

Präsenz

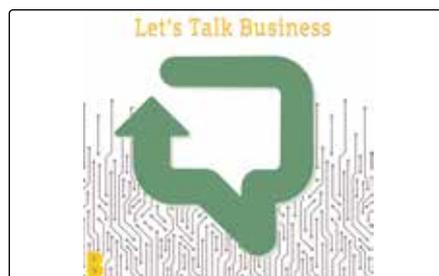
Das Magazin des Departements Wirtschaft

No. 1 | 2022



Natürlich arbeiten im digitalen Zeitalter

Was ein Büro unter freiem Himmel bietet, hat das Institut New Work untersucht. > S. 16



Ein Podcast über Digitalisierung und Nachhaltigkeit

Von Kreislaufwirtschaft bis New Work – unsere Wissenschaftler*innen sprechen über ihre Forschungsthemen. > S. 26



Werkstatt und Lounge für dynamisches Lernen

An der Schwarztorstrasse entsteht eine neue Arbeits- und Lernumgebung. > S. 27



Berner
Fachhochschule

Impressum Präsenz No. 1 | 2022

Herausgeberin

Berner Fachhochschule BFH,
Departement Wirtschaft

Erscheinungsweise

2-mal jährlich

Auflage

5450 Exemplare

Redaktion

Anne-Careen Stoltze-Siebmann

Lektorat

Andrea Sterchi > Sprachbüro, Andwil

Bilder

Sariana Berchtold: Titelbild, S. 4, 9, 15

Christoph «Chragi» Frei: S. 6

iStock: S. 1, 5, 35

Bernmobil: S. 24

BFH: S. 4, 5, 17, 28, 29

Gestaltung

jaDESIGN, Bern

Druckvorstufe

Lithouse, Bern

Druck

Stämpfli AG, Bern

Copyright

Texte und Bilder sind urheberrechtlich geschützt.

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung
der Redaktion.

Abonnement

bfh.ch/wirtschaft

ISSN 2673-8082

Datenschutzbestimmung

Sie erhalten das Kundenmagazin Präsenz bis
zu Ihrem Widerruf, da die BFH Ihre Daten zwecks
Kundenbeziehungspflege in einem CRM-System
(Kundenbeziehungspflegesystem) führt.

swissuniversities

EFQM  Member

Shares what works.

INSTITUTIONELL AKKREDITIERT NACH

HFKG 2017–2024



myclimate.org/01-21-848690

Service Learning in Zeiten des Wandels



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

Liebe Leser*innen

Wir leben in einer erschreckenden Zeit, zu der nun bedauerlicher Weise auch ein Krieg in Europa gehört. Als international vernetzte Hochschule sind wir tief besorgt über die Situation in der Ukraine und engagieren uns: Für ukrainische Kolleg*innen bieten wir in dieser schwierigen Zeit ein Gastforscherprogramm an, bei dem wir die Kosten für Reise, Unterkunft in Bern und einen Arbeitsplatz für 4 bis 8 Wochen übernehmen. Ebenfalls geplant ist ein direkter Einbezug in SNF-Projekte. Wir hoffen, so einen Beitrag zu leisten, damit ukrainische Akademiker*innen ihre Arbeit fortsetzen können. Mehr dazu auf Seite 35.

Unser Departement befindet sich in einem fortlaufenden «Work in Progress». Mit dieser Ausgabe möchten wir Ihnen ein Update über unseren Wandel geben und Ihnen zeigen, wie wir unsere Leistungsbereiche Forschung, Lehre und Weiterbildung in den Schwerpunkten Nachhaltigkeit und Digitalisierung stetig weiterentwickeln. Die neuesten Anmeldezahlen unserer Student*innen, zu sehen in der Infografik auf Seite 6, bestärken uns, dass wir mit unseren Angeboten auf dem richtigen Weg sind.

Praxisnah und innovativ tragen unsere Dozent*innen zu einem lebendigen Unterricht auf Augenhöhe bei – von Start-up-Konzepten bis Digital Skills. Sie bieten Service Learning at it's best. Lesen Sie mehr darüber ab Seite 8. Besonders reichhaltig wird der Unterricht, wenn Forschungsergebnisse direkt in die Lehre einfließen. So hat unsere Assistenzprofessorin Dr. Kirsten Hillebrand mit der App «KlimaKarl» ein Tool entwickelt, das klimafreundliches Verhalten am Arbeitsplatz spielerisch fördert (Seite 20). Digitale Technologie unterstützt hier den nachhaltigen Wandel im persönlichen Rahmen, der in die Unternehmen ausstrahlt. Auch Dr. Stefan Rose, der als Dozent Marketing unterrichtet, forscht in unseren Schwerpunkten Digitalisierung und Nachhaltigkeit. Er untersucht den Einsatz des «Matte-Schnäggs», dem autonomen Kleinbus in den Berner Quartieren Matte und Marzili (Seite 24). Und welchen Einfluss es auf uns hat, wenn wir unsere Arbeit am Laptop ins Freie verlegen, hat Dr. Nada Endrissat untersucht (Seite 16).

Insbesondere bei der Nutzung von Daten für Unternehmen engagieren wir uns stark und bilden die Fachkräfte der Zukunft aus. Beispielsweise schafft Data-Driven Organization Wettbewerbsvorteile – neu bieten wir zu diesem Thema einen CAS an. Mehr dazu lesen Sie im Interview mit Kim Oliver Tokarski, unserem Leiter der Weiterbildung, auf Seite 30.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre

Inhaltsverzeichnis Präsenz >



Editorial

- 3 «Wir leben in einem Work in Progress»**
Wie sich die Leistungsbereiche in puncto Nachhaltigkeit und Digitalisierung weiterentwickeln.

Picture it

- 6 Nachhaltige und digitale Themen ziehen mehr Student*innen auf unseren Campus.**

Kolumne

- 7 #vitadigitalis**
Über programmierte Pausen



Fokusthema

- 8 Innovativer Unterricht dank engagierten Dozent*innen**
Wie unternehmerische Module und Projekte unsere Studiengänge bereichern.

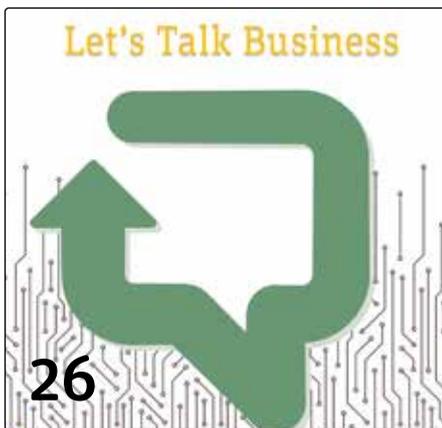
- 10 Von Innerwork bis Business Concept – fünf Beispielmodule aus unseren Studiengängen**



Hintergrund

- 16 Natur und New Work im digitalen Zeitalter**
Das Institut New Work hat die Wirkung von Arbeiten im Freien untersucht.

- 20 Die App «KlimaKarl» regt mit einem Chatbot zu nachhaltigerem Verhalten an.**
- 24 Wie ausgereift ist der Einsatz von selbstfahrenden Bussen?**



Spektrum

**26 Unser neuer Podcast
«Let's Talk Business»**
Über Forschungsergebnisse zu
Digitalisierung und Nachhaltigkeit.



Interview

**30 Datenanalyse für
innovative Unternehmen**
Prof. Dr. Kim Oliver Tokarski über
seinen neuen CAS-Studiengang
«Data-Driven Organization».



Einblick

**35 Aktuelles aus dem
Departement Wirtschaft**

27 Neugestaltung an der SW48:
Werkstatt und Lounge für
ein dynamisches Lernen

Rezension

34 Die Rückkehr der Kausalität
und der Wandel des
wissenschaftlichen Diskurses

Vernetzt

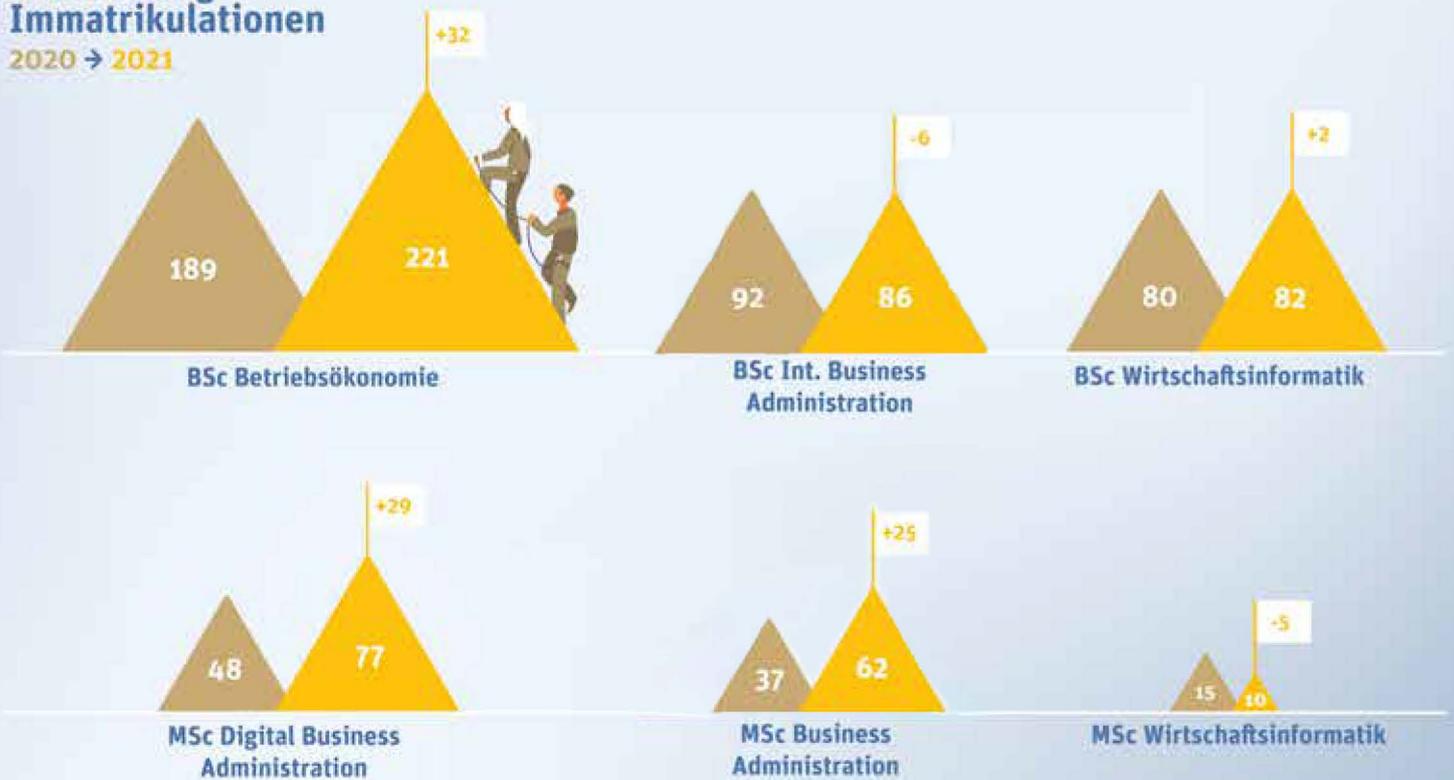
32 Wie eine Weiterbildung zu einer
Firmengründung führte.

Unser Zuwachs an Student*innen

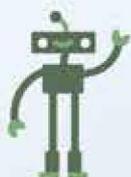
Total Anzahl
Student*innen
2018 → 2021



Entwicklung
Immatrikulationen
2020 → 2021



Die häufigsten Themen der Abschlussthesen
unserer Bachelor- und Masterabsolvent*innen



Digitalisierung



Unternehmertum/
Entrepreneurship



Ethik



Nachhaltigkeit

#vitadigitalis

Über programmierte Pausen



Prof. Dr. Alexander Hunziker

Dozent für Achtsamkeit & Positive Psychologie
Institut New Work
alexander.hunziker@bfh.ch

Angefangen hat es mitten in der Coronapandemie. Da ist mir etwas aufgefallen: Bei Sitzungen, die früher gerne einmal erheblich länger dauerten, hiess es nun auf einmal um 10.59 Uhr: «Sorry, mein nächster Call beginnt.» Innert Kürze waren nur noch Wenige in der Videokonferenz. Die Übriggebliebenen merkten bald, dass das Weiterdiskutieren nichts bringt, wenn so viele fehlten. Statt wie üblich 25 Minuten zu überziehen, war spätestens um 11.07 Uhr jeweils Schluss. Wow, was für ein Fortschritt! – Früher hatte sich kaum jemand getraut, pünktlich zum geplanten Sitzungsende aufzustehen.

Und ich machte noch eine Beobachtung. Ich unterrichte Achtsamkeit und sollte darum ein Vorbild sein, gut zu mir selbst zu schauen. Sowohl aus der Forschung als auch aus eigener Erfahrung weiss ich, dass es keine gute Idee ist, Sitzung an Sitzung zu reihen. Generell nicht, und virtuell schon gar nicht. Da fallen nämlich sogar die mickrigen zwei Minuten Bewegung weg, um den Sitzungsraum zu wechseln. Dieser kurze Weg war für mich wichtig, auch weil er nicht selten an einer Kaffeemaschine vorbeiführte. Als ich mich eines Abends wieder einmal ausgelaugt fühlte und meine Agenda des vergangenen Tages anschaute, sah ich die Ursache schwarz auf weiss: Da folgte eine Sitzung der anderen. Besonders interessant war mein Gefühl der Hilflosigkeit. Denn der schlaue Tipp, genügend Pausen einzubauen, schien schlicht unmöglich umzusetzen.

