

svin.asfi.asdi

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

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

Projektnummer 19-028

Schlussbericht

15. 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 V“ 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 wurde in enger Kooperation mit fünf Unternehmen umgesetzt und arbeitete 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, begleitete auch die 5. Durchführung des Impulsprogramms.

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

- Bühler Management AG
- Endress+Hauser Process Solutions AG
- MAN Energie Solutions Schweiz AG
- Schweizerische Bundesbahnen SBB, Energie und Infrastruktur
- Sika Technologies AG

Anzahl Teilnehmer*innen «Kultur-Wegweiser VI»:

- 20 MINT-Frauen
- 6 berufserfahrene MINT-Frauen

- 22 MINT-Männer (Peers der MINT-Frauen)
- 58 Führungskräfte

Das Programm startete offiziell im Rahmen des Kick-off-Treffens der «Arbeitsgruppe Unternehmen» (AG-U) am 27. August 2020. Die AG-U besteht jeweils aus den Kontaktpersonen der teilnehmenden Unternehmen, den Projektleiterinnen, den Trainer*innen der Skill Buildings und Führungskräfte-Workshops sowie den Mitgliedern der SVIN-Lenkungsgruppe.

Teil 1 des Programms mit Fokus auf die MINT-Angestellten fand statt von Anfang September bis Anfang November 2020. Während die ersten drei Programmtage (9. September, 23. September und 8. Oktober) mit grossem Aufwand hinsichtlich Sicherheitsvorkehrungen wegen der Covid19-Pandemie noch physisch vor Ort durchgeführt werden konnten, musste der letzte Programmtag (4. November 2020) rein virtuell durchgeführt werden. Auch wurden 4 der fünf firmeninternen MINT-Treffen (9. Oktober-4. November 2020) virtuell durchgeführt.

Teil 3 des Programms mit Fokus auf die Organisation («Organisationsanalyse») wurde von September bis Dezember 2020 durchgeführt.

Am 12. November 2020 fand das zweite Treffen der AG-U zum Zweck einer Zwischenbilanz statt.

Die firmeninternen Sensibilisierungswshops mit den Mitgliedern des Managements der fünf teilnehmenden Unternehmen von Programmteil 2 wurden im März 2021 durchgeführt. Sämtliche Sensibilisierungswshops wurden virtuell durchgeführt.

Im Herbst 2021 führten die beiden Co-Projektleiterinnen Nora A. Escherle und Anja Umbach-Daniel zwei Roadshows durch, an denen sie das Impulsprogramm präsentierten und mit den Teilnehmenden einen intensiven Austausch zum Thema Firmenkulturen und Karrierechancen führten:

- Am 9. November 2021 im Rahmen des Round-Table «Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel», ein virtuelles Treffen von Mitgliedern des Round Tables
- Am 16. November 2021 im Rahmen des HR-Zirkels «IT St. Gallen», ein hybrider, live gestreamter Anlass mit HR-Vertreterinnen von Mitgliederfirmen des Vereins IT St Gallen.

Das ursprünglich für Frühsommer 2021 geplante Impulsfest fand schliesslich am 15. November 2021 statt.

→ Übersicht zu der Programmstruktur und Terminen: Anhang 3

Spezifische Ziele	Aktivitäten (Auswahl)
Ziel 1: Aufbau und Implementierung der Projektstruktur	<ul style="list-style-type: none"> • Ausarbeitung des Detailkonzepts (Beilagen 1 und 2) • Erstellung von Informationsmaterialien, Vertragsvorlagen, usw.

