



EDITORIAL

VIELE INGENIEURINNEN SIND SICH IHRER VORBILDFUNKTION BEWUSST

Die Qualifikation der Frauen im Hinblick auf ihre Ausbildung steigt, heute sind über 50 % der Maturanden weiblich. Der Frauenanteil in den Ingenieurstudienrichtungen (an allen technischen Hochschulen, ETH und FH gemeinsam stieg in den vergangenen 30 Jahren erfreulich von rund 18 % im Jahr 1990 auf 27 %. Wobei der Anteil je nach Studienrichtung stark variiert, von rund 15 % in der Elektrotechnik und Informatik bis zu 50 % in der Architektur und 80 % bei den Lebensmittelwissenschaften. (siehe dazu die aktuelle Studie «Ingenieurnachwuchs», www.ingch.ch/de/aktuell).

Wir haben zumindest ein Stadium erreicht, in dem Frauen, die Ingenieurberufe erlernen und ausüben wollen, das zunächst einmal ohne Bedenken tun können. Und das betrachte ich schon als Fortschritt. Aber die Tatsache, dass relativ wenige Frauen diesen Weg wählen und dass wir immer noch sehr wenige Frauen in Führungspositionen sehen, zeigt, dass noch Handlungsbedarf besteht. Es geht nicht nur darum, die Motivation von Frauen zu kennen, die in diesen Beruf einsteigen, sondern vor allem darum, die gegenwärtigen Strukturen zu verändern, damit wir die Frauen in Ingenieurberufen nicht verlieren!

«UNSERE VEREINIGUNG IST DAS NETZWERK KOMPETENTER FRAUEN, DIE GERNE AUCH ALS VORBILD DIENEN UND DIE VIELFALT DER BERUFLICHEN WEGE IN TECHNISCHEN (INGENIEUR-) BEREICHEN AUFZEIGEN.»

Das Vorhandensein positiver weiblicher und männlicher Rollenvorbilder prägt das berufliche Fortkommen. Schliesslich spielt das Engagement in Netzwerken eine wichtige Rolle, da die meisten Stellen intern besetzt werden. Leider unterschätzen die Frauen noch zu oft die Bedeutung fachlicher

Netzwerke (old boys' networks!) für das berufliche Fortkommen. Hier greift die SVIN an: Unsere Vereinigung ist das Netzwerk kompetenter Frauen, die gerne auch als Vorbild dienen und die Vielfalt der beruflichen Wege in technischen (Ingenieur-) Bereichen aufzeigen.

BRIGITTE MANZ-BRUNNER, SVIN-Mitglied

INHALT

Seiten	2-4	Gedankensplitter der abtretenden und der neuen Geschäftsführerin
Seiten	5-9	Porträts Vorstand
Seiten	10-11	Matrix: Ausbildung/Job/Unternehmen Simone Creux
Seiten	12	Porträts Vorstand
Seiten	13-14	Interview mit Prof. Dr. Sarah Springman Brigitte Manz-Brunner
Seiten	15-16	Porträts MINT-Studentinnen
Seite	17	«Vereinbarkeit von Beruf und Familie» Christina Seyler
Seiten	18	Impulsprogramm «Kultur-Wegweiser»
Seiten	19	Sponsoring / Lesetipps
Seite	20	Inside SVIN / Impressum

Es ist mir ein grosses Anliegen, an dieser Stelle, Euch für diese spannenden 10 Jahre zu danken. Ich bin stolz darauf, dass ich zur guten Entwicklung unserer Vereinigung beitragen konnte!

Herzlichen Dank für den bereichernden Austausch. Es ist nur ein «au revoir», und freue mich, als Ingenieurin weiterhin bei der SVIN aktiv zu sein!

- «Frauen müssen eine aktivere Rolle übernehmen und Forderungen stellen»
- «Wir haben zumindest ein Stadium erreicht, in dem Frauen, die Ingenieurberufe erlernen und ausüben wollen und das betrachte ich schon als Fortschritt.»
- «Aber die Tatsache, dass relativ wenige Frauen diesen Weg wählen und dass wir immer noch sehr wenige Frauen in Führungspositionen sehen, zeigt, dass noch Handlungsbedarf besteht.»
- «Es geht nicht nur darum, die Motivation von Frauen zu kennen, die in diesen Beruf einsteigen, sondern vor allem darum, die gegenwärtigen Strukturen zu verändern, damit diese Option auch für Frauen zu einem gängigen, alltäglichen Weg wird.»

Anekdote aus meinem ersten Arbeitsjahr:

Bei meiner ersten Stelle als Ingenieurin Agrarwissenschaft bei Sandoz (heute Novartis) in Basel, waren alle meine Arbeitskollegen Männer, die bereits über 50 Jahre alt waren. An meiner ersten Sitzung war allen klar, dass das Schreiben des Protokolls meine Aufgabe sei. Nach fünf Sitzungen habe ich dann diese Aufgabe einfach meinem Tischnachbarn weitergereicht mit der Bemerkung, ich hätte das jetzt oft genug gemacht und es solle künftig im Turnus jeder Teil-

nehmer einmal das Protokoll schreiben. Zu meiner Überraschung wurde mein «Vorschlag» akzeptiert! Diese Episode zeigte mir, dass man sich halt einfach wehren muss und es sich lohnt, mutig zu sein.



Brigitte Manz-Brunner, langjährige Geschäftsführerin der SVIN

INTERVIEW

GEDANKENSPLITTER DER ABTRETENDEN UND DER NEUEN GESCHÄFTSFÜHRERIN DER SVIN

1. Brigitte: Was wurde in den letzten 10 Jahren im Bereich der Attraktivität des Ingenieurberufs und der Motivation von jungen Frauen für den Ingenieurberuf (Nachwuchsförderung) erreicht? Wo sind Fortschritte festzustellen?

Obwohl Frauen in den Ingenieurberufen noch unterrepräsentiert sind, hat der Frauenanteil in technischen Studiengängen sowohl an den ETH als auch an den Fachhochschulen in den letzten 10 Jahren zugenommen. Die Arbeit und das Engagement der SVIN haben sich gelohnt. Unter dem Motto «Dranbleiben!» gelten die Ziele unseres Berufsverbands unverändert: nämlich die Vernetzung und die Förderung von Frauen in den Ingenieurberufen. Viele Ingenieurinnen sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst, und das spiegelt für mich ein ganz positives Ergebnis dieser 10 Jahre wider!

2. Wie wird die SVIN heute von den Frauen selbst und von den Unternehmen (Arbeitgebern) wahrgenommen?

Während der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften im technischen Bereich in Europa und der Schweiz nach wie vor besteht, wird sich unsere Gesellschaft der Verfügbarkeit ihres Humankapitals, insbesondere ihres «weiblichen»

Potenzials, bewusst. Diese Denkweise zu hinterfragen, ist ebenso wichtig wie die reine Statistik! Die Ingenieurinnen von heute sind nicht nur Lückenfüllerinnen (sie füllen nicht nur die Rolle des «Bouche-trou» aus), sondern sie werden bewusst ins Visier genommen und gesucht.

Die SVIN hat sich in den letzten 10 Jahren als Berufsverband gut etabliert. Die MINT-Frauen anerkennen die wesentliche Rolle eines professionellen Networkings für ihr berufliches Vorankommen. Und sie verstehen, wie wichtig es ist, als Vorbild für jüngere Frauen in ihrer Funktion als Ingenieurin zu fungieren. Die MINT-Kollegen haben durch ihre Mitwirkung am SVIN-Programm «Kultur-Wegweiser» realisiert, welche Hemmnisse die MINT-Frauen am Arbeitsplatz zu überwinden haben. Und die Unternehmen sind sich immer stärker bewusst, wie wichtig die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen ist, um qualifizierte MINT-Frauen und -Männer zu gewinnen und zu halten!

Diversity und Inklusion in Unternehmen im Sinn einer chancengerechten Karriereförderung, männerdominierte Unternehmenskulturen, Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeitmodelle, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Lohnunterschiede usw. sind nur einige Schlagwörter, die immer wieder im gleichen

Atemzug mit dem Begriff MINT-Förderung genannt werden. Diese Themen werden nach wie vor häufig als klassische Frauenthemen klassifiziert (von Männern und auch von Frauen). Dieser Umstand signalisiert mindestens so sehr wie die Themen selbst den weitgehenden Fortbestand massiver Hemmnisse für die Frauen in der Berufswelt.

3. Was kann die SVIN tun, um diese Themen auch zu Männerthemen werden zu lassen? Und ist dies ein notwendiger Schritt?

Es ist eine immens wichtige und langfristige Aufgabe, diese Themen als allgemeingesellschaftliche Themen umzudefinieren – als Themen, die relevant sind für alle, die in unserer heutigen Zeit und zukünftig berufstätig sind. Es geht hier unter anderem darum, aufzuzeigen, dass unter den gegenwärtigen Strukturen und Umständen nahezu alle berufstätigen Menschen, unabhängig vom Geschlecht, leiden. Dies ist jedoch sehr vielen Personen gar nicht bewusst, was auch zur Folge hat, dass die Bereitschaft für Veränderungen häufig fehlt. Somit geht es letztlich vor allem darum, einen tiefgreifenden Mentalitätswandel anzustossen, der wiederum einen breiten Wandel in der Kultur von Firmen ermöglicht. Solch ein Mentalitätswandel geschieht nicht von heute auf morgen. Es braucht Hartnäckigkeit und Zuversicht. Und effektive, konkrete Programme, die erste wichtige Impulse geben. Hier ist insbesondere das SVIN-Impulsprogramm «Kultur-Wegweiser» erwähnenswert, welches bereits viermal erfolgreich durchgeführt wurde und bald in die fünfte Runde geht. Mehr zu diesem vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann finanzierten Programm berichtet Simone Creux auf Seite 18 in dieser SVIN News. Zusammenfassend lässt sich sagen: Die SVIN kann vieles tun und hat bereits bewiesen, dass sie damit erfolgreich ist.

