

Diversity in der Bosch Gruppe



Vielfalt ist unser Vorteil!

Gewinnung und Förderung von Frauen in technischen Berufen

Valerie Keppel

Human Resources Development, Bosch Thermotechnik GmbH





Diversity im Unternehmen

1. Warum wir uns dem Thema widmen





Warum wir uns dem Thema widmen

Der **gesellschaftliche Wandel** verändert unser Geschäftsumfeld und verlangt nach Reaktionen.



Globalisierung



Demographischer Wandel



Fachkräftemangel



Sich verändernde Geschlechterrollen



Warum wir uns dem Thema widmen

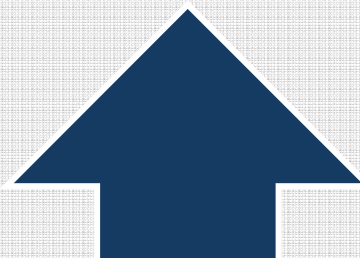
Wissenschaftliche Studien zeigen: Diversity ist den Einsatz wert!



Quelle: Hewlett/
Marshall/ Sherbin,
Harvard Business
Review, Dezember
2013

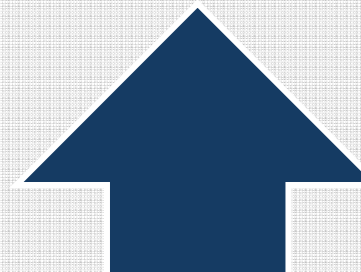
* von vielfältigen
gegenüber
homogenen
Unternehmen

Wachstum des Marktanteils



um 45% erhöhte
Wahrscheinlichkeit *

Erschließung neuer Märkte



um 70% erhöhte
Wahrscheinlichkeit *



Diversity in der Bosch Gruppe

Was passiert, wenn ich Vielfalt richtig einsetze



Ihr Auto in beige?

- in Japan: „wirkt beruhigend und heilend“
- in Deutschland „langweilig und bieder“

Lokale Märkte



Verschiedene Zielgruppen

Die Innovation: Bosch Ixo?

Der kleine handliche **Akku-Schrauber** ist mit 11 Millionen das meist verkaufte Elektrowerkzeug der Welt.



