

svin.asfi.asdi

Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen
Association suisse des femmes ingénieures
Associazione svizzera delle donne ingegnere

NEWS

NR. 54 JULI 2024



EDITORIAL

Karriere neu gedacht

Das Wort Karriere entstammt dem französischen Substantiv *carrière*, was Rennbahn oder Laufbahn bedeutet. Laut Duden wird das Wort als «erfolgreicher Aufstieg im Beruf» beschrieben. Klingt simpel, doch was steckt dahinter? Was bedeutet erfolgreich, und brauche ich wirklich einen Beruf, um erfolgreich zu sein und Karriere machen zu können? Wenn ich auf meinen Werdegang zurückblicke und ausrechne, dass ich von meinen 37 Lebensjahren 23 davon in einer Aus- oder Weiterbildung verbracht habe, dann erkenne ich klar, dass ich einer herkömmlichen Definition von Karriere nachgerannt bin. Die Rennbahn war zwar nicht sehr geradlinig und glich oft eher einem steilen Hürdenlauf oder einem endlosen Orientierungslauf im unbekanntem Dickicht. Und doch strebte ich danach, möglichst schnell in die Zielgerade zu gelangen. Leider habe ich mir nie die Zeit genommen, das Ziel selbst zu definieren, sondern habe versucht, dem Modell «erfolgreich» nachzueifern, welches mir über die Jahre von der Gesellschaft eingetrichtert wurde. Ich habe Aus- und Weiterbildung nahtlos aneinandergereiht, um mich noch kompetenter zu machen, nur um zu merken, dass sich dadurch weder das bekannte «imposter syndrome» in Luft auflöst noch sich mein Lohn in gleicher Masse erhöht wie die Kosten für die Weiterbildungen. Dafür habe ich meine Neugierde befriedigt und mein Wissen erweitert. Das ist doch auch viel wert, nicht? Während ich darüber sinniere, was ich wirklich will und in welche Richtung sich meine persönliche Karriere entwickeln soll (und welche Weiterbildung ich als Nächstes angehen könnte), bot mir die Arbeit an den diesjährigen SVIN News Gelegenheit, mich mit neuen Perspektiven zu diesem facettenreichen Thema auseinanderzusetzen. In der diesjährigen Ausgabe der SVIN News bieten wir Ihnen eine Fülle von inspirierenden Geschichten, praktischen Ratschlägen und Einblicken, die aufzeigen, wie Karrieren in den unter-

schiedlichsten Lebenslagen gestaltet und Hürdenläufe gemeistert werden können.

Ich wünsche Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, dass die Geschichten und Erfahrungen Sie ebenfalls dazu ermutigen, eine kurze Verschnaufpause einzulegen und Ihre persönliche Definition von Erfolg und Karriere zu formulieren.

LINDA WYMANN, SVIN-VORSTANDSMITGLIED

INHALT

Seiten	2-3	Lebenslanges Lernen trifft auf ChatGPT
Seiten	4-5	Porträts MINT-Studentinnen
Seiten	6-7	Nachgefragt bei ...
Seiten	7-10	Entrepreneurship Schweiz – Navigating the World of Entrepreneurship in Switzerland – Wie eine Stiftung die Schweiz zur Deep-Tech-Nation führt
Seiten	11/14-15	Porträts Vorstand
Seiten	12-13	Die Bildungslandschaft Schweiz
Seiten	16-20	Wiedereinstieg – Companies and Returnship Network – der Schlüssel zu ungenutztem Talentpotenzial – Die Sicht der Unternehmen – Die Sicht der Wiedereinsteigerinnen
Seite	21	The hidden and essential skills in a rapid changing world with a critical view
Seiten	22-23	Sharing-Modelle
Seite	23	Neues Fördermitglied
Seite	24	Inside SVIN / Impressum

LEBENSLANGES LERNEN TRIFFT AUF CHATGPT

EIN SELBSTVERSUCH

Der Begriff «lebenslanges Lernen» ist in aller Munde. Nicht zuletzt aufgrund der stetigen Veränderungen in der Arbeitswelt, die insbesondere durch die immer schneller hervorgebrachten technologischen Neuerungen befeuert werden. Dies führt dazu, dass sich existierende Berufe und Berufsbilder wandeln und auch neue Berufe entstehen. Ursprünglich wollte ich für diese Ausgabe der SVIN News eine Kolumne zum Thema «lebenslanges Lernen» schreiben.

Nachdem ich diverse Entwürfe verworfen hatte (pun intended), entschied ich mich dafür, zwei Phänomene miteinander zu verknüpfen, die in diesem Kontext hoch relevant sind: einerseits Weiterbildungen als Strategie, um als Arbeitnehmerin mit den Fortentwicklungen und Änderungen im gelernten Beruf Schritt zu halten. Und andererseits ChatGPT (pars pro toto für Machine Learning und Artificial Intelligence) als Sinnbild für die krasse Beschleunigung des grundlegenden Wandels in der Berufswelt. Kurz: Ich bat ChatGPT 3.5, eine Kolumne zum Thema Weiterbildung zu schreiben.

Ich öffne die Website und beginne mit einer Begrüssung – das ist immer ein guter Einstieg: «Hallo». ChatGPT antwortet sogleich: «Hallo! Wie kann ich Ihnen heute helfen?» Das klingt doch sehr nett. Also schildere ich meine Situation und bitte um Unterstützung: «Ich soll eine Kolumne schreiben zum Thema Chancen und Herausforderungen von Weiterbildungen in MINT-Berufen in der Schweiz und hätte gern Unterstützung.» Aufgrund der Antwort lerne ich, dass ich viel präziser sein muss, wenn ich will, dass ChatGPT die Kolumne für mich schreibt. Denn nach einem überfreundlichen «Natürlich, ich helfe Ihnen gerne!» und einem einleitenden Paragrafen folgt eine Stichwortliste mit je vier Chancen und vier Herausforderungen, die laut ChatGPT «einen guten Ausgangspunkt für Ihre Kolumne» bieten. Zudem empfiehlt ChatGPT, ich könne «auch Beispiele von Fachkräften oder Unternehmen einbeziehen, die von Weiterbildungen profitiert haben, sowie mögliche Lösungsansätze für die Herausforderungen aufzeigen.» Das wäre durchaus sehr hilfreich, wenn ich die Kolumne tatsächlich selbst schreiben wollte. Doch eigentlich möchte ich, dass ChatGPT das für mich macht.

Also rede ich Klartext: «Könntest Du diese Kolumne bitte für mich schreiben?» Die Antwort ist wenig befriedigend. ChatGPT produziert einen Text, der letztlich nur eine leichte Erweiterung und Umformulierung der zuvor gegebenen Stichwortliste ist. Da muss ich wohl nochmals nachhaken: «Das ist nicht wirklich eine Kolumne, sondern eine erweiterte Stichwortliste. Bitte schreib mir einen Text, der mehr eine Kolumne ist». Das Resultat ist schon etwas besser. Es beschreibt Weiterbildungen als «Reise zu neuen Horizonten» und enthält zahlreiche sprachliche Bilder, wie der erste Absatz zeigt:

«In der schier unendlichen Landschaft der schweizerischen Wissenschaft und Technologie spielen Wei-

terbildungen eine bedeutende Rolle. Sie sind der Kompass, der Fachkräfte durch das Labyrinth der ständigen Innovation und des technologischen Wandels führt. Doch wie sieht diese Reise aus? Welche Herausforderungen stellen sich den Reisenden, und welche Schätze warten am Ende des Weges?»

Ich bin jedoch noch nicht zufrieden. Denn zum einen ist dieser Text sprachlich etwas arg blumig, und zum anderen ist er sehr unkritisch. Ich habe also erneut nach: «Könntest Du etwas weniger poetisch schreiben und einige Aspekte wie zum Beispiel die hohen Kosten etwas kritischer besprechen?» Das Ergebnis unter dem Titel «Die Realität der Weiterbildungen in MINT-Berufen: Zwischen Chancen und Herausforderungen» ist schon sehr viel besser, doch ich möchte noch mehr kritische Betrachtung. Also gebe ich den entsprechenden Prompt: «Könntest Du bitte noch etwas kritischer sein?» Hier nun das Ergebnis mit dem passenden Titel «Die harten Realitäten der Weiterbildungen in MINT-Berufen: Eine kritische Betrachtung»:

«Weiterbildungen in MINT-Berufen werden oft als Allheilmittel für beruflichen Erfolg und Wettbewerbsfähigkeit gepriesen. Doch werfen wir einen genaueren Blick auf die Realität hinter diesem Schleier der Begeisterung. Zwischen den verlockenden Versprechungen und den harten Realitäten verbergen sich einige ernsthafte Herausforderungen, denen sich Fachkräfte und Unternehmen gegenübersehen.



Mit dem Prompt «Erstelle eine Infografik zum Thema Chancen und Herausforderungen von Weiterbildungen in MINT-Berufen in der Schweiz hat Dall-E, das Bildgenerierungstool von Open AI die oben stehende Grafik vorgeschlagen. Neben Schreibfehlern und der mangelhaften Darstellung der Schweiz ist auch der Inhalt weitgehend sinnfrei.



Hier wurde der Prompt angepasst: «Zeige Frauen in MINT-Berufen in einem städtischen Umfeld in der Schweiz bei der Weiterbildung.»

Die Chancen, die Weiterbildungen bieten, sind zweifellos attraktiv. Sie versprechen eine Vertiefung des Fachwissens, die Entwicklung neuer Fähigkeiten und die Möglichkeit, sich beruflich weiterzuentwickeln. Doch diese Chancen sind oft von hohen Kosten begleitet. Die Teilnahme an Weiterbildungen kann eine beträchtliche finanzielle Belastung für Arbeitnehmer darstellen, insbesondere wenn die Kosten nicht vom Arbeitgeber übernommen werden. Dies führt zu einer ungleichen Zugänglichkeit von Weiterbildungsangeboten und kann potenziell talentierte Fachkräfte ausschließen, die sich eine Weiterbildung nicht leisten können.

Auch der zeitliche Aufwand ist nicht zu unterschätzen. Berufstätige Personen stehen vor der Herausforderung, neben ihrem regulären Arbeitsalltag genügend Zeit für Weiterbildungen aufzubringen. Dies kann zu Konflikten zwischen Arbeit und persönlichem Leben führen und die Work-Life-Balance ernsthaft beeinträchtigen. Der Druck, neben der Arbeit noch Weiterbildungen zu absolvieren, kann zu Stress und Burnout führen und die Motivation der Teilnehmer negativ beeinflussen.

Des Weiteren ist die Verfügbarkeit von Weiterbildungsangeboten nicht überall in der Schweiz gleich. Insbesondere in ländlichen oder abgelegenen Gebieten können Fachkräfte Schwierigkeiten haben, qualitativ hochwertige Weiterbildungen zu finden, die ihren Bedürfnissen entsprechen. Dies führt zu einem Ungleichgewicht in der beruflichen Entwicklung und verstärkt die Abwanderung von Talenten in städtische Zentren, was wiederum die Disparitäten zwischen städtischen und ländlichen Regionen verstärkt. Trotz dieser Herausforderungen wird Weiterbildung in MINT-Berufen oft als Selbstverständlichkeit be-

trachtet, ohne die tatsächlichen Hürden anzuerkennen, die damit verbunden sind. Es ist an der Zeit, diese harten Realitäten anzuerkennen und konkrete Massnahmen zu ergreifen, um sie anzugehen. Unternehmen sollten in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investieren und sicherstellen, dass Weiterbildungen für alle zugänglich sind, unabhängig von ihrer finanziellen Situation oder ihrem geografischen Standort. Gleichzeitig sollten Fachkräfte die Unterstützung und Flexibilität von ihren Arbeitgebern einfordern, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Weiterbildung zu verbessern.

Letztendlich liegt es an uns allen, die Realität der Weiterbildungen in MINT-Berufen zu gestalten. Indem wir die Chancen erkennen und die Herausforderungen kritisch hinterfragen, können wir gemeinsam eine Zukunft aufbauen, in der Weiterbildungen nicht nur ein Privileg für einige wenige, sondern ein grundlegendes Recht für alle sind.»

