

*svin.asfi.asdi*

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

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

Projektnummer 21-038

## **Schlussbericht**

25. August 2023

# 1. Organisation und Kontaktperson

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

## 2. Ziele und Projektaktivitäten

Das SVIN Impulsprogramm „Kultur-Wegweiser VI“ 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.

Das in der 4. Durchführungsrunde erstmals umgesetzte Element *Roadshow „Impuls von Unternehmen zu Unternehmen“*, das im Rahmen der Durchführung des „Kultur-Wegweisers III“ entwickelt wurde, begleitet auch die 6. Durchführung des Impulsprogramms.

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

- AFRY Schweiz AG
- Bystronic Laser AG
- Klüber Lubrication Schweiz AG
- Sulzer Chemtech

Anzahl Teilnehmer\*innen «Kultur-Wegweiser VI»:

- 16 MINT-Frauen
- 8 berufserfahrene MINT-Frauen
- 17 MINT-Männer (Peers der MINT-Frauen)

- 40 Führungskräfte

Das Programm startete offiziell im Rahmen des Kick-off-Treffens der «Arbeitsgruppe Unternehmen» (AG-U) am 28. September 2022. 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 1 des Programms mit Fokus auf die MINT-Angestellten fand statt von Mitte Oktober 2022 bis Mitte Januar 2023. Teil 3 des Programms mit Fokus auf die Organisation («Organisationsanalyse») wurde im September und Oktober durchgeführt. Am 24. Januar fand ein zweites Treffen der AG-U zum Zweck einer Zwischenbilanz statt. Programmteil 2 mit Fokus auf das Management wurde Januar bis März 2023 durchgeführt. Am 28. März fand das dritte und letzte Treffen der AG-U zum Zweck einer Schlussbilanz statt. Das Programm fand seinen Abschluss mit dem Impulsfest am 4. Mai 2023.

### *Programmgliederung mit Terminen: Anhang 3*

| <b>Spezifische Ziele</b>                                       | <b>Aktivitäten (Auswahl)</b>   |
|--|--|
| <b>Ziel 1: Aufbau und Implementierung der Projektstruktur</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausarbeitung des Detailkonzepts (Anhang 1)</li> <li>• Erstellung von Informationsmaterialien, Vertragsvorlagen, usw.</li> <li>• Akquise vier teilnehmender Unternehmen:</li> <li>• Verträge mit Trainer*innen, Unternehmen</li> <li>• Kick-off mit teilnehmenden Kontaktpersonen der vier Unternehmen (AG-U)</li> </ul> |
| <b>Ziel 2: Organisation und Lancierung des Impulsprogramms</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erstellen des Detailprogramms inklusive Ablaufpläne einzelner Programmelemente und Termine</li> <li>• Planung und Organisation aller Programmelemente in Koordination mit Kontaktpersonen der Unternehmen und Trainer*innen</li> </ul>  |
| <b>Ziel 3: Durchführung des Programms</b>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchführung sämtlicher Programm-Elemente ausser abschliessendem Impulsfest von September 2022 bis März 2023 (Anhang 2)</li> <li>• Treffen mit AG-U anlässlich Zwischenbilanz (24. Januar 2023)</li> </ul>  |
| <b>Ziel 4: Durchführung Roadshow</b>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erstellen Konzept und Ablaufplan</li> <li>• Findung Partnerinstitution für Durchführung</li> <li>• Durchführung Roadshow im Rahmen des KMU-Innovationstags Zürich am 30. März 2023</li> </ul>   |
| <b>Ziel 5: Projektabschluss</b>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auswertung der Evaluationen (siehe Ziel 6)</li> <li>• Erstellen des Zwischenberichts</li> <li>• Erstellen des Schlussberichts</li> <li>• Treffen mit AG-U anlässlich Schlussbilanz am 28. März 2023</li> </ul>  |
| <b>Ziel 6: Wissenstransfer und Evaluation</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontinuierliche Aktualisierung der Projekt-Dokumentation</li> <li>• Pflege der Projekt-Website</li> <li>• Öffentlichkeitsarbeit: Pressemitteilungen, Begleitung des Projekts durch kontinuierliche Postings auf Social Media, Präsentation des Projekts an</li> </ul>   |

|  |   |
|--|---|
|  | diversen Anlässen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation und Durchführung des Abschlussfests am 4. Mai 2023</li> <li>• Erstellen eines Teilnahme-Zertifikats</li> <li>• Durchführung einer Prozessevaluation, Berichterstellung</li> <li>• Durchführung einer Bilanzevaluation, Berichterstellung</li> </ul> |
|--|---|

