

svin.asfi.asdi

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

*Kultur-Wegweiser IV –
Ein Impulsprogramm der SVIN
zur Steigerung des Frauenanteils
in technologiebasierten Unter-
nehmen*

Projektnummer 18-037

Schlussbericht

18. September 2023

1. Organisation und Kontaktperson

Trägerschaft des Projekts	Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen (SVIN) Klosbachstrasse 107, 8032 Zürich www.svin.ch
Kontaktperson	Dr. Nora A. Escherle Geschaeftsstelle@svin.ch, 043'305 05 79

2. Ziele und Projektaktivitäten

Das SVIN Impulsprogramm „Kultur-Wegweiser IV“ hat das Ziel, MINT-Frauen bei ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Gleichzeitig möchte es dazu beitragen, Mitarbeitende und Mitglieder des Managements von technologiebasierten Unternehmen für die Geschlechterdimension in der Unternehmenskultur zu sensibilisieren und diese im Sinne möglich weitreichender Geschlechtergerechtigkeit der Karrierechancen zu verändern.

Das Impulsprogramm kombiniert ein mehrteiliges Skill-Building-Programm für MINT-Frauen der teilnehmenden Unternehmen mit den Elementen Erfahrungsaustausch mit erfahrenen MINT-Frauen (Role Models), Austausch mit männlichen Peers und Workshops zur Sensibilisierung von Management und HR. (*Programm-Elemente: Anhang 1; Programm-Struktur: Anhang 2*)

Es wird in enger Kooperation mit Unternehmen umgesetzt und arbeitet mit professionellen Expertinnen und Experten inter- und transdisziplinär zusammen.

In dieser 4. Durchführungsrunde des Impulsprogramms wurde erstmals das Element *Roadshow „Impuls von Unternehmen zu Unternehmen“*, das im Rahmen der Durchführung des „Kultur-Wegweisers III“ entwickelt wurde, umgesetzt. Die Umsetzung erfolgte aufgrund diverser Terminverschiebung schliesslich im November 2021.

Für die Teilnahme am «Kultur-Wegweiser VI» konnten folgende vier Unternehmen gewonnen werden:

- AXPO Holding AG
- Emch + Berger AG
- Gruner AG
- Organisation und Informatik Zürich (OIZ)
- Super Computing Systems AG

Anzahl Teilnehmer*innen «Kultur-Wegweiser VI»:

- 21 MINT-Frauen

- 7 berufserfahrene MINT-Frauen
- 25 MINT-Männer (Peers der MINT-Frauen)
- 40 Führungskräfte

Das Programm startete offiziell im Rahmen des Kick-off-Treffens der «Arbeitsgruppe Unternehmen» (AG-U) am 7. März 2019. Die AG-U besteht aus den Kontaktpersonen der teilnehmenden Unternehmen, den Projektleiterinnen, den Trainer*innen der Skill Building und Führungskräfte-Workshops sowie den Mitgliedern der SVIN-Lenkungsgruppe.

Teil 3 des Programms mit Fokus auf die Organisation («Organisationsanalyse») wurde von März bis Mai 2019 durchgeführt.

Die Programm-Elemente von Teil 1 des Programms mit Fokus auf die MINT-Angestellte – Skill Building, MINT-AGs, firmeninterne MINT-Treffen - fanden statt von Mai bis Juli 2019.

Am 10. Juli 2019 fand das zweites Treffen der AG-U zum Zweck einer Zwischenbilanz statt.

Programmteil 2 mit Fokus auf das Management wurde von Anfang September bis Ende November 2019 durchgeführt. Es konnten schliesslich nur mit vier der fünf Unternehmen die geplanten Sensibilisierungswshops durchgeführt werden, da sich die Kommunikation und Terminfindung mit einer der Unternehmen als höchst schwierig erwies. Als die Covid19-Pandemie weitere Planungsversuche störte, wurde schliesslich auf die Durchführung verzichtet.

Im Rahmen dieser Programmdurchführung konnte leider kein Abschlussfest durchgeführt werden. Das ursprünglich für den 12. März 2020 geplante und in allen Details fertig organisierte Fest musste aufgrund der Covid19-Pandemie und der Sicherheitsvorkehrungen inklusive Lockdowns abgesagt werden. Es wurden zwei erneute Versuch unternommen, das Fest stattdessen zunächst am 27. Oktober 2020 physisch/vor Ort und schliesslich im Frühjahr 2021 online durchzuführen. Doch die Bemühungen liefen ins Leere, da seitens der TeilnehmerInnen des Programms zu wenig Interesse an einer rein virtuellen Feier bestand.

