



FOKUS MENSCH



THEMEN

- Interview
Reinhard K. Sprenger
- The art of health
- Finanzmarkt
- swisspartners Charity
- Who is?



PARTNERS' VIEW

AUSGABE 05

FOKUS MENSCH

EDITORIAL

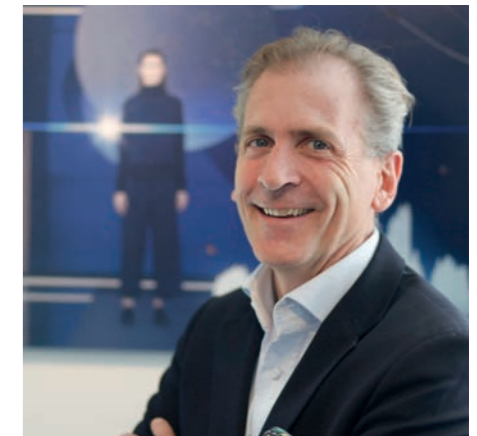
Die Sommerausgabe 2022 des Partners' View steht ganz im Zeichen unseres Titelthemas „Fokus Mensch“.

Es sind die Menschen und damit meine Kontakte mit KundInnen und Mitarbeitenden, die mich seit über 27 Jahren täglich motivieren, mit Freude für swisspartners tätig zu sein. Jeder dieser Menschen hat seine einzigartige Geschichte – eine Geschichte, die unsere jeweiligen Begegnungen und Gespräche prägt. Erst das macht meine Aufgabe so spannend und erfüllend.

Vermögen zu verwalten und AnlegerInnen zu beraten sind seit jeher Dienstleistungen, bei denen der Mensch im Mittelpunkt steht. Wenn es hierbei eine Konstante gibt, dann die Tatsache, dass sich der Fokus auf das Individuum auch in Zukunft wohl nie ändern wird.

Die Finanzindustrie mag noch so innovativ sein in der Entwicklung neuer Produkte, digitaler Kundenportale und automatisierter Anlageprozesse: Das Beratungsgespräch im direkten Kontakt von Mensch zu Mensch bleibt durch nichts zu ersetzen. Nur so bekommen wir einen Einblick in die Befindlichkeiten, Hoffnungen und Sorgen der KundInnen.

Auch für Managementautor und Führungsexperte **Reinhard K. Sprenger** macht der Mensch den Unterschied: Im Exklusiv-Interview spricht er unter



anderem über die Rückbesinnung auf die drei Faktoren Kunden, Kooperation und Kreativität.

Christian Dietsche, CEO Asset Management, hat die Bedürfnisse der Menschen immer im Blick. Er steht diesmal im Mittelpunkt unserer Rubrik **WHO IS**.

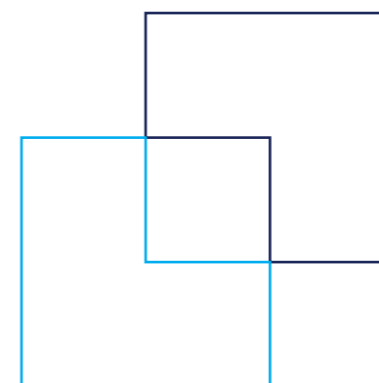
Wer sich täglich für das Wohl der KundInnen einsetzt, muss körperlich und mental fit sein. **Vanessa Burkart** und **Pascal Schmohl** zeigen, dass betriebliches Gesundheitsmanagement richtig Spass machen kann. Freude bereitet auch das Engagement von swisspartners in verschiedenen **Charity-Projekten**, zum Beispiel für eine lebenswertere Zukunft der Menschen von Muntigunung auf Bali.

Was uns dieses Jahr wohl noch bringen wird? „Die einzige Konstante ist die Veränderung“, stellt **Peter Ahluwalia** vom swisspartners Chief Investment Office mit Blick auf die zukünftigen Entwicklungen der Finanzmärkte fest.

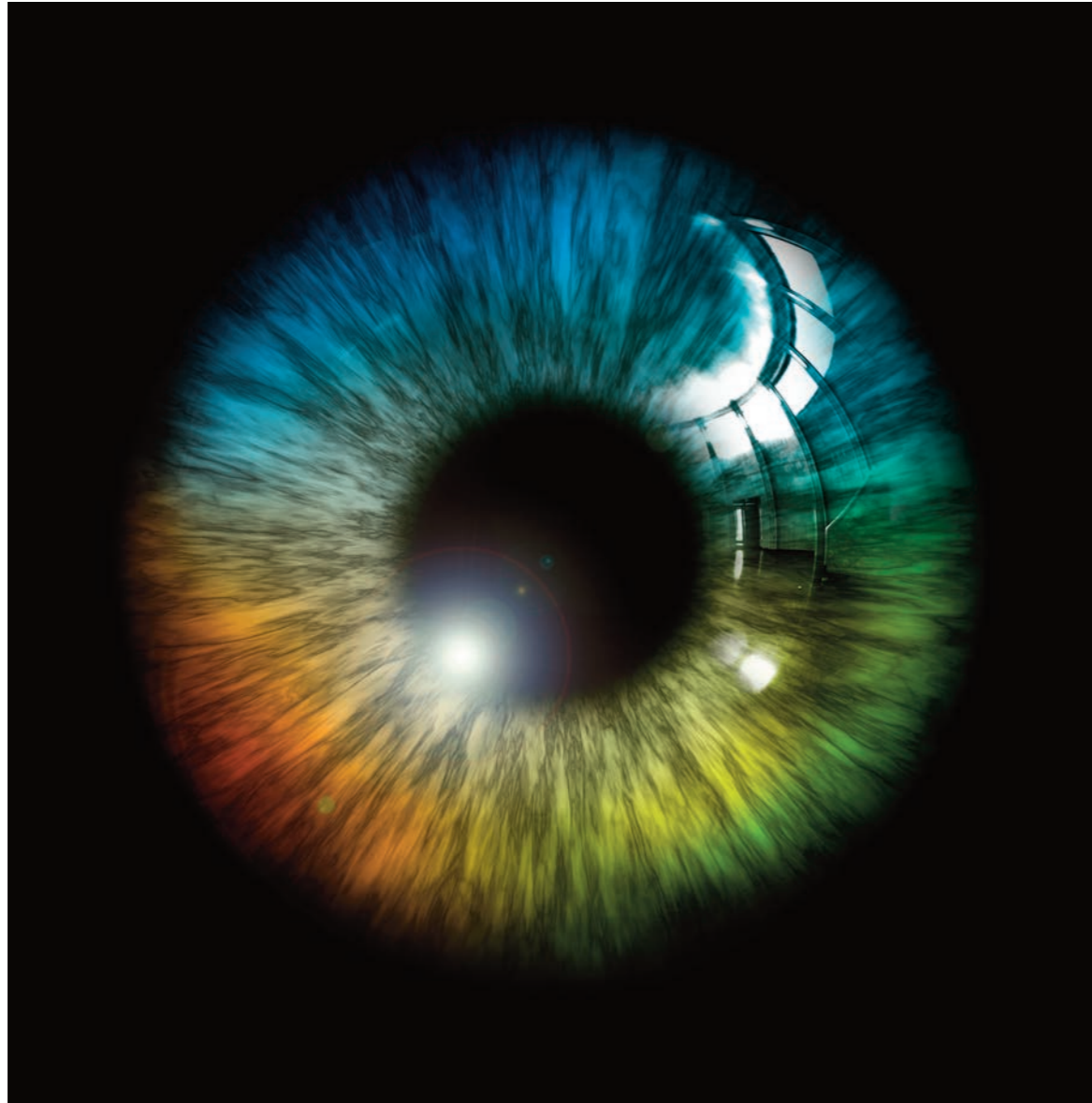
In diesem Sinne: Bleiben Sie dynamisch und geniessen die Lektüre!