Nach mehreren solchen Tagen ist mir klar geworden, dass diese Hilflosigkeit vor hatte zu bleiben. Ich hatte also keine andere Wahl, als ihr sinnbildlich einen Stuhl und ein Getränk anzubieten, um mit ihr zu plaudern. Im gemeinsamen Gespräch kamen wir dann auf meine erste Beobachtung zu sprechen und wir fragten uns, ob wir den Moment, an dem alle die Sitzung verlassen, nicht eine Viertelstunde vorverschieben könnten.

An der nächsten Sitzung sagte ich am Anfang: «Ich kann heute nur bis 10.45 Uhr.» Die Sitzungsleitung hat

darauf freundlicherweise gefragt, ob wir folglich Traktanden umstellen müssen, was aber nicht der Fall war. Gefragt hat mich selbstverständlich niemand, was ich denn um 10.45 Uhr so Wichtiges vorhabe. Aber ich hätte auf Anfrage bestimmt sagen können, dass es etwas sehr Wichtiges ist, das sich nicht aufschieben lässt. Dass es sich dabei um meine Selbstfürsorge handelt, hätte ich vielleicht auch gesagt ... oder vielleicht auch nicht.

Den inspirierenden und vorläufigen Schluss der Geschichte erlebte ich im Rahmen des «Positive Leadership Clubs». Ich hatte Paul Jokiel, den Personalverantwortlichen beim internationalen Hilti-Konzern, zu einem virtuellen Referat eingeladen. Er erzählte uns, dass aufgrund von Erkenntnissen aus einer aufwendigen und interaktiven Kaderentwicklung bei Hilti die interne Regel eingeführt wurde, dass Sitzungen generell um «punkt» beginnen und um «viertelvor» enden. Da ist mir klar geworden: Pausen zu programmieren, ist nicht die Aufgabe von Menschen, die Software schreiben. Es ist die Aufgabe von uns allen, für uns selbst zu sorgen. Aber es ist eine Führungsaufgabe, dies den Mitarbeitenden so einfach wie möglich zu machen. Vielleicht sollten Führungskräfte Pausen programmieren. ■

Alexander Hunziker tritt mit dieser Kolumne die Nachfolge von Thomas Gees an. Wir danken Thomas Gees herzlich für seine charmanten Kolumnen, die er mit persönlichen Anekdoten seit 2016 bereichert hat.

Wie unsere Dozent*innen den Unterricht unternehmerisch und innovativ gestalten

Von Business-Konzepten über Digital Accounting bis hin zu Inner Work – dank engagierten Dozent*innen bietet die BFH Wirtschaft stets aktuelle und zukunftsfähige Lerninhalte. Wie innovative Module und Projekte mit Praxispartner*innen die Studiengänge bereichern.

«Der Dozent, die Dozentin als allwissende Eminenz – so wurde ich noch sozialisiert», erzählt Pascal Dey von Bildschirm zu Bildschirm an einem kalten Wintertag Anfang Jahr. Er muss schmunzeln, denn inzwischen ist er längst selbst Dozent und seit August 2020 Forschungsprofessor im Departement Wirtschaft der BFH. Als Wissenschaftler mit breitem Horizont und viel Forschungs- wie auch praktischer Erfahrung in der Wirtschaft entspricht Pascal Deys Profil demjenigen, das die BFH Wirtschaft bei ihren Dozent*innen sucht: Ein Profil, das stets neuestes Wissen aus der Forschung und Praxiserfahrung vereint.

Studiert hat der Soziologe und Psychologe in St. Gallen, Bern und Basel, an verschiedenen Wirtschaftsschulen forschte und unterrichtete er. Soziales Unternehmertum (Social Entrepreneurship) und soziale Innovation (Social Innovation) sind seine Fachgebiete. «Mich interessiert, wie Unternehmen von rein gewinnorientierten Modellen wegkommen», sagt Pascal Dey, «oder anders gesagt, wie sie innovativ und erfolgreich wirtschaften und dabei gesellschaftliche Probleme lösen können – also nachhaltig.»

Nachhaltigkeit – zusammen mit Digitalisierung – ist ein Schwerpunkt der BFH Wirtschaft. Mit dieser Fokussierung bestätigt sie, wie sehr sie mit ihren Lehrinhalten nah am Geschehen und den Entwicklungen ist. Es gibt kaum Bereiche in der Wirtschaft, die sich derzeit dynamischer entwickeln. «Es braucht ein neues Denken hin in Richtung «Sustainable Business», mit dem vor allem unsere Student*innen für eine nachhaltige Gestaltung der Wirtschaft in der Zukunft befähigt werden sollen», so Pascal Dey, der die Interessen und Anliegen der Dozent*innen in der Departementsleitung vertritt.

Neuausrichtung der Lehrangebote

Dass der Unterricht an der BFH Wirtschaft entsprechend umgestaltet wird, ist ein noch junger, aber ein in kürzester Zeit umgesetzter Anspruch. Wie kam es dazu? «Wir hatten unsere Lehrangebote zuvor lange Zeit nicht verändert. Das bekamen wir zu spüren, die

Zahl der Student*innen ging zurück», sagt Anja Habegger, Professorin und Leiterin Lehre. Das Departement Wirtschaft erfand sich daraufhin quasi neu: Auf der Grundlage einer komplett überarbeiteten Strategie wurde das Lehrangebot neu ausgerichtet. Es setzt sich heute zum einen aus den unverzichtbaren betriebswirtschaftlichen Themen wie Marketing, Rechnungswesen und Personalmanagement zusammen. Zum anderen wird es nun mit Themen ergänzt, welche die Entwicklungen im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umfeld thematisieren und voranbringen. «Wir haben die Curricula der Bachelor-Studiengänge komplett überarbeitet», erklärt Anja Habegger.

Die Neuorientierung spiegeln auch die heutigen Institute wider: das Institut Sustainable Business, das Institut für Innovation and Strategic Entrepreneurship und das Institut Digital Technology Management sind drei von sieben. Dazu gehören auch die Institute «Public Sector Transformation» und «Applied Data Science & Finance». Man habe sich auf die Fahne geschrieben, auch in der Transformation des öffentlichen Sektors und in Angewandter Datenwissenschaft und anwendung verstärkt unterwegs zu sein. Dass die BFH Wirtschaft bei diesen Themen die Nase vorn hat, sprach sich schnell herum: Die Zahl der Student*innen steigt gemäss Anja Habegger bereits wieder deutlich.

Paradigmenwechsel für mehr Flexibilität

Wie die neuen Vertiefungs- und Wahlpflichtmodule ausgestaltet sind, liegt weitgehend in der Kompetenz der Dozent*innen der BFH Wirtschaft. Mit der Umstrukturierung hat ein Paradigmenwechsel stattgefunden. «Zuvor gab es – wie allgemein üblich – einen fixen Studienplan mit den klassischen Modulen und darin auf Eigeninitiative der Dozent*innen die Möglichkeit, nach eigenen Interessen bestimmte Themen zu setzen. Heute liegt die Kompetenz zur Themensetzung ausserhalb der Pflichtmodule viel stärker bei den Instituten und damit bei den Dozent*innen», sagt Anja Habegger. Seit diesem Frühlingsemester können die Student*innen erstmals vom neuen Angebot Gebrauch



Prof. Dr. Pascal Dey unterrichtet eine Gruppe Student*innen.

machen. Einige ausgewählte innovative Module und Projekte sehen Sie ab Seite 10.

«Dozent*innen und Forscher*innen sind auf ihren Gebieten Expert*innen. Sie haben ihre Fühler stets ausgestreckt und bringen ihre Erkenntnisse und Studienergebnisse laufend ein», sagt die Professorin, die im Bachelor Betriebsökonomie unterrichtet. Die Impulse und das Wissen dafür kämen sowohl aus der Forschung wie auch aus der Praxis. Hier legt die BFH Wirtschaft grossen Wert auf die Kontaktpflege zu Unternehmen und zu den Alumnae und Alumni, die im Arbeitsmarkt unterwegs sind.

Employability und Service Learning

Pascal Dey wiederum hält fest: «Geht es an der Universität schwerpunktmässig darum, theoretisches Wissen und reflexive Fähigkeiten zu fördern, sollen die Absolvent*innen von Fachhochschulen nicht zuletzt anwendungsorientierte Fähigkeiten erlangen, die sie für den Arbeitsmarkt qualifizieren. Man spricht hier von «Employability».» Manchmal sei die Forschung weiter mit neuen Trends, manchmal die Praxis. Für Dozent*innen ergebe das wie im ersten Fall die schöne Situation, dass man eigene Unterrichtsprodukte entwi-

ckeln könne, die dann in der Praxis erprobt werden. Ein Beispiel dafür ist «Service Learning». Hier erarbeiten sich die Dozent*innen einen Grundstock an Wissen, schauen es mit den Praxispartner*innen an und bringen es dort zur Anwendung», erläutert Pascal Dey.

Student*innen und Praxispartner *innen beflügeln sich gegenseitig

Und wie ist es, wenn umgekehrt die Praxis weiter fortgeschritten ist als die Forschung? Dann, sagt der Forschungsprofessor, müsse man sich als Dozent zur Decke strecken, um anschlussfähig und à jour zu bleiben. «Beim Digital Master in Business Administration ist das bisweilen der Fall. Hier arbeiten wir mit sogenannten Live Cases, also mit konkreten Praxis-Fällen von Firmen. Dort entsteht Innovation», erläutert Pascal Dey. Aktuell habe man für eine Firma, die technische Lösungen für industrielle Anlagen zum Waschen von Kleidern und anderen Textilien anbietet, ein Problem gelöst. «Sie wollen ihre Kundenbetreuung vom physischen in den digitalen Raum verschieben hin zu On-line-Dienstleistungen und -Beratung. Nur erbringen viele andere denselben Service. Deshalb stellte sich die Frage: Welche digitalen Automatisierungsmöglichkei-



Zur Person

Joëlle Simonet ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut Digital Technology Management an der BFH Wirtschaft. Sie unterrichtet gemeinsam mit Josh Levent das Modul Digital Skills Tutoring.

Digital Skills Tutoring

Dauer: 2 Semester

Studiengang: Wahlmodul Bachelor-Studiengänge Departement Wirtschaft, ab 3. Semester

Anzahl Teilnehmer*innen: aktuell 5

Was ist das Lernziel des Moduls?

Entwickeln von konkreten Aufgabenstellungen zur Vermittlung von «Digital Skills» aus vorgegebenen Themenbereichen/Kollaborative Planung von einer Lerneinheit/einem Tutorat zu einem definierten Thema von «Digital Skills».

Was lernen die Teilnehmer*innen?

Die Teilnehmer*innen haben einen grossen Freiraum, wie sie etwas umsetzen möchten und lernen, sich selbst zu organisieren (selbstständig und im Team). Sie erfahren auch, was alles zur Planung und Durchführung solcher Tutorate/Lerneinheiten gehört.

Welche Digital Skills werden direkt/indirekt vermittelt/entwickelt?

Im Modul werden Angebote zur Förderung digitaler Skills von jüngeren Student*innen konzipiert und produziert. Dabei können die Teilnehmer*innen, also die Tutor*innen, selbst ihre digitalen Skills vertiefen. Es werden Themen aus den Bereichen «Verarbeitung von Daten und Informationen», «Digitale Kommunikation und Kollaboration», «Produktion digitaler Inhalte», «Digitale Sicherheit», «Digitale Problemlösungskompetenz» und «Ethische Herausforderungen der Digitalisierung» behandelt.



Zur Person

Lorenz Affolter ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut New Work. Er unterrichtet zusammen mit Prof. Dr. Alexander Hunziker das Modul Inner Work.

Modul Inner Work

Dauer: 1 Semester

Studiengang: Bachelor Betriebsökonomie

Semester: Frühlingssemester 2022

Abschluss: Juni 2022

Anzahl Teilnehmer*innen: 16

Worum geht es in diesem Modul?

Das Modul thematisiert die menschliche Seite der Digitalisierung und fördert kritische Kompetenzen im Umgang mit Komplexität und Unsicherheit. Die Student*innen lernen, zentrale Erkenntnisse der Positiven Psychologie auf den Kontext agiler Organisationen anzuwenden. Am Ende des Semesters können sie die Wirksamkeit verschiedener Ansätze basierend auf wissenschaftlichen Erkenntnissen und eigenen Erfahrungen einschätzen und kritisch reflektieren.

An welchen Grundsätzen orientiert sich das Modul?

Das Modul orientiert sich an drei Grundsätzen: Erfahrungsbasierend, Praxisorientierung und Wissenschaftlichkeit. Drei Praxispartner*innen geben am Anfang des Semesters einen Praxiscase in Videoform ein. Im ersten Teil des Semesters werden die Student*innen in sieben Präsenzlektionen auf die Erarbeitung ihrer eigenen Lösungsansätze für den Praxiscase vorbereitet. Der Präsenzunterricht orientiert sich an der Idee des Flipped Classrooms, wobei die Student*innen im Unterricht selbst aktiv werden, Erfahrungen sammeln und reflektieren. Die Student*innen ermitteln unter anderem die persönlichen Signaturstärken, folgen Meditationsanleitungen und lernen Teammitgliedern aktiv zuzuhören. Der Präsenzunterricht wird von einem Reflexionsjournal begleitet. Basierend auf den gesammelten Erfahrungen entwickeln die Student*innen im zweiten Teil des Semesters eigene Lösungsansätze.

Was lernen die Teilnehmer*innen?

Sie lernen mit den Herausforderungen agiler Organisationen umzugehen, indem sie innere Ressourcen auf individueller sowie auf Teamebene aufbauen.

