

Fit for Change: den Wandel aktiv gestalten

Konferenz der Frauen in der Ver-und Entsorgung, 19.09.2017

Kerstin Oster,
Vorständin Personal und Soziales der Berliner Wasserbetriebe

Eigene Ausbildung von Fachkräften

- ca. 80 neue Azubis und dual Studierende jährlich
- Ausbildungsquote: 6,5 % (2016)
- ~ 30% der Vakanzen sollen intern besetzt werden
- Auszubildende/Studenten erhalten 12-monatige Übernahme
- Industrie- und Handelskammer verlieh am 5. September das Siegel für „Exzellente Ausbildungsqualität“



Ausbildung – das sind wir!
Unser Leitbild

Eigene Ausbildung von Fachkräften

- Hochmoderne Technik und Ausbildungsmethoden
- Stichwort Industrie 4.0: Nutzung von Automatisierungs- und Steuerungstechnik
- Bau eines innovativen Aus- und Weiterbildungszentrums
- Neue Studiengänge (Siedlungswasserwirtschaft, ausbildungsintegrierte industrielle Elektrotechnik) und neue Berufe (Geomatiker)
- Soziale Projekte wie z.B. die Integration Geflüchteter (HORIZONTE-Programm)



Herausforderungen im Zuge des demografischen Wandels



Wir sichern als attraktiver und familienfreundlicher Arbeitgeber die Leistungsfähigkeit der BWB.

Nutzbarmachung der Generationenvielfalt

Steigendes Durchschnittsalter

Ausbau und Erhalt Innovations- und Leistungsfähigkeit

Attraktivitätssteigerung/Arbeitgebermarke/Rekrutierung

Wissensmanagement/ Knowhow-Erhalt

Neue fachliche und technologische Anforderungen / Digitale Agenda

3

Herausforderungen im Zuge des demografischen Wandels

Wir werden weniger Beschäftigte, älter und „bunter“

Wir wollen innovativ, wirtschaftlich und technisch auch in Zukunft attraktiv sein

Dazu müssen wir heute die **Leistungsfähigkeit** der Beschäftigten der BWB erhalten, **Wissen nachhaltig sichern** sowie **neues Knowhow aufbauen** und **strategisch und bedarfsorientiert weiterentwickeln!**