4. Nora: Welche Fragen werden Dich als Geschäftsführerin der SVIN konkret beschäftigen?

Die für mich wichtigste Frage als Geschäftsführerin ist, was



Nora A. Escherle, neue Geschäftsführerin der SVIN

ich als Person tun kann, um meine Funktion zum grösstmöglichen Nutzen der SVIN und der Anliegen ihrer Mitglieder zu erfüllen. Die Frage ist für mich insbesondere deshalb alles andere als trivial, da ich «von Haus aus» keine Ingenieurin bin, sondern eine Philologin und Kommunikationswissenschaftlerin. Was also qualifiziert mich für diese Funktion, und welche Eigenschaften und Erfahrungen habe ich, die ich einbringen kann? Um der Antwort näherzukommen, möchte ich eine kleine Anekdote erzählen. Als Kind konnte ich stundenlang, ganze Tage, mit LEGO-Bausteinen oder Budenbauen im Wald verbringen. Und ich hatte keinerlei Berührungängste, als mein Vater den ersten (monströs grossen) Computer heimbrachte. Eifrig und neugierig probierte ich aus, was dieses Ding machte, wenn ich Befehle eintippte. Ich war etwas enttäuscht, als die Eingabe von Befehlen im DOS-Modus obsolet wurde und alles hinter farbi-

GENDER DIVERSITY IN DEN GESCHÄFTSLEITUNGEN

Die grössten Schweizer Arbeitgeber haben im vergangenen Jahr jede fünfte Vakanz (21 %) in der Geschäftsleitung mit einer Frau besetzt.

Bemerkenswert ist, dass die Unternehmen mit 61 % die Mehrheit der neuen weiblichen Geschäftsleitungsmitglieder intern befördert haben. Sie demonstrieren ein wachsendes Bewusstsein dafür, die Gender Diversity in den Geschäftsleitungen zu erhöhen, und zeigen auf, dass sie im Mittelbau viele starke Nachwuchsfrauen haben. Vorreiter in Sachen Gender Diversity ist weiterhin der öffentliche Sektor: Er besetzt erneut 38 % der vakanten Spitzen-

positionen mit Frauen. In den Verwaltungsräten der 100 grössten Arbeitgeber steigt der Frauenanteil von 21 % auf 23 %.

Setzt sich dieser Trend fort, knackt der Frauenanteil in 4 Jahren die vom Gesetzgeber geforderte Marke von 30 %.

Blickwinkel aus dem Unternehmen

Ein Argument für mehr Frauen in der Arbeitswelt passt zu einer wirtschaftlichen Logik: Frauen haben eine ausgezeichnete Ausbildung, und die grosse Mehrheit ist aktiv. Da über 75 % der Kaufentscheidungen von Frauen getroffen werden, ist es unverständlich, dass Unternehmen dieses Kapital nicht nutzen. Bei gleichbleibender Geschwindigkeit kann eine annähernde Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz frühestens in 90 Jahren erreicht werden.

Link: Studie des Weltwirtschaftsforums (WEF)
«Global Gender Gap Report 2020»

gen Symbolen auf dem Desktop verschwand. Meine Noten in Mathematik waren immer gut, und ich hatte durchaus Freude an dem Fach. Und doch dachte ich, als ein Informatik-Kurs eingeführt wurde, dies sei eh nichts für mich als Mädchen, und hätte nie etwas Technisches studiert, weil ich meinte, dass ich ja «nicht gut genug in Mathe bin. So selbstverständlich mir damals diese Gedanken waren, so unlogisch und bedauerlich erscheinen sie mir heute. Und so wichtig ist es mir, an den Ursachen und der Lebensdauer solcher Gedanken, also an der gesellschaftlichen Mentalität und den Rahmenbedingungen, etwas zu verändern. Durch meine Rolle in der SVIN und deren Projekten wie beispielsweise dem «Kultur-Wegweiser» und dem «KIDSinfo» kann ich helfen, auf diesen Mentalitätswandel hinzuarbeiten. Zudem kann ich mein Know-how im Bereich der Kommunikation gewinnbringend einbringen und anwenden. Meine Faszination an der Technik und der Welt der MINT-Berufe allgemein ist heute grösser denn je, und ich möchte mich dafür

einsetzen, dass diese Faszination für den MINT-Bereich möglichst früh bei jungen Menschen – speziell den Mädchen – geweckt wird und dass Frauen in MINT-Berufen bestmöglich unterstützt werden. Dafür braucht es ein engagiertes und langfristiges Zusammenwirken aller Mitglieder – sowohl von Personen als auch von Firmen und Organisationen. In diesem Sinne ist es mir ein grosses Anliegen, dass die SVIN die Interessen ihrer aktuellen wie zukünftigen Mitglieder weiterhin bestmöglich auf verschiedenen Ebenen vertritt und ihnen ein vielfältiges, stetig wachsendes Netzwerk bietet. Die Mitglieder sind das Herz der SVIN, und ich möchte, dass dieses Herz lebendig bleibt und all seine Teile intensiv miteinander und füreinander im Austausch stehen können.

BRIGITTE MANZ-BRUNNER, SVIN-Mitglied
NORA A. ESCHERLE, SVIN-Geschäftsführerin

Frauenanteile	Banken	Versicherungen	Medien/ICT	Transport/Logistik/ Tourismus	Immobilien	Produzierende Industrie	Energie	Life Sciences	Retail/ Consumer Goods
Anzahl Unternehmen	27	12	6	9	8	27	3	15	20
VR-Präsidium	4 %	8 %	–	11 %	–	–	–	–	–
Verwaltungsrat	21 %	22 %	18 %	24 %	9 %	14 %	18 %	17 %	18 %
CEO	7 %	8 %	–	–	–	–	67 %	–	–
Geschäftsleitung	13 %	11 %	11 %	8 %	–	7 %	13 %	13 %	10 %
Topmanagement	15 %	16 %	21 %	15 %	20 %	10 %	12 %	22 %	19 %
Middle Management	21 %	24 %	24 %	22 %	30 %	21 %	12 %	29 %	28 %
Belegschaft	42 %	44 %	28 %	31 %	40 %	22 %	22 %	43 %	51 %

Den grössten Frauenanteil in der Belegschaft weist das Branchen-Cluster Retail/Consumer Goods (51 %) auf, die tiefsten Werte finden sich in der Produzierenden Industrie und der Energie-Branche (je 22 %). Die anderen Branchen befinden sich relativ nahe beim Mittelwert des Gesamtsamples (37 %). Auf Stufe Middle Management verzeichnen die Immobilienunternehmen mit 30 % sowie die Life Sciences und die Retail/Consumer Goods mit 29 % respektive 28 % den höchsten Anteil an weiblichen Führungskräften. Die übrigen Branchen verzeichnen Anteile zwischen 12 % (Energie) und 24 % (Versicherungen und Medien/ICT).

Im Topmanagement stellt das Branchen-Cluster Life Sciences mit 22 % den höchsten Frauenanteil, es folgen die Medien/ICT (21 %) und die Immobilien (20 %). Auf dieser Hierarchiestufe verfügen die Produzierende Industrie mit 10 % und die Energie mit 12 % über die wenigsten weiblichen Führungskräfte. Die Situation in den Geschäftsleitungen sieht etwas anders aus: Bei den Banken, der Energie und den Life Sciences sind jeweils 13 % der GL-Mitglieder weiblich, bei den Versicherungen und Medien/ICT sind es je 11 %, in der Immobilienwirtschaft ist in keiner Geschäftsleitung der unteruchten Unternehmen eine Frau tätig. Die meisten Branchen weisen hier einen Wert auf, der nahe am Durchschnittswert aller teilnehmenden Unternehmen (9 %) liegt. Ausführlicher Bericht: <https://www.schillingreport.ch/>

CHRISTINA SEYLER



Ausbildung

1. Vordiplomstudium Biochemie, Universität Zürich
2. Chemieingenieurwesen mit Vertiefung in Feuerungs- und Brennstofftechnik, Technische Universität Karlsruhe
3. Dr. sc. techn. an der ETH

Weitere Ausbildung(en)

1. MAS in Gerontologie, Fachhochschule Bern
2. Bachelor in Soziologie, Universität Zürich

Was mache ich in meinem Job?

Nach 17 Jahren Berufstätigkeit im Bereich angewandte Forschung und Beratung im Themenfeld Technologie-Ökologie-Gesellschaft – davon 12 Jahre in Teilzeit wegen Familie – musste ich meinen Job erschöpfungsbedingt aufgeben. Dass die ganze Familienarbeit an mir hängen bleiben würde, war so nicht geplant gewesen. Da ich merkte, dass ich kein Einzelfall war, sondern dass es sich um ein gesellschaftliches Problem handelte, beschloss ich, Soziologie zu studieren. Ausgerüstet mit meinen beruflichen Erfahrungen als Ingenieurin und meinem neuen Handwerkszeug als Soziologin, setze ich mich für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein. Mein Hauptanliegen ist die egalitäre Aufteilung von bezahlter Erwerbs- und unbezahlter Care-Arbeit in der Familie. Damit Ingenieurinnen ihren Beruf ausüben können, auch wenn sie Familie haben.

Anekdote

Ich habe lange im Bereich Ökobilanzen gearbeitet. Dies war eines meiner Lieblingsgebiete, nicht nur fachlich (ich liebe Bilanzen und Modellierungen), sondern auch, weil sich in diesem Fachgebiet Menschen jeglicher Couleur tummelten. War der Frauenanteil während meines Studiums je nach Vorlesung zwischen 10 und 30 % gewesen, so war der Geschlechteranteil im Bereich Ökobilanzen genau ausgeglichen. Zudem waren die verschiedensten Fachrichtungen vertreten. Neben dem Chemiker gab es die Physikerin, neben der Maschineningenieurin den Ökonomen, die Architektin, den Umweltnaturwissenschaftler. Es zeigte mir, dass es nicht so wichtig ist, was man genau studiert hat, da man sich bei einem neuen Job sowieso in die neue Materie einarbeiten muss. Und es ist schön zu sehen, dass man – trotz unterschiedlicher Ausbildung und diversen erlernten Herangehensweisen – einen gemeinsamen Nenner finden kann.