Ich könnte nun noch lange fortfahren, weitere Fragen stellen, das heisst Prompts geben, und so den Text noch mehr in die Richtung lenken, die ich möchte, den Stil und die Textlänge modellieren und viele weitere Modifikationen anregen. Zum Beispiel könnte ich veranlassen, dass nicht ausschliesslich das generische Maskulinum verwendet wird. Doch ich belasse es an dieser Stelle. Es war ein spannendes Experiment, das für mich zudem eine Miniaturweiterbildung war – das Kennenlernen und Anwenden eines neuen, bisher ungenutzten Werkzeugs. Es brauchte ein paar Anläufe, bis ich verstanden hatte, wie ich meine Eingaben formulieren musste, damit ChatGPT einen passablen Text produzierte. Meine wichtigsten Learnings: ChatGPT ist ein Werkzeug, dessen zielgenaue Anwendung man durch Ausprobieren erlernt. Und um die Antworten beziehungsweise Texte zu erhalten, die man haben möchte, muss man die «richtigen» Fragen auf die «richtige» Art stellen. Anhand von Prompts gute Antworten zu erhalten, ist ein Prozess, in welchem man sich gemeinsam mit dem Programm an das gewünschte Ergebnis herantastet.

Übrigens: Für alle, die über das amateurhafte Ausprobieren hinaus lernen möchten, wie man ChatGPT anhand von sogenannten Prompts sinnvoll und effektiv anwendet, gibt es natürlich auch ganz viele Weiterbildungen, Schulungen, Lehrgänge, Seminare usw. zu **Prompt Engineering**.



NORA A. ESCHERLE ist seit 2020 Geschäftsführerin der SVIN.

VALENTINE VOIGHT



Hochschule	École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL)
Studienrichtung	Bachelor of Science in Life Sciences Engineering
Deine Vertiefung, Hauptrichtung	Neuroscience
Hast Du vor diesem Studium schon ein Studium, eine Ausbildung gemacht?	Nein, ich habe nach dem Gymnasium sofort dieses Studium angefangen.
Beispiel von Studienfächern, die typisch für Deine Studienrichtung sind.	Typische Studienfächer sind: Neuroscience, Machine Learning, Oncology, Applied Software Engineering, Immunoengineering oder Synthetic Biology. Diese werden nach den Grundlagen in Mathematik (Analysis I–IV) und Physik (Mechanics, Thermodynamics, Electromagnetism, Quanta) sowie Chemie, Biologie und Informatik absolviert.
Anzahl Studierende in Deinem Semester. Wie viele davon sind Frauen?	In meinem Semester sind wir zirka 180 Studenten, mit einem Frauenanteil von 60 Prozent.
Was magst du besonders an deinem Studium?	Mir gefällt die Vielfältigkeit des Studiums. Ich muss mich nicht auf einen Themenbereich beschränken, sondern kann Technik mit Medizin und Informatik verbinden. Das Studium ist interdisziplinär und fungiert als Bindeglied zwischen verschiedenen technischen Bereichen. Dabei konzentriert es sich auf bisher ungelöste medizinische Probleme, wie zum Beispiel die Entwicklung von Technologien zur Rehabilitation von Querschnittgelähmten, was mich besonders fasziniert.
Gehst du für dein Studium auch ins Ausland?	Nein, ich bleibe für meinen ganzen Bachelor an der EPFL. Es gibt aber die Möglichkeit, das dritte Jahr des Bachelors im Ausland zu absolvieren.
Triffst man sich mit Frauen anderer Semester und Studienrichtungen?	Es gibt die Möglichkeit, sich mit Frauen zu treffen, dies wird von Studentenvereinigungen organisiert. Persönlich nehme ich aber nicht daran teil.
Was sind deine Pläne nach dem Studium?	Nach dem Bachelor werde ich einen Master in Neuro-X an der EPFL machen, um meine Ausbildung weiter auf Neurowissenschaften zu vertiefen.
Was bedeutet für dich persönlich das Wort Karriere?	Für mich ist es wichtig, einen Beruf auszuüben, der mich erfüllt und für die Gesellschaft von Bedeutung ist. Wenn meine beruflichen Ziele mit den Bedürfnissen der Gesellschaft übereinstimmen und ich zugleich meine Leidenschaft verfolgen kann und ein gewisses Ansehen erreicht habe, habe ich Karriere gemacht.
Hast Du ein weibliches Role Model?	Nein, ich habe kein weibliches Vorbild.
Spruch, Geschichte, Anekdote	In einer meiner ersten Vorlesungen betrat der Professor den Saal und begrüßte uns mit: «Guten Morgen, schaut einmal nach rechts und nach links. Einer derjenigen, die neben euch sitzen, wird im zweiten Semester nicht mehr hier sein.» Wir mussten alle erst einmal leer schlucken und schauten uns verunsichert an. Ich muss zugeben, der Professor hatte recht. Jedoch gewöhnt man sich an das hohe Tempo, und ich würde das Studium trotzdem weiterempfehlen.

COLLEEN LONFAT



EPF/Université	École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL)
Domaine/Filière d'études.	Chimiste, Master en Chimie moléculaire et biologique
Ta spécialisation, avec l'orientation principale	Inorganic chemistry, physical chemistry, specialization in Catalysis and Sustainable Chemistry/Chemical Engineering, Artificial Intelligence
As-tu déjà fait des études ou une formation avant de commencer ces études ?	<ol style="list-style-type: none"> 1) CFC de laborantine en chimie à l'EIL/EPIC (2015–2018) 2) Maturité professionnelle technique (EPTM) (2018–2019) 3) Bachelor en Chimie et génie chimique à l'EPFL (2020–2023)
Exemple de disciplines typiques de ton domaine d'études.	Recherche scientifique, spécialiste en contrôle de la qualité, Captage du CO ₂ , Synthèse organique et inorganique. prédiction de réaction, industrie pharmaceutique, production d'Hydrogène.
Nombre d'étudiant-e-s dans ton semestre ? Combien de femmes ?	Nous sommes 12 étudiantes sur 37 étudiants en première année du master en chimie, mais cela n'est pas forcément représentatif de mon environnement, car j'ai des cours en commun avec d'autres sections.
Ce qui t'intéresse dans tes études Qu'est-ce que tu préfères ?	Les applications comme capter du dioxyde de carbone ou le stockage d'hydrogène, ou produire des énergie propres grâce à la chimie. L'idée d'être utile pour la planète.
Est-ce que tu étudies un ou deux semestres à l'étranger? Où, quoi ?	J'ai eu la chance de faire ma 3 ^{ème} année de Bachelor (2 semestres) à Edimbourg et je compte faire mon PdM (1 semestre) à l'étranger si possible aux États-Unis.
Perspectives possibles après les études	Après mon Master en Chimie Biomoléculaire, je peux travailler dans l'industrie chimique ou faire un doctorat dans la recherche. Je pense m'orienter vers un doctorat car la recherche dans la captation du CO ₂ me passionne.
Avez-vous un modèle féminin ? Quelle est/était sa fonction ?	Beaucoup de femmes qui m'entourent sont une source d'inspiration pour moi. Des militantes écologistes comme Julia Hill, Camille Etienne ou encore Greta Thunberg sont des exemples au quotidien. Pour finir, la figure d'Angela Merkel m'a rappelé récemment que je pouvais faire des études de chimie et aussi m'intéresser sérieusement à la politique.
Slogan, histoire, anecdote	En arrivant à l'EPFL, en 2019, pour faire la passerelle, j'ai été frappée par le manque de jeunes femmes dans notre classe. De plus, il n'était pas rare d'entendre des inepties comme quoi les filles ne seraient biologiquement pas faites pour les maths ou de la logique. Heureusement, je peux dire que 5 ans plus tard, les mentalités ont bien changé dans cette école. Il y a toujours plus de garçons que de filles mais l'écart se réduit. Les filles sont de plus en plus valorisées dans les milieux techniques. Mon conseil si tu es une fille et que tu t'intéresses à une filière MINT est de foncer.
Se rencontre-t-on et échange-t-on avec des femmes d'autres semestres et de filières (MINT) apparentées ?	Oui, l'EPFL organise des mentorat féminins et a aussi une association : EPFelle. De mon côté, je ne participe qu'à peu d'évènements uniquement féminin. Cependant, j'apprécie toujours les Ted Talks et les présentations de thèse ou de carrière des femmes MINT. En revanche, je donne des cours d'informatique et de robotique à des classes exclusivement féminines pour inciter plus des jeunes filles à choisir des filières MINT. Je n'hésite pas à donner des conseils et de les encourager.
Si tu as quelque chose à dire qui n'a pas été demandé ...	https://ch.linkedin.com/in/colleen-lonfat-7a3769142

JORINDE SCHLATTER-MÜLLER



Jorinde wurde vor vier Jahren in den SVIN News porträtiert. Damals studierte sie berufsbegleitend an der FFHS im vierten Semester Wirtschaftsingenieurwesen. Sie ist damals wie heute bei der UBS angestellt.

Jorinde, vor vier Jahren hast du den Wunsch geäußert, im Bankwesen, speziell im Bereich des Projektmanagements und der Prozessoptimierung, tätig zu werden. Wenn du auf die letzten vier Jahre zurückblickst, wie würdest du deine berufliche Entwicklung im Vergleich zu deinen damaligen Plänen beschreiben? Gab es unerwartete Wendungen oder neue Erkenntnisse, die deine Ziele oder deinen Karriereweg beeinflusst haben?

Durch meinen Karriereweg der letzten Jahre konnte ich viele wertvolle Erfahrungen im Bankwesen sammeln. Und mit Prozessoptimierung habe ich auch täglich zu tun. An meiner jetzigen Stelle sind wir täglich daran, bestehende Pro-

zesse zu optimieren, mit Hilfe von verschiedenen Projekten. Vor einem Jahr habe ich die Möglichkeit erhalten, meine Erfahrungen im Bereich Teamleitung zu erweitern. Über diese Chance bin ich sehr dankbar, sie hat mich vor viele neue, positive Herausforderungen gestellt. Es ist sehr spannend, einmal Vorgesetzte zu sein.

Damals hast du den Geschäftsmann und Philanthropen Samih Sawiris als Vorbild erwähnt. Angesichts dessen, welche Werte und Prinzipien sind dir bei der Planung und Umsetzung von Projekten sowie beim Führen deines Teams heute wichtig?

Samih Sawiris ist für mich ein typischer Wirtschaftsingenieur, daher habe ich ihn als Vorbild erwähnt. Da er nicht nur am Wirtschaftlichen interessiert ist, sondern auch viele weitere Aspekte berücksichtigen muss. Für mich ist es stets wichtig, die verschiedenen Anspruchsgruppen zu verstehen und die Gedanken in meine Entscheidungen mit einfließen zu lassen.

Was sind deine Pläne oder Wünsche für die nächsten paar Jahre?

Aktuell möchte ich weitere Erfahrungen sammeln im Bereich Leadership. Seit einem Jahr bin ich Teamleiterin, und ich könnte mir vorstellen, in Zukunft eine Weiterbildung im Bereich Leadership zu machen. Damit ich weitere Tools und verschiedene Theorien in die Praxis einfließen lassen kann.

Was bedeutet das Wort Karriere für dich persönlich, oder gibt es ein anderes Wort, das du in diesem Kontext bevorzugst?

Für mich bedeutet Karriere, dass ich mich stets weiterentwickle und nicht stehen bleibe.

NADINE CASPANI



Nadine Caspani wurde in der Ausgabe 2021 vorgestellt und hat damals Verkehrssysteme an der ZHAW studiert. Sie hatte zuvor bereits eine KV-Lehre und eine Zweitausbildung zur Zugverkehrsleiterin bei den SBB absolviert.

Mittlerweile arbeitest du seit fast drei Jahren bei der Zugerland Verkehrsbetriebe AG in der Angebotsplanung. Haben sich deine Vorstellungen des Berufes und der Arbeitsalltag gedeckt? Was gefällt dir an dem Beruf?