Ihr

Markus Wintsch
CEO swisspartners Group



INHALT



DIE WIEDEREINFÜHRUNG DES MENSCHEN

6

Interview mit Reinhard K. Sprenger

OHNE GESUNDHEIT IST ALLES NICHTS

12

The art of health – Betriebliches Gesundheitsmanagement bei swisspartners

THE ANSWER IS BLOWING IN THE WIND

14

Finanzmarkt-Analyse von Peter Ahluwalia

GUTES TUN FÜR MENSCH, TIER UND UMWELT

16

swisspartners Charity

WHO IS?

22

Kurzportrait Christian Dietsche

IMPRESSUM

23

DIE WIEDEREINFÜHRUNG DES MENSCHEN

MANAGEMENTAUTOR UND FÜHRUNGSEXPERTE
DR. REINHARD K. SPRENGER ÜBER FÜHRUNG IN DIGITALEN ZEITEN, SELBSTVERANTWORTLICHES HANDELN UND DIE BELEBENDE KRAFT VON KONFLIKTEN.

Das Interview führte Kathrin Meister.

Herr Sprenger, Sie sind ein echtes Multitalent: Deutschlands meistgelesener Managementautor, erfolgreicher Managementberater und Führungsexperte, Referent, Coach, Philosoph und Musiker. Wie bekommen Sie das alles unter einen Hut?

Der Hut muss gar nicht so gross sein. Viele der von Ihnen genannten Tätigkeiten hängen ja zusammen. Ausserdem bin ich wohl das, was man einen „Happy Workaholic“ nennt. Ich habe mich vor vielen Jahren entschieden, einigermaßen rücksichtslos das zu tun, was ich wirklich will. Dann tue ich das, wohin meine Energien auf natürliche Weise fliessen, wo es für mich spannend ist, wo ich frische Ideen finde. Wenn es im christlichen Vaterunser heisst, dass Gott uns unser tägliches Brot geben möge, dann ist das eine zu eng gefasste Übersetzung. Gemeint ist nämlich kein Brot vom Bäcker, sondern eine tägliche Dosis Inspiration und Grenzerweiterung. Wenn ich so lebe, dann schaue ich nicht auf die Uhr, dann fantasiere ich auch nicht über Alternativen. Wer an seinem Schreibtisch sitzt und von Hawaii träumt, ist weder an seinem Schreibtisch, noch auf Hawaii.

Dennoch bleibt ja sicher das ein oder andere auf der Strecke, oder?

Natürlich, keine Buchung ohne Gegenbuchung. Die eine oder andere Freundschaft leidet, Hobbies, die Familie. Aber das nehme ich in Kauf, weil man nun mal nicht alles haben kann und einiges für mich wichtiger ist als anderes. Aus diesem Grund ist auch eine ausgewogene Lebensführung weltfremd. Obwohl viele davon träumen. Wir leben immer unbalanciert. Balancieren ist notwendig, Balance eine Illusion.

Die Financial Times bezeichnete Sie einmal als „scharfzüngigsten Managementdenker“. Ihre oft revolutionären Thesen basieren auf einem sehr freiheitlichen Menschenbild. Welche Eckpunkte charakterisieren diesen – wie Sie es nennen – „fundamentalen Humanismus“?

Wer das für revolutionär hält, was ich sage und schreibe, sagt mehr über sich aus als über mich. Ein solches Prädikat zeigt vor allem, welchen Grad die kollektive Verblendung mittlerweile angenommen hat. Es gibt kaum mehr ein Feld der Unternehmensführung, auf dem nicht von vorneherein feststeht, was gesagt werden darf und getan werden muss. Diese Hypnose bezieht sich vorrangig auf das Menschenbild und beruht auf bestimmten anthropologischen Grundannahmen. Dann wollen die Unternehmen im Mitarbeiter kein Freiheitswesen anerkennen. Dann sehen sie in ihm auch keinen selbstverantwortlichen Erwachsenen, sondern ein zu erziehendes Kind, das zu lenken, zu therapieren und zu motivieren ist. Übrigens genau in dem Masse, in dem sie das Gegenteil behaupten. Manchmal resultiert diese Haltung auch aus modischem Management-Firlefanz, manchmal aus Gedankenlosigkeit oder Unklarheit. Aber es hat Konsequenzen: Unklares Denken erzeugt unklares Sprechen erzeugt unklares Handeln.

Welche Vorteile hat selbstverantwortliches Handeln und wie kann man es lernen?

Unternehmen gewinnen den Wettbewerb nicht mehr mit Ja-Sager-Kultur, Anpassertum und „oben denkt, unten macht“. Deshalb müssen wir mehr Eigeninitiative und unternehmerische Kraft in der ganzen Breite des Unternehmens fördern. Das hat auch Vorteile für den Einzelnen. Ich bin überzeugt, dass die Fähigkeit zu selbstverantwortlichem Handeln die bestverteilte Sache der Welt ist. Jeder hat die reale Chance zur Selbstverpflichtung, zur Selbstachtung, zum Commitment, die eigenen Fähigkeiten als Potenzial der Freiheit zu verwirklichen. Wir müssen Bedingungen schaffen, die dieses Potenzial zur Entfaltung kommen lassen.

