EINE THEMENZEITUNG VON MEDIAPLANET

Nr.1/Mai 2011
Ein Ratgeber für In- und Expatriates.

MEDIA PLANET

EXPATRIATE AND LEADERSHIP

8 TIPPS
FÜR EINEN ERFOLG-REICHEN AUFENTHALT IN DER FREMDE

Multilokalität
Eine Liebe, zwei Leben, zwei Orte

Überall zu Hause
Ein Leben lang auf Achse rund um den Globus

Talent-management
HR-Programme locken Wunsch-kandidaten

Relocation Services
Anbieter bieten nicht nur beim Umzug Hilfe an

Ausbildung und Karriere
Worauf es ankommt

TEXTE AUCH AUF ENGLISCH

SWISS QUALITY LIFE

Die Britische Botschafterin Sarah Gillett geniesst die Schweiz in vollen Zügen.

FOTO: ZVG

ANZEIGE

CHALLENGE

GLOBALISIERUNG
Der Vorgang der zunehmenden weltweiten Verflechtung und der Verdichtung der globalen Beziehungen.
FOTO: SHUTTERSTOCK

Migration gehört zur Geschichte der Menschheit. Schon immer verliessen Menschen ihre Heimat, um anderswo bessere Lebensbedingungen und eine bessere Zukunft zu finden. Die Migration bereitet vielen Leuten Sorge, aber sie hat viele positive Aspekte und leistet einen grossen Beitrag zum Wohlstand in der Schweiz.

Migration prägt Gesellschaften

Schon vor mehr als 50 000 Jahren verliessen unsere afrikanischen Vorfahren ihren Kontinent, um sich in Eurasien niederzulassen, getrieben von der ewigen Sehnsucht nach einem besseren Leben. Zwar haben sich die ländliche und urbane Zivilisation vom Nomadenleben losgesagt, aber - friedliche und kriegerische, freiwillige und erzwungene - Bevölkerungswanderungen gehören von jeher zur Geschichte der Menschheit. Mit den Menschen migrierten auch Technik, Kultur und Handel und prägten die Gesellschaften.

Staaten zogen Grenzen um die von ihnen organisierten Gemeinschaften, aber Bevölkerungsbewegungen konnten dadurch nicht aufgehalten werden. Im Gegenteil: Aufgrund der geschaffenen Staatsgebilde sahen sich jene zur Auswanderung gezwungen, die von der nationalen Gemeinschaft ausgeschlossen waren. Durch Armut oder Verfolgung in ein anderes Land vertriebene Menschen sind das Produkt unserer modernen Staaten. Erst vor kurzen hat die Globalisierung neue, moderne Nomaden hervorgebracht: die Expatriates. Während die klassischen Auswanderer für sich und ihre Kinder ein neues Leben erhofften und die Schiffe hinter sich verbrannten, reisen heute die Expatriates unter anderen Voraussetzungen und brechen nicht alle Brücken zum Heimatland ab. Ihr Aufenthalt ist zeitlich begrenzt, obwohl meist länger als geplant. Die Integration in die Kultur des Gastlandes steht nicht zwangsläufig im Vordergrund.

Unsere hochentwickelten Gesellschaften, die auf einer Vielzahl von Regeln des Zusammenlebens gründen, empfangen die Neuankömmlinge oft mit Besorgnis: Werden sie sich an die geltenden Gepflogenheiten der Gesellschaft anpassen können oder sie allenfalls sogar grundlegend verändern?

Zwei Feststellungen drängen sich auf: Besser lebt es sich in jedem Fall in einem Land, das Menschen anzieht, als in einem Land, das Menschen in Scharen verlassen. Laut einer Studie der Internationalen Organisation für Migration ist nicht die wirtschaftliche Not ausschlaggebend für eine Auswanderung, sondern es sind die fehlenden Zukunftsperspektiven. Denn Menschen verlassen dann ein Land, wenn sie dort keine Zukunft mehr sehen. Zudem, und das gilt heute vor allem für die Schweiz, leisten Immigrantinnen und Immigranten einen wichtigen Beitrag zum Wohlstand eines Landes. Die Personenfreizügigkeit in Europa, die auch für die Schweiz gilt, war der entscheidende Faktor für unser Wachstum in den letzten Jahren. Um sich dessen gewahr zu werden, genügt ein Blick auf das Personal in Schweizer Unternehmen, Spitälern und Universitäten. Unseren Sozialversicherungen kommen ausserdem die Beitragszahlungen von Zehntausenden von neuen in der Schweiz tätigen EU-Bürgerinnen und -Bürgern zugute.

Ohne ständiges Zu- und Abwandern von Menschen, ohne Migration würde jede menschliche Gemeinschaft zugrunde gehen. Zwischen Wahrung oder Öffnung unserer Gesellschaften zu entscheiden, steht uns nicht zu, denn das eine ist die Voraussetzung für das andere. Schliesslich ist die Gemeinschaft der Spiegel der menschlichen Existenz, hin- und hergerissen zwischen der Sehnsucht nach dem Gewohnten und dem Drang nach Neuem.

MEINUNG

«Menschen verlassen dann ein Land, wenn sie dort keine Zukunft mehr sehen»

Yves Rossier
Direktor, Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV)

WIR EMPFEHLEN

Dr. oec. HSG Daniel Seelhofer
Studiengangleiter International Executive MBA, ZHAW School of Management and Law

S. 7

«Wir sind sehr selektiv bei der Auswahl unserer 20 Studierenden, weil wir einen hochwertigen und ausgewogenen Mix anstreben.»

Integration durch Clubs? S. 12
Vereinigungen helfen Expatriates sich an das neue Umfeld zu gewöhnen und ein «Stück» Heimat zu pflegen

Risiken im Ausland S. 15
Ein gutes Riskmanagement hilft um Risiken zu vermeiden, aber Unvorhergesehenes kann immer auftreten. Was tun im Notfall?

SEITE 4

Mag. Martina Morell,
Bereichsleiterin Human Resources, Social Skills und Organisation am Institut für Unternehmensführung der FHWien

MEDIA PLANET
We make our readers succeed!

EXPATRIATE UND LEADERSHIP, ERSTE AUSGABE, MAI 2011

Managing Director: Fredrik Colfach
Editorial Manager: Corinne Meier

Project Manager: Mirco D'Angelo
Tel. : +41 (0) 43 888 73 17
E-Mail : mirco.dangelo@mediaplanet.com

Distribution : Tages-Anzeiger
Druck : Tamedia

Mediaplanet contact: Anna Pollinger
Phone: 043 540 73 06
E-mail: anna.pollinger@mediaplanet.com

Das Ziel von Mediaplanet ist, unseren Lesern qualitativ hochstehende redaktionelle Inhalte zu bieten und sie zum Handeln zu motivieren, somit schaffen wir für unsere Inserenten eine Plattform um Kunden zu pflegen und neue zu gewinnen.

ANZEIGE

NEWS

TIPP 1
NICHTS ÜBERSTÜRZEN

Expatriates können wichtiges Know-how transferieren

Spanien, England und Österreich sind nur einige Länder, in denen der Zürcher Giovanni De Carlo in den vergangenen 25 Jahren gelebt und gearbeitet hat. Heute ist der ehemalige Expatriate der Director Business Development für Crown Relocations und wohnt wieder in seiner Heimat.

«Expat-Programme gehören in vielen Firmen zum Entwicklungsprogramm für talentierte Mitarbeiter.»

Giovanni De Carlo
Director Business Development für Crown Relocations

Als Expatriate bereisten Sie jahrelang fremde Länder. Freuten Sie sich jeweils auf die Rückkehr in die Schweiz?
Häufig musste ich meine Partnerin in der Schweiz zurücklassen. Die Freude über die Rückkehr in die Heimat war folglich immer sehr gross. Ohnehin habe ich stets versucht, nach vorne zu schauen und Veränderungen positiv entgegenzublicken. Natürlich habe ich aber auch Momente erlebt, in denen ich lieber an einem Ort geblieben wäre, anstatt schon wieder umzuziehen.

Wann zum Beispiel?
Im Jahre 1999 zog ich im November von Madrid nach Wien. Das Klima in Spanien hätte mir natürlich mehr zugesagt als das in Österreich (lacht). Aber im Ernst: Dank des Berufs wird man schnell in ein neues Umfeld eingebunden. Ich habe zudem immer versucht, die Vorzüge im Aufenthaltsland zu geniessen und mich damit zu arrangieren.

Vorzüge gibt es auch für Expatriates in der Schweiz einige zu geniessen. Welches aber, sind hier die Hauptprobleme von Expats?
Der Immobilienmarkt ist in der Schweiz eine grosse Schwierigkeit. In Ballungszentren wie Genf und Zürich finden die Expats kaum noch Wohnräume. «Ein Waadtländer ist ein Genfer, der eine Wohnung gefunden hat» ist nicht mehr bloss ein witziger Spruch, sondern harte Realität. Bei den internationalen Schulen hat sich die Situation ein wenig entschärft, doch auch in diesem Bereich sind die Plätze bei verschiedenen Instituten immer wieder knapp.

Dank der Personenfreizügigkeitsabkommen ist aber zumindest der administrative Aufwand gesunken.
Tatsächlich haben die Personenfreizügigkeitsabkommen, die Entsendung von Mitarbeitern im europäischen Raum enorm vereinfacht. Für nicht EU-Bürger sind die administrativen Hürden allerdings noch immer sehr gross. Das Beispiel von Google, die vergangenes Jahr sogar mit dem Wegzug aus der Schweiz gedroht hat, weil ihr Kontingent an Mitarbeitern von ausserhalb des EU-Raums ausgeschöpft war, illustriert diese Problematik sehr deutlich.

Gibt es noch andere Hürden?
Unternehmen, die ihre Spezialisten im internationalen Umfeld rekrutieren, kommen immer häufiger in Kontakt mit einer aufstrebenden Generation von Paaren mit Doppelkarrieren. Beide haben ambitionierte Ziele und wollen ihrem Partner nicht einfach hinterher reisen, sondern selber einen spannenden Job im Ausland finden. Häufig ist das schwierig. Die Bedingungen für Expatriates sind im Übrigen bei weitem nicht mehr so rosig, wie sie es noch vor 15 Jahren waren. Expat-Paare, die ins Ausland ziehen, sind somit häufig sogar darauf angewiesen, zwei Einkommen zu beziehen.

Eine einfachere Lösung wäre folglich für eine kürzere Zeit alleine ins Ausland zu reisen?
Tatsächlich haben die Unternehmen während der Finanzkrise versucht, ihre Arbeitnehmer nur kurzfristig zu entsenden. Das ist unkomplizierter und auch um einiges günstiger. Mittlerweile leisten sich die Firmen vermehrt auch wieder Langzeit-Entsendungen.

Die Kosten für Expats bleiben trotz aller Sparmassnahmen hoch – warum investieren die Firmen das Geld dennoch?
Es gibt verschiedene Treiber, Arbeitnehmer ins Ausland zu entsenden. Ein wichtiger Faktor ist der Transfer des Knowhows. Auch die Kontrolle einer Operation oder Abwicklung eines wichtigen Projekts können Gründe für eine Entsendung sein. In vielen Firmen gehört ein Auslandaufenthalt mittlerweile allerdings zum Entwicklungsprogramm für talentierte Mitarbeiter - die Arbeit im Ausland soll eine Weiterbildungsmöglichkeit sein und als Anreiz dienen. Die Unternehmen wiederum profitieren von einer gesteigerten Attraktivtät als Arbeitgeber für aufstrebende Talente, was letztlich auch ihr Employer Branding verbessert.

SARAH ZELLER
redaktion.ch@mediaplaneт.com

FACTS

Expatriate ist nicht gleich Expatriate. Die vier gängigsten Modelle:

- **Extended Business Trip** Auslandaufenthalt von einem bis zu drei Monaten – zum Beispiel für ein Projekt
- **Short Term Assignments** Aufenthalt von drei Monaten bis zu einem Jahr – grundsätzlich ohne Familie
- **Long Term Assignments** In diesem Fall zieht der Arbeitnehmer von einem Jahr bis zu fünf Jahren ins Ausland und nimmt gegebenenfalls seine Familie mit
- **International Local Hires** Der Arbeitnehmer wird nicht entsandt, sondern von einer lokalen Niederlassung angestellt – ohne Absicht, in die Heimat zurückzukehren (nkr)

ANZEIGE

WORLD RADIO SWITZERLAND
OFFERS YOU A WORLD OF PROGRAMMES

Tune in via
digital radio, cable, satellite,
on 101.7 FM in the Lake Geneva Region
and on worldradio.ch.