### 3. Ergebnisse und Resultate

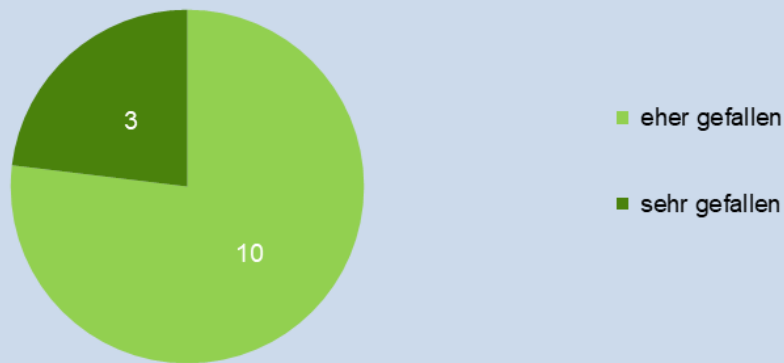
Zusammenfassung der Resultate: Es lässt sich hier nahtlos an die Resultate der letzten Durchführungsrunde anknüpfen:

- Das Skill-Building-Programm für die MINT-Frauen war erfolgreich. Die Ziele für die Teilnehmerinnen wurden erreicht und der Austausch mit den erfahrenen MINT-Frauen und MINT-Männern waren bereichernd und gewinnbringend für alle Seiten. Die MINT-Frauen konnten viel für sich persönlich mitnehmen und sich in ihren Unternehmen und darüber hinaus vernetzen.
- Dank den MINT-Treffen konnten 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 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.
- Zudem ist es auch in dieser Durchführungsrunde gelungen, die Führungskräfte-Workshops sehr hochkaratig zu besetzen und das Thema Chancengleichheit auf dem obersten Management-Level auf die Agenda zu setzen und zu verankern.
- Die Zusammenarbeit mit den Ansprechpersonen in den Unternehmen gestaltete sich sehr angenehm, das Commitment der Unternehmen war hoch.
- Die Unternehmen, insbesondere die Vertreter: innen des HR profitierten 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 und Netzwerke in den Unternehmen entstehen lassen.

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

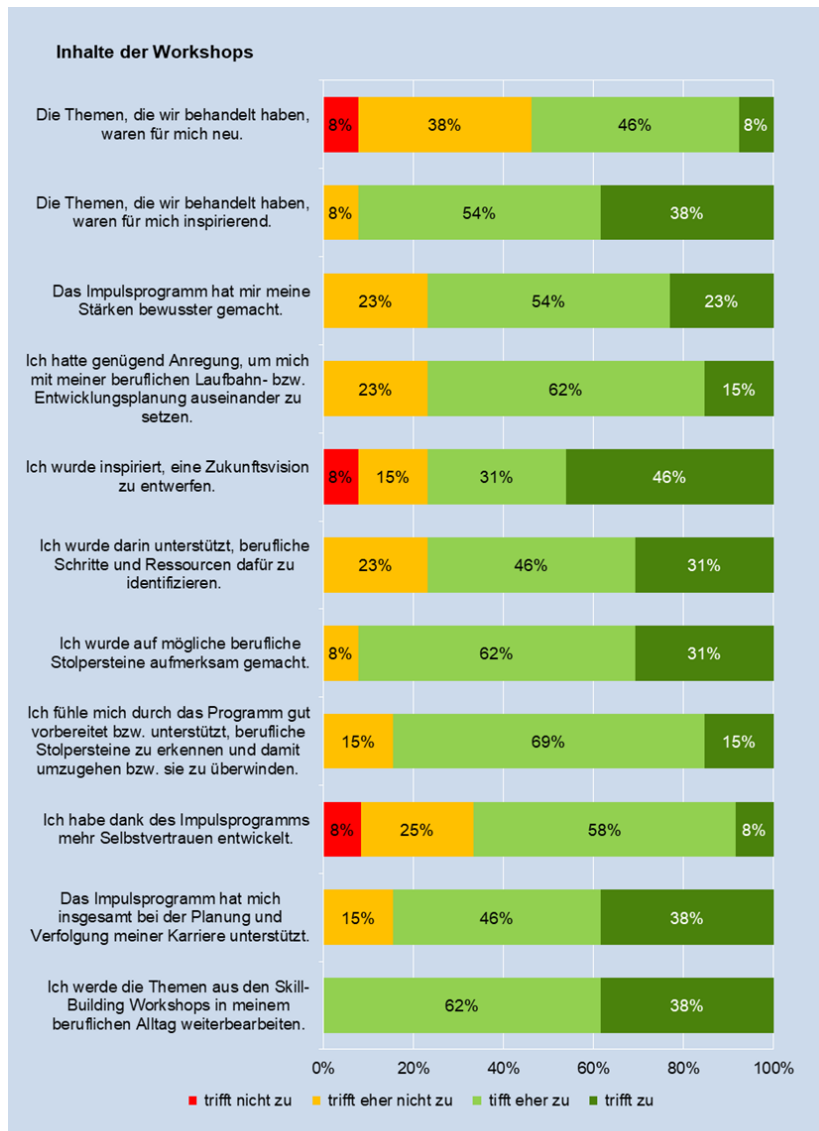
- 13 von 16 Teilnehmerinnen (TN) haben an der Befragung teilgenommen
- Das Programm hat den TN gefallen