Mein Arbeitsalltag deckt sich gut mit meinen Vorstellungen vom Beruf. Die Mischung zwischen kurz-, mittel- und langfristigen Planungshorizont sowie auch die Analyse der Vergangenheit machen die Arbeit sehr abwechslungsreich. Ich schätze es sehr, dass ich aktiv einen Beitrag zu einem guten ÖV-Angebot im Kanton Zug leisten kann. Ausserdem sind Zusammenarbeit und Koordination mit verschiedenen Abtei-

lungen und Behörden gefragt, was mir ebenfalls sehr zusagt.

Wie hat dich das Studium auf deine Tätigkeiten in der Arbeitswelt vorbereitet, und gibt es etwas, das du erst in den letzten drei Jahren dazugelernt hast?

Es gibt sehr vieles, das ich erst im Berufsalltag erlernt habe. Die Praxis ist etwas anderes als das Studium, und die Praxis ist auch von Betrieb zu Betrieb nochmals ganz anders. Dennoch hat mich das Studium mit einem gut gefüllten Rucksack an Grundlagenwissen, Durchhaltewillen und ersten Erfahrungen in Projektarbeiten auf das Arbeitsleben als Angebotsplanerin vorbereitet. Ausserdem hat mir das Studium ein gutes Netzwerk mitgegeben. Man trifft immer wieder Leute, welche man kennt oder einen gemeinsamen Bezug zum Studium haben.

Hast du vor (oder siehst du den Bedarf), in den nächsten Jahren eine Weiterbildung zu machen?

Aktuell habe ich mich noch nicht für eine konkrete Weiterbildung entschieden. Mir ist es wichtig, in meinem Berufs-

alltag Fuss zu fassen und viele Erfahrungen zu sammeln. Es gibt verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten, welche infrage kommen. Für mich ist klar, dass ich mich zum geeigneten Zeitpunkt weiterentwickeln und meinen Rucksack mit neuem Wissen ergänzen möchte, welches mich auf meinem eingeschlagenen Weg weiterbringt.

Was bedeutet für dich das Wort Karriere? Oder hast du ein Wort, welches du bevorzugst?

Das Wort Karriere bedeutet für mich Weiterentwicklung. Ich finde es wichtig, dass man sich im Leben immer wieder weiterentwickelt und neue Herausforderungen sucht. Weiterentwicklung ist für mich aber nicht immer ein nächster Schritt nach oben oder ein besonders grosser Schritt. Unter Weiterentwicklung verstehe ich auch Schritte in eine andere Richtung oder kleine, aber stetige Schritte im eigenen Entwicklungsprozess. Und nichtsdestotrotz soll in der Karriere und in der Weiterentwicklung auch eine Verschnaufpause drinliegen, um Energie zu tanken und sich die nächsten Schritte gut zu überlegen.

ENTREPRENEURSHIP

NAVIGATING THE WORLD OF ENTREPRENEURSHIP IN SWITZERLAND



Yurena Seguí Femenias, CEO and co-founder of DuraMon AG

Yurena studied industrial engineering in Spain and finished her PhD in civil engineering in 2017 at ETH in Zürich. Afterwards, she chose to turn the result of her doctoral research into a startup, which has now

officially become an AG, called DuraMon AG. The company specializes in enhancing concrete infrastructure safety through data analysis and interpretation services that DuraMon provides thanks to their innovative sensor systems.

Linda Wymann (LW): Yurena, you've navigated from a STEM background to carving out your own niche in the entrepreneurial world. Can you share what sparked your interest in engineering and what led you to embark on your own business journey?

Yurena Seguí (YS): My journey into engineering was largely driven by my curiosity about how things work and my strength in math and technical subjects over languages. Industrial engineering and later civil engineering seemed like a good fit for me. The ecosystem in Switzerland, which is incredibly supportive of startups, particularly in STEM, played a huge role in my decision to start my own business after completing my PhD. It seemed like the natural next step to take my research from theory to practice.

LW: Were there any role models or influences that steered you towards STEM and eventually into entrepreneurship?

YS: My parents didn't have the opportunity to go to university. While I didn't have a direct role model in STEM, my

father's work ethic and his own way of problem-solving were significant influences on me. He would play math games or play chess with me. He wasn't in a scientific field, but his approach to challenges and dedication to hard work inspired me to pursue my interests in a technical field. So, he was a kind of role model, instilling in me the values of persistence and curiosity.

LW: After finishing your PhD, you decided to take what to many appears to be a very scary route – the route of entrepreneurship. How did you feel making this decision and what led you there?

YS: Good timing was one factor for sure. I had the desire to see my research applied in a meaningful way, so I went with the flow. The transition was made smoother by the supportive startup programs here in Switzerland, like the ETH Pioneer Fellowship, which provided not just financial support but also invaluable business coaching. Tackling the challenges involved a lot of learning on the go, especially finding a balance between the technical and business sides of running a startup. So looking back, it all came quite natural and this unique combination of different aspects such as leadership, technical and business challenges really appeals to me and I love the diverse tasks. There is so much learning involved!

But I was also scared at some point, fundraising was stressful and the thought of not having enough money really scared me. But this was a great learning opportunity for me because I realized that I can't control everything and even the worst-case scenario isn't as scary as it might seem at the beginning.

LW: Now that you have a couple of years of experience: As a woman in the STEM field and as an entrepreneur in Switzerland, have you faced any unique challenges?

YS: Yes, biases in fundraising were a notable challenge. Sometimes, the questions asked to men and women were very different which left me with a strange feeling. However, I focused on building a supportive network that valued my vision and contributions, which was crucial for overcoming these obstacles. I have found incredible people who support our vision and the work we do! And now at DuraMon AG, we are equally balanced between male and female employees.

LW: And what is your vision for DuraMon AG?

YS: We want to be the leader in monitoring infrastructure and bring value to infrastructure owners. We are considering expanding within Europe and finding key partnerships to broaden our portfolio. One key question we continuously ask ourselves is: How can we increasingly add value?

LW: Now looking back a few years, if you could give your younger self some advice, what would it be?

YS: A couple of things come to mind. First, having an operational co-founder from the beginning would have been beneficial. It would have allowed me to share the worries and bounce ideas off someone, which can be incredibly valuable. Second, I would advise starting pitches with a focus on vision and milestones. Women often are asked to prove their capabilities more than men, who are typically questioned about their startup's future. If I could do it over, I'd emphasize where I see the company going right from the start.

LW: And how do you balance the demanding workload of running a startup with your personal life?

YS: I don't have any balance (laughing). At the moment, it's definitely a challenge. But to me, this also means that we are moving forward. I try to maintain small personal rituals like cooking or exercising, which help me stay grounded. It's about finding those little moments of personal time amid the busy startup life that keep me sane.

LW: On the topic of your entrepreneurial journey, what are you most proud of?

YS: The thing I'm most proud of is that I didn't give up. Even though I see problems everywhere (laughing). Facing the ups and downs without quitting has been my biggest achievement. From securing investors and managing projects successfully to building a solid team, the journey's been full of challenges, but persevering through them has been incredibly rewarding.

LW: Finally, what advice would you offer to young women looking to enter entrepreneurship in a STEM field?

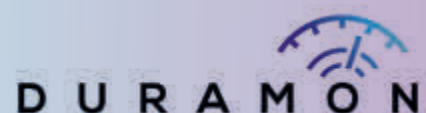
YS: Embrace resilience. The path is full of challenges, but staying true to your vision and being persistent is crucial. If I would have given up after 30 rejections, I would not be here. Success takes time and includes many failures on the way. Your passion and dedication are your strongest assets. And building a supportive network to help navigate the entrepreneurial landscape is crucial!



For anyone who would like to expand their network or start a project with Yurena: She can be found on linkedIn here:



And her company's website here:



WIE EINE STIFTUNG DIE SCHWEIZ ZUR DEEP TECH NATION FÜHRT

Die Idee für die Stiftung Deep Tech Nation (DTN) Switzerland entstand aus einem Buch des Venture-Capital-Experten Dominique Mégret. Nun will sich die Stiftung als treibende Kraft etablieren, um die Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz im Bereich der Spitzentechnologien zu fördern. Die Stiftung setzt sich intensiv dafür ein, durch verbesserte Rahmenbedingungen und gezielte Finanzierungsmaßnahmen ein innovationsfreundliches Ökosystem zu schaffen. Ihr Engagement trägt dazu bei, die Schweiz als führenden Standort für DeepTech-Innovationen zu stärken und nachhaltig weiterzuentwickeln.



Joanne Sieber, du bist seit November 2023 CEO der Stiftung DTN und wirkst aktiv bei der Entwicklung mit. Kannst du mir erklären, was Deep Tech eigentlich bedeutet?

Start- und Scale-ups im Deep-Tech-Bereich entwickeln und vermarkten technologische Innovationen, die auf wissenschaftlichen Erkenntnissen basieren und grosse gesellschaftliche Probleme lösen. Es sind komplexe Technologien, die mehrheitlich ein hohes Invest in Forschung und Entwicklung voraussetzen. Z. B. Biotech, Medtech, Spacetech, AI/Robotics, Cleantech usw. Sie unterscheiden sich von Geschäftsmodellen, die auf bereits bestehende Technologien zurückgreifen.

Kannst Du einen bestimmten Moment oder eine Erfahrung teilen, der oder die den entscheidenden Anstoss für die Gründung der Stiftung Deep Tech Nation Switzerland gab?

Die Stiftung Deep Tech Nation Switzerland verfolgt die von der Swisscom und der UBS lancierte Initiative, die Schweiz als Deep Tech Nation zu positionieren, signifikant mehr Kapital für die Kommerzialisierung von Innovationen anzuziehen und mehr Arbeitsplätze in Start- und Scale-ups zu schaffen. Damit schaffen wir einen relevanten Beitrag zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz.

Wie sieht die Vision für DTN aus? Welche Ziele habt ihr?

Die Schweiz ist Innovationsweltmeisterin. Nichtsdestotrotz trifft die Innovationskraft nicht auf die notwendige finanzielle Kraft: Während die Schweiz über 20 Milliarden Franken pro Jahr in Bildung, Forschung und Entwicklung investiert, fließen nur knapp 3 Milliarden Franken pro Jahr in Venture Capital für die Kommerzialisierung der Innovationen, also in Start- und Scaleups. Mit der Schweiz vergleichbare, führen-

de Innovationsnationen investieren viel mehr: zwischen 5 und 10 Milliarden Franken. Die Folge davon ist: Die Schweiz fällt schleichend im internationalen Wettbewerb zurück und verliert so ihre starke Position als Innovationsleaderin.

Wir müssen handeln. Jetzt. Deshalb engagieren wir uns als Deep Tech Nation Switzerland Foundation dafür, dass mehr Venture Capital in die und in der Schweiz fliesst. 50 Milliarden in den kommenden zehn Jahren. Natürlich beschafft die Stiftung das Geld nicht selbst. Wir werden vor allem an den Rahmenbedingungen arbeiten, die zu verändern sind, damit dieses Kapital ins Innovationsökosystem Schweiz fliesst. Die Logik ist einfach gesagt: mehr Kapital = mehr

Start-ups und Scale-ups, die ordentlich wachsen können, und mehr Arbeitsplätze. Letzteres haben wir uns ebenfalls zum Ziel gesetzt: die Schaffung von 100.000 Arbeitsplätzen in Start- und Scale-ups bis 2030 plus. Die Schweiz soll als die Nummer-1-Deep-Tech-Nation anerkannt sein. Nicht nur für Käse, Schoggi und Matterhorn, sondern dafür, dass wir in der Schweiz top notch deep tech innovation and companies haben.

Welche strategischen Überlegungen führten zur Wahl einer Stiftung als Organisationsform für eure Ziele statt eines kommerziellen Unternehmens oder einer anderen Rechtsform?