Programmgliederung mit Terminen: Anhang 3

Spezifische Ziele	Aktivitäten (Auswahl)
Ziel 1: Aufbau und Implementierung der Projektstruktur	<ul style="list-style-type: none"> • Ausarbeitung des Detailkonzepts und der Workshop-Formate (Anhänge 1, 2) • Erstellung von Informationsmaterialien, Vertragsvorlagen, usw. • Akquise vier teilnehmender Unternehmen: • Verträge mit Trainer*innen, Unternehmen • Kick-off mit teilnehmenden Kontaktpersonen der fünf Unternehmen (AG-U)
Ziel 2: Organisation und Lancierung des Impulsprogramms	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellen des Detailprogramms inklusive Ablaufpläne einzelner Programmelemente und Termine • Planung und Organisation aller Programmelemente in Koordination mit Kontaktpersonen der Unternehmen und Trainer*innen

Ziel 3: Durchführung des Programms	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung sämtlicher Programm-Elemente (Anhang 3) • Treffen mit AG-U anlässlich Zwischenbilanz
Ziel 4: Durchführung Roadshow	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellen Konzept und Ablaufplan • Findung Partnerinstitution für Durchführung • Durchführung Roadshow im November 2021 (siehe Bericht zu KW 5)
Ziel 5: Projektabschluss	<ul style="list-style-type: none"> • Auswertung der Evaluationen (siehe Ziel 6) • Erstellen des Zwischenberichts • Erstellen des Schlussberichts
Ziel 6: Wissenstransfer und Evaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Kontinuierliche Aktualisierung der Projekt-Dokumentation • Pflege der Projekt-Website • Öffentlichkeitsarbeit: Pressemitteilungen, Präsentation des Projekts an diversen Anlässen • Dreimalige Planung und Organisation des Abschlussfests, keine Durchführung – Covid19-Pandemie • Durchführung einer Prozessevaluation, Berichterstellung • Durchführung einer Bilanzevaluation, Berichterstellung

3. Ergebnisse und Resultate

Die Resultate lassen sich ähnlich wie in der vorherigen Durchführungsrunde des Kultur-Wegweisers zusammenfassen:

- Das Skill-Building-Programm für die MINT-Frauen war erfolgreich. Die Ziele für die Teilnehmerinnen konnten erreicht werden und der Austausch mit den erfahrenen MINT-Frauen und MINT-Männern waren bereichern und gewinnbringend für alle Seiten.
- Dank der MINT-Treffen konnten auch die Sichtweise und die Anliegen der Männer in das Programm eingebracht werden.
- Die Bearbeitung des Themas Unternehmenskultur (inkl. Karriereaspekte und Chancengleichheit von Frauen und Männern) hat auch in dieser Durchführungsrunde wieder sehr gut funktioniert. Der von den MINT-Frauen und MINT-Männern gemeinsam im Skill-Building erarbeitete Input konnte zielführend und effektiv in den Führungskräfte-Workshops eingebracht werden und diente der Erarbeitung konkreter Massnahmen in den jeweiligen Unternehmen.
- Die Zusammenarbeit mit den Ansprechpersonen in den Unternehmen gestaltete sich angenehm, das Commitment der Unternehmen war im Durchschnitt sehr gut.
- Die Unternehmen, insbesondere die Vertreter*innen des HR profitierten sehr vom Impulsprogramm und schätzten die Unterstützung für die Gestaltung und Umsetzung ihrer HR- und Diversity-Strategien.

Das Impulsprogramm hat vielfältige positive Wirkungen in den Unternehmen, bei den MINT-Frauen und Führungskräften entfaltet und neue Dynamiken in den Unternehmen entstehen lassen.

