

# svikrelations3/14



Revue für interne und integrierte Unternehmenskommunikation  
Revue de la communication interne et intégrale  
Rivista per la comunicazione interna e integrale

## **COTY 2014**

Dr. h.c. Willy Michel  
Ypsomed AG

## **SVIK RATING 2014**

Awards

## **DUALE BILDUNG**

Bildungsressismus?

## **SVIK-KONFERENZ 2015**

CCO im Fokus

## **ASCI-CONFERENCE 2015**

Sprachausbildung - Leben - Kultur - Beruf





**Wir bieten Ihnen den umfassenden Service für Printmedien.**

**Fotografie, Druck, Weiterverarbeitung und Versand.**



Grafisches Unternehmen  
Stauffacherstrasse 77  
Postfach 412  
CH-3000 Bern 25

Tel. 031 333 10 80  
Fax 031 332 68 35  
www.schneiderdruck.ch  
info@schneiderdruck.ch

## Editorial




Dezember! Überrascht? Schon stehen wir wieder vor einem Jahresende. Welche Betriebe haben nicht bereits ihre Budget- und Jahresplanungszyklen hinter sich? Sogar der Geschäftsbericht für das gerade ablaufende Jahr ist als Entwurf schon vorhanden. Sicher ist sicher! Je grösser die Organisation und je komplexer die Prozesse, desto wichtiger sind solche Tätigkeiten und Instrumente. Und wir – haben wir uns schon unsere persönliche Strategie fürs nächste Jahr zurechtgelegt?

Planungs- und Budgetprozesse werden nicht von allen geliebt. Es gibt sogar namhafte Wissenschaftler und bekannte Wirtschaftsgrößen, die solches als unnötigen Zwang bezeichnen. Warum denn überhaupt noch der Aufwand für ein eigenes Lebenskonzept fürs nächste Jahr?

Wo ich hinschaue und erfolgreiche Persönlichkeiten ausspähe: Überall besteht ein Lebens- und Handlungskonzept, das auch strikte umgesetzt wird. Tagtäglich. Auch in Biografien lässt sich solches nachlesen. Ein feinfühliges Rilke ohne strikte

Ordnung und Arbeitstechnik – undenkbar. Ein reflektierendes Thomas Mann oder ein stringent denkendes Stefan Zweig im arbeitstechnischen Chaos – unmöglich. Oder gar eine schreibkräftige Amélie Nothomb ohne ihre Sekretariats-technik – unrealistisch. Auch erfolgreiche Schweizer Literaten oder Unternehmer verbinden ihre Arbeitskraft mit Systematik. Denken, Konzentration und Schaffen verbunden mit Arbeitstechnik sind die Voraussetzungen, um ein Werk abzurufen und zu beenden.

Für uns persönlich genügt meist ein einfaches Lebenskonzept mit Gesundheit und konzentriertem Arbeiten zusammen mit einem animierenden familiären und einem positiven wirtschaftlichen Umfeld. Nur das müssen wir im nächsten Jahr schaffen, dann feiern wir auch 2015 schöne Weihnachten.

Frohe Festtage und einen guten Rutsch ins neue Jahr wünscht Ihnen

Daniel L. Ambühl, Präsident des SVIK

**Décembre ! Surprise ? Voilà déjà la fin d'une année supplémentaire. Quelles entreprises n'ont pas depuis longtemps bouclé leur budget et leur planification annuelle? Même le rapport annuel, alors que l'année se termine, est déjà à l'état de projet. Ce qui est fait est fait! Plus la taille de l'organisation et la complexité des processus augmentent, plus ces activités et ces outils prennent d'importance. Et nous? Avons-nous déjà élaboré notre stratégie personnelle pour l'année prochaine?**

La planification et le budget, ce n'est pas forcément la tasse de thé de chacun. Il y a même des scientifiques et des grands de l'économie qui prétendent que c'est inutile. Alors pourquoi se mettre sous pression pour sa vision personnelle de l'année à venir?

Si je regarde et inspecte les personnalités qui réussissent, je vois chez chacune un

choix de vie et de comportement résolu mis en application. Jour après jour. On fait le même constat dans les biographies. L'esprit subtil de Rilke sans ordre et techniques de travail précis, c'est impensable. Un Thomas Mann plein d'appétit ou un Stefan Zweig à la pensée si précise, au milieu d'un chaos technique, c'est impossible. Même une force de l'écriture comme Amélie Nothomb sans son secrétariat technique, c'est irréaliste. Les auteurs suisses à succès ou les entrepreneurs assortissent leur force de travail d'une systématique. La pensée, la concentration et l'action s'allient à la technique de travail pour réussir et terminer une œuvre.

Sur le plan personnel, il suffit la plupart du temps d'un idéal de vie simple, de santé, de résolution au travail, le tout dans un milieu stimulant et un environnement économique favorable. Si cela nous réussit l'année prochaine, alors Noël 2015 surviendra sous les meilleurs auspices.

Je vous souhaite de joyeuses fêtes et une bonne entrée dans la nouvelle année.

Daniel L. Ambühl, Président de l'ASCI

**È dicembre! Siete sorpresi? Un'altra fine dell'anno si avvicina. Quale azienda non si già lasciata alle spalle le fasi di bilancio e di pianificazione? Ormai è già stato abbozzato perfino il rapporto di gestione per l'anno in corso. Come si suol dire: prima si fa, meglio è! Più le organizzazioni sono grandi e i processi sono complessi, più tali attività assumono importanza. E noi? Abbiamo già riflettuto sulla nostra personale strategia per il prossimo anno?**

I processi di pianificazione ed elaborazione del preventivo non sono amati da tutti. Ci sono perfino rinomati studiosi e famosi imprenditori che li ritengono degli inutili vincoli. Perché allora ci sarebbe bisogno di spendere energie per un proprio progetto di vita per il prossimo anno?

Sempre, quando osservo delle personalità



## Papier stärkt nachhaltig Ihre Marke

Die richtige Papierwahl gehört zu den Primäraufgaben der Unternehmenskommunikation und des Marketings. Sie bringt Mehrwert in der Kommunikation, erhöht die Qualität, unterstützt die unternehmensspezifische Identität und gewährleistet den richtigen Imagetransfer. Neben der visuellen Erscheinung eines Corporate Designs spielen auch Haptik, Farbe, Nuance und Oberfläche des Papiers eine bedeutende Rolle. Machen Sie deshalb Ihr Corporate Design fühlbar erfolgreich!



## Inhalt

Editorial	03
Inhaltsverzeichnis	05
SVIK/ASCI live	07
Human Resources	17
Aus- und Weiterbildung	21
Medien und Technik	33
Kultur und Sprache	37
SVIK/ASCI intern	49
Agenda	50
Impressum	51

di successo, noto che esiste un progetto economico e di vita, che viene applicato pedissequamente. E quotidianamente. È un aspetto che emerge anche nelle biografie. Perfino una poesia sensibile come quella di Rainer Maria Rilke sarebbe stata inconcepibile senza una rigida disciplina di lavoro. Altrettanto impensabile è che lavorassero nel caos intellettuali del calibro di Thomas Mann o Stefan Zweig. E perfino per una scrittrice solida come Amélie Nothomb sarebbe stato irrealistico lavorare senza la sua tecnica da segretario. Anche celebri letterati e imprenditori svizzeri collegano la loro capacità lavorativa alla sistematica. La riflessione, la concentrazione e l'applicazione, combinati alla tecnica di lavoro, sono condizioni fondamentali per completare e concludere un'opera.

A noi di solito basta un semplice progetto di vita fatto di salute e di un lavoro, oltre a una famiglia calorosa e a un ambiente economico positivo. Dobbiamo realizzare solo questo per poterci augurare Buon Natale anche nel 2015.

Auguri di Buon Natale e Felice Anno Nuovo

Daniel L. Ambühl, Presidente dell'ASCI



**SVIK live: SVIK-Awards 2014**  
Wer wurde am 30. Oktober 2014 Preisträger, wer Coty und wer Lehrer/Autor des Jahres?  
Seite 7



**Duale Bildung**  
Aussagen verschiedener Protagonisten zum Thema.  
Seite 21



**Kultur und Sprache**  
Information und Kommunikation schafft Gemeinschaften. Und die Sprache?  
Seite 37



SVIK/ASCI live

# SVIK-Rating 2014 – erlesene Federn

Ein ausgezeichnete Jahrgang der internen Kommunikation

## **Carola Minder**

Geschichten, welche die Menschen berühren. Titelblätter, die Aufmerksamkeit erregen. Personalmagazine, die Nähe schaffen. Elektronische Medien, die schnell Distanzen überwinden, sprichwörtlich. Strategien, die verbinden. Kommunikatoren und Autoren, die auch tun, was sie sagen. Das alles steht für die interne Kommunikation und damit für das SVIK-Rating. Jedes Jahr stellen sich die Besten ihres Fachs der Herausforderung, von anderen beurteilt zu werden. Als Belohnung dürfen sie sich im besten Fall mit goldenen Federn schmücken.

*Des histoires touchantes, des manchettes attrayantes, des bulletins d'entreprise qui rapprochent les collaborateurs. Des médias électroniques qui effacent rapidement les distances, des stratégies qui créent des ponts. Des communicants qui font vraiment ce qu'ils disent. Tout cela relève de la communication interne et répond donc parfaitement aux attentes du Rating ASCI. Chaque année, les meilleurs projets sont soumis au jury qui décernera la Plume d'or au vainqueur.*

Un'annata eccellente per la comunicazione interna: Storie che commuovono. Titoli che attirano l'attenzione. Riviste del personale che creano legami. Media elettronici che colmano le distanze in un battibaleno, letteralmente. Strategie per creare collegamenti. Comunicatori e autori che alle parole fanno seguire i fatti. Tutto ciò riguarda la comunicazione interna e dunque anche il Rating dell'ASCI. Ogni anno, in questo contesto, i migliori specialisti del settore affrontano la sfida di farsi valutare da terzi. Come ricompensa, hanno l'opportunità di potersi fregiare della Penna d'Oro.





### Interne Medien – unverzichtbare Dialoginstrumente

Informationen und Kommunikation formen Gemeinschaften. So sind Medien für Mitarbeitende heute besonders bedeutend für den Aufbau, die Betreuung und das Funktionieren einer effizienten Arbeitsgemeinschaft. Früher sprach man vom sogenannten «Wir-Gefühl», das es zu erzeugen galt. Vielleicht klingt das antiquiert, der Sinn dahinter ist aber moderner denn je. In einer globalen Welt mit Informationen on demand, on time, egal, an welchem Ort auf dieser Welt, braucht es Werte, die verbinden. Die Mitarbeitenden sollen sich in ihrer Unternehmenskultur wohl fühlen und motiviert agieren können. Die verschiedenen internen Kommunikationsmedien führen quasi die Menschen durch die Unternehmenswelt. Information ist nicht länger ein Machtinstrument der Teppichetage, sondern dient dazu, Arbeitsprozesse zu vereinfachen, Diskussionsplattformen zu bieten und eine Vertrauensbasis herzustellen.

Dass der Internen Kommunikation Beachtung geschenkt wird, zeigt das diesjährige SVIK-Rating.

Die Eingaben sind qualitativ hochstehend, unabhängig vom Budget, welches zur Verfügung stand. Glaubwürdigkeit und gehaltvolle Inhalte sind zum Glück nicht vom «Geldbeutel» der einzelnen Unternehmen abhängig. Sondern eben wieder von den Menschen, den Kommunikatoren vor Ort, die den Dialog prägen.

Noch ein Schmankerl zum Schluss, bevor die Resultate publiziert werden...

### Die Printmedien sind tot – es leben die Printmedien!

Kaum fassbar, aber sie werden tatsächlich immer noch in Papierform produziert: Die Mitarbeitemagazine! Mit viel Herzblut, Kompetenz und toller Schreibe! Und, sie finden bei ihrer Leserschaft Anklang

und überzeugen! Gerade die elektronischen Medien sorgten für einen Qualitätsschub. Dies gilt übrigens nicht nur für die Schweiz. Am internationalen Wettbewerb, dem FEIEA Grand Prix, war die Konkurrenz in dieser Kategorie noch nie so gross und von vorzüglicher Qualität. Das lässt hoffen! Die Frage muss also nicht lauten Printmedien oder elektronische, sondern, wie beide Kanäle am besten genutzt werden, um die Informationen attraktiv an die Frau oder an den Mann zu bringen.

### SVIK-Rating 2014 – die stolzen Gewinner

An einer stimmungsvollen Preisverleihung in der Messe Basel wurden die Federn überreicht. Gleichzeitig erfuhren auch die Nominierten auf europäischer Ebene ihre Resultate.

#### Kategorie: Personalmagazine

**Goldene Feder:** Globe, Georg Fischer  
**Silberne Feder:** aare Magazin, Migros Aare  
**Bronzene Feder:** one, Credit Suisse  
**Spezialpreis:** IN VIVO, Universitätsklinik Lausanne (CHUV)

#### FEIEA Grand Prix

**Best internal magazine:** 3. Platz, one, Credit Suisse



Gundekar Giebel, Vizepräsident des SVIK, Jury-Head



Beste Mitarbeiterzeitung: das Team von Georg Fischer

#### Kategorie: Frontcover

**Goldene Feder:** Unterwegs, SBB  
**Silberne Feder:** Piazza, Swisscom  
**Bronzene Feder:** one, Credit Suisse  
**Sonderpreis der Jury:** soH magazin, Solothurner Spitäler

#### FEIEA Grand Prix

**Best front cover:** 3. Platz, Unterwegs, SBB



Moreno Rossi, Hotz Brand Consultants, Jury-Head



Bestes Frontcover: das Team von SBB

### Kategorie: Betriebsjournalistische Texte

**Goldene Feder und Auszeichnung Caran d'Ache:** live, Novartis  
**Silberne Feder:** unterwegs, Bruggli  
**Bronzene Feder:** one, Credit Suisse



Peter Widmer, TCS, Jury-Head



Bester Betriebstext: Goran Mijuk, Novartis

### Kategorie: Elektronische Medien

**Goldene Feder:** CEO-Vlog, Die Mobiliar  
**Silberne Feder:** ENTRE LES LIGNES, Transports Publics Fribourgeois  
**Bronzene Feder:** Emerging Talent Program, UBS

### FEIEA Grand Prix

**Best use of social media:** 2. Platz, CEO-Vlog, Die Mobiliar  
**Best audio-visual:** 2. Platz, Emerging Talent Program, UBS



Lukas Karrer, Stimmt AG, Jury-Head



Bestes elektronisches Medium: das Team von Mobiliar

### Kategorie: Konzepte und Strategien

**Goldene Feder:** Caramba, Swiss Life  
**Silberne Feder:** Mitarbeitende verbinden, SBB

### FEIEA Grand Prix

**Best internal communication strategy, 2. Platz:** Caramba, Swiss Life



Joachim Tillessen, Dozent Fachhochschule Nordwestschweiz, Jury-Head



Beste Strategie: das Team von Swiss Life mit dem Moderatoren

### Sponsoren





# Interner Kommunikator des Jahres 2014

Kompetenz der Vorgesetzten sichert Arbeitsplätze

## Frank Wettstein

Seit Jahren vergibt der SVIK den Coty-Award an eine nachweislich auf dem Gebiet der Information und Kommunikation versierte Person. Dieses Jahr fiel die Wahl auf den Verwaltungsratspräsidenten der Ypsomed in Burgdorf, Dr. h.c. Willy Michel.

Depuis plusieurs années, l'ASCI décerne le Coty-Award à une personne qui a su mettre en œuvre une communication remarquable. Cette année, le choix s'est porté sur le président du conseil d'administration de Ypsomed à Bertoud, Dr. h.c. Willy Michel.

La competenza dei dirigenti garantisce posti di lavoro: Da anni l'ASCI conferisce il Coty Award a una personalità affermata e competente che si è distinta nell'attività d'informazione. Quest'anno la scelta è caduta sul Dr. Willy Michel, presidente del consiglio d'amministrazione della Ypsomed di Burgdorf.

Dr. h.c. Willy Michel gründete 1984 zusammen mit seinem Bruder die Disetronic. Kurz nach deren Veräusserung an die Roche Holding kaufte er den Bereich Injektionssysteme zurück und legte damit den Grundstein für die Ypsomed-Erfolgsgeschichte. Willy Michel prägte sie mit viel unternehmerischem Geschick, aber auch mit einer herausragenden internen Kommunikation.

Willy Michel weiss, wie man intern kommuniziert. In der Ypsomed hat er ein System geschaffen, das die Mitarbeitenden informiert und motiviert. Das Rückgrat bildet ein wikibasiertes Intranet, das von «Wiki-Gärtnern» bewirtschaftet wird. Daneben gibt es die Mitarbeiterzeitschrift «Exchange», die guten alten Anschlagbretter, regelmässige Schulungen sowie die Präsenz in den neuen Medien. Und

nicht zu vergessen den Chef selber: Willy Michel legt grössten Wert auf den direkten Kontakt mit seinen Mitarbeitenden – sei es im Rahmen von Sitzungen oder bei einem seiner Rundgänge durch die Firma. Er hat die goldene Feder für den internen Kommunikator des Jahres 2014 mehr als verdient.





# Lehrer und Autor des Jahres 2014

Autorität ausüben und Schüler wirksam führen

## Frank Wettstein

Zum ersten Mal vergibt der SVIK zusammen mit der Erwin-Blaser-Stiftung den mit 2'000 Franken dotierten Preis für einen ausgezeichneten Lehrer und Autor auf dem Gebiete der Unternehmenskommunikation und Sprache. Dieses Jahr fiel die Wahl auf Prof. Dr. R. Reichenbach von der Uni Zürich.

*Pour la première fois, l'ASCI, en collaboration avec la fondation Erwin Blaser, a décerné le prix d'excellence, doté de 2'000 francs, à un professeur et auteur dans le domaine de la langue et de la communication d'entreprise. Le lauréat de l'année 2014 est le professeur Dr. R. Reichenbach de l'Université de Zurich.*

*Esercitare l'autorità e guidare gli studenti con efficacia: Per la prima volta l'ASCI e la Fondazione Erwin Blaser hanno attribuito un premio, dotato di 2'000 franchi, a un docente e autore di pubblicazioni che si è distinto nel campo della comunicazione aziendale e in ambito linguistico. La scelta è caduta sul Prof. Dr. R. Reichenbach dell'Università di Zurigo.*

Begleitet von grossem Applaus wird Prof. Dr. Roland Reichenbach nach vorne gebeten. Im Handumdrehen nimmt er Bühne und Publikum für sich ein. Charmant und witzig pariert er mit prägnanten und treffenden Aussagen die Fragen des Moderators. Den Zuhörern wird sofort klar, dass da jemand steht, der die deutsche Sprache liebt. Der sie hegt und pflegt, der sie echt und unverfälscht weitergeben will. Und der völlig zu Recht mit dem Titel «Lehrer und Autor des Jahres 2014» ausgezeichnet wurde, den der Schweizerische Verband für interne Kommunikation (SVIK) zusammen mit der Erwin-Blaser-Stiftung dieses Jahr erstmals verliehen hat.



