (siehe auch S. 36).

In den zwei Modulen «Grundlagen der Kommunikation» und «Herausfordernde Berufspraxis und Kooperation», werden am Departement Gesundheit interkulturelle Kompetenzen explizit gefördert. Darüberhinaus haben die Institute eigene interkulturelle Lehrangebote (nebenstehender Bericht).

Auslandspraktika

Die Vermittlung von internationalen Wissensinhalten und interkulturellen Kompetenzen ist in den Bachelor- und Masterstudiengängen am Departement Angewandte Linguistik sehr stark verankert (S. 20–23 und 30), ebenso in den Weiterbildungsangeboten. Hervorzuheben sind die Aktivitäten der Abteilung Deutsch als Fremdsprache (DaF) des LCC Language Competence Centre. Neu wird hier ein CAS für Lehrkräfte angeboten, der sich speziell der Diglossiesituation (Zweisprachigkeit) der Deutschschweiz widmet und der den seit Jahren stark nachgefragten CAS-Grundkurs ergänzt. Das DaF-Dozententeam bereitet zudem in Weiterbildungskursen rund 400 Migranten auf die Berufswelt vor und nimmt für das Goethe-Institut Prüfungen ab.

Im Bachelorstudiengang Soziale Arbeit werden in Wahlpflicht-Modulen wie Migration, Integration, Diversity Management interkulturelle Aspekte vertieft. Für Bachelor-Studieren-

de besteht die Möglichkeit, eines der zwei im Studium integrierten Praxismodule (zentraler Bestandteil des Studiengangs, ergibt knapp ein Drittel der ECTS) als Auslandspraktikum zu absolvieren. Sie arbeiteten beispielsweise mit Strassenkindern in Südafrika oder Jugendlichen in Korsika, waren in Mikrofinanzorganisationen in Namibia und Peru eingesetzt, in Sucht- oder Stricherprojekten in deutschen Grossstädten oder in der Spitalsozialarbeit in Brasilien. Zudem gibt es ein Doppelseminar mit der Hanze University Groningen (NL), bei dem eine Einheit in Zürich und eine in Groningen stattfindet. Dabei wird immer ein Schwerpunktthema festgelegt, das an beiden Standorten aus der jeweiligen Länder-, Kultur- und Fachperspektive bearbeitet wird. Durch die Konfrontation mit der Andersartigkeit werden den Studierenden die Besonderheiten des eigenen Systems deutlicher.

China-Module

Das Wahlmodul «Interkulturelle Kommunikation» wird an der School of Engineering für alle Studiengänge angeboten. Neu werden von 2013 an Studienmodule in englischer Sprache eingeführt. Aber auch andere Aktivitäten sollen das Bewusstsein für interkulturelle Aspekte schärfen. So hat etwa das Zentrum für Integrale Logistik (ZIL) im Rahmen der Masterausbildung Engineering (MSE) in Kooperation mit der Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI) ein «MSE-China-Module» durchgeführt. Studierende der drei Schweizer Kulturgruppen verbrachten drei Wochen in China. Zusammen mit chinesischen Studierenden haben sie neben Fachvorlesungen und Field Trips auch besonders am Thema «Inter-cultural Awareness» gearbeitet.

Aus Studierenden Global Players machen wollen auch das Departement Life Sciences und Facility Management (S. 40) sowie die School of Management and Law, Letztere insbesondere im Studiengang International Management (S. 34). Vom März an wird es an der SML auch eine neue Fachstelle für Auswärtige Angelegenheiten und angewandte Diplomatie geben. ■

Einzigartig und vielfältig

In der Schweiz ist der konsekutive Masterstudiengang Facility Management einmalig. Die Studierenden kommen aus aller Welt nach Wädenswil.

ANDREA SÖLDI

Im Klassenzimmer hoch über dem Zürichsee ist die halbe Welt vertreten: Studierende des Master of Science in Facility Management kommen aus Asien, Afrika, der arabischen Welt, aus diversen europäischen Ländern – und auch aus der Schweiz. Unterrichtssprache ist Englisch. «Wir wollen weltweit zu den Besten gehören und die fähigsten Leute anziehen», sagt Institutsleiter Thomas Wehrmüller. Zusätzlich zum Bachelor in Facility Management bietet die ZHAW in Wädenswil seit letztem Jahr den konsekutiven Masterstudiengang an. Er ist in der Schweiz einmalig, und auch weltweit gibt es nicht viele vergleichbare Ausbildungen. Der wissenschaftliche Zugang soll den Absolventen den Weg in obere Führungspositionen ebnen.

Facility Manager arbeiten meist in grösseren Unternehmen wie etwa Banken, Versicherungen oder Spitälern. Sie sind in oberster Funktion für den Unterhalt der Gebäude und die Gestaltung der Arbeitsplätze zuständig. Die Fachpersonen müssen sich in diversen Gebieten auskennen: in Wirtschaft und Management, Architektur und Ingenieurwesen, aber auch in gesundheitlichen und sozialen Belangen sowie in Hotellerie- und Ernährungsthemen. Die grosse Spannweite der Disziplinen und Herkunftsländer stellt die Dozierenden der Fachhochschule vor spezielle Herausforderungen: Ein Spital in Nigeria funktioniert ganz anders als eine Versicherung in Holland. «Wir kön-

nen nicht für die ganze Welt optimale Lösungen präsentieren», ist sich Wehrmüller bewusst. Doch wegen ihrer Erfahrungen im Dienstleistungsbereich sowie im nachhaltigen Bauen habe die Schweiz ideale Voraussetzungen, betont der Professor. Zudem hole man Dozenten aus anderen Ländern nach Wädenswil und arbeite mit der International Facility

Management Association (IFMA) zusammen. Diese unterstützt den Studiengang und bringt Forschungsthemen ein.

Arbeitsplatz-Management

An einem Nachmittag im Oktober steht das Thema Arbeitsplatz-Management auf dem Stundenplan. Die verschiedenen Arbeitsplätze in einem Unternehmen müssten regelmässig überprüft werden, betont Dozent Lukas Windlinger. Sie müssen nicht nur praktischen und funktionellen Aspekten genügen, sondern auch sicher und gesundheitstauglich sein. Arbeitnehmer brauchen eine gewisse Privatsphäre; wenn sie sich wohlfühlen, sind sie produktiver. Doch bei alledem muss das Facility Management die Kosten im Auge behalten.

Nach dem theoretischen Teil bilden die Studierenden Gruppen und nehmen einen Augenschein im Schulgebäude. Klassenzimmer, Mensa und Bibliothek sollen auf ihre Gebrauchstauglichkeit – auf Englisch Usability – geprüft werden. Bei den Diskussionen kommt die unterschiedliche Herkunft der Teilnehmer deutlich zum Ausdruck: In der Mensa wird allgemein die Enge kritisiert. Am Mittag sei es hier sehr laut, bemängelt Barbara aus der Schweiz. Man könne kaum ein ruhiges Gespräch führen. Paul stört das nicht: «Das Mittagessen ist ein gesellschaftlicher Anlass», findet der Student aus Nigeria. Er macht sich hingegen Sorgen, weil es in einem alten Gebäude



«Ich bin ein internationales Umfeld gewohnt – doch hier bin ich es, die fremd ist, und manchmal spüre ich das. Aber die meisten Schweizer sind freundlich. Vieles ist neu hier für mich: Das Wetter, die verschiedenen Sprachen, Zugfahren – das Studium ist ein tolles Erlebnis.»

Mais Taha (29), Architektin,
Jordanien



Wie laut darf es in einer Mensa sein? Braucht es eine Klimaanlage? Je nach Herkunftsland der Studierenden fällt die Antwort unterschiedlich aus.

keine Klimaanlage gibt: «Wird es da im Sommer nicht zu heiss?» Das sei selten in der Schweiz, beschwichtigen seine Kolleginnen.

Von einer anderen Gruppe wird die schlechte Lüftung beanstandet. Wenn ich am Morgen das Gebäude

betrete, rieche ich bereits überall, was es zum Mittagessen gibt», rümpft Sandro aus der Schweiz die Nase. Das missfällt auch seinem Kollegen aus Barbados: Am schlimmsten ist Käse», findet Gregory. Während der lebhaften Beratung hält sich Nasrin aus dem Iran lächelnd im Hintergrund.



«Von meinen Kollegen aus England, Thailand und Nigeria wurde ich schon mehrmals eingeladen. Diese Kontakte geniesse ich. Zudem bin ich nach der Ausbildung fähig, in einem internationalen Umfeld zu arbeiten.»

Sandro Petrig (26), Facility Manager bei WPP Property & Facility Management, Schweiz

Jobchancen verbessern

Die interkulturelle Ausrichtung ist für viele Studierende ein wichtiger Grund, nach Wädenswil zu kommen. Ich würde gern in einer international tätigen Firma arbeiten», sagt etwa Linda aus Holland. Sie hofft, dass ihr die Erfahrungen bei der Stellensuche helfen werden. Denn während Schweizer Absolventen des Bachelorstudiengangs sehr gefragt sind, hat die Holländerin in ihrem Land noch keine Arbeit gefunden. Sandro hat sich mit einem Engländer angefreundet und diskutiert mit ihm häufig über berufsspezifische Themen. «Die Sicherheit von Gebäuden wird in England viel höher gewichtet als in der Schweiz», ist ihm dabei aufgefallen. Ausserdem geniesst er den Kontakt zu verschiedenen Nationalitäten: «Viele sind offener als die Schweizer.»

Doch nicht immer herrscht in der Klasse Harmonie. Letztes Jahr sei es

«Seit sechs Jahren wohne ich in der Schweiz und gedenke hier zu bleiben. Ich würde gerne in der Forschung oder einer international tätigen Firma arbeiten. Die Diskussionen unter den Studierenden sind immer lebhaft und spannend.»

Gregory Walton (38), Bachelor in Immobilienmanagement, Barbados

öfters zu heftigen Auseinandersetzungen gekommen, sagt Dozent Lukas Windlinger. Doch Ursache dafür seien wohl nicht ausschliesslich die kulturellen Unterschiede gewesen, sondern auch die starken Persönlichkeiten, glaubt der Arbeits- und Organisationspsychologe. Auch die Sprache sei für viele eine Hürde: «Häufig sprechen diejenigen mit den besten Englischkenntnissen am meisten, obwohl sie nicht immer die besten Argumente haben.» Mit einer kleinen Einführung in interkulturelle Kommunikation sollen die Studierenden für die Unterschiede sensibilisiert werden. Erschwerend wirken sich auch die Bestimmungen für den Erhalt eines Visums aus. Von 30 im zweiten Studiengang Aufgenommenen waren bis Ende Oktober noch nicht alle eingetroffen. «Schade», findet Institutsleiter Wehrmüller. Denn die Interkulturalität sei eine grosse Chance: «Die Leute lernen voneinander, indem sie verschiedene Sichtweisen einbringen.» Facility Management sei eine Dienstleistung. Um diese zu erbringen, brauche es gute Sozialkompetenzen: «Man muss sich in andere hineinversetzen können.» ■



In vielen Ländern bedeuten gespreizter Daumen und kleiner Finger «Lass uns telefonieren!». In Australien und Hawaii steht er für «Alles cool!»

[Geburtserlebnis]

Auf die Welt kommen in der Fremde

Jedes vierte Kind, das in der Schweiz geboren wird, hat einen ausländischen Pass. Seit diesem Jahr setzen sich angehende Hebammen an der ZHAW Gesundheit intensiv mit Fragen zum Geborenwerden in anderen Kulturen auseinander. Die Dozentin Karin Brendel hat das Lehrkonzept mitentwickelt und weiss aus eigener Erfahrung, was es heisst, fremd zu sein.

SARAH JÄGGI

Karin Brendel kam in den USA auf die Welt. Aber nur im übertragenen Sinn. Tatsächlich geboren worden war sie 1968 in Deutschland. Später wurde sie Hebamme half zehn Jahre lang hunderten von Müttern durch die Wehen und vielen Kindern auf die Welt und begann schliesslich, in der Hebammen-Ausbildung zu arbeiten.

2005 kam sie im sprichwörtlichen Sinn auf die Welt, als sie mit ihrem Mann und den beiden Töchtern in die USA zog, um dort an der University of Rochester einen Master of Science in Health Professions Education zu absolvieren. Sie, die sich für einen «ausgesprochen offenen Menschen» gehalten hatte, das Ausland aber nur von Urlaubsreisen her kannte, erlebte zum ersten Mal, «was es heisst, fremd zu sein». Sie erfuhr am eigenen Leib, dass es nicht ausreicht, die Sprache eines Landes zu beherrschen und dass man als Ausländerin vieles, was wichtig zu wissen wäre, gar nicht erfährt: Wie man sich in bestimmten Situationen verhält. Welche Anlässe in der Schule wichtig sind und welche nicht. Worauf Wert gelegt wird. Und wie hilflos es einen

machen kann, wenn man sich in schwierigen Situationen in einer Sprache, die nicht die Muttersprache ist, verständigen muss. Wie damals, als bei einer ihrer Töchter eine schwe-

**«Nicht zu wissen,
ob man richtig
versteht und
ob man richtig
verstanden wird,
ist sehr hart.»**

re Erkrankung vermutet wurde. «Nicht zu wissen, ob man richtig versteht und ob man richtig verstanden wird, ist sehr hart», sagt sie.

Jahre später, an einem kühlen Herbstvormittag, trifft sie am Flughafen Zürich ein. Wieder kommt sie aus einer anderen Welt, aus ihrer privaten nämlich, die in Idstein, einer Kleinstadt in der Nähe von Frankfurt, liegt und die sie jeden Dienstag in Richtung Zürich verlässt, um am Institut für Hebammen an der ZHAW Gesundheit zu arbeiten. Seit drei Jah-

ren ist sie Co-Leiterin der Kompetenzgruppe Lehre und Dozentin. Die herausforderndste Aufgabe aber ist die praktische Umsetzung des Konzeptes zur «kulturellen Kompetenzentwicklung», welches sie zusammen mit Mona Schwager und Eveline Stupka entwickelt hat (siehe Box S. 45). Das Ziel: Hebammen, die sich im Umgang mit Migrantinnen professionell und kompetent verhalten.

Was ist mir selber fremd?

