

BeWL



Heute: Von Professoren und Studierenden
10 Jahre BeWL: Der Sprecher freut sich
30 Jahre IWI: Absolventenkarrieren
50 Jahre AIESEC: Ein Interview über damals und heute

«Der richtige Ort für mein Fachwissen:
Eines der weltweit innovativsten
Postunternehmen.»

Die Schweizerische Post bewegt mit dynamischen Mitarbeitenden und neuester Technologie. Täglich, in der Schweiz und weltweit. Möchten auch Sie etwas bewegen? Dann kommen Sie zu uns.

Die Schweizerische Post. Menschen, die bewegen.
www.post.ch/jobs

DIE POST 

Mit dieser Ausgabe werden gleich drei Jubiläen gefeiert. Zunächst einmal kann sich die Zeitschrift BeWL selbst feiern, denn dies ist seit ihrem erstmaligen Erscheinen im Sommersemester 2004 die 20. Ausgabe des Semesterblatts. Zu Feiern gab es jüngst aber auch das 50-jährige Bestehen der AIESEC in Bern sowie das 30-jährige Jubiläum des Instituts für Wirtschaftsinformatik der Universität Bern. Die beiden letztgenannten Jubiläen werden in den Rubriken Studium und Praxis näher beleuchtet.

Der damalige Gründer der AIESEC in Bern, Jürg Schwarz, sowie Corinne Binkert, die den Vorsitz von 2009 bis 2010 innehatte, schauen auf ihre Zeit bei der AIESEC zurück und wagen den Blick in die Zukunft.

Anlässlich des 30-jährigen Bestehens der Wirtschaftsinformatik warf das Institut zusammen mit Prof. em. Gerhard Knolmayer die Frage auf: «Was heisst und zu welchem Ende studiert man Wirtschaftsinformatik?» Dazu wurden erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen der Universität Bern mit Fokus Wirtschaftsinformatik zu einem Kolloquium eingeladen, um über ihre Erfahrungen im Berufsleben zu berichten. Fünf dieser Wirtschaftsinformatiker berichten in diesem Heft über ihren Werdegang.

Das Studium der Wirtschaftsinformatik bereichern ab diesem Herbstsemester zwei neue Gesichter. Frau Hanna Krasnova tritt die Nachfolge der Assistenzprofessur von Susanne Patig an. Edy Portmann bekleidet die von der Post gestiftete neue Assistenzprofessur für Informationswissenschaft.

Aus dem Studium berichten neben der bereits erwähnten AIESEC eines der beiden Siegerteams der diesjährigen Accenture Campus Innovation Challenge sowie eine Erasmusstudentin.

In der Rubrik Praxis schildern zwei ehemalige Studierende ihre Erfahrungen aus Beruf und Praktikum.



Schliesslich geben Prof. Urs Wälchli und Jonas Zeller vom Institut für Finanzmanagement (IFM) Einblick in ihre Forschung. Sie präsentieren die Ergebnisse einer grossangelegten Studie über den Zusammenhang des Alters von Verwaltungsratspräsidenten und der Unternehmensprofitabilität. Die Ergebnisse dürften für unsere Studierenden durchaus ermutigend sein, ja man könnte in Anlehnung an Herbert Grönemeyers berühmten Liedtext fast rufen: (Berner) Studierende an die Macht!

Gebt den (Berner) Studierenden das Kommando!

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre.

Ihr Jens Dibbern
Sprecher des Departements BWL
der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen
Fakultät der Universität Bern

Editorial	1
Informationen	
Nachrichten aus dem Departement	3
Neue Assistenzprofessorin am Institut für Wirtschaftsinformatik – Prof. Dr. Hanna Krasnova übernimmt die Assistenzprofessur für Informationsmanagement	4
Kompetenznetzwerk Digitale Information – Prof. Dr. Edy Portmann ist neuer Assistenz- professor für Informationswissenschaft	6
Studium	
Doppelsieg von IWI-Studierenden bei der Accenture Campus Innovation Challenge	8
Bärn i ha di gärn! Bericht einer Erasmus-Studentin	10
In kleinen Schritten die Welt verändern – Interview anlässlich 50 Jahre AIESEC Bern	12
Praxis	
Was wird man mit Wirtschaftsinformatik? Ein Blick auf Absolventenkarrieren	16
Wirtschaft, Technik und New York! Berufseinstieg bei der Credit Suisse	21
Praktikum in Boston – Eine Studentin berichtet	23
Forschung	
Sinkt der Erfolg von Unternehmen, wenn der Chef in die Jahre kommt?	25
Publikationen	30

Auszeichnungen

Der mit CHF 2000 dotierte «Walter Wasserfallen Preis» wurde im Januar 2013 vom Institut für Finanzmanagement (IFM) an folgende Personen verliehen:

Hannes Minder für seine Masterarbeit zum Thema «Einfluss des Unternehmensalters auf den Ankündigungseffekt von Mergers und Acquisitions» sowie Reto Vogel für seine Masterarbeit «Corporate Real Estate und Firm Performance bei kotierten Schweizer Unternehmen».

Prof. em. Norbert Thom wurde aufgrund seiner Verdienste bei der Gründung und Förderung des Kompetenzzentrums für Public Management (KPM) der Universität Bern im Mai 2013 zum Senior Fellow am KPM ernannt.

Erasmus-News

Am Mittwoch, dem 27. November 2013, 17 Uhr, bietet die Erasmus-Fachkoordination eine Informationsveranstaltung zu den Möglichkeiten und den Bewerbungsmodalitäten für einen Auslandsaufenthalt im Rahmen des BWL-Studiums an. Nähere Informationen werden ab November unter www.bwl.unibe.ch/erasmus bekanntgegeben.

Lehraufträge

Ab Herbstsemester 2013 wird Herr Dr. Benjamin Müller, Leiter Marktforschung bei PostFinance, im Rahmen eines neuen Lehrauftrags an der Professur für Quantitative Methoden der BWL die Lehrveranstaltung «Grundlagen der Marktforschung» anbieten.

Im Herbstsemester 2013 wird am Institut für Wirtschaftsinformatik der Lehrauftrag «Requirements Engineering» auf Masterstufe erneut von PD Dr. Andrea Herrmann durchgeführt.

Dr. Elena Hubschmid wurde im August 2012 zum Dr. rer. oec. an der WISO-Fakultät promoviert und erhielt ab Februar 2013 den Lehrauftrag für die Veranstaltung «Intercultural Human Resource Management» auf Masterstufe. Im Frühlingsemester 2014 wird diese Lehrveranstaltung fortgeführt. Dr. Elena Hubschmid arbeitet als Group HR Projects Manager bei Angst+Pfister AG in Zürich, wo sie auf Gruppenebene für die Personalentwicklung in acht Ländern, den Aufbau der Corporate Academy und die gruppenweiten Employee Satisfaction Surveys zuständig ist.

30 Jahre Wirtschaftsinformatik an der Universität Bern

Anlässlich des 30-jährigen Bestehens des Instituts für Wirtschaftsinformatik der Universität Bern griff das Institut mit Prof. em. Gerhard Knolmayer die Frage auf: «Was heisst und zu welchem Ende studiert man Wirtschaftsinformatik?» Dazu wurden erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen zu einem Kolloquium eingeladen, um über ihre Erfahrungen im Berufsleben zu berichten. In diesem Heft werden die Werdegänge von fünf Absolventen und Teilnehmer des Kolloquiums im Rahmen eines Porträts beleuchtet.

Weitere Informationen

Dr. Matthias Stürmer ist seit dem 1. August 2013 als neuer Oberassistent am Institut für Wirtschaftsinformatik (IWI) tätig. Der Fokus seiner Arbeit liegt auf dem Aufbau des Kompetenzbereichs «Digitale Nachhaltigkeit». Er hat in Zusammenarbeit mit dem IWI und unter Mitwirkung weiterer Interessenträger eine Konferenz zum Themenkreis «IT-Beschaffung im Öffentlichen Bereich» organisiert. Die Konferenz fand am 28. August 2013 statt.

Prof. Dr. Urs Wälchli, Assistenzprofessor am Institut für Finanzmanagement (IFM), unterrichtete von Juli bis August 2013 als Visiting Assistant Professor of Finance an der Krannert School of Management, Purdue University.

Als gemeinschaftliches Projekt des Instituts für Marketing und Unternehmensführung und des Instituts für Wirtschaftsinformatik sowie weiterer Partner fand am 23. August 2013 die erste Online-Marketing Konferenz an der Universität Bern statt. Informationen zur Konferenz sind unter www.online-marketing-konferenz.ch erhältlich.

Auf seiner Vortragstour durch alle Schweizer Kantone ist Prof. em. Norbert Thom beim 25. Kanton angelangt. Bei der Verleihung des Schaffhauser Innovationspreises 2013 unter dem Patronat des Volkswirtschaftsdirektors referierte er am 27. Februar 2013 zum Thema «Effizientes Ideenmanagement». Als letzter Kanton will Uri eine Einladung aussprechen.

Prof. em. Norbert Thom wurde im Mai 2013 in den Stiftungsrat der Academia Engelberg gewählt. Diese wurde von allen Zentralschweizer Kantonen, der Gemeinde Engelberg und der Swiss Re gegründet. Sie fördert den interdisziplinären Wissensaustausch und veranstaltet Jahreskonferenzen mit hochkarätigen Referenten aus dem In- und Ausland.

Neue Assistenzprofessorin am Institut für Wirtschaftsinformatik – Prof. Dr. Hanna Krasnova übernimmt die Assistenzprofessur in der Abteilung Informationsmanagement

Nach erfolgreichem Masterabschluss an der Humboldt Universität in Berlin widmete sich Prof. Dr. Hanna Krasnova ihrer Doktorarbeit über die Rolle der Privatsphäre in sozialen Netzwerken. Vier Jahre später befasst Sie sich im Rahmen ihrer Forschungsarbeiten – neu als Assistenzprofessorin am Institut für Wirtschaftsinformatik an der Universität Bern – weiter mit der Bedeutung sozialer Netzwerke. *Von Pascal Müller*

Pascal Müller: Frau Professor Krasnova, herzlich willkommen an der Universität Bern. Bitte erzählen Sie uns etwas über Ihren akademischen Werdegang.

Hanna Krasnova: Ich habe mein Bachelorstudium an der staatlichen Wirtschaftsuniversität in Weissrussland mit Spezialisierung in internationalen wirtschaftlichen Beziehungen im Jahr 2002 abgeschlossen. Während meines Studiums habe ich im Rahmen eines Austauschprogrammes ein Jahr an der Universität Idaho in den USA studiert. Im Jahr 2006 schloss ich an der Humboldt Universität in Berlin mit dem Master of Arts in Economics and Management Science ab. Meine Doktorarbeit am Institut für Wirtschaftsinformatik konnte ich drei Jahre später, im Jahr 2009, ebenfalls an der Humboldt Universität in Berlin erfolgreich beenden. In meiner Arbeit wendete ich mich der Rolle der Privatsphäre von Nutzern in sozialen Netzwerken zu. Heute, vier Jahre später, kommt dieser Thematik in meinen Forschungsarbeiten durch die stets bedeutender werdenden sozialen Plattformen wie zum Beispiel Facebook noch immer die höchste Priorität zu.

Pascal Müller: Wo haben Sie bisher gearbeitet? Ist dies Ihre erste Professur?

Hanna Krasnova: Für mich ist diese Anstellung eine komplett neue Erfahrung. Zuvor habe ich in der Forschung am Institut für Wirtschaftsinformatik an der Humboldt Universität in Berlin gearbeitet. Ich sehe es als eine grosse Chance, in einer solchen Position hier an der Universität

Bern tätig zu sein. Für diese Möglichkeit bin ich sehr dankbar.

Pascal Müller: Was ist Ihr Hauptforschungsgebiet und welches Ihre wichtigsten Forschungsbeiträge?

Hanna Krasnova: Wie bereits erwähnt, befasse ich mich mit sozialen Netzwerken. Genauer widme ich mich dem Aspekt des individuellen, sozialen und unternehmerischen Nutzens von sozialen Netzwerken, im Speziellen Facebook. Unsere neuste Studie dreht sich um das Verhalten von Facebook-Nutzern sowie um den Einfluss auf deren persönliches Wohlbefinden. Es war sehr verblüffend zu sehen, wie stark sich eine Online-Plattform wie Facebook auf unser Leben auswirkt. Zu unserer aller Überraschung wurde diese Arbeit an der 11. Internationalen Konferenz der Wirtschaftsinformatik in Leipzig im Jahr 2013 mit dem «Best Paper Award» ausgezeichnet. Momentan bin ich in eine Reihe verschiedener Forschungsarbeiten involviert, welche sich sowohl mit der Privatsphäre und dem Verhalten von Facebook-Nutzern auf der Plattform, als auch mit den geschlechterabhängigen Verhaltensmustern und der Nutzung sozialer Netzwerke durch Jugendliche befassen. Die Gelegenheit, bei solch interessanten Studien mitzuarbeiten und sich dabei mit ausserordentlich talentierten Wissenschaftlern auszutauschen, ist grossartig.

Pascal Müller: Was bedeutet Ihnen der Ruf der Uni Bern?

Hanna Krasnova: Als Wissenschaftlerin bedeutet dies für mich insofern sehr viel, als es mir



zeigt, dass die Universität Bern nicht nur mir als Person, sondern auch meiner Forschungsarbeit vertraut. Darüber hinaus habe ich dadurch die Chance meine Forschungsarbeit zu fördern und bei unterschiedlichsten, faszinierenden Projekten mitzuarbeiten. So hoffe ich, dass wir einen wertvollen Beitrag für die Forschung, die Wirtschaft und – nicht zu vergessen – die Gesellschaft leisten können.

Pascal Müller: Haben Sie sich etwas Besonderes vorgenommen für die Arbeit in Bern?

Hanna Krasnova: Im Moment stecke ich mitten in den Vorbereitungen für die Kurse des Herbstsemesters. Ich bin überzeugt, dass das kommende Semester nicht nur für die Studierenden, sondern auch für mich eine Bereicherung sein wird. Überdies würde ich gerne Studierenden die Möglichkeit geben, sich an meinen Forschungsarbeiten zu beteiligen. So möchte ich Lerninhalte auf effektive und anregende Art vermitteln.