	<ul style="list-style-type: none"> • Akquise vier teilnehmender Unternehmen: • Verträge mit Trainer*innen, Unternehmen • Kick-off mit teilnehmenden Kontaktpersonen der fünf Unternehmen (AG-U-1)
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 ausser abschliessendem Impulsfest von September 2020 bis März 2021 (Beilage 3) • Zweites 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 zweier Roadshows: • Runder Tisch Basel • HR-Zirkel «IT St. Gallen»
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, Begleitung des Projekts durch Postings auf Social Media, Präsentation des Projekts an diversen Anlässen • Organisation und Durchführung des Abschlussfests am 16. November 2021 • Durchführung einer Prozessevaluation, Berichterstellung • Durchführung einer Bilanzevaluation, Berichterstellung

3. Ergebnisse und Resultate

Zusammenfassung der Resultate: Obwohl die fünfte Durchführungsrunde unter den Vorzeichen der Corona-Pandemie gestanden ist, lassen sich die Resultate ähnlich wie in den vorherigen Durchführungsrunden des Kultur-Wegweisers zusammenfassen:

- Das «Kultur-Wegweiser»-Team stellte aufgrund von Pandemie und Lockdown fast das komplette Impulsprogramm digital um.

- Das Skill-Building-Programm für die MINT-Frauen war dennoch 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 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. Einige Details zu Resultaten aus Programmteil 1 (Fokus MINT-Angestellte)

- Das Impulsprogramm – Aufbau, Themen und die Kursleiterin – wird von den Teilnehmerinnen insgesamt gut bis sehr gut bewertet. Auch den erfahrenen MINT-Frauen hat das Programm gesamthaft gefallen und alle würden sich wieder für das Programm zur Verfügung stellen.
- Die Ziele von Teil 1 des Impulsprogramms (Skill Building) sind für fast alle Teilnehmerinnen erreicht worden. Insbesondere geben die Teilnehmerinnen wie in der letzten Durchführungsrunde 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 bzw. unterstützt fühlen, Stolpersteine zu erkennen und damit umzugehen bzw. sie zu beseitigen. Die Frauen haben viele der Anregungen aus dem Programm bereits in ihrem beruflichen Alltag umgesetzt.
- Den Austausch untereinander und mit den erfahrenen MINT-Frauen schätzen die Teilnehmerinnen sehr. Das Impulsprogramm hat bei den Teilnehmerinnen dazu beigetragen, sich ein Netzwerk untereinander aufzubauen, das sie auch über das Programm hinaus pflegen wollen. Auch die erfahrenen MINT-Frauen bewerten die

Gespräche mit ihren Mentees positiv.

- Die Treffen der MINT-Frauen mit ihren männlichen Peers gestalteten sich positiv und produktiv. Die Präsentationen der von den MINT-Frauen identifizierten «Stolpersteine» führte zu anregenden Diskussionen. Die MINT-Männer ergänzten die Diskussionspunkte der Frauen, so dass viel «Material» für die Führungskräfte-Workshops zusammenkam. Das Impulsprogramm hat auch beim Element «MINT-Treffen» dazu beigetragen, dass sich die Mitarbeitenden eines Unternehmens ein Netzwerk unter den teilnehmenden MINT-Frauen und MINT-Männer aufgebaut haben.

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

- Die Führungskräfte-Workshops waren in dieser Durchführungsrunde sehr hochkarätig besetzt und die Teilnehmenden sehr engagiert.
- Die Umstellung auf das digitale Format / Videoconferencing hat gut funktioniert.
- Es wurden viele gute Massnahmenvorschläge entwickelt, einerseits für die Perspektive einer Kulturentwicklung der Organisation, andererseits wollen die Führungskräfte auch konkret etwas umsetzen und sich selber hinterfragen.
- Insgesamt war die Stimmung in den Workshops und auch das Feedback sehr positiv, die Zufriedenheit der Teilnehmenden hoch.
- Die Leiterinnen der Personalabteilungen haben die Zusammenarbeit mit der Projektleitung sehr geschätzt. Sie haben sich gut informiert und bei der internen Organisation des Programms unterstützt gefühlt.
- Alle fünf Unternehmen nutzen die Resultate der Führungskräfte-Workshops und den Input der MINT-Frauen für ihre weitere Arbeit am Thema Chancengleichheit.

