

Opec.

Juni 2023



Krisen passieren

Wie wir sie meistern





Wie beeinflussen Inflation, Klimawandel und Krieg meine Arbeit?



Eine Auswahl von Angeboten, die Ihre Krisenkompetenz fördern

EMBA

MAS,
DAS, CAS
Sustainable
Finance

CAS Risk
Management
for Banking
and Finance

MAS, CAS
Real Estate

Corporate
Governance
and Corporate
Social
Responsibility

Climate
Change
Finance

Financial
Inclusion and
Microfinance



Neugierig geworden?

Weitere Informationen finden Sie unter www.executive-education.uzh.ch.

FOKUS

Krisen passieren

Wie wir sie meistern

- 6 **INTERVIEW**
Keine Krise ist auch keine Lösung – Expertengespräch über Krisenkompetenz
- 8 **HINTERGRUND**
Aktuelle Krisen bewältigen – Tipps und Tricks
- 13 **WIE WIRD MAN EIGENTLICH...?**
Nadine Esposito über ihren Berufsalltag als Risk Managerin
- 14 **NACHGEFRAGT**
Maria Olivares über die innovative Kraft von Krisen
- 18 **PEOPLE**
Alumnae und Alumni über ihre grösste persönliche Krise

- 20 **ALUMNI-PORTRÄT**
Beat Hedinger – Vom Pfadfinder zum Militärpiloten
- 22 **LOKALTERMIN**
With Prof. Elaine Huang at “Café Sprüngli”
- 24 **STUDI MEETS**
Student Tarek Alakmeh trifft Alumnus Marc Stampfli
- 26 **ALUMNI INSIGHTS**
10 Jahre OEC-Mentoring-Programm
- 28 **FORSCHUNG**
SDG Impact Awards – excellent theses with impact
- 32 **UPDATE**
Aktuelles aus der Fakultät



FOKUS



4

Krisen passieren

Wie wir sie meistern

Fachkräftemangel, Lieferengpässe, Energiekrise, Ukraine-Krieg – zurzeit reiht sich Krise an Krise. Eigentlich nichts Neues. Denn Krisen wird es immer geben – und sie treten meist unvorhergesehen ein. Wie können wir also mehr Kompetenz und Resilienz entwickeln, um Krisen zu meistern oder sogar produktiv zu nutzen? Dieser Frage geht die aktuelle Ausgabe des Oec. Magazins nach.



Keine Krise ist auch keine Lösung

Was sind die Voraussetzungen, um eine Krise gut zu meistern? Können und wollen wir möglichst alle Krisen vermeiden oder bergen Krisen gar auch Chancen für Veränderung? Alumnus Lukas Rühli und Prof. Alexander Wagner diskutieren über verzerrte Wahrnehmung und die Bedeutung von Krisenkompetenz.

Text _ Maura Wyler Fotos _ Caroline Krajcir

Aktuell dominieren diverse Krisen die Schlagzeilen. Stimmt die Wahrnehmung, dass sich Krisen gerade häufen, oder täuscht der Eindruck?

LUKAS RÜHLI (LR): Grundsätzlich haben wir einen Medienbias zugunsten von Krisenberichterstattung. Medien berichten stärker über negative Ereignisse als über positive, was die Wahrnehmung der Öffentlichkeit entsprechend verzerrt. Mit COVID, Ukrainekrieg und Bankenkrise erleben wir aktuell eine zufällige Häufung von Krisen. In Wirklichkeit zeigen diverse Statistiken, dass sich die allermeisten Zustände in der Welt in den letzten Jahrzehnten deutlich verbessert haben. Dennoch ist die Zuversicht der Bevölkerung, dass es der nachfolgenden Generation besser geht als der jetzigen, in den westlichen Ökonomien gesunken.

ALEXANDER WAGNER (AW): Man muss zuerst fragen, was man überhaupt mit Krisen meint. Deshalb gibt es auch keine Studien, die klar nachweisen, ob es mehr oder weniger Krisen gibt. Was jedoch zutrifft ist, dass die Vernetztheit der Welt – Handel,

Globalisierung, Digitalisierung, Vernetzung der Gesellschaft – um einiges grösser ist und dazu führt, dass Krisen einen durchschlagenderen Effekt in vielen Bereichen haben.

Man kann Krisen also nicht messen, weil sie nur subjektiv als solche definiert werden können?

AW: Was man als Krise betrachtet, liegt ein grosses Stück weit im Auge des Betrachters. Tatsächlich ändert sich etwas an der Situation, wenn man sie als Krise bezeichnet. Strategisch genutzt löst das Wort Krise einen Sense of Urgency aus, mit dem im Unternehmertum bewusst ein bestimmtes Ziel verfolgt werden kann. Natürlich birgt dies das Risiko, dass Leute negativ darauf reagieren und Angst bekommen.

Nehmen wir heute Krisen anders wahr als früher?

LR: Was wir früher hatten, würden wir heute konstant als Krise wahrnehmen. Die Zeit vor der Industrialisierung war aus heutiger Sicht eine permanente Krisensituation. Wir sind heute durch den Wohlstand viel resilienter geworden gegenüber Krisen. Meistens erleben wir Krisen, die unser Leben ein bisschen unangenehm machen. Existenzbedrohend sind die Wenigsten. Andererseits wohnt der heutigen, technologisch fort-

geschrittenen Gesellschaft ein neues, fundamentales Krisenpotenzial inne, das sich bisher zum Glück nicht manifestiert hat. Man denke etwa an die Atombombe, an Biotechnologie oder an AI. Sie alle könnten theoretisch zu einer weitgehenden Auslöschung der Menschheit führen. Auch wenn die Wahrscheinlichkeit sehr gering ist, ist sie doch existent. Das ist neu.

Klimakrise, Regierungskrise, Midlife Crisis – das Spektrum von Krisen ist sehr breit. Was ist der gemeinsame Nenner?

AW: Das Wort Crisis stammt aus dem Griechischen und bedeutet auch Entscheidung. Das ist nicht zwingend negativ bewertet. Eine Krise ist also eine Situation, die Entscheidungen erfordert. Sie entwickelt sich rasch und bei Nichthandeln rasch negativ. In den meisten Fällen gibt es ein gewisses überraschendes Element. Diese Merkmale bilden den gemeinsamen Nenner der interdisziplinären Definition aus dem UZH Zentrum für Krisenkompetenz (siehe Infobox), wo Forschende aus sieben Fakultäten beteiligt sind.

LR: Die Krise ist für mich eine Situation, wo eine sicher geglaubte Gewissheit erschüttert wird und sie passiert oft, wenn nicht auf eine Veränderung von Rahmenbedingungen reagiert wird.



UZH Zentrum für Krisenkompetenz

Das UZH Zentrum für Krisenkompetenz (UZH Center for Crisis Competence, CCC) erforscht die Ursachen, Verläufe und Konsequenzen von Krisen und den Erfolg von Lösungsansätzen. Dies tut es interdisziplinär: Als einziges Zentrum der UZH vereint es Forscher:innen aller sieben Fakultäten. An der Schnittstelle zu Wirtschaft, Politik und Gesellschaft fördert das CCC die Widerstandsfähigkeit der Gesellschaft und ihrer Institutionen über Forschung, Lehre, Anlässe und Netzwerke. Damit eröffnet es neue Horizonte flexibler Krisenreaktionen.



www.crisiscompetence.uzh.ch

Natürlich gibt es auch die exogenen Katastrophen, die passieren einfach. Aber gerade persönliche, politische oder staatliche Krisen sind immer ein Versäumnis, Anpassungen vorzunehmen, die nötig wären. Obwohl sie teils vorhersehbar sind, ist es im politischen oder sozialen System dann doch nicht möglich, sie zu verhindern.

8

Die Veränderung wird erst möglich, wenn die Krise ausgelöst wurde.

AW: Das kann ich bestätigen. Gerade wenn ich an Fälle aus der Corporate World denke, wo sich für ein Unternehmen eine Rahmenbedingung verändert. Aber es kann auch sein, dass die Veränderung von jemandem mit einer gewissen Intention bewusst ausgelöst wird. Gerade im wirtschaftlichen Wettbewerb gibt es strategische Interaktionen. Was die Chance des einen ist, kann die Krise des anderen sein.

Krisen haben stets eine negative Konnotation, können jedoch auch als Impulsgeber für Fortschritt und Innovation dienen. Wie können wir aus Krisen lernen und sie optimal nutzen?

LR: Man muss sich bewusst sein, dass in gut entwickelten Systemen eine fundamentale Änderung fast nicht möglich ist, weil der Bedarf nicht gesehen wird, solange alles rund läuft. Da kommt Behavioral Economics ins Spiel. Menschen sind risikoavers und verlustavers. Verluste reduzieren ihr Wohlbefinden normalerweise stärker negativ als Gewinne gleichen Betrags es erhöhen. Und darum haben sie eine Status-Quo-Präferenz. Erst die Krise führt zu einem Zustand, wo eben der Status Quo so unangenehm wird, dass man bereit ist, fundamentale Änderungen durchzuführen. Darum braucht es in weit entwickelten gesellschaftlichen Systemen solche Krisen, um grössere Veränderungen hervorzurufen.

Sie beide vertreten die Ansicht, dass gerade in Unternehmen viele Krisen «hausgemacht» sind. Wie kann man diese vermeiden?



Alexander Wagner ist Professor für Finance an der UZH, Senior Chair am Swiss Finance Institute und Prodekan für Weiterbildung und Alumni. Er interessiert sich besonders für die Reaktionen der Anleger:innen auf Grossereignisse, die Kommunikation auf den Finanzmärkten und Sustainable Finance.



Lukas Rühli ist Senior Fellow und Forschungsleiter Smart Government bei Avenir Suisse und befasst sich vorwiegend mit den politischen Institutionen der Schweiz, der Klimapolitik und mit Fragen der Datenvisualisierung. Er hat an der Universität Zürich Volkswirtschaftslehre studiert.

AW: Es gibt verschiedene Ansatzpunkte, wovon mir zwei aus der Forschung und aus meiner praktischen Erfahrung besonders wichtig erscheinen: gute Corporate Governance und die Berücksichtigung verhaltenswissenschaftlicher Erkenntnisse. Man kann mit einer guten Governance selten einen Preis gewinnen, aber mit einer schlechten sehr viel zerstören. Doch Krisen können nicht vermieden werden, indem man Boni für Kaderleute verbietet, wie es kürzlich in einer Motion beschlossen wurde. Da geht der Schuss nach hinten los, denn es gibt immer irgendwelche, allenfalls auch nicht-monetäre, Anreize.

Zentral ist, wie Menschen auf diese Anreize reagieren. Genauso, wie wir das Autofahren nicht verbieten können, um Unfälle zu vermeiden, können wir nicht schlechte Governance verbieten.

LR: Wir müssen akzeptieren, dass Krisen dazugehören. Vor allem zu einem freiheitlichen Wirtschaftssystem. Wenn man jede Krise ex ante verhindern will, dann schafft man in einem System sehr viel Rigidität, was langfristig zu noch negativeren Resultaten führen kann.

AW: Und selbst wenn man es könnte. Es ist einfach prohibitiv teuer, alle Krisen zu vermeiden. Die Aussage ist sehr wichtig und gleichzeitig sehr kontrovers. Da muss man auch sensibel sein gegenüber jenen, die von Krisen betroffen sind. Es ist schwierig, politisch zu kommunizieren, dass es für einen Staat oder ein Unternehmen nicht optimal ist, alles zu tun, um alles zu vermeiden.

