

4

2021



Marginalie



«Wir sind der Wandel, auf den wir gewartet haben.»

Barak Obama, 44. Präsident der Vereinigten Staaten

VORWORT

- 3 Small Talk

**LESEN SIE ONLINE
MARGINALIE.STAEMPFLI.COM**

FOKUS: WANDEL

- 4 The Medium is the Message
8 Das Büro Zuhause – das Arbeiten in den eigenen vier Wänden
11 Mitarbeitendenberatung
13 New Work
17 Aktionswoche gegen Rassismus

NEUERSCHEINUNG

- 19 Askforce – Fachinstanz für alles

MITARBEITENDE

- 22 Neues Geschäftsmitglied der Stämpfli Kommunikation
23 Neueintritte
26 Zur Pensionierung
29 Pensionierte
32 Hauschronik

Impressum

Die Marginalie erscheint viermal jährlich und richtet sich an die Mitarbeitenden, die Kunden und weitere Partner der Stämpfli Gruppe. Konzept: Stämpfli Kommunikation. Gestaltung: Stämpfli Medienproduktion, Lernende Polygraphen. Gesamtherstellung: Stämpfli Kommunikation, Bern. Adressänderungen: crmmutationen@staempfli.com. Redaktion: Mario Dubach, marginalie@staempfli.com. Redaktionskommission: Andi Huggel, Charlotte Krähenbühl, Sandra Müller. Titelbild: Stämpfli Kommunikation

Small Talk

Rudolf Stämpfli

**... gang, Veitli, gang, gang du voran,
i will dahinte vor di stahn.**¹

Ausgangspunkt jeder belanglosen Plauderei ist die Frage «Wie gehts?». Die letzten Monate haben der Frage allerdings eine neue Bedeutung gegeben, und nun ist sie ernst geworden: Gesundheit kann nicht mehr einfach vorausgesetzt werden, das Virus bedroht sie und konfrontiert uns damit, dass Gesundheit kein Thema für belanglose Plauderei mehr ist.

Das Wetter im Sommer war dermassen schlecht, dass der Anstand es verbot, darüber selbst belanglos zu plaudern. Die Gesundheitslage hat zudem das Reisen an die Sonne erschwert, sodass die Frage «Wie gehts?» eigentlich hätte lauten müssen: «Sind Sie gesund genug, um in die Ferien reisen zu dürfen?»

Mit dieser Frage aber sticht man in ein Wespennest. Den Schweizerinnen und Schweizer soll man wie die Wespen auch nicht reizen, und die Frage nach Reisevoraussetzungen rüttelt am Selbstverständnis des helvetischen Freiheitsgedankens. Der Schlachtruf des Uri-Stiers erschallt aus Feld und Wald, das hübsche Kinderbuch «Schellenursli» ist Vorlage für Bürgerprotest geworden.

Bildung ist in unserem Land der einzige Rohstoff. Die Diskussion um die Bewältigung der Pandemie ist daher eine rein intellektuelle und wissenschaftliche. Diskutiert wird etwas, was seit langer Zeit – bereits in altorientalischen Hochkulturen um 1650 v. Chr. – von vielen Gelehrten als Problem

erkannt und bearbeitet wird. Es ist ein mathematisches Problem und nennt sich die «Quadratur des Kreises». Gesucht ist die Lösung zum Problem «Man bewältige eine durch ein Virus verursachte Pandemie auf helvetische Weise». Helvetische Weise heisst: Ich will mich nicht impfen lassen, Bill Gates ist der Götti von Alain Berset, ich will mich gratis testen lassen, ich will ein Ja zum Covid-19-Gesetz, ich will keine Steuergelder für Impfunwillige verschwenden, die Erde ist eine Scheibe, ich will ein drittes Referendum gegen das Covid-19-Gesetz, ich will keine Überlastung der Spitäler, ich will kein Zertifikat vorzeigen, ich will ans Meer in die Ferien, ich will mich nicht anstecken, ich will eine vegane Cervelat, ich will alles, und zwar sofort und gratis.

Als die wackeren Eidgenossen im 15. Jh. die Burgunder vernichtend schlugen, schrieb der Chronist Diebold Schilling in seinen Aufzeichnungen: «Waren der Fürst von Österreich und die seinen in Karls des Kühnen Schirm, so waren die loblichen Eidgenossen in des Allmächtigen Gottes Schirm.» Dieses Prinzip haben die Eidgenossen und Eidgenossinnen mittlerweile perfektioniert. Es heisst – lateinisch, weil es so intelligent ist – wie folgt: *Hominum confusione et Dei providentia Helvetia regitur*. Die Schweiz wird regiert von der Verwirrung der Menschen und von Gottes Vorsehung.

Die Lösung des Problems ist möglicherweise auch sehr alt: Alexander der Grosse hat sie im 4. Jh. v. Chr. auf den Gordischen Knoten angewandt.

¹ Die sieben Schwaben, ein Märchen der Brüder Grimm

FOKUS



The Medium is the Message – vom Wertverlust der Information

Stand früher die Information selbst im Mittelpunkt, wird es heute immer wichtiger, auf welchem Kanal die Nachricht verbreitet wird. Die Welt der Informationen hat sich stark gewandelt, seit Internet und Suchmaschinen für jedermann zugänglich sind.

Stephan Kilian, Leiter Juristische Medien, Stämpfli Verlag

Bibliotheken waren früher der Hort des Wissens, mächtige Menschen hatten grosse Bibliotheken, Staaten rangten darum, die grösste Bibliothek im Lande zu haben, die Bücherwand in Chefbüros waren Statussymbole. Diese Sätze sind in der Vergangenheitsform – das war einmal. So lange ist das aber noch nicht her: Seit gerade einmal 25 Jahren ist das Internet ein Massenphänomen, und

Google ist gerade einmal 23 Jahre alt. Es ist ein rasanter Wandel in der Informationsindustrie, der ganze Branchen umgekrempelt oder ruiniert hat.

In der Bücherwelt sind ganze Sparten verschwunden: Wörterbuchverlage, Landkartenverlage, Telefonbuchverlage usw. waren (zu Beginn meiner aktiven Arbeitszeit) relevante Marktteilnehmer mit Tausenden



Ein üppig gestalteter Ort für elitäre Wissenssucher.

© Stiftsbibliothek St.Gallen

von Beschäftigten. Sie verkauften wichtige Informationen, die heute (scheinbar) kostenlos im Internet angeboten werden.

In der universitären Welt haben sich die Werte verschoben. Wo früher Karrieren auf Buchveröffentlichungen und persönliche Netzwerke gebaut wurden, zählen heute Zeitschriftenbeiträge und Punkte bei der weltweiten Forschungsplattform Researchgate viel mehr. Wer möchte heute noch die jahrelange Maloche einer Autorenschaft für einen juristischen Kommentar oder ein fundiertes Lehrbuch auf sich nehmen, wenn dies recht wenig Auswirkungen auf die Karriere hat?

In den Bibliotheken sind neue Ideologien und Services entstanden: Konnte früher eine Bibliothekarin davon ausgehen, dass ein Kunde, der wirklich eine Information sucht,

sich körperlich in die Bibliothek bewegt und dort vor Ort sich durch die Bestände arbeitet, so gehen heutige Informationshungrige davon aus, dass der Start einer Suche im Internet erfolgt und dort sich der Informations-hunger auch zufriedenstellend stillen lässt. Aus dem altbackenen «Bring the user to the content» wurde das moderne «Bring the content to the user.»

In der Welt der Autoren hat sich die Perspektive gewandelt: Musste man früher einen Verlag als Partner für sein Buchprojekt gewinnen, weil der Marktzugang für Einzelkämpfer fast unmöglich war, können Autoren heute zwischen verschiedenen Formen des Self-Publishing wählen. Warum sollte ein Autor sein Honorar mit einem Verlag teilen, wo er doch selbst für den Erfolg seines Buchs sorgen kann. Es gibt gute Layoutpro-



Ein offener Treffpunkt für alle Wissenssucher: Die Bibliothek in Delft ist geöffnet an 7 Tagen die Woche je 23 Stunden. Der Zugang zu den Beständen läuft überwiegend über ein exzellentes W-Lan.

gramme für Inhalt und Umschlag, es gibt günstige Druckereien, die auch kleinere Auflagen in guter Qualität drucken, und die selbst gesteuerte Werbung funktioniert heute gut via Instagram und LinkedIn.

In der Welt der Juristen geht dieser Wandel vielleicht etwas langsamer vonstatten, aber dennoch mächtig und unaufhaltsam. Juristische Kommentare müssen auch digital verfügbar sein (via Swisslex und als E-Book). Studierende erwarten wie selbstverständlich, dass juristische Inhalte für sie kostenlos digital in den Bibliotheken recherchierbar sind. Juristische Bücher müssen auch von den Inhalten her im Internet (für die üblichen Suchmaschinen) auffindbar sein. Dieser Wandel kann nur mit höherem Aufwand in den Verlagen begleitet werden: Die Inhalte müssen für verschiedene Medienformen

(zeitgleich) strukturiert und medienübergreifend gelagert werden. Verschiedene Vertriebswege müssen bedient und abgerechnet werden, und im Marketing erreicht man die Zielgruppe auch via Social Media. Und diese höheren Aufwände stehen einem Verfall des Werts der Information gegenüber: Für den Suchbegriff «Kindesunterhalt» spuckt Google 66 Millionen Fundstellen aus. Die Challenge der Zukunft wird sein, die Informationssucher zu überzeugen, dass wir die besten Lösungen für sie bereithalten. Denn wie Marshall McLuhan schon 1967 feststellte: Der Wandel in der Wahrnehmung von Information zeigt sich in den verschiedenen Wegen zum Leser: «The medium is the message». ▲



© TU Delft Library

Das Büro zu Hause – das Arbeiten in den eigenen vier Wänden



Wo arbeitest du lieber, zu Hause oder im Büro? Diese Frage wurde wohl nicht nur mir in den vergangenen gut 18 Monaten häufig gestellt. Zugegeben, ich kann

diese Frage für mich bis heute nicht abschliessend beantworten, da ich durch das Arbeiten zu Hause ein grosses Stück Freiheit gewonnen habe. Zumindest ist es das Gefühl, etwas dazugewonnen zu haben, da sich diese Frage für mich bis vor zwei Jahren kaum stellte.

