

BeWL



Studium: Finance in the US

Extracurriculare Aktivitäten: Pimp the CV

Praxis: Audit the IT

Forschung: Cult Brands

«Vielfältige Aufgaben, Weiterbildungsmöglichkeiten und innovative Produkte. Das und vieles mehr bietet mir die Post.»



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:
www.post.ch/jobs

Die Post. Menschen, die bewegen.



DIE POST

Gelb bewegt.



Die Universität bietet Ihnen neben dem Studium vielfältige Möglichkeiten sich zu engagieren. Leider stellen wir immer wieder fest, dass viele dieser extracurricularen Aktivitäten zu wenig bekannt sind. In diesem Heft werden drei dieser Plattformen aus Sicht der Mitwirkenden vorgestellt. Wir würden uns sehr freuen, wenn hierdurch viele von Ihnen zum Mitmachen angeregt werden. Es lohnt sich für Sie: Sie knüpfen neuen Kontakte und blicken über den Tellerrand des operativen Studienbetriebs hinaus. Von beidem profitieren Sie für Ihr zukünftiges Berufsleben. Was sonst noch wichtig ist und welche Möglichkeiten auf Sie während und nach dem Studium warten, zeigen erneut verschiedene Porträts von Studierenden, Dozierenden und Absolventen.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre. Gleichzeitig verabschiede ich mich mit diesem Heft von Ihnen als Herausgeber dieses Semesterblatts. Meine Amtszeit als Sprecher des Departments endet im Januar 2015. Ich danke dem Departementsstab sowie der Redaktion schon jetzt ganz herzlich für die vertrauensvolle Zusammenarbeit.



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

Editorial	1
Informationen	
Nachrichten aus dem Departement	3
Dr. Kerstin Alfes wird als erste Frau in Bern für BWL habilitiert, Laudatio ihres Betreuers	4
Studium	
Dir ist kalt? Dann geh in die Sauna! Erasmus-Bericht aus dem kalten Norden Finnlands	6
Toughen up! MS Finance an der University of Rochester	8
AAA-Rating! Ein Erfahrungsbericht zum MS Finance Programm	10
Sonderthema: Extracurriculare Aktivitäten	
FSWW – Bericht über Aktivitäten und Mitwirkungsmöglichkeiten bei der Fachschaft Wirtschaftswissenschaften	11
IVE – Institute for Value Based Enterprise: Übt den Unternehmer	14
ECUB – Entrepreneurs Club University of Bern: Den Spirit schnuppern	17
Praxis	
Praktika im Vergleich: PriceWaterhouse Coopers und Credit Suisse	19
Mein Start als IT Auditorin	23
Forschung	
The Phenomenon of Cult Brands, Forschungsbericht zum Thema Kultmarken	26
Publikationen	29

Auszeichnungen

Adrian Zimmermann (Doktorand an der Professur für Quantitative Methoden der BWL) wurde an der *14th International Conference on Project Management and Scheduling* (30.03. bis 02.04.2014, TU München) für seinen Beitrag «Scheduling of assessment centers: an application of resource-constrained project scheduling» mit dem Best Student Paper Award ausgezeichnet.

Edy Portmann, Assistenzprofessor für Informationswissenschaft an der Universität Bern, wurde vom Wissenschaftliche Ausschuss der Heidelberg Laureate Forum Foundation auserwählt, als einer der 200 weltweit bestqualifiziertesten Nachwuchswissenschaftler am 2. Heidelberger Laureate Forum teilzunehmen. Dieses Forum findet vom 21. bis zum 26. September in Heidelberg, Deutschland, statt.

Neue Lehraufträge

Als neuer Lehrbeauftragter führt Dr. Philipp Baumann im Herbstsemester 2014 die Lehrveranstaltung «Quantitative Entscheidungsunterstützung» durch. Philipp Baumann studierte Betriebswirtschaftslehre und doktorierte im Bereich Quantitative Methoden bei Prof. Dr. Norbert Trautmann an der Universität Bern. Zur Zeit arbeitet er als Postdoc am Department of Industrial Engineering and Operations Research der University of California in Berkeley. Seine Forschungsinteressen liegen in den Bereichen Optimierung in Finance, Project Management and Scheduling und Data Mining.

Informationstage, Messen und Vorträge

Am 26. November findet eine Informationsveranstaltung für BWL-Studierende zum Studium im Ausland (Möglichkeiten, Bewerbungsmodalitäten, Möglichkeit für Fragen) statt. Zeit: 14:15 bis 16 Uhr, Ort: Raum 120 Hauptgebäude.

Veranstaltungen der FSWW:

- 05.11.2014 Trading-Challenge Meeting 1
- 11.11.2014 PwC's Tax Workshop in Zürich
- 13.11.2014 Unternehmensbesuch bei der Omega
- 14.11.2014 Live the Audit Live in Zürich
- 20.11.2014 Job Insight UBS
- 27.11.2014 WELLcome Day PwC Bern
- 10.12.2014 Trading-Challenge Finale

IVE Vortragsserie: Erfahrene, erfolgreiche Präsidenten von Verwaltungsräten, CEOs und Mitglieder der Geschäftsleitung von bekannten internationalen und nationalen Unternehmen sprechen und diskutieren über die Unternehmenspraxis, was für einen dauerhaften Erfolg Voraussetzung ist: 18.11.2014, «Leadership Impressions» mit Nicole Loeb, Delegierte des Verwaltungsrats der Loeb Gruppe.

EntreBERNeur Meet-Up: Das monatliche Treffen für unternehmerisch Interessierte, Gründer und Unternehmer in Bern! In entspannter Atmosphäre tauschen wir uns aus und diskutieren über Start-Ups und die Welt. Es gibt jeweils ein kurzes Interview mit spannenden Persönlichkeiten mit unternehmerischem Hintergrund. Interessant sind auch spontane Pitches von Besuchern, welche gerne ihre Ideen oder Probleme vorstellen dürfen. Jeden zweiten Montag im Monat: 10. November 2014, 19:00 Uhr im Lirum Larum in Bern.

Laufbahn gestalten – Personal finden – Trends kennen: Forum cinfo 2014 am 31. Oktober 2014, Stade de Suisse Berne: Die Messe zum Schweizer Arbeitsmarkt der internationalen Zusammenarbeit (IZA) ist die ideale Plattform für Information und Networking. Das Forum cinfo 2014 beleuchtet aktuelle Trends für individuelle Laufbahnen sowie für die Personalentwicklung in Organisationen und Unternehmen.

Selbstmarketing – Den Job will ich! 2. Dezember, UniS Raum A-122: Wer nicht durch selbstsicheres Auftreten auf sich aufmerksam macht, läuft Gefahr in der breiten Masse unterzugehen. Eine Expertin von Staufenberg erläutert Ihnen, was Selbstmarketing ist und warum es sich lohnt, es aktiv zu betreiben. Denn wer im Berufsleben erfolgreich sein möchte, sollte nicht nur die fachliche Qualifikation mitbringen, sondern sollte möglichst auch auf ein stimmiges Gesamtbild achten. Das zählt heute mehr denn je. Eingeladen sind Studierende und Doktorierende der Universität Bern. Die Anzahl Teilnehmer/Innen ist beschränkt. Eine Anmeldung ist erforderlich (es gilt der Grundsatz «first come, first served»). Das Seminar ist kostenlos.

Dr. Kerstin Alfes wird als erste Frau in Bern für BWL habilitiert

Nur selten findet das Ereignis statt, dass die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät der Universität Bern einen Wissenschaftler für das Fachgebiet Betriebswirtschaftslehre habilitiert, ihm also die «*venia docendi*», mithin die Befugnis verleiht, dieses Fach umfassend zu lehren. Seit 1912 gab es in Bern die erste Professur für Privatwirtschaftslehre, die genaue Zahl der Habilitationen könnte nur ein Studium aller Fakultätsprotokolle eruieren. Für das letzte gute halbe Jahrhundert erinnert sich der Verfasser an: Peter Tlach (1960), Richard Kühn (1977), Martial Pasquier (1998), Thomas Jenner (1998), Thomas Myrach (2000), Robert Zaugg (2005), Olaf N. Rank (2008), Alexander Haas (2008) und Adrian Ritz (2012). Eines ist sicher: Kerstin Alfes ist die erste Frau, die in Bern diese Stufe der akademischen Kompetenz erreicht. *Von Prof. em. Dr. Norbert Thom*



Am 21. August 2014 hielt sie in Bern ihren öffentlichen Habilitationsvortrag über die Bindung und Einsatzbereitschaft von Freiwilligen in Nonprofit-Organisationen. Die WiSo-Fakultät beschloss am selben Tag, ihre schriftlichen und mündlichen Habilitationsleistungen einstimmig anzuerkennen und der Berner Universitätsleitung ihre Ernennung zur «Privatdozentin für BWL» zu beantragen.

Kerstin Alfes (geb. 1977 in Olpe/ Deutschland) begann ihr Studium an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt und wechselte nach dem Vordiplom an die Universität Mannheim, die in Deutschland einen ausgezeichneten Ruf in Forschung und Lehre für die BWL genießt. Dort studierte sie bei renommierten Professoren mit den Schwerpunkten Organisation (Alfred Kieser), Personalwesen und Arbeitswissenschaft (Walter Oechsler) sowie Public und Nonprofit Management (Peter Eichhorn). Zusammen mit ihrem späteren Ehemann (Gerhard Thiel) verbrachte sie ein Studienjahr an der berühmten Sophia Universität in Tokyo (Graduate Program in Comparative

Culture). Der Mannheimer Kollege Peter Eichhorn empfahl sie mir mit besten Zeugnissen und Referenzen als Doktorandin und wissenschaftliche Assistentin. Von 2005 bis 2008 war Kerstin Alfes in diesen Funktionen am Institut für Organisation und Personal (IOP) der Universität Bern tätig. Während der Doktorandenausbildung kamen unter anderem Aufenthalte an der Kingston University (London), an der University of Essex (UK) sowie in Ann Arbor an der University of Michigan (USA) dazu. Nach dem Doktorat blieb sie dem IOP als Teilzeit-Oberassistentin mit Habilitationsabsicht verbunden, arbeitete jedoch vor allem an der Kingston University, als Lecturer, später als Senior Lecturer und Deputy Academic Director in einem Forschungskonsortium. 2013 wechselte sie an die Tilburg University in den Niederlanden, wo sie eine Assistenzprofessur im Department for Human Resource Studies erhielt. Der Kontakt zur Schweiz und der Universität Bern blieb stets erhalten. In Freiburg/Schweiz übernahm sie meine Aufgaben als Themenverantwortliche für Human Resource Management und Organizational Behavior in einem Executive MBA-Programm, sie war Stellvertreterin von Adrian Ritz (Kompetenzzentrum für Public Management, KPM) in einer Berner Lehrveranstaltung während dessen USA-Aufenthalt und sie kooperiert weiterhin mit mir in dem Forschungsprojekt zum Thema «Effizientes Personalmanagement».

Allein die erwähnten akademischen Stationen zeigen ein wesentliches Merkmal der

Habilitierten: Kerstin Alfes verfügt über eine grosse Mobilität. Sie ist eindrucksvoll international ausgerichtet und sie engagiert sich in verschiedenen Themengebieten. Schon am IOP war sie sowohl im Fach Organisation als auch im Gebiet Personalmanagement eingebunden. Im Personalmanagement setzte sie in der Forschung ihren Schwerpunkt. Das zeigt sich an ihrer ausgezeichneten Berner Dissertation über den «Einfluss der Kompetenzen von Personalverantwortlichen auf die strategische Rolle der Personalverantwortlichen», die 2008 angenommen wurde (Erstgutachter: Norbert Thom, Zweitgutachter Reinbert Schauer, Linz/Österreich). Sie hat damit eine vielbeachtete Grundlagenarbeit vorgelegt, mit welcher die reale Personalarbeit in der Schweiz empirisch analysiert wurde (Befragung von über 400 Personalleitenden) und wichtige Impulse für die Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen der Human Resources Manager gegeben.

In ihren Jahren in England engagierte sich Kerstin Alfes in mehreren empirischen Forschungsprojekten in den Themengebieten Organizational Behavior und Personalmanagement. Fünf Studien, die in renommierten internationalen Fachzeitschriften veröffentlicht worden waren (viermal ist sie Erstautorin, einmal Alleinautorin) reichte sie der Berner WiSo-Fakultät als schriftliche Habilitationsleistung ein (Titel: «Papers on Strategic Human Resources and its impact on employees and organisations»). Neben dem Verfasser wurden zwei externe Gutachter bestellt

(Antoinette Weibel aus St. Gallen und Martin Högl aus München), die als Ordinarien im Fachgebiet ausgewiesen sind, jedoch nie zusammen mit der Habilitandin publiziert hatten, folglich absolut unabhängige Beurteilungen abgeben konnten. Alle drei Gutachten bestätigten der Habilitandin, einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung des Faches Personalmanagement als Teil der BWL geleistet zu haben, so dass die Berner WiSo-Fakultät diese Habilitationsleistungen am 22. Mai 2014 einstimmig annahm. In ihren Studien befasst sie sich vor allem mit dem Engagement von Mitarbeitenden. Deren Qualifikation und Engagement hat entscheidende Bedeutung für die strategische Positionierung von Institutionen. Sie zeigt, dass sie sich mit verschiedenen Betriebstypen (Industrieunternehmen, öffentliche Einrichtungen, Nonprofit-Organisationen etc.) und sehr unterschiedlichen Personengruppen (Führungskräfte, Personalverantwortliche, Mitarbeitende, Freiwillige) befasst hat. Ihre grosse Leidenschaft für die Forschung im realen empirischen Feld wird begleitet von einer eindrucksvollen Methodenkompetenz. Diese zeigte sich schon bezüglich quantitativer empirischer Forschungsmethodik in ihrer Dissertation und wurde nun noch um qualitative Methoden erweitert. Diese Forscherin verbindet solide theoretische Fundierung mit methodischer Strenge und Vielfalt sowie mit praktischer Relevanz. Ihre Befunde inspirieren die weitere Forschung und helfen den Verantwortlichen in der Praxis bei der strategischen Ausrichtung der

Personalarbeit und der motivierenden Gestaltung von Arbeitsbedingungen.

In Bern hatte sie zusammen mit dem Verfasser auch wissenschaftliche Dienstleistungen (Personalanalysen) in einer national bekannten Nonprofit-Organisation und in einer angesehenen Mittelschule erbracht. Der Praxisbezug hat in ihren Aktivitäten nie gefehlt. Er begann schon vor dem Studium mit einer Berufsausbildung (Fremdsprachenkorrespondentin) und mehreren Praktika im Studium. Infolge ihres Praxisverständnisses ist es auch nicht verwunderlich, dass Kerstin Alfes in der Management-Weiterbildung erfolgreich dozieren kann. Zur Förderung ihrer didaktischen Kompetenzen hatte sie in Bern noch ein Universitätszertifikat in Hochschuldidaktik erworben. An der Kingston Business School erhielt eine Auszeichnung für ihre didaktischen Leistungen. Alle diese Forschungs- und Lehrerefolge haben Kerstin Alfes international sichtbar gemacht. Sie ist zweifellos in der internationalen Fachgemeinschaft anerkannt. Beispielweise ist sie Social Media Beauftragte der HR Division der Academy of Management (ein Top-Gremium in unserem Fach). Sie hat auf vielen internationalen Konferenzen ihre Forschungen präsentiert und erhielt zweimal den Best Paper Award.