Welche Rolle spielen das Verhalten von uns Menschen und die Kommunikation in einer Krise?

LR: Zur Verhinderung von Krisen aller Art sind Kommunikation, Kooperation und ehrlicher Umgang miteinander zentral. Mitläufertum, Herdendenken, starres Hierarchiedenken und Silodenken sind Dinge, die Krisen eher fördern. Beim Unternehmen hat der Chef einen grossen Einfluss auf die Unternehmenskultur. Schädlich ist eine Atmosphäre von fehlendem Vertrauen. Wichtig ist eine offene und faire Feedbackkultur.

«WENN UNBEQUEME FRAGEN IM UNTERNEHMEN ERLAUBT SIND, IST DAS EIN ELEMENT VON KRISENKOMPETENZ.»

Alexander Wagner



AW: Wenn es im Unternehmen erlaubt ist, auch unbequeme Fragen zu stellen, dann ist das ein Element von Krisenkompetenz. Das Wissen, dass in einem Unternehmen etwas nicht gut läuft, muss irgendwie an die Oberfläche kommen. Und damit man aus Krisen etwas lernen kann, muss man das Lernen explizit machen. Darum sprechen wir auch von Krisenkompetenz. Es ist wichtig, dass man während einer Krise das Learning so festhält, dass es im organisationalen Gedächtnis verbleibt. Man sagt ja nicht umsonst, man soll keine gute Krise ungenutzt verstreichen lassen.

Herr Wagner, Sie sind Co-Leiter des UZH Zentrums für Krisenkompetenz. Warum dieser Fokus auf Krisenkompetenz und nicht z.B. auf Krisenmanagement?

AW: Weil nach der Krise vor der Krise ist. Es geht nicht darum, jede Krise zu vermeiden, sondern darum, die Überzeugung zu haben, dass ich als

**«DIE KRISE IST
EINE SITUATION,
WO EINE SICHER
GEGLAUBTE GEWISS-
HEIT ERSCHÜTTERT
WIRD.»**

Lukas Rühli

Manager:in, als Individuum oder wir als Gesellschaft die Wege und Mittel haben, mit der Krise umzugehen. Ein weiteres Element von Kompetenz ist, die Unsicherheiten etwas zu reduzieren und zu verstehen, was die zentralen, potenziellen Krisen sind, auf die wir fokussieren müssen. Wir haben limitierte Ressourcen und Zeit und brauchen einen Radar für jene Krisen, für die man wirklich Kontingenzpläne braucht. Reines Krisenmanagement ist zu wenig.

Herr Rühli, Sie hingegen vertreten eher die Ansicht, dass man die meisten Krisen nicht vorhersehen kann und sich daher nicht oder nur bedingt darauf vorbereiten kann.

LR: Die Menschen überschätzen sich generell. Die meisten von uns nehmen an, dass die Zukunft eine Extrapolation der Entwicklung der letzten zehn Jahre ist. Die Zukunft ist jedoch nicht voraussehbar und nicht planbar. Man kann sich kaum spezifisch auf gewisse Krisen vorbereiten. Der Fokus muss auf Kommunikation, Kooperation, Flexibilität, Informationsaustausch und auf eine gewisse Redundanz in gesellschaftlichen und unternehmerischen Strukturen gelegt werden, was allgemein Krisenresilienz fördert.

AW: Zur Redundanz gibt es auch wirklich gute Forschungsbefunde. Die härteste Redundanz für ein Unternehmen ist, Cash verfügbar zu haben. Das hat gerade in Niedrigzinsperioden starke Opportunitätskosten. Es hat sich aber gezeigt, dass die Unternehmen, die mehr Cash verfügbar haben, besser durch Krisen kommen.

LR: Auf unternehmerischer Ebene steht Redundanz in einem gewissen Widerspruch zur Effizienz. So ist man in der Unternehmensleitung unter ständigem Rechtfertigungszwang. Die Krux dabei: Je besser man sich schützt, desto weniger passiert etwas und desto eher werden die Vorsichtsmassnahmen von aussen als übertrieben wahrgenommen. Daher ist auf Unternehmensebene die Tendenz vorhanden, zu wenig Redundanz zu schaffen. Verstärkt wird dieser Effekt durch ein Phänomen, das man in der Spieltheorie als Geiseldilemma kennt: Im einzelnen Fall ist es besser, mit Flugzeugentführern zu verhandeln, um zu verhindern, dass sie den Geiseln etwas antun. Wenn das aber bekannt ist, werden umso mehr Flugzeuge entführt. Analog dazu entstehen mehr Krisen, wenn die Unternehmen wissen, dass im Zweifel der Staat Hilfe leistet. Denn das senkt den Anreiz weiter, diese Redundanz selber zu schaffen.

Aktuelle Krisen bewältigen – Tipps und Tricks

Fast alle Branchen sind zurzeit von Krisen unterschiedlichster Art betroffen. Die Themen sind dabei so vielfältig wie die Auswirkungen. Das Oec. Magazin hat drei aktuelle Krisenthemen ausgewählt und bei Expert:innen nachgefragt, wie diese zu bewältigen sind.

FACHKRÄFTEMANGEL

«DIE GROSSEN STELLHEBEL ZUR GEWINNUNG VON ARBEITSKRÄFTEN LIEGEN IN DER POLITIK»

Worum geht es?

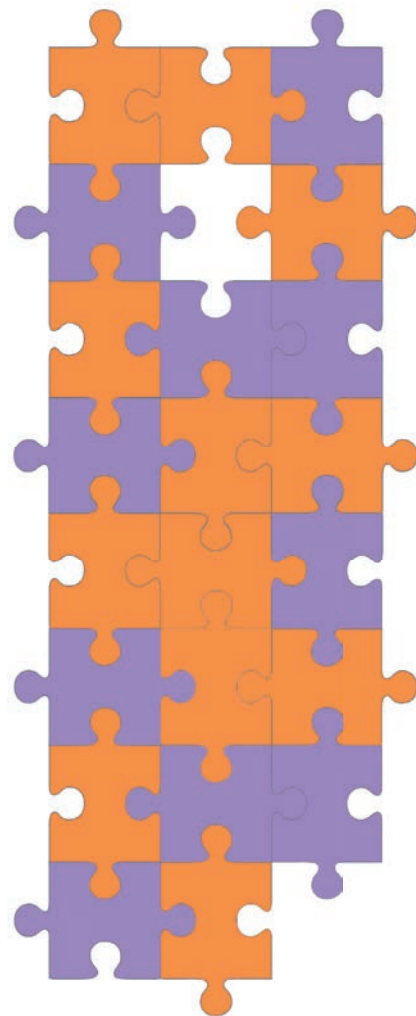
Kaum je zuvor manifestierte sich der Engpass an Arbeitskräften in der Schweizer Wirtschaft so sehr wie in der jüngeren Vergangenheit. Befragungen bei Betrieben in fast allen Branchen zeigen, dass dieses Thema mit zu den grössten Bremsklötzen des wirtschaftlichen Vorankommens zählt. Zu Beginn waren hauptsächlich MINT-Berufe betroffen. Seit der Aufhebung der einschneidendsten Corona-Schutzmassnahmen und dem damit verbundenen wirtschaftlichen Aufschwung manifestiert sich der Engpass jedoch praktisch in allen Branchen und einer Vielzahl von Berufen. Besonders betroffen sind neben dem Gesundheitswesen und der IT-Branche auch das Baugewerbe und die MEM-Industrie. Neu ist auch das Ausmass des Perso-

nalengpasses im Gastgewerbe und die viel stärkere Betroffenheit der Branchen insgesamt.

Wesentliche Treiber des Arbeitskräftemangels sind die demografische Entwicklung, das hohe Stellenwachstum und die vergleichsweise tiefe Zunahme des tatsächlichen jährlichen Arbeitsvolumens in der Schweiz. Es besteht weitgehender Konsens darin, dass das Arbeitsangebot zukünftig nicht mit der Arbeitsnachfrage Schritt halten wird. So wird in den nächsten zehn Jahren von etwa einer halben Million fehlender Arbeitskräfte ausgegangen.

Was tun?

Grundsätzlich kann an drei Stellschrauben gedreht werden, um dem Engpass an Arbeitskräften entgegenzuwirken: Neben der besseren Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials bleibt die Zuwanderung aus EU-/Efta- und Drittstaaten sowie die vollständige oder teilweise Substitution von Arbeitsstellen durch Automatisierung und Digitalisierung. Massnahmen müssen dabei mit Blick auf die Wirksamkeit, die zeitliche Dimension und die gesellschaftliche Akzeptanz beurteilt werden. Für den Schweizerischen Arbeitgeberverband hat die bessere Erschliessung des inländischen Arbeitskräftepoten-



INVESTIEREN IN KRISENZEITEN

zials Priorität, wobei dies alleine nicht ausreicht. Zusätzlich bleibt eine arbeitsmarktgesteuerte Zuwanderung aus EU-/Efta- und Drittstaaten unerlässlich, um das notwendige Wirtschaftswachstum zu generieren.

Aber auch Unternehmen selbst müssen umdenken und aktiv werden: Sie können beispielsweise durch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen die eigene Attraktivität am Markt erhöhen. So etwa durch flexibles Arbeiten, mehr und längere unbezahlte Urlaube, familienfreundliche Arbeitsbedingungen oder eine noch grosszügigere Beteiligung an Aus- und Weiterbildungskosten. Unternehmen sind insgesamt auch eher bereit, ihre Anforderungen an potenzielle Arbeitnehmende zu senken und ihnen Zeit zum Erwerb der fehlenden Kompetenzen im Betrieb zu geben.

Damit stellt sich das Unternehmen aber meist nur relativ zu seinen Konkurrenten besser. Zur gesamtwirtschaftlichen Linderung des Arbeitskräfteengpasses trägt dies nur dann bei, wenn diese Anstrengungen auch zu einer höheren Arbeitsmarktpartizipation der bestehenden oder in den Arbeitsmarkt eintretenden Arbeitskräfte führen. Dementsprechend liegen die grossen Stellhebel zur mittelfristigen Gewinnung von Arbeitskräften in der Politik. Dies, indem sie die staatlichen Rahmenbedingungen verbessert. Dazu zählen etwa höhere Erwerbsanreize durch die Besteuerung (bspw. Abschaffung der Heiratsstrafe) oder genügend bezahlbare Drittbetreuungsangebote für Kinder. Genau für solche Verbesserungen setzt sich der Schweizerische Arbeitgeberverband ein.



Simon Wey ist Chefökonom des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. Er ist ein gefragter Experte zu Arbeitsmarktthemen insgesamt und zum Fachkräftemangel im Besonderen. Er hat an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät UZH studiert und promoviert.

«DIVERSIFIKATION WIRKT ÜBER DIE FINANZMÄRKTE HINAUS»

Worum geht es?

Sich gegen Finanzkrisen zu wappnen ist eine grosse Herausforderung. Was in der letzten Krise genützt hat, kann in der nächsten schaden. So ist ein Investor in der Krise nach dem «Black Thursday» am 24. Oktober 1929 relativ glimpflich davongekommen, wenn er vornehmlich in Staatsanleihen investiert hatte. Diese Strategie hat jedoch in den 1980er Jahren, als die Inflation stark anstieg, versagt. Dazumal waren Immobilien der bessere Vermögensschutz. Immobilien wiederum erlebten im darauffolgenden Jahrzehnt einen starken Einbruch. Diese Beispiele zeigen: Es gibt nicht die eine singuläre Strategie, die gegen Krisen schützt. Und Krisen sind, das zeigt die Wissenschaft, nicht systematisch prognostizierbar.