Wie erwähnt denke ich, dass sich die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, insgesamt positiv auf meinen Arbeitsalltag ausgewirkt hat. Ich sehe es grundsätzlich als ziemlich grosses Privileg, von zu Hause aus arbeiten zu dürfen. Deshalb schätze ich die Eigenverantwortung, meinem Tag die Struktur zu verleihen, die es braucht, um effizient voranzukommen und erfolgreich zu sein. Einen weiteren Pluspunkt sehe ich darin, sich auf gewisse Arbeiten besser fokussieren zu können als im Grossraumbüro. Konkret spreche ich hier vom Telefonieren oder von Arbeiten, an denen man etwas länger ungestört drableiben möchte. Es ist für mich Freiheit und Herausforderung zugleich, zumal sich in den eigenen Räumlichkeiten plötzlich Berufliches und Privates zwangsläufig näherkommen. Vermutlich schätze ich

an diesem Punkt die klassische Variante vom Büro genauso.

Wenn ich mich in meinem privaten Umfeld bewege, hat sich für einige vieles und für andere wenig verändert. Für diejenigen, die bereits vor der Pandemie im Homeoffice tätig waren, waren die Anpassungen während Corona wahrscheinlich nur gering. Obwohl es darunter krasse Beispiele gab, in denen das Büro bis zu einem Jahr lang nicht mehr besucht werden durfte. Andere hatten keine andere Wahl und mussten sich den Arbeitsplatz wohl oder übel zu Hause einrichten. Nochmals andere hatten das grosse Pech, ihrer Tätigkeit zwischenzeitlich gar nicht mehr nachgehen zu können. In vielen Fällen, wo Homeoffice eingeführt wurde, hat man gesehen, dass es funktioniert, und man möchte diese Arbeitsform gerne beibehalten. Die grosse Veränderung habe ich persönlich darin wahrgenommen, wie eine Notsituation vielen Unternehmen und Menschen im positiven Sinne die Augen öffnen kann.

Tatsächlich hat sich meine Einstellung zum Homeoffice gewandelt. Als ich die Gelegenheit nicht hatte, habe ich sie vermisst. Als das Arbeiten von zu Hause zur Pflicht wurde, lernte ich meinen fixen Arbeitsstandort noch mehr zu schätzen. Aus meiner Sicht braucht es für die Mitarbeitenden eines modernen Unternehmens beide Möglichkeiten. Wenn die Weichen nicht bereits vor der Pandemie gestellt wurden, dann sollten sie bestimmt für die Zukunft gestellt werden.

Während des ersten Lockdowns war ich noch bei meinem früheren Arbeitgeber beschäftigt und lernte das Homeoffice hier kennen. Auch wenn die Arbeit dieselbe zu sein scheint, ist sie dennoch anders. Vor allem wenn es darum geht, sich mit seinen Kolleginnen und Kollegen auszutauschen. Hier habe ich gemerkt, wie mir der persönliche Kontakt zu vielen Menschen fehlte. So auch nach meinem Beginn bei Stämpfli, als die meisten von uns wieder von zu Hause aus arbeiten mussten. Deshalb habe ich mir Homeoffice wohl einfacher vorgestellt, als es tatsächlich ist. Die mentale Hürde, sich nur noch zu Hause aufzuhalten, war per se nicht leicht. Deshalb wurde das Homeoffice zeitweise auch zum Kraftakt und, ehrlich

gesagt, ziemlich mühsam. Hierbei ist es mir mehr oder weniger gelungen, den Kontakt mit Kollegen und Kolleginnen via Slack zu halten oder draussen im Freien für Körper und Geist zu sorgen.

Abschliessend kann ich sagen, dass ich zukünftig nicht mehr gänzlich auf Homeoffice verzichten möchte. Primär weil sich mein Zuhause auch als produktiver Ort manifestierte. Dennoch braucht es die gesunde Balance, indem man sich vor Ort austauscht und zwischenmenschliche Beziehungen pflegt. Ich denke, der Mensch ist nicht dazu gemacht, um sich komplett zu absorbieren, er sollte seine Arbeitsorte jedoch weitgehend frei gestalten können.

Adrian Weber



Als sich Ende 2019 die Nachricht verbreitet hat, in Wuhan sei ein neuartiges Coronavirus ausgebrochen, konnte irgendwie erahnt werden, dass es sich um et-

was wirklich Ernstzunehmendes handeln würde. Spätestens im Februar 2020, als die Schreckensnachrichten aus Italien kamen, waren die letzten Zweifel beseitigt, und wir wussten, dass etwas auf uns zukommen wird, was unser aller Leben verändern würde. Wussten wir es wirklich?

Die Pandemie, die nun schon gefühlt ewig dauert und deren Ende oder Entspannung sich aus vielfältigen, unergründlichen, aber auch aus bekannten Gründen hinzieht, hat uns plötzlich ins Homeoffice verbannt.

Nun denn, Homeoffice hat für mich eindeutig zwei Seiten. Ich bin gut eingerichtet und

schätze einerseits die Ruhe und das hohe Mass an Konzentration. Dadurch komme ich schneller und fehlerfrei zum Ziel. Niemand steckt den Kopf ins Büro, um «nur schnell» etwas zu fragen, und reisst mich aus der Phase der Konzentration. Dann sind es aber andererseits eben gerade diese sozialen Kontakte, die fehlen, das Zwischenmenschliche, das Fröhliche, das Lachen, die Sprüche und alles, was man halt sonst so zwischen Tür und Angel mitbekommt. Informationen und Netzwerk von ungeahntem Wert, Kontakte, die ich nie missen möchte. Je länger die «Verbannung» dauerte, desto öfter durchzuckte mich der Gedanke einer möglich drohenden sozialen Phobie.

Im Homeoffice fühlt es sich dann rasch irgendwie an wie auf dem Abstellgeleis und abgenabelt. Man(n) gibt sich aber Mühe, trotzdem gepflegt auszusehen und einen strukturierten Arbeitsrhythmus an den Tag zu legen, und was mich betrifft, da bin ich echt diszipliniert.

Dann wären da aber auch noch der Arbeitsweg und die Umweltbelastung.

Wie schön fühlt es sich doch an, sich nicht durch den Verkehr oder durch Menschenmassen kämpfen zu müssen.

Statt aufwendige, kostspielige Reisen zu unternehmen, um kleine Projektsitzungen abzuhalten, sind nun häufiger Tools zur Videotelefonie im Einsatz. Das ist gut für das Portemonnaie, gut für die Umwelt und bietet eine enorme Flexibilität.

Kurz einen Kaffee am Morgen und schon bin ich online. Ich kann die Randzeiten eindeutig besser und länger nutzen. Das gefällt mir sehr.

Und die Pandemie hat mich zum Nachdenken angeregt: Uns fehlt Papier für den Druck, Computerchips sind nicht in den verlangten Mengen verfügbar, Rohstoffe werden teurer, die Energiekosten steigen, und erstmals muss ich sechs Monate auf Pneu für mein Rennrad warten.

Wir alle können daraus etwas lernen, nämlich, dass es uns immer noch gut geht, dass es vielleicht auch etwas gemächlicher geht und dass wir nicht alles sofort und jederzeit zur Verfügung haben und uns eine kleine Entschleunigung ganz gut tut.

Jürg Reber



Wie hat sich das Homeoffice auf deine Arbeit ausgewirkt?

Dadurch, dass ich keinen Desktop besitze, ist die Arbeitsweise etwas weniger effizient, wenn man nur mit

dem Laptop arbeitet. Man kommt weniger schnell voran.

Was schätzt du am Homeoffice?

Dass der Arbeitsweg entfällt, es ist in Hinsicht auf den zeitlichen Faktor ein Plus. Natürlich auch das heimische Feeling, z.B. Musik laufen lassen, wie man will, sprich keine Rücksicht auf andere nehmen zu müssen.

Was hat sich verändert?

Bevor man nicht selbst im Homeoffice gearbeitet hat, hat man es etwas belächelt und bezweifelte vielleicht auch, dass diese Leute tatsächlich fleissig zu Hause arbeiten. Also

hat es meine eigene Einstellung dazu verändert.

Hat sich deine Einstellung zu Homeoffice verändert?

Ich sehe es als wichtige Arbeitsoption im Job. Wenn man sich z.B. gesundheitlich zu wenig fit fühlt, um in die Firma zu gehen, aber doch ausreichend, um ein paar Sachen zu erledigen, ist das Homeoffice perfekt.

Hast du das Arbeiten zu Hause so erlebt, wie du dir das vorgestellt hast?

Kennengelernt hatte ich es im Jahr 2018 beim ehemaligen Arbeitgeber. Ich habe es sehr geschätzt, an einem Tag pro Woche im Homeoffice arbeiten zu können.

Oder war es anders?

Meiner Meinung nach darf es nur als Option gelten für ein bis zwei Tage in der Woche. Die restlichen Tage sollen in der Firma verbracht werden, da der geschäftliche wie auch der soziale Austausch vor Ort sehr wichtig ist. ▲

Beatrix Hafner

Mitarbeitendenberatung – gestern und heute

Stämpfli arbeitet seit Jahren mit der Movis in der betrieblichen Sozialberatung zusammen. Deren Mitarbeitendenberatung ist ein Spiegelbild der Arbeitswelt. Was ist heute anders als vor 20 Jahren? Ein Blick zurück.

Gespräch mit: Tanja Janowsky, dipl. Sozialarbeiterin HFS, Movis AG

Mathias Mutz* ist schon lange im Geschäft. Auf über 25 Jahre Berufserfahrung kann der HR-Leiter zurückblicken. In dieser Zeit hat er die Mitarbeitendenberatung der Movis schätzen gelernt, weil seine Mitarbeitenden in herausfordernden Situationen rasch und unkompliziert kompetente Unterstützung bekommen. Würde Herr Mutz heute zu einem Beratungsgespräch dazusitzen, so würde er vermutlich staunen: darüber, was seine Mitarbeitenden aktuell beschäftigt. Dieses Staunen lässt sich mit einer kleinen Zeitreise erklären.