„Wer an seinem Schreibtisch sitzt und von Hawaii träumt, ist weder an seinem Schreibtisch, noch auf Hawaii.“

An welche Bedingungen denken Sie da konkret?

Seit längerem kooperiere ich mit dem Zürcher Künstler Christian Etter. Er ist Gründer des Museum of Digital Arts in Zürich und hat mein Buch Crypto Nation Switzerland gestaltet. Aktuell arbeitet er an einer physischen Skulptur, die digitale NFT-Elemente integriert. Sein Ziel: die bis dato mehrheitlich digitale Kunst in die physische Welt zu transportieren. Dabei ist es ihm wichtig, dass sein Kunstwerk sowohl digital als auch physisch ästhetisch überzeugt. Als Mitinitiator dieses Kunstprojekts faszinieren mich der kreative Prozess und die Herausforderungen an der Schnittstelle von Digitalem und Physischem.

In Ihrem Buch „Radikal digital“ fordern Sie als Antwort auf die Digitalisierung etwas provokant die „Wiedereinführung des Menschen“ in die Unternehmen. Was genau ist damit gemeint?

Klingt paradox, ist es aber keineswegs. Digitalisierung bedeutet in ihrem Kern eben keine Technik-Revolution, gerade nicht die Macht der Maschinen und die Herrschaft der Algorithmen. Sondern Konzentration auf das Wesentliche, was nur Menschen leisten können. Insofern ist die digitale Transformation in ihrer Essenz eben keine reine Technikrevolution, sondern eine Kulturrevolution. In den Unternehmen geht es dabei um ganz entscheidende Prozesse, zum Beispiel vom „Ich“ zum „Wir“, von der „Fehlervermeidung“ zum „Ausprobieren“ oder vom „Motivieren“ zur „Motivation“.

„Je mehr sich die Unternehmen digitalisieren, desto wichtiger wird der Mensch.“



Das Spiel um die Zukunft wird an der Ideenfront entschieden.“

Sie definieren Mitarbeitermotivation als „aktivierte Leistungsbereitschaft“. Wie kann ein Unternehmen die Leistungsbereitschaft seiner Mitarbeitenden am besten fördern?

In einer kurzen Formel zusammengefasst wäre das: (1) Finde die Richtigen, (2) fordere sie heraus, (3) sprich oft mit ihnen, (4) vertraue ihnen, (5) bezahle gut und fair und (6) gehe dann aus dem Weg.

Möchten Sie den letzten Punkt etwas ausführen?

Aus meiner Sicht ist das einzig legitime Ziel der Führung die Selbstführung. Wäre es nicht zu wünschen, dass die Mitarbeiter nicht nur ihre Hände, sondern auch ihre Köpfe und Herzen für das Überleben des Unternehmens einsetzen? Wäre es nicht wunderbar, wenn Mitarbeiter sich über das Schicksal des Unternehmens Gedanken machten, und nicht allein über ihren eigenen Job oder die nächste Beförderung? Wenn sie Abläufe verbesserten auch jenseits ihrer Stellenbeschreibung? Wenn sie Innovationen vorantrieben, ohne auf Anweisung zu warten? Wäre es nicht grossartig, alle Mitarbeiter beim Kunden zu wissen – und nicht in der Zentrale? Wäre es nicht hilfreich, eigenverantwortliche Profis zu haben, die neue Ideen entwickeln und ihre Aktivitäten koordinieren und integrieren? Kurz: Wäre es nicht prima, man könnte die Kosten für das Management sparen? Natürlich klingt das zunächst einmal illusionär. Aber wenn ein Unternehmen nur ein paar Schritte in diese Richtung unternimmt, muss man sich weder um die Motivation der Mitarbeiter noch um die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens sorgen. Die wahre Funktion von Führung ist daher weniger das Unterrichten, vielmehr das Aufrichten. Andere ermutigen, ihr Potenzial zu verwirklichen. An irgendeinem Punkt des Lebens brauchen wir alle jemanden, der dir sagt: Ich glaube an dich!

Die wahre Funktion von Führung ist es, andere zur Verwirklichung ihres Potenzials zu ermutigen.“

Die Rückbesinnung auf die drei Faktoren Kunden, Kooperation und Kreativität besitzt Ihnen zufolge die Kraft, Unternehmen radikal zu transformieren. Geben Sie uns einen kleinen Einblick in Ihre These?

Die von Ihnen genannten K's waren schon mal da, wurden aber im Prozess des modernen Organisierens zurückgedrängt. So war der Kunde einst der Motor des Unternehmens. Dann aber wurden die Unternehmen grösser und drehten sich zunehmend um sich selbst. Die jahrzehntelangen Aufrufe zur „Kundenorientierung“ belegen das. Heute aber geht es wieder darum, das ganze Unternehmen vom Kunden her zu denken. Mit ihm in Ko-Evolution zu treten. Also das Unternehmen nicht mehr von innen nach aussen zu denken, sondern von aussen nach innen. Auch die Kooperation wurde im Prozess des Organisierens immer mehr geschwächt – zugunsten der Spezialisierung, des Expertentums, der Koordination. Der Manager zerteilte die Aufgaben und fügte sie wieder zusammen. Die Digitalisierung fordert nun aber von den Mitarbeitern ganz neue Formen der Zusammenarbeit, hierarchieübergreifend, funktionsübergreifend, abteilungsübergreifend. Sogar unternehmensübergreifend. Deshalb ist es wichtig, das Unternehmen nicht als Koordinationsarena zu begreifen, sondern erneut und verstärkt als Kooperationsarena. Der Kooperationsvorrang ist überall durchzusetzen. Das gilt auch für die verqueren Diskussionen um das Home Office.

Bleibt noch die Kreativität.

Kreativität war das grösste Opfer des Effizienz-Paradigmas. Sie wurde dem Unternehmen zunehmend wesensfremd und deshalb ausgelagert an spezielle Institutionen – an Universitäten, Labors und Start-ups. Das kann sich heute kaum noch ein Unternehmen leisten. Denn das Spiel um die Zukunft wird an der Ideenfront entschieden. Weil nicht Technologie Ideen erzeugt, sondern Ideen Technologie.

