

Oaec.

Juni 2021

Lust auf Vielfalt

Wie Diversität neue Perspektiven eröffnet





**University of
Zurich** ^{UZH}

Finance Executive Education
Department of Banking and Finance
Center of Competence for Sustainable Finance

Invest in Your Success

Expand your knowledge and familiarize yourself with the latest trends in the (sustainable) finance industry with our broad choice of modular, online and flexible executive education programs. **Get ready to shape the future!**

Apply now!

MAS, DAS and CAS in Sustainable Finance

[#sustainability](#) [#climate](#) [#investing](#) [#fintech](#) [#emergingmarkets](#)

DAS in Banking [#bankmanagement](#) [#digitalbanking](#)

CAS in Fintech [#digitaltransformation](#) [#digitalinnovation](#)

CAS in Risk Management [#riskmeasures](#) [#practicalinsights](#)

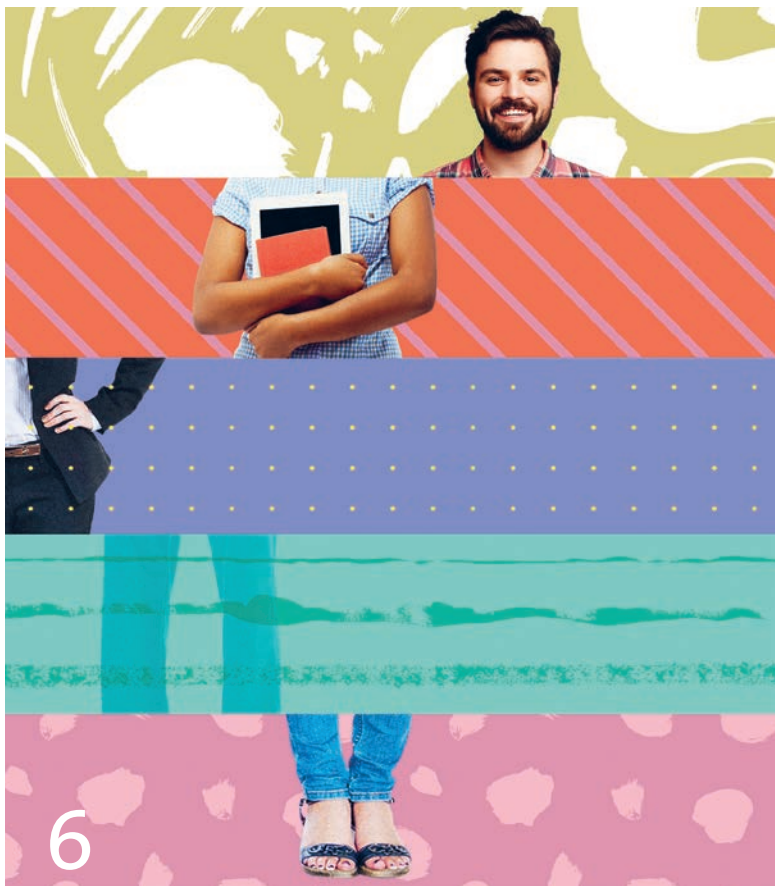
Find more programs on
www.finance-weiterbildung.uzh.ch

FOKUS

Lust auf Vielfalt

Das Oec. Magazin auf der Spur von Perspektivenvielfalt und Chancengleichheit.

- 6 **HINTERGRUND**
Welche Erfahrungen machen betroffene und engagierte Personen und wie kann jede*r zu mehr Diversität beitragen?
- 12 **EINBLICK**
Aktuelle Projekte an der UZH, an der Fakultät und bei den Alumni
- 14 **NACHGEFRAGT**
Prof. Ana Costa-Ramón about her views on gender differences
- 16 **CARTE BLANCHE**
Alumni und Studierende erklären, was Diversität für sie bedeutet
- 18 **ALUMNA-PORTRÄT**
Dr. Monika Krüsi – mit geballter Energie und viel Balance
- 20 **ALUMNI INSIGHTS**
Prodekan Alexander Wagner über seine Ziele im Alumniwesen und welche Weiterbildung sich lohnt
- 22 **LOKALTERMIN**
Prof. Hui Chen speaks the language of business
- 24 **STUDI MEETS**
PhD-Student Dzmitry Katsiuba und Informatik-Studentin Damaris Schmid im Gespräch
- 28 **UPDATE**
Aktuelles aus der Fakultät



3



FOKUS



4

Lust auf Vielfalt

Wie Diversität neue Perspektiven eröffnet

Diversität zu fördern, ist nicht nur richtig, sondern klug. Denn jeder Mensch ist per se einzigartig und sorgt für Heterogenität in unserer Gesellschaft. Mehr Vielfalt bedeutet deshalb mehr Perspektiven, bessere Ideen und kreativere Lösungen. Wie erleben betroffene und engagierte Personen innerhalb der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (WWF) Diversität? Und mit welchen Projekten und Initiativen begegnen die UZH und WWF dem Thema? Das Oec. Magazin auf der Spur von Perspektivenvielfalt und Chancengleichheit.



5

Diversität: Alles inklusive

Diversität ist gesellschaftspolitisch brandaktuell, aber gleichzeitig auch äusserst persönlich. Welche Erfahrungen machen betroffene und engagierte Personen und wie kann jede*r Einzelne zu mehr Diversität beitragen? Ein Plädoyer für Offenheit, Perspektivenvielfalt und Chancengleichheit.

Text _ Maura Wyler

Von der Frauenbewegung über Black Lives Matter bis hin zu LGBT+ Equality oder Diversity Management in Unternehmen – Diversität begegnet uns zurzeit in den verschiedensten Facetten. So vielfältig die Rufe nach Gleichberechtigung, Chancengleichheit und Toleranz auch sind, so klar ist doch die gemeinsame Botschaft: Es braucht ein Umdenken, um Diskriminierung, Benachteiligung und Vorurteile zu bekämpfen und um Diversität als gesellschaftlichen Wert zu etablieren.

Doch was bedeutet eigentlich Diversität? Als Konzept entstand Diversität im Kampf gegen Diskriminierung und Rassismus während der Bürgerrechtsbewegung in den USA in den 1960er Jahren. Heute versteht man Diversität als ein Konzept zur Unterscheidung und Anerkennung von Gruppen- und individuellen Merkmalen wie Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft. «Jenseits solcher klassischen sozialen Kategorisierungen kann man den Begriff der Diversität

natürlich auch ausweiten auf individuelle Differenzen, wie beispielsweise persönliche Charakterzüge oder kognitive Stile», ergänzt David Seidl, Professor für Organisation und Management sowie Mitglied der Gleichstellungskommission der UZH.

«Diversität bedeutet für mich, dass sich Vielfalt auf Basis des Grundsatzes der Gleichheit aller entwickeln kann»,



«DIVERSITÄT BEDEUTET FÜR MICH, DASS SICH VIELFALT AUF BASIS DES GRUNDSATZES DER GLEICHHEIT ALLER ENTWICKELN KANN.»

Tania Weinfurtnner

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Betriebswirtschaftslehre, Leiterin des Mentoringprogramms «CareerElixier»

sagt Tania Weinfurtnner, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Betriebswirtschaftslehre und Leiterin des Frauen-Mentoring-Netzwerks «CareerElixier». Sie spricht damit einen wichtigen Aspekt an: Diversitätsförderung geht mit Gleichberechtigung einher und hat sehr viel mit Chancengleichheit zu tun. Das sieht auch Luana Schena so. Die 21-Jährige, die eine starke Sehbehinderung hat, studiert Geografie an der UZH und ist Mitglied der Arbeitsgruppe «Prozesse Studium und Behinderung». Dort bringt sie ihre persönlichen Erfahrungen mit ein und trägt damit einen wichtigen Teil dazu bei, dass auch Studierende mit Handicap den Studienalltag erfolgreich bewältigen können.

Es braucht Perspektivenvielfalt

Luana Schena, David Seidl und Tania Weinfurtnner setzen sich aktiv für die Chancengleichheit an der UZH ein. Sie tun dies aus Überzeugung und sehen viele Vorteile in der Diversität. «Diversität stärkt einen offenen Diskurs und gibt den Blick auf unterschiedliche Fähigkeiten, Kenntnisse, Herangehensweisen und Perspektiven frei», betont Weinfurtnner, die sich an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (WWF) für die Chancengleichheit von Frauen einsetzt. Viele Unternehmen kennen die Vorteile von Diversität und nutzen die Tatsache, dass Vielfalt Innovation vorantreibt und die Produktion erhöht, für sich. Im Umkehrschluss ergeben sich bei mangelnder Diversität Nachteile. Das bestätigt auch die Forschung: «Es ist bekannt, dass diskriminierende Stereotypisierungen betroffene Personen dabei beschränkt, ihre Fähigkeiten zu entfalten», erläutert David Seidl. Wie weitreichende Auswirkungen mangelnde Diversität haben kann, erklärt Luana Schena am Beispiel des Testens von Medikamenten, bei denen Frauen oft nicht ausreichend miteinbezogen werden. Dadurch werden geschlechts-

Zahlen und Fakten zur Diversität an unserer Fakultät



An der Fakultät gibt es Studierende mit 86 verschiedenen Nationalitäten.

An der Fakultät ist der älteste Student 65 Jahre und die jüngste Studentin 18 Jahre alt. Die jüngste Assistenzprofessorin ist mit 30 Jahren Ana Costa-Ramón.



