Kanton Zürich

WORKSHOP:

Fachkräfteentwicklung im branchenübergreifenden Dialog

Dienstag, 7. Juli 2026

KMU-Innovationstag

Workshopleitende



Giovanni Crupi
Präsident Zentralvorstand
Swiss Engineering STV



Petra Nöthiger
Teamleiterin Amstein+Walthert AG
Dozentin BBZ (Gebäudetechnik)



Dr. Susanne Nef
Leiterin
Fachstelle Gleichstellung
Kanton Zürich



Nicola Dongiovanni
Wissenschaftlicher MA
Fachstelle Gleichstellung
Kanton Zürich

Ablauf Workshop (14.30 - 15.25)

- Begrüssung und Ziele
- Kurzinput: Einblick in aktuelle Schweizer Befunde und NZA-Projekt
- Kurzinput: Herausforderungen aus der Praxis
- Austausch Arbeitstische (20min)
- Retrospektive Arbeitstische im Plenum (10min)
- Mini-Exkurs: Projekt TOP-Fit (Avenir Group)
- Abschluss (+ weitere Informationen)

Ziele

Branchenübergreifender Dialog zu Fachkräften (Gewinnung, Entwicklung)

Gebäudetechnik und Ingenieurbranche.

Perspektive
Gleichstellung als Querschnittsperspektive auf Fachkräftesicherung, Ausbildung und Quereinstieg.

Ziele

- praxisnahe Erfahrungen und Ansätze austauschen
- übertragbare Erkenntnisse für unterschiedliche Branchen gewinnen
- Potenziale für die Fachkräftesicherung sichtbar machen
- konkrete und umsetzbare Ansatzpunkte für KMU identifizieren

Einblick in aktuelle Schweizer Befunde

Ausgangslage: Arbeitskräftemangel ist nicht nur eine Frage der Anzahl Personen – sondern auch davon, wie vorhandene Talente erreicht, eingesetzt, entwickelt und gehalten werden.

SECO-Studie 2026 zeigt: Trotz hoher Erwerbsbeteiligung bestehen Potenziale insbesondere bei Müttern und Personen ab 55 Jahren. Befragt wurden knapp 1’600 Unternehmen.

→ Zürcher Wirtschaftsmonitoring

3 Stellen, an denen Gleichstellung wirkt

- **Berufs- und Bildungswahl**
- **Rekrutierung und Zugang**
- **Bindung und Erwerbspensum**

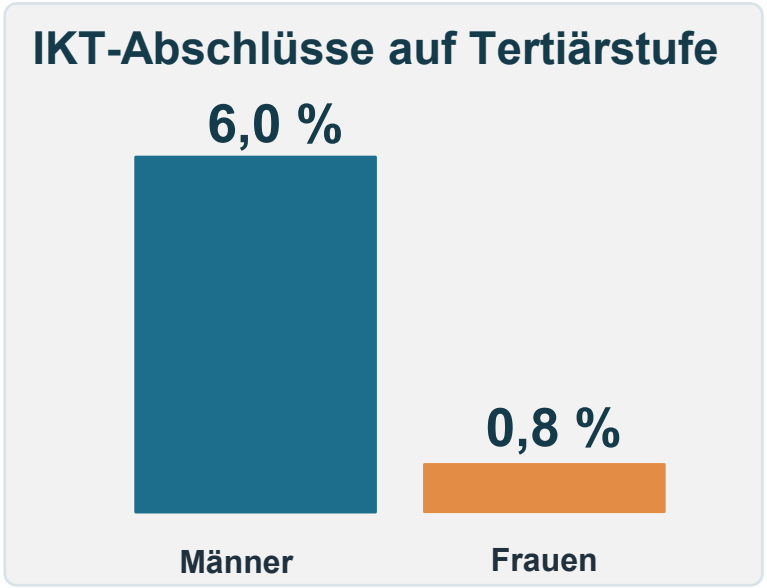
Der Talentpool ist grösser als der heutige Kreis der Bewerbenden: Geschlechtersegregation beginnt vor der Stellenbesetzung – bei Bildern, Erwartungen und Berufswahl.