Das Departement BWL der Universität Bern erfüllt mit der Habilitation von Kerstin Alfes seinen Auftrag zur Förderung des akademischen Nachwuchses auf höchstem Niveau. Wir wünschen dieser wissenschaftlich ausserordentlich

tüchtigen und menschlich sehr sympathischen Hochschullehrerin, die viele Studierende und schon eine eigene Doktorandin förderte, alles Gute auf ihrem weiteren Weg zur ordentlichen Professur. Die Universität Bern wird in ihrem Lebenslauf aufgrund des exzellenten Doktorates und der erfolgreichen Habilitation immer einen wichtigen Platz einnehmen.

Prof. em. Dr. Norbert Thom

Norbert Thom war Gründer (1991) und bis zu seiner Emeritierung (2012) Direktor des Instituts für Organisation und Personal (IOP) der Universität Bern. Heute ist er Gastprofessor an mehreren europäischen Universitäten und weiterhin als Fachautor tätig. Als Emeritus führte er bisher noch drei Doktorats- und zwei Habilitationsverfahren zum Abschluss (zuletzt das von PD Dr. Kerstin Alfes).

Dir ist kalt? Dann geh in die Sauna!

Es ist Freitagmorgen und der Intensivkurs «International Negotiations», unterrichtet von einem österreichischen Gastdozent, steht auf dem Programm. Der Kurs hält was er verspricht, internationaler geht es nicht: Ich verhandle an jenem Morgen über den Bau eines fiktiven Hafens mit einer Polin, einer Französin, einem Russen und zwei Finninnen. Dabei prallen verschiedene Interessen und Verhandlungsstrategien aufeinander und machen diese Verhandlung zu einer speziellen Herausforderung. Werde ich meine Interessen durchsetzen können? Wird meine Taktik aufgehen? Los geht die internationale Debatte- und Diskussionsrunde! *Von Marcel Winkelmann*



Anwesenheitspflicht statt Prüfungen

Der beschriebene Kurs ist ein klassisches Beispiel für eine Vorlesung der Turku School of Economics, der Universität an der ich mein Austauschsemester absolviere. Die Klassen sind an dieser Fakultät wesentlich kleiner als ich dies von Bern gewohnt bin. Ich fühlte mich anfangs in die Maturazeit zurückversetzte, insbesondere da ich inklusive Professor mit nur sechs Personen in einem Kurs sass. Aus den zuvor eingeholten Informationen wusste ich bereits, dass in Turku der Diskurs zwischen Student und Lehrer einen wesentlichen Bestandteil des Unterrichts darstellt und darum die Klassen aus erheblich weniger Studenten zusammengesetzt sind. Aktive Mitgestaltung wird ausdrücklich erwünscht und beschränkt sich nicht nur auf die Diskussionen. Häufig wird man als Student auch dazu angehalten selber etwas zum Thema mitzubringen und vorzustellen. Es versteht sich fast von selbst, dass bei dieser Form des Unterrichts Anwesenheitspflicht besteht, was zu Beginn sehr gewöhnungsbedürftig

ist, sich später jedoch als grosser Vorteil herausstellt. So musste ich für die Hälfte aller Fächer keine Prüfung ablegen, sondern lediglich wöchentliche Einträge im Kursbuch führen. Fällt bei einem Fach trotzdem eine Prüfung an, so wird diese nicht wie in der Schweiz in knappen 90 Minuten geschrieben, sondern in Form eines Essays in einem Zeitraum von bis zu vier Stunden.

Austausch ist eine Gewöhnungssache

Von der Turku School of Economics bekam ich schon Wochen im Voraus eine Tutorin zugeteilt, die mir vor der Anreise und auch während dem ganzen Semester mit sinnvollen Tipps zur Seite stand. Meine Tutorin half mir wo es nur ging und nahm mir ausserdem diverse Arbeiten ab. Sie holte mich vom Flughafen ab, holte meinen Wohnungsschlüssel ab, zeigte mir die Schule und stellte mich ihren Freunden vor. Mit dieser grossartigen Einstiegshilfe war der Start in das Studentenleben in Turku relativ einfach. Trotzdem: Die ersten Tage in Finnland waren intensiv und geprägt von unzähligen Registrierungen, langen Warteschlangen und dem Bangen, dass man alle Kurse bekommt für die man sich eingeschrieben hatte. Zudem gab es für alle Austauschstudenten einen dreitägigen Einführungskurs, in welchem die Universität, das finnische Bildungssystem und vieles mehr ausführlich vorstellte. Nach einer kurzen Anpassungsphase gewöhnte ich mich aber trotz alledem rasch an das Leben als Austauschstudenten. Obwohl natürlich gewisse Aspekte bestehen blieben, an die ich mich erst über längere

Zeit gewöhnen würde. So zum Beispiel die finnische Sprache: Selbst nach drei Monaten Aufenthalt war es mir immer noch ein Rätsel wie die finnische Sprache funktionierte. Sie hat im Gegensatz zum Schwedisch, das hier in Finnland ebenfalls eine Amtssprache ist, kaum Gemeinsamkeiten mit dem Deutschen, Englischen, Italienischen oder Französischen. Glücklicherweise sind die meisten Lebensmittelprodukte auch in Schwedisch beschriftet, so dass man nach einiger Zeit auch die Zutaten der Frühstücksflocken entziffern kann.

Überall Saunen

Bereits kurz nach der Bestätigung des Studienplatzes musste ich mich um eine Unterkunft in Turku kümmern. Hierbei verwies die Universität auf eine Studentenstiftung, die in Turku eine grosse Anzahl von Unterkünften anbietet. Schnell war mir klar, dass ich gerne in einem klassischen Studentenwohnheim wohnen wollte, da ich als klassischer Schweizer Pendler das Leben auf dem Campus so nicht kenne. Bereits wenige Wochen nach der Onlineanmeldung bekam ich ein 18m² grosses Zimmer in der mit 3000 Studenten grössten Studentensiedlung in Turku. So quartierte ich mich mit elf weiteren Austauschstudenten in einem Wohn-Flur ein und teilte mir mit ihnen eine Küche.

Die Studentensiedlung bot fast alles was man sich wünschen konnte: In der Mitte der Siedlung lag ein Supermarkt, der fast rund um die Uhr geöffnet hatte. Zusätzlich befanden sich verschiedene Sportanlagen wie Sporthalle,

Fitnesscenter, Schwimmbad oder Tennis courts ganz in der Nähe der Studentenwohnungen. Nebst all diesen Annehmlichkeiten gab es ausserdem noch verschiedene Grillplätze rund um und in der Siedlung. «Grillplätze in Finnland?», werden sich jetzt wohl viele fragen. Tatsächlich war es in diesem Sommer und bis weit in den Herbst hinein aussergewöhnlich warm in Finnland. Zum Teil konnte man noch Ende September Shorts anziehen, was mir später bei den bitteren Minustemperaturen im November fast wie ein Traum vorkam. Allerdings bietet die Studentensiedlung eine gute Alternative zu den klirrenden Temperaturen mit der wohl klassischsten finnischen Erfindung: Der Sauna. Überall auf dem Campus hat es Saunen die äusserst rege genutzt werden. Nicht nur in den Studentenwohnheimen sind die Saunen ein Renner, sondern auch auf Ausflügen. Praktisch überall trifft man eine Sauna, sei es im Natio-

nalpark, auf den Schäreninseln oder im Hinterland von Turku. Diese heissen Kabinen voller Dampf «müssen» laut Finnen auch rege genutzt werden, um die finnische Kultur richtig kennenlernen zu können.

Die Finnen: Ein ehrliches Volk

Die Finnen sind ein stolzes Volk, das für seine Ehrlichkeit und Aufrichtigkeit weitherum bekannt ist. Als ich den Bus zum Flughafen Turku nur knapp erwischte, um meine Schwester abzuholen, vergass ich mein Fahrrad abzuschliessen. Kurz nachdem ich im Bus dem Chauffeur mein Ticket gezeigt hatte, wies dieser mich auf mein nicht abgeschlossenes Fahrrad und bat mich dieses doch abzuschliessen. Während ich schliesslich das Fahrrad abschloss, schauten mich alle Fahrgäste an und lächelten. Dieses Ereignis hat mir direkt vor Augen geführt, dass die Finnen nicht zu Unrecht weltweit für ihre Offenheit und Ehrlichkeit bekannt sind.

Allerdings sind die Finnen auch dafür bekannt, ein äusserst fleissig und hart arbeitendes Volk zu sein. Die meisten Studenten gehen neben ihrem Studium einem Nebenjob nach damit sie sich ihr Studium auch finanzieren können. Zudem müssen die Finnen für gewisse Universitäten Eintrittsprüfungen schreiben. So werden an der Turku School of Economics jährlich nur 400 Studenten aus fast 3000 Bewerbern angenommen.

Wertvolle Erfahrungen

Von verschiedenen Seiten wurde ich wiederholt gefragt, warum ich entschieden habe ein Erasmus-Semester zu absolvieren und dann noch in Finnland. Nun, dies war bereits mein zweiter Auslandsaufenthalt. Nach meiner ersten Austausch Erfahrung wusste ich, dass ich unbedingt mindestens ein Semester an einer weiteren ausländischen Universität studieren wollte. Im Rahmen meines Masterstudiums konnte ich mir diesen Wunsch erfüllen. Vorneweg war mir klar, dass ich aufgrund der hohen Qualität der Bildungssysteme, in ein skandinavisches Land gehen wollte. Und so entschloss ich mich nach Finnland zu reisen.

Trotz Mehraufwand bereue ich es nicht ein Semester im Ausland studiert zu haben, denn die Erlebnisse und Erfahrungen im Umgang mit, und der Anpassung an, anderen Kulturen war für mich von unschätzbarem Wert. Ich kann allen, die sich Gedanken über ein Auslandssemester machen, nur wärmstens empfehlen sich dieser Herausforderung zu stellen.



Toughen Up! MS Finance an der University of Rochester

Seit diesem Jahr haben Studierende des Institut für Finanzmanagement der Universität Bern die einzigartige Möglichkeit, an der Simon Business School der University of Rochester (USA) einen Master of Science in Finance zu erwerben. Reich an Erfahrungen und mit einem weltweit anerkannten Finance Abschluss in der Tasche ist die erste Berner Gruppe im Juni aus Rochester zurückgekehrt. *Congrats, Class of 2014! Von Caroline Ruprecht und Salome Forrer*

Seit nunmehr 20 Jahren besteht dank *Rochester Bern Executive Programs* eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit der Kaderschmiede im Norden des Bundesstaates New York. Neu können auch Berner Master-Studierende direkt von dieser Partnerschaft profitieren und ein verkürztes Master of Science in Finance (MSF) Programm absolvieren. Das Programm richtet sich an Studierende, die im Rahmen ihres Masterstudiums in Betriebswirtschaftslehre mindestens vier ausgewählte Kurse des Instituts für Finanzmanagement absolviert haben. Die Studiengebühren an der Simon Business School belaufen sich auf rund 25 000 Dollar. Zwar liegt dieser Preis mehr als 50 % unter der normalen Studiengebühr für das MSF Programm, trotzdem stellt er für europäische Verhältnisse eine sehr grosse Summe dar. Die Rendite auf dieser Investition in die Bildung ist aber beträchtlich. So wurde die Simon Business School im Jahr 2010 von Bloomberg zur privaten

amerikanischen Universität mit dem besten Return on Investment gekürt.

«Wer gerne einmal an einer amerikanischen Hochschule studieren und im Ausland Erfahrungen sammeln möchte, für den ist das MSF Programm genau das Richtige.»
(Roman Thomet, MS 14)

Der akademische Startschuss zum intensiven fünfmonatigen Programm fällt anfangs Januar im eisigen Winter von Rochester. Innert zwei Quartalen gilt es, insgesamt acht Kurse, davon können fünf frei gewählt werden, erfolgreich zu meistern. Spätestens jetzt merken die Studierenden, dass die Simon Business School ihr Motto «Toughen up!» auch wirklich lebt.



«Das MSF Programm an der Simon Business School verlangt einen hohen Arbeitseinsatz. Ich bin überzeugt, dass die Intensität dieses Programms meine Denkweise prägt und meinen Lernerfolg massgeblich fördert.»
(Salome Forrer, MS 14)

Der Unterricht ist ausgesprochen interaktiv gestaltet und direkt auf die Unternehmenspraxis ausgerichtet, wobei Fallstudien, Gruppenprojekte und Präsentationen im Vordergrund stehen. Dank der starken internationalen Durchmischung der Klasse können zudem wertvolle Erfahrungen mit Studierenden aus anderen Ländern und Kulturen gesammelt werden.

«An der Simon Business School wird sehr viel Wert auf die praktische Anwendung von Konzepten und theoretischem Wissen gelegt. In etlichen Business Cases hat man die Möglichkeit, das Gelernte realitätsnah zu vertiefen.»
(Renato Bolliger, MS 14)

Thematisch stellt das Programm eine wertvolle Ergänzung zum Curriculum der Universität Bern dar. Die breite Palette an Vertiefungskursen deckt unter anderem Themen wie Portfoliotheorie, Finanzinstitutionen, Optionen- und Futures-Märkte und Entrepreneurial Finance ab. Neben den Finanzvorlesungen können oder müssen auch Kurse in Strategie (Pflichtfach), Rechnungswesen (Pflichtfach) und Operations Research besucht werden.

«Keine Frage, das Studium ist anspruchsvoll und sehr zeitintensiv. Durch die interaktive und anwendungsorientierte Gestaltung der Vorlesungen lernt man jedoch viel in kurzer Zeit.»
(Roman Thomet, MS 14)

Nach fünf Monaten harter Arbeit und intensiven Lernens findet das Programm in der ehrwürdigen Kodak Hall der Eastman School of Music seinen krönenden Abschluss. Im Rahmen einer pompösen Graduation-Zeremonie mit Trompetenfanfaren und den unverkennbaren Caps and Gowns werden die Diplome überreicht und die frisch gebackenen Absolventen in die weltweit mehr als 13 000 Mitglieder umfassende Familie der Simon Business School Alumni aufgenommen.

Die Simon-Erfahrung ist rigoros, herausfordernd und durch kulturelle Vielfalt geprägt. Diese Erfahrung bietet eine herausragende Ausgangslage für eine erfolgreiche internationale Berufskarriere.