Für 31 Studierende mit Behinderungen wurden 2020 bei 168 Online-Prüfungen Anpassungen vorgenommen, um die Chancengleichheit zu gewährleisten.



Je nach Stufe variiert der Frauenanteil an der Fakultät:

Bachelor

31%

Master

37%

PhD

34%

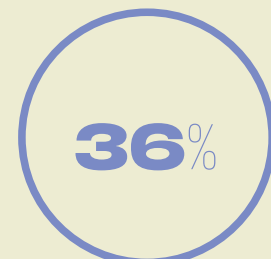
Assistenzprofessorinnen

37%

● **5%**
Professorinnen*

*Um den Frauenanteil auch bei Vollprofessuren deutlich zu erhöhen, investiert die Fakultät in die Nachwuchsförderung. So wurden alleine in den letzten fünf Jahren neun Assistenzprofessorinnen berufen.

2019 lag der Frauenanteil bei wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen an Schweizer Universitäten bei:



(Quelle: Gender & Diversity Monitoring 2020)



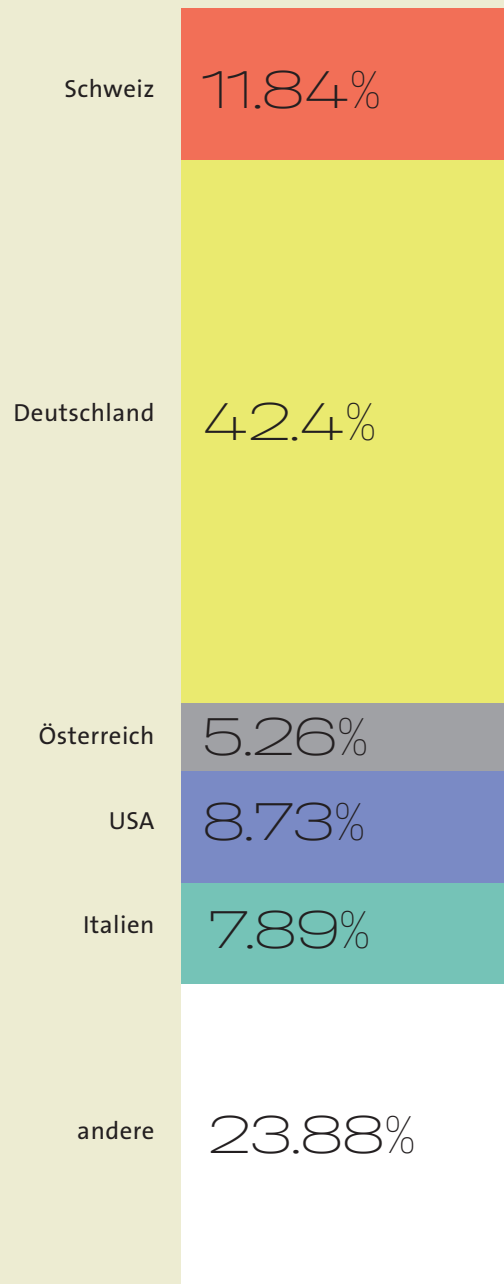
An der Fakultät gibt es 99 Professor*innen (Stand 1. Juni 2021).

88%

An der Fakultät haben rund 88 % der Professor*innen einen internationalen Hintergrund. Sie stammen aus folgenden Ländern:



Die Fächerkombinationen bei den Studierenden sind sehr divers: So gibt es zum Beispiel die Kombinationen von Informatik und Ökonomik mit Kristallographie oder Softwaresysteme mit Religionsphilosophie.



spezifische Unterschiede zu spät erkannt. Darum sei es wichtig, Bedingungen zu schaffen, welche es allen Personen ermöglichen, ihre Fähigkeiten und Sichtweisen entsprechend einzubringen, so Seidl.

Alumnus Dembah Fofanah ist Mitbegründer des Kollektivs «Vo da», das Diskriminierung und Rassismus in der Schweiz öffentlich anspricht und benennt. Er ist überzeugt, dass «das vorhandene Potenzial einer Gesellschaft besser ausgeschöpft werden kann, wenn diversere Blickwinkel und Erfahrungen in den Prozess miteinbezogen werden.» Eine solche Perspektivenvielfalt bereichert Organisationen und Unternehmen zugleich. Sie sind zudem ein Grundbaustein von wissenschaftlichen Institutionen, so David Seidl und Tania Weinfurter.

Diversität – eine Kostenfrage?

Wenn die Vorteile so klar auf der Hand liegen, warum stockt es dann mit der



**«DER ZUGANG ZUM
«MEINUNGSMARKT»
IST EINE HERAUS-
FORDERUNG FÜR
DIEJENIGEN, DIE
UNWISSENTLICH ODER
GAR SYSTEMATISCH
AUSGESCHLOSSEN
WERDEN.»**

Isabelle Wrase

Alumna, Dr. in Wirtschafts-
wissenschaften (2010), Studiengangs-
leiterin «Master of Science Real Estate &
Facility Management» der ZHAW



**«DIVERSITÄT STELLT
SICH NICHT VON
SELBST EIN, SONDERN
MUSS AKTIV
GESCHAFFEN UND
GEFÖRDERT WERDEN.»**

David Seidl

Professor für Organisation und
Management, Mitglied der UZH
Gleichstellungskommission

Diversitätsförderung? Dembah Fofanah sieht ein Hauptproblem darin, dass Diversität allzu oft als etwas begriffen wird, das es nur mitzumachen gilt, weil viele andere es auch tun. «Diversität stellt sich nicht von selbst ein, sondern muss aktiv geschaffen und gefördert werden», bestätigt auch David Seidl. Diversitätsförderung ist allerdings mit einem beachtlichen Aufwand und Engagement verbunden, was insbesondere für Minderheiten oder diskriminierte Menschen eine weitere Hürde darstellt. Alumna Isabelle Wrase erklärt: «Der Zugang zum und die Teilhabe am «Meinungsmarkt» sind eine Herausforderung für diejenigen, die unwissentlich oder gar systematisch ausgeschlossen werden.» Ausserdem gehe mit dem zusätzlichen Aufwand oft ein Verlust von Privilegien einher, der irrtümlich als ungerecht empfunden werde, ergänzt Dembah Fofanah. So wird zum Beispiel durch gezieltes Diversity Management der Zugang zu hochbezahlten Jobs in einem Unternehmen für bisher privilegierte Gruppen erschwert. Nicht zu unterschätzen seien auch finanzielle Aspekte, sagt Luana Schena. Rund anderthalb Jahre hat sie an der UZH als Projektassistentin für das Modul «Studium Digitale» gearbeitet. Die

Tipps zur Förderung von Diversität



Inklusive Sprache verwenden

Vermeiden Sie beim Schreiben das generische Maskulinum. Es gibt Alternativen, wie geschlechtsneutrale Ausdrücke oder die Verwendung von Gender_Gap und Gender-Sternchen. So werden aus den Forschern die Forscher*innen. Weitere Tipps sowie Kursangebote zum Thema bietet die Abteilung Gleichstellung und Diversität:



Barrierefreier Zugang zu Informationen

Fragen Sie sich bei der Bereitstellung von Informationen, ob diese für alle zugänglich sind. Zum Beispiel: In welcher Sprache stellen Sie die Information zur Verfügung? Oder haben Sie Menschen mit Seh- oder Hörbehinderungen berücksichtigt? Die Fachstelle Studium und Behinderung bietet Unterstützung:



Diversität im Arbeitsalltag wahrnehmen

Oft gehen wir im Alltag natürlich mit Diversität um: Wir unterhalten uns im Team auf Englisch, damit die Kollegin aus China mitreden kann oder legen das Meeting auf den Nachmittag, weil der Kollege am Morgen seine Kinder in die KITA bringt. Indem wir uns bewusst werden, dass Vielfalt ein Bestandteil unseres Alltags ist, beugen wir Vorurteilen und Berührungsängsten mit dem Thema vor. Eine Übersicht zur Beratung und Information finden Sie hier:



Abteilung Gleichstellung und Diversität
christiane.loewe@gleichstellung.uzh.ch

Initiatoren waren durchaus bereit, für die barrierefreie Gestaltung des Moduls zusätzliche Gelder aufzuwenden. Bei der taktilen Abbildung für Sehbehinderte und Blinde musste man sich allerdings auf die nötigsten Grafiken beschränken, um den finanziellen Mehraufwand im Rahmen zu halten.

Diversity Policy der UZH

Mit Blick auf die Massnahmen und Initiativen von der UZH und WWF skizzieren die Interviewten ein ambivalentes Bild. Sie alle begrüssen die zahlreichen Initiativen der Abteilung Gleichstellung und Diversität. Dazu gehört das Gleichstellungsmonitoring, der Aktionsplan Chancengleichheit und seit 2019 die Diversity Policy, mit der sich die UZH aktiv für die Förderung von Vielfalt und den Abbau von Diskriminierungen einsetzt. «Das ist alles gut und wichtig», sagt Dembah Fofanah, «aber ich kann in den Unterlagen das Wort Rassismus nicht ein einziges Mal finden.» Er fordert eine aktive Reflexion des Themas, da auch Universitäten keinesfalls Orte frei von Rassismus seien und in ihnen historisch gewachsene Machtstrukturen



«NUR WENN MAN VORURTEILE HINTERFRAGT UND DARÜBER SPRICHT, KANN MAN SIE ÜBERWINDEN.»