1. Details zu Resultaten aus Programmteil 1 (Fokus MINT-Angestellte)

Das Impulsprogramm – Aufbau, Themen und die Kursleiterin – wurde auch von den Teilnehmerinnen der vierten Durchführungsrunde insgesamt gut bis sehr gut bewertet

- Alle Teilnehmerinnen würden das Programm ihren Kolleginnen empfehlen. Auch den erfahrenen MINT-Frauen hat das Programm gesamthaft gefallen und fast alle würden sich wieder für das Programm zur Verfügung stellen.
- Die Ziele von Teil 1 des Impulsprogramms (Skill Building) wurden wie in den vorangegangenen Durchführungen für fast alle Teilnehmerinnen erreicht. Insbesondere geben die Teilnehmerinnen an, dass die behandelten Themen für sie inspirierend waren, dass das Programm sie auf mögliche berufliche Stolpersteine aufmerksam gemacht hat und dass sie sich durch das Programm gut vorbereitet fühlen bzw. unterstützt fühlen, Stolpersteine zu erkennen und damit umzugehen bzw. sie zu beseitigen. Auch habe das Programm ihnen genügend Anregungen gegeben hat, sich mit ihrer beruflichen Laufbahn- und Entwicklungsplanung auseinander zu setzen.
- Den Austausch mit den erfahrenen MINT-Frauen schätzen die Teilnehmerinnen sehr. Die Teilnehmerinnen streichen die Vorbildfunktion der erfahrenen MINT-Frauen hervor, sie hätten viel von deren Erfahrungen sowie Tipps und Ratschlägen profitiert. Und auch umgekehrt bewerten die erfahrenen MINT-Frauen die Gespräche mit ihren Mentees positiv. Das Impulsprogramm hat auch aus Sicht der weniger erfahrenen MINT-Frauen dazu beigetragen, dass sich die Teilnehmerinnen ein Netzwerk unter den teilnehmenden MINT-Frauen und mit den erfahrenen MINT-Frauen aufgebaut haben.
- Die erfahrenen MINT-Frauen würden gerne mehr ins Programm eingebunden werden, um die Inhalte der Skill-Building-Workshops mehr erfassen und reflektieren zu können.
- Die MINT-Treffen der Teilnehmerinnen und ihren männlichen Kollegen gestalteten sich sehr positiv und produktiv. Die Präsentation der identifizierten «Stolpersteine» der MINT-Frauen erweckte anregende Diskussion innerhalb der Unternehmen. Die MINT-Männer ergänzten viele Diskussionspunkte der Frauen, so dass sehr viel „Material“ für die Führungskräfte-Workshops zusammenkam.

2. Details zu Resultaten aus Programmteil 2 (Fokus Management)

Das Moderationsteam bewertet die vier Workshops zwar unterschiedlich aber mit ähnlicher Stossrichtung:

- Die Methoden haben gut funktioniert, das Programm konnte bis auf einen Fall wie geplant umgesetzt werden. Es wurden nur einige Übungen minimal an die Gruppe/Situation angepasst. Das Engagement der teilnehmenden Führungskräfte war sehr gross und deren Feedbacks am Schluss durchwegs positiv.
- Das Engagement der MINT-Frauen war in dieser Durchführungsrunde extrem gross; die Frauen haben alle auf der Grundlage der MINT-AGs und der Diskussion mit ihren männlichen Peers sehr gehaltvolle PowerPoint-Präsentationen vorbereitet, die von den Führungskräften gelobt und gut aufgegriffen wurden.

- Das Impulsprogramm hat die Unternehmen generell bei der (Weiter-)Entwicklung und Umsetzung ihrer Chancengleichheits-/Diversity-Strategien unterstützt: Die befragten HR schätzen das Impulsprogramm, weil es ihre Arbeit fördert indem es Input für die Gestaltung und Umsetzung der HR-Strategie/Strategie für Chancengleichheit und Diversity liefert. Für einige kam das Programm genau „zum richtigen Zeitpunkt“, da sie sich im Prozess der strategischen Neuausrichtung ihrer HR-Strategie befanden und dank des Programms Impulse für die strategische Neuausrichtung erhielten. Das Impulsprogramm hat ihnen nach eigenen Angaben geholfen, die Themen Chancengleichheit / Gender-Diversity noch professioneller zu bearbeiten.
- Die «Aussensicht» des Impulsprogramms auf die eigene Firma wird sehr geschätzt.
- Auch die Zusammenarbeit mit den anderen Unternehmen – bei gleichzeitiger Fokussierung auf das eigene Unternehmen – gefällt gut.
- Bei den Führungskräften ist aus Sicht der HR Vertreter*innen mit den Führungskräfte-Workshops eine Sensibilisierung gelungen. Die Führungskräfte haben zusammen mit HR und MINT-Frauen Ziele gesetzt und Massnahmen entwickelt. Erste der in den Führungskräfte-Workshops entwickelten Massnahmen wurden bereits umgesetzt oder befinden sich in Umsetzung.