Pascal Müller: Was werden die Hauptinhalte Ihrer Lehrveranstaltungen sein und welche zentrale Einsicht wollen Sie den Studierenden hierbei übermitteln?

Hanna Krasnova: Bis dato habe ich mich in meiner Forschungsarbeit auf das menschliche Verhalten im Allgemeinen und das Benutzerverhalten im Besonderen konzentriert. Dies eröffnet mir einer Reihe interessanter Möglichkeiten zur Gestaltung meiner Lehrveranstaltungen. Ich würde es sehr

begrüssen, wenn Studierende dadurch mehr über das menschliche Verhalten, das Konsum- und Nutzerverhalten hinsichtlich der IT sowie Methoden zu dessen Messung und Lenkung lernen würden.

Pascal Müller: Was erwarten Sie von den Studierenden?

Hanna Krasnova: Ich schaue dem kommenden Semester mit Zuversicht entgegen und freue mich darauf, die Studierenden kennenzulernen. Bis jetzt habe ich nur Positives über die Berner Studie-

renden und deren Leistungen gehört – diesbezüglich erhoffe ich mir einen aktiven inspirierenden Wissensaustausch.



WIR SIND DER SCHLÜSSEL ZU IHRER ERFOLGREICHEN KARRIERE

Suchen Sie anspruchsvolle Aufgaben und interessante Kundenkontakte? Wollen Sie rasch Verantwortung übernehmen, Ihre Kompetenzen weiterentwickeln und gefördert werden? Dann starten Sie nach Ihrem Uni- oder Fachhochschulabschluss Ihre berufliche Karriere bei BDO.

Der Schlüssel zu Ihrer erfolgreichen Zukunft:
www.bdo.ch/karriere



Prüfung • Treuhand • Beratung 

Kompetenznetzwerk Digitale Information – Prof. Dr. Edy Portmann ist neuer Assistenzprofessor für Informationswissenschaft

Im Rahmen des Kooperationsprojektes «Kompetenznetzwerk Digitale Information» entsteht am Institut für Wirtschaftsinformatik die Assistenzprofessur für Informationswissenschaft. Prof. Dr. Edy Portmann erklärt im Interview die Wichtigkeit eines aktiven, interdisziplinären Wissensaustausches.
Von Pascal Müller

Pascal Müller: Herr Professor Portmann, wir begrüßen Sie herzlich an der Universität Bern. Bitte erzählen Sie uns etwas über Ihren bisherigen Werdegang und Ihr Hauptforschungsgebiet.

Edy Portmann: Nachdem ich an der Hochschule Luzern mein Diplom in Wirtschaftsinformatik gemacht hatte, arbeitete ich mehrere Jahre an der Schnittstelle von Wirtschaft, Informatik und Recht. Stationen meiner Laufbahn sind Link Marketing Service in Luzern, wo ich während meines Studiums als Interviewer begann und später als Supervisor weiterarbeitete. Danach war ich als Contract Manager bei der Swisscom Mobile AG in Bern tätig, gefolgt von einer Position als Business Analyst bei PricewaterhouseCoopers AG in Zürich. Bevor ich mich für ein Masterstudium entschied, arbeitete ich als IT-Auditor bei Ernst&Young AG Zürich. Nach meinem Masterstudium in Wirtschaftswissenschaften an der Universität Basel war ich wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Hochschule Luzern sowie der Universität Fribourg, wo ich gleichzeitig meine Doktorwürde in Informatik erlangte. Nach meiner Promotion arbeitete ich unterstützt vom Schweizerischen Nationalfonds als Postdoktorand an der Universität Kalifornien in Berkeley. Dann folgte der Ruf auf die Assistenzprofessur für Informationswissenschaft der Universität Bern. Ich freue mich sehr, das Kompetenznetzwerk «Digitale Information» mitaufzubauen und gestalten zu dürfen.

In meiner Forschung beschäftige ich mich mit Wegen, die es erlauben, die heutige digitale Informationsflut intelligent zu handhaben. Informationen sind das A und O in unserer Gesellschaft. In vielen Belangen ist es jedoch unmöglich alles zu wissen, wichtiger ist vielmehr, dass relevante Daten verfügbar sind. Auf dem Weg zu einer Wissensgesellschaft müssen aus diesen Daten personenrelevante Informationen extrahiert werden. Um das zu erreichen, werden Sucharchitekturen, -erfahrungen, -interaktionen und -muster analysiert. Einer meiner Schwerpunkte liegt in der Nutzung von Soft Computing Methoden um automatisch Wissensstrukturen aus Webdaten zu erstellen. In adäquater Weise präsentiert, helfen diese Wissensstrukturen einem Suchenden sein Wissen zu erweitern. Um das zu bewerkstelligen, bediene ich mich einer Triangulation von gestaltungs- und verhaltensorientierten Methoden, Mitteln und Werkzeugen aus der Informatik, der



Wirtschaftsinformatik sowie der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

Pascal Müller: Worin lag Ihre Hauptmotivation, den Lehrauftrag anzunehmen und nach Bern zu kommen?

Edy Portmann: Während meiner Zeit bei der Swisscom Mobile AG lernte ich Bern und die Berner kennen und schätzen. Seit dieser Zeit zieht mich die Stadt mit ihren kulturellen Eigenheiten magisch an. Mit dem Aufbau des Kompetenznetzwerks «Digitale Information» macht die Universität ihrem innovativen Ruf alle Ehre. Aus diesen Gründen entschloss ich mich, ohne lange zu zögern, für eine Rückkehr in die Schweiz, obwohl das Epizentrum der gestaltungsorientierten Informatikforschung wohl (noch) im Silicon Valley liegen dürfte. Dieses verlegen wir nun aber mit dem neuen Kompetenznetzwerk nach Bern (lacht)! Scherz beiseite; laut verschiedenen Studien ist die Schweiz bezüglich Konkurrenzfähigkeit und Innovation tatsächlich genauso weit vorne wie die USA und weist mittlerweile im Vergleich zu den USA sogar den höheren prozentualen Anteil zuziehender Top-Forscher aus.

Pascal Müller: Welches werden die Hauptinhalte Ihrer Vorlesungen sein?

Edy Portmann: Dieses Herbstsemester halte ich zwei Vorlesungen; eine für Bachelor- und eine für Masterstudenten. Die Bachelorveranstaltung heisst «Modern Information Retrieval» und geht nach einer Einführung ins Information Retrieval auf praxisbezogene Methoden, Mittel und Werkzeuge ein. Die Vorlesung sollte den Studierenden einen Überblick

über heutige Suchalgorithmen, Web-Retrieval-Systeme, Evaluierungsansätze, Benutzerverhalten und Benutzungsoberflächen bieten. Mit praktischen Übungen werden dabei verschiedene Strategien zur Informationsbeschaffung vertieft.

Der Titel der Mastervorlesung lautet «Business Information Analytics». Die Studenten lernen in dieser Veranstaltung unterschiedliche Bereiche des analyseorientierten Informationsmanagements kennen. In unserem heutigen Web-Zeitalter werden Daten in immer grösseren Mengen produziert. Sich stetig ändernde wirtschaftliche Bedingungen erfordern, dass diese in kürzester Zeit zu geschäftsrelevanten Informationen verarbeitet werden können. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, benötigen Entscheidungsträger fundiertes Wissen darüber, mit welchen Methoden, Mitteln und Werkzeugen Daten zu einem Informationsvorsprung und dadurch zu einem Wettbewerbsvorteil werden. Es werden auch hier verschiedene Informationsmanagementstrategien mit praktischen Übungen vertieft.

Pascal Müller: Welche Erwartungen haben Sie an die Studierenden?

Edy Portmann: Ich wünsche mir, dass sich die Studierenden mit meinen Themen auseinandersetzen. An der Universität Kalifornien in Berkeley wird während den Vorlesungen aktiv mit Professoren diskutiert, dabei werden althergebrachte Lösungen in Frage gestellt, neuen Ideen entwickelt und es herrscht insgesamt ein offenes und ungezwungenes Klima. Das hat mir sehr gut gefallen, denn davon profitieren schlussendlich alle. Ich erwarte also, dass die Berner Studierenden Sachverhalte hinterfragen und sich, ihren Kommilitonen und mir dadurch neue Erkenntnisse ermöglichen.

Pascal Müller: Welche ausserfachlichen Interessen / Freizeitbeschäftigungen haben Sie?

Edy Portmann: Meine Freizeit verbringe ich am liebsten im Kreise meiner Familie. Dabei hält mich meine dreijährige Tochter ganz schön auf Trab. Die besten Ideen kommen ja bekanntlich nicht im Büro, sondern in den kostbaren Verschnaufpausen. Gemeinsame Urlaube ermöglichen mir, meine Arbeit und Forschung mit ein wenig Abstand zu betrachten. Und weil ein gesunder Geist in einem gesunden Körper wohnt, nehme ich mir zu Herzen,

mich wieder vermehrt auf mein Velo zu schwingen oder durch den Wald zu rennen.

Pascal Müller: Haben Sie weitere Kommentare zur Vorlesung oder zu Ihnen persönlich, die für die Studierenden von Interesse sein könnten?

Edy Portmann: Wie man sicherlich aus meinem Werdegang unschwer erkennen kann, bin ich ein sehr interdisziplinärer Mensch. Ich liebe die Theorie genauso wie die Praxis, die Grundlagenforschung genauso wie die anwendungsorientierte Forschung, die Wirtschaft genauso wie die Informatik und so weiter. Deshalb wünsche ich mir, dass ich an der Universität Bern multidisziplinär arbeiten kann. Das heisst beispielsweise, dass ich mich über interessierte Hörer aus allen Disziplinen freue und meine Ideen gerne auch mit fachfremden Forschern diskutiere. Ich bin überzeugt, dass auf diese Weise alle vom gegenseitigen Austausch profitieren können.

Doppelsieg von IWI-Studierenden bei der Accenture Campus Innovation Challenge

Gute Hochschullehre bildet Studierende aus, die mit ihren theoretischen Kenntnissen reale Probleme lösen können. Dass dies am Institut für Wirtschaftsinformatik (IWI) gelingt, zeigt der Doppelsieg Berner Studierender bei der diesjährigen Accenture Campus Innovation Challenge.

In dem Fallstudienwettbewerb der Unternehmensberatung Accenture entwickeln Studierendenteams aus Deutschland, Österreich und der Schweiz IT-basierte Lösungsansätze zu einem Problem aus der Praxis. Am Institut für Wirtschaftsinformatik werden die Studierenden im Rahmen des Projektseminars E-Business ein Semester lang bei der Entwicklung ihrer Lösungsansätze unterstützt. Unter allen Einreichungen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz wählt eine Jury von Accenture und der Universität Giessen die Finalisten aus. Diese Teams werden für ein zweitägiges Präsentationstraining zum Hauptsitz von Accenture nach Kronberg, Deutschland eingeladen und treten anschliessend im Finale gegeneinander an. Das Siegerteam gewinnt eine Wochenendreise zu den Accenture-Technology-Labs an der Côte d'Azur.

Entgegen dem Protokoll wurden dieses Jahr gleich zwei Teams zu Siegern der Fallstudie im Bereich Technologie gekürt. Beide Teams waren vom IWI ins Rennen geschickt worden. Die IWI-Betreuer Prof. Dr. Thomas Myrach, Prof. Dr. Jens Dibbern, Dr. Karsten Frey und Dr. Oliver Krancher gratulieren diesen Studierenden herzlich. Es folgt ein Erfahrungsbericht eines der beiden Siegerteams.

Dr. Oliver Krancher

Erfahrungsbericht

Von Ramona Fankhauser, Marcel Mäusli und Hamid Mohagheghi

«Willst du ein Seminar besuchen, in dem du sowohl dein praktisches, wie auch theoretisches Wissen anwenden kannst? Wenn ja, dann würde ich mich für das Projektseminar E-Business anmelden.» Diese Worte haben wir vor der Anmeldung für das Projektseminar E-Business am Institut für Wirtschaftsinformatik von anderen Kommilitonen zu hören bekommen. Mit grossen Erwartungen meldeten wir uns an und wurden nicht enttäuscht. Zu erarbeiten gab es in den folgenden Wochen eine Indoor Mobile Strategy für einen Flughafen im deutschsprachigen Raum. Die Aufgabenstellung wurde von Accenture im Rahmen des Wettbewerbs *Accenture Campus Innovation Challenge* vorgegeben. Der eng gesteckte Case schränkte unsere kreative Freiheit zwar ein wenig ein; trotzdem machte es Spass, die Lösungsschritte jeweils in den Vorlesungen zu präsentieren. Sowohl die Berater von Accenture, wie auch die Professoren und Betreuer des IWI gaben uns konstruktive Inputs. Diese umzusetzen war jedoch nicht immer einfach, da sie teils gegensätzlich waren. Unsere Lösung konzentrierte sich auf Social Networking am Flughafen. Lange Wartezeiten am Flughafen führen zu Langeweile, Nervosität und Unzufriedenheit. Was liegt also näher, als sich am Flughafen mit anderen Reisenden zu vernetzen. Dies macht die von uns konzipierte App möglich.

Wir reichten am Ende des Seminars unsere Unterlagen bei Accenture ein. Eine mögliche Reise nach Nizza klang doch sehr verlockend. Als wir jedoch Ende Juni eine E-Mail vom Accenture Hauptsitz in Kronberg erhielten, dachten wir zuerst an einen Scherz. Wir hätten nie geglaubt, dass unsere App sich gegen die Ideen der rund 170 anderen Studierenden durchsetzen würde und wir am Finale teilnehmen dürfen. Fünf Tage später sassen wir bereits im Zug Richtung Frankfurt. Dort erwarteten uns auch unsere Konkurrenten: Ein weiteres Team der Uni Bern, gegen das wir im Finale antreten würden. Es folgten zwei Tage mit intensiven Präsentationsworkshops in kleinen Gruppen. Die beiden Tage waren geprägt von harter Arbeit und hervorragender Verpflegung. Ein Präsentations-Coach trieb uns zu Höchstleistungen an, forderte uns heraus und brachte uns dazu, Grenzen zu überwinden. So mussten wir beispielsweise im Rahmen eines Rollenspiels in die Rolle des schreienden Gollums schlüpfen; dies unter dem wachsamen Auge der Kamera, welche es erlaubte die eigene Leistung eingehend zu analysieren. Wir alle waren stolz darauf, was wir in diesen Tagen erreichten und welche Sicherheit wir beim Präsentieren gewannen. Dies war auch unserer Coachin Sabine Walter zu verdanken, welche auf alle Teammitglieder persönlich einging und die beste Leistung



Die zwei IWI-Siegerteams im Accenture-Hauptquartier in Kronberg:

Pascal Hohl, Hamid Mohagheghi, Jorge Parra, Ramona Fankhauser, Marcel Mäusli und Ramed Wakil (v.l.n.r.)

aus uns herausholte – oder wie sie sagte: «Nicht jeder Stein muss gleich geschliffen werden, damit er ein Diamant wird und besonders strahlen kann.»

