

Geschlechtervielfalt - Eine grosse Herausforderung für den öV-Sektor



Ludmila Heitz
Verantwortliche für Rekrutierung, Entwicklung und Begleitung des
Personals bei den tl



- 1. Vielfalt, Inklusion: eine grosse Herausforderung für den öffentlichen Verkehr**
 - a. Fakten und Zahlen
 - b. Warum sich engagieren?
 - c. Vielfalt, Inklusion, was heisst das?
- 2. Wie können Attraktivität, Engagement und Bindung im öffentlichen Verkehr gefördert werden?**
 - a. Erfassen, um zu verstehen
 - b. Bei den tl vorgesehene Schwerpunkte
 - c. Ziele und Engagements
- 3. Zwischenresultate und Lehren**

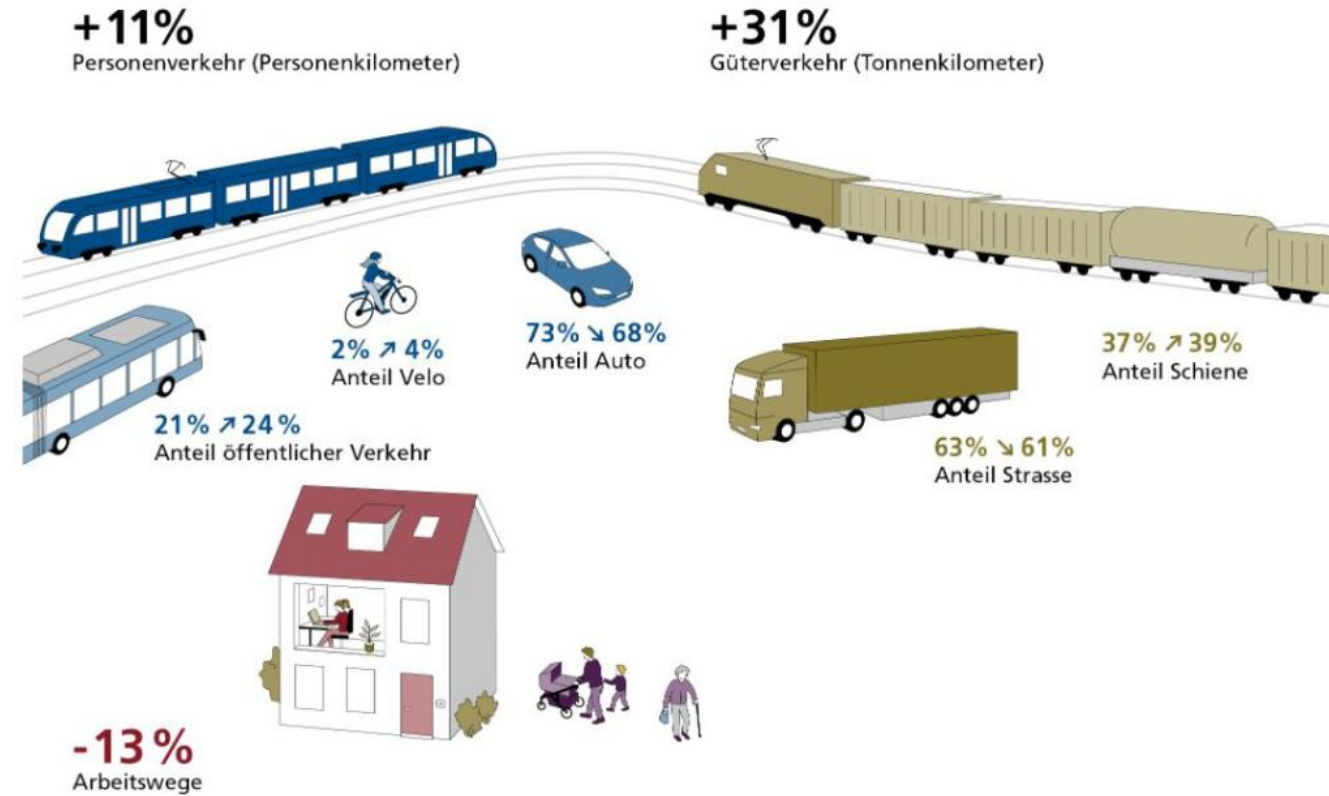


1) Fakten und Zahlen

Vielfalt und Inklusion: eine grosse Herausforderung für den öffentlichen Verkehr

Entwicklung des öV bis 2050*:

