

Stadt Zürich: Zielwert 35% Geschlechtervertretung im Kader der Stadtverwaltung

Netzwerken – „Offline“
28. Mai 2018 / Jeannette Jetter

Motion 35%



STRB 100/2015

Verbindliche Zielvorgabe: Männer und Frauen sind mit je mindestens 35 Prozent in den Kaderpositionen der städtischen Verwaltung repräsentiert.

Stadt Zürich Hochbaudepartement

Seite 1

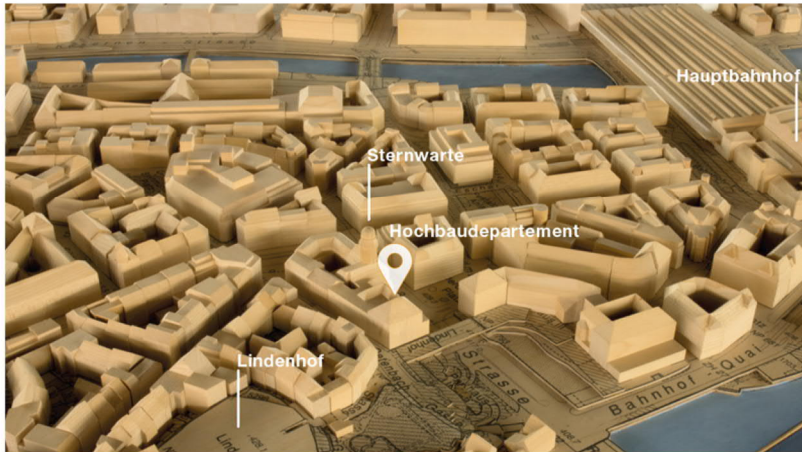
Motion 2012/389 vom 31. Oktober 2012 der Motionärinnen Min Li Marti (SP), Isabel Garcia (GLP): «In verschiedenen Ländern wie etwa Norwegen wurden Diskussionen geführt, um eine Geschlechterquote zu verankern. Viele Unternehmen haben in den letzten Jahren Bemühungen unternommen. Es hat sich nicht viel verändert. Man hört oft, dass nicht das Geschlecht, sondern die Leistung ausschlaggebend sein sollte. Wenn aber nur die Leistung und nicht das Geschlecht eine Rolle spielen würde, gäbe es keine Lohnungleichheit. Bei diesem Vorstoss möchten wir nicht von Quote, sondern von Zielvorgabe sprechen. Es ist ein positives Ziel, das sich eine fortschrittliche Arbeitgeberin selber setzen soll.

Einfrage an den Stadtrat von der FGZ:

Ist der Stadtrat damit einverstanden, dass sich der Geltungsbereich der Zielvorgabe von je mindestens 35% Männern bzw. Frauen im Kader an der Bestimmung in Art. 113 Abs. 2 AB PR orientiert und somit für die Funktionsstufen 12 bis 18 gilt?

Auftrag vom Stadtrat an FGZ erteilt

Hochbaudepartement



Die richtige Einstellung



Die Umsetzung der Zielvorgaben muss von der Führung getragen werden. Das wiederum hat mit Führungsverständnis und Führungskultur zu tun. Es braucht auch einen gesunden Optimismus und Engagement von Seiten Führung und Personal. Wir haben mit einem Workshop begonnen, um die Führung zu sensibilisieren. Nach dem Workshop liefen die Diskussionen auch in den Wochen danach weiter. Es waren nicht alle gleich Feuer und Flamme! Es ist ein Kulturwechsel und dafür braucht es Zeit.

1. Massnahme

Überarbeitung des Rekrutierungsprozesses Gezielte Suche – die richtigen Kanäle



Stadt Zürich Hochbaudepartement

Seite 4

Es ist wichtig, dass man bereits bei der Auswahl der Kanäle überlegt, wie man am besten an die Zielgruppe herankommt.

Die Klassiker

Stadt intern

jobs.ch

jobscout24.ch

indeed.ch

jobwinner.ch

alpha.ch

medienjobs.ch

icjjobs.ch

.

.

.

.

.

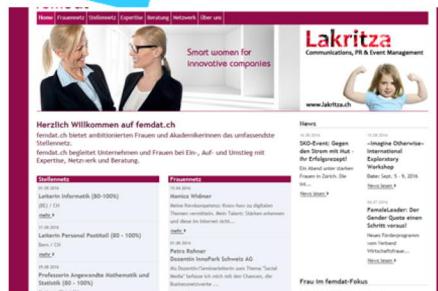
.