Gut vorbereitet galt es am dritten Tag, die erarbeitete Idee einer hochkarätigen Jury zu präsentieren. Gegner waren hier im Final unsere Kommilitonen aus der Vorlesung, wir wussten folglich bereits vor der Präsentation um die Stärke unseres Gegners, was unsere Nervosität nicht gerade minderte. Spätestens vor der Jury, bestehend aus einem Universitätsvertreter der Uni Giessen, einer Journalistin der Computerwoche, Senior Managern und Frank Riemensperger, dem Geschäftsführer von Accenture, mussten wir umsetzen, was wir zuvor gelernt hatten. Wir wandelten die Nervosität in Siegeswille um und Marcel gelang es, mit seinem Einstieg die Zuhörer zu fesseln, bevor Ramona die Jury endgültig für uns gewann. Nach der Präsentation stellten wir uns den Fragen der Jury. Die Juroren scheuten es nicht, heikle Fragen zu stellen und noch vor Ort durch den Griff zum Smartphone die Antworten zu überprüfen.

Als es zum Schluss darum ging, den Sieger des IT-Cases zu küren, kam Spannung auf. Überrascht und erfreut waren wir, als die Jury verkündete, dass sie sich entschieden habe, beide Teams der Uni Bern nach Nizza zu schicken. Sie waren mit den Leistungen beider Teams sehr zufrieden. Da «[...] sich die Gruppen der Problemstellung aus ganz verschiedenen Perspektiven näherten, aber in einer jeweils sehr interessanten Art und Weise und mit einer überzeugenden Präsentation», entschieden sie sich,

indirekt die Universität Bern als Siegerin des Wettbewerbs zu küren.

Nun freuen wir uns umso mehr, zusammen mit der anderen Gruppe der Uni Bern ein grossartiges Wochenende in Nizza zu verbringen. Danken möchten wir im Speziellen den IWI-Betreuern Oliver Krancher und Karsten Frey für die hervorragende Betreuung während und nach Abschluss des Seminars.

Bärn i ha di gärn!

Alles begann mit einer E-Mail und der Bestätigung, dass ich in die Schweiz kommen darf. Ich sprang vor Freude fast an die Decke, denn ich wollte mein zweites Studienjahr unbedingt im Ausland verbringen. Ich bin von Natur aus ein unruhiger Typ und kann nicht lange an einem Ort bleiben. *Von Paula Wojtkowiak*

Ich konnte meine Abreise kaum erwarten, sodass meine Koffer schon einen Monat vorher gepackt waren. Trotzdem vergass ich eine ganze Menge, es ist schlicht unmöglich, vorherzusagen, was man für ein ganzes Jahr benötigt.

Heute kann ich sagen, dass ich mich in der neuen Umgebung schon ein wenig eingelebt habe. Ich wohne in einem Studio in der Altstadt, wo ich meine Ruhe habe und bin froh, dass ich von niemandem abhängig bin. Mein Start war jedoch alles andere als leicht. Ungefähr drei Tage bevor ich meine Heimat Poznan, Polen in Richtung Schweiz verliess, habe ich eine Nachricht mit einer Zimmerabsage (das Zimmer hatte ich bereits ein halbes Jahr im Voraus reserviert) erhalten. Da ich aber unbedingt zum vereinbarten Termin in der Schweiz sein musste, bedeutete das, dass ich dringend eine neue Wohnung brauchte. Im Internet fand ich ein

Inserat und so bin ich in Basel gelandet.

Dort konnte ich aber auf Grund der Entfernung nicht lange bleiben. Danach wohnte ich dank der Wohnungsbesitzerin aus Basel bei einer Familie in Ferenbalm. Erst nach zwei Wochen zog ich direkt nach Bern, wo ich mit dem Fahrrad nur acht Minuten bis zur Universität brauche. Meine Familie ist sehr stolz auf mich, weil ich so gut zurechtgekommen bin. Aber ehrlich gesagt hätte ich das alles nicht geschafft ohne die Hilfe und Unterstützung von anderen Menschen. Ich war hier ganz alleine, über 1200 Kilometer von meiner Heimat entfernt und kannte niemanden.

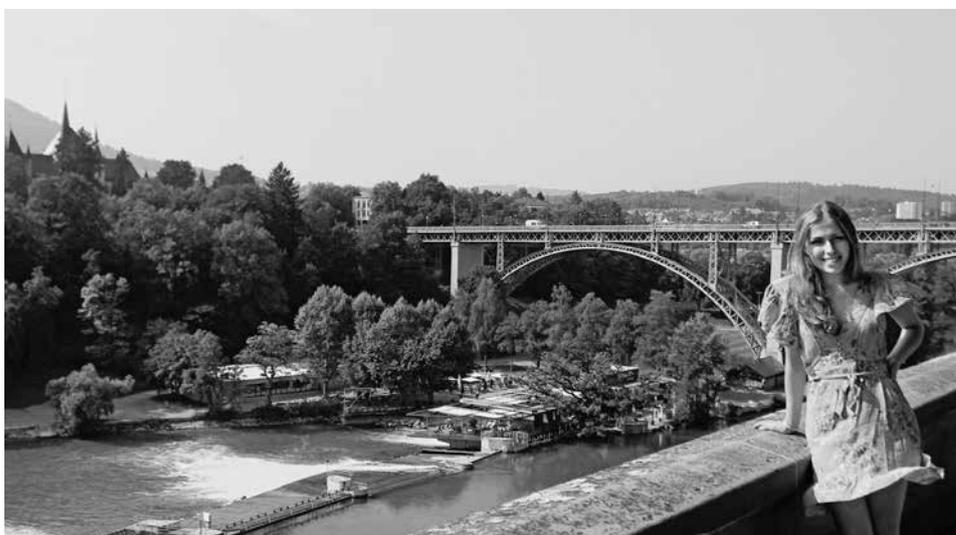
«Meine Familie ist sehr stolz auf mich, weil ich so gut zurechtgekommen bin.»

«lischnuufe» und «Usschnuufe» Schritt für Schritt wurde ich heimisch. Ich machte mir nur Sorgen



wegen des Heimwehs. Zum Glück verfüge ich nicht über allzu viel Freizeit, in der ich mir Gedanken darüber machen kann. Hier gibt es neben dem Studium so viele attraktive Freizeitangebote.

Nun brauche ich nur noch Berndeutsch zu lernen. Das ist allerdings eine ganz neue Sprache für mich. Ich habe auch bereits in Berlin gewohnt, aber Berlinerisch ist dort nicht so verbreitet. Die Sprache reizt mich jedoch und vor allem ist es schlicht peinlich, sich in einer Vorlesung – wenn der ganze Hörsaal voll ist – zu melden und zu sagen, dass man kein Berndeutsch versteht. Mir ist das einmal passiert, es war aber nicht schlimm, da es im Yogaunterricht war. Immerhin habe ich meinen Wortschatz nun um «lischnuufe» und «Usschnuufe» erweitert. Was mich generell ein bisschen stört, ist die Ausdauer der Schweizer. Die meisten verfügen über eine viel bessere Kondition als ich, obwohl ich regelmässig trainiere. Vor allem die Hügel sind schwierig für mich. Die Schweizer sind wohl daran gewöhnt – rauf und runter, rauf und runter ...



In Bern ist Paula Wojtkowiak schnell heimisch geworden

«Was mich ein bisschen stört, ist die Ausdauer der Schweizer: Die meisten verfügen über eine viel bessere Kondition als ich, obwohl ich regelmässig trainiere.»

Gut aufgehoben

Als Erasmusstudentin kann ich mich jederzeit bei der Abteilung für Auslandsstudierende melden, wo ich unterstützt werde. Alle Details während der Einführungswoche waren den Bedürfnissen der Studenten angepasst, sodass man in den ersten Tagen ohne Probleme zurechtkam. Darüber hinaus besuchte ich einen Deutschkurs, da Deutsch nicht meine Muttersprache ist. Dort haben wir zudem viele nützliche Tipps bekommen – wo man beispielsweise günstig einkaufen kann oder wo man ein Bank-

konto eröffnen kann. Das ist sehr praktisch, wenn man noch nie vorher in der Schweiz war. Weiter ist das Online-System Ilias eine grosse Vereinfachung. Man hat immer Zugriff auf den persönlichen Schreibtisch und kann leicht mit anderen Leuten in Kontakt treten. Mit dem Studium läuft es auch prima. Da ich mich mit Logistik beschäftige, konnte ich Kurse wählen, von denen ich in Zukunft profitieren werde. Ich habe schon zwei Praktika in einem Logistikunternehmen in Polen absolviert, wo ich die Transportdokumentation und das Transport-Monitoring mittels der Applikation Chainware erfasst und Saldierungsberichte von Verpackungsprozessen für die Endkunden angefertigt habe. Letztlich verfügt der Uni Sport in Bern über viele Angebote und Aktivi-

täten. Wie gesagt ist meine Woche ziemlich voll, ich möchte aber trotz alledem meine Hobbies nicht vernachlässigen. In meiner Freizeit mache ich unter anderem Holzschnitte. Es überraschte mich, als ich hörte, dass es in Bern eine Holzschnittschule gibt. In naher Zukunft möchte ich mich unbedingt dort anmelden.

«Als Erasmusstudentin kann ich mich jederzeit bei der Abteilung für Auslandsstudierende melden, wo ich unterstützt werde.»

Soweit bin ich sehr zufrieden, dass ich in die Schweiz gekommen bin, ich hätte keine bessere Entscheidung treffen können. Am liebsten würde ich meinen Aufenthalt noch um ein Jahr verlängern!

SBB CFF FFS

Gemeinsam
täglich eine
Meisterleistung.

Dem Management die richtigen
finanziellen Signale geben.
Das begeistert mich. sbb.ch/jobs

In kleinen Schritten die Welt verändern

Das lokale Komitee AIESEC Bern feiert in diesem Jahr das 50-jährige Bestehen. Im Jahre 1963 gründete Jürg Schwarz – damaliger Student an der Universität Bern – den Berner Ableger der Organisation, die Studierenden seit 1948 internationale Praktika organisiert. Corinne Binkert, gegenwärtige Master Studentin an der Universität Bern, präsierte AIESEC Bern von 2009 bis 2010. Im Doppelinterview ziehen die beiden den Vergleich zu früher und erzählen von der Entwicklung, die AIESEC in den letzten 50 Jahren gemacht hat. *Von Pascal Müller*

Pascal Müller: Jürg Schwarz, was war Ihre Motivation zur Gründung des Lokalen Komitees AIESEC Bern?

Jürg Schwarz: Persönlich habe ich mir meine Praktika selber organisiert und dabei gemerkt, wie schwierig es ist, einen Praktikumsplatz im Ausland zu finden. Einerseits war es zu dieser Zeit anfangs der 60er-Jahre sehr umständlich, eine Firma zu finden, die bereit war, einen aufzunehmen und andererseits war der Erhalt einer Arbeitsbewilligung für eine kurze Arbeitsdauer auch nicht eben einfach. Als ich aus meinem Praktikum bei der Swissair in Paris zurückgekommen bin, habe ich durch einen Zeitungsbericht erfahren, dass in St. Gallen die Studentenorganisation AIESEC (Association Internationale des Étudiants en Sciences Économiques et Commerciales) zur koordinierten Vermittlung internationaler Praktika existiert. Daraufhin habe ich mich mit den Verantwortlichen von AIESEC St. Gallen in Verbindung gesetzt – diese haben mir jedoch mitgeteilt, wir müssten selber ein lokales Komitee gründen. Ich habe mich darüber geärgert und mit meinen Mitstudenten diskutiert, warum es an der Universität Bern nichts Vergleichbares gibt, worauf meine Kollegen mich aufforderten, selber aktiv zu werden. Wir haben schlussendlich zu dritt beschlossen, AIESEC Bern ins Leben zu rufen, wobei uns der damalige Direktor der Berner Handelskammer tatkräftig unterstützte und weiterhalf. So konnten wir im allerersten Jahr bereits zwölf Praktika im Rahmen des bilateralen Austauschprogramms organisieren – das heisst, wir haben zwölf Schweizer Praktikumsplätze gesucht und gleichzeitig zwölf Berner Studierende ins Ausland geschickt. Wir boten den «Incoming Trainees» ein Betreuungsprogramm, da das ganze Austauschprogramm für alle Teilnehmer attraktiv sein musste. Die Schweiz galt zudem als wirtschaftliches Paradies gegenüber dem Rest von Europa. Diese zwei Faktoren haben mitgeholfen, unsere Organisation Schritt für Schritt zu etablieren. Wir haben uns überdies an internationalen Kongressen immer wieder ausgetauscht, unser Netzwerk und damit unsere Möglichkeiten erweitert. So hat AIESEC schätzungsweise 800 Studenten einen Austausch ermöglicht, bevor überhaupt das heutige Erasmus-Programm – generell liegt der Schwerpunkt bei Erasmus auf akademischem Austausch, jedoch werden auch internationale Praktika koordiniert – lanciert wurde. Interessant an unserer

Organisation war, dass AIESEC damals einzig Stelenaustausch und Reception-Programm gemacht hat. Das ist heute anders. Ich ziehe gerne den Vergleich zu Nivea, die in den 50er-Jahren ebenfalls nur ein einziges Produkt vertrieben haben – die klassische Creme in der blauen Dose – und damit sehr erfolgreich waren.

Pascal Müller: Was waren die Haupthindernisse, die Sie während der Gründungszeit antrafen? Gab es Dinge, die man im Nachhinein hätte anders machen müssen?