WRS brings you Switzerland in English by providing all the news and information you need about what's happening in this country – and talking to the people making it happen.

And WRS brings the world to Switzerland with our partners BBC World Service, NPR and Public Radio International.

Find out more about our programmes on www.worldradio.ch.

SRG SSR

BBC npr PRI Public Radio International

wrs
WORLDRADIO.CH

NEWS

AUF ZU NEUEN ABENTEUERN

■ **Frage:** Bedeutet ein mehrjähriger beruflicher Auslandsaufenthalt automatisch einen anschliessenden Karrieresprung?
■ **Antwort:** Die Erfahrung kann karriereförderlich sein, doch ein Karrieresprung kann nicht garantiert werden.

Sie machen sich mit Vorliebe in die USA, nach Kanada oder Australien auf, weil Abenteuer und Karriere locken. Das ist eines der Ergebnisse des mehrjährigen Forschungsprojekts «Expatriation», das am Institut für Unternehmensführung der FH Wien aktuell durchgeführt wird. Bereichsleiterin Martina Morell und ihr Team analysieren hier Erwartungen und Bedürfnisse von Mitarbeitern, die für einen Zeitraum zwischen einem Jahr und fünf Jahren im Ausland arbeiten. Befragt wurden Vertreter von 85 international tätigen Unternehmen. Und niemand betrachtete das Los eines sogenannten «Expats» als Last – im Gegenteil: «Der Schritt wird stark mit Karriereerwartungen verbunden und als Erfüllung eines Traums gesehen», sagt Morell.

Mag. Martina Morell
ist Bereichsleiterin Human Resources, Social Skills und Organisation am Institut für Unternehmensführung der FHWien-Studiengänge der WKW.

Familie zieht mit

In gewisser Hinsicht werden die Erwartungen nicht enttäuscht. Zufriedenstellende Honorierung und Status sind die Regel. Morell betont: «Meistens kommt mit der Entsendung ein hierarchischer Sprung. Man wird mit einer verantwortungsvollen Aufgabe ins Ausland gesandt und erhält grossen Handlungsspielraum.» Eine Chance zu zeigen, was in mir steckt, denken sich bei diesen Aussichten viele Expats. Und erhalten meist auch Unterstützung in der Partnerschaft. Der klassische Expat ist gemäss der Studie zwischen 25 und 45 Jahre alt, männlich und hat Familienbezug. Mit kleinen Kindern sei es noch leichter, die Heimat für gewisse Zeit zu verlassen und auch die Partnerinnen nähmen die neue Herausforderung gern auf sich, hiess es häufig. Morell: «Problematischer sah es bei den wenigen Paaren aus, die duale Karrieren verfolgen und kinderlos sind. Auch wenn es hier es in manchen Fällen Unterstützung von den Unternehmen gibt.»

Klappt die Integration?

Der Arbeitgeber kümmert sich um die Kosten des Umzugs, das meist grosszügige Gehalt beziehungsweise die niedrigen Lebenserhaltungskosten ermöglichen so manch kleinen Luxus wie häufige Restaurantbesuche, Putzfrau oder auch Chauffeur. Neben der grossen Verantwortung weitere gute Voraussetzungen für hohe Arbeitsmotivation. Wenn im Vorhinein Ängste auf ommen, dann auch keine fachlichen: «Dass die beruflichen Aufgaben gemeistert werden, dessen sind sich die meisten sicher. Befürchtungen beziehen sich eher darauf, dass Integration und Kontaktknüpfen schwierig werden oder die Familie sich nicht wohl fühlen könnte.» Hier ist man als Expat zumeist auf sich allein gestellt.

Alles hat ein Ende...

Viele verlieren derweil aus dem Blickfeld, dass die Zeit im Ausland begrenzt ist. Auf die Rückkehr sollten sich Expats intensiv vorbereiten. Morell: «Der Kontakt zum Heimatland ist enorm wichtig. Diejenigen, die die Verbindung zum Stammhaus gehalten haben, taten sich weniger schwer, wieder zurückzufinden.» Denn die Rückkehr scheint in manchen Aspekten problematischer als der Sprung in die fremde Welt. Auch, weil in den meisten Fällen in der Heimat die angenehmen Vergünstigungen während des Auslandsaufenthalts der Vergangenheit angehören.

Kein Karriereautomatismus

Es gibt Fälle, in denen der Auslandsaufenthalt ein Karrieresprungbrett bedeutete. Doch laut der Studie ist keineswegs ein Automatismus zu erkennen. Nicht alle Unternehmen garantierten ein Wiederkehrrecht oder das Recht, dieselbe beziehungsweise eine vergleichbare Position wieder besetzen zu können. Damit kann ein hierarchischer Abstieg verbunden sein. Morell: «Unternehmen sollten bereits zu Beginn klar stellen, dass sie keine Karriere versprechen können. Wenn ich den Mitarbeiter im Glauben lasse, dass er sicher anschliessend besser gestellt ist, dann kann die Enttäuschung am Ende gross sein.»

Die Studie hat jedoch auch gezeigt, dass gerade im Zuge der Finanzkrise Verständnis gezeigt wurde, sagt Morell: «Insofern nach der Rückkehr wieder ein gleichwertiger Job geboten wurde, zeigten sich viele zufrieden. Sie betonten, die Auslandserfahrung lasse realistischer werden.» Sicher ist, dass diese Auslandserfahrungen den ehemaligen Expat sein Leben lang bereichern werden.

YVONNE VON HUNNIUS
redaktion.ch@mediaplanet.com

ANZEIGE

Zweisprachigkeit, die Zukunftschance für Ihr Kind!
Qualifizierte und erfahrene Lehrpersonen unterrichten spielerisch und zielorientiert nach dem Zürcher Lehrplan in Englisch und Deutsch, während der Primarschule für die englische Sprache nach dem National Curriculum (UK) in ihrer Muttersprache Deutsch oder Englisch (native speakers) Ihre 3 bis 12-jährigen Kinder.

TAZ Horgen Zweisprachige Tagesschule
TAZ Horgen Bilingual Day School

Alte Landstrasse 33-35 CH-8810 Horgen
Telefon: +41 (0) 43 244 00 70, Fax: +41 (0) 43 244 00 74, E-Mail: info@taz-horgen.ch
www.taz-horgen.ch

FACTS

Weitere Informationen finden Sie im Internet
www.glocals.com
www.xpatxchange.ch
www.expatriate-services.ch
www.expatriateband.com
www.justlanded.com
www.theexpatcard.ch

Clubs
GC Rugby www.gc-rugby.ch
Asian Ladies Club of Switzerland www.alc-swiss.ch
SWEA Zürich www.swea.org

www.xpatxchange.ch
www.expatriate-services.ch/user/index.php?p=2
www.expatriateband.com
www.justlanded.com/deutsch/Common/Footer/Expatriates

TIPP 2

KONTAKT HALTEN MIT DER HEIMAT

FAMILIE
Die Unterstützung und der Kontakt zu Freunden und Familie ist essentiell.
FOTO: SHUTTERSTOCK

Eine Beziehung lebt vom Alltag

■ **Fragen:** Kann eine Liebe auf Distanz funktionieren?
■ **Antwort:** Ja, sagt Soziologe Cédric Duchêne-Lacroix. Allerdings nur bei guten Arrangements.

«Wo bist du gerade?», eine Frage, die seit 50 Jahren zunehmend wichtiger wird. Denn die Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort hat sich in dieser Zeit kontinuierlich verlängert. Kommunikations- und Mobilitätstechnologien haben es möglich gemacht: Multilokalität ist in der heutigen Gesellschaft zu etwas völlig Normalem geworden. Das Phänomen der Fragmentierung und Vermehrung der Lebensorte einer Person, die persönliche «Archipelisierung», ist weit verbreitet, erklärt Cédric Duchêne-Lacroix, der am Soziologischen Institut der Universität Basel arbeitet und sich seit seiner Dissertation mit diesem Thema auseinandergesetzt hat. Trotz zunehmender Multilokalität würden traditionelle Anwesenheitserwartungen an den verstreuten Orten jedoch erhalten bleiben.

Drei Stunden-Limite

Obschon dank Videotelefonie und E-Mails die Grenzen und Kilometer zumindest virtuell leicht zu überwinden sind, ersetzen sie die physische Anwesenheit nicht immer. «Kinder und Ehepartner verlangen nach realer Präsenz. Dazu gehört auch, dass die Rolle innerhalb der Familie wahrgenommen wird und regelmässig Neuigkeiten – und mögen es noch so banale Erlebnisse sein – ausgetauscht werden», weiss Duchêne-Lacroix. Solche Routinen sind wichtig, denn eine Beziehung lebt in erster Linie vom Alltag und nicht von aussergewöhnlichen Ereignissen. Um all diesen Ansprüchen gerecht zu werden, sollte eine maximale Reisezeit von drei Stunden täglich nicht überschritten werden, wie die Untersuchungen von Duchêne-Lacroix ergeben haben.

Liebe nach Terminkalender

Insbesondere das Leben in verschiedenen Ländern verunmöglicht dies jedoch in aller Regel. Eine Wochenendbeziehung beginnt und damit verbunden ein grosser logistischer Aufwand. Darüber sind sich viele Paare in dieser Situation viel zu wenig bewusst, weiss Duchêne-Lacroix. Terminkalender müssen abgestimmt werden, freie Tage für den Partner reserviert werden, Tickets möglichst früh gebucht werden. Ein einfaches Treffen mit dem Partner wird so plötzlich zu einem minutiös geplanten Meeting. Viele Paare sind sich dies zu Beginn einer Fernbeziehung nicht bewusst, wie Studien von Duchêne-Lacroix ergeben haben. Auch die Auswirkungen – etwa Müdigkeit, weniger Flexibilität bei Treffen mit anderen Mitmenschen oder reduziertes Engagement im Job – werden häufig unterschätzt.

Cédric Duchêne-Lacroix, Soziologe

«Das Phänomen der Fragmentierung und Vermehrung der Lebensorte einer Person, ist weit verbreitet»

Abwesenheit als Chance

Doch nicht für alle Leute, ist die temporäre Distanz zum Partner ein Übel, das es so schnell als möglich zu überwinden gilt. Gewissen Paaren dienen diese kurzen Auszeiten als Chance für eine noch intensivere Beziehung. «Einer der Befragten arbeitete drei Tage am Stück in einer fremden Stadt und verbrachte deshalb nur vier Tage die Woche zuhause bei seiner Familie. Diese Tage erlebte er allerdings noch viel intensiver, weil er allein für seine Familie da war», erzählt Duchêne-Lacroix.

SARAH ZELLER
redaktion.ch@mediaplanet.com

8 TIPPS VON MARTINA MORELL, DAMIT DIE ZEIT ALS EXPATRIATE ZUM ERFOLG WIRD

1 Führen Sie vor der Entsendung ein offenes Gespräch mit den verantwortlichen Personen im Unternehmen über gegenseitige Erwartungen und die Zeit nach der Rückkehr.

2 Halten Sie während des Auslandsaufenthalts intensiven Kontakt zum Stammhaus, damit die Rückkehr unproblematisch abläuft und Sie auf dem Laufenden in Bezug auf Veränderungen und neue Jobmöglichkeiten bleiben.

3 Nehmen Sie jegliche zur Verfügung stehende organisationelle Unterstützung des Arbeitgebers bei der Umsiedlung an.

4 Bereiten Sie sich auf das neue berufliche und kulturelle Umfeld vor, in dem Sie auch Kollegen fragen, die bereits im Zielland Zeit verbracht haben.

