



**AM MARKT BLEIBEN DANK POTENZIALFÖDERUNG.  
ZUKUNFT GESTALTEN.  
GEMEINSAM.**

## **Kultur-Wegweiser**

---

Brigitte Manz-Brunner  
Geschäftsführerin SVIN

# 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.

# Skill-Building & Mentoring

Die nächste Generation wird fit gemacht

---

## Das Skill-Building-Programmteil (4 Workshops) kombiniert:

- Elemente von Peer-Austausch
- Mentoring MINT-Frauen und erfahrene MINT-Frauen
- MINT-Treffen, ERFA zwischen MINT-Frauen und MINT-Männern

## Resultate aus 3 Durchführungen:

- 12 Workshops à jeweils 5 bis 7 Std mit 75 MINT-Frauen.
- 8 MINT-Treffen à jeweils 2 Std mit 40 MINT-Männern und 40 MINT-Frauen.

## Erfahrungen:

- Über alle Firmen hinweg ist der offene Austausch und die ehrlichen sowie konstruktiven Diskussionen sehr geschätzt.

# Führungskräfteworkshop

Die Führung wird für genderwirksame Aspekte fit geschult

---

## Der Führungskräfteworkshop hat zum Ziel:

- Die Führungskräfte für genderwirksame Aspekte ihrer Unternehmenskulturen zu sensibilisieren. Sie setzen sich mit den beruflichen Vorstellungen der am Programm teilnehmenden MINT-Fachkräfte auseinander.
- Danach werden Massnahmen für die Unternehmung erarbeitet.

## Resultate aus 3 Durchführungen:

- 12 Workshops à jeweils 1 ganzen Tag: über 100 Führungskräfte, Manager und HR haben insgesamt die WS besucht.

## Erfahrungen:

- Es wird geschätzt, dank des Impulsprogramms mit einem Unternehmensbereich in Kontakt zu kommen, mit dem sie bei ihren sonstigen Diversity-Aktivitäten noch keinen grossen Kontakt hatten.

# OUR REFERENCES

## Statements von teilnehmenden Unternehmen

---

«Dank dem Impulsprogramm habe ich realisiert, wie wichtig es ist, ein Vorbild für jüngere Berufskolleginnen in meiner Funktion als Führungskraft zu sein.»

*Erfahrene MINT-Frau*

«Das Programm hat mich in meinem bisherigen Weg gefestigt, mein Auftreten reflektiert und meine Wahrnehmung geschärft. Habe tolle Persönlichkeiten kennengelernt – eine tolle Erfahrung. Danke SVIN!» *MINT-Frau*

«Es hat mich überrascht, welche Hemmnisse für Frauen meine Arbeitskolleginnen und- Kollegen angesprochen haben.» *MINT-Mann*

«Das Programm eröffnete uns neue wertvolle Aspekte einer gender-gerechten Kommunikation und bestätigte uns in unserer Weise, wie wir Mitarbeitende entwickeln.» *CEO Unternehmen*