1932 Clara Ritter: **Schokolade für die Sportjacke?** Ja!

Verschiedene Perspektiven



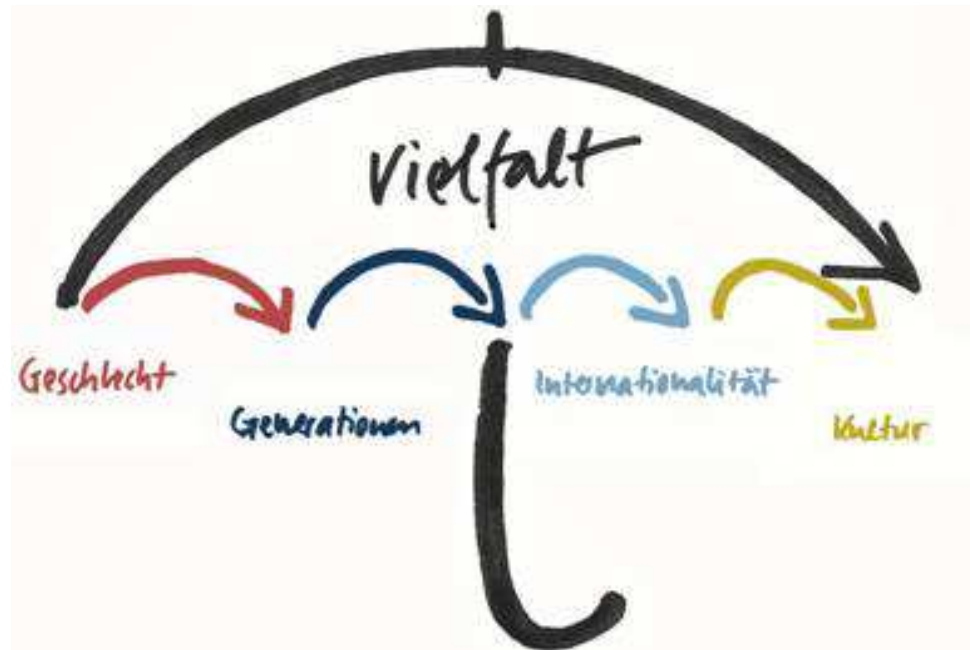
Diversity bei Bosch

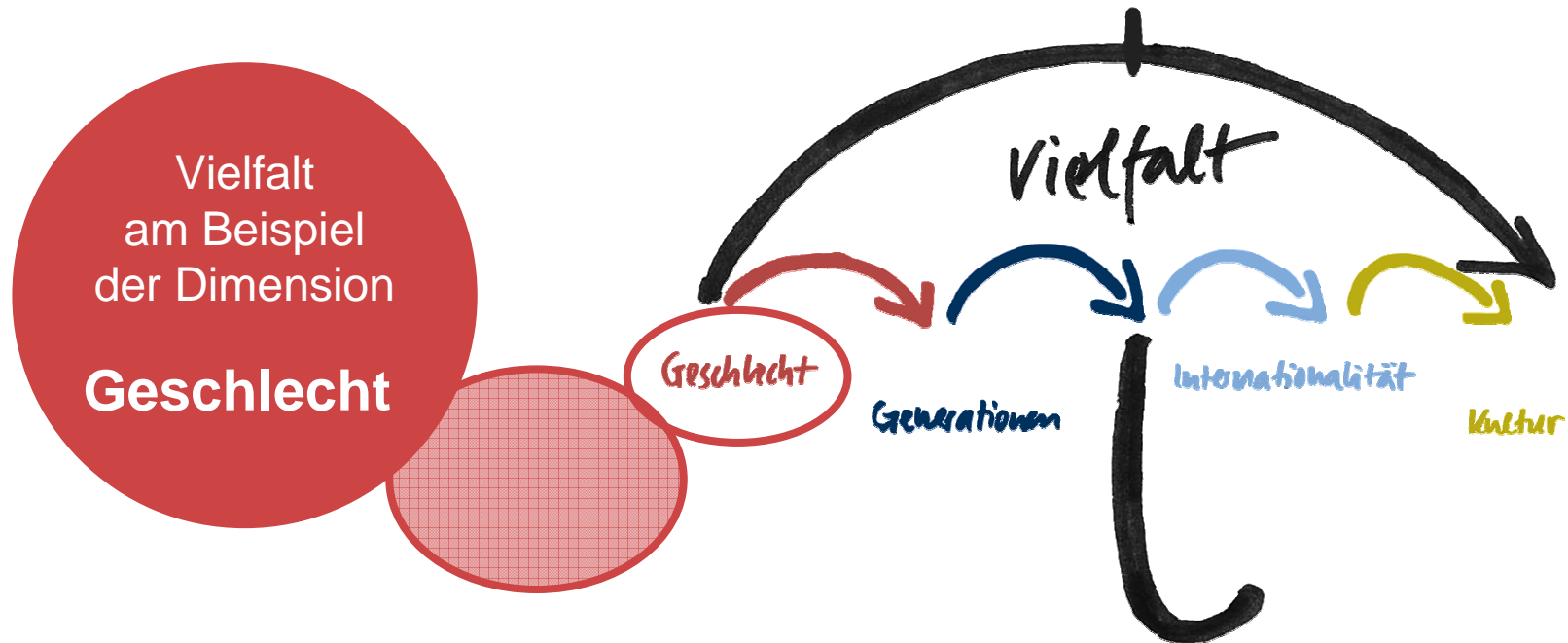
2. Was wir unter Diversity verstehen



Diversity in der Bosch Gruppe

Dimensionen von Diversity bei Bosch

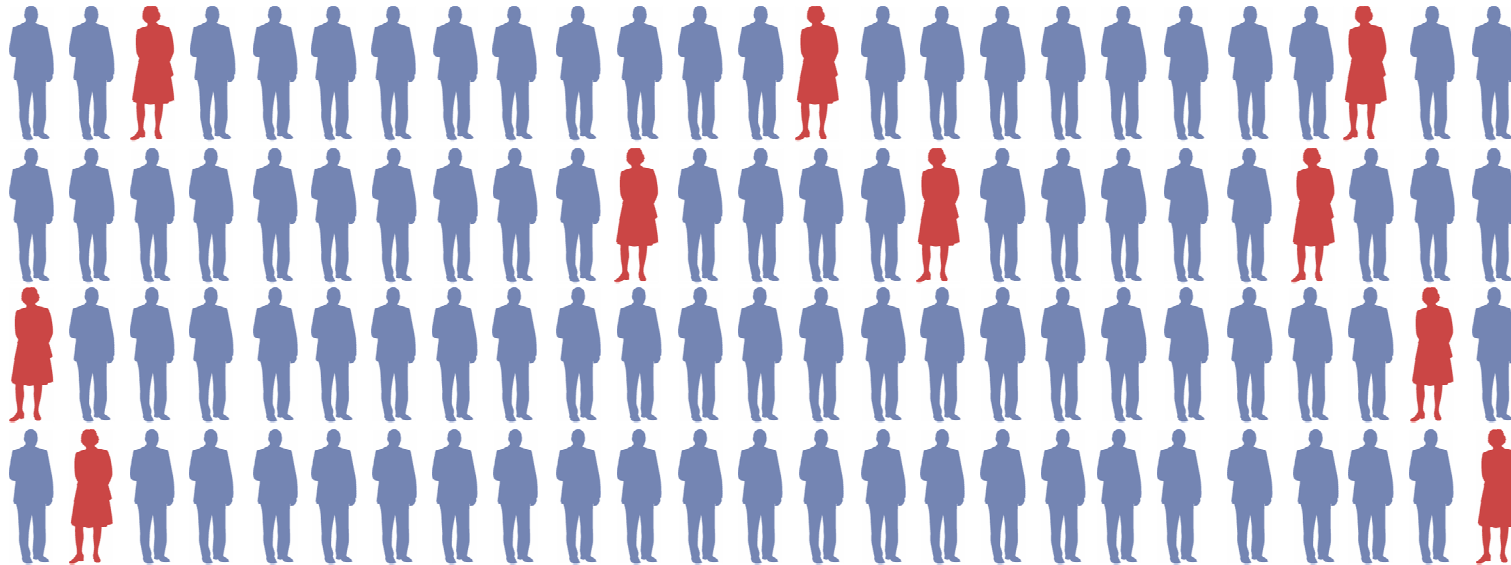




Diversity in der Bosch Gruppe

Frauenanteil 2013 in der Bosch-Gruppe DE:

Jede zehnte Führungskraft ist eine Frau; Status: 01.01.2014



Quelle: C/PJ-BHS4, ohne BSH ZFLS



Diversity bei Bosch

3. Wie wollen wir Frauen für uns gewinnen?



Diversity in der Bosch Gruppe

Engagement in der Frühförderung MINT

Girls Campus

Kooperation von Robert Bosch Stiftung und Robert Bosch GmbH

Ziel: Mädchen für Naturwissenschaften und Technik begeistern und sie für entsprechende Studiengänge und Berufe zu interessieren.

Beschreibung: einjähriges Seminarprogramm für Schülerinnen an Gymnasien (Klasse 10) in Stuttgart und Umgebung – ca. 35 Schülerinnen pro Runde.



Wissensfabrik

KiTec – Kinder entdecken Technik

Kinder für Technik begeistern: handlungsorientiert, problemlösungsorientiert (Schüler als „Entdecker“), praxisorientiert (Alltagsbezug für die Schüler), Neurowissenschaftlich orientiert.

