

Zeitschrift: Curaviva : Fachzeitschrift
Herausgeber: Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz
Band: 78 (2007)
Heft: 3

Artikel: Neuer Nachdiplomkurs von Curaviva Weiterbildung : Epos bringt Ethik in Arbeitsalltag
Autor: Steiner, Barbara
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-805016>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 17.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Neuer Nachdiplomkurs von Curaviva Weiterbildung

Epos bringt Ethik in Arbeitsalltag

■ Barbara Steiner

Erstmals lassen sich Kadermitglieder von Heimen und weitere Interessierte im neuen Nachdiplomkurs Epos – Ethische Prozesse und Organisationsentwicklung im Sozialbereich – zu Ethik-Trainerinnen und -Trainern weiterbilden.

«Im Leitbild manch einer sozialen Institution ist der Begriff «Ethik» als Absichtserklärung enthalten. Nicht selten liegt zwischen Leitbild und Realität aber eine breite Kluft», sagt Paul Gmünder, Theologe und Bildungsbeauftragter von Curaviva Weiterbildung. Die Feststellung veranlasste ihn sowie Marianne Gerber, Leiterin des damaligen Fachbereichs Bildung des Heimverbandes Schweiz, den Religionsphilosophen Gerhard Ruff sowie die Philosophin und Psychoanalytikerin Lisa Schmuckli zum Handeln. Die Gruppe machte sich bereits vor einigen Jahren an die Entwicklung eines kommunikativen Verfahrens, welches es ermöglicht, Werte zu thematisieren, Entscheide ethisch zu reflektieren und die Organisationsstruktur zu hinterfragen – und zwar nicht nur in sozialen Einrichtungen, sondern grundsätzlich in jeder Organisationsform und jedem Betrieb. Nach ihrer beruflichen Neuorientierung im Rahmen der Verbandsfunktion schied Marianne Gerber aus dem Team aus, neu dazu kam der Philosoph und Ethiker Peter A. Schmid. Die Gruppe investierte nicht nur etliche Arbeitsstunden ins Projekt, sondern auch viel Freizeit und persönliches

Engagement. «Am Anfang mussten ja auch wir uns zuerst über unsere inhaltlichen Positionen klar werden und einen Konsens finden», sagt Gmünder. Der Erarbeitung eines ersten Entwurfs von Epos – die Abkürzung steht für «Ethische Prozesse und Organisationsentwicklung im Sozialbereich» – folgte die Erprobung in der Praxis verschiedener Organisationen. «Wir stellten fest, dass unsere Methode in ihrer Ursprungsform zu komplex war, und vereinfachten sie dann massiv. Zudem galt es, die Schnittstelle zwischen Ethik und Organisationsentwicklung zu klären.» Schliesslich richtete sich Epos ausdrücklich nicht einzig an Kadermitglieder, sondern an sämtliche Mitarbeitenden einer Einrichtung und müsse deshalb im Arbeitsalltag praktikabel sein. «Epos ist ein demokratisches Verfahren und schafft Wertschöpfung durch Wertschätzung», betont Gmünder. Nicht selten hätten es Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Betrieben im Rahmen von Epos zum ersten Mal erlebt, dass ihre Meinung in einer ethischen Grundsatzdiskussion am Arbeitsort gefragt gewesen und auch ernst genommen worden sei. Nach einer solchen Erfahrung stünden Angestellte in der Regel weit stärker als vorher hinter ihrer Tätigkeit und ihrem Arbeitgeber – und davon profitierten letztlich alle Beteiligten.

Oft strukturelle Konsequenzen

Mittlerweile ist Epos zum praxistauglichen Verfahren gereift. In diesem

Monat beginnt in Luzern der Nachdiplomkurs, in welchem die Entwicklungsgruppe die ersten 18 Interessierten damit vertraut macht und zu Ethik-Trainerinnen und -Trainern weiterbildet. Voraussetzung für die Teilnahme ist der Abschluss einer Ausbildung an einer Höheren Fachschule oder Fachhochschule oder Äquivalenz im Tertiärbereich, drei Jahre Berufserfahrung im Sozial- oder Gesundheitsbereich sowie die Möglichkeit zur selbstständigen Moderation ethischer Fallarbeit. «Epos zeichnet sich durch die starke Verknüpfung von Theorie und Praxis, Ethik und Rollenverständnis aus. Diese Besonderheit prägt auch die Ausbildung. Die Fallarbeit spielt darin eine grosse Rolle.» Gmünder nennt Beispiele von Situationen mit Konfliktpotenzial, in denen Epos lösungswisend sein könnte: «Oft sind junge, sehr gut ausgebildete und engagierte Mitarbeitende in Institutionen unzufrieden, weil sie ihr Wissen gar nicht umsetzen können – sei es aus organisatorischen Gründen, sei es wegen Zeitmangels.» Oder das Leitbild eines Heims halte die Werte «Würde» und «Selbstbestimmung» der Bewohnerinnen und Bewohner hoch – im Alltag kämen diese Werte aber zu kurz, weil das Pflegepersonal personell unterdotiert sei. Zu solchen organisatorischen Themen kämen alltägliche Schwierigkeiten im Zusammenhang mit Langzeitpflege, Sterbebegleitung, Behinderung, Suizidgefährdung, Aggression und Gewalt. Mitarbeitende