Prof. Dr. R. Reichenbach

Prof. Dr. Roland Reichenbach setzte sich an verschiedenen Universitäten im In- und Ausland mit Bildungs- und Erziehungsphilosophie, politischer Bildung, pädagogi-

scher Ethik sowie Verhandlungs- und Einigungsprozessen auseinander. Seit 2013 ist Roland Reichenbach Professor für Allgemeine Erziehungswissenschaft an der Universität Zürich. Daneben engagiert er sich beispielsweise als geschäftsführender Herausgeber der Zeitschrift für Pädagogik und Vizepräsident der Gesellschaft für Bildung und Wissen (GBW) für die deutsche Sprache.

# SVIK-Konferenz 2015: Donnerstag, 30. April 2015

Arbeitstitel: CCO im Fokus - hybride Strategie und effiziente Umsetzung

## Daniel L. Ambühl

Die Rolle einer Kommunikationsdirektorin oder eines Kommunikationsdirektors ist es, interne und externe Kommunikation aus einem Guss zu schaffen. Solche «hybride Kommunikation» entsteht, wenn zwischen dem Verwaltungsrat, der Geschäftsleitung sowie den Ressourcen verwaltenden und operationellen Bereichen ein Konsens über Inhalt, Kanäle, Rhythmus, Riten und Umgang mit Ausnahmesituationen besteht. Wie diese konzeptionellen und strategischen Fragen im Führungsalltag eines CCO zu bewältigen sind, wie mit Meinungsunterschieden umzugehen ist und welche Rolle die interne Kommunikation, das Marketing, die Human Resources, die Public Relations und Public Affairs dabei einnehmen, ist Thema der SVIK-Konferenz 2015. Drei Top-Referenten werden auf die Grundsatzfragen eingehen und weitere drei Experten werden auf den Themenplattformen die praktischen Aspekte beleuchten. Wieder eine SVIK-Konferenz, welche die Branche prägen wird.

**Save the date: Donnerstag, 30. April 2015, 13.00 bis 17.00 in Zürich**

*Le rôle de la ou du responsable de la communication consiste à élaborer un modèle de communication uniforme, valable aussi bien pour la communication interne qu'externe. Cette forme de « communi-*

*cation hybride » prend toute son ampleur quand le consensus règne entre tous les acteurs décisionnaires et opérationnels de l'entreprise. Ceux-ci doivent s'accorder sur le contenu, les canaux, le rythme et le rituel de la communication, y compris dans des situations exceptionnelles. La prochaine conférence ASCI aura pour but de montrer, comment, au quotidien, un CCO peut répondre aux questions conceptuelles et stratégiques qui se posent, comment il peut gérer les divergences d'opinion et quel est le rôle de la communication interne, des Ressources Humaines, du marketing, des relations publiques et des Public Affairs dans ce domaine. Trois spécialistes reconnus répondront aux questions fondamentales et trois autres experts traiteront des aspects pratiques. Une conférence ASCI qui, une fois encore, aura un impact important sur la branche.*

**Réservez dès à présent la date: jeudi 30 avril 2015, 13h00-17h00, à Zurich**

Il ruolo di un direttore della comunicazione è quello di fondere sotto lo stesso tetto la comunicazione interna ed esterna. Questa «comunicazione ibrida» funziona quando tra il consiglio d'amministrazione, la direzione aziendale e le risorse dei reparti amministrativi e operativi esiste un consenso riguardante contenuti, canali, ritmo,

riti e modo di procedere in situazioni eccezionali. Come tali questioni concettuali e strategiche facenti parte del lavoro quotidiano di un CCO vadano trattate, come procedere in caso di divergenze d'opinione e quale ruolo devono svolgere la comunicazione interna, il marketing, le risorse umane e le relazioni pubbliche, sono al centro dell'annuale Conferenza SVIK per la Svizzera tedesca. Tre relatori di spicco approfondiranno la questione ed altri tre esperti tratteranno gli aspetti pratici inerenti a tali tematiche. Un'altra Conferenza SVIK che sicuramente influenzerà il settore.

**In agenda: giovedì 30 aprile 2015, 13.00-17.00, Zurigo**

# ASCI-Conférence 2015

## Erwin-Blaser-Forum: Dienstag, 22. September 2015

Arbeitstitel: Sprachausbildung - Leben - Kultur - Beruf

### Daniel L. Ambühl

Information und Kommunikation formen Gemeinschaften. Sprache prägt die Kultur. Wie wir uns Mutter- und Fremdsprachen aneignen und wie wir mit anderen Sprachen umgehen sind in einer entwickelten Volkswirtschaft wie der Schweiz ein bedeutender Faktor. Das spüren die Leute aus der Unternehmenskommunikation Tag für Tag.

Fragen der Sprachausbildung haben die Schweiz in den letzten Monaten durchgeschüttelt. Harmos, Frühdeutsch, Frühfranzösisch oder Englisch haben Politik und Wissenschaft beschäftigt. Die Praxis ist dabei allerdings zu kurz gekommen. Ziel dieser ASCI-Conférence ist es, die methodischen und didaktischen Fragen des Mutter- und Fremdspracherwerbs an öffentlichen und privaten Schulen, im Betrieb und in der Verwaltung zu behandeln und deren Effizienz zu prüfen. Drei Top-Referenten werden auf die Grundsatzfragen eingehen und weitere drei Experten werden auf den Themenplattformen die praktischen Aspekte beleuchten. Eine weitere ASCI-Conférence, welche die Unternehmenskommunikation und die Bildungswelt prägen wird.

**Save the date: Dienstag, 22. September 2015, 13.00 bis 17.00 in Genf**

L'information et la communication font partie de notre vie sociale. La langue est une composante culturelle. On peut se demander dans quelle mesure notre perception des langues – maternelle ou étrangères – détermine le développement de l'entreprise, voire de l'économie nationale. Ces aspects interviennent réguliè-

ment dans le quotidien d'un responsable de la communication d'entreprise.

Ces derniers temps, il a souvent été question de l'enseignement des langues en Suisse. Qu'il s'agisse de Harmos ou de l'enseignement précoce de l'allemand, du français ou de l'anglais, scientifiques et politiciens s'y sont longuement consacrés. En revanche, la mise en œuvre et la pratique ont souvent été laissées pour compte. Lors de la conférence ASCI, prévue en septembre 2015, seront abordés les aspects méthodiques et didactiques liés à l'acquisition d'une langue dans les écoles publiques et privées, ainsi que dans les entreprises et dans l'administration. Trois spécialistes répondront aux questions de fond et trois autres experts en la matière traiteront des aspects pratiques dans les ateliers proposés. Une conférence ASCI qui laissera certainement une empreinte sur la communication d'entreprise et sur la formation.

**RDV à ne pas manquer : mardi 22 septembre 2015, 13h00 – 17h00, à Genève**

Informazione e comunicazione formano la comunità. La lingua plasma la cultura. Il modo il cui ci vengono insegnate le nostre

lingue madri e quelle straniere e come ci accostiamo alle altre lingue è un fattore fondamentale in un'economia sviluppata come quella svizzera. È qualcosa che la gente della comunicazione aziendale percepisce ogni giorno.

Intanto, negli ultimi mesi sono scoppiate le questioni riguardanti la formazione linguistica in Svizzera. Temi quali il Concordato HarmoS o l'anticipazione dell'insegnamento del tedesco, del francese o dell'inglese hanno occupato politici e accademici. L'esperienza pratica è però ancora troppo scarsa. Scopo di questa Conferenza dell'ASCI romana è di trattare le questioni metodologiche e didattiche inerenti all'insegnamento delle lingue madri e straniere nelle scuole pubbliche e private, nelle aziende e nelle amministrazioni e di analizzarne l'efficacia. Tre oratori di spicco approfondiranno la questione ed altri tre esperti tratteranno gli aspetti pratici di questa piattaforma tematica. Un'altra "Conférence ASCI" che influenzerà la comunicazione aziendale e il mondo della formazione.

**In agenda: martedì 22 settembre 2015, 13.00-17.00, Ginevra**

# FEIEA

FEIEA Academy 2014 und FEIEA Council Meeting in London

### Daniel L. Ambühl

Interne und integrierte Kommunikation in Europa seit 1954

### FEIEA Academy 2014

Die diesjährige FEIEA-Academy fand in London statt. Drei Sessions behandelten die interkulturelle Kommunikation im internationalen Einsatz verschiedener Unternehmen. Der Anlass war auch ein Lehrstück für die Durchführung eines auch für die Teilnehmenden aktiven und gleichzeitig lehrreichen Anlasses.

### FEIEA-GP 2014: Award Verleihung

Die FEIEA-Awards 2014 wurden im Rahmen einer Feier in London vergeben.

Schweizer Firmen holten sich ebenfalls Trophäen. Die Details dazu finden Sie unter den Ergebnissen zum SVIK-Rating 2014.

### FEIEA Council Meeting

Das FEIEA Council ist das legiferierende Organ des europäischen Verbandes. Es sanktioniert u.a. auch die Aktivitäten des Executive Comity. Die Eigenheit solcher Sitzungen ist die Fokussierung auf administrative Aktivitäten und die Entwicklung eines Mehrjahresprogrammes. Die diesjährige Sitzung befasste sich u.a. mit dem administrativen und rechtlichen Sitz der

Federation und den daraus entstehenden Rechtsgeschäften. Weiter wurden Nachfolgefragen im Council und im Executive Comity behandelt.

Das World PR Forum (wPRf) fand vom 21. bis 23. September in Madrid statt

### Daniel L. Ambühl

Der FEIEA Generalsekretär, Carlos Almeida, und der FEIEA Council Präsident, Daniel L. Ambühl waren Gäste des Anlasses und hielten je einen Vortrag zu einem Thema der internen und integrierten Kommunikation.

### Anlass mit Tradition

Die Public Relations Fachwelt trifft sich alle zwei Jahre zu einem Weltkongress. Der diesjährige Anlass fand in Madrid statt unter der Leitung von Dircom España. In einem akademischen und einem fachlichen Teil wurde ein vielfältiges Programm geboten.

### Fachfragen

Die akademischen Fragen gewidmeten Kolloquien am Sonntag befassten sich vor allem mit Ausbildungsfragen und der Harmonisierung der Bildungsangebote in Ozeanien, den USA und den spanischsprachigen Ländern. Animierte und aufschlussreiche Diskussionen ergaben

sich jeweils nach Vorträgen zu inhaltlich-fachlichen Themen. Ein mehrmals angeschnittenes Problem in diesen Kolloquien betraf das Angebot an frisch Ausgebildeten, das nicht immer im Arbeitsmarkt auf eine entsprechende Nachfrage trifft. Aber auch die Vertretung dieses Fachbereiches in Verwaltungsräten und Geschäftsleitungen gab zu Diskussionen Anlass. Einig waren sich eigentlich alle, dass eine stärkere



Ausrichtung der Ausbildung auf praktische Aspekte die Chancen der Diplomabgänger heben könnte.

### Fallstudien

Während des weiteren Verlaufs des Anlasses, also am Montag und Dienstag, gab es zahlreiche Gelegenheiten sich mit Unternehmenskommunikation im Detail zu befassen. Eindrücklich für die FEIEA-Vertreter waren vor allem die Testimonials zu Projekten der internen Kommunikation.

Der FEIEA Generalsekretär selber zeigte in einem Vortrag die Möglichkeiten auf, auf internationaler Ebene einen Benchmark für die interne Kommunikation von Organisationen aufzubauen. Der FEIEA Council Präsident widmete sich in seiner Präsentation der Frage, welchen Grundsätzen die interne Kommunikation in der Praxis zu folgen hat.

### Bleibende Eindrücke

Die FEIEA-Vertreter am wPRF 2014 waren angetan von der ausgezeichneten Organisation des Forums durch die Dircom España. Aber auch die Gastfreundschaft der Stadt Madrid war im Kongresszentrum und dann auch beim Empfang am Montagabend im Rathaus spürbar. Der überraschende Auftritt des spanischen Premierministers am letzten Tag war sicher für viele ein Highlight, konnte aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass hier PR in Regierungssache vor den Wahlen stattfand und das wPRF instrumentalisiert wurde.

Auffallend war die freundschaftliche Atmosphäre unter den etwa 1'500 Teilnehmenden. Viele kennen sich natürlich von früheren Begegnungen, und es ist zu vermuten, dass an diesem Anlass auch verschiedene grenzüberschreitende



Premierminister von Spanien



Carlos Manuel de Almeida

Geschäfte abgewickelt und neue Projekte ausgelöst werden.

Für die FEIEA-Vertreter nicht überraschend war die weitgehende Absenz einzelner Ländervertreter aus Europa. Die Segmentierung der Kommunikationsbranche mag nicht der einzige Grund dafür sein. Jedenfalls hat Dircom España im Vorfeld und dann auch während der Durchführung gezeigt, dass die Teilnahme ein Gewinn war.

Die Mehrsprachigkeit des Anlasses war ein Genuss. Und der vorzügliche Übersetzungsdienst fand den Beifall aller Teil-



Daniel L. Ambühl

nehmenden. Die Dokumentationen, vor allem die gedruckten Unterlagen, sowie die Ausstellungsstände belegen in vorbildlicher Weise, was eine professionelle Organisation auf diesem Niveau alles soll oder eben kann. Sogar für eher abgebrühte Veranstaltungsbesucher waren die Forumsräumlichkeiten, der gesamte Ablauf, die Sicherheit und die Verpflegung auf einem exzellenten Niveau. Viva Dircom, viva Madrid, viva España.

# Plötzlich ist der Arbeitsplatz leer

Wie interne Kommunikation die Führung unterstützen kann

**Daniel L. Ambühl**

Die Stellenkündigung nach einer reglementswidrigen oder deliktischen Handlung im Betrieb ist meistens erklärbar. Anders verhält es sich, wenn Leute plötzlich nicht mehr am Arbeitsplatz erscheinen und niemand weiss weshalb. Oft steckt hinter einem fristlosen Rauschmiss eine Unverträglichkeit zwischen Führenden und Geführtem. Dann werden Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände und Anwälte in Marsch gesetzt. Die interne Kommunikation bleibt dabei auf der Strecke, und das ist fatal, weil einsame Verlierer zurückbleiben.

### Teil des Arbeitsalltags

Ständig tauchen Meldungen in den Medien auf über fristlose Entlassungen. Ausstehende nehmen diese teils amüsiert, teils überrascht zur Kenntnis. Nur wenn man eine solche «geschasste Person» selber kennt oder wenn es sich um den Nachbararbeitsplatz handelt, möchte man gerne mehr wissen. Meist ist es nicht einmal Sensationslust, die uns dazu treibt. Es stellen sich vielmehr Fragen wie, was ist geschehen, könnte mir das auch passieren, und letztlich, wie geht es diesem Menschen jetzt?

### Recht und Diskretion

Wo ein Mitarbeitender bereits mehrmals Konfrontationen mit den Vorgesetzten hatte oder sogar für eine Verfehlung gerügt wurde, sind meistens alle betrieblichen Instanzen auf den letzten Akt, die Entlassung, gut vorbereitet. Zeit dafür war jedenfalls vorhanden, um Formulierungen wie «Kündigung im gegenseitigen Einverständnis» oder «Herr X sucht eine neue Herausforderung» zu finden. Wo aber ein Vorgesetzter ausrastet und einen Mitarbeitenden knall auf fall vor die Türe setzt, da fehlen fast immer die vorbereitenden Schritte. Der Aufgeregtheit und dem Verlust der Kontrolle folgt die Erstarrung. Fragen der übrigen Angestellten und auch von Ausstehenden bleiben dann unbeantwortet. Mit Stillschweigen möchte die Geschäftsleitung vermeiden, dass zu

den bereits bestehenden rechtlichen Problemen noch weitere folgen.

### Rufschädigung

Wie die Praxis zeigt, ist praktisch in allen Fällen der Entlassene der Verlierer. Auch wenn er durch die Willkür eines Vorgesetzten seine Stelle verloren hat, bleiben die Zweifel über fachliche oder andere Kompetenzen mehr oder minder an ihm hängen. Er ist «der Fall».

Vorgesetzte mit Defiziten in der Führung, insbesondere bei der Sozial- und Kommunikationskompetenz, bleiben dagegen unbeschadet in ihren Sesseln sitzen. Dafür sind vor allem soziale Gründe verantwortlich: Wir glauben, die Situation einer marginalisierten Person besser und einfacher zu erklären als diejenige einer Autorität. Eine Machtposition, auch wenn es sich nur um einen Platzhalter handelt, ist im sozialen System bereits eine zu komplexe Grösse.

Führungspositionen werden heute vor allem in Verwaltungen und Grossbetrieben in erster Linie – mindestens gegen Ausssen – mit den schulischen Leistungen begründet. Dass die Schule heute ein eigenes Biotop mit selbstdefinierten Bedingungen ist und oft nichts mehr mit Können zu tun hat, entgeht immer noch vielen Zeitgenossen. Vor einem oder zwei «Prestige-Diplomen» erstarren immer noch zu viele Leute. Kritik an solchen Leadern könnte auf uns zurückfallen. Zudem: Wer gibt gegen

ausssen gerne zu, dass sein Chef schlicht und einfach in gewissen Situationen überfordert ist. Klar: Immer wieder hören wir Anekdoten über Vorgesetzte am Biertisch, aber die wirklich nervenschwachen Führungskräfte bleiben oft lange, allzu lange, unbehelligt an ihrem Ort. Die «Führungsmeute» hält zusammen. Dieses Merkmal ist zudem oft ein wichtiges Kriterium für die Wahl von Kaderleuten. Bis eben eine einzelne Person, eher selten kleine Gruppen, die Inkompetenz brutal zu spüren bekommt.