Ein bestimmtes Problem anpacken

Machen wir also einige Schritte in die Vergangenheit, konkret ins Jahr 2002. In der EU wird der Euro eingeführt. Simon Ammann, der Überflieger aus dem Toggenburg, holt zum ersten Mal olympisches Gold. Und die Schweiz sagt Ja zum UNO-Beitritt. In der Movis-Beratung geht es aber um andere Themen. Sabina Singer* hat einen Termin vereinbart, weil sie mit der Leistungsbeurteilung ihres Vorgesetzten nicht einverstanden ist. Thomas Troll* möchte von der Movis-Beraterin wissen, wie er sein Budget in den Griff bekommt. Und Beat Brunner*, der kurz vor der Pensionierung steht, macht sich

Gedanken, wie er den neuen Lebensabschnitt gestalten könnte. «Vor 20 Jahren kamen die Mitarbeitenden meistens mit einer klaren Fragestellung in die Beratung», sagt Tanja Janowsky von der Movis, «und holten sich vor allem Informationen ab. Informationen, um dann entscheiden zu können, wie sie weiter vorgehen.» Heute sei das anders. Zwar hätten sich die Themenbereiche nicht gross verändert, so Janowsky, aber die Fragestellungen hätten ihre klaren Konturen weitgehend verloren. Weshalb ist das so?

Das Unbehagen thematisieren

«In den vergangenen Jahren mussten die Mitarbeitenden sich immer rascher an veränderte Arbeitsbedingungen anpassen», stellt Tanja Janowsky fest. «Das fängt mit den neuen Technologien an, geht über wechselnde Teamzusammensetzungen bis hin zu den Arbeitsprozessen, die immer wieder neu definiert werden.» Je mehr solche neue Einflüsse auftreten, desto grösser ist die Gefahr von Konflikten, Mobbing oder Stress. Das alles sind zwar unterschiedliche Erscheinungen, sie haben aber zwei gemeinsame Merkmale: Das Wohlbefinden der Mitarbeitenden wird beeinträchtigt und deren Gesundheit gefährdet.

«In solchen Situationen ist es nicht immer einfach herauszufinden, wo der Schuh

* Alle Namen sind frei erfunden.



drückt», merkt Tanja Janowsky an, «weil es die Mitarbeitenden meist selbst nicht genau wissen. Sie kommen zu uns, weil sie schlecht schlafen, weil sie sich nicht mehr erholen können, weil sie merken, dass mit ihnen etwas nicht stimmt.» Dann gilt es, den Arbeitsalltag und das private Umfeld zwar behutsam, aber ganz genau anzuschauen. Dieser Blick auf die eigene Wahrnehmung, das eigene Erleben ist ein erster, wichtiger Schritt. «Die Mitarbeitenden merken dann: «Aha, diese und diese Situation löst bei mir immer wieder die gleiche Reaktion aus.» Und in einem nächsten Schritt kann gemeinsam überlegt werden, wie man jene Situationen, die man als unangenehm erlebt, verändern könnte. «Das braucht aber seine Zeit, weil sich die Lösungen entwickeln müssen», so Janowsky.

Damit ist angesprochen, was sich bei den Beratungen ebenfalls verändert hat: Man erwartet heute rasche Lösungen. Das ist aber nur realistisch, wenn man frühzeitig auf Belastungen reagiert und Beratung in Anspruch nimmt. Je länger man zuwartet, desto schwieriger wird es, den Knoten zu lösen. Das weiss auch Mathias Mutz. Sobald der HR-Leiter von schwierigen Situationen erfährt, rät er deshalb seinen Mitarbeitenden,

die Movis zu kontaktieren. Wer möchte einem so erfahrenen Fachmann schon widersprechen?

Movis – neutrale externe Mitarbeitendenberatung

Movis unterstützt Sie bei betrieblichen, persönlichen, gesundheitlichen und finanziellen Herausforderungen – professionell und kompetent. Die Mitarbeitenden- und Fachberatung der Movis unterstützt Mitarbeitende, Vorgesetzte und HR bei der Lösungssuche in verschiedenen Lebensbereichen. Unsere Beratungen werden von Ihrem Arbeitgeber finanziert. ▲

Für telefonische Beratung, Auskünfte und Termine in der ganzen Schweiz:

Telefon 0848 270 270
(24 Stunden / 7 Tage für Sie erreichbar)

Ihre Beratungsperson bei Movis:
Tanja Janowsky
Schwarztorstrasse 18, 3007 Bern
+41 31 301 00 37
tanja.janowsky@movis.ch

Weitere Informationen zu unserem Angebot finden Sie unter www.movis.ch

Die Zukunft der Arbeit beginnt in der Vergangenheit

Prof. Dr. Sabrina Schell, Forschungsinstitut New Work, Berner Fachhochschule

Arbeit. Manches Mal überkommt einen das Gefühl, dass nichts das Leben so sehr prägt wie Arbeit. Schon im Small Talk beim Apéro wird auf die Frage «Und was machen Sie so?» in den meisten Fällen mit der Beschreibung der Arbeitsstelle geantwortet. Arbeit prägt unser Leben, die Gesellschaft, aber eben vor allem uns selbst und unsere Identität und deshalb lohnt ein Blick auf das Thema Arbeit und seine Bedeutung.

In der griechischen Antike galt Hand- und Lohnarbeit noch als verachtenswert – und das, obwohl prachtvolle Bauten, die wir noch heute ehrfürchtig betrachten, das Resultat harter Arbeit gewesen sein müssen. In der Bibel wird Arbeit sowohl als Last, aber eben auch als Dienst an Gott dargestellt, was sich auch im «Ora et labora» der Benediktinermönche widerspiegelt. Durch das Christentum und die Darstellung im Neuen Testament, dass jede Form von Arbeit (auch die der Zöllner) ihren Wert hat, wird Arbeit aufgewertet. Insbesondere durch den Protestantismus wurden während der Aufklärung Fleiss, Ökonomie und Arbeitsamkeit als Werte definiert und positiv konnotiert (Schermuly, 2019).



Eine besondere Dynamik in Bezug auf das Verständnis von Arbeit ist ab dem 19. Jahrhundert erkennbar. Durch die Industrialisierung und die Etablierung des Fabrikwesens ab 1820 wird Arbeit zu einem Produktionsfaktor. Arbeit dient nicht mehr allein der Existenzsicherung, sondern auch der Vermehrung von Kapital. Der Taylorismus feiert die monetären Anreize und Führungsstile, die vor allem durch Kontrolle und Befehle geprägt sind, steile Hierarchien sind an der Tagesordnung, und die Annahme, dass es einen besten Weg gibt, um Ziele zu erreichen, den eben vor allem die Führungskräfte an der Spitze der Pyramiden vorgeben müssen, prägt das Miteinander.

Schon John Maynard Keynes (1883–1946) prophezeite, dass die Gesellschaft zukünftig

Die Autorin

Prof. Dr. Sabrina Schell

ist Forschungsprofessorin am Institut für New Work an der Berner Fachhochschule.

—> bfh.ch

von einer neuen Krankheit befallen werden könnte, der «technologischen Arbeitslosigkeit», womit er die Arbeitslosigkeit meinte, die entsteht, weil die Entdeckung von Mitteln zur Einsparung von Arbeit schneller voranschreitet als die Fähigkeiten, neue Verwendungen für Arbeit zu finden (Suzman, 2021). Nun sind wir an diesem Punkt noch nicht angekommen, jedoch zeigen Statistiken auf, dass die durchschnittliche Arbeitszeit kontinuierlich sinkt. So zeigt eine Studie aus dem Jahr 2017, dass 1950 ein Erwerbstätiger in der Schweiz im Schnitt knapp 2400 Stunden pro Jahr gearbeitet hat. 2015 waren es noch 1500 Stunden. Die Gründe dafür sind z.B. die Reduktion der Wochenarbeitszeit von 50 auf 42 Stunden, die Zunahme der Teilzeitarbeit und der Anstieg der durchschnittlichen Zahl der Ferienwochen von weniger als zwei Wochen auf über fünf Wochen pro Jahr (Siegentaler, 2017).

Woher kommen diese Veränderungen, und was treibt sie an?

Innovationszyklen werden immer kürzer. Die Dampfmaschine wurde 1698 erfunden, das elektrische Licht erst 1802, bis zum Telefon dauerte es noch mal 50 Jahre. Das Internet hat seinen Anfang in den 1980er-Jahren genommen und hat es keine 20 Jahre später schon auf Mobiltelefone geschafft. Die Digitalisierung lässt Räume zunehmend enger werden, was internationales Arbeiten ermöglicht. Auch wenn es wie ein abgedroschenes Argument scheint, ist auch der demografische Wandel ein Treiber der Veränderung. Es kann nicht mehr auf Frauen verzichtet werden, Nachwuchskräfte sind rar und zudem flexibler, was den Wohn- und Arbeitsort anbelangt, und aufgrund der ho-

hen Bildungsstandards auch befähigt, hohe Anforderungen an Arbeitgeber/innen zu stellen.

Mit eben diesen Anforderungen einhergehen Elemente der Sinnstiftung. Menschen suchen schon von jeher nach Sinn in ihrem Leben und bemühen dafür Philosophie, Religion und manches Mal eben auch Arbeit. Es stellt sich deshalb die Frage, wie Menschen Sinn in Arbeit finden können und wie sich dies zukünftig entwickeln wird. Seit

«Arbeit um der Arbeit willen ist gegen die menschliche Natur.»

John Locke

einiger Zeit ist alles «neu»: New Work, New Pay, New Leadership sind die «Buzzwords», die durch die Gesellschaft getrieben

werden und sich eben alle darum drehen, dass neue Arten, Arbeit zu gestalten, Menschen befähigen und bestärken sollen, sinnvolle Arbeit zu verrichten, die ihnen und der Gesellschaft nutzen.

«New Work» stammt eigentlich aus den 1970er-Jahren und wurde vom Soziologen und Anthropologen Frithjof Bergmann (1930–2021) geprägt. Der Kernsatz, der immer wieder zitiert wird, ist, dass Menschen die Arbeit finden sollen, die sie «wirklich, wirklich wollen». Schon vor der Covid-19-Pandemie wurde New Work stark strapaziert und zu einem Sammelbegriff für alles, was Arbeit anders gestaltet, als wir es bisher vielleicht gekannt haben. Auf einer übergeordneten Ebene geht es vor allem darum, Menschen mit Selbstverantwortung, Autonomie, Kompetenzentwicklung, Einfluss und Sinn auszustatten und sie dadurch zu befähigen, ihre Arbeit eigenverantwortlich zu gestalten. Frithjof Bergmann schreibt dazu: *«Nicht wir sollten der Arbeit dienen, sondern die Arbeit sollte uns dienen. Die Arbeit, die wir leisten, sollte nicht alle unsere Kräfte aufzehren und uns erschöpfen. Sie*

sollte uns stattdessen mehr Kraft und Energie verleihen, sie sollte uns bei unserer Entwicklung unterstützen, lebendigere, vollständigere, stärkere Menschen zu werden.» (Bergmann, 2017, S. 11). Insbesondere aktuell gehen damit Diskussionen um New Work einher, die darin münden, dass Demokratisierung, Dezentralisierung und Digitalisierung eine wichtige Rolle in der aktuellen Gestaltung von Arbeitswelten spielen (werden). Deshalb verwundert es auch nicht, dass Wissenschaftler/innen von der SHR Berlin im New-Work-Barometer 2020 Arbeitszeitautonomie und Arbeitsplatzautonomie als New-Work-Massnahmen auf den Plätzen 2 und 3 der Nennungen identifizieren konnten.