Selbstverständlich inserieren wir auch auf den klassischen Kanälen

...was noch



JURISTINNEN SCHWEIZ
FEMMES JURISTES SUISSE
GIURISTE SVIZZERA
GIURISTAS SVIZRA
WOMEN LAWYERS SWITZERLAND



Zeitschriften, die vor allem von Frauen gelesen werden. Z.B. Ladies-Drive. Verbände, z.B. Juristinnen Schweiz. Diese direkt anschreiben und fragen, ob sie das Inserat Mitgliedern schicken oder in ihrem Newsletter oder Homepage platzieren können. Spezifische Netzwerke. Über die sozialen Netzwerke.

...weetersagen



Stadt Zürich Hochbaudepartement

Seite 7

Einige gute Bewerbungen sind auf diesem Weg eingegangen. Frauen sind selbstkritischer, unterschätzen sich manchmal, sind sehr ehrlich, trauen sich weniger zu und melden sich aus Eigeninitiative zurückhaltender. Wenn sie von jemanden aus dem Bekanntenkreis ermutigt werden, entschliessen sie sich, es zu wagen und reichen die Bewerbung ein.

Das Anforderungsprofil



Stadt Zürich Hochbaudepartement

Seite 8

Überprüfung der Stellenbeschriebe. Ist es realistisch die Stelle mit dem untervertretenen Geschlecht besetzen zu können? Was ist hinderlich? Zum Beispiel sehr viele Sitzungen oder Veranstaltungen am Abend und Wochenende. Ist das wirklich nötig? Kann das vielleicht auch aufgeteilt werden und es geht mal jemand anders (Projektleiterin)?

Die Textgestaltung

Projekt- und/oder Bauleiter(in) Hochbau- / Baumanagement

Projekt- und/oder Bauleiter(in) „Hochbau- / Baumanagement“ (Vollzeit 100%)

Informationen über die Stelle: [Projekt- und/oder Bauleiter\(in\)](#)

Bauleiterin oder Bauleiter Hochbaumanagement

Ihre Persönlichkeit

- wettbewerbs- und zielorientiert, durchsetzungsstark, ambitioniert, belastbar

Ihre Persönlichkeit

- kooperativ, innovativ, ambitioniert, belastbar, teamorientiert

Beim Titel zuerst die weibliche Bezeichnung. In Klammern bedeutet automatisch, es kommt halt nur eventuell in Frage.

Beim Beschreiben der Eigenschaften darauf achten, dass nicht männliche Stereotypen gebraucht werden. Man kommt immer auf verschiedene Arten zum Ziel.

Das Angebot

Erlebnispädagogin sucht Teilzeit-Job

20-60%

Diplomierte Erlebnispädagogin sucht eine Arbeit im Raum Thun. Ausgebildet bei Plano Alto, 2-jährige Arbeitserfahrung. Offen, mehrsprachig, vertrauenswürdig.

0041 (0)78 670 60 10

5567103

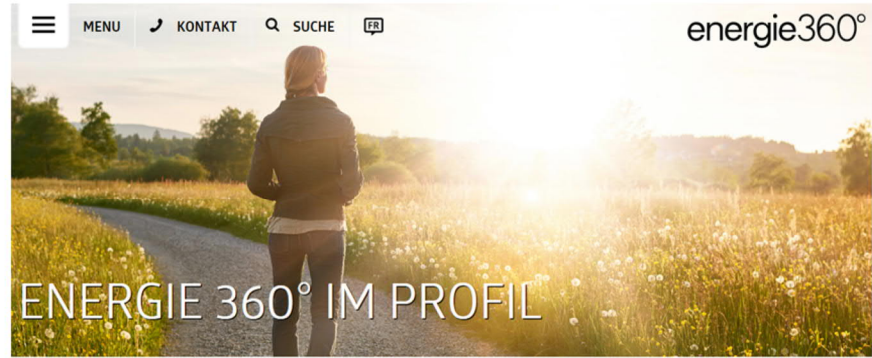
Nein, natürlich nicht grad Wunschkonzertmässig. Aber 80-100% sollte man immer möglich machen.

Gestaltung der Homepage



Die Gestaltung der Homepage ist wichtig. Alle KandidatInnen sehen sich diese an. Es gibt sehr männliche Visualisierungen. Kantige Formen, Kästli, Maschinen, Metall, Blau.

...oder



ENERGIE 360° | Unternehmen

Was bringen diese Massnahmen?
Ziel?

1. Schritt



Stadt Zürich Hochbaudepartement

Seite 13

Von den eingehenden Dossiers sind mindestens x Prozent Frauen und y Prozent Männer. Die Prozentsätze werden von den DA für jede Stellenkategorie neu festgelegt. Sie können variieren. Sie sollen ambitioniert, aber trotzdem realistisch sein. Bsp. Direktion AfS. Mindestens 35% weibliche Bewerbungen. Es gingen 11 Frauen- und 18 Männerbewerbungen ein. Wir haben das Ziel leicht übertroffen und sind sehr zufrieden.

Was bringen diese Massnahmen?
Ziel?