Aktiv mit dabei! Vorstandsmitglied Christina Seyler am Frauentreik im Juni 2019 vor dem Bundeshaus in Bern. Auch in der SVIN ist Christina Seyler zum Thema Vereinbarkeit engagiert. Lesen Sie mehr dazu in ihrem Artikel «Vereinbarkeit von Beruf und Familie».



Ausbildung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Chemie an der TU Berlin; Grundstudium Chemie Hauptstudium-Richtung: Technische Chemie → Dipl.-Ing. 2. Dr. rer. nat. an der Uni Augsburg (und am Paul Scherrer Institut) 3. Didaktischer Ausweis (Höheres Lehramt) im Fach Chemie an der ETH Zürich
Weitere Ausbildung(en)	CAS Integrative Begabungs- und Begabtenförderung an der FHNW
Beruf	Ich habe als Chemielehrerin am Gymnasium unterrichtet und arbeite heute als Lehrerin für Integrative Begabungs- und Begabtenförderung an der Volksschule.
Was mache ich in meinem Job?	Ich begleite ausserordentlich begabte Kinder und Jugendliche der 4. bis 8. Klasse bei eigenen Projekten in Pull-out-Gruppen und biete auch durchschnittlich begabten Schülerinnen und Schülern verschiedene Kurse an, in denen sie entsprechend ihren Interessen und Fähigkeiten neue Techniken oder Inhalte ausprobieren oder erlernen können. Für mich heisst das, dass ich mir neue Themen suche, die nicht im Lehrplan enthalten sind, aber für die Kinder und Jugendlichen interessant sein können, wie zum Beispiel Erstellen eines Kurzfilms über sich selbst, digitale Bildbearbeitung, Zeichnen von Comics, Programmieren, Untersuchung eines Produkts wie bei «Kassensturz» und anderes. Das heisst, ich tüftle an Lösungen von neuen Problemen, arbeite mich in teilweise ganz neue Themen ein und kommuniziere die Resultate meiner Arbeit an unterschiedliches Publikum (Schülerinnen und Schüler, Lehrerinnen und Lehrerinnen und Lehrer, Eltern, Schulleitungen).
Brauche ich in meinem Job das, was ich gelernt habe?	Ja, vieles, aber meistens indirekt. Ich unterstütze Kinder und Jugendliche häufig dabei, eigene Themen zu vertiefen und auch an einem eigenen Projekt zu arbeiten. Das strukturierte Denken und die analytische Herangehensweise habe ich während meines Studiums und der Doktorandenzeit weiterentwickeln können.
Einstieg ins Berufsleben	Der war holprig. Ich kam am Ende meines Doktorats und mit der doch eher theoretischen Erfahrung des didaktischen Ausweises im Gymnasium mit «echten» Schülerinnen und Schülern zusammen. Die haben mich einmal gefragt, ob ich nicht einfach mal ganz «normalen» Unterricht machen könne (also: sie sitzen und hören zu, ich rede vorne), statt die kooperativen und die Selbständigkeit fördernden Unterrichtsformen aus meiner (theoretischen) Ausbildung...
Anekdote	Meine erste mündliche Prüfung im Fach Allgemeine und Anorganische Chemie war ein Reinfluss, weil ich insbesondere nichts auf eine Frage zum Hochofenprozess bei der Eisenherstellung zu sagen wusste. Beim zweiten Anlauf – und einem anderen Professor – klappte es dann einigermaßen, und ich dachte nicht mehr an die zuvor vermasselte Prüfung. Mit der Zeit erschien mir das Studium interessanter. Insbesondere das Industriepraktikum und die Ingenieursfächer im Hauptstudium (Technische Chemie, Verfahrenstechnik und anderes) gefielen mir, und ich lernte nun sehr gerne. Die Vorlesung zur Festkörperchemie hatte ich in Toulouse während meines Erasmus-Austauschjahres besucht, aber die Prüfung dazu musste ich dann noch in Berlin machen. Ich machte mir keine allzu grossen Sorgen, dass diese bei genau demselben Professor sein würde wie zirka 4 Jahre zuvor, als ich durchgefallen bin. Diese mündliche Prüfung lief super, ich fühlte mich sicher und konnte zeigen, was ich verstanden hatte... Doch dann passierte es: Der Professor stellte mir am Ende der Prüfung nochmals dieselbe Frage wie 4 Jahre zuvor. Schon wieder dieser Hochofenprozess! Und schon wieder hatte ich keine Antwort darauf... In meiner Doktorarbeit hatte ich dann die Gelegenheit, mich vertieft mit verschiedenen metallurgischen Prozessen zu befassen, und dabei endlich auch diesen Eisenhochofenprozess mal genauer angeschaut.

CORNELIA MALECKI



Ausbildung

Master of Science (MSc) Bauingenieurwesen an der ETH Zürich, Vertiefung Konstruktion und Geotechnik

Beruf

Bereichsleiterin Grundbau bei der FRIEDLIPARTNER AG

Was mache ich in meinem Job?

Ich unterstütze Bauherren, Ingenieure und Architekten als Fachplanerin und Beraterin für komplexe Baugruben, zum Beispiel in Hängen, und berate Unternehmer bei der Optimierung ihrer Baugrubenabschlüsse. Ebenso gebe ich Empfehlungen ab, wie Gebäude fundiert werden müssen, damit die Nutzer später Freude an ihrem solid stehenden Bauwerk haben können.

Brauche ich in meinem Job das, was ich gelernt habe?

Ständig, aber grundsätzlich noch viel mehr. Was ich nach all den Jahren im Beruf gemerkt habe, ist, dass man nie ausgelernt hat und jeden Tag etwas Neues dazu lernt. Bisher habe ich nie ein Projekt gehabt, bei welchem ich sagen konnte: «Been there, done that.»

Was hat sich geändert, seit ich angefangen habe zu arbeiten?

Persönlich bin ich natürlich gewachsen und habe ein grösseres Selbstvertrauen erlangt. Der Beruf selbst hat sich wenig verändert, dies liegt wahrscheinlich auch an der doch teilweise trägen Baubranche, wo Innovation einfach ihre Zeit braucht (man baut ja für 50 Jahre).

Muss ich gut in Mathematik sein für dieses Studium?

Nun ja, Mathematik muss zumindest Spass machen ... Das Studium an der ETH ist nun mal sehr mathematiklastig, und es kann herausfordernd sein, zumindest am Anfang. Später im Master kommt dann die Erkenntnis: «Ach so, dafür musste ich also Differenzialgleichungen lösen!» Aber dann ist es umso angenehmer, wenn man sich tatsächlich durch lineare Algebra und all die anderen Mathe-Fächer gekämpft hat. Dennoch, grundsätzlich hilft es, wenn man gut in Mathematik ist.

Was brauche ich im Beruf, was nicht explizit in der Jobbeschreibung drinsteht?

Ein Fach, welches während des Studiums nicht gelehrt wird, ist die Psychologie der Menschen. Die intensive und wissensgerechte Kommunikation zwischen den unterschiedlichen Akteuren (Bauherr, Architekt, Ingenieur), die alle ihre eigenen Interessen, welche ich in den Projekten wahrnehmen muss, vertreten, wurde uns nicht beigebracht.

Anekdote



Manchmal gehe ich durch die Strassen und finde immer wieder Details an Häusern oder Strassen, welche mich zum Schmunzeln bringen. Hierzu gibt es auch im Internet eine Sammlung von sogenannten Fails. Da frage ich mich, wie wir an der Spitze der Nahrungskette landen konnten ...

GABRIELA LÓPEZ MAGAÑA



Ausbildung	BSc Information Systems Engineer, Tecnológico de Monterrey (2001, ähnlich Dipl. Ing.) Universität Zürich, MSc Informatik (zurzeit am Studieren) Hauptrichtung: Data Science; Nebenfach: Business Administration
Beruf	IT-Projektleiterin und Product Owner Transport and Logistic Systems; SAP EWM Projekt Management – externe Beraterin; IT Sales Manager; Team Lead Customer Projects- Software Engineering; Senior Software Engineer, IT Projects Engineer; Logistic Consultant Projekte in Mexiko, der Schweiz, Deutschland, den USA, Australien, Österreich, Italien und den Niederlanden. Über 10 Jahre beim weltweit zweitgrössten Lieferanten von Intralogistik-Lösungen und ein paar Jahre in mittelgrossen und kleineren IT-Solution-Firmen.
Brauche ich in meinem Job das, was ich gelernt habe?	Ja, teilweise. Man muss strukturiert und analytisch denken, eine solide Grundlage über Informationssysteme wie Datenbanken, Modularität, Concurrency, Enterprise-Architektur haben. Das hilft viel bei dem Job.
Was hat sich geändert, seit ich angefangen habe zu arbeiten?	Die Technologie teilweise: Heute entwickelt man in der Cloud zum Beispiel mit Containers; man muss die Tools kennen, um daraus Vorteile ziehen zu können.
Muss ich gut in Mathematik sein für dieses Studium?	Man muss die Grundkonzepte schon kennen. So haben wir für ein Fach oft die «Queueing Theory» benutzt. In meiner aktuellen Ausbildung in Data Science braucht man natürlich mehr Mathematik. In der Praxis ist/war es meistens umgekehrt: Zuerst versteht man die praktische Business-Frage, diese muss «actionable» sein, und dann nutzt man verschiedene Tools. Mit Data Science ändert sich dies ein Bisschen, denn man kann zuerst gewisse Muster erkennen, und darauf werden dann die Business Cases angewendet.
Anekdote	In einem Job in der Schweiz gab es keine Frauen in der Engineering-Projektteilung. Ich habe einmal den Kaffeemaschinenbehälter geleert, und ein eher älterer Kollege hat mir gesagt: «Ah, du kannst auch Frauenarbeit machen!» Darauf habe ich geantwortet: «Ich kenne eben andere Typen von Frauen, und wir erledigen viele unterschiedliche Arbeiten.» Irgendwie war es ihm nicht wohl, dass eine Frau genau denselben Job wie er innehat. Nach etlichen Monaten hat er akzeptiert, dass ich dies genauso gut kann, und nach längerer Zeit war er sogar richtig glücklich, mit mir zusammenzuarbeiten. Firmen und Gesellschaften sollten darauf achten, dass Frauen ihre Energie, Zeit und Intelligenz ebenso in produktive Arbeit investieren können, anstatt gegen dumme Sprüche, Vorurteile und Bremsmanöver von anderen ankämpfen zu müssen.