«In diesen intensiven fünf Monaten konnte ich mit dem Titel «Master of Science in Finance» der Simon Business School meinem Lebenslauf das gewisse Etwas verleihen.»
(Caroline Ruprecht, MS 14)

Auch im Frühjahrssemester 2015 besteht für Berner Masterstudierende die grossartige Möglichkeit, einen Master of Science in Finance an der Simon Business School zu erwerben.

Für weitere Informationen meldet Euch bitte bei Caroline Ruprecht: caroline.ruprecht@ifm.unibe.ch

AAA-Rating! Ein Erfahrungsbericht zum MS Finance Programm

Salome Forrer war eine der Teilnehmerinnen des letztjährig erstmals durchgeführten MS Finance Programms in Rochester. Unter allen MS Studenten erhielt Sie den Elizabeth S. Hansen Award für die beste Abschlussnote im Jahr 2014. Zudem wurde sie ausgewählt, die Simon Business School in Rochester für einen internationalen Team-Fallstudienwettbewerb in Montreal zu vertreten.
Von Salome Forrer und Astrid Kotlinski



BeWL: Wie beurteilst du das MS Finance Programm insgesamt?

Salome Forrer: Um es als Finanzler auszudrücken: Meine Erinnerung an das MS Finance Programm ist AAA. Das Studium in Rochester war zweifellos arbeitsintensiv und anspruchsvoll. Wer aber bereit ist, diese Herausforderung anzunehmen und daran interessiert ist, einen Amerikanischen Masterabschluss zu machen, für den ist das MS Finance Programm zweifellos ein hoch attraktives Angebot. Für mich sind die Eigenschaften des Programms allesamt positiv und ich erinnere mich mit Freude an die Zeit in Rochester zurück und bin stolz darauf, was unsere Schweizer Delegation dort geleistet hat.

BeWL: Was wird den Studenten neben dem regulären Programm angeboten?

S.F.: Die Simon School bietet ein grosses Angebot an Freizeitaktivitäten und eine umfangreiche Sportanlage. Zudem besteht die Möglichkeit diversen professionellen und/oder Freizeitclubs beizutreten. Ebenfalls hat es an der Simon School ein Career Center

das sowohl Trainings für Vorstellungsgespräche und Überprüfung von Lebensläufen anbietet, als auch Networking Events veranstaltet. In diesem Jahr hatten die Studenten auch die Möglichkeit, sich für einen Internationalen Fallstudien-Wettbewerb zu bewerben. Ich hatte die Ehre, in ein Team gewählt zu werden, das die Simon School an der International Graduation Competition in Montreal vertrat. In dieser intensiven Woche konnte ich viele neue interessante Kontakte knüpfen, Teamarbeit in extremis üben und gleichzeitig meine persönlichen Grenzen ermitteln. Ich möchte den künftigen Studenten aus Bern aber nichts vormachen; sehr viel Zeit bleibt neben dem Studium nicht übrig.

BeWL: Was differenziert dieses Programm von den Programmen in Bern, das dessen hohen Kosten rechtfertigen könnte?

S.F.: Es ist schwierig zu beantworten, ob die Teilnahme am Programm sich rein finanziell lohnt. Generell hängt dies davon ab, welche Berufsvorstellungen man hat. Allerdings ist das Angebot innerhalb eines halben Jahres einen spezialisierten Master of Science abschliessen zu können, natürlich ein sehr gutes Angebot. Ein Vorteil an der Simon School zu studieren ist sicherlich, dass man mühelos internationale Kontakte knüpfen kann und direkte Erfahrung mit einem stressigen Alltag in einem globalen Milieu macht. Weiter, lernt man nicht nur mit einer neuen Unterrichtspraxis umzugehen, sondern muss sich auch in einem neuen Umfeld zurechtfinden wissen. Ich

habe meine Entscheidung, nach Rochester zu gehen, zu keiner Zeit bereut. Was für mich persönlich von grösstem Wert ist, ist die persönliche Entwicklung, die ich dank der Teilnahme am Programm durchgemacht habe. Ich habe gelernt, nicht zu stark an den eigens gesetzten Grenzen festzuhalten und habe mehr als einmal, diese Grenzen erweitert und überwunden.

BeWL: Hast du Empfehlungen, welche du den Studenten der Universität Bern auf den Weg mitgeben möchtest?

S.F.: Seid bereit, einem hohen Wettbewerb unter den Studierenden beizutreten und viel Zeit in das Studium zu investieren. Die Universität Bern hat euch fachlich bestens auf dieses Programm vorbereitet, doch den nötigen Biss müsst ihr selbst mitbringen! Weiter rate ich euch, frühzeitig eine Unterkunft zu suchen, die euch ein Umfeld schafft, das euren Bedürfnissen entspricht und euch zu guten Leistungen motiviert. Sei dies eine WG mit (internationalen) Studenten oder eine eigene Wohnung. Wenn ihr den Austausch mit anderen Kulturen sucht, kann dies mit der Wahl der Unterkunft begünstigt werden. Garantiert ist, euch steht ein erlebnisreiches und eindruckliches Kapitel in eurer Unikarriere bevor.

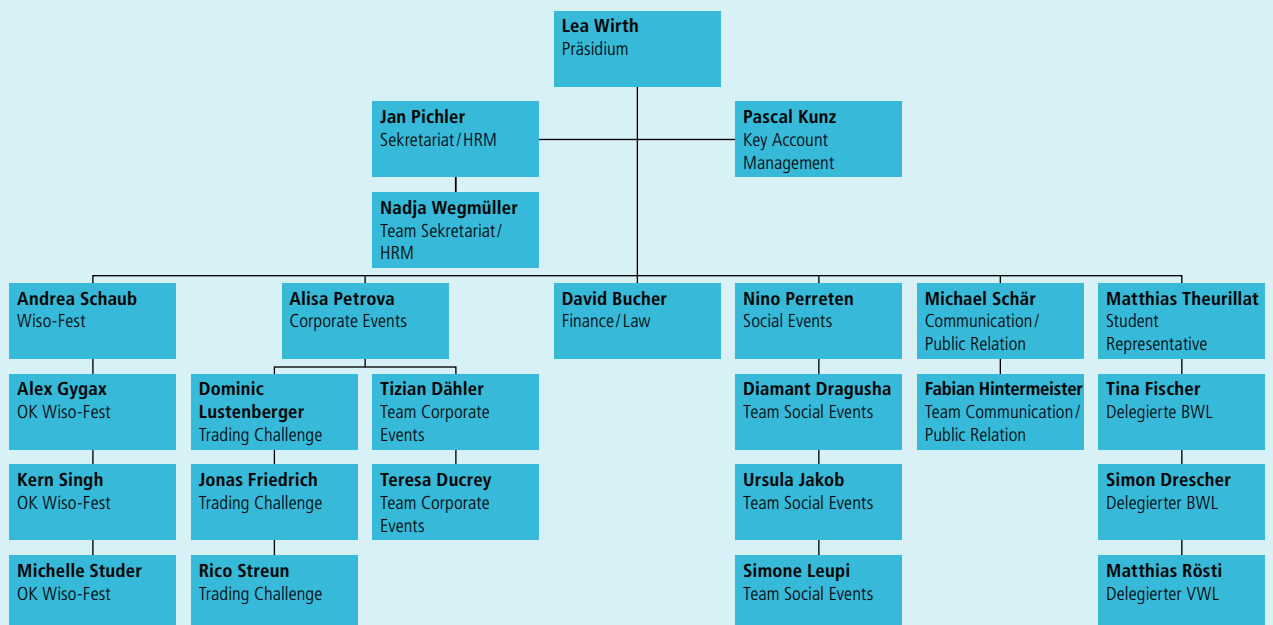
Die Fachschaft Wirtschaftswissenschaften (FSWW) ist die Vereinigung der Studierenden der Wirtschaftswissenschaften der Universität Bern. Die beiden Kernaufgaben des Vorstands bestehen in der Vertretung der Studierenden gegenüber der Universität und in der Unterstützung der Studierenden bei der Bewältigung ihres Studienalltags. *Von Jan Pichler und Mike Hebeisen*

Die zehn Vorstandsmitglieder werden bei der Ausübung ihres Amtes von ihren Teammitgliedern unterstützt. Sowohl Vorstandsmitglieder als auch Teammitglieder sind ehrenamtlich tätig, dabei entspricht der Aufwand eines Vorstandsmitglieds etwa einer 20 %-Beschäftigung, der eines Teammitglieds etwa zwei Stunden pro Woche.

Wie anhand des Organigramms zu erkennen, ist FSWW wie ein kleines KMU aufgebaut. Die Leitung erfolgt durch das Präsidium, welches vor allem eng mit den beiden Stabsstellen Sekretariat/HRM und KAM (Key-Account-Management) zusammenarbeitet. Ziel des Vorstandsposten KAM, welcher erst im Mai 2014 geschaffen wurde, sind Aufbau, Pflege und Ausbau der Beziehungen zu unseren wichtigsten uniexternen Partnern. Dabei liegt der Fokus auf einer langfristig soliden Finanzierung der Fachschaft.

Obwohl die Fachschaft nicht profitorientiert ist und keine Löhne und Gehälter bezahlt, summieren sich die Aufwendungen doch zu einem Betrag zusammen, der den von der SUB zur Verfügung gestellten Betrag (1 CHF pro BWL- und VWL-Student(in) pro Jahr) um einiges übersteigen. Dabei schlagen vor allem diverse Events (Pro Semester: drei bis vier Apéros, Jass-, Poker- und Ping-Pong Turnier, Trading-Challenge sowie jährliche Events wie Grillieren im Eichholz oder der Casino-Event) zu Buche. Um diese finanzielle Lücke zu schliessen, bietet die FSWW uniexternen Organisationen diverse Werbemöglichkeiten an. Dabei werden vor allem die wöchentlichen Newsletter, die wir an über 1700 Studierende verschicken, rege genutzt. (Eine vollständige Auflistung unseres Angebots ist auf unserer Webseite www.fsww.be zu finden.)

Vorstand Fachschaft Wirtschaftswissenschaften



Die vor zwei Jahren neu aufgebaute Webseite ist unser wichtigstes Kommunikationsmittel. Studierende können sich über die bevorstehenden Events informieren und falls nötig dafür anmelden, sich aus einer reichen Sammlung alter Prüfungen und Zusammenfassungen von Vorlesungen bedienen und Antworten auf die häufigsten Fragen zum Studium erhalten. Sollte jemand keine Antwort auf seine Frage finden, können Studierende uns per Mail (info@fsww.be) kontaktieren.

Das Corporate-Events Team organisiert Anlässe mit lokalen ansässigen Unternehmen. Interessierte Studierende haben die Möglichkeit an einem Unternehmensbesuch teilzunehmen, diese bestehen aus einer Besichtigung der Räumlichkeiten des Sitzes in Bern, sowie einem Vortrag aus erster Hand über das Unternehmen. Mit ihren fünf Sitzen im Fakultätsrat der WiSo-Fakultät vertritt das Ressort Student Representation die Interessen der BWL- und VWL-Studierenden. Um die Bedürfnisse der Studierenden zu eruieren, führen sie einmal pro Semester eine Online-Umfrage durch und leiten daraus ihr Hauptaugenmerk für das nächste Semester ab.

Die FSWW unterhält zurzeit zwei relativ autonome Organisationskomitees für die beiden Grossevents WiSo-Fest und Uniball. Das seit 1998 stattfindende WiSo-Fest ist nebst dem Uni-Fest die grösste Studiparty in Bern mit über 1600 Besuchern und wurde auch dieses Jahr am 18. Oktober wieder in der Post Finance Arena durchgeführt. Mit dem ersten Uniball der Universität Bern am vergangenen 17. Mai schrieb die FSWW Geschichte. Das fakultätsübergreifende OK wurde durch Rahel Winkelmann und Mike Hebeisen (Präsident FSWW) geführt und die FSWW stellte bestehende Infrastrukturen wie die Webseite sowie eine finanzielle Überbrückung bis zum Eintreffen der Ticket Erlöse zur Verfügung. Die 500 Besucher des Uniballs erlebten einen wunderbaren Abend im Berner Kornhauskeller und tanzten bis in die frühen Morgenstunden.

Die FSWW ist in den letzten drei Jahren extrem gewachsen und fordert von ihren Mitgliedern viel Zeit und Engagement. Obwohl es keine monetäre Entschädigung für die geleisteten Stunden gibt, stellen die gesammelten Erfahrungen und die gewonnenen Freundschaften einen um ein vielfaches wertvolleren Pay-Off dar.



Erfahrungsbericht des abtretenden FSWW-Präsidenten

Als ich 2010 mit meinem Studium in Bern begann, wollte ich mich neben dem regulären Studium auch noch auf andere Art und Weise an der Universität Bern einbringen. So gelangte ich bereits relativ kurz nach meinem Studienbeginn zur FSWW, der Fachschaft für Wirtschaftswissenschaften. Rund ein halbes Jahr nach meinem Eintritt in den Vorstand gab es mehrere personelle Wechsel und ich durfte das Präsidium von meinem Vorgänger übernehmen.

Zu Beginn meiner «Amtszeit» legte ich drei Ziele für die FSWW fest: Erstens wollte ich die Bekanntheit und Präsenz der Fachschaft an der Universität Bern steigern. Zweitens war es mir ein Anliegen den direkten Kontakt mit den Studierenden zu intensivieren und damit allfällige Probleme und Anliegen früher zu erkennen. Und als drittes Ziel wünschte ich mir einen Ausbau der bestehenden Anlässe und Dienstleistungen. An diesen grob formulierten Zielen orientierten sich fortan das Schaffen und die strategische Ausrichtung der Fachschaft. Zur Kontrolle der Entwicklung und der Umsetzung dieser Ziele fanden neu sogenannte Strategietagungen statt. Zudem wurden an diesen Tagungen auch grössere und längerfristige Projekte lanciert und diskutiert.

Zur Erreichung dieser hochgesteckten Ziele und unserer Ambitionen, musste die Organisation der FSWW professioneller gestaltet und aufgebaut werden. Die Fachschaft kämpft – wie alle anderen studentischen Organisationen ebenfalls – mit der stets hohen Personalfuktuation, welche sich studienbedingt ergibt. Aus diesem Grund wurde vor knapp zwei Jahren der Aufbau der Organisation angepasst und neu sogenannte Teams mit entsprechenden Mitgliedern eingeführt. Diese Teams unterstehen jeweils einem Vorstandsmitglied und agieren innerhalb des Teams relativ selbständig. Sobald ein Posten im Vorstand frei wird, können sich die Teammitglieder in den Vorstand wählen lassen. Dadurch kann interner «Nachwuchs» garantiert werden und so auf Jahre hinaus der Personalbestand relativ

stabil gehalten werden. Zudem verliert man mit diesem Aufbau kaum an Wissen und kann auf den gemachten Erfahrungen aufbauen und die Fachschaft weiterentwickeln. Aktuell verfügt die FSWW über knapp 2 000 Mitglieder (sämtliche immatrikulierte BWL und VWL Studierenden sind Mitglieder der Fachschaft) und fast 30 Vorstands-, bzw. Teammitglieder.