Man braucht nicht selber geboren zu haben, um sich vorzustellen, dass eine Geburt eine körperliche wie auch seelische Extremsituation ist, eine Situation, die von Intimität, Verletzbarkeit, starken Emotionen, von körperlicher, aber auch von seelischer Anstrengung geprägt ist. Und von viel Kommunikation zwischen den Anwesenden. Was tun, wenn es im Gebärsaal keine gemeinsame Sprache gibt? Wenn bei der Geburt klar wird, dass eine Frau beschnitten ist? Dass sie nicht aufgeklärt war über den Geburtsverlauf? Wie reagieren, wenn die Rollen im Gebärsaal nicht klar sind? Wenn unterschiedliche Vorstellungen von Gesundheit, Krankheit und Geburt aufeinander



Karin Brendel bildet
angehende Hebammen aus:
«Erst in der Praxis wird klar,
wie anspruchsvoll es ist,
in Beratungsgesprächen
mit Dolmetschern zu arbeiten.»

treffen, unbekannte Geburtsriten oder -sitten zelebriert werden oder Wünsche und Bedürfnisse nicht geklärt werden können? Mit Fragen wie diesen sollen sich angehende Hebammen befassen. Theoretisch und praktisch, angefangen bei sich selbst. «Die Studentinnen sollen sich mit den eigenen und fremden Werten, mit Urteilen und Vorurteilen auseinandersetzen, Haltungen hinterfragen und ein Bewusstsein dafür entwickeln, dass auch ihre Vorstellung vom Geborenwerden kulturell geprägt ist», sagt Brendel.

Das bestmögliche Geburtserlebnis

Brendels Modell lehnt sich an jenes der amerikanischen Pflegewissenschaftlerin Campinha-Bacote an und versteht kulturelle Kompetenz als ständigen Prozess, der im Studium lediglich initiiert werden kann: «Cultural competence is the process of becoming; not a state of being» (Campinha-Bacote, 2002). Der Weg zur kulturellen Kompetenz führt über die fortwährende Auseinandersetzung mit fünf Aspekten: «Cultural Awareness» meint die eben beschriebene Auseinandersetzung mit den eigenen Werten und Haltungen, «Cultural Knowledge» das Wissen über die eigenen und fremden Kulturen, das Gesundheits- und Geburtsverständnis. Hier kann es beispielsweise darum gehen, sich mit der Thematik der weiblichen Genital-

verstümmelung auseinanderzusetzen und den Folgen, welche diese für den Geburtsprozess haben kann. «Wissen zu haben, hilft uns auch, in einer Situation angemessen zu reagieren und den Frauen zum bestmöglichen Geburtserlebnis zu verhelfen», sagt Brendel. Neben der theoretischen und selbstreflexiven Auseinandersetzung werden auch «Cultural Skills» vermittelt, Techniken und Hilfsmittel, welche in der

«Die Studentinnen sollen ein Bewusstsein dafür entwickeln, dass auch ihre Vorstellung vom Geborenwerden kulturell geprägt ist»

Hebammenarbeit angewendet werden können. Das können Piktogramme sein, welche die Verständigung im Gebärsaal erleichtern oder auch die Zusammenarbeit mit Dolmetschern, die geübt sein will. Dabei wird das Institut für Hebammen mit dem Departement für Angewandte Linguistik der ZHAW zusammenar-

beiten. Beratungsgespräche werden mit Simulationspatientinnen geübt und die Zusammenarbeit mit Dolmetscherinnen trainiert. «Erst in der Praxis wird klar, wie anspruchsvoll es ist, mit Dolmetschern zu arbeiten. Wen schaue ich im Gespräch an? Wie spreche ich ungute Gefühle oder Probleme an?» «Cultural Encounters» schliesslich meint die konkrete Zusammenarbeit mit Frauen aus unterschiedlichen Kulturen, die in Praktika bei Beratungsstellen oder bei freiberuflichen Hebammen, die mit Migrantinnen arbeiten, stattfinden kann. Gelingt es den Dozentinnen, die Studentinnen für die Thematik zu begeistern, entsteht der «Cultural Desire», der Wunsch nämlich, sich auch nach Studienabschluss mit der Thematik weiter zu befassen und die eigene Arbeit kultursensibel zu reflektieren.

Zwischen den Welten

In vier Jahren wird sich zeigen, ob dies gelungen ist. Bis dahin ist Brendel für die Umsetzung besorgt und pendelt weiter zwischen den Welten. Zwischen Deutschland und der Schweiz, zwischen Beruf und Familie. Und freut sich jede Woche auf eine Stunde in einer ganz anderen Welt, wenn sie im Flugzeug von Frankfurt nach Zürich sitzt und umgeben ist von lauter Männern in Anzügen, ein jeder mit ganz anderen Geschäften betraut, als den ihren. ■

Kulturelle Kompetenz im Gebärsaal

Seit 2008 findet die Hebammen-Ausbildung in der Schweiz auf Fachhochschulstufe statt. Das Departement Gesundheit der ZHAW bietet den Studiengang seither in Winterthur an, im Herbst schlossen die ersten 49 Absolventinnen ihren Bachelor of Science Hebamme ab. Seit dem Sommersemester 2012 gehört zur vierjährigen Ausbildung auch eine vertiefte Auseinandersetzung mit

Fragen der kulturellen Kompetenz. Vor dem Hintergrund, dass eine von vier Frauen, die in der Schweiz ein Kind gebärt, Ausländerin ist, sollen angehende Hebammen nicht nur Werkzeuge und Wissen zu Fragen rund um Schwangerschaft, Geburtshilfe und Wochenbett erhalten, sondern auch kulturell kompetente Begleiterinnen für Migrantinnen werden. Dafür wurde ein eigens am

Institut für Hebammen der ZHAW entwickeltes Lehr- und Lernkonzept zur kulturellen Kompetenzentwicklung in den nun überarbeiteten Studienplan integriert. Das Thema soll das gesamte Studium durchdringen und kommt in verschiedenen Modulen zur Sprache, so etwa in der Auseinandersetzung mit der Berufsrolle und in der Hebammenlehre.

[JAMES-Studie zur Mediennutzung]

Smart unterwegs

In kaum einem anderen Land nutzen mehr Jugendliche ein Smartphone als in der Schweiz – oft gleichzeitig zum Fernsehen, Musikhören oder Internetsurfen. Dennoch kommen Freunde, Sport oder das Nichtstun gemäss der JAMES-Studie 2012 nicht zu kurz.

MANUEL MARTIN

Musik dröhnt aus dem Kopfhörer der 16-jährigen Sandra während der Zugfahrt in die Schule. Die Playliste hat sie sich auf ihrem iPhone selbst zusammengestellt. Kaum hat sie noch schnell ein SMS ihrer besten Freundin beantwortet, blättert sie in der Gratiszeitung «20 Minuten». Nach dem Unterricht verabredet sie sich über WhatsApp mit ihren drei besten Kolleginnen. Mit der Smartphone-Kamera werden die schönsten Momente festgehalten und direkt per Facebook gepostet. Ihre über 300 Facebook-Freunde sind jetzt auf dem Laufenden, was die vielen Likes verdeutlichen. Zuhause nach dem Abendessen chattet sie mit ihrem Freund und schaut sich aktuelle Facebook-Statusmeldungen an. Im Hintergrund läuft im TV die amerikanische Serie «Gossip Girl». Schlechte Erfahrungen hat Sandra im Netz noch nie gemacht, jedoch ihre Kolleginnen bereits. Deshalb überprüft sie auch regelmässig ihre Sicherheitseinstellungen auf Facebook. Vor dem Schlafen liest sie noch in einem Buch – dabei lässt sie sich auch von ihrem iPhone nicht ablenken.

So etwa lässt sich gemäss der JAMES-Studie 2012 von der ZHAW und Swisscom das Medienverhalten eines durchschnittlichen Schweizer Jugendlichen grob skizzieren. Dass sich das Smartphone wie ein roter Faden durch den Alltag der Jugendlichen in der Schweiz zieht, verdeutlicht die aktuelle JAMES-Studie: Der Anteil an Smartphones hat sich bei den 12- bis 19-jährigen innert zwei Jahren mit 80 Prozent fast verdoppelt.

Zudem surfen damit zwei Drittel täglich oder mehrmals wöchentlich im Internet, 2010 waren es noch 16 Prozent. Zum Vergleich: Gemäss der JIM-Studie 2012, dem deutschen Pendant zur JAMES-Studie, besitzt nur jeder zweite Jugendliche in Deutschland ein Smartphone, und lediglich 40 Prozent gehen damit regelmässig ins Netz.

«Da Smartphones immer mehr Funktionen vereinen, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass diese auch genutzt werden», so ZHAW-Forscher Daniel Süss, der die JAMES-Studie mit Gregor Waller und seinem Team vom ZHAW-Departement Angewandte Psychologie durchgeführt hat. Weil Zusatzgeräte wie MP3-Player, Digital-Kamera oder Gameboy durch Smartphone-Apps ersetzt werden, hören die Jugendlichen vermehrt Musik, spielen Games oder schauen Videos. Telefonieren und SMS versenden stehen jedoch immer noch an erster Stelle.

Generation Multitasking?

Neben dem Alleskönner-Smartphone sind die Jugendlichen aber auch sonst gut ausgerüstet: Vier von fünf Jugendlichen haben einen eigenen MP3-Player sowie einen Computer, der mit dem Internet verbunden ist. Und im Haushalt der Eltern sind fast alle erdenklichen Geräte zu finden.

Dieses Überangebot an Möglichkeiten zeigt sich im medialen Multitasking der Jugendlichen: Ausser während des Lesens und Gamens üben sie während des Musikhörens, Fernsehens oder Internetsurfens gleichzeitig mehrere Aktivitäten aus. Als prägend bei den erhobenen Parallelaktivi-

täten hat sich die Handynutzung herauskristallisiert. «Kommunikation mit dem Handy findet in allen Lebenslagen statt – es braucht nicht die volle Aufmerksamkeit», so Süss. Auf die Frage, ob das eine schlechte Angewohnheit mit Folgen für die Jugendlichen sei, sagt er: «Die Jugendlichen sind die Parallelnutzung heute besser gewohnt. Allerdings sind bei Aktivitäten, die schwieriger sind und hohe Aufmerksamkeit verlangen, Missverständnisse und Fehler vorprogrammiert.» Ob sich Multitasking bei Jugendlichen beispielsweise auf die Schulnoten auswirkt, wird die detaillierte Auswertung der JAMES-Studie Anfang 2013 zeigen.

Freunde kommen nicht zu kurz

Obwohl in der Freizeitrangliste der Jugendlichen mit 92 Prozent das «Handy nutzen», gefolgt von «im Internet surfen», «MP3 hören» und «TV schauen», zuoberst rangiert, sind die wichtigsten Freizeitbeschäftigungen nach wie vor «Freunde treffen» (79 Prozent), «Sport treiben» oder «nichts tun». Die nonmediale Freizeitbeschäftigung ist – trotz immer grösser werdenden Angeboten an neuen Medien und Anstieg der Mediennutzung – im Vergleich zu 2010 konstant geblieben. «Die medienbezogenen Freizeitbeschäftigungen haben eine begleitende Funktion und können das Bedürfnis der Jugendlichen nach Zusammensein nicht ersetzen. Die direkten Kontakte zu Gleichaltrigen haben nach wie vor das grösste Gewicht», erläutert Daniel Süss. Auch wenn sich die Jugendlichen vermehrt online mit News versorgen, nutzen sie ge-

Das Departement Angewandte Psychologie hat nach 2010 zum zweiten Mal über 1000 Jugendliche im Alter zwischen 12 und 19 Jahren befragt, wie ihr Alltag aussieht, welche Medien sie wie nutzen und wie sie kommunizieren. 2014 erfolgt die nächste Erhebung. www.psychologie.zhaw.ch/james

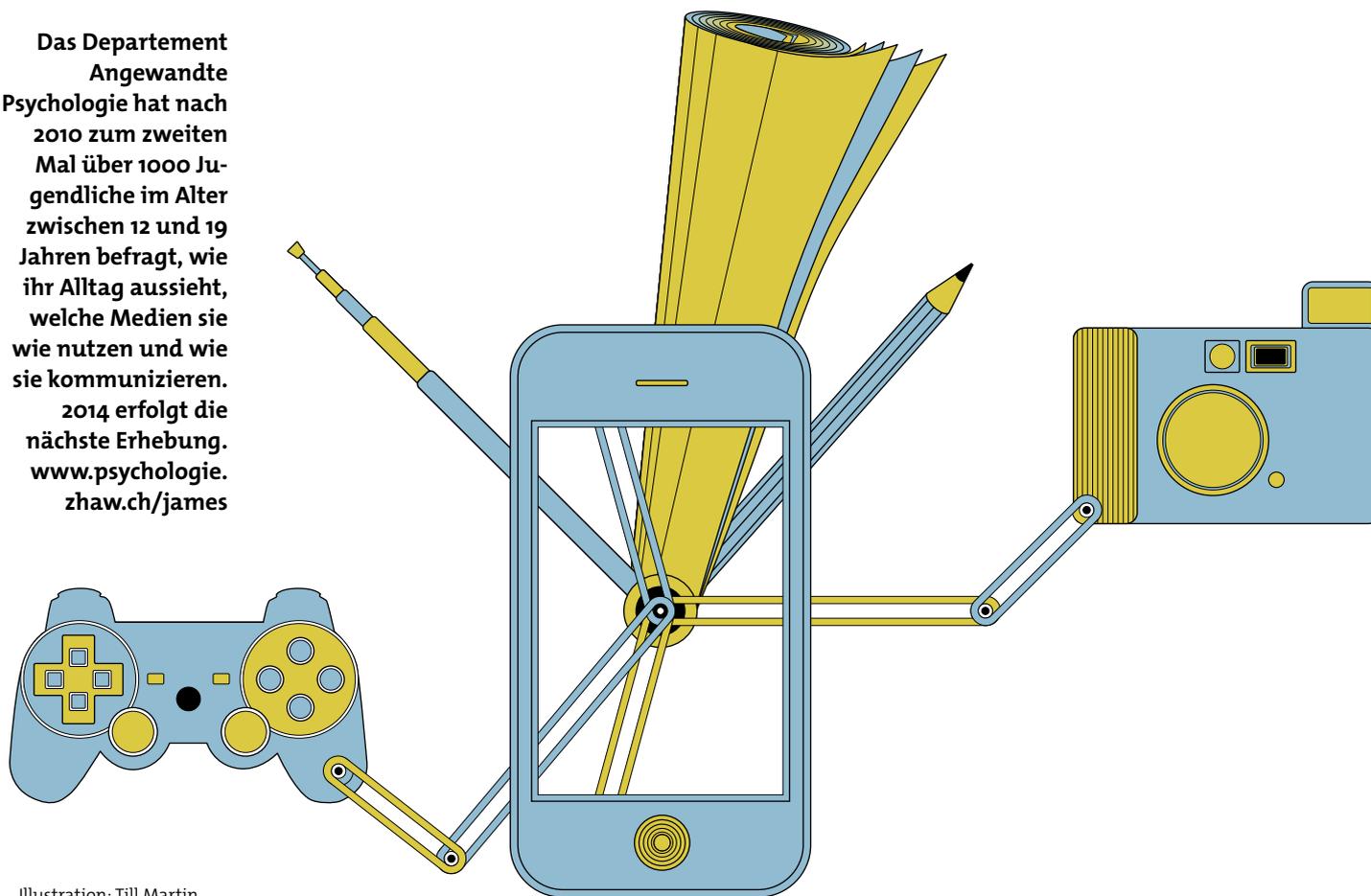


Illustration: Till Martin

druckte Zeitungen nach wie vor intensiver. Gut die Hälfte lesen Gratiszeitungen wie «20 Minuten» und «Blick am Abend». Etwa ein Drittel nutzt Abo-Zeitungen. «Dies ist stark davon abhängig, ob solche zuhause oder in der Schule zugänglich sind», so der ZHAW-Forscher.

