

Präsenz

Das Magazin des Departements Wirtschaft

No. 2 | 2019

20 Jahre EMBA an der BFH Wirtschaft > S. 8



Für den Double Degree nach Finnland

Studierende im International Programme besuchen unsere Partnerhochschule Hämeenlinna (HAMK), Finnland. > S.13



Von Digital Skills bis New Work

Die BFH Wirtschaft forscht mit fünf Instituten und einer Abteilung rund um die Digitalisierung. > S.17



Neue Arbeitswelt

Prof. Dr. Andrea Gurtner untersucht, wie sich Arbeit im digitalen Zeitalter verändert. > S. 23



Berner
Fachhochschule



Impressum Präsenz No. 2 | 2019

Herausgeberin

Berner Fachhochschule BFH,
Departement Wirtschaft

Erscheinungsweise

2-mal jährlich

Auflage

6400 Exemplare

Redaktion

Anne-Careen Stoltze-Siebmann

Lektorat

Andrea Sterchi > Sprachbüro, Andwil

Bilder

BFH: S. 13, 14, 22, 29, 31, 32–33, 35
Christine Strub: Titelbild, S. 11, 12, 24, 25
Christoph «Chragi» Frei: Illustration S. 6, 16
Michael Haddenhorst: S. 9, 10
iStock: S. 26, 27, 35

Gestaltung

jaDESIGN, Bern

Druckvorstufe

Lithwork, Niederwangen

Druck

Stämpfli AG, Bern

Copyright

Texte und Bilder sind urheberrechtlich geschützt.
Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung
der Redaktion.

Abonnement

bfh.ch/wirtschaft

swissuniversities

EFQM  **Member**
Shares what works.

INSTITUTIONELL AKKREDITIERT NACH
HFKG 2017–2024

Neustart im Jubiläumsjahr



Prof. Dr. Ingrid Kissling-Näf
Leiterin Departement Wirtschaft
ingrid.kissling@bfh.ch

Liebe Leserinnen und Leser

Wir feiern in diesem Jahr nicht nur unser 50-jähriges Bestehen, sondern auch den 20. Geburtstag unseres «Executive Master of Business Administration». Entwickelt wurde der Studiengang in einer Zeit, als sich das Internet gerade erst etablierte und es noch keine Datengiganten wie Google oder Facebook gab. Der erste Studiengangsleiter Ueli Fiechter hat das Zepter längst an die nächste Generation von Anna Knutti und demnächst an Benjamin Spycher weitergegeben und in unseren Schulzimmern sitzen längst Digital Natives. Aus den Absolventinnen und Absolventen von damals sind erfolgreiche Unternehmer und Führungskräfte geworden. Ab Seite 8 stellen wir Ihnen einige vor.

Unser Jubiläumsjahr ist gleichzeitig ein Neuanfang: Wir sind nun mit fünf Instituten und einer Abteilung organisiert. In der Forschung konzentrieren wir uns auf die Themen «New Work», «Digital Enabling», «Sustainable Business», «Innovation and Strategic Entrepreneurship», «Public Sector Transformation» sowie «Methoden und Grundlagen». Lesen Sie mehr darüber ab Seite 17.

Unser neues Digital Lab bietet ein Umfeld, in dem Studierende und Mitarbeitende ihre digitalen Fähigkeiten beim Anwenden der Technologie weiterentwickeln können. Damit bereichern wir den Lehrplan mit neuen Lernformen und binden digitale Kompetenzen in den Unterrichtsalltag ein (Seite 27).

Wir selbst werden digitaler und leben «New Work»: Ab diesem Sommer haben wir keine fixen Arbeitsplätze mehr, sondern teilen uns die Schreibtische in einer neu eingerichteten Lern- und Arbeitswelt. Über diese Art der Arbeit forscht Prof. Dr. Andrea Gurtner, die das Institut «New Work» leitet. Im Interview verrät sie, welche Flexibilität möglich ist und welche Herausforderungen es zu beachten gibt (Seite 23).

Auch unsere Lehrangebote richten wir nach den Bedürfnissen der digitalen Zukunft aus. So haben wir die Curricula unserer Studiengänge überarbeitet und ermöglichen unseren Studierenden ein zeitlich und örtlich flexibleres Lernen (Seite 30). Und für den Herbst 2020 planen wir einen neuen Master-Studiengang Digital Business Administration.

Eine gute Lektüre wünscht

Ingrid Kissling-Näf, Direktorin BFH Wirtschaft

Inhaltsverzeichnis Präsenz >



Editorial

3 Neustart im Jubiläumsjahr

Picture it

6 Unsere Weiterbildungsangebote von 1999 bis heute

Kolumne

7 #vitadigitalis
Offline-Zone Aare



Fokusthema

8 Von Aussteigern und Paradebeispielen

20 Jahre EMBA Business Administration: Was aus den Studierenden von damals geworden ist.

11 Der Ökonom Dr. Ulrich Fiechter war am Aufbau des EMBA beteiligt und von 2000 bis 2008 Studiengangleiter



Spektrum

13 Studieren in Finnland

An unserer Partnerhochschule Hämeenlinna (HAMK) können Studierende einen Double Degree in Wirtschaftsinformatik abschliessen.

21 Headwind: Eine frische Brise für neue Arbeitswelten

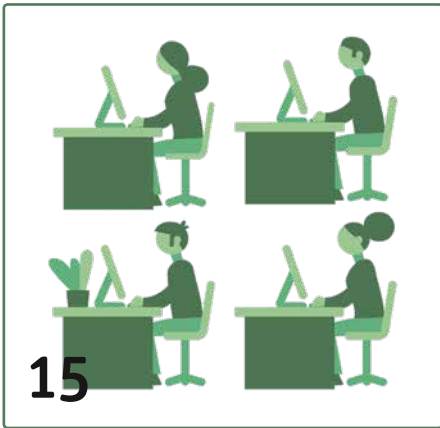
27 Das Digital Lab eröffnet neue Lehr- und Lernmöglichkeiten

Vernetzt

28 Wie BFH-Alumna Salome Oester in Neuseeland ihre Master-Arbeit schrieb

Lehre

30 Wie wir unsere Bachelorstudiengänge flexibler gestalten



Forschung

15 Soft Skills als wichtiger Faktor der Digital Skills
Die Digitalisierung verändert bereits heute die Aufgaben und Arbeitsweisen der Mitarbeitenden in vielen Branchen.

17 Die Forschung an der BFH:
Unser Wissenskapital ausbauen



Hintergrund

**26 Hackathons:
Aus der Nische wird ein Trendthema**
Innovation und Inklusion durch Hackathons

23 BFH-Forscherin Andrea Gurtner
im Interview

25 Eine Neugestaltung für mehr
Austausch

Rezension

34 Erwachen im 21. Jahrhundert



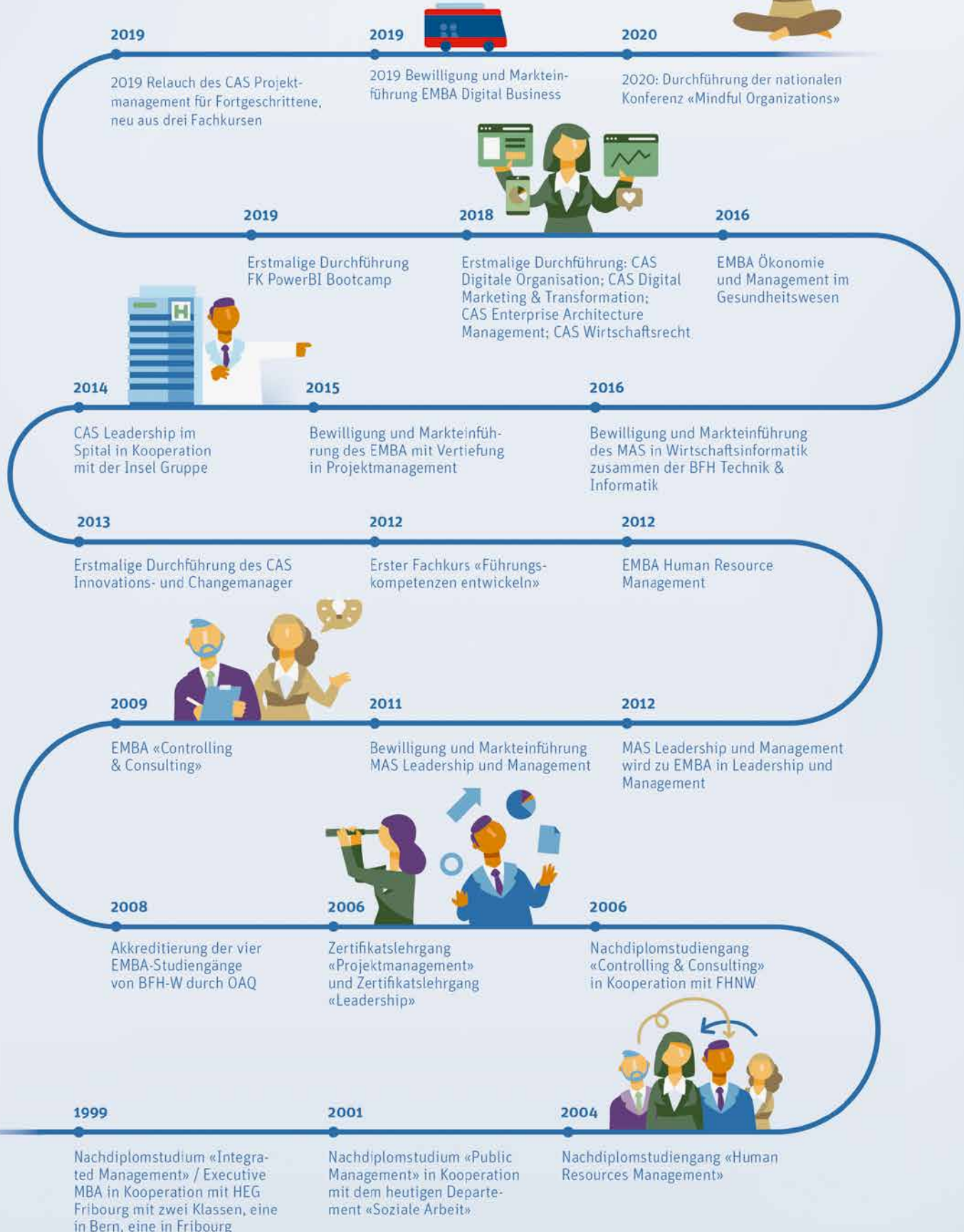
Agenda

32 Jubiläumsjahr
Anlässe im Jubiläumsjahr der
BFH Wirtschaft

Ausblick

35 Zukünftige Veranstaltungen

Unsere Weiterbildungsangebote von 1999 bis heute



#vitadigitalis Offline-Zone Aare



Prof. Dr. Thomas Gees

Dozent

Co-Leiter des Instituts Digital Enabling
thomas.gees@bfh.ch

Was vereint die Einwohnerinnen der Bundesstadt und deren Besucher? Es ist das Schwimmen in der Aare in den Sommermonaten, oder wie man sagt: der «Aareschwimm». Dabei lässt sich der an sich zurückhaltende Berner und die Bernerin zu ekstatischen Ausbrüchen hinreissen. Die lange Variante ist das «Aarebötlén», eine Art Pflichtprogramm im Jahreskalender der Freizeitaktivitäten. Ich selber habe das Bötlén erweitert, indem ich die Aare auf dem Stand-up-Paddle (SUP) runtergleite. Das Ziel ist dabei, nicht unbeabsichtigt ins Wasser zu fallen. Es ist eine kleine Flucht aus dem Alltag, ich bin dann unerreichbar und geniesse es, mich den Gedanken hinzugeben. Das Smartphone ist im wasserdichten Schwimmsack versorgt, denn ganz verzichten kann ich nicht auf das intelligente Telefon. Schliesslich habe ich damit die App von Publibike geöffnet, mit der ich von zu Hause an die Aare gekommen bin. Ist das SUP einmal aufgeblasen, entkopple ich mich von den sozialen Medien, den E-Mails und allen anderen News. Ich paddle aareabwärts und lasse mich treiben, nichts weiter.

Dieses Entkoppeln aus der Digitalisphäre, so man es bewusst machen würde, hat einen Namen erhalten: Digital Detox. Darunter versteht man das «digitale Entgiften», was mittlerweile zu einer ernst zu nehmenden Bewegung geworden ist. Seit 2015 befassen sich auch Konferenzen mit der Frage, ob die ständige Verbundenheit mit unseren Endgeräten (Smartphone, PC, Tablet, Smartwatch) zu einem Multitask-Aktivismus und zur Produktivitätsverringerung führt. In den Redwoods im Norden Kaliforniens (sieben Stunden Autofahrt vom Silicon Valley entfernt) finden Sommercamps für Erwachsene statt, die sich «Camp Grounded» nennen – «Where grown-ups go to unplug, getaway and be kids again».¹ Eine digitale Diät kann man aber auch in der Nähe finden, Wellness-Wochenenden am Bodensee laufen unter dem Motto «Digital Detox». In der freigeschaufelten Zeit besucht man Yoga-Kurse, der Mega-Hype im Zeitalter der Digitalisierung. Wer sein

(physisches) Gleichgewicht noch weiter trainieren möchte, übt sich im SUP; die Kombination aus beidem ist auch schon erfunden und heisst SUP-Yoga.

Die Reise zu sich selbst ist keine neue Erscheinung unserer Zeit. Nach der vorletzten Jahrhundertwende gründeten Kunstschaffende und politische Aktivistinnen und Aktivisten oberhalb von Ascona die Kolonie Monte Verità, auf der Suche nach der Wahrheit; sie wollten dem «oft lügenerischen Gebaren der Geschäftswelt» entkommen, wie die Mitbegründerin und Musikerin Ida Hofmann damals notierte. Die 1968er Bewegung setzte dieses Projekt vor 50 Jahren in die gesellschaftliche Breite fort, unter anderem in den kalifornischen Redwoods. Es sind dies – bis zur heutigen Digital-Detox-Bewegung – Versuche, dem beschleunigten Rhythmus der Newsgesellschaft eine selbstbestimmte Sinnhaftigkeit entgegenzusetzen, abseits der klassisch religiösen Metaphysik.