Luana Schena

Bachelorstudentin in Geografie, Geschichte, Gesellschaft und Politik, Mitglied der Arbeitsgruppe «Studium und Behinderung»

weiter fortbeständen. Gegen festgefahrene Strukturen kämpfen auch Tania Weinfurter und ihre Kolleginnen von «CareerElixier». Sie begrüssen, dass sich auf Universitäts- und Fakultäts-ebene viel bewegt. Allerdings gibt es nach wie vor Institute, die keine einzige Vollprofessorin haben. David Seidl räumt ein, dass Diversität ein grosses Potenzial biete, welches bisher an der WWF noch nicht in seiner ganzen Breite erfasst wurde. Er würde es denn auch begrüssen, das Thema stärker im Studium selbst zu verankern: «Das würde nicht nur den Umgang mit Diversität unter unseren Studierenden fördern, sondern in Anbetracht der grossen Anzahl an Studierenden, welche später einmal ins Berufsleben eintreten, auch positive Auswirkungen auf unsere Gesellschaft im Allgemeinen haben.»

Umdenken und Handeln

Zusammengefasst wird klar, dass Diversität zwar viele Chancen und ein enormes Potenzial in sich birgt, die Umsetzung jedoch grossen finanziellen und strukturellen Hürden gegenübersteht. Um diese zu überwinden braucht es ein Umdenken. Wie kann das gelingen? Luana Schena plädiert für mehr Offenheit und Dialogbereitschaft: «Nur wenn man Vorurteile hinterfragt und darüber spricht, kann man sie überwinden.» Dieser Ansicht ist auch David Seidl, für den Diversität und die entsprechenden Massnahmen erst dann zur vollen Entfaltung kommen können, wenn Diversität wirklich als eine Chance und Stärke gesehen wird, statt lediglich eine normative gesellschaftliche Erwartung.

Auf der Ebene von Institutionen und Unternehmen müssen die Themen aktiv angegangen werden. «Gerade Institutionen tragen massgeblich dazu bei, wie sich eine Gesellschaft selbst begreift und was als Norm betrachtet wird. Dadurch beeinflussen sie auch stark unsere Weiterentwicklung in Richtung echter Chancengerechtig-



«DAS VORHANDENE POTENZIAL EINER GESELLSCHAFT KANN BESSER AUSGESCHÖPFT WERDEN, WENN DIVERSERE BLICKWINKEL UND ERFAHRUNGEN IN DEN PROZESS MITEINBEZOGEN WERDEN.»

Dembah Fofanah

Alumnus, BA Business Administration & Economics (2015), Co-Initiant und Projektleiter des Kollektivs «Vo da»

keit», erklärt Dembah Fofanah. Isabelle Wrase rät daher Institutionen und Bildungsstätten sich zu fragen, ob man für jeden einen möglichst günstigen Eintritt in den sogenannten Meinungsmarkt bietet, ob also jede Person die Chance hat, die eigenen Ideen und Meinungen frei zu äussern und diese auch Gehör finden. «Wird das Thema offen und proaktiv angegangen, stärkt es auch die Motivation der oder des Einzelnen, sich persönlich zu engagieren», ergänzt Tania Weinfurter. Damit appelliert sie an uns alle, die wir als Teil der Gesellschaft Diversität aktiv fördern können.

Fünf Perspektiven für ein Thema

Im Kern geht es bei Diversität auch um Perspektivenvielfalt, weshalb in diesem Beitrag fünf Menschen zu Wort kommen, die alle einen unterschiedlichen Zugang zum Thema haben. Es sind sowohl Alumni der WWF als auch aktuelle Studierende und Vertreter von vielfaltsfördernden Organisationen der UZH. Sie alle haben entweder einen persönlichen Bezug zum Thema und/oder engagieren sich aktiv dafür.

Wie wird man eigentlich... Diversity Manager?

Heidi Bodenmann gibt Einblick in ihre tagtägliche Arbeit als Diversity Manager.

Was macht ein Diversity Manager?

Grob zusammengefasst geht es darum, durch Sicherstellung von Chancengerechtigkeit sowie der Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds die Rahmenbedingungen für Diversität zu schaffen. So definieren Diversity Manager mit dem Top-Management eine Strategie, Ziele und Massnahmen zu deren Umsetzung. Sie beraten, sensibilisieren und führen Trainings und Workshops durch. Dabei stehen sie im engen Austausch mit den Mitarbeitenden über die Hierarchiestufen und Abteilungen hinweg sowie mit verschiedenen Behörden, Verbänden und Fachstellen. Auch das Erheben und Auswerten von Daten sowie das Erstellen von Berichten und Statistiken gehören dazu.

Wie wird man Diversity Manager?

Es gibt verschiedene Aus- und Weiterbildungsangebote, und auch die Hochschulen nehmen sich immer mehr dem Thema Diversity & Inclusion an. Einen einheitlichen Karriereweg gibt es aber nicht. Neben dem fachlichen Rüstzeug wie beispielsweise einem Grundwissen in Wirtschaftswissenschaften, Psychologie oder Soziologie sowie



einem vertieften Verständnis von Human Resource Management und Organisationsentwicklung, sind auch eine hohe Sozialkompetenz, Offenheit und Veränderungsbereitschaft hilfreich.

Weshalb ist es für Firmen wichtig, Diversität zu fördern?

Diversity & Inclusion ist nicht nur eine Frage der Fairness, sondern auch ein wichtiger Motor für den Unternehmenserfolg – dies wurde vielfach empirisch nachgewiesen. Durch Diversity Management wird zudem der Talentpool vergrössert, wodurch Unternehmen auf den Fachkräftemangel reagieren

Dr. Heidi Bodenmann ist verantwortlich für Organizational Health, Diversity & Inclusion bei der Migros-Gruppe. Sie hat an der Universität Zürich Psychologie studiert sowie an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät am Lehrstuhl für Human Resource Management bei Prof. Dr. Bruno Staffelbach doktoriert und gelangte über die Leitung verschiedener strategischer HRM-Projekte zu Diversity & Inclusion.

können. Auch die Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeitenden wird gestärkt, wenn das individuelle Potenzial erkannt, wertgeschätzt und gefördert wird.

Was kann jede*r Einzelne tun?

Diversity Manager können zwar den Rahmen mittels Strategie, Zielen und Massnahmen vorgeben, aber der Erfolg von Diversity & Inclusion wird durch alle Mitarbeitenden geprägt: indem wir offen auf Menschen zugehen, neugierig sind für Neues und unterschiedliche Denkweisen sowie fair, einbeziehend und wertschätzend miteinander umgehen. Insbesondere Führungspersonen sind sehr wichtig für die Stärkung von Diversity & Inclusion, da sie Personalentscheidungen treffen, als Vorbilder agieren und die Unternehmenskultur prägen.

Viele Perspektiven für Vielfalt

12

Mehr Vielfalt bedeutet mehr Perspektiven, bessere Ideen und kreativere Lösungen. Auf dieser Doppelseite geben wir Einblick, welche Projekte und Initiativen es zum Thema Diversität an der UZH, an der Fakultät und bei unseren Alumni gibt.

PROJEKTE AN DER UZH

Diversity-Policy: Vielfalt fördern – leben – nutzen

Die UZH setzt sich aktiv für die Förderung von Vielfalt und gegen Diskriminierung ein. Die Diversity-Policy soll unter anderem dazu beitragen, dass gesetzliche Vorgaben zur Antidiskriminierung und Inklusion noch bekannter werden und noch besser umgesetzt werden können.



Weitere Informationen: bit.ly/uzh-diversity

Neues Integrationsprogramm für Flüchtlinge

Zahlreiche Flüchtlinge würden gerne an einer Schweizer Universität studieren, doch oft scheitert es an der Sprache, dem Geld oder fehlenden Diplomen. Mit dem neuen Integrationsprogramm «START! Studium» möchte die UZH Flüchtlingen den Sprung ins reguläre Studium erleichtern.



Weitere Informationen: bit.ly/uzh-refugees

Frauenförderung in Big Data

Das Projekt «Women in Big Data» der Digital Society Initiative setzt sich für eine offene und breite Diskussion über den Aufbau, die Förderung und die Aufrechterhaltung von Karrieren für Frauen in Unternehmens- und Forschungsbereichen von Big Data ein.



Weitere Informationen: bit.ly/women-big-data

«Trans welcome» – auch an der UZH

Seit 2019 unterstützt die UZH «trans welcome», ein Projekt von Transgender Network Switzerland (TGNS). Es ermutigt Transmenschen und Arbeitgeber*innen in der ganzen Schweiz, eine Bewerbung und/oder ein Coming-out am Arbeitsplatz anzugehen.

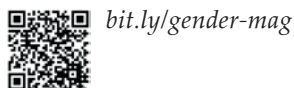


Weitere Informationen: transwelcome.ch

PROJEKTE AN DER FAKULTÄT

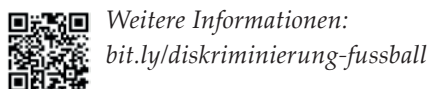
Research on Gender and Computing

Is software design inherently gendered? And how does gender influence the use of technology? As an Associate Professor of Human-Computer Interaction these are the types of questions Elaine Huang addresses in her research. In a current project, one of her students wants to find out how technology can help young women in forced marriages in Switzerland. Often they do not have a mobile phone or are monitored by their environment. So what technologies can help that these women receive support? Another project is dedicated to the design of software. There are already methods that detect gender-based usability problems in software. A group of students now strives to extend these methods, which only distinguish between male and female, to a broader definition of gender.



