

Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen



Eckdaten

- Gegründet 1991, in Zürich
- 2021: 303 Einzelmitglieder, 43 Fördermitglieder

Ziele

- Attraktivität und Vielfalt der MINT-Berufe zeigen und deren Ansehen in der Öffentlichkeit fördern.
- Arbeits- und Rahmenbedingungen für MINT-Frauen verbessern.
- MINT-Nachwuchsförderung von insbesondere Mädchen
- sich mit MINT-Frauen, -Firmen und -Institutionen vernetzen und kooperieren.



AM MARKT BLEIBEN DANK POTENZIALFÖDERUNG.
ZUKUNFT GESTALTEN.
GEMEINSAM.

Das Impulsprogramm
wird ermöglicht von die
finanzielle Förderung
durch

das Eidgenössische Büro
für die Gleichstellung
von Frau und Mann **EBG**

Impulsprogramm
Kultur-Wegweiser

SVIN

SVIN Impulsprogramm

Warum das Programm «Kultur-Wegweiser»?

- Reaktion von SVIN auf der Studie des NFP 60-Projekts „Frauen in Ingenieur-Berufen gesucht und respektiert?“. Die Resultate zeigen deutlich, dass Ingenieurinnen nicht nur generell in Unternehmen der Schweizer Industrie unterrepräsentiert sind, sondern auch in den Führungsetagen.
- Sie zeigen weiter, wie *Unternehmens- und Geschlechterkulturen* mit Praktiken der Personalrekrutierung und -entwicklung in den Unternehmen zusammenhängen und den Berufseinstieg und die berufliche Entwicklung schwierig machen.

Teilnehmende Unternehmen

Im Rahmen des Impulsprogramms «Kultur-Wegweiser» I, II, III, IV, und V

I

- ABB Schweiz AG
- Basler & Hofmann
- ALSTOM Schweiz Ltd. (jetzt GE)
- Pöyry Schweiz AG (jetzt AFRY Schweiz AG)
- Siemens Schweiz AG, Building Technology Division

II

- Accenture AG
- AdNovum Informatik AG
- CREDIT SUISSE AG
- ewz
- Zühlke Engineering AG

III

- Bombardier
- Deloitte AG
- Swiss Life AG

IV

- Axpo Services AG
- Emch+Berger AG Bern
- Gruner Berchthold Eicher AG
- Stadt Zürich Organisation und Informatik
- Super Computing Systems AG

V

- Bühler AG
- Endress+Hauser Process Solutions AG
- MAN Energy Solutions Schweiz AG
- SBB Energie & Infrastruktur
- Sika AG

Ein paar Zahlen

Durchschnittswerte in Prozent teilnehmender Unternehmen

	Anteil Frauen gesamt	Anteil Frauen MINT-Bereich
Durchschnittswerte in %	16.69	13.1

	Anteil Frauen Mitarbeitende ohne Führungsrolle gesamt	Anteil Frauen Mitarbeitende ohne Führungsrolle MINT-Bereich	Anteil Frauen Projektleitung/ mittl. Kader gesamt	Anteil Frauen Projektleitung/ mittl. Kader MINT-Bereich
Durchschnittswerte in %	26.77	19.6	14.4	13.0

	Anteil Frauen Oberes Management Gesamt	Anteil Frauen Oberes Management MINT-Bereich
Durchschnittswerte in %	6.76	3.75

SVIN Impulsprogramm

Ansatz des Impulsprogramms «Kultur-Wegweiser»

- Das Programm unterstützt Unternehmen und ihr Management sowie ihre Führungskräfte, Handlungsstrategien, Arbeitsbedingungen und Laufbahnperspektiven von MINT-Stellen so zu gestalten, dass sie für Frauen und Männer attraktiver werden.
- Zum anderen hilft es Frauen mit MINT-Ausbildungen bei der Planung und Gestaltung ihrer Karriere und fördert den Austausch zwischen Nachwuchskräften und erfahrenen Managerinnen und Fachexpertinnen

SVIN Impulsprogramm

Ablauf und Gliederung von «Kultur-Wegweiser»

Programmablauf

Das Impulsprogramm "Kultur-Wegweiser" läuft über einen Zeitraum von rund 1 Jahr (z.B. März - März).

Das Impulsprogramm kombiniert

1. einen «Skill-Building»-Programmteil mit Elementen von Peer-Austausch und Mentoring (MINT-Frauen, erfahrene MINT-Frauen und MINT-Männer)
2. Je Firma einen Workshop zur Sensibilisierung von Führungskräften, Management und HR
3. eine Organisationsanalyse.