5 Nutzen Sie die Chance ein interkulturelles Training zu absolvieren.

6 Falls Sie mit Ihrer Familie übersiedeln, fliegen Sie vor Entsendungsbeginn ins Zielland, um die Wohn- und Ausbildungssituation schon frühzeitig planen zu können. Achten Sie auch bei der Rückkehr bereits früh auf Termine zur Eingliederung der Kinder in den Kindergarten oder die Schule.

7 Berechnen Sie für Organisationsangelegenheiten auf dem Weg ins Ziel- und auch Heimatland Puffertage ein.

8 Erwarten Sie nicht, dass der Lebensstandard im Ausland auch nach der Rückkehr gehalten werden kann und dass dem Aufenthalt automatisch ein Karrieresprung im Unternehmen folgt.

ANZEIGE

• Home Search
• Visa & Immigration Services
• Family Assistance & School Search
• Household Goods Shipment
• Intercultural Training
• Partner Career Support
• Global Mobility Consulting Services

zurich@crownrelo.com
Tel. 044 454 4800

lausanne@crownrelo.com
Tel. 021 621 7000

Basel · Geneva · Lausanne · Zurich
and another 180 locations in 55 countries

Well Connected. Worldwide.™

CROWN RELOCATIONS

crownrelo.com

INSPIRATION

TIPP 5
RÜCKKEHR VOR ABREISE PLANEN

«Immer einen Plan B im Hinterkopf haben»

3 FACTS ZUM ERFOLG
1. Glauben: Glauben Sie daran, dass Sie Ihre Ziele erreichen können. Bleiben Sie fern von negativem Einfluss oder ähnlichem, dass Sie an Ihrem Erfolg zweifeln lässt.
2. Verantwortung: Realisieren Sie, dass nur Sie alleine für Ihre Zukunft verantwortlich sind. Nur Sie sind verantwortlich für den Output Ihres Erfolges und deren Anstrengung.
3. Ausdauer: Geben Sie nicht auf, bevor Sie das erreicht haben, was Sie sich als Ziel gesetzt haben. Brechen Sie die einzelnen Schritte in kleine einzelne Schritte runter.
FOTO: ZVG

Ein Expatriate reist selten allein. Folglich ist die Zufriedenheit des mitreisenden Partners ebenso wichtig, wie die des Entsandten selbst. Jeanette A. Cerquone, Managing Director des Spouse Career Centers, erklärt, wie auch der Partner eines Expats im Ausland glücklich werden kann.

■ Die Unzufriedenheit innerhalb der Familie ist ein häufiger Grund für die vorzeitige Beendigung eines Expat-Aufenthalts. Wie häufig?
Jeanette A. Cerquone: Vor zehn Jahren hat Novartis als eine der ersten Firmen überhaupt die Gründe für Abbrüche des Expatriate-Aufenthalts analysiert. Sie hat herausgefunden, dass in 80 Prozent der Fälle familieninterne Probleme als Begründung für die frühe Rückkehr genannt wurden. Mit der Erkenntnis, dass die Befindlichkeit des Partners für das Gelingen eines solchen Auslandaufenthalts wichtig ist, nahm man die Unterstützung für soziale und berufliche Integration der Partner in die HR Policy auf.

■ Welche Probleme werden von Expat-Partnern am häufigsten beklagt?
In vielen Fällen führen soziale und kulturelle Anlaufschwierigkeiten zu Problemen. Vor grosse Herausforderungen werden auch Partner gestellt, die ihre eigene Karriere möglichst reibungslos fortsetzen wollen und Karrierevorstellungen mitbringen, die der vorherrschenden Arbeitsmarktsituation nicht entsprechen. Seit etwa zehn Jahren arbeiten wir sehr häufig auch mit mitreisenden Ehemännern oder Partnern. Einige haben sich sehr gut mit kurzen Auszeiten und der Stellensuche vor Ort arrangiert. Andere hielten es wiederum keine sechs Monate ohne einen guten Job aus und wollten wieder zurück in ihr Ursprungsland.

■ Wie kann Expat-Partnern das neue Leben erleichtert werden?
Es ist wichtig, schon bevor sie ihr Aufenthaltsland verlassen, ihr aktuelles Leben genau zu analysieren, um so herauszufinden, welche Komponenten für sie wichtig sind. Dies gilt nicht allein für den beruflichen, sondern auch für den sozialen Bereich. Es sollten konkrete Wünsche – beispielsweise eine Teilzeitarbeit – formuliert werden, um die Realisierbarkeit dieses Wunsches bereits vor der Abreise zu klären.

■ Müssen Firmen ihre Mitarbeiter und dessen Familie also noch besser auf den Aufenthalt vorbereiten?
Nein, das glaube ich nicht. Es gibt unzählige Möglichkeiten und Unterstützungsangebote, um sich vorzubereiten. Man muss jedoch bedenken, dass Expats, denen ein Umzug ins Ausland bevorsteht, andere Dinge zu klären haben. Die meisten haben wohl gar nicht die Zeit, sich frühzeitig noch intensiver mit dem neuen Land zu beschäftigen.

■ Welchen Tipp würden Sie jemandem geben, der seinen Partner ins Ausland begleitet?
Das mag vielleicht banal klingen, doch die Leute sollten die Flinte nicht gleich ins Korn werfen. Häufig fällt mir auf, wie frustriert die Familien sind, wenn nicht alles auf Anhieb so klappt, wie sie sich das erhofft haben. Eine auf Bedürfnisse abgestimmte Beratung und Begleitung im neuen Land kann da durchaus sehr hilfreich sein. Ein solcher Aufenthalt bringt viel wertvolle Erfahrungen, birgt aber auch Risiken. Nicht alles läuft immer genau so ab, wie man es sich zurechtgelegt hat. Darum ist es wichtig, immer einen Plan B im Hinterkopf zu haben.

SARAH ZELLER
redaktion.ch@mediaplaneter.com

FACTS

Tipps für einen einfacheren Start in der neuen Heimat:

- **Konkrete Wünsche und Ansprüche** schon vor der Abreise formulieren
- **Realisierbarkeit von Jobvorstellungen** oder Freizeitbeschäftigungen abklären
- **Sich mittels interkultureller Trainings** oder Fachliteratur auf das Bevorstehende vorbereiten

! Lesen Sie mehr im Internet:
www.spousecareercentre.com
www.expatratgeber.de
www.goingglobal.de

Bilingual klappt der Anschluss

■ **Frage:** Muss ein Schüler in einer bilingualen Schule alles doppelt lernen?
■ **Antwort:** Nein, nach dem Prinzip «Eine Lehrperson, eine Sprache» wird wöchentlich die Sprache gewechselt und der Lehrinhalt nur einmal vermittelt.

Christa Neukom
ist als kaufmännische Schulleiterin der «TAZ Horgen Zweisprachige Tagesschule» in Horgen tätig.

In den Gängen der zweisprachigen Tagesschule TAZ Horgen am Zürichsee plappern die Kinder auf Englisch und Deutsch, man hört jedoch auch weitere Sprachen. In den Klassenräumen der Primarschule hingegen herrscht jeweils Einsprachigkeit. Christa Neukom, kaufmännische Schulleiterin der TAZ Horgen, erklärt: «Immer eine Woche werden die Kinder in allen Fächern auf Englisch und die darauffolgende auf Deutsch von jeweils muttersprachlichen Lehrpersonen unterrichtet. So werden die Sprachen klar getrennt.» Sogenannte Tandem-Teachers arbeiten pro Stufe eng in Betreuung, Unterrichtsplanung, bei Elterngesprächen oder Notengebung zusammen. Was der eine lehrt, führt der zweite in einer anderen Sprache fort. Im Pre-Kindergarten und in den zwei Kindergartenjahren der TAZ Horgen stehen jeweils eine englischsprachige und eine deutschsprachige Betreuungsperson im Teamteaching den Kindern zur Seite.

Intensive Betreuung

Gerade für Expatriates, die für längere Zeiträume in der Schweiz leben, ist dieses bilinguale System interessant. Das Curriculum richtet sich nach dem offiziellen Lehrplan des Kantons Zürich,

Schülerin der TAZ Horgen Zweisprachige Tagesschule

während der Primarschule zusätzlich für die englische Sprache nach dem National Curriculum (UK). «Somit ist ein Anschluss sowohl an das englische, als auch an das Schweizer System kein Problem. Das ist ein grosser Unterschied im Vergleich zu ‚International Schools', in denen meist das ‚International Baccalaureate' angestrebt wird. Zudem fällt den ausländischen Schülern die soziale Integration viel leichter», sagt Neukom. Nicht nur, weil sie fliessend Deutsch sprechen, sondern weil sich auch viele Schweizer Eltern für die familiäre bilinguale Schule entscheiden. Teils, weil sie zu einem früheren Zeitpunkt als Expatriates im Ausland waren – teils, weil sie schlicht ihren Kindern eine qualitativ hochwertige, internationale Ausbildung bieten wollen. Bei Bedarf werden diese von halb acht morgens bis halb sieben am Abend betreut, in der Primarschule kommen auf eine Lehrperson nur rund 16 Kinder. Kinder ab Primarschule, die bei Eintritt nur einer der beiden Sprachen mächtig sind, werden speziell unterstützt. «Aber man darf nicht unterschätzen, wie schnell Kinder lernen», sagt Neukom.

YVONNE VON HUNNIUS
redaktion.ch@mediaplanet.com

NEWS

FERNSTUDIUM
Es erlaubt mit beiden Beinen im Beruf zu bleiben, aber sich trotzdem Fortzubilden.
FOTO: SHUTTERSTOCK

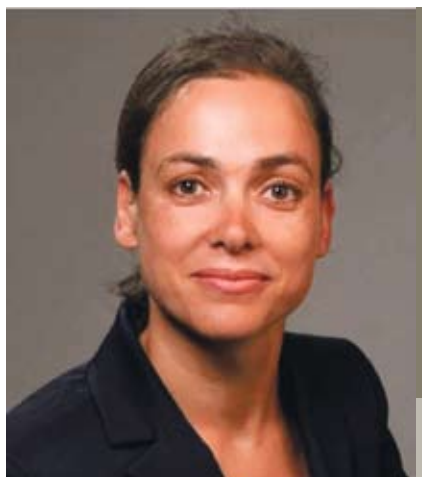
Meisterliches Innovations-Management

Studieren, wann es die Zeit erlaubt, ist kein Traum, sondern das berufsbegleitende Angebot einer Fernfachhochschule.

Es fallen noch immer keine Meister vom Himmel, aber an der Fernfachhochschule Schweiz (FFHS) kann man auf der Erde bleiben und dennoch Master werden. «Wir sind eine reguläre Fachhochschule», erklärt Ute Eisenkolb, Leiterin des Master-Studiengangs in Business Administration. «Mit dem Unterschied allerdings, dass unsere Studierenden im Beruf bleiben.» Das berufsbegleitende Angebot zwingt niemanden, das Erwerbsumfeld aufzugeben: «Beruf, Familie und Studium sind bequem unter einen Hut zu bringen.»

Das Modell heisst Blended Learning – jeden zweiten Samstag findet der Unterricht live statt; die übrigen 80 Prozent des Studiums laufen über eine bewährte Online-Lernplattform.

Die FFHS verfolgt die Strategie praxisorientierter Studiengänge, sowohl bei den Bachelor- wie bei den Master-Kursen. Der Master in Business Administration richtet sich praxisrelevant dank der Ausrichtung auf Innovationsmanagement an alle, die eine Karriere in Strategie anstreben, international tätig sein und die Innovation in ihrem Betrieb durch ein effizientes Innovationsmanagement voranbringen wollen. «Wer Managementverantwortung übernehmen will, muss die Fähigkeiten erwerben, ein Unternehmen in seiner gesamten Komplexität führen zu können, Visionen zu entwickeln und die Mitarbeitenden zu motivieren», betont Ute Eisenkolb. Grosser Wert wird ebenso auf die Vertiefung der Sozialkompetenz gelegt.



«Eine ideale Alternative zum Vollzeitstudium und besonders interessant für Frauen mit kleinen Kindern.»