### Interne Kommunikation

Die Medien der internen Kommunikation werden heute mit Themen aller Art gefüllt. Doch über Verhalten und Verhältnisse im Zwischenmenschlichen und über Führung wird zu wenig oder gar nicht informiert. Sicher ist es nicht Aufgabe der internen Kommunikation über einen besonders heiklen Fall zu orientieren. Dafür sind andere Stellen prädestinierter. Aber zu allgemeingültigen Regeln für das Zusammenarbeiten und Führen in einer Organisation darf schon ab und zu geschrieben werden. Dann bräuchte es im entscheidenden Augenblick auch nicht mehr viele Worte. Beispiele für solche «Verhaltensinstruktionen» lassen sich u.a. immer wieder bei den im SVIK-Rating mit «goldenen, silbernen und bronzenen Federn» ausgezeichneten betriebsjournalistischen Texten finden.



# Neue Türschlösser

Wenn Arbeitgeber Mitarbeitende vom Arbeiten abhalten

## Herbert Hügli

Nach über 25 Jahren wurden während meiner Ferien im Büro die Türschlösser ausgewechselt. Nicht einfach, doch das muss man überleben können.

*Après 25 ans d'activité professionnelle les supérieurs ont changé les serrures pendant mon absence de vacances. Ce n'est pas simple, mais on essaye de survivre.*

## Freigestellt

Straftat hatte ich keine begangen. Als ich meine persönlichen Sachen holen durfte, erhielten meine Mitarbeiterinnen frei. Man wollte sie von mir fernhalten. Von den 25 Chefs hat einer mich zum Essen eingeladen und mir gedankt. Verabschiedet wurde ich nie...

## Wie kam es dazu?

Als Geschäftsführer eines schweizerischen Verbandes (organisiert als Verein) habe ich vor rund 10 Jahren ein Burnout erlitten – damals noch eine unbekannte Krankheit. Viel zu früh bin ich an den Arbeitsplatz zurückgekehrt. Anstatt mich zu unterstützen, wurde ich vom Präsidenten und weiteren Vorstandsmitgliedern schikaniert. Das Gespräch mit mir wurde nie geführt; eine Qualifikation habe ich nie erhalten. Von den früheren Präsidenten hatte ich nur beste Arbeitszeugnisse. Ein bekanntes Anwaltsbüro wurde engagiert, wohl mit dem Auftrag, mich zu «liquidieren». Aber ich hatte einen ausgezeichneten Fürsprecher. So wurde eine Vereinbarung getroffen, die mir ein Leben bis zur und auch nach der Frühpensionierung ermöglichte. Vor Arbeitsgericht habe ich dann gesiegt, mein Zeugnis wurde korrigiert, bis zu meinem Burnout mussten mir ausgezeichnete Leistungen attestiert werden.

## Die plötzliche Leere

Leere, physisch und psychisch nicht in einer guten Verfassung, von einem Tag

auf den andern zu Hause! Damals eine schwere Zeit, auch für meine Frau. Freunde und Bekannte wurden informiert, dass ich für unbestimmte Zeit auf «Tauchstation» gehe. Ich war unerträglich, in meinem Kopf drehte es ständig, die Situation war schlimm. Heute weiss ich nicht mehr viel über diese Zeit, ich lebe im «Heute». Vergessen hilft. Alpträume – wieder an einer Sitzung meines damaligen Arbeitgebers dabei zu sein – habe ich keine mehr.

Dank Freunden und Bekannten – auch vom SVIK – habe ich kleinere Mandate erhalten. Rund zwei Jahre später fand ich eine Teilzeitstelle im Backoffice von leolea, einem Jungunternehmen in Bern, das Kindertagesstätten und Tagesschulen betreibt. Von da an ging es rasch aufwärts! Während fast sechs Jahren, bis zu meiner ordentlichen Pensionierung, war ich dort angestellt. Die Zusammenarbeit mit den vielen jungen Frauen, die Tätigkeit in einer ganz anderen Branche haben mich «aufgestellt». Bei einem Aperitif wurde ich mit Laudatio verabschiedet – für mich ein würdiger Abgang aus dem Berufsleben.

## Heute geht es mir gut

Mein Leben ist strukturiert. Ich treibe weiterhin regelmässig Sport – altersgerecht. Seit einigen Jahren singe ich; dieses Jahr als Projektsänger mit drei verschiedenen Chören. Zudem bin ich als «Volunteer» im Einsatz. Von allen meinen bisherigen Ämtern bin ich zurückgetreten. Neu bin ich Präsident des Wabern-Leists. Dieser Leist ist Bindeglied zwischen Behörde und Be-

völkerung, und setzt sich für gute Lebensqualität im Ortsteil Wabern ein. So habe ich eine sinnvolle Beschäftigung und vor allem Kontakte zu vielen Menschen. Auch sonst pflege ich Kontakte – vor allem zu Jüngeren, sie bringen mich auf neue Ideen. Neugierig und flexibel bleiben, das habe ich mir vorgenommen.

Lesen, Kochen, Helfen im Haushalt (so weit erwünscht) gehören zum Alltag. Dann erfreuen mich auch die Grosskinder. Neue Computerprogramme und iPad fordern mich. Heute habe ich einen «leeren Kopf», kann auf dem Balkon sitzen, nichts tun, den Wolken zusehen, Gedanken kommen und gehen lassen, «sinnieren»; das geniesse ich!



Herbert Hügli

# Medienliebling «Whistleblower»

## Daniel L. Ambühl

Medien lieben Mitarbeitende, die aus dem «Nähkästchen» sprechen, ob gerechtfertigt oder nicht. Das Obligationenrecht schützt aber den Arbeitgeber an erster Stelle und ist bei einer Neuregelung nicht bereit, weit davon abzuweichen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben natürlich Gründe, sich für ihren Standpunkt stark zu machen. Wo stehen wir heute?

*Les médias apprécient les employés qui dévoilent les pratiques de leur entreprise, que ce soit justifié ou non. Cependant, le droit des obligations protège en premier lieu l'employeur et une nouvelle réglementation n'y changerait probablement rien. Employeurs et employés ont de bonnes raisons de camper sur leurs positions et de défendre leurs points de vue. Où en sommes-nous aujourd'hui ?*

*A torto o a ragione, gli organi d'informazione amano quei dipendenti che svelano i «retroscena» delle professioni. Il codice delle obbligazioni, però, tutela in primo luogo il datore di lavoro e anche nel caso di una nuova normativa, non ci si scosterà di molto da questo principio. Naturalmente, datori di lavoro e lavoratori dipendenti hanno i rispettivi buoni motivi per puntare i piedi. A che punto siamo oggi?*



Der globale Whistleblower



### Keine Führung ohne Konflikte

Dass im Führungsprozess immer wieder Konflikte entstehen, wissen wir alle. Viele dieser Aufregungen sind nicht einmal sachlich, sondern emotionell bedingt. Die meisten sind auch keine Tinte und kein Zeitungspapier wert. Vielmehr sollten sie von den Protagonisten als Lern- und nicht als Selbstentblössungsprozesse betrachtet werden. Dem widersprechen natürlich gerne Sensations- und Investigationsjournalisten sowie Paparazzi, die den medialen Sumpf als ihre Jagdgründe betrachten. Dann gibt es noch die weltverbessernden Organisationen, die gegenwärtig auf das Stichwort Whistleblowing auch «Betrug!» schreien und die aktuellen gesetzgeberischen Aktivitäten als Rückschritt bezeichnen.

### Whistleblowing: Das PR-Instrument

Wie die Fälle «Assange», «Snowdon» oder «Bradley Birkenfeld» zeigen, hat solches «Going Public» immer auch einen Selbstmarketing-Hintergrund. Nicht alles, was uns als altruistische Aktion verkauft wird, ist auch wirklich eine solche. Hinter allen sogenannten grossen Whistleblowing-Fällen steckt stets eine politisch-wertende «PR-Cash-Machine». Das Nachsehen haben dagegen diejenigen, die in ihrem Arbeitsverhältnis ein echtes Problem haben und – wie die Frauen in Zürich – ihren Job verlieren und sogar diffamiert werden. Hätte Winkelried wirklich so gewirkt, wie das ihm die Historiker nachsagen, so müsste man auch ihn – mindestens in Ansätzen – zur Kategorie PR zählen. Ein weiterer Grund, weshalb die PR-Branche zunehmend in Verruf gerät, worunter wiederum die sich an die Codices (Athen, Lissabon usw.) haltenden Agenturen zu leiden haben.

### Medien sprechen von Rückschritt

Eine Gesetzgebung, die den Whistleblo-

wer grundsätzlich schützt, passt nicht ins Konzept einer Medienwelt, die oft nicht mehr selber produziert, gerne aber kolportiert. Offensichtlich haben die Medien keine anderen journalistischen Konzepte mehr und müssen deshalb auf «Gefühlswellen reiten». Die Verfasser der Artikel in Zeitungen und Magazinen sind sich deshalb einig, dass das, was der Bundesrat vorschlägt, ein Rückschritt darstellt.

Die Medien bemängeln, dass eine Whistleblowerin sich nicht an die Medien wenden dürfe und sich nach neuem Gesetz an folgendes dreistufiges Vorgehen halten müsse:

1. Meldung über die internen Kanäle an den Arbeitgeber;
2. Wenn nach 60 Tagen nichts geschieht, kann sich der Whistleblower an ein Behörde (z.B. Staatsanwaltschaft) wenden;
3. Die Medien könnte der Whistleblower erst benachrichtigen, wenn sich die angerufene Behörde weigern sollte, über ihr eigenes Vorgehen zu informieren.

Da zudem beispielsweise ethisch verwerfliches Verhalten nicht gemeldet werden darf, sei es für den Normalbürger schwierig, zwischen meldungsberechtigten und nicht berechtigten Vorfällen zu unterscheiden. Verschiedene Interessengruppen glauben sogar, diese Regelung schrecke Whistleblower davor ab, bedeutende Missstände zu melden. Die Bedeutung des Falles an und für sich und das öffentliche Interesse seien die entscheidenden Punkte.

### Gleiches Recht

Wer sich selber schon in der Situation des Insiders oder sogar Whistleblowers befunden hat, kennt die Sorgen und Nöte, die damit einhergehen. Sie sind primär einmal ganz sicher nicht medialer Art. Dass es dabei auch Fälle gibt, die nicht einfach auf die leichte Schulter genommen werden

dürfen, das ist auch allen klar. Die Faust im Sack und die andere Hand am Telefonhörer im Gespräch mit einer Redaktion ist aber ein schlechter Rat, auch wenn er vom besten Freund stammt. Viel wichtiger ist es, sich möglichst überlegt und mit Hilfe der vielen Beratungsstellen von Verbänden usw. ein Vorgehen festzulegen und ein Rückzugskonzept ins Auge zu fassen. An diesem Vorgehen wird auch ein neues Gesetz nicht viel ändern. Immerhin: Der Job steht in jedem Fall auf dem Spiel!

Diejenigen Kreise, die sich heute um eine Rechtssetzung für das Whistleblowing in der Schweiz bemühen, wollen also klar zwischen PR-Aktionen und arbeitsrechtlichen Härtefällen unterscheiden, und das ist nicht einfach. Da der Arbeitgeber und Vorgesetzte sowieso schon in vielen Fällen zur Pflicht gebeten wird (z.B. Sorgfaltspflicht, Sozialabgaben, -verhalten usw.) und er eben den Arbeitsplatz sichert, muss uns allen klar sein, wer gegenwärtig – zumindest vor dem Recht – an erster Stelle steht. Ändern kann sich diese Situation erst, wenn mindestens einer der vielen Juristen in der Schweiz diese Legiferierungsfrage in einem grossen Wurf zur allseitigen Zufriedenheit regeln kann. Dazu sind als Quelle allerdings nicht nur Politik und Recht dienlich, sondern Kommunikation als umfassendes Fachgebiet müsste ebenfalls einbezogen werden. Und da wird wenig bis gar nicht geforscht. Die aktuellen Vorstösse sind jedenfalls nicht so vielversprechend, als dass wir zuversichtlich auf eine wirkliche Lösung des «Whistleblower-Problems» blicken könnten.

# Duale Bildung – Ein Paar Schuhe?

Der Fachkräftemangel ist hausgemacht. Endlich das Talentpotenzial nutzen!

Rudolf H. Strahm



Rudolf H. Strahm

Der Alarmbegriff «Fachkräftemangel» muss für vieles herhalten: Zur Rechtfertigung der Personenfreizügigkeit, für die Forderung nach mehr Gymnasialklassen, oder zur Begründung von mehr Finanzen für die Hochschulen. Jeder versteht etwas anderes darunter. «Fachkräftemangel» ist ein oft missverständlicher und oft missbrauchter Begriff zur Verschleierung von Interessen.

Wir haben tatsächlich in der Schweiz sektoriell einen Mangel an Spezialisten und Fachleuten, aber wir haben nicht generell

einen Akademikermangel. Wir haben einen Mangel an Ärzten, an Pflegepersonal, an Informatik- und Ingenieurberufen. Und wir haben zuallererst einen Mangel an mittleren Kadern mit höherer Berufsbildung. Die Knappheit an Spezialisten ist weitgehend hausgemacht.

### Mittlere Kader am begehrtesten

Aufgrund der Unternehmensbefragung BFS weiss man, dass zahlenmässig der grösste Fachkräftemangel bei Absolven-



Externe und interne Kommunikation:  
auf allen Kanälen konzeptionell und kreativ umgesetzt.

Referenzarbeiten

# Der Medienmix macht's.

Effiziente Prozesse, maximale Wirkung: Wir schnüren die Medien rund um die Kommunikation mit Kunden und Mitarbeitenden zu wirkungsvollen Gesamtpaketen. Bereits in der Konzeptphase werden Web, Print, Mobile und Tablet-Anwendungen aufeinander abgestimmt und miteinander verknüpft. Unsere crossmedialen Portfolios nutzen die Vorzüge der unterschiedlichen Medien und Kommunikationskanäle. Stets bilden sie eine stilistische Einheit und stärken die Marke. Mit unserem Know-how bürgen wir für kundenspezifisch optimale und benutzerfreundliche Lösungen. Auch bei Geberit.



**Mitarbeitermagazin:** Gute interne Kommunikation trägt zur Unternehmenskultur bei. Das Magazin erscheint viermal im Jahr in Deutsch und Englisch.

**Kundenmagazin «Know-how»:** Seit 2010 produziert Geberit seine Verkaufsliteratur und die Werbemittel für mehr als 40 Länder in mehr als 20 Varianten und 10 Sprachen über die Crossmedia-Plattform von censhare.

**Referenzmagazin «View»:** Das Magazin spricht in erster Linie Architekten, Innenarchitekten und Endkunden an. Es erscheint einmal jährlich als Printversion und mit AppSolution Master® als App.

**Produktmagazin «Neu»:** Das in deutscher und englischer Sprache publizierte Magazin richtet sich in erster Linie an Investoren, Journalisten sowie an die interessierte, breitere Öffentlichkeit als Printversion und mit AppSolution Master® als App.

14/VA88898

**linkgroup**

Mühlebachstrasse 52 Postfach CH-8032 Zürich  
Telefon +41 44 268 12 14 www.linkgroup.ch

Crossmedial, effizient und nachhaltig.

Linkgroup ist Konzept- und Realisationsagentur sowie Medien-dienstleister für elektronische und gedruckte Medien. Wir sind auf Unternehmens-, Finanz- und Marketingpublikationen sowie auf IT-gestützte Web-basierte Crossmedia-Systeme spezialisiert. Und natürlich auf deren optimale Kombination.

## Aus- und Weiterbildung

ten der Höheren Berufsbildung verortet wird – mehr als bei den Hochschulabsolventen. Am häufigsten gesucht sind Leute mit einer Berufslehre und anschliessender beruflicher Spezialisierung in einer Höheren Fachschule (nicht zu verwechseln mit Fachhochschulen), mit einer Eidgenössischen Berufsprüfung oder einer Eidgenössischen Höheren Fachprüfung. Dies sind die mittleren Kader in der KMU-Wirtschaft.

Diese Bildungsgänge, die unter dem Begriff «Tertiär B» laufen, werden meist berufsbegleitend und oft erst im Alter von 25, 30 oder 35 Jahren absolviert. Über die Höhere Berufsbildung läuft die Diffusion der neusten Technologien und der neusten Prozessinnovationen in der Wirtschaft. Ihre Bildungsinhalte sind oft aktueller als jene der Fachhochschulen.

Die Absolventen der Höheren Berufsbildung, also die Techniker, Controller, Wirtschaftsprüfer, Treuhänder und wie sie alle heissen (früher waren es «Meister» oder «Poliere») zum Beispiel sind die tragenden Kader der KMU-Wirtschaft. Sie sind meist spezialisierter als die Absolventen ausländischer Hochschulen, aber ihr Abschluss ist nicht äquivalent mit den Titeln ausländischer Massuniversitäten. Am ehesten ist die Höhere Berufsbildung vergleichbar mit den Berufsakademien in Deutschland.

### Talentpotenzial Höhere Berufsbildung

Die Höhere Berufsbildung wird oft verkannt. HR-Leute in Grossfirmen, die das schweizerische Berufsbildungssystem nicht kennen, wissen nicht, was die Höhere Berufsbildung beinhaltet. Sie suchen reflexartig Fachkräfte mit Bachelor- oder Mastertiteln und verkennen das Talentpotential im Inland. Es gibt 500 eidgenössisch anerkannte, formale Abschlüsse mit je einer eigenen Diplom- oder Fachausweisbezeichnung, aber es gibt keinen übergreifenden Titel. Die Protagonisten der Höheren Berufsbildung fordern eine

Titeläquivalenz mit den übergreifenden Titeln «Professional Bachelor» und «Professional Master» zusätzlich zu den bisherigen Diplombezeichnungen. Die Hochschulszene wehrt sich aus standespolitischen Gründen dagegen.

Den rund 28'500 jährlich Diplomierten der Hochschulen (Unis, ETH, Fachhochschulen, ohne Doppelzählungen von Master/Bachelor) stehen rund 27'000 Diplomierte der Höheren Berufsbildung gegenüber. Auch diese Dimension zeigt die Bedeutung der Höheren Berufsbildung. Die HR-Szene ist gut beraten, sich angesichts der Fachkräfteproblematik und der vergleichsweise tiefen Maturitätsquoten dieses wichtige, zunehmend bedeutsame Segment des schweizerischen Bildungssystems als Talentpotenzial besser zu erschliessen.