Mit der Digitalisierung verschmelzen Arbeits- und Freizeit, wir sind ständig erreichbar. Wer etwas ältere Kinder hat, kann schon mal verzweifeln, ihnen bei den Hausaufgaben zuzusehen. Die diversen Gruppenchats, Instagram- und Snapchatstories führen auch bei Stummschaltung zur Vibration im 30-Sekunden-Takt. Dass sie sich überhaupt noch konzentrieren können, darüber kann man sich ernsthaft wundern. Hier gilt es, bewusste Antworten zu finden, wie man den ständigen Reizen entgehen kann. In den neuen Studienprogrammen ist das Fasten, die bewusste Enthaltung des Digitalen, teilweise schon integriert. Studierende sollen die Technik verstehen, sich nicht von ihr beherrschen lassen. Die Absolvierenden sollen bewusst zeitweise auf alles Digitale verzichten können – auch das ist eine «digital skill». Der achtsame Umgang mit smarten Geräten und sozialen Medien ist eine Fähigkeit, welche unser Departement den Absolvierenden inskünftig mit auf den Weg geben will.

Zurück zur Aare. Nachdem ich in der Felsenau angekommen bin, das Surfboard wieder im Rucksack verstaut ist, mache ich mich auf den Weg zur Bushaltestation an der Fährstrasse. Ich nehme das Smartphone hervor, weil ich damit das Busticket elektronisch lösen kann für die Rückfahrt zum Bahnhof. Beim Warten auf den Bus von Bernmobil vertreibe ich mir die Zeit – wie alle ändern auch –, indem ich nachsehe, was sich so getan hat in der Zeit auf der Aare. Der Digital Detox hat gut getan, aber das Suchtmittel kehrt rasch zurück. ■

¹ <http://digitaldetox.org/>

Von Aussteigern und Paradebeispielen – die Lebensläufe unserer Absolvierenden

Vor 20 Jahren wurde an der damaligen Höheren Wirtschaftsfachschule (HWV) erstmals ein Executive of Master in Business Administration (EMBA) angeboten. Damals wie heute werden damit Berufstätige für anspruchsvolle Management-Aufgaben befähigt. Wie das gelingt, spiegelt sich in den Lebensläufen von Absolventinnen und Absolventen wider.

Vögel zwitschern, Schmetterlinge tanzen in einem farbenfrohen Blumenbeet, der Himmel ist hoch und weit – ländliche Idylle in Altglobsow, 80 Kilometer nördlich von Berlin. Hier ist das Reich von Frank Rumpe. Der Solothurner hatte vor fünf Jahren auf einer Velotour in dem brandenburgischen Dorf ein «zu verkaufen»-Schild vor einem alten Bauernhof entdeckt und ihn kurzerhand gekauft. Der Manager investierte viel Herzblut, Arbeit sowie Kapital und verwandelte das Gemäuer in einen florierenden Biohof. Heute baut er Gemüse, alte Obstsorten und Saatgut von gefährdeten Ackerwildkräutern an, hält Esel und Schafe, hat einen Teich renaturiert, vermietet Ferienzimmer und betreibt einen Hofladen.

Das klingt nach einem klassischen Aussteigermotiv. Aber wer sich mit Frank Rumpe unterhält, merkt schnell: Er ist nicht ausgestiegen, sondern eingestiegen. Eingestiegen in einen weiteren Abschnitt eines reich bewegten Lebens.

Maturand, Landwirt, Manager

Rumpe war 2001 einer der ersten, der sein EMBA-Studium an der damaligen HWV abgeschlossen hat. Nach der Matura hatte der Losterfer eine Landwirtschaftslehre absolviert, danach eine Kaffeeplantage in Tansania geleitet und, zurück in der Schweiz, ein Agrogenieurstudium am damaligen Tech abgeschlossen. In dieser Zeit wurde er zwei Mal Vater, übernahm nach dem Studium mit seiner Frau einen Hof und wurde gleichzeitig ein international gefragter Spezialist für Trocken- und Steinmauern, die zur Abgrenzung von Weideflächen oder Terrassierung im Weinbau dienen. Er pendelte zeitweise zwischen den USA und der Schweiz, aber sein Rücken war dem Stress nicht gewachsen. Zudem hatte ihm die internationale Arbeit gezeigt, wie wichtig Titel sind, um international mithalten zu können.

Also schaltete er beruflich einen Gang zurück und nahm als einer der Ersten das EMBA-Studium in Angriff. «Ich wusste, ich will noch mehr», sagt er. Zwar war

Rumpe mit seinem beruflichen Hintergrund ein Exot – die meisten Mitstudierenden waren in der Verwaltung oder verwaltungsnahen Unternehmen wie Swisscom, SBB oder Post tätig. Trotzdem schätzte Rumpe den Austausch mit den anderen. «Das waren alles gestandene Berufsleute, «high potentials». Die Diskussionen untereinander und mit den Dozenten fanden auf Augenhöhe statt.»

Nach dem Abschluss entwickelte sich Rumpes Karriere «rasant», wie er sagt. Zunächst gründete er mit einem Partner eine Firma, die sich auf Beratung im Agromanagement spezialisierte, später wurde er Geschäftsführer bei bioinspecta in Frick, der führenden schweizerischen Zertifizierungsstelle für Bio-Produkte. «Ich musste die ganze Firma neu strukturieren. Es war meine Feuertaufe als Manager – und ohne EMBA hätte ich nicht die Voraussetzungen dafür gehabt.» Er brachte die Firma auf Kurs, unter anderem mit der Einführung einer neuen Kundensoftware, die mittlerweile weltweit im Einsatz ist. Aber auch dieser Erfolg hatte seinen Preis: «Meine Ehe ist am Management zerbrochen», sagt Rumpe.

Biolandwirtschaft in Russland

Nach fünf Jahren merkte er wieder: «Ich muss weiter.» Irgendwann rief ihn eine Headhunterin an, es ging um eine Stelle bei einem russischen Oligarchen. Was darauf folgte, trägt märchenhafte Züge: Rumpe flog von Montreal nach London, sollte mit Jetlag in den Knochen ein Vorstellungsgespräch für einen Job führen, von dem er nicht genau wusste, worin er besteht. Das erfuhr er erst in einer Luxussuite im teuersten Hotel Londons. Der russische Oligarch wollte seine privatisierten Kolchosen auf Bio-Landbau umstellen und Biosupermärkte in Moskau aufbauen. In Rumpe fand er seinen Mann. Also zog der Schweizer nach Moskau um, wo er wie ein Prinz hofiert wurde, ein tolles Gehalt verdiente – und Tag und Nacht arbeitete. «Ich habe nie auf die Uhr geschaut», sagt er. Es gelang ihm, mehrere Farmen auf Bio umzustellen. Finanziert wurde das Projekt durch



Vom Büro ins Gurkenzelt: BFH-Absolvent und Manager Frank Rumphe hat seinen Traum mit einem Biohof in Mecklenburg-Vorpommern erfüllt.

die Privatbank des Oligarchen. Als 2008 die Finanzkrise Russland erschütterte, holte ihn sein Arbeitgeber in den Vorstand seiner Bank. Dort machte sich der Schweizer unbeliebt, als er sich mit einem Duma-Abgeordneten anlegte. Er wurde bedroht («pass auf, dass du keinen Autounfall hast») und beendete sein russisches Abenteuer. Zurück in der Schweiz wollte Rumphe erst mal ein Sabbatical machen. In dieser Zeit wurde er angefragt, für das total überschuldete Biohotel Ucliva im Bündnerland einen Businessplan auszuarbeiten. Der Plan gefiel – und Rumphe wurde zum Hoteldirektor. Anderthalb Jahre leitete er das 80-Betten-Haus und führte es zum Erfolg. Doch Rumphe war nicht glücklich. «Ich habe mich in den Bergen nicht wohl gefühlt», sagt er. Einmal mehr suchte er das Weite, fuhr mit dem Velo quer durch die USA. Zurück in der Schweiz übernahm er für seinen früheren Arbeitgeber bioinspecta den internationalen Bereich, wechselte dann als Divisionsleiter ins holländische Pendant KIWA, die als Öko-Kontrollstelle in mehr als 80 Ländern tätig ist. Ende Juli dieses Jahres hat er diesen Job an den Nagel gehängt, um sich ganz seinem Biohof zu widmen. Die Erleichterung ist ihm anzumerken. «Ich sass nur noch im Flugzeug», sagt er. «Ich hatte gar keine Lust mehr auf Reisen.»

Das Diplom öffnet Türen

Rumpes Lebensweg mag atypisch sein. Aber der Drang, sich selbst und andere zu bewegen, zeigt sich auch bei anderen Absolventinnen und Absolventen des EMBA. Liliane Kuert beispielsweise hat ihr EMBA-Studium 2015 abgeschlossen. Sie war damals als Personalleiterin der Bauunternehmung Marti AG mit dem Aufbau eines internen HR-Dienstleistungs- und Kompetenzzentrums für die rund 80 Tochtergesellschaften im In- und Ausland beauftragt. «Mit dem EMBA wollte ich mir das, was ich in der Praxis mache, offiziell mit einem Diplom bestätigen lassen», sagt sie. «Aber ich hatte auch das Bedürfnis, mir neues Fachwissen anzueignen.» Heute leitet die 41-Jährige das Personalamt der Stadt Thun. Eine grosse Herausforderung dabei ist die Überführung der Personalarbeit ins digitale Zeitalter. Für sie ist klar: «Ich wäre ohne EMBA nicht in der heutigen Position.»

Liliane Kuert ist ein Paradebeispiel für das, was laut Studiengangsleiterin Anna Knutti das EMBA an der bisherigen BFH Wirtschaft von anderen Angeboten unterscheidet. «Wir haben ein sehr flexibles Studienmodell mit attraktiven Wahlmöglichkeiten», sagt sie. Konkret bedeutet dies: Die Module Betriebswirtschaftslehre und Leadership sind zwar für alle Absolvierenden



Biohof in Altglobsow (D): Herzblut und viel Arbeit investierte EMBA-Absolvent Frank Rumphe, um sein neuestes Projekt zu verwirklichen.

verpflichtend. Wann sie sich dieses Fachwissen holen, bleibt aber jedem Einzelnen überlassen. Nebst diesen Pflichtmodulen und der Masterarbeit müssen alle Studentinnen und Studenten entweder zwei weitere Zertifikatskurse oder ein Zertifikatskurs und eine Diplomarbeit abschliessen. Zudem können die Studierenden auch einen CAS an einer anderen Fachhochschule besuchen. Liliane Kuert hat genau dies gemacht, nämlich ein CAS Social Media, Conversion Management & Web Analytics an der Fachhochschule Nordwestschweiz. Und anstelle eines vierten CAS hat sie eine Diplomarbeit geschrieben, «weil ich reisen und daher örtlich unabhängig sein wollte.»

Die Qual der (Aus-)Wahl

Mit diesem Aufbau unterscheidet sich das heutige Modell deutlich von den Anfängen (vgl. Interview S. 11). Zwar ist es auch Knutti wichtig, den Absolventinnen und Absolventen einen generellen Überblick über das zu geben, «was BWL war, ist und sein wird.» Aber über die Jahre sind weitere Themen wie beispielsweise die Digitalisierung dazu gekommen. Zudem entspreche die flexible Studiendauer – von zweieinhalb bis maximal sieben Jahren – auch mehr den heutigen gesellschaftlichen Verhältnissen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Doch die Vielfalt hat ihren Preis. «Früher hatten wir vier oder fünf CAS zur Auswahl», sagt Knutti. «Heute ist es fast eine A4-Seite lange Liste». Deshalb ist die Beratung umso wichtiger. «Unsere Rolle als Coach ist es, den Studierenden zu helfen, die richtige Entscheidung zu treffen», sagt sie. «Die Zeit, die wir den Leuten nehmen, ist teuer. Sie wollen das Maximum herausholen: Best practice, next practice, solides Grundlagenwissen.» Wichtig sei aber insbesondere auch das Netzwerk, das sich Absolvierende im

Der generalistische EMBA ist gefragt

Am Departement Wirtschaft der BFH gibt es insgesamt acht EMBA-Studiengänge und einen MAS-Studiengang. Für Kim Tokarski, Leiter Weiterbildung an der BFH, hat der generalistische EMBA «Leadership und Management» einen hohen Stellenwert – was sich schon an den Absolvierendenzahlen zeigt: Jährlich schliessen über 50 Personen diesen EMBA ab. «Mit der thematischen Breite dieses Masters liegen wir im Trend», sagt er. «Damit wollen wir die Absolvierenden qualifizieren, dass sie die Komplexität anspruchsvoller Aufgaben bewältigen können.» Das Studium ist modular aufgebaut und kann in zweieinhalb Jahren absolviert werden, wobei die Studiendauer individuell variiert. Der «prototypische» Absolvent ist rund 40 Jahre alt, aus dem Grossraum Bern, in einer (mittleren) Führungsposition eines grösseren Unternehmens oder der Verwaltung tätig. Der Frauenanteil ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen und liegt zurzeit bei 40% – aber für die bisherige Studienleiterin Anna Knutti ist das Ziel noch nicht erreicht. «Wir möchten mindestens 50% Frauen», sagt sie.

Studium aufbauen. Das bestätigt Liliane Kuert, die ihren Job nicht zuletzt dank Studienkontakten bekommen hat.

Bruno Guggisberg hat seinen EMBA 2010 erworben – und ist einer der «typischen» Absolventen, der den Abschluss als Vorbereitung zum nächsten Karriereschritt gemacht hat. Ursprünglich hatte der heute 57-Jährige das KV, später die Höhere Fachschule für Wirtschaft und verschiedene Weiterbildungen absolviert. Mit dem Master wollte er sein Fachwissen auffrischen und sich auf seinen neuen Job als CEO des Spitals Thun vorbereiten. «Ich empfehle die Weiterbildung allen, die im General Management fitter werden wollen», sagt er. Allerdings sei der Aufwand für die Ausbildung – insbesondere für die Masterarbeit nicht zu unterschätzen. Das betont auch Studienleiterin Knutti: «Das Ganze ist eine «toughe» Geschichte», sagt sie. «Deshalb haben wir auch Leute, die wirklich etwas reissen wollen.»