Ute Eisenkolb, Leiterin Studiengang MSC Business Administration mit Schwerpunkt Innovationsmanagement an der Fernfachhochschule Schweiz

«Die Welt, auch die Geschäftswelt, wird immer globaler», so Ute Eisenkolb. «Das Master-Studium Innovationsmanagement befähigt unsere Studierenden, Schritt zu halten mit den Märkten und sich Herausforderungen zu stellen, die hohe Kompetenz in der Innovationsstrategie mit neuen Produkten, neuen Prozessen, Optimierung und Nachhaltigkeit erfordern. Wir fördern Entrepreneurship, aber auch die Kreativität, indem wir einen Zukunfts-Workshop anbieten.»

Das Bachelor-Studium dauert neun Semester, der darauf folgende Master-Studiengang, den es seit 2009 gibt und der pro Semester 2200 Franken kostet, zusätzliche zwei Jahre plus ein halbes Jahr für die Masterarbeit. Die Studierenden sind zwischen 25 und 40 Jahre alt, sie kommen aus den verschiedensten Branchen, KMU, Versicherungen, aber auch Grossunternehmen wie die Post. Einige arbeiten bereits im Ausland. Auch bei dieser Studienart fällt kein Meister vom Himmel: Zwischenprüfungen, Gruppenarbeiten, Präsentationen benötigen ein klares Zeitmanagement.

GISELA BLAU
redaktion.ch@mediaplanet.com

Weitere Informationen:
www.fernfachhochschule.ch/ffhs
www.fernfachhochschule.ch/ffhs/studienangebot/master

KURZNACHRICHTEN

Karriere
Der richtige Mix aus Ausbildung, Networking und Selbstpräsentation macht es aus.

Image ist alles

Frage: Wer schafft es, in der Hierarchie ganz nach oben?
Antwort: Jene, die sich erfolgreich vermarkten, denn falsche Bescheidenheit ist ein Karrierekiller.

Eigenlob stinkt. Falsch. Die Binsenweisheit, die einen schon im Kindesalter vermittelt wird, hat ihre Gültigkeit verloren. Eigen-PR ist wichtiger denn je und entscheidend, um beruflich voranzukommen. In einer Befragung Deutscher Unternehmensberater hielten ganze 28 Prozent falsche Bescheidenheit für einen Karrierekiller. Fleissig und zurückhaltend hinter dem Bürotisch zu ackern, bis der Arbeitgeber von sich aus eine Lohnerhöhung oder eine Beförderung anbietet, zahlt sich in den meisten Fällen nicht aus. Doch viele Berufstätige wagen den Schritt hinaus aus der Masse nicht. Sie bleiben lieber in Deckung, wollen sich nicht angreifbar machen, nicht polarisieren. Genau das ist es aber, was den Unterschied macht.

Tue Gutes und sprich darüber

Gemäss einer Studie der Firma IBM ist Leistung lediglich bei zehn Prozent aller Beförderungen der Schlüssel zum Erfolg. Ganze 90 Prozent der Beförderungsentscheide basieren hingegen auf guter Selbstvermarktung sowie dem Draht zum direkten Vorgesetzten. Wer heutzutage erfolgreich sein möchte, muss sichtbar sein und Selbstbewusstsein verkörpern. Ein guter Weg, um nicht unsympathisch zu wirken, ist etwa die begeisterte Darstellung der eigenen Leistungen. Doch auch scheinbar unwichtige Smalltalks über aktuelle Projekte, wenn man den Vorgesetzten im Pausenraum oder im Lift antrifft, können den entscheidenden Unterschied machen. Getreu dem Motto: Tue Gutes und sprich darüber.

Darüber zu sprechen, lohnt sich allerdings nur dann, wenn es die richtigen und wichtigen Leuten hören. Über 30 Prozent aller erfolgreichen Jobvermittlungen kommen über Verbindungen zu Stande, wie ein deutsches Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in einer Studie herausgefunden hat.

Anstrengung lohnt sich

Doch Networking und richtige Kommunikation will gelernt sein. Auf Vieles kommt es dabei an. Am wenigsten jedoch auf das, was wirklich zählt: Inhalt. Zum Gesamteindruck tragen Mimik und Gestik 55 Prozent, die Stimme 38 Prozent bei. Was gesagt wurde, ist mit gerade mal sieben Prozent für den Gesamteindruck eher mässig relevant. Das Outfit, der Smalltalk und sicheres Auftreten sind gemäss Kommunikationsexperten entscheidend, um beim Gegenüber zu punkten und das Netzwerk zu erweitern.

Doch von nichts kommt nichts. Selbstmarketing bedeutet Arbeit. Viel Arbeit. Um tatsächlich berufliche Ziele mittels entsprechender Kontakte zu erreichen, ist ein strategischer Aufbau eines Netzwerkes notwendig. Das kostet Zeit und zu Beginn für manchen auch sehr viel Überwindung. Insbesondere jenen, denen die Gabe sich zu präsentieren, nicht in die Wiege gelegt wurde, helfen heute verschiedenste Ratgeber-Bücher sowie entsprechende Trainingskurse. Am Ende jedoch zahlt sich die Anstrengung aus. Denn die Frage ist: Will man sein Leben selbst gestalten oder er es von anderen gestalten lassen? Nur, wer aktiv wird und auch einmal über seinen eigenen Schatten springt, schafft es in der Hierarchie ganz nach oben.

SARAH ZELLER
redaktion.ch@mediaplanet.com

ANZEIGE

Im Fernstudium zum Master-Abschluss (FH)

FFHS
Fernfachhochschule Schweiz
Zürich | Basel | Bern | Brig
Mitglied der SUPSI

Master of Science Business Administration
mit Vertiefung Innovation Management

Executive MBA / DAS General Management
Management & Leadership-Skills

Ihre Vorteile
- Blended-Learning: 80% Selbst-/Onlinestudium und 20% Präsenzen an Samstagen
- Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie
- Eidgenössisch geschützt und international anerkannt

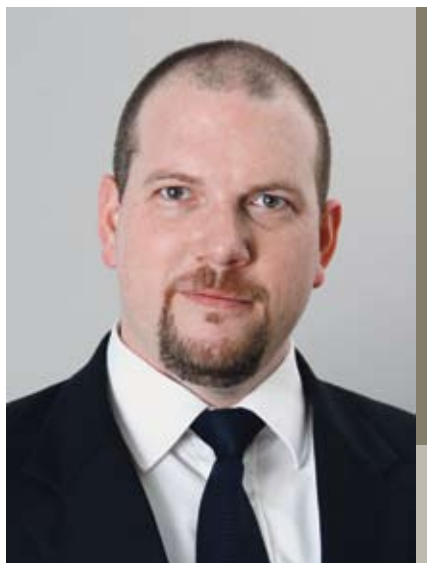
www.ffhs.ch | +41 (0)27 922 39 00 oder +41 (0)44 842 15 50

NEWS

TIPP 3 SPRACHE LERNEN

International ist das Schlüsselwort

■ **Frage:** Wie wird die Management-Karriere eines Kadermitglieds am gewinnbringendsten gefördert?
■ **Antwort:** Zum Beispiel durch den Abschluss eines International Executive Master of Business Administration, dem internationalsten der Master-Studiengänge.



«Wir sind sehr selektiv bei der Auswahl unserer 20 Studierenden, weil wir einen hochwertigen und ausgewogenen Mix anstreben.»

Dr. oec. HSG Daniel Seelhofer
Studiengangleiter International Executive MBA, Stabschef der School of Management and Law an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Winterthur

Viele Wege führen zum Titel eines Master of Business Administration, aber nur wenige werden durchgehend auf Englisch angeboten und sind durchwegs international ausgerichtet: So zum Beispiel der neue Studiengang an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW). Im Herbst startet das Pilotprogramm für 20 Studierende, die es bis zum International Executive Master of Business Administration (IEMBA) schaffen wollen, eine exzellente Ergänzung des ZHAW-Portfolios mit einem exklusiven Titel.

Das kürzlich vom Kanton Zürich bewilligte neue Masterstudium dauert zwei Jahre und richtet sich an Führungskräfte im Alter von etwa 35 bis 45 Jahren. Der Studiengang ist durchgehend international ausgerichtet und wird ausschliesslich auf Englisch geführt. Vorausgesetzt wird nicht nur ein Hochschulabschluss wie bei allen Masterstudien, sondern auch tadelloses Englisch, am besten mit einem anerkannten Zertifikat. Das Studium wird berufsbegleitend durchgeführt, alle zwei Wochen von Donnerstag bis Samstag.

«Unsere Zielgruppe setzt sich aus Angehörigen der oberen Führungsebenen zusammen, bei KMU dem Kader unmittelbar unter dem Patron, in grösseren, international ausgerichteten Unternehmen beispielsweise aus Abteilungsleitern oder High Potentials, die von ihren Vorgesetzten gefördert werden», sagt Dr. Daniel Seelhofer, Studienleiter International Executive MBA und Stabschef der School of Management and Law der ZHAW. «Unser neuer internationaler Studienabschluss wird eine Türöffnerfunktion für die Absolvierenden bringen.»

Die bedeutsamen Buchstaben hinter dem Namen werden künftig vergleichbar sein mit den fünf Sternen in der gehobenen Hotellerie: Sie verleihen Status und Statur, wirken karrierefördernd, versprechen eine Besserstellung im bestehenden Job oder einen Sprung in einen noch besseren, denn sie zeugen von der Befähigung für Kaderarbeit auf hohem Niveau. Der Abschluss des internationalen Executive MBA der ZHAW wird weltweit anerkannt und ist eidgenössisch geschützt.

Das Internationale des neuen Studiengangs wird vertieft durch Eintauchen in andere Kulturen: Studierenden im zweiten und dritten Semester winkt je eine Studienreise, einmal nach China, einmal in den Nahen Osten (Libanon, Dubai, Katar). Wichtig, sagt Seelhofer, selber Absolvent der Hochschule St. Gallen, sei nebst dem rein betriebswirtschaftlichen Rucksack die Interkulturalität des Studiums, das auf anspruchsvolle Führungsaufgaben im internationalen Management vorbereite: «Auch unser Lehrkörper ist international. Die 16 Dozierenden stammen aus 12 Nationen.»

Fundament des International Executive MBA der ZHAW ist die Betriebswirtschaftslehre, deren Studium die meisten Absolvierenden mitbringen werden. Darauf bauen die Prinzipien der Führungsausbildung, des internationalen Business sowie von Ethik und Verantwortlichkeit auf. Entscheide sollen ethisch begründet werden. Interaktionsaktivitäten werden gepflegt; dazu gehört beispielsweise eine einwöchige Krisenmanagement-Simulation. Seelhofer: «Unsere Methodik ist neu und innovativ.» Neu ist etwa die Referenzfallstudie, die durch das ganze Studium begleitet und in der Krisenmanagement-Woche gipfelt, samt Szenario, Gruppenunterstützung durch mehrere Coaches und ein schriftliches Feedback für alle Teilnehmer.

Die Führungsausbildung basiert nebst der persönlichen Ausbildung vor allem auf einer neuartigen Verknüpfung der Führungsmethodik von Krisenstäben mit betriebswirtschaftlichen Elementen. Auch der Einsatz von Stäben zur Entscheidvorbereitung und die Aktionsplanung und -führung gehören zur Ausbildung. Mit dem Fokus auf Ethik, der neuartigen Führungsausbildung und dem durchgehend internationalen Bezug unterscheidet sich der neue Studiengang deutlich von bestehenden Angeboten.