Durch neue Mitglieder kamen stets auch neue Ideen und Ansätze in die FSWW, wodurch sich das Angebot und die Kompetenzen stetig erweitert haben. Viele neue Anlässe und Projekte konnten so ins Leben gerufen werden und haben sich mittlerweile an der Universität Bern etabliert. Als Beispiel seien hier das Erstsemestrigen Apéro, die Corporate Events mit Unternehmensbesuchen und Job Insights, das Meet & Grill und das Kuppelraum Apéro aufgeführt. Weiter wurden Projekte wie die FSWW Umfrage, die neue Website der Fachschaft und die Online Prüfungssammlung umgesetzt. Diesen Frühling konnte zusätzlich der Uniball der Universität Bern durchgeführt werden. Dieser Grossanlass wurde von der FSWW initiiert und anschliessend von einem fakultätsübergreifenden Gremium organisiert.

Eine Sache ist jedoch Gewiss: Die FSWW ist noch nicht an ihrem Ziel angekommen. Die gesetzten Ziele sind zwar teilweise erreicht, doch wird es noch einige Jahre dauern und weitere engagierte und motivierte Studierende benötigen bis die Fachschaft sich vollends etabliert haben wird. Die Belastung und der zeitliche Aufwand der Vorstands- und Teammitglieder hat in den letzten Jahren stets zugenommen und wird wohl bald eine kritische Grenze erreichen. Diese und weitere Herausforderungen erwarten die FSWW in den nächsten Jahren – es bleibt sicherlich spannend. Ich blicke der Zukunft der FSWW jedoch sehr zuversichtlich entgegen und

bin überzeugt, dass mit Lea Wirth eine sehr kompetente und tatkräftige Präsidentin als meine Nachfolgerin gefunden werden konnte. Ich wünsche ihr auf diesem Weg alles Gute und viel Freude bei der Ausübung ihres Amtes.

Zum Schluss möchte ich mich bei den Vorstandsmitgliedern, den Teammitgliedern und unseren Partnern für die gute Zusammenarbeit und die damit verbundene Bereicherung meiner Studienzeiten bedanken. Ich bin froh, dass ich die Gelegenheit genutzt habe und mich im Rahmen der extrakurrikularen Aktivitäten in der Fachschaft engagiert habe. Ich durfte mit vielen interessanten und engagierten Menschen zusammenarbeiten und mit ihnen zusammen die Fachschaft mitprägen. Aus der guten Zusammenarbeit sind enge Freundschaften entstanden, welche ich heute nicht mehr missen möchte.

Ich freue mich nun als FSWW Alumni weiterhin am Geschehen der Fachschaft teilnehmen zu können.



IVE – Institute for Value Based Enterprise: Übt den Unternehmer

Ist dir bekannt, wie Du das an der Universität angeeignete Wissen in die Praxis umsetzen kannst? Auf was es beim Bewerbungsgespräch ankommt? Wie Du Dich zu angemessener Zeit effektiv im Unternehmen Deines Arbeitgebers integrierst? Wie Du mit beruflicher Verantwortung umzugehen hast? Ein Besuch an der IVE Vortragsreihe von Unternehmenspersönlichkeiten aus verschiedenen Branchen, die Teilnahme an IVE Workshops oder eine direkte Mitwirkung am IVE Management gewähren einen praxisnahen Einblick in die Arbeits- und Unternehmenswelt und helfen diese Fragen zu beantworten. *Von Lisa Leontyeva*

Als einmalige Bildungsinstitution dieser Art, gestaltet das IVE die Brücke zwischen der Wissenschaft und der Praxis – ein Anliegen, welches heutzutage viele Praktiker in der Wirtschaft beschäftigt: der Praxisbezug der Hochschulabgänger-Innen. So ermöglicht das IVE mit seinen Aktivitäten, sich vernetztes Denken anzueignen, sich mit der beruflichen Praxis vertraut zu machen und zu lernen, was es heisst, Verantwortung zu übernehmen. IVE konzentriert sich auf das wertebezogene unternehmerische Verhalten der einzelnen Persönlichkeit, unabhängig davon, ob diese sich als Manager, als Unternehmer im Familienbetrieb oder in einem Start-up nach Studienabschluss bewähren will. So liegt IVE, neben der Förderung der jungen Unternehmerpersönlichkeit, auch die Schaffung eines Dialoges und der Austausch zwischen gestandenen Praktikern und der Nachfolgeneration am Herzen. Das IVE, eine, an der Universität Bern, Basel, Fribourg, Lausanne, St. Gallen und Zürich stationierte, gemeinnützige Stiftung, deren Management ausschliesslich mit Studierenden besetzt ist, offeriert den Studenten eine Reihe von Aktivitäten, welche auf zwei Säulen basiert:

1. Die Vortragsreihe «Leadership aus der Sicht eines Praktikers»

Die Vortragsreihe des IVE ist eine der Möglichkeiten für Studierende, neben dem Uni-Alltag spannende Praxisluft zu schnuppern. Das IVE organisiert an den Hochschulen pro Semester zwei Gastvorträge von CEO's, bekannten Unternehmern und anderen interessanten Persönlichkeiten, die über ihre beruflichen Erfahrungen, Herausforderungen und Verantwortung im Führungsalltag berichten. Die Studierenden haben dabei die Gelegenheit, die erfahrenen Praktiker persönlich kennenzulernen und sich mit ihnen auszutauschen. An der Universität Bern haben unter anderem Jürg Bucher (CEO Postfinance), Peter Witzke (CEO Villiger Söhne AG & GmbH), Carl Elsener (CEO Victorinox) und Herbert Bolliger (CEO Migros Genossenschaftsbund) referiert und sich beim anschliessenden Apéro den Fragen und Diskussionen der Studenten gestellt.

2. IVE Workshop «The future Leaders Project – was ist unternehmerisches Verhalten»

Jedes Herbstsemester veranstaltet das IVE Team Bern den Workshop «The Future Leaders Project»,



Leadership Impressions mit Herbert Bolliger, CEO Migros Genossenschaftsbund

der sich an Studierende aller Fachrichtungen richtet, welche Interesse am Praxisbezug des im Studium erworbenen Wissens haben und dessen Umsetzung durch unternehmerisches Verhalten anstreben. In neun Modulen, die von Praktikern geleitet und interaktiv gestaltet werden, erarbeiten die Studierenden, in einem möglichst interdisziplinären Team von 3 bis 5 Mitgliedern, Themen aus den Bereichen Werte, Strategie, Marketing, Finanzen, Recht, Persönlichkeit und Pitching. Zur praktischen Übung wird im Team ein Businessplan rund um eine Geschäftsidee erstellt, welcher das vernetzte Denken fördern soll. Dabei wird den Studierenden das Grundwissen zu den Strukturen eines etablierten Unternehmens vermittelt. Weiter werden zudem wichtige Aspekte für den Aufbau eines Start-ups diskutiert.

nen Geschäftsidee und wie präsentiert man einem Vorgesetzten im Unternehmen sein Projekt? Dies sind die Leitfragen welche die Studierende beim IVE Workshop beschäftigen werden. Der Bezug zur Praxis steht dabei immer im Vordergrund.

Der diesjährige IVE Workshop im Herbstsemester 2014 wird mit einer feierlichen Preisverleihung im Frühling 2015 mit verschiedenen Gästen aus Politik und Wirtschaft abgeschlossen. Dabei erhalten alle TeilnehmerInnen des Workshops ein Zertifikat und die drei Teams mit den besten Businessplänen (Idee, Strategien, SWOT-Analyse, Werte im Unternehmensverhalten, usw.) werden zusätzlich mit Preisen von bis zu 4000 CHF ausgezeichnet.

Welche Werte prägen das unternehmerische Handeln? Wie entwickle ich Strategien? Welche Möglichkeiten bestehen für die Finanzierung von Start-ups? Welche rechtlichen Aspekte sind bei der Unternehmensgründung zu beachten? Was zeichnet eine erfolgreiche Führungspersönlichkeit aus? Wie überzeugt man eine Bank oder Investoren von einer eige-



Präsentation des Businessplans und Preisverleihung des IVE-Workshops 2013

Interview mit Lorenz Affolter, Stud. Betriebswirtschaft (BA), Uni Bern, Preisgewinner des IVE Workshops 2013

Was hat dir am IVE Workshop am besten gefallen?

Lorenz Affolter: Am meisten Freude machte es, die eigene Idee in allen ihren Facetten zu erarbeiten und selber etwas auf die Beine zu stellen. Dabei wurden wir sehr gut von Experten unterstützt und sind nun motiviert, unsere Business-Idee auch in der Realität umzusetzen.

Was war die grösste Herausforderung beim Erarbeiten eurer Geschäftsidee?

Es war sehr anspruchsvoll, die verschiedenen zusammenhängenden Bereiche, die für einen Businessplan grundlegend sind, in einem einzigen Konzept zusammenzuführen. Dabei haben wir gelernt, diese Herausforderungen im Team anzunehmen, um gemeinsam das Ziel zu erreichen!

Wie habt ihr es geschafft, die Jury von eurer Idee zu überzeugen?

Um die Jury zu überzeugen, muss man die eigenen Werte vorleben. Wir haben unsere Idee gelebt und konnten unsere Begeisterung dadurch auf die Jury übertragen.

Was kannst du für deine Zukunft aus dem Workshop mitnehmen?

Durch den Workshop habe ich gelernt, was es heisst, über längere Zeit in einem Team an einem Projekt zu arbeiten. Ausserdem habe ich realisiert, dass in der Praxis alles nochmals komplizierter als in der Theorie ist.

Würdest du den Workshop weiterempfehlen?

Absolut. Der Workshop stellte für mich eine extrem wertvolle Erfahrung dar und ist ein «Must-do» für alle unternehmerisch Interessierten, die einmal einen Start-Up gründen wollen. Es ist überdies eine sehr lehrreiche und spannende Abwechslung zum Uni-Alltag.

Für weitere Information zur Teilnahme an den IVE Vortragsreihen, am IVE Workshop «The Future Leaders Project» oder zur Mitwirkung im Management des IVE, wende dich an:

Corinna Rutschi, stud. Betriebswirtschaft,
Workshop Verantwortliche:
corinna.rutschi@iveinstitute.org

Lorenz Affolter, stud. Betriebswirtschaft,
Verantwortlicher für Vorträge:
lorenz.affolter@iveinstitute.org

Das IVE Team Bern wünscht allen BWL-Studierenden ein erfolgreiches und spannendes Herbstsemester!

Der nächste Vortrag

«Leadership Impressions» mit Nicole Loeb,
Delegierte des Verwaltungsrats der Loeb Gruppe,
am 18.11.2014

Like us on Facebook: IVE Bern,
www.facebook.com/ivebern



Institute for Value-based Enterprise
Secretariat
Place de la Gare 5
CH-1701 Fribourg
026 309 20 20
info@iveinstitute.org
www.ive.ch

«Don't wait for the future – create it!»

ECUB – Entrepreneurs Club University of Bern: Den Spirit schnuppern

Ideen-Macher, Vor- und Querdenker: Der Entrepreneurs Club University of Bern, kurz ECUB, besteht aus unternehmerisch interessierten Studentinnen und Studenten verschiedenster Studienrichtungen. Wir bieten eine Plattform für Ideen, Projekte und Start-Ups im Umfeld der Universität Bern und der Berner Fachhochschule. ECUB ist für jedermann und -frau, die sich neben dem Studium sonst wie engagieren möchte. *Von Fridolin Wendel*

Alain Chuard nimmt sich einen Moment Zeit, überlegt und antwortet dann: «Wir leben in einem Land, in dem vieles möglich ist, in dem einem viele Türen offen stehen. Wenn man den Willen und den Mut hat, sollte man seinen Visionen nachgehen und sie keinesfalls aus den Augen verlieren.» Er muss es wissen, Alain Chuard ist einer der wenigen, die das erreicht haben, wovon viele UnternehmensgründerInnen träumen. Er hat vor vier Jahren mit seiner Frau in Palo Alto, USA, das Unternehmen Wildfire Interactive gegründet. Palo Alto gilt als Gründermekka schlechthin und ist Geburtsort vieler erfolgreicher Unternehmen, wie zum Beispiel Google, Facebook, Whats App oder Twitter. Vor zwei Jahren reihten sich auch Alain und sein Team in die Riege der ganz Grossen ein: Sie verkauften ihre Unternehmung für über 350 Millionen an Google. Alain war im Juni dieses Jahres zu Gast beim monatlichen entreBERNeur Meet-Up, wo er mit den Anwesenden wertvolle Tipps aus seiner langjährigen Unternehmertätigkeit teilte. Nach dem Einblick in seine Gründerkarriere hatten die Teilnehmer die Möglichkeit, sich im persönlichen Gespräch mit Alain auszutauschen und ihm ihre Ideen und Visionen vorzutragen. Gebannt lauschten sie seinem Rat, den er ihnen auf den Weg mitgab.

Dem verneinenden Intellekt Adieu sagen

Das Unternehmertum, das in Übersee mittlerweile omnipräsent ist und Menschen von Tag zu Tag neue Ideen aufleben und kreieren lässt, sowie innovative und in der Kreativität schier grenzenlose Start-Ups hervorgebracht hat, ist auch hierzulande ein Phänomen mit zunehmender Bedeutung. Die Szene in der Schweiz, die sich mit Entrepreneurship beschäftigt, ist in den letzten Jahren stark gewachsen. Experten sagen gar voraus, dass 2014 das Jahr mit den meisten Firmengründungen in der Schweiz sein werde.

Doch wie kommt es zu diesem Hype im Entrepreneurship? Wie kommt jemand auf die Idee, alles fallen und liegen zu lassen und seine gesamten Kräfte auf ein Projekt und eine Vision zu konzentrieren? Wieso setzt sich jemand mit dem Gedanken auseinander, nach dem Studium auf den Berufseinstieg zu verzichten und sein eigener Arbeitgeber zu werden, wo es doch ein hohes Risiko mit sich birgt, nicht dem konventionellen Weg nachzugehen.

Jeder Gründer hat bei seinem Projekt seine ganz eigenen Erfahrungen gesammelt, doch eines haben sie allesamt gestemmt: Die täglichen Herausforderungen und Hürden, die ihnen in den Weg gestellt wurden. Entrepreneurship ist nicht voraussehbar und bringt viele Überraschungen mit sich: Wie reagiert ein Kunde auf mein Produkt, wie überzeuge ich Investoren von meinem Geschäftsmodell und welchen Mehrwert bringt mein Projekt mit sich? Täglich ereignen sich Geschehnisse, die das Projekt wieder in eine andere Richtung lenken. Durch die Herausforderung bleibt man neugierig und offen für Ideen. Impulse vom Team regen zu Diskussionen und Kreativitätsprozessen an, das Projekt setzt mehr und mehr Bausteine. Was anfangs als Vision galt und lediglich auf dem Papier stand, entwickelt sich mehr und mehr zu einem selbstständigen Unternehmen. Das Team erfüllt es mit Stolz, mit seinen Ideen und dem starken Willen etwas Eigenes zu geschaffen zu haben.