Stiftungen engagieren sich für einen gemeinnützigen Zweck. Ausserdem kennt diese Rechtsform keine Eigentümer. Das heisst, wenn eine Stiftung aufgebaut wird, dann trennen sich die Stiftungspartner für immer von ihrem dafür eingesetzten Vermögen. Dieses wird, ausschliesslich für den verfolgten gemeinnützigen Zweck eingesetzt. Eine Stiftung hat aber genau gleich wie bei anderen Rechtsformen Aufsichts- und Steuergremien, wie zum Beispiel einen Stiftungsrat. Was bei uns sicherlich etwas speziell ist, das ist, dass wir unsere Stiftung in rund zehn Jahren auflösen werden. Unsere Überzeugung ist, dass wir die Rahmenbedingungen im Schweizer Innovationsökosystem bis dahin relevant verändert und die internationale Positionierung der Schweiz als Deep Tech Nation geschafft haben müssen. Die Mehrheit der Stiftungen hierzulande hat einen eher langfristigen Horizont.

Welche persönlichen Herausforderungen konntest du in den letzten Monaten meistern, und worauf bist du besonders stolz?

Stolz bin ich auf vieles! Dass wir innert kurzer Zeit viele, namhafte Stiftungspartner und -partnerinnen sowie Unterstüt-

zende für unsere Mission gewinnen, ein schlagkräftiges, motiviertes Team aufbauen und einen erfolgreichen Launch der Deep-Tech-Nation-Schweiz-Bewegung am Swiss Economic Forum Anfang Juni hinlegen konnten. Dass wir unsere vier Programme Venture Hub Schweiz, Unicorn Factory, Informationsplattform und Internationale Promotion bereits mit viel Power lancieren und natürlich auch wichtige Beziehungen und Partnerschaften mit den Akteuren aus dem Schweizer und dem internationalen Innovationsökosystem aufbauen konnten.

Herausforderungen? Da gab es viele. Eine Stiftung von Grund auf aufzubauen, ist eine grosse Herausforderung, ähnlich, wie wenn man ein Start-up aufbaut. Man startet bei null. Natürlich haben das schon viele andere vor mir gemacht, und gewiss muss man das Rad nicht neu erfinden. Trotzdem: Es war und ist eine grosse Herausforderung, mit der hohen Dynamik, den vielen Fragezeichen, den diversen «Leeres weisses Papier»-Momenten umzugehen. Das braucht ordentlich Resilienz. Aber ich möchte es nicht anders, ganz ehrlich, denn das Gestalten macht mir riesige Freude! Und ich war ja nicht ganz allein. Viele Top-Sparring-Partnerinnen und -Partner, an die ich mich bei einem dieser Fragezeichen wenden konnte, oder zu einem späteren Zeitpunkt auch mein Team. Dafür bin ich sehr dankbar.

Wie gehst du mit Rückschlägen oder Kritik um, und was hast du aus diesen Erfahrungen gelernt?

Rückschläge und Kritik gehören dazu. Wichtig ist, dass man einen guten Umgang damit findet. Es bringt wenig, wenn man in die Extreme geht. Gleich alles über den Haufen werfen, nur, weil etwas mal nicht gerade so funktioniert hat, wie man es sich vorgestellt hat, oder jemand Kritik übt? Partout die Ohren und Augen verschliessen und keinen Schritt zurück machen? Beides sind meines Erachtens keine guten Strategien. Daher braucht es eine gute Balance und ein gesundes Selbstbewusstsein.

Wie könnten die SVIN und die DTN ihre Ressourcen, Netzwerke und Expertisen bündeln, um gemeinsam die Position der Schweiz als führende Deep Tech Nation zu stärken?

Eine gute Frage! Indem wir uns gegenseitig in unserer Reichweite, im Netzwerk(en), in der Verbreitung unserer Messages, die wir gegen aussen erzählen wollen, unterstützen. Da können wir uns gegenseitig als Multiplikatorinnen und Ambassadorinnen nutzen.

Mir gefällt der Zweck der SVIN sehr: die Förderung der Frauen in MINT-Berufen. Noch heute, und das soll man sich im 21. Jahrhundert mal vorstellen, höre und lese ich Genderstereotypen à la «Mathematik, Informatik und technische Themen sind für Knaben geeignet; den Mädchen liegen sie nicht». Solche Schubladisierungen finde ich enorm schwie-

rig. Nun ist das nur ein kleines Beispiel, natürlich gibt es auch noch andere Gründe, warum es weniger MINT-Frauen in der Schweiz gibt.

Aus Deep-Tech-Nation-Schweiz-Perspektive sehe ich das so: Je mehr Personen MINT-Studiengänge und -Berufe wählen, desto höher ist die Chance, dass diese Personen Deep-Tech-Innovationen entwickeln, ein erfolgreiches Venture starten und skalieren. Quasi die Pipeline, die wir ganz zu Beginn füllen müssen, damit wir später Früchte tragen können, und natürlich auch auf dem Weg dahin, sprich, dass wir auch MINT-Talente in die Schweiz anziehen und behalten können. Vielleicht lancieren wir in Zukunft ein fünftes Programm in der Deep Tech Nation Switzerland Foundation zum Thema Förderung der MINT-Berufe. Und dabei wird bestimmt auch das Thema Frauen in MINT eine grosse Rolle spielen.

Was empfehlst du Frauen, die in die Deep-Tech-Branche einsteigen möchten, und was wünschst du dir zukünftig für die Rolle von Frauen in der Technologiebranche?

Ich wünsche mir grundsätzlich, dass weiterhin viele erfolgreiche Deep-Tech-Start- und vor allem -Scale-ups kreiert werden, aber gerne auch mit Frauen als Founders und/oder an der Führungsspitze. Obwohl wir in den letzten zehn Jahren tatsächlich viel mehr Frauen und gemischte Unternehmerteams sehen, gibt es noch viel Luft nach oben. Ich wünsche mir eine stärkere Präsenz und Anerkennung von Frauen in der Technologiebranche.

Welche Rolle sollen die Frauen in den Deep-Tech-Branchen einnehmen? Oder was empfehle ich ihnen? Das kann ich kaum beantworten. Ich glaube, Frauen sollen jene Rollen einnehmen und in jene Branchen einsteigen, wo sie Freude haben, ihre Skills einbringen und wo sie sich weiterentwickeln können. Das ist sehr individuell. Unabhängig davon, für welchen Weg sie sich entscheiden, wünsche ich mir, dass sie sich nicht durch Gesellschaftskonventionen, Genderstereotype oder sonstige, unzureichende Umstände beindrücken oder limitieren lassen. In der Schweiz gibt es definitiv in manchen Bereichen ordentliches Verbesserungspotenzial, damit wir wirklich von Gleichberechtigung sprechen können – das muss und wird sich ändern. Was aber mindestens so entscheidend ist, das ist, dass sich Frauen nicht selbst im Weg stehen. Wenn wir nicht selbst zu den Sternen greifen, wer soll es sonst für uns tun?



<https://deeptechnation.ch/de/>

<https://www.linkedin.com/company/deeptech-nation-switzerland/>

ANA VALLEJO VITALLER



Education	Materials Engineering at the Universidad Politécnica de Madrid (Spain) Student exchange at Aalto University (Helsinki, Finland) Dr. Sc. ETH Zurich (Material Sciences)
Why did I study that?	I have always found myself fueled by a natural curiosity and enthusiasm for technology. I decided to study Materials Engineering & Sciences because of my fascination with the behaviors of the diverse substances that surround us. From metallic to polymeric materials, I was captivated by how these can be manufactured and combined to meet specific needs across various industries.
What do I do in my work?	As a Product Manager, I oversee the upkeep and evolution of the product portfolio which includes adhesives, sealants, or membranes. My primary responsibilities include identifying areas for product development and coordinating the rollout in collaboration with teams across different departments such as R&D, Marketing, and Procurement. Another task I enjoy doing is providing customer support and trainings.
What do I need in my work that is not mentioned in the job description?	Coordinating different groups of people who have diverse goals and interests, and directing their energies to the success of new product developments requires empathy, deep communication, and rapid context switching. It was gratifying to discover how much of a technical challenge that can be.
Would I recommend what I studied?	A PhD is an extremely taxing yet rewarding experience. Definitely, I have grown as a person and as a professional while doing it, proving to myself that hard, continuous and focused long term work has its rewards. If the topic of research you will be performing is something that inspires you, go for it! You will need that inspiration to propel you forward. Otherwise, I would recommend going to the industry, where you will learn lots as well.
Anecdotes	As I was finishing high school, a teacher asked me what would I like to study. When I replied «Some branch of engineering», he retorted with: «Oh, are you sure? That is very tough». This person had already mentioned in the past his ideas on what women should study: «Social sciences». It was the straw that broke the camel's back, the last push I needed before jumping into a STEM career. In a world that often tries to push you down, you should always use that push to jump further.

DIE BILDUNGSLANDSCHAFT SCHWEIZ

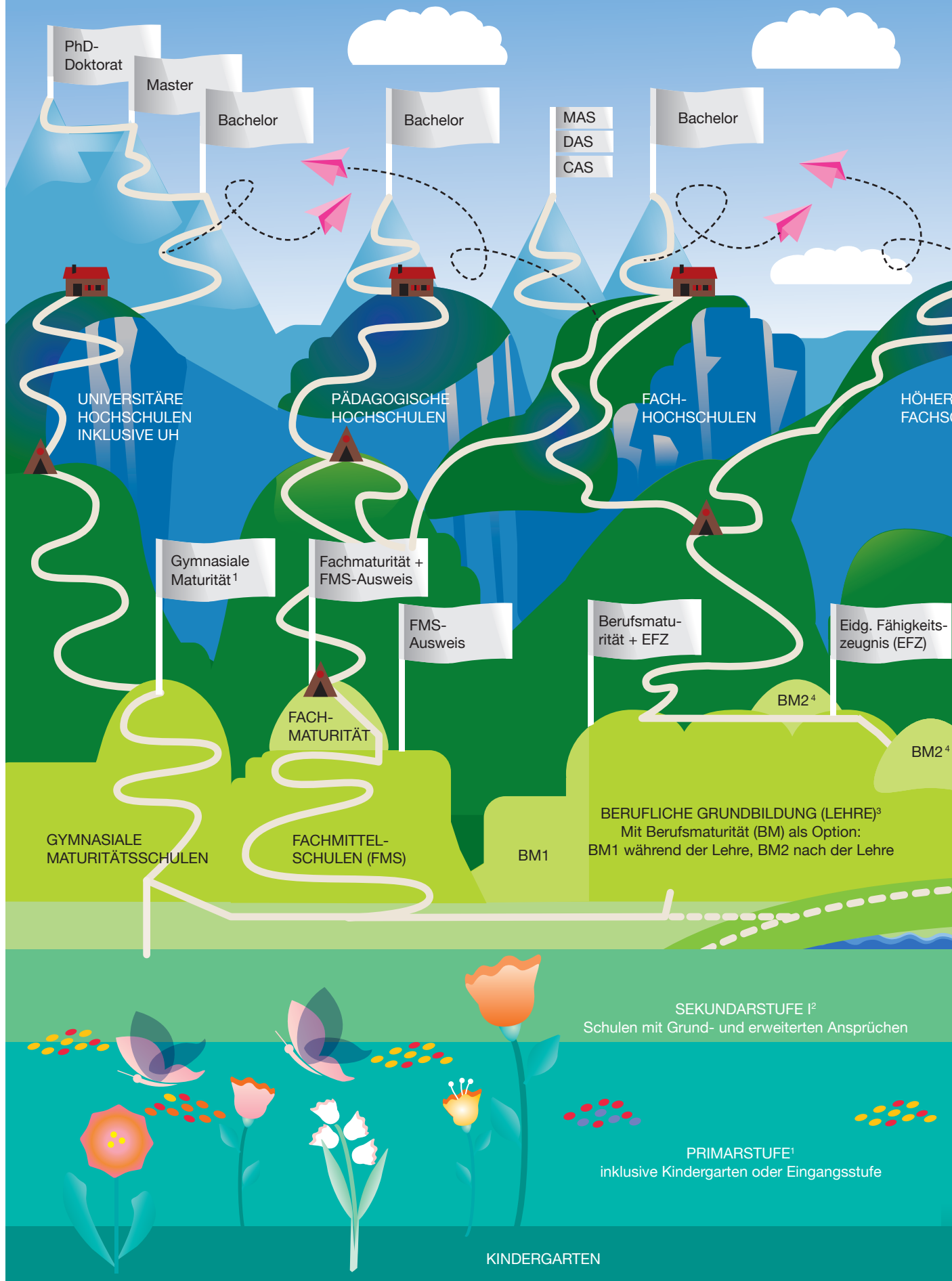




Illustration: Liz Ammann; Text © EDK ODIP ODPE ODPE, Oktober 2023

1 Zwei Jahre Kindergarten respektive die beiden ersten Jahre einer Eingangsstufe: in der Mehrheit der Kantone ins Obligatorium eingebunden.