# Fazit

## Die wichtigsten Erkenntnisse

---

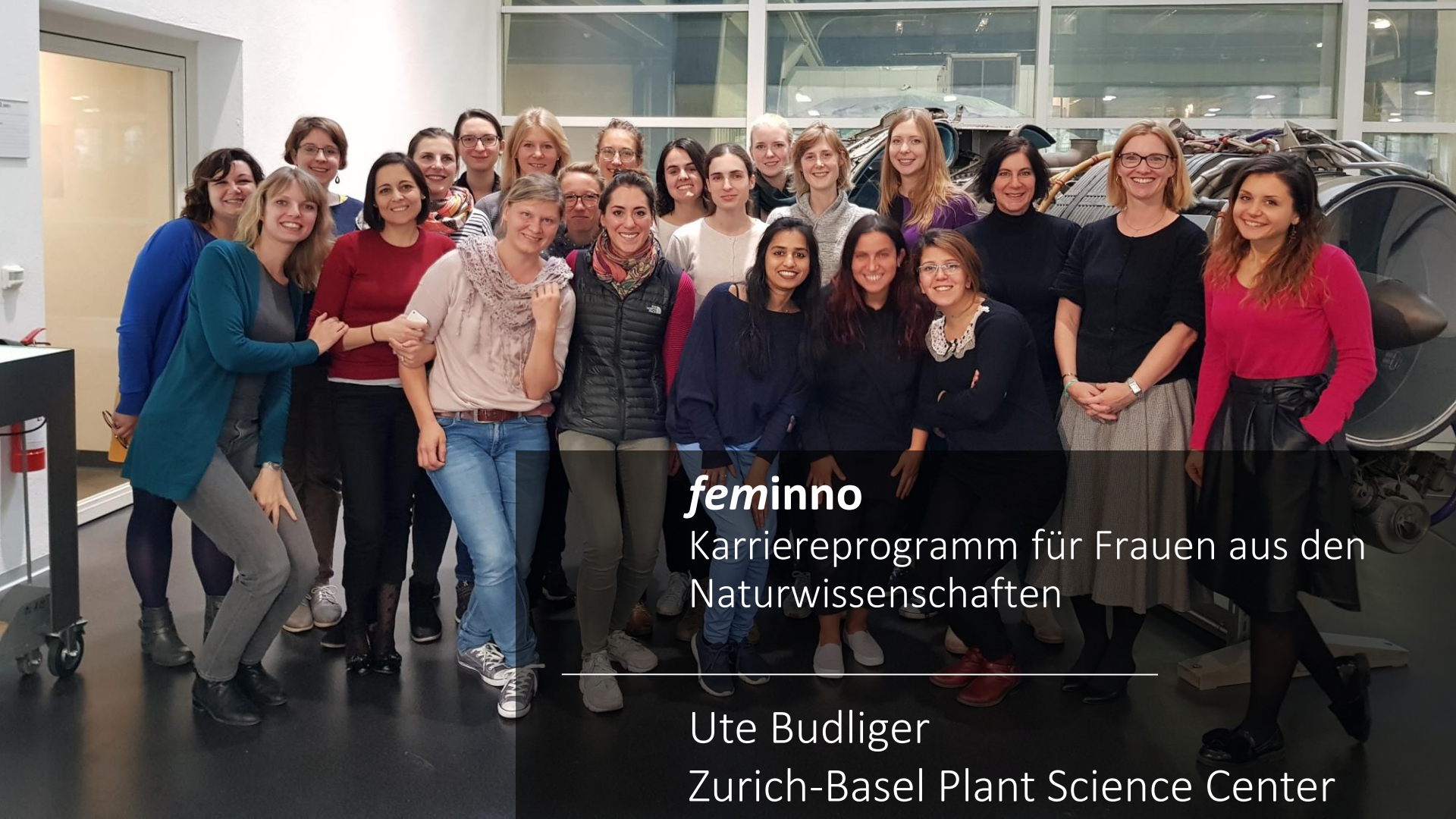
### Aus Blickwinkel der Organisation:

- Koordinationsrolle der SVIN-Geschäftsstelle als Drehscheibe für alle Belange, die die Teilnehmenden sowie die Unternehmen betreffen.
- Das fachliche Knowhow der SVIN: wir wissen von WAS wir sprechen.
- Das GROSSES 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.

Life Science Zurich – Universität Zürich & ETH Zürich  
Gleichstellung – Universität Zürich & Universität Basel  
Career Services – Universität Zurich



**feminno**

Karriereprogramm für Frauen aus den  
Naturwissenschaften

Ute Budliger  
Zurich-Basel Plant Science Center

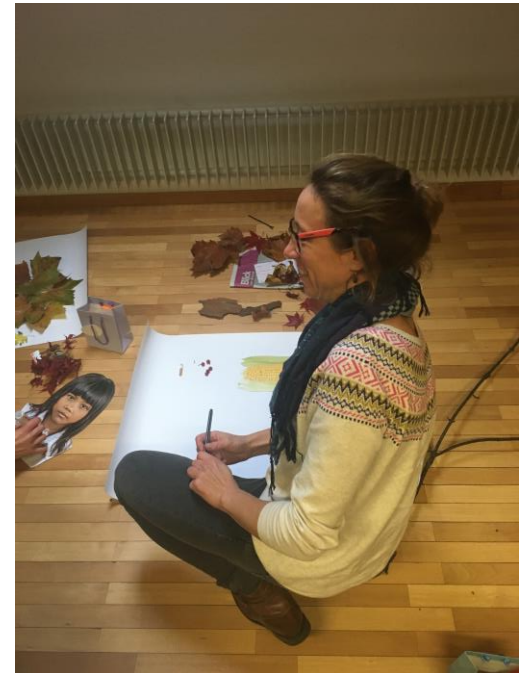
# Verabschiede dich von Angst und Unsicherheit!