Auseinandersetzung gefragt

Die JAMES-Studie zeigt zudem, dass das Bewusstsein für den Schutz eigener Daten auf sozialen Netzwerken zunimmt. 84 Prozent der Nutzer von sozialen Netzwerken gaben an, dass sie ihr Profil aktiv schützen, indem sie den Zugriff einschränken. 2010 waren es lediglich 57 Prozent. Zudem sind Phänomene wie digitale Gewalt und Pornografie nicht weit verbreitet. Cyber-Mobbing ist sogar leicht rückläufig. Braucht es überhaupt noch eine Sensibilisierung? «Man darf aus Einzelfällen nicht auf Massenphänomene schliessen. Aber beispielsweise Cyberbullying ist nicht nur dann relevant, wenn es häufig vorkommt. Deshalb finde ich zum Beispiel die Kampagne von Pro Juventute berechtigt», so Süss. «Wichtig ist, dass Jugendliche beim Umgang mit Medien begleitet werden und sich aktiv damit auseinandersetzen. Die Entwicklungen sind sehr schnell – wir müssen am Ball bleiben.»

Medienkompetenz ist in der Schweiz ein Thema. Der Bundesrat hat 2010 ein nationales Programm für Jugendmedienschutz und Medienkompetenzförderung lanciert. In dessen Rahmen wurde 2011 ein nationaler Tag der Medienkompetenz durchge-

führt – auf Anregung von Daniel Süss und unter der Programmgestaltung des ZHAW-Departementes Angewandte Psychologie. Ein nächstes Fachforum zum Themenbereich Jugendmedienschutz ist für 2013 geplant. ■

Handynutzung im Vergleich*

	2010	2012
SMS nutzen	92%	91%
telefonieren	80%	79%
Musik hören	57%	68%
Fotos/Filme machen	36%	56%
im Internet surfen	16%	66%
Handyspiele spielen	19%	46%
E-Mail nutzen	10%	38%
Nachrichtendienste empfangen	15%	26%
Radio hören	9%	11%

* täglich/mehrmals pro Woche

Rangliste der Freizeitaktivitäten*

1. Handy nutzen 92%
2. Internet nutzen 89%
3. MP3 hören 80%
4. Fernsehen 79%
5. Freunde treffen 79%
6. Sport treiben (ohne Schulsport) 63%
7. ausruhen/nichts tun 59%
8. Radio hören 53%
9. Gratiszeitung lesen 49%
10. Musik-CDs hören 45%

[Social Media]

Aus Zielgruppen werden Individuen



Unternehmen tun sich noch schwer mit Social Media, wie eine kürzlich erschienene Studie der ZHAW zeigt. Doch die zukünftigen Umwälzungen werden vergleichbar mit einer neuen Industriellen Revolution sein.

SIBYLLE VEIGL

Vor allem Dienstleistungsunternehmen tun es: Sie präsentieren sich auf Facebook oder twittern mit ihren Kundinnen und Kunden. Mit mehr oder weniger grossem Erfolg, wie «likes» oder Anzahl «followers» bezeugen. Doch: «Bei den meisten Unternehmen sind die Social Media noch gar nicht richtig angekommen», sagt Armin Ledergerber, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum für Marketing Management. Denn immer noch herrsche das «Kanaldenken» vor: die Überlegung, wie sich das Unternehmen auf den verschiedenen Plattformen präsentieren sollte. Damit stünden die Unternehmen immer noch auf der Stufe des Zuhörens, so Ledergerber.

So lautete der Titel des kürzlich erschienenen Swiss Social Media Report 2012 des Zentrums für Marketing Management denn auch «Social-Media-Wüste Schweiz?». In zwei Erhebungen – einer Umfrage unter 453 Entscheidungsträgern in Unternehmen und einem Web-Monitoring bei 4522 Unternehmen – wurde deutlich: Bei zwei Dritteln der Schweizer Unternehmen sind die sozialen Medien noch im Anfangsstadium. Sie präsentieren sich vor allem auf Facebook, mit dem Ziel, die Marke zu positionieren. Was diese Präsenz für einen Nut-

zen bringe, das erschliesse sich allerdings noch für die wenigsten Unternehmen. Zurückgeführt wird dies auf einen «wenig strategiegeleiteten Einsatz» der sozialen Medien: bei den meisten herrsche die Methode «Versuch und Irrtum». Einzelne Oasen in der Wüste würden sich aber abzeichnen: Gut die Hälfte der Befragten sieht für das kommende Jahr 2013 eine steigende Bedeutung der Social-Media-Aktivitäten.

Der Mitarbeitende als Netzwerker

Dabei geht es in sozialen Netzwerken nicht ums Präsentieren und reine Zuhören, sondern um die Interaktion. Das wird der nächste Entwicklungsschritt, die eigentliche Umwälzung für Unternehmen sein, glaubt Ledergerber. Diese Entwicklungen kämen einer weiteren Industriellen Revolution gleich: Man spreche hier auch von der vierten Industriellen Revolution, sagt er. Die Interaktion wird sich durchs ganze Unternehmen ziehen und nicht nur Kommunikations- und Marketingabteilungen beschäftigen. Die demokratische Struktur der sozialen Medien wird Hierarchien in Unternehmen zumindest verflachen und die Rolle der Mitarbeitenden stärken: Jeder Mitarbeitende ist gleichzeitig ein Netzwerker. Nicht zuletzt ist die Interaktion ein Grundbe-

dürfnis der weitaus meisten Menschen, ergänzt Sandro Graf, Dozent am Zentrum für Marketing Management (vgl. nebenstehendes Interview). Denn unter den entsprechenden Bedingungen will der Mensch mit anderen Menschen kooperieren.

Wie eine Interaktion in den sozialen Medien im Idealfall gehen könnte, zeigt das Beispiel des US-amerikanischen Handelsunternehmens Best Buy, das im Swiss Social Media Report 2012 der ZHAW ausgeführt wird. Das Unternehmen, das rund 180'000 Mitarbeitende zählt, bevollmächtigte 25'000 Verkaufsanestellte, sich im Namen des Unternehmens auf Twitter zu äussern und Fragen zu beantworten. So wurde das spezifische Wissen der Mitarbeitenden auch online erschlossen und eine überdurchschnittlich hohe Kundenorientierung erreicht. Gemäss den Angaben des Unternehmens war eine positive Geschäftsentwicklung die Folge.

Klein und fokussiert

Doch auch die virtuelle Vernetzung einer breiten Masse, stellvertretend dafür steht Facebook, wird an Attraktivität verlieren. In Zukunft werden gemäss Ledergerber individuelle, themenbezogene Netzwerke im Zentrum stehen, welche spezielle In-

Vermögensverwaltung – neue länderspezifische CAS-Lehrgänge

Die Schweizer Vermögensverwaltungsbranche steht vor einem grundlegenden Wandel. Die Beratung internationaler Kunden wird immer komplexer. Mit Hilfe ihres internationalen Netzwerkes startet die ZHAW School of Management and Law neue Programme.

KRISTIAN HACHEN

Durch die faktische Aushöhlung des Bankgeheimnisses stehen die Schweizer Vermögensverwalter in stärkerer Konkurrenz zu Anbietern im Land der jeweiligen Kunden. «Die steigenden Anforderungen vor allem in Steuer-, Erbschafts- und Vorsorgefragen machen neue Kompetenzen erforderlich; da setzen wir an», sagt Christoph Kley von der Abteilung Banking, Finance, Insurance an der ZHAW School of Management and Law (SML). Er ist Programmleiter der neuen länderspezifischen Lehrgänge für Cross Border Wealth Management für Deutschland, Frankreich, Grossbritannien und Österreich.

Positiv evaluiert

Die Lehrgänge des Certificate of Advanced Studies (CAS) wurden speziell auf die Bedürfnisse vielbeschäftigter Banker im Wealth Management ausgerichtet. So wurde die Präsenzzeit minimiert und die Reihenfolge der verschiedenen Module möglichst flexibel gestaltet. Dieser CAS-Lehrgang wurde auf Nachfrage einer Reihe von Banken konzipiert. Zu diesen gehörten unter anderem Julius Bär, Lombard Odier, ZKB, Deutsche Bank (Schweiz), BNP Paribas (Suisse) und Morgan Stanley (Zürich). Bei einer Evaluation vergleichbarer Angebote



Cross Border Wealth Management für Deutschland, Frankreich, Grossbritannien und Österreich.

Foto Fotolia

verschiedener Hochschulen bewerteten diese Banken den CAS Wealth Management der ZHAW als das beste CAS-Weiterbildungsprogramm.

Die Lehrgänge bauen auf einem Vorkurs auf, der vom Swiss Finance Institute, einem Kooperationspartner der ZHAW SML, angeboten wird. Für jeden länderspezifischen Kurs sind inklusive Vorkurs insgesamt 13 Präsenztage vorgesehen. Die Kurse schliessen mit dem euro-

paweit anerkannten Zertifikat CAS Wealth Management ab. Die vier neuen Zertifikatslehrgänge für Deutschland, Frankreich, Grossbritannien und Österreich starten Mitte 2013.

Starke Partner

Jedes CAS-Programm wurde mit einer renommierten Partnerhochschule aus dem betreffenden Land konzipiert. Für Deutschland ist dies die Frankfurt School of Finance and Ma-

agement, für Frankreich die Universität Paris-Dauphine. «Wir haben den Anspruch, die besten Experten für das Programm einzusetzen und alle länderspezifischen Spezialthemen optimal abzudecken. Daher war das globale SML-Netzwerk für den Aufbau der CAS-Lehrgänge besonders wichtig», so Kley.

► **Weitere Informationen:**
www.zbf.zhaw.ch/wealth

Auswahl aktueller Weiterbildungsangebote an der ZHAW

Kurs	Start	Kontakt
Architektur, Gestaltung und Bauingenieurwesen		
CAS Professionelle Lichtplanung in der Architektur	14. Juni 2013	weiterbildung.archbau@zhaw.ch
WBK Farbe als Gestaltungselement der Architektur	3. Juli 2013	weiterbildung.archbau@zhaw.ch
CAS Stadtraum Strasse, Strassen als Stadträume entwerfen und gestalten	20. September 2013	weiterbildung.archbau@zhaw.ch
CAS Bestellerkompetenz – Projekt- und Gesamtleitung im Bauprozess	20. September 2013	weiterbildung.archbau@zhaw.ch
Gesundheit		
WBK Wochenbettbetreuung durch die Hebamme	21. Januar 2013	regula.hauser@zhaw.ch
CAS Best Practice in Ergotherapie	14. Februar 2013	brunhilde.matter@zhaw.ch
MAS in Pädiatrischer Physiotherapie	laufend	weiterbildung.gesundheit@zhaw.ch
WBK Pflegeforschung vertiefen und anwenden	5. März 2013	weiterbildung.gesundheit@zhaw.ch
Angewandte Linguistik		
Aufbaukurs Behörden- und Gerichtsdolmetschen	11. Januar 2013	weiterbildung.linguistik@zhaw.ch
CAS Interkulturelle Kommunikation	18. Januar 2013	adriana.sabatino@zhaw.ch
WBK Sozialberichte schreiben	18. Januar 2013	info.lcc@zhaw.ch
CAS Kommunikationsberatung	12. April 2013	annette.pfizenmayer@zhaw.ch
Angewandte Psychologie		
MAS Supervision & Coaching in Organisationen	23. Januar 2013	eva.ottiker@zhaw.ch
MAS Human Resources Management	13. März 2013	edith.wyss@zhaw.ch
CAS Teams erfolgreich steuern & begleiten	4. April 2013	milena.tsenova@zhaw.ch
CAS Ausbilder/in in Organisationen	4. Juni 2013	milena.tsenova@zhaw.ch
Soziale Arbeit		
CAS Sozialversicherungsrecht	12. April 2013	weiterbildung.sozialarbeit@zhaw.ch
CAS Diakonie	20. August 2013	weiterbildung.sozialarbeit@zhaw.ch
MAS Kinder- und Jugendhilfe	laufend	weiterbildung.sozialarbeit@zhaw.ch
MAS Soziokultur/Gemeinwesenentwicklung	laufend	weiterbildung.sozialarbeit@zhaw.ch
School of Engineering		
MAS Innovation Engineering	13. April 2013	weiterbildung.engineering@zhaw.ch
MAS / DAS Schweissttechnologie,	2. Mai 2013	weiterbildung.engineering@zhaw.ch
CAS Datenanalyse	6. März 2013	weiterbildung.engineering@zhaw.ch
CAS F&E Management	21. März 2013	weiterbildung.engineering@zhaw.ch
School of Management and Law		
MAS Managed Health Care	laufend	markus.meier@zhaw.ch
CAS Paralegal I/2013	22. Februar 2013	info-weiterbildung.sml@zhaw.ch
DAS Öffentliche Finanzen und Steuern	19. April 2013	christina.schmid@zhaw.ch
CAS Digital Marketing	1. März 2013	armin.ledergerber@zhaw.ch

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

«Recovering the Treasuries of the Vipava Valley»

Auf Anregung von Maruša Zorec, Dozentin an der Architektur-Fakultät der Partner-Universität in Ljubljana, haben sich Dozierende und Studierende des Studiengangs Architektur der ZHAW während eines Semesters im Rahmen eines Master-Studios mit dem Vipava-Tal in Slowenien beschäftigt. Beeindruckt von den landschaftlichen Schönheiten und einzigartigen kulturellen Schätzen, haben sie sich die Aufgabe

gestellt, mittels städtebaulicher und architektonischer Studien, Möglichkeiten aufzuzeigen, wie diese schlummernden Potenziale für eine nachhaltige Entwicklung der Region genutzt werden können.