In den Themenfeldern: Elektrotechnik, Fahrzeugtechnik, Bautechnik mit Modellkonstruktionen und Produktionstechnik (Holz und Metall biegen, schneiden, bohren,...).

Weitere Aktivitäten der Wissensfabrik:

→ NaWi – geht das?

→ NaWi plus

→ Vom Klein-Sein zum Einstein

Wissensfabrik 
Unternehmen für Deutschland



Netzwerk Femtec

Femtec.

Ziel:

- junge Menschen für die Ingenieur- und Naturwissenschaften begeistern
- die beruflichen Einstiegs- und Aufstiegschancen von Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen nachhaltig verbessern
- ein starkes Netzwerk zwischen Wissenschaft und Wirtschaft zur Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses bilden.

Kooperierende Unternehmen:

ABB, Bosch, Porsche, ThyssenKrupp, EADS, Telekom, Daimler, EnBW, eon, bp & kooperierende Universitäten und Hochschulen

Cyber Mentoring

...im Rahmen der MINT-Initiative

Virtuell gesteuertes Mentoring zwischen Ingenieurin und Studentin eines technischen Studiengangs.

Ziel:

- Austausch und Wissenstransfer von Mentor/in und Mentee (Arbeitsumgebung, -themen, aktuelle wissenschaftliche Diskurse, Fortschritte)
- Netzwerke zwischen Wissenschaft und Wirtschaft initiieren und erweitern



Diversity in der Bosch Gruppe

Wo sind wir extern unterwegs?



genderdax®
Top Unternehmen für hochqualifizierte Frauen
...und weitere externe Gremien



www.bosch-career.de/diversity





Diversity bei Bosch

4. Wie wollen wir Frauen fördern?



Diversity in der Bosch Gruppe

Diversity Qualifizierung Portfolio

Führungskräfte

- Diversity Workshops
- Diversity Lernstatt (Werkstatt-FK), DE
- Genderkompetenz Workshop
- Gender Talk: effektiver Führen mit Genderkompetenz (LeaD, SL1)
- Mentoren Schulung
- Integration in Management Development Programs



Frauen

Business Women's Program



- BWP Seminare (oT-SL2)
- International Business Women's Campus (SL1, SL2)
 - > April 2013, Deutschland
 - > Herbst 2013, Asien
- Mentoring Programme
 - > Cross Company
 - > Bosch Cross
 - > in den Förderkreisen
 - > an den Standorten