2 Sekundarstufe I: Kanton Tessin mit vierjähriger scuola media (gemäss Ausnahmebestimmung in Art. 6 HarmoS-Konkordat). Übertritt in gymnasiale Maturitätsschulen nach 10. Schuljahr möglich.

3 Berufliche Grundbildung (Lehre): Ausbildung im Lehrbetrieb + Unterricht an Berufsfachschule + Besuch überbetrieblicher Kurse. Bei gewissen Berufen kann der Abschluss der beruflichen Grundbildung in einem schulischen Vollzeitangebot erworben werden (z. B. Lehrwerkstätte, Handels- oder Informatikschule).

4 BM2 Berufsmaturität nach der Lehre: Vollzeit 1 Jahr oder Teilzeit 2 Jahre.

5 Eidg. Berufsprüfung/Eidg. Fachausweis = ISCED 6; Höhere Fachprüfung/Eidg. Diplom = ISCED 7.

6 Nach dem Gymnasium kann man an die PH und die FH mit zusätzlichen Qualifikationen gehen.

Kinder und Jugendliche mit besonderem Bildungsbedarf: Unterstützung mit besonderen Massnahmen ab Geburt bis vollendetem 20. Lebensjahr.

Die konkrete Ausgestaltung der sonderpädagogischen Angebote und Massnahmen während der obligatorischen Schule (Führen von Sonderschulen, Führen von Sonderklassen, integrative Förderung, Weiteres) wird kantonal geregelt und ist auf der Grafik nicht dargestellt.

SOPHIE BICKEL



Ausbildung	BSc Bauingenieurwesen, DAS Baumanagement, CAS Fuss- und Veloverkehr in Ausbildung
Beruf heute	Projektleiterin Infrastruktur in einem Ingenieurbüro
Was mache ich in meinem Job?	<p>Ich betreue Infrastrukturprojekte (z. B. Strassen, Lärmschutzwände) von der Projektentwicklung bis zur Ausführung und Inbetriebnahme.</p> <p>Dies bedeutet, ich offeriere unsere Leistungen (Projektierung und Zeichnerarbeiten) an die Bauherrschaft. Anschliessend stelle ich das Team zusammen und teile jedem Mitglied eine Aufgabe zu und überwache diese. Vielfach übernehme ich auch einen Teil der Projektierung. Dies kann die geometrische Ausbildung, die Materialisierung oder die Ermittlung der Erstellungskosten für ein Bauteil sein. Gegenüber der Bauherrschaft übernehme ich sämtliche Kommunikation und überwache die Kosten, die Termine und die Qualität des Projekts. Falls am Projekt mehr als ein Ingenieurbüro oder eine Drittfirma beteiligt ist, übernehme ich auch hier die Führung in der Zusammenarbeit. Geht ein Projekt in die Ausführung, übernehme ich manchmal auch die Bauleitung auf der Baustelle. In den letzten Jahren habe ich mich aber auf die Bauherrenunterstützung fokussiert. Hier übernehme ich einen gewünschten Teil der Aufgaben der Bauherrschaft, welche diese nicht selbst ausüben kann. Dies, weil die Arbeiten dadurch ortsunabhängiger und flexibler erbracht werden können. Dies ist ein Plus im Leben mit zwei kleinen Kindern.</p>
Anekdote	<p>Als Bauingenieurinnen gestalten wir die Umwelt von uns allen – es erfreut mich immer wieder, wenn ich durch die Stadt gehe und Dinge entdecke, welche ich vor Jahren projiziert habe. Wir diskutieren – manchmal streiten wir auch –, planen, überarbeiten Problemstellungen und lösen diese zusammen im Team. Was für eine schöne Arbeit, wenn man diese Lösungen dann im eigenen Alltag wiederentdeckt und sieht, dass damit allen Menschen der Alltag etwas leichter zu gemacht wird.</p>
Weshalb bist du bei der SVIN im Vorstand?	<p>Ein Fokus meines Engagements im Vorstand besteht darin, Frauenstimmen in den MINT-Branchen und die Beiträge der Frauen zu den jeweiligen Fachgebieten sichtbar zu machen. Hier kann ich gezielt auf LinkedIn meine Kreativität und meine Ideen umsetzen.</p> <p>Aus meiner Sicht haben die Branchen teilweise ein Imageproblem, aber generell bei weiblichen Fachkräften. Meinen Beitrag sehe ich darin, das Ingenieurwesen für Frauen attraktiver zu machen und die Arbeitsmöglichkeiten für junge Frauen realistisch aufzuzeigen. Aus meiner Tätigkeit weiss ich, dass Frauen sich teilweise einsam vorkommen können in den mit Männern gefüllten Sitzungszimmern. Doch genau dort liegt auch das riesige – heute noch brach liegende – Potenzial. Frauen, wir brauchen euer Engagement, eure Arbeit, eure Stimmen in den MINT-Branchen! And last, but not least gibt mir die Arbeit im Vorstand die Möglichkeit, als Teilzeit arbeitendes Mami Verantwortung für die SVIN zu übernehmen – diese Möglichkeit bietet sich für mich in der Privatwirtschaft im selben Masse leider nicht.</p>

**ELIZABETH HUERTA
BORRAZ**



<p>Education and Continuing education</p>	<p>BSc Communication and Electronic Engineering (IPN –ESIME, Mexico City) MAS in competence management and Education Management CAS in Circular Value Networks (EPFL) Certificate in No Code AI & ML-Data Science Solutions (MIT), etc... enjoy learning!</p>
<p>Profession</p>	<p>Consultant senior specialist engineer and certified trainer</p>
<p>Why did I study engineering?</p>	<p>When I was a child, I remember playing with my two brothers and sharing our toys (inc. Barbies). My mom, who was a sports teacher, told me that since childhood, I was very curious and wanted to know how things worked. She suggested I speak to an uncle and a cousin (her), both telecom engineers. They told me that they worked in other countries, met lots of people, and were very happy, which sparked my interest in the field. They showed me that engineering was open to anyone.</p>
<p>What did I do in my last positions?</p>	<p>I managed technical trainings and projects. I gave courses related to operation, maintenance, and engineering to customers and employees. Prepared documentation and equipment, tested new versions of hardware and software, applied them in the projects, proposed and applied improvements, supported different departments in solving technical issues, etc. I've enjoyed explaining technical topics, meeting customers, understanding what they want and need, finding agreements, strategies and solutions. I'm currently enjoying a sabbatical for the next months to redefine my path.</p>
<p>Do I use what I have learned at work?</p>	<p>Yes! I moved between industries, applying skills learned from education to diverse projects. But in the end, it's not just about learning specific subjects; it's about the processes involved in it, which shape us into abstract, analytical, critical, logical and problem-solving thinkers.</p>
<p>What has changed since I started working?</p>	<p>Control and automation are more or less the same, but now we have AI, data collection, cybersecurity, and the complete communications. Let's not forget the E-waste and energy consumption of hardware and software, and technology should be used where it makes sense. All these bring opportunities and challenges, and I look forward to integrating engineering solutions in combination with sustainability.</p>
<p>Do I need to be good at math to do engineering?</p>	<p>It's more than that. It's about embracing learning, curiosity and especially practice. At university, I studied the basics of Japanese (extra class). My hobby was painting and Kanji (paintings of Chinese characters). I loved it, but I needed to practice a lot. So, it was for me, like learning that language; it needed dedication and practice! Moreover, diverse skills and individual interest are important in engineering too.</p>
<p>Would I recommend what I studied?</p>	<p>Yes! I learned a lot and met some great people. Some of them are my best friends. Engineering is all about finding solutions to societal problems. So, it's very social!</p>
<p>Anecdote</p>	<p>Once, I went to MediaMarkt to buy some things and looked for support. I asked an older guy instead of a young blond lady, realizing that I had biases (Oh dear! I am not proud of it). I realized the importance of acknowledging biases; an ongoing journey of self-awareness. This helped me to be more patient with others while still, trying to change things.</p>

COMPANIES AND RETURNSHIP NETWORK – DER SCHLÜSSEL ZU UNGENUTZTEM POTENZIAL

In der Schweiz nahm die Arbeitsmarktbeteiligung der Frauen und insbesondere der Mütter in den letzten 30 Jahren deutlich zu. Trotz einem der höchsten Frauenanteile in Europa bleibt die Mutterschaft in der Schweiz oft ein einschneidendes Ereignis, das berufliche Veränderungen mit sich bringt. CRN – Companies and Returnship Network zielt darauf ab, ungenutztes Arbeitspotenzial zu erschliessen und Fachkräften nach einer Auszeit den Wiedereinstieg zu erleichtern.

Evelin Bermudez, Sie haben den Verein CRN mitgegründet. Was hat Sie dazu bewogen?

Als Dozentin an der Hochschule Luzern und als Mutter liegt mir das Thema «Mütter und Arbeitsmarkt» sehr am Herzen. Ich bin in den USA aufgewachsen und habe die Idee der Wiedereinstiegsprogramme aus den USA in die Schweiz mitgebracht. Während solche Programme im angelsächsischen Raum verbreitet sind, gab es in der Schweiz erst wenige Unternehmen, die solche umsetzten. Das fand ich sehr bedauerlich und wollte dies ändern. Dabei war mir von Anfang an klar: Um die Chancen von Wiedereinsteigenden zu erhöhen, muss in der Schweizer Arbeitswelt ein Sinneswandel stattfinden! Für diese Frauen (und Männer) ist es eine riesige Herausforderung, den optimalen Wiedereinstieg in die Berufswelt zu finden. Deshalb habe ich zusammen mit meinen drei Kolleginnen an der Hochschule Luzern, Prof. Dr. Anina Hille, Prof. Dr. Gabrielle Wanzenried (jetzt an der Haute École d'Ingénierie et de Gestion du Canton de Vaud) und Prof. Dr. Yvonne Seiler Zimmermann, den Verein gegründet.

Welche Bilanz können Sie knapp vier Jahre nach der Gründung des Vereins ziehen?

In den letzten vier Jahren hat die Arbeit von CRN gezeigt, dass die Wiedereingliederung von Frauen und Männern in den Arbeitsmarkt eine konzentrierte Aktion der verschiedenen Interessengruppen erfordert, das heisst des Staats, der Arbeitgebenden und anderer unterstützender Organisationen. Die Bemühungen müssen koordiniert werden, um Lücken zu schliessen und Überschneidungen und Ineffizienzen zu vermeiden, damit die Nachhaltigkeit jeglicher Art von Programmen gewährleistet ist. Isolierte und unkoordinierte Massnahmen können die Lösung dieses komplexen Problems sogar behindern.

Der wichtigste Mehrwert der Zusammenführung von Arbeitgebenden, die an Wiedereinstiegsprogrammen interessiert sind, ist der Austausch von Wissen und Erfahrung bezüglich bewährter Vorgehensweisen bei der Umsetzung der Programme. Einige Beispiele unserer Arbeit sind die Durchführung solcher Veranstaltungen und eine bevorstehende Studie über Wiedereinsteigende.

Aus Sicht der Arbeitgebenden haben wir folgende Erkenntnisse gesammelt:

- Die interne Zustimmung des Managements und das (in-

terne) Stakeholder-Management sind ein entscheidender Faktor. Neue Programme müssen nicht nur die Bedürfnisse von Berufsrückkehrenden berücksichtigen, sondern auch eine Vielzahl interner Anforderungen erfüllen. Angemessene Finanzierung, Strukturierung des Programms, Personalkapazitäten und -fähigkeiten, Rekrutierung und Kommunikation sowie das Management von Interessengruppen müssen in Betracht gezogen werden.