Die Covid-19-Pandemie hat ihren Beitrag geleistet, die Arbeitswelt zu gestalten und schneller im «New» von New Work im heutigen Verständnis anzukommen. Folgende Erfahrungen konnten beobachtet werden, und es ist davon auszugehen, dass Lernprozesse bei Individuen in Gang gesetzt worden sind, die sich zukünftig weiterentwickeln werden:

1. Führung verändert sich. Grosse Teile der Bevölkerung wurden ins Homeoffice geschickt. Vor allem Mitarbeitende, die Schreibtischtätigkeiten verrichten, konnten besonders lange im Homeoffice verbleiben. Das hat Führung elementar verändert. Die Zeiten von Kontrolle und Befehl wurden schneller beendet, als es so mancher Führungskraft lieb war. Vielmehr musste sich Vertrauen durchsetzen. Wissenschaftler/innen der Berner Fachhochschule konnten genau das in ihrem «Barometer Gute Arbeit» zeigen: «Das Vertrauen in die Arbeitgebenden nahm während der Krise zu», schreibt Tobias Fritschi, Leiter der Studie. Das Gefühl, dass einem Vertrauen entgegen-



gebracht wird, kann dazu führen, dass Menschen sich wertgeschätzt fühlen, was sich positiv auf die Motivation und dadurch auch auf die Arbeitsleistung auswirken kann. Es müssen aber auch andere Formen von Kommunikation und Interaktion etabliert werden. Wenn man dem Team nicht mehr auf dem Flur begegnet, dann braucht es andere Formen der Interaktion wie virtuelle Kaffeepausen, aktiv geplante Gespräche, in denen es um den reinen Austausch geht, oder auch virtuelle Teamevents.

2. Arbeitsorte verändern sich. Viele Menschen haben nun erlebt, wie hilfreich Homeoffice sein kann, während andere auch den Wert von Büros, in denen sie z. B. ohne Kinder im Hintergrund oder mit einer professionellen Arbeitsausstattung arbeiten können, erkannt haben. Dennoch ist zu beobachten, dass insbesondere die Mischung aus Homeoffice und Präsenz vor Ort sich grosser Beliebtheit erfreut. Die Studie «Barometer Gute Arbeit» zeigt, dass die positiven Auswirkungen von Homeoffice häufiger angegeben werden als die negativen, und dass der sogenannte «Präsentismus», also wenn Arbeitnehmende trotz Krankheit arbeiten, abgenommen hat, was ebenfalls positiv bewertet wird (Fritschi & Lehmann, 2021). Insbesondere der wegfallende Arbeitsweg wird von 83 % der Arbeitnehmenden

den geschätzt. So manche Führungskraft lässt derzeit verlauten, dass sie nicht daran glaube, dass die Mitarbeitenden wieder komplett ins Büro zurückkommen, und Grossunternehmen machen es schon vor, indem sie sich auch öffentlich z.B. zu drei Tagen Office und zwei Tagen Homeoffice bekennen. Die aktuelle Studie von Fritschi und Lehmann (2021), zeigt jedoch auch, dass Arbeitnehmende zukünftig nicht 100 % im Homeoffice verbleiben wollen. Büros werden Orte der Begegnung, der Interaktion und der Kreativität. Kreative Prozesse sind besser an gemeinsamen analogen Orten möglich, und Menschen brauchen soziale Beziehungen. Dennoch

«Persönlichkeiten werden nicht durch schöne Reden geformt, sondern durch Arbeit und eigene Leistung.»

Albert Einstein

muss berücksichtigt werden, dass es Mitarbeitende gibt, die zu Hause nicht konzentriert arbeiten können, sodass es auch in Büros Ruhezonen braucht. Unternehmen werden sich ihre mischspezifische Form von analog und digital suchen, Räume gestalten, in denen Mitarbeitende sich entfalten können, und die Bedürfnisse von Individuen und Teams rücken vermehrt in den Vordergrund.

3. Arbeitszeit verändert sich. Es ist davon auszugehen, dass sich der Trend zu weniger Arbeitsstunden weiter fortsetzen wird, und auch die Zeiten, in denen gearbeitet wird, verschieben sich z.B. aufgrund des Wunsches nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Menschen wünschen sich Autonomie, aber auch Rahmenbedingungen, zu denen sie agieren können, um sich nicht in Arbeit zu verlieren. Arbeitszeitmodelle der Zukunft, Personalplanung, aber auch Führung werden diese Aspekte berücksichtigen müssen.

Veränderung ist anstrengend. Sie erfordert ein hohes Mass an Willen zur Veränderung, an Lernbereitschaft und Zeit. Zeit, um neue Prozesse und Routinen zu etablieren. Um Leitplanken zu identifizieren, die Sicherheit geben (Feldman & Pentland, 2003). Denn auch wenn Dezentralisierung und Autonomie zentrale Ziele von New-Work-Initiativen sind, ist der Mensch manches Mal geprägt, im Glauben, dass Arbeit das zentrale identitätsbildende Element ist, dass er oder

sie sich auch in Arbeit selbst verlieren kann. Das ist jedoch weder der ursprüngliche Gedanke der sogenannten New-Work-Bewegung gewesen, die geprägt ist durch den Satz «Arbeit

zu verrichten, die man wirklich, wirklich will», noch durch die heute schier unendlich erscheinenden Möglichkeiten, Arbeit neu zu gestalten. Menschenzentriertes Arbeiten, das dem Individuum, der Organisation und dadurch auch der Gesellschaft nutzt, ist und wird das Ziel sein, auf das wir gemeinsam hinarbeiten, wenn wir die Zukunft der Arbeit gestalten. ▲

Literatur zum Weiterlesen

- Bergmann Frithjof (2017):
Neue Arbeit – Neue Kultur. Arbor.
Fritschi Tobias, und Lehmann Oliver (2021):
Barometer Gute Arbeit: Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für das Jahr 2021
Schermyly, Carsten C., und Geissler, Christian (2020): Ergebnisse des NEW WORK Barometers 2020.
Suzman, James (2021): Sie nannten es Arbeit. Eine andere Geschichte der Menschheit. Verlag C.H.Beck.

Die Aare, das Bundeshaus und der Einsatz gegen Rassismus

Die Aktionswoche der Stadt Bern gegen Rassismus ist ein wichtiger und etablierter Fixpunkt in der Region. Sie wurde 2011 lanciert und findet seither jährlich um den internationalen Tag gegen Rassismus vom 21. März statt. Die Firma Stämpfli unterstützt die Aktionswoche seit Jahren.

Itziar Marañón, Stv. Leiterin FMR, Projektleiterin, Stadt Bern, Fachstelle für Migrations- und Rassismusfragen (bisher Kompetenzzentrum Integration)

Viele hätten sie «Aktionswoche für die Vielfalt» oder «Aktionswoche für das Zusammenleben» genannt. Als die erste «Aktionswoche gegen Rassismus» der Stadt Bern im Jahr 2011 lanciert wurde, war die Erwähnung des Problems Rassismus nicht selbstverständlich. Heute ist die Aktionswoche ein wichtiger und etablierter Fixpunkt in der Region. In diesen Jahren hat bei der Stadtverwaltung sowie der Berner Bevölkerung ein wichtiger Wandel stattgefunden.

Die Aktionswoche verschafft dem Thema Gehör in der Öffentlichkeit. Sie bietet eine Plattform für den Austausch und das Lernen. Ausserdem ist das Empowerment von Menschen, die von Rassismus betroffen sind, zentral. «Wir stellen fest, dass rassistische Diskriminierung das Leben vieler Menschen prägt», sagt die Leiterin der Fachstelle für Migrations- und Rassismusfragen Susanne Rebsamen, «und wir verbreiten und etablieren die Botschaft, dass Rassismus der ganzen Gesellschaft schadet und dass wir alle etwas dagegen tun müssen. Das Hauptziel ist, dass die Bevölkerung und die Personen in den Institutionen den Kampf gegen Rassismus als Teil der Identität von Bern wahrnehmen.»

Die Etablierung der Aktionswoche bedeutet nicht, dass alles gut läuft: Sieben Tage gegen Rassismus reichen nicht aus: «Es gibt in unserer Gesellschaft viele Personen, die täglich diskriminierende oder rassistische Erfahrungen machen», ergänzt Rebsamen. Das Thema bleibt komplex. Rassismus tritt auf struktureller und individueller Ebene auf. Er geht von individuellen Handlungen, aber auch von institutionellen Mechanismen aus.

11 Jahre, 9 Kampagnen und 365 Aktionen später

2009 ist die Stadt Bern der Europäischen Städte-Koalition gegen Rassismus beigetreten. Ein Jahr später wurde am 21. März der erste Aktionstag gegen Rassismus organisiert. Das Ziel war, den Internationalen Tag gegen Rassismus als wichtigen Termin im Kampf gegen rassistische Diskriminierung und Ausgrenzung zu etablieren. 2011 wurde der Aktionstag in eine ganze Woche mit 19 Veranstaltungen umgewandelt.

In den 11 Jahren mit mehr als 365 Aktionen wurden die vielen Gesichter des Rassismus mit alltäglichen Beispielen dargestellt: die Hürden für Jugendliche mit Migrationshintergrund, eine Lehrstelle zu finden, die schlechten Erfahrungen im öffentlichen



Raum oder die repetitive Bezeichnung als «fremd», auch für Personen, die hier geboren und aufgewachsen sind. Möglichkeiten und Strategien, um gegen Rassismus und die Diskriminierung vorgehen zu können, sind ebenfalls ein wichtiger Teil jeder Aktionswoche.