Business Women's Program

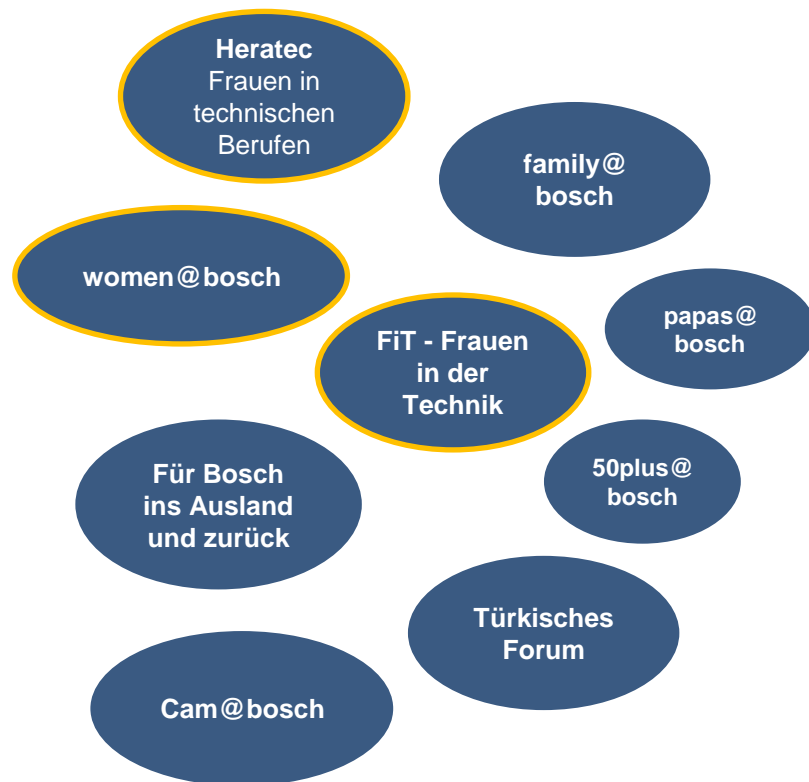


- Führungskompetenz und eigener Führungsstil
- Erfolgreich durch Selbstmarketing
- Macht und Kommunikation
- Führungswerkstatt Karriereplanung
- Systemverständnis – Wirkkraft erhöhen
- Verhandlungsperformance steigern
- Potentiale erkennen: Ziele setzen und souverän auftreten
- International Business Women's Campus



Diversity in der Bosch Gruppe

Mitarbeiternetzwerke



- **Netzwerken und Austausch zu verschiedenen Themen**

- **Netzwerkveranstaltungen und Aktivitäten:**

- > „Führen Frauen anders?“ (heratec)
- > „Die Shaolin Strategie in der Führung“ (w@b Forum)
- > Mentoring for Young Professionals (Türk. Forum)
- > ...

- **Engagement in Bosch Aktivitäten zu Diversity und auf Messen:**

- > Vermittlung von Kinderbetreuungsdienstleitung und Elder Care (family@bosch)
- > WoMenPower, Hannover (heratec)
- > women&work, Bonn (heratec)
- > ...





Diversity bei Bosch

5. Wie sollten die Rahmenbedingungen und die Arbeitskultur aussehen?



Diversity in der Bosch Gruppe

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Arbeitgeberattraktivität,
Mitarbeiterzufriedenheit und
Mitarbeiterbindung steigern

**Flexibles
Arbeiten**



**Kinder-
betreuung**



**Angebote für
Familien**



Pflegezeit



**Dual Career
Couples**



Kulturwandel anstoßen

Ziel: flexible und familienbewusste Arbeitskultur

(z.B. durch MORE@Bosch, Leitlinien für eine flexible & familienbewusste Arbeitskultur)

Zusammenarbeit mit aktiven ehrenamtlichen Netzwerken bei Bosch z.B.
family@bosch, papas@bosch





Diversity bei Bosch

6. Und der Beitrag der Frauen? Ihr Beitrag?



Wichtige Strategien für die eigene Karriere

- ✓ Wirklich wollen und zeigen!
- ✓ Die Gestaltung der Karriere selbst in die Hand nehmen
- ✓ Sich große Ziele setzen
- ✓ Sich etwas zutrauen, Mut zum Risiko zeigen, Schritte ins Ungewisse wagen
- ✓ vor lauter Arbeit nicht das Networking vergessen!



Haben Sie Mut, Ja zu sagen!

Diversity in der Bosch Gruppe

Vielen Dank!!

Vielfalt ist unser Vorteil

BOSCH
Technik für Leben

Vielfalt ist unser Vorteil. Vielfalt ist unser starker und wichtiger Erfolgsfaktor im globalen Wettbewerb. Und Vielfalt heißt auch Geschwindigkeit: Vielfalt bedeutet, in vielfältigen und komplexen Situationen die besten Lösungen zu finden. Wir haben unser ganzes Potenzial, auch bei vielfältigen Führungs- und Arbeitsstellen über den Tag hinweg zu realisieren.

Diversity is our advantage. Diversity is one of our important success factors in the global competition. And diversity has many faces. That is why it is important to integrate ideas from across the age, gender or internationalities. The true advantage of our entire potential, because with diverse leadership and working cultures we will stay successful.