Ihr letztes Buch trägt den Titel „Magie des Konflikts“. Sie schlagen darin vor, die „Lösung des Konflikts zu tauschen gegen den Konflikt als Lösung“. Wie lässt sich die magische Kraft von Konflikten konstruktiv nutzen – beruflich und privat?

Alles, was wir können, all unsere Talente verdanken wir Grenzsituationen, also Widerständen und Problemen. Sie fordern uns heraus, lassen uns wachsen. Im Kindesalter geht es los. Ich-Stärke zum Beispiel gibt es nur durch Konflikt. Als Abgrenzung gegenüber den Eltern. Dadurch wird Kraft freigesetzt, Kraft, die wir zum Wachsen brauchen. Auch Partnerschaften entscheiden sich im Konfliktfall – so wie Architektur sich nicht über die ruhigen Flächen definiert, sondern an den Rändern, Kanten und Übergängen. Beziehungen werden durch Konflikte gehärtet; auch auf Liebesordnungen wirken Konflikte stabilisierend. Wer in seiner Beziehung nie einen Konflikt hatte und diesen bewältigen musste, der bleibt anfällig für Erschütterungen. Auch Traumpaare erweisen sich nicht in den dahinplätschernden Regelabläufen, sondern in der virtuoseren Kontroverse. Dann weiss man: Wir sind da gemeinsam durchgegangen und konnten uns anschliessend wieder in die Augen sehen.

Aber in Unternehmen ist man doch eher konfliktscheu. Da will man doch, dass alle an einem Strang ziehen.

Man zieht durchaus an einem Strang, wenn man den Konflikt im Unternehmen als Katalysator für Entwicklung und Wachstum begreift. Konflikte stimulieren ja Veränderungen. Sie wirken wie Warnblinkleuchten: Es muss etwas geschehen! Das ist besonders wichtig für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens: Nur der Konflikt löst von den Fesseln vergangener Erfolge. Denn wir alle wissen doch, dass Erfolg uns gewissermassen „lernbehindert“ macht. Jede Innovation, jeder Fortschritt ist aus einem Konflikt hervorgegangen. Oder nehmen wir die Zusammenarbeit im Unternehmen. Sie wird durch Konflikte klüger, gehaltvoller. Konflikte zeigen die Vielschichtigkeit von Sachverhalten auf, die sonst unbemerkt blieben. Wenn wir den anderen in seiner Weltsicht besuchen, wirklich interessiert sind. Im Konflikt finden wir heraus, was der andere wirklich will. Ich werde niemals mehr über jemanden erfahren und über das, was ihm wichtig ist, als wenn er dafür in den Konflikt geht! Insofern sind Konflikte produktiv im besten Sinne: Sie sind für das Unternehmen, was der Regen für die Felder ist: das Lebenselixier einer zukunftsfähigen Arbeitsgemeinschaft.

Konflikte sind das Lebenselixier einer zukunftsfähigen Arbeitsgemeinschaft.“

Zum Thema Konflikte: Was bringt Sie persönlich so richtig auf die Palme?

Da muss ich nicht lange nachdenken: dass Moralisierung alle anderen Werte verdrängt. Dass wohl keine Gesellschaft je zuvor mit solch ausgeprägtem schlechten Gewissen lebte. Dass permanent naturtrübe Sozialtherapeuten jedweder Couleur mit dem Ruf „Du musst dein Leben ändern!“ an uns herantreten. Dass winzige Minderheiten unsere Alltagssprache zerstören. Dass es einigen aktivistischen Cliques gelingt, durch forcierten moralbasierten Regelbruch die Justiz in ihren Grundpfeilern zu erschüttern. Dass also eine ganze Gesellschaft gekidnapped und an ihrem schlechten Gewissen wie an einem Nasenring durch die Manege gezogen wird.

Sie gelten als einer der wichtigsten Vordenker der Wirtschaft und Deutschlands profiliertester Managementberater. Setzt Sie das manchmal unter Druck?

Nein. Hat es nicht und tut es nicht. Ich reite ja langsam dem Sonnenuntergang entgegen. Da ist die Zeit nahe, da du alles vergisst und alle dich vergessen werden. Ohnehin ist diese ewige Vergleicherei nicht gut für das Seelenleben. Auch nicht für den wirtschaftlichen Erfolg. Ich habe mich nie wirklich für meine Wettbewerber interessiert, wollte nur meinen eigenen Weg gehen. Jeff Bezos hat mal gesagt, wir sollten nicht ständig über die Konkurrenz nachdenken, sondern auf den Kunden schauen. Weil niemals die Konkurrenz uns Geld gibt, sondern nur der Kunde.

Was bewegt den Menschen Reinhard Sprenger in Zeiten enormer globaler Herausforderungen?

Das, was Sie eingangs bei der Hut-Frage unerwähnt liessen – meine Kinder. Ich wäre für ihre Zukunft gerne optimistisch, bin es aber leider nicht. Ich sehe, dass vor allem die Demokratie weltweit auf dem Rückzug ist und dass wir in naiver Weise unsere Freiheit verspielen. Auch unsere geistige. Diese Entwicklung aufzuhalten ist für mich „time well wasted“.

Im Interview mit Reinhard Sprenger haben wir auf Wunsch des Gastautors auf das Gendern verzichtet. Natürlich dürfen sich alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen fühlen.

WEIL DER MENSCH DEN UNTERSCHIED MACHT

„Kreative Lösungen müssen individuell auf die Bedürfnisse der Menschen ausgerichtet sein.“



MAGIE DES KONFLIKTS
Warum ihn jeder braucht und wie er uns weiterbringt
ISBN: 978-3-421-04854-7



RADIKAL DIGITAL
Weil der Mensch den Unterschied macht – 111 Führungsrezepte
ISBN: 978-3-570-55400-5

AUSZÜGE AUS DEM BUCH „RADIKAL DIGITAL - 111 FÜHRUNGSREZEPTE“ VON DR. REINHARD K. SPRENGER

Die Firma als gut geölte Maschine – dieses Bild dominierte lange die Unternehmensführung. Alles scheinbar Unnötige wurde der Effizienz geopfert. Insbesondere der Mensch. Er war lediglich Lückenbüsser für Aufgaben, die sich nicht maschinell bearbeiten liessen. Insofern war er eigentlich nur geduldet, sollte arbeiten, nicht denken, und seine Individualität störte. Paradoxerweise ist es gerade die technische Entwicklung, die die Re-Integration des Menschen in die Wertschöpfung erzwingt. Denn die Digitalisierung hat eine unbeabsichtigte Nebenwirkung: die Neu- und Höherbewertung menschlicher Fähigkeiten. Ihnen eröffnet sich nun eine echte Realisierungschance. Weil der Markt sie fordert. Und Technik sie ermöglicht. (...)