Die Projekte wurden im letzten Sommer in einer eigens dafür konzipierten Ausstellung mit dem Titel «Recovering the Treasuries of the Vipava Valley» vor Ort in Ajdovščina gezeigt.



Ausstellung in der Galerie Pilon in Ajdovščina

Dozent Holger Schurk erhält den EAAE-Prize 2011–12



Preisverleihung in Chania

Am 15. «Meeting of Heads of Schools of Architecture» in Chania/Kreta konnte Holger

Schurk, Dozent am Departement Architektur, Gestaltung und Bauingenieurwesen der ZHAW, den 1. Preis 2011–12 der European Association for Architectural Education EAAE für seinen Text «Design or Research in Doing» entgegennehmen. Der europaweit ausgeschriebene «EAAE-Prize for Writings in Architectural Education» wird alle zwei Jahre für wissenschaftliche Publikationen zum Thema Ausbildung in der Architektur verliehen.



Projekt für die Umnutzung eines Schlosses

Ausgezeichnete Studierende

Studierende des Studiengangs Architektur der ZHAW wurden für ihre Semester- und Thesisarbeiten von der Fachgruppe für die Erhaltung von Bauwerken (FEB) des Schweizerischen Ingenieur- und Architektenvereins SIA ausgezeichnet.

Matthias Ruf und Jonas von Wartburg erhielten einen Preis für ihre Semesterarbeit im Master-Studio Konstruktives Entwerfen der ZHAW zur Umnutzung eines slowenischen Schlosses in Grad Velike Žablje in ein Hotel.

Moritz Holenstein wurde für seine Master-Thesis-Arbeit am Zentrum Konstruktives Entwerfen der ZHAW zum Thema «Clusterwohnen statt Büro – Transformation eines Bürogebäudes aus den 60er-Jahren in ein Wohnhaus» (an der Badenerstrasse in Zürich) ausgezeichnet.

Ein weiterer Preis ging an das Team von Oliver Baur, Paolo Giannachi, Sandra Hegnauer, Cécile Müller von der ehemaligen Hochschule für Technik, die seit 2012 zur ZHAW gehört, für ihr Projekt «Arealentwicklung Oederlin Obersiggenthal» (vgl. tec21 Nr. 21/2012).

Die FEB prämiert regelmässig Arbeiten, welche die Themen Umgang mit Bauwerken sowie deren Erhaltung oder Erneuerung vorbildlich behandeln. Der Wettbewerb richtet sich an Studierende ab dem 5. Semester aus den Bachelor- und Masterstudiengängen Architektur, Bauingenieur- und Umweltingenieurwissenschaften und Geomatik der Eidgenössischen Technischen Hochschulen, der Universitäten, der Fachhochschulen in der Schweiz und der Universität Liechtenstein.



Arealentwicklung Oederlin Obersiggenthal

Messungen – was bringt's?

Das Institut für Physiotherapie führt am 2. März 2013 das zweite Symposium in Muskuloskeletaler Physiotherapie durch. Physiotherapeutische Messverfahren, sogenannte Assessments, spielen im Berufsalltag eine tragende Rolle. Sie dokumentieren den Erfolg einer Behandlung und eignen sich als Kommunikationsmittel gegenüber Dritten, zum Beispiel Ärzten und Krankenversicherern. Die Auswahl an Assessments ist gross,

und die Richtlinien sind sehr vielfältig; individuelle Patientenbedürfnisse erfordern Adaptationsgeschick der Therapeuten.

Am Symposium reflektieren erfahrene Fachpersonen und Spezialisten in ihren Referaten Messverfahren und beschreiben, was die Assessments mit dem Erfolg in der Physiotherapie zu tun haben.

► www.gesundheit.zhaw.ch/muskuloskeletal

Neue Mitglieder im Fachbeirat des Instituts für Ergotherapie

Das Institut für Ergotherapie konnte vier neue Mitglieder für den Fachbeirat gewinnen. Nils Jent, Leiter des Diversity Center des Instituts für Führung und Personalmanagement, sowie seine Arbeitspartnerin Regula Dietsche, Ergotherapeutin, Psychologin und Innovationsmanagerin an der Universität St. Gallen werden ab 2013 dem Institut mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Ebenfalls neu im Fachbeirat begrüsst werden Dorothee Rübel, Mitglied der Geschäftsstelle FRAGILE Suisse, sowie Julia Meyer, Ergotherapeutin und Präsidentin ALUMNI Departement Gesundheit ZHAW.

Der Fachbeirat unterstützt und berät die Institutsleitung in strategischer und fachlicher Hinsicht. Das übergeordnete Ziel ist die gesellschaftliche Verankerung des Institutes.

Helpline «FamilyStart beider Basel» für Familien mit Neugeborenen

Nach einer Geburt verlassen Mutter und Neugeborenes das Spital heute im Durchschnitt nach drei bis vier Tagen. Um ihnen auch zu Hause eine sichere, bedürfnisgerechte und koordinierte Betreuung zu gewährleis-



Die Helpline «FamilyStart» soll einen gesunden Start ins Leben fördern und das Wohlergehen von Mutter, Kind und Familie stärken. Foto: iStockphoto

ten, schliessen die Frauenklinik am Universitätsspital Basel und das Bethesda Spital Basel als erste Kliniken der Schweiz einen Leistungsvertrag mit einem Hebammen-Netzwerk ab. Das Netzwerk «FamilyStart beider Basel» bietet Familien mit Neugeborenen nach Spitalaustritt eine 12-Stunden-Helpline und professionelle Hausbesuche während 365 Tagen im Jahr.

Das Projekt «FamilyStart» wurde von Elisabeth Kurth, Institut für Hebammen ZHAW, zusammen mit frei praktizierenden Hebammen entwickelt.

► www.baslerhebamme.ch

Kinderbedürfnisse verstehen – zwei neue Weiterbildungsmaster

Kinder sind nicht einfach kleine Erwachsene – weder in der Verarbeitung von einschneidenden Ereignissen wie Krankheit oder Schmerzen noch in der Umsetzung von Therapien. Die Entwicklungsstufen, die Sozialisierung und das familiäre Umfeld sind Einflussfaktoren, die es in der pädiatrischen Pflege und Physiotherapie zu berücksichtigen gilt. Die medizinischen und technologischen Entwicklungen in den verschiedenen Fachgebie-

ten der Pädiatrie fordern fundiert ausgebildete Fachpersonen. Mit den beiden neuen Weiterbildungsangeboten MAS in Pädiatrischer Pflege und MAS in Pädiatrischer Physiotherapie reagiert das Departement Gesundheit auf die spezifischen Anforderungen und positioniert sich weiter im Themenschwerpunkt «Gesundheit von Kindern und Jugendlichen».

► www.gesundheit.zhaw.ch/weiterbildung



Das Departement Gesundheit bietet neu die Master of Advanced Studies in Pädiatrischer Pflege und Pädiatrischer Physiotherapie an.

Foto: Pia Zanetti

Hindernisfreie Hochschule

Menschen mit Behinderung sollen an allen gesellschaftlichen Aktivitäten teilhaben können. Trotz rechtlicher Ansprüche ist dies noch keine Realität, auch nicht im Bereich Bildung. Im Rahmen des Projektes «Hindernisfreie Hochschule» hat eine Forschungsgruppe der ZHAW einen Leitfaden für Hochschulen entwickelt, der hilft, mögliche Hindernisse zu erkennen und zu beseitigen. «Dabei sind nicht nur bauliche

Hindernisse gemeint, die zum Beispiel den Zugang mit dem Rollstuhl erschweren, sondern es geht um Barrierefreiheit in einem weiten Sinn», erklärt Julie Page, Projekt- und Forschungsleitende am Institut für Ergotherapie. Sind zum Beispiel die Prüfungsreglemente einer Hochschule flexibel genug, dass eine Person in einer Prüfung keinen Nachteil aufgrund einer Seh-, Hör- oder Mobilitätsbehinderung erfährt?

Sprachkenntnisse fördern Integration

Sprachkompetenzen sind laut Bundesamt für Migration «in der Regel eine unabdingbare Voraussetzung für die berufliche und soziale Integration von Migrantinnen und Migranten». Vielfach bringen Migrantinnen und Migranten aber nur ungenügende Sprachkenntnisse mit, um sich in der neuen Umgebung sprachlich adäquat ausdrücken zu können.

Welche Strategien Asylsuchende und ihre Betreuerinnen anwenden, um sich trotz eingeschränkter Sprachkenntnisse zu verstehen, dies unter-

suchten Nina Felder und Manuela Näf in ihrer Abschlussarbeit im Bachelorstudiengang Übersetzen. Sie zeigen auf, dass eine angepasste und optimierte Sprachförderung im Asylbereich die Integration nach einem positiven Asylentscheid erleichtern würde.

Die Arbeit nimmt einen gesellschaftlich relevanten Bereich auf, in dem die Verständigung über sprachliche und kulturelle Grenzen hinweg eine grosse Rolle spielt. Sie wurde am 18. Oktober 2012 an der Diplomfeier des IUED Institut

für Übersetzen und Dolmetschen mit dem Preis der Johann Jacob Rieter-Stiftung ausgezeichnet.

Wie Barbara Meili als Vertreterin der Stiftung in der Laudatio betonte, ist die Arbeit wissenschaftlich auf hohem Niveau und zugleich von unmittelbarem praktischem Nutzen. Damit erfüllt sie eine Kernaufgabe der Fachhochschulen.

**Barbara Meili (links)
mit Rieter-Preis-Trägerin
Manuela Näf**

Foto: Frank Brüderli



Abschlüsse am IAM

Für 91 Absolventinnen und Absolventen im Bachelorstudiengang Kommunikation und 24 im Weiterbildungsstudiengang MAS in Communication Management and Leadership beginnt ein neuer Lebensabschnitt. Am 28. September 2012 nahmen AbsolventInnen des MAS in Communication Management and Leadership nach einer intensiven berufsbegleitenden Weiterbildung ihr Masterdiplom entgegen. Ausgezeichnet wurde die Masterarbeit von Erich Wenzinger mit dem Titel «Wahlkampf 2.0: Politische PR im Social Web: Nutzung und Wirkung».

An der Diplomfeier des Bachelorstudiengangs Kommunikation am 12. Oktober 2012 wurden drei Studierendenarbeiten prämiert: Die beste Bachelorar-

beit Journalismus, «Peace Journalism. Is the Theory Transferred into Practice?» von Marc Herter, analysiert die Berichterstattung dreier britischer Medien über den Syrienkonflikt. Die Arbeit belegt, dass die

Mehrheit der Medienbeiträge nicht dem Friedensjournalismus zugeordnet werden kann, obwohl die untersuchten Medien von sich behaupten, differenziert über Gewalteskalationen zu berichten.



Diplomübergabe an der Diplomfeier des IAM Institut für Angewandte Medienwissenschaft

Foto: Frederic Meyer

Die beste Bachelorarbeit in Organisationskommunikation, «Kommunikationskonzept für Demeter» von Jennifer Stöcklin, ist ein umfassendes Kommunikationskonzept für eine Biomarke. Neben Kommunikationsstrategie, Zeit- und Budgetplan formuliert es innovative und umsetzbare Massnahmen für alle Kommunikationskanäle, darunter auch Social Media.

Die beste Studiumsarbeit, «Die Huntington-Krankheit» von Anita Felder, ist ein medienkonvergentes Portfolio, bestehend aus Text-, Film- und Audiobeiträgen. Die medien-spezifisch aufbereiteten Teilaspekte des Themas zeigen sehr plastisch, wie sich die Krankheit auf die Betroffenen und ihr Umfeld auswirkt.

Neuer CAS Kommunikationsberatung ab April 2013

Beratung ist eine Schlüsselkompetenz für alle, die sich in Agenturen und Unternehmen professionell mit Kommunika-

tion befassen. Das IAM Institut für Angewandte Medienwissenschaft bietet deshalb ab April 2013 neu einen Zertifi-

katslehrgang für Kommunikationsprofis an. Er richtet sich an alle, die ihr Beratungsprofil schärfen wollen.

Interessenten können sich noch bis Anfang Januar 2013 für den Zertifikatslehrgang anmelden.

TEDD – Commitment for Competence

Das Kompetenzzentrum TEDD, Tissue Engineering for Drug Development, wurde 2011 durch die ZHAW und die Firma InSphero AG gegründet. Ziel ist es, die Entwicklung von organähnlichen Gewebemodellen für die Medikamentenentwicklung

und Wirkstoffprüfung voranzutreiben. An der Jahresversammlung vom 23. Oktober in Wädenswil gab es Gelegenheit, sechs konkrete TEDD-Projekte aus nächster Nähe kennenzulernen.

► www.icbc.zhaw.ch/tedd



Über 400 neue Bachelor

Dieses Jahr sind es insgesamt 427 neue Studierende, die in den nächsten Jahren ihr Studium in Biotechnologie, Chemie, Lebensmitteltechnologie, Umweltingenieurwesen oder Facility Management absolvieren und mit dem Bachelor erfolgreich abschliessen wollen. Die sogenannte Wirbelwindwoche findet eine Woche vor dem offi-

ziellen Semesterbeginn statt. Sie dient dem Vertrautwerden mit der Hochschule und der Einführung in die Grundlagenfächer (Mathematik, Physik, Chemie, Informatik, Englisch, Kultur-Gesellschaft-Sprache). In gemischten Gruppen quer durch alle Studiengänge bestreiten die neuen Studierenden ein viertägiges Programm.