Der wichtige Faktor Mensch

«Etwas reissen» – das wollte und will definitiv auch Anna Kaempfer. Die 38-Jährige hat einen vielfältigen Lebenslauf. Nach dem Lehrerseminar studierte die Bernerin Linguistik, Englisch und Spanisch. Bereits während des Studiums hat sie länger in China gearbeitet und war danach im pädagogischen Bereich und in der Verwaltung tätig. Mit dem EMBA wollte sie ihre Lücken in BWL und Management schliessen. Beruflich ging es für Kaempfer auch nach dem EMBA-Abschluss 2011 vielfältig weiter: Zunächst war sie in Asien zum Reisen und Arbeiten, sammelte danach Berufserfahrung in verschiedenen Branchen – meistens im Zusammenhang mit Internationalisierungen und im interkulturellen Umfeld. Seit gut zwei Jahren ist sie nun bei der

Post angestellt, seit März als stellvertretende Leiterin von Postlogistics International, eine Abteilung, welche u. a. mit E-Commerce- und Logistik-Lösungen Schweizer KMU beim Markteintritt in China unterstützt. «Beruflich konnte und kann ich das Erlernte auf fast allen Ebenen einsetzen», sagt sie. So habe sie etwa gelernt, Gesamtzusammenhänge schnell einzuschätzen sowie Bereiche, Aufgaben und Funktionsweisen von Grosskonzernen schnell zu erfassen.

Dabei dürfte ihr auch geholfen haben, dass die BFH in Sachen Digitalisierung und Big Data am Puls der Zeit ist: So wird schon längst ein Fachkurs für datenbasierte Unternehmensführung angeboten sowie ein CAS Datenanalyse. Allerdings betont Knutti: «Menschliche Kommunikationswege und das Überwinden menschlicher Hindernisse sind mir genauso wichtig wie digitale Prozesse.» Sie sagt: «Unser Angebot steht und fällt mit den Menschen.»

Wie die Weiterbildung in 20 Jahren aussehen wird? Die Studienleiterin lacht. «Sicher bin ich, dass die Rolle der Dozierenden sich ändern wird. Wir werden immer mehr zu Befähigern und Coaches, ja selbst mehr zu Lernenden», sagt Knutti, die die Studiengangsleitung im Herbst an Benjamin Spycher abgibt.

Ausgelernt hat trotz seiner Erfahrungen auch Frank Rumpe nicht. Schon jetzt beliefert Rumpe einige Restaurants in der Umgebung mit seinen Produkten, künftig will er sich auch den Berliner Markt erschliessen. Er will im Dorf weitere Ferienwohnungen vermieten und hat zusätzliche 75 Hektaren Land gepachtet. Bis jetzt stand in seinem Projekt die Ökologie im Vordergrund – «aber jetzt kommt die Ökonomie ins Spiel», sagt er. Schliesslich will er die Früchte seiner Arbeit auch ernten: «Hier gehe ich nicht mehr weg, die Menschen, die Natur sind wunderbar.» ■

«Die Mehrsprachigkeit zeichnete uns aus»



Der Ökonom Dr. Ulrich Fiechter war am Aufbau des EMBA beteiligt und von 2000 bis 2008 Studiengangsleiter. Mehrsprachigkeit, generalistische Ausrichtung und der Austausch zwischen den Studierenden waren ihm von Anfang an wichtig.

Herr Fiechter, was waren die Beweggründe, an der BFH einen EMBA aufzubauen?

Ulrich Fiechter: Als 1998 in der Schweiz die sieben Fachhochschulen gebildet wurden, verlangte der Bund, dass diese auch Nachdiplomstudien anbieten. Das war für Fribourg und Bern der Anstoss, rasch ein EMBA aufzubauen. Dr. Lucien Wuillemin, Direktor der Haute Ecole de Gestion (HEG) Fribourg kontaktierte diesbezüglich den damaligen Direktor der Hochschule für Wirtschaft (HSW) Bern, Rolf Schneider. 1999 wurde dann der erste Jahrgang lanciert.

Was unterschied denn «Ihren» EMBA von anderen Angeboten?

Unsere Stärke war sicher die Mehrsprachigkeit: Einerseits war durch die Zusammenarbeit mit Fribourg neben

Astrid Tomczak
freie Autorin aus Bern
astrid@tomczak.ch



Die bisherige Studiengangsleiterin Anna Knutti und der frühere, Ueli Fiechter vor dem ehemaligen Standort der BFH Wirtschaft an der Morgartenstrasse.

Hochdeutsch Französisch als Unterrichtssprache gegeben. Andererseits verpflichteten wir auch englischsprachige Dozenten.

An wen richtete sich das EMBA?

Mit dem Executive MBA in Integrated Management zielten wir darauf ab, Leute, die bereits leitende Funktionen im unteren und mittleren Kader hatten, auf den nächsten Karriereschritt vorzubereiten. Diese Leute kamen vorwiegend aus KMUs, aber auch aus öffentlichen Unternehmen. Deshalb auch die Konzentration des ganzen Programms auf zweieinhalb Jahre.

Was sollte das EMBA vermitteln?

Zunächst einmal betriebswirtschaftliche Grundlagen, für all jene, die kein Wirtschaftsstudium absolviert haben. Weiter sollte das unternehmerische und innovative Denken gefördert und ein Gesamtblick über wirtschaftliche Zusammenhänge und die Funktionsweise von Märkten vermittelt werden.

Gab es Höhepunkte oder Misserfolge, die Ihnen in Erinnerung geblieben sind?

Bei der dritten Durchführung haben sich drei Studenten beklagt, dass gewisse Dozierende die Fragen nicht genau formuliert hätten und sie aus diesem Grund die Prüfung nicht bestanden hätten. Sie haben also Rekurs eingelegt. Ich als Studiengangsleiter und die Examina-

toren mussten Stellung beziehen. Die Rekurskommission hat ihnen dann in einzelnen Punkten recht gegeben, die drei konnten die Prüfung in Teilen wiederholen und haben auch bestanden. Später haben sie mir gesagt, sie hätten nicht Rekurs eingelegt, wenn sie gewusst hätten, was für ein Aufwand damit verbunden ist (lacht). Aber ich bin da sehr offen: Ich bin der Meinung, dass uns Reklamationen auch weiter bringen können. ■

Zur Person

Dr. Ueli Fiechter entwickelte den EMBA Integrated Management mit und leitete den Studiengang von 2000 bis 2008. Heute ist er pensioniert und arbeitet freiberuflich in der Unternehmensberatung.

Interview:

Astrid Tomczak

freie Autorin aus Bern
astrid@dastextwerk.ch

Erfolge im Double-Degree-Programm BWI/HAMK

Der Studiengang Bachelor Wirtschaftsinformatik (BWI) hat 2016 eine vertiefte Kooperation mit der Partnerhochschule Hämeenlinna (HAMK) in Finnland vereinbart. So können Studierende beider Hochschulen ein Double-Degree-Programm (DD) absolvieren.



Studierende der BFH Wirtschaft besuchten zusammen mit Dozent Eduard Klein die Partnerhochschule HAMK in Finnland.

Dazu wird das letzte Studienjahr inklusive der Bachelor-Thesis an der jeweils anderen Hochschule absolviert. Nach erfolgreichem Abschluss erhalten die Absolvierenden Diplome von beiden Hochschulen.

Zu Beginn der Kooperation haben nur vereinzelt finnische Studierende diese Möglichkeit wahrgenommen. Und nur je zwei Studierende des Bachelors Wirtschaftsinformatik (BWI) haben in den Studienjahren 2016/17 und 2017/18 in Finnland einen Double Degree (DD) erworben. Im Studienjahr 2018/19 haben sich gleich sechs BWI-Studierende für diese Möglichkeit eines Auslandsjahres beworben. Auf den ersten Blick überraschend ist, dass ausnahmslos alle Teilnehmenden im berufsbegleitenden Studienmodell sind,

und ihre Anstellungen gekündigt haben oder mit zeitlich stark reduzierter Telearbeit aus dem hohen Norden tätig waren. Andererseits sahen sie dieses Auslandsjahr nach mehreren Berufsjahren auch als Chance, sich stärker fokussiert und in Vollzeit dem Studium widmen zu können.

Nach Beginn des Auslandsjahres lernten unsere DD-Studierenden die Herausforderungen unterschiedlicher Kulturen beider Länder auf mehreren Ebenen kennen. Dem relativ straff organisierten BFH-Studium folgte ein sehr flexibles aber auch organisatorisch eher agiles HAMK-Studienjahr. Wurden die kurzfristigen Ankündigungen und Änderungen im Lehrbetrieb zunächst noch als gewöhnungsbedürftig empfunden,

Auszeichnung für Thea Gasser

Thea Gasser, Absolventin im Bachelor-Studiengang Wirtschaftsinformatik (BSc WI) wurde für ihre Bachelor-Thesis mit dem 2. Preis ausgezeichnet. Anlässlich der TDWI 2019, einer internationalen Konferenz für Analytics und BI, wurden herausragende Master- und Bachelorarbeiten auf dem Gebiet Analytics, Big Data, KI, Data Science und Business Intelligence in München mit dem TDWI Award 2019 ausgezeichnet.

In ihrer Arbeit mit dem Titel «Bias – A lurking danger that can convert algorithmic systems into discriminatory entities» wird die «lauernde Gefahr» in Form von Verzerrung (engl. bias) in algorithmischen Systemen untersucht. Thea Gasser erläutert: «Der Einsatz solcher Systeme kann dazu führen, dass unfaire Entscheidungen getroffen werden, die Einzelpersonen oder Gruppen diskriminieren. Mit meiner Bachelor-Thesis möchte ich zur Sicherheit und Fairness von Anwendungen der Künstlichen Intelligenz (KI) beitragen. Dazu habe ich ein Framework erstellt, welches Mitgliedern, die am Erstellungs- und Instandhaltungsprozess algorithmischer Systeme beteiligt sind, dabei unterstützen soll, Verzerrungen in algorithmischen Systemen zu erkennen, zu überwachen und zu minimieren.»



Thea Gasser schrieb ihre Bachelorthesis über Algorithmen.

zeigten sich bald die Vorteile des finnischen Lehransatzes: Vorlesungen gibt es meist als Input zu praktischen Übungen und Fallstudien bzw. bei Bedarf, die Arbeit im Kontext studentischer Projekte macht mehr Kompetenzerwerb im Selbststudium erforderlich.

Inhaltlich wurden überwiegend IT-orientierte Themen behandelt wie «Mobile Programming/App Development», «Big Data», «Business Analytics» und «Business Intelligence» (mit PowerBI). Die Dozentinnen und Dozenten haben zumeist eine Coaching-Rolle, Vorlesung werden aufgezeichnet und können bei Bedarf abgerufen und nachgehört werden. Letzteres ist in Finnland üblich, aufgrund der weiten Distanzen sind Fernstudien sehr verbreitet, meist kombiniert mit Remote-Campus-Studiengruppen.

Sehr überraschend waren die Ergebnisse der durchweg sehr guten Bachelorarbeiten, die unsere DD-Studierenden in Finnland geschrieben haben, und die auch im Vergleich mit den «Locals» qualitätsbezogen ganz vorne stehen. Thea Gassers Bachelorarbeit wurde sogar von einem internationalen Fachverband prämiert (siehe Kasten). Der Grund für den Studienerfolg unserer DD-Studierenden liegt übereinstimmend in der Kombination des straff organisierten vorgelagerten Studiums in Bern und der grossen Flexibilität und der daraus entstandenen Entfaltungsmöglichkeiten im letzten Studienjahr an der HAMK. Umgekehrt hat sich gezeigt, dass es für finnische Studierende schwieriger ist, sich an den straffen und durchorganisierten Studienalltag im letzten Studienjahr an der BFH zu gewöhnen.

Trotz der unterschiedlichen Mentalität der Finnen stellte die Integration in den (Studien-)Alltag kein

Problem dar, begünstigt durch das Wohnen in der Studentensiedlung, die in Fussentfernung zur Hochschule liegt.

Wie auf dem Pflichtprogramm jedes Finnlandreisenden besuchten unsere DD-Studierenden Lappland sowie die unweit gelegenen grösseren Städte Helsinki, Tampere und Turku. Bei längeren Ausflügen in umliegende Länder (EST, ISL, NOR, RUS, SWE) gab es zahlreiche kulturelle Highlights. Als positiver Nebeneffekt haben sich die englischen Sprachkenntnisse der Teilnehmenden deutlich verbessert.

Insgesamt ziehen ausnahmslos alle Teilnehmenden ein positives Fazit. Dejan Trifunovic, einer der DD-Studenten, zieht wie folgt Bilanz: «Der Auslandsaufenthalt bereicherte mein berufliches und privates Leben immens. Ich bin der Meinung, dass sich die drei praxisorientierten, aber auch wissenschaftlich basierten Studienjahre an der BFH durch das flexibel angelegte letzte Jahr an der HAMK perfekt ergänzen.» ■

Prof. Dr. Eduard Klein
Dozent
Institut Public Sector Transformation
eduard.klein@bfh.ch

Soft Skills als wichtiger Faktor der Digital Skills

Die Digitalisierung verändert bereits heute die Aufgaben und Arbeitsweisen der Mitarbeitenden in vielen Branchen. Führungskräfte und Mitarbeitende sind gefordert, sich mit neuen Arbeitsformen, Tools und Prozessen vertraut zu machen. In Kooperation mit HR Bern hat das Institut New Work untersucht, wie das Personalmanagement Mitarbeitende für die digitalisierte Arbeit fit macht.

Neue Skills bei den Mitarbeitenden

Die Digitalisierung findet nicht in der Zukunft, sondern schon heute statt. Sie betrifft nicht nur IT-Mitarbeitende, sondern Berufsleute in allen Berufen und Branchen. Wenn das HR statt auf Papier mit neuer Software die wöchentliche Arbeitszeit von Mitarbeitenden auf der Baustelle erfasst, ist nicht nur die IT gefordert, entsprechende Tools bereitzustellen. Auch HR-Mitarbeitende, Vorgesetzte und schliesslich die einzelnen Mitarbeitenden auf der Baustelle müssen dafür gewonnen und geschult werden. Doch was ist, wenn die Bauleute gar keine eigenen Laptops oder Smartphones haben? Neue Prozesse müssen gestaltet, Vorarbeitende geschult und bisherige Routinen durchbrochen werden. Digital Skills sind mehr als nur der Umgang mit digitalen Tools und Apps. Digital Skills sind auch und insbesondere sogenannte Soft Skills wie Kommunikation, kritisches Denken und Teamarbeit. Wir wollten von Personalverantwortlichen im Kanton Bern wissen, wie die digitale Transformation ihre Arbeit beeinflusst und welche digitalen Skills von Mitarbeitenden heute erwartet werden.

Grossunternehmen sind sensibilisiert

Die digitale Transformation gehört bei fast zwei Dritteln der befragten Unternehmen zu den Top 3, bei weiteren 30% zu den Top-10-Themen im Unternehmen. Im Zentrum steht dabei eher die Digitalisierung der bestehenden Geschäftsmodelle und/oder bestehender analoger Prozesse als die Entwicklung neuer digitaler Geschäftsmodelle. In knapp der Hälfte der Betriebe wurden bereits neue Technologien eingeführt, ein Drittel ist dabei, diese einzuführen.