GISELA BLAU
redaktion.ch@mediaplanet.com

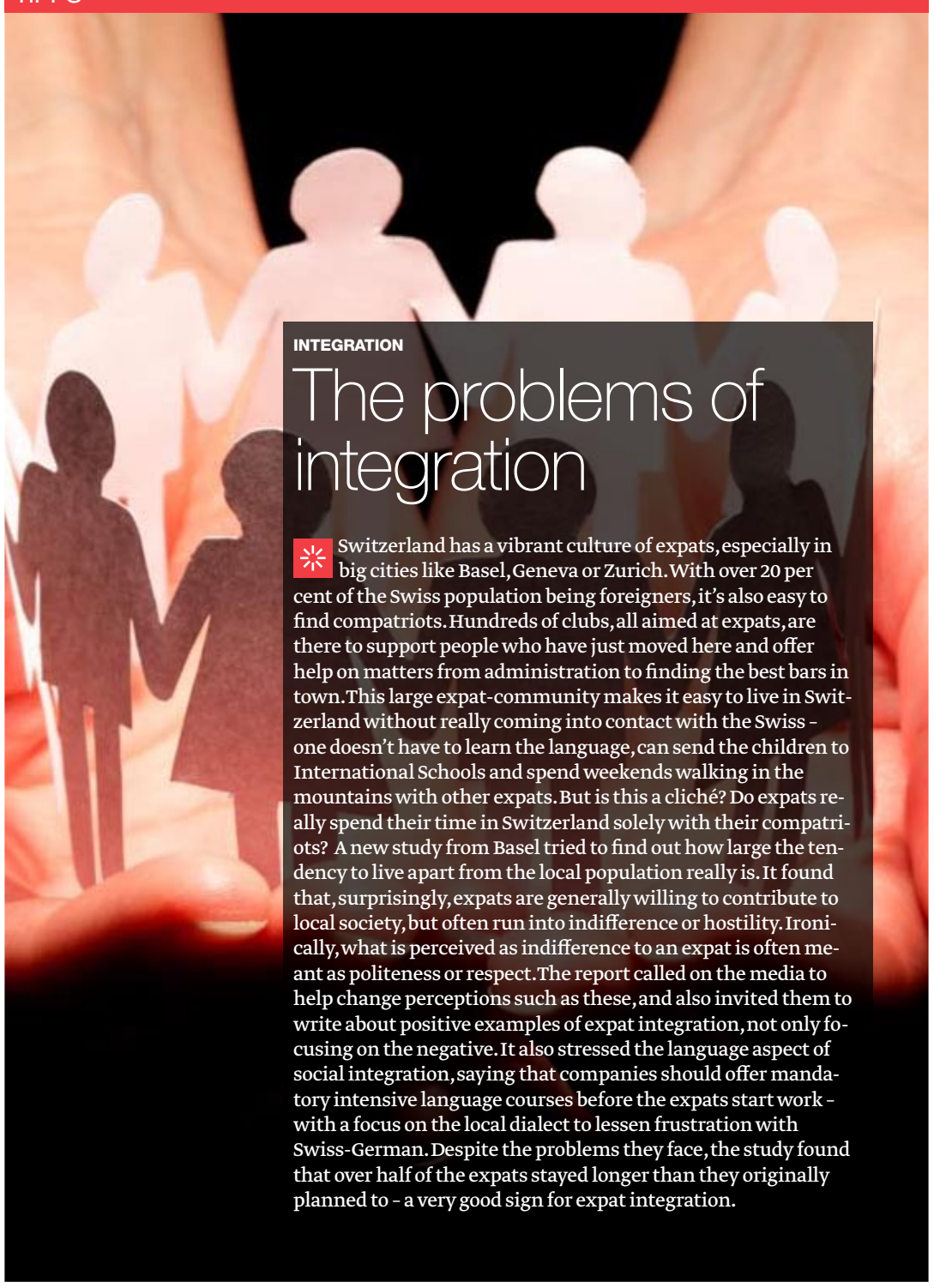
FACTS

■ **Es gibt zahlreiche Anbieter von Masterstudien.** Die ZHAW bietet einen hohen Qualitätsanspruch mit strikt geregeltem Professorenwesen.
■ **Der Nachweis erstklassiger Englischkenntnisse** im Aufnahmeprozedere orientiert sich an den britischen Standards und kann im Rahmen des Anmeldeprozesses erbracht werden.

ANZEIGE

INSPIRATION

TIPPS



INTEGRATION

The problems of integration

Switzerland has a vibrant culture of expats, especially in big cities like Basel, Geneva or Zurich. With over 20 per cent of the Swiss population being foreigners, it's also easy to find compatriots. Hundreds of clubs, all aimed at expats, are there to support people who have just moved here and offer help on matters from administration to finding the best bars in town. This large expat-community makes it easy to live in Switzerland without really coming into contact with the Swiss - one doesn't have to learn the language, can send the children to International Schools and spend weekends walking in the mountains with other expats. But is this a cliché? Do expats really spend their time in Switzerland solely with their compatriots? A new study from Basel tried to find out how large the tendency to live apart from the local population really is. It found that, surprisingly, expats are generally willing to contribute to local society, but often run into indifference or hostility. Ironically, what is perceived as indifference to an expat is often meant as politeness or respect. The report called on the media to help change perceptions such as these, and also invited them to write about positive examples of expat integration, not only focusing on the negative. It also stressed the language aspect of social integration, saying that companies should offer mandatory intensive language courses before the expats start work - with a focus on the local dialect to lessen frustration with Swiss-German. Despite the problems they face, the study found that over half of the expats stayed longer than they originally planned to - a very good sign for expat integration.

INSPIRATION

Question: How does the British Embassy help its expats?
Answer: For the most part, no help is needed – expats adapt easily to life in Switzerland.

The first Ambassadorial post is like a love affair

INTERVIEW

BERNE

You have now been British Ambassador for nearly two years – how have these years been for you?
I have had a great time since taking up my post in December 2009. Relations between Switzerland and the United Kingdom are extensive, with plenty of scope to make them richer still. The highlight for me so far was the visit by the Prime Minister, Prince William and David Beckham in support of England›s 2018 World Cup bid. Although we didn›t win the bid, the visit made a memorable impact. Also satisfying has been the expanding business between Swiss and British companies, which I find very stimulating to help develop.

You are the first female British Ambassador in Switzerland - what does this mean, for you and for the Embassy?
I feel enormously privileged to be British Ambassador in Switzerland. I firmly believe that gender should not be a criterion for professional appointments, and I enjoy being accredited to a country where there are many splendid women as well as men in public life. I am also happy that the Embassy has pretty equal numbers of talented men and women.
How are you enjoying life in Switzerland?
I am delighted by the great qualities of the Swiss people, and Switzerland›s inspiring geography. Whenever I can afford the time I take myself to enjoy the mountains. And since I travel back to England regularly, I am never away long enough to miss anything!

You have lived in Brazil, Montreal, Paris, Washington and Los Angeles - what is it like to be always on the move?
I always wanted to be a diplomat, and have had a brilliant series of postings. I find it hard to believe how lucky I have been to serve Britain in these wonderful places. I can›t think of anything more rewarding than to serve my country, learn about other countries, and play a part in making the world a better place.

What is different here compared with your other positions from all around the world?
This is my first position as Ambassador, and that is very different from other diplomatic roles. Maybe a first Ambassadorial post is like a first love affair - very special.

PROFIL

Sarah Gillett

The British Ambassador in Berne, has worked in many countries before coming to the Swiss Embassy in 2009. "It is highly rewarding to represent the United Kingdom in two countries where the appetite for working creatively together is so strong", she says.

What fascinates you about your job?
The variety, the unexpected, the unique experiences, the contact with extraordinary people, the scope to rise to challenges and the chance to make a difference.

Have you ever wished to stay in one place and settle?
One day I shall settle in Britain, which is the place I come from and love best. But not yet.

How have you experienced the expat-communities around the world? What is the expat community in Switzerland like in comparison?
Expatriate communities differ around the world. We estimate that there are around 40,000 British expatriates who live and work here for different reasons. There are a number of British expatriate groups, such as the British Residents› Association, the Anglo-Swiss Clubs and others which bring the British communities together. The Embassy website www.ukinswitzerland.fco.gov.uk provides details of such associations as well as advice for British people in Switzerland.

How does the Embassy help expats?
The Embassy provides consular services such as assistance with birth and marriage registration, but for the most part the British expatriates here look after their own affairs well and adapt easily to life in Switzerland.The British Embassy website offers a range of information on the embassy's services under Help for British nationals.

What are the facts or tips you can provide on how to best start a new life in Switzerland?
The best way to start life in a new country is to plan well with good information. The British Foreign and Commonwealth Office provides good advice on its website www.fco.gov.uk. The Swiss government website www.ch.ch offers valuable information about life in Switzerland.

JESSICA KING
redaktion.ch@mediaplanet.com

ANZEIGE

VARIAN
medical systems

A partner for **life**

«Ein Arbeitgeber fürs Leben» im wahrsten Sinne des Wortes. Das Unternehmen Varian konzentriert ihre Energien darauf, Leben zu retten. Und das weltweit – in Kooperation mit Kunden und Institutionen entstehen Anwendungen für die Krebsbehandlung, Radiotherapie, Röntgen-Bildgebung und für Sicherheitslösungen. Diese unternehmerischen Aktivitäten haben grossen Einfluss auf das Leben vieler Menschen. Ein guter Grund, weshalb Mitarbeiter über viele Jahre für diese wichtige Sache arbeiten. Die ist der Garant für eine angenehme Arbeitsatmosphäre an Ihrem zukünftigen Arbeitsort.

Varian Medical Systems ist der weltweit führende Hersteller von medizinischen Linearbeschleunigern und Lieferant von kompletten Krebstherapie-Systemen.

Varian Medical Systems
Imaging Laboratory GmbH
Täfernstrasse 7
5405 Baden-Dättwil
Tel. 056 203 04 04
www.varian.com

LIBERTY
Die unabhängige Vorsorgeplattform

Verschenken Sie keine Zinsen
auf Freizügigkeitsgelder!

Folgende Vorteile sprechen
für unser innovatives Angebot:

- 1.75 % Zins auf Freizügigkeitskonten
- Grösstes Fondsangebot (BVV2) schweizweit
- Maximale Sicherheit durch Partnerbanken

Online Kontoeröffnung:
www.freizuegigkeitskonto.ch

Die freie Wahl ist die richtige Wahl

Liberty Freizügigkeitsstiftung · Postplatz 3 · 6431 Schwyz
Telefon +41 (0)41 813 03 03 · info@liberty-vorsorge.ch

DIE BRITISCHE BOTSCHAFTERIN hat erfüllt die repräsentativen Aufgaben ihres Landes.
FOTO: ZVG

ANZEIGE

focal point for careers in transition

spouse career centre GmbH

What we do:

- Employability assessment
- Career coaching; individual support as needed, with research, consulting and networking, to leverage the spouse's portable skills for the local job market
- Social integration support
- with a diverse group of local and international professionals and expertise of 10 years in this field

We aim to be the best partner for expats whose careers are in transition, offering search tools, extensive networks and deep expertise.

Contact:
Jeanette Cerquone
Managing Director / Business owner
phone +41 79 279 86 96
jeanette.cerquone@spousecareercentre.com
www.spousecareercentre.com

INSPIRATION

TIPP 4 VORSORGE-LÜCKEN BEACHTEN

KARRIERE
Eine erfolgreiche Karriere beginnt bei einer guten Vorbereitung.
FOTO: SHUTTERSTOCK

Das sind die Kompetenzen von künftigen Führungskräften

Expatriate-Programme sind ein wichtiges Gefäss zur Talentförderung und gehören mittlerweile zum Employer Branding dazu. Ralph Balmer, Manager Human Resources bei Varian Medical Systems International, erklärt, weshalb das alleine noch nicht reicht.

INTERVIEW

Welchen Stellenwert nimmt das Talentmanagement im strategischen Human Resources Management ein?
Bei uns ist es das Thema Nummer eins. Wir sind intensiv damit beschäftigt entsprechende Gefässe klar zu definieren. Konkret bedeutet dies, dass wir versuchen, die gesamte Arbeitnehmerbetreuung miteinander zu verknüpfen und Talenterkennung- und förderung nicht mehr nur von einzelnen Vorgesetzten, sondern von einem ganzen Management-Team abhängig zu machen. Noch sind wir nicht da, wo wir einmal sein wollen.

Ein wichtiges Gefäss zur Talentförderung sind Expatriate-Programme
Tatsächlich besteht bei vielen Mitarbeitern ein grosses Bedürfnis, im Ausland tätig zu sein. Eine Firma, die dies bieten kann, ist heutzutage eindeutig im Vorteil.