Die Aktionswoche wird breit unterstützt: Die Firma Stämpfli AG, die Berner Young Boys YB, BERNMOBIL sowie die Gemeinden Köniz, Muri, Ittigen und Neuenegg haben sich an der Kommunikationskampagne beteiligt. Ausserdem haben viele Aktivist*innen, die an der Aktionswoche regelmässig teilnehmen, eine Vorreiterrolle im öffentlichen Diskurs in der Schweiz eingenommen. Das gilt insbesondere für Themen wie Racial Profiling oder die Aufarbeitung der kolonialen Vergangenheit der Schweiz. Die Aktionswoche dauert nur eine Woche. Aber sie gibt Kraft und Inspiration für die weiteren 358 Tage des Jahres.

12. Aktionswoche: Rassismus schafft ungleiche Chancen

Unter dem Motto «Rassismus schliesst Türen. Öffnen wir sie» geht die 12. Aktionswoche gegen Rassismus den Folgen der struk-

turellen Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Sprache, Religion oder Hautfarbe nach. Vom 19. bis zum 26. März 2022 werden diverse Aktionen und Veranstaltungen stattfinden.

Diskriminierung bei der Stellen- oder Wohnungssuche, in der Ausbildung, beim Zugang zur Gesundheit und Sozialhilfe oder im Sprachgebrauch ist für viele Menschen, die von ihrer Umgebung als «nicht schweizerisch» wahrgenommen werden, Alltag. Diese Art von Rassismus ist oft unsichtbar und schwierig zu fassen. Es geht um Abläufe, Routinen und Entscheidungsprozesse, bei denen viele Menschen, häufig unbewusst, andere Menschen ausschliessen.

«Die Stadt Bern setzt sich seit Jahren gegen Rassismus ein. Es ist an der Zeit, die Strukturen genauer anzuschauen und diese zu verändern», betont Gemeinderätin Franziska Teuscher. «Wir wissen, dass sich viele Menschen in Bern gegen Rassismus einsetzen. Und wir wissen, dass viele Berner*innen im Alltag Rassismus erfahren», sagt die Gemeinderätin weiter. Das Programm und weitere Informationen zur Aktionswoche gegen Rassismus gibt es unter. ▲

→ berngegenrassismus.ch

Askforce – Fachinstanz für alles

Ohne den Wandel in der Medienbranche würde es dieses Buch nicht geben.

Schämen sich Nacktschnecken? Wer ist der unbekannteste Politiker? Wie tönt eine Rüebliorte? Gibt es unbefleckte Verhütung? Wie wärmt man «kalte Betten»? Und warum gehen Handschuhe immer im Singular verloren? Zwanzig Jahre lang wusste die Askforce auf solche, von Leserinnen und Lesern der Berner Tageszeitung «Der Bund» gestellten Fragen immer eine Antwort – unberechenbar, abgedreht, wortgewandt – ja, und manchmal auch leicht grantig.

Die unvergleichliche «Fachinstanz für alles», bestehend aus sieben Kolumnistinnen und Kolumnisten, wurde im Laufe des Jah-

res 2021 Opfer einer weiteren Konzentration bei den Medien auf dem Platz Bern. Das schier grenzenlose Wissen von sieben unabhängigen Expertinnen und Experten lag plötzlich brach. Und die Fangemeinde, die das Philosophische im Sinnlosen und Banalen liebt, vermisst die tiefergründigen Antworten auf universelle Fragen schmerzlich.

Deshalb gibt es die besten Beiträge dieser ungewöhnlichen Ratgeberkolumne jetzt, nach Themen geordnet, in einem Sammelband. Und vermutlich folgt mehr: Die Askforce verspricht vollmundig, sie wolle bald wieder neue Antworten liefern.



Die Redaktion

Die Askforce, Berns bewährte «Fachinstanz für alles», besteht heute aus sieben unabhängigen Expertinnen und Experten, die zusammen einen beeindruckenden Wissenshorizont abdecken:

Dölf Barben wirkt in der Zeit, die ihm die Askforce lässt, als «Bund»-Redaktor

Renate Bühler Ex-«Bund», heute Redaktorin des Fachorgans «Folio» von Berufsbildung Schweiz

Martin Erdmann «Bund»-Redaktor, Kolumnist und Askforce-Nesthäkchen

Marc Lettau erst 30 Jahre «Bund», heute Chefredaktor der «Schweizer Revue»

Lisa Stalder Ex-«Bund», heute freie Journalistin, Moderatorin und Autorin

Simon Wälti «Bund»-Redaktor und Kolumnist

Susanne Wenger Ex-«Bund», heute freie Journalistin und Autorin

Starker Rat für schwache Wesen

STARKER RAT

ASKFORCE NR. 144, 29. OKTOBER 2003

Wo befindet sich der «Weg zur Besserung»?

Die Antwort auf die Frage von Frau C. B. aus B. ist – einmal mehr – sehr einfach. Sie lautet: Der Weg zur Besserung liegt direkt vor Ihnen, Frau B., Sie befinden sich sozusagen bereits darauf, weil Sie sich vertrauensvoll an die Askforce gewandt haben. Gehen Sie nun nur unbeirrt geradeaus weiter, und alles wird besser – und vielleicht sogar gut, aber wir wollen nicht zu viel versprechen, das tun andere ja bereits zur Genüge.

Was aber sollen all jene tun, die zu stolz, zu dumm oder zu wenig originell sind, um die Askforce um Rat und Hilfe zu bitten, die aber ebenfalls den Weg der Besserung betreten wollen? Welche Richtung sollen sie wählen, um am schwierigen Scheideweg nicht – oh grässlicher Gedanke – unversehens auf den Weg der Schlechterung zu geraten?

Nun könnten wir ja einfach zur empirischen Suche raten: Machen Sie sich auf den Weg, und nach einer Weile merken Sie dann schon, ob es besser oder schlechter wird! Allerdings, wer einmal auf den Weg der Schlechterung geraten ist, kommt nicht leicht wieder davon ab. Denn – so die Erkenntnisse der Askforce – der Mensch hat die Gabe, schlechterdings alles zu schlucken.

An dieser Stelle ist – wir geben es offen zu – die interne Diskussion der Askforce ins Stocken geraten. Denn die Frage tauchte auf, ob Sie, Frau B., aber auch alle anderen, tatsächlich den Weg der Besserung finden wollen. Dieser ist nämlich, so vermuten wir, etwa gleich langweilig wie der Pfad der Tugend.

258

Glaubensfragen, endlich geklärt

GLAUBE

ASKFORCE NR. 447, 28. DEZEMBER 2009

Was sind Engel ornithologisch betrachtet?

Jessica K. ist beim Drapieren ihrer Weihnachtsdekoration aufgefallen, dass Engel ganz unterschiedliche Flügel haben. Die Porzellanengel mit barocker Körperfülle und Stummelflügeln sahen «gar nicht besonders flugtauglich» aus. Sie verfüge aber auch über Engelsfiguren mit «weit ausladenden, adlerhaften Schwingen». Jessicas Frage ist deshalb naheliegend: «Was sind Engel ornithologisch betrachtet eigentlich?»

Alle das Himmlische betreffenden Fragen sind natürlich immer äusserst heikel und brisant. Die Askforce wird sich deshalb vorsichtigerweise damit begnügen, die möglichen Einordnungen ganz wertfrei darzulegen: Wird einzig von den gefiederten Extremitäten der Engel ausgegangen, so könnte – wie Jessica selber andeutete – in gewissen Fällen eine Verwandtschaft mit Greifvögeln in Betracht gezogen werden. Möglicherweise ist es sogar zulässig, eine Unterart der Eingreifvögel zu vermuten: die Schutzengel.

Die stummelflügeligen und an juveniler Adipositas leidenden Barockengel machen aber deutlich, wie unbefriedigend diese Antwort bleibt. Als gesichert gilt eigentlich nur, dass keine Verwandtschaft zwischen Engeln und Fledermäusen besteht. Das räumt aber die Zweifel nicht aus, ob Jessicas Frage überhaupt zulässig ist. Denn egal ob pausbäckig, eingreifend oder strafend: Es gibt schier zwingende Indizien, dass sich Engel gar nicht ornithologisch klassifizieren lassen! So lässt sich nämlich nicht ausblenden, dass Engel über mehr Gliedmassen verfügen als Vögel: Flügel (2), Arme (2), Fänge oder Beine (2). Als He-

316

Schlimmer aber erscheint uns unser zweiter Verdacht: Gaukelt der gefällige Ausdruck »Weg der Besserung« nicht Schöneres vor, als er ist? Erhebungen der Askforce zeigen nämlich: Im Wunschkonzert für die Kranken von Radio DRS 1 werden regelmässig Patientinnen und Patienten auf den Weg der Besserung geschickt, es müssen bereits viele unterwegs sein. Wir fragen uns nun: Handelt es sich etwa eher um den Highway des Siechtums? Wollen Sie wirklich dorthin, Frau B.?

259

xapoda, also Sechsfüssler, wäre aber eher eine Verwandtschaft mit – beispielsweise – den Bienen anzunehmen.

Nur ist die Angelegenheit leider noch komplexer: In einer Nation, in der die politische Mehrheit ihr christliches Erbgut hervorhebt, wissen ja höchstens die ganz Trotteligen nicht, dass es nebst den zweiflügligen auch sechsflüglige Engel gibt. Sicher wird in manch frommer Stube Jesaja 6, Vers 1 bis 7, zitiert: »Seraphim standen über ihm. Jeder hatte sechs Flügel: Mit zwei Flügeln bedeckten sie ihr Gesicht, mit zwei bedeckten sie ihre Füße und mit zwei flogen sie. Sie riefen einander zu: Heilig, heilig, heilig ist der Herr der Heere.« 2 Beine, 2 Arme, 6 Flügel: Mit Blick auf die Zehngliedrigen – die Decapoden – gewinnen wir immer abgründigere Erkenntnisse: Die Decapoden, die wir am besten kennen, sind die komplett flügellosen Delikatessen namens Languste.

Die Askforce zieht es vor, die zoologische Engelskunde an diesem Punkt zu unterbrechen, verbunden mit der dringenden Bitte an Jessica K., mit Engelsgeduld zu überprüfen, warum sie überhaupt eine Antwort auf die Frage nach der ornithologischen Einordnung von Engeln braucht.