Was tun?

Es gibt nur ein Mittel, um sich gegen Krisen zu schützen: Diversifikation. Mit Diversifikation meint man einerseits, nicht «alle Eier in einen Korb zu legen». Kapitalanlagen sollten über verschiedene Branchen und Regionen gestreut werden. Doch Diversifikation geht viel weiter als das. Denn an den Finanzmärkten kann man nicht nur Finanzportfolios, sondern auch die Risiken des eigenen Lebens diversifizieren. So kann beispielsweise ein Fintech-Unternehmer das unternehmerische Risiko an den Finanzmärkten mit defensiven Anlagen ausserhalb des Fintech-Universums diversifizieren. Oder ein Familienvater kann seine Zahlungsverpflichtung für eine Hypothek an den Finanzmärkten absichern. Je nach Lebenssituation sollte ein Anleger die Kredit-, Zins-, Aktien- und Währungsrisiken anders steuern, um die Risiken des eigenen Lebens zu diversifizieren und die Anlagen auf die persönlichen Ziele auszurichten. Versteht man Diversifikation so breit, ist sie ein wertvolles Mittel, sich gegen Krisen zu wappnen.



Alexandra Janssen hat an den Universitäten Zürich und Lausanne Volkswirtschaft sowie Banking und Finance studiert und zum Thema Geldpolitik doktoriert. Sie leitet die Vermögensverwaltung der Ecofin-Gruppe.

«EIN ERFOLGREICHER ANGRIFF KANN NIE AUSGESCHLOSSEN WERDEN»

Worum geht es?

Fast täglich berichten Medien über neue Cyberangriffe. Trotz Sicherheitsmassnahmen müssen Unternehmen davon ausgehen, früher oder später Opfer eines Angriffs zu werden. Die Auswirkungen können verheerend sein: Neben Kosten für die Bewältigung, möglichen Lösegeldzahlungen und Betriebs- sowie Serviceausfällen drohen auch immaterielle Schäden wie Reputations- und Vertrauensverlust von Kunden und Partnern. Cyberangriffe können somit eine existenzielle Bedrohung für Unternehmen darstellen.

Was tun?

Die Basis ist ein hohes Sicherheitsdispositiv, das eine sichere IT-Infrastruktur sowie etablierte Verfahren, Richtlinien und Abläufe umfasst. Zentral sind zudem die Mitarbeitenden, die geschult werden müssen, um Cyber Risiken zu erkennen und sicherheitsbewusst mit Informationen umzugehen.

Heutzutage kann ein erfolgreicher Angriff dennoch nie ausgeschlossen werden. Eine Schlüsselkomponente ist daher ein 24/7-Monitoring der Systeme, um potenzielle Cyberangriffe schnell zu erkennen und richtig zu reagieren. Angesichts der hohen Kosten für den Betrieb eines solchen Monitorings, des Fachkräftemangels oder fehlender Expertise empfiehlt es sich, diesen Service von einem Managed-Security-Service-Provider zu beziehen. Unternehmen, die Opfer eines Cyberangriffs wurden, verfügen häufig nicht über diesen Schutz. In einer Krisensituation sollten daher umgehend externe Incident-Response-Expert:innen hinzugezogen werden, denn hier zählt jede Sekunde. Diese unterstützen bei der Bewältigung des Angriffs, übernehmen die Kommunikation mit den Angreifern und helfen beim raschen Wiederaufbau der Systeme.



Thomas Meier ist CEO und Gründer der InfoGuard AG, einem der führenden Schweizer Unternehmen für umfassende Cyber Security mit Niederlassungen in Baar, Bern, München und Wien. Meier hat an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät UZH Betriebswirtschaftslehre studiert und mit dem Lizentiat abgeschlossen.

Mehr zum Thema erfahren?

Jetzt für Impact-Event zu «Krisenkompetenz» anmelden!

Unter dem Motto «Impact» organisiert die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät alle zwei Jahre zusammen mit ihren Alumnivereinen einen Grossevent zu einem aktuellen Thought-Leadership-Thema der Fakultät. Am 19. September 2023 geben Professor:innen und Alumni ihr Wissen zu aktuellen Krisenthemen weiter – mit Best-Practice-Beispielen und Tipps und Tricks zum Umgang mit Krisen. Thematisiert werden unter anderem Krisenkommunikation, Leadership in Krisenzeiten, persönliche Resilienz und Fachkräftemangel.

Weitere Infos und Anmeldung unter:

www.oec.uzh.ch/impact



Wie wird man eigentlich... Risk Manager:in?

Alumna Nadine Esposito gibt Einblick in ihren Berufsalltag.

Was macht ein:e Risk Manager:in?

Ein:e Risk Manager:in ist dafür verantwortlich, den Risikoappetit des Unternehmens zusammen mit der Unternehmensleitung zu bestimmen. Man muss potenzielle Risiken identifizieren, die das Unternehmen beeinträchtigen können. Dazu gehören interne Risiken wie Betrug oder Cyber-Sicherheitsprobleme oder externe Risiken wie Markt-, Wirtschafts- oder Reputationsrisiken. Zweitens müssen die Risiken bewertet werden, um festzustellen, welche am dringendsten und am schwerwiegendsten sind und welche Massnahmen ergriffen werden sollten. Zudem gilt es, Risikomanagementstrategien zu entwickeln und umzusetzen.

Was ist besonders anspruchsvoll in diesem Beruf?

Die grösste Herausforderung besteht darin, ein umfassendes Verständnis der Risiken und Chancen zu haben, mit denen das Unternehmen konfrontiert ist, und effektive Massnahmen zu entwickeln, um diese Risiken zu minimieren und Chancen zu maximieren. Die Pandemie hat gezeigt, wie schnell sich Risikolagen ändern können. Risk Manager:innen



mussten schnell reagieren und Massnahmen entwickeln, um die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden zu gewährleisten, Betriebsunterbrechungen zu reduzieren und sicherzustellen, dass das Unternehmen weiterhin liquide bleibt sowie finanzielle Engpässe vermieden werden.

Weshalb ist es für Unternehmen wichtig, in diesem Bereich zu investieren?

Weil das Risk Management dazu beitragen kann, potenzielle Risiken und Bedrohungen zu identifizieren, zu analysieren und zu minimieren, bevor sie zu einem erheblichen Schaden für das Unternehmen führen.

Nadine Esposito ist Quality und Risk Managerin bei Deloitte. Zuvor war sie als IT-Auditorin und Informationssicherheitsberaterin tätig und hat an der UZH Banking und Finance studiert.

Was bedeutet für Sie persönlich Risikomanagement?

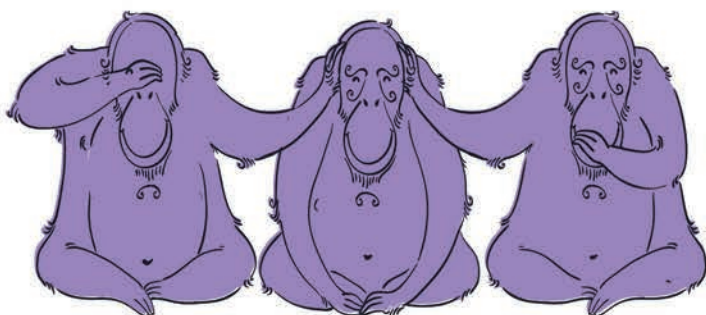
Risikomanagement ist ein faszinierendes und herausforderndes Feld, in dem ich aufgrund meines breiten Wissenshorizonts aus verschiedenen Branchen einen wertvollen Beitrag leisten kann. Ein effektives Risikomanagement erfordert ein Verständnis der verschiedenen Risikokategorien, die ein Unternehmen betreffen können, sowie die Fähigkeit, komplexe Zusammenhänge und Wechselwirkungen zu verstehen.

Welchen Tipp haben Sie an Studierende, die an diesem Job interessiert sind?

Risikomanagement erfordert ein Verständnis von vielen verschiedenen Themen und Disziplinen, wie Finanzen, Recht, IT, Engineering, Versicherung, Reputation und Kommunikation. Praktika oder Werkstudententätigkeiten können helfen, das Verständnis und die Fähigkeiten zu vertiefen. Risiken ändern sich ständig, daher ist es wichtig, über aktuelle (Branchen-) Entwicklungen und Trends informiert zu bleiben.

Krisen erforschen

Eine Auswahl von Forschungsergebnissen, Projekten und Medienbeiträgen von Expert:innen der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät zu aktuellen Krisenthemen.



Fostering Ethical Conduct Through Psychological Safety

How do organizations encourage people to speak up about ethical violations? And why do some employees choose to remain silent when others report misconduct? In a world where companies of all kinds are under increasing scrutiny, it is more important than ever that misconduct is reported so that leaders can respond quickly and appropriately. In a global study on workplace ethics, Baiba Renerte from the Department of Banking and Finance and co-authors collected data from more than 38,000 employees of Novartis in over 100 countries. They discovered that psychological safety – defined as “a shared belief that the team is safe for interpersonal risk-taking” – is directly related to the willingness to report unethical behaviors, across countries, culture, seniority, and functions. In other words, an environment in which employees feel comfortable reporting issues is vital to preventing future misconduct. Building a psychologically safe environment to facilitate speaking up about ethical conduct is relevant to both company reputation and long-term business performance. Unethical conduct can remain hidden for a time but is likely to be discovered eventually, causing far more harm than if it were caught and corrected early.



bit.ly/42tQNDx

Orchestrating stakeholders in crisis situations through digital platforms

The refugee dynamic remains a real challenge for Europe – including Switzerland and the cantonal authorities. In the context of the Ukraine crisis for example, the public administration had to quickly build platforms that cover the needs of the various stakeholders. The main question was how to coordinate the activities of the many heterogeneous actors such as public administrations, NGOs, private companies, schools, volunteers and refugees themselves in the fastest time. To address the different demands, the public administration should transform itself into a platform – an approach known as ‘Government as a Platform’ (GaaP). A research project led by Dr. Liudmila Zavolokina from the Department of Informatics is supporting the public administration to improve the coordination and orchestration of relevant actors in the Canton of Zurich. The goal is to develop an ‘orchestration framework’ that will support the platformization of public administration in terms of technical, organizational, and cultural capabilities.



bit.ly/3qACGyH



Meinungen zur Credit-Suisse-Krise

Professor:innen und Alumni der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät waren gefragte Expert:innen im Zusammenhang mit der Credit-Suisse-Krise. Hier finden Sie eine Auswahl der interessantesten Medien- und Meinungsbeiträge:



bit.ly/3oKnPI0

Die Biodiversitäts-Krise und Finanzmärkte

Eine der grössten globalen Krisen ist die bedrohliche Abnahme der Biodiversität. Gemäss manchen Analysen hat die globale Biodiversität seit 1970 um 70% abgenommen, mit potenziell katastrophalen Folgen für die Stabilität des ganzen Ökosystems und auch unserer Wirtschaft. In aktueller Forschung zeigt Prof. Alexander Wagner vom Institut für Banking und Finance mit Co-Autoren, dass Investor:innen den Biodiversitäts-Fussabdruck bis in jüngerer Vergangenheit vernachlässigt haben. Dies hat sich allerdings seit der Kunming-Deklaration bei der UN-Biodiversitätskonferenz (COP15) im Oktober 2021 geändert. Seit damals haben Unternehmen mit einem grösseren Fussabdruck besonders hohe Renditen geliefert bzw. liefern müssen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Investor:innen bei der Aussicht auf und der Ungewissheit über künftige Vorschriften zur Erhaltung der biologischen Vielfalt eine Risikoprämie zu verlangen begannen. Die Frage ist nun, wie kompetent Unternehmen mit dieser Biodiversitäts-Krise umgehen.