- Arbeitgebende müssen flexiblere Arbeitsmodelle auf allen Hierarchiestufen schaffen und Entwicklungsmöglichkeiten auch für Menschen mit Teilzeitarbeit anbieten. Die Erhöhung der Verfügbarkeit von Teilzeitarbeit und anderen flexiblen Möglichkeiten (z. B. Jobsharing oder Homeoffice) wird dazu beitragen, den Pool an Talenten zu erweitern, auf den die Arbeitgebenden zugreifen können, was auch Wiedereinsteigende einschliessen würde. Die meisten Wiedereinsteigenden haben weiterhin familiäre Verpflichtungen, und eine flexible Arbeitsregelung würde die Arbeitsmarktbeteiligung einer ansonsten untervertretenen Bevölkerungsgruppe erhöhen. Dieser als «Familienfreundlichkeit» zu beachtende Aspekt gilt für Frauen und Männer und wird ohnehin für zukünftige Arbeitnehmende von steigender Bedeutung sein.
- Arbeitgeber und Personalvermittler sollten sich mehr auf das Potenzial von Bewerbenden fokussieren und nicht linear verlaufenden Lebensläufen eine Chance geben. Dies bedeutet einen massgeschneiderten Rekrutierungsprozess, z. B. mit einer angepassten Stellenanzeige, ohne den Einsatz von Bewerber-Management-Software sowie einen angepassten Bewertungs- und Interviewprozess mit Fokus auf das Potenzial.

- Idealerweise ist der berufliche Wiedereinstieg von MINT-Frauen eine Win-win-Situation: einerseits für hoch qualifizierte MINT-Frauen, die nach einer längeren Pause die Chance erhalten, in ihren erlernten Berufen wieder Fuss zu fassen und ihre Kompetenzen und ihr Wissen einzubringen. Und andererseits für die Unternehmen, die in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels ein grosses kaum genutztes Potenzial hoch qualifizierter MINT-Frauen nutzen können.

Welches sind Ihrer Ansicht nach – auf Grundlage Ihrer Beobachtungen und Erfahrungen – die grössten Herausforderungen beim Wiedereinstieg und wieso?

Die grössten Herausforderungen beim Wiedereinstieg von MINT-Frauen in den Beruf können vielfältig sein und hängen oft von individuellen Umständen ab. Einige häufige Herausforderungen sind:

- 1. Technologische Veränderungen:** In MINT-Berufen gibt es oft schnelle technologische Entwicklungen. Frauen, die eine längere Pause eingelegt haben, könnten Schwierigkeiten haben, sich mit den neuesten Technologien und Tools vertraut zu machen.

2. Unternehmenskultur und Vorurteile: Manche Unternehmen haben möglicherweise immer noch eine männerdominierte oder wenig flexible Arbeitskultur, die den Wiedereinstieg für Frauen erschwert.

3. Unterstützungssysteme: Es fehlen oft ausreichende Unterstützungssysteme wie Mentoring, Weiterbildungsmöglichkeiten oder flexible Arbeitszeitmodelle für Frauen, die nach einer Pause zurückkehren möchten.

4. Selbstvertrauen und Netzwerke: Nach einer längeren Pause kann das Selbstvertrauen sinken, und berufliche Netzwerke könnten verblasst sein, was den Wiedereinstieg erschwert.

Gibt es Zahlen/Studien zum Wiedereinstieg in der Schweiz? Wenn ja, welche?

Es gibt eine Reihe sehr interessanter Veröffentlichungen zum Thema Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt im Allgemeinen. Die neuesten sind: (i) BSF-Mütter auf dem Arbeitsmarkt im Jahr 2021; (ii) Ecoplan-Studie zum Wiedereinstieg und Verbleib von Frauen mit Kindern in der Erwerbstätigkeit, Juni 2023; (iii) Wiedereinstieg und Verbleib in der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern – Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats 20.4327 Arslan vom 30. Oktober 2020, Juni 2023.



Evelin Bermudez an einem Event der CRN.

Darüber hinaus hat im Auftrag von CRN, gemeinsam mit der Haute École d'Ingénierie et de Gestion du Canton de Vaud HES-SO, die Hochschule Luzern untersucht, welche Herausforderungen für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger besonders gross sind und wie deren Chancen für den schnellen Wiedereinstieg verbessert werden könnten. Die Ergebnisse basieren auf mehreren Workshops mit Rückkehrerinnen und Rückkehrern, die in den Jahren 2019

und 2020 stattfanden, Expertengesprächen und einer Online-Umfrage zwischen August 2020 und Januar 2021. An der Online-Umfrage haben insgesamt 650 Personen teilgenommen.

Welche Ratschläge können Sie Frauen geben, die den beruflichen Wiedereinstieg wagen möchten?

Erstens würde ich Rückkehrerinnen ermutigen, sich die Zeit zu nehmen, über ihre Fähigkeiten, Stärken und Interessen nachzudenken. Zweitens sollten sie angesichts des raschen Fortschritts in den MINT-Bereichen ihre technischen Fähigkeiten aktualisieren, um sie an die aktuellen Industriestandards anzupassen, z. B. durch Online-Kurse, die Teilnahme an Workshops oder die Erlangung von Zertifizierungen, die für ihren Bereich relevant sind. Drittens sollten sie nach Möglichkeiten zur Vernetzung suchen. Sie sollten sich in Online-Foren, Social-Media-Gruppen und Plattformen wie LinkedIn engagieren, um ihr Netzwerk zu erweitern und über Branchentrends informiert zu bleiben. Der Aufbau einer starken Online-Präsenz durch Beiträge in einschlägigen Foren, das Verfassen von Blog-Beiträgen oder die Teilnahme an Diskussionen auf Plattformen kann nicht nur das eigene Fachwissen präsentieren, sondern auch die Sichtbarkeit für potenzielle Arbeitgeber erhöhen. Zu guter Letzt möchte ich Rückkehrerinnen immer dazu ermutigen, nach strategischen Möglichkeiten der Freiwilligenarbeit zu suchen. Sie könnten in Erwägung ziehen, sich freiwillig an Projekten, Forschungsarbeiten oder Initiativen in ihrem Bereich zu beteiligen. Freiwilligenarbeit hält nicht nur ihre Fähigkeiten auf dem neuesten Stand, sondern ermöglicht es ihnen auch, wertvolle Kontakte zu knüpfen und ihren Lebenslauf um aktuelle Erfahrungen zu ergänzen.

Und welche Ratschläge können Sie Unternehmen geben, die das Potenzial von Wiedereinsteigerinnen nutzen möchten?

Unternehmen, die das Potenzial von Wiedereinsteigerinnen erkennen und nutzen möchten, können durch gezielte Massnahmen eine positive und unterstützende Umgebung schaffen. Einige spezifische Empfehlungen sind:

Bieten Sie flexible Arbeitsregelungen an, z. B. Teilzeitarbeit, Fernarbeit oder flexible Arbeitszeiten. Diese Flexibilität kann Frauen dabei helfen, Arbeit und persönliche Verpflichtungen besser zu vereinbaren.

Erkennen und schätzen Sie die Fähigkeiten, die Frauen während ihrer Auszeit vom Berufsleben erworben haben. Viele Fähigkeiten, die während der Unterbrechung der Berufstätigkeit erworben wurden, wie z. B. Zeitmanagement und Problemlösung, sind übertragbar und in der Berufswelt wertvoll.

Fördern Sie eine Kultur, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützt und Vielfalt schätzt, indem Sie das Bewusstsein für unbewusste Vorurteile am Arbeitsplatz schärfen. Dies kann dazu beitragen, ein Umfeld zu schaffen, in dem Frauen, die ins Berufsleben zurückkehren, auf der Grundlage ihrer Fähigkeiten und Beiträge und nicht aufgrund vorgefasster Meinungen beurteilt werden. Seien Sie offen!

DIE SICHT DER UNTERNEHMEN

JOHNSON & JOHNSON

You have launched your own re-entry program and have collaborated with the CRN. In your opinion, what are the biggest challenges in re-entry and why?

The Skills Shortage Index in Switzerland is currently at an all time high (data of Adecco group). In an era marked by evolving skill shortages, adapting to change is crucial, especially in the realm of alternative talent acquisition.

There is a noticeable shift towards prioritizing family, as highlighted in a survey of Harvard Business School alumni. The findings revealed that 37 % of millennial women and 42 % of those already married intend to temporarily pause their careers for family reasons, surpassing the figures for Generation X (1965–1980) women (28 %) and baby boomers (1946–1964), (17 %). This underscores a distinct change in perspective among millennials, (1981 – 1996), who are redefining career success with a less linear approach compared to their predecessors. Their expectations reflect a greater readiness for their career and family priorities to evolve over time.

A BREAK IN ONE'S CAREER IS PRESENTING CONSIDERABLE OBSTACLES FOR WOMEN AND MEN RE-ENTERING THE WORKFORCE. CHALLENGES SUCH AS UNREALISTIC JOB REQUIREMENTS, UNCONSCIOUS BIAS, AND DISCRIMINATION OFTEN ARISE DUE TO THE GAP IN THEIR CAREERS.

We can therefore anticipate a growing trend of professionals taking career breaks in the future. Johnson & Johnson «Re-ignite» is a global initiative designed to facilitate the return of



Andrea Brodbeck

experienced individuals to the workforce after a break of two or more years. This distinctive program provides tailored onboarding, networking opportunities, and development activities spanning various professional domains.

What experiences have you had so far with your re-entry program?

Re-ignite champions unconventional career paths and acts as a catalyst for Johnson & Johnson to draw in, nurture, and retain talent with diverse perspectives and experiences, including those who have taken a career break.

Our Re-ignite employees frequently emphasize the inclusive and supportive culture at Johnson & Johnson, which is crucial to facilitating the onboarding experience. This welcoming atmosphere fosters a sense of belonging and enables new team members to learn, grow, and contribute confidently within diverse team environments.

We establish partnerships and foster collaboration with a range of external networks, universities, organizations, and companies to increase support for professionals re-entering the workforce and facilitate the exchange of best practices. To fast track progress, we have formed alliances with CRN, the Companies & Returnships Network, engaging in joint efforts such as Career Re-entry fairs and Returners Conferences. Our common goal is to raise awareness on this topic across industries, governmental organizations, and communities.

A break in one's career is presenting considerable obstacles for women and men re-entering the workforce. Challenges such as unrealistic job requirements, unconscious bias, and discrimination often arise due to the gap in their careers.

The life experiences, along with the passion and dedication, serve as valuable compensations for any gaps in their career records. Thanks to our program, our participants have successfully re-entered the workforce, opening new and engaging opportunities for growth and development.

With a 100 % retention rate, we can confidently say that they prove to be among the most loyal and dedicated team players. A well-matched collaboration can result in a win-win situation, driving positive impacts not only for the individuals and organizations, but also the broader community.



Für Adecco-Report QR-Code scannen:
Swiss Skills Shortage Index 2023:
Ongoing shortage of skilled workers

ANDREA BRODBECK, HR Leader MedTech Commercial Switzerland, Johnson & Johnson



UBS

Ihr Unternehmen ist Mitglied des CRN. Was hat Sie zur Mitgliedschaft bewogen?

Seit 2016 ist UBS mit dem Career-Comeback-Programm unter anderem in der Schweiz aktiv. Wir wollen gezielt Frauen und Männer ansprechen, welche eine Karrierepause gemacht haben oder eine gewisse Zeit in anderen Branchen tätig oder selbständig waren und nun im Finanzsektor ihre Karriere weiterverfolgen oder neu starten wollen.

CRN bringt Personen, Firmen und Institutionen zusammen, um einen Unterschied für Wiedereinsteigende in der Schweiz zu machen. Nur gemeinsam können wir Veränderungen herbeiführen. Daher war es ein klarer und konsequenter Schritt, dem Verein vor knapp vier Jahren beizutreten.