Jürg Schwarz: Im Grunde verlief die Anfangszeit relativ reibungslos. Es gab eine gewisse Zurückhaltung von Seiten der Fakultät, aber wir haben unser Programm als Studentenorganisation mehr oder weniger ungefragt durchgezogen und plötzlich war das halt da. Die Universität hat uns unterstützt und eine Lokalität in der Nähe zur Verfügung gestellt. Wir mussten nach einiger Zeit in den – leider nicht ganz regendichten – Dachstock des Gebäudes ausweichen und demzufolge nach jedem Gewitter Wasser aus dem Büro abschöpfen. Grundsätzlich waren wir aber einfach froh, überhaupt ein Büro zu haben.

Pascal Müller: Corinne Binkert, wie erlebten Sie Ihre Anfangszeit bei AIESEC? Spürten Sie, als Sie im Jahre 2009 das Präsidium übernahmen, noch einen Gründergeist, in dem Sinne, dass Sie Neues anreissen und bewegen konnten?

Corinne Binkert: Einmalig war und ist für mich die Energie, die bei AIESEC in der ganzen Organisation zu spüren ist. Wir orientieren uns an Ein-Jahres-Zyklen. Das heisst, der Vorstand wechselt von Jahr zu Jahr und Projekte dauern in der Regel bis zu einem Jahr, womit eine alljährliche Durchmischung und Neuausrichtung garantiert ist. Die Motivation, die die neuen Mitglieder mitbringen, stellt sicher, dass wir innovativ bleiben und Neues ausprobieren – in diesem Sinne spüre ich den Gründergeist bis heute. Dieser schnelle Turnover bringt auch Nachteile, nach meinem Empfinden überwiegen aber die Vorteile. Man wird ermuntert, auch verrückte Projekte anzureissen, die es zuvor noch nicht gegeben hat. Das Schöne an AIESEC ist, dass es überhaupt Platz gibt für ungewöhnliche Projekte und überdies Platz gibt, Fehler zu machen. Wir realisieren Ideen, die wir im Nachhinein nicht mehr oder

anders durchführen würden, was in der Arbeitswelt oft nicht möglich ist. Hierin besteht der Wert von AIESEC: Studierende haben bereits früh die Möglichkeit, Fehler zu machen und aus diesen Fehlern zu lernen.

Pascal Müller: Wie hat AIESEC Sie geprägt? Haben Sie von AIESEC profitiert?

Jürg Schwarz: Was ich von AIESEC gelernt habe, ist, dass sich die Welt nicht in grossen Schritten verändern lässt. Projekte müssen einfach mal angefangen werden, wodurch Fortschritt entstehen kann – in kleinen Schritten. Von nicht zu unterschätzender Bedeutung war, dass wir in den 60er-Jahren eine sehr günstige Ausgangslage hatten. Generell herrschte ein wirtschaftlich angenehmes Klima, das Wachstum schien grenzenlos; herausfordernd war, wie damit umzugehen. Die Marschrichtung war ganz klar nach oben. Weiter habe ich gelernt, auf Augenhöhe mit Unternehmenschefs zu verhandeln oder an einem Kongress vor 800 Leute zu stehen und auf Englisch meine Anliegen mitzuteilen. Das sind Dinge, die man an der Universität nicht aneignen kann. Nebst all dem habe ich auch sehr schöne persönliche Erfahrungen gemacht, ich habe sehr viele interessante Leute getroffen, mit diesen erfolgreich zusammengearbeitet und pflege diese Beziehungen zum Teil bis heute. AIESEC hat mich insofern geprägt, als dass wir nicht nur studiert, sondern Dinge eigenständig in die Hand genommen und realisiert haben.

«Ich habe gelernt, dass sich die Welt nicht in grossen Schritten verändert lässt. Projekte müssen einfach mal angefangen werden, wodurch Fortschritt entstehen kann – in kleinen Schritten. AIESEC hat mich insofern geprägt, als dass wir nicht nur studiert, sondern Dinge eigenständig in die Hand genommen und realisiert haben.»

Pascal Müller: Gibt es eine spezielle Anekdote, die Ihnen bis heute in Erinnerung bleibt?

Jürg Schwarz: Erwähnenswert scheint mir die Marktforschungsmethode, die dank AIESEC erfunden wurde. Wir hatten während meiner Zeit bei Philips in Zürich einen ungarischen Praktikanten aufgenommen. Als er in Zürich angekommen war, stellten wir bald darauf fest, dass seine Englischkenntnisse nicht ganz so gut waren wie im Lebenslauf beschrieben. Unser Ungarisch war zudem auch nicht eben brillant. Als Marketing Abteilungsleiter habe ich mir den Kopf darüber zerbrochen, was wir mit diesem Kerl anstellen könnten. Philips war zu dieser Zeit in einen Konkurrenzkampf der Musikkassettensysteme verwickelt. In den Autos waren sehr viele der sogenannten 8Track Systeme installiert, Philips aber vertrieb die Musikkassette als Konkurrenzprodukt zu 8Track. Die Konzernzentrale verlangte diesbezüglich von uns regelmässig möglichst genaue Nutzungs-

zahlen. Wir haben zu diesem Zweck versucht, das Ganze auf ungefähren Schätzungen basierend zu eruieren. Dies hat sich aber als enorm schwierig und ungenau herausgestellt. Ich hatte dann eines Morgens die Idee, unseren ungarischen Praktikanten loszuschicken, um die Autos in der Schweiz auf die installierten Kassettensysteme zu untersuchen. Somit ist er also durch die ganze Schweiz gereist, damit er auf Parkplätzen das in den Fahrzeugen genutzte System notieren konnte – und wir hatten daraus folgend als einzige Abteilung im Konzern solide Zahlen. Nach drei Tagen erhielten wir einen Anruf von der Polizei Aarau: «Wir haben da jemanden, der behauptet, er sei für Philips unterwegs, spricht weder Deutsch noch Englisch – wir glauben einen Dieb gefasst zu haben.» Wir haben die Situation aufgeklärt und ihnen mitgeteilt, dass der ungarische Praktikant effektiv in unserem Auftrag eine Marktforschungsanalyse durchführt. Der Praktikant wurde danach wieder auf freien Fuss gesetzt und war anschliessend – mit Papieren in allen Landessprachen ausgerüstet – weiter für uns unterwegs. Für Philips war das Ganze, abgesehen von diesem kleinen Zwischenfall, eine sehr erfolgreiche Methode. Mit sehr geringen Kosten konnten genaue Zahlen zur Verwendung von Musikabspielgeräten erhoben werden. Die Methode etablierte sich weltweit und war lange Zeit die offizielle konzernweite Methode zur Erhebung dieser Daten.

Pascal Müller: Was macht AIESEC heute aus Ihrer Sicht aus? Wodurch unterscheidet sich AIESEC von anderen Organisationen und internationalen Studienprogrammen, wie zum Beispiel Erasmus?

Corinne Binkert: Der Unterschied zu Erasmus ist, dass wir kein akademisches Programm als solches haben. Wir gehen stärker auf den kulturellen Austausch ein und sind spezialisiert auf Praktika. Wir arbeiten in Teilbereichen indes auch zusammen: Die Europäische Union sieht AIESEC als wertvolle Institution, um die Jugend in Europa zusammenzubringen. Zu anderen Studentenorganisationen unterscheiden wir uns zuallererst in der Grösse. AIESEC ist mittlerweile in über hundert Ländern präsent mit ungefähr 40 000 Mitgliedern weltweit und ca. einer Million Ehemaligen. Ein weiterer Erfolgsfaktor von AIESEC nebst der Grösse ist die Erfahrung der Organisation. Mehr als 60 Jahre besteht die Organisation AIESEC nun, dies ist ein wertvoller Erfahrungsschatz, auf den jederzeit zurückgegriffen werden kann. Und ich habe ich vorhin den schnellen Turnover angesprochen – so versuchen wir für frischen Wind zu sorgen und innovativ zu bleiben. Letztlich arbeitet bei AIESEC bis auf den nationalen und internationalen Vorstand niemand Vollzeit, zudem sind alles Freiwillige.

Jürg Schwarz: Ich habe ein persönliches Gedankenexperiment durchgeführt, wie es wäre, wenn man eine Stellenanzeige für AIESEC schalten würde: Keine Bezahlung, viel Zeit investieren, alles freiwillige Arbeit und nur für ein Jahr. Wie viele würden sich melden? Es wären Null. Es erstaunt mich diesbezüglich, wie AIESEC Bern nun über 50 Generationen bestehen blieb und seit Beginn nie einen Unterbruch hatte. Es gibt andere Komitees, die bereits nach einigen Jahren wieder verschwanden. Die Kontinuität in Bern – vielleicht hat dies mit dem Berner Charakter zu tun – ist fantastisch. Jedes Jahr hat eine neue Crew AIESEC weitergeführt und ich habe bis heute keine Beschwerden gehört. Die Autoorganisation kombiniert mit dieser Effizienz finde ich aus betriebswirtschaftlicher Optik bemerkenswert.

«Eines Tages erhielten wir einen Anruf von der Polizei Aarau: «Wir haben da jemanden, der behauptet, er sei für Philips unterwegs, spricht weder Deutsch noch Englisch – wir glauben einen Dieb gefasst zu haben.» Wir haben die Situation aufgeklärt und ihnen mitgeteilt, dass der ungarische Praktikant im Auftrag von Philips eine Marktforschungsanalyse durchführt.»

Pascal Müller: Sind AIESEC-Mitglieder intrinsisch motiviert oder ist AIESEC schlussendlich nur eine praktische Lösung, um den Lebenslauf aufzubessern?

Corinne Binkert: Beides. Ich persönlich erwähne ganz klar, dass ich nationale Präsidentin von AIESEC war. Das Engagement bei AIESEC ist meiner Meinung nach ein Verkaufsargument und soll Personalchefs zeigen, dass man Verantwortung übernommen hat. Es ist nicht zuletzt auch Teil des Lohns dafür, dass man ein Jahr 40 Prozent arbeitet und finanziell nicht entschädigt wird. Ich bin der Meinung, dass dies ein Punkt ist, den man in den Lebenslauf aufnehmen sollte.

Jürg Schwarz: Dazu kommt mir eine Aussage von Ulrich Bremi – unter anderem ehemaliger Verwaltungsratspräsident der Swiss Re – in den Sinn. An einem Verwaltungsratsseminar hat er erklärt, wie er Leute anstellt: Beim Vorstellungsgespräch geht er grundsätzlich davon aus, dass der Bewerber eine gute Ausbildung und einen anständigen Lebenslauf hat. Seine Frage an den Bewerber lautet dann: «Was haben Sie zwischen 15 und 25 Jahren gemacht, das nichts mit Ihrer Ausbildung zu tun hat?» Durch die Antwort auf diese Frage erhält er in zehn Minuten ein aufschlussreiches Bild des Bewerbers. Hat ein Bewerber nebst Ausbildung und Beruf weitere interessante Tätigkeiten ausgeführt, so weiss man, was er zu bieten hat. In diesem Sinne glaube ich, man kann durch die Mitarbeit bei AIESEC durchaus einen Personalchef von sich überzeugen. Dies ist der äussere Aspekt der Tätigkeit bei AIESEC

Verschiedenste Dinge, von denen man profitiert hat – der Zuwachs an Sozialkompetenz beispielsweise – sind einem vielleicht gar nicht bewusst, sie sind jedoch noch viel wichtiger.

Pascal Müller: Jürg Schwarz, Ihre aktive AIESEC-Zeit liegt mittlerweile Jahrzehnte zurück. Profitieren Sie heute noch von AIESEC und Ihrer Mitgliedschaft in der Organisation?

Jürg Schwarz: Nun, einerseits habe ich gewisse AIESEC Freunde, die ich bis heute regelmässig treffe. Ich habe das Glück, durch den internationalen AIESEC-Kongress in Bern im Jahre 2003, den Kontakt zum lokalen AIESEC-Komitee wiedergefunden zu haben. Jedes Jahr sehe ich, welche neuen Projekte in Angriff genommen werden und wie sich die Organisation entwickelt, ich geniesse das. AIESEC bedeutet für mich nebst all dem, dass ich die Möglichkeit habe, Projekte zu begleiten und aus einem Pool an wertvollen Ressourcen schöpfen kann.

Pascal Müller: Hat sich AIESEC – im Spezifischen AIESEC Bern – so entwickelt, wie Sie, als Gründer des lokalen Komitees Bern, sich das vorgestellt haben?

Jürg Schwarz: Überhaupt nicht! Ich habe erwartet, dass die Gründung einen Impuls für einige Jahre gibt und einige Jahre vielleicht funktioniert. Ich habe gehofft, dass AIESEC Bern als Institution zur internationalen Praktikervermittlung Fuss fassen kann. Dass dies aber über 50 Jahre bestehen bleiben würde und alles wie am Schnürchen läuft, das habe ich mir überhaupt nicht vorstellen können. Ich habe damals aber auch nicht über die nächsten

Zur Person: Corinne Binkert

Nach einer Lehre als Biologielaborantin, darauffolgender Berufsmittelschule und Passerelle begann Corinne Binkert 2006 ihr Studium der Volkswirtschaftslehre mit den Nebenfächern Geografie und Politikwissenschaften. Seit 2004 arbeitet sie in der Passagierbetreuung am Flughafen Zürich. Nebst Studium und Arbeit am Flughafen setzt sich Corinne Binkert seit 2007 bei AIESEC ein. Sie wurde 2009 zur Präsidentin von AIESEC Bern gewählt und 2010 zur Präsidentin von AIESEC Schweiz. Als Gründe für die Kandidaturen nennt sie das Interesse an der Zusammenarbeit über Grenzen und Kontinente hinweg sowie auch den Wunsch zur persönlichen Weiterentwicklung. Nachdem sie ihr Amtsjahr abgeschlossen hat, ist Corinne Binkert zurück an der Universität Bern und absolviert den Master in Volkswirtschaftslehre. Daneben ist sie, als Mitgründerin der Alumni Organisation, AIESEC weiterhin verbunden.

50 Jahre nachgedacht (lacht). Ich bin erstaunt und auch ein bisschen stolz darauf, das muss ich zugeben.

«Die Kontinuität in Bern – vielleicht hat dies mit dem Berner Charakter zu tun – ist fantastisch.»

Pascal Müller: Wo sehen Sie AIESEC Bern in zehn Jahren? Wo liegen heute die Entwicklungsschwerpunkte für AIESEC, wo möchten Sie sich verbessern?