20 Jahre Simulation

Unter dem Motto «Past-Present-Potential» feierte das Institut für Angewandte Simulation IAS Jubiläum. Über 200 Simulations-Projekte haben die Fachleute in den vergangenen 20 Jahren in Zusammenarbeit mit der Industrie, dem öffentlichen Dienst, Wirtschaftsverbänden und anderen Bildungsinstitutionen umgesetzt. Persönlichkeiten aus Wirtschaft und Wissenschaft präsentierten am Forum Projektbeispiele und gaben Einblick in bisher unbekannte Lösungsansätze.

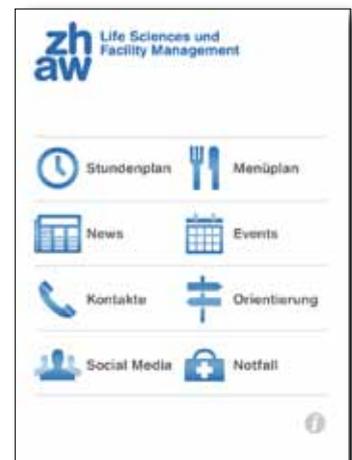
► www.ias.zhaw.ch



Direktor Urs Hilber (r.) gratuliert dem Institutsleiter Marcel Burkhard zum Jubiläum.

Viel genutzte App

Die neue ZHAW-App des Wädenswiler Departements findet bei Studierenden und Mitarbeitenden grossen Anklang. Vier Wochen nach der Lancierung wurde sie bereits von über 1000 Personen genutzt. Die App «ZHAW LSFM» bietet Hilfe im Studienalltag – von den Stundenplänen über die Orientierung auf dem Campus bis hin zum Busfahrplan und zum Verhalten im Notfall. Entwickelt wurde die App vom hochschuleigenen Institut für Angewandte Simulation IAS. Die kostenlose App steht als



iPhone- und Android-Version zur Verfügung.

3. Fischforum Schweiz

Obwohl die Schweiz als Wasserschloss Europas gilt, wird jährlich Fisch für rund 600 Millionen Franken importiert – vorwiegend aus Drittweltländern. Das Potenzial der Fischproduktion in der Schweiz ist deshalb Thema des 3. Fischforums Schweiz, welches am 7. Februar 2013 stattfindet. Die Veranstaltung geht in Referaten und Workshops der Fra-

ge nach, wie und wo die Fischproduktion in der Schweiz erhöht werden könnte.

► www.iunr.zhaw.ch/oekotechnologie



Online-Plattform zur Unterstützung der Laufbahnplanung

Ausbildung und Berufsleben sind in der heutigen Gesellschaft bedeutungsvolle und

identitätsstiftende Lebensbereiche. Eine erfolgreiche Laufbahnplanung ist deshalb zentraler Bestandteil eines zufriedenen Lebens. Bei der Laufbahnplanung setzt man sich mit Fragen wie «Was kann ich gut?» und «Was mache ich gerne?» auseinander. Oft ist es nützlich, eine professionelle Laufbahnberatung zur Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

Laufbahnberater/innen benötigen bei ihrer Arbeit einen differenzierten Einblick in die Persönlichkeit eines Menschen. Sie müssen sich systematisch mit

der beruflichen Laufbahn auseinandersetzen und individuelle Persönlichkeitsmerkmale, Stärken und Entwicklungsfelder analysieren. Zur Unterstützung dieser Arbeit ist am IAP Institut für Angewandte Psychologie die Online-Plattform laufbahndiagnostik.ch entwickelt worden.

Indem die Plattform verschiedene theoretisch fundierte und wissenschaftlich überprüfte Fragebögen zur vertieften Analyse zur Verfügung stellt, hilft sie, sich systematisch und differenziert mit der beruflichen Laufbahn ausein-

anderzusetzen. Sie kann professionell in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung eingesetzt werden, eignet sich aber auch als Instrument in der Personalentwicklung von Unternehmen z.B. im Rahmen eines Coachings oder Mitarbeitendengesprächs. Zudem steht laufbahndiagnostik.ch Privatpersonen offen, die sich systematisch mit ihrer beruflichen Laufbahn auseinandersetzen wollen. Die Plattform ist kostenlos und wird fortlaufend mit nützlichen Instrumenten ergänzt und weiterentwickelt.

www.laufbahndiagnostik.ch



JAMES-Studie 2012: Mobiles Internet ist bei Jugendlichen im Trend

Die ersten Ergebnisse der JAMES-Studie 2012 zeigen: Jugendliche nutzen das Internet immer mobiler. Sie setzen stark auf Smartphones und nutzen mehrere Medien gleichzeitig auf verschiedenen Geräten. Weiter ergab die Studie, dass Ju-

gendliche sich in ihrer Freizeit trotz grösserem medialem Angebot sehr gerne mit Freunden treffen, Sport treiben oder musizieren.

Das Departement Angewandte Psychologie hat nach 2010 zum zweiten Mal im Auftrag von

Swisscom das Nutzungsverhalten von über 1000 Jugendlichen im Alter zwischen 12 und 19 Jahren mit einer repräsentativen Umfrage erhoben.

Gefragt wurden die Jugendlichen, wie ihr Alltag aussieht, welche Medien sie wie nutzen

und wie sie kommunizieren. Die fertige Studie erscheint Anfang 2013 (ausführlicher Bericht Seite 46).

Weitere Informationen auch unter www.psychologie.zhaw.ch/james

Pensionierung von Dieter Hauser



Ende 2012 verabschiedet sich Dieter Hauser in eine neue Lebensphase. Er tritt nach mehr als 20-jähriger Tätigkeit am IAP Institut für Angewandte Psychologie seine Pension an. Dieter Hauser studierte ursprünglich an der ETH und war Entwicklungstechniker für Hochfrequenztechnik und Mikro-

elektronik, bevor er sich dem Feld der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zuwandte. Der diplomierte Psychologe und Berufs- und Laufbahnberater blickt auf eine langjährige Tätigkeit am IAP zurück: Er war als Laufbahnberater, Coach für Fach- und Führungskräfte und als Studienberater tätig. Zudem hat er immer wieder Führungsaufgaben wahrgenommen. Er hat zahlreiche Fachartikel zum Thema Laufbahnberatung verfasst und auch Fachinterviews geführt. Seit 2009 leitete er das Zentrum Berufs-, Studien- & Laufbahnberatung. Im Oktober hat er die Leitung des Zentrums an Prof. Dr. Marc Schreiber übergeben.

Wissenschaft anders denken

Wie gestaltet sich zukünftig das Verhältnis von Forschung, Lehre und Praxis? Dieser Frage widmete sich das Symposium «Wissenschaft anders denken» der MSH Medical School Hamburg. Gemeinsam mit der BSP Business School Berlin Potsdam und dem Departement Angewandte Psychologie der ZHAW sollten Denkanstöße für die Entwicklung einer eigenen Position in angewandter Wissenschaft entwickelt werden. Dazu setzten sich die Teilnehmenden kritisch mit dem Wechselspiel und der Rollenverteilung zwischen Wissenschaft, Lehre und Praxis auseinander. Normalerweise generiert die Wissenschaft (neues)

Wissen, die Lehre vermittelt vorhandenes Wissen und die Praxis wendet das Wissen an. Doch was passiert, wenn der Dialog zwischen diesen drei Bereichen anders geführt wird als üblich? Welche alternativen Vermittlungsformen sind denkbar? «Mit dem Symposium liefern unsere Hochschulen einen innovativen Beitrag zu einem neuen Wissenschaftsverständnis», erklärte Prof. Michael Zirkler vom Departement Angewandte Psychologie. Die in Hamburg begonnene Auseinandersetzung mit dem Wissenschaftsverständnis an Fachhochschulen soll mit einer weiteren Tagung 2014 in Zürich fortgesetzt werden.

Weiterbildung am Puls der Gesellschaft

Seit November ist das Weiterbildungsprogramm des Departements Soziale Arbeit für das Studienjahr 2013/2014 erhältlich. Das vielfältige Angebot ist so zusammengestellt, dass es aktuelle Entwicklungen des Berufsfeldes aufgreift und optimale Laufbahnchancen eröffnet. Die Lehrgänge sind inhaltlich am Puls der Gesellschaft und bieten die Möglichkeit zur persönlichen Vernetzung. Methodisch stellen die praxiserfahrenen Dozierenden Dialog und Reflexion in den Mittelpunkt. Kern des Weiterbildungsangebots sind 13 Zertifikatslehrgänge (CAS), die alle



zu einem Master of Advanced Studies (MAS) ausgebaut werden können. Der modulare An-

satz ermöglicht den Teilnehmenden, individuelle Vertiefungen festzulegen und den

MAS über einen Zeitraum von maximal sechs Jahren zu absolvieren. Das Weiterbildungsangebot richtet sich an Vertreterinnen und Vertreter der Sozialen Arbeit, aber auch verwandter Disziplinen. Am Informationsabend vom 15. Januar 2013 stellen der neue Leiter Weiterbildung und Dienstleistung, Frank Wittmann, sowie die Studienleitungen das gesamte Weiterbildungsangebot der ZHAW Soziale Arbeit vor.

► www.sozialerarbeit.zhaw.ch/infoabend

► www.sozialerarbeit.zhaw.ch/weiterbildung

«Soziokulturelle Animation als Handwerk» von Marcel Spierts

Ende September lud die ZHAW Soziale Arbeit gemeinsam mit der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit zu einer Veranstaltung in die Bäckeranlage in Zürich. Unter dem Titel «Soziokulturelle Animation als Handwerk» referierte Marcel Spierts vor über hundert Gästen über die Professionalisierung in der Soziokulturellen Animation. Der holländische Forscher und Methodenentwickler hat in den vergangenen 15 Jahren auch in

der Schweiz verschiedene Seminare und Workshops zur soziokulturellen Arbeit geleitet und an Tagungen mitgewirkt. So war er im September 2010 Keynote-Speaker an der Tagung der ZHAW Soziale Arbeit «Talent ist lernbar – informelle Bildung in der Sozialen Arbeit». Mit seinem Buch «Balancieren und Stimulieren» sowie mit weiteren Inputs und Beratungsmandaten hat er die Diskussion zur Soziokulturellen Animation in



Marcel Spierts

der Deutschschweiz wesentlich beeinflusst. In der Diskussionsrunde im Anschluss an das Referat wurde unter anderem die Rolle der Soziokulturellen Animation vor dem Hintergrund des hochaktuellen Diskurses um den aktivierenden Sozialstaat thematisiert. Der gemeinsame Anlass der ZHAW und der Hochschule Luzern wurde von den Anwesenden durchwegs positiv aufgenommen und geschätzt.

Neue Bachelor- und Masterdiplomierte



Diplomredner C. D. Florescu

Zur Diplomfeier am 5. Oktober im Vortragssaal des Kunsthauses Zürich waren 71 Bachelor- und 5 Masterstudierende sowie ihre Angehörigen und Freunde eingeladen. Als Diplomredner konnte der Schriftsteller und Psychologe Catalin Dorian Florescu, der mit dem Schweizer Buchpreis 2011 ausgezeichnet worden war, gewonnen werden. In seiner bewegenden Rede scheute er nicht vor gewagten Vergleichen

und pointierten Anspielungen auf das aktuelle Zeitgeschehen zurück.

Für den festlichen musikalischen Rahmen des Anlasses sorgte der Pianist See Siang Wong mit leisen, aber kraftvollen Tönen. Impressionen der Feier im Kunsthaus sowie die Diplomrede können auf der Webseite eingesehen werden.

► www.sozialerarbeit.zhaw.ch/diplomfeiern



See Siang Wong am Piano

Remote Teaching ermöglicht Unterricht aus der Ferne

Prof. Dr. Christoph Heitz weilt derzeit in den USA. Für die School of Engineering ist das aber kein Grund, seine Vorlesungen in Winterthur ausfallen zu lassen. Mittels Remote Teaching hat Heitz während der letzten Wochen aus dem fernen Kalifornien unterrichten können. Dieses System beruht auf einer Video- und Audioübertragung übers Internet und ist nun erstmals zum Einsatz ge-

kommen. Remote Teaching funktioniert grundsätzlich so, als würde der Dozent mit den Studierenden per Skype kommunizieren. Allerdings ist die Qualität der Übertragung um ein Vielfaches besser. Die Klasse sitzt in einem speziellen Video-Zimmer und sieht auf der Leinwand ihren Dozenten in Lebensgrösse sowie daneben seine Vorlesungspräsentation. Gleichzeitig werden auch die

Studierenden von einer Kamera erfasst und live mit Bild und Ton in die USA übertragen. «Für mich als Dozent ist vor allem der Blickkontakt mit den Studierenden sehr wichtig», erklärt Heitz, für den die Zeitverschiebung vielleicht das grösste Handicap ist. Schliesslich muss er die Vorlesung um fünf Uhr morgens halten, wenn es in Winterthur zwei Uhr nachmittags ist.



Ausgezeichnete Bachelorarbeiten

Unter den diesjährigen Absolvierenden der School of Engineering waren gleich mehrere Preisträger. So haben Dominik Looser und Fabian Hasler den Prix LITRA erhalten. Die beiden Absolventen des Studiengangs Verkehrssysteme analysierten in ihrer Bachelorarbeit die

Verkehrssituation im Gebiet Zürich Süd-Adliswil und entwickelten ein konkretes Angebotskonzept.

Weiter hat Electrosuisse die Diplomarbeit der Elektrotechnik-Absolventen Andreas Heussi und Fabian Schoeb prämiert. Sie untersuchten und optimierten das Betriebsverhalten eines Schwungradspeicher-Antriebssystems.

Ebenfalls erfolgreich waren die beiden Systemtechnik-Studenten Andreas Künzler und Philipp Wetter. Sie entwickelten ein bildgebendes Analyseverfahren, mit welchem sich Wasserschäden zerstörungsfrei lokalisieren lassen. Diese Bachelorarbeit wurde mit dem regionalen Siemens Excellence Award ausgezeichnet und ist damit für den nationalen Siemens Excellence Award im Frühjahr 2013 nominiert.



Dominik Looser und Fabian Hasler (3.u.4.v.l.) bei der Preisvergabe mit LITRA-Präsident Peter Bieri (1.v.l.)

KTI-Start-up-Label für Winterthur Instruments

Die Winterthur Instruments AG ist das erste Spin-off-Unternehmen der School of Engineering und die sechste Firma in der Stadt Winterthur, welche dieses KTI-Start-up-Label erhalten hat. Nach einer anderthalbjährigen Coaching-Phase wurde die Firma schliesslich am 9. Oktober im Schloss Sommerhaus de Vigier ausgezeichnet.