Dabei tendieren Grossunternehmen stärker dazu, sowohl neue Geschäftsmodelle als auch neue Technologien einzuführen. Dies hat insbesondere Einfluss auf die Zusammenarbeit von unterschiedlichen Abteilungen, auf die Aus- und Weiterbildung bestehender Mitarbeitenden, aber auch auf die Anforderungsprofile bei Neuanstellungen. Als zentral für das Gelingen der digitalen Transformation wird die Veränderung der Unternehmenskultur betrachtet. Allerdings berichten

rund 47% der KMU und 61% der Grossunternehmen, mit der Qualifikation ihrer heutigen Mitarbeitenden noch nicht ausreichend für die anstehenden Veränderungen durch die digitale Transformation vorbereitet zu sein. Als Massnahmen, um Mitarbeitende auf die anstehenden Veränderungen vorzubereiten, werden am häufigsten die Förderung von formalen Aus- und Weiterbildungen sowie Weiterbildungsprogramme zur Vermittlung von digitalem Know-how aber auch interne Ideen-Wettbewerbe genannt. In den Interviews wurde deutlich, dass sich die Personalverantwortlichen dieser Aufgaben bewusst sind und entsprechende Massnahmen und Programme zur Stärkung der digitalen Skills ihrer Mitarbeitenden initiieren bzw. entwickeln.

Offenheit und Flexibilität sind gefragt

Digitale Skills werden oft gleichgesetzt mit Programmieren und dem Entwickeln von Apps. Oder sie werden Influencern oder so genannten Gig-Workern zugeschrieben, die sich direkt im Netz vermarkten. Die digitale Transformation beeinflusst grundlegend die Art und Weise, wie Arbeit geleistet wird. Über digitale Skills zu verfügen, heisst, sich auf neue Herausforderungen einzustellen und neue Fertigkeiten zu erlernen. Welche Schlüsselkompetenzen erwarten die befragten Personalverantwortlichen von Mitarbeitenden? Als zentral werden Kundenorientierung, Qualitätsbewusstsein und Entscheidungs- und Urteilsfähigkeit genannt. Dies setzt die Fähigkeit zum aktiven Zuhören und zur Perspektivenübernahme voraus. Was braucht es dazu? Insbesondere werden die Offenheit gegenüber Neuem und Flexibilität genannt, weiter werden auch als wichtig erachtet: Kommunikationsfähigkeiten, der Umgang mit Informationen und die Wahrnehmung von Problemen sowie Ideen und Kreativität. Zentral sind also nicht sogenannte «Hard Skills», d. h. technische Skills, sondern «Soft Skills». Dazu gehören die Fähigkeiten, sich neuen Aufgaben zu stellen, flexibel und initiativ zu sein, wahrzunehmen, was ansteht, und dabei jeweils sowohl die Kundenerwartungen als auch die Qualitätssicherung im Auge zu behalten. Gefragt ist



Das Büro ist heute oft nur einer von unterschiedlichsten Orten, an denen gearbeitet wird.

also eine bestimmte Haltung den Veränderungen und neuen Herausforderungen gegenüber. Das ist ein hoher Anspruch. Die befragten Personalverantwortlichen machen allerdings deutlich, dass sie durch entsprechende Schulungen und Weiterbildungen Mitarbeitende auf diesem Weg begleiten. So wurden etwa auf der Baustelle die Vorarbeitenden nicht nur in der Benutzung der neuen Software geschult, sondern auch mit den neuen Prozessen vertraut gemacht. Mitarbeitende können Arbeitsstunden nicht mehr direkt auf Papier eintragen, sondern melden die Stunden ihrem Vorarbeiter, der sie in die App einträgt. Vertrauen und Fingerspitzengefühl sind dabei gefragt. ■

Das Institut New Work hat im Frühjahr 2019 in Kooperation mit HR Bern knapp hundert Personalverantwortliche befragt und die Aussagen in acht Interviews vertieft. Im Zentrum standen die aktuellen Aufgaben der HR-Abteilungen im Kontext der digitalen Transformation und Fragen nach den digitalen Skills, die heute von Mitarbeitenden erwartet werden. Auskunft gaben Personalverantwortliche aus Verwaltung, Finanz- und anderen Dienstleistungsbetrieben, Sozial- und Gesundheitswesen, IT, Bau und Handel, 45 % davon sind KMU.

Wie wir unser Wissenskapital ausbauen

Im Jubiläumsjahr ist das Departement Wirtschaft mit einer neuen Organisation und fünf Instituten sowie einer Abteilung gestartet. Sebastian Gurtner leitet die Forschung.

Mit dem Start der neuen Institute fokussieren wir uns auf sechs konkrete Forschungsbereiche, die in den Instituten verankert sind (Siehe Portraits ab S. 18). Diese Fokussierung bietet uns die Möglichkeit, das notwendige Momentum zu erzeugen, um uns als Partner der regionalen Wirtschaft und als wissenschaftliche Institution mit internationaler Strahlkraft zu etablieren.

Um dieses Ziel zu erreichen, stärken wir aufbauend auf unsere bestehenden Kompetenzen, die Forschungsbereiche, in denen wir bereits aktiv sind. Gleichzeitig erschliessen wir uns aber auch neue Themen, Methoden und Förderinstrumente. Unter anderem bieten Big Data, Citizen Science und Business Intelligence die Möglichkeit, Forschung und Dienstleistungen zu reformieren und Fragestellungen zu beantworten, die bis dato oft als «Blackbox» deklariert wurden.

Hierfür ist es notwendig, dass wir unser vorhandenes Wissenskapital gezielt ausbauen, sowohl durch die Weiterbildung von Dozierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden als auch durch die Vernetzung mit Forschenden und Praxisexperten aus der ganzen Welt.

Ebenfalls ein wichtiger Baustein in diesem System ist der Aufbau des Digital Lab Seite 27, welches sich mit datengetriebenen Themen an der Schnittstelle zwischen Forschung und Lehre beschäftigt und insbesondere die Fähigkeiten von Studierenden und Mitarbeitenden stärken wird.

Der Transfer von neuem Wissen und Forschungsergebnissen in die Lehre, in die Weiterbildung und in Dienstleistungen ist essenziell für die Positionierung und Qualität einer Business School mit internationalem Format. Dieser Transfer ermöglicht es uns, die Leistungsbereiche zu verbinden und damit akademische Ausbildung und unternehmensnahe Dienstleistungen am Puls der Zeit und gestützt von wissenschaftlichen Erkenntnissen anzubieten.

In den nächsten drei Jahren verfolgen wir in der Forschung vier konkrete Ziele:

- Wir wollen unser Portfolio an anwendungsorientierten Forschungsprojekten in unseren Kernforschungsbereichen erweitern und dabei unterschiedliche Förderinstrumente (insbesondere Innosuisse, SNF, Stiftungen und Industrie) nutzen.

- Wir werden ein strukturiertes Weiterbildungsprogramm aufbauen, das es unseren Mitarbeitenden ermöglicht, sich im Kontext aktueller Forschungsthemen und wissenschaftlicher Methoden weiterzuentwickeln.
- Wir streben die Etablierung von langfristigen Partnerschaften mit Universitäten im In- und Ausland bei der Ausbildung und Betreuung von Doktoranden an.
- Wir erhöhen die Sichtbarkeit unserer Forschung durch verstärkte Präsenz in international anerkannten wissenschaftlichen Zeitschriften, mit Artikeln oder Kommentaren in Praktiker und Bridge Journals sowie in der Öffentlichkeit via soziale und klassische Medien.

Viele Mitarbeitende tragen jetzt schon mit viel Begeisterung dazu bei, dass wir diese Ziele erreichen. Vielen Dank an alle diejenigen, die aktiv und mit viel Engagement an Anträgen, Publikationen und Projekten arbeiten. Denn sie bilden die Grundlage der anwendungsorientierten Forschung, die es uns ermöglicht, einen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. ■



Prof. Dr. Sebastian Gurtner
Leiter Forschung BFH Wirtschaft
Leiter Institut Innovation
& Strategic Entrepreneurship
sebastian.gurtner@bfh.ch

Unsere neuen Institute und die

Institut Digital Enabling	
Leitung	Prof. Dr. Thomas Gees und Prof. Dr. Reinhard Riedl
Forschungsbereiche	<ul style="list-style-type: none"> - Digitale Transformation von Unternehmen, Branchen und Fachdisziplinen Situations-, Chancen-, Risikoanalyse sowie Beratung bei der Neuausrichtung und Begleitung von Transformationsprojekten - Digitale Business Skills - Digitale Ökosysteme - Steuerung der Unternehmens-IT und Design grosser Applikationssystemen - Regulierungen zur/der Digitalisierung
Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> - Situations-, Chancen-, Risikoanalyse sowie Beratung bei der Neuausrichtung und Begleitung von Transformationsprojekten - Coaching von Führungskräften und Unterstützung bei der Kommunikation - Design von zukunftsfiten IT-Architekturen und Umsetzung von Regulierungen - Regulierungsfolgenabschätzungen
Angebote in Lehre	<ul style="list-style-type: none"> - Bachelor Betriebsökonomie - Bachelor Wirtschaftsinformatik - Master Wirtschaftsinformatik
Angebote in Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> - EMBA Digital Business - MAS Wirtschaftsinformatik - CAS Digital Marketing and Transformation

Institut Innovation and Strategic Entrepreneurship	
Leitung	Prof. Dr. Sebastian Gurtner
Forschungsbereiche	<ul style="list-style-type: none"> - Unternehmerisches Denken und Handeln - Affordable and Sustainable Innovation - Social Entrepreneurship - Entscheidungsverhalten von Konsumenten und Unternehmen
Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> - Konsumentenstudien - Situations- und Geschäftsmodellanalysen - Strategieentwicklung und Implementierungsbegleitung - Innovationsworkshops - Beratung und Coaching - Training und Weiterbildung - Audits und Reviews - Referate und Vorträge
Angebote in Lehre	<p>Neben zahlreichen Pflichtmodulen in den Bereichen Management, Innovation & Entrepreneurship aller Studiengänge bieten wir in der Bachelorvertiefung den Major Management in Practice an. Dieser beinhaltet folgende Module:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Business Simulation - Businessplan Challenge - Customer Centric Innovation
Angebote in Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> - CAS Strategisches Management - CAS Innovations- und Changemanager mit Design Thinking - CAS Management in Gesundheitsorganisationen

Abteilung Methoden & Grundlagen

Institut New Work	
Leitung	Prof. Dr. Andrea Gurtner
Forschungsbereiche	<ul style="list-style-type: none"> - Neue Arbeits- und Organisationsformen - Führung in unterschiedlichen Organisationformen - Diversity & Inclusion - Offene und inklusive Organisationskulturen - Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit - Achtsamkeit und Positive Leadership
Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> - Beratung und Coaching - Konzeptarbeit: von der Problemanalyse zur Lösungsentwicklung - Durchführung von Vergleichsstudien - Durchführung von Evaluationen - Gutachten, Audits und Reviews - Identifikation und Dokumentation von Best Practices - Durchführung von Schulungen, Trainings und Weiterbildungen
Angebote in Weiterbildung	54 Angebote in CAS, DAS und EMBA

Institut Sustainable Business	
Leitung	Prof. Dr. Tobias Stucki und Prof. Dr. Ingrid Kissling-Näf
Forschungsbereiche	<ul style="list-style-type: none"> - Corporate Sustainability - Circular Economy - Sustainable Consumption
Projekte	<ul style="list-style-type: none"> - Die Hürden gegen Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft abbauen - BugBias - BFH SUSTAINS - Food Waste in der Gastronomie - Pilotprojekt Ausbildung KSD - NOVANIMAL - Dynamische Modellierung Recyclingnetzwerk
Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> - Anwendungsorientierte Forschung - Beratung und Coaching - Training und Weiterbildung - Evaluation und Studiererstellung - Referate und Vorträge - Partnerschaften
Angebote in Lehre	<ul style="list-style-type: none"> - Auf Bachelor-Stufe bieten wir folgende Module an: Nachhaltige Wirtschaft / Sustainable Business, Nudging for Sustainability, CSR (virtuelles Modul in Zusammenarbeit mit der Hochschule Niederrhein, Deutschland, und HAMK, Finnland) und Global Corporate Sustainability - Auf Master-Stufe bieten wir an: CSR und Qualitätsmanagement, Sustainable Supply Chain
Angebote in Weiterbildung	CAS Strategisches Management

Institut Public Sector Transformation	
Leitung	Prof. Dr. Alessia Neuroni
Forschungsbereiche	<ul style="list-style-type: none"> - Begleitende Forschung bei Online-Wahlhilfen (z.B. «smartvote») - Entwicklung neuer Möglichkeiten zum Einbezug der Bürger/-innen in die Politik (partizipative Demokratie) - Projekte im Bereich der «Data Driven-Democracy» - Monitoring- und Evaluationsprojekte - Nutzevaluierungen
Projekte	<ul style="list-style-type: none"> - Digital Single Market-Infrastruktur-Observatorium - Digitalisierungsmonitor 2019
Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> - Beratung und Coaching - Stakeholder-Analysen und Anforderungserhebungen - Konzeptarbeit: von der Problemanalyse zur Lösungsentwicklung - Durchführung von Vergleichsstudien - Begleitung von politischen Entscheidungsprozessen - Durchführung von Evaluationen - Gutachten, Audits und Reviews - Erarbeitung von Standards - Identifikation und Dokumentation von Use Cases und Best Practices
Angebote in Lehre	<ul style="list-style-type: none"> - Bachelor Betriebsökonomie - Bachelor Wirtschaftsinformatik - Bachelor Business Administration
Angebote in Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> - EMBA Digital Business - CAS Digital Marketing und Transformation - CAS Digitale Transformation

Abteilung Methoden und Grundlagen	
Leitung	Prof. Daniel Longaron und Prof. Dr. Philipp Matter
Forschungsbereiche	<ul style="list-style-type: none"> - Accounting, Finance, Tax - Digital Lab - Kommunikation und Interkulturalität - Marketing - Methods and Tools - Ökonomie, Gesellschaft und Recht
Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> - Beratung / Coaching - Training / Weiterbildung - Evaluationen / Studiererstellung - Audits und Reviews - Referate
Angebote in Lehre	<ul style="list-style-type: none"> - Bachelor Betriebsökonomie - Bachelor Wirtschaftsinformatik - Bachelor Business Administration International Programme - MSc in Business Administration
Angebote Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> - EMBA Controlling & Consulting - CAS Accounting & Finance - CAS Controlling & Consulting - CAS Digital Marketing und Transformation - CAS Marketing Management - CAS Wirtschaftsrecht für Nicht-Juristinnen und -Juristen - Fachkurs IFRS

Headwind: Eine frische Brise für neue Arbeitswelten

Gerüche beeinflussen unsere Kreativität und Produktivität bei der Arbeit mehr, als wir denken. Ein Team von Forschenden und Studierenden hat dies für die Entwicklung eines eigenen BFH-Raumduft genutzt.