Corinne Binkert: Ein Ziel ist es, unsere Organisationsstruktur weiter zu optimieren, dies insbesondere im Hinblick auf einen reibungslosen Ablauf der Administration. Die Schwerpunkte, die wir heute verfolgen – die Praktika und der internationale Austausch – werden voraussichtlich auch in Zukunft erhalten bleiben. Dies ist meiner Meinung nach das, was die Organisation ausmacht, worin wir uns abheben von anderen Organisationen. Weiter möchten wir die internationale Verbundenheit noch stärker pflegen. Wichtig für uns sind die sogenannten Outreach-Aktivitäten, das heisst, nicht nur von unseren eigenen Members zu wissen, was ihre Wünsche sind. Wir wollen berücksichtigen, was die gesellschaftliche Jugend von heute will, was ihre Ziele und Träume sind. Wir nehmen uns vor, diese stärkere Verbindung zu unserem Umfeld in unsere Arbeit einfließen zu lassen. Es wäre sehr schön, wenn wir in zehn Jahren ein Local Comitee Bern sehen würden, das sich mit der Gesellschaft austauscht und interagiert. Wir unternehmen bereits heute Schritte in diese Richtung und veranstalten im Sommer das Global Village

Zur Person: Jürg Schwarz

Jürg Malte Schwarz, geboren 1939, verbrachte seine Schul- und Jugendzeit in Wabern. Nach der Handelsmatura 1959 immatrikulierte er sich an der Universität Bern als Student der Betriebswirtschaftslehre. Jürg Schwarz schloss sein Studium 1964 mit Lizentiat ab und absolvierte während seiner Studienzeit mehrere Praktika bei Swissair in Zürich, Paris und New York. Seine berufliche Karriere begann Jürg Schwarz bei Philips Zürich und war dort unter anderem als Leiter der Marketingabteilung tätig. Im Jahre 1994 gründete er die Beratungsfirma CTP (Concept Transfer Partner) in Bern, die sich spezialisiert hat in der Ausbildung von Verwaltungsräten und der Teamentwicklung im KMU-Bereich. Als Gründer des AIESEC Lokalkomitees ist er seit 2003 Mitglied in der Hall of Fame von AIESEC International. Jürg Schwarz lebt mit seiner Frau in Lutry am Genfersee und ist Vater zweier Kinder.

Projekt an der Uni Tobler. Das Global Village soll eine Plattform bieten, um Vorurteile gegenüber fremden Kulturen abzubauen. Die Berner Studierenden können im Global Village direkt mit Austauschstudenten in Kontakt treten, die jeweils ihr Land repräsentieren. Es werden Informationen über das Land aufgelegt sowie auch landestypische Spezialitäten serviert. Dies über die nächsten zehn Jahre aufrechtzuerhalten, würde ich sehr begrüssen. Die internationalen Ressourcen, die wir haben, sollen der Gesellschaft zur Verfügung stehen und gezielt genutzt werden. Nebst diesen Dingen verfolgen wir viele kleine Projekte, die zwar wie gesagt noch im Anfangsstadium sind, die aber – wie wir mittlerweile wissen – plötzlich schneller grösser werden, als wir es erwartet hätten.

Jürg Schwarz: Ich lebe nach dem Motto, die Dinge eigenhändig anzupacken, anstatt nur zu kritisieren. «Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben» – hat Gorbatschow gesagt, ich sage zudem: «Wer zu früh kommt, den bestrafen die Eidgenossen». Man darf nicht zu früh zu grosse Schritte vorschlagen, wenn man in der Schweiz etwas erreichen will.

«Wer zu früh kommt, den bestrafen die Eidgenossen.»



Was wird man mit Wirtschaftsinformatik?

Ein Blick auf Absolventenkarrieren

30 Jahre Institut für Wirtschaftsinformatik

In der akademischen Lehre ist Forschung ein hoher Wert. Über Wohl und Wehe einer akademischen Karriere entscheiden die Publikationserfolge. Darüber hinaus darf nicht vergessen werden, dass die Institute an einer Universität auch eine Ausbildungsaufgabe haben. Jahr für Jahr schliessen Studierende auf allen Stufen des Bologna-Systems mit einem akademischen Grad ab. Der gesellschaftliche Nutzen eines universitären Instituts lässt sich nicht zuletzt an diesen Absolventen und ihrem Wirken in der Praxis messen.

Diese Sichtweise spiegelt sich im Programm des Kolloquiums «30 Jahre Institut für Wirtschaftsinformatik» der Universität Bern, das am 21. Juni 2013 im Kuppelsaal des Hauptgebäudes der Universität stattgefunden hat. Unter dem Titel «Was heisst und zu welchem Ende studiert man Wirtschaftsinformatik?» lud der im Herbstsemester 2012 emeritierte Professor Gerhard Knolmayer eine Reihe von Ehemaligen als Vortragende zu seiner Abschiedsveranstaltung ein. Diese hatten in den vergangenen Jahren als Studierende mit der Spezialisierung in Wirtschaftsinformatik abgeschlossen und sind zu einem guten Teil auch als Hilfsassistenten oder Doktoranden am Institut tätig gewesen. Insgesamt 16 Absolventen gaben einen interessanten Blick in ihre unterschiedlichen Karrieren und ihre Sicht auf die Bedeutung der Wirtschaftsinformatik-Ausbildung. Wir haben einige dieser Berichte zusammengestellt.

Petra Maria Asprion – die Frau

Humorig stellte Petra Maria Asprion fest, dass sie die einzige Frau unter den Vortragenden sei und damit deutlich in der Minderheit. Dies nahm sie zum Anlass, die Frage zu stellen, warum es so wenige Frauen in der Wirtschaftsinformatik gibt. Dem Institut zu Ehren muss man hier allerdings anfügen, dass sie keineswegs die einzige Absolventin des Schwerpunktes Wirtschaftsinformatik ist, auch nicht die einzige Frau, die mit einem Doktorat abgeschlossen hat. Dennoch stimmt die Aussage: Frauen sind in der Spezialisierung Wirtschaftsinformatik deutlich untervertreten. Woran das liegen könnte, hat Petra mit einer Umfrage unter den Absolventinnen und Doktorandinnen des Instituts versucht herauszufinden. Die Aussagen waren breit gestreut, insbesondere die Gründe, welche die Frauen veranlasst hatten, sich für Wirtschaftsinformatik zu entscheiden; letztlich waren zwölf von 16 befragten Absolventinnen mit ihrer Entscheidung zufrieden und würden sich auch heute wieder für Wirtschaftsinformatik entscheiden.

Petra Maria Asprion selbst hat einen interessanten Werdegang absolviert. Nach ursprünglich traditionellen Berufsvorstellungen in der Kindheit (Handarbeitslehrerin) hat sie ein Studium der Informatik absolviert und über zehn Jahre in der Praxis gearbeitet. Schwerpunkte ihrer beruflichen Tätigkeit waren die Einführung und Betreuung von ERP-Systemen und in den letzten Jahren Projekte im Bereich IT-Governance und IT-Audit. Zur Ergänzung ihres Praxiswissens hat Petra ein Studium der Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftspädagogik abgeschlossen.

Der vorläufig letzte Schritt ihrer akademischen Ausbildung ist das Doktorat am IWI gewesen, das sie im Jahre 2012 abgeschlossen hat. Seither unterrichtet Petra an der Fachhochschule Bern und hat einen Lehrauftrag am IWI. Vor allem aber ist sie in ihrem eigenen Unternehmen, Asprion und Partner, tätig, welches sie bereits 2002 gegründet hat. In diesem Rahmen begleitet sie ausgesuchte Projekte in Zusammenhang mit IT Governance und Risiko Management mit dem Fokus auf Teamlernen und Teamentwicklung. Jedenfalls ist Petra ein gutes Beispiel dafür, wie man in der Wirtschaftsinformatik sehr gut seine Frau stehen kann.



Petra Maria Asprión



Beat Jaccottet

Beat Jaccottet – der Projektleiter

Beat Jaccottet hat seine Ausbildung 1995 mit dem Doktorat abgeschlossen. In seiner Doktorarbeit hatte er sich mit dem damals noch jungen Konzept von Client/Server-Architekturen auseinandergesetzt. Sein Weg führte ihn zuerst zur Swisscom, wo er als Projektleiter für ein grosses Customer Care & Billing IT-Projekt fungierte. In der Folge übernahm er als Linienmanager die Verantwortung für den IT-Bereich «Order Management & CRM» und zeichnete sich später als Geschäftsleitungsmitglied von Swisscom IT Services für die Anwendungsentwicklung bei Swisscom verantwortlich.

2005 übernahm er bei den SBB die Verantwortung für den Geschäftsbereich «Technologie & Innovation» (Telekommunikationsnetze der SBB, die Informatik der SBB-Infrastruktur sowie die Geschäftseinheit ETCS). Neben etlichen grossen Telekom- und Informatikprojekten, wie zum Beispiel dem Rail Control System (RCS), war eine zentrale Herausforderung die Einführung des European Train Control System (ETCS), dem elektronischen Leitstand für Lokführer, welcher es erlaubt, Züge mit Geschwindigkeiten von über 160 km/h sicher auf dem SBB-Netz fahren zu lassen. Eindrücklich schilderte Beat, welche Herausforderungen sich bei diesem Projekt gestellt haben.

Seit 2008 ist Beat Jaccottet bei Avaloq – einem internationalen Anbieter einer Standard-Bankensoftware – tätig. Dort war er zuerst für die Weiterentwicklung des «Avaloq Banking System» zuständig, wo rund 240 Entwickler, Business Analysten und Teilprojektleiter zum Einsatz kamen.

In den letzten Jahren ist er nun im Rahmen der Internationalisierungsstrategie von Avaloq verstärkt mit Aufbau und Zukauf von Geschäftsbereichen im Ausland beschäftigt. So war er beispielsweise für den Aufbau eines Software-Entwicklungscenters im schottischen Edinburgh oder für die Gründung eines Business Process Outsourcing Providers in Deutschland verantwortlich.

Beat zieht nach 18 Jahren Berufserfahrung ein klares Fazit: Betriebswirtschaft ohne Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT) geht nicht. Niemand könne heute noch ernsthaft glauben, dass es eine Betriebswirtschaft ohne Informationstechnolo-

gie gebe. ICT durchdringt alle betriebswirtschaftlichen Themen, ermöglicht neue Geschäftsfelder und Produkte und kann heutige Geschäftsfelder und Produkte über Nacht obsolet machen. ICT ermöglicht Effizienzgewinne, die Unternehmen prosperieren lassen, sie kann aber auch Unternehmen in den Ruin treiben, wenn Potential und Chancen nicht rechtzeitig erkannt werden und unternehmerisch nicht entsprechend gehandelt wird.

Alles Gründe genug, wieso sich Studenten intensiv mit der Disziplin der Wirtschaftsinformatik auseinandersetzen sollten.

Oliver Klaus – der Berater

Oliver Klaus schloss im Jahre 2003 sein Doktorat ab. Sein Spezialgebiet war das Supply-Chain-Management.

Olivers Berufseinstieg erfolgte beim deutschen Beratungsunternehmen IDS Scheer. Dort konnte er als SAP APO Berater seine Kenntnisse bei der Modellierung und Optimierung von Supply Chains unmittelbar einsetzen. Auch bei seiner nächsten Berufsstation bei Sun Microsystems arbeitete er vor allem als Architekt im SAP Umfeld. Als dritte Station war er bei Arthur D. Little als Management Berater tätig. Insbesondere beschäftigte er sich mit der Entwicklung von IT Strategien, der (Re-) Organisation von IT Organisationen sowie Post-Merger-Integrationen von IT-Abteilungen.

Während seiner Berufsjahre in der Beratung wuchs bei Oliver der Wunsch, die Wirtschaftsinformatik von der anderen Seite zu erleben und operative Verantwortung für einen IT-Bereich zu übernehmen. Im Jahre 2008 wurde er Chief Information Officer (CIO) der Solardivision von Oerlikon und damit zusätzlich verantwortlich für die Informatikinfrastruktur des Oerlikon Konzerns. Als solcher war er mit der Führung der IT Organisation, der Entwicklung und Implementierung der IT Strategie und der Restrukturierung der IT-Landschaft befasst. Dazu gehörten auch Infrastrukturkonsolidierungen und SAP-Einführungen.

Seit 2012 ist er nun Leiter Consulting bei der Swisscom und ist damit gewissermassen wieder in einer Beratungsfunktion gelandet.



Oliver Klaus



Christoph Zimmerli

In seinem Abschlussvotum hält Oliver Klaus ein Plädoyer für eine gestaltungsorientierte Wirtschaftsinformatik. Den Herausforderungen einer immer komplexeren Umwelt und der täglichen Reizüberflutung steht das menschliche Hirn gegenüber, das seit 150 000 Jahren kein Update erfahren habe. Benötigt wird das Hirn 2.0, welches sich als Kombination von BYOB (Bring Your Own Brain) und der Nutzung intelligenter digitaler Assistenten wie Siri, Google Now und Wolfram Alpha darstellt. Die Entwicklung solcher Werkzeuge erweist sich als grosse Herausforderung.

Christoph Zimmerli – der SAP'ler

Christoph Zimmerli schloss sein Studium im Jahre 1998 ab. Zudem war er im Jahre 1995 bis 1996 Hilfsassistent am Institut. Sein Spezialgebiet bereits während des Studiums waren SAP-Systeme. Als Co-Autor hat er an der wohl kommerziell erfolgreichsten Studie zur Einführung von SAP R/3 Systemen in der Schweiz mitgewirkt.

Sein Berufseinstieg erfolgte 1997 bei der Ascom. Der Berner Technologiekonzern war aus der Fusion dreier bedeutender Schweizer Telekom-Unternehmen hervorgegangen. Standort und Arbeitsort waren somit in der Schweiz verankert. Auch Christoph konnte gleich von seinem im Studium erworbenen Spezialwissen profitieren und als SAP Consultant und Projektleiter einsteigen. Sehr bald schon wurde ihm eine Leitungsfunktion für eine SAP-Einheit in Solothurn übertragen, später dann die Leitung des SAP-Kompetenzzentrums für den ganzen Konzern.

Nach einem mehrmonatigen Segelabenteuer heiratete Christoph Anfang 2002 bei j&m Management Consulting an. Hier half er neben seiner Beratertätigkeit mit, die Schweizer Niederlassung zu entwickeln. Sein Wirkungskreis als Consultant erstreckte sich weit über die Schweiz hinaus; namentlich führten ihn seine Mandate nach Deutschland, Italien und in die USA. Auch im Umfeld des Beratungsunternehmens blieben Beratungsleistungen im Zusammenhang mit SAP Lösungen ein Schwerpunkt seiner Tätigkeit.