### Wie zufrieden bist Du mit den Workshops insgesamt?



Quelle: EBP, Evaluation SVIN Impulsprogramm VI, Befragung Teilnehmerinnen Skill-Building-Workshops

- 12 von 13 TN würden ihren Kolleginnen eine Teilnahme am Programm empfehlen
- Rückmeldungen zu Inhalten der Workshops:



Quelle: EBP, Evaluation SVIN Impulsprogramm VI, Befragung Teilnehmerinnen Skill-Building-Workshops

- Highlights aus der Evaluation

- Jeweils über 90% der TN sagen, dass sie sich unter den Teilnehmerinnen ein Netzwerk aufbauen konnten und dass sie den Kontakt mit den anderen TN sowie zu den erfahrenen MINT-Frauen weiter pflegen wollen
- Gute bis sehr gute Bewertung der Didaktik / Moderation
- Der Körpersprache-Workshop wurde sehr geschätzt
- Viele tolle Inputs / gute Anregungen bei offenen Fragen für Programm-Leitung

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

- Alle Unternehmen haben verstanden, dass es relevant und wichtig ist, die interne Kultur weiter zu entwickeln um Gleichstellung voran zu bringen
- Die Führungskräfte aller Unternehmen haben die Inputs der MINT-Frauen sehr ernst genommen und ihre Massnahmen daran ausgerichtet
- Die Unternehmen sind von unterschiedlichen Voraussetzungen (Vorwissen, Status der Gleichstellung etc.) in das Programm gestartet. Von dort ausgehend formulierten jedoch alle Unternehmen substantielle Schritte, um weiter zu kommen
- Die Frauen werden immer mutiger, für ihre Sache einzustehen- jedes Jahr mehr!
- Die Führungskräfte haben insgesamt ein hohes Mass an Offenheit und Bereitschaft gezeigt sich mit dem Thema auseinander zu setzen (z.B. wurde die Vorbereitungsaufgabe mit grossem Engagement durchgeführt etc.)
- Es gab in allen Unternehmen Menschen, die mehr bzw. weniger mit dem Thema anfangen konnten. In allen Unternehmen gab es Führungskräfte die der Überzeugung waren, dass sie bereits viel (oder alles) tun, was sie können um Gleichstellung voran zu bringen
- Die Führungskräfte haben sich einiges vorgenommen und dies auch in der Abschlussrunde formuliert
- Auswahl an Bereichen, in denen Strategien und Massnahmen formuliert wurden:
  - Flexible Arbeitszeitmodelle mehr kommunizieren/ leben/ anbieten
  - Führen in Teilzeit/ Shadowing/ Mentoring ausbauen oder einführen
  - Bei der Kinderbetreuung unterstützen/ Familie als Führungsthema einführen/Elternschaft als Karrierehemmnis abbauen
  - Leistungs-/ Präsenzkultur hinterfragen
  - Karriereplanung transparent(er) machen
  - Mehr weibliche Role Models zeigen/rekrutieren/fördern
  - Traditionelle Denkmuster hinterfragen
  - Jobausschreibungen überdenken/anpassen
  - Meeting-Kultur hinterfragen

## 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

## 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](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

### Fokus Mitarbeitende: *Skill-Building + Peer-Austausch + Mentoring*

*Empowerment der Mitarbeitenden für ihre Karriere*

- 4 Skill-Building-Workshops (je ½ Tag) mit allen MINT-Frauen (4-5 Frauen pro Unternehmen)
- 1 Körpersprache-Workshop (½ Tag)
- Mentoring (1-2 erfahrene Berufsfrauen pro Unternehmen)
- Je ein firmeninternes MINT-Treffen zwischen MINT-Frauen und MINT-Kollegen (über Mittag, 1½ - 2hrs)

### Fokus Unternehmen: *Organisations-Analyse*

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

### Fokus Management/ HR: *Sensibilisierungsworkshop*

*Die Führung wird für genderwirksame Aspekte sensibilisiert*

- pro Unternehmen 1 Tagesworkshop
- 6-10 Personen