317

Das Buch

Verein Askforce (Hrsg.)

Askforce – Fachinstanz für alles. Unberechenbare Antworten auf universellen Fragen

352 Seiten, gebunden, CHF 29.–

ISBN 978-3-7272-6089-6

Im Buchhandel erhältlich oder über

→ askforce.ch

→ staempfliverlag.com/sachbuch

Askforce-Kolumnist und Mitautor **Marc Lettau** erzählt, wie sowohl das Askforce-Team als auch die Kolumnen sich mit dem Buchprojekt gewandelt haben. Die Askforce-Expertinnen und -Experten, vorher sehr unabhängig voneinander – um nicht zu sagen einzelgängerisch – unterwegs, wuchsen mit der Arbeit am Buch zu einem eingeschworenen Team zusammen. Und als Team mussten sie sich den Anforderungen eines Buchprojekts stellen. Sie haben erfahren, wie schwierig es ist, aus über 1000 Kolumnen die besten auszuwählen. Sie haben akzeptieren müssen, dass selbst perfekte Kolumnen plötzlich ganz aus der Zeit fallen können – und sie wurden davon überrascht, wie einzelne Texte im Wandel der Zeit zu zusätzlichem Glanz kamen, weil sich die Aktualität freundlicherweise dem lange schon Geschriebenen angepasst hat.

Neues Geschäftsmitglied der Stämpfli Kommunikation

Mario Dubach, Projektleiter Marketing, Stämpfli Kommunikation



Ferry, wo bist du aufgewachsen, wo und wie gestaltest du heute deine Freizeit?

Aufgewachsen bin ich in Steffisburg und Thun, wohne aber bereits seit über zehn Jahren

in Bern. In meiner Freizeit bin ich gerne aktiv, im Winter beim Skifahren, im Sommer auf dem Rennvelo, beim Wandern oder Skydiven. Ich schätze es aber auch sehr, beim YB-Match mit Freunden gemütlich ein Bier zu trinken.

Was ist dein beruflicher Hintergrund?

Anfangen hat es mit dem KV beim Reisebüro Globetrotter. Schon in der Lehre habe ich meine Affinität zu den Zahlen entdeckt. Glücklicherweise durfte ich nach Abschluss der Lehre beim Globetrotter in der Finanzabteilung meine ersten Berufsjahre verbringen. Danach ging es über einige berufliche Stationen weiter, bis ich bei der Firma Wander als Leiter Accounting meine ersten Führungserfahrungen sammeln durfte. Später bin ich dann für einige Jahre zur Firma Admeira ins Controlling gewechselt. Jeweils berufsbegleitend habe ich die BMS absolviert, den Fachausweis und schliesslich das Expertendiplom in Rechnungslegung und Controlling erlangt. So kam es, dass ich mich auf die Stelle als Leiter Finanzen & Cont-

rolling bei Stämpfli beworben habe und glücklicherweise die Zusage erhalten habe.

Was gefällt dir an deiner neuen Stelle bei Stämpfli besonders?

Was mir auffällt, ist, dass man sich als Mitarbeiter sofort wohlfühlt bei Stämpfli. Man begegnet sich offen auf «Augenhöhe», und es herrscht eine sehr angenehme Stimmung. Das erleichterte mir den Einstieg trotz Covid und vielen Leuten im Homeoffice. Besonders gefällt mir, dass man sich bei Stämpfli beruflich wirklich entfalten kann. Hat man eine gute Idee, kann man sie auch umsetzen. Es werden einem keine unsinnigen Schranken gesetzt, wie man es in anderen Betrieben leider oftmals noch antrifft.

Mit welcher Motivation und welchem Ziel gehst du deine neue Aufgabe an?

Wir konnten in der Abteilung Finanzen & Controlling schon einiges bewegen. Es gibt aber noch viel zu tun, und ich freue mich auf die kommenden Herausforderungen. Als Firma bewegen wir uns in einer schönen, aber bezüglich Finanzen knallharten Branche, die permanent im Wandel ist. Ich bin aber überzeugt, dass wir mit dem riesigen Know-how unserer Mitarbeiter und unserer strategischen Ausrichtung «alles unter einem Dach» ein Angebot für unsere Kunden schaffen, das es so kaum ein zweites Mal in der Schweiz gibt. Insofern bin ich zuversichtlich, dass wir dem Wandel in dieser Branche erfolgreich begegnen können. ▲

Neu unter uns



Jennifer Berger
Verantwortliche
Online-Marketing
Stämpfli Verlag



Silvio Bucher
Sachbearbeiter
Versandaufbereitung
Stämpfli Kommunikation

Aufgewachsen in einem 1000-Seelen-Dorf im Oberraargau, haben mich mein Studium und meine Liebe zur Stadt Bern in die Länggasse verschlagen, und dort bin ich bis heute geblieben. Nachdem ich in den letzten Jahren in einem Berner Start-up vieles lernen und erleben durfte, freue ich mich, seit Mai das Marketing-Team des Stämpfli Verlags unterstützen zu dürfen. Wenn ich nicht gerade an unseren Google-Ads-Kampagnen schraube, Beiträge für Social Media verfasse oder sonst irgendwelche digitalen Werbemassnahmen umsetze, bin ich vor allem draussen anzutreffen. Sei es mit Kompass und Karte im Wald, auf zwei Brettern im Schnee oder mit dem Aare-Bag auf dem Weg ins Eichholz. Und wenn es mich mal wieder in die Ferne zieht (was nicht gerade selten ist), be-reise ich die vielen spannenden Orte dieser Welt. Meine Abenteuer führten mich bereits in den Regenwald von Borneo, auf Tauchexpeditionen in die Dominikanische Republik oder mit dem Zug durch Sibirien. Und natürlich gibt es noch viele weitere Orte, die ich in Zukunft sehen möchte. Für spannende Reisegeschichten bin ich also immer zu haben. ▲

Ich arbeite seit einem Jahr hier, zuerst als Praktikant und seit Mai fest im Versand- und Aboservice. Bei der Arbeit gibt der gut gefüllte Erscheinungsplan der Printmedien den Takt vor, im Privaten mag ich es gerne ruhiger. Ich sitze gern mal gemütlich hin und lasse dem Kopfkino freien Lauf. Gelingt es mir, den inneren «Sauhund» zu überwinden, jogge ich oder stehe in den Bergen auf meinen «Jufispriessen» (Langlauf). Davon erhole ich mich gerne bei einem guten Essen bei Freunden, beim Rumtoben mit dem Götlibub oder bei Konzertbesuchen. Ich greife selbst leidenschaftlich in die Saiten meiner E-Gitarre. Musikalisch und auch sonst bin ich ein Allrounder. Ich liebe ruppigen Rock ebenso wie arrangierter Pop, Brachiales, aber auch Melodien – solange es mit Herzblut daherkommt. Mein Weg zu Stämpfli war nicht geradlinig. Nach dem Abschluss an der Handelsschule studierte ich Geografie in Bern. In diesem von abstrakten Ideen geprägten Umfeld fühlte ich mich nie ganz wohl. Nach längerer Sinnkrise raffte ich mich auf und knüpfte wieder an den KV-Bereich an. Bei Stämpfli geht es etwas bodenständiger zu. Neben der täglichen Leistung zählt auch der Mensch als Ganzes. Das gefällt mir, und ich kann mich entfalten. ▲



Gloria Diaz
Betreuung
Geschäftskunden
Stämpfli Verlag



Andreea-Ionela Pirvu
Mitarbeiterin
Buchbinderei
Stämpfli Kommunikation

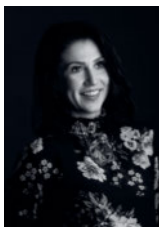
Mein Name ist Gloria Diaz, ich arbeite seit dem 01.05.2021 beim Stämpfli Verlag und bin für die Abteilung «Geschäftskunden Service» zuständig. Es ist eine Arbeit, die mir sehr viel Spass macht. Ich komme ursprünglich aus Arequipa (Peru), einem Land voller Traditionen und Auquéñidos (Lamas, Alpakas, Vicuñas, Guanacos usw.). Nachdem ich in meinem Land in der Tourismusbranche gearbeitet habe, bin ich nach Deutschland gezogen, wo ich acht Jahre lang gelebt habe, und seit elf Jahren lebe ich glücklich in Ittigen bei Bern. Als Buchhändlerin lese ich gerne alle Arten von literarischen Genres. Ich mag auch Abenteuersportarten wie Rafting, Wandern und Fliegen. Dank meinem Militärdienst bei der Luftwaffe in meinem Land hatte ich das Glück, ausgebildet zu werden, und nach vier Sprüngen erhielt ich den Titel «Fallschirmspringer», ein Sport, den ich von Zeit zu Zeit ausübe. Ich liebe es zu kochen, vor allem zu backen, was mir erlaubt, gute und schlechte Momente mit meinen Freunden zu teilen. Ich kann auch sagen, dass ich eine gute Arbeitspartnerin bin, denn ich bin glücklich, in jeder Weise zu helfen und meine Erfahrungen, die ich während meines Berufslebens erworben habe, zu teilen. ▲

Ich heisse Andreea-Ionela Pirvu, komme aus Rumänien und lebe seit fünf Jahren in der Schweiz. Stämpfli war der erste Arbeitgeber, der mich fest anstellte, und bei dem ich das Gefühl hatte, dazuzugehören. Die Atmosphäre ist gemütlich, und die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, sind freundlich. In meiner Freizeit entspanne ich mich gerne beim Musikhören und Filmeschauen, oder ich gehe mit meinem Mann angeln. Viele meiner Freunde und Kollegen würden mich als fröhlich und humorvoll, aber auch als zuverlässig und fleissig beschreiben. ▲



Marc Peter

Maschinenführer
Buchbinderei
Stämpfli Kommunikation



Claudia Fahrni

Junior Beraterin
Kommunikationsagentur
Stämpfli Kommunikation

Da ich schon von 2008 bis 2019 ein Stämpflianer war, werden mich einige noch kennen. Von 2019 bis 2021 war ich unter anderem in der Hartmetallherstellung und in der Zuckererzeugung tätig. Seit Mai 2021 bin ich jetzt wieder ein Stämpflianer. Meine Freizeit verbringe ich am liebsten mit meiner Familie draussen in der Natur. Sei es beim Wandern, Campen oder auf dem Velo. ▲