Die nächste Berufsstation führte ihn ins Ausland. Für den Kaba Konzern arbeitete er bei dessen Tochterfirma Silca in Italien, wobei sich seine Tätigkeit auch

nach Deutschland und Frankreich erstreckte. Wiederum war er im Umfeld von Prozessberatung und SAP-Projektmanagement tätig.

Ende 2005 kehrte Christoph in die Schweiz zurück und begann im neuen Jahr bei der weltweit tätigen Omya. Nach Einsätzen in den Bereichen Change Management & Organisation sowie Mergers & Acquisitions, findet er 2007 zurück in die Informatik. Zuerst leitete er das konzernweite, sich über mehrere Länder erstreckende SAP-Kompetenzzentrum. Seit 2008 schliesslich zeichnet er sich für den Bereich IT Applications verantwortlich, in welchem neben den SAP-Anwendungen auch alle anderen Gruppenapplikationen zusammengefasst sind.

In seinen Empfehlungen an Studierende betont Christoph Zimmerli die Soft Factors. Das (Wirtschaftsinformatik) Studium sei eine tolle Basis. Jedoch erfordere der Arbeitsalltag mehr als Wissen und Intelligenz. Jeder Tag bringe neue Herausforderungen und Chancen. In einer Organisation sei es sehr wichtig, zu fragen und zuzuhören. Mit dem so gewonnen Wissen könne man – fast – alles tun und sagen – jedoch stets der Maxime folgend: «C'est le ton qui fait la musique».

Martin Lüthi – der Auswanderer

Martin Lüthi schloss sein Studium der Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Wirtschaftsinformatik im Jahr 1999 ab. Mit dem Abschluss in der Tasche machte er auch persönlich einen grossen Schritt und übersiedelte in die USA.

Dort arbeitete er in verschiedenen Stationen, hauptsächlich jedoch auf dem Gebiet der IT-Unterstützung des Gesundheitsbereichs. Zuerst arbeitete er für ein Start-Up im Silicon Valley und war dort im Bereich der Architektur und Entwicklung tätig. Später wechselte er zu Picis, einem 600 Mitarbeitende zählenden Software-Unternehmen, wo er für eine der zwei Produktlinien verantwortlich war. Eine weitere Station in Martins Laufbahn war der Technologie- und Servicebereich der UnitedHealth Group, des grössten US-Krankenversicherungskonzerns.

Derzeit ist er als Chief Information Officer bei der Rise Health Inc. in Chicago tätig und leitet dort die



Martin Lüthi

Entwicklungs- und Datenintegration sowie die Informatikabteilung. Rise Health ist im Bereich der Gesundheitsanalytik tätig und bietet Software-basierte Lösungen für Grosskunden an.

Im Verlaufe seiner Berufskarriere entschloss sich Martin Lüthi, seine Ausbildung mit einem Doktorat zu krönen. Als externer Doktorand kehrte er an seine Alma Mater, die Universität Bern, zurück. Parallel zu seiner Berufstätigkeit setzte er sich im Rahmen seiner Dissertation mit Sicherheitsfragen in Informationssystemen im Gesundheitsbereich auseinander. Diese Arbeit konnte er 2008 erfolgreich abschliessen.

Martin Lüthi sprach in seinem Bericht die verschiedenen Besonderheiten der Arbeitswelt in den USA an. Insbesondere die Dynamik des amerikanischen Arbeitsmarktes sei für einen Schweizer eher gewöhnungsbedürftig. Seiner Erfahrung nach werde die Grösse der Belegschaften vielfach angepasst, um Quartalsresultate und andere kurzfristige finanzielle Ziele zu erreichen. Zudem gab er einige Einblicke in die Unterschiede zwischen dem schweizerischen und dem amerikanischen Hochschulbetrieb, den er am Rande miterlebt hat. Auffällig seien vor allem die sehr aktive Beteiligung und der grosse Wissensdurst der amerikanischen Studenten, was wohl nicht zuletzt mit dem härteren Wettbewerbsdruck auf dem Arbeitsmarkt zusammenhänge.



IT'S YOU.

DISCOVER A WORLD OF POSSIBILITIES

Want to discover a World of Possibilities?
Come join our team!

www.pmicareers.com



PHILIP MORRIS S.A.

Wie bringe ich technisches Flair und ein Betriebswirtschaftsstudium unter einen Hut? Kann ich dies bestenfalls mit einem internationalen Grossunternehmen und einem Auslandsaufenthalt kombinieren? Die Möglichkeiten für einen geeigneten Berufseinstieg scheinen überwältigend gross. Wie man sich im Dschungel von Studiengängen, Business-Lunchs und Jobmessen zurechtfindet und sich den passenden Berufseinstieg angelt. *Von Jan Blaser*

Gegen Ende meines Bachelorstudiums, im Winter 2011/2012, war ich mir über meine berufliche Zukunft noch nicht im Klaren. Mit meinen Freunden diskutierte ich während dieser Zeit häufig über die verschiedenen Möglichkeiten, die sich uns boten und wir philosophierten darüber, wer in einigen Jahren in welchem Unternehmen arbeiten würde. Heute, ein Jahr später, arbeite ich bei der Credit Suisse IT als Requirements Engineer in Gümligen und absolviere das Career Start Programm.

Betriebswirtschaftler oder Ingenieur?

Die Entscheidung, welches Studium ich in Angriff nehmen wollte, fiel mir nicht leicht. Ich schwankte zwischen einem Betriebswirtschaftsstudium an der Universität Bern und der Ausbildung zum Ingenieur an der Fachhochschule in Biel. Letzten Endes entschied ich mich für das BWL Studium. Ausschlaggebend waren dabei die vielfältigen Möglichkeiten, die mir nach erfolgreich abgeschlossenem Studium offen stehen würden. Um aber meine technischen Interessen trotzdem weiterverfolgen zu können, entschied ich mich für das Nebenfach Informatik. Hier lernte ich beispielsweise, wie Betriebssysteme funktionieren und wie die Architektur eines Rechners aufgebaut ist. Dieses Zusammenspiel zwischen Wirtschaft und Technik hat mir sehr gut gefallen.

Ausschlaggebend für ein BWL-Studium an der Universität Bern waren für mich die vielfältigen Berufsaussichten nach erfolgreich abgeschlossenem Studium. Um meine technischen Interessen weiterverfolgen zu können, entschied ich mich für das Nebenfach Informatik.

Nach Abgabe meiner Bachelorarbeit arbeitete ich im Rahmen des obligatorischen Praktikums während sechs Monaten bei Ernst & Young in Bern. Dies war meine erste Anstellung in einem internationalen Grossunternehmen und ich genoss die intensive Praktikumszeit sehr. Trotzdem entschied ich mich, anschliessend an das Praktikum den Master an der Universität Bern in Angriff zu nehmen, um meine universitäre Ausbildung weiter zu vertiefen. Ein halbes Jahr vor Abschluss meines Masterstudiums hatte ich die Möglichkeit, in der IT Abteilung von SQS, einem schweizerischen Zertifizierungsunternehmen, eine Teilzeitstelle anzutreten. Ich merkte, dass mich die IT auch in der Praxis begeistert, der Bezug zur Wirtschaft fehlte mir jedoch.

Von Gümligen nach New York

Im Frühling 2012 erfuhr ich über Freunde, dass die Credit Suisse in Gümligen Career Starters im Bereich Requirements Engineering sucht. Da diese Stellenausschreibung nicht nur zu meinem Profil passte, sondern auch exakt meinen Wünschen entsprach, bewarb ich mich auf die Stelle. Seit Oktober 2012 arbeite ich nun für die Credit Suisse IT in Bern. Diese Anstellung bietet mir einerseits die Chance, meine wirtschaftlichen

Kenntnisse anzuwenden, andererseits besteht durch die Zusammenarbeit mit Entwicklern und Software Architekten eine Verbindung zur technischen Welt. Insgesamt dauert ein Career Start Programm zwei Jahre, wobei in dieser Zeit entweder in zwei verschiedenen Bereichen beziehungsweise in verschiedenen Teams mitgearbeitet wird. Der Vorteil eines Career Start Programms gegenüber einem Direkteinstieg besteht in der Möglichkeit, sich ohne allzu hohen Leistungsdruck langsam an die neue Situation heranzutasten. So wurde mir ein Coach zur Seite gestellt, der mich während der ersten Monate begleitete. Überdies steht nicht nur das fachliche Wissen im Vordergrund – Soft Skills werden ebenfalls berücksichtigt. Diesbezüglich war es eine super Erfahrung einige Tage in einem Ausbildungszentrum mit anderen Career Startern aus der ganzen Schweiz zu verbringen und sich mit Themen wie Teamwork, Zeitmanagement, Präsentationstechniken oder Kommunikation auseinanderzusetzen. Allgegenwärtig war auch hier das Thema Networking. Während ich früher dachte, dass unter dem Begriff Networking der möglichst schnelle Aufbau von Beziehungen verstanden wird und es darum gehe, den Gegenüber von sich selbst zu überzeugen, so weiss ich heute, dass Networking integraler Bestandteil einer Unternehmenskultur sein kann. Die Internationalität der Credit Suisse führt dazu, dass man beinahe täglich mit neuen Menschen in Kontakt kommt. Das ermöglicht es einem, sein Beziehungsnetz aktiv aufzubauen und zu



erweitern. So kann bei sich stellenden Problemen oder neuen Aufgaben die Person im Grossunternehmen ausfindig gemacht werden, die einem weiterhelfen kann. Für den umgekehrten Fall gilt, dass man auch selbst Hilfeleistung für andere leistet.

Der Vorteil eines Career Start Programms gegenüber einem Direkteinstieg besteht in der Möglichkeit, sich ohne allzu hohen Leistungsdruck langsam an die neue Situation heranzutasten. Überdies steht nicht nur das fachliche Wissen im Vordergrund – Soft Skills werden ebenfalls berücksichtigt.

Ein weiterer Grund, der für das Career Start Programm bei der Credit Suisse sprach, war die Möglichkeit eines internationalen Austausches. So werde ich im nächsten Jahr die Chance wahrnehmen können, während eines halben Jahres in New York zu arbeiten. Bis zu meiner Abreise werde ich weiterhin als Requirements Engineer im Bereich Wertschriften tätig sein. Mein Aufgabe ist es, zusammen mit den

Fachabteilungen die Anforderungen an die IT Systeme zu erarbeiten und die bestehenden Prozesse zur Leistungserbringung zu analysieren. Sobald die Anforderungen geklärt sind, muss ich diese in geeigneter Form den Software Architekten und Software Entwicklern kommunizieren und bei allfälligen Fragen zwischen der IT und den Fachabteilungen vermitteln. Da diese Prozesse meist in verschiedensten Projekten und Teilprojekten stattfinden, ist die Zusammenarbeit mit den diversen Abteilungen der Bank unumgänglich. Zu meinen Aufgaben als Requirements Engineer zählt weiter auch das Testen der IT Systeme, um eine hohe IT-Qualität gewährleisten zu können. Erfreulich an meiner Tätigkeit war, dass ich bereits von Beginn an die Verantwortung für bestimmte Bereiche übernehmen und für einige Teilprojekte die Requirements-Phase erfolgreich durchführen konnte.

Offenheit für Neues

Beim Einstieg ins Berufsleben erachte ich es als wichtig, dass man sich nicht von Anfang an auf eine bestimmte Stelle fixiert. Man sollte offen sein für Unbekanntes und unterschiedliche Möglichkeiten berücksichtigen. Eine gute Gelegenheit, um sich über die verschiedenen Alternativen ins Bild zu setzen, sind die Jobmessen, die jeweils an der Uni Bern stattfinden. Hier stellen sich unterschiedliche Unternehmen vor und geben Auskunft zu den jeweiligen Einstiegsmöglichkeiten. So erhält man bereits einen ersten Eindruck des Unternehmens, gerne geben die Unternehmensvertreter auch Auskunft zu

Unternehmenskultur und Arbeitsweise. Der persönliche Kontakt mit den jeweiligen Vertretern der Firmen kann sich zudem bei der Bewerbung als Vorteil erweisen. Eine weitere Möglichkeit, mit Unternehmen in Kontakt zu treten, besteht in den verschiedenen Events – von Business Lunchs bis hin zu realen Projekten der Unternehmen gibt es eine Vielzahl an Möglichkeiten – die jeweils über Studentenorganisationen und Fachschaften organisiert werden. Generell erachte ich es als sehr wichtig, bereits frühzeitig Initiative für den eigenen Berufseinstieg zu ergreifen. Man kann sich nie früh genug über die verschiedenen Möglichkeiten informieren, die einem nach dem Studium offen stehen.

Praktikum in Boston

Der Studienabschluss scheint lange weit in der Ferne zu liegen. Und doch ist plötzlich die letzte Prüfung erfolgreich abgelegt. Es folgt der Schritt ins Berufsleben. Warum also nicht gleich über den Nestrand hinauspringen und sich im Ausland diesen spannenden Herausforderungen stellen? Ein Erfahrungsbericht meines Praktikums in Boston. *Von Patrizia Haupt*

Boston wird in jüngster Zeit in erster Linie mit den tragischen Ereignissen während des Marathons im April dieses Jahres in Verbindung gebracht. Das Attentat ereignete sich am Tag meiner Abreise und war der traurige Abschluss eines erlebnisreichen Aufenthalts in den USA. Doch weshalb zog es mich überhaupt nach Boston? Während des Masters absolvierte ich ein Semester an der Copenhagen Business School in Dänemark. Ich entschied mich daraufhin, von weiteren Auslandserfahrungen zu profitieren – und zwar nicht als Studentin, sondern als Young Professional. Ich wollte zudem den Reiz der East Coast kennen lernen und Boston, als eine der ältesten und kulturell reichsten Städte der USA, schien dafür bestens geeignet.