Wie ist die regionale Verankerung?

Das Modul findet in Kollaboration mit drei Praxispartner*innen aus der Schweiz statt: Kitoko GmbH, Live Sciences und der SBB.



Zur Person

Prof. Benjamin Spycher ist Dozent am Institut Applied Data Science & Finance und leitet verschiedene Studiengänge sowie den Lehrgang Leadership bei der Insel Gruppe AG.

Lehrgang Leadership bei der Insel Gruppe AG

Dauer/Frequenz: seit 2013, 4 x 6 Tage pro Jahr
Studiengang: weiterbildungsnah Dienstleistung
Anzahl Teilnehmer*innen: jeweils 18 Personen

Was lernen die Teilnehmer*innen?

Die Weiterbildung richtet sich an Führungskräfte aus allen Berufszweigen der Insel Gruppe AG – Ärzt*innen, Pflege, Physiotherapie, Küche, Hausdienst, Reinigung, Verwaltung, HR etc. Die Teilnehmer*innen verstehen, reflektieren und wenden wichtige Theorien, Modelle und Tools an, die sie im Führungsalltag unterstützen. Sie erreichen dadurch einen reflektierten Umgang mit der eigenen Führungsfunktion.

Wie wird der Anspruch «forschungsbasiert & praxisnah» erfüllt?

Die vermittelten Theorien/Modelle sind evidenzbasiert und/oder praxisorientiert. Die Praxisnähe entsteht durch den gegenseitigen Austausch und durch das Know-how seitens der Modulverantwortlichen, das sie in ihrer fast zehnjährigen Tätigkeit im Gesundheitswesen und speziell in der Insel Gruppe Projekt AG gesammelt haben. Zusätzlich entstehen eigene Produkte aus dem Lehrgang (bspw. ein eigenes Buch oder Karten). Das Ziel ist der Wissenstransfer in die Praxis, damit die Teilnehmer*innen ihre berufliche Handlungsfähigkeit weiterentwickeln und steigern können.

Wie ist die regionale Verankerung?

Die Insel Gruppe AG ist 100 % regional. Seit fast zehn Jahren leisten wir einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Mitarbeiter*innen, der Organisation und der Region.



Zur Person

Prof. Aron Braun ist Dozent am Institut Innovation and Entrepreneurship. Er unterrichtet Strategic Management sowie Entrepreneurship and Business Planning in den Bachelor- und Master-Studiengängen der BFH Wirtschaft.

Innosuisse Entrepreneurship Training, Modul Business Concept

Dauer: 3 Monate

Studiengang: Freiwilliges Modul, steht Student*innen aller Studiengänge aller Departemente offen, auch Mitarbeiter*innen und Alumnae und Alumni

Anzahl Teilnehmer*innen: 25 bis 30

Was ist das Lernziel?

Die Teilnehmer*innen sollen die Welt des Unternehmertums möglichst praxisnah kennenlernen. Sie sollen verstehen, was es bedeutet, ein eigenes Start-up zu gründen, und einen Überblick über die wichtigsten Themen/Kenntnisse/Methoden erhalten, mit denen sich ein*e Unternehmer*in befassen muss. Es geht um die Weiterentwicklung der Geschäftsidee von einigen der Teilnehmer*innen in Projekt-Teams und den Einblick in den Werdegang und Alltag von Jungunternehmer*innen.

Wie ist es aufgebaut?

Das Modul besteht aus einem eintägigen Bootcamp an einem Samstag zusammen mit dem analogen Kurs der Universität Bern (Einführung, Pitching von Geschäftsideen, Formierung der Projekt-Teams) in Bern. Danach finden wöchentliche, vierstündige Abendveranstaltungen am Switzerland Innovation Park in Biel statt.

Was lernen die Teilnehmer*innen?

Sie verstehen, was Unternehmertum praktisch und für sie bedeuten würde, und erkennen, ob eine eigene Unternehmensgründung für sie eine interessante Option wäre. Sie knüpfen Kontakte zu anderen Teilnehmer*innen, die sich über eine Unternehmensgründung Gedanken machen und erweitern ihr Netzwerk um interessante Unternehmer*innen und Exponent*innen der lokalen Start-up-Szene.

Welche Digital Skills werden direkt/indirekt vermittelt/entwickelt?

Die Praxis des Online-Marketings mit geringen Mitteln kommt in mehreren Referaten zur Sprache.

Wie ist die regionale Verankerung?

Als Referent*innen eingeladen sind vor allem Jungunternehmer*innen aus der Region Bern/Mittelland. An einem Abend findet ein «Start-up-Ökosystem-Netzwerkanlass» statt, an dem verschiedene, mehrheitlich lokale und regionale Player der Start-up-Förderung ihre Angebote vorstellen und bei einem Apéro für Fragen zu Verfügung stehen.



Zur Person

Prof. Daniel Longaron (links) ist Dozent am Institut Applied Data Science & Finance. Er leitet die Vertiefung Accounting im Studiengang BSc Betriebsökonomie und unterrichtet in verschiedenen Studiengängen u.a. die Fächer Rechnungslegung und Finanzmanagement.

Zur Person

Prof. Thomas Längin ist Dozent am Institut Applied Data Science & Finance. Er unterrichtet u.a. Buchführung, Rechnungslegung und Controlling in den betriebswirtschaftlichen Studiengängen.

Wahl-Pflichtmodul Digital Accounting

Dauer: 1 Semester, jeweils im Frühjahrssemester, ab FS 22

Studiengang: International Business Administration

Anzahl Teilnehmer*innen: 13 (im FS 2022)

Um was geht es im Modul?

In den klassischen Accounting-Modulen lernen die Student*innen beispielsweise, Jahresabschlüsse zu analysieren, Rechnungs- und Buchhaltungsvorschriften einzuhalten und Produktpreise und Deckungsbeiträge zu berechnen. Doch woher kommen diese Daten? Wie ist der Datenfluss im Unternehmen organisiert, damit aus unzähligen Geschäftsvorfällen eine Bilanz, ein Jahresabschluss oder eine Deckungsbeitragsrechnung entsteht? Solche Fragen wollen wir beantworten.

Was lernen die Teilnehmer*innen?

Sie lernen, Unternehmenstätigkeiten als Prozesse zu betrachten und erfahren, wie aus den Prozessdaten Bilanzen, Erfolgsrechnungen und Kosten- und Leistungsrechnungen werden. Sie eignen sich SAP-Skills an, ein wichtiger Wissenszuwachs, den sie in ihrer zukünftigen beruflichen Laufbahn direkt anwenden können.

Wie wird der Anspruch «forschungsbasiert & praxisnah» erfüllt?

Die aktuellen Erkenntnisse aus Studien zur Thematik fließen direkt ins Modul ein. Praxisnähe erreichen wir vorab mit den SAP-Simulationen und den Einblicken in die Praxis durch Gastreferate.

Welche Digital Skills werden direkt/indirekt vermittelt/entwickelt?

Digital Skills erwerben die Student*innen, indem sie Geschäftsprozesse und deren Gestaltung in SAP dokumentieren.

Wie ist die regionale Verankerung?

Expert*innen aus der Region halten Gastreferate, zudem sind Besuche in Produktionsunternehmen geplant, beispielsweise in der Lebensmittelindustrie. Im Frühjahrssemester 2022 werden diese wegen der Corona-Pandemie nicht möglich sein.

Anne-Careen Stoltze-Siebmann

Mitarbeiterin Kommunikation

anne-careen.stoltze-siebmann@bfh.ch



Prof. Dr. Pascal Dey unterrichtet auch in der neuen Lernumgebung des «Green Field».

ten bieten sich an? An diesem Punkt konnten wir einhängen und eine Lösung finden.»

Das Beispiel zeigt, wie eng die Lehre und die Praxis miteinander verknüpft sind. «Wir gehen in die Praxis und fragen Unternehmen: Wo drückt bei Ihnen der Schuh? Dann nehmen wir Dozent*innen uns dem Anliegen an und erarbeiten ein Curriculum, bevor sich die Student*innen an die Arbeit machen, um mit der Firma Lösungen zu entwickeln», fasst Pascal Dey zusammen. Eine Dozentin, ein Dozent an einer Fachhochschule wolle möglichst nah an die Realität der Praxis kommen.

Unternehmerisches Denken und Handeln fördern

Es ist das Ziel der BFH, dass alle Absolvent*innen ein starkes Bewusstsein für die Herausforderungen der Zeit erlangen und in ihre verantwortungsvollen Positionen mitnehmen, sei es in der Wirtschaft, der Politik, der Verwaltung oder der Gesellschaft. So stärkt das Departement auch das unternehmerische Denken. «Wir unterstützen fortan Geschäftsideen von Student*innen und von Mitarbeiter*innen – von der Ideenentwicklung über das Testen einer Idee bis zur Akquise erster Kundinnen und Kunden», sagt Susan Müller, Forschungsprofessorin für Entrepreneurship der BFH Wirtschaft. Auch Lehrangebote wie Vorlesungen und Vertiefungen zu Unternehmertum wird es geben. Wer während des Studiums eine unternehmerische Initiative voranbringt, kann sich dies als Praxistätigkeit anrechnen lassen. «Jedes Departement entscheidet selbst, wie es die Student*innen unterstützt, auch departementsübergreifende Angebote entstehen», sagt Susan Müller. «Dafür setzen wir eine Koordinationsperson ein. Nebst den internen Ressourcen sollen auch externe Angebote genutzt und den Student*innen zugänglich gemacht werden.» Ziel sei es, dass die Student*innen schon während des Studiums ermutigt und unterstützt werden, an ihrer Geschäftsidee zu arbeiten. Und gemeint seien keineswegs ausschliesslich Start-up-Ideen, sagt die Expertin für Entrepreneurship und Soziale Innovation. «Das Feld ist offen und breit. Auch innovative Projekte, die in ein bestehendes Unternehmen passen, fördern wir.» Gute Ideen und Innovationen im Bereich der Nachhaltigkeit und Digitalisierung werden auf besonderes Interesse stossen. ■

Neuer Master bildet Nachhaltigkeitsexpert*innen aus

Im Herbstsemester startet der neue interdisziplinäre Master-Studiengang «Circular Innovation and Sustainability». Student*innen lernen u. a., Transformationsprojekte in Richtung einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft zu initiieren und umzusetzen. An der Entwicklung war die BFH Wirtschaft massgeblich beteiligt. Zusammen mit den Departementen Architektur, Holz und Bau, Technik und Informatik sowie der Hochschule für Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften HAFL bildet die BFH Wirtschaft die künftigen Expert*innen für Kreislaufwirtschaft und Nachhaltigkeit aus.

Hier legen die Dozent*innen grössten Wert darauf, dass sich die Student*innen mit Energie- und Ernährungssystemen, Landnutzung, Infrastruktur und Verkehr, Produktdesign, Unternehmertum sowie sozialer und digitaler Nachhaltigkeit auseinandersetzen. Zudem ist das Studium auf die Praxis ausgerichtet: Die Student*innen haben die Möglichkeit, eigene Praxisprojekte mit Unterstützung der Hochschule zu realisieren.

Weitere Informationen finden Sie hier:



Esther Banz

Freie Journalistin in Zürich
esther@buerobanz.ch

Wie die Natur die Arbeit im digitalen Zeitalter beeinflusst

Dass Wälder, Wiesen und freier Himmel einen positiven Einfluss auf unser Wohlbefinden haben, ist unter dem Stichwort Biophilia schon lange bekannt. Bisher unklar ist, welche Auswirkungen sie auf unsere Arbeit hat. Prof. Dr. Nada Endrissat vom Institut New Work hat diese beim Berner Pilotprojekt «Outside-Society» untersucht.

Die Digitalisierung der Arbeit bietet uns grössere zeitliche und räumliche Flexibilität. Ausgestattet mit einem Laptop können moderne Wissensarbeiter*innen prinzipiell jederzeit und von überall aus arbeiten. Das Phänomen der digitalen Nomaden – Menschen, die Reisetätigkeit und Arbeiten miteinander verbinden, – veranschaulicht diese neu erlangte Freiheit in besonders starkem Masse. Doch auch lokale Arbeitsorte wie das Homeoffice, das Lieblingscafé oder der nahe gelegene Coworking Space erfreuen sich immer grösserer Beliebtheit. Durch die räumliche Flexibilität schafft New Work Voraussetzungen zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und individuellen Präferenzen und Lebensstilen. New Work eröffnet somit einen Handlungsspielraum für eine sozial nachhaltige Arbeitsgestaltung, bei der das persönliche Wohlbefinden der Mitarbeiterin, des Mitarbeiters im Zentrum steht.

Die Auswirkungen der Natur auf unser Wohlbefinden

In der aktuellen Diskussion rund um die Digitalisierung der Arbeit weitgehend unberücksichtigt geblieben ist die Rolle, welche die Natur für New Work spielt. Also die Möglichkeit, seine Arbeit nach draussen in die Natur zu verlegen. Dass die Natur einen positiven Einfluss auf das Wohlbefinden des Menschen hat, ist unter dem Stichwort Biophilia schon seit Längerem bekannt. Die Wissenschaftler Anthony Klotz und Mark Bolino gehen davon aus, dass eine Verbindung zur Natur für den Menschen von zentraler Bedeutung ist.

- Körperliche Energie: Die Natur – Sonne, Wasser, Luft – erhöht die Vitalität und körperliche Energie der Menschen.
- Kognitive oder mentale Energie: Begegnungen mit der Natur führen zu einem Ausgleich der Aufmerksamkeitsspanne, sodass sich kognitive/mentale Erschöpfungszustände regenerieren können.