IMPULSPROGRAMM



SKILL-BUILDING & MENTORING

4 Skill-Building Workshops:

„Mein Portfolio – Standortbestimmung und Kompetenz-Profil“

„Berufliche Ziele – Laufbahnplanung“

„Karriere-Hürden“ (Teil 1)

+ „Unternehmenskultur und Geschlecht – Fokus auf das eigene Unternehmen“

„Karriere-Hürden“ (Teil 2)

Mentoring als parallele Aktivitäten:

MINT - Austausch
(MINT-Frauen & Erfahrene MINT-Frauen)

MINT - Treffen
(MINT-Frauen & MINT-Männer)



ORGANISATIONS- ANALYSE

Daten-Struktur Mitarbeitende

Online- Befragung der MA aus dem MINT Bereiche (anonymisiert)



SENSIBILISIERUNG

Wissensgrundlagen

Transfer aus Skill-Building

Gestaltung von Lösungsstrategien zur Förderung der Attraktivität der Arbeit für MINT-Fachkräfte

Ziele und Massnahmen



IMPULS- FEST

INNOVATION des Programms :

Der «Kultur-Wegweiser» löst bei Führungskräften, HR Fachpersonen und MINT-Mitarbeitenden einen IMPULS aus, sich mit dem Thema Chancengleichheit auseinanderzusetzen und ihre Unternehmenskultur zu hinterfragen.

BESCHREIBUNG:

Das 12-monatige Programm wird mit jeweils 5 Unternehmen parallel durchgeführt.

MINT-Frauen am Beginn ihrer Laufbahn
Die nächste Generation wird fit gemacht. MINT-Frauen arbeiten gemeinsam in Workshops an ihrer aktuellen und zukünftigen beruflichen Situation. Hürden und Chancen im technischen und männlich geprägten Umfeld werden thematisiert und eigene Kompetenzen gestärkt.

Grundlageninformationen (Facts&Figures)
Daten zur Mitarbeitendenstruktur und Aktivitäten im Bereich Diversity werden zusammengetragen und mittels Online-Befragung werden Mitarbeitende zu Ihrer Wahrnehmung befragt.

Führungskräfteworkshop
Führungskräfte aller Stufen und HR werden für genderwirksame Aspekte ihrer Unternehmenskulturen sensibilisiert. Sie setzen sich firmenintern an einem eintägigen Workshop mit den Erkenntnissen aus dem Skill-Building Programm und Daten aus der Organisationsanalyse auseinander. Vorschläge für konkrete Massnahmen werden festgesetzt.

Ein Grund zum Feiern
Das Programm schliesst mit einem Fest ab. Ziel: Hürden für jede Person und Massnahmen für jedes Unternehmen werden im Plenum mit allen fünf Unternehmen reflektiert.

Auf einem Blick

Im Impulsprogramm «Kultur-Wegweiser» arbeitet SVIN:

- mit max. 5 Unternehmen (pro Durchführung)
- mit bis zu 30 MINT-Frauen
(4-7 Frauen pro Unternehmen)
- mit bis zu 25 MINT-Männern
(4-5 Männer pro Unternehmen)
- mit bis zu 50 Führungskräften und HR-Verantwortlichen
(6-10 Führungskräften pro Unternehmen)
- über einen Zeitraum von einem Jahr

Fazit

Die wichtigsten Erkenntnisse

Aus Blickwinkel der Organisation:

- Koordinationsrolle der SVIN-Geschäftsstelle als Drehscheibe für alle Belange, die die Teilnehmenden sowie die Unternehmen betreffen.
- Das fachliche Know-How der SVIN: wir wissen von wovon wir sprechen.
- Das GROSSE Engagement der SVIN: eine Herausforderung.
- Die Unternehmen suchen eine Weiterbegleitung durch die SVIN; nicht alle Unternehmen zeigen sich emanzipiert.

Schlüsselfaktoren:

- Die Verantwortung für Unternehmenskultur bei den Führungskräften/der Unternehmensleitung anzusiedeln.
- Professionelle Besetzung der Workshopleitungen, Vertrautheit mit technischem Umfeld, Fachwissen Karriereplanung / Unternehmensführung.

Input OIZ

Resultate aus der Teilnahme am «Kultur-Wegweiser»

Agenda

- Wer war dabei
- Unsere Beobachtungen und Erfahrungen
- Die drei grössten Hemmnisse
- Lösungsansätze
- Fazit



Alejandra Iteal (OIZ)

Vielen Dank für die Einladung. Leider kann ich aus privaten Gründen an dem heutigen Anlass nicht teilnehmen.