Innovation zwischen Hochschule und Privatwirtschaft

---

6- monatiges Karriereprogramm mit 12 Präsenztagen  
33 Frauen in 2018/2019

- Karriere-Retraite
- Innovationsseminare
- Kompetenztrainings
- Lunch Talks
- Firmenbesuche und Exploratory Workshops
- **Rollenmodelle**





# Raum für Innovation

Den Ideenmuskel trainieren!

---

- Diversität
- Kreativität
- Expertise
- Know-how
- Network
- Zeit
- Spass

Die Entstehung von Ideen früh wecken und fördern!  
Netzwerk mit EntrepreneurInnen



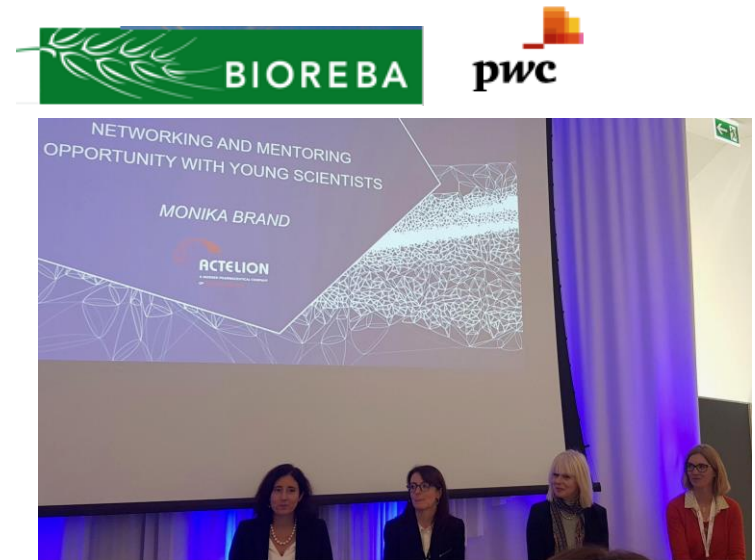
# Firmenbesuche

Das eigene Talent erkennen.

---

- Networking
- Mentoring
- Firmenverständnis
- Mitarbeitersuche
- Partner für Innovation

> WANTED! Frauen in Führungspositionen!



**Lonza**



LimmaTech  
Biologics  
— better technology for better health —

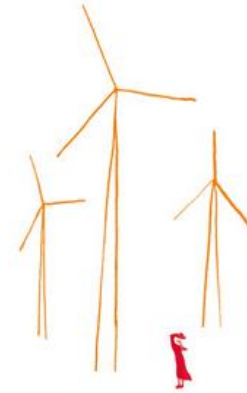
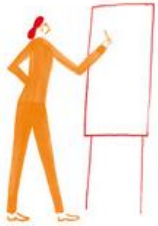
fenaco

# Fazit

Die wichtigsten Erkenntnisse werden in einem Leitfaden veröffentlicht

---

1. Potenzial verstehen
2. Ideen früh fördern
3. Intensives Mentoring ermöglicht Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Start-up)
4. Industriepartner grosses Interesse
5. **Wirkung schon nach 4 Monaten!**
6. Komposition aus Seminaren, Kompetenztrainings und Erfahrungsaustausch ideal!
7. *feminno* sollte weitergeführt werden



## Situation der Berufsfrauen im Umweltbereich

Analyse, Handlungsbedarf und  
Handlungsmöglichkeiten

---

Heidi Mück  
FachFrauen Umwelt ffu-pee



# Berufliche Gleichstellung in der Umweltbranche

## Bestandesaufnahme

---

### Studie zur Situation der Berufsfrauen im Umweltbereich

- Analyse bestehender Daten
- Umfrage bei Arbeitnehmenden
- Umfrage bei Arbeitgebenden
- Vertiefende Interviews
- Diskussion in Fokusgruppen

### Abklärung Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten

- Vertiefende Interviews
- Diskussion in Fokusgruppen
- Workshop mit externen Beteiligten

# Studie zur Situation der Berufsfrauen im Umweltbereich

Mehr Möglichkeiten für Frauen in grossen Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen

---

## Erkenntnisse aus der Studie

- Klassischer Umweltmarkt: Frauenanteil 10 – 20% / Erweiterter Umweltmarkt: Frauenanteil 25 – 60%
- Stereotype Berufswahl aufgrund fehlender alternativer Rollenmodelle
- Starke Unterschiede im Beschäftigungsgrad von Frauen und Männern
- Betriebliche Gleichstellung in KMU ist abhängig von der Haltung der Vorgesetzten

## Erkenntnisse für ffu-pee

- Sehr guter Rücklauf auf Online-Umfragen bei Arbeitnehmenden
- Hoher Aufwand nötig, um Arbeitgebende zu kontaktieren/motivieren

# Abklären Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten

Es gibt weiterhin viel zu tun!