Das KTI-Start-up-Label ist ein Qualitätssiegel für Start-ups, die neben einem innovativen Geschäftsmodell und einem ambitionierten Team Potenzial für nachhaltiges Wachstum mitbringen.

Die Kommission für Technologie und Innovation (KTI) ist eine staatliche Einrichtung, welche vielversprechende Innovationen unter anderem durch Förderung, Beratung und entsprechende Netzwerke unter-



v.l.: Andor Bariska (Winterthur Instruments), Raymond Gallusser, Prof. Dr. Nils A. Reinke (Winterthur Instruments)

stützt. Die Winterthur Instruments, die sich auf die Entwicklung von Messgeräten zur berührungslosen Prüfung von Beschichtungen spezialisiert hat, ist bereits mit zahlreichen Preisen für Innovation ausgezeichnet worden.

Neues EU-Projekt «CASCADE» am IMS

Der Kick-off für das EU-Projekt CASCADE (Cognitive Autonomous Catheter operating in Dynamic Environments) ist im Frühjahr 2013 geplant. Im drei Jahre dauernden Projekt wird ein «kontinuierlicher» Roboter entwickelt, mit dessen Hilfe eine künstliche Herzklappe via

Katheter automatisch eingesetzt werden kann. Der im Projekt entwickelte Roboterkatheter ist nebst den Aktoren für die Bewegung der Katheterspitze bestückt mit den verschiedensten Sensoren, um einerseits die Navigation des Katheters im Körper zu ermöglichen

und andererseits Schäden durch allzu feste Krafteinwirkung des Katheters auf den Körper zu verhindern. Das Projektkonsortium besteht nebst KMUs aus dem Medizinalbereich auch aus Universitäten wie z.B. der KU Leuven, der Universität Bremen

oder dem University College London. Das IMS wird einerseits für die Integration der verschiedenen Softwarekomponenten in ein Gesamtsystem zuständig sein und andererseits die Integration von Sensoren und Aktoren in die Katheter durchführen.

Sportlicher dritter Alumni Homecoming Day

Am 9. November fand der dritte Alumni Homecoming Day der SML statt. Rund 300 Absolventinnen und Absolventen, Dozierende und Mitarbeitende haben am Anlass zum Thema «Ökonomisierung des Sports» teilgenommen. Die ehemalige Unihockey-Schweizermeisterin und SF-Sportmoderatorin Steffi Buchli führte gekonnt durch den Abend. Auf dem Podium diskutierten Vertreter aus Wirtschaft und Sport über die wirtschaftlichen Aspekte der Branche. Unter dem Titel «Das grosse Geschäft mit den

Emotionen» stand insbesondere die Marketingmaschine Fussball im Vordergrund. Kein Wunder bei Gästen wie Ilja Kaenzig, ehemaliger CEO der Young Boys, und Jörg Vollmüller, Head of Commercial Legal der FIFA; beides langjährige Kenner der Branche. Beim anschliessenden Apéro riche wurden alte Kontakte gepflegt und neue Bekanntschaften geschlossen. Mit der Alma Mater Night ging es schliesslich in die Verlängerung, die erst nach zwei Uhr morgens abgepiffen wurde (siehe auch Seite 65).



Zur Feier wurde der blaue Teppich ausgerollt.

Foto: zVg

Andreas Bergmann in OECD-Gremium berufen

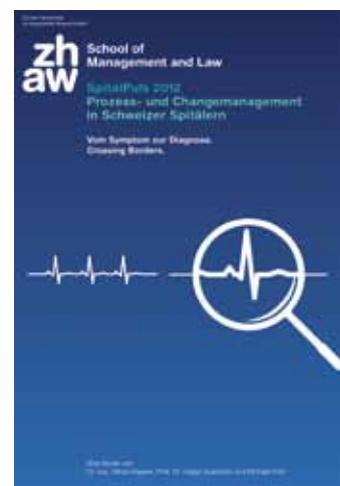


Andreas Bergmann, Professor für Public Finance und Leiter der Abteilung Public Sector,

wurde in das Advisory Panel on Budgeting and Public Expenditures der Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) berufen. Die neu gegründete Experten-Gruppe setzt sich aus ehemaligen leitenden Finanzbeamten der Mitgliedstaaten sowie Wissenschaftlern zusammen. Ziel des Gremiums ist es, die Arbeit der OECD im Bereich Budgetierung und Ausgabenpolitik mit fachlichem Input zu unterstützen. Andreas Bergmann ist der einzige Vertreter der Schweizer Wissenschaft.

SpitalPuls 2012 – hohe Veränderungsbereitschaft bei Schweizer Spitälern

In einer Studie haben das Zentrum für Strategie & Operations (ZSO) und das Winterthurer Institut für Gesundheitsökonomie (WIG) gemeinsam das Prozess- und Changemanagement von Schweizer Spitälern untersucht. Im Fokus standen die Fragen, inwiefern diese bereit sind, sich zu verändern sowie ihre Leistungen systematisch zu planen und zu verbessern. Fähigkeiten, die in Anbetracht des steigenden Kostendrucks im Gesundheitswesen zunehmend gefordert sind. Um diese zu ermitteln, wurden Antworten von über 500 Mitarbeitenden aus allen Funktionen und Bereichen der Kantons-spitäler Frauenfeld und Winterthur, der Hirslanden-Klinik Aarau und der Klinik Barmelweid (AG) ausgewertet. Dabei kam ein eigens entwickeltes Kennzahlen-Modell zur Anwendung, das sowohl das nötige Wissen der Mitarbeitenden (Können), deren Veränderungsbereitschaft (Wollen) und die Art und Weise, wie sie geführt werden (Dürfen), ermittelt. Als Ergänzung zu diesem Können-Wollen-Dürfen-Modell wurden Parameter wie Behandlungsqualität und Mitarbeiterzufriedenheit berücksichtigt. All dies erfolgte auf Basis internationaler Best-Practice-Ansätze im



Spitalwesen. Die Studie stellt bei den Mitarbeitenden der untersuchten Spitäler eine hohe Veränderungsbereitschaft fest. Weiter werden die Qualität und die Zusammenarbeit zwischen Teams als gut eingeschätzt. Handlungsbedarf besteht hingegen beim Know-how der Mitarbeitenden, weil es beispielsweise an spezifischen Fortbildungen zum Thema Prozessoptimierung mangelt. Die Studie beschränkt sich aber nicht nur auf die Diagnose, sondern liefert auch Verbesserungsvorschläge: «Ziel der Studie ist es, den Schweizer Spitälern konkrete Handlungsanweisungen zu geben, die wir aus der Analyse des heutigen Ist-Zustandes ableiten können», so Projektleiter Alfred Angerer.

Erneute FIBAA-Akkreditierung aller Bachelorstudiengänge

Die Expertinnen und Experten der Foundation for International Business Administration Accreditation (FIBAA) haben im Juni die SML besucht und alle Bachelorstudiengänge begutachtet. Die FIBAA-Akkreditierungskommission hat Ende September über



die Beurteilung beraten und die Re-Akkreditierung der Bachelorstudiengänge in Betriebsökonomie (bis 2019) und in Wirtschaftsrecht (bis 2018) beschlossen. Neu akkreditiert wurde der Bachelorstudiengang in Wirtschaftsinformatik (bis 2019).

ALUMNI ZHAW Close-up



Liebe Alumni

Bereits im Jahre 1998 trafen sich die Vorstände der Gründervereine regelmässig, um sich auszutauschen. 2003 wurde dann die Alumni ZHW, heute ALUMNI ZHAW, gegründet. Ziel war neben der gemeinsamen Interessenvertretung auch die Schaffung von Synergien. So verfügen wir heute über eine gemeinsame und leistungsfähige Networkingplattform mit Who's who, eine Palette von Services für die Mitglieder, das «KeepIn-Touch», welches als Bestandteil des ZHAW-Magazins «Impact» in einer Auflage von rund 29'000 Exemplaren herausgegeben wird und ein Shared Service Center, das die zehn Basisvereine administrativ unterstützt. Die Zusammenarbeit mit der immer grösser werdenden ZHAW wird ebenfalls intensiver.

Heute können die Mitglieder über ihre Fachgebiete hinaus miteinander Kontakt aufnehmen und auch an den verschiedensten Events der anderen Fachbereiche und der Dachorganisation teilnehmen. Mit rund 7500 Mitgliedern sind wir heute das grösste fachübergreifende Alumni-Netzwerk der Fachhochschulen. Dies alles war nur möglich durch eine Kombination von engagierter Milizarbeit unserer Vorstände und professioneller Arbeit in der Geschäftsstelle.

Wir haben seit 2003 viel erreicht und wir sind auch stolz darauf. Trotzdem werden wir die Weiterentwicklung unseres bzw. EURES Netzwerkes auch im nächsten Jahr, übrigens ein Jubiläumsjahr, vorantreiben.

Ich wünsche allen frohe Festtage und einen guten Start ins neue Jahr.

Christoph Busenhart
Präsident ALUMNI ZHAW

Von der HWV zum Tierschutz

Was bewog dich, das Amt des Geschäftsführers beim TierrettungsDienst zu übernehmen?

Im Jahr 2003 wurde ich angefragt, ob ich mich als ehrenamtlicher Vorstand um die Finanzen kümmern könnte. Schnell stellte ich fest, dass der TierrettungsDienst in den Bereichen Tierrettung und Tierpflege sehr professionell arbeitete, bei der Administration jedoch viel Verbesserungspotenzial vorhanden war. Als ich ein Jahr später nach einer neuen beruflichen Herausforderung Ausschau hielt, übernahm ich die neu geschaffene Stelle als kaufmännischer Leiter und leistete viel Aufbauarbeit. Die Organisation wuchs rasch, und in Absprache mit der bisherigen Geschäftsführerin wurde die Geschäftsführung neu auf zwei Schultern verteilt. Seither bin ich als Geschäftsführer verantwortlich für die Tierrettung, den kaufmännischen Bereich und das Fundraising.

Was waren die eindrücklichsten Erlebnisse seither?

Einmal war ich dabei, als wir im Auftrag des Veterinäramtes und unter Schutz der Polizei zwei Katzen aus einer völlig verwahrlosten Messie-Wohnung herausholen mussten. Als die Polizei die Türe der nicht anwesenden Besitzerin geöffnet hatte, kam uns ein übler Geruch entgegen. Wir gingen zurück zum Rettungsfahrzeug und holten Overall, Handschuhe und Gesichtsmaske. In der vermüllten Wohnung brauchte es einige Zeit, bis wir die beiden Katzen überhaupt orten konnten. Ein anderes sehr eindrückliches Erlebnis war sicher, als uns die Polizei



Markus Anderegg ist 46, verheiratet. Er verbringt gerne die Freizeit zusammen mit seiner Frau in der Natur oder beim Tanzen. Speziell interessiert er sich für das Thema Non-Profit-Organisationen (NPO) und Fundraising.

einen ausgebüxten alten Schäferhund mit schweren Entzündungen zur Betreuung ins Tierheim Pfötli brachte. Zwei Wochen lang meldete sich niemand. Dann rief ein Obdachloser an. Wir informierten ihn, dass sein Hund bei uns betreut werde, jedoch in einem kritischen Zustand sei. Der Mann meinte, dass er ihn erst in zwei Tagen abholen könne. Am nächsten Tag verschlechterte sich der Zustand des Schäferhundes drastisch, und in Rücksprache mit der Tierärztin entschieden wir uns für eine Notoperation. Als der Besitzer bei uns auftauchte, konnte er sein Glück kaum fassen, dass er seinen Hund nach einer so schwierigen Operation wieder gesund in seine Arme schliessen konnte. Und auch der Schäferhund zeigte trotz den OP-Nachwehen deutlich, dass er sich freute, seinen Besitzer wieder zu haben – ein wirkliches Happy End.

Was ist das Besondere am Management einer NPO?

NPO ist meiner Ansicht nach nicht die richtige Bezeichnung. NPO heisst Non-Profit-Organisation, doch auch eine gemeinnützige Organisation muss Gewinne machen, um Investitionen zu tätigen, magere Jahre aufzufangen und um die Zukunft der Organisation zu sichern. So gesehen spricht man wohl besser von einer Not-for-Profit-Organisation.

Das Besondere einer gemeinnützigen Organisation ist meiner Meinung nach, dass sich diese nicht nur auf die eigentliche Leistungserstellung – in unserem Fall Tierrettung und Tierheim – beschränken darf, sondern sich parallel dazu auch auf die Ressourcenbeschaffung ausrichten muss. Das heisst, der TierrettungsDienst hat eigentlich zwei «Absatzmärkte», nämlich die genannten Dienstleistungen und die Mittelbeschaffung. Komplex wird das Ganze durch die Gestaltung und Pflege einer Vielfalt von Beziehungen zu einer Vielfalt von Austauschpartnern, wie z.B. Polizei, Veterinäramt, Feuerwehr, Tierhalter, andere Tierheime, Tierärzte, Gönner und so weiter. Beim TierrettungsDienst kommt als besonderes Merkmal dazu, dass wir die Leistung in erster Linie für das Tier erbringen, dahinter jedoch fast immer ein Tierhalter steht, der auch zufrieden gestellt werden will.

Welches sind die Herausforderungen?

Jährlich mehr Spenden zu sammeln, damit die Organisation zum Wohl der Tiere ausgebaut werden kann. Wenn ich von Spenden spreche, meine ich damit nicht nur Geldspenden, sondern auch die für uns äus-

Transfer ALUMNI ZHAW

Erfolgreiche Laufbahnen brauchen auch Persönlichkeitsentwicklung

Das Berufsleben ist geprägt durch einen raschen Wandel: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind gefordert, aktuelle und sich abzeichnende Chancen zu erkennen und auch zu nutzen. Dazu sind Kompetenzen gefordert, die weit über das Fachliche hinausgehen.

Berufserfahrung und fachliche Qualifikationen wie Aus- und Weiterbildungen sind wichtig. Wer sich aber erfolgreich im Arbeits- und Berufsleben behaupten möchte (Stichwort Employability), sollte sich auch mit seiner Persönlichkeit auseinandersetzen. Denn erfolgreiche Fach- und Führungskräfte zeichnen sich nicht nur durch das erworbene Wissen, sondern auch durch ihre Werthaltungen, beruflichen Interessen oder überfachlichen Kompetenzen aus. Diese sind beispielsweise unternehmerisches Denken und Handeln, wirksames Konfliktmanagement, Problemlösekompetenz oder soziale Kompetenzen (vgl. Abbildung).