JACQUELINE
JAVOR QVORTRUP



Ausbildung

Lebensmittelwissenschaften ETH Zürich
Dipl. Ing. ETH, entspricht heute einem MSc

Weitere Ausbildung(en)

MAS in Angewandter Psychologie, Richtung Arbeits- und Organisationspsychologie
FHNW Olten

Beruf

Studiengangsleiterin BSc Ernährung und Diätetik an der FFHS
Studiengangsleiterin BSc Lebensmitteltechnologie an der ZHAW
Dozentin Lebensmitteltechnologie für MSc, BSc, MAS, Berufsbildung
Lebensmittelingenieurin bei Knorr, Lindt & Sprüngli, Pastinella

**Was mache ich in
meinem Job?**

In meinem Job als Studiengangsleiterin bin ich für den BSc-Studiengang verantwortlich. Das geht von der Rekrutierung der Studierenden bis zur Diplomverteilung. Von der strategischen Weiterentwicklung und Neupositionierung des Studiengangs über die finanzielle Kontrolle bis zur Vermittlung zwischen Studierenden und Dozierenden. Es hat sich erst mit der Zeit nach verschiedenen Stationen herauskristallisiert, dass Bildung ermöglichen meine Passion ist. Das Ingenieurstudium hat mich gelehrt, strukturiert und analytisch an Dinge heranzugehen. Der Mix aus den naturwissenschaftlichen und psychologischen Anteilen macht das Studium Ernährung und Diätetik welches ich zurzeit verantworten darf, so einzigartig und spannend. So kann das Wissen beider Ausbildungen optimal kombiniert werden.

Anekdote




Eine kleine Anekdote aus meinem Berufsalltag Anfang der 1990er Jahre: Zwei, drei Monate nach meiner Heirat sagte mir ein Mitarbeiter: «Jetzt, wo du verheiratet bist, solltest du nicht mehr hier arbeiten. Du nimmst einem Mann den Job weg.» Ich war so perplex, dass ich nicht wusste, was antworten. Solche Aussagen und Haltungen sollten heute überwunden sein, sind aber leider trotzdem immer noch zu hören.



Vorstandsmitglied Jacqueline Javor Qvortrup ist Studiengangsleiterin bei der FFHS. Die FFHS bietet mit ihrem Distance Learning System den Studierenden die Möglichkeit, Beruf, Familie und Studium zu kombinieren.








MATRIX AUSBILDUNG/JOB/UNTERNEHMEN

Es gibt viele verschiedene Ingenieur- und MINT-Ausbildungen. Die Vielfalt der damit ausgeübten Berufe ist sehr gross. Diese Matrix zeigt anhand der in diesen SVIN News porträtierten Frauen, welche Ausbildungen zu was für Jobs führen können. In einer ausführlicheren Version wird diese Matrix auf der SVIN-Website mit den entsprechenden Porträts präsentiert.

ING.-/MINT-STUDIENRICHTUNG mit Titel der abgebildeten Person	AUSBILDUNG AN HOCHSCHULE					
Zusatz-/Zweitstudium nicht-MINT	Universitäten im Ausland	ETH	FHNW	FFHS, HSO	Uni Zürich	Team Lead, Sales Manager
Bauingenieurwesen MSc Bau-Ing. ETH MSc in Soil Mechanics University of Cambridge	MPhil Dr.	MSc				
Informatik, Informationssysteme, Informationstechnologie BSc Information Systems Engineering ITESM Mexiko, MSc Informatik Dipl. Wirtschaftsinformatikerin HF	BSc			Dipl. HF	MSc	SSI Schaefer Group
Management, Technology + Economics, Wirtschaftsingenieurwesen (ehemals: Betriebs- und Produktionswissenschaften) Dipl. Betr.- u. Prod.-Ing. ETH MSc in Advanced Manufacturing Systems BSc in Wirtschaftsingenieurwesen	MSc	Dipl. Ing./MSc Dr.			BSc	
Chemiewissenschaften, Chemieingenieurwesen Dipl.-Ing. in Chemie TU Berlin Dipl.-Ing. Chemieingenieurwesen Uni Karlsruhe Didaktischer Ausweis Chemie ETH, CAS Integrative Begabungs- und Begabtenförderung MAS Gerontologie, BA Sozialwissenschaften	Dipl. Ing., Dr. Dipl. Ing., Dr.	Ausweis	CAS MAS		BA	
Agrarwissenschaften Dipl. Ing.-Agr. ETH		Dipl. Ing./MSc				
Lebensmittelwissenschaften Dipl. Lm.-Ing. ETH MAS in Angewandter Psychologie		Dipl. Ing./MSc	MAS			Knorr, Lindt & Sprüngli, Pastinella

Ehemals Dipl. Ing. ETH entsprechen heute einem MSc (Master of Science) ETH

STELLENBEZEICHNUNG/FUNKTION DER BERUFSSTATIONEN
(in Rubriken zusammengefasst)

Engineering, Projektleiterin	Bereichsleiterin	Beratung, Agentur	Geschäftsführerin, Stv. Managing Partner, Verwaltungsrätin	Rektorin, Departementsvorsteherin	Professorin, Institutsleiterin	Studiengangsleiterin	wissenschaftliche Mitarbeiterin, Oberassistentin	Dozentin, Lehrerin
Basler&Hofmann AG, Axpo Power AG, Ing.-Büro Alexander Gibb	FRIEDLI- PARTNER AG		Implenia	ETH Zürich, D-BAUG	ETH			University Cambridge
Techgroup Schweiz, SSI Schaefer Group, Stöcklin Logistik AG								
Probyt Systems AG, ETH, Bühler AG		eigenes Unternehmen					ETH	ETH ZHAW FHNW
Uni Zürich, Ernst Basler und Partner AG							ETH	Gymnasium, Volksschule für Integrative Begabungs- und Begabten- förderung
		Senarclens, Leu + Partner AG, SVIN					Sandoz (Novartis), ETH	
						ZHAW FFHS		ZHAW

SIMONE CREUX



Ausbildung

1. Betriebs- und Produktionswissenschaften ETH Zürich Grundstudium Maschinenbau; Hauptvertiefung: Textilmaschinenbau und Textilindustrie offizieller Titel/Abschluss: Dipl. Betr.- u. Prod.-Ing. ETH (entspricht heute einem MSc ETH)
2. Master of Science (MSc) in Advanced Manufacturing Systems at Brunel University London
3. Dr. sc. techn. an der ETH

Beruf

Projektleiterin Produktion und Logistik bei der Bühler AG. Reorganisation der Spedition. Nebenberuflich Dozentin an der ETH, der FHNW und der ZHAW. Eigenes Unternehmen gegründet für Prozessoptimierung und -digitalisierung, ERP-Evaluation sowie Simulation. Und 6 Jahre später Unternehmen wieder plattgemacht.

Was mache ich in meinem Job?

Projekte in verschiedenen Ausprägungen und Grössenordnungen in verschiedenen Branchen. Schnittstelle zwischen Fachbereich und IT.

Brauche ich in meinem Job das, was ich gelernt habe?

Ja, die Basis ist immer noch dieselbe. Hat sich natürlich über die Jahre modernisiert und ausgeweitet.

Einstieg ins Berufsleben

1. Stufe Doktorat: Der Wechsel vom Studentendasein zum Doktorieren war für mich keine grosse Umstellung. Ich doktorierte am selben Institut, an dem ich auch diplomiert hatte. Ich bin sozusagen (für die ersten paar Wochen) einfach auf meinem Stuhl sitzen geblieben. Und im Vorlesungssaal stand man auf der anderen Seite und hat vorgetragen statt zugehört. Stück um Stück übernahm ich mehr Verantwortung. Unter anderem war ich zuständig für die ganze Institutsinformatik: Beschaffung, Installation, À-jour-Halten der Computer und sonstiger angehängter Geräte. Damals war gerade Vernetzung und Anbindung ans Internet angesagt. Unser Institut war auch das erste der ETH, das auf Windows NT 4.0 umgestiegen ist. Was für eine Erleichterung. Endlich konnten die Studentinnen und Studenten die Institutscomputer nicht mehr für ihre Versuchsanstaltungen missbrauchen. Was öfters ein komplettes Formatieren der Festplatte nötig gemacht hatte.
2. Stufe bei der Bühler AG: Dort leitete ich ein grosses Projekt in der Spedition. Umstellungen von Materialfluss über Informationsfluss bis zu Anpassungen im ERP-System und Umbauten am Gebäude. Rückblickend weiss ich auch, warum man mir bei Bühler nachgesagt hat: «Wenn Frau Creux etwas anpackt, setzt sie dies auch um und bringt es erfolgreich zu Ende.» Erst in den Folgejahren habe ich wirklich realisiert, wie viele Projekte auf der Strecke bleiben.