---

## Handlungsbedarf

- Berufswahl und Rekrutierung
- Arbeitszeitmodelle
- Laufbahn / Karriere
- Strukturell und politisch: Vereinbarkeit Beruf und Familie, Massnahmen im Bereich Lohngleichheit

## Erkenntnisse für ffu-pee

- Soundingboard, Fokusgruppen und Workshops mit externen Beteiligten: Wichtige Inputs, jedoch hoher Aufwand für Organisation/Koordination
- Folgeprojekte

# Fazit

## Die wichtigsten Erkenntnisse

---

1. Berufswahl in den Umweltberufen ist klar geschlechtsspezifisch strukturiert
2. Rekrutierung ist zu wenig auf Frauen ausgerichtet
3. Bedarf bei Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Lohn, Karrieremöglichkeiten etc.) deckt sich mit dem Bedarf in anderen Branchen
4. Aufwand für Befragungen ist hoch, insbesondere bei Befragung der Arbeitgebenden



**Berufsfrauen  
im Umweltbereich:**  
Karriere, Familie, Teilzeit, Lohn

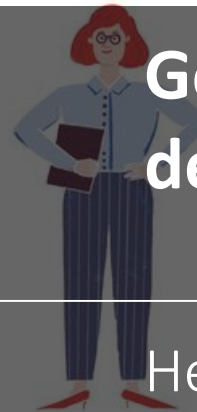


FachFrauen Umwelt  
Professionnelles En Environnement **ffu-pee**





# Gendergerechte Entwicklung der Umweltberufe



---

Heidi Mück  
FachFrauen Umwelt ffu-pee



# Umweltberufe für Frauen und Mädchen attraktiver machen

Berufsmarketing, Berufsberatung, Elternarbeit, Sensibilisierung

---

## Beratung und Zusammenarbeit mit OdA Umwelt

- Genderbeauftragte überprüft Kommunikationsmittel auf ansprechende Text- und Bildsprache für **Frauen und Männer** und erstellt internen Leitfaden

## Sensibilisierung von Berufsberatenden, KMU sowie Jugendlichen und Eltern

- Information Berufsberatende über Umweltberufe und die dafür erforderlichen Kompetenzen mit Checkliste zur Überprüfung der eigenen Beratungspraxis
- Information über Zukunftsberufe Umwelt für Jugendliche und Eltern
- Anregungen für die Schaffung eines attraktiven Arbeitsumfelds für **Frauen und Männer** mit Praxisbeispielen

# Beratung und Zusammenarbeit mit OdA Umwelt

Lieber konkrete Aktionen nach Aussen als interne Änderungen

---

## Ergebnisse für Zusammenarbeit

- Umweltberufsverbände ziehen an einem Strick
- Aus Zusammenarbeit am Projekt entstanden neue Ideen
- Gemeinsame Teilnahme am Nationalen Zukunftstag
- Information für Jugendliche und Eltern

## Stolpersteine zu Beginn

- Gewisse Vorbehalte gegenüber tiefgreifenden Änderungen
- Interner Leitfaden: Diskussionsbedarf hoch

# Sensibilisierung von KMU, Berufsberatenden, Jugendlichen, Eltern

## Auf die Mischung kommt es an!

---

### Erkenntnisse

- Checkliste verbinden mit Informationen über Umweltberufe
- Anregungen für KMU verbinden mit Praxisbeispielen
- Informationsbroschüren verbinden mit Direktkontakt

### Schwierigkeiten

- Zugang zu KMU im Umweltbereich

# Fazit

## Die wichtigsten Erkenntnisse

---

1. Kombination interne Massnahmen und externe Aktivitäten hat sich bewährt
1. Sensibilisierungsarbeit ist anspruchsvoll: Es braucht den gelungenen Mix und die richtigen Kontakte
1. Die Umweltbranche ist sehr dynamisch, Fortsetzungsprojekte sind deshalb wichtig und nötig



Gendergerechte Entwicklung  
der Umweltberufe



FachFrauen Umwelt  
Professionelles En Environnement **ffu-pee**