Weitere Informationen finden Sie unter:

www.bosch-career.com/diversity

Diversity in der Bosch Gruppe

Back-up



Diversity in der Bosch Gruppe

Leitlinien für eine flexible und familienbewusste Arbeitskultur

1. Individuelle Lösungen

Die flexible Gestaltung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes kommen familiären und betrieblichen Bedürfnissen entgegen. Daher suchen wir gemeinsam nach individuellen Lösungen, von denen beide Seiten profitieren.

2. Mobiles Arbeiten

Viele Aufgaben müssen nicht zwingend am Arbeitsplatz erledigt werden. Um familiäre Verantwortungen und Berufstätigkeit vereinbaren zu können, unterstützen wir deshalb, wo möglich, mobiles Arbeiten.

3. Schneller Wiedereinstieg

Um nach familiären Auszeiten den schnellen Wiedereinstieg zu erleichtern, ermöglichen wir, sofern mit der Arbeitsaufgabe vereinbar, auch Teilzeitbeschäftigungen mit gegebenenfalls geringem Stundenumfang.

4. Ergebnisorientierung

Wir wollen unsere Führungskultur dahingehend weiterentwickeln, dass nicht die Präsenz der Mitarbeiter entscheidend ist, sondern das Engagement und die erreichten Ergebnisse. Dabei ist es für uns selbstverständlich, Urlaubs- und Pausenzeiten unserer Mitarbeiter zu respektieren.

5. Führung in Teilzeit

Führung in Teilzeit unterstützen wir aktiv, damit auch unsere Führungskräfte ihrer familiären Verantwortung gerecht werden können.

6. Rücksichtnahme

Es gibt immer Phasen mit besonderen familiären Herausforderungen. Unser Ziel ist es, darauf Rücksicht zu nehmen und bestmöglich zu unterstützen.

7. Verbindliche Termine

Verbindliche Terminabsprachen sind für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unabdingbar; deshalb ist es unser Ziel, Präsenztermine oder Besprechungen möglichst innerhalb gesicherter Betreuungszeiten durchzuführen.

8. Kollegiale Wertschätzung

Wir wertschätzen das Engagement von Mitarbeitern, die familiär stark eingebundene Kollegen (z.B. durch Pflege Angehöriger) unterstützen.



Diversity in der Bosch Gruppe

Woran arbeiten wir?



Bewusstseinsentwicklung

- Kommunikation /Dialog zum Thema Vielfalt
- Sensibilisierung durch Vorbilder und Best Practice für aktiv genutzte Vielfalt
- Bosch intern und extern als attraktiven Arbeitgeber positionieren
- Plattform für starke Mitarbeiternetzwerke



Rahmenbedingungen schaffen

für eine erfolgreiche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben:

- Leitlinien für flexible und familienbewusste Arbeitskultur
- Infrastruktur für Kinderbetreuung
- Familienzeiten als Karrierebaustein
- Förderung von Doppelkarrierepaaren
- Sensibilisierung von Führungskräften für flexible Arbeitszeitmodelle
 - Projekt MORE: Führungskräfte arbeiten in flexiblen Arbeitszeitmodellen



Klare Zielvorgaben

- Mehr Frauen für Bosch gewinnen
 - von Azubis bis zu Akademikern
- langfristig 20 % Frauenanteil in Führungspositionen bis 2020
- Internationaler Mix an Führungskräften
- Frauen in Aufsichtsräte von Bosch-Töchtern



Integration in Personalprozesse

- Transparenz / Bewusstsein bei der Auswahl von Mitarbeitern und Stellenbesetzung
- Beachtung von Diversityaspekten bei neuen Teamzusammenstellungen



Qualifizierung

- Qualifizierung und Sensibilisierung von Mitarbeitern, Führungskräften und HR
- Business Women's Program & Mentoring
- Frühförderung von Frauen in MINT Berufen (Girls Day, Girls Campus, Wissensfabrik)