Entsendungen von Arbeitnehmern sind also ein entscheidendes Verkaufsargument?
Absolut. Es gehört mittlerweile zum Employer Branding dazu. Und es wirkt. Immer wieder beginnen die Augen zu leuchten, sobald man erwähnt, dass die Firma interessierten und engagierten Mitarbeitern die Möglichkeit bietet, ins Ausland zu gehen.

«Unternehmen müssen interkulturelle Kompetenzen und Verständnis für fremde Kulturen entwickeln.»

Ralph Balmer
Manager Human Resources bei Varian Medical Systems International

Dies trifft wohl aber vorwiegend auf junge Kandidaten zu?
Natürlich spricht Expatriation nur ein gewisses Segment an - also junge, meist unverheiratete und entsprechend flexible Menschen. Doch Talentförderung ist natürlich auch in der Schweiz möglich. Lokale Förderung ist ein relevantes Thema.

Sie sprechen also vor allem von der Generation Y – den digital natives –, die solche Chancen schätzen?
Ja, vor allem. Der aufstrebenden Generation sind drei Dinge wichtig: Sie verlangt einen hohen Technologiestandard, eine ausgewogene Worklife-Balance und gute Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Allerdings wollen sie dazu nicht die Schulbank drücken, sondern hinaus in die Welt, um sich dort die nötigen Kompetenzen anzueignen. Expatriate-Programme können hier einen wesentlichen Beitrag beisteuern..

Gehen wir einen Schritt weiter. Was wird von der Firma unternommen, dass ein ins Ausland entsandtes Talent mit den vielen Herausforderungen umgehen kann?
Noch viel zu wenig. Diese Mitarbeiter werden häufig ihrem Schicksal überlassen. Bei Entsendungen in andere Kulturkreise, wären eine intensive Betreuung oder Kompetenzschulungen sicherlich von Vorteil.

Also ein Sprung ins kalte Wasser?
Sozusagen, ja. Bei der Befragung von Expats ist die unzureichende Betreuung immer wieder ein Kritikpunkt. Wer diese Aufgaben jedoch trotz schwieriger Voraussetzungen meistert, kann sich wirklich zu den besten zählen.

Ist eine solche Erfahrung tatsächlich ein Garant dafür, die Karriereleiter empor zu klettern?
Sicherlich nicht jeder, der einen Auslandeinsatz absolviert hat, erhält automatisch eine Führungsposition. Allerdings kann ich aus eigener Erfahrung sagen, dass jene Leute, die eine solche Erfahrung gemacht haben, auf einen enormen Kompetenzschatz zurückgreifen können, den sie anderen Mitarbeitern gegenüber interessanter macht.

Was für Kompetenzen zum Beispiel?
Unsere Welt wird immer globaler. Unternehmen müssen interkulturelle Kompetenzen und Verständnis für fremde Kulturen entwickeln. Solche Fähigkeiten lernt man zuwenig in Kursen oder Schulungen. Wer sich jedoch in solchen Situation zurechtfinden muss, kann solche Fähigkeiten optimaler entwickeln. Interkulturelle Kompetenzen, Veränderungs- und Antizipationsfähigkeit sind die Kompetenzen von morgen. Dies sind wesentliche Kompetenzen der künftigen Führungskräfte.

SARAH ZELLER
redaktion.ch@mediaplaneter.com

FACTS

- **Expatriate-Programme** sind mittlerweile zu einem wichtigen Gefäss der Talentförderung innerhalb von Firmen geworden.
- **Insbesondere die Generation Y** fordert nach unkonventionellen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, wie etwas Expatriate-Programmen.
- **Expatriat-Programme** gehören heutzutage zum Employer Branding dazu.
- **Ausland-Entsendungen** sind kein Garant für den beruflichen Aufstieg, jedoch eine sehr gute Basis.

QUESTION & ANSWER

Natalie Albrecht, founder of the 4YOU.ch franchise of online platforms providing support for expatriates living in Switzerland.

Expats Care

Natalie, before we begin talking about the 4YOU platforms and how they benefit the expatriate community, I would like to get some background and context. Tell me a little about yourself: you have been an expat almost all of your life, haven't you?
! Yes, I was born Morocco, then moved to what is now Serbia, followed by Finland and then Kenya with my parents and so I was confronted with many, many things from the perspective of a child, changing schools regularly, adapting to new cultures, changing friends often. Back then we did not have Facebook or any of the other things people now use to keep in touch. And of course as a child you also see the struggles of your parents, when they move to new countries - for instance Finland, where the language is completely different.

What is the key aspect that makes the ZUG4YOU.ch platform so successful?
! The feature that really brought the platform alive was the launch of the online English newspaper, ‹The Zug Post›, which we added in 2009. If you were to think about it in terms of the Maslow Hierarchy of Needs, our platform first met the basic needs of the community, it provided a lot of static information about what to do when people get to Switzerland, how to find accommodation, get insurance, change a driver's licence, find an English-speaking doctor, dentist, hairdresser etc...

Of course I was always looking to improve things for the community. The next step after having basic needs met is to look outside yourself and to know what is going on around you. The launch of ‹The Zug Post› was really the icing on the cake. We were able to provide the expat community with local news and events in English, relevant to them and to their families. We translate all this information for them, and now they are not living in a parallel community anymore. If they want to integrate into the local Swiss community. Now they know what is going on, when there are elections, and how local elections work, and also more day to day news, for instance if there has been an accident on the local highway etc... it is so very important to know what is happening in your environment.

What is it like running this business?
! I could not think of anything I would rather be doing.

NEWS

Ich bin dann mal weg! Und meine Vorsorge?

Frage: Was geschieht mit Ihren Vorsorgegeldern, wenn Sie Ihren Wohnsitz ins Ausland verlegen?
Antwort: Am besten werden diese richtig parkiert, ins Ausland überwiesen oder hier sorgsam angelegt.

Die Auswanderung will gut überlegt sein. Ein wesentlicher Punkt auf der Checkliste verdient besondere Aufmerksamkeit: Was geschieht mit den Vorsorge-Geldern der Pensionskasse und der Säule 3a? Ein Detail, das keines mehr ist, sobald das Rentenalter vor der Tür steht. Wird jemand von einer Schweizer Firma ins Ausland geschickt, so kümmert sich die Abteilung Human Resources auch um diesen Aspekt. Wer jedoch ein völlig neues Leben in einem anderen Land plant, muss selber eine Lösung finden.

Vor der Abreise muss genau ausgerechnet werden, ob das Altersgeld allenfalls benötigt wird, um eine neue Existenz aufzubauen. Eine andere Variante ist, das Geld in der Schweiz zu belassen. Aber wie und vor allem wo soll dies am besten geschehen? Eine präzise Evaluation wird nötig, bevor alle Zelte in der Schweiz abgebrochen werden. Die Mittel aus der Pensionskasse werden nach Austritt aus dem Vorsorgeplan der alten Firma üblicherweise auf ein Freizügigkeitskonto überführt. Auch über den Verbleib der 3. Säule muss entschieden werden.

«Wir bieten massgeschneiderte Lösungen für die 2. und die 3. Säule an», sagt Oliver Bienek, Geschäftsführer von Liberty Vorsorge in Schwyz. «Wer auswandert, kann sein Geld bei uns parkieren und uns einen Auftrag erteilen, was damit geschehen soll.» Das Vorgehen ist sehr einfach. Online kann bei Liberty ein Konto eröffnet werden, und auf Wunsch wird für die Ausreisewilligen die Überweisung des Pensionskassenguthabens und der 3. Säule angefordert. Alle Dokumente werden der Kundschaft unterschriftsreif zugestellt.

Sobald der Nachweis erbracht ist, dass die Kundschaft in der Schweiz abund am neuen ausländischen Wohnort angemeldet ist, kann das Vorsorgegeld überwiesen werden. Weshalb ist der Nachweis einer gültigen Ab- und Anmeldung nötig? «Wer nur ein Jahr Auszeit nimmt und mit dem Boot über die Weltmeere schippert, kann sich sein Altersgeld nicht auszahlen lassen», sagt Bienek.

Die auswandernde Kundschaft profitiert vom tieferen Quellensteuersatz. «Wir haben sogar einen Online-Quellensteuerrechner aufgeschaltet, damit alle ausrechnen können, ob und wie viel bei der Transferierung aus einem anderen Kanton zu uns gespart wird», so Bienek. Aber diese Ersparnis sei nicht der wesentlichste Punkt der Dienstleistung, sagt er. Vorteilhaft für die Kundschaft sei die Unabhängigkeit der interessenfreien Plattform: «Wir machen keine Steuerberatung, wir empfehlen höchstens jemanden dafür. Wir sind auch keine Vermögensverwalter, aber wir können solche vermitteln.»

«Unser Modell ist materiell einzigartig, und die Kundschaft schätzt unsere Unabhängigkeit.»

Oliver Bienek
Geschäftsführer Liberty Vorsorge

Nicht immer ist die Kundenbeziehung nur vorübergehend. Nicht alle Auswanderer lassen sich ihr parkiertes Geld ins Ausland überweisen. Wer sein Altersgeld nicht unbedingt benötigt, lässt die Vorsorgemittel mit Vorteil stehen. Dies ist mit Freizügigkeitkonten bis zu fünf Jahre über das ordentliche Pensionsalter hinaus möglich, sodass das gesamte Guthaben steueroptimiert in verschiedenen Jahren bezogen werden kann. Bis dahin ist das Altersgeld steuerfrei und erzielt erst noch einen guten Zins: «Wir zahlen zur Zeit 1,75 Prozent für das Freizügigkeitskonto», so Bienek. Der Vorsorgebatzen kann bis zur Auszahlung auch in BVG-konformen Fonds angelegt werden.

«Wir sind ein Nischenplayer», so Bienek. «Wir kennen keine finanzielle Mindestgrenze und keine Altersgrenze, ausser der gesetzlichen. Wir sind vielleicht nicht besser, aber wir arbeiten besonders kundenorientiert, und das wird geschätzt.»

GISELA BLAU
redaktion.ch@mediaplanet.com

FACTS

Wer in einem EU- oder EFTA-Staat dank einer neuen Stelle wieder sozialversichert ist, darf sich seit 2007 nur noch den überobligatorischen Teil des Pensionskassenguthabens nachschicken lassen. Der obligatorische Anteil bleibt in der Schweiz.

Eine Auszeit im Ausland gilt nicht als Auswanderung. Das Vorsorgegeld kann zu diesem Zweck nicht bezogen werden.

Vergleichen lohnt sich: Zinsen auf in der Schweiz parkierten Freizügigkeitsgeldern, die zu den Top-3 der Branche gehören, machen auch im Ausland Freude.