- Emotionale Energie: Kontakt mit der Natur führt zu einer Verbesserung der emotionalen Stimmung.
- Prosoziale Energie: Der Aufenthalt in der Natur macht Menschen emphatischer, grosszügiger, kooperativer und vertrauensvoller.

Diese Einsichten werden bereits für die moderne Büroarchitektur genutzt. So verfügt beispielsweise Apples neues Hauptgebäude über grosse Grünflächen in einem offenen Atrium, während ein Bach durch den Innenbereich von Amazons Hauptgebäude fliesst. Andere Beispiele sind grossflächige Aussenterrassen für Pausen, offene Kaminfeuer, grosse Fenster, Pflanzen und der Einsatz von viel Holz als symbolische Repräsentation der Natur. Studien zu den Auswirkungen solcher naturnahen Designs zeigen gemäss Klotz und Bolino eine positive Wirkung auf die Arbeitsleistung der Mitarbeiter*innen: grössere Vitalität, höhere mentale Aufmerksamkeit; die Stimmung der Mitarbeiter*innen scheint sich zu erhöhen und zu mehr Kollaboration unter den Mitarbeiter*innen zu führen.

Arbeit in die Natur bringen

Bisher wenig erforscht ist jedoch, wie sich das Arbeiten direkt in der Natur auswirkt. Mit anderen Worten: Während die bisherige Forschung vor allem untersucht hat, wie sich das «Hereinbringen von Natur in das Büro» ausgewirkt hat, gibt es kaum Erkenntnisse dazu, was passiert, wenn man die «Büroarbeit in die Natur bringt».

Genau diese Frage hat das Institut New Work im Rahmen eines Schweizer Pilotprojekts aufgegriffen. Unter dem Stichwort «Outside-Society» hat die Bernerin Evelyn Schmid eine flexible, aus nachhaltigen Rohstoffen hergestellte Containerbox von Juni bis September 2021 auf eine Wiese des Berner Zehndermätteli gestellt und Coworker sowie Teams eingeladen, ihre Arbeit für einen Tag in die Natur zu verlegen. Ihr Ziel war es, einen Outdoor Workspace zu schaffen, der eine «innovationsfördernde Arbeitsatmosphäre fernab vom



1. Mitarbeiter*innen des Instituts New Work haben auch das Draussen-Büro genutzt.
2. Der Container bietet flexible Möglichkeiten für die Gruppen- und Kreativarbeit.
3. Der Büro-Container der Outside-Society mitten im Grünen.
4. Auch Situationen wie Vorträge oder Vorlesungen wurden getestet.

Büroalltag» ermöglicht. Das Projekt bot eine gute Gelegenheit, die Auswirkungen der räumlichen Flexibilität von New Work sowie den Beitrag der Natur an einer nachhaltigen Arbeitsgestaltung besser zu verstehen. Mithilfe eines Onlinefragebogens und Kurzinterviews hat das Institut während dreier Monaten Coworker und Teilnehmer*innen an Teamevents befragt, wie sie die Arbeit in der Natur erleben und was ihnen dabei als besonders eindrücklich aufgefallen ist. Die Fragen waren objektiv gestellt, sodass auch negative Auswirkungen der Natur (beispielsweise Störung durch zu grosse Wärme, Ablenkung durch Geräusche etc.) reflektiert werden konnten.

Evaluation der Arbeitserfahrung in der Natur

Die ersten Ergebnisse der Online-Befragung sind vielversprechend. Abbildung 1 zeigt die Rückmeldungen von 79 Personen auf die Frage, inwieweit sich das Arbeiten in der Natur im Vergleich zu den herkömmlichen Büroräumen/dem Arbeitsplatz unterschied. Die gelbe Linie markiert den Mittelwert auf einer Skala von -2 bis +2. Ein Wert nahe Null bedeutet, dass das Arbeiten in der Natur keinen Unterschied im Vergleich zum herkömmlichen Arbeitsplatz macht. Ein Wert über Null bedeutet eine positive, ein Wert unter Null eine negative Auswirkung. Der graue Bereich markiert zudem die Standardabweichung, also den Bereich, in dem die Werte der einzelnen Personen variieren.

Den höchsten Mittelwert erzielt die Aussage *«mehr Spass bei der Arbeit»* (M=1.4) gefolgt von *«entspannter gewesen»* (M=1.29) und *«einfacher auf andere zugehen/mit meinem Team interagieren»* (M=1.28). Ebenfalls eindeutig positiver im Vergleich zu herkömmlichen Büroräumen/dem persönlichen Arbeitsplatz wird das Erlebnis eingeschätzt, *«kreativer und inspirierter»* gewesen zu sein (M=1.2). Kritisch angemerkt werden kann, dass hinsichtlich der Aussage *«konzentrierter gewesen»* viele eine negative Abweichung festgestellt haben (M=0.35). Dies geht eventuell darauf zurück, dass 83 % der Befragten an Teamevents teilgenommen haben, bei denen die konzentrierte Einzelarbeit weniger im Vordergrund stand. Die Ergebnisse sind somit nicht repräsentativ für Personen, die alleine in der Natur gearbeitet haben.

In der Auswertung der freien Kommentare zeigen sich ergänzende Aspekte, von denen drei nachfolgend aufgegriffen werden:

- Die Möglichkeit des «Get away» – der räumliche Abstand zu gewohnten Strukturen «weg vom Büroalltag» und «offline und in einer völlig anderen Umgebung zu arbeiten», schafft eine emotionale Distanz und Erfrischung, die sich «positiv auf das Gemüt auswirkt».

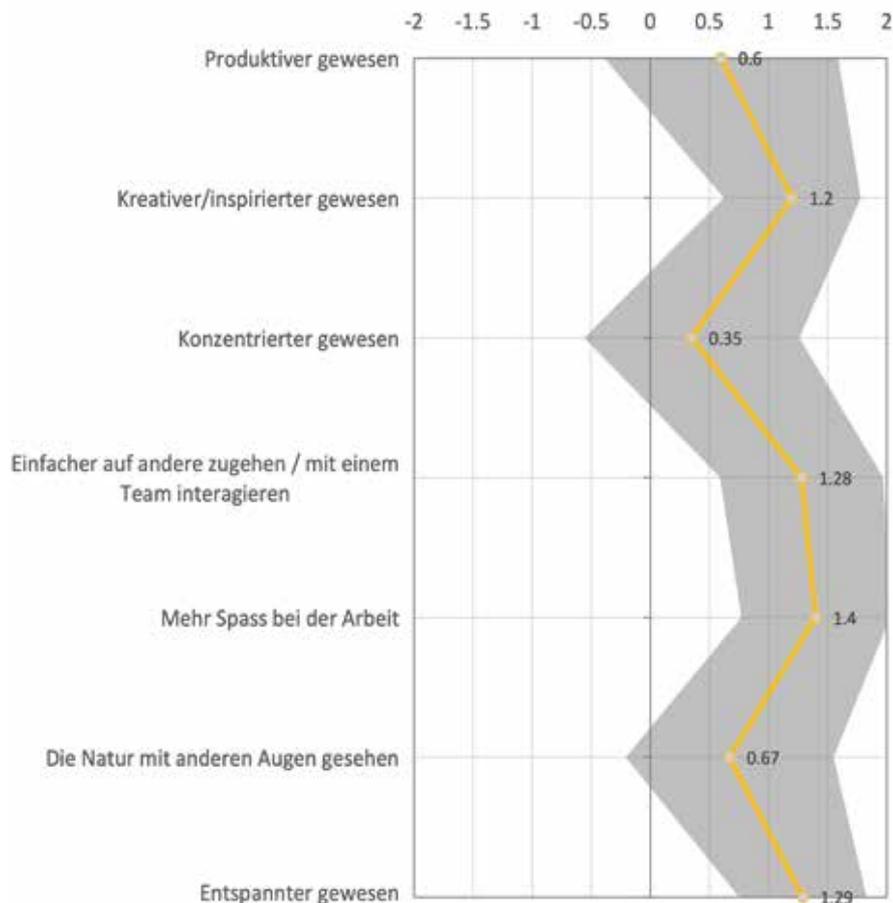


Abbildung: Auswirkungen der Natur auf das Arbeiterlebnis (im Vergleich zu herkömmlichen Büroräumen/dem persönlichen Arbeitsplatz).

- Entspannung und körperliche Vitalität – die Natur scheint sowohl zu entspannen – «egal, wohin man blickte, es war alles grün. Das war extrem entspannend und schön», «an der frischen Luft und so nahe am Wasser arbeiten zu können, war sehr beruhigend» – als auch Kraft zu geben – «die Kraft der Natur zu verspüren und dabei gute, intensive Gespräche zu führen».
- Inspiration, Reflexion und Fokus wird durch die Natur begünstigt – «sehr bereichernd, wir haben sehr fokussiert gearbeitet», «Reflexion und entschleunigter Austausch», «wurde dadurch zwanglos und spontan».

Interessant sind auch die Hinweise auf die Teamprozesse. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass vor allem Teams, die sich in einem (schwierigen) Strategie- oder Entscheidungsprozess befinden, vom Arbeiten in der Natur profitieren, weil es den nötigen Abstand und die «Frische» bietet, um unvoreingenommen an der eigenen Weiterentwicklung zu arbeiten. Neben grösserer Inspiration und Entspannung lassen sich so auch Teamdynamiken positiv beeinflussen.

Arbeiten in der Natur als nachhaltiger Beitrag im digitalen Zeitalter

Ein besseres Verständnis individueller Unterschiede sowie der langfristigen Auswirkungen von New Work in der Natur stehen noch aus. Insgesamt lassen diese ersten Ergebnisse jedoch den Schluss zu, dass die Möglichkeit von New Work, die Arbeit in die Natur zu verlagern, eine Unterstützung bisheriger Erkenntnisse zu Biophilia darstellen und eine Quelle der Vitalität für bestimmte Mitarbeiter*innen sein kann. Arbeiten in der Natur kann das persönliche Wohlbefinden erhöhen und Teamprozesse produktiv beeinflussen. In dieser Hinsicht sind die Ergebnisse ein wertvoller Hinweis darauf, wie New Work in der Natur einen Beitrag zu einer sozial nachhaltigen Arbeitsgestaltung im digitalen Zeitalter leisten kann. ■

Literatur

Klotz, A. C., & Bolino, M. C. (2021). Bringing the great outdoors into the workplace: The energizing effect of biophilic work design. *Academy of Management Review*, 46(2), 231-251. <https://journals.aom.org/doi/pdf/10.5465/amr.2017.0177>

Eine anregende Raumatmosphäre ist auch für das Lernen wichtig

In einem aktuellen Pilotprojekt untersuchen Mitarbeiter*innen der Institute New Work und Strategic Entrepreneurship & Innovation, inwieweit Veränderungen im Raumdesign nicht nur das Arbeiten (New Work), sondern auch das Lernen (New Learning) positiv beeinflussen können. Die Ergebnisse zur Evaluation gibt es im nächsten Präsenz. Dazu werden aktuell für das Frühjahrssemester 2022 je zwei Piloträume an der Brückenstrasse und der Schwarztorstrasse umgebaut. Lesen Sie mehr dazu ab Seite 27.



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

Wie Chatbots klimafreundliches Verhalten am Arbeitsplatz fördern

Chatbots sind eine vielversprechende Technologie, um das klimafreundliche Verhalten von Mitarbeiter*innen am Arbeitsplatz spielerisch zu fördern. Das zeigen Ergebnisse unserer Assistenzprofessorin Dr. Kirsten Hillebrand, welche die App «KlimaKarl» entwickelt, Feldtests durchgeführt und die App auf den Markt gebracht hat.

Umwelt- und Klimaschutz sind zentrale Herausforderungen unserer Zeit. Die UNO erkennt die existenzielle Bedeutung dieser Herausforderungen im Rahmen der Agenda 2030 an, deren Kern die 17 Sustainable Development Goals (SDG) bilden. In der Wirtschaft sind die vergangenen Jahre entscheidend von Fortschritten im Bereich der innovativen digitalen Technologien geprägt gewesen, wie zum Beispiel die beiden Forscher Daron Acemoglu und Pascual Restrepo zeigen. Da nur noch wenig Zeit bleibt, um die SDGs bis 2030 zu erreichen, sollten Unternehmen das disruptive Potenzial digitaler Technologien nutzen, um ihrer sozialen Verantwortung gerecht zu werden. Eine vielversprechende Technologie, die in den vergangenen Jahren viel Aufmerksamkeit in der Praxis und der Wissenschaft auf sich gezogen hat, sind Chatbots.

Chatbots werden heute in verschiedenen Unternehmensbereichen eingesetzt. In der internen Kommunikation mit der Belegschaft sehen Praktiker*innen laut einer aktuellen Interviewstudie von Raphael Meyer von Wolff und seinem Team die Bereiche interner/externer Support, Personalwesen, Einkauf/Verkauf, Wartung, Selbstbedienung, Mitarbeiterschulung und Wissensmanagement als vielversprechende Bereiche.

Aufgrund ihres interaktiven und kommunikativen Charakters scheinen Chatbots im Rahmen der Mitarbeiterschulung insbesondere auch geeignet, um über Nachhaltigkeit zu informieren und zu entsprechenden Verhaltensänderungen zu motivieren.

Der Einsatz von Chatbots zur Förderung von nachhaltigem Verhalten von Mitarbeiter*innen ist jedoch weitestgehend unerforscht. Zwar gibt es vereinzelte



Abb. 1: Die Grafik zeigt schematisch die einzelnen Schritte des Entwicklungsprozesses.

Chatbots zur Unterstützung der Umwelterziehung, z. B. AluxBot für Schulkinder, oder zur Förderung eines nachhaltigen Mobilitätsverhaltens – jedoch keine im beruflichen Kontext.