Ursprünglich komme ich aus einem kleinen Dorf oberhalb von Thun, man nennt es Teufenthal. Fernab von beleuchteten Strassen, habe ich es immer geliebt, von dort aus die Sterne so gut betrachten zu können. Das ist wohl auch der Grund für meine Faszination für das Weltall. Ja, da hat mich einiges geprägt. Beispielsweise auch mein breites Berndeutsch, weshalb ich jetzt von «Chutte» rede anstelle von «Jagge». In meiner Freizeit bin ich hauptsächlich draussen, halt immer noch «äs Buuremeitschi». Unterdessen wohne ich aber inmitten von Bern und schätze das Stadtleben. Bern fasziniert mich, mit all den schönen Gassen und alten Treppen, die immer noch Geschichte erzählen. Übrigens eine weitere Leidenschaft von mir: Geschichte. Die Vergangenheit interessiert mich sehr, und ich verliere mich immer wieder in historischen Ereignissen. Deshalb hätte ich wohl eher eine Historikerin werden sollen. Ich habe mich aber damals für die Hotellerie/Gastronomie entschieden, und dann ging es weiter in Event und Catering. Gleichzeitig habe ich mich in Marketing und Kommunikation weitergebildet und nun bin ich endlich angekommen. Ich fühle mich in der Kommunikation pudelwohl oder wohl eher «cheibe guet». ▲

Zur Pensionierung



Susanna Beeler
Mitarbeiterin Einkauf
Stämpfli Kommunikation

Michael Kojan, Leiter Einkauf und Druckerei, Stämpfli Kommunikation

Liebe Susanna

Am 1. Juli 2009 bist du in die Stämpfli AG eingetreten. Zu Beginn deines Stämpfli-Abenteuers warst du in der Buchbinderei anzutreffen. Doch bald schon zog es dich ins Büro der Spedition und Logistik. Zuerst als stellvertretende Teamleiterin und schliesslich als Sachbearbeiterin.

Die Räumlichkeiten hast du seither nicht mehr gewechselt, jedoch deine Funktion. Ab August 2015 hast du dich dem Einkaufsteam angeschlossen und fortan die Aufgaben rund um den Einkauf wahrgenommen.

Ich gebe zu, als ich die grosse Aufgabe erhalten habe, einen Text über dich zu verfassen, war mir sofort bewusst, dass ich der Aufgabe nur bedingt gewachsen sein würde. Umgehend machte ich mich auf, um möglichst viele Infos zu deiner Person aufzutreiben. Worte wie «absolut zuverlässig» oder «äusserst verbindlich» waren da zu hören, und sie beschreiben deinen Charakter vorzüglich. Auch das Wort «bodenständig», im positiven Sinn, wurde genannt, was ich absolut untermauern kann.

Susanna, ich verstehe, dass du dich im doch eher männerdominierten Büro hin und wieder durchsetzen musstest. Jeder im Büro wusste genau, was es geschlagen hatte, wenn

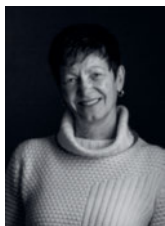
du das berühmte Wort «Bürschтели», verbunden mit einem hochgehaltenen mahnen-den Finger, aus deinem Vokabular hervorgekramt hast ...!

Bleibt zu hoffen, dass in deinem neuen Lebensabschnitt dieses Wort nur noch selten über deine Lippen kommen muss.

Langweilig wird es dir sicher nicht, denn schliesslich steht die Skisaison bevor. Ich nehme an, deine Skis sind bereits gewachsen und parat für rasante Abfahrten. Und falls der Schnee auf sich warten lassen sollte, übernehmen deine Wanderschuhe gerne.

Um die beiden Hobbys ausüben zu können, bedingt es natürlich eines schönen Wetters. Sollte dem nicht so sein, kannst du dich ja als frischgebackene Grossmutter beweisen. Deine Enkelin wird sicherlich viel Spass mit dir haben. Und früher oder später braucht die Kleine ja dann eine Skilehrerin ...

Susanna, wir wünschen dir alles Gute in deinem Ruhestand und bedanken uns herzlich für deinen Einsatz an der Wölflistrasse. Wir alle gönnen dir deinen wohlverdienten Ruhestand! ▲



Ruth Leuenberger
Empfangsmitarbeiterin
Stämpfli Kommunikation

Hanna Strahm, Leiterin Personal und Dienste, Stämpfli Kommunikation

Bern–Wallisellen, es Haubs für am Fritig, 13. November Ig tue nech grad verbinde. Es Momentli bitte. Heit dir e Kontaktperson?... In deinen fast 21 Jahren am Empfang von Stämpfli hast du diese einleitenden Sätze mehr als nur ein paar Mal gesagt! Du hast dafür gesorgt, dass der Kaffeemaschinenmonteur rasch zum Flicker vorbeikam und somit für Erlösung im Haus gesorgt. Für die Mitarbeitenden hast du viele Male Tickets gelöst und ihnen eine gute Reise gewünscht. Du hast auf Schreiben von Tausenden Bewerbern geantwortet und zahlreiche Kunden begrüsst.

Diese schätzten es ausserordentlich über Jahre hinweg, die vertraute und angenehme Stimme zu vernehmen und mit der Zeit auch ein Gesicht dazu zu haben. Auch hat es immer wieder interessante Gespräche mit den Kunden, den Mitarbeitenden und den «Schnupperli» gegeben. Manchmal warst du auch die rettende Sorgentelefonbetreuerin. Bei durchschnittlich zwei KV-Lernenden pro Jahr hast du auch etliche junge Menschen in die Aufgaben deiner Arbeitswelt eingeführt und sie davon begeistert.

Es kam auch mal vor, dass du wegen übertriebener Anspruchshaltung von Einzelnen oder fehlender Kalendereinträge und nicht

umgeschalteten Telefonen kurz den Kopf geschüttelt hast. Gepaart mit deinem Walliser Dialekt konnten wir auch mal darüber lachen.

Deine Zuverlässigkeit, deine zuvorkommende offene Art, dein gepflegtes Erscheinen werden wir vermissen. Insbesondere auch den Kunden wirst du fehlen. Für dein Engagement, deine Verbindlichkeit, dein Mit-tun danken wir dir herzlich. Für den neuen Lebensabschnitt wünschen wir dir Gesundheit und dass du die Tage und deine Zeit deinen Wünschen entsprechend beleben kannst. Reisen in der Nähe und Ferne liegen dir am Herzen. So manchen Flecken Erde hast du hinten auf dem Töff mitfahrend entdeckt. Du bist so vielseitig interessiert, dass wir uns überhaupt keine Sorgen machen, dass dir langweilig werden könnte. Alles Gute und volle Fahrt voraus! ▲

**Salvatore Vano**

Mitarbeiter
Digitaldruck
Stämpfli Kommunikation

Nina Ramershoven, Leiterin Digitaldruck, Stämpfli Kommunikation

Lieber Salvi

Unglaublich, wie die Zeit vergeht, «unser Salvi» tritt ab November 2021 in den wohlverdienten Ruhestand. Seit Beginn vor rund sechs Jahren an der Husacherstrasse in Walisellen warst du dabei, hast schon beim Zügeln Hand angelegt und bist seitdem ein geschätzter Teil unseres Standorts gewesen. Wir haben dich als einen sehr selbstständigen und engagierten Kollegen erlebt, mit dem man einfach gern zusammengearbeitet hat. Du warst stets der Ruhepol in unserem hektischen und schnelllebigen Alltag – eine immer gut gelaunte, fröhliche und authentische Persönlichkeit. Deine Gelassenheit ist einzigartig und legendär, ob mit einem gelassenen «jo waaa» oder mit deinem heiteren Pfeifen bleibst du uns in fröhlicher Erinnerung. Kein noch so kurzfristiger und grosser «Fressnapf»-Versand hat dich in Aufregung versetzt. Eifrig hast du Plakate gerollt, Postwagen hin und her jongliert, Paletten gestreckt, im Lager den Überblick behalten. Du warst die fleissige Biene, die einfach gemacht hat, was zu tun war, ohne grosses Aufheben. Bezüglich Resilienz warst und bist du uns allen ein grosses Vorbild, dich konnte nichts, aber auch gar nichts aus der Ruhe bringen. Du warst allzeit bereit, aufgestellt, zuverlässig

und hast deine Aufgaben tagtäglich mit Freude und grossem Engagement gemeistert. Wir sind gespannt, welche Aufgaben nun ans Tageslicht kommen, die Salvi bisher ohne grosse Worte einfach erledigt hat.

Nun trittst du in einen neuen Lebensabschnitt und hast viel zu tun. Alte Möbel müssen restauriert werden, die Pünt muss bewirtschaftet werden und vieles mehr. Wenn du die hübsch zurechtgemachten Schränke nicht mehr zu Hause unterbringen kannst, bring sie vorbei, wir finden für sie ein gutes Zuhause. Gleiches gilt, wenn euch die Zucchetti aus der Ohren kommen.