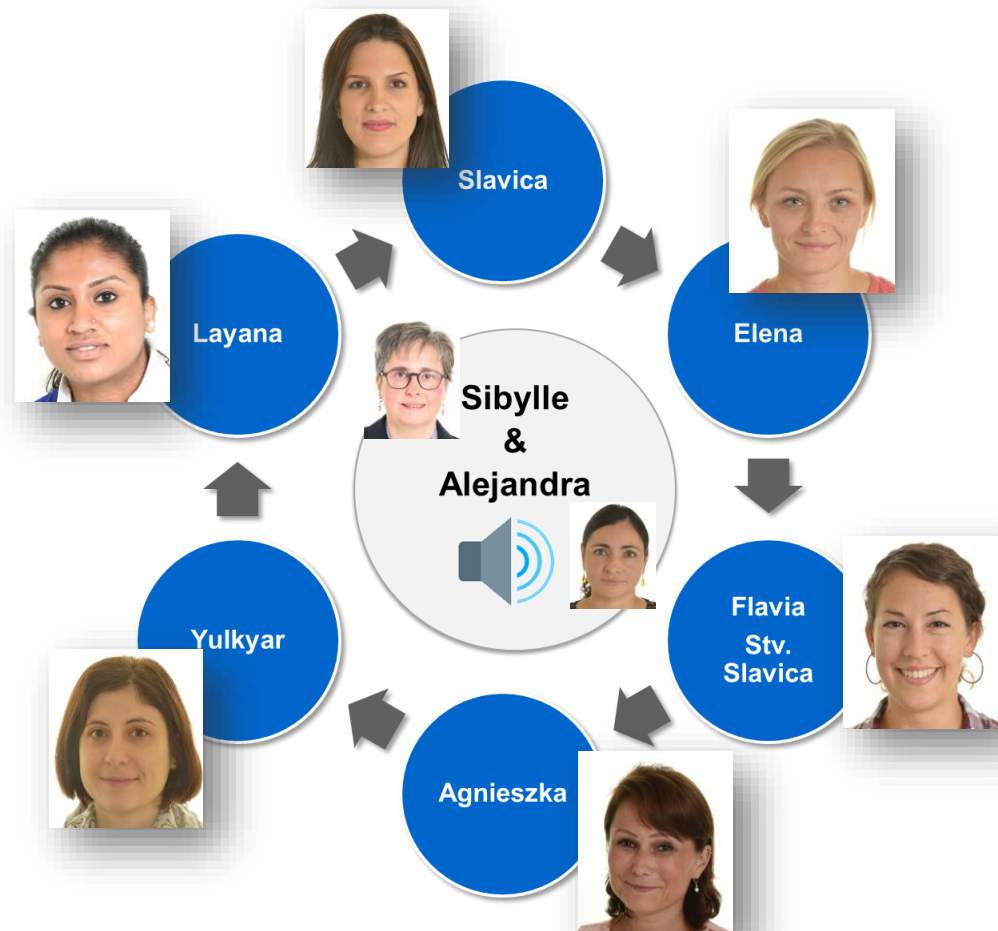
SVIN wird den Teil von OIZ heute präsentieren.

SVIN

SCHWEIZERISCHE VEREINIGUNG DER INGENIEURINNEN

Wer war dabei

Im 2019 beteiligten sich acht "MINT-Frauen" der OIZ am Programm "Kultur-Wegweiser" der SVIN