	Befund	KMU-Hebel
1 Berufswahl	Technische und digitale Berufe werden weiterhin stark geschlechtstypisch gewählt. Das reduziert den Nachwuchspool.	**Schnupperlehren und Berufsbilder breiter gestalten**
2 Zugang	Stellenprofile, Sprache und Rekrutierungskanäle beeinflussen, wer sich angesprochen fühlt und sich bewirbt.	**Planbare Arbeitsmodelle und Laufbahnen ermöglichen**
3 Verbleib	Vereinbarkeit, Entwicklungschancen und Betriebskultur entscheiden, ob qualifizierte Mitarbeitende bleiben.	**Muss-Kriterien reduzieren und Auswahl strukturieren**

Quelle: Bundesrat/SBFI (2025): Nachwuchsförderung und Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Berufen; BFS (2024): Digitalisierung und Geschlecht.

MINT-Beispiel: Kompetenzen sind vorhanden – Zugänge bleiben ungleich

Die grösste Lücke zeigt sich in Informatik und Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT)



Fast 8 : 1

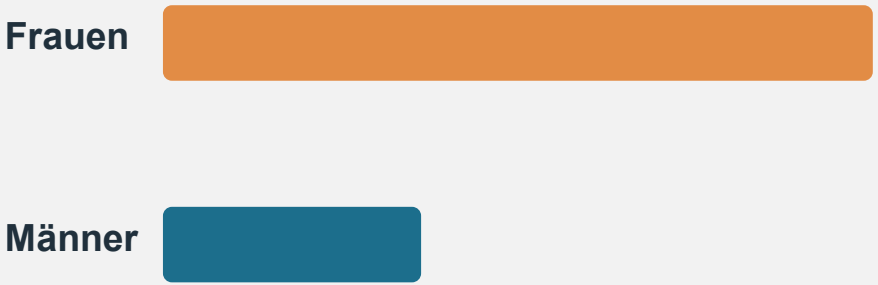
So gross ist das Verhältnis der männlichen zu weiblichen IKT-Absolvierenden in der Schweiz.

Unter den Erwerbstätigen 2023: 4,7 % Männer, jedoch 0,9 % Frauen waren IKT-Fachkräfte.

Quelle: BFS (2024): Digitalisierung und Geschlecht, BFS Aktuell; Daten zu Abschlüssen 2021 und IKT-Fachkräften 2023.

Teilzeit ist Realität – entscheidend ist die Ausgestaltung Nicht Teilzeit steht im Vordergrund, sondern unfreiwillig tiefe Pensen und fehlende Entwicklungsmöglichkeiten

Teilzeitquote 2024



Frauen arbeiten 2,8-mal häufiger in Teilzeit.

Was KMU daraus ableiten können

Planbarkeit	Verlässliche Einsatz- und Arbeitszeiten
Spielraum Pensum	70–90 % und spätere Erhöhung ermöglichen
Entwicklung	Fach- und Führungsaufgaben auch in Teilzeit ermöglichen
Rückkehr / Wiedereinstieg	Kontakt und Perspektive während / nach Elternzeit sichern

Quelle: BFS (2025): Teilzeiterwerbstätigkeit in der Schweiz 2024, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE).

Drei wirksame Hebel – ohne Grossprogramm

Der Einstieg kann klein sein. Entscheidend sind überprüfbare Veränderungen im betrieblichen Alltag.

1

Zugang verbreitern

Stellen- und Lehrstellenprofile prüfen, unnötige Muss-Kriterien streichen, diverse Kanäle und Vorbilder nutzen.

2

Arbeitsmodelle prüfen

Planbarkeit, vollzeitnahe Teilzeit, flexible Rückkehr und (Co-)Führung in reduzierten Pensen ermöglichen.

3

Entwicklung gestalten

Löhne und Beförderungen systematisch prüfen, Entwicklungsgespräche führen und Zugehörigkeit stärken.

Quelle: SECO (2026); Bundesrat/SBFI (2025); BFS (2024/2025); EBG (2024): Finanzhilfen Gleichstellung im Erwerbsleben.

Herausforderungen aus der Praxis

Petra Nöthiger, Amstein+Walthert AG
Giovanni Crupi, Swiss Engineering STV

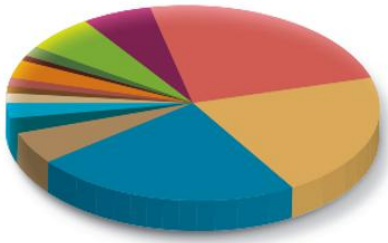
Verband Swiss Engineering STV

Swiss Engineering STV ist der bedeutendste Berufsverband der Ingenieur:innen und Architekt:innen der Schweiz. Mit **über 11’000 Mitgliedern** – interdisziplinär über alle Fachrichtungen, Branchen, Tätigkeitsbereiche und Führungsstufen hinweg.