### Personenfreizügigkeit hat Fachkräfteproblematik zugedeckt

Werfen wir einen Blick auf den echten Fachkräftemangel im schweizerischen Arbeitsmarkt. Ein grosser Teil der echten Probleme ist hausgemacht und resultiert aus dem jahrelangen Laisser-Faire in der Bildungspolitik. Die Personenfreizügigkeit hatte den Vorteil, dass die Angebotslücken im schweizerischen Arbeitsmarkt locker durch Rekrutierung im Ausland aufgefüllt werden konnten. Sie hatte aber den Nachteil, dass die bildungspolitischen Unterlassungen einfach zugedeckt wurden. Nachstehend einige Problembe-reiche.

### Beispiel Ärztemangel:

Wir haben einen eklatanten Mangel an einheimischen Ärzten. Der Grund ist der Numerus Clausus an den Deutschschweizer Universitäten. Pro Jahr melden sich rund 4000 inländische Maturanden für das Arztstudium. Doch es gibt derzeit schweizweit nur 1200 Studienplätze. Zwei von drei Studienbewerber/innen

werden abgewiesen. Gleichzeitig werden pro Jahr rund 1200 Ärzte im Ausland rekrutiert. Die Zahl der Studienplätze müsste verdoppelt werden.

### Beispiel Pflegepersonal:

Der Mangel an Pflegefachpersonen ist die Spätfolge einer mangelnden Ausbildung in den Spitälern. In den Jahren 1995 bis 2005 wurden nur 3000 bis 4000 Pflegefachpersonen pro Jahr ausgebildet. Doch der jährliche Bedarf beläuft sich auf rund 7000 Neuausgebildete. Die Spitäler in der deutschen Schweiz haben ihre Ausbildungstätigkeit jetzt ausgebaut, aber es sind immer noch zu wenige. Nach dem Lehrstellenbarometer haben im Jahr 2014 rund 4500 Jugendliche, die eine Berufslehre in Gesundheit (FaGe) oder in Betreuung (FaBe) angestrebt hatten, keine Lehrstelle gefunden. Dies ist ein eklatantes Versagen der Spitäler und staatlichen Gesundheitsbehörden.

### Beispiel Ingenieure und Informatiker:

Wir haben zu wenig Spezialisten in den MINT-Fächern, also in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik. Die IT-Branche bildet zu wenig Lehrlinge aus. Sie fehlen dann in den Fachhochschulen.

Im Informatik- und Ingenieurstudium fehlen generell Studierende. Auch diese Fehlentwicklung ist hausgemacht. Der Zugang zum Gymnasium und die gymnasiale Ausbildung ist zu sprachlastig. Sprachnoten zählen mehr. Wenn (vorwiegend männliche) Jugendliche stark sind in Mathematik und räumlichem Vorstellungsvermögen und das Zeug zum Ingenieurstudium hätten, schaffen sie den Zugang zum Gymnasium nicht, wenn sie nicht auch in Fremdsprachen stark sind. Diese Einseitigkeit führt dazu, dass zu wenig MINT-Spezialisten ausgebildet und gleichzeitig die Fakultäten in geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern überannt werden.



### Fehlentwicklungen an der Uni

Im Jahr 2013 waren an den schweizerischen Universitäten 9400 Studierende im Hauptfach Psychologie (80% Frauen), 4500 in Politologie, 4200 in Geschichte/Kunstgeschichte, 2600 in Kommunikations- und Medienwissenschaften eingeschrieben – alles interessante Fächer, aber oft nicht berufsbefähigend. Gewiss finden die meisten Absolventen/innen nach mehreren Praktika eine Anstellung in einer Verwaltung – man spricht etwa von einer «Generation P».

### Länder in der Akademisierungsfalle

Die meisten europäischen Länder haben im Vergleich zur Schweiz viel höhere Maturitätsquoten und höhere Akademikerquoten. Doch nur die deutschsprachigen Länder Deutschland, Schweiz, Liechtenstein und Österreich haben eine duale Berufslehre, in kleinerem Ausmass auch Holland und Dänemark. Diese Berufsbildungsländer haben markant tiefere Jugendarbeitslosenquoten. Und es sind auch die Länder, die sich mit Hochpreiserzeugnissen und Qualitätsarbeit trotz hoher Löhne und Preise auf dem Weltmarkt zu behaupten vermögen.

Die Länder ohne Berufsbildung, etwa Frankreich, Italien, Spanien, Portugal, aber auch England sind in einem dramatischen Desindustrialisierungsprozess, mit dramatisch abnehmender industrieller Performance und beängstigend hohen Handels- resp. Zahlungsbilanzdefiziten. Diese Länder stecken in der Akademisierungsfalle.

Es braucht viel Bewusstseinsbildung und innenpolitische Auseinandersetzungen, damit die Schweiz den lateinischen und angelsächsischen Ländern nicht in die Akademisierungsfalle hinterherrennt.

**Buchhinweis:** Rudolf H. Strahm. Die Akademisierungsfalle. Warum nicht alle an die Uni müssen. hep-Bildungsverlag Bern, 2014.

**Der Autor:** Rudolf Strahm, Dr. h.c. der Universität Bern, war Eidgenössischer Preisüberwacher und Nationalrat. Er absolvierte eine Berufslehre als Laborant, ein Fachhochschulstudium in Chemie und ein Universitätsstudium in Betriebs- und Volkswirtschaft. Strahm ist Präsident des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung (SVEB) und wirkt an den Universitäten Bern und Freiburg in Masterlehrgängen für Berufs- und Laufbahnberater.

**Dieses Buch ist ein Muss für jeden HR-Verantwortlichen:**



Das Buch zum Berufsbildungsjahr!

Rudolf H. Strahm, Die Akademisierungsfalle. Warum nicht alle an die Uni müssen.

hep-Bildungsverlag Bern 2014. 240 Seiten, 77 Grafiken Fr. 34.- ISBN 978-3-0355-0017-2 . Auch als E-Book erhältlich.

# Berufsbildung ist der Königsweg für erfolgreiche Karrieren

H. U. Bigler, Direktor des Schweizerischen Gewerbeverbandes



H. U. Bigler, Direktor sgV

Die Berufsbildung ist der Königsweg für erfolgreiche Karrieren. Denn sie kombiniert Theorie in der Berufsfachschule und praktische Bildung in den Betrieben. So werden die Jugendlichen praxisnah und arbeitsmarktfähig ausgebildet. Nach der Lehre stehen den jungen Berufsleuten alle Wege offen. Und dank einem breiten Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten in der höheren Berufsbildung können sie, mit beiden Beinen fest in der Arbeitswelt verankert, erfolgreich Karriere machen. Zwei Drittel aller Jugendlichen absolvieren nach der obligatorischen Schule eine Berufslehre. Und jährlich erlangen fast gleich viele Personen einen Abschluss in der höheren Berufsbildung, wie es Uniabgänger gibt.

Wer eine Karriere praxisnah über Lehre und Höhere Berufsbildung einschlägt, ist am wenigsten gefährdet, arbeitslos zu werden. Das zeigen Studien. Trotzdem fordern gerade Akademikerkreise immer wieder die Erhöhung unserer Maturitätsquote. Dies obwohl heute hinlänglich bekannt ist, dass ein Maturitätsabschluss kein Garant für eine sichere Stelle ist. Vielmehr ist das Gegenteil der Fall: Länder mit hoher Maturitätsquote haben häufig ebenfalls überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenzahlen.



swisskills – Berufsfrau Drechslerin

Hier muss die Schweiz selbstbewusst an ihrem Erfolgsmodell festhalten. Die Berufsbildung und ihr Image müssen deshalb zwingend gestärkt werden. Dazu sollen die Jugendlichen bereits in der obligatorischen Schule besser auf die Berufs- und Laufbahnwahl vorbereitet werden. Und weiter muss die Höhere Berufsbildung finanziell besser gestellt werden. Trotz der verfassungsmässigen Verankerung der Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung, müssen nämlich Absolventen einer Berufs- oder höheren

Fachprüfung die Vorbereitungskurse zum grössten Teil selbst berappen. Erhält ein Unistudent die Studiengebühren weitgehend bezahlt, zahlen angehende Schreinermeister mehrere zehntausend Franken Ausbildungskosten aus dem eigenen Sack. Das muss sich ändern.



swisskills – Berufsmänner Steinmetze

Der Praxisbezug ist das grosse Plus des beruflichen Bildungsweges. Dieser muss als Königsweg für Erfolgreiche hochgehalten und gefördert werden. Die Berufsbildung in allen Bereichen zu stärken, hat sich der Schweizerische Gewerbeverband sgV, auf die Fahne geschrieben. Dafür setzt er sich mit aller Kraft ein.



## Moderne Mitarbeiter- Kommunikation

Wir liefern Ihre Neuigkeiten zeitnah  
und direkt in die Hände des Lesers.



### Mobile CMS App

apload konzipiert und entwickelt Mobile App's für Ihre interne Kommunikation – massgeschneidert, einfach und preiswert!

Web | Mobile App | Newsletter | SMS Dienste

apload GmbH | Hauptgasse 33 | 4600 Olten | T +41 62 550 55 01 | F +41 62 550 55 02 | info@apload.ch | www.apload.ch



## Weiterbilden? Sicher, aber...

Peter Eberhard, Präsident pr suisse und SPRI



Peter Eberhard, Präsident pr suisse und SPRI

Der Kanon durchs ganze Land ist einhellig: Weiterbilden, weiterbilden, weiterbilden. Das ist grundsätzlich gut so, und offenbar tun es rund 80% der erwerbstätigen Bevölkerung der Schweiz. Wissensgesellschaft und lebenslanges Lernen sind die Stichworte. Das einmal Erlernete veraltet immer schneller, also sollte man sich immer wieder à jour bringen, um den Anforderungen in der Arbeitswelt gerecht werden zu können.

So weit, so gut. Aber: Bei einem Blick auf die Entwicklung der Weiterbildungslandschaft in den letzten Jahren schleicht sich ein gewisses Unbehagen ein. Setzen wir mitunter vielleicht zu sehr auf Quantität statt auf Qualität? Reden wir zu sehr über Titel, Diplome und Zertifikate statt über die Bildungsinhalte? Steht gerade in der Weiterbildung die Verlockung eines (vermeintlich) kurzfristigen Erfolgs einer langfristig angelegten Evaluation im Weg? Wird der Praxisrelevanz für die anschließende Anwendung auf dem Arbeitsmarkt stets genügend Rechnung getragen? Und werden vereinzelt die Zulassungskriterien zu Lehrgängen im Interesse der Umsatzausweitung etwas grosszügig ausgelegt («sur dossier»)?

Die praxisrelevante Antwort an Weiterbildungsinteressierte kann nur lauten, sich selbstkritisch diese drei Fragen zu stellen

- Wo stehe ich heute?
- Wo will ich hin?
- Wie schliesse ich die vorhandene Lücke am besten?

und sich auf dieser Basis umfassend und im Detail über die vielfältigen Möglichkeiten zu informieren, verbunden mit einer persönlichen Beratung durch die vorselektierten Anbieter.

Ob nun auf dem Weg über die höhere Berufsbildung oder die Fachhochschule: Entscheidend bleibt, dass vor allem längere Ausbildungen die Absolvierenden dazu befähigen, die PR- resp. Kommunikationsfunktion über die handwerklichen Aspekte hinaus in ihrer unternehmensstrategischen Dimension praxisorientiert zu verstehen. Kurzlehrgänge sind dann sinnvoll, wenn es um die Vertiefung in einem definierten Spezialgebiet geht.



# Wer betreut die Neuen Medien der Zukunft?

## Fachleutemangel hüben und drüben

### Gundekar Giebel

Wer betreut unsere Internets, Intranets, Newsletter- und Umfragetools, Mobile-Apps, Lernplattformen, Digital-Asset-Management-Datenbanken und die Publikationssoftware in Zukunft? Bei den Informations- und Kommunikationstechnologien werden uns sehr bald die Fachleute fehlen. In der Schweiz werden in den kommenden fünf Jahren rund 70'000 ausgebildete Informatiker und Mediamatiker fehlen werden.



Die Schweiz braucht dringend eigenen Nachwuchs in den Berufen rund ums Internet. Bald schon fehlen 25'000 Fachkräfte.

Für das Jahr 2020 wird das Berufsfeld ICT (Information and Communication Technologies) voraussichtlich 213'000 Personen einen Arbeitsplatz bieten können, was gegenüber den heutigen knapp 177'000 Arbeitsplätzen ein jährliches Wachstum vom 2.1% bedeutet. Dies die Resultate der Econlab-Umfrage, die 2012 für ICT-Berufsbildung Schweiz durchgeführt wurde.

Als Folge davon weist die Schweizer Volkswirtschaft bis zum Jahr 2020 einen zusätzlichen Rekrutierungsbedarf von 72'500 ICT-Fachkräften auf. Die durchschnittliche Zuwanderung, kombiniert mit

dem weiterhin eher geringen Zugang von jungen Frauen und Männern in die ICT-Berufe, führt bis ins Jahr 2020 zu einem Fachkräftemangel von 25'000 Personen.

### Junge Berufsleute müssen her

Wenn wir auch in Zukunft noch genügend Mitarbeitende haben wollen, die uns helfen, die Neuen Medien zu bedienen und am Laufen zu halten, dann müssen wir in die Ausbildung des ICT-Nachwuchses investieren. Die Informatiker und Mediamatiker, die im nächsten Sommer ihre 4-jährige Ausbildung beginnen werden, sind 2019 mit dem Fähigkeitszeugnis und der

Berufsmatura auf dem Arbeitsmarkt. Als Zwanzigjährige. Die nächsten Schritte für diese jungen Berufsleute sind folglich das Sammeln von Praxiserfahrung und bei anderen geht es weiter mit der Ausbildung in Richtung Bachelor und Master.

### Berufsbildung Schweiz als Erfolgsmodell

Kürzlich sass ich an einer Konferenz neben einem Softwarefachmann aus Österreich. Er wohnt in Baden, seine Firma ist in Wien zu Hause, er pendelt mit dem Flugzeug regelmässig im 48-Stunden-Takt und kümmert sich um die Implementierung einer neuen Software für die Verrechnung von Dienstleistungen. Er finde keinen Nachwuchs, sagte er mir, und jene jungen Leute, die Interesse an einer Anstellung hätten, kämen mit einer Fachmatura oder einer universitären Ausbildung und müssten «das Arbeiten erst noch lernen». Die Erklärungen zur dualen Berufsbildung in der Schweiz liessen ihn aufhorchen. In der Schweiz lernen die jungen Berufsleute ihren Beruf meist in Betrieben und sind nahe am Geschehen. Kein ewiges Schulbankdrücken. Auch nicht für die Fachausbildung. Diese findet in der Schweiz in den Betrieben und bei den überbetrieblichen Kursen statt. Somit ist eine möglichst ausgeglichene Berufsbildung über das ganze Land gewährleistet.

Die drei Lernorte sind entscheidend: Betrieb, Berufsschule, überbetriebliche Kurse. Die neue Bildungsverordnung des Bundes will dies so – und das ist gut so.

## 80 Prozent der jungen Leute starten eine Lehre

Die jungen Leute in der Schweiz sind noch nicht dem «Akademisierungswettlauf» unserer Nachbarländer verfallen. Stellen wir uns vor, wir hätten 80 Prozent Mittelschul- und Universitätsabgänger und keine Fachkräfte mit Berufslehre mehr. Wer würde den «Werkplatz Schweiz» am Leben erhalten? Klar braucht unser Land eine exzellente Forschungs- und Entwicklungsabteilung, die wir mit den eidgenössischen Hochschulen und den Universitäten auch haben. Die Fachhochschulen leisten ebenfalls einen grossen Anteil an Ausbildungsleistung für die höhere Berufsausbildung und die Professionalisie-

rung der Weiterbildung für Berufsleute. Bei einem Lehrlingsanteil von ca. 80 Prozent liegt die Schweiz weltweit ganz vorne in der Ausbildungshitparade. Und erst kürzlich hat eine Umfrage der Fachhochschule Nordwestschweiz aufgezeigt, dass die Informatik und die Mediamatik die zwei beliebtesten Lehrberufe überhaupt sind.

### Verstärkte Anstrengungen nötig

Jetzt gilt es, die Ausbildungsplätze der Zukunft zu schaffen. Oder wollen wir die fehlenden Fachkräfte aus den Nachbarländern holen? Hätten wir dann nicht wieder das gleiche Problem wie oben be-

schrieben? Aus den umliegenden Ländern kommen die ICT-Fachleute von den Hochschulen und Universitäten – was nützt das dem Werkplatz Schweiz? Wir benötigen doch Fachkräfte, die gelernt haben, zuzupacken. Somit müssen sich die Wirtschaft und die Dienstleistungsanbieter selber helfen und sofort die Zahl der Ausbildungsplätze erhöhen, damit der Fachkräftemangel baldigst mit jungen Leuten ausgeglichen werden kann. Und dies unter dem Label «Swiss Quality», wofür uns das Ausland so sehr beneidet.

## Kommentar: Bildungskonzept oder simpler Bildungsrossismus?

Daniel L. Ambühl

Nach jahrzehntelanger Unsichtbarkeit ist das duale Bildungssystem der Schweiz plötzlich im Medienfokus. Theorie und Praxis haben das Spannungsfeld Theorie und Praxis lange vernachlässigt, deshalb sei dazu die Frage erlaubt: Wem dient dieser Hype und warum sprechen Kreise, die lange den Bildungsrossismus und die Akademisierung hochgehalten haben, plötzlich von Berufs- und Führungsfähigkeiten?

Die Verakademisierung in den Nachbarstaaten, angelsächsischen Ländern und in den ehemaligen kommunistischen Ländern hat dem lernwilligen Bürger lange vorgemacht, dass nur

der universitäre Weg zu sicherem Einkommen und Wohlstand führe und automatisch Leadership beinhalte. Aus Unkenntnis glauben heute viele Leute noch, grundlegende Erfindungen und Erkenntnisse – vor allem Effizienz und Effektivität – kämen nur von höheren Bildungsanstalten. Zudem verführt Die Mär von Milch und Honig, die an höheren Schulen vermeintlich gratis verteilt würden, viele Eltern, ihre Kinder in die akademische Richtung zu dirigieren, wobei sie sie dann oft überfordern. Doch auch so entstehen Wirtschaftsblasen, also ein Überangebot. Spanien, Italien, Frankreich, ja auch Deutschland belegen die falsche Entwicklung mit hohen Arbeitslosenzahlen. Besonders hoch ist die Arbeitslosigkeit unter jungen Leuten. Spätestens wenn man aber selber zum Bildungsprekariat gehört, trotz sogenannt guter Ausbildung keinen Job mehr kriegt und von staatlicher und anderer Sozialhilfe abhängig ist, wird einem bewusst, was hier los ist. Dann ist es aber schon sehr spät.