Diskriminierung in Fussballclubs erforscht

Wenn zwei interessierte Fussballer sich an einen Amateurclub wenden – wer erhält eher eine Rückmeldung: Derjenige mit einem einheimisch oder ausländisch klingenden Namen? Prof. Helmut Dietl und Carlos Gómez González vom Institut für Betriebswirtschaftslehre gingen dieser Frage nach und verschickten von Hunderten eigens für die Studie erstellten E-Mail-Adressen Anfragen für ein Probetraining an fast 23'000 Fussballclubs in 22 europäischen Ländern. Es zeigte sich, dass Personen mit ausländisch klingenden Namen rund zehn Prozent weniger Antworten erhielten.



Mutterschaftsunterstützung für Assistenzprofessorinnen

Um Assistenzprofessorinnen bei einer Schwangerschaft zu unterstützen, hat die Fakultät gemeinsam mit den Instituten und der UZH eine neue Richtlinie entwickelt. Künftig werden Postdoc-Fördermittel zur Verfügung gestellt, damit Assistenzprofessorinnen nach der Geburt eines Kindes ihre Forschungsprojekte in vollem Umfang fortsetzen und ihre Forschungsambitionen zielstrebig weiterverfolgen können.

PROJEKTE UNSERER ALUMNI

Online-Magazin gegen Rassismus

Alumnus Dembah Fofanah hat zusammen mit Ben Pauli das Antirassismus-Kollektiv «Mir Sind Vo Da» gegründet. 2020 lancierten sie das Online-Magazin «VO DA» mit dem Ziel, Rassismus und Diskriminierung im schweizerischen Alltag zu benennen und strukturell tief verankerten Rassismus zu dekonstruieren. Unter anderem fordern sie von der Stadt Zürich, rassistische Embleme und Häusernamen zu entfernen.



Weitere Informationen: www.mirsindvoda.ch

Die «Generation Z» verstehen

Alumnus Yannick Blättler hat vor rund vier Jahren das Start-up Neoviso gegründet. Die Firma hat zum Ziel, Projekte, Marken und Unternehmen mit der «Generation Z» zu verknüpfen – eine Generation, die in der Schweiz aus rund 1,2 Millionen Menschen besteht.



Weitere Informationen: www.neoviso.ch

«We need a change in culture and gender norms»

Ana Costa-Ramón is assistant professor of economics of child and youth development. She focuses part of her research on gender economics.

We asked the expert about her views on gender differences.

14

What role does gender play in today's economy?

The labor advancement of women is one of the most important economic developments of the last century. We have seen a «Grand Gender Convergence» in industrialized countries, as Claudia Goldin, professor of economics in Harvard and honorary doctorate of the Faculty, calls it: a narrowing of the gender gap in labor force participation, earnings, hours worked, and education, where there has been a reversal of the traditional gender gap. Gender in today's economy is highly relevant because we need to ensure that men and women have equal opportunities to contribute both in the workplace and at home, and that they can reach their full potential and well-being.



What suggestions do you have to promote equality and diversity within the Faculty?

I believe our Faculty is doing a tremendous and exemplary job of providing support and the right environment to increase diversity and gender equality. In my opinion, mentorship is important, and in particular, female mentors for female junior researchers and students. In fact, we have evidence that mentoring programs are a successful tool.

Why do women often still earn less than men?

There are many explanations why women still earn less than men do. However, recent work has highlighted again the important role of parenthood in the persistence of gender inequality in labor market outcomes. The evidence also suggests that women's role in childbearing may disadvantage them in high-rewarding careers, often characterized by long, inflexible work schedules and strongly nonlinear pay schedules for hours worked. For these reasons, I believe that the solution to achieving equality must be a combination of a change in culture and gender norms to allow for a greater balance between work and care across genders, along with reducing the cost of flexibility at work that facilitates this task for parents.

How can we as a society counteract gender-typical socialization?

Culture and norms are very persistent, but in order to change these patterns, firstly we should raise society's awareness of implicit and explicit gender bias, and secondly we should pay a lot of attention to transmitting the same values to boys and girls. We need to convey that boys also cry and girls are also strong. We should not only raise daughters more like sons, but also raise sons more like our daughters. We need to be aware of our gender stereotypes and expectations about the roles and responsibilities of men and women. This is what will shape our future generations.



SPECIAL OFFER

Attraktive Zielgruppe
aus Wissenschaft und
Wirtschaft erreichen?

**Inserieren Sie
im Oec. Magazin!**

Spezial-Konditionen für
Start-ups und Unternehmen
von Alumni der
Wirtschaftswissenschaftlichen
Fakultät!

Was bedeutet Diversität für Sie?

**«WORTE
KÖNNEN NICHT
NUR ETWAS TUN,
SIE KÖNNEN
AUCH ETWAS
ANTUN.»**



Michael Hasler

Lic. oec. publ. (1999)
Selbstständiger Unternehmensberater,
Transformationsberatung.ch

Für mich ist Diversität der bewusste Umgang mit der Vielfalt in der Gesellschaft. Es geht mir darum, die vielfältigen Leistungen und Erfahrungen von Menschen zu erkennen, sie als Potenzial zu begreifen und zu nutzen. Wenn dies gelingt, können in einer Unternehmung nachweislich bessere Resultate erzielt werden. Das sehe ich auch als Erfolgsmodell der Schweiz. Durch die vielen öffentlichen Diskussionen in den letzten Jahren zu Themen wie Gendergerechtigkeit, Rassismus und Diskriminierung von Minderheiten habe ich gelernt, wie wichtig es ist, teils gewohnte Begriffe aus der Alltagssprache zu überdenken, weil sie gewisse Bevölkerungsgruppen diskriminieren können. Wie wir mit Diversität am besten umgehen, sei es im Alltag oder in der Führung, bleibt eine stetige Herausforderung und man hat nie ausgelernt. So achte ich bei Bewerbungen und Beförderungen sehr darauf, nicht in alten Stereotypen zu denken und zu handeln. Es darf nicht mehr sein, dass Bewerber mit fremdländisch klingenden Namen oder Frauen mit Teilzeitwünschen Nachteile auf dem Arbeitsmarkt haben. Allerdings müssen wir auch aufpassen, dass wir durch den Fokus auf Minderheiten nicht durch eine «Umkehrdiskriminierung» die Mehrheit vernachlässigen und dadurch die wichtige gegenseitige Toleranz und Wertschätzung bedroht wird.

Suzanne Tolmeijer

PhD Student in the Dynamic and Distributed Information Systems Group at the Department of Informatics

For me, diversity is enriching. Research is a diverse field to be in: there are people from many nationalities, genders, ages, and disciplinary backgrounds all trying to expand our knowledge of the world. I think diversity of viewpoints is key to fully understanding a research topic. Unfortunately, some research fields lack this open-mindedness. It is important to have a common terminology and methodology, but just because it is different from what you know, does not make it any less valid or worth exploring. I also value diversity in my personal life. There are so many ways of looking at the world; it always broadens your view when you hear opinions different from your own. One type of diversity that I sometimes miss in research is representation at the higher levels of management at the university. The stereotype of the old, white, heterosexual, cis-male professor persists, while many could benefit from a more diverse upper management. This is a change I hope to contribute to as a female LGBTQ+ member in computer science!



«DIVERSITY OF VIEWPOINTS IS KEY TO FULLY UNDERSTANDING A RESEARCH TOPIC.»

17

Dilan Özçelik

Teilnehmerin des UZH-Schnupperprogramms für Flüchtlinge

Die Türkei, das Land aus dem ich komme, ist die Heimat vieler kultureller Unterschiede. Auch in der Schweiz gibt es eine grosse kulturelle Vielfalt, weshalb ich hier nicht viele nachteilige Auswirkungen der kulturellen Diversität gespürt habe. Vom Schnupperprogramm der UZH habe ich mir erhofft, dass es mir bei der Integration einen Schritt weiterhelfen würde. Ich habe mich darauf gefreut, Menschen aus verschiedenen Kulturen zu begegnen und vor allem auch die Schweizer Kultur besser kennenzulernen. Ich dachte, dass die Integration in einem universitären Umfeld schneller geschieht, da die kulturelle Vielfalt gross ist. Aber um ehrlich zu sein, war es schwieriger als gedacht. Vielleicht auch aus dem Grund, weil ich als Flüchtling in einer besonderen Position war. Es ist aber wichtig, dass es solche Programme gibt und ich fände es gut, wenn solche Projekte ausgebaut werden. Während die teilnehmenden Flüchtlinge versuchen, sich an an das hiesige Bildungs- und Schulsystem zu gewöhnen, lernen Studierende und Professor*innen im Gegenzug etwas über uns Flüchtlinge. Ich denke, dies ist auch eine wertvolle Erfahrung für sie. Für mich persönlich steht Diversität für Veränderung – für einen Zustand der Offenheit für neue und schöne Dinge.

«FÜR MICH STEHT DIVERSITÄT FÜR VERÄNDERUNG – FÜR EINEN ZUSTAND DER OFFENHEIT FÜR NEUE UND SCHÖNE DINGE.»



Mit geballter Energie und viel Balance



inhaltsgetrieben wie sie ist, so unverkrampft wirkt sie gleichzeitig. Ein Gegensatz? Vielmehr eine Frage der Balance!