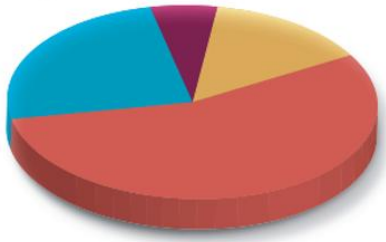
Mitglieder aus folgenden Berufsgruppen:

SWISS ENGINEERING
STV UTS ATS

Aktivmitglieder-Struktur



Demografische Struktur



%	Berufe	Mitglieder
24	Architekten und Bauingenieure	2729
21	Elektroingenieure	2388
23	Maschineningenieure	2615
5,26	Informatikingenieure	598
2,5	Geomatiker, Vermessungsingenieure	284
2,54	Holzingenieure	289
1,6	Wirtschaftsingenieure	182
1	Chemieingenieure	114
1,5	Energietechnikingenieure	171
2,9	HLK-Ingenieure	330
1	Mikrotechnikingenieure	114
1,5	Umweltingenieure	171
6,2	Sonstige	705
6	Keine Angabe über Tätigkeitsrichtung	682
5,89	Mitglieder bis Alter 30	670
14,13	Studenten, Diplomanden (bis 1 J. n. Abschluss)	1607
55,36	Aktivmitglieder	6294
24,62	Veteranen	2799
6,53	**Frauen**	**742**
93,47	**Männer**	**10628**

Herausforderungen aus der Praxis: **Fachkräfte gewinnen und halten**

Um den Fachkräftemangel zu mindern, brauchen KMU alle Talente – und Arbeitsbedingungen, in denen diese Talente bleiben.



Praxisdruck aus der Gebäudetechnik

Wo gehen uns heute Lernende und Fachkräfte verloren?

MINT, Vorbilder und Leadership

Welche Kultur und Führung macht gemischte Teams wirksam?

Quelle: SECO/Bundesrat, Ursachen und Auswirkungen von Arbeitskräftemangel, 2026; BFS, Gleichstellungsindikatoren Erwerbsleben, 2026.

Herausforderungen aus der Praxis:
Nachwuchs fehlt bereits in der Lehre

Gebäudetechnik / Baugewerbe als Beispiel für KMU-nahe Fachkräfteengpässe

20-30%
Lehrstellen in der Gebäudetechnik bleiben jährlich unbesetzt

350
offene Lehrstellen Elektroinstallation im Jahr 2025

200
offene Lehrstellen Sanitärinstallation im Jahr 2025

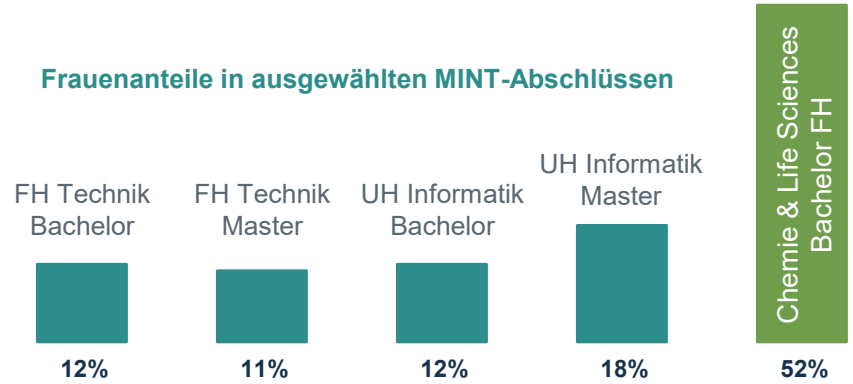
Einordnung für KMU:

Wenn Bau- und Technikberufe als „nicht für mich“ wahrgenommen werden, verlieren Betriebe Talente schon vor der Bewerbung.

Quelle: Offizieller Lehrstellennachweis 2026: berufsberatung.ch; SECO/Bundesrat, Arbeitskräftemangel, 2026.