Alle Anfang ist schwer

Der Einstieg ins Berufsleben erfordert Planung – erst recht in Kombination mit einem Auslandsaufenthalt. Ich kontaktierte ICD (International Career Development), eine Organisation in Chicago, die Uniabsolventen und Studierenden Praktika in den USA vermittelt. In einem Skype-Gespräch habe ich dem Projektkoordinator meine Präferenzen bezüglich Arbeitsinhalt, Zeitdauer und Ort angegeben und ihm dann meinen CV geschickt. Einige Tage später hat mir ICD eine Auswahl an Bostoner Unternehmen vorgeschlagen, welche Interesse an einer Zusammenarbeit mit mir zeigten. Entschieden

habe ich mich schliesslich für die Stelle bei einem Sprachservice Provider im Bereich Projektmanagement und Online-Marketing, da ich mich als Hilfsassistentin am Institut für Wirtschaftsinformatik mit dem Online-Marketing-Virus infiziert hatte. Es folgte ein Interview mit meinem zukünftigen Arbeitgeber, die äusserst nervenaufreibende Beschaffung des US-Visums und als ich endlich startbereit war, die Annullierung meines Fluges – Boston wurde vom Hurrikan Sandy heimgesucht und für einige Tage lahmgelegt.

Linguistische Vielfalt

Einmal angekommen, startete ich ziemlich amerikanisch in mein Berufsleben: Mit der Metro (die Bostonians nennen es «the T») und einem Starbucks Cappuccino zur Arbeit, Arbeitsplatz im Grossraumbüro und «working nine to five». Und doch war es nicht nur amerikanisch: In der Firma herrschte ein multilinguales Arbeitsklima; neben Amerikanern gehörten Russen, Portugiesen, Chinesen, Griechen, Tschechen, Italiener und Franzosen zum Team. Der CEO begrüsst generell neue Vorschläge und liess uns – alles junge Akademiker – unsere Ideen verwirklichen. So fand er, dass ich mit dem Masterabschluss der Universität Bern eine Top-Ausbildung habe und überliess mir die Verantwortung für die Online-Marketing Aktivitäten der Firma: Blogs, Ausbau und Pflege der Social Media Kanäle,



Ein Beispiel der kulturellen Vielfalt in Boston



Beim Ausritt bestaunen wir die atemberaubende Weite von Montana

Suchmaschinenwerbung in Google Adwords, Performance-Überwachung in Analytics, Newsletter-Erstellung im Team und Content-Aktualisierung der Website per CMS. Der Sprung ins kalte Wasser belebte unglaublich und machte in diesem aufgestellten, internationalen Team viel Spass.

Von Erdölkongress bis WWF

Neben dem Online-Marketing war das Projektmanagement ein wichtiger Bestandteil meines Praktikums. Für Events, die einen oder mehrere Übersetzer erforderten, koordinierte ich die Dolmetscher. Von Gerichtsverhandlungen, Wirtschaftskooperationen am MIT und der Harvard Business School über internationale Konferenzen, Business Meetings zwischen chinesischen und amerikanischen Firmen, bis hin zu Treffen mit NGOs (z. B. WWF) umfassten solche Events alle Bereiche. Das erforderte oft Flexibilität und Ruhe auch in kritischen Situationen, so z. B. als wir einen Anruf aus einem Privatspital erhielten, dass eine Vietnamesin in der nächsten Stunde ein Kind zur Welt bringen würde und kein Wort Englisch verstehe. Mit meiner Tätigkeit verbunden waren oft auch «last-minute-changes», Verhandlungsgeschick bezüglich Pricing und viel Projektmanagement (wenn z. B. hoch qualifizierte Dolmetscher eingeflogen werden mussten oder zusätzlich Materialien wie Audiovisual und Übersetzerkabinen organisiert werden mussten). Der wechselnde Sachverhalt mit jedem Event und die unterschiedlichen Sprachanforderungen (die Firma vermittelt Dienstleistungen in über hundert verschiedenen Sprachen) trugen viel zu einem abwechslungsreichen Praktikum bei.

Going West

USA ohne Roadtrip ist wie Pommes ohne Ketchup – es geht zwar ohne, macht aber nur bedingt Spass. Deshalb bin ich mit meinem Partner vor meiner Rückkehr nach Europa nach Westen gefahren.

5500 Kilometer von Boston bis Seattle – East Coast to West Coast. Auf diesem Weg haben wir vier Zeitzonen und 14 Staaten durchquert; erlebten sowohl «Small Town America», als auch pulsierende Grosstädte wie Chicago, fuhren auf zehnspurigen Highways und später auf menschenleeren Strassen. Ein Highlight war der Aufenthalt auf einer abgelegenen Ranch in Montana, wo wir während einer Woche «the life of a Cowboy» lebten: Täglich viele Stunden auf dem Pferd, Rinder füttern, Wölfe vertreiben, Zäune flicken, todmüde ins Bett fallen. Nur auf «Kautschuck-Chewing and -Spitting» habe ich gerne verzichtet.

Bereicherung Ausland

Der mit einem Auslandspraktikum verbundene grosse Planungsaufwand zahlt sich tausendfach aus. Neben der Verbesserung der eigenen Sprachkenntnisse und den erlebten Abenteuern – z. B. ein Blizzard im Winter, der eine amerikanische Millionenstadt während Tagen lahmlegt – erweitert es zudem den geistigen Horizont. Man nimmt die Heimat mit anderen Augen wahr und lernt zu schätzen, was man bisher als selbstverständlich erachtete. Darüber hinaus vermittelt ein Auslandspraktikum internationale Arbeitserfahrung, die in der Praxis gern gesehen ist. Es signalisiert nicht nur eine gewisse Flexibilität, sondern auch Weltoffenheit des Bewerbers. Daher meine Empfehlung: Just do it! Was ich dennoch anders machen würde? Ich würde mir in Boston-Chinatown nicht mehr die Haare schneiden lassen – das Englisch des Friseurs beschränkte sich nämlich auf «Hello», «Thank you», und «Goodbye»!



Boston's Skyline mit Charles River

Sinkt der Erfolg von Unternehmen, wenn der Chef in die Jahre kommt?

Ja. Der finanzielle Erfolg von Unternehmen nimmt ab, je älter der Chef ist. Dies zeigt die Auswertung einer schriftlichen Befragung von knapp 10 000 Schweizer Verwaltungsratspräsidentinnen und -präsidenten. Der Effekt setzt bereits mit rund 50 Jahren ein und hält bis zum offiziellen Pensionsalter an. Sinkende kognitive Fähigkeiten scheinen der primäre Treiber zu sein.
Von Prof. Dr. Urs Wälchli und Jonas Zeller¹

Alle Jahre wieder pilgern zehntausende Aktionäre nach Omaha im US-Bundesstaat Nebraska, um Warren Buffett an der Generalversammlung von *Berkshire Hathaway* ihre Aufwartung zu machen. Was dieses Ereignis so einzigartig macht, ist nicht so sehr die Tatsache, dass die Generalversammlung einem Jahrmakel gleich, an dem das «Orakel von Omaha» wie ein Popstar gefeiert wird, vielmehr verblüfft, dass Buffett mit bald 85 Jahren immer noch einer der erfolgreichsten und bedeutendsten Wirtschaftskapitäne der Welt ist.

Es ist wohlbekannt, dass die demographische Alterung der Bevölkerung Wirtschaft, Politik und Gesellschaft vor grosse Herausforderungen stellt. Themen wie wachsende Gesundheitskosten, die Erhöhung des Rentenalters oder die Anpassung des Umwandlungssatzes für Pensionskassenguthaben werden seit längerer Zeit kontrovers diskutiert. Weniger Aufmerksamkeit erhalten hingegen die Frage, welche Auswirkungen die Alterung der Erwerbsbevölkerung auf Unternehmen hat. Befähigt die grössere Erfahrung ältere Führungspersonen generell zu besseren Geschäftsentscheidungen, wie dies das einleitende Beispiel von Warren Buffett vermuten liesse? Oder nagt der Zahn der Zeit im Normalfall auch am Chefsessel?

Diese Fragen stehen im Mittelpunkt eines aktuellen Forschungsprojekts am Institut für Finanzmanagement (IFM). Konkret wollen wir wissen, ob die Profitabilität von Unternehmen durch das Alter des obersten Chefs beeinflusst wird und welches die Ursachen eines allfälligen Alterseffekts sein könnten.

Die Umfrage

Die zur Beantwortung dieser Forschungsfragen benötigten Daten sind leider nicht öffentlich verfügbar. Deshalb haben wir bei fast 10 000 Verwaltungsratspräsidentinnen und -präsidenten (VRP) von Schweizer Unternehmen eine schriftliche Umfrage durchgeführt. Dabei handelt es sich um die VRP sämtlicher nicht börsenkotierten Schweizer Aktiengesellschaften mit



Die Aktionärsversammlung von Berkshire Hathaway

mindestens 25 Mitarbeitenden und einem Umsatz von mindestens drei Mio. Franken. Insgesamt haben 1514 VRP den Fragebogen retourniert, was einer Rücklaufquote von über 15 Prozent entspricht. Die folgende Tabelle stellt einige der wichtigsten Variablen kurz vor.

Die empirische Forschung mit Umfragedaten ist nicht unproblematisch. Es ist insbesondere wichtig sicherzustellen, dass der resultierende Datensatz repräsentativ ist und dass die eingegangenen Antworten nicht systematisch verzerrt sind (siehe Weisberg, 2005, für einen guten Leitfaden für Umfragen). Zahlreiche Tests weisen darauf hin, dass unser Datensatz repräsentativ ist für Schweizer KMU und die Antworten keiner systematischen Verzerrung unterliegen.

¹ Urs Wälchli ist Assistenzprofessor am Institut für Finanzmanagement (IFM). Jonas Zeller ist Doktorand am IFM. Dieser Artikel basiert auf dem folgenden wissenschaftlichen Artikel der beiden Autoren: «Old captains at the helm: Chairman age and firm performance». *Journal of Banking and Finance* 37, S. 1612–1628.

Highlights der Studie:

- Wir untersuchen, ob die Profitabilität von Unternehmen mit dem Alter des Verwaltungsratspräsidenten (VRP) zusammenhängt.
- Die Profitabilität sinkt, je älter der VRP ist.
- Der Alterseffekt wird primär durch sinkende kognitive Fähigkeiten getrieben.
- Strikte Altersgrenzen im Verwaltungsrat schaffen keine Abhilfe.

Der Datensatz:

- Es wurden fast 10 000 VRP schriftlich befragt, von denen 1514 geantwortet haben.
- Die Befragung richtete sich an nicht börsennotierte Schweizer Unternehmen mit mindestens 25 Mitarbeitenden und mindestens 3 Mio. Umsatz.
- Der Fragebogen umfasste 11 Seiten und das Ausfüllen dauerte durchschnittlich 22 Minuten.

VRP-Alter und Unternehmensprofitabilität

Die statistische Auswertung der Umfrage zeigt, dass Unternehmen mit älteren VRP eine merklich tiefere Profitabilität aufweisen, als Unternehmen, die unter der Leitung eines jungen VRP stehen. Der Effekt setzt bereits ab einem Alter von rund 50 Jahren ein und hält dann bis zum offiziellen Pensionsalter von 65 Jahren an. Der Rückgang der Profitabilität ist nicht nur statistisch signifikant sondern auch ökonomisch von Bedeutung. Verglichen mit einem 50-jährigen VRP liegt beispielsweise die Gesamtkapitalrendite (ROA) eines ansonsten identischen Unternehmens mit einem 60-jährigen VRP rund zehn Prozent tiefer. Alternative Profitabilitätsmasse wie die Eigenkapitalrendite, der Gewinn pro Mitarbeiter oder die Gewinnmarge liefern ähnliche Sensitivitäten.

Zahlreiche andere personen- und unternehmensspezifische Einflussfaktoren könnten für den gefundenen Zusammenhang verantwortlich sein. So wäre es beispielsweise denkbar, dass ältere VRP tendenziell in älteren Organisationen tätig sind, die bereits ihre Reifephase erreicht haben und deshalb weniger profitabel sind. Alternativ könnten ältere VRP auch weniger riskante Geschäftsentscheide treffen, was erwartungsgemäss mit einer tieferen erwarteten Rendite einherginge.

Um eine verlässlichere Aussage über den Zusammenhang zwischen dem VRP-Alter und der Profitabilität zu erhalten, müssen all diese Einflussfaktoren mitberücksichtigt werden. Die untenstehende Grafik zeigt das Resultat einer solchen Analyse. In einem ersten Schritt bereinigen wir dazu die Profitabilität um Einflussfaktoren wie Alter und Grösse des Unternehmens, den Finanzierungsgrad, die Eigentumsstruktur, die Branche und die Zusammensetzung des Managements. Anschliessend fragen wir, wie der verbleibende (unerklärte) Teil der Profitabilität mit dem VRP-Alter zusammenhängt.

Auch unter Berücksichtigung dieser zusätzlichen Einflussfaktoren bleibt das Resultat dasselbe: Der Alterseffekt setzt bei rund 50 Jahren ein und hält bis kurz nach 60 an. Der Knick um das offizielle Pensionsalter deutet darauf hin, dass weniger erfolgsverwöhnte VRP sich tendenziell früher zurückziehen.

Die Treiber des Alterseffekts

Welches sind aber die möglichen Ursachen für den beobachteten Alterseffekt? Die Literatur (z. B. Salt-house, 2012) liefert zwei grobe Erklärungsansätze: Eine Abnahme der kognitiven Fähigkeiten sowie eine Veränderung der Motivation.

Wir messen die kognitiven Fähigkeiten mit der Zeit (in Minuten), die ein VRP zur Beantwortung des Fragebogens benötigte. In der einschlägigen Literatur sind solche Geschwindigkeitsmasse zur Erfassung der kognitiven Fähigkeiten weit verbreitet (z. B. Park und Reuter-Lorenz, 2009). Wie erwartet finden wir, dass ältere VRP zum Ausfüllen des Fragebogens deutlich mehr Zeit benötigen als ihre jüngeren Kollegen.

Aber auch bezüglich der Motivation kommt es mit steigendem Alter zu messbaren Veränderungen. So haben ältere Menschen tendenziell ein verstärktes Bedürfnis nach Sicherheit und Harmonie sowie ein geringeres Streben nach persönlichem finanziellem Erfolg. In unseren Daten finden wir unter anderem, dass sich ältere VRP signifikant weniger häufig zum Shareholder Value als Unternehmensziel bekennen. Sie verbringen zudem weniger Zeit mit der Entwicklung von Strategien und beschäftigen sich vorzugsweise mit der Buchhaltung und dem Finanzcontrolling.