bit.ly/3oYvE6q



Mit Widersprüchen leben

Widersprüche sind ein Bestandteil dieser Welt und gehören zum Leben. So soll beispielsweise viel Fleisch angeboten werden, aber ohne Massentierhaltung. Oder es soll eine reichhaltige vegane Produktpalette geben, jedoch ohne künstliche Zusatzstoffe. Nachhaltigkeit wird akzeptiert, solange sie nicht zu Verlust oder Verzicht führt. Wie gehen Menschen mit solchen Widersprüchen um? Und was folgt daraus für unsere Handlungen? Prof. Christian Ruff vom Institut für Volkswirtschaftslehre war kürzlich als Experte zu diesem Thema Gast in der 3sat-Sendung «Scobel».



bit.ly/3oUIUKz

UZH Zentrum für Krisenkompetenz

Das UZH Zentrum für Krisenkompetenz erforscht interdisziplinär die Ursachen, Verläufe und Konsequenzen von Krisen und den Erfolg von Lösungsansätzen. Es vereint Forscher:innen aller sieben Fakultäten der Universität Zürich und arbeitet eng an der Schnittstelle zu Wirtschaft, Politik und Gesellschaft.



www.crisiscompetence.uzh.ch

Krise als Katalysator für Innovation

Krisen können zu bemerkenswerten Innovationen führen. Alumna Maria Olivares, Leiterin des Innovation Hub UZH, über Innovationschancen, die Krisen bieten und welche Fähigkeiten dafür wichtig sind.

WAS BRAUCHT ES, DAMIT AUS EINER KRISE EINE CHANCE WIRD?

Um Chancen in Krisenzeiten zu erkennen und zu nutzen, sind Schlüsselfähigkeiten wie agiles und flexibles Denken, Resilienz und Durchhaltevermögen sowie Kreativität und Problemlösungskompetenz zentral. Auch Risikomanagement, Zugang zu Netzwerken und aktive Informations- und Wissensverwertung sind entscheidend. Denn sie tragen dazu bei, Risiken frühzeitig zu identifizieren, sich an neue Rahmenbedingungen anzupassen und neue Lösungen zu entwickeln. Eine offene und gelebte Innovationskultur in Unternehmen und Organisationen hilft dabei, neue Ideen zu entwickeln und auszuprobieren.

BEDINGEN SICH INNOVATION UND KRISEN GEGENSEITIG?

Der Innovationsprozess wird oft durch Krisen beschleunigt. Sie können Katalysator für innovative Ideen, Technologien und Geschäftsmodelle sein, denn sie erhöhen den Druck, herkömmliche Ansätze zu überdenken und nach neuen Lösungen zu suchen. Dank der Finanzkrise sind beispielsweise innovative Fin-Tech-Lösungen sowie neue Finanzierungsformen (z.B. Crowd-Funding oder Mikrokredite) entstanden. Inwieweit Krisen dazu beitragen, dass neue Innovationen entstehen, ist aber auch abhängig von der Art der Krise, der Fähigkeit der Akteure, auf Veränderungen zu reagieren, und den vorhandenen Ressourcen.



SIE LEITEN DEN INNOVATION HUB, EINE DREHSCHIEBE FÜR INNOVATION UND UNTERNEHMERTUM AN DER UNIVERSITÄT ZÜRICH. WELCHE ROLLE SPIELT DORT KRISENKOMPETENZ?

Ähnlich wie in Start-ups arbeiten wir agil, kommunizieren viel intern im Team, versuchen die verfügbaren Ressourcen effizient zu nutzen und Prioritäten zu setzen. Wichtig ist uns, schnell auf Veränderungen reagieren zu können und unser Angebots- und Förderportfolio bedarfsgerecht anzupassen. Dabei bringt jede:r im Team seine individuellen Stärken bei der Entwicklung von neuen Ideen ein, etwa wenn es um neue Formate, Zugang zu Netzwerken oder neue Partnerschaften geht.

BEIM INNOVATION HUB LERNEN STUDIERENDE, BUSINESSPLÄNE ZU ENTWICKELN UND ZU PITCHEN. WIE OFT ERLEBEN SIE DABEI KRISEN Momente?

Studierende haben oft Schwierigkeiten, ihre Idee zu einer innovativen und erfolgversprechenden Geschäftsidee zu entwickeln. Wichtig ist hier, nicht selbstverliebt in seine Ideen zu sein, sondern mutig Ideen fallen zu lassen und neue Lösungen für ein identifiziertes Problem anzugehen. Auch gut zu recherchieren, zu analysieren, ein Verständnis aller relevanten Akteure zu entwickeln und das Marktumfeld zu kennen, hilft. Entsprechende Techniken, Tools und die Unterstützung durch Coaches oder Mentor:innen sind weitere wichtige Elemente in unseren Kursen. Um Nervosität und Präsentationsangst abzubauen, hilft nur eines: üben, üben, üben.



Weitere Infos unter:
www.innovation.uzh



Universität
Zürich^{UZH}

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät



Save
the
Date

19. Sept 2023

ab 18.00 Uhr

Universität Zürich, Hauptgebäude

IMPACT#2
Krisenkompetenz



Weitere Infos und Anmeldung unter: www.oec.uzh.ch/impact

Eventreihe der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und ihrer Alumni-Vereine

Partner



Sponsoren



Was war Ihre grösste Krise – und was haben Sie daraus gelernt?

Barbara Rüttimann

Inhaberin rb Rüttimann, Geschäftsführerin Samariter Schweiz
lic. oec. publ., Betriebswirtschaft (1992)

Es ist kein Geheimnis, dass die Kommunikations- und Eventbranche während der Pandemie an ihre Grenzen kam. Ein Ereignis, das so plötzlich in einem nie dagewesenen Ausmass einschlägt, verlangt mehr als nur die eigene Resilienz. Die Fähigkeit mit Krisen umzugehen, sehe ich im Zusammenspiel verschiedenster Faktoren und Playern. Als Kleinagentur waren wir 2020 zusammen mit (Sponsor-)Partnern mitten in der Organisation eines neu gegründeten C-Level-Business-Talks. Dieser sollte im Juni 2020 als physischer Event live gehen. Was also tun? Verschieben, aufgeben oder gar weitermachen im Glauben, dass es schon gut kommt? Die Antwort gab letztlich das Zusammenspiel im Netzwerk, das Vertrauen und die Unterstützung der Partner.

So entschieden wir gemeinsam, einen Vorlauf als Online-Talk mit einem Medienpartner zu machen und gleichzeitig für den Live-Event vorbereitet zu sein. Das Motto «gemeinsam sind wir im Unternehmensnetzwerk stark» war das Erfolgsrezept. Als der Bundesrat den Lockdown aufhob, konnten wir zehn Tage später den Business-Talk unter Einhaltung der damaligen Bedingungen erfolgreich durchführen. Die Teilnehmenden schätzten das erste physische Treffen nach dem Lockdown enorm. Für mich persönlich hat sich gezeigt, dass die Zusammenarbeit in Netzwerken Unternehmen widerstandsfähiger macht. «Am-gleichen-Strick-ziehen» ist nicht nur ein Erfolgsrezept, sondern kann wirtschaftliches Überleben sicherstellen.



«GEMEINSAM SIND WIR IM UNTERNEHMENSNETZWERK STARK» WAR DAS ERFOLGSREZEPT.»



Marianne Fassbind

Strategische Kommunikations-
beraterin, Partner Dynamics Group
lic. oec. publ., Betriebswirtschaft (1986)

In meiner 24-jährigen Tätigkeit als Journalistin habe ich über viele Krisen berichtet.

Meine grösste persönliche Krise habe ich aber als Verwaltungsrätin in einem Unternehmen erlebt. Sie entstand durch betrügerisches Handeln eines Mitarbeiters. Gelder in zweistelliger Millionenhöhe wurden

innerhalb von drei Monaten veruntreut. Da galt es, als Verwaltungsrat umgehend zu handeln und mit den Behörden zusammenzuarbeiten, um weiteren Schaden zu verhindern. Da keine der internen Kontrollinstanzen genügend schnell den Abfluss der Gelder festgestellt hatte, ergriff der Verwaltungsrat drastische Massnahmen. Die internen Kontrollen wurden verschärft, die Revisionsstelle wie auch die Hausbank wurden gewechselt. Gleichzeitig war es uns wichtig, die Öffentlichkeit offen und transparent über den Vorfall und die getroffenen Massnahmen zu informieren. Dies war zentral, um die öffentliche Wahrnehmung und Reputation des Unternehmens zu schützen. Als Kommunikationsberaterin versuche ich, die Kunden für die Kommunikation in einer möglichen Krise zu sensibilisieren. Ist die Krise da, ist es zu spät, um genügend schnell zu reagieren. Jedes Unternehmen sollte einen Krisenmanagement-Plan haben.

«JEDES UNTERNEHMEN SOLLTE EINEN KRISENMANAGEMENT-PLAN HABEN.»

Aldo C. Schellenberg

Unabhängiger Advisor für Sicherheit und Krisenmanagement und VR in verschiedenen Unternehmen

Dr. oec. publ. (1991)

Als neuer Kommandant der Schweizer Luftwaffe musste ich nach wenigen Monaten im Amt den ersten tödlichen Flugzeugabsturz nach 15 unfallfreien Jahren erleben. Plötzlich steckte ich in drei Krisen gleichzeitig: Zunächst musste ich erfahren, welches persönliche Leid die betroffenen Familien und Freunde der verstorbenen Piloten erleiden mussten. Es war eindrücklich zu sehen, wie ihre freundschaftliche Bande entscheidend dazu beitrug, den Schock und die Trauer mitzutragen und den Weg in einen neuen Alltag zu begleiten. Das Unglück löste aber auch eine Krise in der Luftwaffe als Organisation aus, sowohl beim involvierten Bodenpersonal als auch bei allen Führungsstufen. Es war enorm wichtig, Lehren aus dem Unglück zu ziehen, um die Luftwaffe noch sicherer zu machen und das Vertrauen nach innen wieder herzustellen. Die dritte Krise war meine persönliche Krise. Nach innen wollte ich Leadership zeigen und den Betroffenen mit Empathie und Unterstützung begegnen, nach aussen musste ich dem Druck durch Medien und Politik standhalten. All dies, während ich mir als Quereinsteiger fundamentale Fragen an mich selbst stellte. Hier zeigte sich, dass meine persönliche Resilienz, die sich aus unzähligen Trainings und aus einem tragenden persönlichen Umfeld heraus entwickelte, von entscheidender Bedeutung war.



«NACH INNEN WOLLTE ICH LEADERSHIP UND EMPATHIE ZEIGEN, NACH AUSSEN MUSSTE ICH DEM DRUCK STANDHALTEN.»