2. Schritt



Von den eingeladenen Kandidatinnen/Kandidaten sollen möglichst 50% Frauen und 50% Männer sein oder mindestens 60% zu 40%.

Was bringen diese Massnahmen?
Ziel?

3. Schritt



Stadt Zürich Hochbaudepartement

Seite 15

Jetzt geht es darum die CV's genau zu prüfen und sogenannte Lücken wegen Kindererziehung oder Teilzeitarbeit wegen Kindererziehung nicht überbewerten. Ebenfalls wichtig zu wissen ist, dass Männer den Hang zur Selbstüberschätzung und Frauen zur Selbstunterschätzung haben. Also hier bei Männern immer etwas abziehen und bei Frauen dazuzählen.

Potential erkennen



Stadt Zürich Hochbaudepartement

Seite 16

Es geht auch darum das Potential von Frauen zu erkennen. Auch wenn diese nicht genau so viel Berufserfahrung haben wie Männer, können sie doch in kurzer Zeit wieder aufholen. Langfristig investieren.

Das Bewerbungsgespräch



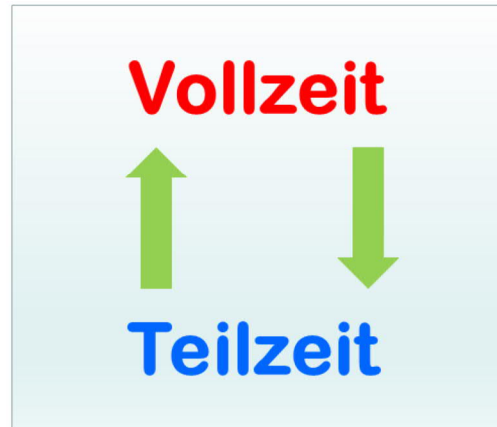
Stadt Zürich Hochbaudepartement

Seite 17

Eine angenehme Atmosphäre schaffen. Eine persönliche Bindung schaffen. Es ist keine Kampfzone! Es geht nicht drum die KandidatInnen anzugreifen, um zu schauen, wie sie sich in einer schwierigen Situation machen (Hose abela). Sondern es geht darum möglichst das beste aus einem Menschen herauszuholen. Es darf auch mal gelacht werden, die Atmosphäre soll locker sein, nicht so steif. Das schätzen Frauen sehr, aber auch Männer.

Fragen nach Fähigkeiten, die im Arbeitsleben, aber auch sonst gebraucht werden, dürfen auch mal aus dem privaten Kontext abgefragt werden. Z.B. Durchsetzungsvermögen. Wie haben sie sich bei den Kindern durchgesetzt, wenn sie nicht aufgeräumt haben, Hausaufgaben nicht gemacht haben etc.

2. Massnahme Teilzeit im Kader



Stadt Zürich Hochbaudepartement

Seite 18

Eine weitere Massnahme ist die Förderung von Teilzeit in Kaderstellen, vor allem bei Männern. Der Trend geht in die Richtung, dass gerade junge Väter dieses Angebot nutzen wollen.

Was tun wir konkret:

1. Ausschreibung von Kaderstellen 80-100%
2. Flexiblere Handhabung mit dem BG. Je nach Lebensphase kann eine MA den BG anpassen. Bsp. Jung, möchte noch Weiterbildungen machen und deshalb etwas weniger arbeiten. Mitte, Familie/Kinder reduziert den BG. Älter, arbeitet wieder 100%, da Kinder gross und möchte PK auffüllen. Danach wieder Kürzung wegen Teilzeitpensionierung. Wir haben festgestellt, dass es sich immer ausgleicht. Einer will weniger, die andere mehr.
3. Die Immo hat eigens ein Tool erarbeitet, wo jeder MA sehen kann, welcher BG möglich ist.
4. Home-Office Möglichkeit schaffen.

3. Massnahme Das Prädikat UND



FAMILIE
UND BERUF



Stadt Zürich Hochbaudepartement

Seite 19

Das Prädikat UND «Vereinbarung von Beruf und Familie» spricht sehr viele Frauen und auch Männer an. Für die Erlangung des Prädikats überprüft die Fachstelle UND unter anderem:

Familienkompatible Arbeitsmodelle, wie Teilzeit, Jobsharing, flexible Arbeitszeiten

Personalselektion und Personalentwicklung

Lohnpolitik

Organisations- und Führungskultur

Und vieles mehr!

Der Aufwand lohnt sich. Vier der fünf Dienstabteilungen im HBD haben dieses Prädikat erlangt. Es wird auf den Stellenausschreibungen platziert und weckt das Interesse potentieller KandidatInnen.