Das wollten wir ändern und entwickelten einen entsprechenden Prototypen namens KlimaKarl mit dem Ziel, «grünes Mitarbeiter*innen-Verhalten» am Arbeitsplatz zu fördern.

Die Entwicklung von KlimaKarl

Um einen Prototyp unseres Chatbots KlimaKarl zu entwickeln, führten wir ein typisches Design-Science-Research-Projekt durch. Um die konkreten Anforderungen an das Design und die Funktionalitäten des

Chatbots zu ermitteln, haben wir in einem vierstufigen Prozess verschiedene Perspektiven aus Forschung, Markt sowie von Kund*innen und Nutzer*innen berücksichtigt. In weiteren drei Schritten arbeiteten wir in einer interdisziplinären Gruppe, bestehend aus den Projektinitiator*innen, einem Entwickler und Unternehmensvertreter*innen, um die Vielzahl der Vorschläge und Ideen auf 20 Kernanforderungen an den Prototypen herunterzubrechen.²

Wir entwickelten KlimaKarl als iOS- und Android-App. Zu diesem Zweck haben wir Googles Flutter-Framework für die Implementierung des Frontends und das Express-Framework für das Backend verwendet. Abbildung 3 zeigt eine Auswahl von Screenshots der App.

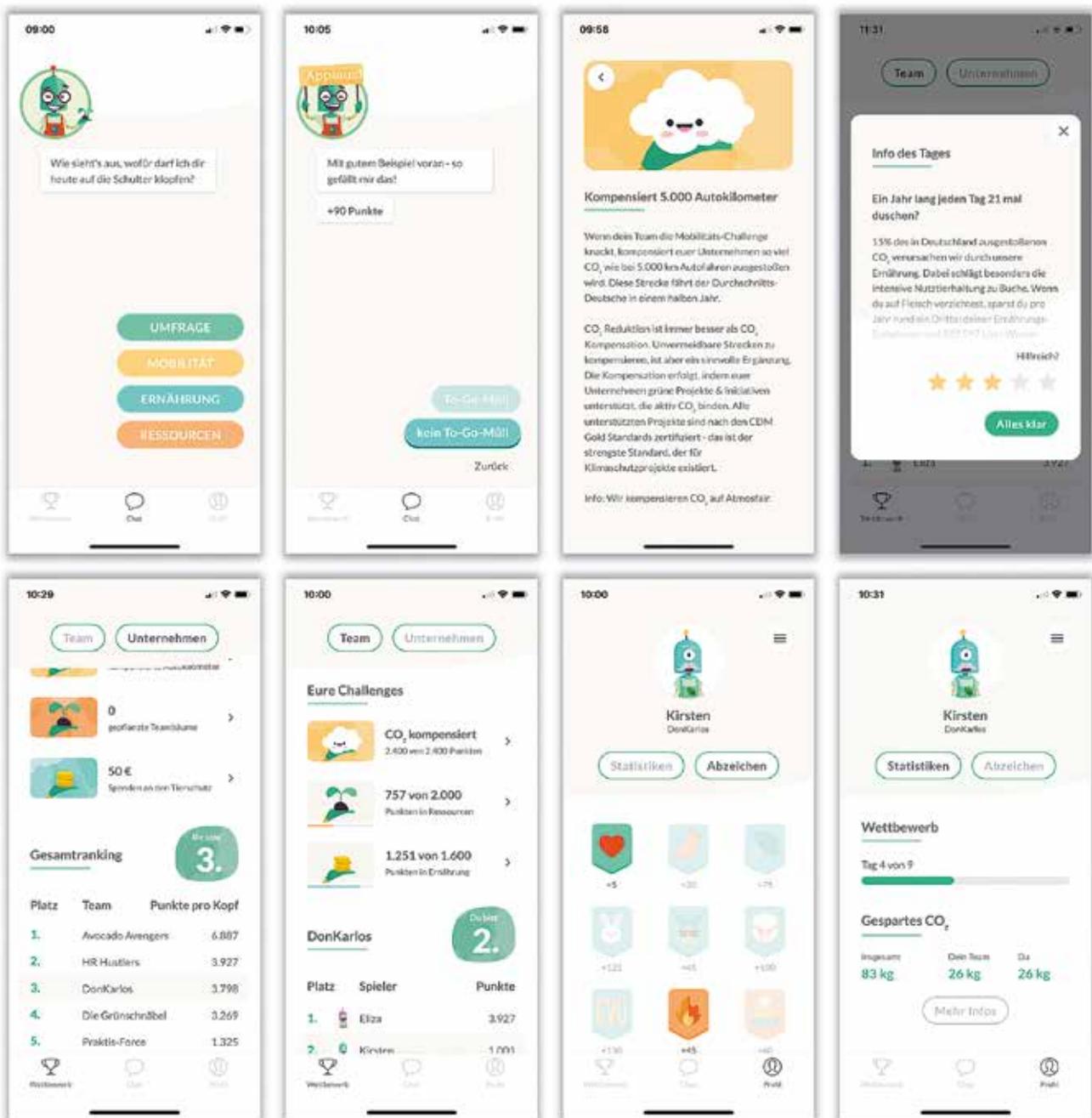


Abb. 2: In den Screenshots sieht man verschiedene Ansichten der App. Auffällig ist der als gezeichneter Roboter dargestellte Chatbot Karl, der durch die App moderiert.

Zu Evaluationszwecken unterzogen wir den KlimaKarl-Prototyp im September 2020 in Zusammenarbeit mit zwei Unternehmen und 74 Mitarbeiter*innen einem Feldtest, um zu untersuchen, ob das Artefakt in einem unternehmerischen Kontext praktikabel ist. Wir testeten KlimaKarl im Rahmen eines CO₂-Sparwettbewerbs. Neben der Chatfunktion beinhaltet die App auch diverse Gamification-Elemente.

Im Rahmen des Wettbewerbs

1. trugen die Mitarbeiter*innen erledigte Aufgaben über Buttons im Chat ein und erhielten eine direkte Rückmeldung zu der erreichten Punktzahl bzw. der CO₂-Vermeidung,
2. nahmen sie zweimal an einer Befragung teil,
3. erhielten und bewerteten sie tägliche Tipps mit Sternen,
4. konnten sie Team-Challenges erreichen und damit verschiedene Spenden auslösen,
5. konnten sie Abzeichen für wiederholte Aufgaben freischalten und
6. erhielten einen Überblick über ihr Ranking und ihre Statistiken im Unternehmens-, Team- und User-Dashboard.

Zum Abschluss des Wettbewerbs wurde das Siegerteam bekannt gegeben, indem die Rangliste veröffentlicht und ein Newsletter an alle Teilnehmer*innen verschickt wurden.

Um zu testen, ob sich die teilnehmenden Mitarbeiter*innen während der Nutzung des Prototyps klimafreundlicher verhielten, baten wir sie (neben Fragen zur Benutzerfreundlichkeit und Intention zur langfristigen Verhaltensänderung) anzugeben, ob sie bestimmte klimafreundliche Aufgaben – wie ein veganes Mittagessen, mit dem Velo zur Arbeit fahren, Licht ausschalten usw. – häufiger ausführten als vor dem Wettbewerb. Demnach haben z. B. 18 von 25 Befragten (72 %) während der Nutzung von KlimaKarl häufiger vegan oder vegetarisch gegessen als vorher.

Fazit und nächste Schritte

Die Ergebnisse der ersten Evaluierung sind ermutigend und zeigen, dass der Prototyp eher benutzerfreundlich ist und Menschen zu einem klimafreundlicheren Verhalten motivieren kann. Als Nächstes planen wir, die Funktionalitäten des Chatbots zu erweitern und differenzierter zu evaluieren. Nach einer entsprechenden Überarbeitung steht die App seit Herbst 2021 deutschen und Schweizer Unternehmen auf Englisch und Deutsch zur Verfügung. Mittlerweile haben bereits 21 Unternehmen mit fast 1800 Personen mitgemacht und über 22'000 € Spenden für nachhaltige Projekte freigespielt. ■

Literature

- Acemoglu, D., Restrepo, P.: Artificial intelligence, automation, and work (No. w24196). National Bureau of Economic Research (2018).
- Brandtzaeg, P. B., Følstad, A.: Why People Use Chatbots. In: 4th International Conference on Internet Science, Springer, pp. 377-392, Cham (2017).
- Diederich, S., Lichtenberg, S., Brendel, A. B., Trang, S.: Promoting sustainable mobility beliefs with persuasive and anthropomorphic design: insights from an experiment with a conversational agent. International Conference on Information Systems (ICIS). Munich, Israel (2019).
- Fraunhofer IAO: Green Office (2014).
- Gregor, S., Hevner, A. R.: Positioning and presenting design science research for maximum impact. MIS quarterly, pp. 337-355 (2013).
- Kowalski, S., Pavlovska, K., Goldstein, M.: Two Case Studies in Using Chatbots for Security Training. In: Information Assurance and Security Education and Training, pp. 265-272. Springer, Berlin (2013).
- Meyer von Wolff, R., Masuch, K., Hobert, S., Schumann, M.: What Do You Need Today? – An Empirical Systematization of Application Areas for Chatbots at Digital Workplaces (2019).
- Peffer, K., Tuunanen, T., Rothenberger, M. A., Chatterjee, S.: A design science research methodology for information systems research. Journal of Management Information Systems, 24(3), pp. 45-77 (2007).
- Peniche-Avilés, J., Miranda-Palma, C., Narváez-Díaz, L., Llanes-Castro, E.: AluxBot-A Chatbot that Encourages the Care for the Environment. International Journal of Computer Science Issues (IJCSI) 13(6), 120 (2016).
- Piyatumrong, A., Sangkeetrakarn, C., Witdumrong, S., Cherdgone, J.: Chatbot Technology Adaptation to Reduce the Information Gap in R&D Center: A Case Study of an IT Research Organization. International Conference on Management of Engineering and Technology (PICMET), pp. 1-9. Portland, USA (2018).
- United Nations (UN): The 2030 Agenda, https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E, last accessed 2021/04/11.
- Zumstein, D., Hundertmark, S.: Chatbots – An interactive technology for personalized communication transactions and services. IADIS International Journal on Internet, 15(1) (2017).
- Zur App «KlimaKarl»: www.klimakarl.de



Dr. Kirsten Hillebrand
Institut Sustainable Business
kirsten.hillebrand@bfh.ch



25 Jahre jung – BFH bewegt

Gesellschaft, Wirtschaft, Industrie, Kultur und Menschen. Im Hörsaal, im Labor, im Leben. Lesen Sie Fakten aus 25 Jahren BFH und hören Sie Stimmen von Absolvent*innen. Erfahren Sie, was die BFH im 2022 bewegt und markieren Sie geplante Highlights in Ihrem Kalender.

bfh.ch/25-Jahre



Berner
Fachhochschule

Wie ausgereift ist der Einsatz von selbstfahrenden Bussen?

Sie sind klein, sicher und günstig: Kleinbusse ohne Chauffeuren und Chauffeure. Bernmobil hat sie bei einem Pilotversuch in den Berner Quartieren Matte und Marzili getestet. Prof. Dr. Stefan Rose vom Institut Marketing & Global Management und sein Team haben den Test mit wissenschaftlichen Studien begleitet.

Autonome Fahrzeuge, Elektrifizierung und Ride-Sharing sind die potenziellen Meilensteine, mit denen wir die urbane Mobilität nachhaltiger gestalten können. Verkehrsüberlastung und Luftverschmutzung können damit reduziert sowie langfristig die innerstädtischen Flächen neu gestaltet werden. Doch auch wenn die technologischen Herausforderungen gelöst sind, wird die Einführung von autonomen Fahrzeugen nur dann gelingen, wenn der Einsatz dieser Fahrzeuge auch von den Nutzer*innen akzeptiert wird. Das Departement Wirtschaft der Berner Fachhochschule hat darum untersucht, wie die selbstfahrenden Busse von Fahrgästen, Quartierbewohner*innen und Projektbeteiligten selbst wahrgenommen werden. Insgesamt nahmen an den Studien 80 Testfahrgäste, 68 Anwohner*innen aus den Quartieren und elf Mitarbeiter*innen von Bernmobil teil.

Testfahrt als Teil der Evaluation: So erlebten es die Fahrgäste

Die Mehrheit der Befragten vertraute dem autonomen Fahrzeug (72%) und fühlte sich während der Testfahrt sicher (78%). Verglichen mit einem Auto schätzen 65% der Befragten das Unfallrisiko als deutlich geringer ein. Weniger zufriedenstellend war für die Testfahrgäste die Geschwindigkeit des autonomen Fahrzeugs, diese wurde von 83% als zu langsam empfunden. Um eine vergleichbare Strecke zu bewältigen, würden daher 77% der Befragten zu Fuss gehen. Eine Nutzung des autonomen Kleinbusses sollte aus Sicht der Testfahrgäste entweder spontan (33%) oder bei Bedarf (56%) möglich sein.

Quartier sieht es skeptisch

Neben den Erfahrungen der Testfahrgäste haben die Forscher*innen auch die Meinung der Anwohner*innen in der Nähe der Fahrstrecke eingeholt. Wegen der aktuell noch geringen Geschwindigkeit, dem Ticketkauf bzw. Buchungsvorgang sowie einer gewissen Unvorhersehbarkeit wurden die Kleinbusse im Anwohnerverkehr häufig als Hindernis empfunden. Zusätzlich bietet aus Sicht der Anwohner*innen ein autonomer Kleinbus in Quartieren wie der Matte und Marzili aktuell nur begrenzten Mehrwert, weil sich die Distanzen innerhalb des Testbereichs zu Fuss zurücklegen lassen. Einen Mehrwert könnte der autonome Kleinbus jedoch für Anwohner*innen mit eingeschränkter Mobilität oder für Tourist*innen bieten.