Kontinuierliches Wachstum des Netzwerkes

So wie mit Alain Chuard, findet auch in jedem anderen Monat ein Gespräch – auch Fireside-Chat genannt – mit einem Unternehmensgründer statt. Dabei gibt der vom ECUB eingeladene Gast Einblicke in die aus seiner Sicht wichtigsten Schritte beim Aufbauprozess seiner Unternehmung. Studierende aller Fachschaften, Fachexperten aus der Stadt Bern



Alain Chuard, der Gründer von Wildfire Interactive im Gespräch

und Jungunternehmer finden sich zusammen und tauschen Erfahrungen aus. Hier und da wird eine Idee vorgestellt, auf die zugleich ein Feedback folgt. Es wird von Errungenschaften aber auch von Niederlagen berichtet. Wichtige Kontakte werden geknüpft, die in schwierigen Zeiten beim Gründungsprozess gerne in Anspruch genommen werden. Guter Rat ist bekanntlich teuer, doch am Meet-Up hilft man sich gerne.

Sei es, um sich im Rahmen seines Studiums weitere Erfahrungen anzusammeln und für einmal die Theorie beiseite zu lassen oder um seine Idee anderen vorzutragen und wertvolles Feedback zu erhalten. Am monatlichen Treffen ist jeder herzlich willkommen.

Um das Netzwerk, das sich beim «entreBERNeur Meet-Up» trifft, positionieren sich Innovationsstellen und Finanzierungspartner der Stadt Bern, die dem Unternehmen in einem weiteren Schritt in professionellem Rahmen den Weg in Richtung Gründung erleichtern können. Basecamp4Hightech und innoBE (Innovationsstelle Bern) sind zwei dieser Anlaufstellen, mit denen der ECUB eng zusammenarbeitet.

Der Entrepreneurs Club der Universität Bern fungiert dabei als Vermittlungs- und Schnittstelle zwischen der Universität und seinen in der Stadt

Bern positionierten Partnern. Er sieht es als Aufgabe, Studierende für das Unternehmertum zu begeistern und ihnen neben dem konventionellen Berufsweg die Alternative der Selbstständigkeit näherzubringen. Wir unterstützen Studierende, die den Entschluss gefasst haben, ihre Idee zu verwirklichen und den Weg der Selbstständigkeit einzuschlagen, sich dabei optimal im Berner Ökosystem einzufinden.

Besuch uns doch an einem unserer kommenden Meet-Ups und tauche ein in die Unternehmerwelt der Stadt Bern! Das nächste Meet-Up findet am 10.11.2014 im Liirum Larum Keller, Kramgasse 19, Bern, statt.

Hast du Lust, neben deinem Studium in einem engagierten und aufgestellten Team mitzuarbeiten und die Gründerszene von Bern weiter auszubauen? Dann melde dich bei uns! Wir freuen uns über deine Nachricht: fridolin.wendel@ecub.ch

Alle Informationen zu den kommenden Meet-Ups findest du unter www.ecub.ch oder auf der Facebook Seite des ECUB sowie des entreBERNeur: facebook.com/entreBERNeur



Praktika im Vergleich: PricewaterhouseCoopers und Credit Suisse

Alexander Thoma, ehemaliger Student der Betriebs- und Volkswirtschaftslehre, hat sich durch verschiedene Praktikumstätigkeiten ein konkreteres Bild seines späteren Berufsalltags machen können. Im Interview erzählt er von seinen Beweggründen, erläutert Unterschiede zwischen den Firmen und spricht über die Vorteile, welche die ersten Schritte in der Berufswelt mit sich bringen.
Von Pascal Müller



BeWL: Nach Abschluss deines Betriebswirtschaftsstudiums an der Universität Bern im Juni 2013 hast du dich entschieden, zwei Praktika bei verschiedenen Unternehmungen zu absolvieren. Was waren die ausschlaggebenden Gründe dafür?

Alexander Thoma: Das erste Praktikum habe ich bei PricewaterhouseCoopers Schweiz (PwC) in der Wirtschaftsprüfung absolviert. Dies war das obligatorische Praktikum, welches ich für meinen Bachelor-Abschluss benötigte. Im Rahmen meines zweiten Praktikums arbeitete ich nach abgeschlossenem Bachelor-Studium bei der Credit Suisse (CS) im Credit Risk Management. Der Grund, warum ich mich für zwei Praktika entschieden habe, hat zwei Komponenten: Einerseits eine zeitliche und andererseits eine inhaltliche Komponente. Das Praktikum bei PwC, das ich auf Anfang November 2012 begonnen hatte, dauerte fünf Monate und somit konnte ich mein Masterstudium nicht auf Frühling 2013 anfangen, womit ich gezwungen war, ein ganzes Jahr Pause zu machen. So hat es sich angeboten, noch ein zweites Praktikum zu machen. Überdies war es mein Ziel, eine Vergleichsmöglichkeit zwischen zwei verschiedenen Unternehmen zu haben und zudem Einsichten in verschiedene Branchen zu erhalten. Grundsätzlich wollte ich herausfinden, in welche Richtung ich mich für den späteren Berufsalltag entwickeln möchte.

BeWL: Worin bestand dein jeweiliges Zuständigkeitsgebiet?

A. T.: Bei PwC war ich in der Wirtschaftsprüfung tätig, dies hauptsächlich bei Industrieunternehmen

und Pensionskassen. Die Anstellung sah vor, dass ich im Alltagsgeschäft involviert war und wöchentliche Mandate hatte, bei denen wir anlässlich der Zwischenrevision und der Schlussrevision die Abschlüsse von grösseren Unternehmen prüften. Bei der CS war ich als Assistent von Credit Specialists tätig. Meine Arbeit bestand grösstenteils darin, basierend auf testierten Jahresabschlüssen die Kreditwürdigkeit von Kunden zu prüfen und diese in Relation zu setzen zum Exposure, also dem möglichen Verlust, den die Bank beim gewährten Kredit erleiden könnte. Es ging schlussendlich darum, anhand der aktuellen Daten der Unternehmung abzuschätzen, ob eine bestehende Geschäftsbeziehung unter den festgelegten Kreditkonditionen so weitergeführt werden kann oder ob allenfalls zusätzliche Sicherheiten benötigt werden. Bei Neukunden bestand meine Aufgabe im Wesentlichen darin, das Risiko einer potentiellen Geschäftsbeziehung zu prüfen.

BeWL: Inwiefern konntest du theoretisches Wissen, das du dir an der Universität angeeignet hast, praktisch anwenden?

A. T.: Bei PwC war der selbständige Umgang mit Microsoft Excel zentral, da die meisten Anwendungen über Excel liefen. Auf dem Gebiet der Wirtschaftsprüfung sind überdies genaue Kenntnisse des finanziellen Rechnungswesens und der Buchhaltung von elementarer Bedeutung. Für meine Tätigkeit war das Verständnis über Aufbau und Struktur von Jahresrechnungen sehr wichtig, da sich mein Hauptaufgabengebiet um die Prüfung von Jahresabschlüssen drehte. Hierbei war ich froh, um das theoretische Fachwissen – beispielsweise Kenntnis der SWISS GAAP FER – das ich mir während des Bachelorstudiums erarbeitet hatte. Bezüglich IFRS und US GAAP, das an der Uni weniger behandelt wurde, konnte ich mir mithilfe der E-Learning-Einheiten ein genaueres Bild machen. Diese stellt PwC im Intranet zur Verfügung.

«Ich war froh um die Kenntnisse und Fertigkeiten der Finanzbuchhaltung, die ich mir an der Universität angeeignet hatte.»

Bei der CS konnte ich wiederum auf meine buchhalterischen Fertigkeiten zurückgreifen und diese zusammen mit den bei PwC erworbenen Fähigkeiten

konkret anwenden. Die Grundlage der Prüfung der Kreditwürdigkeit eines Kunden sind vergangene Jahresabschlüsse der Unternehmung. Basierend darauf wird dann das damit verbundene Risiko ermittelt. Ich hatte also das Glück, Jahresabschlüsse, die ich während meines Praktikums bei PwC geprüft hatte, nun für die Kreditanalyse weiterverwenden zu können. Die Auseinandersetzung mit den Jahresabschlüssen in einem unterschiedlichen Kontext empfand ich als lehrreich und spannend. Bei den anfallenden Aufgaben bei CS profitierte ich weiter auch von den Vorlesungen aus dem Bereich der Volkswirtschaftslehre, die ich im Rahmen meines Nebenfachs besuchte. Die behandelten Modelle und Konzepte zu Rendite-Risiko-Analysen sowie auch eine Vorstellung von Zinssätzen und dem Funktionieren des Finanzmarktes gaben mir Sicherheit während meiner Tätigkeit bei CS.

BeWL: Wurden deine Erwartungen an das Praktikum erfüllt? Konntest du dich bereits voll einbringen und Verantwortung übernehmen oder warst du eher mit Routineaufgaben beschäftigt?

A. T.: Mein grundsätzliches Ziel war es, einen Einblick in zwei verschiedene Unternehmungen aus unterschiedlichen Branchen zu erhalten, um basierend darauf abschätzen zu können, ob diese für mich in der Zukunft in Frage kommen. Dieses Ziel habe ich erreicht, ich weiss nun, was mich in diesen Tätigkeiten erwartet und worauf ich mich einlassen würde. Um diesbezüglich Klarheit zu erhalten, war es wichtig, dass ich mich bei beiden Praktikumsstellen einbringen konnte und in diverse Aufgabenbereiche involviert war. Die Tätigkeit bei PwC erlaubte es mir, früher eigenständiger zu arbeiten und mehr Verantwortung zu übernehmen, wodurch ich in der Aufgabenerledigung stärker gefordert war und auch mehr profitierte. Das ist indessen einer der Hauptunterschiede zwischen den beiden Firmen; die Art der Aufgabenerledigung. PwC setzt auf wöchentlich ändernde Teams, womit Interaktion und der Kontakt mit anderen Mitarbeitern integraler Bestandteil der Arbeit sind. Bei CS hingegen ist man eher auf sich allein gestellt, die Aufgabe klar abgegrenzt und dadurch auch der Kontakt mit anderen Mitarbeitern reduziert. Die Teamarbeit entspricht meinem Wesen stärker, da die Arbeit so eine andere Dynamik erhält. Das

ganze Team befasst sich mit dem gleichen Problem und es wird eine gemeinschaftliche Lösung des Problems angestrebt. So werden verschiedene Lösungsansätze diskutiert, wobei die eigene Position immer auch kritisch hinterfragt wird. Das Funktionieren einer solchen Strategie ist eng an die Organisation des Unternehmens gekoppelt. Bei PwC ist die Hierarchie flacher, was im ganzen Unternehmen spürbar ist. Es gibt zwar ein genau definiertes Karrieresystem und die Befugnisse sind auf den verschiedenen Stufen klar verteilt, jedoch sind unterschiedliche Hierarchiepositionen in der täglichen Arbeit nicht wirklich spürbar. Ich stand bei PwC mit den verschiedensten Leuten aus unterschiedlichsten Positionen in Kontakt und hatte regelmässig mit ihnen zu tun, wohingegen mir bei CS nicht genau bewusst war, wer sich drei Hierarchiestufen oberhalb von mir befand.

«PwC setzt auf wöchentlich ändernde Teams, womit Interaktion und der Kontakt mit anderen Mitarbeitern integraler Bestandteil der Arbeit sind.»

Die CS ist um einiges grösser als PwC in der Schweiz, das mag darauf einen Einfluss haben. Bei 2600 Mitarbeitern (Stand: Juni 2013) in der Schweiz hat man eher mit einem Grossteil der Leute zu tun als in einer Organisation, die ca. 20 000 Mitarbeitende (Stand: Ende 2012) in der Schweiz beschäftigt. Jedoch ist dies aus meiner Sicht nicht der einzige Einflussfaktor. Die Hierarchie von PwC ist flacher und die Ablauforganisation von PwC ist stärker auf Teamarbeit und Kommunikation zwischen den Hierarchiestufen ausgerichtet.

BeWL: Widerspiegeln sich die Unterschiede zwischen PwC und CS in der Unternehmenskultur der beiden Organisationen?

A. T.: Genau, die Teamarbeit ist stark in der Unternehmenskultur von PwC verankert. Erlebt habe ich dies bereits am ersten Tag, als mir mitgeteilt wurde, dass sich bei PwC alle duzen. Dies baut automatisch erste Hemmschwellen ab und schafft eine lockerere Atmosphäre. Das heisst nicht, dass weniger gearbeitet wird oder die Mitarbeitenden weniger produktiv sind, es ist schlicht ein anderer Arbeitsansatz. Aus meiner Sicht entsteht so eine grössere Akzeptanz bei Entscheiden, die von höheren Hierar-

chiestufen kommen. Dies ist der Punkt, der mir am stärksten in Erinnerung geblieben ist. Zusammenfassend kann man sagen, dass sich die beiden Unternehmungen in der Aufbau- sowie in der Ablauforganisation unterscheiden. Unterschiede, die auch in der Unternehmenskultur spürbar sind. Bei der CS nimmt man stark wahr, dass die Unternehmung einen sehr grossen, international ausgerichteten Fokus hat. Nicht dass PwC klein wäre oder nur national ausgerichtet, die Auswirkungen der eigenen Arbeitsleistung und die persönlichen Kompetenzen scheinen aber weitreichender.

BeWL: Welche Vorteile ziehst du aus deiner Arbeit?

A. T.: Mir ist bewusst geworden, was es bedeutet, «richtig zu arbeiten». Die Zeit bei PwC war insbesondere in den Monaten Januar, Februar und März sehr fordernd und zeitintensiv. Persönlich konnte ich mich in diversen Belangen weiterentwickeln, sei es im Umgang mit Mitarbeitenden im Tagesgeschäft oder im Kundenkontakt. Weiter glaube ich, dass die Arbeit als ganzes prägend war und meinen Blickwinkel verändert hat. Sachverhalte oder unerwartete Ereignisse, die einem vorher den Schlaf geraubt haben, lassen sich entspannter angehen, da man von der gesammelten Erfahrung zehren kann. Generell liess mich die Zeit reifen und gab mir nicht nur Lockerheit, sondern auch Sicherheit in Bezug auf persönliche und arbeitstechnische Aspekte. Dank meiner Tätigkeit konnte ich zudem mein finanzbuchhalterisches Wissen festigen und mir neue Kenntnisse und Fertigkeiten erarbeiten.

BeWL: Hast du das Gefühl, dass du die Praktikaerfahrungen nun auch auf universitäre Herausforderungen wie zum Beispiel eine Prüfungsvorbereitung anwenden kannst?