Herausforderungen aus der Praxis:
MINT-Pipeline: Talente sind da – der Zugang ist ungleich

Berufsbilder, Selbstvertrauen und Vorbilder prägen die Wahl früh



Warum der Anteil tief bleibt

- Stereotype: „Technik = männlich“
- veraltetes Bild technischer Berufe
- Mädchen unterschätzen Fähigkeiten häufiger
- zu wenig weibliche Vorbilder
- Eltern/Lehrpersonen prägen frühe Erwartungen

KMU-Hebel: Schnuppertage, Lehrstellenwerbung und Vorbilder zeigen moderne Technik: Nachhaltigkeit, Robotik, KI, Medizintechnik, Energie.

Quelle: Offizieller Lehrstellennachweis 2026: berufsberatung.ch; SECO/Bundesrat, Arbeitskräftemangel, 2026.

Herausforderungen aus der Praxis:
Bindung entscheidet im Alltag: Baustelle, Team, Familie

Gleichstellung wird konkret, wenn Arbeitsbedingungen Fachkräfte im Beruf halten

Respekt & Sicherheit	Infrastruktur	Vereinbarkeit
klare Standards auf Baustelle und im Team	sanitäre Einrichtungen und Garderoben, die für alle funktionieren	planbare Zeiten, Rückkehr nach Elternschaft, beide Eltern bleiben beruflich anschlussfähig

Kernaussage: Attraktivere Arbeitsbedingungen helfen nicht nur Frauen – sie machen den Beruf für alle glaubwürdiger und stärken Berufsstolz, Verbleib im Job und Nachwuchsimage.

Quelle: Offizieller Lehrstellennachweis 2026: berufsberatung.ch; SECO/Bundesrat, Arbeitskräftemangel, 2026.

Herausforderungen aus der Praxis:
Diverse Teams entstehen nicht von selbst. Es ist Chefsache.

Führung übersetzt Gleichstellung in Teamregeln, Chancen und Entwicklung

Einbinden	Rolle klären; Tandem/Coach statt alle im Team beweisen
Gleichwertig sprechen	Meetings (Wortmeldungen etc.) moderieren; alle kommen zu Wort
Entwickeln	Teilzeit, Wiedereinstieg, Umschulung und Führung ermöglichen

Leadership-Frage für KMU

Welche konkrete Führungsroutine verhindert, dass einzelne Talente still aussteigen?

Beispiele: strukturierte Gespräche nach Schnupperlehre, klarer Umgang mit Sprüchen, Wiedereinstiegsplan vor Mutterschaft/Vaterschaft, Teamleiter-Ziel zu Ausbildung & Bindung.

Diversität allein reicht nicht. Sie wirkt erst, wenn Führungsebene die Zugehörigkeit und die Entwicklung aktiv organisiert.

Quelle: Offizieller Lehrstellennachweis 2026: berufsberatung.ch; SECO/Bundesrat, Arbeitskräftemangel, 2026.

Herausforderungen aus der Praxis

Arbeitstische «Fachkräfteentwicklung im branchenübergreifenden Dialog»

- Dauer des Austausches: 20min
- Zuteilung in zwei Arbeitstischen (siehe nächste Folie)
- Kurze Vorstellungsrunde der Teilnehmenden: Name, Branche und Herausforderungen *(aus Zeitgründen auf max. 2 Herausforderungen begrenzen)*

Leitfrage: Wo fehlen uns bzw. verlieren wir in unseren Betrieben heute Talente / Fachkräfte – vor der Bewerbung, während des Bewerbungsprozesses, im (Berufs-)Alltag oder bei der (Weiter-)Entwicklung?

Herausforderungen aus der Praxis
Zuteilung Arbeitstische

Petra	Giovanni
NetPlans Schweiz AG	AOZ / Arbeitsmarkt Koordinator
Swisscontact / Programm Perspective	My Online Marketing GmbH
Avenir Group / PAB	keine Firma lesbar / Feld leer
HumanXpert GmbH	SVA Zürich
KMU Upgrade GmbH	Webcraft AG
Standortförderung Zürcher Oberland	Virtuos 3D Modeling AG
Testo Industrial Services AG	Work-ID AG
Virtuos 3D Modeling AG	Fleris GmbH

Plenum

Retrospektive Arbeitstische
(Dauer 10min)

Projekt NZA: Gleichstellung im Betrieb - einfach zugänglich, praxisnah, wirksam

Projektziel: Angebot für KMU (+ Gemeinden). Bestehende Instrumente werden gebündelt, verständlich aufbereitet und direkt nutzbar gemacht = niederschwelliger Zugang.