Vereinzelt wurden MINT-Frauen, die am Programm teilgenommen haben, sowie weitere Frauen in den Unternehmen befördert während oder kurz nach Abschluss des Programms, was die HR auch auf erste Wirkungen des Impulsprogramms zurückführen.

4. Empfehlungen für ähnliche Projekte

Einer der anspruchsvollsten und langwierigsten Elemente eines solchen Projekts ist die Akquise teilnehmender Unternehmen. Hier möchten folgende Empfehlungen geben

- In den Informationsunterlagen möglichst stark die Perspektive der Unternehmen einnehmen und verdeutlichen, welchen konkreten Nutzen diese von einer Teilnahme haben
- Die Informationsunterlagen so klar und verständlich formulieren wie möglich, idealerweise mit Grafiken arbeiten, um die Projektstruktur zu veranschaulichen
- Unternehmen möchten vor allem wissen, was ihr personeller/ zeitlicher Aufwand ist → diesen so klar wie möglich kommunizieren
- Idealerweise über einen gemeinsamen Kontakt an potenzielle Partnerunternehmen herantreten oder Bezug nehmen auf einen konkreten Anhaltspunkt, der ein Interesse des Unternehmens an dem Programm signalisieren könnte (z.B. Engagement in einem ähnlichen Bereich)
- Bei Kaltakquise: nach Erstkontaktaufnahme via E-Mail unbedingt, falls möglich, telefonisch nachhaken

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Kommunikation während der Durchführung des Programms.

- Die Schnittstelle zu den Unternehmen, die Ansprechperson ist zentral. Es ist wichtig, dass mit dieser eine gute, direkt Kommunikation besteht. Zudem ist es wichtig, dass die Ansprechperson seitens der Unternehmen unternehmensintern gut vernetzt ist und einen «guten Draht» zum Management hat. Ansonsten sind die Terminfindung und Koordination schwierig und langwierig.
- Die Info-Materialien für die TeilnehmerInnen und die Kommunikation mit diesen muss klar und gut strukturiert sein.

5. Materialien, Angebote und Informationen

- Erkenntnisse aus dem Impulsprogramm «Kultur-Wegweiser – Best Practice im Umgang mit unbewussten Hürden (Leporello): <https://kulturwegweiser.svin.ch/wordpress/wp-content/uploads/2022/02/Leporello.pdf>
- **Manual (2016):** <https://www.svin.ch/download/manual-kultur-wegweiser/?tmstv=1692359956>
- **SVIN NEWS Nr. 46 (2016) mit Schwerpunktthema «Kultur-Wegweiser»:** https://test.svin.ch/wp-content/uploads/SVIN_News_46_20162.pdf
- **Website:** <https://www.svin.ch/projekt/impulsprogramm-kultur-wegweiser/>

Das Programm «Kultur-Wegweiser VI wurde finanziell unterstützt durch das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
**Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung
von Frau und Mann EBG**
Finanzhilfen

6. Anhänge

1. Programmelemente



Organisationsanalyse

Eine umfassende Analyse der Mitarbeitendenstruktur sowie der Diversity-Aktivitäten liefern wichtige Grundlagen für die Diskussionen, individuelle Lösungsansätze Massnahmenentwicklung.



Skill Building, Mentoring und Peer-Austausch

Mitarbeiterinnen beschäftigen sich mit ihrer beruflichen Laufbahn und thematisieren Hürden und Chancen im Austausch mit MINT-Männern und erfahrenen MINT-Frauen.



Sensibilisierung und Strategieentwicklung

Führungskräfte und HR setzen sich firmenintern mit den Ergebnissen der ersten beiden Programmteilen auseinander, definieren Ziele und erarbeiten konkrete Massnahmen.



Impuls-Fest

Zum Abschluss kommen die Teilnehmenden aller Unternehmen zusammen, reflektieren ihre Erfahrungen und feiern die zukünftige Umsetzung der Impulse in konkrete Massnahmen.