Ja, wir brauchen alle eine Arbeit, womit wir uns das Brot zum Leben verdienen können. Bei über 7 Mrd. Bewohnern auf dieser Erde, ist das wahrlich keine einfache Aufgabe. Alle folgen den gleichen ökonomischen Gedankengängen und arbeiten mit Produktionsmethoden und -mitteln, womit ein riesiger Güterberg geschaufelt wird. Alle Bedürfnisse beseitigen sich so spielend. Nur die Zahl der Konsumenten muss noch zunehmen. Und die Ökologie soll gefälligst mithalten. Alle, auch die gut ausgebildeten Leute, müssen sich diesem Primat beugen.

Wir sind uns aber auch einig: Es braucht Universitäten, Fachhochschulen, Berufsschulen usw. Wenn diese Institutionen ihren wirklichen Zielen nachleben und die Qualität hochhalten, passiert nichts ökonomisch-sozial Falsches. Wenn aber Länder wie beispielsweise Frankreich eine massive Mehrheit der jungen Leute über die Maturität an die Unis und dann ins



# Ausbildungsangebot à gogo

## Unternehmenskommunikation im Spannungsfeld von Quantität und Qualität

Daniel L. Ambühl

### Das Bildungsangebot wächst

Das Bildungsangebot, besonders aber die Kurse, das Lehrpersonal und die Infrastruktur zu Gunsten der Unternehmenskommunikation, ist im letzten Jahrzehnt in der Schweiz stark gewachsen. Das wird mit der Nachfrage in Zusammenhang gebracht. Verschiedene Interviews mit Studenten und auch Lehrern ergeben aber, dass es sich dabei eher um ein von den Schulen auf den Markt geworfenes Angebot handelt.

Klar, junge Leute nehmen dieses Bildungsangebot als Chance wahr. Sie sind sich aber viel zu wenig bewusst, dass – Punkt 1 – sie sich in einem Markt bewegen werden, der von zahlreichen anderen Ausbildungsrichtungen auch versorgt wird. Ein Überangebot ist also zu erwarten, wenn es nicht schon besteht. Weiter – Punkt 2 – reicht der vermittelte Stoff meist nicht aus, um «Traumberufe der Medien- und Kommunikationsbranche» zu ergattern, es sei denn man habe einen Mentor. Vergessen geht, dass jegliche Kommunikation mindestens mit Sprache und – zunehmend – auch mit ausgezeichneten

IT-Fähigkeiten (nicht nur Kenntnisse und hands-on-Trainings) zusammenhängt. Es wäre also an der Zeit, das Angebot zu prüfen und zu straffen. Da verträge es sich nicht mehr, wenn zig CAS und MAS angeboten werden, die letztlich den Schulen und dem Bildungsminister gefallen, aber vom Markt – und auch von den Studenten – überhaupt nicht benötigt werden. BildungsökonomInnen kennen offensichtlich nur die Push- und nicht die Pull-Seite. Wir produzieren auf die «Halde».

### Zürich, das Kommunikationszentrum?

Mit den frequentiertesten Printmedien, dem Fernsehstudio und einigen selbstbewussten Kommunikationsagenturen am Platz, erscheint vielen Leuten Zürich als «Medien-Mekka». Die Ausbildungskapazitäten werden hemmungslos ausgebaut. Nur herein, hier gibt's ... so lang es hat! Ob die Rechnung der Schulen, welche die unternehmenskommunikatorischen Fächer ständig weiter ausbauen, aber langfristig aufgeht? Vorläufig lassen sich in anderen Regionen, deren Institute sich etwas verhaltener im Markt bewegen, noch

Studenten ködern. Wie lange aber noch?

Mit Verlaub: Wer es einfach noch nicht sehen will und glaubt, dass die subventionsgetriebene Bildungsindustrie den Markt per se richtig beurteilt, erkennt nicht, dass wir in der Schweiz daran sind, ein Bildungsprekariat zu schaffen. Ausgebildete finden keinen Job mehr und müssen vom Staat unterstützt werden. Zum Glück nicht ganz auf dem gleichen Niveau wie in unseren Nachbarländern, aber mit den gleichen Methoden.

### So denn ...

Die Bildungsbehörden müssen sich endlich mit ihrer Industrie befassen. Entweder ein echter, freier Markt, dann korrigiert sich die Sache von selber. Oder die Kantons- und Bundesstellen greifen endlich ein und vermeiden, dass der Steuerzahler eine weitere «Blase» finanzieren muss. Der Bauer mit einer zu hohen Kartoffelproduktion kann den Überschuss als Dünger verwenden. Was machen wir mit dem «Bildungsüberschuss»?

Berufsleben schickt, fehlt es später an spezifischem beruflichem Können aller Art und an entsprechender fachlicher und technischer Führungskompetenz. Sicher: Nicht nur das schwächt Frankreich gegenwärtig, aber es trägt viel dazu bei. Auch Regierungsequipen belegen dort einen Mangel an Praxisbewusstsein. Und gerade Leute von Eliteschulen haben eben einen Hang zur Theoretisierung und Ideologisierung. David Ricardo (1772 – 1823, britischer Wirtschaftswissenschaftler) und Adam Smith (1723 – 1790, der Schotte gilt als Begründer der klassischen Nationalökonomie) werden ja immer wieder zitiert, allerdings ohne deren ethischen und moralischen Vorbehalte in Bezug auf ihre Erkenntnisse zu erwähnen, geschweige denn zu verinnerlichen. So ist die These sicher diskutierbar, ob nicht gerade höhere Bildungsinstitute mitverantwortlich sind an den wirtschaftlichen Verwerfungen der letzten Jahre. Sicher ist es nicht der Bäcker an der Strassenecke nach seiner Berufslehre und dem Meisterdiplom.

Zugegeben: Antworten auf diese Bildungsfragen und praktikable Lösungsvorgaben sind recht komplex, weil

sich – wie das heute in Staatsgebilden so Standard ist – ein unübersichtliches Informations- und Einflussgeflecht zwischen Wirtschaft, Sozialem, Politik, Philosophie und Bildungsindustrie gebildet hat. Zudem decken sich die Protagonisten gegenseitig. Jeder ist auf seinen Vorteil aus. Es geht vor allem um Einfluss, um Jobs, um sogenannte Forschungsgelder und – nicht zuletzt – auch um Infrastruktur, die gerechtfertigt und bewirtschaftet werden muss. Wer sich allerdings zu stark für Hintergründe im Bildungsdschungel interessiert, riskiert marginalisiert und mit Halbwahrheiten versorgt zu werden.

Sollten nun weiteren beruflichen Feldern universitäre Standards «aufgepfropft» werden, wie das beispielsweise bei Ausbildungs- oder Pflegeberufen der Fall ist, dann ist das die Bestätigung dafür, dass die aktuelle Diskussion über die Berufsbildung nur ein Lippenbekenntnis ist und ablenkt vom wachsenden Einfluss bildungspolitischer Lobbies. Alle im Bildungswesen lehnen gerne das Thema «freie und transparente Wirtschaft». Die gleichen Kreise leben aber selber lieber in einem staatlich subventionierten Biotop.

Dazu bessern sie ihre Gehälter mit Beratungs- und Türhalterdiensten in der freien Wirtschaft weiter auf. Wollen sie nun auch das duale Bildungssystem als Geschäftsfeld erschliessen, nach dem Motto «Wir Theoretiker wissen doch bestens, was für die Praxis gut ist»? Das soll zudem mit dem Segen des Bildungsministers geschehen und zusätzlich mit der «Qualitätsetikette Suisse» versehen werden. Tja, es gibt eben auch «intellektuelles Fraking», und das ist auch nicht unbedingt umweltschonend.

Lasst uns nicht hadern! Nehmen wir die Gelegenheit wahr und freuen uns darüber, dass eine Sensibilisierung in Richtung berufliche Kompetenzen und Führungsfähigkeiten stattfindet. Es sind die beruflichen Kompetenzen, die unser Staatsgebilde wieder etwas effizienter machen werden.

Mit diesen Artikeln profilierter Bildungspolitiker will der SVIK die Diskussion um die duale Bildung fördern und mit Konturen versehen.

Lucerne University of Applied Sciences and Arts

**HOCHSCHULE  
LUZERN**

Wirtschaft  
Institut für Kommunikation  
und Marketing IKM

FH Zentralschweiz

Certificate of Advanced Studies

**CAS Internal and Change Communication**

Unsicherheiten abbauen, Vertrauen aufbauen: Erwerben Sie sich fundierte Fertigkeiten für eine professionelle Kommunikation mit den Mitarbeitenden (in Change-Prozessen) eines Unternehmens.

**Kursdauer:** 24 Unterrichtstage (168 Lektionen), Freitagnachmittag und Samstag  
**Kursstart:** 23. Januar 2015

**Weitere Informationen:** [ikm@hslu.ch](mailto:ikm@hslu.ch), [www.hslu.ch/icc](http://www.hslu.ch/icc)



# Berufsbezeichnungen

## Brotlosigkeit mit anderen Worten

**Daniel L. Ambühl**

Im Zeitalter des Frühenglisch wird munter zugegriffen, wenn sich ein angelsächsischer Begriff anbietet. Befremdend sind solche «Platzhalter» in Berufskreisen, wo wir eigentlich davon ausgehen können, dass wir über einen ausreichenden Wortschatz verfügen. Etwas mehr Sprachkritik wäre angebracht.



Brenneisen

### Berufliches Abendrot

Berufliche Hoffnungslosigkeit ist stets begleitet von Wortschwall und Begriffen, die eigentlich nichts oder zumindest nichts Neues sagen. Ein neuer Hit bei den Berufsbezeichnungen wird im Tagesanzeiger vom 6. Oktober 2014 auf Seite 6 im Artikel «Berufe der Zukunft» von Pierre Hagmann angekündigt: Unter anderen wird hier der Beruf der Personal Branderin erwähnt. Dieser neue Broterwerb verbindet – so wird dargelegt – die Rollen des Stylisten, des PR-Agenten und des persönlichen Beraters. Die Personal Branderin sei dafür geschaffen, ihre Kunden beim Aufbau und der Pflege der individuellen, persönlichen «Marke» zu unterstützen.

Dabei stehe vor allem das Bemühen um ein klares Profil im Vordergrund. Das virtuelle Alter Ego mit der Persönlichkeit der physischen Welt müsse letztlich übereinstimmen.

### Sprachverstümmelung

Es mag schon stimmen, dass im Zeitalter der Selbstverstümmelung durch Tatoos und Piercings auch ein Branding noch seinen Platz findet. Aber bitte: Branding entstammt – auch für solche auf der Stufe Frühenglisch – der Tierzucht und heisst eigentlich Brandzeichen, das auf einem Tier als Eigentumshinweis angebracht wird. Von dort hat es in den USA – wie könnte es anders sein – auch seinen Weg in

die Markensprache gefunden. Es spricht aber nicht für eine gepflegte Sprache und schon gar nicht für einen Menschen mit einer «persönlichen Marke», wenn er in sein Deutsch unkritisch einen fremdsprachlichen Begriff einbaut. Wenn man nämlich solches Branding den Leuten wirklich angedeihen liesse, so würde – mindestens in Gewerkschaftskreisen – ein Aufschrei durch die Reihen gehen: Tut uns das nicht an, sonst gibt's Streik!

# Lesen macht gross

## Werkstatt-Ordner der Schweizer Presse für Schulen: «Lesen macht gross»

**Daniel L. Ambühl**

An erster Stelle kommt Lesen, dann Verstehen, und das vor Computer- und anderer Literacy. Die Schweizer Presse hält für Primarschulen den Werkstatt-Ordner «Lesen macht gross» bereit.

[Lire d'abord, comprendre ensuite : la presse suisse met à disposition des écoles primaires le dossier « Lire aide à grandir ».](#)

[Dossier di Stampa Svizzera per le scuole: «Leggere fa diventare grandi»: Innanzitutto viene la lettura, poi la comprensione e solo in seguito il computer e altri tipi di alfabetizzazione. L'associazione Stampa Svizzera ha elaborato per le scuole un classatore intitolato «Leggere fa diventare grandi».](#)



Lesen macht gross

### Lese-Workshop in der Schule

Kürzlich erschien im Tagesanzeiger ein Artikel über die Initiative der Schweizer Presse zur Verbesserung des Leseverständnisses von Primarschülern. Ein Blick auf dieses Werk zeigt, dass es sich für die Lehrerschaft lohnen kann, in einem Workshop mit diesem Ordner zu arbeiten.

### Presse verstehen und Lesen

Weit weg von der Absicht, nur gerade Presseerzeugnisse zu verkaufen, zeigen die Autoren, wie Kinder und Jugendliche fürs Zeitungslesen begeistert werden können. Die Bedeutung einer Informationsquelle, der Bezugsort und die Qualität des Inhalts werden in einfachen Zügen fassbar gemacht. Aber es geht noch weiter: Wie und was lesen die Familienmitglieder und die Freunde? Welche Zeitschriftentypen gibt es, und wie werden Presseerzeugnisse aufgebaut und hergestellt?

### Presse und Geschichte

Ein aufschlussreiches Kapitel ist der Geschichte der Presse gewidmet. Dabei weisen die Autoren auch auf die Bedeutung der wichtigsten Erfindungen für die Entwicklung der Pressebranche hin. Ein Kapitel geht auf die Zeitungen im Vergleich zu den anderen Massenmedien ein. Erfreulich ist es, dass nicht ständig von elektronischen Anwendungen und Tablets die Rede ist.

### Schüler-Zeitung

Mit dem letzten Kapitel geben die Autoren der Lehrerschaft die Grundlagen in die Hand, um mit ihren Schülern eine Zeitung zu machen. Zu Bildanordnung und Texterstellung gibt es dabei wertvolle Hilfestellungen.

Ein abschliessender Hinweis sei erlaubt: Methodisch und didaktisch gibt dieser Ordner so viel her, dass man sich wundert, weshalb z.B. technikorientierte Organisationen ihre Tätigkeitsgebiete jungen Leuten nicht auch in einer solchen Form näher bringen. Wenn wir schliesslich in der Schweiz nicht nur noch Kommunikations- und Dienstleistungsfachleute ausbilden und beispielsweise mehr Ingenieure finden wollen, so wäre mit einem so cleveren Ordner bereits ein Anfang gemacht.



## Bemerkenswertes aus der Welt der Kommunikation

**Zusammengestellt von Daniel L. Ambühl**

Die folgenden Kurzartikel stammen aus verschiedenen Medien. Sie vermitteln dem Leser bedenkenswerte Informationen aus Wissenschaft, Praxis und Politik der integrierten Unternehmens- und Verwaltungskommunikation.

[Les articles suivants proviennent de divers médias. Leur but est d'attirer l'attention des lecteurs sur des informations scientifiques, pratiques et politiques de la communication d'entreprise intégrale.](#)

[Gli articoli che seguono sono tratti da vari organi d'informazione. Il loro scopo è di attirare l'attenzione dei lettori su notizie di carattere scientifico, pratico e politico riguardanti la comunicazione aziendale integrata.](#)

### Leistungsschutz-Recht

In Deutschland besteht seit 2013 ein sogenanntes Leistungsschutz-Recht (LSR) für Presseverlage. Es räumt diesen das Recht ein, Lizenzgebühren für Artikelauszüge, die auf Suchmaschinen und News-Sammelsystemen (Aggregatoren) veröffentlicht werden, beim Publizierenden einzufordern. Nach einem Jahr zeigt sich nun, dass die Umsetzung nicht einfach ist. So verzichten beispielsweise grosse Verlage auf dieses Recht, weil mit solchen «Artikelvorschauen» der Leser oft auf die Quelle zurückgreift und damit das Medium sogar einen Vorteil erzielt. Zudem entstehen dadurch Rechtsunsicherheiten, die jeweils in langwierigen Verfahren vor Gerichten zu bereinigen sind.

### Nachrichtenagentur gibt Rabatte

Auch Nachrichtenagenturen versuchen sich in Kundenbindung. So hat die Schweizerische Depeschagentur (SDA, Hauptaktionär Tamedia AG mit 28%) Medienagenturen Rabatte bis zu 20% auf ihr Basisangebot gewährt. Damit wollte sie vermeiden, dass Medienunternehmen Konkurrenzangebote abonnierten. Wie die NZZ (Nr. 175, 31.07.14, S. 50, Stefan Betschon: Eine Magna Charta für das Internet – Europäische Politiker fordern eine Ent-Amerikanisierung des Cyberspace) meldet, hat die Wettbewerbskommission (Weko) nun der SDA dafür eine Busse von 1,9 Mio Fr. auferlegt. Die SDA bestreitet

zwar, ihre Marktposition ausgenutzt zu haben, hat sich aber mit dem Weko-Sekretariat geeinigt, künftig keine Exklusivitäts-Klauseln mehr anzuwenden.

### Internet mit Magna Charta versehen

Allmählich dämmert es Europas Politikern doch, dass die Abhängigkeiten im Internet zu Ungunsten unseres Kontinents ausfallen: Wie auch auf anderen Gebieten lassen die Amerikaner das Hohelied des Liberalismus erklingen, während sie aber ihre eigenen Interessen verteidigen und ihren Einfluss mit billigster PR-Technik wahrnehmen. Der Einfluss der USA ist so frappant, dass etwas geschehen muss. So rufen u.a. französische Politiker auf, Europa durch eine eigenständige Internet-Politik und mit eigener Software von den USA abzugrenzen. Die Bevölkerung Europas steht unter dem Eindruck des «ubiquitous Cyber-Listening» und erwartet entsprechende Massnahmen zur Internet Governance. Wie viel Zeit aber vom Dämmern bis zum Sonnenlicht in Europa vergeht, das wissen nur die Götter.

### Google übt Marktmacht aus – Leistungsschutzrecht obsolet

Axel-Springer bangt um seine Marktpräsenz und erlaubt Google, Presstexte von seinen Medien kostenlos in G-Suche und G-News anzuzeigen. Das Gesetz von 2014 der Bundesrepublik Deutschland sieht vor, dass Suchmaschinenanbieter die

Verlage abgelten, wenn sie mit Links auf Inhalte verweisen. Bisher wollte Springer dieses Leistungsschutzrecht einfordern. Mit diesem Einverständnis öffnet nun Axel-Springer dieses Spielfeld.