Der branchenübergreifende Austausch mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Firmen inspiriert – alle mit dem gleichen Ziel, den Wiedereinstieg zu ermöglichen und voneinander zu lernen. Und natürlich ist der direkte Austausch mit potenziellen Wiedereinsteigenden für UBS zentral.

Welches sind Ihrer Ansicht nach die grössten Herausforderungen beim Wiedereinstieg und wieso?

Potenzielle Herausforderungen sind in allen Phasen zu sehen. Mit gegenseitiger Offenheit und Unterstützung kann ihnen begegnet werden.

Vor dem Einstieg: Wiedereinsteigende sind sich teils nicht bewusst, welchen breiten Rucksack an Fähigkeiten und Erfahrungen sie mitbringen. Selbstreflexion, Gespräche und Coaching können die Wiedereinsteigenden unterstützen, sich ihrer Stärken bewusst zu machen. Herausfordernd ist auch, sich klar zu sein, was man kann und will, und die eigenen Erfahrungen einzubringen, um so gestärkt in einen Bewerbungsprozess zu starten.

Im Bewerbungsprozess: Berufspausen und nicht lineare Karrieren sind kein Hinderungsgrund, sondern ermöglichen vielmehr, den breiten Erfahrungsschatz und das erworbene Wissen wo immer möglich anzuwenden.

Wiedereinsteigende sollten sich nicht scheuen, nachzufragen, was sie im Job erwarten wird. So können Unsicherheiten reduziert und ein erfolgreicher Wiedereinstieg ermöglicht werden.

Die ersten Wochen und Monate im Job werden von Wiedereinsteigenden zum Teil als Herausforderung angesehen, weil vieles neu und anders ist – vergessen wird dabei oft, dass das für viele Neueintretende zutrifft. Vor allem für Wiedereinsteigende, die längere Zeit nicht tätig waren, können die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt mit neuen Arbeitsweisen (Digitalisierung, agileres Arbeiten) indes herausfordernd sein. In unserem Career-Comeback-Programm finden bewusst von Beginn an Eins-zu-eins-Coachings statt, um genau auf solche Themen einzugehen und mit Rat und Ausbildungstools zu helfen. Dies als zusätzliche Unterstützung zum Onboarding-Prozess in den Job.

Mit dem Career-Comeback-Programm von UBS kommen in den ersten sechs bis neun Monaten weitere unterstützende Elemente hinzu. Gemeinsam mit anderen Wiedereinsteigenden werden verschiedene Themen, die potenziell Herausforderungen darstellen können (unter anderem Resilienz, Identifikation von Hindernissen und Finden von Lösungsansätzen, strategische Netzwerke, selbstbewusstes Auftreten und Einflussnahme), angegangen. Gegen Ende des Programms wird in der Gruppe strukturiert auf das bereits Erreichte zurückgeblickt, und die weiteren Schritte der Karriere werden geplant.

Welche Erfahrungen haben Sie bisher mit Wiedereinsteigenden machen können?

Wir sehen bei Wiedereinsteigenden eine enorme Leistungsbereitschaft, Motivation und vor allem grosse Freude, die im Beruf und im Privaten erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten einzusetzen und weiter auszubauen. Individuelle Entwicklung, Karriereplanung und interne Mobilität sind bei uns sehr wichtige Themen. Den Wiedereinsteigenden stehen viele Wege offen.



Scannen sie den QR Code, um mehr über das Career-Comeback-Programm von UBS zu erfahren.



BETTINA GYSI ist bei UBS für das globale Career-Comeback-Programm verantwortlich. Als ausgebildete Arbeits- und Organisationspsychologin (MSc) und systemisch-lösungsorientierter Coach (Master of Advanced Studies) ist sie seit über 20 Jahren in unterschiedlichen Bereichen der Aus- und Weiterbildung bei UBS tätig.

DIE SICHT DER WIEDEREINSTEIGERINNEN

LISA CHUMA (40 YEARS OLD), DIGITAL CUSTOMER ENGAGEMENT SPECIALIST SHE HAS 3 KIDS.

What were your personal reasons or external causes for leaving the labour market?

I took a break from formal employment for a few years to raise my children.

What were your personal reasons or the external causes for your desire to return to work?

I always knew that I wanted to continue growing professionally and gain financial independence once my children were older. Returning to work helped me challenge myself and grow on personal level.

In your opinion, what are the biggest obstacles to returning to work?

Initially, I faced personal barriers such as a lack of confidence and difficulty balancing work and family responsibilities. Self-doubt was also a challenge, as I questioned whether my efforts were good enough. However, I was fortunate to have a supportive team that helped me overcome these obstacles.

In your opinion, what are the most important factors that make a return to work easier or even successful? Personal and external?

On a personal level, I would say acquiring new skills, building a supportive network, and seeking career coaching can greatly facilitate the transition. As for external factors, flexible work arrangements and finding a childcare solution that works for you are crucial factors that make the return to work easier.

You have taken part in the Re-ignite re-entry program. What motivated you to do so?

I joined the program because it offered me a well-structured framework for on-the-job experience, mentoring, and career advancement opportunities despite my employment gap.

Would you recommend other women to take part in this Re-ignite program?

Yes, I highly recommend and encourage other women to participate in this program because it offers valuable resources and tailored support to help them successfully re-enter the workforce.

If yes, why?

The program provides valuable training, networking opportunities, and support specifically designed to address the unique challenges women face when re-entering the workforce.

PALVINDER SCHNEIDER, CYBER SECURITY SPECIALIST

Palvinder Schneider ist eine erfahrene Fachkraft und UBS Career Comebackerin. Im Interview hat sie folgende Erfahrungen geteilt.

Palvinder, was machst du aktuell bei UBS?

Die Sicherheit der Vermögenswerte und Daten unserer Kundinnen und Kunden hat bei UBS oberste Priorität. Als Leiterin für die Koordination und Sensibilisierung des Chief Information Security Officer (CISO) und als Teil unseres Risikomanagementsystems liegt es in meiner Verantwortung, Bildung und Sensibilisierung in den Bereichen Cyber- und Informationssicherheit sowie eine cybersichere Kultur für unsere Mitarbeitenden und Kunden kontinuierlich zu fördern.

Warum hast du dich für einen vorübergehenden Ausstieg aus dem Berufsleben entschieden?

Als Mutter von Zwillingen habe ich die berufliche Auszeit genutzt, um Zeit mit meinen Kindern zu verbringen, während sie noch klein waren. Es war eine grossartige Gelegenheit, sich einzubringen und Qualitätszeit mit der Familie zu haben und Bindungen zu stärken.

Welches waren die Gründe für deine Rückkehr ins Berufsleben?

Die berufliche Auszeit ermöglichte es mir, darüber nachzudenken, welche Art von Arbeit ich wollte. Ich liebe Change Management, Problemlösung und Transformation. Als meine Kinder mit der Schule begannen, entschied ich mich, Möglichkeiten zu erkunden. Von anderen berufstätigen Eltern erfuhr ich von der Career-Comeback-Möglichkeit bei UBS und habe mich beworben.

Welches waren deiner Meinung nach die wichtigsten Faktoren, die deinen erfolgreichen Wiedereinstieg unterstützten?

Für mich waren Selbstmotivation, Fokus und Durchhaltevermögen entscheidend. Es war wichtig, Unternehmen zu finden, die Verständnis für Karrierepausen zeigen und Programme anbieten, die Rückkehrer unterstützen.

Du hast am UBS-Career-Comeback teilgenommen. Was hat dich dazu bewogen?

Ich habe recherchiert, welche Unternehmungen in der Schweiz Wiedereinstieger-Programme anbieten. Das UBS-Career-Comeback war sehr beeindruckend. Die Unterstützung während des Bewerbungsprozesses und das Integrationskonzept waren grossartig.

Würdest du anderen Wiedereinsteigenden empfehlen, an diesem Programm teilzunehmen?

Ja, absolut. Vom ersten Tag an in einer Festanstellung zu sein, motiviert. Auch die Unterstützung während des Integrationsprozesses und das Netzwerk waren für mich entscheidend. Ich ermutige alle Frauen und Männer, die an eine Rückkehr in den Beruf denken, sich bei UBS zu bewerben und am Career-Comeback-Programm teilzunehmen.

MEINUNG

THE HIDDEN AND ESSENTIAL SKILLS IN A RAPID CHANGING WORLD WITH A CRITICAL VIEW

Due to this rapid changing world, many people are compelled to update their knowledge. After deciding to change fields, I faced the daunting task of choosing a subject and a school from thousands of options. Investing in education is never a waste of money, is it? We have to keep in mind that education is not just about acquiring certificates and knowledge, but also about developing essential skills that are often underestimated.

Navigating the Jungle of Courses

The journey of learning and personal growth is very important. Whether changing a career or studying for pure satisfaction, consider checking some «dream» job descriptions and their requirements, as this can guide you on what to study. Financial consideration plays a significant role. Draw up a budget, explore funding possibilities, seek company support, or start saving. Once you choose a program, review its objectives and those of each module. Ask about group work, especially if you have limited time to meet with peers. Remain critical as not all times after the course you will immediately get a job. Once the course begins, ensure that the module objectives are met. If not, complain – you are paying for it!

The Hidden and Underestimated Skills

In our rapid changing world, both at work and in educational settings, pressure and expectations have increased exponentially. There is a belief that apps, AI, documents, and certificates can make things easier, solve almost everything, simplify life, and give us more time for tasks such as preparing presentations, summaries, online meetings, projects, exams, drawings, translations, songs, videos, and so on. Producing papers is in. Trying to solve everything within 5 minutes (max.10) is in.

Recently, a young lady told me that a teacher allowed the class to use AI for a tasks, but it had to be perfect. I was speechless and thought to myself, «Lucky me I didn't grow up here under these circumstances. What a PRESSURE!» I explained to her that in AI there are no references, originality, and no regulations (though regulations and lawsuits are like-

Was möchtest Du noch sagen?

Ich arbeite in der Cyber Security, und das ist nicht nur ein Job – ich will mich sicher und geschützt fühlen. Genau hier helfen Programme wie UBS Career Comeback.

ly coming, ask Scarlett J.). You can present a work as yours, but it isn't truly yours. She could use it as inspiration, adding a personal touch, experiences, engaging in the process, being critical and creating something authentic!

Conclusion

I wonder what would have happened if the young lady had told the teacher she'd rather deliver something less perfect without using AI. Although I'm not sure if she knows how to get quick summaries from various books.

And would (future) employees or managers have patience to handle problems that apps can't solve? Will they experience the satisfaction of overcoming challenges, stress, and frustrations? Not being afraid to say «I don't know, I can't, I need help» and focusing on solving the problems instead of finding someone to blame? Using creativity to solve problems? Reflecting on, creating a critical thinking and seeking for collaboration?

These hidden skills are very valuable and need lots of practice.

Let's be pragmatic: despite all the papers and technology, the world is still facing numerous issues. We need to apply what we learn and create solutions to real problems. In the end, it's not about papers or how much we use AI to get the higher grades (better work); it's about demonstrating not just what we know, what we can actually do, and how can we collaborate.

Well, if you're going to study something, try to get the most out of it and enjoy it. Meanwhile, I'm going back to my painting classes and I'll take up a book after swimming.



ELIZABETH HUERTA BORRAZ

Ist seit 2023 SVIN-Vorstandsmitglied

NEUE WEGE GEHEN



Splitting, Job- oder Topsharing sind Begriffe, die in der modernen Arbeitswelt für Veränderungen sorgen. Sie werden oft unterschiedlich interpretiert, und es gibt keine gesetzlichen Definitionen (weshare1.com). Umso wichtiger ist es, diese Modelle der Aufgaben- und Führungsteilung in der Praxis zu testen und herauszufinden, was für Arbeitgeber und Arbeitnehmer am besten funktioniert. Eine Vorreiterin, die bereits früh ein solches Jobsharing-Modell erleben und mitgestalten durfte, ist Prof. Dr. Elisabeth Eugster. Sie ist Leiterin des Fachbereichs Food Science and Management an der BFH und langjähriges Mitglied der SVIN.