«Der Kontrast von Altem zu Neuem fasziniert mich, quasi die Brücke von Industrie zu digitaler Technologie sowie die Kunst, Neues zu entwickeln und dabei auf Bestehendem aufbauen», resümiert Krüsi. Nicht von ungefähr kommt daher ihre Passion für Mosaik – eine alte, aus der persischen Kultur entstammte Technik, mit der man auch heute noch hochmoderne Kunst machen könne.

Entsprechend ausbalanciert fällt sie auch Entscheide: faktenbasiert und analytisch, jedoch nicht ohne den Faktor Mensch ausser Acht zu lassen. Ob sie Entscheide in ihrer bisherigen Karriere bereue? Viel wichtiger als rückwärts zu schauen sei es, vorwärts zu blicken – getreu der Prämisse, nicht Teil des Problems, sondern Teil der Lösung zu sein, so Krüsi. Aber auch in sich hineinzuhören und lernen, «Nein» zu sagen, denn: «Ein Nein zu einer Opportunität kann einen auch vor vielen negativen Sachen bewahren.» Studierenden rät sie zudem, sich ganz konkret zu überlegen, auf was sie gerne stolz sein möchten – und dann darauf hinzuarbeiten.

Immer in Bewegung – mit langem Zeithorizont

Ihre Freizeit verbringt die 59-Jährige gerne aktiv: Mit Wassersport, Zumba-Tanzen oder bei unkonventionellen Reisen in exotische Länder – etwa mit dem Velo quer durch Kambodscha oder Guatemala. Und ja, die Arbeit mache ihr wirklich so sehr Spass, dass sie sie als Passion bezeichnen würde. Entgegen dem landläufigen Klischee des frühaufstehenden Spitzenmanagers schätze sie dabei als «Nachteule» vielmehr die Ruhe und Klarheit der späten Abendstunden – durchaus auch mal bis drei Uhr nachts.

Ob es denn etwas gebe, das sie noch unbedingt erreichen möchte? Für jedes VR-Mandat setze sie sich Ziele, so Krüsi. Bei Repower sei dies etwa, ein profitables, grösseres Wasserkraftwerk in der Schweiz zu erstellen. Aber auch Chinesisch lernen oder ihrer Passion für moderne Architektur und Kunst nachzugehen, zum Beispiel bei einem längeren Aufenthalt in New York. «Ich habe aber noch so viele weitere Ziele – dafür müsste ich wahrscheinlich 200 Jahre alt werden», schliesst sie lachend. Stillstand? Fehlanzeige.

Ihre Meinung interessiert uns

Wer soll hier als Nächstes stehen? Schreiben Sie uns: magazin@oec.uzh.ch

Technologie-affin und analytisch, dennoch nahbar, neugierig und empathisch: Dr. Monika Krüsi besticht durch ihre energiegeladene Persönlichkeit, Optimismus und eine klare Linie. Immer in Bewegung hinterfragt sie stets den Status Quo – getreu ihrem Motto «höre nie auf zu lernen». Stillstand gibt es bei ihr nicht.

Text _ Charlotte Ulmann Foto _ Petra Wolfensberger

Bereits als Kind wollte sie Technikerin oder Forscherin werden: Ob beim Auseinandernehmen des Radios, beim Flieger zusammenbauen oder Experimentieren – die Faszination für komplexe Herausforderungen und das Herausdividieren und Lösen von Problemen zieht sich wie ein roter Faden durch das Leben von Monika Krüsi.

Die promovierte Wirtschaftsinformatikerin hat einen beeindruckenden Lebenslauf. Mit Erfahrung in internationaler Unternehmensberatung als Basis, konzentriert sie sich aktuell hauptsächlich auf Verwaltungsratsmandate von technisch-produzierenden Unternehmen: etwa als Verwaltungsratspräsidentin beim Energiekonzern Repower und als VR-Mitglied bei Burckhard Compression, RUAG/BGRB oder Energie 360°.

Wie bringt man das alles unter einen Hut? Sie sei sehr diszipliniert, gut organisiert, und suche sich die Mandate bewusst danach aus, wo sie einen nachhaltigen Beitrag für das Unternehmen leisten könne, erklärt Krüsi. Nebst Industrie- und Branchenwissen seien der Fokus aufs Wesentliche sowie schnelles Erkennen der Zusammenhänge wichtig, Neugierde und ein starkes Nervenkostüm gepaart mit Moderationskompetenz. Das gilt im Besonderen für die Rolle als Verwaltungsratspräsidentin.

Facettenreich wie ein Mosaik

Wer nun aber bei Krüsi, welche sich selbst als «technologische Industriefrau» bezeichnet, eine durchwegs analytisch-sachliche Persönlichkeit erwartet, wird eines Besseren belehrt. Äusserst kommunikativ und zugänglich ist sie, mit der Gabe, dem Gegenüber das Gefühl zu vermitteln, dass man sich bereits lange kennt. So zielstrebig und



Dr. Monika Krüsi (Dr. inform., lic.oec.publ.) ist Partnerin der Unternehmensberatung MKP Consulting sowie Verwaltungsratspräsidentin der Repower AG und Oskar Rugg AG. Sie ist zudem unter anderem Mitglied der Verwaltungsräte Burckhardt Compression AG, Energie 360°, und RUAG Holding/BGRB. Davor war sie u.a. bei McKinsey sowie bei Venture Incubator Partners tätig. Krüsi ist schweizerisch-italienische Doppelbürgerin, verheiratet und Mutter von zwei erwachsenen Töchtern.



«Gestalten statt verwalten»

Alexander Wagner, Professor für Finance, ist seit Sommer 2020 als Prodekan für die Weiterbildung und das Alumniwesen zuständig. Im Interview verrät er, welches seine Ziele sind und welche Weiterbildung sich aktuell besonders lohnt.


Text_ Jasmin Rippstein und Charlotte Ulmann Foto_ Cedric Zellweger

Was hat Sie an der Aufgabe als Prodekan Weiterbildung und Alumni gereizt?

Ich erlebe die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät als dynamisch – es tut sich viel. Hinter allen Initiativen stecken aber engagierte Personen. Die Fakultät lebt nur, wenn jeder und jede von uns etwas beiträgt. Da ich schon lange mit Begeisterung in der Weiterbildung engagiert bin, habe ich mich gefreut, als ich gefragt wurde, das neue Amt zu übernehmen. Und das Thema «Alumni» hängt natürlich eng damit zusammen, denn wir können und wollen unsere Alumnae und Alumni zum lebenslangen Lernen anregen.

Die Rolle des Prodekans Weiterbildung und Alumni wurde neu geschaffen. Was waren die Gründe dafür? Welches Potenzial und welche Herausforderungen sehen Sie in diesen beiden Bereichen?

Haben wir aktivere Alumnae und Alumni mit mehr Einfluss in ihren Tätigkeitsbereichen, so erhöht das den Wert eines Abschlusses von unserer Fakultät sowie die Reputation und Anziehungskraft der Fakultät. Das erhöht wiederum die Möglichkeiten für Alumnae und Alumni, sich in Gesellschaft und Wirtschaft einzubringen. Diese Erfolgsspirale müssen wir mehr nützen als bis anhin. Unser Weiterbildungsangebot



Alexander Wagner ist Professor für Finance, Swiss Finance Institute Senior Chair und Prodekan für Weiterbildung und Alumni. Seine Forschung und Lehre behandeln Corporate Finance, Corporate Governance und Behavioral Finance. Praktische Erfahrung sammelte er als Chairman eines Proxy Advisors und als Independent Counsel für PwC. Weitere Infos unter: www.alex-wagner.com

ist ein weiterer wichtiger Pfeiler für den Impact unserer Fakultät und der Universität. Es war deshalb nur logisch, diese strategisch relevanten Themen auch im Fakultätsvorstand explizit zu verankern.

Welche Strategie verfolgen Sie im Alumniwesen?

Die Fakultät ist die Homebase für alle Alumnae und Alumni und das soll in Zukunft noch erkennbarer sein. Wichtig ist daher, dass wir Studierende vom Tag 1 ihres Studiums als spätere Alumnae und Alumni sehen und ihnen ein «Wir-Gefühl» vermitteln. Manche treten auch den teilweise sehr aktiven Vereinen bei. Die Fakultät wird die Vereine dabei unterstützen, ihre Mitglieder zukünftig noch besser zu vernetzen. Andererseits hoffen wir, dass die Alumnae und Alumni, auch durch die Vereine, die strategischen Ziele der Fakultät unterstützen und unsere Stärken in Gesellschaft und Wirtschaft proaktiv positionieren.

Wie steht es um die Diversität im Alumniwesen und in der Bildungslandschaft der Fakultät?

Unsere Fakultät ist von Natur aus sehr divers. Das spiegelt sich auch im Alumniwesen, denn unsere Zielgruppe ist sehr heterogen: Sie reicht von denen, die gerade ihr Studium abgeschlossen haben bis zu den Senior-«VIP»-Alumni. Auch bei der Weiterbildung gilt das: Wir haben Programme, die vorwiegend auf Wissensvermittlung für Personen relativ am Anfang ihrer Karriere abzielen. Andere, wie das neu geplante CAS Advanced Management, sind für Top-Level-Executives und Führungspersonen gedacht. Beim Thema Gender-Diversität haben wir in der Fakultät noch viel Arbeit vor uns, das ist keine Frage. Es freut mich daher ganz besonders, dass die beiden grössten Alumni-Vereine, OEC ALUMNI UZH und UZH Alumni Informatik, derzeit von Frauen geführt werden, und dass neben mir in der Geschäftsleitung der Executive Education zwei Frauen und zwei Männer engagiert sind.