Wollen Sie die digitale Transformation wirklich umfassend entwerfen, dann ist der Mensch der einzige „Rechner“, der das leistet. Ein Rechner, komplex und einfach zugleich, der unberechenbar ist – und genau deshalb in der Lage, die Kundenwünsche, den technologischen Wandel und die globalen Märkte zu beobachten. Tagtäglich, gleichzeitig und in ihrer wechselseitigen Abhängigkeit. Der Mensch, der an unterschiedlichen Schnittstellen zum Unternehmen agiert: Auf der Aussenseite der Organisation als Kunde, der immer individueller wird, alles einfacher, schneller und bequemer haben will. Auf der Innenseite als Mitarbeiter, der mit Kollegen zusammenarbeiten muss, von deren Existenz er bislang noch gar nichts wusste. Und der seine lange verschütteten Kreativpotenziale wiederentdecken muss. Es ist kein Zufall, dass die „Einhörner“ aus dem Silicon Valley am entschiedensten gegen Trumps Pläne protestierten, auch qualifizierte Einwanderung zu beschränken.

Diese Firmen wissen, dass ihr wichtigster Treibstoff nicht die Technik ist, sondern der Mensch. Nur der Mensch kann in ihren Augen die alte Wirtschaftswelt aus den Angeln heben. (...)

Auch wenn Sie der Gedanke überraschen mag: Die Digitalisierung ist, was das Menschliche anbetrifft, eine Rückbesinnung. Hört man genau hin, dann fallen Begriffe, über die wir seit Jahren diskutieren: Selbstverantwortung, Eigenmotivation, Vertrauen. Weil digitale Technik der grosse Gleichmacher ist, Menschen aber den Unterschied machen. Smarte Maschinen lassen sich schnell kopieren. Menschen nicht. (...) Als Manager in digitalen Zeiten müssen Sie sich folglich einer Herausforderung stellen, die weniger mit Technologie zu tun hat als vielmehr mit Menschen. Es braucht einen Kulturwandel in den Unternehmen.

Der entscheidende Moment für ein Unternehmen kommt demnach, wenn es versteht, dass digitale Transformation keine Frage der Technik ist, sondern der Kultur. Sie ist im Kern eine soziale Transformation – des individuellen Mitarbeiters und der organisatorischen Strukturen.

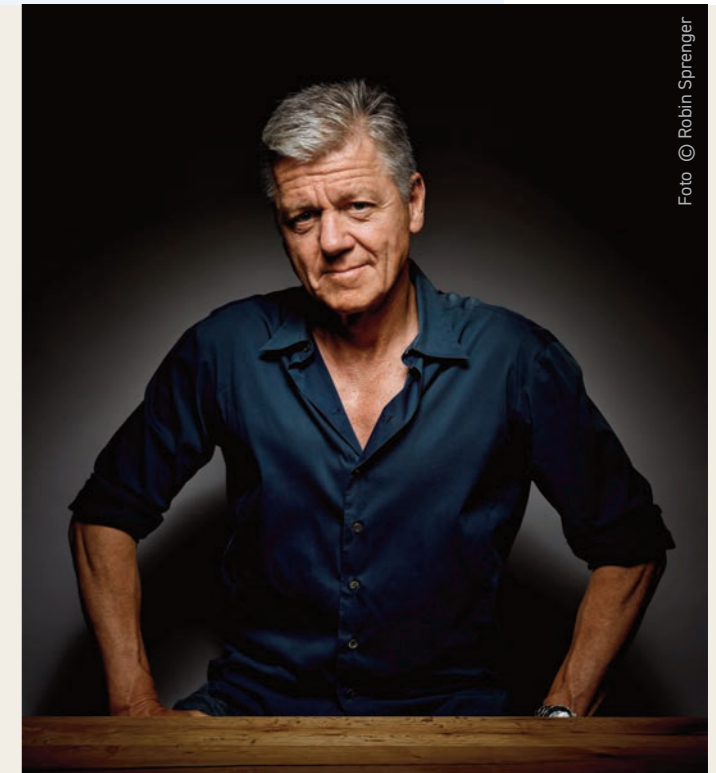


Foto © Robin Sprenger

ZUR PERSON

Reinhard K. Sprenger, geboren 1953 in Essen, hat in Bochum Geschichte, Philosophie, Psychologie, Betriebswirtschaft und Sport studiert. Als Deutschlands profiliertester Managementberater und einer der wichtigsten Vordenker der Wirtschaft berät Reinhard K. Sprenger alle wichtigen Dax-100-Unternehmen. Seine Bücher wurden ausnahmslos zu Bestsellern, sind in viele Sprachen übersetzt und haben die Wirklichkeit in den Unternehmen in 30 Jahren von Grund auf verändert. Zuletzt sind von ihm bei DVA (Deutsche Verlags-Anstalt) erschienen „Radikal digital“ (2018) und „Magie des Konflikts“ (2020). Nebenbei hat er als Rockmusiker drei Alben veröffentlicht. Reinhard K. Sprenger lebt in Winterthur/Schweiz und Santa Fe/New Mexico.

„Jeder hat die reale Chance, die eigenen Fähigkeiten als Potenzial der Freiheit zu verwirklichen.“

„Unklares Denken erzeugt unklares Sprechen erzeugt unklares Handeln.“



“To buy when others are despondently selling and to sell when others are greedily buying requires the greatest fortitude and pays the greatest reward.”

Sir John Templeton

THE ANSWER, MY FRIEND, IS BLOWIN' IN THE WIND

BOB DYLAN

FINANCIAL MARKETS ANALYSIS
BY PETER AHLUWALIA

W

Whilst the much-expected “excitement” finally arrived to markets, it was not the kind most investors would call “fun”. The signs had all been pointing to a downturn: the Crypto bubble was nearing its bursting point. The continuous rise in housing prices and certain stocks was unsustainable. And bond yields were long-overdue for an increase after decades of decline.