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
- Zwingend klar angeben, wieviel zeitlichen Aufwand die Unternehmen im Rahmen der Durchführung haben (insbesondere Arbeitsstunden der Teilnehmenden)
- 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
- **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

Programmteil 1

Kick-off: AG Unternehmen I

Datum: 27. August 2020
Ort: PH Zürich, LAA-K042
Dauer: 15.00-16.30

Was: Briefing, Besprechung Ablauf
Wer: Projektleitung, Kontaktpersonen teilnehmender Unternehmen, Lenkungsgruppe

Arbeitsauftrag an Teilnehmerinnen (TN)

Programntag 1: Skill Building-Workshop 1

Datum: Mittwoch, 9. September 2020
Ort: Bühler Management AG, Uzwil
Dauer: 13.20-17.50 Uhr

Was: „Mein Portfolio – Standortbestimmung und Kompetenz-Profil“
Wer: MINT-Frauen aller Unternehmen

Kick-off Apéro
17.50-18.30

Arbeitsauftrag an TN

Programntag 2: Skill Building-Workshop 2

Datum: Mittwoch, 23. September 2020
Ort: Endress+Hauser Process Solutions AG, Basel
Dauer: 13.15-18.45 Uhr

Was: „Berufliche Ziele – Laufbahnplanung“
Wer: MINT-Frauen aller Unternehmen, & erfahrene MINT-Frauen

1. Austausch mit erfahrenen MINT-Frauen ab 17.00 Uhr

Arbeitsauftrag an TN

Programntag 3: Skill Building-Workshop 3, AG MINT

Datum: Donnerstag, 8. Oktober 2020
Ort: MAN Energy Solutions Schweiz AG, Zürich
Dauer: 13.15-19.00 Uhr

Was: „Karriere-Stolpersteine für Frauen“ Teil 1
Wer: MINT-Frauen aller Unternehmen, & erfahrene MINT-Frauen

AG-MINT (mit erfahrenen MINT-Frauen)

„Unternehmenskultur und Geschlecht – Fokus auf das eigene Unternehmen“ ab 17.15 Uhr

«MINT-Treffen»

Datum: zw. 9. Oktober –
4. November 2020
Dauer: 12.30-14.00
Design: Firmenintern,
1x pro Unternehmen

Was: moderierter Austausch und Diskussion zu Erkenntnissen aus den Skill Building-Workshops
Wer: PL, MINT-Frauen, & MINT-Männer der Unternehmen

Arbeitsauftrag an TN

Programntag 4: Skill Building-Workshop 4

Datum: Donnerstag, 5. November 2020
Ort: Sika AG, Zürich
Dauer: 13.15-18.30 Uhr

Was: „Karriere-Stolpersteine für Frauen“ Teil 2
Wer: MINT-Frauen aller Unternehmen

2. Austausch mit erfahrenen MINT-Frauen ab 17.00 Uhr

Abschluss-Apéro
18.30-19.15

AG Unternehmen II

Datum: 12. November 2020
Dauer: ca. 2 Stunden

Was: Bilanz Teil 1, Vorbereitung Führungskräfte-WS
Wer: PL, Kontaktpersonen der teilnehmenden Unternehmen, Lenkungsgruppe

Programmteil 3

Organisations-Analyse

Sept- Dez 20

Datenstruktur
Mitarbeitende

Programmteil 2 Sensibilisierungsworkshop Führungskräfte/HR

1-Tagesworkshop

Datum: Winter/Frühling 2021
Dauer: 1 Tag
Design: Firmenintern,
1x pro Unternehmen

Wer: Führungskräfte & HR, firmenintern
Was: Workshop „Berufliche Entwicklungssituation Mitarbeiterinnen“

- Wissensgrundlagen (u.A. aus Organisationsanalyse)
- Transfer Ergebnisse aus MINT-Workshops
- Gestaltung beruflicher Chancen für Frauen und Männer
- Erarbeitung Lösungsstrategien
- Ziele und konkrete Massnahmen

Abschlussveranstaltung IMPULSFEST 15. November 2021 @ SBB (Etzelwerk)