2. Programmstruktur

Programmteil 1: Skill-Building, Mentoring + Peer-Austausch

4 Skill-Building-Workshops (4 x 1/2 Tag) mit allen MINT-Frauen (4-5 Frauen pro Unternehmen)

Ergänzt durch

- Je Firma 1 internes Mentoring AG MINT (1-2 erfahrenen Berufsfrauen pro Unternehmen)
- Je Firma 1 internes MINT-Treffen von MINT-Frauen und MINT-Kollegen (1 1/2-2 h)



Programmteil 3: Organisations-Analyse



- pro Unternehmen
- Erhebung der Mitarbeitenden-Struktur des Unternehmens (Facts & Figures)

Programmteil 2: Führungskräfteworkshop für Management & HR

- Je Firma 1 interner Workshop (1 Tag)
- 6-10 Personen

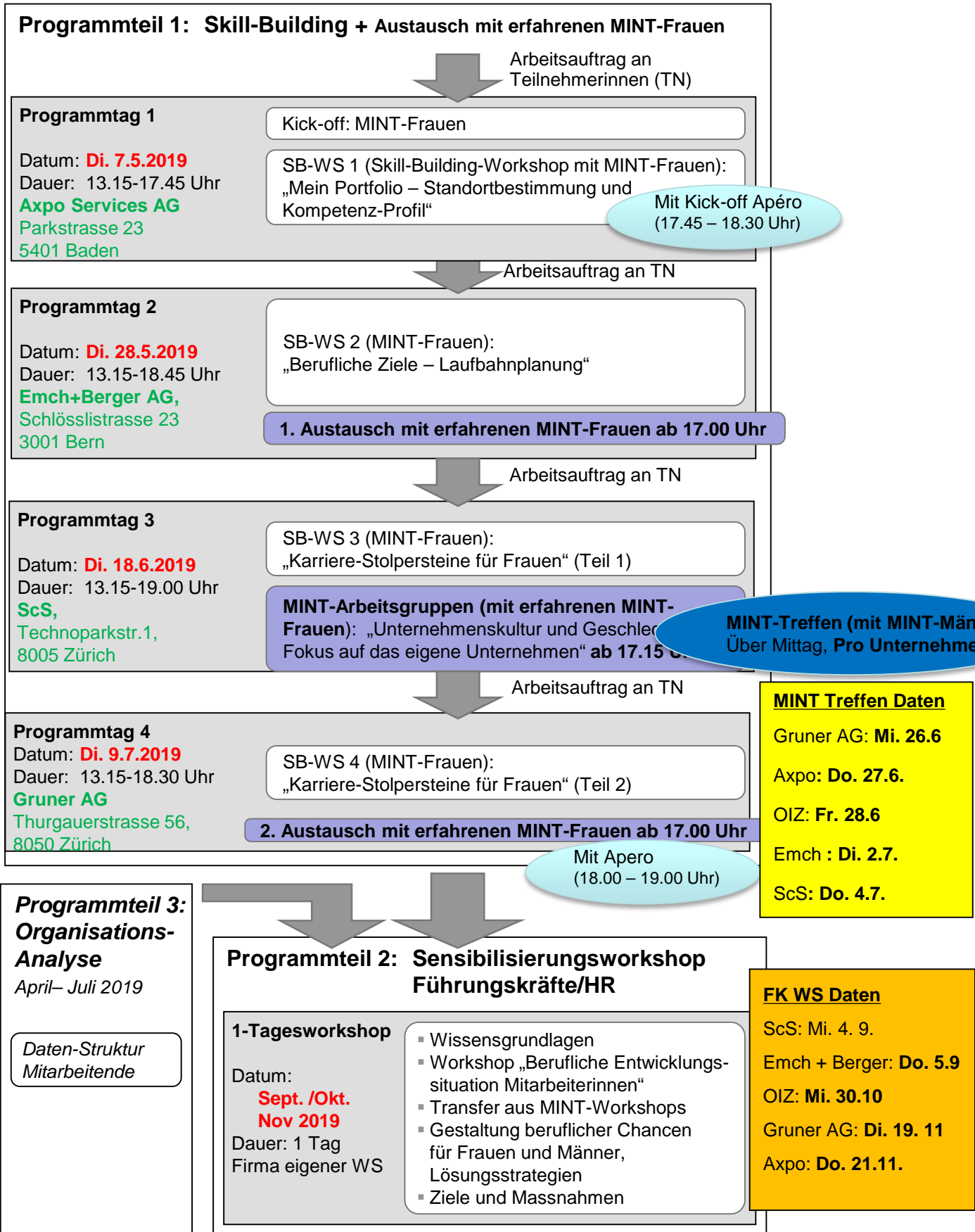


Programmteil 4: Abschliessendes IMPULSFEST

- Alle Teilnehmenden der Partner-Unternehmen plus Gäste
- Firmenübergreifender Austausch und gemütliches Beisammensein



3. Programmgliederung mit Terminen



Abschlussveranstaltung / IMPULSFEST 12. März 2020
OIZ Stadt Zürich, Albisriedenstrasse 201, 8047 Zürich