

m&k extra



Kickstart für die Zweitkarriere

Eine Salesforce-Initiative bringt Frauen zurück ins Berufsleben > S. 4

**Unternehmerin Sunnie
Groeneveld im Interview**

> S. 10

**Mehr Home als Office:
Corona und Equality**

> S. 16

**«Schlimmer als Dating»:
Jobsuche als junge Mutter**

> S. 22



genen Jahren rückten Frauen, die an wesentlichen Entwicklungen beteiligt waren, etwas mehr in den Vordergrund, zum Beispiel im Film «Hidden Figures». Schliesslich sind auch in der heutigen Tech-Welt die grosse Mehrheit der Führungskräfte wie auch der visiblen Idole - Steve Jobs, Bill Gates, Jack Ma und so weiter - alle männlich, das heisst, es fehlen die weiblichen Vorbilder. Gender-Diversität ist aber enorm wichtig für die Branche, denn die Technologien sollen ja für die Gesamtbevölkerung entwickelt werden, welche zur Hälfte weiblich ist. Ein Projekt, das ich deshalb als Jurymitglied unterstütze, ist der FemBiz Swiss Award, der Frauen sichtbar machen will, die mit innovativen Projekten die Digitalwirtschaft vorantreiben. Bewerbungsschluss ist der 17. Juni.

Frauen haben oft nicht die gleiche Lobby wie Männer. Wie nehmen Sie die Seilschaften wahr, die vielmals den Boden für Karrieren ebnet?
Für meinen Karriereweg haben Seilschaften bisher keine Rolle gespielt. Das Netzwerk, das ich mir seit der Gründung von Inspire 925 im Jahr 2013 erarbeitet habe, hingegen schon. «Lobbies» finde ich in diesem Themenfeld dann am sinnvollsten, wenn sie nach dem Prinzip «He for She» funktionieren; also Netzwerke, wo beide Geschlechter gemeinsam für Gender-Diversity einstehen, um Fortschritt in der Gender-Diversity-Debatte zu erzielen. In der Schweiz gibt es beispielsweise WE/MEN, eine Gruppe von Männern und Frauen, die sich für mehr Frauen im öffentlichen Diskurs einsetzen.

Sie haben selbst verschiedene Unternehmen mitgegründet. Wie handhaben Sie die Themen Babypause, Teilzeit, Homeoffice und Doppelbelastung Ihrer Mitarbeiterinnen?

Wir bieten Teilzeitstellen an, flexible Arbeitszeiten, Homeoffice und richten uns bei der Babypause an die gesetzlichen Richtlinien, wobei wir im Dialog mit der jeweiligen Mitarbeiterin schauen, was für beide Seiten am

besten passt, damit der Wiedereinstieg möglichst gut gelingt.

Wenn Sie in Ihren Frauenbekanntenkreis schauen - wie ist die Stimmung im Bezug auf Karriere und deren Unterbrüche?

Gedrückt. Fünf Freundinnen von mir sind in den letzten 18 Monaten Mutter geworden. Eine davon schloss kürzlich ihren PhD in Biologie ab und findet seit Monaten keine Stelle. Eine andere hat von ihrem Arbeitgeber bei der Rückkehr ein dermassen schlechtes Angebot erhalten, sodass sie aktuell nach einer neuen Teilzeitstelle im Backoffice sucht. Eine dritte erlitt nach einer Restrukturierung und zehn Jahren Corporate-Karriere ein Burnout, wurde wenig später Mutter und entschloss sich, die Karriere vorerst aufzugeben. Die vierte hat sich nach der Geburt von Zwillingen als Coach selbstständig gemacht, weil ihre

«Initiativen, wie jene von Salesforce, sind ein wichtiges Zeichen vom Privatsektor.»

bisherige Business-Development-Rolle mit zu viel Reisetätigkeit verbunden war und die Krippenplätze für Zwillinge doppelt teuer sind. Der fünften Freundin ist der Wiedereinstieg bei ihrem alten Arbeitgeber geglückt. Sie sehen, es ist nicht ganz einfach. Und falls jemand eine Stelle für eine hochtalentierte Biologin oder eine engagierte Backoffice-Mitarbeiterin hat, gerne bei mir melden, und ich vermittle weiter.

Nochmal zu Ihrer Karriere: Sie sind die erste Geschäftsführerin von Digitalswitzerland gewesen - der grössten industrieübergreifenden Standortinitiative zur digitalen Transformation in der Schweiz. Wie steht die Schweiz

Weiterbildung

Sunnie J. Groeneveld ist Studiengangsleiterin des Executive MBA - Digital Leadership an der HWZ. Dieser Studiengang bietet visionären Führungskräften mit digitalen Ambitionen ein kompaktes 16-monatiges, berufsbegleitendes Executive-Programm an.



im Bereich digitale Transformation Ihrer Meinung nach da?