Die Welt der Wissens- und Büroarbeit erscheint den meisten – anders als etwa eine Bäckerei oder eine Industrieanlage – als ein geruchsfreier Ort. Doch es lohnt sich, genauer hinzuschauen. Denn es gibt da beispielsweise frische Gipfeli, die man auf dem Weg zur Arbeit kauft, ein Rasierwasser, das man im Aufzug erschnuppert, oder Orangen, die in der Fruchtschale im Sitzungszimmer duften. Gerüche sind auch in der Arbeitswelt allgegenwärtig – damit beschäftigt sich auch die Forschung. Auswertungen narrativer Interviews zeigen, dass diese Situationen auch Organisationsabläufe beeinflussen. Ein Beispiel: Der Kaffee, den ein Kollege über den Flur trägt, ruft fast unmerklich zu einem informellen Austausch auf und trägt damit zur zeitlichen Strukturierung im Alltag bei. Ebenso markieren Gerüche auch in Bürowelten bestimmte Zonen wie vielleicht den Pausen- oder Kopierraum, sodass man Arbeitswelten sogar als Geruchslandschaften kartieren kann. In Interviews erzählen Mitarbeitende davon, wie sie morgens im Empfangsbereich erst einmal mit ihrer Nase «durch eine Geruchswand brechen» müssen, bevor sie ihren Arbeitsplatz überhaupt erreichen können. Wer dies in angesagter Büroarchitektur hört, wird wohl aufhorchen. Denn die Energie der Mitarbeitenden sollte in der Arbeit konzentriert genutzt werden können und nicht auf dem Weg zur Arbeit verschwendet worden sein. In Sitzungszimmern merken viele bereits beim Betreten mit der Nase, wie konfliktreich hier in der Sitzung zuvor diskutiert wurde. Oder ein anderes Beispiel: Eine Führungskraft berichtet, wie sie in ihrer ersten Leitungsposition unvermittelt die Macht des Geruchsinns zu spüren bekam: Eine Reorganisation stand an. Zum Team gehörte ein Kollege, der zuweilen einen etwas ungepflegten Eindruck machte. Alle Teammitglieder bekräftigten unter vier Augen ihre Flexibilität und Einsatzbereitschaft: «Du kannst alles mit mir machen», hiess es unisono aus dem Team, «aber ich möchte nicht das Büro mit diesem einen Kollegen teilen müssen.» Schliesslich opferte die Führungskraft ihr eigenes Einzelbüro, um den verschmähten Kollegen für die Teamnasen zu isolieren. Tatsächlich zeigt sich sogar in der geschützten Atmosphäre von Führungstrainings, dass das Thema Körpergeruch besondere Herausforderungen stellt.

Diese anekdotischen Evidenzen erinnern an die englische Redewendung: It's the little things! Tatsächlich zählt der lange als niederer Sinn verpönte Geruchssinn zu diesen wirkmächtigen Kleinigkeiten und Details, die in Arbeitswelten oft unbemerkt wichtig und relevant werden. Denn der Geruch ist eine Dimension der erlebten Identität und Kultur in Organisationen. Düfte und Gerüche gehören zur Persönlichkeit und dienen auch in der Arbeitswelt der Selbstdarstellung. Nicht zuletzt prägen Gerüche die Arbeiterfahrung und beeinflussen die Zufriedenheit am Arbeitsplatz, was auch quantitative Umfragen regelmässig bestätigen.

Duft als Gestaltungsoption für Arbeitswelten

Das schwache Geruchsvermögen des Menschen gilt heute als Mythos des 19. Jahrhunderts, wie das Magazin Science kürzlich titelte. Für den renommierten Medizinprofessor Thomas Hummel ist völlig klar, dass Riechen nicht nur gesund ist, sondern auch glücklich macht. Experimente zeigen eindrücklich, dass bestimmte Düfte die Regulation von Stress unterstützen, die Konzentration fördern und die Kreativität anregen können. Aus naturwissenschaftlichen Untersuchungen ergeben sich so Handlungs- und Gestaltungsoptionen für Arbeitswelten, die die BFH Wirtschaft anlässlich des Jubiläums «50 Jahre Berner Fachhochschule Wirtschaft» mit der Entwicklung eines eigenen Raumdufts aufgegriffen hat.

Die Entwicklung von Headwind als Praxislehrprojekt

Die Entwicklung eines eigenen Raumdufts stiess bei den Wirtschaftsstudenten spontan auf grosses Interesse, sodass das Vorhaben als Lehrprojekt realisiert werden konnte. In einem ersten Schritt wurde mit Remo Dietschi, Hetty Samosir, Nav Sarofim, Pauline Veyaarofim, alles Studierende aus dem Studiengang Betriebsökonomie, unterschiedliche Duftkonzepte entwickelt, in Bildwelten übersetzt und in Briefings detailliert. Das Konzept «Digital paradox» beispielsweise ging auf die Anforderungen fortschreitender Digitalisierung ein: «Je technoider unsere Umgebung wird, desto stärker wollen wir zurück zur Natur», lautete hier der Leitgedanke. Ein anderes Konzept übersetzte die



Studierende der BFH Wirtschaft entwickelten zusammen mit einem Parfumeur den Raumduft «Headwind». Das Bild stammt aus dem Film über die Entstehungsgeschichte.

Idee gängiger «Energy drinks» in einen Spray kreativer Impulse.

Der bekannte Zürcher Parfumeur Andreas Wilhelm nahm daraufhin die Ideen auf und entwickelte erste Duftstrukturen, die auch Einsichten zu den genannten Wirkungen bestimmter Ingredienzien berücksichtigte. Studierende, Dozierende und Mitarbeitende evaluierten diese ersten Duftskizzen. Die Assoziationen und Reaktionen ermöglichten es dem Parfumeur, drei Entwürfe mit allen Nuancen auszuarbeiten. Diese wurden dann in Arbeits- und Lehrsituationen erprobt. Die abschliessende Auswahl stand am Ende einer intensiven Auseinandersetzung mit den alternativen Düften und erfolgte zur Überraschung der Beteiligten einmütig. Es ist ein Duft entstanden, der Lust auf Leben macht, ohne direkt greifbar zu sein. Als Schlüsselnoten wurden Pfefferminze und Eukalyptus verwendet sowie ein Molekül, welches im Gletschereis der Schweizer Alpen enthalten ist.

Bei der Produktentwicklung konnten zudem die besonderen Stärken einer Fachhochschule ausgespielt werden: So konnten bereits bei der Entwicklung des Duftes die Forschungsergebnisse einfließen, die zuvor in mehreren Nationalfondsprojekten erzielt worden waren.

Der Duft wurde am Sommerfest des 50-Jahr-Jubiläums der BFH Wirtschaft als Give-away lanciert. Möglich machte das Projekt das Sponsoring der Witzig The Office Company AG sowie die Unterstützung der BFH Alumni. Die BFH Wirtschaft ist damit die weltweit erste Hochschule, die mit einem exklusiven Raumduft frischen Wind in die Unternehmenspraxis bringt. Seitdem stösst Headwind in der Unternehmenspraxis auf lebhaften Zuspruch: «tolles Ergebnis» oder «der Duft funktioniert» heisst es in ersten Rückmeldungen in spontanen E-Mails von Nutzerinnen und Nutzern.

Auch in der Szene der Duftkritik kommt Headwind bei einschlägigen Riechstoffchemikern an, wie beispielsweise bei Philip Kraft.

Headwind für die Praxis neuer Arbeitswelten

Der Name Headwind öffnet facettenreiche Bedeutungsräume: «Kopfarbeit», «Widerstand» oder «frischer Wind» lauten einige Varianten. Der Duft soll punktuell und situativ in Arbeitswelten genutzt werden. Eine Dauerbeduftung, wie man sie vielleicht schon einmal in einem Einkaufszentrum bemerkt hat, ist also nicht vorgesehen. Vielmehr liegt die kreative Nutzung in den Händen der Mitarbeitenden: So kann der Duft am eigenen Arbeitsplatz beispielsweise nach der Mittagspause oder vor Sitzungen als Impuls für Kreativität gesprüht werden. Als Give-away verbindet sich mit Headwind auch das Angebot über neue Arbeitswelten ins Gespräch zu kommen – sei es für eine Weiterbildung, ein Forschungs- oder Beratungsprojekt. ■

Alle Informationen zu «Headwind» finden Sie hier: bfh.ch/wirtschaft/headwind. Die Geschichte von Headwind kann in einem Video verfolgt werden: <https://www.youtube.com/watch?v=ZCqVBpHzOrg>.



Prof. Dr. Claus Noppeney
Dozent
Institut Innovation and Entrepreneurship
claus.noppeney@bfh.ch

«Schauen, was «New Work» mit den Menschen macht»

Die Digitalisierung ermöglicht moderne, flexible Arbeitsformen, die unter dem Begriff «New Work» zusammengefasst werden. Andrea Gurtner, Leiterin des Instituts New Work, spricht im Interview über schöne Versprechen, offene Fragen und E-Mails in den Ferien.

Andrea Gurtner, bei «New Work» kommen einem vorab trendige Begriffe wie «Co-Working-Space» in den Sinn. Was steckt dahinter?

Andrea Gurtner: In der Forschungsliteratur wird dazu eine Flexibilisierung der Arbeitswelt beschrieben. Die US-Organisationsforscherin Gretchen Spreitzer unterscheidet zwischen Flexibilisierung in räumlicher und zeitlicher Hinsicht sowie in Bezug auf das Arbeitsverhältnis. Wir arbeiten zunehmend nicht mehr alle immer am fixen Arbeitsplatz im Büro, sondern auch im Home-Office, in externen «Co-Working-Spaces» – also in loser Gemeinschaft mit anderen – oder irgendwo auf der Welt. Wir arbeiten nicht mehr nur zu Bürozeiten, sondern dann, wenn es für uns stimmt, weil die Kinder in der Schule sind, oder weil wir einen kreativen Schub haben. Und wir sind nicht mehr unbedingt angestellt, sondern betreiben als Selbstständige «Crowd-Working», bieten also unsere Arbeit über eine Online-Plattform oder via App an.

«New Work» bedeute auch sinnvollere Arbeit und mehr Kreativität, weil uns digitale Technologie die monotonen Tätigkeiten abnehme, heisst es. Das tönt gut.

Das tönt super, nicht wahr? Doch wir müssen differenzieren. Eine top ausgebildete Informatikerin kann die schönen Versprechen eher umsetzen. Sie kann kreativ sein, tun und vermarkten, was sie am besten kann, wann und wo sie will, gefragt und gut bezahlt. Bei Niedrigqualifizierten ohne klare Kompetenzen sieht es anders aus. Im Morgengrauen Zeitungen austragen, dann Hunde ausführen, Pflanzen giessen und am Abend putzen gehen, alles zu geringem Verdienst und ohne gross die Wahl zu haben: Da verlieren die Versprechen der «New Work» etwas von ihrem Glanz.

Flexibilität muss man sich leisten können?

Genau. Dann bietet «New Work» tolle und spannende Möglichkeiten, auch in den Betrieben. Erwerbstätige, die sich diese Flexibilität wünschen, sehen darin die Freiheit, Beruf und Familie zu vereinbaren und selbst-

bestimmt zu arbeiten. Andere können die Flexibilität jedoch als aufgezwungen erleben. Sie fühlen sich sicherer mit einem Arbeitsplatz im Büro und klar geregelten Arbeitszeiten. Was gar nicht funktioniert: Wenn ein Arbeitgeber den Mitarbeitenden ein reines Sparprogramm als «New Work» verkauft.

Der Begriff «New Work» wurde schon in den 1970er-Jahren vom Philosophen Frithjof Bergmann geprägt. Warum ist er gerade jetzt so aktuell?

Der Begriff wird inzwischen in der Praxis eher unabhängig von Bergmann verwendet. Der Wunsch nach flexibleren Arbeitsformen entwickelte sich in jüngerer Zeit auf beiden Seiten: bei Mitarbeitenden und bei Arbeitgebenden. Letztere wollen für Fachkräfte attraktiv sein, ihre Abläufe optimieren, schneller, agiler werden, günstiger produzieren. Ein zentraler Treiber ist die Digitalisierung, die die neuen Arbeitsformen erst möglich macht. Home-Office wäre schwierig, wenn man jedes Mal zehn Bundesordner mitschleppen müsste. Heute nehmen die Mitarbeitenden ihren Laptop unter den Arm und loggen sich von extern in die Firma ein.

Heimarbeit gab es schon vor der Digitalisierung, auch Bürogemeinschaften von Selbstständigen sind nichts Neues. Was ist wirklich neu an «New Work»?

Nicht alles ist neu, das stimmt. Schon Weberinnen und Näherinnen arbeiteten traditionell in Heimarbeit. Und Aussendienst-Mitarbeitende hatten schon früher keinen festen Büroplatz und waren viel unterwegs. Neu ist das Ausmass, in dem flexible Arbeitsformen heute von den Arbeitnehmenden eingefordert werden. Und auch die Art und Weise, wie sie gelebt werden.

Vor allem von jüngeren Generationen, die mit der Digitalisierung aufgewachsen sind?

Die Unterschiede zwischen den Generationen sind gar nicht so gross wie die US-Psychologin Jean M. Twenge in einer Gesamtschau vergleichender Studien heraus-



Zur Person

Andrea Gurtner ist Professorin an der BFH Wirtschaft der Berner Fachhochschule, wo sie seit 2006 tätig ist. Im Frühling 2019 übernahm die promovierte Arbeits- und Organisationspsychologin die Leitung des neu gegründeten Instituts New Work.

Auf einer Skala von 1 bis 10: Wo steht die Schweizer Erwerbswelt heute auf dem Weg zu «New Work»?