Anekdote



Britische Eisenbahn: Je nach Zugversion und Transportgesellschaft gab es 2003 innen im Wagen keinen Türgriff und keinen sonstigen Mechanismus (etwa Druckknopf) zum Öffnen der Tür, wenn man aussteigen wollte. Ich stand im Zug, der für den Halt im Bahnhof verlangsamte, starrte auf die Tür, und mein Ingenieur-Hirn fand für dieses Problem keine Lösung. Meine Vorstellungskraft war nicht erfinderisch genug. Irgendwann entdeckte ich die Gebrauchsanweisung, die so gross war, dass ich sie zuerst schlicht übersehen hatte (fotografiert und hier abgebildet). Die hat geholfen.

FÜR BRILLANTE LÖSUNGEN BRAUCHT ES GEMISCHTE FÜHRUNGSTEAMS



Frau Prof. Springman, Sie sind seit 5 Jahren Rektorin der ETH Zürich. In einem Interview sagten Sie, die Aufgabe als Rektorin gefalle Ihnen, weil man «Ideen verwirklichen kann». Welche Ideen haben Sie?

Als Rektorin kann ich mit dem Förderfonds «Innovedum» Initiativen finanzieren, die neuartige Wege öffnen, um das Lehren und Lernen nachhaltig zu verbessern. Nicht nur Dozierende, auch Studierende können Projektanträge stellen. Zudem verfüge ich über den «Rector's Impulse Fund», der mit jährlichen Zuwendungen eines privaten Gönners alimentiert wird. Damit kann ich kleinere innovative Projekte zur Verbesserung des Unterrichts fördern. Diese sollen zur Entwicklung von Lehrmitteln oder Ressourcen in lehrelevanten Bereichen der ETH Zürich beitragen.

Ein Rektor oder eine Rektorin der ETH Zürich kann auch eigene Ideen anstossen. Eine solche war die Aufspaltung der Basisprüfung nach dem ersten Studienjahr. Diese Prüfung findet traditionell als ein umfangreicher Prüfungsblock statt. Für viele Studierende ist das Basisjahr das intensivste Jahr ihres ganzen Studiums. Seit dem Herbstsemester 2016 wurde versuchsweise für vier Jahre die Möglichkeit eingeführt, die Basisprüfung in zwei vordefinierten unabhängigen Blöcken abzulegen. An diesem Pilotprojekt beteiligen sich fünf Studiengänge. Wir haben das Projekt sehr eng begleitet und sorgfältig evaluiert. Dabei wurde beobachtet, wie die Studierenden die Aufteilung der Basisprüfung umsetzen und welche Wirkungen die Aufteilung der Prüfung in zwei Blöcke auf das Lernverhalten, Stressempfinden und auch die Prüfungsergebnisse hat. Die Studierenden haben die aufgeteilte Basisprüfung sehr gut angenommen: Ein Grossteil der Studierenden (83 %) tritt nach einem Semester zur ersten Prüfung an. Zudem bestätigen sie in Umfragen, dass sie sich wieder für die aufgeteilte Basisprüfung entscheiden würden (98 %). Aufgrund dieser Evaluation und einer Vernehmlassung bei allen Departementen hat die Schulleitung Anfang 2020 entschieden, dass das im Pilotversuch erprobte Modell schulweit als zusätzliche Option für die Basisprüfung definitiv eingeführt wird.

Eine andere Initiative ist das Projekt «ETH Talent». Dabei

geht es nicht um Hochbegabtenförderung, sondern um die Förderung von Talenten, die jede Studentin oder jeder Student hat und pflegen sollte. Das ist wichtig in der heutigen Welt, die immer unbeständiger, unsicherer, komplexer und vieldeutiger wird. Diese Welt stellt neue Anforderungen an die universitäre Ausbildung. Wir denken hier vor allem an überfachliche Kompetenzen. Mithilfe eines persönlichen Kompetenz-Portfolios sollen Studierende Schwachpunkte oder Lücken bei ihren überfachlichen und sozialen Kompetenzen feststellen und mit dem Besuch von Lehrveranstaltungen daran arbeiten. Ausserdem möchten wir, dass die Vermittlung überfachlicher Kompetenzen in das Lehrangebot der ETH stärker integriert wird.

Ihr beruflicher Hintergrund: Sie haben einen Abschluss in Ingenieurwissenschaft in Cambridge, wechselten danach in die Industrie. Sie arbeiteten während 5 Jahren als Bauingenieurin in England, auf Fidschi und in Australien. Ihre akademische Laufbahn setzten Sie als Dozentin an der Universität Cambridge fort. Erzählen Sie uns von Ihrem beruflichen Werdegang.

Nach dem ersten Abschluss in Cambridge ging ich in die Privatwirtschaft, wo ich als frischgebackene Bauingenieurin während 4 Jahren für Ingenieurbüros an grossen Infrastrukturprojekten auf den Fidschi-Inseln und in Australien mitarbeiten konnte sowie in einem Ingenieurbüro in Reading für Projekte in Afrika und Asien. Nebenbei habe ich an Zehnkilometer- und Marathonläufen teilgenommen und gewonnen und wurde auf Fidschi nationale und südpazifische Squash-Meisterin.

1983 ergab sich die Chance, wieder an der Universität Cambridge in ein forschungsbasiertes Masterprogramm in Bodenmechanik einzusteigen. Darauf folgte ein Doktorat, ebenfalls in Bodenmechanik und in Cambridge, das ich wegen meiner sportlichen Tätigkeit als internationale Elite-Triathletin in Teilzeitarbeit absolvierte. Das war der Eintritt in meine wissenschaftliche Karriere. Die weiteren Stufen waren «Research Fellow» am Magdalene College, «University Assistant Lecturer», dann «Lecturer», Letzteres nach drei Jahren mit «Tenure» (in Festanstellung).

Fast zeitgleich, im Jahr 1997, erfolgte der Ruf an die ETH Zürich als Professorin für Geotechnik. Mein Französisch war damals besser als mein Deutsch. Und die ETH war damals um einiges männlicher und «germanischer» als heute. Es brauchte also schon etwas Mut, um dem Ruf zu folgen. Aber so nah an den Alpen zu forschen, war eine Chance, die ich einfach ergreifen musste. Meine Forschungsinteressen galten der Interaktion zwischen Boden und Bauwerken, beispielsweise den Bedingungen für das Bauen auf weichen Tonen wie in den Ebenen um Cambridge oder auf Seebodenlehm wie am Flughafen Kloten. Die geotechnischen Aspekte von Naturgefahren, insbesondere bei Rutschungen und schmelzendem Permafrost, gehören zu den Forschungsinteressen, die ich in der Schweiz entwickelt habe.

Über verschiedene Forschungsprojekte lernte ich die Geographie, Topographie und Tektonik der Schweiz besser kennen als viele Schweizer sie kennen. Eines der ersten Forschungsprojekte an der ETH brachte mich ins Engadin, auf den Blockgletscher am Piz Muragl, wo wir die Degradierung und Bewegung des Permafrosts untersuchten. Die Aussicht von da oben auf die Engadiner Seen ist atemberaubend. Andere Bohr- und Überwachungsarbeiten nahmen wir auf dem Murtèl-Corvatsch-Blockgletscher und am Furggwanghorn im Wallis vor. Wir führten Rutschexperimente oberhalb von Saas-Balen und im Hanggebiet von Meretschibach/Bochtür im Wallis durch.

Die Alpen sind für mich wie ein riesiges Freiluftlabor – ein dank der Grosszügigkeit der Schweizerischen Eidgenossenschaft allerdings ausserordentlich gut ausgestattetes Freiluftlabor. Die weitgehende Autonomie und die solide Grundfinanzierung, die den Schweizer Hochschulen, allen voran den beiden ETH, gewährt werden, habe ich sehr schnell zu schätzen gelernt. Zusammen mit der kompetitiven Forschungsförderung des Schweizerischen Nationalfonds setzen diese Rahmenbedingungen viel Kreativität frei und ermöglichen wissenschaftliche Höchstleistungen. Die Forschung der Schweizer Universitäten kann sich international sehen lassen und wird immer wieder mit höchsten Preisen ausgezeichnet.

Als Ingenieurin der Sache auf den Grund zu gehen – rerum cognoscere causas – und zugleich hoch hinaus – ad astra – zu wollen, das entspricht meinem Naturell. Ich habe gelernt, dass man sowohl im Sport und in Sportverbänden als auch in den Wissenschaften mit Talent, Zielstrebigkeit, etwas Mut, harter Arbeit und Konsensbildung sehr viel erreichen kann. Diese Erfahrungen ermutigten mich, nicht nein zu sagen, als man mich anfragte, für das Amt der Rektorin der ETH Zürich zu kandidieren. So vollzog ich per 1. Januar 2015 einen Berufswechsel von der Wissenschaftlerin zur Rektorin und somit zum Mitglied der Schulleitung der ETH Zürich. Seither gilt mein Einsatz hauptsächlich dem Fundament der Schweizer Gesellschaft und Wirtschaft: der Bildung und Förderung junger Menschen.

Zurück zum «Ideen verwirklichen». Der Frauenanteil bei den Ingenieurwissenschaften ist noch immer tief. Wie erklären wir die Zurückhaltung von Frauen in diesen Berufen? Hat der Ingenieurberuf in der Schweiz ein Imageproblem bei den Frauen?

Es gibt viele junge an Technik und Naturwissenschaften interessierte und talentierte Mädchen. Diese Talente müssen wir erfassen und fördern. Wir müssen ihnen aufzeigen, wie spannend ein Studium der Ingenieurwissenschaften sein kann. Wir müssen vorangehen und den Weg für den Nachwuchs ebnen.