! Lesen Sie mehr im Internet:
www.liberty-vorsorge.ch
www.freizuegigkeitskonto.ch
www.3a-konto.ch

ANZEIGE

One International Experience – Three Campuses

Serving the international communities of Central Switzerland since 1961

- From Pre-School to university entrance (ages 3 –18) for every stage of a student's individual development focuses on academic achievement
- A caring, respectful environment with close student-teacher relationships that
- IB Primary Years, IB Middle Years and Diploma Programme and 16 subjects at Advanced Placement (AP) leading to exceptional university and college acceptances worldwide
- Three beautiful and centrally located campuses and the Outdoor Education Centre in Wengen for science research, field weeks and skiing
- Comprehensive offerings in arts, music and sports (competitive and extra-curricular) and the International Award Scheme

For further information please contact:
Zug Campus (Main Office), Walterswil, 6340 Baar, Switzerland
Tel. +41 41 768 2900, office.zug@iszl.ch, www.iszl.ch

INTERNATIONAL SCHOOL OF ZUG AND LUZERN

EXPATPANEL

TIPP 6 NETWORKING BETREIBEN

	Yosiana Weiss President of ALC Switzerland	Josh Bjornson Former club captain of the Grashopper Club Zurich – Rugby Team	Anna Seefeldt President SWEA Zürich
Frage 1: What was difficult when you first moved to Switzerland?	**The language** was the primary concern because Swiss German is not an easy language to learn. It is really difficult to adapt to the environment here if you don't speak local language. Although I went to school to learn Hochdeutsch, this is still different from what the Swiss people speak. Then come the winter season, and another challenge to tackle. I come from a country that has tropical climate. As beautiful as Switzerland is during snowy days, it takes a lot to get acclimatized and enjoy the cold winter months. And I still miss things about my home country, Indonesia, for example my family, my circle of friends, and the beach. Also the smile of the people, the friendliness and eastern hospitality.	**I moved from Canada** to Switzerland 12 years ago, and the beginning was hard. Part of it was definitely being away from family and friends I'd known all my life, but the other difficult part was just becoming an adult. I was fresh out of University and was suddenly living on my own for the first time, trying to pay bills and organizing health care. It's also a different culture in Switzerland - people aren't as open here as they are in Canada. The first time I went back home with my wife, I was talking to all kinds of different people in the shops, and she said afterwards she was impressed by how many people I knew - she thought they were all friends of mine!	**After having spent 10 years** in the UK, leaving my home country of Sweden behind was not the hard part of my move, although leaving a settled lifestyle behind is always hard. Compounding the complexity of our move was the financial crisis in 2008, which meant relocating to a tough job market where the general morale was rather low. Luckily I was already a member of SWEA (Swedish Women's Educational Association) in London before moving here, so I received a lot of immediate support, which made it easier. Today, I still miss the openness and friendly people in the UK, whilst I miss the cinnamon buns and the fresh fish of Sweden.
Frage 2: Do clubs help foreigners integrate themselves into Swiss life and culture? How?	**Most of the clubs** I know, be they Swiss or Regional or International Clubs do help foreigners integrate themselves into the Swiss life and culture through their social activities, seminars, visits to cultural venues and friendships within the clubs. Our club offers activities that can help explain some of the Swiss traditions and culture, i.e. Samichlaus, Raebelichtli, Fasnacht, etc. To some expats, just knowing that there are people who are going through the same experiences can be helpful. Especially for the new arrival, there is a need to talk to someone from our own culture who is able to relate to our difficulties that we are going through.	**I think clubs are extremely helpful** for anyone starting out in a new country. I don't believe I would have stayed in Switzerland if not for the Rugby Club Zurich. Clubs can help build friendships and make strong connections. It really helps people get a good, quick start in a country and supports them in finding a social basis. Canadians are more open and it's easy to get to know people, but that doesn't mean you can count them as real friends. In Switzerland it's the other way around: it's hard to get to know people, but once you do, then you've found friends you can rely on for life.	**I'd say so.** When foreigners like myself arrive on long-term basis, I think it's important to feel like you are part of the community. This will certainly drive part of your decision about which club(s) to join. This is where SWEA helps: integration through various seminars and events, where you can relax and be allowed to be foreign in an otherwise tough environment. I think it's critical for new arrivals to be able to ask questions in their own language, which will help them better understand small nuisances of living in Switzerland. When new members join SWEA, we ensure they have a point of contact for any questions, no matter how small or complex.
Frage 3: How does your Club specifically help expats in Switzerland?	**Some of the 'old-timers'** here have many valuable pieces of advice that could help the 'newcomers.' Our club helps women of different Southeast Asian nationalities living in and around Zurich to adjust to a new culture, to meet others of similar backgrounds and interests in a friendly environment. Specifically, we have a «Helpline» group to share our information on schools, kindergartens, mums & tots and language schools, provide contact information of lawyers and legal assistance, inform members of Parenting Associations and Expat Markets and bring newcomers together with English-speaking doctors, dentists and medical specialists.	**We help people move,** we help them find apartments and try to give them answers to administrative questions. When I first joined the club we also had a bulletin board for giving, selling, information or help offered. It's a very friendly environment here, and with over 50 percent of us being Swiss, it's a good way to make contact with locals too. The locals aren't typical Swiss though! A lot of them have experienced rugby through living abroad. Our club is open to anybody, no matter what age or level - we have three men's teams (one of them is focused on new players), a women's team, a youth academy and an «oldies» team.	**We function as a support** network whilst living abroad, but we also have an objective to spread and integrate Swedish traditions, culture and language outside of Sweden. In this respect, SWEA is not just a social club: we're a global non-profit organization with ca. 8000 members donating close to 300,000 CHF yearly. We provide regular information evenings that are an excellent forum to connect and ask questions. For example, family legal matters that differ between the two countries is a popular topic. Other organized events include guided museum, city and pub tours. With all of this, we ultimately hope we can make life abroad easier and more fun for our members.

Private Banking in der Schweiz – Welcome to Switzerland

Die Credit Suisse verfolgt in der Betreuung von Führungspersonen einen ganzheitlichen, lebenszyklusorientierten Beratungsansatz. Diese Rundumbetreuung aus einer Hand ist perfekt zugeschnitten auf die Bedürfnisse von Executive Expatriates in Zusammenhang mit Relocation Services, sagt Christoph Stocker, Leiter Entrepreneurs & Executives Nordschweiz der Credit Suisse.

«Private Banking ist People Business. Es baut auf Vertrauen und Know-How auf. Dieses zu erreichen ist langjährige Beziehungspflege.»

Christoph Stocker ist Leiter Entrepreneurs & Executives Nordschweiz der Credit Suisse mit Teams in Aarau und Basel.

Firmen verlagern ihren Sitz inklusive Management verstärkt in die Schweiz - ist das für Sie ein Wachstumsmarkt?

Es ist in der Tat ein wachsendes Bedürfnis unserer Kunden.

In den letzten Jahren wurden aufgrund des Standortvorteils vermehrt Zuzüge von vermögenden Familien, ausländischen Industriefirmen und Hedge Funds in die Schweiz verzeichnet. Die Credit Suisse hat dank globaler Ausrichtung und umfassenden Dienstleistungsangeboten bei dieser anspruchsvollen Kundschaft einen sehr guten Ruf und wächst nicht zuletzt auch dank diesem Kundensegment in der Schweiz.

Welche Hürden müssen beim Zuzug in die Schweiz genommen werden?

Das beginnt mit der Aufenthaltsbewilligung oder der Anmeldung der Firma im Handelsregister und geht bis hin zur Organisation eines Kinderkrippenplatzes. Typische erste Fragen lauten: «Wie funktioniert das Schweizer Bankwesen? Welche erbrechtlichen oder steuerlichen Konsequenzen hat die Wohnsitzverlagerung? Welche Vorsorgeaspekte sind zu beachten?»

Welche Dienstleistungen bietet die Credit Suisse für Executive Expatriates?

Wir bieten im Bereich «Entrepreneurs und Executives» (E&E) im ersten Schritt Basisdienstleistungen: zum Beispiel Konti und Depots, Banking für Partner und Kinder, Begleitung der Eigenheimkauf-Finanzierung, Wertpapierhandel, Zahlungsverkehr im In- und Ausland sowie Zutritt zur gesamten Produktepalette der Credit Suisse. Unsere Spezialisten bieten massgeschneiderte Lösungen bezüglich der Analyse der Einkommens- und Vermögenssituation zur steuerlichen Optimierung, der Beratung in Vorsorge- und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten an. Die Klärung der steuerlichen und zivilrechtlichen Aspekte, der Bewirtschaftung von Optionsplänen sowie dem Zutritt zu unseren Netzwerkanlässen.

Und wenn im Laufe des Zuzugs der Schluss gezogen wird, das Familienvermögen durch Spezialisten verwalten zu lassen, haben Sie Lösungen parat?

Ja, das haben wir. In den letzten Jahren wurden für die Geschäftsführer und Unternehmer Teams gebildet, die sich ausschliesslich um diese Kunden kümmern. Solche Kompetenzzentren, E&E Desks, gibt es in sämtlichen Regionen der Schweiz. Diese arbeiten zum Beispiel eng mit unseren «Solution Partners» zusammen, einem weltweit tätigen Team der Credit Suisse, das die Interessen unserer sehr vermögenden Kundschaft über die verschiedenen Geschäftsdivisionen der Bank hinaus betreut. So können wir das Dienstleistungsangebot der gesamten Bank - also aus dem Private Banking, Investment Banking und Asset Management - abrufen.

Wie begegnet das E&E Desk dem Wunsch, Firmen- sowie das Privatvermögen zusammen zu verwalten?

In enger Zusammenarbeit mit dem Corporate Banking decken unsere E&E-Private Banking Teams die Betreuung der Privatvermögen ab und analysieren gemeinsam sowohl die Privat- als auch die Firmenbilanz des Kunden, betrachten steuerliche, vorsorgliche, anlagetechnische, administrative wie auch erbrechtliche Aspekte. Sie können Ihren E&E-Berater als persönlichen CFO betrachten.

YVONNE VON HUNNIUS
redaktion.ch@mediaplanet.com

PERSONAL INSIGHT

TIPP 7
GLOBALE GESUNDHEITS-VORSORGE KLÄREN

EXPATRIATES
Expatriate Menschen: die für eine gewisse Zeit in der Fremde leben, aber ihrer Heimat verbunden bleiben.
FOTO: SHUTTERSTOCK

Candice Olgun, who describes herself as **«born in Hong Kong and British by nationality»** spent her entire childhood moving from one country to the next. Moving around so much taught her how to adapt easily to new places. She founded the Expat Card to bring together the members of the Expatriate Community and the companies that support their needs.

Making Expat Life Easier

Born an expat

I was born in Hong Kong, but my family and I moved to the Philippines when I was only four months old. My father worked as a hotelier and we had to move every few years because of his job. We settled in Beijing but were then evacuated to Hong Kong because of the Tiananmen Square Protests. Despite having been born in Hong Kong, it felt foreign to me, because I had never actually lived there. My parents wanted my childhood to have a little more stability, so they found a boarding school in Singapore where I stayed until the 10th grade, before moving to London for the rest of my education.

Salsa in Switzerland

After graduating from university in London, I worked for an experiential marketing agency. At this time I developed a passion for salsa dancing and became the British Salsa Champion 2003/2004. After 9/11, the marketing industry went downhill, so I took the opportunity to follow my passion: I became a salsa dancer/teacher and travelled the world. My dance - and romantic - partner moved to Zurich for work, and I joined him at the end of 2004.

Less than one year after moving here, my partner and I opened up our own salsa dance school, which we ran for many years. We split up eventually, but like most expats living in Switzerland, I stayed because of love. I met and married a Swiss man of Turkish descent. I now work at the International School Winterthur as the Marketing and Fundraising Coordinator.

Finding support...

I find that I am able to adjust to new environments quickly, a skill that I attribute to my nomadic upbringing. When I was younger, I found it difficult to allow myself to get close to people because it was upsetting each time I had to move, but I eventually learnt the importance of this skill, and it is what helped me adjust to life in Switzerland.

I quickly made friends with many of my dance students, and they were paramount in helping me deal with Swiss bureaucracy- how to register with the local authorities, find an apartment, etc. One even helped when we were taken to court by the tenants who lived below us, for showering and flushing our toilet after 22:00! (Our dance classes did not end until 22:00) We ended up winning the case.

It took a while to get used to Switzerland with its many rules and regulations, more so than anywhere else I had lived. Perhaps the difference was that when I travelled as a child, my father's company took care of all the paperwork. But when I came to Switzerland on my own, I had to figure a lot out for myself. This was a huge challenge!

... and supporting others

I started The Expat Card because I know, first hand, how difficult it is to discover what is available to you as a foreigner. I knew when I first arrived, that there were many expats, because I heard English spoken everywhere. However, it took me a long time to find all the different businesses and services available to me, because there isn't one resource linking them all together. The concept behind The Expat Card is to support the expat community in Zurich by bringing together the expats with the companies that support their needs, as well as allowing them to discover all the great things Zurich has to offer.

I work with companies that are owned or run by expats, or companies that support or want to target the expat community. Many of the small businesses founded by expats start with the realization that there is something missing, a demand that isn't being fulfilled. Without the knowledge or experience to market their businesses properly, eventually they shut down, which means that the community as a whole loses out on the opportunity to benefit from the company's products or services. In this way, The Expat Card supports everyone: expats get special offers and access to services they otherwise wouldn't have known about, and companies benefit from exposure to this market.