Diversity in der Bosch Gruppe

Kinder- und Ferienbetreuung, Erlebnispädagogik

Kinderbetreuung

Tagesmütter

Belegplätze für Bosch Kinder

Förderung von Elterninitiativen



19 Initiativen an 18 Standorten

Ferienbetreuung



2011 insgesamt 1540 Plätze

Erlebnispädagogik



2011 insgesamt 553 Plätze

Flexibles Arbeiten: Projekt MORE



Ziel

Sensibilisierung + Mindsetänderung der Führungskräfte für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Idee

„Lernen durch Erfahren“

Führungskräfte arbeiten in flexiblen Arbeitszeit

Zahlen & Fakten

- Start mit MDP2-Projekt : Juni '11 – Mai '12,
- 158 Teilnehmer (> 350 Bewerbungen);
- aus 11 Ländern und 15 GB`s;
- 84 % in Flexzeit, 16 % in Teilzeit

Ergebnis & Ausblick

Starke positive Resonanz in der Bosch-Organisation und Medien (z.B. Focus, Süddeutsche)

MORE geht weiter!

Ausweitung auf 500 Führungskräfte weltweit



Diversity in der Bosch Gruppe

Dual Career Couples

Situation: Eine Berufstätigkeit des Partners wird bei Entsendungen zunehmend thematisiert

Auswahl bestehender Angebote bei Entsendungen von Mitarbeiter/-innen ins Ausland

- Look&See Trip (auch für den Partner)
- Sprachkurse für die Familie
- Interkulturelle Seminare für die Familie zur Vorbereitung
- Bezahlung von internationalen Schulen
- Heimreisen
- Doppelte Haushaltsführung
- Zusammenarbeit mit Dual Career Offices an Universitäten



Expats Outbound Deutschland*:	ca. 1400	Frauenanteil 10%
	- davon Dual Career Couples: 93,	
	- davon 72 beide bei Bosch berufstätig	
Expats Inbound Deutschland*:	ca. 550	Frauenanteil 18%
	- davon Dual Career Couples: 38,	
	- davon 15 beide bei Bosch berufstätig	

*Stand: 01.01.2012



Aktivitäten zur Gewinnung von Frauen

Schülerinnen



- Girl's Day: 2010 an 37 Standorten 1.256 Plätzen
- Girl's Campus (Angebot Robert Bosch Stiftung und Bosch-Gruppe)
- Aktivitäten zur Gewinnung von Mädchen: 24 Veranstaltungen mit ca. 1.500 Plätzen in 2010
- Projekt „Perspektive Ingenieurin“
- Cybermentoring im Rahmen MINT-Initiative: Bosch beteiligt sich mit 25 Mentorinnen in 2010
- Wissensfabrik

Studentinnen und Absolventinnen



- Mitglied Nationaler Pakt für MINT-Berufe: C/HMD ist Mitglied der Steuerungsgruppe des BMBF
- students@bosch
- e-fellows.net Powerbreakfast
- Access women in technology
- Femtec
- Automobilerkreis „Ingenieurinnenmangel“
- Recruitingveranstaltung „Meet Bosch“