**Prof. Dr.
Sarah
Springman**

Sarah Springman, 1956 in London geboren, ist seit dem 1. Januar 2015 Rektorin der ETH Zürich. 1997 kam sie als ordentliche Professorin ans Institut für Geotechnik der ETH Zürich, das sie von 2001 bis 2005 und von 2009 bis 2011 leitete. Von 2007 bis 2009 war sie Vorsteherin des Netzwerks für Naturgefahren der ETH Zürich und von 2013 bis 2014 stellvertretende Vorsteherin des Departements Bau, Umwelt und Geomatik. Als ehemalige Triathlon-Langdistanz-Europameisterin (1985 und 1986) half sie mit, die Sportart olympisch zu machen. Sie lebt heute im Zürcher Unterland.

Die ETH hat hier in den letzten Jahren interessante Programme zur Förderung von Kindern und Jugendlichen lanciert. Beim Treffpunkt Science City zum Beispiel können Kinder und auch Jugendliche an unterschiedlichen Vorlesungen teilnehmen und Experimente durchführen. Ich hoffe natürlich immer, dass wir bereits hier ihr erstes Interesse ihre Neugier wecken können.

Oftmals trauen sich Frauen etwas zu oder überlegen sich bereits die Route, wie sie den Berg erklimmen können, während Männer eher spontan zusagen, sich danach die Route zurechtlegen und allenfalls noch Bergführer dazu benötigen. Liebe Frauen, ich rate Ihnen «Mut zur Lücke». Man kann nur gewinnen, und die gemachten Erfahrungen bringen uns weiter. Früher trugen die Frauen mehrheitlich Röcke und kümmerten sich um den Haushalt. Heute sind die Frauen Multitalente, tragen Hosen und segeln sogar allein um die Welt. Wenn wir wollen, so schaffen wir alles. Die ETH-Absolventin Valentina Kumpusch hat sich in der Männerdomäne Tunnelbau durchgesetzt, und ich bin nach Heidi Wunderli-Allenspach die zweite Frau im Amt eines Rektors an der ETH.

Daneben ist es aber auch wichtig, sich gut zu vernetzen, allenfalls einem Verband beizutreten und vor allem auch andere Frauen für den Ingenieurberuf und die MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) zu motivieren.

Sie engagierten sich schon in Ihrer Zeit als Departementsvorsteherin für einen höheren Frauenanteil. Wie beurteilen Sie den Beitrag von Frauen in Führungspositionen in einem Unternehmen? Welchen Nutzen bringt Diversity für die Hochschulen und für die Industrie (eigentlich für unsere Gesellschaft)?

Für brillante Lösungen braucht es kreative Denk- und verschiedene Sichtweisen von gemischten Führungsteams. Die Sichtweise der Frauen zeigt dabei neue Aspekte auf, die nachhaltig und resilient sind. Beim Erklimmen der Gipfel braucht man beide Augen, damit man in alle Richtungen schauen und mögliche Gefahren abwägen kann, sonst fällt man runter. Together heisst das Zauberwort für erfolgreiche Unternehmungen, und bei uns wird daraus togETHer.

INTERVIEW: BRIGITTE MANZ-BRUNNER, SVIN-Mitglied

JORINDE SOLVEIG MÜLLER



Hochschule	Fernfachhochschule Schweiz – 4. Semester
Studienrichtung	Bachelor of Science SUPSI in Wirtschaftsingenieurwesen
Hast Du vor diesem Studium schon ein Studium, eine Ausbildung gemacht?	Bis 2015 war ich im Skicross-Weltcup-Team von Swiss-Ski und habe die Spitzensport-RS in Magglingen absolviert. Da ich etwas später mit dem Studium begonnen habe, ist das berufsbegleitende Studium perfekt für mich. Denn ich kann gleichzeitig Berufserfahrungen sammeln und ein Studium absolvieren.
Beispiel von Studienfächern, die typisch für Deine Studienrichtung sind.	Pro Semester gibt es jeweils vier Module, davon sind zwei wirtschaftliche Fächer und zwei technische Fächer. Folgende Module sind typisch: Strategisches Management, Konstruktion, Ingenieurinformatik, Wirtschaftsinformatik, Betriebsökonomie.
Wie viele Frauen studieren in Deinem Semester?	Von 13 Studierenden sind es 3 Frauen.
Für Dich Interessantes am Studium: Was magst Du besonders? Wo kannst Du Dich so richtig austoben?	Das Studium ermöglicht mir, mein Wissen in den wirtschaftlichen und technischen Fächern zu erweitern. Dabei finde ich es besonders spannend, dass man sich jeweils in beide Seiten hineinversetzen muss, um die betriebswirtschaftliche Perspektive sowie die technische Seite verstehen zu können.
Studierst Du ein, zwei Semester im Ausland?	Da ich eine 100%-Stelle bei der UBS habe und dort sehr viele verschiedene Einblicke erhalte, kommt für mich ein Auslandssemester aktuell nicht infrage.
Was sind Deine Pläne nach dem Studium?	Aktuell arbeite ich in der Bankenbranche und möchte auch zukünftig hier gerne im Bereich Projektmanagement/Prozessoptimierung tätig sein. Dabei hilft mir das Studium, das Verständnis für die verschiedenen Anspruchsgruppen aufzubauen, welche es bei den meisten Projekten gibt. Als Wirtschaftsingenieurin brauche ich wirtschaftliches sowie technisches Know-how. Für Projekte sind diese beiden Faktoren oft ausschlaggebend: Das Budget ist beschränkt, und dafür will man neue technische Produkte herstellen und Dienstleistungen anbieten. Ein Lebenstraum für mich wäre es, zukünftig etwas wie Samih Sawiris zu machen. Er ist für mich ein typischer Wirtschaftsingenieur. Um neue Destinationen mit unterstützenden Infrastrukturen zu schaffen, braucht es genau dieses Verständnis für die finanzielle und technische Sichtweise.
Anekdote	Die Dozenten sind immer sehr erstaunt, dass es auch Frauen in meiner Klasse gibt, da die Frauenanzahl in den Klassen der Studienrichtung Wirtschaftsingenieurwesen sonst kleiner ist. Bei einem der ersten Semester hat eine Dozentin schmunzelnd gemeint, dass es angenehm sei, auch Frauen in einer Klasse zu haben, so würden sich die Männer mehr um ihr Äusseres bemühen. Dies wurde aber natürlich vehement von den MINT-Männern bestritten.
Triffst man sich mit Frauen anderer Semester und Studienrichtungen?	Bisher hat sich das noch nicht so ergeben, aber ich hoffe, zukünftig viele interessante Persönlichkeiten bei einem der SVIN-Networking-Anlässe zu treffen.
Möchtest Du noch etwas sagen dass hier nicht gefragt wurde?	Danke, dass Ihr mich für dieses Porträt ausgewählt habt, das ehrt mich sehr.

ASHENI SURENDRAN

MINT-Studentin



Hochschule	HSO Wirtschafts- und Informatikschule Altstetten
Studienrichtung	Wirtschaftsinformatik, Dipl. Wirtschaftsinformatikerin HF
Was mache ich in meinem Job?	Projekte in verschiedenen Ausprägungen und Grössenordnungen, in verschiedenen Branchen. Schnittstelle zwischen Fachbereich und IT.
Vertiefung, Hauptrichtung	Themenfeld Digitalisierung
Hast Du vor diesem Studium schon ein Studium, eine Ausbildung gemacht?	Ja, eine Berufsausbildung beziehungsweise Lehre nach der Sekundarschule. Informatiker/in EFZ Applikationsentwicklung.
Beispiel von Studienfächern, die typisch für Deine Studienrichtung sind.	Im Studium geht es mehrheitlich darum, herauszufinden, wie man mithilfe von IT einen Mehrwert für das Unternehmen generieren kann. Es geht darum, neue Geschäftsmodelle mit digitalen Lösungen zu verbinden und Prozesse zu optimieren. Beispiele der Studienfächer: IT-Projektmanagement und Projektsimulation; Prozessmanagement, Systems Engineering, Big Data/Cloud Computing, Digital Transformation und Business Innovation.
Anzahl Studierende in Deinem Semester, wie viele davon sind Frauen?	Wir sind die erste Gruppe, die an der HSO den Studiengang Wirtschaftsinformatik absolviert. Da man sich an der HSO quartalsweise anmelden und die Schule an verschiedenen Tagen besuchen kann, kann ich nicht abschätzen, wie viele Studierende es in diesem Studiengang gibt.
Für Dich Interessantes am Studium, was magst Du besonders? Wo kannst Du Dich so richtig austoben?	Dank dem Studium an der HSO konnte ich eine Brücke von der Entwicklerseite zur Businessseite schlagen. Es macht mir Spass, dass ich die Methoden und Modelle, die ich im Studium lerne, auch aktiv im Berufsleben anwenden kann. Der hohe Praxisbezug hilft mir, alles besser zu verstehen. Da wir immer aktuelle Themen aus der IT-Welt behandeln, wird es nie langweilig.
Ist ein Teil Fernstudium? Wie viel?	Nein. Aber seit der Corona-Krise haben wir auch 100 % auf Homeschooling umgestellt.
Studierst Du ein, zwei Semester im Ausland?	Nein.
Was sind Deine Pläne nach dem Studium?	Nach meinem Abschluss werde ich direkt den Bachelor in Wirtschaftsinformatik machen. Da ich bereits einen HF-Abschluss habe, kann ich direkt mit dem Hauptstudium starten und den Bachelor verkürzt abschliessen. Ausserdem werde ich weiterhin als Scrum-Masterin arbeiten. Welchen Karriereweg ich anschliessend machen möchte, steht noch offen. Ich möchte aber auf jeden Fall im IT-Bereich bleiben.
Anekdote	An meinem ersten Tag in der Berufsschule als Informatikerin EFZ hatte ich ein rosa Röckchen an und dazu noch eine rosa Tasche dabei. Als ich ins Klassenzimmer trat, habe ich die Blicke von den Mitschülerinnen und Mitschülern nicht wirklich bemerkt. Einige Tage später haben mir meine Mitschülerinnen und Mitschülern gesagt, dass sie zuerst angenommen hätten, dass ich ein KV-Lehrling sei, der sich im Klassenzimmer geirrt habe ...
Trifft man sich mit Frauen anderer Semester und Studienrichtungen?	Zum Teil, ja.

«VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE»

Im Juni vor einem Jahr startete der Aufruf, Teilnehmerinnen für die neue SVIN-Arbeitsgruppe Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu finden. Christina Seyler, SVIN-Mitglied und jetziges Vorstandsmitglied hatte diese Arbeitsgruppe initiiert, weil sie es leid war, dass die Situation von gut ausgebildeten Frauen mit Familienverpflichtungen so wenig diskutiert wird. Nach dem Motto «Weder sind wir Mamis, die nebenher noch ein bisschen arbeiten gehen, noch sind wir alle Sheryl Sandbergs» startete das Vorhaben, in einer Arbeitsgruppe von MINT*-Frauen gemeinsam zu klären, was es eigentlich bedeutet, in der Schweiz, im Jahr 2019, eine gut ausgebildete MINT-Frau zu sein, die nebenher noch eine Familie hat.



Familien-Scrum-Board einer MINT-Frau (Quelle: Valentina Giampa)

Auf den Aufruf meldeten sich innerhalb kürzester Zeit über 30 MINT-Frauen. Mit so vielen Frauen hatte niemand gerechnet, und es begann die Suche nach einem Format, an dem möglichst viele dieser Frauen würden teilnehmen können. Schliesslich einigten wir uns darauf, innerhalb eines Zeitraums von acht Monaten vier Abend-Workshops durchzuführen. Zudem sollte versucht werden, aus den Erkenntnissen der Workshops eine Art Leitfaden zu erstellen, der anderen MINT-Frauen zur Verfügung gestellt werden könnte. Es konnten schliesslich 16 Frauen berücksichtigt werden, die sich ab September 2019 alle zwei Monate zu einem Workshop in Zürich trafen. Das Vorgehen war dabei sehr explorativ, und die Themen für die Workshops wurden nach und nach aus den bisherigen Erkenntnissen heraus entwickelt. Es wurden Themen diskutiert wie: «Welche Aspekte spielen eine Rolle bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei MINT-Frauen?», «Berufsumfeld und Arbeitsbedingun-

«WEDER SIND WIR MAMIS, DIE NEBENHER NOCH EIN BISSCHEN ARBEITEN GEHEN, NOCH SIND WIR ALLE SHERYL SANDBERGS.»

gen von MINT-Frauen und Ingenieurinnen» oder «Good Practices – Tipps und Tricks, die bei mir funktioniert haben».

Die Diskussionen in den Workshops waren interessant, spannend und oft auch ziemlich lustig. Die meisten Frauen haben eigene Kinder und konnten viel aus erster Hand erzählen. Es zeigte sich, dass viele gemeinsame Erfahrungen bestehen, zum Beispiel, was die Wahrnehmung von berufstätigen Müttern in der Gesellschaft betrifft. Es zeigten sich aber auch Unterschiede, die vor allem durch die spezifische Arbeitssituation, den Wohnort oder die Partnerschaft bedingt sind. Eine weitere Erkenntnis war, dass Frauen, deren Kinder bereits im Teenageralter sind, andere Erfahrungen machen als Frauen, deren Kinder noch klein sind. So scheint das Thema Kinderbetreuung, das Anfang der Nullerjahre noch das Vereinbarkeitsthema gewesen war, heute nicht mehr im Zentrum zu stehen. Ein Thema hingegen, das heutige junge Mütter oft beschäftigt, ist: «Wenn ich 80% arbeite, heisst es: «Rabenmutter». Wenn mein Mann 80% arbeitet, heisst es: «Toll, so ein engagierter Vater!»».

Der vierte und letzte Workshop konnte gerade noch vor dem Lockdown Mitte März durchgeführt werden. Ein zusätzlich geplanter Workshop zum Thema «Wie weiter mit der Arbeitsgruppe?» musste hingegen abgesagt werden. Zurzeit wird intensiv am Schlussbericht gearbeitet. Das Ziel ist, ihn in den nächsten Wochen auf der SVIN-Website aufzuschalten. Wie danach mit der Arbeitsgruppe fortgefahren wird, muss noch diskutiert werden. Ob es eine zweite Runde gibt, ob aus den gesammelten Erkenntnissen ein Format entwickelt werden soll, das in Firmen präsentiert werden kann, oder in welcher Form auch die Männer miteinbezogen werden können, ist zurzeit noch offen. Wer Ideen und Anregungen hat, ist hiermit herzlich aufgerufen, sich bei der SVIN oder bei Christina Seyler zu melden.

<https://svin.ch/wordpress/events/ag-fachgremien/>

* Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik



CHRISTINA SEYLER
SVIN-Vorstand

STAND «KULTUR-WEGWEISER»



2020 führt die SVIN zum fünften Mal das Impulsprogramm «Kultur-Wegweiser» durch. Dieses Jahr starten wir mit den Workshops wegen Corona erst im Herbst statt im April/Mai.

Die SVIN hat sich mit dem Impulsprogramm zum Ziel gesetzt, Fach- und Führungskräfte in mathematisch, technisch-naturwissenschaftlichen und Ingenieurbereichen (MINT) bei ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Es hilft technologiebasierten Unternehmen gleichzeitig dabei, hinderliche Geschlechterdimensionen in ihrer Unternehmenskultur zu erkennen, aufzubrechen und zu verändern.

Die Erkenntnisse der ersten vier Durchführungen haben wir in einer tabellarischen Übersicht zusammengestellt. Auf Basis der Resultate wurden vier primäre Verursacher der Stolpersteine und Hindernisse identifiziert und als zentrale Kategorien für die Übersicht verwendet: «Gesellschaft», «Unternehmen», «Andere» (im Unternehmen) und «Ich selbst». Ergänzend zu den Stolpersteinen, mit denen MINT-Frauen auf ihrem Karriereweg konfrontiert werden, sind auch mögliche Handlungsoptionen, die von den mitwirkenden Unternehmen erarbeitet wurden, aufgelistet.

Eine wichtige Erkenntnis: Stolpersteine sind nicht immer leicht ersichtlich. Oft sind sie so tief in der Unternehmenskultur verankert, dass sie als «natürlich» empfunden und nicht mehr wahrgenommen werden. Um sie zu finden, muss man seinen Blick schärfen und beobachten, aufeinander eingehen und sehr bewusst nachfragen.

Werden die Verursacher sich der Stolpersteine bewusst und können diese aus dem Weg räumen, wird das Unternehmen zu einem aufeinander abgestimmt funktionierenden und ineinandergreifenden Gesamtwerk. Ein grosses Potenzial!

«Zuerst müssen wir verstehen und begreifen, was für ein Mehrwert durch Ingenieurinnen in Kernfunktionen im Unternehmen generiert wird.»

Eine Ingenieurin/CEO, SVIN

Führungskraft eines Unternehmens über den Führungskräfteworkshop

«Ich fand es super, von Frauen direkt über ihre Wahrnehmung der Situation zu hören. In den Medien sind wir alle schon mit dem Thema konfrontiert worden, aber es hat eine andere Qualität, von den Frauen selber zu hören, wie es ist.»

- Beispiele von ➔ Stolpersteinen und Hindernissen sowie ➡ Handlungsoptionen/Best Practice.**
- Gesellschaft**
- Sprachliches Framing: «Frauenförderung»
 - Allgemeine gleichberechtigte Akzeptanz von Mann und Frau, Vater und Mutter ist keine Selbstverständlichkeit.
 - Nicht «Frauenförderung», einfach nur Gleichberechtigung
- Unternehmen**
- Wie sehen Unternehmensgeschichten aus und kommen Frauen darin vor?
 - Token zur Kompensation von Minderheiten: Bei zu wenigen Frauen bekommen diese die ganze Aufmerksamkeit. Immer dieselbe Frau = Token wird in alle Gremien gewählt.
 - Bei Auswahl systematisch Frauen prüfen. Sind wir bereit, Frauen ein Zukunftsticket zu geben – so, wie Männern?
- Andere**
- Mehrwert für Frauen-Förderungsmaßnahmen ist für Männer nicht ersichtlich.
 - Beim Vorstellungsgespräch Lohnforderungen von Frauen genau wie bei Männern als selbstverständlich akzeptieren.
- Ich selber**
- Frauen verkaufen ihre Arbeit zu wenig. In diesem Moment ziehen die Männer vorbei.
 - Heute schon Entscheidungen fällen, die erst in 5 oder 10 Jahren anstehen (oder nie), z.B. Teilzeit und Kinder.
 - Bewusst das eigene Prestige erhöhen durch wichtige Kontakte. Bomb dropping.

Die Übersicht der Stolpersteine ist als Leporello auf www.svin.ch unter «Organisation/Download» zu finden.

AUFRUF AN GESCHÄFTSLEITUNG / MANAGEMENT VON TECHNOLOGIEBASIERTEN UNTERNEHMEN



Das SVIN-Programm «Kultur-Wegweiser» setzt bei Unternehmen, MINT-Frauen und MINT-Männern einen Impuls: Das Management ist zusammen mit seinen MINT-Mitarbeitenden für die «nicht sichtbaren» Stolpersteine einer Karriere sensibilisiert. Aufgrund zahlreicher wertvoller Inputs hat die SVIN einen umfangreichen Schatz an Resultaten gesammelt, sorgfältig strukturiert und in einer tabellarischen Übersicht erfasst: das Leporello mit dem Thema «Erkenntnisse aus dem Impulsprogramm «Kultur-Wegweiser»: Best Practice zum Umgang mit unbewussten Hürden»

Das Leporello ist ein erster wichtiger Schritt auf dem Weg zu einem Best-Practice-Handbuch für Unternehmen, die aktiv nach einer von Chancengleichheit geprägten Unternehmenskultur streben und daran arbeiten möchten.