Technologisch noch nicht ausgereift

Auch das Bernmobil-Personal des Pilotversuchs wurde befragt: Die Mehrheit ist zwar der Ansicht, dass autonomes Fahren die Beförderung der Zukunft ist, jedoch sei die Technologie aktuell noch nicht ausreichend entwickelt. Vor allem könnten die Fahrzeuge Hindernisse noch nicht gut genug erkennen, was zu häufigen Not-Stops und unangenehmen Situationen mit anderen Verkehrsteilnehmer*innen führe. Auch seien die Kleinbusse für einen Einsatz in innerstädtischen Gebieten weniger geeignet, da diese von anderen Verkehrsteilnehmer*innen nicht akzeptiert würden und noch nicht ausreichend autonom seien.

Einsatzgebiet ist entscheidend

Selbstfahrende Kleinbusse müssen also technologisch noch weiterentwickelt werden. Damit auch andere Verkehrsteilnehmer*innen die Kleinbusse akzeptieren, müssten sie sich in puncto Geschwindigkeit und Fahrverhalten reibungslos in den Mischverkehr integrieren können. Zusätzlich braucht es ein klar definiertes Einsatzgebiet, das den Nutzer*innen einen deutlichen Mehrwert bietet. So könnten sie als Zubringerfahrzeuge eingesetzt werden oder ausserhalb stark befahrener Gebiete wie z. B. auf Werksgeländen und Flughäfen. ■



Prof. Dr. Stefan Rose
Institut Marketing & Global Management
stefan.rose@bfh.ch

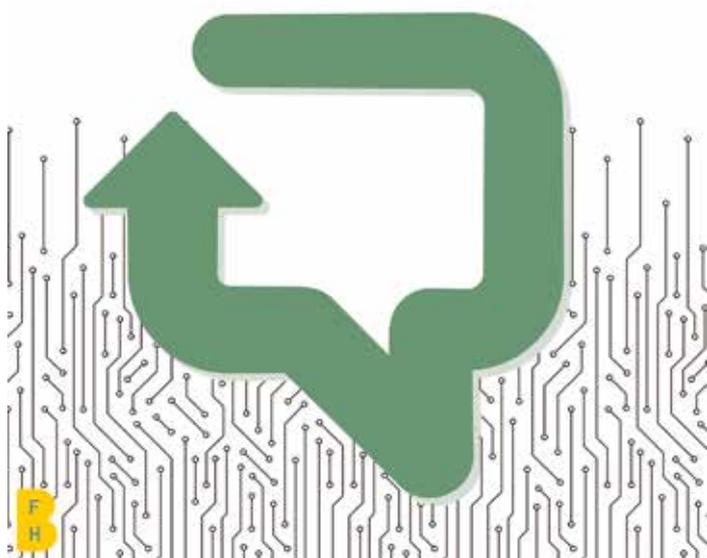


Ein autonomer Kleinbus des Pilotversuchs von Bernmobil fährt über die Dalmazibrücke – zu sehen ist ein Passagier.

Ein Podcast für unsere Forschung – kompakt und praxisnah

Let's Talk Business: Im Podcast der BFH Wirtschaft sprechen wir mit unseren Wissenschaftler*innen über ihre Forschungsthemen von Kreislaufwirtschaft über Innovation bis New Work und zeigen konkrete Handlungsfelder in der Unternehmenspraxis auf.

Let's Talk Business



Welches sind die Dos und Don'ts im Homeoffice? Wirkt der Einsatz von künstlicher Intelligenz im Bewerbungsprozess ermutigend oder abschreckend? Und wie viele Unternehmen in der Schweiz engagieren sich für die Kreislaufwirtschaft? Es ist ein bunter Strauss an Themen, den unsere Forscher*innen in ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit bearbeiten. Gemeinsam sind ihnen die Mega-Trends unserer Zeit: Nachhaltigkeit und Digitalisierung. Der im Herbst 2021 lancierte Podcast «Let's Talk Business» trägt dieser Vielfalt Rechnung: Moderatorin Anne-Careen Stoltze-Siebmann spricht mit ihren Gästen über aktuelle Projekte aus allen Forschungsbereichen am Departement Wirtschaft – anschaulich und kompakt. So erzählt Dr. Caroline Straub in der zweiten Folge von ihrem SNF-Projekt zu GigWork und wie sich diese plattformbasierte Form des Arbeitens auf den Schweizer Arbeitsmarkt auswirkt. In Folge drei geht es um Desserts und um Konsumentenforschung: Dr. Sven Feurer erklärt, weshalb auch Personen, die auf eine

gesunde Ernährung achten, gelegentlich «sündigen». Er und seine Forschungskolleg*innen haben herausgefunden, dass Menschen, die sich gesund ernähren, diese süßen Belohnungen strategisch planen und mit finanziellen Anreizen verbinden.

In der aktuellen Podcastfolge ist Dr. Kirsten Hillebrand zu Gast. Die Dozentin an unserem Institut Sustainable Business spricht über die App «KlimaKarl», die auf spielerische Art und Weise das klimafreundliche Verhalten von Mitarbeiter*innen am Arbeitsplatz fördern will (mehr Informationen zum Projekt finden Sie im Beitrag auf Seite 20).

Abonnieren Sie «Let's Talk Business» und verpassen Sie keine Folge mehr! Alle bisherigen Episoden finden Sie auf Spotify, Deezer und Google Podcasts. ■

Mehr erfahren:

www.bfh.ch/de/aktuell/magazine/podcast



Stephanie Blum
Mitarbeiterin Kommunikation
stephanie.blum@bfh.ch

Werkstatt und Lounge für ein dynamisches Lernen

Neue Lern- und Unterrichtsformen für Weiterbildung und Lehre – an den Standorten Schwarztorstrasse und Brückenstrasse werden in je zwei Unterrichtsräumen Möbel und Tools getestet.

Die digitale Transformation, notwendige Future Skills und die Coronapandemie: In den vergangenen Jahren haben verschiedene Einflüsse die Weiterbildungsformate der BFH Wirtschaft geprägt. Action Learning, hybrider Unterricht und kooperative Lernformen haben längst Einzug gehalten, nun werden auch die Unterrichtsräume dazu passend gestaltet. Denn ein Studiengang mit Schwerpunkt Design Thinking, durchgeführt in klassischen Unterrichtsräumen mit Reihenbestuhlung, das passt einfach nicht.

Deshalb beschäftigte sich eine Gruppe von Dozent*innen, Mitarbeiter*innen und Student*innen der BFH unter dem Lead der Innovationsspezialist*innen der Spark Works AG im Sommer 2021 mit der Lernwelt von morgen. In je zwei Räumen an der Brückenstrasse 73 und der Schwarztorstrasse 48, die für die Tests ausgewählt wurden, entsteht die neue Lernwelt. Für den Planungsprozess zog die Spark Works AG die play!ces GmbH bei, ein Start-up, das Lernwelten gestaltet. Seitens der BFH Wirtschaft begleiteten Isabel Ledermann, Leiterin Abteilung Services, und Simon Burger, Digital Officer, das Vorhaben fachlich und koordinativ. Prof. Dr. Kim Oliver Tokarski, Leiter Weiterbildung, und Studiengangsleiter Prof. Dr. Andreas Ninck brachten die Nutzeranforderungen für die Schwarztorstrasse ein. Zusammen diskutierten sie die unterschiedlichen Bedürfnisse und entwickelten einen Prototyp für die Neugestaltung der Unterrichtsräume.

Der Raum als Bühne

Was muss die neue Gestaltung leisten? Die gewünschten Szenarien waren vielfältig. Einerseits sollen kooperative Lernformen an Gruppentischen für vier bis sechs Personen mit Präsentationsmöglichkeiten oder in einer «Werkstatt» ohne feste Sitzgelegenheiten die Kernnutzung des Raumes definieren. Beispielbare Wände machen die Arbeit interaktiv und lebendig. Andererseits soll der Raum Platz bieten für den Austausch im Plenum in Form eines Stuhlkreises bis hin zum Input mit einzelnen Lernplätzen. Eine Lounge zum Rückzug, für informellen Austausch oder auch eine Pause rundet das Angebot ab. Für eine dynamische und bewegte Nutzung muss die Ausstattung leicht, beweglich und kombinierbar sein. Die Räume sollen anregend, jedoch nicht ablenkend wirken. Ein Werkstattcharakter war

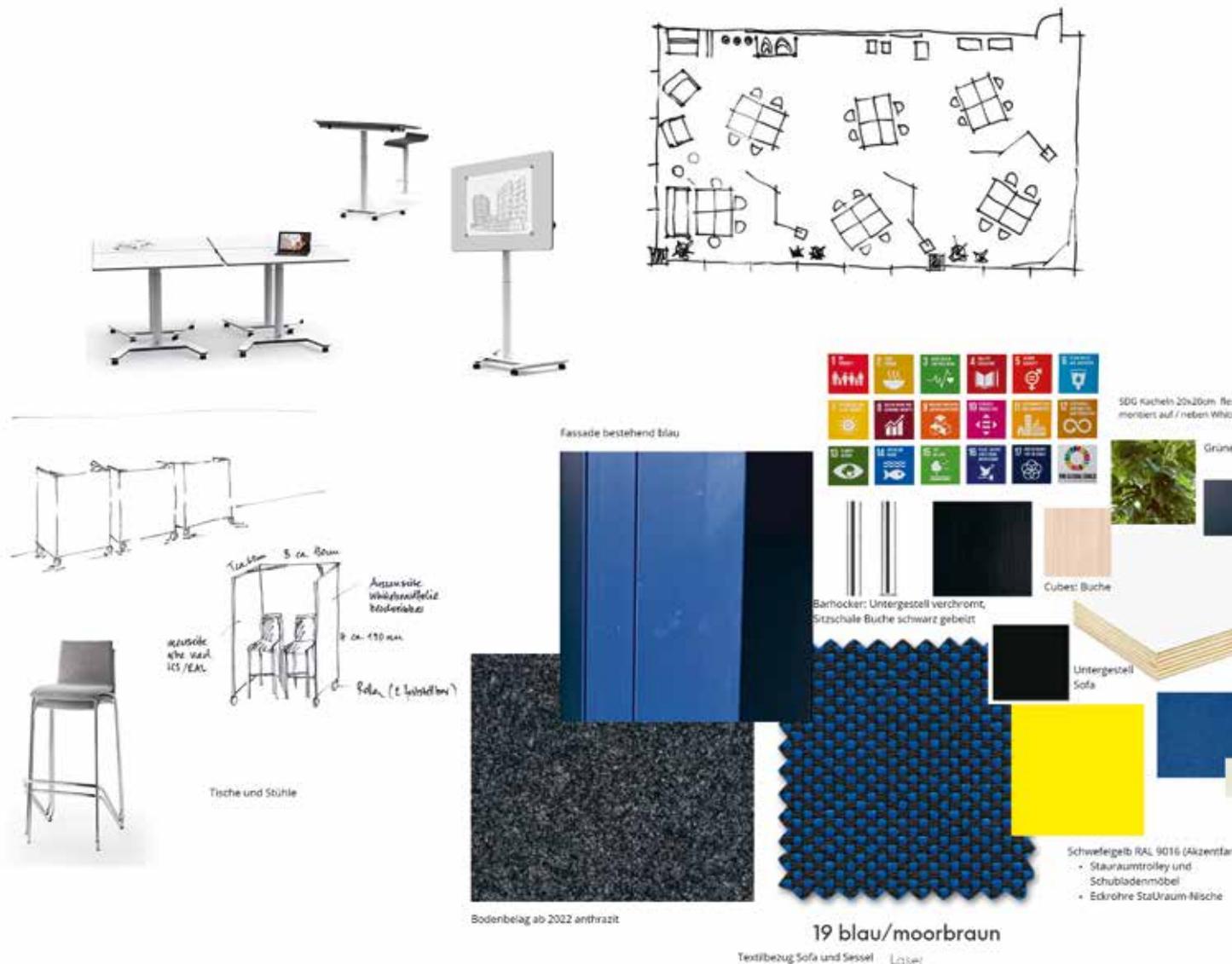
erwünscht, gleichzeitig sollte die neue Einrichtung einen hochwertigen Eindruck vermitteln.

Die Lösung ist eine zurückhaltende Gestaltung mit Akzenten. Den Rahmen bilden weisse Flächen als Einladung zur Bespielung sowie die bereits vorhandenen Anthrazit- und Blautöne. Diese werden in «weicher Form» in den Textilbezügen wieder aufgegriffen. Als Kontrast dienen Stauraumtrolleys in schwefelgelber Farbe. Sie sorgen mit ihrer kubischen Form an verschiedenen Stellen im Raum für Auflockerung. Abgerundet wird das Ambiente durch Holzdetails, welche dem Ganzen eine spielerisch-warme Note verleihen. So bleibt Platz für die Vielfalt an Farben, Formen und Materialien, welche die Nutzer*innen mit ihren Arbeitsinstrumenten wie Post-its, Lego und Schreibmaterial in den Raum bringen. Denn diese spielen schliesslich die Hauptrolle – der Raum ist lediglich die Bühne.