4. Massnahme

Aufbau eines Nachwuchspools und interne Förderung

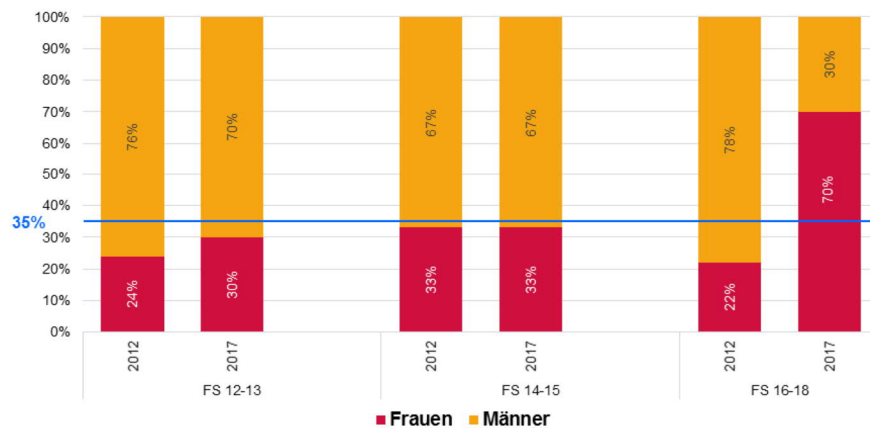


Stadt Zürich Hochbaudepartement

Seite 20

Beim Rekrutieren von tieferen Positionen bereits auf das Potential achten und dem untervertretenen Geschlecht auch hier den Einstieg ermöglichen. Danach gezielte Förderung vom untervertretenen Geschlecht. Bei der Rekrutierung kann so vielleicht schon aus den eigenen Reihen erfolgreich rekrutiert werden. Bei jeder Stellenbesetzung wird geprüft, ob es interne Mitarbeiterinnen mit Potential gibt. Auch Erfassen von qualifizierten Personen, welche die Organisation verlassen, um sie später bei vakanten Kaderpositionen direkt anzusprechen.

Entwicklung Geschlechterverteilung im Hochbaudepartement 2012 und 2017

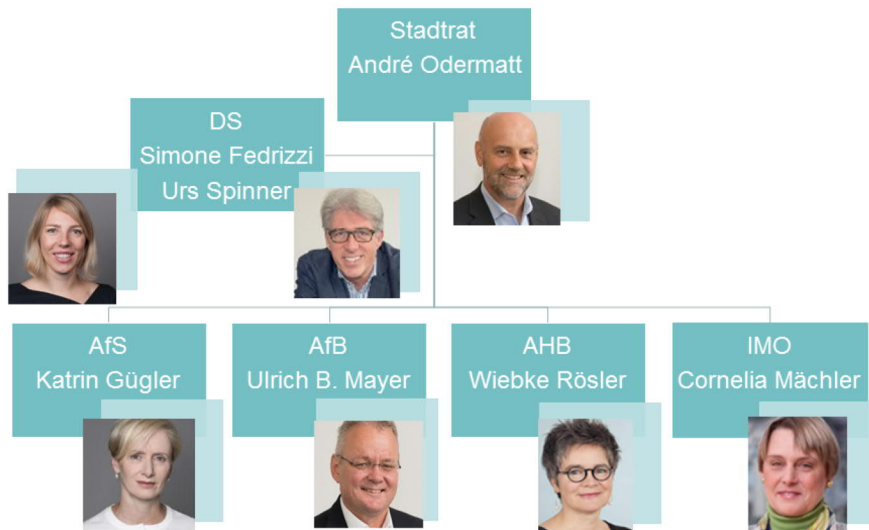


Stadt Zürich Hochbaudepartement

Seite 21

Entwicklung im Hochbaudepartement 2012 bis 2017 in den Funktionsstufen 12 bis 18. In der Stadt gehen die FS von 1 bis 18. Kader ist ab FS 12. Von der Thematik her sind viele technische Berufen im HBD vertreten, was eine Rekrutierung von Frauen oftmals erschwert. Die Dienstabteilungen AfS und AHB mit vorwiegend ArchitektInnen und StadtplanerInnen haben sich sehr gut entwickelt. Schwieriger wird es aber in der Immo (Objektmanager/-in, Projektleiter/-in Gebäudetechnik, Leiter/-in Hausdienst und Technik, Projektleiter/-in Betriebsoptimierung Energie) und im Amt für Baubewilligung, wo es Positionen zu besetzen gibt, in denen der Markt kaum Frauen hervorbringt (Liftbauer). Wir mussten uns also verschiedene Massnahmen ausdenken, um vakante Stellen mit Frauen zu besetzen.

Die Führung im Hochbaudepartement heute



Stadt Zürich Hochbaudepartemen

Seite 22

Oberste Führung 57% Frauen und 43% Männer

AUF FRAUEN KANN MAN BAUEN!



Herzlichen Dank für Ihr Interesse !

Danke für's Zuhören!
Fragen?