Elisabeth, du bist vor vielen Jahren mit dem Konzept des Jobsharings in Berührung gekommen und hast es aktiv in deinem Berufsalltag umgesetzt. Könntest du erzählen, wie du damals auf Jobsharing gestossen bist und wie deine Arbeitgeberin darauf reagiert hat?

Ich bin durch meine ehemalige Studienfreundin darauf gekommen, dass wir uns im «Doppelpack» auf eine 100-Prozent-Stelle bewerben könnten. Wir waren beide auf der Suche nach Arbeitsformen, um Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. So haben wir uns über das Jobsharing informiert, ein Bewerbungsdossier für ein Jobsharing entwickelt und uns auf eine Projektleitungsstelle mit personeller, organisatorischer und strategischer Verantwortung beworben. Das hat geklappt. Unser damaliger Chef hat uns sehr unterstützt und alles ermöglicht, dass wir das Jobsharing erfolgreich umsetzen konnten. Dazu gehörte etwa die Bereitstellung von Ressourcen wie beispielsweise zwei Arbeitsplätzen und zwei Laptops. Es braucht flexible Arbeitsmodelle und Lebensentwürfe, die eine Beweglichkeit in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zulassen und unterstützen. Ich bin sehr dankbar, dass ich dies in diesem Jobsharing erfahren durfte.

Wie habt ihr im Jobsharing-Modell die Arbeitsaufgaben und -zeiten koordiniert und kommuniziert, um

Effizienz und Zufriedenheit im Team zu gewährleisten?

Wir haben ein Jobsharing-Konzept erarbeitet, das bereits Teil des Bewerbungsdossiers war. Wichtige Regeln wie beispielsweise die Präsenztage am Arbeitsplatz und die Verteilung der Aufgaben wurden schriftlich im Konzept definiert. Durch das Konzept wurde eine explizite, transparente Gestaltung des Jobsharings erreicht – alle Mitarbeitenden im Fachbereich wurden über unser Arbeitsmodell informiert und hatten Zugriff auf dieses Dokument.

Welchen Einfluss hatte das Jobsharing-Modell auf deine berufliche Entwicklung und dein Privatleben? Gab es bestimmte Herausforderungen oder unerwartete Vorteile, die du hervorheben würdest?

Meine Jobsharing-Partnerin und ich hatten beide einen Arbeitsvertrag mit je einem Beschäftigungsgrad von 50 Prozent. Wir deckten zusammen eine 100-Prozent-Stelle mit Führungs- und Leitungsfunktionen ab. Das Jobsharing gab uns die Möglichkeit, einer anspruchsvollen Tätigkeit nachzugehen und unsere berufliche Karriere weiterzuverfolgen.



Elisabeth Eugster (rechts) und ihre damalige Jobsharing-Partnerin Sarah Keller haben sich an der ETHZ kennengelernt und sind bis heute gut befreundet.

Nach sechs Jahren haben wir das Jobsharing in eine Co-Leitung umgewandelt, weitere Aufgaben und Herausforderungen sind dazugekommen. Weitere fünf Jahre später habe ich dann wieder in einem Vollpensum gearbeitet. Das Jobsharing war für mich das passende Modell zu einer Zeit, in der die zeitliche Beanspruchung durch die Kinder gross war. Es gab mir Selbstvertrauen und Lebenserfahrung – beides wichtige Voraussetzungen dafür, dass ich mich verantwortungsvollen Führungs- und Leitungsfunktionen stellte. Die enge Zusammenarbeit mit meiner Studienfreundin war stets sehr bereichernd. Wir haben Freud und Leid geteilt, und ich hatte immer eine Partnerin, mit der ich alles besprechen konnte. Wir haben unsere Arbeit immer wieder reflektiert, auch zusammen mit einer externen Beraterin, wodurch ich sehr viel über mich und meine Arbeitsweise gelernt habe. Die Erfahrungen mit dem Jobsharing zeigten mir, dass ich auch in Zukunft verantwortungsvolle Aufgaben mit Führungs- und Leitungsfunktionen übernehmen konnte und wollte.

Gibt es im Rückblick Aspekte in der Umsetzung oder Verhandlung des Jobsharings, die du heute anders angehen würdest? Könntest du ein Beispiel nennen?

Nein, eigentlich nicht. Kleinere Herausforderungen waren damals – es ist ja mehr als 20 Jahre her – die korrekte Wiedergabe des Tandems im Organigramm sowie eine gemeinsame E-Mail-Adresse und gewisse administrative Prozesse.

Hast du im Lauf der Jahre einen Wandel in der Einstellung von Arbeitgebenden gegenüber Jobsharing und ähnlichen Modellen wahrgenommen? Wenn ja, in welcher Form, und was hat zu dieser Veränderung beigetragen?

Ich kann zwar keine belastbaren Zahlen vorlegen, aber ich habe den Eindruck, dass sich das Jobsharing insbesondere in der Privatindustrie (noch) nicht durchgesetzt hat. Es pflegt nach wie vor ein Nischendasein und wird nur selten genutzt. Dies hat vor allem mit der Bereitschaft der Arbeitnehmenden – Frauen und Männer – zu tun, die eher Teilzeitarbeit bevorzugen.

Sehr oft hört man auch, dass es im Tandem nicht funktioniert hat, und vergisst dabei, welchen Gewinn ein gutes Jobsharing darstellen kann.

Könntest du eine Erfolgsgeschichte aus deiner Zeit im Job- oder Topsharing erzählen, die dich besonders geprägt hat?

Das Jobsharing ist ein Erfolgsmodell, weil sich zwei hoch motivierte Personen eine Arbeitsstelle teilen und dadurch zwei Köpfe mitdenken, zwei Personen mitarbeiten, sich gegenseitig unterstützen. Somit werden die Kreativität, die Diversität und die Resilienz an der Arbeitsstelle erhöht.

Welche Tipps oder Argumente würdest du jungen Ingenieurinnen, die sich für ein Jobsharing-Modell interessieren, mit auf den Weg geben? Wie können sie ihre Arbeitgeberin am besten von den Vorteilen eines solchen Modells überzeugen?

Wichtig scheint mir, dass die «Chemie» zwischen den beiden Jobsharing-Partnerinnen stimmt. Dass sie sich gut kennen und ein grosses Vertrauen zwischen den beiden vorhanden ist. Ich empfehle zudem, dass sich das Tandem durch eine externe Person professionell begleiten lässt und mindestens zweimal pro Jahr eine Runde zur Reflexion der Zusammenarbeit eingeplant wird. Wichtig finde ich, dass sich das Jobsharing-Duo im Voraus Gedanken macht, wie die fachlichen Aufgaben, die Leitungs- und Führungsfunktionen abgedeckt werden, und dies schriftlich festgehalten und kommuniziert wird – gegenüber den Vorgesetzten, aber auch im ganzen Betrieb.



Wer sich für das Thema interessiert, findet wertvolle Informationen und Angebote auf der Website von weshare1.com.

NEUES FÖRDERMITGLIED

Mit Freude heissen wir ein neues Fördermitglied willkommen! Ab diesem Geschäftsjahr unterstützt das Institut Digitales Bauen der Hochschule für Architektur, Bau und Geomatik FHNW die SVIN. Vielen Dank! Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit für die gemeinsamen Ziele der Unterstützung der aktuellen und der zukünftigen MINT-Frauen in der Arbeitswelt.



Institut Digitales Bauen der Hochschule für Architektur, Bau und Geomatik FHNW

Als Institut Digitales Bauen der Hochschule für Architektur, Bau und Geomatik FHNW treiben wir mit innovativen Ansätzen den Kulturwandel und die digitale Transformation in der Baubranche voran. Interdisziplinarität und Diversität

sind uns ein grosses Anliegen. Die Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen vertritt eine für die Baubranche wichtige Akteurinnengruppe. Als Fördermitglied möchten wir dies unterstützen. Wir sind davon überzeugt, dass eine Zusammenarbeit für beide Seiten von grossem Nutzen sein wird, und freuen uns darauf, Teil dieses Netzwerks zu sein.

GENERALVERSAMMLUNG DER SVIN – ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DE L'ASFI

Freitag, 6. September 2024 (mit Rahmenprogramm und Apéro) bei der Haute École Spécialisée de Suisse occidentale HES-SO auf dem Areal bluefactory in Freiburg.

Vendredi 6 septembre 2024 (avec programme-cadre et apéro) à l'Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale HES-SO sur le site de bluefactory à Fribourg.

Unsere diesjährige Gastgeberin HES-SO ist seit 2019 Fördermitglied der SVIN, und wir freuen uns, dieses Jahr mit unserer GV dort zu Gast zu sein. Die HES-SO Fachhochschule Westschweiz, die heute mehr als 21 000 Studierende zählt, ist in 20 Jahren zur grössten Fachhochschule der Schweiz und zur zweitgrössten Hochschule nach der Universität Zürich geworden. Ebenso wie die acht anderen öffentlichen Schweizer Fachhochschulen hat sich auch die HES-SO zu einer wichtigen Partnerin in der Schweizer Bildungs- und Forschungslandschaft entwickelt.

L'HES-SO est un membre de soutien de l'ASFI depuis 2019 et nous sommes ravi·e·s qu'elle accueille notre AG cette année. Avec plus de 21 000 étudiant·es, la HES-SO est la plus grande haute école spécialisée de Suisse. A l'instar des huit autres HES publiques, la HES-SO est devenue en 20 ans un partenaire incontournable de la formation et de la recherche en Suisse.

Bitte reservieren Sie den Termin, Ihre Teilnahme ist uns wichtig. Das Detailprogramm sowie das Anmeldeformular sind ab Mitte Juli auf der Website ersichtlich.

Veillez réserver la date dès aujourd'hui. Votre participation est très importante pour nous. Le programme détaillé et le formulaire d'inscription sera en ligne sur notre site internet.

MENTORINGPROGRAMM



Nach sorgfältiger Planung haben wir diesen Juni das Mentoringprogramm der SVIN gestartet!

Erfahrene SVIN-Frauen fungieren als Mentorinnen für weniger erfahrene SVIN-Frauen. «Erfahren» kann sich hier auf fachliche Expertise oder Lebenserfahrung und Skills im Navigieren der Berufswelt beziehen. Die Funktion einer Mentorin/Mentee ist dabei weitgehend unabhängig vom Alter der Frau und ba-

siert einerseits primär auf dem Vorhandensein von Expertise/Erfahrung in einem Bereich beziehungsweise andererseits auf dem Wunsch, von der Expertise/Erfahrung einer anderen Frau in einem Bereich profitieren zu wollen.

Das Mentoringprogramm läuft jeweils für ein Jahr von Juni bis Mai des Folgejahrs. Es wird durch drei Ankeranlässe zu Beginn, nach der Hälfte und zum Abschluss an wechselnden Orten in der Schweiz begleitet. Neben dem klassischen Eins-zu-eins-Mentoring beinhaltet das Programm Fokusgruppen zu spezifischen Themen (bei Nachfrage/Interesse).

Teilnehmen können unsere Einzelmitglieder. Auch weibliche MINT-Angestellte von unseren Fördermitgliedern sind herzlich willkommen. Bitte kontaktieren Sie die Geschäftsstelle zu den Konditionen. Die nächste Durchführung des Programms beginnt im Juni 2025.

**Anregungen für Beiträge und Angebote werden gerne entgegengenommen.
Des propositions et contributions sont les bienvenues.**



IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN:

SVIN, Schweizerische Vereinigung
der Ingenieurinnen, Klosbachstrasse 107,
8032 Zürich, Telefon 043 305 05 79,
E-Mail info@svin.ch

REDAKTIONSVERANTWORTLICHE:

Linda Wymann, Nora A. Escherle

GESTALTUNG: Liz Ammann, Grafik Design, www.lizammann.ch

PAPIER: BalancePure®, hergestellt aus 100% Recyclingfasern und mit dem Umweltlabel Blauer Engel zertifiziert

DRUCK: FO-Fotorotar AG, Egg

AUFLAGE: 1000 Exemplare

ERSCHEINUNGSDATUM: August 2024