Die Fakultät hat gerade eine neue Organisations-einheit lanciert, die alle Weiterbildungsprogramme vereint. Welche Weiterbildung würden Sie den Alumnae und Alumni zurzeit empfehlen?

Genau, wir fassen unter dem Dach der «Executive Education UZH» unsere Angebote zusammen, wodurch sich ganz spannende Synergien ergeben werden. Der offizielle Launch ist im Herbst 2021 geplant, die Vorbereitungen laufen auf Hochtouren. Welche Weiterbildung jetzt gerade besonders zu empfehlen wäre? Eine gute, aber schwierige Frage! Es kommt so darauf an, was einen interessiert. Ein Beispiel für ein besonders spannendes Angebot ist etwa das Weiterbildungsprogramm in Sustainable Finance. Das Thema ist sehr wichtig, aber man hört so viel Bla-Bla in der Praxis, da braucht es eine vertiefte, auch kritische Auseinandersetzung. Genau das bieten unsere Programme in diesem Bereich. Wir bieten aber auch «Customized Programs», also firmenspezifische Programme, an. Ich würde mich sehr freuen, da mit Alumnae und Alumni zusammenarbeiten zu dürfen, das wäre eine ideale Art der Kooperation.

Welche Ziele haben Sie sich als Prodekan für die nächsten vier Jahre gesetzt?

Es gibt einige ambitionierte Ziele im Alumniwesen, etwa bezüglich der Kontakte, bezüglich der externen Wahrnehmung oder bezüglich des Fundraisings. Bei der Weiterbildung hoffe ich, dass wir die Erfolgsgeschichte noch intensiver fortzuschreiben vermögen, um weiterhin in die Verbesserung der Weiterbildung wie auch letztlich in themenverwandte Forschung investieren zu können. Ein ganz wichtiges Ziel ist es auch, gemeinsam mit meinem Team für die Executive Education eine einzigartige und erkennbare Positionierung zu entwickeln, die die Diversität unseres Angebots mit einer gemeinsamen Message verbindet. Auch auf der Prozess-Ebene habe ich ein Ziel: Nämlich weiterhin Spass zu haben, möglichst alle Stakeholder und Mitarbeitenden einzubinden und gemeinsam das Motto umsetzen, das ich mit unserer Fakultät verbinde: Gestalten statt verwalten.

She speaks the language of business

As a teenager, Hui Chen thought accounting was boring. But today she knows better: it's the language of business. She is a professor with heart and soul, always striving to make her complex field accessible. And with one goal in mind: to make a real impact with her work.

Text _ Fabienne Schumacher Foto _ Esteban Castle

Resilience is the key. This is what Hui Chen learned in her childhood growing up in China. As a professor of accounting she likes complexity and learning new things. That is one reason she enjoys the university environment so much. «I love to be surrounded by smart people and having an open-minded atmosphere.» When she was writing her PhD thesis, she realized that this was where she belonged. «I found that if I pursue an academic career, I could work at a university forever», she says with a smile. That is why she was never drawn to business. «I probably would not have fit well in a corporate environment, because you have to take orders and do things based on what your boss or company wants you to do. I'd rather be able to decide for myself where I want to do research.»

Chen loves to discover new places. She moved to the United States for her PhD and has now been in Switzerland for six years. «Yes, it is a challenge to move to a new country. But it is so important to see what the world is like outside of what you know.» Compared to the U.S., she misses diversity the most. «There are many different types of role models and leaders who are just not what you typically would expect in the stereotypes. We need more of them in Switzerland.»

Accounting – an underestimated field

Hui Chen probably inherited the accounting gene from her mother, who was an accountant at a company in China and always emphasized the importance of this profession. «I resisted for the longest time because I thought it must be the most boring thing. But look what I am doing today», the 48-year old laughs. Today, she knows the importance of this field. «Warren Buffett once said «accounting is the language of business». I totally agree with him, it is the most important communication a company can have with the rest of the world.» With an ease, Hui Chen explains the complexities of financial accounting. How it is the basis for important investment decisions, why it is not intuitive at all, and why it often runs unnoticed in the background. «Unless there is a big scandal, everyone will hear about it», she laughs. Even

though her work runs in the background, it is an important piece of the economic puzzle. This is because research in financial accounting has a direct impact on the international accounting standards that companies must adhere to. «This interaction between academia and regulators fascinates me and makes me feel like my work is really having an impact.»

Bottle neck of life

When asked about the biggest challenge in her life, Hui Chen mentions the time when she was writing her PhD thesis and starting a family at once. «Because I was pregnant while writing the thesis, my friends always joked that my son was my co-author», she laughs. «But the early stage of career as an academic was really tough. As a young assistant professor, you have to catch up on so many fronts: You need to build up your research portfolio, write papers and learn how to teach. All of that takes time, and you just had a newborn baby. It is like a bottle neck in your life.» Still, she would not do it any other way, though. Because two things are important to her in life: family and work. «A family is like an anchor and keeps you grounded. A job that you like is just as important. Everything else is just a bonus.» She appreciates that universities are taking steps in the right direction by taking measures, because it is important to give young women more flexibility during this time.

A researcher with heart and soul

For Hui Chen, her profession is a calling. That makes it sometimes hard to separate work from life. «Every now and then I think it would be nice to have a job where you do not take work home with you. But that is never going to happen with a researcher. You cannot turn it off, it is like a computer program running in the background.» That is why she will probably never stand still. Her next big goal? To understand where the cut-off is between principle and rule-based accounting. «Too many rules make people inventive to avoid the rules. Too few rules leave too much room for interpretation. So where is the optimal point?»

A portrait of Hui Chen, a woman with long dark hair, wearing a red V-neck top and a necklace, smiling. The background is a blurred office or hallway with lights.

Hui Chen is a Full Professor of Accounting and joined the University of Zurich in 2014. She is also a research fellow at Judge Business School, University of Cambridge. Her research primarily addresses the economic effects of accounting regulations and practices. Hui Chen lives with her husband and son in Kilchberg.

We usually meet to talk at the professor's favorite restaurant; in Hui Chen's case, it would have been the Terrasse restaurant at Bellevue.

Berufschancen? Exzellente!

In der zweiten Folge von «Studi meets...» sprechen zwei Informatik-Studierende über Emotionen im Studium, Online-Vorlesungen, Berufsaussichten und die Frage, wie es als Mann ist, Informatik zu studieren. Ein Auszug aus dem Gespräch.

Text _ Fabienne Schumacher Fotos _ Esteban Castle

Was passiert, wenn man Studierende mit unterschiedlichen Personen für ein Gespräch an einen Tisch setzt? In der neuen Serie «Studi meets...» möchte das Oec. Magazin genau das herausfinden. Dabei treffen Studierende auf verschiedene Gesprächspartner*innen der Fakultät: Alumnae und Alumni, Professor*innen, Forschende, Doktorierende oder Mitarbeitende. Die Vorgaben sind einfach – es gibt keine. Falls das Gespräch einmal ins Stocken geraten sollte, gibt es vorgefertigte Zettel mit Fragen. In der zweiten Folge begegnen sich PhD-Student Dzmitry Katsiuba und Masterstudentin Damaris Schmid.



«Als Informatiker*in sitzt man nicht nur vor dem Computer und hackt. Man sollte in der Lage sein, eng mit Menschen zusammenzuarbeiten.»
Damaris Schmid

«Ich fand am Studium besonders wertvoll, die Begeisterung der Dozierenden für das Fach mitzerleben.»
Dzmitry Katsiuba

Dzmitry Katsiuba (links) ist PhD-Student. Damaris Schmid (rechts) studiert Information Systems im Master und ist Präsidentin des Fachvereins Informatik ICU.

DZMITRY: Wie kamst du auf Wirtschaftsinformatik?

DAMARIS: Das erste Mal für Wirtschaft interessiert habe ich mich nach meiner Musikmatur. Nach meiner Ausbildung in einer Bank fand ich Wirtschaft alleine aber etwas langweilig. Ich stiess auf Informatik mit seinen vielen Fachrichtungen und war begeistert, denn man sitzt nicht nur vor dem Computer und hackt. Man sollte vielmehr sozial sein, weil es bereits im Studium viele Gruppenarbeiten gibt. Und du?

DZMITRY: Wirtschaftsinformatik war nicht mein erstes Studium. Ich habe zuerst Geographic Information Systems in Belarus studiert, wo ich erste Schnittstellen zur Informatik hatte. Danach arbeitete ich im Managementbereich und merkte, dass mir die Analyse und Optimierung von Prozessen sehr gefällt. Schliesslich habe ich mir das Studienangebot der UZH angeschaut und gesehen, dass bei den Berufschancen in Wirtschaftsinformatik stand: «exzellent». Ich fand das witzig, so kurz und eindeutig, verglichen mit anderen Studienrichtungen.

DAMARIS: Ja, die Berufschancen sind exzellent und nach einem Master verdient man schnell viel Geld. Wieso machst du da überhaupt noch einen PhD? (lacht)

DZMITRY: Das ist eine gute Frage! Meine Masterarbeit in Information Systems entstand im Rahmen einer Kooperation zwischen einer Firma und der UZH. Dabei ergab sich eine Möglichkeit für eine PhD-Stelle. Eine ideale Möglichkeit also, in einem spezifischen Bereich eine Expertise zu entwickeln und doch eine Verbindung zum Markt zu haben. Hinzu kommt, dass mir der Bildungskontext gefällt: Ich mache parallel das Lehrdiplom. Deshalb war ich nicht abgeneigt, in der Akademie zu bleiben. Hast du neben dem Studium gearbeitet?