Kostenloses Onlinetool des IAP auch für Alumni

In einer nachhaltigen Laufbahnberatung – wie sie am IAP

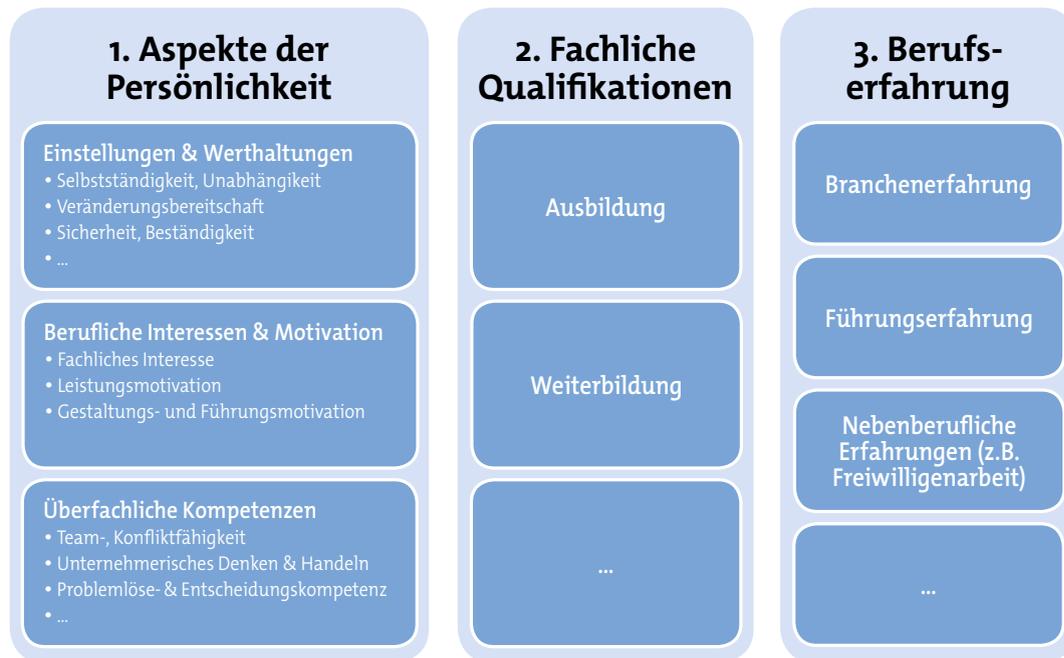


Abbildung: Erfolgsrelevante Faktoren im Hinblick auf die Fähigkeit zur Partizipation im Arbeits- und Berufsleben.

Institut für Angewandte Psychologie der ZHAW angeboten wird – sollten deshalb, neben den fachlichen Qualifikationen und Berufserfahrungen, die Persönlichkeitsaspekte eines Menschen im Zentrum stehen. Berater/innen setzen sich systematisch mit der beruflichen Laufbahn einer Person auseinander und erfassen dadurch individuelle Persönlichkeitsmerkmale, Stärken und Entwicklungsfelder. Diese Persönlichkeitsaspekte und darüber hinaus auch die individuelle

Lebensführung und die Laufbahnziele sollten möglichst im Einklang mit der beruflichen Funktion und der Organisationskultur stehen. Zur Unterstützung der Laufbahnplanung ist am IAP Institut für Angewandte Psychologie die Online-Plattform www.laufbahn-diagnostik.ch entwickelt worden (siehe auch Departementsnews auf Seite 56). Die Plattform hilft Menschen dabei, sich systematisch und differenziert mit ihrer beruflichen Laufbahn auseinanderzusetzen, indem

sie verschiedene theoretisch fundierte und wissenschaftlich überprüfte Fragebögen zur vertieften Analyse zur Verfügung stellt.

Das im Oktober dieses Jahres lancierte Onlinetool ist auf grosses Interesse gestossen, und es wird bereits in der Beratung und Weiterbildung eingesetzt und kann auch in Unternehmen genutzt werden.

Transfer bietet für die Praxis relevantes Wissen aus der Hochschule für die Alumni.



Prof. Dr. Marc Schreiber ist Fachpsychologe für Laufbahn- und Personalpsychologie FSP, Dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberater und leitet das Zentrum für Berufs-, Studien- & Laufbahnberatung am IAP Institut für Angewandte Psychologie der ZHAW. Er ist Berater und Dozent am IAP sowie Dozent am ZHAW Departement Angewandte Psychologie. Zudem ist er Studiengangleiter des Weiterbildungsmasters MAS ZFH in Berufs-, Studien- & Laufbahnberatung.



Susanna Borner hat Angewandte Psychologie an der Universität Zürich sowie Personalmanagement an der FHNW studiert. Sie ist Dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin und am Zentrum für Berufs-, Studien- & Laufbahnberatung am IAP als Beraterin tätig. Daneben ist sie Studiengangleiterin und Dozentin des Weiterbildungsmasters MAS ZFH in Berufs-, Studien- & Laufbahnberatung.

24 Stunden im Einsatz für Tiere

Der Blick hinter die Kulissen des Tierrettungsdienstes stiess auf grosses Interesse. So musste der Anlass im Tierheim Pfötli zweimal durchgeführt werden.

Wenn man sich dem Tierheim nähert, sieht man ein Bauernhaus, einige Anbauten und umzäunte Gehege. Lautes Bellen empfängt einen.

Auf den ersten Blick ist nicht erkennbar, wie viel hinter dieser Organisation steckt und was es alles braucht, um sie professionell zu führen. Es geht um wesentlich mehr, als die Tiere zu betreuen. Oft stehen menschliche und tierische Schicksale dahinter.

Der Geschäftsführer Markus Anderegg empfing ZHAW-Alumni im Tierheim Pfötli in Winkel b. Bülach. Über 3200 Einsätze zählt der Tierrettungsdienst jährlich, wie er in seinem Referat berichtet. Schwerpunkt der Einsätze sind die Sommermonate. Es gibt Tage, an denen bis zu 30 Einsätze nötig sind.

Nicht nur Geldspenden sind gefragt, sondern auch Digitalkameras, Kopiergeräte, Käfige, Werkzeuge, Tiernahrung, Hundspielsachen, Leinen etc. sind willkommen und bilden einen



Informationen aus erster Hand: Markus Anderegg



Der Rundgang hat hungrig gemacht

wichtigen Teil des sogenannten Fundraisings. Leider sind auch sich ändernde behördliche Auflagen ein Kostenfaktor. Rund 50

freiwillige TierrettungsfahrerInnen tragen dazu bei, den 24-Stunden-Betrieb aufrechtzuerhalten. Es sind nicht nur Hunde und Katzen, die ins Tierheim kommen. Vom «verlorengegangenen» Huhn, über Schildkröten, Ratten, Vögel bis zu Ziegen – die verschiedensten Tiere fanden ihr provisorisches Zuhause im «Pfötli». Die Tierrettung ist 24-Stunden für Tiere in Not im Einsatz und arbeitet eng mit Polizei und Behörden zusammen. Roberto Bretscher

Fortsetzung von Seite 60

serst wichtigen Material- und Zeitspenden. Erhaltene Materialspenden, wie z.B. Futter, Heu, Büromöbel, Navigationsgeräte usw., ermöglichen uns, die Spendengelder für unsere Tiere in Not einzusetzen. Mit den wertvollen Zeitspenden sind die ca. 12'000 Stunden gemeint, die Freiwillige jährlich für unsere Organisation erbringen, was ca. sechs Vollzeitstellen

entspricht. Ohne unsere Freiwilligen könnten wir unsere Dienstleistungen nicht in diesem Masse erbringen. Es ist auf alle Fälle eine spezielle Herausforderung, die 32 MitarbeiterInnen und die Freiwilligen zu koordinieren.

Hast du eine spezielle Ausbildung für deine Funktion benötigt?

Da ich in meiner Funktion

für den gesamten kaufmännischen Bereich verantwortlich bin, ist die Ausbildung als Betriebsökonom HWV sehr hilfreich. Als ich die Verantwortung für das Fundraising übernahm, besuchte ich an der ZHAW den Lehrgang DAS Fundraising Management, wo ich mir das nötige Rüstzeug aneignen konnte.

Interview Roberto Bretscher

Absolvententag ZHAW am 21. Februar 2013

Der Absolvententag ZHAW zählt zu den grössten Hochschul-Kontaktmessen der Schweiz.

Getreu dem Motto «Campus meets Business» ermöglicht der Absolvententag ZHAW den ausstellenden Unternehmen, mit über 2'000 Absolventinnen und Absolventen der ZHAW Kontakte zu knüpfen. Die Studierenden erhalten die Möglichkeit, sich über die potenziellen Arbeitgeber sowie deren Stellenangebote oder Praktika genauer zu informieren.

Nicht nur die Zahl der Absolventinnen und Absolventen ist kontinuierlich gewachsen – auch die Zahl der teilnehmenden Organisationen hat sich in den letzten Jahren laufend erhöht! Im Jahr 2012 nahmen erstmals über 100 Unternehmen am Absolvententag teil. Dies zeigt auf, welche Bedeutung dieser Anlass mittlerweile erreicht hat.

Der Auftritt der Studierenden am Messetag bildet den entscheidenden Eindruck für viele Unternehmensvertreter und Recruiter. Viele von ihnen sind begeistert von der Organisation des Absolvententages. Um jedes Jahr die Qualitätsstandards bieten zu können, ist die Zusammenarbeit zwischen den Departementen der ZHAW und dem Organisationskomitee des Absolvententages von essentieller Bedeutung. Die Anmeldefrist läuft bis zum 14. Dezember 2012.

Bayan Weishaupt, Projektleiter Absolvententag 2013 & Student Wirtschaftsrecht

► **Absolvententag ZHAW**
058 934 66 74,
contact@absolvententag.ch

ALUMNI ZHAW Engineering & Architecture

«Das Dach ist das Kritische am Bau»

Die Einladung auf die Baustelle des neuen Elefantensparks des Zürcher Zoos stiess auf grosses Interesse. Besonders beeindruckt waren die 50 Alumni von der Architektur des Dachs.

Noch ist wenig zu erkennen von einem Naturparadies, welches der Zoo Zürich für seine Dickhäuter errichtet. Doch den Teilnehmern der Besichtigung des neuen Elefantensparks bietet sich ein spannendes Szenario auf dem Baustellenareal. Das 14 Millionen Franken teure, gekrümmte Dach des neuen Elefantenhauses sticht sofort ins Auge. Die Zooführer Peter Zürcher und Karl Sprecher erklären den

Alumni das Besondere an der Dachkonstruktion: «Die geschwungene Form wird lediglich durch einen komplexen Holzaufbau, bestehend aus zwölf Verstrebungen, den Hauptträgern, gestützt. Die tief in den Boden ragenden Lastabtragungselemente müssen das Gewicht des 1000-Tonnen-Überbaus abfangen.» Das verwendete Material der ersten drei Dachschichten, nordisches Fichtenholz, wurde ohne Krümmung angeliefert und erhielt erst vor Ort die nötige Wölbung. «Die Errichtung des Daches ist der kritischste Punkt am Bau des Komplexes», sagt Sprecher.

Die Zooführer zeigen den Alumni die markanten Stellen des Neubaus – Quarantänestation, Bullen- und Kuhställe, so-



Bauen für die Dickhäuter.

gar ein Narkoseaufwachraum ist vorhanden. Noch sind die zukünftigen Innenanlagen nur mit viel Fantasie zu erkennen. Beim abschliessenden Apéro wird unter den Alumni fleissig diskutiert – nicht nur über die architektonischen Besonderheiten der Anlage. Vor allem die

Zerstörung des Lebensraumes der Elefanten, welche Sprecher erwähnte, sorgte für Gesprächsstoff: «Das ist ja auch eines der Ziele solcher Veranstaltungen: Die Leute für das Thema Naturschutz zu sensibilisieren. Das ist uns heute sicher gelungen.» Andreas Engel

ALUMNI ZHAW Sprachen & Kommunikation

Die Wahrnehmung des Flughafens positiv beeinflussen

66'000 Passagiere, 3,5 bis 4 Millionen Tonnen Kerosin und mehr als 700 Flugbewegungen pro Tag – das sind nur einige der beeindruckenden Zahlen rund um den Flughafen Zürich.

«Kommunikation am Flughafen Zürich» – der Titel hielt, was er versprach: Eine erfreuliche Anzahl Mitglieder des noch jungen Vereins fand sich zum spannenden Referat von Jasmin Bodmer von der Corporate Communication des Flughafens ein.

Jasmin Bodmer, Absolventin des Instituts für Angewandte

Medienwissenschaft der ZHAW, gewährte uns einen Einblick in ihre vielseitige Kommunikationsstätigkeit: Als Teil eines Dreierteams steht sie Journalisten Red und Antwort, schreibt Medienmitteilungen, organisiert Medienanlässe, kümmert sich um die interne und externe Kommunikation sowie um Krisenkommunikation, betreut den Auftritt in den Social Media, verfasst Newsletter, pflegt die Mitarbeiterzeitschrift und vieles mehr.

Ihr Auftrag: Die Wahrnehmung der Flughafen Zürich AG bei Mitarbeitenden, Aviatikinteressierten, Anwohnern und der Öffentlichkeit durch geeignete Kommunikation positiv zu be-

einflussen. Auf die Mehrsprachigkeit in ihrer Arbeit angesprochen, meint Jasmin Bodmer: «Wir drei Mediensprecher können zusammen folgende Sprachen abdecken: Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Spanisch, Griechisch, Russisch und ein paar Brocken Farsi sowie waschechten USA-Slang!» Je nach Medium und Thema wird auf Deutsch und/oder Englisch sowie teilweise auch auf Französisch kommuniziert. So erscheinen die internen Publikationen auf Deutsch, Newsletter an Partner und die Reisebranche werden auf Deutsch, Französisch und Englisch versandt, während die gesamte Kommunikation im Be-

reich Investor Relations auf Englisch erfolgt. «Unser Dienstleistungsgedanke am Flughafen beinhaltet, dass unsere Abteilung Corporate Communication 24 Stunden am Tag und 7 Tage die Woche erreichbar ist. Es muss aber möglich bleiben, sich Freiräume und Auszeiten zu reservieren sowie Rückzugsmöglichkeiten zu schaffen.»