Maili Wolf

Unternehmensberaterin im Bereich Medien und Kommunikation

Dr. oec. publ., Betriebswirtschaft (1983)

Krisen gehören in der Medienbranche zu meinem beruflichen Alltag. Die Digitalisierung und die Social-Media-Entwicklung der letzten 30 Jahre haben in Verlagen, Druckereien und Medienunternehmen kleinere und grössere Krisensituationen ausgelöst, die bis hin zur Insolvenz geführt haben. Digitale Newcomer erobern immer rascher den sehr rentablen Markt der Kleinanzeigen für sich: Stellen, Immobilien, Autooccasionen und Gewerbe werden so schneller, informativer, effizienter, kostengünstiger und kundenfreundlicher. Die langjährige «Kommunikationshoheit» der traditionellen Medienunternehmen über Fakten, Meinungen und Marktplätze war nicht nur ausgesprochen rentabel, sondern hat Strukturen, Abläufe und ein Management etabliert, dass eher für «Besitzstandwahrung» als für Veränderung stand – bis eine neue Technologie sehr viel radikal in Frage gestellt hat. Krisen sind für jede Firma individuell anders und je schneller die Ursachen und die aktuelle Situation akzeptiert werden, desto effektiver lassen sich Optionen mit entsprechenden Massnahmen, Zielen und einem Zeitrahmen definieren. Krisenkommunikation offen, transparent und für alle Beteiligten nachvollziehbar und glaubwürdig zu gestalten, ist ein wichtiger, oft unterschätzter Baustein, um Krisen zu bewältigen. Mein Krisenrezept, das auch für private Krisen gilt: Fakten anerkennen, Optionen unter Einbezug der relevanten Umstände definieren, Massnahmen nach Option – einschneidend – im Zeitrahmen konkretisieren, offen und transparent kommunizieren und konsequent durchziehen!



«KRISENKOMMUNIKATION MUSS OFFEN, TRANSPARENT UND FÜR ALLE BETEILIGTEN NACHVOLLZIEHBAR GESTALTET SEIN.»

Vom Pfadfinder zum Militärpiloten

Alumnus Beat Hedinger lebt seinen Traum. Er ist Militärpilot, fördert den Nachwuchs bei SPHAIR und hat bei Auslandseinsätzen im Balkan an seiner Dissertation geschrieben.

Text _ Graziella Bomio Foto _ Peter Hauser

Eine provokante Frage zum Einstieg: Wozu braucht es in der Schweiz Berufsmilitärpiloten?

Wir Berufsmilitärpiloten verteidigen die Schweiz und bilden eine wichtige Ergänzung zu den bestehenden Dienstleistungen von Polizei und Rega. Wir leisten beispielsweise Helikopter-Pikettdienst für die Personensuche, Katastrophenhilfe und Search and Rescue. Bei Waldbränden setzt man beispielsweise zuerst zivile Helikopter ein, diese können aber nur 500 Liter Wasser pro Wurf führen – unsere 2,5 Tonnen. Oder bei einem Sucheinsatz zieht der Rega-Helikopter nach spätestens einer Stunde ab – danach übernehmen wir. Dank unseren Infrarotgeräten können wir solche Einsätze auch nachts fliegen. Mit den Berufsmilitärpiloten hat der Staat eine strategische Reserve für solche Einsatzbereiche, weil es nicht ökonomisch wäre, sie zivil zu betreiben. Wenn wir ein sicheres Land bieten wollen, dann müssen wir investieren. Seit dem Konflikt in der Ukraine ist das deutlich geworden.

Ursprünglich haben Sie eine ganz andere Ausbildung absolviert. Sie haben nämlich Betriebswirtschaft studiert. Wieso das?

Ich wollte als Kind immer Pfadiführer werden. Ich wollte organisieren, optimieren, zusammenhalten, weiterbringen. Da lag das Wirtschaftsstudium auf der Hand, insbesondere Management und Economics, das die besten Seiten von VWL und BWL kombiniert.

Wie viel vom Gelernten können Sie heute noch anwenden?

Sehr viel. Insbesondere als Geschäftsleiter von SPHAIR und Kommandant der Helikopterausbildung der Luftwaffe muss ich sehr analytisch und ganzheitlich denken, was ich in VWL-Vorlesungen gelernt habe. Aus der BWL wende

ich Rechnungswesen und Marketing an – und auch das wissenschaftliche Arbeiten, wenn ich ein Konzept erstelle oder ein Projekt aufgleise.

Würden Sie heute also nochmals die gleiche Studiumswahl treffen?

Unbedingt, und als zweites Studium Psychologie. Vor allem das Interdisziplinäre hat mich interessiert. Meine Dissertation habe ich an der Schnittstelle zwischen Psychologie und Ökonomie geschrieben. Dieser Bereich ist auch in der Arbeit sehr wichtig, weil wir mit Menschen und nicht mit Maschinen oder Grosskonzernen arbeiten.

Als Militärpilot waren Sie auch mehrfach im Ausland stationiert. Was haben Sie dort erlebt?

Meinen Höhepunkt hatte ich in Griechenland im Jahr 2015: Da durfte ich ein Dorf vor den Flammen retten. Es gibt nichts Erfüllenderes als das. Alles, was ich bisher gelernt und gemacht hatte, hat sich gelohnt. Es war auch sehr eindrücklich, die zerstörten Dörfer in Bosnien vom Helikopter aus zu sehen. Diese Bilder gehen einem sehr unter die Haut. Es ist anders, als sie im Fernsehen oder in der Zeitung zu sehen. Und man weiss genau, was es zu verhindern gilt.

Als Ausbilder arbeiten Sie vor allem mit Nachwuchspilot:innen. Was ist das Besondere daran?

Ich darf meine Leidenschaft vermitteln. Am Anfang eines SPHAIR-Kurses habe ich Mädels und Jungs, am Schluss sind es junge Erwachsene. Sie lernen so viel Selbstständigkeit und Selbstvertrauen: Wenn ein junger Mensch mit strahlenden Augen am Steuer eines Flugzeuges sitzt und dabei eigene Entscheide fällt, ist das unbezahlbar. Am Schluss eine Empfehlung aussprechen zu können, dass sie oder er Militär- bzw. Linienspilot:in werden darf, ist natürlich das Schönste.

Welchen Rat haben Sie an die junge Generation von heute?

Versuch zu verwirklichen, wovon du träumst. Denn man weiss nie, ob man es kann, wenn man es nicht probiert. Unsere Kernbotschaft ist: Wenn du vom Fliegen träumst und du es nicht versuchst, hast du keine Gewissheit. Bei der Ökonomie ist es genauso.

Welche eigenen Träume möchten Sie noch verwirklichen?

Ich möchte noch mehr die Welt bereisen – auf möglichst einfache Art und Weise. Es gibt so viele interessante Orte und Menschen auf dieser Welt.

Ihre Meinung interessiert uns

Wer soll hier als Nächstes stehen? Schreiben Sie uns: magazin@oec.uzh.ch





Beat Hedinger ist in einer Fliegerfamilie aufgewachsen. Seine Mutter war die erste Jetpilotin der Schweiz. Um sich von seinen Eltern zu unterscheiden, wollte er als Militärpilot fliegen. Während seiner Dissertation war er bereits Berufsmilitärpilot und auch im Ausland stationiert. Seit 2007 ist er Geschäftsleiter von SPHAIR, einem Praktikumsprogramm für Nachwuchspilot:innen.

With Elaine Huang at “Sprüngli”

Elaine Huang knew early on that she had a clear calling for teaching. Later, she also uncovered an affinity for research. She now combines these two passions to explore how technology transforms human practices, and how human needs shape technological advancements.

Text _ Jamie Brama Foto _ Caroline Krajcir

Motivated by her passion for teaching, Elaine Huang decided to pursue an academic career. While she initially viewed research as a necessity, her perspective changed during her doctoral studies due to the rewarding interactions with students and the potential to make a significant scientific impact. Thus encouraged, she embraced the opportunity to become a professor. Her area of expertise is human-computer interaction, which describes the intricate relationship between humans and technology and how they affect each other. When she came to Switzerland in 2010, she was intrigued by the open-minded and practical approach to computer science at the Department of Informatics. „It is not merely viewed as an academic subject, but recognized for its massive impact on people’s lives“, she explains. The culture of the department also leaves plenty of room for individuals to pursue their interests. „I truly feel like no one is telling me that part of my research isn’t worthwhile or that I should be working on something else instead.“

Technology and gender equality

One research question she is passionate about is how technology can contribute to achieving gender equality and inclusion. Women are still underrepresented in computer science. Addressing this issue systematically is of utmost importance, according to Huang. She emphasizes the need to go beyond recruiting more females, and to ensure unbiased evaluation of student performance. “There is a common belief that women struggle more in mathematics or technical exercises. The question I always ask: What are the assessments? Who made them? Could it be that the system itself is to blame, rather than any actual gender differences in abilities? And how might the tools and platforms we use unintentionally disadvantage one gender over another?”

These discussions are gaining importance, especially when we consider the impact of artificial intelligence (AI). The lack of transparency in the training and functioning of AI presents a notable threat to gender equality, potentially undoing the progress made thus far. “If biases are already present in the training data, they may be maintained or even amplified by the automatic results generated by the AI“, Huang points out. Therefore, achieving equality through technology requires a nuanced understanding of these dynamics and a committed effort to create an environment that promotes inclusion.

Beyond intuition

An important learning Elaine Huang encounters repeatedly: Researchers’ intuition regarding people’s use of technology and its impact on their behavior is consistently poor. “This realization is important, considering that the majority of people in the technology industry tend to overlook this fact“, she states. This misconception presents intriguing challenges when dealing with disruptive technologies like ChatGPT and artificial intelligence. “The real difficulty with highly disruptive technologies lies in accurately predicting their potential disruptions and mechanisms. Therefore, it becomes essential to actively collect data in order to understand the real-world utilization and influence of these technologies. It is important to acknowledge that despite our many assumptions about their impact, we are likely to be wrong in about 90% of these predictions.“

Elaine Huang’s advice to current students is to embrace a proactive approach rather than passively allowing their studies to unfold. „Take charge of your educational journey, identify the resources at your disposal, and learn how to maximize them to achieve your desired career outcomes.“



Elaine M. Huang is Associate Professor of Human-Computer Interaction and Head of the People and Computing Lab at the Department of Informatics UZH. Before joining the University of Zurich in 2010, she was an assistant professor at the University of Calgary, Canada and received her PhD in Computer Science from the Georgia Institute of Technology in Atlanta, USA. The interview took place at Café Sprüngli at Paradeplatz in Zurich.

«Künstliche Intelligenz kann den ganzen Markt umkrepeln»

In der sechsten Folge von «Studi meets...» spricht Masterstudent Tarek Alakmeh mit Alumnus Marc Stampfli über den technologischen Wandel, ob Künstliche Intelligenz ein Hype ist und welche Herausforderungen neue Entwicklungen mit sich bringen.

Text _ Jamie Brama Foto _ Esteban Castle

24

In unserer Serie «Studi meets...» treffen Studierende auf verschiedene Gesprächspartner:innen der Fakultät: Alumnae und Alumni, Professor:innen, Forschende, Doktorierende oder Mitarbeitende. Die Vorgaben sind einfach – es gibt keine. Falls das Gespräch einmal ins Stocken geraten sollte, gibt es vorgefertigte Zettel mit Fragen. In der sechsten Folge trifft Masterstudent Tarek Alakmeh auf Alumnus Marc Stampfli.