DAMARIS: Ja, während des Bachelorstudiums habe ich 20 Prozent in einer Bank gearbeitet. Irgendwann wollte ich aber etwas ändern, denn alle schwärmten von Start-ups und Entrepreneurship. Deshalb wechselte ich in ein kleines Unternehmen, das gefiel mir aber überhaupt nicht. Ich glaube, ich brauche eine grosse Firma mit der Möglichkeit zum Netzwerken.

DZMITRY: Wie ist denn das aktuelle Online-Studium für dich?

DAMARIS: Als das Ganze losging, schrieb ich an meiner Bachelorarbeit und habe nicht viel vom Online-Studium mitbekommen. Und momentan: Es ist okay. Ich freue mich aber darauf, wenn wir wieder in die Vorlesungen dürfen und mit den Dozierenden persönlich Kontakt haben.

DZMITRY: Ja absolut, ich fand am Studium besonders wertvoll, die Begeisterung der Dozierenden für das Fach mitzuerleben. Das geht live viel besser. Es hilft auch bei der Orientierung: Was macht mir Spass und welches Thema löst Emotionen in mir aus?

DAMARIS: Zudem fand ich toll, dass die Fakultät die Studierenden beim Wechsel zu online sehr eng miteinbezogen hat. Es war spannend, einen Einblick zu erhalten und das Gefühl zu haben, dass die Meinung der Studierenden wichtig ist.

DAMARIS zieht eine Frage.

DAMARIS: Dzmitry, wie ist es für dich als Mann, Informatik zu studieren?

DZMITRY: Das ist eine gute Frage!

DAMARIS: Diese Frage wird sonst immer mir gestellt. Hast du dir schon einmal Gedanken zu diesem Thema gemacht?

DZMITRY: Tatsächlich, immer wieder. In der Informatik sind wir weit davon entfernt, eine ausgeglichene Geschlechterstruktur zu haben. Das merkt man zum Beispiel bei Fächern und Modulen, wo Problemstellungen aus unterschiedlichen Perspektiven kreativ betrachtet werden müssen. Dort ist man auf unterschiedliche Ansichtsweisen angewiesen. Ich finde es extrem schade, dass es weniger Frauen gibt. Auch geht die Schere vom Master- zum PhD-Studium weiter auf. Da frage ich mich: Was kann man dagegen tun und wie kann man Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karriere fördern? Wie erlebst du das?

DAMARIS: Grundsätzlich studiert man als Frau nicht Informatik, sondern zum Beispiel etwas im sozialen Bereich. Es ist aber bewiesen, dass eine ausgeglichene Geschlechterverteilung in Teams einen Mehrwert gibt und guttut. Informatik ist definitiv kein Männerberuf. Es braucht alle Geschlechter – daher: Ja bitte, liebe Frauen, studiert Informatik! Lasst euch nicht abschrecken.



Schauen Sie sich das Gespräch im Video an



oec.uzh.ch/studi-meets

Ihre Meinung interessiert uns!

Wer sollte als Nächstes auf der Lounge gegenüber einer Studentin oder eines Studenten Platz nehmen? Schreiben Sie uns Vorschläge an magazin@oec.uzh.ch

Neues aus der Forschung

26



Wie Mitstudierende die eigenen Noten verbessern

Eine Studie von Prof. Ulf Zöllitz von Institut für Volkswirtschaftslehre zeigt, dass nicht nur der Notendurchschnitt, das Geschlecht oder die Herkunft der Kommiliton*innen den eigenen Studienerfolg beeinflussen können, sondern auch deren Persönlichkeit. Viel Kontakt und Interaktionen mit sorgfältig arbeitenden Mitstudierenden verbessert die eigene Leistung. Dieser Effekt bleibt sogar bis in spätere Semester bestehen.



Weitere Informationen: bitl.ly/uzh-peers

Pendeln als Chance

Weltweit pendeln Menschen durchschnittlich 38 Minuten pro Strecke. Diese Zeit wird oftmals genutzt, um zwischen der Rolle zu Hause und der Rolle bei der Arbeit zu wechseln. Eine Studie von Prof. Jochen Menges vom Institut für Betriebs-

wirtschaftslehre sowie weiteren Forschenden untersuchte, welchen Einfluss diese tägliche Routine auf die Arbeit hat. Sie zeigte, dass lange Arbeitswege für Mitarbeitende mit geringer Selbstkontrolle und grösseren Konflikten zwischen Arbeit und Familie zu geringerer Arbeitszufriedenheit und erhöhter Fluktuation führt.



Weitere Informationen: bit.ly/uzh-pendeln

Familiäres Arbeitsumfeld birgt auch Risiken

Viele Unternehmen fördern eine familienähnliche Atmosphäre, um Loyalität und kollegialen Zusammenhalt zu stärken. Eine Studie von Prof. Lauren Howe vom Institut für Betriebswirtschaftslehre zusammen mit Prof. Saera Khan von der Universität San Francisco zeigt nun, dass dies ein potenzieller Nachteil sein kann. Denn Mitarbeitende, die in einer familienähnlichen Firmenkultur arbeiten, sind weniger geneigt, auf Fehlverhalten innerhalb des Teams hinzuweisen. Um dies zu verhindern, müssen Unternehmen zusätzliche

Schritte unternehmen. Zum Beispiel sollten sie sicherstellen, dass Fairness über Loyalität gestellt, Opfer geschützt werden, und das Melden eines Fehlverhaltens als eine Gelegenheit gesehen wird, um Kolleg*innen Unterstützung anzubieten.



Weitere Informationen: bit.ly/family-workplace

Unnötiges Gerede bei Risikobeurteilung

Im Finanzsektor können Firmen freiwillig ihre klimabezogenen finanziellen Risiken offenlegen. Das hilft Investor*innen bei der Risikobeurteilung. Prof. Markus Leippold vom Institut für Banking und Finance hat zusammen mit Forschenden der ETH Zürich und der Universität Erlangen das auf künstlicher Intelligenz basierende Sprachmodell «ClimateBert» entwickelt. Es hilft dabei, diese Offenlegungen von Unternehmen zu prüfen. Es zeigt sich, dass freiwillige Offenlegungen grösstenteils unnötiges Gerede sind. Die Autor*innen der Studie empfehlen daher, eine regulatorische Offenlegung einzuführen.



Weitere Informationen: bit.ly/climatebert



Inspiration für Mars-Helikopter

Im April kam bei einer NASA-Mission auf dem Mars zum ersten Mal eine Hubschrauberdrohne für einen autonomen Flug ausserhalb der Erdatmosphäre zum Einsatz. Prof. Davide Scaramuzza vom Institut für Informatik forscht bereits seit 2009 an autonomer Drohnentechnologie mit Onboard-Kameras und ohne GPS – wie bei den auf dem Mars eingesetzten Fluggeräten. Sein Labor arbeitet nun mit der NASA für künftige Mars-Helikoptermissionen zusammen.



Weitere Informationen: bit.ly/uzh-nasa

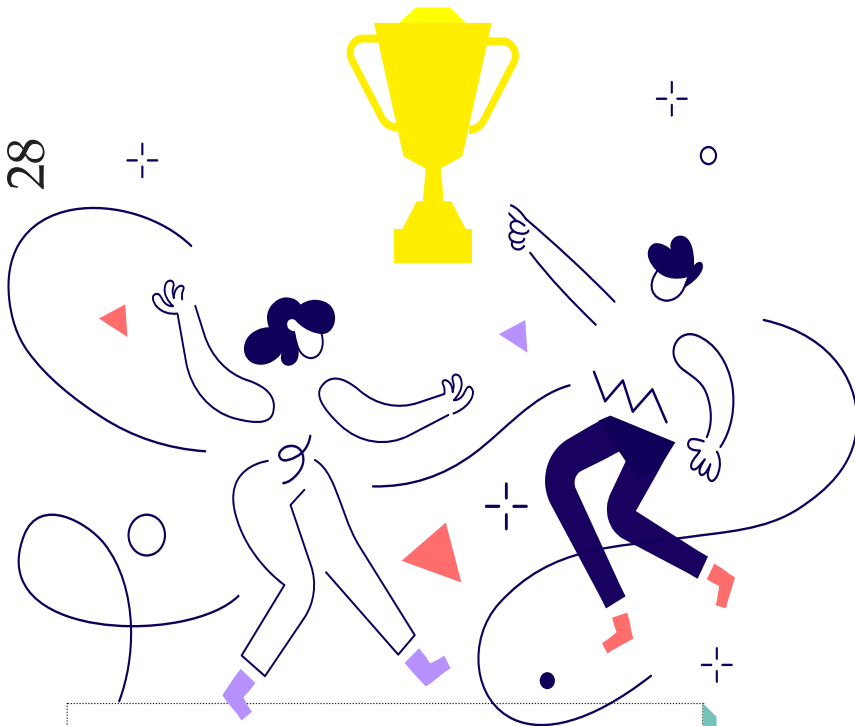
Wenn Algorithmen für uns entscheiden

Künstliche Intelligenz kann zur Lösung komplexer Probleme beitragen. Wenn ihre Algorithmen das Leben von Menschen und ihre Entscheidungen beeinflussen, tauchen jedoch ethische Fragen auf. Eine Studie der TA Swiss mit Beteiligung von Prof. Abraham Bernstein, Prof. Lorenz Hilty und weiteren Forschenden des Instituts für Informatik betrachtet unter anderem die Beeinflussbarkeit des Konsumverhaltens, die mögliche Verbreitung von Fake News und Risiken beim KI-Einsatz durch die Staatsgewalt. Das Team gibt neun Empfehlungen für unterschiedliche Gesellschaftsbereiche. So sei es etwa nötig, nicht nur die technische Handhabung der KI zu fördern, sondern auch die Urteilsfähigkeit über rechtliche, ethische und soziale Auswirkungen.