### Journalismus in China

Dass die deutschen Journalisten Existenzängste haben, lässt sich gegenwärtig auf verschiedenen Kanälen erkennen. Wundersam ist der Xing-Artikel Ende Juli 2014 zum Thema «Pressezensur in China: Seid Auge, Ohr und Zunge der Partei» von Mark Siemons. Der Autor hellt darin auch den Unterschied zwischen dem Journalismus in China und Deutschland auf. Als «Kontrastmittel» bei dieser «Bildentwicklung» dienen die Pressezensur und die politische Propaganda. Wer aber die Presse aufmerksam verfolgt und deren Geschichte kennt, erkennt auch in unseren Breitengraden wundersame PR- und Propagandazüge. Alleine schon unter dem Deckmantel der «political correctness» oder «Was nicht sein darf, ist nicht» geschieht viel. Vielleicht ist es aber so, dass diese Artikel nicht als abtösig aufgenommen werden, weil namhafte Autoren und Sponsoren dahinter stehen. Uns allen würde es jedenfalls dienen, wenn auch die Presse auf unserer Seite einmal auf versteckten Lobbyismus, feingestrickte Propaganda, subtile PR-Aktionen usw. geprüft würde.

### Internet besteuern?

Deutschland tut es bereits. Spanien ist daran es zu tun. Andere Länder werden folgen. Damit beginnt nun auch das Weinen der bisher gratis auf der Schnäppchen-Welle surfenden «Internet-Nutzer». Das Ganze ist einfach das Ergebnis der einfältigen Ansicht, es gebe immer noch «Güter zum Nulltarif». Den grossen Gewinnerwartungen der Internetszene auf der Werbeseite steht nämlich wenig Produktivität auf der Gegenseite gegenüber. Sämtliche statischen Angaben strotzen vor tendenziösen Angaben. Zudem: Die Internetbranche wird sogar von Insidern als intransparent bezeichnet. Ständig wird behauptet, wie bedeutungsvoll das Internet sei, und zwar für Anbieter wie auch für Nutzer. Tatsächlich: Das Internet ist heute ein wichtiges Vehikel für die Kommunikation. Ob es aber all die Plattformen sind, die um Kunden und deren Klicks buhlen, sei dahingestellt.

Wir müssen uns einfach fragen, ob Informationsquellen wie Google oder Plattformen wie Xing, LinkedIn usw. wirklich so bedeutungsvoll sind für unsere Arbeit, wie dies von der Branche immer wieder hervorgehoben wird. Wenn intelligente Leute etwas suchen, verlassen sie sich nicht auf das, was ihnen so einfach und schnell vor die Augen gepusht wird. Sie verfügen selber über ein persönliches Netzwerk. Ja, sicher, es gibt auch andere, nur geben die erfahrungsgemäss nicht diese grossen Beträge aus, die das Geschäft – trotz Mengengerüst – immer wieder vorgibt. Könnte es sogar sein, dass viele dieser grossen Internetfirmen schon lange auf dem Zahnfleisch kauen würden, wenn nicht eine «invisible Hand» über zig Massnahmen (inkl. Börsenmanipulationen und Börsenblasen und perfider PR-Aktionen) dieses doch für die Regierungen einzelner Nationen so interessante Auspionier- und Überwachungsinstrument förderten. Wundern darf es uns jedenfalls nicht, wenn der nächste Whistleblower auch noch gerade aufzeigen würde, mit

welchen finanziellen Mitteln und Methoden solche Systeme entwickelt werden. Wer solche Gedanken in die Ecke der Verschwörungstheorien schiebt, hat wahrscheinlich eine «moderne TV-Brille» auf der Nase.

### Nebenmandatsliste

Die Nebenbeschäftigungen von Berufs- und Fachschullehrern sowie Universitätsprofessoren interessieren Studenten, Politiker und neuerdings auch die Verwaltungen. Was darf und was soll einem Lohnempfänger von einem Bildungsinstitut an zusätzlicher oder nebenberuflicher Arbeit zugestanden werden. Die Befürworter solcher Aktivitäten führen stets den Praxisbezug als Begründung an. Da solche Situationen zunehmen, fordern Kritiker eine Reglementierung über alle Ebenen hinweg, und zwar nicht zuletzt, um den an vielen Orten feststellbaren Missbrauch einzudämmen. Niemand glaubt nämlich, dass damit simple Forschungs- und Entwicklungsarbeit betrieben wird. Vielmehr handelt es sich nach Beobachtung von Schülern und Studenten um eine zusätzliche Einnahmequelle oder anders gesagt um eine eigentlich unzulässige Lohnoptimierung. So äussert sich u.a. auch die Studentenschaft der Universität Bern (Bund, 25.10.14, S. 20), die von der Universität verlangt, dass eine Liste mit den Nebenbeschäftigungen und Mandaten der Dozierenden veröffentlicht wird.

### Digitalisierung und neue Jobs

Gerd Leonhard aus Basel bietet sich als Futurist an. Das ist allerdings kein neuer Job. Im Tagesanzeiger vom 22.11.14, Bund Alpha, weist dieser «Wirtschaftsdenker» dennoch auf Entwicklungen und Bedürfnisse für neue Berufe hin. Dabei nennt er den Privatsphären-Manager, der benötigt wird, um die eigene Datenhoheit zu sichern. Weiter braucht es einen Offline-Therapeuten, um das Online-Sein seiner Kunden zu bewältigen. Der von Leonhard neuerfundene Mann mit der Bezeichnung

Nostalgist hilft Alten und Dementen über die Segnungen der IT und des Internets sich gleichwohl noch in ihrer Jugend-Epoche (z.B. 50er Jahre) zu bewegen. Schliesslich erwähnt er noch den Roboter-Supervisor, der die unethischen Computer ans ethische Gängelband nimmt. Eine Artikelfortsetzung wird angekündigt, und man darf gespannt sein, welche neuen Jobs angeboten werden.

### Social Media Plattformen bestreiken

Hannes Grassegger, ein Ökonom und Journalist, hat etwas gegen die Milliardäre im Silicon Valley. Er sagt Facebook und weiteren Internet-Grossisten den Kampf an. Der Streik sei eine Lösung. Er outet sich aber im Gegenzug als Nutzer solcher Plattformen. Als Verfasser von «Das Kapital bin ich – Schluss mit der digitalen Leibeigenschaft» fordert er, dass wir aus unseren eigenen Daten Profit schlagen. Da nicht zu erkennen ist, was an dieser Aussage seit Adam Smith und David Ricardo neu ist, werden die Leser nicht so zahlreich sein, sich höchstens bestätigt fühlen, mit SM-Produkten vorsichtig zu agieren.



# Firmenbiografien

Lässt sich eine Marke noch nachhaltiger bewerben?

**Daniel L. Ambühl**

Wie eine Unternehmung entsteht und sich entwickelt interessiert immer. Solche Geschichten sind stets an Persönlichkeiten und an deren geschichtlichen Hintergrund gebunden. So vernimmt der Leser denn meist auch noch gerade, was in der beschriebenen Phase an technischen, fachlichen und geschichtlichen Entwicklungen abgelaufen ist. Firmenbiografien sind optimal verknüpfte Informationen für ein interessiertes Publikum mit nachhaltiger Wirkung auf das Markenverständnis und die Reputation.

*L'histoire d'une entreprise suscite toujours l'intérêt. Elle est souvent intimement liée à des personnalités et à leur propre histoire. Pour le lecteur, c'est aussi l'occasion d'en savoir plus sur les progrès techniques et scientifiques d'une époque. En outre, les biographies d'entreprises participent incontestablement à l'image et à la réputation d'une marque ou d'une enseigne.*

## Vorhang auf

Wo gibt es noch Überraschungen? - Mit dem Buch in der Hand über eine Firma steht man gespannt vor dem Bühnenvorhang. Meist zieht schon das attraktive Deckblatt den Blick auf die Logos und Personen. Doch Umfang und Aufmachung deuten sofort darauf hin: Da geht es um echte Geschichte. Also: Vorhang auf!

## Daten auf die Bühne

Schreiben ohne Fakten, das lässt sich auf Zeitungspapier erledigen, aber nicht in ein Buch hüllen. Ausgehend von Zeittafeln, Stammbäumen, Geografie-Standortkarten, Produkteübersichten, Patentschriften und weiteren Dokumenten beginnt der Biograf seine Entdeckungsreise, über die er dann auch geflissentlich berichtet.

## Protagonisten

Die aufschlussreichsten Biografien sind nie diejenigen, die vom Beschriebenen selber in Auftrag gegeben werden. Aktuelle Firmenchefs oder Verwaltungsräte sind nie die geeigneten Geschichtenerzähler. Das Buch über Steven Jobs ist so eine Biografie, die in seinem eigenen Auftrag und unter seiner Kontrolle entstanden ist. Zu wenig Abstand und Geschichtsrealität

schaffen dann genau das, was aufmerksame Leser als Marketingtext ungelesen schon mal entsorgen. Etwas zeitlicher Abstand tut immer gut. Eine Generation später wird manche Anekdote objektiver in den geschichtlich-sozialen und technischen Kontext passen.

Einer Firmenbiografie, die sich nicht am Lebensfaden einer Persönlichkeit ausrichtet, haftet interessanterweise stets der etwas schale Geschmack der Werbung und des Marketing an. Und das auch dann, wenn die Firmenbiografie erst Generationen später erscheint.

## Biografen am Werk

Eine Firmenbiografie zu schreiben, ist nicht jedermanns Sache. Leute, die sich dafür anbieten, müssen über ein gutes historisches und auch literarisches Verständnis verfügen. Vor allem müssen sie für solche Literatur eine verständliche und stimulante Feder einsetzen.

Die Kosten für ein solches Werk können sich schon mal zu einer fünfstelligen Zahl entwickeln. Es gibt sogar Fallstudien, die von sechsstelligen Ziffern sprechen. Dies ist besonders dann der Fall, wenn man sich mit sogenannten «Medien-Spezialisten» einlässt, deren heimliche Liebe oft halt das eigene Portemonnaie ist. Beim heutigen Angebot an guten Journalisten-

und Autoren sollte sich ein solches Werk aber in unseren Breitengraden für einen vernünftigen Preis realisieren lassen.

## Firmenbiografie und interne Kommunikation

Zweifellos sind die heute in diesem Genre vorliegenden Werke unterschiedlicher Qualität, und zwar besonders bezüglich Daten, Fotomaterial und auch des Textes. In den letzten Jahren wurden einige Biografien aufgelegt, die belegen, dass eine Organisation mit einem zuverlässigen Curriculum auch Marken- und Reputationsverstärkung betreiben kann. Vergessen wir aber nicht: Die zuverlässigsten Leser solcher Firmenbiografien sind immer die eigenen Mitarbeitenden.



Bobst 2013 – Quand les machines ont une âme



# Pauschale für Gruppen

**Erwachsene 49.–  
Kinder 40.–**

**Im Preis inbegriffen ist der Eintritt ins Museum, eine allgemeine Führung sowie ein Mittagessen im historischen Wirtshaus Alter Bären oder im Gasthof Wilerhorn.**

Für Gruppen bietet sich das Freilichtmuseum Ballenberg als besonderes Erlebnis an. Es erlaubt einen direkten Zugang zu Themen wie Handwerk, Architektur, Brauchtum, Tiere und Natur. Hier lebt die Geschichte!

## Menu Mittagessen

- Gemüsecrèmesuppe
- Mit Fleisch: Hackbraten mit Kartoffelstock und Gemüse
- Vegetarisch: Spätzli mit Gemüseragout an Rahmsauce
- Extras sowie Getränke werden separat abgerechnet.

**Buchbar ab 20 Personen.**

**Ballenberg Freilichtmuseum der Schweiz**  
3858 Hofstetten bei Brienz  
+41 33 952 10 25  
reservation@ballenberg.ch





Kultur und Sprache

# Von Triest nach Wien

Auf den Spuren der Habsburger

*Peter Widmer*

Acht Tage lang in gemächlichem Tempo den Habsburger-Spuren folgen und von Triest nach Wien fahren. Und diesen Spuren begegnet der Reisende auf Schritt und Tritt. Ein Augenschein vor Ort.







Alte Hafenanlage in Triest

Beim Betreten des Schlosses Miramare schliesse ich kurz die Augen und stelle mir vor, wie hier der österreichische Kaiser Franz Joseph I. mit seiner Frau Elisabeth – besser bekannt als Sisi – durch die hellen, hohen Räume wandelte. Denn in diesem Schloss, etwas ausserhalb der Stadt Triest direkt an der Adria gelegen, verbrachte das Kaiserpaar seinen Sommerurlaub. Wie streng war wohl das Schloss damals – Ende 19., anfangs 20. Jahrhundert – bewacht? War das edle Anwesen vor neugierigen Blicken des «Pöbels» abgeschirmt, so wie das heute der Fall wäre? Der Park und das Schloss entstanden zwischen 1856 und 1860 auf Wunsch von Maximilian von Habsburg, dem jüngeren Bruder Kaiser Franz Josephs. Der Generalgouverneur von Lombardo-Venetien wohnte mit seiner belgischen Gattin Charlotte bis 1864 in Miramare, bevor er Kaiser von Mexiko wurde. Seit 1955 ist das Schloss als staatliches Museum für Besucher geöffnet.

### Mehrere Jahrhunderte

Die italienische Hafenstadt Triest und die Umgebung standen von Ende des 14. Jahr-

hunderts bis 1918 unter der Habsburgermonarchie, waren also österreichisch.

Wie ist das Verhältnis von Triest heute zu Österreich? Reiseleiterin Paola Alessandra Alzetta weicht der Frage aus: «Sehen Sie sich um, halten Sie die Augen offen und überzeugen Sie sich selbst!» Direkt am Meer entdeckte ich ein Hotel, das nach dem Namen der Erzherzogin Maria Theresia von Österreich (1717–1780) benannt ist und im legendären Caffè San Marco an der Via Cesare Battisti prangt ein Schild der «Fachgruppe Wien der Kaffeehäuser», wo diese dem Traditionshaus «in Anerkennung der besonderen Verdienste um das Wiener Kaffeehausgewerbe» das Goldene Ehrenzeichen verlieh; das war 1989. Zwar kleine, aber deutliche Zeichen des offenbar guten Einvernehmens.

Der Besuch des Alten Hafens katapultiert mich schlagartig in die heutige Zeit – oder doch nicht ganz: Der zwischen 1868 und 1883 errichtete Porto Vecchio von Triest war noch bis in die 1970er-Jahre in Betrieb. Terminals mit Containern sind an dessen Stelle getreten. Die heute stillge-

legten, halb zerfallenen Gebäudekomplexe auf einer Fläche von 600 000 m<sup>2</sup> versprühen einen morbiden Charme, das leere Gelände wirkt mystisch, fast unheimlich. Einige Hallen sind restauriert, Projekte für eine Neugestaltung des gesamten Hafenviertels bestehen zwar, «doch fehlt das Geld», bedauert Paola Alessandra.

### Der Karst und die Osmizze

Ein kurzer Ausflug in den Karst bringt mich in eine Region, die touristisch noch weitgehend unbekannt ist. Der Karst (slowenisch «kras»), was etwa «steiniger, unfruchtbarer Boden» bedeutet, erstreckt sich über das Hinterland der Triester Bucht bis zu den Dinarischen Alpen. Auf dem Bauernhof von Ivan Pernarcich in Visogliano werden wir zuerst von drei Hunden und zwei Katzen freudig begrüsst, bevor auch Hausherr Ivan uns seine Osmiza zeigt. Osmizze sind provisorische Schankwirtschaften auf dem gesamten Karstgebiet. Ein Gesetz aus der Zeit der Donaumonarchie erlaubte den Bauern, ihren Wein und die hauseigenen Produkte während acht Tagen im Jahr direkt zu verkaufen. «Das Gesetz ist inzwischen gelockert worden, und wir dürfen unsere Erzeugnisse etwas länger anbieten, einfach solange der Vorrat reicht», erzählt Ivan Pernarcich. Sein Käse mit Gewürzen schmeckt herrlich...



Historisches Caffè San Marco

Bei Winzer Matej Lupinc in Duino Aurisina verkosten wir den feingliedrigen weissen Vitovska aus der gleichnamigen hei-



Piazza Unità d'Italia in Triest



Schloss Miramare bei Triest

mischen Rebsorte. Kräftiger und herber zeigt sich hingegen der Teran, welcher zu 100% aus der roten Rebsorte Refosco gekeltert wird und der ausgezeichnet zum Kuttelgericht passt, das ich mir im hauseigenen Restaurant einverleibe.

### Mit Volldampf durch Slowenien

Szenenwechsel: Im slowenischen Teil der Stadt Görz, in Nova Gorica, besteige ich die nostalgische Wocheinerbahn (benannt nach dem Tal «Wochein»), die mich in knapp drei Stunden nach Jesenice bringt. In einem Wagen der 3. Klasse, buchstäblich in der «Holzklasse», nehme ich Platz. Der Salonwagen von Kaiserin Elisabeth, welcher im Sisi-Museum in Wien besichtigt werden kann, wäre um einiges bequemer gewesen... «Man sitzt hier ergonomisch richtig», bemerkt eine Mitreisende begeistert; na ja. Im vollbesetzten Wagen ist es stickig, und ich lehne mich aus dem Fenster, aber nicht lange: Von

der Dampflokomotive werden glühende Kohlepartikel nach hinten geschleudert, haarscharf an meinem Gesicht vorbei. Auf der ca. 90 km langen Strecke passiert der Zug 42 Tunnel und 42 Brücken und Viadukte. Für den Bau verantwortlich war das kaiserliche Österreich und die Strecke wurde 1906 eröffnet. Sie stellte eine wichtige Verbindung zwischen Triest und Wien dar, dies im Zusammenhang mit der Eröffnung des Suezkanals und dem damit verbundenen erhöhten Seehandel mit Triest.

Etwas weniger nostalgisch, aber historisch mindestens so bedeutungsvoll, verläuft die zweieinhalbstündige Fahrt mit der Semmeringbahn von Graz nach



Wien. Auf heutigem (komfortablem) Rollmaterial lasse ich das wild zerklüftete Semmeringgebirge an mir vorbeiziehen, obschon die Sicht durch tief hängende Nebelschwaden etwas getrübt ist. Der Bau dieser Hochgebirgsbahn in den 1850er-Jahren durch Carl Ritter von Ghega bildete einen Meilenstein für das Verkehrswesen: Erstmals wurde mit spezieller Streckentrassierung ein Hochgebirge mit dem damals neuen Transportmittel Eisenbahn überwunden. Die Streckenführung vermag aber den heutigen Anforderungen nicht mehr zu genügen: Der Semmering-Basistunnel ist nur ein Beispiel für die Beschleunigung, die Reisende und Güter rascher ans Ziel bringt.