Trägerschaft: Aktuell Fachstellen Gleichstellung der Kantone BE, BL und ZH – soll sukzessive auch mit strategischen Stakeholdern aus der Wirtschaft erweitert werden.

Nutzen für KMU: Mehr Übersicht. Weniger Aufwand. Konkrete Angebote und umsetzbare Massnahmen zur Stärkung der Betriebe.

Bausteine für mehr Wirkung (Phase Projektumsetzung)

- Webseite für KMU mit Angebotspaketen nach Themenfeldern (geplanter Launch im Q2 2027)
- Austauschgefässe für KMU und Verbände

Interessierte KMU und Verbände informieren wir gerne über den Projektverlauf und/oder bieten ihnen die Möglichkeit, an den Austauschgefässen teilzunehmen. (QR-Code am Workshopende)



Avenir Group
7.Juli 2026

Michèle Decorvet, Consultant
michele.decorvet@avenirgroup.ch

TOP-Fit:
Passung erkennen, Zusammenarbeit stärken

Wann lohnt sich Topsharing für KMU?

- Komplexe Führungsaufgaben gemeinsam bewältigen
- Komplementäre Kompetenzen nutzen
- Kontinuität und Stellvertretung sicherstellen
- Talentförderung und Nachfolgeplanung (z.B transgenerational)
- Teilzeitführung und Vereinbarkeit ermöglichen
- Höhere Entscheidungsqualität durch den Austausch zweier Führungspersonen
- Mehr Innovation durch unterschiedliche Perspektiven
- …

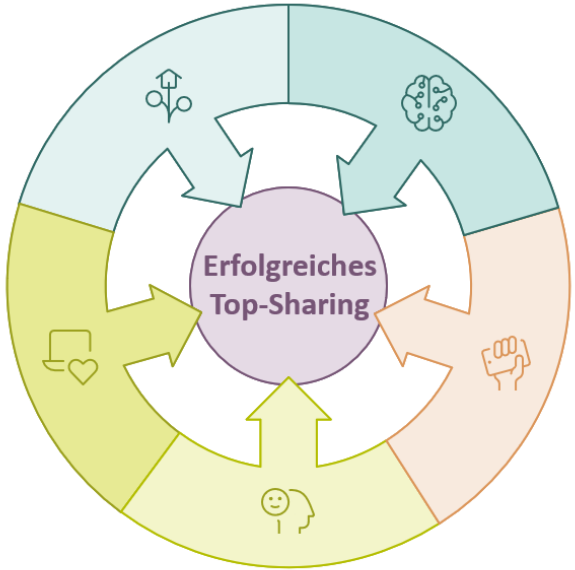
Kriterienmodell

Umgebungsfaktoren

- Unternehmenskultur
- Unterstützung durch Vorgesetzte und Team

Einstellungen und Werte

- Vertrauen
- Teamorientierung
- Führungshaltung



Wissen

- Klarheit über Führungsaufgaben und Rollenverteilung
- Gemeinsame Vision und Zielorientierung

Fähigkeiten

- Kommunikationsfähigkeit
- Anpassungsfähigkeit
- Selbstreflexion

Persönlichkeit

- Offenheit, Empathie

Validierung

Sed diam nonumy eirmod tempor invidunt

- Misst der Test die Kompetenzen korrekt? Das möchten wir herausfinden, um den Test weiter zu verbessern
- Unterstützt die Validierung des neuen **TopFit-Testinstruments** für erfolgreiche Co-Leitungs- und Top-Sharing-Tandems
- Online-Teilnahme ca. **30 Minuten**
- Chance auf eines von **5 Coachings** für teilnehmende Tandems auf Basis des fundierten Kompetenzmodells

- https://ww2.unipark.de/uc/topsharing_umfrage/





Kontakt & Beratung

Fachstelle Gleichstellung
Kanton Zürich

Neumühlequai 10
8090 Zürich
043 259 25 72

gleichstellung@ji.zh.ch
www.zh.ch/gleichstellung

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

Interessierte können sich über den QR-Code für künftige Informationen zu den Projekten sowie für die Newsletter der Fachstelle Gleichstellung und/oder des Verbands Swiss Engineering STV eintragen.