Weitere Informationen: bit.ly/uzh-ai

Neues aus der Fakultät



Rankings

Top 5 im BWL-Ranking

Im Ranking der Wirtschaftswoche zu den forschungsstärksten Hochschulen in der Betriebswirtschaftslehre im deutschsprachigen Raum belegt die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät den fünften Platz. Werden ausschliesslich Publikationen in A- und A+-Journals berücksichtigt, liegt die Fakultät sogar auf Rang eins.

Europaweit bester MSc in Quantitative Finance

Im aktuellen Risk.net-Ranking erreicht der Joint Master UZH ETH in Quantitative Finance den vierten Platz der weltweit besten Masterprogramme in Quantitative Finance. Im europäischen Vergleich belegt der Master sogar den ersten Platz.

Beförderungen



Lorenzo Casaburi wurde per 1. Januar 2021 zum ausserordentlichen Professor für Entwicklungsökonomie der Swiss Re Foundation ernannt. Casaburi hat seinen PhD an der Harvard University erlangt und kam 2016 als Assistenzprofessor an das Institut für Volkswirtschaftslehre.

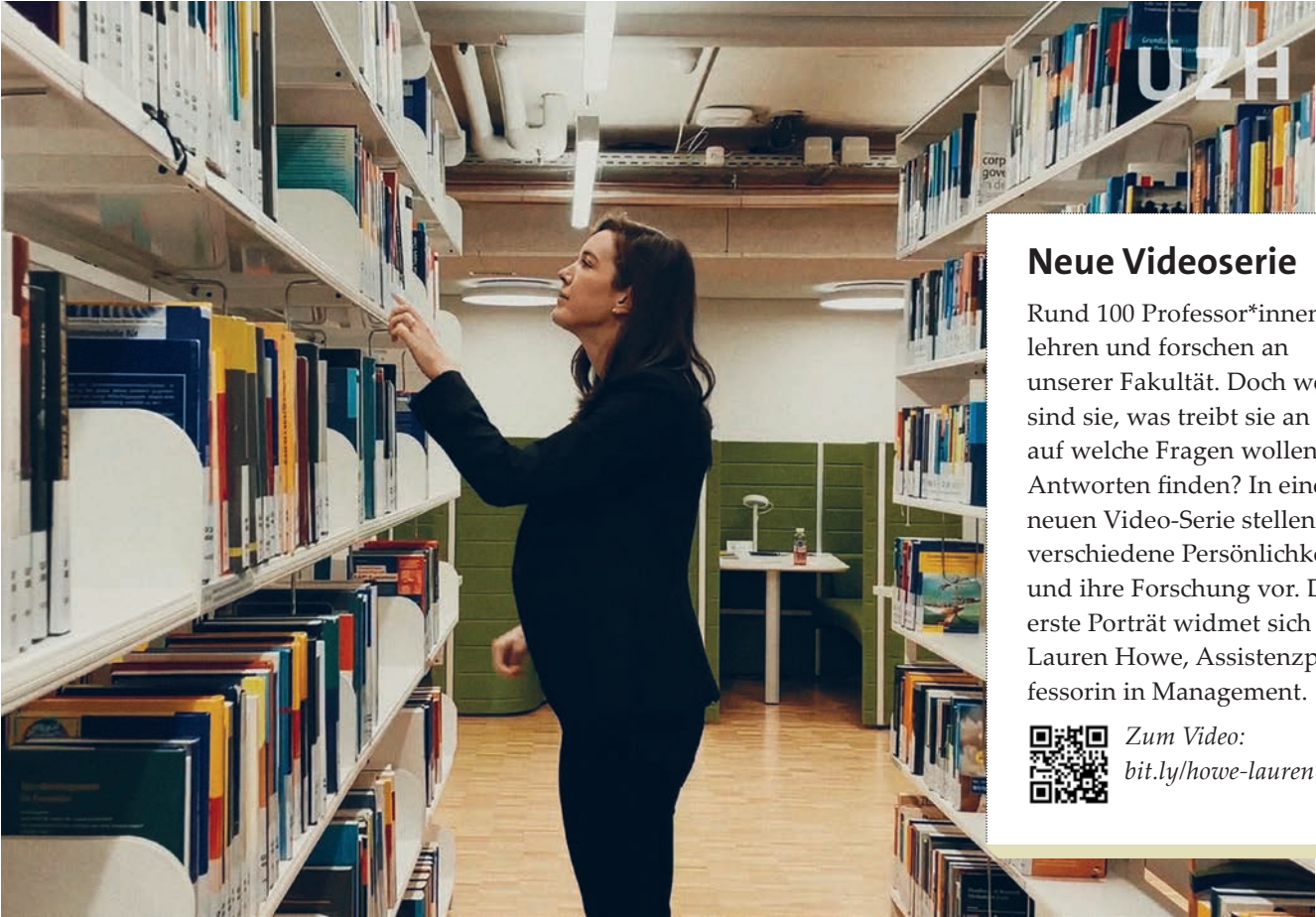
Auszeichnungen und Förderungen



Im Rahmen des diesjährigen Dies academicus erhielt **Bruno Robert Jacques Biais**, ordentlicher Professor in Finance an der HEC Paris, die Ehrendoktorwürde der UZH verliehen. Das Institut für Banking und Finance nominierte Biais aufgrund der Vielseitigkeit und Bedeutung seiner fundamentalen Beiträge zur Weiterentwicklung der akademischen Forschung in den Bereichen Finanzwesen, Vertragstheorie, politischer Ökonomie, experimenteller Ökonomie und Blockchain.



Prof. Steven Ongena hat zusammen mit **Dr. Anette Krauss, Mrinal Mishra, Dr. Jonathan Fu** und dem Kooperationspartner Women's World Banking einen Grant von über einer Million US Dollar für das Projekt «Making Data Work for Women: Innovative AI for Women's Financial Inclusion» erhalten. Die Teilprojektsumme für das Projektteam am Institut für Banking und Finance beträgt rund 450'000 US Dollar. Finanziert wird der Grant von der Rockefeller Foundation und der Mastercard Foundation.



Neue Videoserie

Rund 100 Professor*innen lehren und forschen an unserer Fakultät. Doch wer sind sie, was treibt sie an und auf welche Fragen wollen sie Antworten finden? In einer neuen Video-Serie stellen wir verschiedene Persönlichkeiten und ihre Forschung vor. Das erste Porträt widmet sich Lauren Howe, Assistenzprofessorin in Management.

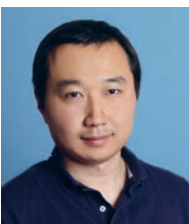


Zum Video:
bit.ly/howe-lauren



Prof. Renato Pajarola hat zusammen mit Partnern der EPFL und der Universität Amsterdam einen SNF Sinergia Grant über zwei Millionen Franken für das Projekt «Narratives from the long tail: Transforming access to audiovisual archives» erhalten. Das Projekt verbindet Kunst, digitale Geisteswissenschaften und Computerwissenschaften.

Das Projekt verbindet Kunst, digitale Geisteswissenschaften und Computerwissenschaften.



Zichao Zhang ist für seine Dissertation «Active Robot Vision: From State Estimation to Motion Planning» mit dem Jahrespreis 2021 der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät ausgezeichnet worden. Seine

Forschung trägt zu neuartigen Algorithmen bei, welche wichtige Erkenntnisse für bildverarbeitende mobile Robotik liefern.



Prof. David Dorn, Prof. Ernst Fehr und Prof. Todd Hare sind unter den diesjährigen «Highly Cited Researchers» gelistet. Damit werden jedes Jahr Forschende gewürdigt, die aufgrund ihrer aussergewöhnlichen Forschungstätigkeit weltweit besonders häufig zitiert werden.



Prof. Carlos Alós-Ferrer und Prof. Christian Ruff haben für das Forschungsprojekt «The Neuroeconomics of Biases and Cognitive Failures in Markets» einen Grant der NOMIS Foundation über 176'000 Franken erhalten. Untersucht wird der Einfluss von individuellem Verhalten und Entscheidungsmustern auf wirtschaftlichen Erfolg.



Universität
Zürich ^{UZH}

executive | MBA

Bereit für den nächsten Karriereschritt?

Executive MBA in General Management

Fokus:

- Internationales Management ^{DE | EN}
- Digital Transformation ^{EN}

www.emba.uzh.ch

Infoanlässe:

Do | 18.11.21
Mi | 19.01.22
Do | 10.03.22
Do | 12.05.22
Do | 16.06.22

 UBS Center
for Economics in Society

at the University of Zurich



University of
Zurich ^{UZH}

Keynote by

**Mary
Robinson**

Former President of Ireland
Founder of Climate Justice

Sustainability and growth: clash or chance?

Forum for Economic Dialogue 2021

With Nobel Laureate Jean Tirole, Bjørn Lomborg,
Reto Knutti, and more.



Forum for Economic Dialogue
9 November 2021 | Kongresshaus Zurich
Information and free registration: ubscenter.uzh.ch



Economics.
For Society.