Auf halber Strecke, beim Bahnhof Mürzzuschlag, lasse ich mir im Südbahn-Museum von Direktorin Kerstin Ogris die Geschichte aus der Anfangszeit der Eisenbahn in Österreich in den riesigen Hallen im wahrsten Sinne des Wortes vor

Augen führen. Am Bahnhof Semmering steige ich erneut aus und blicke von der «20-Schilling-Plattform» auf das Viadukt «Kalte Rinne»; es ist jene Ansicht, die früher auf dem 20-Schilling-Schein abgebildet war. Diese Plattform befindet sich auf dem Bahnwanderweg, der am Bahnhof Semmering beginnt und in Etappen auf zwei verschiedenen Strecken besritten werden kann, nach Gloggnitz (23 km) oder nach Payerbach (21 km).

### Ein Flirt mit Graz

Auf die Stadt Graz freue ich mich ganz besonders: Nirgendwo kann man sich so genussvoll «verlaufen», ohne sich dabei zu verirren. Die Altstadt ist kompakt und problemlos zu Fuss erkundbar. Bei meinem Besuch Mitte September herrscht Feststimmung und ich treffe auf ungewöhnlich viele Menschen in farnefrohen Trachten. Reiseleiterin Helen Miles klärt mich auf: «Aufsteiern nennt sich

das Ding. An diesem Wochenende trifft sich das Steirerland in Graz und zeigt sich von seinen schönsten Seiten.» In der Tat, auf jedem Platz sind Bühnen, Tische und Bänke aufgestellt; den ganzen Tag über wird gespielt, getanzt, geschmaust und gefeiert. Ein Potpourri aus Kulinarik, traditionellem Handwerk und ländlicher Lebenslust. Dieses Volksfest wird seit ca. 13 Jahren im September durchgeführt.

Auch in Graz führt kein Weg an den Habsburgern vorbei, war der Ort doch von 1379 bis 1619 sogar habsburgische Residenzstadt. So begegnen wir Bauwerken wie dem Dom, der Katharinenkirche, der Grazer Burg, dem Rathaus, dem steirischen Museum Joanneum, der Ferdinandsbrücke, dem Uhrturm auf dem Schlossberg, um nur einige zu nennen.

Aus einem Flirt mit Graz kann eine echte Langzeitbeziehung entstehen.

### Gut zu wissen

Eine Reise – drei Länder: Triest in Italien, Nova Gorica und Jesenice in Slowenien sowie Klagenfurt, Graz und Wien in Österreich. Seit 1947 hat die Stadt Nova Gorica (slow.) einen slowenischen und italienischen Teil (Gorizia). Slowenien ist seit 2004 Mitglied der EU; Hauptstadt Ljubljana. Das ehemals österreichische Triest erlebte während der Herrschaft der Habsburger seine Blütezeit; 1954 kehrte Triest endgültig zu Italien zurück ([www.triestetourism.it](http://www.triestetourism.it)). Graz ist mit seinen 270 000 Einwohnern die zweitgrösste Stadt Österreichs, die Altstadt ist UNESCO-Weltkulturerbe ([www.graztourismus.at](http://www.graztourismus.at)). Wien ist mit 1,7 Mio. Einw. Hauptstadt von Österreich ([www.wien.info](http://www.wien.info)).

Währung: In allen drei Ländern ist der Euro die Landeswährung.

Einreise: Schweizer Identitätskarte oder Reisepass.

Gastronomie: In Triest einerseits Meeresküche und Binnenlandküche andererseits; im Karst deftige Gerichte, der Einfluss der habsburgischen Herrschaft ist unübersehbar. In Österreich original Wienerschnitzel (Kalbfleisch), Tafelspitz.

### Leserreise:

Der «Touring», die Mobilitätszeitung des Touring Club Schweiz (TCS), führt vom 10. bis 17. Juni 2015 die eben beschriebene Reise durch. Organisation, Programmanfragen, Buchung und ausführliche Informationen:

Kuoni Reisen AG  
Neue Hard 7, 8010 Zürich,  
Telefon 044 277 42 42,  
[www.tcs-reisen.ch/triest](http://www.tcs-reisen.ch/triest)

# Sprachkundige Mitarbeitende bei den Jungfraubahnen

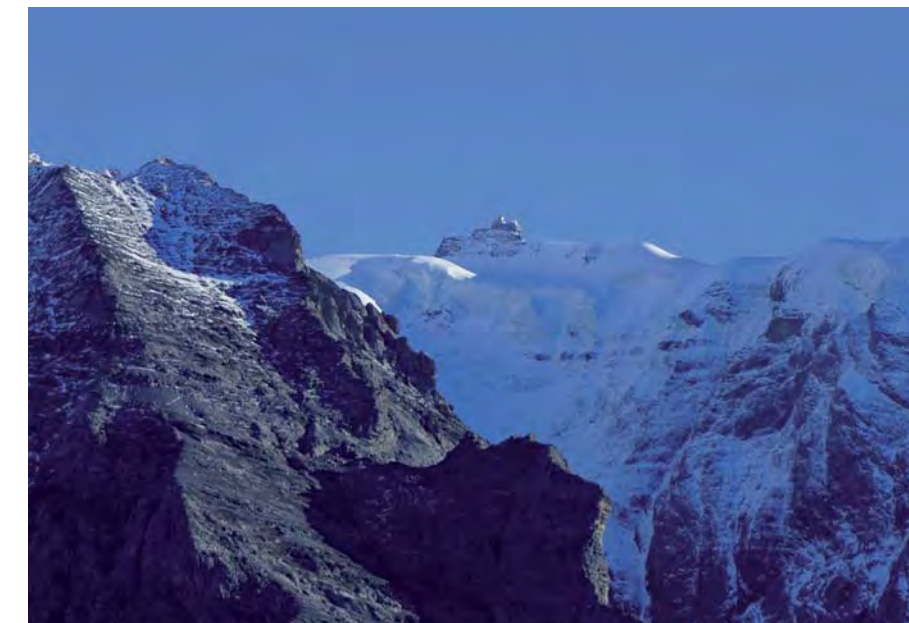
Kunden reagieren positiv auf Verstehen, vor allem, wenn es asiatische Sprachen sind

### Patrizia Bickel, Jungfraubahnen

Unternehmen mit internationaler Kundschaft fördern gezielt die Sprachkenntnisse und den kulturellen Austausch ihrer Mitarbeitenden. Kundenzufriedenheit ist das Ziel.

*Les entreprises avec une clientèle internationale encouragent délibérément leur personnel à élargir ses compétences linguistiques et les échanges interculturels, le but étant de satisfaire la clientèle – et en l'occurrence asiatique.*

*Le aziende con una clientela internazionale promuovono le competenze linguistiche e gli scambi culturali dei loro collaboratori. L'obiettivo è la soddisfazione dei clienti.*



Sphinx (© DLA 2014)

### Kommunikation mit unseren Gästen

Kurz nach ihrem Stellenantritt besuchen die neuen Mitarbeitenden der Jungfraubahnen einen Informationstag. Im Rahmen einer kurzen Unternehmenspräsentation wird auch die Kundenorientierung thematisiert. Die Mitarbeitenden erfahren wichtige Inputs zum Gästekontakt und die damit verbundenen Unternehmensziele. Diese beinhalten, dass die Gäste persön-

lich begrüsst und verabschiedet werden und sich Lokomotivführer namentlich vorstellen.

### Sprachkurse und -aufenthalte im Ausland

Ein Grossteil der Gäste bei den Jungfraubahnen kommt aus der ganzen Welt. Damit sich die Mitarbeitenden mit Gästekontakt eine wichtige sprachliche Grundlage schaffen können, bieten wir inter-

ne Sprachkurse in Englisch, Chinesisch, Japanisch, Italienisch und Spanisch an. Weiter fördern wir Sprachaufenthalte im Ausland. Eine unserer Zugbegleiterinnen absolvierte beispielsweise einen dreimonatigen Sprachaufenthalt in China.

### Kulturelle Sensibilisierung

Wichtig ist uns, das Personal für den Umgang mit Gästen aus anderen Kulturen zu sensibilisieren. Deshalb haben wir Kurse zum Thema «Bester Gastgeber» durchgeführt, bei denen unsere Mitarbeitenden gezielt geschult wurden und Höflichkeiten sowie Fauxpas in Bezug auf fremde Kulturen kennenlernten. Der sprachliche Umgang mit unseren Gästen wird auch an den internen Führungsseminaren thematisiert.



Mitarbeitender der Jungfraubahnen unter Gästen (© Jungfraubahnen)



# Der Kassiber

Der Kassiber ist ein heimliches Schreiben oder eine unerlaubte schriftliche Mitteilung eines Häftlings an einen anderen oder an Aussenstehende. Die SVIK-Relations-Redaktion veröffentlicht solche Texte in Kenntnis des Autors, gibt jedoch dessen Namen nicht bekannt.

*Le message clandestin d'un prisonnier s'appelle en allemand « Kassiber ». Les SVIK Relations publient ces textes en connaissance des auteurs mais ne publie pas leurs noms.*

## Salut Kurt

(Der Name ist geändert, die angesprochene Person ist aber der Redaktion bekannt)

Du glaubst nicht, wie alle diese Leute darauf erpicht waren, mich an ihren Fach- und anderen Anlässen zu sehen und zu erleben. Welches Gefühl zu spüren, wie die Leute an meinen Lippen hingen. Tatsächlich hatte ich auch einiges zu bieten und stets einiges zu erzählen, Berufliches und Anekdotisches. Weil ich in meinem Fachgebiet erfolgreich war und keine wirklichen Unwahrheiten erzählte, wurde meine Glaubwürdigkeit mit jedem weiteren Anlass zusätzlich «geboostet». Dazu kam, dass ich bezahlte Jobs in Fachgremien und Verwaltungsräten angeboten erhielt. Meine berufliche Reputation wuchs und damit auch mein Bankkonto.

Dann die Eskalation: Gerüchte, Anschuldigungen und schliesslich eine Klage wegen Titel- und Funktionsanmassung. Du musst wissen, dass ich nie einen fachlichen, be-

ruflichen oder irgendeinen Standesfehler oder Patzer begangen hatte. Einzig der Umstand, dass ich eine Funktion ausübte, die als «geschützt» bezeichnet wird, und ich eben die dazu nötigen Diplome in unserem schönen Land nie erworben hatte, führten zum Knall.

Über Jahre habe ich mir in vielen Ländern, wo diese Berufsausübung mehr von den Fähigkeiten als vom Diplomabschluss abhängt, das notwendige Wissen und Können erworben. Dankbare Leute waren meine Motivation. Die fachlichen Fähigkeiten waren also nachweislich vorhanden. Aber letztlich gilt das hier alles nicht, weil in der Schweiz zu solcher Berufsausübung ein besonderer Berufslehrgang mit Diplomabschluss erforderlich ist.

Es war mir bewusst, dass zu viel Erfolg und Selbstständigkeit den Leuten die Lupe aus der Tasche zieht. So habe ich als Spezialist und eben als Angestellter meine berufliche Existenz aufgebaut. Alles ging gut, bis ein Kollege feststellte, dass ich günstigere

Rechnungen als er ausstellte. Zwar hielt ich mich an die Tarife, aber ich war halt einfach schneller und arbeitete effizienter als er. Hätte ich die gleichen Beträge inkassiert wie die andern, wäre das wahrscheinlich nie jemandem aufgefallen.

So sitze ich jetzt für einige Zeit hinter Gittern und denke über meine Zukunft nach. Die male ich mir ohne die vielen Leute aus, die sich vorher zu mir und an mich gedrängt hatten. Ich zweifle allerdings daran, danach weiter in einem Staat leben und arbeiten zu wollen, der jeden Berufsstand schützt, auch wenn die Leistungen der Ausweisinhaber schon lange nicht mehr den heutigen Anforderungen entsprechen. Doch dafür hängt bei jedem ein wunderbar «geschütztes Diplom» an der Wand.

Gruss aus der Korrekationsanstalt F ...

# Lehrer, die vorbildlich sprechen und schreiben

Landes- und Fremdsprachenunterricht für eine starke Schweizer Wirtschaft und Multikulturalität

## Daniel L. Ambühl

Seit Jahren ringen Lehrerkreise mit den politischen Instanzen und der Bevölkerung um einen Konsens: Themen wie Mutter- und Fremdsprache, Landessprache oder Fremdsprache, Früh- oder Spätunterricht erhitzen die Gemüter. Die Lehrerlobby bringt es dabei zu Stande, ihren eigenen Beitrag und die eigene Leistung zur Verbesserung der Sprachlernfähigkeit gar nicht zur Sprache zu bringen. Die Erfahrung lehrt aber, dass vorbildliche Sprachlehrer und interessanter Unterricht die Schüler zu besserer Sprachleistung motivieren.

*Depuis des années, le corps enseignant, les instances politiques et les citoyens sont à la recherche d'un consensus sur l'enseignement et l'apprentissage des langues, en vue de renforcer l'économie et la multiculturalité de la Suisse. Langue maternelle, seconde langue nationale ou anglais, enseignement précoce ou pas, tels sont les sujets qui échauffent actuellement les esprits. Pourtant, si nous voulons améliorer l'enseignement des langues étrangères, le corps enseignant lui-même devrait s'investir davantage. Par expérience, nous savons que ce sont des professeurs engagés et des cours intéressants qui contribuent essentiellement à motiver les élèves dans l'apprentissage d'une autre langue.*

*Lingue nazionali e lingue straniere per un'economia svizzera forte e multiculturale: Da anni le cerchie degli insegnanti si dibattono per trovare il consenso delle istanze politiche e della popolazione: temi quali lingua madre e lingua straniera, lingue nazionali, insegnamento anticipato o posticipato delle lingue straniere riscaldano gli animi. Il corpo dei docenti, però, non dice nulla a proposito di cosa dovrebbe fare da parte sua per contribuire a migliorare la capacità d'apprendimento delle lingue. L'esperienza insegna che insegnanti di lingue ben formati e lezioni più interessanti spronano gli studenti a raggiungere risultati migliori.*



Internationale Verbindungen pflegen

## Swissness sprachorientiert

Worte wie «Harmos» oder «Frühenglisch» lösen bei Herr und Frau Schweizer regelmässig Stirnrunzeln aus. Wer ein echter Schweizer ist, hat dazu ein Meinung. Wer noch ein Schulkind zu betreuen hat, sowieso. Neuerdings gehört auch der Französischunterricht zu den Stirnfaltenmachern.

Bei Sprachfragen geht es in erster Linie darum, ob eine Landessprache oder Englisch an erster Stelle vermittelt wird, und an zweiter Stelle, wann damit begonnen werden soll. Niemand gibt gerne zu, dass dabei Alltagsfragen die Urteile mehr beeinflussen als Wissen. So misst der Vater mit Finanzhintergrund und Lebenskreis Zürich



oder Zug dem Englischen garantiert mehr Bedeutung bei als die Gemeindeangestellte an der Grenze zwischen Deutsch- und Französisch-Freiburg, die den Sinn und Zweck ihrer Französischkenntnisse im Alltag erlebt. Und der Ostschweizer Politiker, der mit der französischen Sprache schon immer Mühe gehabt hat und sein lokales Deutsch zur Verständigung in jedem Fall vorzieht, wird Französisch ebenfalls ins Pfefferland wünschen.

### N'oublions pas les enfants et les étudiants

Doch was gehört bei all dem zum eher gesicherten Wissen? Ja eben, dass ...

... die Muttersprache eines Kindes nicht früh genug begleitet und gepflegt werden kann, weil damit erst einmal die Grundlage fürs Denken und Fühlen und dann für ein überlegtes Sprechen und Schreiben geschaffen wird;

... die Vatersprache als Zweitsprache immer ein Pluspunkt ist, aber die idealisierte Mehrsprachigkeit eines Kindes etwa zwischen dem fünften und siebten Altersjahr in den meisten Fällen wieder verschwindet, bzw. die weiteren Sprachen eben erlernt werden müssen;

... Secondos, die in ihrer eigenen Muttersprache denken, in der Schule mit den schweizerischen Landessprachen so ihre Mühe haben, wenn sie sich nicht besonders anstrengen;

... die Sprachleistung in einer zweiten, dritten oder eventuell weiteren Sprache vom gezielten Studium und der Lernintensität sowie dem sprachlichen Umfeld abhängt;

... die Lernfortschritte in einer zweiten Fremdsprache meistens leichter zu erzielen

sind, weil man mit der ersten Fremdsprache gelernt hat, wie Wortschatz, Syntax, Grammatik und Rechtschreibung in den Kopf gelangen.

Wer spricht hier also noch von «der Herr gibt's den Seinen im Schlafe»? Sprachenlernen über die Grundlagen in der Muttersprache hinaus ist stets zeitaufwändig und verlangt Konzentration beim Lernen und dann beim Anwenden. Zudem: Je mehr ein Schüler ins «Sprachleben» eintauchen kann (Immersion), desto eher ist er motiviert und fähig, die Sprache zu assimilieren.

### Vocazione: istitutore

Welchen Beitrag leisten aber Lehrer zur Verbesserung der Sprachleistung der Schüler? Keine Sorge verehrte Mathe- und Informatiklehrer: Eure Leistungen werden hier überhaupt nicht unterschätzt. Es sollen auch nicht die Philologen und die Naturwissenschaftler auseinanderdividiert werden. Im Gegenteil: Es braucht alle auf dem Weg zu einer Kommunikationskompetenz, die der Wirtschaft und einem politisch-kulturellen Zusammenleben wie der heutigen Schweiz gerecht wird.

Seien wir aber ehrlich: Die Logiker kommen mit ihren Schülern schneller ans Ziel, wenn diese die Sätzchen-Aufgabe oder den Programmierauftrag lesen, verstehen und umformulieren können. Dazu braucht es eben Textverständnis sowie Sprachleistungsvermögen, und diese Fähigkeiten lernen sie zuerst einmal im Sprachunterricht. Die da Tätigen achten dabei auf Qualität und Effizienz, indem sie die mündlichen und schriftlichen Arbeiten nach einfachen, verständlichen Massstäben beurteilen und die Korrekturarbeiten meistens ausserhalb der vertraglichen Arbeitszeit bewältigen.