Mobiles und funktionales Mobiliar

Nach den im Workshop formulierten Anforderungen an die Einrichtung wurde der Produktemarkt durchforschet. Dank einer Auswahl aus Mustern wurden folgende Ausstattungselemente schliesslich vorgeschlagen:

- Ein kleiner, höhenverstellbarer **Einpersonentisch**, der sich zu grösseren Tischflächen kombinieren lässt. Der Tisch hat Rollen und kann einfach verschoben und verstaut werden. Dank seiner klappbaren Tischfläche kann er sowohl als Lesepult als auch zur platzsparenden Verstauung genutzt werden.
- **Hochstühle** für die Arbeit an den Tischen in Stehhöhe. Dank ihrer hohen Rückenlehne und dem Sitzpolster sitzt es sich auf ihnen auch über eine längere Zeit hinweg bequem. Sind die Tische auf Sitzhöhe eingestellt, dann stehen die bisherigen **Vierfussstühle** bereit. Die Hochstühle können dann einfach aufeinandergestapelt und platzsparend weggestellt werden.
- Ein **Set an beschreibbaren Tafeln**, an denen auch **Post-its** haften, inklusive Halterungen und Staffeleien. Die Tafeln wiegen nur fünf Kilo und lassen sich beliebig im Raum platzieren und bewegen. Spezifisch für agile Entwicklungsprozesse entworfen lassen sie sich zu unzähligen Arbeitssituationen anordnen.



Diese Abbildungen entstammen dem Moodboard mit Möbeln und Materialien, die an der Schwarztorstrasse verwendet werden.

- Magnetische **Whiteboards**, sie erweitern die nutzbare Fläche im Raum.
- Mobile **Stauraumtrolley** auf Rollen ausgestattet mit tragbaren Schubladen bieten Platz sowohl für das Material der Dozent*innen als auch für das Arbeitsmaterial, das die Student*innen in Gruppenarbeiten nutzen.
- Kleine, offene **Bücherregale**, ebenfalls auf Rollen, bieten Stauraum für allgemein zugängliche Materialien und Bücher.
- Im 2. OG (Raum 210/211) befindet sich die **Lounge** mit Sofa, Sesseln und Hockern. Sofa und Sessel haben stabile Rollen, die Hocker einen Tragegriff. Beistelltische gibt es keine, braucht es eine Arbeitsfläche, dann können die Einzelpersonentische genutzt werden.
- Pro Raum ein **Prototyp einer mobilen Nische**. Sie bietet Platz für Stühle/Hocker, gleichzeitig dient ihre Rückwand als Whiteboard.

Nachhaltige Beschaffung

Nebst der passenden Produktauswahl zu attraktiven Konditionen ist eine nachhaltige Beschaffung ein zen-

trales Anliegen von Isabel Ledermann. Daher wurden verschiedene Optionen ausgelotet:

- Kann bestehendes Mobiliar umgebaut und wieder eingesetzt werden?
- Besteht die Möglichkeit, gebrauchtes Mobiliar zu kaufen?
- Kann Mobiliar gemietet werden?

Die Recherchen zeigten bald, dass es kaum entsprechende Angebote gibt. Mietmobiliar, welches vereinzelt angeboten wird, eignet sich nur für «konventionelle» Ausstattungen mit Schultischen und -stühlen. Auch im Gebrauchtmärkte dominieren Standardtische und -stühle – innovative und neuartige Produkte sind naturgemäss schwierig zu finden. Ein Umbau von bestehendem Mobiliar hätte schliesslich zu viel Abfall verursacht und die funktionalen Umsetzungsmöglichkeiten stark eingeschränkt. In Bezug auf die Nachhaltigkeit ist somit der beste Entscheid, das bestehende, zu 100 % funktionsstüchtige Mobiliar in anderen Räumen zu verwenden und für den Test neues Mobiliar anzuschaffen. Dies gilt für die Schwarztorstrasse – an der Brückenstrasse ist ein Raum mit Mietmobiliar ausgestattet, das bei erfolgreichem Test übernommen werden kann.



Design Thinking Tools

- ribel
boards
- Akzente durch Pflanzen
- Metalregal Charcoal (anthrazit)
- Cptk Design Thinking Boards
- Sitzhocker: Textilbezug und Griff



Begrünung



Stauraum



Grundfarbe weiss: Tische, Whiteboards, Präsentationswand



Lounge



Die Neuausrichtung der Lernumgebungen passt zur Entwicklung, welche die BFH Wirtschaft in den vergangenen Jahren intern angestossen hat. Bereits vor zwei Jahren wurden die Büroräume an der Brückenstrasse in eine offene Lern- und Arbeitsumgebung mit flexiblen Arbeitsplätzen transformiert. Grössere und zusammenhängende Räume verbessern die interdisziplinäre Zusammenarbeit, die Mitarbeiter*innen erhalten Optionen zur individuellen Gestaltung ihres Alltags. Auch im Bereich der Lehre werden Lernprozesse immer stärker durch das Individuum geprägt. Kooperative Lernformen lösen einseitigen Informationstransfer ab. Dozent*innen liefern nicht mehr nur Wissen, sondern beraten und begleiten die Student*innen auf ihrem Lernweg.

Inputs für den Campus

Prof. Dr. Nada Endrissat, Spezialistin für Digitale Transformation und Neue Arbeitswelten, und Dr. Nadine Hietschold, Dozentin für Innovations- und Change Management, begleiten die Testphase und erheben Daten zu Nutzung und Wirkung der Räume. Zudem erhoffen sich die Verantwortlichen auch eine Veränderung

bei den Dozent*innen: Dank der neuen Infrastruktur werden sie befähigt und animiert, neue Unterrichtsformate einzusetzen und sich auch methodisch weiterzuentwickeln. Dies wiederum wirkt sich direkt auf die Student*innen aus. Sie werden optimal vorbereitet auf eine Arbeitswelt, in der selbstorganisiertes, kooperatives und unternehmerisches Arbeiten gefragt ist. ■

Corinne Meyer

Planerin Lernwelten & Partnerin bei play!ces GmbH
corinne.meyer@playces.ch

Mit Datenanalyse die richtigen Dinge richtig tun

Immer mehr Unternehmen wollen das Potenzial ihrer Daten ausschöpfen. Dafür braucht es kompetente Fachkräfte. Welche Fähigkeiten gefragt sind und welcher Studiengang sie vermittelt, erläutert Prof. Dr. Kim Oliver Tokarski, Leiter der Weiterbildung der BFH Wirtschaft im Interview.

Es ist in aller Munde: Daten sind der Rohstoff des 21. Jahrhunderts. Sie bilden die Basis, um kundenorientierte Strategien, Geschäftsmodelle, Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln. Welche konkreten Beispiele gibt es für eine erfolgreiche Nutzung von Daten und einer damit verbundenen Neuausrichtung eines Unternehmens?

Prof. Dr. Kim Oliver Tokarski: Ein Grossunternehmen, das seine Daten nicht nutzt, ist heutzutage praktisch nicht vorstellbar. Auch viele KMU tun dies bereits, um ihr Unternehmen weiterzuentwickeln, neu auszurichten bzw. zu transformieren. Viele Start-ups wären ohne die Nutzung von Daten «nicht lebensfähig». Tech-Unternehmen wie Google, Facebook oder Swisscom wären ohne Datennutzung undenkbar. Aber auch Retailer und Industrieunternehmen wie Coop oder ABB sähen sich ohne die Nutzung von Daten Herausforderungen gegenüber. Hierbei ist die Frage, auf welcher Stufe die Datennutzung zu sehen ist: Werden Daten zum Beispiel direkt im Geschäftsmodell durch die Bereitstellung von Produkten oder Dienstleistungen genutzt («Digital Economy»: etwa Facebook und Google)? Bildet die Datenverarbeitung den Kern der Wertschöpfung («ICT-Provider» wie Swisscom und Microsoft)? Oder werden Daten für das Management oder Controlling genutzt («Traditionell» wie Coop und ABB)? Dies ist eine Frage des Reifegrads der Datennutzung und des damit verbundenen Geschäftsmodells. Für interessierte Leser*innen und als Quelle zu den vorangegangenen Aussagen seien die Studien und Analysen der Swisscom empfohlen¹.

Für die Analyse und Auswertung von Daten in Unternehmen hat die Weiterbildung der BFH Wirtschaft den CAS Data-Driven Organization entwickelt. Wer kann konkret von diesem CAS profitieren?

Grundsätzlich profitieren alle Mitarbeiter*innen von der Nutzung von Daten in einem Unternehmen, aber auch in der Verwaltung und in Non-Profit-Organisationen. Daten liefern Informationen über unternehmensre-

levante Sachverhalte. Unter anderem reflektieren sie Situationen und Sachverhalte in allen Leistungsbereichen, wie beispielsweise Strategie, Produkt- und Dienstleistungsentwicklung, Marketing, HR, Finanzen oder Logistik. Speziell sind Daten bei der Entscheidungsfindung wichtig und somit für Fach- und Führungskräfte relevant. Denn datenbasierte Entscheide können sowohl in fachlich-technischen als auch betriebswirtschaftlichen Bereichen getroffen werden. Letztlich geht es in der Regel direkt oder indirekt um betriebswirtschaftliche Entscheide der Effektivität («Die richtigen Dinge tun») oder Effizienz («Die Dinge richtig tun»). Das CAS thematisiert dabei bedeutende Konzepte einer datenorientierten Organisation. Es werden Kompetenzen einer digitalen und kulturellen Transformation zu einer Data-Driven Organization vermittelt.

Braucht man für diesen CAS betriebswirtschaftliche oder andere Vorkenntnisse?

Das CAS richtet sich an (Nachwuchs-)Führungskräfte aus dem mittleren und oberen Management, an Unternehmens- und Organisationsentwickler*innen sowie an Fachpersonen aus den Bereichen HR und Finance & Controlling, die verstärkt eine beratende Funktion in der Gestaltung datenbasierter Prozesse übernehmen wollen. Auch sprechen wir Wirtschaftsinformatiker*innen, Data Scientists und Spezialist*innen aus IT- und Fachabteilungen an, die sich stärker in der Organisations- und Unternehmensentwicklung engagieren möchten. Betriebswirtschaftliche Vorkenntnisse sind für das CAS empfehlenswert. Data Science oder statistische Kenntnisse sind nicht nötig. Im CAS werden keine Data Scientists aus technischer Sicht ausgebildet. Dieses CAS ist vielmehr eine Verbindung der strategischen bis zur operativen Ebene der Datennutzung aus betriebswirtschaftlicher Sicht unter der Nutzung von Technologie. So werden Chancen, die sich aus der Verwendung von Daten ergeben, und deren Potenzial und die Nutzung anhand von Cases und Beispielen diskutiert, um so Wettbewerbsvorteile zu schaffen.



Er leitet den CAS Data-Driven-Organizations: Prof. Dr. Kim Oliver Tokarski.

Was zeichnet den CAS Data-Driven Organization der BFH Wirtschaft besonders aus?

Der CAS ist anwendungsorientiert und praxisnah. Er verbindet theoretische Modelle mit Instrumenten aus der Wirtschaft. Das Ziel ist die Verbesserung der Entscheidungsfindung sowie der operativen und strategischen Wertschöpfung bei Produkten, Dienstleistungen sowie Geschäftsmodellen und Strategien auf der Basis von Daten. Die Referent*innen des CAS verfügen über langjährige Praxiserfahrungen und haben fundierte theoretische und praktische Kenntnisse im Bereich der «Data-Driven Organization». Der CAS vermittelt ein breites Spektrum an Informationen und Kompetenzen. Er verbindet BWL und Data Science. Konzepte einer datengetriebenen Geschäftsmodell- und Strategieentwicklung, des Datenmanagements, der Datenanalyse, des Data Storytelling zur visuellen Kommunikation sowie Kennzahlen werden mit betriebswirtschaftlichem Anwendungsfokus in Fallstudien unterschiedlicher Branchen thematisiert. Der CAS soll Licht in die Konzepte und Anwendungsbereiche des «Datenschungels» liefern. Nutzen Sie die sich bietenden Chancen der digitalen Transformation, denn die Zukunft gehört den Daten. Ganz nach dem Motto: «do or die». ■

1 <https://www.swisscom.ch/de/business/enterprise/themen/digital-business/data-driven-business-mehrwert.html>

Zur Person

Prof. Dr. Kim Oliver Tokarski leitet die Weiterbildung der BFH Wirtschaft. Weiter leitet er verschiedene Studiengänge u. a. den CAS Data-Driven Organization. Seine thematischen Schwerpunkte sind Innovation & Entrepreneurship sowie Strategie & Unternehmensentwicklung.

Alle Informationen zum CAS Data-Driven Organization finden Sie hier:



Alle Angebote unserer Weiterbildung finden Sie in der beigelegten Broschüre und hier:



Interview:

Natascha Branscheidt

Leiterin Kommunikation & Partnermanagement
natascha.branscheidt@bfh.ch

«Wie agile Methoden meine Arbeitsweise nachhaltig veränderten»

Vom CAS direkt zum eigenen Start-up – gegründet von unserer Absolventin Corinne Meyer. Hier schreibt sie über ihre Weiterbildung, die sie auf neue Wege brachte.

Knapp zwei Jahre ist es her, als die Welt noch in Ordnung war – und ich mich, nichts ahnend von den Veränderungen, die bald folgen sollten, für die Weiterbildung «Innovations- und Change Manager» anmeldete. Seit meinem Bachelor-Abschluss hatte ich keine Schulbank mehr gedrückt, und ich wollte nach über zehn Jahren Selbstständigkeit und «learning on the job» neue Impulse erhalten. In meiner Tätigkeit in der Entwicklung und Planung von Büroumgebungen bin ich konfrontiert mit dem Wandel der Arbeitswelt, weg von der standardisierten, von Prozessen getriebenen Routinearbeit hin zu Wissens- und Kreativarbeit. Ich war neugierig zu erfahren, was hinter Schlagworten wie «Innovation Management», «Agile» und «Design Thinking» steckt, und motiviert, neue Kontakte zu knüpfen und Begegnungen zu machen.