Salvi, für diese spannende neue Zeit wünschen wir dir von Herzen alles Liebe und Gute. Geniesse die Zeit mit deiner Familie, hab Spass bei deinen Hobbys und beim Reisen mit deiner Monika. ▲

Pensionierte Mitarbeitende

Im Ruhestand leben

Mirabile Santa, Buchbindereimitarbeiterin, seit 1988; Maluta Teresa, Buchbindereimitarbeiterin, seit 1988; Stroosma Jan, Aussendienstmitarbeiter, seit 1990; Brand Paul, Typograf, seit 1993; Schudel Anton, Direktor, seit 1993; Petterino Caterina, Buchbindereimitarbeiterin, seit 1995; Vallbracht Edeltraut, Buchbindereimitarbeiterin, seit 1997; Botta Hugo, Bereichsleiter Druckvorstufe, seit 1997; Brand Erwin, Korrektor/Revisor, seit 1998; Siegfried Paul, Sachbearbeiter Verkaufssinnendienst, seit 1998; Benz Bruno, Chefkorrektor, seit 1997; Gyger Ernst, Typograf, seit 1999; Guntner Reinhold, Buchbinder, seit 1999; Gammeter Alfred, Sachbearbeiter Verkaufssinnendienst, seit 1998; Rickenbach Hans-Rudolf, Schreiner, seit 1999; Aluisi Antonia, Buchbindereimitarbeiterin, seit 2000; Be-Ly Bui Phuong, Buchbindereimitarbeiterin, seit 2002; Castro Antonio, Druckmitarbeiter, seit 2003; Lauper Alfred, Verlagshersteller, seit 2003; Zeindler Josef, Systemengineer, seit 2004; Bütler Alois, Kundenberater im Aussendienst, seit 2003; Schmidt-Blumschein Ursula, Sachbearbeiterin Inserate, seit 2004; Fankhauser Christian, Korrektor/Revisor, seit 2004; Sutter Valerie, Buchbindereimitarbeiterin, seit 2004; Lolli Vittorio, Mitarbeiter Buchbinderei, seit 2005; Schmied Fritz, Gesamtleiter Buchbinderei, seit 2005; Spaggiari Alberto, Polygraf, seit 2005; Turcis Vito, Mitarbeiter Spedition, seit 2005; Dubach Peter, Mitarbeiter Logistik, seit 2005; Hänni Robert, Leiter Druckvorstufe Verlagsleistungen und Zeitschriften, seit 2007; Zbinden Richard, Leiter Qualitätsmanagement/Projekte/Hausdienst, seit 2007;

Marini Costantino, Mitarbeiter Buchbinderei, seit 2008; Bögli Hans, Mitarbeiter Lager, seit 2008; Brunner Gerda, Mitarbeiterin Medienvorstufe, seit 2008; Troxler Peter, Mitarbeiter Verkaufsaussendienst, seit 2008; Schaldenbrand Danielle, Mitarbeiterin Verlagslager, seit 2008; Orth Anton, Maschinenführer Buchbinderei, seit 2008; Turcis Antonia, Mitarbeiterin Buchbinderei, seit 2009; Gonnella Pietro, Mitarbeiter Druck, seit 2009; Siegfried-Wick Ida, Mitarbeiterin Buchbinderei, seit 2009; Maurer Urs, Bereichsleiter Logistik+ Produktion, seit 2009; Rubitschung Manfred, Sachbearbeiter Verkaufssinnendienst, seit 2010; Balz-Lehmann Dora, Sachbearbeiterin Inseratemanagement, seit 2010; Lehmann Anna, Lohnbuchhalterin, seit 2010; Seiler Heidi, Mitarbeiterin Korrektorat, seit 2010; Weibel Peter, Kundenberater Verkaufsaussendienst, seit 2010; Zabawski-Freitag Brigitta, Mitarbeiterin Buchbinderei, seit 2010; Sennhauser Peter, Leiter Kreation, seit 2011; Gerber Paul, Leiter Schneiden, Falzen, Fadenheften, seit 2011; Minder Erwin, Mitarbeiter Medienvorstufe, seit 2011; Graber Thomas, Polygraf Bild, seit 2011; Remund Heinz, Drucker, seit 2011; Rappo Josef, Drucker, seit 2011; Hubacher Peter, Mitglied der Geschäftsleitung, Segmentleiter Verlage und Verbände, seit 2012; Hofmann Ursula, Mitarbeiterin Medienvorstufe, seit 2012; Kammermann Rudolf, Mitarbeiter Buchbinderei, seit 2012; Burri Christian, Mitarbeiter CTP, seit 2013; Kämpf Margret, Leiterin Personal und Dienste, seit 2013; Kurmann Gilbert, Mitarbeiter Medienvorstufe, seit 2013; Niederhauser Urs, Drucker, seit 2013; Stettler Ursula, Mitarbeiterin Abo-Marketing, seit

2013; Megert Lydia, Mitarbeiterin Buchbinderei, seit 2014; Schweizer Karl, Drucker, seit 2014; Prata Elio, Maschinenführer Falzmaschine, seit 2014; Stefanizzi Mirjana, Mitarbeiterin Buchbinderei, seit 2014; Wenger Hans-Rudolf, Software-Entwickler und Programmierer, seit 2014; Streit Alfred, Spezialist technische AVOR Druck/Weiterverarbeitung, seit 2014; Habegger Fritz, Mitarbeiter Logistik/Lager, seit 2014; Lüthi Antonia, Abteilungsleiterin Korrektorat und Lektorat, seit 2015; Rodriguez Segundo, Mitarbeiter Druck, seit 2015; Hiefner Manfred, Geschäftsführer Stämpfli Verlag AG, seit 2015; Lolli Antonio, Maschinenführer Falzmaschine, seit 2015; Feller Konrad, Einkaufs- und Logistikmitarbeiter, seit 2015; Lüthi Frank, Typograf in der Verlagsherstellung, seit 2015; Balsiger René, Maschinenführer Falzmaschine, seit 2015; Wolf Georg, Webapplikations- und Softwareentwickler, seit 2015; Hegg Roland, Mitarbeiter Vorstufe, seit 2015; Waehli Roland, Mitarbeiter Aussendienst, seit 2015; Courant André, Anzeigenleiter, seit 2016; Malzacher Heinz, Verkaufsleiter und Mitglied der Geschäftsleitung Stämpfli AG, seit 2016; Haldi Hans, Mitarbeiter Papierlager, seit 2016; Scheidegger Paul, Operator Digitaldruck, seit 2016; Hauser Bruno, Teamleiter Webentwicklung und Projektleitung, seit 2016; Lienhard Rolf, Polygraf, seit 2016; Müller Silvana, Mitarbeiterin Sekretariat und Telefonmarketing, seit 2017; Bernegger Alfred, Mitarbeiter Logistik/Papierlager, seit 2017; Schneider Ulrich, Teamleiter Handbuchbinderei, seit 2017; Schenk Roger, Abteilungsleiter Druckerei, seit 2017; Z'Berg Urs, Mitarbeiter Verlagslager, seit 2017; Fasnacht Rolf, Maschinenführer Sammelhefter, seit 2017; Nussbaum Daniel, Layouter, seit 2017; Niederhauser Roland, Logistiker und Chauffeur, seit 2017; Kaiser Walter Alfred, Datenmana-

ger Fahrplan, seit 2018; Wider Margrit, Korrektorin, seit 2018; Lehmann Markus, Typographischer Gestalter/Layouter, seit 2018; Glatzfelder Martin, Korrektor, seit 2018; Handschin Werner Martin, Verlagshersteller, seit 2018; Hänni Martin, Stv. Abteilungsleiter E-Produkte, seit 2019; Bellotti-Geeris Monica, Sachbearbeiterin Versand, Abo- und Mitgliederservice, seit 2019, Liniger Kurt, Projektleiter Systeme, seit 2019, Corsini-Müller Anna, Mitarbeiterin Buchbinderei, seit 2019, Nöthiger Christine, Korrektorin/Lektorin, seit 2019, Fuchs Max, Senior Systemintegrator, seit 2020; Birrer Susanne, Vertriebsleiterin, seit 2020; Grieb Stephan, Senior Acquisition Editor, seit 2020; Spätig Ruedi, Leiter Mediovorstufe, IT Services, QUS, seit 2020; Lindegger Robert, Polygraf, seit 2020; Arm Markus, Mitarbeiter Hausdienst, seit 2020; Hunsperger Jürg, Polygraf, seit 2020; Wenger Christian, Projektverantwortlicher Printpublikationen, seit 2020; Siliberti Marina, Mitarbeiterin Datenerfassung Digital Asset Management, seit 2020; Bigler Jürg, Einkaufsleiter, Abteilungsleiter Einkauf/Lager, seit 2020; Storchenegger Markus, Projektverantwortlicher Printpublikationen, seit 2020; Clérc Isabelle, juristische Projektverantwortliche, seit 2020

Neu im Ruhestand

Wöhrle Hanspeter, Verkaufsleiter, seit Februar 2021

Lüthi Dora, Mitarbeiterin Buchbinderei, seit März 2021

Balsiger Roland, Projektverantwortlicher Printpublikationen, seit Mai 2021

Preisig Jacqueline, Abteilungsleiterin Sprachdienstleistungen, seit Juni 2021

Streit Fritz, Projektverantwortlicher Printpublikationen, seit September 2021

Oehrli Roland, Sachbearbeiter

Versandaufbereitung, seit September 2021
Vano Salvatore, Mitarbeiter Produktion
Digitaldruck, seit Oktober 2021
Beeler Susanna, Sachbearbeiterin Einkauf,
seit November 2021
Leuenberger Ruth, Empfangssekretärin,
seit Dezember 2021

Dienstältester Mitarbeiter

Zesiger Thomas, 42 Jahre

25 und mehr Dienstjahre zählen

6 Frauen, 11 Männer

Frey Ursula, Genovese Giulietta, Page
Doris, Sarnig Regina, Steffen Isabell,
Wenger-Krebs Franziska, Belli Fabio
Sergio, Beutler Daniel, Da Nazaret
Antonio, Fontana Beat, Satraniti Franco,
Sauser Beat, Stämpfli Peter, Dr. Stämpfli
Rudolf, Wegner Roland, Zbinden Peter,
Zesiger Thomas. ▲

Hauschronik

Dienstjahre

5 Jahre

Dietrich Alexandra
Hauff Christian

10 Jahre

Wanner Martin
Nunes Tiago
Frauchiger Daniel
Krauer Anina

15 Jahre

Ramershoven Nina

20 Jahre

Vermeer Nico

Zum frohen Ereignis gratulieren wir

Geburt von Janis, Sohn von Christoph und
Erika Wiedmer 5.10.2021

Geburt von Karol Gacek, Sohn von
Monika Kisz-Gacek und Witold Piotr
Gacek 16.10.2021

Zum Prüfungserfolg gratulieren wir

Wir gratulieren Manuel Streun zum
Abschluss «Master of Advanced Studies
FHNW in Information Systems
Management».

Wir gratulieren Valerie Schmutz zum
Abschluss «HR-Fachfrau mit eidg. FA»

Pensionierung

Vano Salvatore Pensionierung 31.10.21
Beeler Susanna Pensionierung 30.11.21
Leuenberger Ruth Pensionierung 31.12.21

Im Ruhezustand verstorben

Alfred Spielmann, ehem. Verkaufssachbe-
arbeiter, verstorben am 11.10.2021



Stämpfli

Stämpfli Gruppe AG

Wölflistrasse 1

Postfach

3001 Bern

Tel. +41 31 300 66 66

Husacherstrasse 3

8304 Wallisellen-Zürich

Tel. +41 44 309 90 90

info@staempfli.com

www.staempfli.com



myclimate.org/01-21-634568



Ausschliesslich mit erneuerbarer Energie produziert