Auf dem sogenannten IMD World Digital Competitiveness Ranking liegt die Schweiz derzeit auf dem fünften Platz. «Digitale Transformation» umfasst inzwischen aber sehr viele Aspekte und Megatrends, nicht mehr allein nur den Gegensatz «analog versus digital».

Erlären Sie das bitte.

Wenn wir über digitale Transformation sprechen, beinhaltet das Prozessautomatisierungen, digitale Kundenerlebnisse, disruptive digitale Technologien wie KI, Blockchain, Augmented Reality und so weiter. Dies alles geht einher mit der zunehmenden Vernetzung. Diese hat auch zu komplett neuen Businessmodellen geführt wie etwa AirBnB oder Uber. Um jeden dieser Aspekte ist es in der Schweiz unterschiedlich bestellt. Was sicher eine grosse Rolle spielt: Bei Forschung und Entwicklung von neuen Technologien ist die Schweiz führend, dank ihren ausgezeichneten Bildungs- und Forschungseinrichtungen wie ETH, CERN oder EPFL. Dass schon in den 1960er-Jahren eine Firma wie IBM ihren Forschungsstandort nach Rueschlikon verlagert hat, ist aus dieser Sicht zu beurteilen. Auch andere Weltkonzerne wie Disney oder Google betreiben heute ihre grössten Forschungszentren ausserhalb der USA in Zürich. Zudem hat ebenfalls der chinesische Telekommunikationsausrüster Huawei vergangenes Jahr angekündigt, dass sie Forschungszen-



tren in Zürich und Lausanne mit über 1000 Arbeitsplätzen schaffen wollen, weil der Forschungsstandort Schweiz gerade bei Innovationsthemen sehr stark ist.

Wo kann sich die Schweiz noch verbessern, Ihrer Meinung nach?
Nachholbedarf besteht beim digitalen Kundenerlebnis. Gerade in der COVID-19-Krise haben ja viele Firmen, vor allem KMU, gemerkt, dass sie ihre digitale Sichtbarkeit und auch den Verkauf über Online-Kanäle massgeblich verbessern müssen.

Sie sind Verwaltungsrätin des Ingenieurunternehmens HHM Gruppe, der IT-Firma emineo sowie des Medienunternehmens Galledia Group und der Werbeagentur Jung von Matt/Limmat. Sie wurden 2018 als damals 29-Jährige in Ihre erste Verwaltungsratsposition gewählt. Wie erleben Sie seither die Strukturen in Verwaltungsräten - ist «jung» und «Frau» überhaupt ein Thema?

In den Gremien, in denen ich Einsitz habe, wurde ich gewählt, weil explizit

Tipps für Menschen im Business

1

Wenn Sie eine Idee haben und unsicher sind: Einfach mal jeden Tag einen Schritt vorwärts machen, es könnte ja gut werden.

2

Wenn Sie mehr Opportunitäten erhalten möchten:
Investieren Sie Zeit in den Aufbau Ihres Netzwerks und in Ihre digitale Sichtbarkeit, zum Beispiel auf LinkedIn.

3

Wenn Sie ein spannendes Berufsleben möchten:
Folgen Sie Ihrer Neugierde und bilden Sie sich ein Leben lang weiter.

jemand gesucht wurde, der den Verwaltungsrat in strategischer Fragestellung zur digitalen Transformation, Innovation und der Entwicklung neuer Geschäftsmodelle ergänzt. Dass ich eine Frau und im Vergleich zu anderen Mitgliedern jung bin, ist in diesen Gremien sekundär. Wenn Sie mich aber ganz allgemein fragen, dann ist es durchaus so, dass die Gender- wie auch die Altersdiversität in Verwaltungsratsgremien in der Schweiz zu gering ist. Dabei würden gerade die Verwaltungsräte als oberstes strategisches Gremium besonders davon profitieren, diverse Perspektiven miteinzubeziehen.

Die Initiative von Salesforce, Frauen nach Unterbrüchen zurück in die Arbeit zu bringen, stösst auf positive Resonanz. Viele Unternehmen beteiligen sich aktiv und bieten Frauen den Boden, sich nach einem Break wieder auf die Karriereleiter zu begeben. Wie sehen Sie das?

Ich finde das hervorragend, und ich hoffe, dass möglichst viele Unternehmen aus allen Branchen mitmachen.