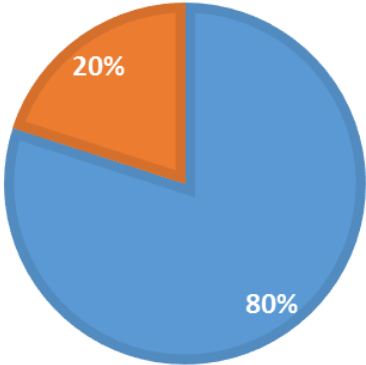


Verteilung Frauen und Männer in der OIZ im MINT-Bereich

Stand Sommer 2019

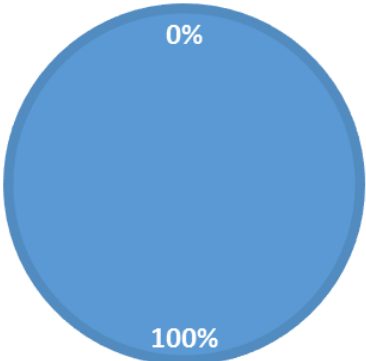
GL MINT BEREICH

■ Männer ■ Frauen



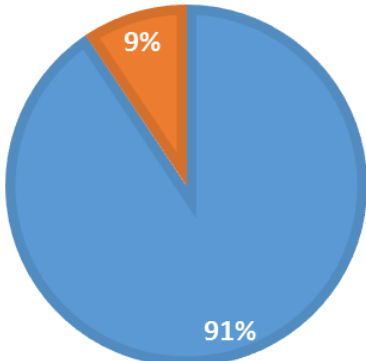
ABTEILUNGSLEITUNG MINT

■ Männer ■ Frauen



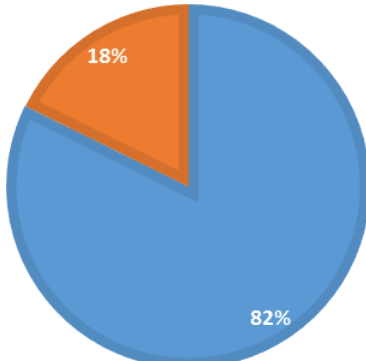
TEAMLEITUNG MINT

■ Männer ■ Frauen



FACHKADER MINT

■ Männer ■ Frauen



In Sachen Gleichstellung machen wir schon einiges gut



- Systematische Lohngleichheit gewährleistet.
- Die OIZ fördert die Gleichstellung (Bspw. SVIN-Programm).
- Die Fachstelle für Gleichstellung setzt sich dafür ein, dass niemand diskriminiert wird.
- Teilzeit ist in der Stadtverwaltung weit verbreitet - die Hälfte der Angestellten arbeitet Teilzeit, knapp ein Drittel (27%) davon sind Männer, rund zwei Drittel (69%) Frauen.
- Die OIZ bietet wo immer möglich ein flexibles Arbeitszeitmodell (Ausnahmen, wie z.B. ServiceDesk).

Beispiele, was die berufliche Entwicklung von Frauen aktuell noch hemmen kann



- Frauen sehen sich oft nicht als Leader, trauen sich zu wenig zu, haben zu geringe Ambitionen - Sie reden oft nur von jenem Teil einer Aufgabe, den sie nicht beherrschen, während Männer von dem reden, was sie können.
- Frauen bewerben sich erst auf eine höhere Position, wenn sie die Anforderungen vollständig erfüllen. Männer haben mehr Mut zur Lücke.
- Hierarchisches Führungsmodelle können ein Hindernis sein.
- Vereinbarkeit von Familie und Job kann nicht optimal umgesetzt werden (zu wenig Job-sharing / entsprechende Arbeitsmodelle).
- In einer Führungsposition Teilzeit zu arbeiten wird wenig gefördert.

Drei identifizierte Hemmnisse



- Selbstverständnis der Frauen






- Männliche Blocker



- Familie ≠ Karriere



Wo sehen wir Lösungsansätze um etwas zu bewegen?

			
1. Chancengleichheit / Sensibilisierung der Führung	●	●	●
2. Entwicklung und Umsetzung eines Talent Management Programms	●	●	
3. Mentoring-Programm & Internes Skills Management	●		●
4. Förderung von flexiblen Arbeitsmodellen wie auch Teilzeit über alle Führungsstufen und -level			●
5. Regelmässiger Austausch unter Frauen (Vertretung durch Frauen mit Vorbildfunktion)	●		●

Im Kultur-Wegweiser Programm beschlossene Massnahmen

Sensibilisierung der Führungskräfte

- z.B. zum Thema machen an einem Kaderworkshop
- Thema bei Neueintritt von Führungskräften

Talentmanagement, Mentoring und Skills Management

- Einführung eines Skills Management mit dem Ziel ein Talentmanagement zu unterstützen
- Ein Mentoring Programm speziell für Frauen
- Abschlüsse aus Ausbildungen publizieren

Förderung von Flexiblen Arbeitsmodellen

- Grundsätzlich schon möglich, analysieren was noch fehlt
- Neue Modelle ausprobieren (z.B. 3 MT Teilzeit)
- Führungskräften die Möglichkeit geben, ihre Motive zu reflektieren
- Statements der GL zu mehr Flexibilität

Regelmässiger Austausch unter Frauen

- Z.B. gemeinsam Mittagessen
- Networking mehr ausbauen
- Evtl. einmal einen gemeinsamen Input zu einem Thema für MINT Frauen an einer Mittagssession

Bisher umgesetzte Massnahmen

Wir sind unterwegs, doch aufgrund der Covid-Einschränkungen teilweise etwas langsamer als geplant.

Sensibilisierung der Führungskräfte

- z.B. zu ... shop
- Thema ...

Passiert über
Kaderveranstaltungen

Talentmanagement, Mentoring und Skills

- Rollenmodelle der OIZ wurden mit Skills ergänzt; die Förderung erfolgt direkt in der Linie mit Unterstützung HR.
- ...
- ...

Förderung von Flexiblen Arbeitsmodellen

- ... ehlt
- ...
- ...
- ...
- Statements der GL zu mehr Flexibilität

Seit letztem Jahr war durch Covid vermehrt Homeoffice möglich.

Regelmässiger Austausch unter Frauen

- Anlässe haben stattgefunden.
- Aufgrund der Covid-Massnahmen fand ein Apéro im Januar 2021 virtuell statt.
- ... na

Besten Dank



Stadt Zürich

Organisation und Informatik

SVIA

SCHWEIZERISCHE VEREINIGUNG DER INGENIEURINNEN