With so many economic cross-currents at the moment, calling the current outlook “murky” would be an understatement. Investors are still fluctuating between gambling on inflation and recession like lovesick teenagers ...

Since the financial industry is not much better at forecasting than a daisy is at predicting true love, we should shift our focus. Rather than predicting the future, we should figure out the definites and identify productive courses of action.

THE ONLY CONSTANT IS CHANGE

Every bear market is followed by a bull market, without exception. We never know how long it will last, but we can make an educated guess. I believe this one will be longer than the covid downturn, because governments and central banks cannot flood the economies with free money this time. That free money is, after all, the main reason for the inflation we are seeing now.

However, this recession/slowdown is caused by the central banks, which means they can back off when the timing is

right. Don't get me wrong – I'm not talking about rate cuts! That would prove that they are no better at steering economies than drunken sailors (no offence intended to drunks or sailors). But the tightening cycle could pause earlier than expected, which would bring us some relief. I expect this recession to be shallow and short-lived; we may be able to get on with the economic recovery later in the year.

WHAT TO DO IN THE CURRENT MARKET?

For a well-prepared investor, a bear market is an opportunity, as they don't come along too often. (Historically, the market has spent more years in a bull market than a bear market.)

Whilst no one can consistently predict the duration or magnitude of bear markets at the company level, a good investment manager should be able to pick up some bargains for the not too distant future. But don't pick up high-flying stocks just because they are cheaper. Instead, pay attention to fundamental financial metrics and understand the business you are investing in.

It is highly unlikely that you will get the bottom price for most stocks, so you have to be prepared for some short-term pain. However, the rewards on the other side will be significant. Often, the only reason stocks fall is because people are selling, which convinces others to sell.

Essentially, you need to invest like a psychopath! That's not to say that you should be morally depraved, of course, but when it comes to investing, you must stay unemotional and have blatant disregard for what others think.

MY BEST GUESS

Most of the declines (or at least 75% of them) in equity indices have already occurred. As economic growth stays resilient and actually picks up, moderating inflation, less hawkish central banks and consumers (who are nervous but still in fairly good shape) will narrow the losses at the index levels.

On a global basis, housing is likely to remain challenged, especially outside of the USA, where prices have not adjusted yet. The combination of higher rates and overvaluation will probably lead to a correction of 20% or so, but not a 2008 scenario.

2023 is the year we enter a new bull market, making up all the losses and seeing some gains as well. Investors are likely to be wary, so it might take time for things to heat up.

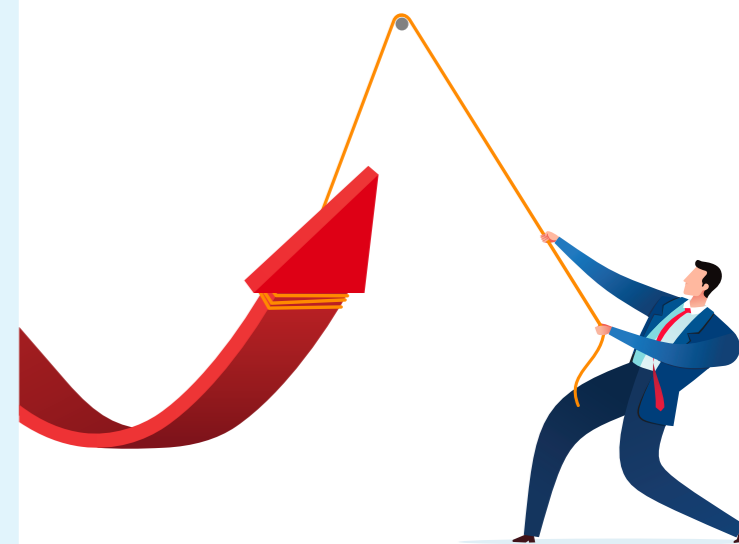
2023 is also an uneven year – haven't you noticed the recent trend? 2017 great, 2018 challenging, 2019 great, 2020 challenging, 2021 great, 2022 – well you know ...



PETER AHLUWALIA | PARTNER
Chief Investment Officer
peter.ahluwalia@swisspartners.com

Investors are still fluctuating between gambling on inflation and recession like lovesick teenagers.

Peter Ahluwalia



GUTES TUN FÜR MENSCH, TIER UND UMWELT

SIMONE TÖLLNER ÜBER DAS ENGAGEMENT DER SWISSPARTNERS CHARITY FÜR GEMEINNÜTZIGE ORGANISATIONEN.

Tue Gutes und rede darüber... Sie kennen swisspartners als renommierten Finanzdienstleister mit Schweizer Wurzeln, aber wussten Sie auch von unserem gemeinnützigen Engagement? Seit mehr als 13 Jahren unterstützen wir mit dem eigenständigen Verein „swisspartners Charity“ Projekte und nicht gewinnorientierte Organisationen im In- und Ausland in den Bereichen humanitäre Hilfe, Umwelt- und Tierschutz.

Es freut mich sehr, seit Mai dieses Jahres als neue Präsidentin der swisspartners Charity gemeinsam mit einem hoch motivierten Team fünf wichtige Projekte unterstützen zu dürfen, die alle einen Bezug zur Schweiz haben.

1. Seit 2016 fördern wir die Organisation **ONG Bouge** in Bénin, Westafrika, die 2007 von der Schweizerin Irmgard Meier gegründet wurde. Mit den Spendengeldern werden das Angebot an Ausbildungsplätzen in Bénin ausgebaut und Schulbücher für Waisenkinder finanziert.
2. Ebenfalls seit 2016 unterstützen wir den Verein **Zukunft für Kinder**. Er engagiert sich für benachteiligte Menschen auf Bali, Indonesien. Gründer Daniel Elber hat uns im Juli in der Schweiz besucht und berichtet hier über sein Projekt und die aktuelle Lage auf Bali.
3. swisspartners hat auch ein Herz für Tiere. Seit 2019 fördern wir die beiden Organisationen **Vier Pfoten Schweiz** und **BOS Schweiz** (Borneo Orang Utan Survival Schweiz). Vier Pfoten (in 15 Ländern vertreten) zählt zu den wichtigsten Tierschutzorganisationen. In der Schweiz setzt sich die Organisation für Heimtiere, Streunerhunde und -katzen, aber auch Wildtiere und ihre artgerechte Haltung ein.
4. Seit der Gründung der BOS Schweiz im Jahr 2004 engagiert sich der Verein für den Schutz der letzten **Borneo-Orang-Utans** und den Erhalt ihres Lebensraumes, den Regenwald, der immens von Zerstörung bedroht ist.
5. Gerade Personen mit körperlichen Einschränkungen haben ein Recht auf ein freies, selbstbestimmtes Leben. Das ermöglicht der Verein **Leben wie du und ich** in Zürich. Eine eigene Wohnung, kreatives Arbeiten und die Verwirklichung von Träumen – auch hierbei unterstützt die swisspartners Charity.