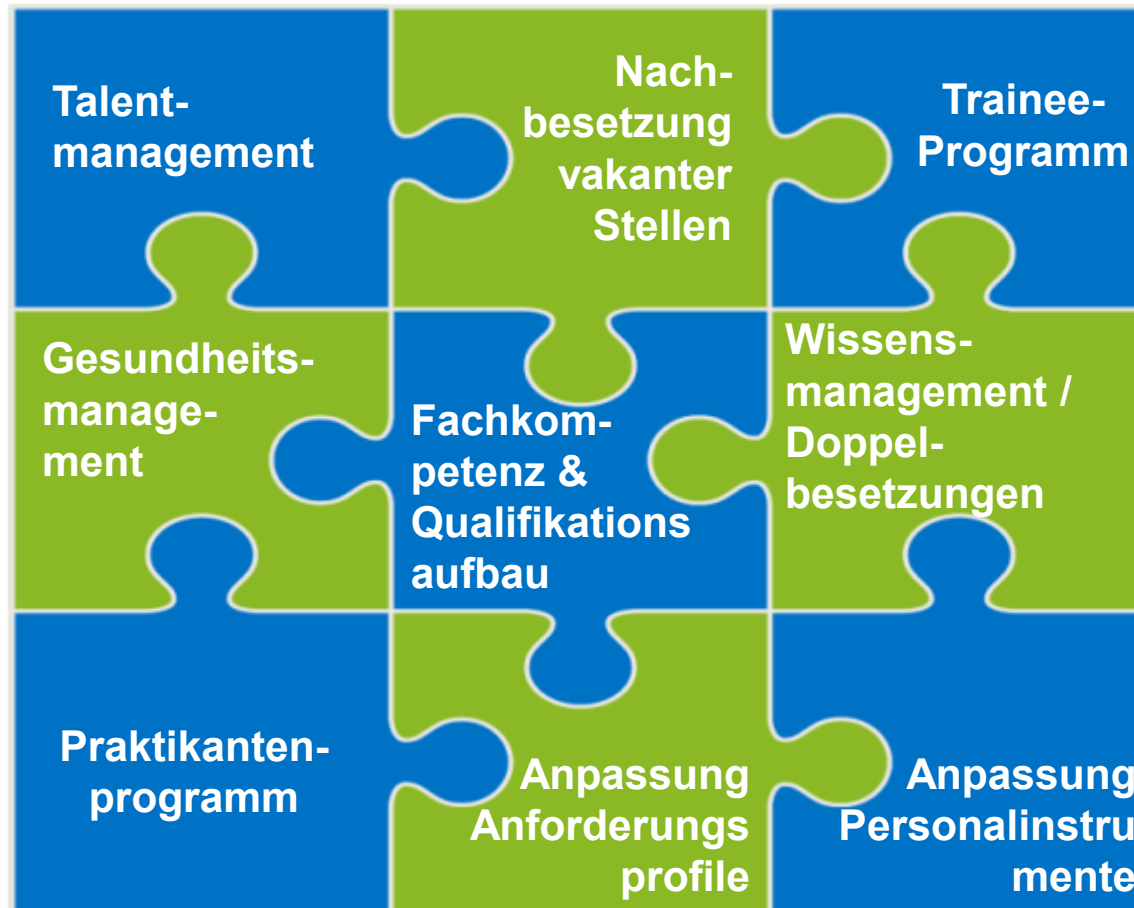


Unsere „Fit for Change“- Strategie

4 Methodisches Vorgehen



Entwicklung von 9 Maßnahmenpaketen





Rekrutierungsstrategie

Unsere Zielgruppen



Potenzielle Auszubildende

(Berliner im Alter zwischen
15 und 21 Jahren)



Fachkraft im technischen Bereich

(Führungs- bzw. Fachkraft im
Bereich IT, Technologie oder
Entsorgung)

5

Unsere Imagekampagne: „Eine klare Entscheidung“



5

Gleichbehandlung als Eckpfeiler einer erfolgreichen Rekrutierung



5

Eine klare Entscheidung - auch für Frauen



Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führung



- **gezielte Berücksichtigung von Frauen bei Nachbesetzung von höherwertigen, verantwortungsvollen Aufgaben**
 - inklusive Vereinbarung von Personalentwicklungsmaßnahmen (Studium, Trainee, Seminare...)



- **Vereinbarung von Zielgrößen mit den Fachbereichen zur Erhöhung des Frauenanteils**

Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führung

- **Cross-Mentoring Programm**
 - Austausch von Nachwuchskräften und erfahrenen Führungs- und Fachkräften zur Förderung der eigenen Persönlichkeits- und Karriereentwicklung
- **familienfreundliche Arbeitsbedingungen**
 - Beschäftigte sollen sich nicht zwischen Familie und Beruf entscheiden müssen
 - z.B. Eltern-Kind Büro



Maßnahmen zur Förderung von Frauen

- **Regelmäßige Teilnahme am:**
 - Girls‘ Day
 - Initiative „enterTechnik“
 - diverse Ausbildungs- und Studienmessen
 - Führungen durch Wasser- und Klärwerke
- **Gezieltes Personalmarketing**
 - Besuch unseres Wassermobils auf den Schulhöfen mit Vorstellung unserer Berufsbilder
 - Angebot der Blitzbewerbung für einen einfachen und schnellen Bewerbungsprozess
- **Ausbau unseres Employer Branding**
 - Schaffung von Formaten, welche sich gezielt auf die Ansprache von Frauen ausgerichtet sind



Maßnahmen zur Förderung von Frauen

- **Durchführung des eg-checks**
 - gleiche Bezahlung von Männern und Frauen bei gleicher Arbeit
- **Verschiedene Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie:**
 - Gleitzeit
 - Telearbeit
 - Sabbatical
 - Altersteilzeitangebote
- **Einführung eines ganzheitlichen Onboardingprozesses:**
 - Erleichterung und Beschleunigung von Zugängen und Einblicken in das Managementsystem und die etablierten Strukturen des Unternehmens

5 Frauen-Karriere-Index (FKI)



- **Management-Tool, um Frauenförderung klar zu messen und nachhaltig zu verbessern**
 - Analyse und Bewertung von Strategien
 - Ermittlung erfolgreicher Maßnahmen eines Unternehmens zur Gleichstellung von Frauen
 - Unterstützung von Unternehmen in der Entwicklung von Zielen und deren Umsetzung

- **BWB haben einen Index-Wert von 81 Punkten in 2016 erreicht**
 - 4. Rang in der Gesamtwertung
 - Sonderpreis für den 3. Platz der Kategorie „Größte Verbesserung der Förderung der beruflichen Karriere Chancen und Perspektiven“



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Kerstin Oster, Vorstandin Personal und Soziales