Home is where I am

One thing I have learnt from moving around so much is that home is wherever you make it. It can't be defined by where you were born (I was born in Hong Kong, but I am British by nationality), nor by where your family are (my parents are in Malaysia, my brother, in California). When you live somewhere, you have to make the best of that situation, and if you are lucky like me, you learn to love a place and make it your home.

When I was young, my parents used to tell my brother and I »We are World Citizens", and I think that isn't a bad description.

Switzerland is now my home, and this is why I want to support expats who are also making it their home.

AROUND THE WORLD

«Switzerland is now my home, and this is why I want to support expats who are also making it their home.»

Candice Olgun, who has worked for marketing and advertising agencies for over ten years, currently works as the Marketing and Fundraising Coordinator at the International School Winterthur. She founded the Expat Card, which brings the best offers on products and services in Zurich to the Expatriate Community. It will be launched this year.

BADEN

Open-mindedness is important

Living abroad is an opportunity, but you have to take the initiative yourself, says Betsy Greene, the current president of the American Women's Club (AWC) in Zürich. As a so-called »trailing spouse", she encourages others to get active.

Betsy Greene
»Clashes of culture are inevitable, so open-mindedness is important."

What brought you to Switzerland?
My husband started to work for ABB in Baden in 2001. After a year, it was clear that he was happy to stay in Switzerland. At the time I was working as a stock broker back home, but in order to live with him I had to give up my life in the States. I hadn't even heard of Baden!

Do you feel like you had to make sacrifices?
Well, in a word, 'yes'! I had a successful career, and now I am a so-called 'trailing spouse', and in effect I have become a housewife. But the way I see it, life is all about choices - that choice can present an opportunity, but there may be drawbacks involved, as well. For myself, I believe I made the right choice - that I'm living an adventure.

'Trailing spouse': To me this term sounds a bit derogatory. Would you agree with that?
(Laughs) Well, yes it is derogatory. But sometimes the »trailing spouse" does feel like an extra bit of luggage. That's why I think it's important to do something constructive - if only for your self-esteem. It can be difficult to settle in a new country, especially if you don't have a workplace to make acquaintances.

So what do you do with your time?
As I have a background in finance, I became the treasurer of the American Women's Club in Zürich; now I am its president. We have 450 members from various countries and have about 60 different courses on offer from cooking and photography to dog training. We also organise excursions, raise funds for charity, and celebrate American holidays. Many members join just to use the many English books and films in our library. Recently, the AWC celebrated its 80th anniversary with a gala, which raised 23,000 Swiss Francs for Biovision.

And what tips would you give to any trailing spouses to help them integrate?
First, they should read up about the country's history and politics and find out about their cultural norms. Clashes of culture are inevitable, so open-mindedness is important. Above all, you should get busy! If you stay at home watching CNN, you will just get depressed. Living abroad is an opportunity to do something new, but you have to take the initiative yourself. That is why a club like the AWC offers the perfect platform to develop your interests and make new friends.

JAMIE MAIR
redaktion.ch@mediaplanet.com

NEWS

TIPP 8 VERTRÄGE GUT AUSARBEITEN

SICHERHEIT
Eine ausreichende Versicherung für Sie und Ihre Familie im Ausland ist das A und O eines Expat-Vertrages.
FOTO: SHUTTERSTOCK

«Firmen tragen die Verantwortung für Expats und deren Familien»

Sicherheitsrisiken, Naturkatastrophen, Krankheiten – Expatriates sind vielen Gefahren ausgesetzt. Eine gute Vorbereitung ist deshalb unumgänglich, findet Ghislain de Kerviler, General Manager von «International SOS» Schweiz.

Ghislain de Kerviler
General Manager von «International SOS» Schweiz

Welches sind die grössten Gefahren, denen sich Expats im Ausland stellen müssen?
Die grösste Gefahr, besteht im Unvorhersehbaren. Aktuelle Beispiele dafür sind die Aufstände in Nordafrika sowie der Tsunami in Japan. Neben politischen Gefahren und Naturkatastrophen können bereits kleinste medizinische Anliegen zu einem Problem werden - zumindest dann, wenn der Expat nicht auf eine solche Situation vorbereitet wurde.

Welche Vorbereitung empfehlen Sie?
Das ist stark vom Land abhängig. Die erste wichtige Frage ist, ob die Unternehmung ausreichende Abklärungen zu Sicherheits- und Gesundheitsrisiken des entsprechenden Landes gemacht hat. Die zweite Frage lautet, wie der Mitarbeiter und auch dessen Familie auf die Entsendung vorbereitet werden.

Welches Vorwissen muss also vermittelt werden?
Diese Vorbereitungen beginnen mit sehr grundlegenden medizinischen Informationen wie: welche Nummer man im Notfall wählt, ob man ein öffentliches Spital oder besser eine Privatklinik aufsucht oder ob Untersuche bar bezahlt werden müssen. Das sind banale, aber ebenso wichtige Fragen. Sicherheitsthemen werden ähnlich behandelt.

Wie gut werden Expats in der Realität vorbereitet?
Diesbezüglich wird noch viel zu wenig unternommen. Die Hälfte aller Assistenzfälle, in denen wir mit Expats zu tun haben, könnten durch eine richtige Vorbereitung vermieden werden.

Wann ist der Zeitpunkt da, um Expats aus einem Land zu evakuieren?
Diese Frage hängt von der Firma ab. Es gibt Unternehmen, die ihre Mitarbeiter schon vor allgemeinen Empfehlungen evakuieren, um kein Risiko einzugehen. Andere wiederum warten bis zur letzten Minute. Firmen müssen bedenken, dass sie nicht nur die Verantwortung für ihren Mitarbeiter, sondern auch für dessen ganze Familie tragen.

Nehmen die Unternehmen diese Verantwortung ernst genug?
Seit den Unruhen in Ägypten nehmen sie die Verantwortung um einiges ernster. Ich bin zuversichtlich, dass Unternehmen die jüngsten Ereignisse zum Anlass nehmen, künftige Vorgehensweisen zu überdenken. Um adäquat entscheiden zu können, sind zwei Faktoren relevant: Die Firma muss einerseits die Risiken richtig einschätzen können und andererseits gut genug für den Ernstfall vorbereitet sein.

Wie liberal sind die Unternehmen, wenn es um persönliche Gründe für eine kurze Heimreise geht?
Selbstverständlich besteht das Ziel der Firma darin, Kosten zu optimieren. Dennoch unternehmen die Firmen sehr viel für ihre Mitarbeiter und zwar aus Überzeugung. In England verhält es sich vergleichsweise anders. Dort erlaubt der Manslaughter Act den Mitarbeitern, ihre Arbeitgeber zu verklagen, sollten ihnen diese nicht die nötige Unterstützung in einer Notsituation anbieten.

Haben Schweizer Firmen dennoch Verbesserungspotenzial?
Hiesige Firmen sind in der Regel ausreichend auf aussergewöhnliche Situationen vorbereitet. Alleine durch eine entsprechende Ausbildung könnten die Unternehmen jedoch schon viel Geld sparen.

SARAH ZELLER
redaktion.ch@mediaplanet.com

Globale Arbeit – globale Ansprüche – globale Absicherung

Frage: Welche Vorkehrungen sind für Arbeitseinsätze im Ausland notwendig?
Antwort: Zu einer professionellen Vorbereitung gehört auch, dass der Arbeitgeber für den Mitarbeitenden und dessen Familie der Situation angepasste Versicherungen abschliesst.

Ralph Endres
Director Market Development, Spezialist für internationale Versicherungslösungen im Bereich Employee Benefits bei expatpartners ag

Ralph Endres, was heisst «der Situation angepasst»? Erinnern Sie sich an einen besonders dramatischen Fall?
Roland K. war bis vor kurzem für eine Schweizer Firma in Bahrain tätig und lebte mit seiner Ehefrau und dem gemeinsamen Sohn während drei Jahren in Manama. Roland ist Schweizer, seine Ehefrau Kirsten Dänin. Kirsten war im achten Monat schwanger, als Schwangerschafts-Komplikationen auftraten. Gleichzeitig brachen in Bahrain politische Unruhen aus. Die Familie sah sich von einem Tag auf den anderen an Leib und Leben bedroht.

Was unternahm der Familienvater?
Roland K. hatte in dieser dramatischen Situation für seine Familie klare Ansprüche:
- Sofortige ärztliche Betreuung seiner Ehefrau vor Ort
- Sofortige Rückführung der ganzen Familie unter ärztlicher Kontrolle in die Schweiz
- Planung der Geburt in einem Privatspital in Dänemark.

Im Zentrum stand die Gesundheit der Familie. Neben finanziellen Fragen (wer bezahlt das?) gab es logistische und organisatorische Probleme zu lösen.

Und wer bezahlte?
Rolands Arbeitgeber hatte seine Sorgfaltspflicht vorbildlich wahrgenommen und die richtigen internationalen Versicherungen abgeschlossen. So konnte schnell und professionell geholfen werden. Diese Sorgfaltspflicht ist - gerade in der Schweiz - noch nicht selbstverständlich. Oft sind Arbeitnehmende für ihre Versicherungen selbst verantwortlich, was zu ungenügenden, nicht angepassten Deckungen führt.

Welche Versicherungslösungen sind adäquat?
Es braucht zum Beispiel eine Krankenversicherung, welche im Gastland wie im Heimatland eine gute Behandlung für die ganze Familie gewährleistet. Nach einer Rückkehr in die Schweiz muss der Übertritt in eine lokale Versicherungslösung ohne Gesundheitsprüfung sichergestellt sein. Die Weiterführung der Versicherungsdeckungen bei einem Wechsel des Arbeitgebers, des Gastlandes oder nach der Pensionierung sollte gewährleistet sein. Zu einer kompletten Versicherungslösung gehören natürlich auch die Deckung der Folgen eines Erwerbsausfalles durch Arbeitsunfähigkeit, Invalidität oder Tod sowie die Sicherstellung der Altersvorsorge unter Berücksichtigung von Sozialversicherungs-Lücken. Eine professionelle Beratung lohnt sich auf jeden Fall.

GISELA BLAU
redaktion.ch@mediaplanet.com

ANZEIGE

FEINKOST & CATERING

Moreira
GOURMET HOUSE

www.moreira-gourmet.ch

Oberwachtstrasse 2 / 8700 KŸsnacht
Tel.+41(0)43 266 85 00 / Fax +41(0)43 266 85 01
i n f o @ m o r e i r a - g o u r m e t . c h

Gesundheit am Arbeitsplatz

Gaslift-Tisch GE WORKS
Bewegung am Arbeitsplatz per Gaslift
verstellbar. Auch elektrisch verfügbar

Bürodrehstuhl MENTO Netzrücken
Ergonomisches Sitzen für jeden Körpertyp
Rückenlehne auch gepolstert verfügbar

Stehleuchte FREE
Angenehmes direkt/indirekt Licht 4x55W
Auch dimmbar/mit Anw. Sensor verfügbar

Akustikpaneel ScreenIT A30
Sichtschutz sowie schallabsorbierend
Für diverse Tische geeignet z.B.160x80cm

Leistungsfähiges Arbeiten dank ergonomischer Produkte

Als Anbieter von Komplettlösungen für unterschiedliche Inneneinrichtungen ist es selbstverständlich, dass wir einen gut durchdachten Ergonomieansatz verfolgen. Die Arbeitsumgebung beeinflusst die Finanzen eines Unternehmens auf verschiedene Weise. Sowohl die Produktivität als auch die Qualität der Produkte oder Dienstleistungen stehen damit in Zusammenhang, ebenso wie die Kosten aufgrund von krankheitsbedingten Fehlzeiten oder Mitarbeiterfluktuation. Lassen Sie sich von uns zum Thema Ergonomie kostenlos beraten!

better at work

Kinnarps ist der zweitgrösste Büromöbelhersteller in Europa! Wir bieten individuelle Komplettlösungen für eine innovative Büroeinrichtung.

Kinnarps Suisse SA, Bernerstrasse Nord 202, 8064 Zürich **Tel** 044 805 64 00 **Email** info@kinnarps.ch

www.kinnarps.ch