Unser Vorstand sowie der Verein setzen sich ausschliesslich aus Mitarbeitenden der swisspartners Group zusammen – alle sind ehrenamtlich tätig. Die gute Nachricht: Wenn Sie mit einem kleinen Betrag Grosses bewirken möchten, dann werden Sie doch Mitglied bei uns!

Bereits ab einem Betrag von 100 Franken jährlich sind Sie dabei. Alle Mitgliedsbeiträge fliessen vollständig in unsere Projekte.

Wenn Sie mit einem kleinen Betrag Grosses bewirken möchten, dann werden Sie doch Mitglied bei uns!“



Get in touch:

SIMONE TÖLLNER

Präsidentin swisspartners Charity
charity@swisspartners.com

FÜNF PROJEKTE, EIN ZIEL: DIE WELT ZU EINEM BESSEREN ORT MACHEN



BORNEO ORANG UTANS



ONG BOUGE



LEBEN WIE DU UND ICH



VIER PFOTEN SCHWEIZ & BOS SCHWEIZ



ZUKUNFT FÜR KINDER



HILFE ZUR SELBSTHILFE FÜR DIE MENSCHEN VON MUNTIGUNUNG, NORDBALI

EIN BERICHT VON DANIEL ELBER,
GRÜNDER DES VEREINS ZUKUNFT FÜR KINDER

„ Sowohl Mangelernährung wie auch die hohe Kindersterblichkeit konnten praktisch überwunden werden.“

D

Der Verein **Zukunft für Kinder** wurde im Jahre 2004 gegründet, um die Armut der 6000 Einwohner von Muntigunung, Nordbali zu bekämpfen und den Kindern eine bessere Zukunft zu ermöglichen.

Im Gebiet von Muntigunung ist es extrem trocken. Zwischen Mai und Dezember gibt es kaum Regen. Es gibt auch keine natürlichen Quellen. Die Wasserbeschaffung ist für die Bevölkerung überlebenswichtig. Bis zu fünf Stunden täglich werden für das Heranschaffen des Wassers aus dem Lake Batur oder von der Nordküste benötigt. Dies ist überwiegend Frauen- und Kinderarbeit. Die Kinder haben keine Zeit, zur Schule zu gehen. Die Familien leben ohne regelmässiges Einkommen. Die meisten Bettler in Bali kommen aus Muntigunung.

Der Verein **Zukunft für Kinder** setzt sich für vier Ziele ein: Durch den Aufbau einer Wasserversorgungsinfrastruktur soll die Bevölkerung Zeit für produktive Tätigkeiten gewinnen. Die Ausbildung der Erwachsenen soll die Voraussetzung für spätere nachhaltige bezahlte Arbeit in sogenannten Social Enterprises schaffen. Dadurch wollen wir sicherstellen, dass die Familien aufgrund ihrer verbesserten Existenzgrundlagen zukünftig auch ihre Kinder in die Schule schicken. Ausserdem soll durch die Verbesserung der Hygiene und durch Gesundheitsausbildung die Mangelernährung und die Kindersterblichkeit substantiell reduziert werden. Auf Grundlage dieser vier Massnahmen schaffen wir Hilfe zur Selbsthilfe.

Die seit 2016 bestehende enge Zusammenarbeit mit **swisspartners Charity** hat dem Verein **Zukunft für Kinder** bis heute ermöglicht, 35 Dörfer mit Wasser zu versorgen und die Gesundheit der Bevölkerung signifikant zu verbessern. Sowohl Mangelernährung wie auch die hohe Kindersterblichkeit konnten praktisch überwunden werden.

Gleichzeitig beschäftigen wir in drei Sozialen Unternehmen etwa 200 EinwohnerInnen, die durch eine intensive Ausbildung die Fähigkeit erlangt haben, hochwertige Produkte herzustellen. Fast 700 Bauern liefern ausserdem die Rohstoffe für die in den kleinen Fabriken hergestellten Cashewnüsse, den Rosella Tee, den braunen Palmzucker und andere Nahrungsmittel.

Im Rahmen eines von ehemaligen Bettlerinnen geführten Trekkings bringen wir regelmässig Gäste über die Berge nach Muntigunung. Mit dem Besuch der Dörfer stellen wir so eine Verbindung zwischen der lokalen Bevölkerung und der Aussenwelt her und lassen interessierte BesucherInnen an der in der Zwischenzeit erfolgten positiven Entwicklung teilhaben.

Wir haben die Grundlagen geschaffen, um in den kommenden Jahren noch mehr Arbeitsplätze zu schaffen und gleichzeitig sicherzustellen, dass alle Kinder die bestehenden Hürden überwinden und einen Schulabschluss machen können.

Die Zusammenarbeit mit **swisspartners Charity** basiert auf einer langfristigen gemeinsamen Vision. Dies erleichtert uns als Verein die Planung und Umsetzung von nachhaltigen Aktivitäten ganz wesentlich. Durch einen regen regelmässigen Austausch sind beide Partner jederzeit über die Ergebnisse der gemeinsamen Aktivitäten auf dem Laufenden. Für uns ist das ein Musterbeispiel einer positiven Zusammenarbeit! ■



DANIEL ELBER | Gründer des Vereins „Zukunft für Kinder“
email



DAS SWISSPARTNERS CHARITY TEAM V.L.N.R.:
Marco di Cranio, ?, ?, Daniel Elber, ?, Simone Töllner, Sanjeev Premchand

WHO IS?

EIN UNTERNEHMEN IST IMMER NUR SO GUT WIE SEINE MITARBEITENDEN. IN DIESER RUBRIK STELLEN WIR TALENTE AUS DEM SWISSPARTNERS-TEAM VOR.