«ES IST WICHTIG ZU WISSEN, WIE MAN KÜNSTLICHE INTELLIGENZ RICHTIG EINSETZT.»

«OHNE GRUNDWISSEN BRINGEN WERKZEUGE WIE KI NUR BESCHRÄNKT ETWAS.»



Tarek Alakmeh (links) studiert Informatik (Schwerpunkt Artificial Intelligence) im Master und ist Präsident des Fachvereins Informatik (ICU). Marc Stampfli (rechts) ist Country Sales Manager bei NVIDIA, einem Informatikunternehmen, das vor allem im Bereich der Künstlichen Intelligenz tätig ist.

MARC: Beginnen wir mit einer philosophischen Frage: Was denkst du, ist der technologische Wandel ein Fluch oder ein Segen?

TAREK: Auf eine Art beides, aber ich denke, man muss vor allem die Chancen sehen. Der technologische Wandel eröffnet uns so viele Möglichkeiten mit verschiedenen Tools, die die Arbeit vereinfachen. Ob es ein Fluch ist? Da bleibt abzuwarten, wie sehr sich die Welt darum herum entwickelt, denn ich denke, dieser Wandel wird überall Einzug halten. In der Informatik sowieso, aber auch in allen anderen Fachrichtungen. Sobald Daten im Spiel sind, wird auch Künstliche Intelligenz (KI) ins Spiel kommen.

MARC: Ja, Künstliche Intelligenz ist im Moment natürlich ein grosses Thema. Bei NVIDIA stellen wir eine Plattform her, die es ermöglicht, solche KI-Netzwerke zu trainieren und anzuwenden. Erst in den letzten Jahren wurde dies bezahlbar, vorher war es zu teuer oder die Leistung war gar nicht vorhanden. Dies hat viele neue Anwendungsbereiche ermöglicht und einen enormen Fortschritt bewirkt, zum Beispiel bei Sprachmodellen wie ChatGPT.

TAREK: Was interessiert dich an solchen neuen Entwicklungen?

MARC: Ich denke bei Entwicklungen wie der generativen KI und Sprachmodellen sind sich die meisten Menschen gar nicht bewusst, was für eine Umwälzung dies geben wird. Und zwar im Positiven wie auch im Negativen. Was heisst dies zum Beispiel für eine Universität, wenn Arbeiten nun von einer KI geschrieben werden können? Wie geht man damit um? Einfach verbieten ist keine Lösung. Die Frage ist allerdings, wie man die Ausbildung anpasst, um diese Werkzeuge einzubinden. Denn verschwinden werden sie nicht mehr.

TAREK: Ja, auch die Universität Zürich stellt sich gerade diese Frage. Unsere Fakultät ist beispielsweise im Austausch mit uns Studierenden,

um zu sehen, wie man das umsetzen kann. So wie es keinen Sinn macht, Google zu verbieten und nur den Besuch der Bibliothek zu erlauben, halte ich es auch nicht für sinnvoll, KI-Tools an der Universität komplett zu verbieten.

MARC: Google ist ein gutes Stichwort. Bisher hat man oft dort nachgeschaut, ob eine Quelle vertrauenswürdig ist oder nicht. In Zukunft wird man vielleicht eine KI fragen. Google wird dadurch möglicherweise seine Marktführerposition an ein anderes Unternehmen verlieren. Es könnte eine grosse Umwälzung in den High-Tech-Unternehmen geben.

TAREK: Denkst du denn, KI ist ein Hype? Wenn ich an den Anfang meines Studiums zurückdenke, war damals Blockchain DAS Thema. Danach kam das Metaverse und jetzt ist Künstliche Intelligenz in aller Munde.

MARC: Nein, ich denke nicht, dass KI ein Hype ist. Ganz im Gegenteil. Ich glaube, es wird revolutionär sein, weil es potentiell den ganzen Markt umkrepeln kann. Nicht in allen Bereichen, aber wer hätte zum Beispiel erwartet, dass der Kunstsektor so stark durch KI beeinflusst wird?

TAREK: Als Programmierer finde ich es interessant, Werkzeuge wie KI zu verwenden. Aber es ist wichtig zu wissen, wie man sie richtig einsetzt und sie so anpasst, dass sie genau das tun, was man will.

MARC: Du bringst es damit genau auf den Punkt. Man kann diese Werkzeuge einsetzen, aber es braucht trotzdem ein gewisses Grundwissen. Ohne Grundwissen bringen die Werkzeuge nur beschränkt etwas. Mit dem entsprechenden Wissen können sie die Produktivität allerdings massiv steigern.



Sehen Sie sich das vollständige Gespräch als Video an



oec.uzh.ch/studi-meets

Ihre Meinung interessiert uns!

Wer sollte als Nächstes auf der Lounge gegenüber einer Studentin oder eines Studenten Platz nehmen? Schreiben Sie uns Vorschläge an: magazin@oec.uzh.ch

OEC-Mentoring-Programm: 10 Jahre Alumni-Engagement für Studierende

2013 initiierte die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät das OEC-Mentoring-Programm. Dank des Engagements von zahlreichen Alumni erhalten Studierende der Fakultät seither Jahr für Jahr wertvolle Unterstützung für ihren Berufseinstieg.



Einige der Mentoring-Paare des aktuellen Zyklus.

An der Schwelle zum Berufseinstieg haben Studierende viele Fragen, die vor allem Personen beantworten können, die bereits selbst diesen Weg gegangen sind. Aus diesem Grund hat die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät zusammen mit OEC ALUMNI UZH 2013 das OEC-Mentoring-Programm initiiert. Während eines Jahres begleiten erfahrene Alumnae und Alumni der Fakultät seither fortgeschrittene Bachelor-, Master- und Doktoratsstudierende. Ein langjähriger Mentor und eine Mentee erster Stunde berichten anlässlich des Jubiläums, was ihnen das Mentoring gebracht hat.



Wer ist Mentor, wer ist Mentee?

Harald Rudolph, Mentor seit 2014,
Produktmanagement-Experte

Im OEC-Mentoring durfte ich als «alter Hase» schon mehreren Studierenden an der Schwelle zum Berufsleben beistehen. Besprochen werden Fragen, zu denen ich gerne meine Erfahrungen weitergebe, wie nach zukunftssicheren Branchen, Löhnen oder Vor- und Nachteilen der Arbeitswelt in einem Grosskonzern oder einem Startup. Doch wer gewinnt dabei auch wertvolle Einblicke – auch ich als Mentor! Was sind die Ziele und Sorgen der Studierenden? Wie ändert der Ukraine-Krieg ihr Weltbild? Wie hat Social Media ihre Welt geprägt? Es ist erstaunlich, wie viel man von anderen Generationen lernen kann. Darum: Fragen stellen, Themen ausloten. Mentoring lohnt sich nämlich für beide!

«ES IST ERSTAUNLICH, WIE VIEL MAN VON ANDEREN GENERATIONEN LERNEN KANN.»

Jetzt als Mentor:in bewerben: Vom 18. September bis 8. Oktober können Sie sich als Mentor:in oder Mentee des nächsten OEC-Mentoring-Programms 2023/24 anmelden. Weitere Informationen finden Sie unter: www.oecalumni.ch/engagement/mentoring



Mein Mentoring-Erlebnis an der Universität Zürich

Edona Elshan, Doktorat in Wirtschaftsinformatik (2023), ab Herbst 2023 Assistenzprofessorin an der Vrije Universiteit Amsterdam

Als ich mich für das OEC-Mentoring-Programm entschied, wollte ich von der Erfahrung und dem Wissen einer erfolgreichen Persönlichkeit in meinem Fachbereich profitieren, um mein Netzwerk zu erweitern und meine beruflichen Perspektiven zu verbessern.

Zudem erhoffte ich mir, einen realistischen Einblick in den Berufsalltag zu bekommen und meine eigenen Fähigkeiten und Interessen besser einzuschätzen. Das Matching mit meinem Mentor erwies sich als äusserst passend, sodass wir von Anfang an eine vertrauensvolle und konstruktive Beziehung aufbauen konnten. Ich erhielt wertvolle Ratschläge zur Karriereplanung und konnte mein Fachwissen erweitern. Es half mir, meine Stärken und Schwächen zu erkennen und meine persönlichen Ziele zu überdenken. Zudem hat das Mentoring mein Selbstbewusstsein gestärkt und mich dazu ermutigt, meine Ziele ambitioniert zu verfolgen. Nicht zuletzt konnte ich mein berufliches Netzwerk ausbauen und wichtige Kontakte knüpfen. Nach Abschluss des Mentoring-Programms haben mein Mentor und ich weiterhin Kontakt gehalten. Unsere Zusammenarbeit hat sich zu einer freundschaftlichen Beziehung entwickelt. Das OEC-Mentoring-Programm wird mir immer als eine der prägendsten Erfahrungen meines Studiums in Erinnerung bleiben.

«DAS MENTORING HAT MICH DAZU ERMUTIGT, MEINE ZIELE AMBITIONIERT ZU VERFOLGEN.»



Gabrielle Lang hat 1992 ihren Master in BWL an der Universität Zürich abgeschlossen. Heute ist sie CEO bei der von ihr gegründeten Firma Frontwerks AG.

...Gabrielle Lang

In der Rubrik «Auf einen Kaffee mit...» porträtiert OEC ALUMNI UZH jeweils ein Mitglied. Dieses Mal im Fokus: Unternehmerin Gabrielle Lang.

Text _ Michèle Tewlin

Wie würden Sie einem 5-jährigen Kind Ihren Job in einem Satz beschreiben?

Mein Team und ich entwerfen Computerprogramme, welche die Welt einfacher und verständlicher machen.

Welches berufliche Ereignis hat Sie am stärksten geprägt?

Ich wollte berufs begleitend eine Executive-Master-Ausbildung machen. Meinem Arbeitskollegen wurde diese bezahlt, mir nicht. Damals dachte ich, wenn ich in dieser Sache auf mich selbst gestellt bin, ziehe ich das gleich richtig durch und mache mich selbständig.

Was haben Sie aus Ihrer Studienzeit mitgenommen?

Es ist ein Privileg, sich über lange Zeit intensiv mit Themen auseinandersetzen zu dürfen. Wenn man tief genug in einer Materie ist, fügen sich plötzlich die Puzzleteile wie von selbst zusammen. Das ist ein grossartiges Gefühl.

Welchen Ratschlag haben Sie an heutige Studierende?

Erstens: «Work hard, play hard». Klar, muss man sich so richtig reinknien. Aber wichtig ist auch: Geniess es, viele Menschen in einem lockeren Kontext kennen zu lernen. Geh aus und lebe das echte Studentenleben. Zweitens: Besuch auch mal die eine oder andere Vorlesung an einer anderen Fakultät. Die Neugier auf unbekannte Inhalte sollte man aktiv ein Leben lang pflegen.

Welches ist die beste Entscheidung, die Sie im Leben getroffen haben?

Ich wollte eigentlich keine Kinder. Relativ spät fragten sich mein Mann und ich, ob es neben der Arbeit doch noch etwas anderes geben müsste im Leben. Nun, das Resultat daraus ist unsere Tochter. Sie ist das Grossartigste für uns.