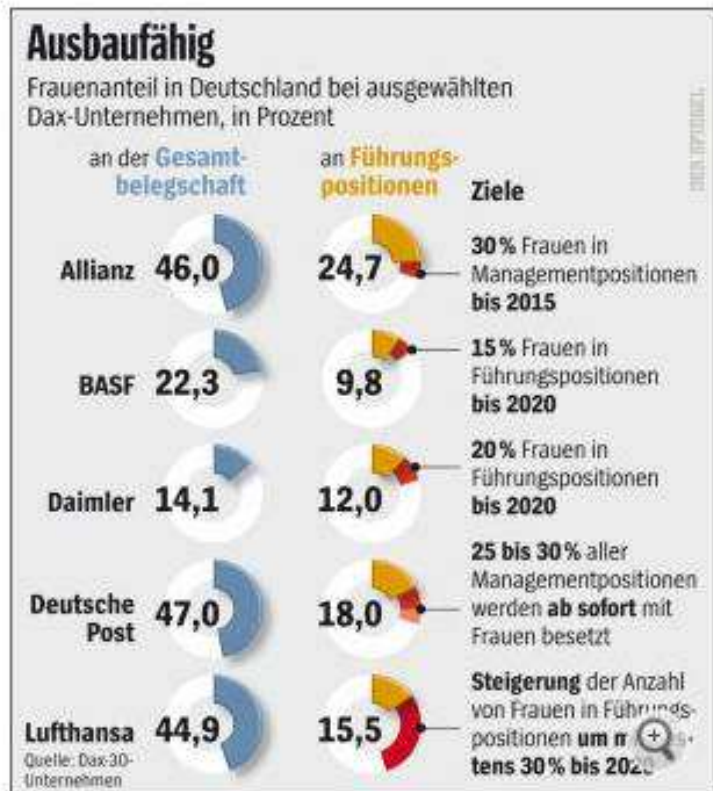
Diversity in der Bosch Gruppe



**„Damit es gerecht zugeht, erhalten Sie alle die gleiche Prüfungsaufgabe:
Klettern Sie auf diesen Baum!“**

Diversity in der Bosch Gruppe

Die aktuelle Lage: Frauen in Führung

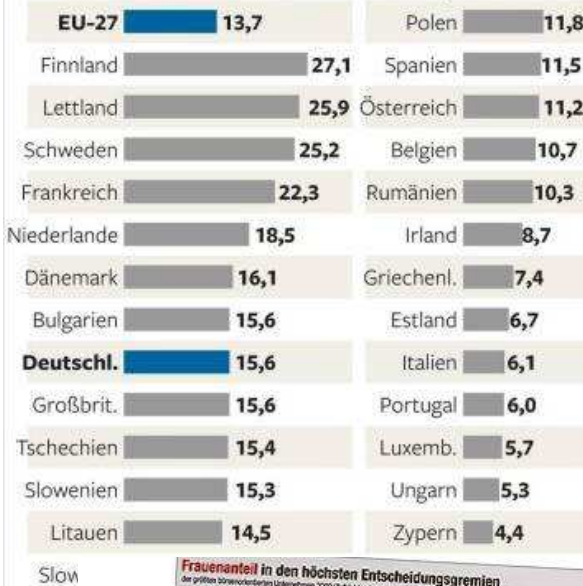


05.03.2012

DER SPIEGEL

Frauenquote in Europa

Frauenanteil in den Vorständen der größten börsennotierten Unternehmen in Prozent, Januar 2012



Umfrage

Welche Sanktionen soll es für börsennotierte Unternehmen geben, wenn sie gegen Frauenquoten verstoßen?



Quelle: Europäische Kommission



Beim Frauenanteil in den Entscheidungsgremien liegt Norwegen vorne. (© Grafik: SZ)



Diversity in der Bosch Gruppe

Eingestellte Akademikerinnen nach Fächergruppen, Bosch-Gruppe DE (ohne BSH, ZFLS)

Fächergruppen	Absolventinnenquote ¹⁾		Frauenanteil Akademiker bei Einstellungen in % ²⁾	
	2011		2011	2012
Ingenieur-/Naturwissenschaften	22,5 %		18,4%	20,4 %
- Maschinenbau/Verf.-Technik	18,7 %		14,5%	13,6%
- Elektrotechnik	8,8 %		11,8%	11,3%
- Informatik	14,8 %		17,5%	22,5 %
- Wirtschaftsingenieurwesen	24,6 %		31,0%	31,4 %
Wirtschaftswissenschaften	50,0 %		53,3%	56,9 %
Sonstige			79,0%	58,2%

¹⁾Quelle: Stat. Bundesamt ²⁾Quelle: Personalakquisition Bosch Gruppe DE, C/PJ-BHS4 vom 12.02.2013