A. T.: Ich sehe eine Prüfungsvorbereitung insofern entspannter, als dass ich nicht den Kopf verliere, wenn Unvorhergesehenes auftaucht. Ich versuche dann Ruhe zu bewahren und die Situation möglichst sachlich zu analysieren und zu organisieren. Diesbezüglich profitiere ich direkt von meinen Praxiserfahrungen. Bei PwC habe ich oft erlebt, dass Projekte am Montag zielstrebig angefangen wurden, um sie zeitgerecht am Freitag abzuschliessen. Die ersten zwei Tage verlaufen in der Regel produktiv und die Motivation ist dementsprechend hoch. Am Mitt-

woch stösst man plötzlich auf bisher Verborgenes oder unvorhergesehene Änderungen zwingen einem zu einer Neuausrichtung der Strategie. Die Situation scheint uferlos und eine Fertigstellung innert der gegebenen Frist unmöglich. Zu diesem Zeitpunkt ist es unabdingbar, dass man den Kopf nicht verliert und die Geschehnisse sachlich analysiert werden. Gelingt dies, so kann am Donnerstag effizient weitergearbeitet werden und das Projekt schlussendlich am Freitag termingerecht abgeschlossen werden. Diese Achterbahn der Gefühle von überschwänglichem Optimismus zu Beginn über komplette Hoffnungslosigkeit, bis hin zu der schlussendlichen Befriedigung über die Fertigstellung hat mich gelehrt, sachlich zu bleiben und Schritt für Schritt konzentriert anzugehen und so eine Situation unter Kontrolle zu behalten.

BeWL: Was waren prägende Momente und Erlebnisse während deiner Arbeit?

A. T.: Rückblickend beurteile ich die Prüfung eines relativ grossen Kunden in Zürich als sehr prägend. Wir wurden für dieses Projekt in einem Hotel einquartiert und verbrachten so die ganze Woche in Zürich. Wir standen unter Zeitdruck, die Arbeitszeit war dementsprechend lang und intensiv. Auf der einen Seite habe ich wahrscheinlich noch nie so viel gearbeitet, auf der anderen Seite war der betriebene Aufwand auch zufriedenstellend. Es gelang uns, im Team die Dynamik und die Motivation hoch zu halten, was im Endeffekt zu einem optimalen Resultat führte.

«Ich sehe eine Prüfungsvorbereitung insofern entspannter, als dass ich nicht den Kopf verliere, wenn Unvorhergesehenes auftaucht. Diesbezüglich profitiere ich direkt von meinen Praxiserfahrungen.»

Das gemeinsame Ziel und die gegenseitige Ergänzung der Projektmitarbeitenden bleiben mir in sehr guter Erinnerung. Dieses anspruchsvolle Projekt und die lehrreiche Zeit der Zielerreichung empfinde ich in vielerlei Hinsicht als sehr bereichernd.

BeWL: Deine bisherigen Aussagen lassen vermuten, dass du vom Praktikum bei PwC mehr mitnehmen konntest ...

A. T.: Nun, es darf nicht vergessen werden, dass ich bei PwC mit einer Praktikumsdauer von fünf

Monaten fast doppelt so lange gearbeitet habe wie bei der CS, wo mein Praktikum auf drei Monate beschränkt war. Insofern konnte ich mich stärker in mein Tätigkeitsgebiet einarbeiten und habe einen differenzierten Einblick ins Geschäft von PwC erhalten. Dadurch hat mich das Praktikum bei PwC sicherlich stärker geprägt. Des Weiteren wurde mir bei PwC wie bereits erwähnt zu einem früheren Zeitpunkt ein grösserer Handlungsspielraum und dadurch mehr Verantwortung übertragen. Dem ursprünglichen Gedanken eines Praktikums, Einsichten zu erhalten und Lehren aus der Tätigkeit zu ziehen, hat die Zeit bei PwC stärker entsprochen. Aus der Lernperspektive war das unter diesen Um-

ständen sehr wertvoll. Eine abschliessende Beurteilung fällt aber schwierig, da die Entwicklung bei CS ähnlich hätte verlaufen können. Unter dem Strich möchte ich beide Erfahrungen nicht missen. Zum einen haben sich die beiden Praktika hervorragend ergänzt, was es mir erlaubt hat, eine vertiefte Einsicht in die Wirtschaftsprüfung und das Kreditgeschäft zu erhalten. Zum anderen bin ich froh über die unterschiedlichen Strukturen und Arbeitsweisen, die ich erlebt habe. So kann die Erfahrungen in Relation setzen zueinander und gesamthaft besser einordnen.

«*Wo sonst hätte ich so viel Verantwortung übernehmen können.*»

Einsteigen bei BDO.



Bei BDO stehen die Menschen im Zentrum.

Sie möchten gleich zu Beginn Ihrer Karriere Verantwortung übernehmen und Ihre Fach- und Sozialkompetenz unter Beweis stellen? Legen Sie zudem Wert auf eine Unternehmenskultur, die vielfältige Möglichkeiten für persönliche Entfaltung, Karriereentwicklung, Kundennähe und Nachhaltigkeit bietet? Dann sollten wir uns kennenlernen.

Weitere Informationen zu Ihrem Karrierestart bei BDO finden Sie unter www.bdo.ch/karriere



Mein Start als IT Auditorin

Risiken analysieren, Kontrollen durchführen und Mehrwert für Unternehmen generieren: Gründe, mich nach meinem Studium der Wirtschaftsinformatik an der Universität Bern für einen Job in der Informatikrevision zu entschliessen. *Von Viola Sini*



Erinnern Sie sich an den Betrugsfall bei einer Schweizer Grossbank im Jahr 2011, als es einem Investment Banker gelang, durch nicht autorisierte Handelsgeschäfte der Bank einen Verlust von 2,3 Milliarden US-Dollar zu generieren? Ein hervorragendes Beispiel, wo einerseits, finanzielle Risiken unterschätzt, andererseits, Kontrollen nicht ordnungsgemäss implementiert wurden und daher nicht wunschgemäss funktioniert haben. Risiken und Kontrollen sind die Themen, mit denen ich mich täglich beschäftige.

Seit September 2013 bin ich bei PricewaterhouseCoopers (PwC) Schweiz tätig. PwC ist eine der sogenannten «Big Four», eine jener vier Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, welche die Mehrheit der börsennotierten Kapitalgesellschaften weltweit prüfen und beraten. In der Schweiz ist PwC die grösste Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Neben der Wirtschaftsprüfung (Assurance) ist PwC auch in den Bereichen Steuer- und Rechtsberatung sowie Wirtschaftsberatung aktiv.

Ich arbeite im Risk Assurance Team, einer Abteilung innerhalb des Bereichs Assurance. Als Teil des Risk Assurance Teams kümmere ich mich vor allem um IT Audits innerhalb eines Financial Audit. Bei einem Financial Audit wird sichergestellt dass der Jahresabschluss (u. a. Bilanz und Erfolgsrechnung) ordnungsgemäss erstellt wurde. Als IT Auditor überprüfe ich, dass keine Unregelmässigkeiten in den IT Systemen bestehen und keine Manipulationen durchgeführt wurden. Basierend auf dieser Analyse gibt der Finanzrevisor eine Einschätzung ab, ob der Jahresabschluss in Übereinstimmung mit gesetzlichen und buchhalterischen Vorgaben erstellt worden ist. Die Berichterstattung des unabhängigen externen Revisors spielt eine sehr wichtige Rolle, da Investoren ihre Entscheide davon abhängig machen.

Für die Erstellung der Bilanz werden die aus den Geschäftstätigkeiten resultierenden Bilanzpositionen berechnet. Die Geschäftstätigkeiten werden oft von Informatiksystemen und -infrastrukturen unterstützt. Jeder Vorgang besteht aus einzelnen Transaktionen, welche in diesen Systemen gestartet, registriert und verarbeitet werden. Sie bilden somit die Basis für die finanziellen Daten und fliessen in den Jahresabschluss. Als einfaches Beispiel dient unser täglicher Besuch im Supermarkt. In erster Linie generiert jeder Einkauf Umsatz, welcher gemessen und registriert wird. Der Einkauf reduziert aber auch den Lagerbestand und wird als Bilanzposition gewertet.

Dabei besteht das Risiko, dass die Transaktionen nicht korrekt gestartet, registriert, verarbeitet oder rapportiert werden. Trifft dies zu, kann sich der Revisor nicht auf die Korrektheit der generierten Daten verlassen. Sämtliche Unternehmen ab einer gewissen Grösse müssen interne Kontrollen einsetzen, um diese Risiken möglichst zu minimieren.

Tatsächlich besteht der Kern meiner Arbeit als IT Auditorin darin, die Existenz der IT General Controls (ITGC) in einem Unternehmen zu prüfen. Um diese Prüfung zu machen, führe ich Interviews mit dem Kunden und gewinne anfänglich einen Überblick über die IT Umgebung. Mein Ansprechpartner bei dem Kunden ist in der Regel der Leiter der IT Abteilung. Je nach Grösse und Organisationsstruktur spreche ich bei dieser Prüfung aber auch mit dem Finanzchef (CFO). Eine Vorstellung über die IT Umgebung ist notwendig, um anschliessend die im Unternehmen existierenden Risiken zu identifizieren, zu verstehen und zu gewichten. Die Analyse der Risiken wird von dem IT Audit Team in Zusammenarbeit mit dem Finanz Audit Team gemacht. In anderen Worten ist der Fokus eines IT Audits die Analyse der Risiken und Sicherheit der finanzrelevanten Systeme.

Anhand Stichproben, überprüfe ich anschliessend die Existenz der Kontrolle. In einem zweiten Schritt kontrollieren meine Kollegen und ich, ob die implementierten Kontrollen tatsächlich funktionieren. Um nochmals auf

das eingangs erwähnte Beispiel der Bank zurückzukommen: Hier bestand das Risiko darin, dass eine einzige Person unbefugt Transaktionen in unlimitierter Höhe durchführen konnte. Eine mögliche Kontrolle könnte deshalb sein, dass für die Auslösung von Transaktionen ab einer bestimmten Höhe die Freigabe durch eine zweite Person nötig ist. Weiter könnten sämtliche Transaktionen registriert und regelmässig durch einen Dritten überprüft werden.

In den letzten Monaten habe ich mich mit der IT General Controls Prüfung in verschiedenen Unternehmen und Branchen beschäftigt. Mein Team ist auf Handels-, Industrie- und Dienstleistungsunternehmen spezialisiert, das heisst, wir betreuen Unternehmen aus allen Sektoren ausser Banken und Versicherungen. Mittlerweile habe ich in den Branchen Energie, Gesundheitswesen sowie Detailhandel und Manufacturing Erfahrungen sammeln können. Ich finde es sehr spannend zu sehen, wie Unternehmen der gleichen Branche Risiken unterschiedlich einschätzen und verschiedene Kontrollen priorisieren. Die steile Lernkurve sowie der Nutzen, den wir für die Kunden generieren, spornen mich bei der täglichen Arbeit an.

Themen wie IT und Compliance interessieren mich seit langem. Zwischen meinem Zweitstudium in Wirtschaftsinformatik in Bern und meinem Studium in Englisch und Betriebswirtschaftslehre in Mailand habe ich erste Berufserfahrungen in der IT und der Telekommunikationsbranche in Italien gesammelt. Dabei habe ich realisiert, wie stark gesetzliche Vorgaben die Geschäftstätigkeit eines Unternehmens beeinflussen.

In meinem Studium der Wirtschaftsinformatik lernte ich in den Vorlesungen von Prof. Knolmayer die Themen Risk Management, Compliance und

Governance besser kennen. Als Hilfsassistentin und später als wissenschaftliche Assistentin am Institute of Information Systems, Abteilung Information Engineering, war das Thema Compliance allgegenwärtig und diesbezüglich konnte ich mich gezielt mit den Doktoranden austauschen. In besonderer Erinnerung bleibt mir ein Gastvortrag von Dr. Petra Aspiron über die IT Governance Frameworks und deren Auswirkungen auf ERP Systeme. Damals habe ich mich mit den Tätigkeiten und Kompetenzen des «IT Auditors» als Beruf vertieft auseinandergesetzt.

Mein Interesse für die Compliance und deren enge Vernetzung mit der Informatik und den Geschäftsrisiken führten mich dann auch zum Thema meiner Masterarbeit. Die Arbeit befasst sich mit Records Management und fokussiert sich auf das relativ junge Thema der kommerziellen Web-Archivierung. Ich fasste die regulatorischen Vorgaben in den Kernmärkten Schweiz, Europa und USA zusammen und erstellte daraus einen Anforderungskatalog an ein Web-Archivierungstool. Meine Ergebnisse durfte ich in einer Vorlesung des «Master of Advanced Studies in Archival, Library and Information Science» der Universität Bern und Lausanne präsentieren. Des Weiteren durfte ich einen Artikel in der deutschen Zeitschrift DoK. Magazin publizieren und hatte die Ehre, den ersten Preis für die beste Masterarbeit von der Vereinigung Berner Wirtschaftswissenschaftler (VBW) entgegenzunehmen.

Das während der Masterarbeit erarbeitete Wissen zu Records Management konnte ich in meiner Arbeit in einigen Projekten einbringen, da sich meine Arbeitstätigkeit nicht nur auf die Prüfung der ITGC beschränkt. Es ist üblich, auch in Projekte zum Thema ERP Implementation oder Post-Implementation, Daten-

analyse oder weitere besondere IT-Projekte involviert zu werden. Bei all diesen Tätigkeiten haben mir die Kenntnisse, welche ich während meiner Studienzeit erlernt habe, geholfen, meine Arbeit besser und schneller zu erledigen. Die Informationen, wie IT Dienstleistungen strukturiert sind (Thema einer Vorlesung von Professor Dibbern), verwende ich beispielsweise regelmässig bei der Überprüfung der Computer Operation und IT Infrastruktur.

Die Tatsache, dass ein IT Auditor regelmässig unterschiedliche Unternehmen besucht, heisst auch viel unterwegs zu sein – nicht nur in der Schweiz. Dies sehe ich als grossen Vorteil meiner Arbeit, der mich zusätzlich motiviert. Je nach Kunde werden die Gespräche in Deutsch, Englisch oder Italienisch geführt. Dies gibt mir als Italienerin die Möglichkeit, mich in meiner Muttersprache zu unterhalten und den Kontakt zu meinem Heimatland aufrechtzuerhalten.

Sobald ich jemandem erzähle, dass ich in der IT Branche arbeite, sind viele erstaunt. Nach wie vor herrscht das Stereotyp, dass IT eine männerdominierte Welt ist. Zwar erfordert die Arbeit als IT Auditor Informatikkenntnisse, jedoch muss man dafür kein «IT Nerd» sein. In meinem Team ist das Verhältnis von Frauen und Männer mittlerweile sehr ausgeglichen. Es stimmt allerdings, dass meine Ansprechpartner bei den Kunden nur höchst selten weibliche Führungspersonen sind. Dies wurde mir bereits während des Studiums klar, da im Masterstudiengang der Wirtschaftsinformatik weniger als die Hälfte der Studierenden weiblich war.