Die Analyse der möglichen Treiber des Alterseffekts offenbart, dass der Rückgang der kognitiven Fähigkeiten die Hauptverantwortung für den oben dokumentierten Profitabilitätsrückgang trägt. Das verstärkte Bedürfnis nach Sicherheit, das geringere Streben nach finanziellem Erfolg, sowie die Abkehr von strategischen Angelegenheiten hingegen beeinflussen die Profitabilität nicht messbar.

Mögliche Lösungsansätze?

Die kognitiven Fähigkeiten von Menschen können weder durch finanzielle Anreize noch durch ein strengeres Monitoring beeinflusst werden. Dies impliziert, dass herkömmliche Mechanismen der Corporate Governance den dokumentierten Alterseffekt wohl kaum entschärfen können. Auch die von verschiedenen Verbänden und Organisationen postulierte Einführung von Altersgrenzen für Verwaltungsräte erscheint als wenig tauglich, da der Effekt nicht

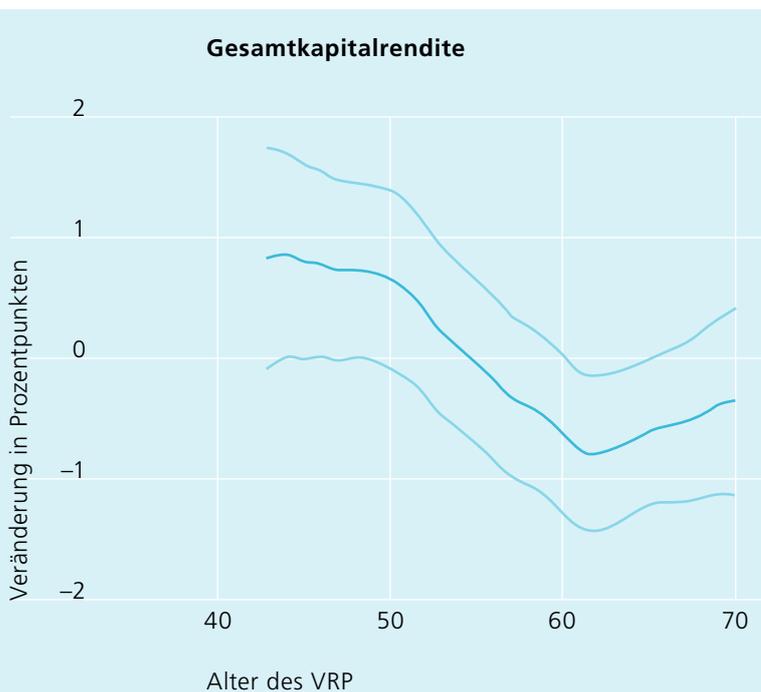
Steckbrief der befragten VRP und Unternehmen (Mittelwerte)

Verwaltungsratspräsident

Alter	57 Jahre
Amtsduer	16 Jahre
Anteil mit Doppelmandat	47 %
Anteil Frauen	3 %

Unternehmen

Umsatz	35 Mio.
Gesamtkapitalrendite (ROA)	8 %
Fremdfinanzierungsgrad	43 %
Grösse des Verwaltungsrats	4
Alter seit Gründung	51 Jahre
Stimmrechtsanteil des grössten Aktionärs	60 %



Die Grafik zeigt den Zusammenhang zwischen dem Alter des VRP und der Gesamtkapitalrendite (ROA) nach einer Korrektur um mögliche andere Einflussfaktoren. In einem ersten Schritt regressieren wir dazu ROA auf die folgenden Kontrollvariablen: Amtsdauer des VRP, Indikator für Doppelmandate, Grösse des VR, Anteil unabhängiger VR, Anteil VR aus der Gründerfamilie, Unternehmensalter, Unternehmensgrösse, Branchenzugehörigkeit, Fremdkapitalanteil, sowie Stimmrechtsanteile des grössten Aktionärs, der Gründer und der exekutiven Manager. Die Residuen dieser ersten Regression erklären wir anschliessend im Rahmen eines nicht parametrischen Regressionsverfahrens mit dem Alter des VRP. Die dunkle Linie stellt den erwarteten Zusammenhang zwischen dem Alter des VRP und ROA dar. Die hellen Linien markieren das 90 %-Konfidenzintervall.

bei allen Individuen im gleichen Alter einsetzt und zudem schleichend verläuft. So finden wir denn auch keinen messbaren Unterschied zwischen Unternehmen mit und ohne Altersgrenzen im Verwaltungsrat.

Als Alternative zu strikten Altersgrenzen liesse sich prüfen, ob regelmässige Tests zur Erfassung der kognitiven Fähigkeiten der Führungskräfte ein probates Mittel darstellen könnten. Piloten beispielsweise müssen sich solchen Tests unterziehen, um ihre Lizenz aufrechtzuerhalten. Mit derartigen Tests könnte direkt auf die Ursache des Alterseffekts abgezielt werden.

Schliesslich unterstreichen die Studienresultate die Wichtigkeit einer frühzeitig eingeleiteten Nachfolgeplanung. Erfolgreich umgesetzt, erlaubt diese den Unternehmen, das verfügbare Humankapital am richtigen Ort im Unternehmen einzusetzen und so möglichst lange von der wertvollen Erfahrung und den Fähigkeiten langgedienter Führungspersonen zu profitieren. Bereits Goethe wusste: «Älter werden heisst, selbst ein neues Geschäft antreten; alle Verhältnisse verändern sich, und man muss entweder zu handeln ganz aufhören oder mit Willen und Bewusstsein das neue Rollenfach übernehmen.»

Für weiterführende Informationen steht die Originalstudie zum Download bereit:
www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0378426613000216

Zitierte Literatur:

- Park, D. C., Reuter-Lorenz, P., 2009. The adaptive brain: aging and neurocognitive scaffolding. *Annual Review of Psychology* 60, 173–196.
- Salthouse, T. A., 2012. Consequences of age-related cognitive declines. *Annual Review of Psychology* 63, 201–226.
- Weisberg, H. F., 2005. *The Total Survey Error Approach: A guide to the New Science of Survey Research*. University of Chicago Press, Chicago.



Wissen – wann immer Sie es brauchen.

Das Schritthalten mit der Dynamik der Wirtschaft bedingt spezialisiertes Wissen. Wir setzen es gekonnt ein, wann immer Sie wünschen.

Sie verstehen sehr viel von Ihrem Kerngeschäft. Wir verstehen eine Menge von Unternehmensführung, von Organisation, von Informatik und von Projektmanagement. Und wir verstehen uns aufs Zuhören. Wann immer Sie Unterstützung brauchen – wir sind für Sie da!

Wir beraten und unterstützen Sie...

- in der strategischen Planung und Gestaltung von Führungssystemen
- bei der Aufbau- und Ablauforganisation und Prozessgestaltung
- in der Planung und Konzeption der Informatik
- im Projektmanagement

APP Unternehmensberatung AG
Bern • Zürich • Basel • Telefon +41 31 380 59 59 • www.app.ch



Wissenschaftliche Konferenzen

- Baumann, P.; Trautmann, N.; 2013: Portfolio-Optimization Models for Small Investors. In: *Mathematical Methods of Operations Research*.
- Baumann, P.; Trautmann, N.; 2013: A Continuous-Time MILP Model for Short-Term Scheduling of Make-and-Pack Production Processes. In: *International Journal of Production Research*, 51/6, S. 1707–1727.
- Baumann, P.; Trautmann, N.; 2013: Operations Scheduling in Make-and-Pack Production: Schedule Construction and GA-based Priority-Rule Generation Procedures. In: *Proceedings of the 2012 IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management*. Publikation hrsg. von Kwong, S.; Ng Szu Hui.; Jiao Roger; Xie Min, S. 454–458.
- Brandinu, G.; Trautmann, N.; 2013: An Integer-Programming Approach to Benefit-Maximal Selection and Scheduling of Resource-Constrained Projects. In: *Proceedings of the 2012 IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management*. Publikation hrsg. von Kwong, S.; Ng Szu Hui.; Jiao Roger; Xie Min, S. 807–811.
- Dorn, M.; Messner, C.; 2013: Balance Theory in eWOM: Even if You Red-Flag this Product, I Like it, as I Dislike You. In: *Proceedings 2013 SCP Winter Conference*. Publikation hrsg. von Meyvis, Tom; Raghunathan, Raj, Society for Consumer Psychology.
- Messner, C.; Wänke, M.; 2013: When More is Better: Reaping the Benefits of Large Assortment Sizes. In: *Abstracts of the 55th Conference of Experimental Psychologists*. Publikation hrsg. von Ansorge, U.; Kirchner, E.; Lamm, C.; Leder, H., TeaP – Conference of Experimental Psychologists, Wien.

- Fischer, T., George, B., Hirschheim, R.; (2013): Perspectives on the Adoption and Rejection of Innovative Technologies Revisited – Insights from the IS Outsourcing Context. *European Conference on Information Systems (ECIS)*, Utrecht, Netherlands.

Sammelwerke und Herausgeberschaften

- Arnold, M.; Brüggem, A.; 2012/2013: *Experimental Research in Accounting*. Sonderheft des *Journal of Management Control*. Publikation hrsg. Arnold, M.; Brüggem, A., Springer Verlag, Berlin et al.
- Krohmer, H.; Hofstetter, R.; Miller, K.; 2013: Exakte Messung der Zahlungsbereitschaft von Kunden als Erfolgsfaktor des Preismanagements. In: *International Management*. Publikation hrsg. von Kisgen, S.; Dresen, A.; Faix, W., Steinbeis-Edition, S. 646–60.
- Thom, N.; 2013: Verwaltungswissenschaftliche Aus- und Weiterbildung im Praxistest. In: *Public Governance – Entwicklungen und Herausforderungen*. Jubiläumsschrift zum 10-jährigen Bestehen des KPM. Publikation hrsg. von Lienhard, A.; Ritz, A.; Sager, F.; Steiner, R., KPM-Schriftenreihe, 50, S. 88–97.
- Thom, N.; 2013: Vom Vorschlagswesen zum Ideen- und Verbesserungsmanagement (IVM). In: *Handbuch Innovationsmanagement*. Publikation hrsg. von Schmeisser, W., UVK Verlagsgesellschaft, Konstanz/München, S. 199–227.

Wissenschaftliche Zeitschriften

- Arnold, M.; Schreiber, D.; 2012/2013: Audits, Reputation, and Repeated Interaction in a Capital Budgeting Setting. In: *European Accounting Review*, 22/1, S. 185–213.
- Hauswald, H.; Hack, A.; 2013: Impact of Family Control/Influence on Stakeholders' Perceptions of Benevolence. In: *Family Business Review*.
- Hofstetter, R.; Blatter, D.; Miller, K.; 2013: You Might not Get what You Ask for: Evidence for and Impact of Non-WTP Reporting in Willingness-to-Pay Survey. In: *Advances in Consumer Research*.

- Hofstetter, R.; Miller, K.; Krohmer, H.; Zhang, J; 2013: How Do Consumer Characteristics Affect the Bias in Measuring Willingness-to-Pay for Innovative Products. In: Journal of Product Innovation Management.
- Thom, N.; 2013: Talentmanagement. Generelle Erkenntnisse und Möglichkeiten im öffentlichen Sektor. In: Das öffentliche Haushaltswesen in Österreich, 54, S. 92–105.
- Waelchli, U.; Zeller, J.; 2013: Old Captains at the Helm: Chairman Age and Firm Performance. In: Journal of Banking and Finance, 37, S. 1612–1628.

Monographien

- Balmer-Zahnd, R.; Friedli, V.; Krause, A.; Müller, A. S.; Müller, R. C.; 2013: W&G 2. Lehrmittel für die kaufmännische Grundbildung, 2. Lehrjahr. hep verlag bern, Bern, 380 Seiten.
- Kraiczy, N.; 2013: Innovations in Small and Medium-Sized Family Firms – An Analysis of Innovation-Related Top Management Team Behaviors and Family Firm-Specific Characteristics. Springer Gabler, Wiesbaden, 173 Seiten.
- Thom, N.; Ritz, A.; 2013: Management Public – Concepts Innovants dans le Secteur Public. Presses polytechniques et universitaires romandes, Lausanne, 415 Seiten.

Impressum

Herausgeber:

Der Sprecher des Departements
Betriebswirtschaftslehre Universität Bern
Prof. Dr. Jens Dibbern
Engenhaldenstrasse 8
3012 Bern
www.bwl.unibe.ch/bewl

Kommunikationsrat:

Prof. Dr. Frauke von Bieberstein
Prof. Dr. Jens Dibbern
Prof. Dr. Claude Messner
Prof. Dr. Thomas Myrach

Redaktion/Inserate/Korrektorat:

Prof. Dr. Thomas Myrach (Redaktionsleitung)
Pascal Müller (Redaktion)
Matthias Gnägi (Redaktionsassistentenz)
Jana Heini (Redaktionsassistentenz)

Engenhaldenstrasse 8
3012 Bern
+41 (0)31 631 80 37
kommunikation@bwl.unibe.ch

Gestaltungskonzept:

2. Stock-Süd Netthoewel & Gaberthüel

Layout:

Atelier Bundi

Bilder:

Titel: Atelier Bundi
Übrige Fotos: zvg.

Druck:

Geiger AG Bern

Ausgabe:

Herbst 2013

Erscheint:

2× jährlich

Auflage:

2850 Exemplare

www.pwc.ch/careers

Grow your own way

*The opportunity
of a lifetime.*



pwc

Gemeinsam begeistern.

Heute den Grundstein für die Karriere von morgen legen

Wir suchen motivierte Einsteigerinnen und Einsteiger, die offen sind für Neues. Menschen, die mit ihrem Lernwillen und eigenen Ideen begeistern, um gemeinsame Erfolge zu erzielen.

- Stecken auch Sie voller Energie und wollen sich aktiv einbringen?
- Suchen Sie ein Arbeitsumfeld, in dem man sich gegenseitig fordert und fördert?
- Haben Sie Freude daran, sich rasch und selbstständig in neue Themen einzuarbeiten?
- Stecken Sie sich hohe Ziele, ohne den Boden zu verlieren?

Dann sind Sie bei uns genau richtig. Informieren Sie sich auf unserer Website über unser Stellenangebot. Begeistern wir gemeinsam – wir freuen uns auf Sie.

www.postfinance.ch/jobs

PostFinance 

Besser begleitet.