Diese Frage kann ich nicht beantworten, weil wir schlicht noch nicht wissen, was die Zehn sein wird. Das ist eine der ganz grossen Herausforderungen. Wie viele Berufe und Stellen wird die Digitalisierung zum Verschwinden bringen? Wie viele wird sie neu schaffen? Nimmt die verfügbare Arbeit ab? Geht die Entwicklung linear weiter, oder stösst die Digitalisierung irgendwann an Grenzen? Über all dies können wir vorerst nur spekulieren.

Sie leiten das BFH-Institut New Work. Was sind dessen Angebote und Ziele?

Wir bilden an unserem Institut die Studierenden in Personalmanagement und Führung aus. Dabei wollen wir sie mit den neuen Entwicklungen vertraut machen und sie darauf vorbereiten. Weiter sehe ich es als Aufgabe unseres Instituts, «New Work» zu beobachten und kritisch zu diskutieren, mit allen Chancen und Risiken. Durch eigene Forschung, gerne mit Partnerinnen und Partnern aus der Praxis, leisten wir unseren Beitrag dazu.

Lesen Sie persönlich Ihre beruflichen E-Mails in den Ferien?

Nein. Ich nehme mir ein Ergebnis aus einem unserer Forschungsprojekte zu Herzen: Es sind weniger die Digital Natives, die sich nur schwer abgrenzen können. Eher tendiert meine Generation dazu, auch noch in den Ferien und am Wochenende die Geschäftsmails zu checken. Viele denken, sie müssten das tun, um noch mithalten zu können. Mir zeigt dieser Befund, wie wichtig es ist, zu schauen, was «New Work» mit den Menschen macht. ■

fand. Älteren und Jüngeren ist gemäss Vergleichsstudien die intrinsische Motivation am wichtigsten: eine sinnvolle Arbeit zu haben, Erfüllung zu finden, sich weiterzuentwickeln. Einzig der Wunsch nach einer guten Work-Life-Balance ist bei den Jüngeren etwas ausgeprägter. Und sie fordern neue Arbeitsformen deutlicher ein. Die Arbeitswelt bietet weniger Sicherheit als auch schon. Heute hat niemand mehr die Gewissheit, den erlernten Job bis zum Rentenalter ausüben zu können. Die Jungen planen ihr Leben in dieser stark veränderten Situation.

Flexible Arbeitsformen und -verhältnisse können entgrenzte Arbeitszeiten und fehlende soziale Absicherung bedeuten. Unterläuft «New Work» die erreichten Standards?

Neue Entwicklungen forderten die Sozialpartner schon vor hundert Jahren heraus. Bei einigen am Landesstreik erhobenen Forderungen dauerte es Jahrzehnte, bis sie umgesetzt wurden. Bei der Lohngleichheit sind wir immer noch daran. Jetzt bilden sich in raschem Tempo neue, von der Digitalisierung geprägte Arbeitsverhältnisse. Da gilt es, die sozialen Errungenschaften wieder neu auszuhandeln. Gesellschaftlich laufen zudem Diskussionen, nicht mehr alles über das Arbeitsverhältnis abzusichern, sondern ganz neue Formen zu finden – zum Beispiel mit dem bedingungslosen Grundeinkommen.

Wenn ein Unternehmen sich Richtung «New Work» aufmacht: Was ist der erste Schritt?

Wir haben bei HR-Abteilungen von Berner Unternehmen eine Umfrage durchgeführt. Die meisten sind derzeit dabei, bestehende Standardprozesse zu digitalisieren, vom Bewerbungsverfahren bis zum Rapportwesen. Das ist der Anfang. Wirklich innovativ wird es dann bei der Frage nach neuen Geschäftsmodellen.

Interview:

Susanne Wenger

freie Journalistin in Bern
mail@susanne Wenger.ch



Vielfältige Sitz- und Stehplätze ermöglichen eine flexible Teamarbeit.

Arbeitszonen für mehr Austausch

Die BFH Wirtschaft gestaltet ihre Arbeitsplätze in einem Pilotprojekt um. Die Profis von Witzig The Office Company AG begleiten sie dabei.

Zwar werden die neuen Möbel bunt sein, jedes Institut erhält eine eigene Farbe. Doch es geht nicht um den Anstrich, sondern um Konzeptionelles, stellt Florian Rittiner klar. Der an der ETH promovierte Forscher und Designer ist Mitglied der Office-Akademie bei der Witzig The Office Company AG. Er begleitet die BFH Wirtschaft bei der Frage, wie dort in Zukunft gearbeitet werden soll. Am Anfang stehe jeweils «das Kleeblatt Mensch, Prozess, Technologie und Raum», sagt Rittiner. Diese Faktoren gelte es, in Übereinstimmung zu bringen. Wie das funktioniert, wird nun in einem Pilotprojekt getestet. Beteiligt sind die beiden BFH-Institute New Work und Sustainable Business mit insgesamt über zwanzig Mitarbeitenden.

Kernpunkt der Neuorganisation: Vom alten Grundsatz, dass alle einen persönlichen, örtlich fixen Arbeitsplatz für sich haben, wird Abschied genommen. «Es entspricht nicht mehr der Art und Weise, wie die Mitarbeitenden des Departements heute arbeiten», erklärt Rittiner. Eine Tätigkeits- und Bedürfnisanalyse, an der sich die grosse Mehrheit der Belegschaft beteiligte, habe das deutlich gezeigt. Manche verbrachten kaum mehr die Hälfte der Zeit an ihrem Schreibtisch und seien sonst unterwegs: an Sitzungen, bei Lehrveranstaltungen, im Home-Office. Die Folge: Arbeitsplätze bleiben oft leer, gerade auch bei Teilzeitpensen.

Geteilte Arbeitsplätze

Neu werden unterschiedliche Arbeitszonen eingerichtet, die die Mitarbeitenden je nach anfallender Tätigkeit nutzen können. Wer eine Vorlesung entwickelt oder an einem Forschungsprojekt hirt, setzt sich nach wie vor an einen voll ausgestatteten Arbeitsplatz mit Bildschirm und Tastatur. Wer bloss zwischen zwei Veranstaltungen die E-Mails bearbeitet, erledigt dies an einem temporären, reduzierten Arbeitsplatz, der gerade frei ist. Rasch den Laptop am langen Tisch platziert und los. Kommt man ins Gespräch – umso besser.

Wer konzentriert und ungestört arbeiten will, findet Arbeitsplätze in Ruhezeiten. Und wer vertrauliche Gespräche zu führen hat, zieht sich in einen der kleinen, behaglichen Besprechungsräume zurück, die die grossen, unpersönlichen Sitzungszimmer ersetzen. «Die moderne Arbeitswelt ist zonenbasiert», sagt Rittiner. Von der Umgestaltung versprechen sich die Verantwortlichen ein attraktives Arbeitsumfeld sowie mehr Austausch, innerhalb der Institutsteams und über die Teamgrenzen hinweg. Das funktioniert laut Rittiner besser, wenn die Mitarbeitenden in Bewegung sind und nicht immer am gleichen Platz sitzen.

Mitarbeitende einbeziehen

Das Ziel vermehrten Austauschs wurde zu Beginn in einem Workshop festgelegt, den der Berater mit allen Führungskräften des Departements durchführte. Später hielt er auch Workshops mit den Teams der beiden Pilotinstitute ab. So geht er immer vor: «Es muss ein partizipativer Prozess sein.» Die Mitarbeitenden einzubeziehen, sei wichtig, sonst komme verständlicherweise Verunsicherung auf. «Wir sind doch nicht Google!» Das hört der New-Work-Experte bei seinen Einsätzen oft. «Und es stimmt». Eine Neuorganisation müsse zur Kultur und zum Tätigkeitsgebiet des Betriebs passen. Nicht jeder brauche, wie das lockere kalifornische Tech-Unternehmen, Gaming-Zonen und Bällefelder.

Das Pilotprojekt an der BFH Wirtschaft soll Ende Jahr ausgewertet werden. Geplant ist sodann, das neue Arbeitsplatzmodell auf das ganze Departement auszuweiten. Übrigens: Auch die Departementschefin hat kein Einzelbüro mehr. «Sie lebt die Vision zukunftsgerichteter Zusammenarbeit persönlich vor», lobt Rittiner. ■

Susanne Wenger
freie Journalistin in Bern
mail@susanne Wenger.ch



Bei Hackathons entwickeln Programmierinnen und Programmierer im Team innovative Anwendungen auf der Basis von Daten.

Schöne neue Arbeitswelt: Innovation und Inklusion durch Hackathons

Hackathons sind Code- und Data-Sharing-Events, an denen Expertinnen und Experten aus unterschiedlichen Fachdisziplinen für die Dauer eines eng begrenzten Zeitraums gemeinsam innovative und inklusive Software-Lösungen erarbeiten. Das aktuelle BFH-Projekt «Hack 4 Social Good» prüft, ob sich Hackathons als Methode auch auf den sozialen Sektor anwenden lassen.

Hacking ist zu einem Modebegriff geworden. Was vormalig einer Subkultur von Computerfreaks vorbehalten und oftmals mit einem illegalen, subversiven Vorgehen assoziiert war, ist heute Mainstream. Hackathons sind nun offiziell gewünscht und werden in vielen Fällen von Grosssponsoren unterstützt. Schon lange geht es nicht mehr nur um die Weiterentwicklung von technischen Software-Anwendungen. Mittlerweile werden Hackathons auch zu sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Themen wie Erderwärmung, Food-Waste, Bildung oder Energie durchgeführt. Ähnlich wie Open-Source-Software-Communities oder Wissensplattformen wie Wikipedia zielen Hackathons auf die kollaborative Entwicklung von Innovation ab. Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen finden sich zusammen, um gemeinsam neue Perspektiven und Lösungsansätze zu generieren und diese in App-Prototypen oder neuen Softwarelösungen umzusetzen. Ihre Motivation ist dabei meist intrinsisch: Ihr Arbeitseinsatz wird nicht bezahlt und nur in bestimmten Fällen gibt es Preisgelder oder Gadgets als Anerkennung. In der Regel geht es den Teilnehmenden um «die Sache». Zudem sehen sie in den Hackathons die Chance, persönliche Netzwerke zu knüpfen und sich neue Kompetenzen und Wissen anzueignen.

Da sich Hackathons durch nicht-hierarchische Organisationsstrukturen sowie offene Organisationsgrenzen definieren, gelten sie als hoch inklusiv und

demokratisch. Sie stellen somit eine Möglichkeit dar, neben Fachexpertinnen und Fachexperten auch andere interessierte Stakeholder bzw. eine interessierte Öffentlichkeit anzusprechen und zu involvieren. Aus einer Arbeits- und Organisationsperspektive stellen Hackathons die Weiterentwicklung von bekannten Formaten wie Qualitätszirkel oder World Cafés dar. Auch bei diesen Initiativen war es das Ziel, organisationsintern oder über Organisationsgrenzen hinweg Personen mit unterschiedlicher Fachexpertise zusammen zu bringen und in einem offenen Austausch Fragestellungen zu diskutieren sowie Problemlösungen zu erarbeiten. Im Zuge der digitalen Transformation bieten Hackathons neue Möglichkeiten: Dank zur Verfügung gestellter Datensätze können Fragestellungen deutlich konkreter analysiert und adressiert werden und direkt in Lösungsansätze umgesetzt werden. ■

Ein aktuelles Forschungsprojekt der Departemente Wirtschaft und Soziale Arbeit prüft das Potenzial von Hackathons zur Entwicklung sozialer Innovationen am Beispiel von Daten und Herausforderungen aus dem Sozialwesen (z. B. Beschäftigung, Armut). Im Frühjahr 2020 findet in diesem Zusammenhang der Hack4SocialGood statt. In diesem Innovationsworkshop kommen Programmierer, Daten-Analysen, Coder und Fachkräfte des Sozialwesens zusammen um gemeinsam an Prototypen zu arbeiten und Ideen zu entwickeln. Mehr finden Sie hier: <https://www.bfh.ch/hack4socialgood>.

Prof. Dr. Nada Endrissat
Dozentin
Institut New Work
nada.endrissat@bfh.ch

Dr. Oliver Hümbelin
wissenschaftler Mitarbeiter BFH Soziale Arbeit
oliver.huembelin@bfh.ch

Digital technology is Virtual Lego bricks

This autumn the BFH Wirtschaft opens its new Digital Lab. There, students can use new teaching methods and researchers can experiment with digital tools.



Digital technology is an endless source of virtual Lego bricks. And today, with little or no coding skills, we can exploit and combine these bricks to design or customise applications. Competitive future job market candidates understand that it is no longer enough to know one program or tool to work effectively in the digital world. Rather than specialisation in one tool, the modern workplace requires us to exercise digital skills. Such skills encompass the ability not only to continuously learn how to use a wide range of methods and tools but also the ability to reflect on the most effective way to use them.

The BFH Business School's Digital Lab provides an environment in which students and staff can nurture their digital skills by interacting hands-on with technology. The Lab will enrich the curriculum with new learning formats and help incorporate digital skills into the BFH Business School's everyday teaching – thereby improving the learning experience for both teachers and students.

An important new learning format will be the Lab's "Digital Snacks". These regular 2-3 hours workshops will include the practical application of digital technologies to solve everyday problems. The aim is to disseminate knowledge about using specific technologies and, more importantly, to stimulate "learning about learning", i.e. to enable participants to approach new technologies without fear and in a playful way. In order to be as relevant as possible, the topics and technologies are selected together with the students and the staff.

The Lab will also be used in regular courses to carry out student projects. It will provide the creative space to analyse problems and ideate possible solutions as well as offer the technological infrastructure to proto-

type solutions. We want the methods and tools we use to reflect state-of-the-art innovation processes.

In the future, the Lab's services will also be accessible to external companies and institutions. Interested parties can, for example, have their ideas tested by students or use the Lab themselves to experiment with ideas and their implementation ("bring your own idea") – our method and technology experts will be happy to support and accompany them.

The Digital Lab will thus provide a platform for exchange between research and practice, a space for discussion and reflection on digital transformation and the skills it requires.

For us as a department, the Lab is an instrument to help understand and reflect on our function as a knowledge provider. It will give us the opportunity to engage and experiment with complexity with an open mindset and without the need to know the right answers in advance.

If you are eager to learn, teach and experiment with digital skills, join us in the development of the Digital Lab and help take it further. And don't worry: every experiment in the Lab can have only two outcomes – succeed or learn. Either way, it's a win. ■

Benjamin Adriaensen
Wissenschaftlicher Assistent
benjamin.adriaensen@bfh.ch

Prof. Dr. Philipp Matter
Co-Abteilungsleiter Methoden & Grundlagen
philipp.matter@bfh.ch

In Neuseeland neues Terrain erobern

Während meines Auslandssemesters habe ich nicht nur meinen Master in Business Administration abgeschlossen. Ich bin auch hunderte Kilometer allein über die Südinsel gewandert. Das hat mir eine neue Sichtweise und viele Erfahrungen beschert.