Insgesamt sehe ich dies sehr positiv, und ich schöpfe zusätzliche Motivation für meine tägliche Arbeit aus dieser Tatsache. Ich bin überzeugt, dass sich immer mehr Frauen in den Informatiksektor wagen werden. Als Assistentin am Institut für Wirtschaftsinfor-

matik verfasste ich in Zusammenarbeit mit Professor Knolmayer einen wissenschaftlichen Artikel und präsentierte diesen an der «15th Human Computer Interaction Conference» in den USA. In meiner Vortragsreihe waren rund die Hälfte weibliche Wissenschaftlerinnen, inklusive der Moderatorin. Ich bin zuversichtlich, dass sich dieser Trend auch bei uns durchsetzen wird.

Meine bisher gemachten Erfahrungen bestärken meine Entscheidung, bei PwC zu arbeiten. Es macht Spass, mit verschiedenen Personen zu arbeiten und mich in einer internationalen Umgebung «on» und «off the Job» ständig weiterentwickeln zu können. Mein Ziel ist es, mich im Bereich IT Audit weiter zu bilden und mich auf die Thematik des Records Managements zu spezialisieren. Als

nächsten Meilenstein avisiere ich die Zertifizierung als Information System Auditor.

Adaptive thinkers

BearingPoint consultants understand that the world of business changes constantly and that the resulting complexities demand intelligent and adaptive solutions. Our clients in commerce, finance and government enjoy real results when they work with us. We offer industry-based management skills, functional expertise and the ability to adapt strategic insights to individual challenges. These qualities have led to long-standing relationships with many of the world's leading commercial organisations. Why not join us?

Have a look at our open position on www.bearingpoint.com and send your application to talents@bearingpoint.com



BearingPoint®

The Phenomenon of Cult Brands

Im Rahmen meiner Dissertation bei Prof. Dr. Harley Krohmer am Institut für Marketing und Unternehmensführung habe ich mich dem bisher noch wenig erforschten Thema *Cult Brands* gewidmet. Im Fokus der Untersuchungen stand, herauszufinden, was genau eine Cult Brand ist, welche Eigenschaften sie beschreibt und wie eine Cult Brand entsteht. Dazu habe ich eine Vielzahl von persönlichen Interviews und Fokusgruppen mit Konsumenten wie auch Experten in der Schweiz und in den USA durchgeführt. *Von Dimitri Wittwer*

Der Markenwert von Harley Davidson soll auf rund 4 Milliarden bewertet werden, die Marke IKEA hat einen Wert von 14 Milliarden und Apple's Markenwert soll sogar 98 Milliarden Dollar betragen. Das Eindrückliche an diesen hohen Beträgen sei hier aber nochmals in Erinnerung zu rufen: Der Markenwert widerspiegelt «lediglich» den Wert der Marke – keine effektiven Lagerhallen voller iPhones oder Möbel und auch keine patentierten Erfindungen oder dergleichen, sondern eben lediglich den Wert der «Marke».

Weshalb werden aber gewisse Marken derart stark und wertvoll und andere wiederum nicht? Hierzu gibt es eine Vielzahl unterschiedlichster Erklärungen. Ein Begriff, welcher im Zusammenhang mit besonders erfolgreichen

Produkten oder eben Marken in den letzten Jahren vermehrt Verwendung fand, ist «Kult». So beschreibt das TIME Magazine «Cult Musicians» und The Economist schreibt im Zusammenhang mit der italienischen Vespa vom «Kultmotorrad». Aber auch in der lokalen Tagespresse NZZ und Berner Zeitung werden beispielsweise Converse als «Kult-Schuhe» bezeichnet. Doch was genau eigentlich fügt denn das Attribut «Kult» einem Produkt hinzu? Wann wird von Kult gesprochen und wann nicht? Bis dato ist der Begriff Kult-Marken nur oberflächlich spezifiziert; es existieren keine ganzheitlichen Erklärungen zum Thema. Umfangreiche Recherchen in der Psychologie, Religion, Soziologie und Wirtschaft haben mich befähigt, den Begriff Cult Brand in Bezug auf

das Markenmanagement etwas genauer zu definieren. Grundsätzlich gilt die eingefleischte Anhängerschaft als das bedeutendste Merkmal von Cult Brands. Als eine solche Anhängerschaft kann z.B. der HOC Harley Owners Club genannt werden. Aber auch weniger organisierte Gruppierungen im Zusammenhang mit Marken wie Apple oder IKEA Fans gelten als solche Anhängerschaften. Nun aber stellt sich die Frage, wie eine solche Anhängerschaft aufgebaut werden kann. Dazu gehen wir einen Schritt zurück. Bei Cult Brands spielt der sozio-kulturelle Kontext einer Marke eine zentrale Rolle. So umfasst die Kultur die Gesamtheit aller Wertvorstellungen, Lebensformen, Vorstellungen und Werte einer Gesellschaft. Die Kultur ist auch die Lebensweise also der



«Lifestyle» der Menschen und bezieht sich auf deren Verhalten, Symbole, Ansichten und Ideen. Die «Consumer Culture Theory» befasst sich seit geraumer Zeit mit der Erforschung kultureller, sozialer, symbolischer und ideologischer Aspekte des Konsums. Marken, welche nun ihre Produkte oder Dienstleistungen mit bedeutendem symbolischem und ideologischem Nutzen verbinden können, befriedigen nebst dem eigentlichen Produktnutzen auch soziale Bedürfnisse wie z. B. Selbstverwirklichung, Gruppenzugehörigkeit und Streben nach Anerkennung. Ich definiere Cult Brands also wie folgt:

«a brand whose exceptionally strong and unique identity results from picking up on an emerging, yet popular sociocultural change. This helps form its novel ideology, thereby providing a specific group of people (i. e., a subculture) the opportunity to express themselves. This vanguard brand ideology conveyed through a unique story is the reason for the brand's ability to building up a large cult-like following.»

Die Bedeutung von soziokulturellen Veränderungen hat meines Erachtens höchste Relevanz für ein zeitgemässes Markenmanagement – insbesondere vor dem Hintergrund der Positionierung von Marken. Als wegweisende Branding Strategie aus den 40er Jahren basierte die Unique Selling Proposition (USP) von Rosser

Reves mehrheitlich auf der Kommunikation von funktionalem Nutzen wie z. B. «Schmelzen im Mund, nicht in der Hand» für M&Ms. David Aaker kritisierte diesen funktionalen Ansatz in verschiedenen Publikationen und führte in den 70er Jahren das «emotional branding» als wirkungsvollere Strategie vor. Diese führte allerdings dazu, dass viele Marken über verschiedene Branchen bis heute noch sehr ähnliche Emotionen vermitteln. So z. B. BMW: «Freude am Fahren», Mercedes: «Mehr Fahrspass», McDonald's: «I'm Loving it» und Lee Jeans: «Live with Passion». Neuere Brandingansätze wie z. B. Brand Experience, Buzz Marketing oder Brand Love führen zu einer höheren Positionierungsvielfalt. Doch auch sie basieren in der Regel auf der Vermittlung von künstlich produzierten und daher wenig authentischen Markenattributen. Dabei ist es gerade die Authentizität – also die Echtheit einer Marke –, welche heutzutage eine immer wichtigere Rolle spielt. Die Zukunft liegt folglich darin, echte Werte zu vermitteln: Nicht kommunikativ komponierte, sondern authentische Werte, welche sich zu einer Ideologie, einer Philosophie beziehungsweise einem Lifestyle zusammenfügen. Die Marke muss also ins kulturelle Wertesystem des Konsumenten passen, um authentisch und langfristig erfolgreich zu sein. Sie muss sich genau wie erfolgreiche Persönlichkeiten, Literatur, Kunst, Filme

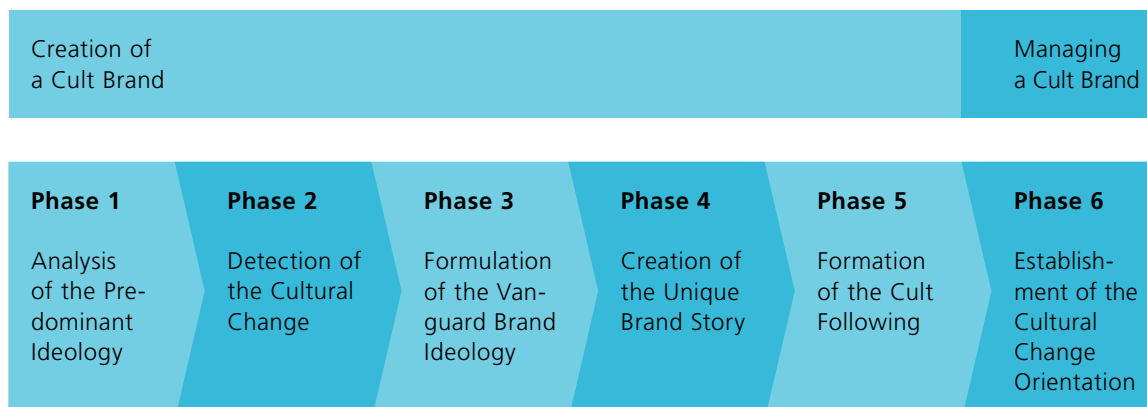
oder Musik an der Kultur orientieren, kulturelle Veränderungen ansprechen und aktiv aufgreifen. Wie eine Marke zur Kultmarke wird und bleibt, habe ich mit folgendem 5+1 Phasen-Modell, dem Cult Brand Model, versucht zu illustrieren. Die einzelnen Phasen werden nachfolgend kurz erläutert.

Phase 1, Beschreibung der herrschenden Ideologie

Jede Produktkategorie wird von einer bestimmten Ideologie dominiert. Dieser erste Schritt hat zum Ziel, diese Ideologie zu untersuchen und zu beschreiben. So ist z. B. die Lebensmittelbranche seit langer Zeit von einem starken Preisbewusstsein geprägt. Die vorherrschende Ideologie lautet: Je günstiger, desto besser oder «Geiz ist geil». Der Markteintritt von Aldi und Lidl und die damit verbundene Lancierung der Billigmarken Migros Budget und Coop Prix Garantie stützen die Verbreitung dieser Ideologie zusätzlich.

Phase 2, Identifikation kultureller Veränderung

Es geht nun darum, diese bestehende Ideologie mit den aktuellen, aber insbesondere auch zukünftigen Erwartungen der Gesellschaft zu vergleichen. Im Zentrum steht dabei, herauszufinden, inwiefern sich die Gesellschaft mit dieser vorherrschenden Ideologie identifiziert, ob sie eine Veränderung wünscht oder diese Ideologie sogar ablehnt. In jeder Gesellschaft existieren





Dr. Dimitri Wittwer

(wittwer@imu.unibe.ch) hat bei Prof. Dr. Harley Krohmer am Institut für Marketing und Unternehmensführung der Universität Bern doktoriert. Er forschte zum Thema Kultmarken in Kooperation mit internationalen Forschungspartnern der Columbia University in New York und der Concordia University in Montréal.

neben dem Mainstream kleinere Gruppierungen – so genannte Subkulturen – welche sich explizit gegen die dominante Ideologie aussprechen und ihren eigenen Lifestyle und das damit verbundene Wertesystem kreieren. Schafft es eine solche Subkultur mit ihren neuen, anderen Werten und Vorstellungen das Gehör der Masse zu erreichen, kann eine sozio-kulturelle Veränderung stattfinden. Ein zeitgemässes Beispiel hierzu sind die zunehmenden Bio und Fair-Trade Labels. Seit einiger Zeit werden dem Billigkonsum Bio-Lebensmittel aus nachhaltiger Produktion und fairem Handel entgegengehalten. Die Zunahme solcher Lebensmittel ist beachtlich, wobei es sich dabei nicht nur um einen Trend, sondern eben um eine Veränderung in der Kultur unserer Gesellschaft handelt. Zentral ist im Rahmen der zweiten Phase, diese kulturelle Veränderung – von wo auch immer sie ausgelöst wird – zu erkennen und sie als Basis der Marke zu verstehen.

Phase 3, Formulierung der wegweisenden, neuen Ideologie

In dieser Phase gilt es, das Branding auf die identifizierten kulturellen Veränderungen auszurichten. Dabei soll eine neuartige Ideologie geschaffen werden,

die im Kontext der kulturellen und gesellschaftlichen Veränderung wegweisend ist. Die zu schaffende Ideologie gilt schliesslich als das Wertesystem einer Marke – also ein Bündel von Werten, mit dem sich die Marke und ebenso die Konsumenten identifizieren können. Knight und Bowerman – die Gründer von Nike – erkannten in den 70er Jahren eine kulturelle Veränderung zu mehr Individualität. Teamsport verlor zugunsten des klassischen Einzelsports «Running» an Attraktivität. Sie setzten genau da an und bildeten die Basis von Nike mit der neuen Ideologie «Die Kraft des eigenen Willens ist unschlagbar» oder besser bekannt unter dem später lancierten Slogan: «Just do it».

Phase 4, Kreation der Brand Story

Die Marke benötigt authentische Werte. Es muss vermittelt werden, warum etwas ist, wie es ist. Dazu muss eine einzigartige, glaubwürdige Story kreiert werden, welche den Ursprung der Werte darstellt.

Phase 5, Kreation der Fangemeinde

Eine sehr zentrale Phase des Cultural Branding Modells ist die kommunikative Umsetzung. Jeder noch so tolle Gedanke ist wert-

los, wenn er nicht weitererzählt wird. Aus diesem Grund ist der aktiven und kreativen Kommunikation der festgelegten Ideologie eine eigene Phase gewidmet.

Phase 6, Etablierung der Kulturorientierung

Eine Kultmarke darf gemäss dem Cult Brand Model nicht über Jahrzehnte konsistent am Markt auftreten, sondern muss neue kulturelle Veränderungen aufnehmen und darauf reagieren. Folglich muss jedes Markenmanagement in der Lage sein zukünftige kulturelle und gesellschaftliche Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und dabei reale sozio-kulturelle Trends von Modeerscheinungen unterscheiden zu können. Dabei muss das Management Zeitschriften, TV Shows, Internetforen, Blogs, auserwählte Twitter Accounts etc. systematisch überwachen.