Welches war der beste Ratschlag, den Ihnen jemand gegeben hat? Und warum?

Eine Professorin betonte: «You have to positively embrace technology.» Ich habe stets konsequent versucht, mit neuen Technologien neue Business-Lösungen zu schaffen. Es ist unglaublich, was wir heute zum Beispiel dank den modernen Cloud- und Webtechnologien machen können.

Das vollständige Porträt und weitere Mitgliederporträts finden Sie unter: www.oecalumni.ch. Vorschläge für zukünftige Mitgliederporträts sind willkommen unter: info@oecalumni.ch

Awarded theses with impact

For the second time, the Faculty of Business, Economics and Informatics honored outstanding theses that address one of the 17 UN Sustainable Development Goals (SDGs). The following three theses at Bachelor's, Master's and Doctoral level received the SDG Impact Award 2023.

Fotos _ Lorenz Pachmann

For more information about the SDG Impact Awards:
www.oec.uzh.ch/impact-awards



Climate forced migration and its consequences

Climate change and environmental degradation are two of the most pressing global challenges facing humanity today. People around the world are becoming increasingly concerned about these issues, as they can have severe consequences for human well-being and the economy. How can we cope with extreme consequences of climate change, such as forced migration? By what means can we efficiently enhance innovation in green technologies? To what extent does air pollution affect our health when we are hit by a pandemic? In her PhD dissertation, Maria Alsina-Pujols analyzed these issues. Using a combination of data analysis, theoretical modeling, and quantitative tools, she found that when forced climate migration is a fact, polluting activities should be restricted further even in low-risk climate areas. She further showed that patent regulation can be a strong ally in the green energy transition. In addition, she found that pollution restriction measures can have immediate positive impacts on human health in the event of a pandemic.

With her dissertation "Essays on Macroeconomics and the Environment", Maria Alsina-Pujols makes a decisive contribution to the implementation of the Sustainable Development Goal SDG 13 "Climate Action".



How and why do Twitter and Co. regulate hate speech?

Hate speech is becoming increasingly prevalent, distributed particularly by online platforms. The increasing prevalence threatens democracies worldwide through a diminishing quality of discourse. While there is consensus on the need to regulate hate speech online, governing the protection of free speech versus human dignity is largely left to Twitter & Co. Current literature on platform governance focuses on exploring governance of and by platforms. Thereby, it neglects explaining how platform providers' interpretation of sustainable development issues influences their platform governance. To address this, Nadine Fässler conducted a case study of Twitter in Germany over 12 years through a qualitative analysis of Twitter's blog posts and policies as well as newspaper articles. Applying a pragmatist and strategic issue management lens, her study shows systematic relationships between Twitter's strategic issue framing of online hate speech and its hate speech policy. Thus, she adds to the platform governance literature by laying out interpretive processes around sustainable development issues and their influence on platform governance.

With her Bachelor's thesis "The Mechanisms Behind the Governance of Hate Speech Online by Online Platform Providers: A Case Study on Twitter's Hate Speech Policy", Nadine Fässler makes a decisive contribution to the implementation of the Sustainable Development Goal SDG 16 "Peace, Justice and Strong Institutions".

Prosperity determines breastfeeding in developing countries

Many mothers are under great pressure to breast-feed their children. This can have a negative impact on their mental health. In order to investigate the benefits of breastfeeding for the child's health, Seline Spillmann statistically analyzed data from developing countries. She found that poorer mothers often breast-feed their children longer than wealthier mothers. Although the data does not provide a clear link between breastfeeding and children's health, there is evidence that breastfeeding is particularly beneficial when the family does not have access to clean water. In addition, breastfeeding has an impact on children's nutrition: young infants who are not breastfed often receive inadequate nutrition, while older babies and toddlers receive too little solid food if they are breastfed for a very long time. These aspects must be taken into account in breastfeeding promotion.

With her Master's thesis "Breastfeeding in Developing Countries: Selection and Effects", Seline Spillmann makes a decisive contribution to the implementation of the Sustainable Development Goals SDG 2 "Zero Hunger" and SDG 3 "Good Health and Well-being".



Mit konsequenter Exzellenzstrategie zum Ziel

Seit Anfang 2023 leitet Florian Scheuer das Institut für Volkswirtschaftslehre (IVW). Was seine Ziele als Institutsdirektor sind und wie er sicherstellt, dass das renommierte Institut auch künftig zu den Vorreitern gehört, verrät er im Interview.

Text _ Jasmin Rippstein Foto _ Marco Blessano

Florian Scheuer, Sie haben einen beeindruckenden akademischen Weg hinter sich, sind vielfach ausgezeichnet für Ihre Forschung und nun auch noch Direktor des IVW. Warum haben Sie sich für diese zusätzliche Aufgabe entschieden?

Wir alle profitieren von der wegweisenden Arbeit meiner Vorgänger, die unser Institut aufgebaut und zum Erfolg gebracht haben. Nun ist es an meiner Generation, das Department in die Zukunft zu führen, und dazu leiste ich gerne meinen Beitrag. Ob und wie ich alles unter einen Hut bringe, wird sich noch herausstellen! Mein Stanford-Kollege Jon Levin, der während meiner Zeit dort Department Chair war, sagte damals, es sei zwar ein 50%-Job, aber das Problem ist, dass er jede zweite Minute beansprucht...

Das IVW zählt zu den weltweit renommiertesten Forschungsstätten für Volkswirtschaftslehre. Worin liegt das Geheimnis dieses Erfolgs?

Wir haben uns einer konsequenten Exzellenzstrategie verschrieben. Wir wollen ein weltweit führendes Institut sein und die besten Forschenden nach Zürich holen. Dazu haben wir den Drittmittelanteil massiv erhöht und verfolgen weiterhin eine eigene, aktive Fundraising-Strategie, die uns Wachstum ermöglicht. Wir investieren viel Aufwand in Headhunting und die Besetzung von Professuren. Und wir betreiben eine international ausgerichtete, kompetitive Graduate School nach angelsächsischem Vorbild, mit der wir den wissenschaftlichen Nachwuchs heranbilden.

Wie möchten Sie diese Vorreiterrolle weiter(hin) stärken?

Wir haben hohe Ansprüche an die Forschungsleistung unserer Professor:innen. Das bedeutet auch, dass wir manchmal die Geduld aufbringen müssen, eine Professur

längere Zeit unbesetzt zu lassen, bis wir die geeignete Person gefunden haben. Neben der Forschungsexzellenz wollen wir aber auch dazu beitragen, konkrete aktuelle Herausforderungen zu bewältigen. Das beinhaltet zum Beispiel wirtschaftspolitische Fragen zu Nachhaltigkeit, Digitalisierung, Ungleichheit, und Globalisierung. Moderne ökonomische Forschung ist für viele gesellschaftliche Debatten von enormer Relevanz, und da möchten wir ebenfalls Präsenz zeigen.

Welches ist aktuell die grösste Herausforderung für das IVW?

Der Frauenanteil bleibt eine Herausforderung, nicht nur an unserem Institut, sondern in unserem Fachgebiet allgemein. Herausragende Ökonominen sind auf dem akademischen Markt aufgrund ihrer geringeren Zahl besonders hart umworben. Wir verfolgen hier zwei Strategien: Zum einen gehen wir bei Einladungen für Seminarvorträge, Gastaufenthalte und Workshops systematisch auf Ökonominen zu, um potenzielle Kandidatinnen für Professuren frühzeitig zu identifizieren, möglichst bevor unsere Wettbewerber auf sie aufmerksam werden. Zum anderen achten wir stark auf den Frauenanteil in unserem PhD-Programm, um langfristig den Pool von exzellenten Ökonominen zu vergrössern.

Wie erleben Sie die aktuellen Studierenden?

Seit meiner Ankunft in Zürich vor sechs Jahren bin ich beeindruckt von der Qualität und dem Engagement unserer Studierenden. Die Interaktion mit ihnen empfinde ich als eines der grössten Privilegien meines Berufs. Besonders freuen mich Initiativen wie der EconClub, unser Studierendenverein, sowie ECON Alumni, unser Ehemaligenverein,



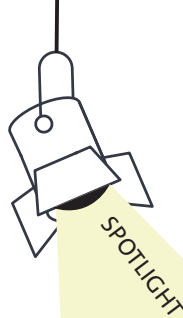


**«WIR WOLLEN DAZU
BEITRAGEN, AKTUELLE
HERAUSFORDERUNGEN
ZU BEWÄLTIGEN.»**

die regelmässig grossartige Aktivitäten organisieren. Unser Ziel ist, dass sie sich zum Angelpunkt der breiteren Ökonom:innen-Community in Zürich entwickeln.

Was wünschen Sie sich als neuer Institutsdirektor von Universitätsseite?

Die UZH macht vieles richtig, und wir sind dankbar für die guten institutionellen Rahmenbedingungen, die unseren bisherigen Erfolg ermöglicht haben. Die Konkurrenz schläft nicht, und es wird entscheidend sein, dass wir im akademischen Wettbewerb weiter mithalten werden. So können Universitäten in den USA und zunehmend auch in Europa ihren Top-Forscher:innen immer attraktivere Bedingungen anbieten. Das betrifft neben den Salären auch die Forschungsmittel, die Infrastruktur oder etwa die Büroräumlichkeiten. Auf diese wechselnden Anforderungen müssen wir flexibel reagieren können.



Purpose & Societal Impact

Was ist heute der besondere Sinn und Zweck einer Wirtschaftsfakultät? Die Ursprünge dieser Diskussion reichen weit zurück, mitunter bis zu Joseph Wharton als Gründer der Wharton Business School in 1881. Seiner Ansicht nach ging es darum, «ein verantwortungsbewusstes, reflektiertes und einfühlsames Kader von Führungskräften zu entwickeln». Dazu braucht es heute eine umfassende Kompetenzvermittlung, die weit über die fachliche Expertise in Management, Finance, Economics oder Informatik hinausgeht. Der besondere Sinn und Zweck, der so genannte «Purpose», schliesst wesentliche gesellschaftliche Werte mit ein. Diese Ausprägungen für «Societal Impact» werden oft im Lichte der UN Sustainable Development Goals (SDGs) gesehen, weil man sich damit an den grossen gesellschaftlichen Themen ausrichtet und eine Art Kompass in den Händen hält. Im internationalen Vergleich sieht man in den Ausbildungsprogrammen anderer Universitäten Formate wie SDG-Festivals, Angebote zu Social Entrepreneurship, Themen wie Inklusion und Chancengleichheit, das Einbinden benachteiligter Gesellschaftsgruppen durch partizipative Formate, oder ein vertieftes Zusammenwirken von Lehr- und Lerninhalten mit Kultur, Politik und Wirtschaft. Unsere Fakultät vergibt mit den SDG Impact Awards mitunter Preise für die besten Abschlussarbeiten, die einen Bezug zu den SDGs haben, sowie Engagement Awards für besonderes studentisches Engagement.