September 2012:

Auch der weiteste Weg beginnt mit dem ersten Schritt, so heisst es zumindest. Mein akademischer Weg beginnt als 20-Jährige in einem nüchternen Seminarraum der Berner Fachhochschule. Es ist mein erster Tag im Bachelor-Studium. Noch kann ich mir unter dem Begriff «berufsbegleitendes Studium» nicht allzu viel vorstellen. Wo genau wird mein Weg mich hinführen? Darüber kann ich im Moment nur mutmassen. Eines ist mir aber klar: Ich will weiterkommen. Mein Ziel ist deshalb der «Bachelor of Science in Business Administration». Ein Begriff, der für mich als einfach gestricktes Berner Oberländer «Bergkind» ziemlich hochgestochen klingt. Mit dem Studium betrete ich neue, unbekannte Pfade. Der Weg zum Bachelor sei steinig und schwer, das wird mir am ersten Tag immer wieder ins Gewissen gerufen. Vor lauter Erwartungen dreht sich mir der Kopf. Erste Zweifel kommen auf. Bin ich dieser Herausforderung wirklich gewachsen? Kann ich mit dem schulischen Niveau mithalten? Damals wusste ich noch nicht, dass die BFH in den nächsten sechs Jahren praktisch mein zweites Wohnzimmer werden würde. Aber alles der Reihe nach, Schritt für Schritt ...

März 2016:

Mittlerweile bin ich im letzten Semester des Bachelors angelangt. Ich habe festgestellt, dass studieren und wandern – eines meiner Lieblingshobbys – viele Parallelen aufweisen. Der Semesterplan ist meine Wanderkarte, an der ich mich stets orientiere. Die Lernplattform «Moodle» ist mein Wanderführer, der mir einen Überblick über die Wanderrouten respektive über die Module verschafft. Und die Dozierenden sind mein Kompass: Sie zeigen im Unterricht auf, auf welche Art ich am besten von A nach B komme. Auch im Studium kommt es vor, dass sich Studierende trotz Karte, Wanderführer und Kompass verlaufen. Gesundheitliche Probleme und Prüfungsangst hätten mich beinahe dazu gezwungen, das Studium abzubrechen. Mit genügend Zeit und der Anwendung anderer Lerntechniken habe ich schliesslich den Weg wiedergefunden. Jetzt ist das Ziel fast in Sichtweite, es gilt nur noch einen allerletzten Gipfel bis zum langersehnten Diplom zu

erklimmen. Mit meiner Freundin Sara – ich könnte an dieser Stelle auch den Zungenbrecher «Kommilitonin» benutzen – arbeite ich mit Hochdruck an unserer Bachelor-Thesis. Gemeinsam nehmen wir die modernen Arbeitswelten von vier renommierten Schweizer Grossunternehmen unter die Lupe. Wir wollen herausfinden, weshalb sie die Bürokonzepte eingeführt haben und welche Ziele sie damit verfolgen.

September 2016:

Erneut sitze ich in einem Schulzimmer der BFH. Ich drehe keine Ehrenrunde, sondern habe mich für das Betriebsökonomie Master-Studium mit der Vertiefung «Corporate / Business Development» angemeldet. In diesem Studiengang werden lebenszyklusbezogene Managementprobleme und strategische Fragestellungen behandelt. Besonders die strategischen Entscheide in Krisensituationen finde ich spannend. Schliesslich bin ich auch in meiner Freizeit nicht nur eine Schönwetter-Wanderin – schon oft lief ich vom Regen sprichwörtlich in die Traufe. Vieles ist gleich wie zu Beginn meines Bachelor-Studiums, dieselben Schlagwörter, dieselbe Ungewissheit bezüglich des schulischen Niveaus. Deshalb bin ich froh um die Erfahrungen aus dem Bachelor-Studium, weshalb ich positiver gestimmt bin als noch vor vier Jahren. Ausserdem habe ich mir neben dem Mastertitel ein neues Ziel gesetzt, das mir die notwendige Motivationspritze verpasst: ein Auslandssemester im zweiten und letzten Studienjahr.

Februar 2018:

Einmal mehr betrete ich ungewohntes Terrain. Und dieses Mal habe ich weder einen Kompass noch einen Wanderführer dabei. Aber die letzten Jahre haben mich gelehrt, dass man nicht zu oft nach dem Weg fragen, sondern seinen eigenen, ganz persönlichen Weg gehen soll. Genau das tue ich jetzt. Ich habe meinen Job als Mitarbeiterin Kreditanalyse bei einer Regionalbank gekündigt und mache mich auf ans andere Ende der Welt, nach Wellington, Neuseeland. Als erste Studentin des Master-Studiums an der BFH absolviere ich ein Auslandssemester, ohne die Studienzeit zu verlängern. Dass ich diese einmalige Gelegenheit nutzen kann,



Salome Oester hat während ihres Auslandssemesters in Neuseeland ihre Master-Thesis geschrieben.

habe ich auch meiner Betreuerin der Master-Thesis, Anja Habegger, zu verdanken. Sie hat sich unkompliziert dazu bereit erklärt, Coachings und die Präsentation der Thesis ortsunabhängig durchzuführen. In meiner Thesis «Karriere ohne Karriere» beleuchte ich Karrierekonzepte in holokratisch organisierten Unternehmen. Gleichzeitig besuche ich zudem den Unterricht an der Victoria University of Wellington. Mit der neuen Klasse und dem neuseeländischen Slang freunde ich mich schnell an und koste meine Zeit in der «windy city» in vollen Zügen aus.

Februar 2019:

Ein Jahr in Neuseeland ist vergangen. Vor rund sechs Monaten habe ich den Master-Studiengang erfolgreich abgeschlossen. Nun nutze ich meine freie Zeit zum Reisen. Mein bisher grösstes Abenteuer ist der Te Araroa Trail, auch «der lange Weg» genannt. Auf diesem Pfad wandere ich meist mutterseelenallein rund 1200 Kilometer durch die gesamte Südinsel. Draussen in der Wildnis wird vorher Wichtiges plötzlich nebensächlich. So konnte ich mich nach einem Tagesmarsch von über acht Stunden kurzzeitig nicht mehr erinnern, wovon meine Master-Thesis gehandelt hat ... Nach 55 Tagen bin ich wieder reif für das Festland. Auch wenn ich nichts anderes getan habe, als einen Fuss vor den anderen zu setzen, kehre ich doch als ein ganz klein wenig anderer Mensch in die Schweiz zurück.

Juli 2019:

Hat sich das Studium gelohnt? Seit meinem Abschluss werde ich das unzählige Male gefragt. Stets beantworte ich die Frage mit «Ja». Mit 27 Jahren stehe ich nach wie vor am Anfang meines beruflichen Weges, trotzdem

Steckbrief

Name: Oester
 Vorname: Salome
 Abschlussjahr: 2018
 Studium: BSc Betriebsökonomie und Master Business Administration
 Arbeitgeber: Post CH AG
 Funktion: Fachspezialistin Didaktik
 Hobbys:
 Wandern
 Skifahren
 Lesen
 Fitness
 An der BFH habe ich besonders geschätzt:
 Praxisnahe Ausbildung,
 interessante Studieninhalte,
 Möglichkeit zum Studieren im Ausland,
 hohe Flexibilität (Masterthesis konnte im Ausland geschrieben/präsentiert werden), zentraler Campus

kann ich heute sagen, dass ich meine Stelle ohne Studium wohl nicht bekommen hätte. Seit Anfang Monat arbeite ich als Fachspezialistin Didaktik beim Berufseinstieg der Post CH AG. In meinem Job bin ich verantwortlich für die Erstellung von Lehr- und Lernunterlagen für die interne Ausbildung von Lernenden. Was bleibt mir vom Studium? Es ist nicht das Modell xy, das mir da als erstes in den Sinn kommt. Vielmehr ist es die gewaltige persönliche Entwicklung, die ich über die Jahre durchgemacht habe. Das Studium hat mir Selbstvertrauen gegeben. Dank dem Studium bin ich nun in der Lage, selbst bei komplexesten Fragestellungen eine Lösung zu finden. Die Zeit an der BFH und an der Victoria University of Wellington hat zugleich meinen Horizont erweitert. Ich habe gelernt, mit Menschen unterschiedlichster Kulturen konstruktiv zusammenzuarbeiten. Es sind wertvolle Freundschaften entstanden, die ich nicht missen möchte. Wo wird mein Weg mich hinführen? Wie an meinem ersten BFH-Schultag vor knapp sieben Jahren kann ich darüber nur mutmassen. Schliesslich gibt es viele Wege, die nach Rom führen. Und wer weiss, vielleicht verschlägt es mich plötzlich in eine komplett andere Richtung. Eines steht definitiv ausser Frage: Dank der BFH ist mein Rucksack mit allem gefüllt, was ich auf meinem Weg brauchen werde. ■

«Wir wollen die Themen unserer Forschung in der Lehre verankern»

Mit dem Projekt B2020 werden derzeit die Bachelor-Studiengänge an der BFH Wirtschaft überarbeitet und flexibler gestaltet. Wie gute Lehre aussehen soll, erläutert Anja Habegger, Leiterin Lehre im Interview mit der Projektleiterin.

Du hast vor drei Monaten zusätzlich zur Leitung des grössten Studiengangs Bachelor in Business Administration die neu geschaffene Funktion «Leiterin Lehre» übernommen. Was ist dir für die Lehre wichtig?

Anja Habegger: Wichtig ist mir ein einheitliches Verständnis davon, was gute Lehre ist und wie das bei uns aussehen soll. Das hat vor allem mit der Frage zu tun, wie wir gemeinsam mit den Studierenden vorankommen wollen. Die Studierenden sollen auf den Arbeitsmarkt vorbereitet werden, damit sie dort reüssieren können. Gute Lehre soll Lehre sein, die allen Beteiligten Freude macht und die einen Mehrwert für Studierende, Lehrende und für den Arbeitsmarkt schaffen soll.

Wir haben acht Handlungsfelder definiert. Eines betrifft die Zukunftsorientierung der Lehre, dafür haben wir die Überarbeitung der Bachelor-Studiengänge gestartet.

Warum gerade dieses Vorhaben und warum gerade jetzt?

Der Konkurrenzdruck steigt. Wenn wir nicht handeln, verlieren wir Marktanteile. Wir haben den Handlungsbedarf früh erkannt und bereits 2015 ein Projekt zur Revision der Bachelor-Studiengänge gestartet. Das mussten wir jedoch wegen der Reorganisation des Departements WGS (Wirtschaft, Gesundheit, Soziales) bald wieder stoppen. Als eigenständiges Departement können wir das Thema nun angehen.

Zudem müssen auch eher klassische Ausbildungen mit der Zeit gehen. Ein Bachelor-Studiengang vermittelt immer fachspezifische Grundlagen, aber zukunftsorientierte, neue Themen müssen vermehrt Platz finden. Studierende sollen zum Beispiel heute nicht nur verstehen, wie ein Unternehmen funktioniert. Da die Vernetzung immer wichtiger wird, müssen sie auch verstehen, wie das gesamte System funktioniert.

Welche Ziele verfolgt das Projekt «Überarbeitung der Bachelor-Studiengänge»?

– Erstens wollen wir die Themen, die wir in den Instituten und der Abteilung Methoden und Grundlagen vorantreiben, im Studienplan besser verankern. Beispiele: Mit den Themen des Instituts Public Sector

Transformation waren wir bereits mit dem Institut E-Government gut unterwegs. Für den Platz Bern ist das wichtig. Neu sollen diese Themen in der Lehre stärker Eingang finden, da die Nachfrage nach kompetenten Studienabgängerinnen und Studienabgänger im öffentlichen Sektor steigt, und wir als «Lieferanten» hier in einer sehr guten Position sind. Oder Digital Enabling, ein neues Handlungsfeld in unserer Strategie: Dafür wurde ein Institut geschaffen, das sich u. a. mit dem Aufbau von «digital Skills» beschäftigt. Das ist für uns als Hochschule wichtig. Damit meine ich nicht nur die Fähigkeiten, digitale Tools anwenden zu können, sondern umfassende «Skills für die digitale Welt». Dazu gehören auch Kommunikation, Kollaboration oder Projektmanagement.

– Zweitens müssen wir veränderten Bedürfnissen der Studierenden begegnen. Allen voran sind das die Wünsche nach Flexibilisierung und Individualisierung. Dem wollen wir Rechnung tragen, indem die Studierenden neben der Auswahl einer durch uns definierten Vertiefungsrichtung zusätzlich auch eine Vertiefung als Portfolio zusammenstellen können. Zudem vergrössern wir die Vertiefungen. Im Hauptstudium können darüber hinaus auch mehr Module aus Wahlpflichtgruppen ausgewählt werden.

– Drittens sind wir eine Fachhochschule, in der Praxisorientierung eine sehr hohe Bedeutung hat. Wir werden zum Beispiel im Studiengang Betriebsökonomie durch ein Praxismodul im dritten Semester (Business Case Modul) die Inhalte aus dem Grundstudium mit verschiedenen Methoden integrieren, die bereits erlernt worden sind.

Wie geht ihr im Projekt B2020 vor?

Wir haben zum Glück eine Projektleiterin, die uns antreibt, die dank Methoden- und Moderationskenntnissen einen Vorgehensplan hat. Ohne diese Unterstützung kämen wir nicht ans Ziel. Das Projektteam hat gemeinsam ein für alle drei Studiengänge gültiges Rahmencurriculum entwickelt. Darauf aufbauend stellen alle Studiengangsleiterinnen und -leiter spezifische Überlegungen für den eigenen Studiengang an, um diesen auf die Zielgruppen und die Anliegen der Dozierenden ausrichten zu können.



Auch klassische Ausbildungen müssen mit der Zeit gehen, sagt Anja Habegger.

Welche Höhepunkte gab es bisher?