Weitere Sponsoren gesucht: Interessiert?

Informationen dazu auf der SVIN-Website unter «Aktivitäten/ Impulsprogramm Kultur-Wegweiser» oder direkt bei der Geschäftsstelle kontakt@svin.ch.

Dankeschön an die Firma AdNovum

Um die Produktion des Leporellos sicherzustellen, ist unsere Vereinigung auf Drittmittel angewiesen. Merci an die Firma AdNovum Informatik AG für ihre wertvolle Unterstützung!

«WHAT WORKS: WIE VERHALTENSDESIGN DIE GLEICHSTELLUNG REVOLUTIONIEREN KANN»

Bei der Einstellung, bei der Beförderung, beim Gehalt – trotz beträchtlichen Fortschritten werden Frauen in vielen Bereichen nach wie vor massiv benachteiligt. Anhand eines grossen Datenpools und zahlreicher konkreter Beispiele zeigt die Verhaltensökonomin Iris Bohnet, dass die Ursache dafür oft unbewusste Vorurteile und verzerrte Wahrnehmungen sind, die Entscheidungen auch dann beeinflussen, wenn wir fest glauben, dass wir objektiv sind. Die Harvard-Professorin Bohnet zeigt auf, was wir dagegen tun können – meist mit erstaunlich geringem Aufwand und überraschend schnellen Ergebnissen. Bohnets Abhandlung ist von ungebrochener Aktualität und bietet auch angesichts neuer Erkenntnisse eine reichhaltige Ressource sowohl für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als auch für Angestellte. München: H.C. Beck, 2017.

«THE GENDERED BRAIN: THE NEUROSCIENCE THAT SHATTERS THE MYTH OF THE FEMALE BRAIN»

Karten oder Gesichter lesen? Barbie oder LEGO? Hast Du ein weibliches Gehirn oder ein männliches – oder ist bereits diese Frage völlig irreführend? In unserer heutigen Welt begegnen wir alle der tief verwurzelten Überzeugung, dass unser Geschlecht unsere Fähigkeiten und Vorlieben bestimmt, von Spielzeug und Farben bis hin zu Berufswahl und Gehalt. Was bedeutet dies für unsere Gedanken, Entscheidungen und unser Verhalten? Gina Rippon, Professorin für kognitives Neuroimaging, analysiert die Stereotypen, mit denen wir von frühester Kindheit an bombardiert werden, und zeigt, wie diese Botschaften unsere Vorstellungen von uns selbst und sogar unsere Gehirne prägen. Auf Basis von hochaktuellen Erkenntnissen der Neurowissenschaften drängt Rippon uns, über eine binäre Sichtweise unseres Gehirns hinauszugehen und dieses komplexe Organ als hochgradig individualisiert, tiefgreifend anpassungsfähig und voller unbegrenzter Möglichkeiten zu betrachten. Bodley Head, 2020.

«UNSIHTBARE FRAUEN: WIE EINE VON DATEN BEHERRSCHTE WELT DIE HÄLFTE DER BEVÖLKERUNG IGNORIERT»

Ist Ihr Handy zu gross für Ihre Hand? Wird Ihr Herzinfarkt nicht diagnostiziert, da Sie «untypische» Symptome haben? Werden Sie bei einem Autounfall mit 47% höherer Wahrscheinlichkeit ernsthaft verletzt? Leisten Sie unzählige Arbeitsstunden, die nicht bezahlt oder geringgeschätzt werden? Von Regierungspolitik und medizinischer Forschung bis hin zu Technologie, Arbeitsplätzen, Stadtplanung und Medien – in «Unsichtbare Frauen» zeigt Caroline Criado-Perez, wie unzulängliche Datenerhebungen, -auswertungen und -verwendungen Frauen unsichtbar machen. Criado-Perez analysiert und interpretiert eine grosse Anzahl an Fallstudien und neuen Forschungsergebnissen aus der ganzen Welt, die eine beträchtliche geschlechtsspezifische Datenlücke offenlegen und diese als wichtige Ursache für die fortwährende, systematische Diskriminierung von Frauen erkennen lassen. Das Buch ermöglicht es, die Welt mit neuen Augen zu sehen, und plädiert für einen Wandel des Systems. München: btb, 2020 (englische Originalausgabe: «Invisible Women: Exposing Data Bias in a World Designed for Men», London: Chatto & Windus, 2019).

NORA A. ESCHERLE, SVIN-Geschäftsführerin

Generalversammlung der SVIN am Freitag, 28. August 2020 (Start Rahmenprogramm ab 15.00 Uhr, GV ab 17.00 Uhr), bei der Hochschule für Technik der FHNW, Campus Brugg-Windisch.

Die Hochschule für Technik der FHNW ist Ausbildungszentrum für Ingenieurwesen, Informatik und Optometrie. Ihre Institute sind wichtige Partner in der angewandten Forschung und Entwicklung für Industrie und Wirtschaft. Das Rahmenprogramm wird spannende Einblicke in die vielfältigen Bereiche der Hochschule geben. Bitte reservieren Sie den Termin, Ihre Teilnahme ist uns wichtig. Detailprogramm sowie Anmeldeformular sind auf der Website ersichtlich.

L'assemblée générale annuelle de l'ASFI du vendredi 28 août 2020 (à partir de 15.00 heures excursion et dès 17.00 heures l'AG) à la Haute École Technique de la FHNW, Campus Brugg-Windisch.

La Haute École Technique de la FHNW est le centre de formation en ingénierie, informatique et optométrie. Ses instituts sont des partenaires importants dans la recherche appliquée et le développement pour l'industrie et l'économie. Veuillez réserver votre date dès aujourd'hui. Le programme détaillé et le formulaire d'inscription sont en ligne sur notre site internet.

AUSSTELLUNG «ICH BIN INGENIEURIN»

Mit den Ausstellungsplakaten macht die SVIN einerseits ihre Mitglieder sichtbar und zeigt andererseits auf, wie vielfältig und spannend die Berufsmöglichkeiten als Ingenieurin sind. Zur Ausstellung gehört ein Set von 10 Postkarten, «Erfinderin/Forscherin vom letzten Jahrhundert versus Ingenieurin von heute». Seit unserem 25-Jahr-Jubiläum wird die Wanderausstellung bei Unternehmen und Hochschulen gezeigt. Das nächste Mal zu sehen ist sie am Bauingenieurinnen-Forum am 12. November 2020 (ETH Hönggerberg). Möchten auch Sie einmal die Ausstellung im Rahmen einer Ihrer internen Veranstaltungen präsentieren? Melden Sie sich direkt bei der SVIN-Geschäftsstelle.

EVENT «MINT-FRAUEN TREIBEN DIE SCHWEIZ VORAN!»

Gemeinsam mit der usic und der Stiftung bildung unter dem Patronat von Sarah Springman, der Rektorin der ETH Zürich, organisiert die SVIN diesen Netzwerkanlass am 13. April 2021. Es werden 100 engagierte Frauen aus dem MINT-Bereich eingeladen, um sich mit 20 hochrangigen Frauen über die Herausforderungen, Zukunftsvisionen und

weitere für sie und die Gesellschaft relevante Themen auszutauschen. Merken Sie sich dieses Datum schon jetzt vor!

AGENDA

STAMMTISCHE IN BERN UND ZÜRICH

Der Berner Stammtisch findet in unregelmässigen Abständen statt. Ansprechperson: Helena Aström, helena.astroem@bluewin.ch. Der Zürcher Stammtisch findet alternierend am zweiten Dienstag beziehungsweise am zweiten Mittwoch jeweils in den ungeraden Monaten ab 18.30 Uhr statt. Ansprechperson: Anita Lutz, anita.lutz@bluewin.ch. Stammtisch-Termine sind auf der Website unter «Agenda» ersichtlich.

WEITERBILDUNGSANGEBOT «VON FRAUEN FÜR FRAUEN»

Die Arbeitswelt verändert sich, die Ansprüche an Berufstätige steigen ständig. Durch stetes Lernen erhöht jede und jeder für sich die Chancen auf einen besseren Arbeitsplatz. Und dies nicht nur in Sachen technischer Fortschritt (Stichwort Digitalisierung, Industrie 4.0), sondern ebenfalls im Bereich Rhetorik und Persönlichkeit. Die beiden Berufsverbände SVIN und ffu-pee (FachFrauen Umwelt – professionelles en environnement) legen speziell Wert auf eine anregende Mischung aus Theorie und Praxis in ihrem Weiterbildungsprogramm! Weitere Infos «von Frauen für Frauen» auf der SVIN-Website unter

<https://svin.ch/wordpress/events/weiterbildung/>

Alle Events, Aktivitäten und Projekte der SVIN sind auf der Website www.svin.ch aufgelistet. Verknüpfen Sie sich mit der SVIN auch auf LinkedIn

<https://www.linkedin.com/in/svin/>

NEUES FÖRDERMITGLIED

Mit Freude begrüßen wir die Oetiker Schweiz AG als neues Fördermitglied. Oetiker ist weltweit führende Anbieter anspruchsvoller Verbindungslösungen für die Fahrzeugindustrie sowie für hochwertige Anwendungen in verschiedenen Industriezweigen. Als Schweizer Familienunternehmen ist Oetiker in mehr als 25 Ländern mit über 75 Jahren Erfahrung tätig und hat ihren Hauptsitz in Horgen.

*Anregungen 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 90, info@svin.ch,

REDAKTIONSVERANTWORTLICHE:

Linda Wymann, Simone Creux, Brigitte Manz-Brunner, 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: 1200 Exemplare

ERSCHEINUNGSDATUM: Juli 2020