und Leitende von Institutionen aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich müssten meist unter Zeitdruck Entscheidungen fällen, die sie belasten oder bestärken können. «Werden solche Entscheidungen methodisch reflektiert und bewusst getroffen, können sie das Personal entlasten und das Arbeitsklima kontinuierlich verbessern. Innere Kündigungen werden so vermieden.»

stoppen wollen, als er gemerkt habe, dass das Projekt tiefer greifende Reformen auslösen könnte. «Das Personal hat sich dann aber ausdrücklich für die Fortführung des Prozesses ausgesprochen.» Auch wenn die Resultate von Diskussionen über Ethik und Werte kurzfristig zuweilen auch unbequeme Konsequenzen nach sich ziehen und das Verfahren Zeit und etwas Geld kostet: «Mittel- und langfri-

hätten, seien auch in den sozialen Einrichtungen vorbei, so Gmünder. «Heute hat jedes Individuum seine eigenen Wertvorstellungen. Dieser Wertpluralismus hat zur Folge, dass die gemeinsame ethische Basis in einem Betrieb ausgehandelt werden muss.» Und gerade Heime kämen nicht um diesen Prozess herum: «Weil darin hilfsbedürftige Menschen leben, ist in Bezug auf Fragen der Ethik besondere Sorgfalt geboten.» Zudem stelle die Öffentlichkeit sehr hohe Ansprüche an die Institutionen: «Es wird viel verlangt von ihnen. Es lohnt sich, darüber nachzudenken, wie den Anforderungen begegnet werden soll, und auch das eigene institutionelle Selbstverständnis zu reflektieren».

Jährliche Wiederholung

Der Nachdiplomkurs Epos dauert 22 Tage und umfasst vier Sequenzen. In der ersten Phase befassen sich die Teilnehmenden mit ethischen Prozessen und Kommunikation, in der zweiten kommt die Organisationsentwicklung hinzu, in der dritten stehen Praxisprojekte und Training der Epos-Praxis im Zentrum. Am Schluss des Kurses folgt eine Ethik-Beratung in Kleingruppen. Laut Gmünder ist vorderhand eine jährliche Wiederholung des Kurses geplant. Die Absolventinnen und Absolventen werden Epos nicht nur in ihren eigenen Einrichtungen durchführen, sondern den Prozess als Ethik-Trainerinnen und -Trainer auch in anderen Organisationen leiten können. Gmünder geht davon aus, dass das Interesse an Epos auch dank des Multiplikatoren-Effekts rasch wachsen wird. Für ihn steht fest: «Die Zukunft ist ethisch – oder gar nicht» – wie es der Theologe und Ehtik-Professor Hans Ruh formuliert hat. ■

Weitere Informationen:

www.weiterbildung.curaviva.ch, Paul Gmünder, Bildungsbeauftragter Management, Telefon: 041 241 01 50, p.gmuender@curaviva.ch, Birgit Freier, Administration, Telefon 041 419 72 62, b.freier@curaviva.ch



Von einer positiven Stimmung in einem Heim profitieren vor allem auch die Bewohnenden – der Einbezug aller Mitarbeitenden in ethische Grundsatzdiskussionen ist deshalb wichtig.

Foto: Robert Hansen

Nicht immer bequem

Im Gespräch über heikle Punkte kristallisiert sich im Epos-Verfahren allenfalls heraus, dass zur Verbesserung der Situation strukturelle Anpassungen notwendig sind. Diese lösen bei den Heimleitungen oft nicht gerade Stürme der Begeisterung aus. Im Rahmen einer internen Weiterbildung kam es so zum Beispiel vor, dass ein Heimverantwortlicher den eingeleiteten Prozess habe

stig profitiert jede Organisation davon, wenn das Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden stimmt, wenn sie überzeugt sind von ihrer Tätigkeit und alle am gleichen Strick ziehen», zeigt sich Gmünder überzeugt. Die Zeiten, in denen ein gemeinsamer Werterahmen eine Selbstverständlichkeit gewesen sei und höchstens unterschiedliche religiöse Anschauungen innerhalb des Christentums Anlass zu Disputen geboten