... und dann kam die Pandemie

Die erste und zugleich letzte physische Begegnung mit meinen Mitstudent*innen fand Ende Oktober 2020 statt – einen Tag vor der Bekanntgabe des Fernunterrichts an allen Hochschulen als Massnahme in der Pandemiebekämpfung. Wir sassen, noch ohne Maske, aber sichtlich unwohl in Anbetracht der bereits damals ungewohnten Nähe zu den noch unbekanntem Sitznachbarn, im Schulzimmer und erhielten eine Einführung in die Arbeitsgrundlagen des Studiums, in Miro, Teams und OneNote. Was wir auch erhielten war ein Stapel Bücher, den ich schmunzelnd mit der Bemerkung entgegennahm, unter «Innovation» hätte ich mir im Zeitalter der Digitalen Transformation dann doch etwas anderes vorgestellt.

Virtuelle (Zusammen)arbeit

Wie sich schon bald herausstellte, sollten besagte Bücher die einzige Möglichkeit bleiben, dem Bildschirm zu entfliehen. Die Tools zur virtuellen Zusammenarbeit und die Online-Unterrichtsblöcke hatten uns im nächsten halben Jahr fest im Griff. Und es dauerte einige Wochen, bis auch ich die Tools im Griff hatte. Das Miroboard war zu Beginn Chaos pur mit unterschiedlichen Grössenverhältnissen, unfreiwilligen Verschiebungen von Frames, Formen und Objekten und Ansammlungen von Post-its, welche wir in Ermangelung von wei-

tergehenden Gestaltungsfähigkeiten geradezu inflationär nutzten. Rückblickend war dieser Crashkurs unbezahlbar. Miro und Teams sind längst zu festen Bestandteilen meines Arbeitsalltags geworden.

Know-how für die Praxis

Auch über die digitalen Tools hinaus habe ich vieles mitgenommen in meine Planungs- und Beratungstätigkeit. Beispielsweise die Methodenvielfalt, die wir von unterschiedlichen Dozent*innen erleben durften und die mich inspiriert, in Workshops immer wieder neue Ansätze zu testen. Oder das Basiswissen in Facilitating, welches es mir ermöglicht, ganzheitlicher in den Austausch mit Nutzer*innen einzusteigen. Und schliesslich hat es mir das eigentliche Kernthema, die agilen Methoden, so sehr angetan, dass ich meine eigene Arbeitsweise in Projekten nachhaltig verändert habe – weg vom vorgespurten Durchlaufen der Phasen hin zu einem lebendigen Austausch auf Augenhöhe und iterativem Fortschreiten. So bin ich, die eigentlich «nur» verstehen wollte, längst zur Mittäterin geworden in der Transformation unserer Zusammenarbeit.

«Schliesslich haben es mir die agilen Methoden so sehr angetan, dass ich meine eigene Arbeitsweise in Projekten nachhaltig verändert habe. Weg vom durchgespurten Durchlaufen der Phasen hin zu einem lebendigen Austausch auf Augenhöhe und iterativem Fortschreiten.»

Neue Wege und eine Firmengründung

Eine noch unerwartetere Wendung schlich sich jedoch in der zweiten Hälfte des CAS ein. In Gesprächen mit meiner Schwester, welche sich ihrerseits in einer Phase der beruflichen Neuorientierung befand, entdeckten wir eine spannende Schnittmenge aus meiner Tätigkeit der Gestaltung von Arbeitsumgebungen und ihrem



Steckbrief

Name: Corinne Meyer

Abschlussjahr: 2021

Studium:
CAS Innovations- und Change Management

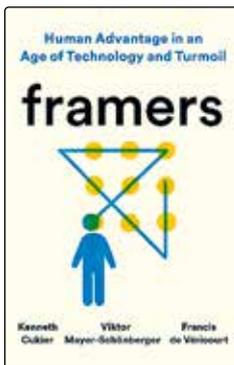
Funktion:
Inhaberin Workplace & Co GmbH,
Mitinhaberin play!ces GmbH

Was ich an der BFH Wirtschaft besonders geschätzt habe:
Die Vielfalt an Dozent*innen, auch aus der Praxis, und ihr spürbares Engagement

Hobbies:
Im Sommer Regatta-Segeln in der Schweiz, im Winter Skifahren, und ab und zu einen gemütlichen (Fernseh-)Abend vor dem Cheminée verbringen. Nicht mein Hobby, sondern meine erste Priorität sind meine Familie und das gemeinsame Entdecken, Erleben, Spielen, Basteln und Lesen mit meiner 5-jährigen Tochter.

Wunsch, als Pädagogin junge Menschen in ihrer Entwicklung zu selbstständigen, fähigen und empathischen Persönlichkeiten zu begleiten. Und so nahm unsere gemeinsame Geschäftsidee der ganzheitlichen Entwicklung von Lernwelten Gestalt an. So oft es ging, nutzte ich dabei die Übungen im CAS zur Erarbeitung der Grundlagen und erstellte unter anderem einen Lean Start-up Canvas mit Unterstützung von Studienkolleg*innen. Auch die weiteren Schritte – Probleminterviews, Erarbeitung von Persona und Workshops zu zweit zur Konkretisierung der Idee – waren geprägt durch das frisch Erlernte. Und nun, knapp ein Jahr nach dem ersten «Abtasten», ist unsere Firma play!ces GmbH gegründet und bald wird auch unsere Online-Präsenz startklar sein. Unter unserem Motto «gemeinsam Lernräume neu denken» dürfen wir bereits erste Projekte bearbeiten – unter anderem auch mit der BFH (siehe Seite 27). ■

Die Rückkehr der Kausalität und der Wandel des wissenschaftlichen Diskurses



Kenneth Cukier,
Viktor Mayer-Schönberger,
Francis de Véricourt
**framers –
Human Advantage in an Age
of Technology and Turmoil**
Dutton, May 2021

Heute ist es einfacher als früher, Einblick in den wissenschaftlichen Insiderdiskurs zu bekommen. «framers – Human Advantage in an Age of Technology and Turmoil» von Kenneth Cukier, Viktor Mayer-Schönberger und Francis de Véricourt, erschienen bei Dutton, bietet einen solchen Einblick. Das Buch erklärt, warum gerade im Zeitalter digitaler Daten die Denkmodelle besonders wichtig sind.

Wie erhält man Einblick in das, was die wissenschaftlichen Vordenker*innen gerade umtreibt? Dafür bestehen mehrere Möglichkeiten: Man kann die A+ Journals scannen, muss dies aber für mehrere Disziplinen tun und die Zusammenhänge selbst erkennen. Man kann auch auf Konferenzen gehen, muss dabei aber im Meer der Veranstaltungen diejenigen herauspicken, bei denen tatsächlich ein Diskurs auf der Höhe der gegenwärtigen Erkenntnis stattfindet.

Oder man kann die wichtigen Bücher lesen. Auch sie machen nur einen Bruchteil der zum jeweiligen Themenfeld veröffentlichten Bücher aus. Es gibt im Wesentlichen drei Arten lesenswerter Sachbücher. Erstens sind das die «Shaper»-Bücher, welche den Diskurs gestalten wollen. Zweitens sind es einige der für die wissenschaftliche Karriere belanglosen Sammelbände, insbesondere wenn diese im Nachgang einer «Upon invitation only»-Konferenz zu einem aktuellen Thema produziert werden. Drittens sind es «Speed»-Bücher, welche innert kurzer Zeit geschrieben werden, um die erste breitere Darstellung eines wissenschaftlichen Insider-Diskurses zu liefern.

«framers» ist so ein Speed-Buch, das sich mit dem Phänomen auseinandersetzt, dass die Sozialwissenschaften neu kausale Zusammenhänge identifizieren. Früher war das Reden über Kausalitäten verpönt. In den letzten Jahren hat aber die Kausalitätsforschung

eine fulminante Karriere hingelegt. Nur blieb bislang unklar, was dieser Paradigmenwechsel wirklich bedeutet. Judea Pearl's wunderbares «The Book of Why» führt zwar ins Thema sehr gut ein, lässt aber viele Fragen offen.

«framers» liefert nun eine Auslegeordnung, welche mentale Modelle ins Zentrum stellt und kausales Denken im Kontext der grossen Frage diskutiert, worin Menschen den Computern überlegen sind. Es diskutiert die zentrale Bedeutung kausalen und kontrafaktischen Denkens für den Erfolg der Menschheit – mit Verweisen auf Michael Tomasello und Steven Pinker – und erörtert die zentrale Rolle des Spiels mit gedachten Einschränkungen. Zusätzlich offeriert es auch noch eine Interpretation, wofür Computer wirklich gut geeignet sind, nämlich zum konkreten, datenbasierten Erforschen der mentalen Modelle.

Im Text des Buchs ist noch nicht alles bis ins Letzte durchdacht – es musste beim Schreiben offensichtlich schnell gehen –, aber trotzdem wird den Leser*innen ein aufschlussreicher und äusserst inspirierender Einblick in den aktuellen transdisziplinären Diskurs gegeben. Wie alle guten Auslegeordnungen knüpft das Buch an Bekanntem an, stellt multidisziplinäre Querbezüge her und klärt nicht alles, sondern (er)öffnet den Diskurs.

Allerdings sollte man das Buch nicht nur auf der Metaebene verstehen. Es will mehr als nur Trost spenden mit der Aussage, dass das Erfinden neuer Denkmodelle nur wir Menschen beherrschen. Mit Frames sind nicht Narrative gemeint, sondern Denkmodelle, welche Problemanalyse und Lösungsdesign ermöglichen. Darum gibt es am Ende auch konkrete Handlungsanleitungen für das Arbeiten mit ihnen. ■



Prof. Dr. Reinhard Riedl
Dozent Institut Digital Technology Management
reinhard.riedl@bfh.ch



Transform-Konferenz zur digitalen Daten-souveränität

Der Ruf nach «digitaler Souveränität» ist in Europa bereits auf der politischen Agenda angelangt, in der Schweiz nimmt das Thema erst an Fahrt auf. Welche Bestrebungen gibt es in Staat und Wirtschaft, der Abhängigkeit der Tech-Giganten zu entkommen? Wie sollen beispielsweise Public-Cloud-Dienste angeboten werden? Mit diesen und weiteren Fragen beschäftigt sich die dies-jährige Transform-Konferenz der BFH Wirtschaft am 31. Mai 2022 im Berner Rathaus. Als Referent*innen werden u. a. erwartet: Prof. Ulises Mejias von der State University of New York, Judith Bellaiche, Nationalrätin Grünliberale Partei, und Peppino Giarritta, Beauftragter von Bund und Kantonen für die Digitale Verwaltung Schweiz (DVS). Weitere Informationen und die Anmeldung finden Sie hier:



Virtuelle Hermes-Tagung

Am 15. Juni 2022 findet die nächste Tagung «HERMES angewandt» statt zum Thema Agilität. Sie wird virtuell durchgeführt vom Institut Digital Technology Management und der Weiterbildung BFH Wirtschaft in Zusammenarbeit mit der APP Unternehmensberatung AG. Zur Anmeldung:



Gastforschungsprogramm für ukrainische Wissenschaftler*innen

Das Departement Wirtschaft der BFH unterstützt ukrainische Kolleg*innen in diesen schwierigen Zeiten mit einem speziellen Gastforscherprogramm. Das Programm deckt die Kosten für die Unterkunft in Bern, die Reisekosten und den Arbeitsplatz für einen Zeitraum von 4–8 Wochen. Um sich für eine Visiting Researcher Position am Departement Wirtschaft der BFH zu bewerben, senden Sie bitte die folgenden Informationen:

- Kurzer akademischer Lebenslauf und Forschungsschwerpunkt
- Beschreibung der Lebensumstände (Wohnort, aktueller Arbeitgeber, aktueller Aufenthaltsort, Familie, die Sie mitbringen möchten usw.)
- Zeitrahmen, in dem Sie in Bern sein können

An Prof. Dr. Sebastian Gurtner
(Leiter Forschung)
sebastian.gurtner@bfh.ch

Radikale Lösungen für Smart Cities und Regions

Die Schweizerische Agentur für Innovationsförderung Innosuisse unterstützt über vier Jahre neben 17 anderen den NTN Innovation Booster Swiss Smart Cities. Dahinter verbirgt sich ein regions- und branchenübergreifendes Steuerungsgremium unter der Leitung der BFH Wirtschaft, bestehend aus Vertreter*innen der Forschungsinstitutionen ZHAW und Universität Fribourg sowie den Smart City Verbänden Smartcity Alliance und CityZen. Gemeinsam wollen sie Lösungen generieren, die einen Mehrwert für smarte Gemeinden, Städte, Regionen und die ganze Schweiz schaffen. Unterstützt wird das Gremium von zahlreichen Partner*innen aus Wirtschaft, Wissenschaft, Verwaltung und Innovationsförderung. Dabei sind u. a. Swisscom, Siemens, Switzerland Global Enterprise, Kickstart und die SBB.

Regelmässig werden Make-a-thons durchgeführt, der erste findet – powered by Innosuisse – am 6. April 2022 statt. Weitere Informationen zum Make-a-thon, Anmeldemöglichkeiten sowie Details zum Innovation Booster Team und dem Innovationsprozess finden Sie auf der Website: www.swissmartcities.org

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 Circular Innovation and Sustainability
- Master of Science in Digital Business Administration

Weiterbildung

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

Dienstleistungen

- Analysen und Vergleichsstudien, Beratung und Consulting
- Regulierungsfolgenabschätzungen, Projekt- und Programmaudits
- Inhouse-Schulungen
- Digital Snacks
- KMU-Fitness-Test

Angewandte Forschung

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

Alumni BFH Wirtschaft

- Networking mit ehemaligen Student*innen sowie Vertreter*innen 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