### Prestigious Jobs

Die Schweiz hat über die letzten Jahre eine Bildungsindustrie entwickelt. Nicht alle Schulen sind so gut, wie sie behaupten. Solche Institute sind aber vor allem exzellente Arbeitgeber. Vergleichen Sie Lehrer- und Professorinnen-Saläre sowie Arbeitsverhältnisse in unserem Land beispielsweise mit jenen in Frankreich, so fallen Ihnen die Schuppen von den Augen: Bei uns herrschen Verhältnisse wie in einem geschützten Biotop. Die Exponenten der Lehrerlobby behaupten zwar gerne etwas anderes, aber der finanzielle und auch prestigemässige Status einer Lehrperson ist in jedem schweizerischen Schulhaus in jeder Beziehung ausgezeichnet. Gut wäre es aber, wenn die Lehrerschaft nicht immer nur um ihren Komfort bemüht wäre, sondern auch um die Kinder, Schüler, Maturanden, Lehrlinge, Studenten und lernbereiten Erwachsenen.

### Education industry

Das gesamte schweizerische Aus- und Weiterbildungswesen ist vom Kindergarten bis zur x-ten Vertiefungsklasse eine Industrie, die den Markt am liebsten selber bestimmt. Dabei verlieren die Beteiligten natürlich nie die gefüllte staatliche Schatulle aus den Augen; erst in zweiter Linie schweift der Blick auf den sogenannten Markt. Und dort auch nur, um die eigene Position argumentativ zu sichern.

Deutlich ist das auch daran zu erkennen, dass trotz der langjährigen Diskussionen weder methodische noch didaktische Neuerungen den Sprachunterricht positiv beeinflusst hätten. Schon seit Jahren versuchen verschiedene Bildungspolitiker den Sprachunterricht u.a. mit Lehreraustausch zu befruchten. Vergeblich! Kürzlich hat es eine spezialisierte Buchhändlerin gegenüber dem Autor auf den Punkt gebracht:

Was: Sie suchen ein neues Sprachbuch? Die gleichen sich doch alle, sogar über die Sprachen hinweg! Die Autoren schreiben sich gegenseitig ab und verlassen dabei nie das Klassenzimmer. Die Ebene der Praxis wird höchstens im Kontext mit der aktuellen SMS- und SM-Plattform-Sprache betreten, und da auch immer nur kurz und exklamatorisch.

### Le bon example est important

Das Vorbild ist ausschlaggebend für den Lernfortschritt eines Schülers. So ist es eben verwirrend, wenn aus dem Munde einer Englischlehrerin in der Sprachstunde ein Russischakzent fliesst (kak interessno!). Wie soll ein Kind eine Sprache erfassen, wenn der Lehrer sie nicht in der Fremd-, sondern nur in der Muttersprache bespricht (la langue parlée)? Wie sollen Aufmerksamkeit und Interesse gefördert werden, wenn der Lehrer eine ihm wirklich fremde Sprache unterrichtet (cultural)? Was kann ein Sprachschüler lernen, wenn er nicht korrigiert wird?

Sie denken, der Autor übertreibe und hätte generell etwas gegen Sprachlehrer. Überhaupt nicht: Solche erschreckenden Beispiele lassen sich leicht belegen und durch weitere ergänzen. Sie sprechen nicht für die vielgepriesene Mehrsprachigkeit in unserem Lande.

### Teacher's empowerment

An unseren Schulen besteht in Ausbildungskreisen ein stilles Abkommen. Es betrifft die Selektion für die Sekundar- und Gymnasialstufe. Ab der fünften Klasse wird der Lern- und Testrhythmus in den Mathe- und anderen Fächern stark erhöht, um die Selektion zu fördern. Der eher introvertierte, logikorientierte Schüler, der voll dem Lehrer entspricht und seine aktuelle Situation optimiert, wird damit bevorzugt. Kinder mit einer stärkeren Empathie und dementsprechend meist mehr Sprachverständnis bleiben dabei auf der Strecke, weil sie nicht schnell genug verstehen und nach dem Willen der Lehrer handeln. Hier höre ich meinen alten Mathe-Lehrer: «Das muss so sein!» In der späteren Praxis sieht man dann «hochintelligente» Protagonisten, die vielleicht etwas besser rechnen können, aber keinesfalls die nötige Kommunikations- und Sozialkompetenz aufbringen, um aus einem schlaue geschlitzten Konzept selbstständig ein realisierbares Projekt zu bauen. Wer das nicht glaubt, soll sich einmal in Verwaltungsbüros umsehen. Wer verlässt da den Raum nicht oft unter Kopfschütteln?

Kommen wir also zum Punkt: Wir benötigen wieder mehr Sprachlehrer, die sich als «angewandte Linguisten» verstehen, die

eigene Muttersprache auf einem hohen Niveau beherrschen und mindestens eine Fremdsprache motiviert und selbstständig vermitteln können. Nur solche «Einstiegs-helfer» sichern die kommunikative Zukunft unserer Kinder und weiterer Generationen. Damit wäre die Frage «Welche Sprache?» auch eine rhetorische, denn die Menschen würden wieder das lernen wollen, was ihnen hilft, in ihrem Lebensumfeld zu bestehen.

Sprachen lernen und zeigen wie man damit den Alltag bewältigt, bedeutet heute auch, sich weniger an verstaubten Vorlagen aus der Literatur zu orientieren, sondern zu akzeptieren, dass wir heute im Alltags- und Berufsleben eher von der Sachprosa und weniger von der Sprachästhetik geleitet werden.

Lesen Sie «Die Welt von Gestern» von Stefan Zweig und entdecken Sie, dass dieser Europäer schon vor vielen Jahrzehnten nicht nur mit Mehrsprachigkeit und Pragmatik sein Leben bestritt, sondern zu welchen linguistischen Einsichten er dabei gelangte. Auch Sprachlehrer können daraus etwas lernen.



## Unser Kursangebot 2015

### Adobe Photoshop

Adobe Photoshop: das führende Bildbearbeitungsprogramm. Der Kurs gibt einen Einblick in die Funktionen und Möglichkeiten. Ziel: Sie bearbeiten Fotos gekonnt.  
Kursleitung und Ort: Tom Brenner, BiCT AG, Bern

**Kursdauer: 2 Tage | Preis: CHF 480.-**  
**12. und 13. Januar 2015**

### Visuelle Kommunikation

Stimmen Sie Ihre Botschaften auf den Empfänger ab. Vermitteln Sie dank visueller Kommunikation gewöhnliche Informationen besser, ansprechender und durchdachter.  
Kursleitung: Maxence Giebel, SRF und rondocom.ch

**Kursdauer: 2 Tage | Preis: CHF 480.-**  
**29. und 30. Januar 2015**

### Video

Erhalten Sie eine Einführung in die Videoproduktion. Lernen Sie die Regeln des professionellen Schnitts und die Grundfunktionen des Programms „Adobe Premiere“ kennen.  
Kursleitung: Maxence Giebel, SRF und rondocom.ch

**Kursdauer: 2 Tage | Preis: CHF 480.-**  
**19. und 20. Februar 2015**

### Adobe Illustrator

Illustrator: das vektororientierte Zeichenprogramm. Sie lernen die Grundlagen des Programms kennen, probieren aus und gestalten. Ziel: Sie setzen Skizzen grafisch um.  
Kursleitung und Ort: Tom Brenner, BiCT AG, Bern

**Kursdauer: 2 Tage | Preis: CHF 480.-**  
**23. und 24. Februar 2015**

### Adobe InDesign

Mit Adobe InDesign CS6 entwerfen Sie ansprechende Layouts für Print- und digitale Publikationen noch schneller und einfacher.  
Kursleitung und Ort: Tom Brenner, BiCT AG, Bern

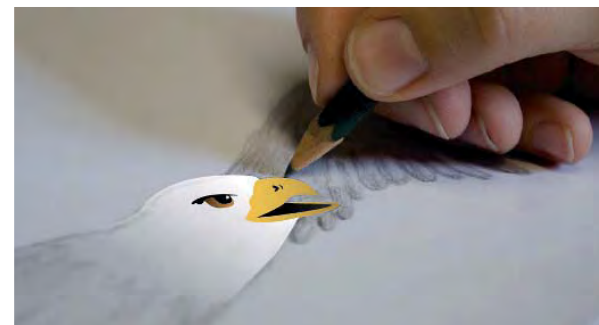
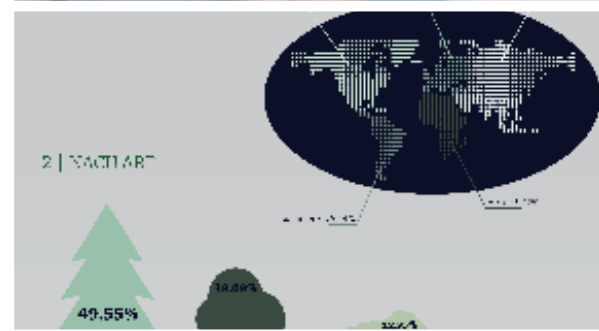
**Kursdauer: 2 Tage | Preis: CHF 480.-**  
**23. und 24. März 2015**

### Webdesign

Die Realisierung einer Webseite ist ein kreativer Prozess. Zusammen mit dem Grafikdesign sowie dem Interaction- und Motion-Design. Ziel: Sie kennen die Grundregeln des Webdesigns und können diese anwenden.  
Kursleitung: Maxence Giebel, SRF und rondocom.ch

**Kursdauer: 2 Tage | Preis: CHF 480.-**  
**26. und 27. März 2015**

Anmeldung per E-Mail an: [info@bict.ch](mailto:info@bict.ch)



Weitere Infos: [www.bict.ch](http://www.bict.ch) | [www.svik.ch](http://www.svik.ch)

## Rücktritt von Sarah Grimmelikhuijsen

Daniel L. Ambühl



Sarah Grimmelikhuijsen

Sarah Grimmelikhuijsen hat sich dem SVIK im 2011 angeschlossen. Vom Start weg übernahm sie die Medienarbeit sowie die Websitebetreuung. Dabei leistete sie wertvolle Arbeit für unseren Verband.

Nachdem Sarah Grimmelikhuijsen vor einigen Monaten den EMBA in Management und Leadership an der Berner Fachhochschule abgeschlossen hat und in die

Geschäftsleitung ihres Arbeitgebers berufen wurde, zog sie sich aus dem Vorstand zurück.

Der SVIK dankt Sarah Grimmelikhuijsen für ihren grossen Einsatz über die letzten drei Jahre und wünscht ihr auf dem weiteren Berufswege viel Erfolg und Befriedigung.

## Denk mal!

**Wahre Universalität besteht nicht darin, dass man vieles weiss, sondern darin, dass man vieles liebt.**

Carl Jacob Burckhardt  
(1891 – 1974) Historiker, Diplomat und Essayist



# Agenda 2015

## SVIK-Aus- und Weiterbildung 2015 (Institut für interne Information und Kommunikation)

### SVIK-Standardkurse (Anmeldung: info@svik.ch)

#### Donnerstag, 26. Februar 2015

SVIK-Standardkurs 1: Grundlagen, Konzepte und Strategien der internen Kommunikation

#### Dienstag, 31. März 2015

SVIK-Standardkurs 2: Redaktion und Content Management der internen Kommunikation

#### Montag, 11. Mai 2015

SVIK-Standardkurs 3: Intranet und Social Media in der internen Kommunikation

#### Montag, 22. Juni 2015

SVIK-Standardkurs 4: Textredaktion für die interne Kommunikation

### SVIK-IT-Kurse (Anmeldung: info@bict.ch)

#### Montag und Dienstag, 12./13. Januar 2015

SVIK-IT-Kurs 1: Adobe Photoshop

#### Donnerstag und Freitag, 29./30. Januar 2015

SVIK-IT-Kurs 2: Visuelle Kommunikation

#### Donnerstag und Freitag, 19./20. Februar 2015

SVIK-IT-Kurs 3: Video

#### Montag und Dienstag, 23./24. Februar 2015

SVIK-IT-Kurs 4: Adobe Illustrator

#### Montag und Dienstag, 23./24. März 2015

SVIK-IT-Kurs 5: Adobe InDesign

#### Donnerstag und Freitag, 26./27. März 2015

SVIK-IT-Kurs 6: Webdesign

### KV Seminare

#### Donnerstag und Freitag, 12./13. März 2015

Protokollführung als Rückgrat der internen Kommunikation

#### Mittwoch und Donnerstag, 20./21. Mai 2015

Office Management – Sekretariatsführung

#### Mittwoch und Donnerstag, 3./4. Juni 2015

Protokollführung als Rückgrat der internen Kommunikation

#### Dienstag und Mittwoch, 8./9. September 2015

Sitzungsleitung

#### Montag und Dienstag, 26./27. Oktober 2015

Protokollführung als Rückgrat der internen Kommunikation

#### Montag und Dienstag, 16./17. November 2015

Office Management – Sekretariatsführung

## 20. Berner HR-Wirtschaftsforum

Mittwoch, 21. Januar 2015 im Kursaal-Casino Bern, Thema «Geld und Geist»

## SVIK-Konferenz 2015

Donnerstag, 30. April 2015 in Zürich, Arbeitstitel «CCO im Fokus»

## ASCI-Conférence 2015

Dienstag, 22. September 2015 in Genf Arbeitstitel «Sprachausbildung - Leben - Kultur - Beruf» (In Zusammenarbeit mit Erwin-Blaser-Stiftung)

## SVIK/ASCI Professional Life

Meetings auf Deutsch, Französisch und Italienisch unter der Leitung der Regionalgruppen Nach besonderer Ansage

## SVIK-Vorstand

Dienstag, 17. Februar 2015, 14.30 – 16.15 Uhr

Vorstandssitzung 15-1

Donnerstag, 26. März 2015, 14.30 – 16.15 Uhr

Vorstandssitzung 15-2

Donnerstag, 26. März 2015, 16.00 – 17.00 Uhr

Generalversammlung

Donnerstag, 25. Juni 2015, 14.30 – 20.00 Uhr

Vorstandssitzung 15-3

Montag, 28. September 2015, 14.30 – 16.15 Uhr

Vorstandssitzung 15-4

Donnerstag, 3. Dezember 2015, 16.15 – 20.00 Uhr

Vorstandssitzung 15-5

## SVIK-Relations

Montag, 16. März 2015 SVIK-Relations 15-1

Montag, 22. Juni 2015 SVIK-Relations 15-2

Montag, 23. November 2015 SVIK-Relations 15-3

Auskünfte zu den einzelnen Veranstaltungen: info@svik.ch oder Tel. 031 301 24 24

Bitte beachten Sie auch die Veranstaltungsdetails auf [www.svik.ch](http://www.svik.ch)

# Impressum

ISSN 2235-5251 (alt ISSN-859X)

## Herausgeber

SVIK, Postfach 576, 3000 Bern 7  
Tel. +41 (0)31 301 24 24  
info@svik.ch

## Redaktion

**Chefredaktion**  
Daniel L. Ambühl

### Texte

Daniel L. Ambühl  
Patrizia Bickel  
H. U. Bigler  
Peter Eberhard  
Gundekar Giebel  
Herbert Hügli  
Carola Minder  
Dr. h.c. Rudolf H. Strahm  
Frank Wettstein  
Peter Widmer

### Übersetzungen/ Korrektorat

F: Christian Fessard (CF)  
F: Giusep Bass (GB)  
I: Antonio Campagnuolo (AC)

### Lektorat/Korrektorat

Claudia Struchen

### Grafik, Layout, Styling, Bildredaktion und –bearbeitung

René Abgottspon (SVIK-Award)  
Daniel L. Ambühl  
Mathias Kober, Internetgalerie  
Peter Widmer  
Fotalia

## Anzeigen-Dienst

SVIK-Office, Postfach 576  
3000 Bern 7  
+41 (0)31 301 24 24  
info@svik.ch

## Publikation

**Redaktionsschluss SR-14-3**  
30.11.2014

### Erscheinungsweise

3 x jährlich und Sonderausgaben

### Nächste Ausgaben

SVIK-Relations 15-1:  
Montag, 16. März 2015  
SVIK-Relations 15-2:  
Montag, 22. Juni 2015  
SVIK-Relations 15-3:  
Montag, 23. November 2015

### Preis

CHF 9.-- je Ausgabe, für SVIK-Mitglieder sowie SVIK zugewandte Orte ist ein Jahresabonnement im Beitrag enthalten.

### Auflage

1200 ausgedruckt, postalisch verteilt  
1500 PDF, über Internet verteilt

### Druck und Papier

Schneider Druck AG, Bern  
Papyrus Schweiz AG (säurefreies, umweltschonendes Papier)

### Kontaktservice

SVIK-Office, Postfach 576, 3000 Bern 7  
info@svik.ch

### Internet

Sie finden ein PDF dieser SVIK-Relationsausgabe auf [www.svik.ch](http://www.svik.ch)  
Die SM-Plattformen werden nicht mit diesem Fach- und Verbandsorgan versorgt.

### Anzeigen/Inserate

apload GmbH  
Hochschule Luzern  
linkgroup  
Papyrus Schweiz AG  
Schneiderdruck  
Schweizerisches Freilichtmuseum Ballenberg  
SVIK-BiCt

### Hinweise

Die Publikation von Texten und Bildern, auch auszugsweise, ist nur mit der Genehmigung der SVIK-Redaktion und Quellenangabe gestattet.

Die Texte geben das Wissen und die Meinung der Autoren wieder. Der SVIK kann für Aussagen nicht haftbar gemacht werden.

Die Angaben beruhen alle auf sorgfältiger Recherche, dennoch kann die Redaktion nicht für jedes Detail Gewähr geben. Eine Wiedergabe der Texte und Bilder, auch auszugsweise, ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Redaktion erlaubt. Für unverlangt eingereichte Texte und Bilder übernimmt die Redaktion keine Verantwortung.

## Sponsorenhinweis

Dank unseren Sponsoren ist der SVIK in der Lage, mit SVIK-Konferenz, ASCI-Conférence, SVIK-Rating, SVIK-Awards, SVIK-Hearings, SVIK-Aus- und Weiterbildung (Institutsaktivitäten), SVIK-Standardkursen, SVIK-Academy, Forschung und Entwicklung ein attraktives Programm zu realisieren.

- Caran d'Ache
- Internetgalerie
- Linkgroup
- Papyrus
- RondoCom
- Schuler StJakobsKellerei
- Schneider AG
- UBS
- worlddidac

Medienpartner: Handelszeitung





**SVIK/ASCI**

Schweizerischer Verband  
für interne Kommunikation  
SVIK-/ASCI-office  
Postfach 576, 3000 Bern 7  
Telefon: 031 301 24 24  
E-Mail: [svik@bluewin.ch](mailto:svik@bluewin.ch)  
Internet: [www.svik.ch](http://www.svik.ch)