Als führende Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät im deutschsprachigen Raum und als Themengestalterin auf internationaler Bühne sind unsere Werte bedeutender denn je: Forschungsexzellenz, Lernen und Lehren an der Wissensgrenze, internationale Wettbewerbsfähigkeit und Verantwortung in Wirtschaft und Gesellschaft. Unser «Purpose» ist unterlegt zu aktuellen Themen von Professuren wie Digitale Transformation, Cybersecurity, AI, Gender Economics, Sustainable Finance oder Sustainable Economics, ergänzt um wesentliche Grundlagenthemen in Betriebswirtschaftslehre, Finance, Economics oder Wirtschaftsinformatik. Daneben sucht und braucht unsere Fakultät den Austausch mit dem privaten und öffentlichen Bereich. Damit können wir unsere Forschung anreichern und unsere Ausbildungsprogramme aktuell halten, um Wirkung, insbesondere auch «Societal Impact» zu generieren. Wir bleiben also dran an den fordernden Themen der aktuellen Zeit und tragen bei zu den ganz grossen gesellschaftlichen Herausforderungen: durch fundierte Forschungsleistung, Übersetzung in den Wissenserwerb, die Ausbildung (vom Bachelor bis hin zur Executive Education) und durch den Austausch mit unserer Community.

Regards,

Harald C. Gall ist Professor für Software Engineering und seit 2012 Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät UZH. In seiner Kolumne «Spotlight» widmet er sich jeweils einem Thema, das die Fakultät aktuell besonders beschäftigt.

Promotionsfeier mit Award-Verleihung

Im Rahmen der diesjährigen Promotionsfeier mit 400 Absolvent:innen und über 1000 Angehörigen wurden zum zweiten Mal die SDG Impact Awards verliehen (siehe S. 28). Mit dem Preis für besonderes Engagement wurden zudem drei Studierende gewürdigt, welche sich durch ihr besonderes Engagement neben dem Studium ausgezeichnet haben.



Weitere Informationen unter:
www.oec.uzh.ch/promotionsfeier-2023



Auszeichnungen



Tova Milo, Professorin an der Universität Tel Aviv, erhielt die diesjährige Ehrendoktorwürde der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät UZH verliehen. Das Institut für Informatik nominierte Milo als eine der prominentesten

Forscherinnen, die eine Brücke zwischen Datenbanksystemen und theoretischen Ansätzen schlägt, und eine Wissenschaftlerin, die sich in einem immer noch weitgehend männlich dominierten Wissenschaftsbetrieb aktiv für die Rechte und die Sichtbarkeit von Frauen einsetzt.



Ursina Schaede ist für ihre Dissertation «Quota vs Quality? Long-Term Gains from an Unusual Gender Quota» mit dem Jahrespreis 2023 der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät UZH ausgezeichnet worden. Darin untersucht sie die Einflussfaktoren und Folgen des unterschiedlichen Zugangs zu Bildung, Beruf und Arbeitsmarkt und belegt zudem, dass eine Quotenregelung nicht auf Kosten der Effizienz oder Qualität geht.



Emilio Dal Re vom Institut für Volkswirtschaftslehre erhielt für seine Forschung zum Thema «Unintended Consequences of Organic Agriculture: Lessons from the Coffee Sector» den diesjährigen FAN Award. Betreut wurde seine

Forschung von Prof. David Yanagizawa-Drott, Prof. Lorenzo Casaburi und Prof. Edward Miguel.



Roberto A. Weber, Professor für Ökonomie der Unternehmenskultur, Geschäftsethik und sozialer Verantwortung am Institut für Volkswirtschaftslehre, wurde mit dem UZH Mentoring Award 2023 für hervorragende Betreuung

von Doktorierenden und Nachwuchsförderung gewürdigt. Besonders hervorgehoben wurde sein Engagement, um seine Mentees zu unabhängigen und erfolgreichen Forschenden zu machen.

Berufungen und Emeritierungen



Delia Coculescu wurde in einer Doppelprofessur mit der Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät als ausserordentliche Professorin ad personam für Quantitative Risikoanalyse berufen. Sie war zuletzt als wissenschaftliche

Mitarbeiterin am Institut für Banking und Finance der UZH tätig.



Zacharias Sautner wurde als ordentlicher Professor für Sustainable Finance berufen. Er hat an der Universität Mannheim doktriert und war zuletzt als Professor an der Frankfurt School of Finance and Management tätig.



Jean-Charles Rochet wurde als Professor für Banking emeritiert. Er war seit 2010 am Institut für Banking und Finance tätig. Für seine Forschung hatte er verschiedenste Auszeichnungen und Förderungen erhalten,

unter anderen zwei Advanced ERC Grants. Er wird seine Forschung künftig an der Toulouse School of Economics weiterführen.

Ausgezeichnete Semesterarbeiten

Im Herbstsemester 2022 haben fünf Studierende der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät den Semesterpreis für hervorragende Semesterarbeiten erhalten:

Arto Arman, für seine Arbeit «First-Hand Experience of Short-Term Incarceration. A Randomized Controlled Trial», betreut von Prof. Michel Maréchal (IVW).

Matthew Ryan Günthardt, für seine Arbeit «Disclosure on human capital in Swiss companies», betreut von Prof. Dieter Pfaff (IBW).

Shubhankar Joshi, für seine Arbeit «enseMbLer. Designing a Scalable Architecture for Ensemble Machine Learning & Collaboration», betreut von Prof. Harald Gall (IFI).

Shangen Li, für seine Arbeit «Essays on Dynamic Games», betreut von Prof. Marek Pycia und Prof. Armin Schmutzler (IVW).

Michael Toren, für seine Arbeit «How do betting markets respond to wise and unwise managerial dismissal decisions? An empirical analysis of Europe's soccer betting markets», betreut von Prof. Egon Franck (IBW).



Einen Einblick in die Arbeiten findet sich unter: www.oec.uzh.ch/semesterpreise

Wie Künstliche Intelligenz unser Leben verändert

Während Künstliche Intelligenz (KI) immer mehr in unseren Alltag eindringt, bleiben viele drängende Fragen: Was genau ist KI und wie unterscheidet sie sich von menschlicher Intelligenz? Wie wird KI unsere Zukunft beeinflussen und welche Herausforderungen müssen wir meistern, um ethische KI zu entwickeln? Prof. Anne Scherer und Dr. Cindy Candrian vom Institut für Betriebswirtschaftslehre haben in ihrem Buch «You & AI» die neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse zu den grossen Fragen der KI zusammengefasst. Entstanden ist ein Guide durch die aufregende Welt der KI und ihren Einfluss auf unser tägliches Leben und die Gesellschaft.



bit.ly/43INrNr



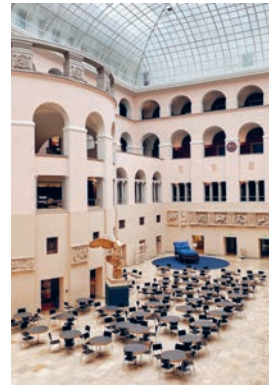
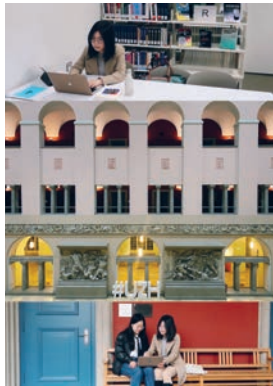
VERLOSUNG

Wir verlosen 3 Exemplare von «You & AI». Um an der Verlosung teilzunehmen, schreiben Sie ein E-Mail mit Betreff «You & AI» und Ihrer Postadresse an magazin@oec.uzh.ch. Teilnahmeschluss ist der 15. Juli 2023. Die Gewinner:innen werden persönlich per E-Mail benachrichtigt.

Beirui Ding

Doing an exchange in Zurich at the Faculty of Business, Economics and Informatics.

34



What impressed you at your host university?

I was captivated not only by UZH's elegant buildings, pleasant surroundings, and magnificent city view, but also by its diversity and inclusiveness. At UZH, we are offered a wide range of courses involving interdisciplinary knowledge and various teaching methods. We are encouraged to freely raise questions and share ideas in class, with all voices respected. Everyone can find a place that suits them best here.

Which lecture have you liked best so far?

I enjoyed all my lessons, but the guest lecture that impressed me the most was themed „Agility and Strategy“. We were taught the agile approach that companies and individuals can apply to boost efficiency and become more adaptable to changes. I remind myself of this flexibility mindset and try to use it whenever applicable.

What should you bring to an exchange semester?

An open and curious mind. When you embark on an exchange journey, you dive into a different culture. All we need is to be well-prepared to embrace something new and unexpected every day.

How do you spend your free time?

Absolutely travel! Switzerland has many picturesque landscapes in store that fascinate

me, from the stunning natural sceneries to the medieval old towns. As a travel fanatic, I also explored some neighboring and the Nordic countries.

What new dish have you discovered?

Birchermüesli – this delightful treat originated in Switzerland. Definitely a taste of health and nutrition.

What's the best thing about an exchange?

Every day is unique here. You can learn something new, meet with people from everywhere, experience different activities, encounter various things, and

bump into festive scenes, which will make your day, get you inspired, and become your lifetime treasury.

What would you have liked to know before?

I would love to have mastered more Swiss German before my arrival, as being able to partially understand and communicate in the local language would provide me with a deeper integration into the culture and environment.

Is there one thing you would like to share?

People here are really kind and supportive. I am heartily grateful to everyone who helped me to adapt quickly to the new environment.

Hometown:
Guangdong, China
Studies:
*Business Administration (UZH);
Accountancy and Business Economics
(HK PolyU)*
Dream Job:
Professional banker or accountant

Impressum

19. Ausgabe

Herausgeber
Wirtschaftswissenschaftliche
Fakultät der Universität
Zürich
www.oec.uzh.ch

OEC ALUMNI UZH
www.oecalumni.ch

UZH Alumni Informatik
www.alumni.ch

Projektverantwortung
Dekanat der Wirtschafts-
wissenschaftlichen Fakultät
der Universität Zürich
Graziella Bomio,
Jamie Brama,
Jasmin Rippstein

Gestaltung
artdepartment.ch
Adrian Hablützel

Druck
Stämpfli AG

Inserate
magazin@oec.uzh.ch

Auflage
5000, erscheint zweimal
jährlich

Kontakt
Universität Zürich, Dekanat
Wirtschaftswissenschaftliche
Fakultät
Rämistrasse 71, 8006 Zürich
magazin@oec.uzh.ch

Abonnieren
Das Oec. Magazin kann
gratis abonniert werden:
magazin@oec.uzh.ch

ISSN
ISSN 2571-5143

Bilder
zVg (sofern nicht anders
angegeben)

oec.uzh.ch/oec



gedruckt in der
schweiz



Universität
Zürich^{UZH}

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Executive
Education

executive | MBA

Wie führe
ich mein
Unternehmen
souverän
durch
die Krise?

Jetzt für ein
Beratungsgespräch
anmelden.



Executive MBA
Fokus 2023 – 2025
Digitale Transformation
– Deutsch oder Englisch

emba.uzh.ch
executive-education.uzh.ch



Save the date: Event series October and November 2023

Democracies under threat



October 24, 2023 | University of Zurich

Wolfgang Schäuble

Demokratie im Zeitalter der politischen Polarisierung



November 7, 2023 | University of Zurich

Steven Pinker

Is liberal democracy in retreat?



November 13, 2023 | Kongresshaus Zurich

Daniel Ziblatt

Zurich Lecture: How democracies die



November 13, 2023 | Kongresshaus Zurich

Hélène Landemore & Jason Brennan

Disputation: Debating democracy



November 13, 2023 | Kongresshaus Zurich

**Silja Häusermann,
Joachim Voth,
David Yanagizawa-Drott,
and more**

Research Slam



EVENT PAGE

*Economics.
For Society.*