Christian Dietsche

ist einfach so, wie er ist: Vielen auch bekannt als „Chrige!“ Dietsche, ist sein Markenzeichen seine Authentizität, denn er bleibt sich bei allem, was er tut, selbst treu. Seit November 2019 leitet er die swisspartners Vermögensverwaltung. Seine Ausbildung begann er mit einer Lehre bei der ZKB. Später war er bei verschiedenen Banken tätig, zuletzt 13 Jahre im Bereich Wealth Management bei der Bank Julius Bär. Berufsbegleitend bildete sich Christian Dietsche im Marketing und Vertrieb weiter, was ihn schon damals von seinen FinanzkollegInnen unterschied. Zusätzlich absolvierte er verschiedene Weiterbildungen, unter anderem bei der Swiss Banking School. „Fast alle, die mich privat kennenlernen, würde mich nie in der Finanzwelt verorten, sondern eher im

kreativen Business, als Architekt, im Marketing oder der Kommunikation“, sagt Dietsche über sich selbst. Auf Empfehlung kam er Ende 2016 zu swisspartners, wo sich ihm die Chance bot, bankenunabhängig und stärker kundenfokussiert zu arbeiten. Zunächst war er als Kundenberater und Partner tätig, bis er 2019 seine jetzige Führungsposition übernahm. Wenn er über seine KundInnen spricht, kommt er ins Schwärmen: „Sie sind das A und O unseres Business. Ohne KundInnen gäbe es uns bei swisspartners nicht. Die Kundenberatung ist das, was ich nach wie vor sehr gerne mache: Persönliche Portfoliobetreuung oder individuelle Lösungen im Finanzbereich zu finden, das bedeutet mir sehr viel. Ich bin kein Administrator – ich bin ein Kundenmensch und Performer!“



CHRISTIAN DIETSCH

Leiter Wealth Management, Partner
christian.dietsche@swisspartners.com

5 FRAGEN AN CHRISTIAN DIETSCH

DAS BESTE, DAS SIE BEI SWISSPARTNERS ZU GEBEN HABEN?

Mein Herzblut und meine Emotionen, die gehören für mich einfach dazu. Das zeigt sich auch in der Art und Weise, wie ich meine KundInnen betreue. Für mich geht es oft nicht mehr nur ums Business, sondern vor allem um den Menschen. Ich kümmere mich fast schon wie ein Psychologe um ihre Bedürfnisse. (lacht)

WAS IST IHRE GRÖSSTE STÄRKE?

Ich stehe zu dem, was ich tue: Ich predige nicht Wasser und trinke dann Wein. Sondern ich lebe das vor, was ich auch von anderen erwarte, geschäftlich wie privat. Zudem weiss ich heute genau, was ich gut kann und was ich weniger gut kann. Das ist wohl auch die Erfahrung des Alters.

WIE MOTIVIEREN SIE SICH SELBST?

Indem ich auch Emotionen zeige. Dinge, die mich belasten, aber nicht betreffen, delegiere ich. Und ich mache die Probleme anderer nicht zu meinen eigenen. Jeden Morgen stehe ich auf und sage zu mir: Heute ist ein guter Tag! Das ist eine Lebenseinstellung: Das Positive, Zuversichtliche, der Aufschwung fängt im Kopf an.

WELCHER MENSCH IST AKTUELL IHRE GRÖSSTE INSPIRATION?

Ich habe mehrere Inspirationsquellen. Da ist zum einen meine Partnerin. Sie ist ein ganzer anderer Typ als ich. Zum Beispiel zeigt Sie mir, dass der Tag nicht nur aus Arbeit besteht. Ausserdem meine beiden 30 Jahre jüngeren Kinder, die eine andere Haltung zu vielen Themen haben, zum Beispiel zur Politik, Umwelt oder Lebensführung. Und zuletzt noch meine zwei besten Freunde, mit denen ich offen über alles reden kann und die mir ehrlich antworten, auch wenn mal etwas nicht gut war.

WAS TUN SIE FÜR IHRE WORK-LIFE-BALANCE?

Natürlich weiss ich, dass ich mit allen Funktionen eine hohe Belastung habe. Vor kurzem habe ich daher mein Amt im Gemeinderat aufgegeben. Weniger arbeiten werde ich nicht, doch meine Agenda wieder mehr selbst bestimmen. Ich empfinde viel Arbeit nicht als Belastung, selbst wenn ich 12 bis 14 Stunden tätig bin. Um meinen Geist zu entlasten, trainiere ich fast jeden Morgen um 5:15 Uhr eine Stunde auf dem Crosstrainer, daraus schöpfe ich Energie und Kraft für den Tag.

Das Gespräch führte Simone Töllner.

IMPRESSUM



REDAKTION

Kathrin Meister | wordflow.de
Simone Töllner | swisspartners.com

GESTALTUNG

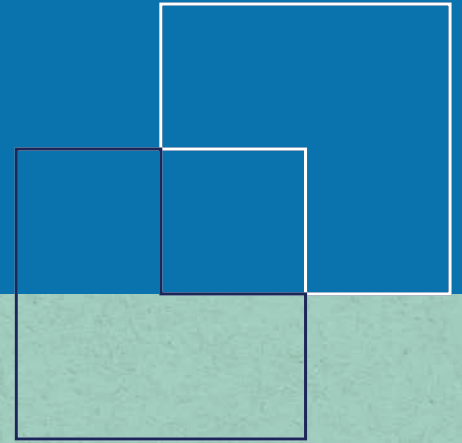
Angelika Plag | corporate-concepts.de

© FOTOS

Getty Images: Titel, S. 2, Rückseite
Adobe Stock: S. 4, 12, 14–15, Katze & Hund S. 18, S. 19
Karin Bischof: Mitarbeitende S. 3, 13, 17, 21–22
Robin Sprenger: Dr. Reinhard K. Sprenger, S. 6, 8, 11
Marco Gaiotti: S. 16
BOS Foundation: Pavian, Orang Utans S. 18–19
Niklaus Spoerri: Leben wie du und ich S. 19
Tim Flach: Hintergrundfoto S. 18–19
N.N.: Zukunft für Kinder S. 19
N.N.: S. 20


ÜBERSETZUNG INS ENGLISCHE


Kristal Fellinger | kristalfellinger.com




swisspartners Group AG

Am Schanzengraben 23
Postfach
CH-8022 Zürich
Telefon +41 58 200 00 00
swisspartners.com

 swisspartners-group-ag

 swiss.partners

 swisspartners