Beiträge in wissenschaftlichen Zeitschriften

- Baumann, P.; Trautmann, N. (2014). *A hybrid method for large-scale short-term scheduling of make-and-pack production processes*. European Journal of Operational Research, 236(2), S. 718–735.
- Brandinu, G.; Trautmann, N. (2014). *An MILP approach to the optimization of event-bus schedules: a scheduling application in the tourism sector*. Journal of Scheduling, to appear.
- Hack, A.; Kraiczy, N. D.; Kellermanns, F. (2014). *New Product Portfolio Performance in Family Firms*. Journal of Business Research, 76(6), S. 1065–1073.
- Hack, A.; Wessel, S.; Decker, C.; Lange, K. (2014). *One size does not fit all: Entrepreneurial families' reliance on family offices*. European Management Journal, 32(1), S. 37–45.
- Hofstetter, R.; Miller, K.; Krohmer, H.; Zhang, J. (2013). *How Do Consumer Characteristics Affect the Bias in Measuring Willingness to Pay for Innovative Products?* Journal of Product Innovation Management, 30(5), S. 1042–1053.
- Huber, T., Fischer, T., Dibbern, J., Hirschheim, R. (2014). *A Process Model of Complementarity and Substitution of Contractual and Relational Governance in IS Outsourcing*. Journal of Management Information Systems, 30 (3), pp. 81–114.
- Krasnova, H.; Henfridsson, O.; Riemenschneider, C.; Schäfer, K.; Trkman, P.; Veltri, N. F.; Whitley, E. A. (2014). *Panel report ECIS 2012: publication strategy for junior researchers: quantity vs. quality, importance of the first authorship and collaboration*. Communications of the Association of Information Systems, 34(1/33), S. 653–669.
- Krasnova H., Veltri N. F., Elgarah, W. (2014). *Effectiveness of Justice-Based Measures in Managing Trust and Privacy Concerns on Social Networking Sites: Intercultural Perspective*. In: Communications of the Association of Information Systems Journal, 35 (4).
- Portmann, E.; Meier, A.; Cudré-Mauroux, Philippe; Pedrycz, Witold (2014). *FORA – A fuzzy set based framework for online reputation management*. Fuzzy Sets & Systems.
- Portmann, E.; Kaltenrieder, P.; Zurlinden, Noémie M. (2014). *Applying Fuzzy Ontologies to Implement the Social Semantic Web*. ACM SIGWEB Newsletter.

- Stürmer, M. (2014). *Mehr Geld im Portemonnaie und weniger Sorgen im Gepäck*. Swiss IT Magazine (01/02), 9 Februar 2014. S. 36–47.
- Thom, N. (2014). *Le job-sharing: un impératif économique*. In: Revue économique et sociale, Volume 72, Juni 2014, p. 17–21.
- Weibel, C.; Messner, C.; Brügger, A. (2014). *Completed egoism and intended altruism boost healthy food choices*. Appetite, 77, S. 38–45.

Beiträge an wissenschaftlichen Konferenzen

- Baumann, P. (2014). *Portfolio-optimization models for small investors*. Center for Risk Management Research Seminar, UC Berkeley, Berkeley, January 28.
- Baumann, P. (2014). *A MILP formulation for scheduling of work-content-constrained projects*. 14th International Conference on Project Management and Scheduling, München, March 30 – April 2.
- Baumann, P. (2014). *Efficient binary classification of large data sets*. 25th Annual POMS Conference, Atlanta, May 9–12.
- Baumann, P. (2014). *Sparse computation for large-scale binary classification*. 20th IFORS Conference, Barcelona, July 13–18.
- Dorn, M. H.; Brügger, A.; Messner, C. (2014). *Repeatedly experiencing information overload in a product customization: a case of sequential overchoice*. In: Conference of the Society for Consumer Psychology 2014. Miami, USA. 6.–8. März 2014.
- Ermakova, T.; Baumann, A.; Fabian, B.; Krasnova, H. (2014). *Privacy Policies and Users' Trust: Does Readability Matter?* In: Americas Conference on Information Systems (AMCIS 2014), Savannah, USA.
- Hurni, T.; Huber, T. (2014). *The Interplay of Power and Trust in Platform Ecosystems of the Enterprise Application Software Industry*. In: European Conference on Information Systems (ECIS) 2014. Tel Aviv, Israel. June 9–11.
- Kaltenrieder, P.; Portmann, E.; D'Onofrio, S.; Finger, M. (2014). *Applying the Fuzzy Analytical Hierarchy Process in Cognitive Cities (Unveröffentlicht)*. In: International Conference on Theory and Practice of Electronic Governance. Guimarães, Portugal. October 27.–30.

- Krasnova, H.; Eling, N.; Abramova, O.; Buxmann, P. (2014). *Dangers of «Facebook Login» for Mobile Apps: Is There a Price Tag for Social Information?* In: International Conference on Information Systems (ICIS 2014), Auckland, New Zealand.
 - Portmann, E. (2014). *Keeping citizens, companies, and organizations informed by Web KnowARR.* In: First International Conference on eDemocracy & eGovernment (ICEDEG), 24 April.
 - Rihm, T. (2014). A MIP-based decomposition heuristic for resource-constrained project scheduling. 14th International Conference on Project Management and Scheduling, München, March 30 – April 2.
 - Rihm, T. (2014). *An MILP-based heuristic for the capital-constrained net present value problem.* International Conference on Operations Research 2014, Aachen, September 2–5.
 - Strub, O. (2014). *Construction of index-tracking portfolios using data mining and linear programming.* INFORMS annual meeting 2014, San Francisco, November 9–12.
 - Thom, N. (2014). *Conocimientos y perspectivas para un «Management de Ideas».* Documentos a debate. Instituto de Dirección y Organización de Empresas. Universidad de Alcalá. Nr. 62, Juni.
 - Trautmann, N. (2014). *Optimal order splitting on a multi-slot machine in the printing industry.* INFORMS annual meeting 2014, San Francisco, November 9–12.
 - Trautmann, N. (2014). *An application of combinatorial optimization in the printing industry.* Industrial Engineering & Operations Research Colloquium, UC Berkeley, Berkeley, January 30.
 - Trautmann, N. (2014). *Project scheduling with work-content-constraints.* 25th Annual POMS Conference, Atlanta, May 9–12.
 - Veltri, N., Krasnova, H., Baumann, A., Kalayamthanam, N. (2014). *Gender Differences in Online Gaming: A Literature Review.* In: Americas Conference on Information Systems (AMCIS 2014), Savannah, USA.
 - Vogt, J.; Martin, E.; Portmann, E.; Mahmud, N. (2014). *Towards an SMS-based Social Network for Health Workers in Rural Areas in Myanmar.* In: 3rd International Conference on Informatics, Electronics and Vision (ICIEV). Dhaka, Bangladesh. May 23–24.
 - Wenninger, H.; Krasnova, H.; Buxmann, P. (2014). *Activity matters: investigating the influence of Facebook on life satisfaction of teenage users (Eingereicht).* In: 22nd European Conference on Information Systems (ECIS 2014). Tel Aviv, Israel. June 9–11.
 - Winkler, M.; Huber, T.; Dibbern, J. (2014). *The Software Prototype as Digital Boundary Object – A Revelatory Longitudinal Innovation Case.* In: Proceedings of the 35th International Conference on Information Systems (ICIS), Auckland, New Zealand.
 - Zimmermann, A. (2014). *Scheduling of assessment centers: an application of resource-constrained project scheduling.* 14th International Conference on Project Management and Scheduling, München, March 30 – April 2.
- Beiträge in Sammelwerken und Herausgeberschaften**
- Baumann, P.; Trautmann, N. (2014). *An MILP formulation for scheduling of work-content-constrained projects.* In: Fließner, Thomas; Kolisch, Rainer; Naber, Anulark (Hg.) Proceedings of the 14th International Conference on Project Management and Scheduling (S. 24–27). TUM School of Management.
 - Baumann, P.; Trautmann, N. (2014). *Efficient symmetry-breaking formulations for grouping customer orders in a printing shop.* In: NN (eds.): Proceedings of the 2014 IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management. To appear.
 - Grüter, J.; Trautmann, N.; Zimmermann, A. (2014): *An MBLP model for scheduling assessment centers.* In: Huisman, D.; Louwerse, I.; Wagelmans, A. (eds.): Operations Research Proceedings 2013. (S. 161–167). Berlin: Springer.
 - Hirschheim R.; Dibbern, J. (2014). *Information Technology Outsourcing: Towards Sustainable Business Value.* In: Information Systems Outsourcing: Towards Sustainable Business Value. Progress in IS (S. 1–21). Heidelberg: Springer.
 - Huber, T.; Dibbern, J. (2014). *How collaboration software enables globally distributed software development teams to become agile – an effective use perspective.* In: J. Kotlarsky, L.P. Willcocks, I. Oshri (Eds.): Governing Sourcing Relationships – A Collection of Studies at the Country, Sector and Firm Level, Revised Selected Papers. Springer 2014.
 - Huber, T.; Fischer, T.; Kirsch, L.; Dibbern, J. (2014). *The Emergence of Formal Control Specificity in Information Systems Outsourcing: A Process-View.* In: Information Systems Outsourcing: Towards Sustainable Business Value. Progress in IS (S. 141–186). Heidelberg: Springer.
 - Kaltenrieder, P.; Portmann, E.; Binggeli, N. K.; Myrach, T. (2014). *A Conceptual Model to Combine Creativity Techniques with Fuzzy Cognitive Maps for Enhanced Knowledge Management (Im Druck).* In: Fathi, Madjid (Hg.) ISDT 2014. Springer.
 - Krancher, O.; Dibbern, J. (2014). *Managing Knowledge Transfer in Software-Maintenance Outsourcing Transitions: A System-Dynamics Perspective.* In: Information Systems Outsourcing:

Towards Sustainable Business Value. Progress in IS (S. 223–243). Heidelberg: Springer.

- Meier, A.; Pedrycz, W.; Portmann, E.(Hg.) (2014). *Fuzzy management methods*. Springer.
- Portmann, E.; Pedrycz, W.(2014). *Fuzzy Web Knowledge Aggregation, Representation, and Reasoning for Online Privacy and Reputation Management*. In: Papageorgiou, Elpiniki I. (Hg.) *Fuzzy Cognitive Maps for Applied Sciences and Engineering – From Fundamentals to Extensions and Learning Algorithms*. Intelligent systems reference library: Vol. 54 (S. 89–105). Springer.
- Rihm, T.; Trautmann, N.(2014). *A MIP-based decomposition heuristic for resource-constrained project scheduling*. In: Fliedner, Thomas; Kolisch, Rainer; Naber, Anulark (Hg.) *Proceedings of the 14th International Conference on Project Management and Scheduling* (S. 193–196). TUM School of Management.
- Zimmermann, A.; Trautmann, N. (2014). *Scheduling of assessment centers: an application of resource-constrained project scheduling*. In: Fliedner, Thomas; Kolisch, Rainer; Naber, Anulark (Hg.) *Proceedings of the 14th International Conference on Project Management and Scheduling* (S. 263–266). TUM School of Management.

Monographien

- Andereggen, H.; Bachmann, M.; Balmer-Zahnd, R.; Brunetti, A.; Friedli, V.; Müller Vasquez Callo, R. C. (2014). *W&G 3 – Grundlagen*. Lehrmittel für die kaufmännische Grundbildung, 3. Lehrjahr, Bern 2014.
- Andereggen, H.; Bachmann, M.; Balmer-Zahnd, R.; Brunetti, A.; Friedli, V.; Müller Vasquez Callo, R. C. (2014). *W&G 3 – Arbeitsheft*. Lehrmittel für die kaufmännische Grundbildung, 3. Lehrjahr, Bern 2014.
- Andereggen, H.; Bachmann, M.; Balmer-Zahnd, R.; Brunetti, A.; Friedli, V.; Müller Vasquez Callo, R. C. (2014). *W&G 3 – Lösungen (für Lehrpersonen)*. Lehrmittel für die kaufmännische Grundbildung, 3. Lehrjahr, Bern 2014.
- Felden; Birgit, Hack, Andreas (2014). *Management von Familienunternehmen*. 2014, XXVII. Springer.
- Hirschheim, R.; Dibbern, J.; Heinzl, A. (2014). *Information Systems Outsourcing: Towards Sustainable Business Value*; Hirschheim R., Dibbern J., Heinzl A. (Eds.) 2014, IX, 515 p. illus., Heidelberg: Springer.



SBB CFF FFS

Als Controller/in haben Sie bei uns die Budgets drinnen und draussen im Griff.

Unsere Mitarbeitenden begleiten Projekte nicht nur vom Schreibtisch aus.

sbb.ch/einstieg



Willst auch Du zu dieser Zeitschrift beitragen?



Aufruf der Redaktion

Gehst du nebst Studium einer interessanten Tätigkeit nach? Verfolgst du Ziele oder Projekte, die für das Zielpublikum der BeWL relevant sind? Hast du im Rahmen deines akademischen oder beruflichen Werdegangs Aussergewöhnliches erlebt, das du gerne einem interessierten Publikum vorstellen würdest?

Die Redaktion der BeWL nimmt Anregungen, Vorschläge und Ideen gerne entgegen. Melde dich unter:

Departementsstab Betriebswirtschaftslehre
Abteilung Kommunikation
z. Hd. Astrid Kotlinski
Engehaldenstrasse 8, 3012 Bern

kommunikation@bwl.unibe.ch
T 031 631 80 37

Impressum

Herausgeber:
Der Sprecher des Departements
Betriebswirtschaftslehre Universität Bern
Prof. Dr. Jens Dibbern
Engehaldenstrasse 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)
Astrid Kotlinski (Redaktion)
Pascal Müller (Redaktionsassistentz)
Jana Heini (Redaktionsassistentz)

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

Gestaltungskonzept:
2. Stock-Süd Netthoewel & Gaberthüel

Layout:
Atelier Bundi

Bilder:
Titelbild: Captns & Partner, Bern (Pius Bacher);
Kleidung von: Bürki les Collections, Bern

Übrige Fotos: zvg.

Druck:
Geiger AG Bern

Ausgabe:
Herbst 2014

Erscheint:
2x jährlich

Auflage:
2880 Exemplare



*The opportunity
of a lifetime*

www.pwc.ch/careers

Grow your own way

Wir ermöglichen dir eine massgeschneiderte Karriere mit persönlicher und fachlicher Weiterbildung sowie gezieltes Coaching «on & off the job». In unserem weltweiten Netzwerk mit 184'000 Spezialisten bearbeitest du anspruchsvolle nationale und internationale Kundenprojekte und schaffst für unsere Kunden Mehrwert. Dies mit den besten Teams, mit über 60 Nationalitäten.

Von dir erwarten wir, dass du wissendurstig, lernbereit, offen für Neues bist und Verantwortung übernimmst. Ganz wichtig ist für uns, dass du ein Teamplayer bist. Mehrwert können wir nur gemeinsam schaffen.

.....
Das ist der Deal: Wir bieten viel und verlangen einiges.
.....

Willst du mehr, dann surfe auf: www.pwc.ch/careers.



© 2014 PwC. All rights reserved. "PwC" refers to PricewaterhouseCoopers AG, which is a member firm of PricewaterhouseCoopers International Limited, each member firm of which is a separate legal entity.

Gemeinsam begeistern.



Heute den Grundstein für die Karriere von morgen legen

Steigen Sie bei uns ein – wir suchen engagierte Hochschulabsolventinnen und -absolventen.

www.postfinance.ch/students



PostFinance

Besser begleitet.