Mein erster Höhepunkt war, dass das Rahmencurriculum, das grosse Unterschiede zur aktuellen Version aufzeigt, bei den Mitarbeitenden recht gut ankam. Der zweite ist, dass ich in meiner neuen Funktion erleben durfte, dass ein Grossteil der Mitarbeitenden bereit ist, vorwärts zu gehen. Und drittens merkte ich, dass es Dozierende gibt, die bereit sind, aus der eigenen Komfortzone herauszukommen und sich im Sinne der Sache neu zu orientieren, sich in neue Themen hineinzugeben, eine neue Didaktik auszuprobieren oder neu versuchen, mit anderen Kolleginnen und Kollegen zusammenzuarbeiten. Bisher war die modulübergreifende Zusammenarbeit bei uns nicht so üblich und hat entsprechend auch nicht wirklich stattgefunden.

Was sind die grössten Herausforderungen und wie geht ihr damit um?

Das sind die Ängste, die mit einer Veränderung einhergehen. Zuerst eine neue Strategie, dann neue Institute und nun ein neuer Studienplan. Die Projektziele sind zwar detailliert definiert, aber da Module integriert und geändert werden, weiss man am Anfang vielleicht nicht, wo man seinen Platz hat, wo man seinen Beitrag leisten kann. Das führt zu Befürchtungen, dass man vielleicht weniger zu tun haben wird. Das ist uns sehr bewusst und das versuchen wir aufzufangen.

Die Änderungen des Projektes B2020 werden den neuen Studierenden ab dem Studienjahr 2020/2021 zugutekommen (siehe Interview). Damit wir auch den Wünschen unserer aktuellen Studierenden nach mehr Flexibilität und individuelleren Studienprofilen entsprechen können, wird seit dem Herbstsemester 2019/2020 das Konzept FLEX umgesetzt. Damit können unsere Studierenden einfacher ihr Studienmodell wechseln, ihr Studium unterbrechen, sich leichter für Module an- oder abmelden sowie besser ihren Schwerpunkt mit Wahlpflichtmodulen setzen. Aus bisherigen Pflicht- und Wahlmodulen wurden sogenannte Wahlpflichtgruppen gebildet, innerhalb derer die Studierenden selbst entscheiden können, wie sie die notwendigen ECTS-Credits erreichen.

Zur Person

Prof. Dr. Anja Habegger ist Leiterin Lehre, stellvertretende Direktorin der BFH Wirtschaft und Leiterin des Studiengangs Bachelor Betriebsökonomie.

In welche Richtung wird es mit den Studiengängen gehen? Kannst du dazu schon etwas sagen?

Die Studienpläne sind Ausdruck der neuen Strategie. Es ist für die Orientierung aller Stakeholder wichtig, erkennen zu können, in welche Richtung wir gehen.

Wir verfolgen auch das Ziel einer höheren Dynamik bei den Studienplänen. Der neue Studienplan ist nicht der einzig richtige oder mögliche. Er soll nicht in Stein gemeisselt werden. Wir müssen regelmässig hinschauen, beobachten, was die Konkurrenz tut und was der Arbeitsmarkt will, und uns entsprechend anpassen können. Das soll jedoch nicht zu ständiger Überforderung führen. Wir müssen hier für alle das richtige Mass finden. Der Start der neuen Curricula im 2020/2021 stellt für mich einen ersten Meilenstein für unsere Positionierung als Departement Wirtschaft dar. ■

Interview:

Lisa Müller Frei

Dozentin

Abteilung Methoden und Grundlagen

lisa.mueller@bfh.ch

Wir feiern unsere 50 Jahre

Mit vielen Anlässen feierten wir in diesem Jahr unser 50-jährige Bestehen. Am 20. Februar starteten wir in das Jubiläumsjahr. Wir blicken zurück auf 50 Jahre Wirtschaftskompetenz und schauen gemeinsam in die digitale Zukunft.



Die Videoskulptur «Komm, sprich mit mir» von František Klossner.

Zu den experimentellen Klängen des ensembles proton bern feierten wir am 2. April mit unseren Mitarbeitenden, Absolventinnen und Absolventen, mit unseren Partnern und Gästen aus Politik und Wirtschaft in der Dampfzentrale.

Und am 7. Juni luden wir zu einem Sommerfest auf unseren Campus ein. Dabei wurde die Videoskulptur «Komm, sprich mit mir» des Künstlers František Klossner eingeweiht und unser eigens kreierter Raumduft «Headwind» lanciert. Foodtrucks sorgten für das leibliche Wohl der Gäste und ein prominenter Überraschungsgast für den kulturellen Höhepunkt. ■

Am 11. Dezember lassen wir unser Jubiläumsjahr bei eine Abschlussevent ausklingen (Seite 34).



Angeregte Gespräche beim Jubiläumsfest in der Dampfzentrale zwischen den Studierenden von einst und den Mitarbeitenden.



Festliches Ambiente: Silberne Ballone und weisse Zelte am Sommerfest.



1



2



3



4



5



6



7

1. Das Ensemble Proton Bern faszinierte mit seiner aussergewöhnlichen Darbietung.
2. Ingrid Kissling-Näf, Direktorin der BFH Wirtschaft hielt das Keynote.
3. Stadtpräsident Alec von Graffenried gratulierte der BFH Wirtschaft zu ihrem runden Jubiläum.
4. Lockere Atmosphäre beim Apéro am Jubiläumsfest in der Dampfzentrale.
5. Max Boemle (rechts) kam ans Sommerfest: er war der erste Direktor der früheren HWV und heutigen BFH Wirtschaft.
6. Die Gäste geniessen das leckere Essen am Sommerfest auf dem Campus.
7. Feuchtfrohliche Stimmung am Sommerfest trotz Regenschauer.

Witzig, ungeordnet, widerständig

Das «Erwachen im 21. Jahrhundert» von Jürg Halter ist kein Buch für Menschen, die von Künstlern eine moralisierende Welterklärung erwarten.



Jürg Halter
**Erwachen im
21. Jahrhundert**
Zytglogge, 2018

Es ist überhaupt kein Buch für Anhänger welcher Sicht auch immer. Es fehlt alles Tendenziöse, das Klarheit schaffen könnte, und auch alles Nebulöse, das auf ein Genie hindeuten würde. Vielmehr konfrontiert das Buch die Leserinnen und Leser mit ungeordneten, harten Beobachtungen wichtiger Geschehnisse und Trends der Gegenwart. Dafür lässt es den weltuntauglichen Protagonisten Kaspar eine Nacht durchleben, in der sich anstelle eines erholsamen Schlafs nur heftige Träume einstellen, aus denen er immer wieder abrupt aufschrickt, um in Tagträume zu gleiten. In seinen surrealen Träumen arrangieren sich die Nachrichten neu, von der Flüchtlingskrise bis zum Chatroboter Eliza. Das ist schon deshalb wunderbar, weil es eine artifizell konstruierte, realistische Situation schafft, in der Logik und Absurdität koexistieren können.

Der Autor kommentiert dabei durch Kaspar in guter Feuilleton-Tradition alles und jedes, verweigert sich aber der Feuilleton-Kultur dreifach: Er vereinfacht das Komplexe nicht, er verschwurbelt das Einfache nicht und er versagt sich keinen lässigen Sager. Nur wenn es um Kaspar selber geht, wird es speziell und eigenartig. Man fragt sich unwillkürlich, ob Kaspars Weltuntauglichkeit vielleicht der Preis dafür ist, dass er so klarsichtige Träume hat – ob wir es hier mit einer Variante des blinden Dichters der Antike zu tun haben.

Kaspars Gedankenfolgen liegt keine Weltordnung zugrunde. Höchsten Angst, die ihm das Unverständliche und das eigene Nicht-Erleben macht. Er führt uns viele vernünftige Denkweisen und Schlussfolgerungen vor, die aber nicht zueinander zu passen. Er stellt aber auch skurille und doch vielleicht gar nicht so unberechtigte Fragen. Das meiste, was er sich denkt, hat

Hand und Fuss, bleibt aber anekdotisch, beziehungsweise szenisch – und es zeigt in seiner Zusammensetzung, dass es in der heutigen Welt des 21. Jahrhunderts keine Eindeutigkeiten mehr gibt. Dafür gibt es im Buch Sprachwitz, aphoristische Pointen und einen stets sich erneuernden Sog der Gedankenfolgen, der einen mitreisst. Halter inszeniert ein Kaleidoskop der Gegenwart, das sich der Deutung verweigert.

Ich empfehle das Lesen dieses Buchs, weil es einer der wenigen Versuche in der gegenwärtigen Kunst ist, die Gegenwart ernsthaft zu kommentieren. Es führt exemplarisch vor, dass das Verständnis des Lokalen keinerlei Verständnis des Globalen impliziert, aber auch dass vieles Banale real ist. Es ermahnt uns, Widerstand zu leisten – Widerstand gegen Macht, aber auch Widerstand gegen die Gefälligkeit, gegen die zu simple Geschichte. Und es erfreut zudem kindliche Leser wie mich mit coolen Sprüchen, wie «Was uns Menschen betrifft, bin ich generell hoffnungslos, aber grundsätzlich zuversichtlich» sowie mit flapsigen Halbsätzen in der Art von «Während ich vor mich hinscheiterte ...». «Erwachen im 21. Jahrhundert» ist ein ebenso klarer wie erklärungsfreier, bildstarker, bisweilend atemberaubend intensiver und trotzdem nie schwerer, fesselnder Nacht-Rap, der mit mehrmaligem Lesen noch dazugewinnt. Vielleicht gibt es ja doch ein Erwachen der Literatur, angesichts der dramatischen Veränderungen, die wir derzeit erleben. In Halters Buch ist die Gegenwart, das banale Hier und Jetzt, jedenfalls das zentrale Thema. Das macht es so lesenswert. ■



Prof. Dr. Reinhard Riedl
Co-Leiter Institut Digital Enabling BFH Wirtschaft
Herausgeber von societybyte.swiss
reinhard.riedl@bfh.ch

Ausblick



Infoveranstaltungen und Schnuppertage

- Bachelor of Science in Betriebsökonomie
- Bachelor of Science in International Business Administration
- Bachelor of Science in Wirtschaftsinformatik

Ort: Brückenstrasse 73, 3005 Bern

Infoveranstaltungen

- Dienstag, 12. November 2019
- Montag, 9. Dezember 2019
- Dienstag, 14. Januar 2020
- Montag, 17. Februar 2020
- Dienstag, 10. März 2020
- Dienstag, 21. April 2020
- Montag, 18. Mai 2020

Open Days

Dienstag, 3. Dezember 2019, Dienstag, 10. März 2020, Montag, 4. Mai 2020

Infoveranstaltungen

- Master of Science in Business Administration
- Master of Science in Digital Business Administration
- Master of Science in Wirtschaftsinformatik

Donnerstag, 14. November 2019, Dienstag, 10. Dezember 2019, Montag, 20. Januar 2020, Donnerstag, 27. Februar 2020, Donnerstag, 2. April 2020
Zeit: jeweils von 17.30–18.30 Uhr

Weitere Informationen und Anmeldung: www.bfh.ch/wirtschaft/studium

Infoveranstaltung Weiterbildung 2019/2020

Donnerstag, 21. November 2019

Ort: Schwarztorstrasse 48, 3007 Bern

Weitere Informationen und Anmeldung: www.bfh.ch/wirtschaft/weiterbildung



Abschluss unseres Jubiläumsjahres

Für die BFH Wirtschaft geht ein reich gefülltes Jahr zu Ende. Mit einem letzten Höhepunkt lassen wir am 11. Dezember unser 50-Jahr-Jubiläum ausklingen: An unserem Abschlussevent erwarten unsere Gäste nicht nur spannende Keynotes von Peter Waser, ehemaliger CEO von Microsoft und Guillermo Barrenetxea, Open Innovation Director bei der Swisscom sondern auch die offizielle Präsentation unseres frisch eingeweihten Digital Lab (siehe Seite 27).

Weitere Informationen:

<https://www.bfh.ch/wirtschaft/de/ueber-das-departement-wirtschaft/jubilaeum-wirtschaft/>



Neuer Master Digital Business Administration

Ab dem Herbstsemester 2020 bieten wir neu unseren dritten Masterstudiengang an. Der MSc Digital Business Administration bildet die Studierenden zu Expertinnen und Experten für die Transformation aus. Das international ausgerichtete Studium vermittelt forschungsbasierte und praxisnahe Kompetenzen und baut die zukünftigen Fach- und Führungspersonen der digitalen Geschäftswelt auf. Dabei setzen wir auf individuelle und neuartige Lehr- und Lernmethoden. Die Studierenden erfahren mittels «Live Cases» von realen Unternehmen wie bestehende Geschäftsmodelle digitalisiert und digital erweitert werden. Weiter lernen sie innovative digitale Geschäftsmodelle zu entwickeln. Wir vermitteln die Möglichkeiten der neuesten Internet-Technologien und wie diese praktisch im Unternehmen eingesetzt werden können.

Die Absolventinnen und Absolventen des MSc Digital Business Administration werden zu Treibern der Digitalisierung und wissen, wie sie ein Startup gewinnbringend und erfolgreich führen.

Weitere Informationen:

<https://www.bfh.ch/de/studium/master/digital-business-administration/>



Berner Fachhochschule

Wirtschaft
Brückenstrasse 73
CH-3005 Bern

Telefon +41 31 848 34 00

wirtschaft@bfh.ch
bfh.ch/wirtschaft

Studium

- Bachelor of Science in Betriebsökonomie
- Bachelor of Science in Wirtschaftsinformatik
- Bachelor of Science in International Business Administration
- Master of Science in Business Administration
- Master of Science in Wirtschaftsinformatik
- Master of Science in Digital Business Administration

Weiterbildung

- EMBA in Leadership und Management
- EMBA in Controlling & Consulting
- EMBA in Ökonomie und Management im Gesundheitswesen
- EMBA in Digital Business
- EMBA in Human Resource Management
- EMBA in Projektmanagement
- EMBA in Public Management
- Master of Advanced Studies MAS
- Diploma of Advanced Studies DAS
- Certificate of Advanced Studies CAS
- Fachkurse

Dienstleistungen

- Analysen und Vergleichsstudien, Beratung und Consulting
- Regulierungsfolgenabschätzungen, Projekt- und Programmaudits
- Inhouse-Schulungen

Angewandte Forschung

- Nationale und internationale Forschungs- und Pilotprojekte
- Anwendungsorientierte Projekte mit Praxispartnern
- Moderation von Standardisierungsvorhaben
- Koordination von Innovationsprojekten

Alumni BFH Wirtschaft

- Networking mit ehemaligen Studierenden sowie Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschaft und Politik
- Who's who, Mitgliederverzeichnis
- Hochkarätige Business-, Social- und Student-Events
- Attraktive Leistungen, Service- und Rabattangebote
- Interessenvertretung FH-Titel durch den nationalen Verband FH Schweiz