Nach dem Vortrag stürzten sich die Mitglieder ins Getümmel: Mit den Tour Guides Bruno Spiess und Marc Oppliger machten sie sich auf eine Flughafen-Tour. Die Alumni durften dabei auch einen Blick hinter die Kulissen werfen, zum Beispiel in die Gepäckabfertigung.

ALUMNI ZHAW Columnni

Politisches Campaigning – wie Wahlkämpfe gewonnen werden

Gebannt schaute die Welt auf den US-Wahlkampf. Louis Perron, Schweizer Politologe und Politikberater, informierte im Rahmen der Columnni-Generalversammlung über die Wahlkampfkampagne in den USA.

Für Louis Perron gibt es nichts Faszinierenderes als Wahlkämpfe. Besonders amerikanische Wahlkampfkampagnen beeindrucken durch Professionalität und Wissenschaftlichkeit. Grosse finanzielle Mittel erlauben den Beteiligten im US-Wahlkampf, worauf Schweizer Parteien bis anhin verzichteten: aufwändige Meinungsumfragen und persönlichen Wählerkontakt. Bestimmend für den Ausgang eines Wahlkampfes ist jedoch nicht nur das Budget einer Kampagne. Ein Wahlkampf wird laut Perron durch vier Faktoren entschieden: die Message, das



Dr. Louis Perron kennt die Faktoren des Wahlkampfes

Geld, das Know-how und das Engagement. Die Message bildet das Fundament jeder Kampagne. Jeder TV-Spot, jede Rede, jede Medienmitteilung knüpft an die definierte Message an.

Meinungsforschung

In den USA wird mit Umfragen in der Bevölkerung die Message einer Kampagne bestimmt. Dazu wird auf jene Inhalte fokus-

siert, welche die Wähler am stärksten ansprechen. Zudem soll die Message aufzeigen, wie sich die Politik des einen Kandidaten von der des anderen unterscheidet. Nur wenn dem Wähler die Unterschiede kommuniziert werden, kann er sich entscheiden. Bei identischen Kandidaten wird der Wähler auf den Urnengang verzichtet. Informationen über die Wähler und ihre Meinung sind laut

Louis Perron bedeutend für die strategischen Entscheide im Wahlkampf. Deshalb wird in den USA professionelle Meinungsforschung betrieben.

Neue Instrumente für Schweizer Politiker

Auch für die Schweiz empfehlen sich Umfragen als Wahlkampfinstrument, um die Messages gezielter zu definieren. Ein weiteres erfolgversprechendes Instrument für den Schweizer Wahlkampf ist der persönliche Kontakt zum Bürger. Mit Hausbesuchen, Telefonanrufen oder persönlichen Briefen soll jeder Einzelne individuell angesprochen werden. Ziel ist es, durch persönliche Kommunikation den Wähler zur Urne zu bewegen.

Der Politikberater Perron wagte dann in seinem Referat über politische Kampagnen auch eine Prognose über den Ausgang der US-Präsidentenwahl: Der Alte bleibt der Neue.

Christin Eugster

ALUMNI ZHAW DÜV

Grillfest im Spätsommer

Grosses Grillfest unter freiem Himmel aus Anlass des zehnjährigen Bestehens des Event-Teams, eines Unterausschusses der Werbekommission.

Die Mitglieder der Weko hatten vor zehn Jahren beschlossen, dass die Vernetzung und Stärkung des Zusammenhalts unter den DÜV-Mitgliedern ein

Hauptanliegen der Kommission sein soll. Werbe- und PR-Massnahmen also für einmal nach innen gerichtet. Kurzerhand wurde das Event-Team – sprich E-Team – gegründet. Mit regelmässigen Anlässen zu verschiedenen Themen sollte für die DÜV-Mitglieder eine Möglichkeit geschaffen werden, sich auch ausserhalb der Mitgliederversammlung zu treffen. Es wurden verschie-

dene Kategorien – z. B. Kunst & Kultur oder Sport & Spass – definiert, im Rahmen deren die Angebote erfolgen sollten. Während der letzten 10 Jahre wurden zahlreiche Anlässe organisiert und Aktivitäten angeboten, wie z. B. eine Wanderung auf dem Pizol, eine Fernsehstudioführung, ein Curlingabend, ein Workshop im ETH-Genlabor oder Privatführungen durch die Monet-Ausstellung

und das Polizeimuseum. Die Angebote stärken den Zusammenhalt, die Kollegialität und die Vernetzung. Das E-Team hatte die DÜV-Mitglieder anlässlich seines 10-jährigen Bestehens ins Gemeinschaftszentrum (GZ) Wipkingen eingeladen. Der Jubiläumsanlass des E-Teams verlief entspannt und erfrischend, auch ohne, dass es zum Einsatz der Badehose kam.

Olivier Friedrich

Impressionen vom Homecoming Day der SML

Rund 300 Alumni nahmen am 3. Homecoming Day der School of Management and Law teil. «Ökonomisierung des Sports» war das Thema einer Podiumsdiskussion.



Auswahl von Events der ALUMNI ZHAW (Stand Dezember 2012)

www.alumni-zhaw.ch

Basisverein	Datum	Zeit	Ort	Art des Anlasses	Inhalt des Anlasses	Anmeldung	Offen nur für Fachverein	Offen für gesamt ALUMNI
FM	7./8.2.2013		Wädenswil	Euro FM-Meeting				
	23.04.2013		ZKB	Mitgliederversammlung				
			Prime Tower	Sommeranlass				
LS	Dez.		Wädenswil	Glühweinapéro				
Sprachen & Kommunikation	15.03.2013			Generalversammlung				
DüV	20.04.2013		Rest. Linde Oberstrass, ZH		Mitgliederversammlung			
SML	16.01.2013		Regensdorf	SAP Schweiz AG	Besuch bei Thomas Scherr, CFO			
	8.02.2013			Ladies Event: Cigarren-Workshop				
	19.02.2013			Business Knigge	gepflegte Umgangsformen			
	8.03.2013		Masoala Halle	Generalversammlung				
	Ende März			Clusterevent Professionals	Anlass für Mitglieder zwischen 31 und 45 Jahren			
	26.04.2013		Zürich	Zürcher Stadtrundgang mit dem Nachtwächter				
	Mai 2013			Doz-Lunch	Prof. Dr. Gabriela Nagel erzählt			
Anfang Juni 2013			Winterthur	Business-Dinner				
	Juni 2013			Clusterevent Seniors	Anlass für Mitglieder ab 46 Jahren			

Adressliste / Kontakte ALUMNI ZHAW

Dachverband der Absolventinnen und Absolventen der ZHAW

ALUMNI ZHAW
Theaterstrasse 3, 8400 Winterthur
Telefon 052 203 47 00
Mail sekretariat@alumni-zhaw.ch
Internet www.alumni-zhaw.ch

ALUMNI ZHAW Fachvereine an der Theaterstrasse 3, 8400 Winterthur, Telefon 052 203 47 00

Arts & Fundraising Management
afrm@alumni-zhaw.ch, www.alumni-zhaw.ch/amfrm

Engineering & Architecture
ea@alumni-zhaw.ch, www.alumni-zhaw.ch/ea

Facility Management
amfm@alumni-zhaw.ch, www.alumni-zhaw.ch/fm

Gesundheit
gesundheit@alumni-zhaw.ch, www.alumni-zhaw.ch/gesundheit

Life Sciences
ls@alumni-zhaw.ch, www.alumni-zhaw.ch/lis

School of Management and Law
sml@alumni-zhaw.ch, www.alumni-zhaw.ch/sml

Sprachen & Kommunikation
sk@alumni-zhaw.ch, www.alumni-zhaw.ch/sk

DÜV
berufsverband@duev.ch
Lindenbachstrasse 7, 8042 Zürich
Telefon 044 360 30 22

Managed Health Care Winterthur
sabrina.bozenhardt@zhaw.ch
St. Georgenstrasse 70, 8401 Winterthur
Telefon 058 934 76 47

Columni
info@columni.ch
c/o Institut für Angewandte Medienwissenschaft ZHAW
Theaterstrasse 15c, 8401 Winterthur
Telefon 058 934 70 31

Partnerorganisationen

VSZHAW
Theaterstrasse 3, 8400 Winterthur
vszhaw@zhaw.ch

Stiftung ZHAW
Telefon 058 934 66 55
Theaterstrasse 3, 8400 Winterthur
info@stiftungzhaw.ch



Nathalie Stöckli

(25) arbeitet seit Juli 2012 als Junior-Beraterin bei Primus Communications in Zürich. Seit September 2010 war sie als PR-Redaktorin bei einer Kommunikationsagentur tätig. Zuvor hatte sie an der ZHAW Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften den Bachelorstudiengang «Übersetzen/Mehrsprachige Kommunikation» abgeschlossen.



Yves Dulex

(37) wurde per 1. September 2012 zum Chief Sales Officer und Mitglied der Geschäftsleitung bei Allianz Global Assistance (AGA) ernannt. 2003 be-

gann Yves Dulex als Leiter Innendienst Ski bei AGA, 2006 erfolgte der Wechsel zum Automobilmarkt. Im Zusammenhang mit seiner Zusatzfunktion als Chief of Operations des Allianz Global Assistance Care Teams absolvierte Yves Dulex den Lehrgang CAS Krisenkommunikation. Als Einsatzleiter vor Ort bei internationalen Katastrophen koordiniert er den Einsatz der Teams vor Ort und fungiert als Bindeglied zum Krisenstab in der Schweiz.



Antonia Fellmann

(51) ist neu selbständige Beraterin für CRM und Social Media. Mit ihrer Firma berät sie Kunden, das Hauptaugenmerk liegt dabei auf der Schnittstelle zwischen traditionellem Kundenbindungsmanagement und der Integration von Social Media. Zuvor war Antonia Fellmann als Key Account Managerin bei Amadeus Marketing AG für globale Grosskunden tätig gewesen. Antonia Fellmann hatte an der School of Management and Law (SML) der ZHAW eine Weiterbildung absolviert und den MAS Master of Advanced Studies in Customer Relationship Management gemacht.



Roger Brändlin

(39) moderiert seit Dezember 2012 die «Tagesschau» am Mittag, abends um 18 Uhr und in der Nacht. Roger Brändlin arbeitet seit 2007 für Schweizer Radio und Fernsehen (SRF) und war bis anhin bei DRS 3 als Produzent und Redaktor tätig. Zuvor hatte Roger Brändlin Journalismus und Organisationskommunikation an der ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften in Winterthur studiert und für verschiedene Schweizer Lokalradios gearbeitet.



Matthias Keller

(48) wurde vom Verwaltungsrat der VBG Verkehrsbetriebe Glattal AG (VBG) per Januar 2013 zum neuen Direktor gewählt. Nach einer Lehre als Elektronikmechaniker machte Matthias Keller an der ZHAW (damals Technikum Winterthur) eine Ausbildung zum Elektroingenieur. Danach war

er zwei Jahre als Softwareentwickler bei Siemens tätig und absolvierte anschliessend ein Studium der Elektrotechnik an der ETH Zürich. Seit rund acht Jahren ist Matthias Keller bei Stadler Bussnang als Bereichsleiter Engineering tätig und ist mit seinen Kolleginnen und Kollegen unter anderem zuständig für die Entwicklung der Stadlerzüge FLIRT und GTW.



Simon Balissat

(29) verstärkt seit Oktober das Radio 24-Redaktionsteam, wo er als Newsanchor insbesondere während der Morgenshow «Ufsteller» zu hören ist. Nachdem er 2007 sein Studium in Journalismus und Organisationskommunikation an der ZHAW erfolgreich abgeschlossen hatte, war er fünf Jahre lang bei Radio Argovia als Redaktor tätig.

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

► zhaw-impact@zhaw.ch
Redaktionsschluss nächste
Ausgabe: 15. Februar 2013

Impressum

Herausgeber:

ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Winterthur und ALUMNI ZHAW

Redaktionsleitung:

Patricia Faller (Chefredaktorin)
Silvia Behofsits (Projektleitung)
Claudia Gähwiler

Redaktionsteam:

Roberto Bretscher (ALUMNI ZHAW); Hubert Mäder (Architektur, Gestaltung und Bauingenieurwesen); José Santos (Gesundheit); Christa Stocker (Angewandte Linguistik); Birgit Camenisch (Life Sciences und Facility Management); Tanja von Rotz (Angewandte Psychologie); Nicole Steiger (Soziale Arbeit); Matthias Kleefoot (School of Engineering); Bettina Deggeller (School of Management and Law); Manuela Beyeler (Finanzen & Services)

Redaktionelle Mitarbeit:

Corinne Amacher, Julia Biller, Franziska Egli, Markus Gisler, Kristian Hachen, Tina Hafen, Sarah Jäggi, Ramona Knörr, Manuel Martin, Andrea Söldi, Sibylle Veigl

Fotos:

alle Conradin Frei, Zürich, ausser S. 4, 5 14,15,18,23 oben, 25 r., 26, 32,33,36,37, 49, 50, 52-66

Layout:

Erich Banz, Neftenbach

Info-Grafik:

Till Martin, Zürich

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

Vorstufe/Druck:

Swissprinters AG, Zofingen

Auflage: 29'500

ZHAW-Impact erscheint viermal jährlich.

Nächste Ausgabe:

21. März 2013

Zusätzliche Exemplare können bestellt werden bei:
zhaw-impact@zhaw.ch,
Tel. 058 934 74 66

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



VENTURE
KICKSTART
YOUR HIGHTECH
BUSINESS **KICK**

130'000 to kick your startup

Explore the business potential of your technology

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

Get your kick: www.venturekick.ch

venture kick is a fully private initiative supported by:

— **GEBERT RÜF STIFTUNG** —
WISSENSCHAFT.BEWEGEN

ERNST GÖHNER STIFTUNG

OPO STIFTUNG

AVINA STIFTUNG

TOP-JOBS FÜR SOFTWARE-INGENIEURE



Kompetente Kollegen HP Quality Center

Project Management

Mobile App **Kanban TDD** TFS **Coded UI**

Klare Vision **Testing** Maven Embedded Linux

CI **ATDD** Eclipse

Agile Development **Clean Code**

Java EE **.NET** Quick Test Azure

OO Silverlight **Scrum Java** Android **C++**

OSGi ARM **Embedded** CAN

Platform Independent **Multi-Core** *Flache Hierarchie* Distributed

Zufriedene Mitarbeitende

Virtualisation



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!