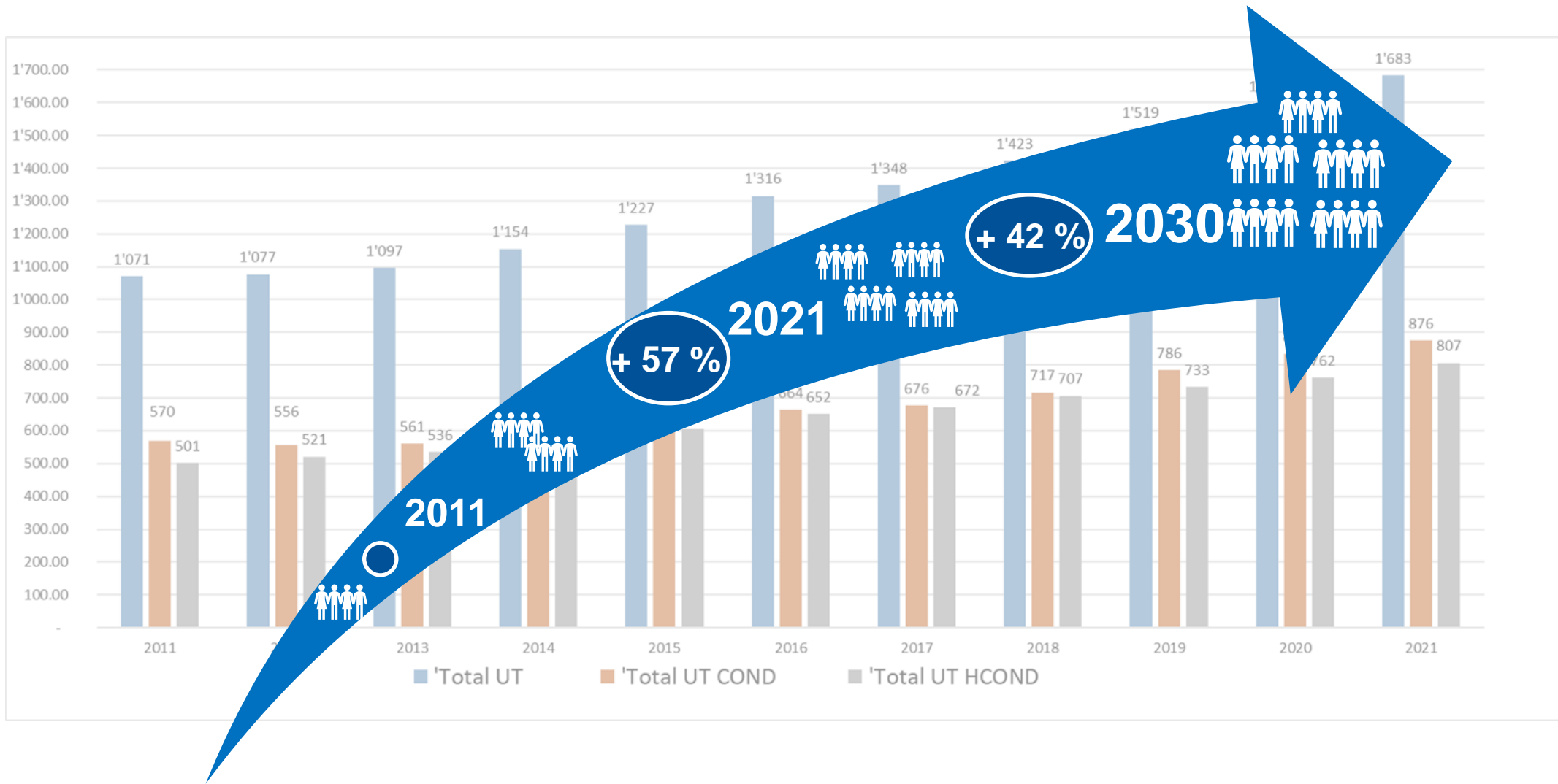
- + 21 % Bevölkerung (mehrheitlich in den Städten)
- **+ 11 % Personenverkehr**
- Der Modalsplit steigt von 20,4 (2017) auf 24,4 (2050)
- **Die Beförderungsleistungen des öV steigen um 29 %**
- **Vermehrte Nutzung des öffentlichen Verkehrs, insbesondere für lange Strecken**



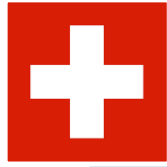
Quelle: Schweizerische Verkehrsperspektiven 2050, Eidg. Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (UVEK)

* Vor der Covid-19-Pandemie durchgeführte Studie

Auswirkungen auf den öV-Sektor



Problematiken des Sektors



Aktive Bevölkerung

- Alternde berufstätige Bevölkerung
- Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt
- Arbeitslosenquote
- Änderung Bezug zur Arbeit



Ausbildungssystem

- Besonderheiten der öV-Berufe
- Mangel an Profilen Ingenieur, Betrieb
- Verzögerung in der Entwicklung des Ausbildungssystems



öV-Sektor

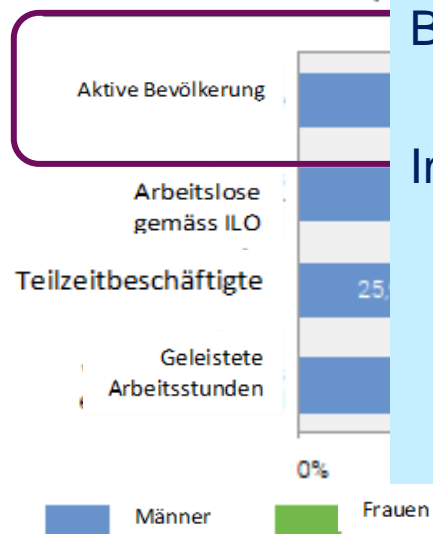
- Angebotsentwicklung
- EDV-Kompetenzen
- Wachstum Personalbestand
- Pensionierungswelle
- Komplexität und Umfang der Projekte

➔ Der **Arbeitsmarkt** kann die **Bedürfnisse** des Sektors bis 2030 **nicht mehr decken**

➔ Der öV-Sektor muss den **Kreis der Bewerbenden diversifizieren**, um **mehr passende Profile** und **Kompetenzen** anzuziehen

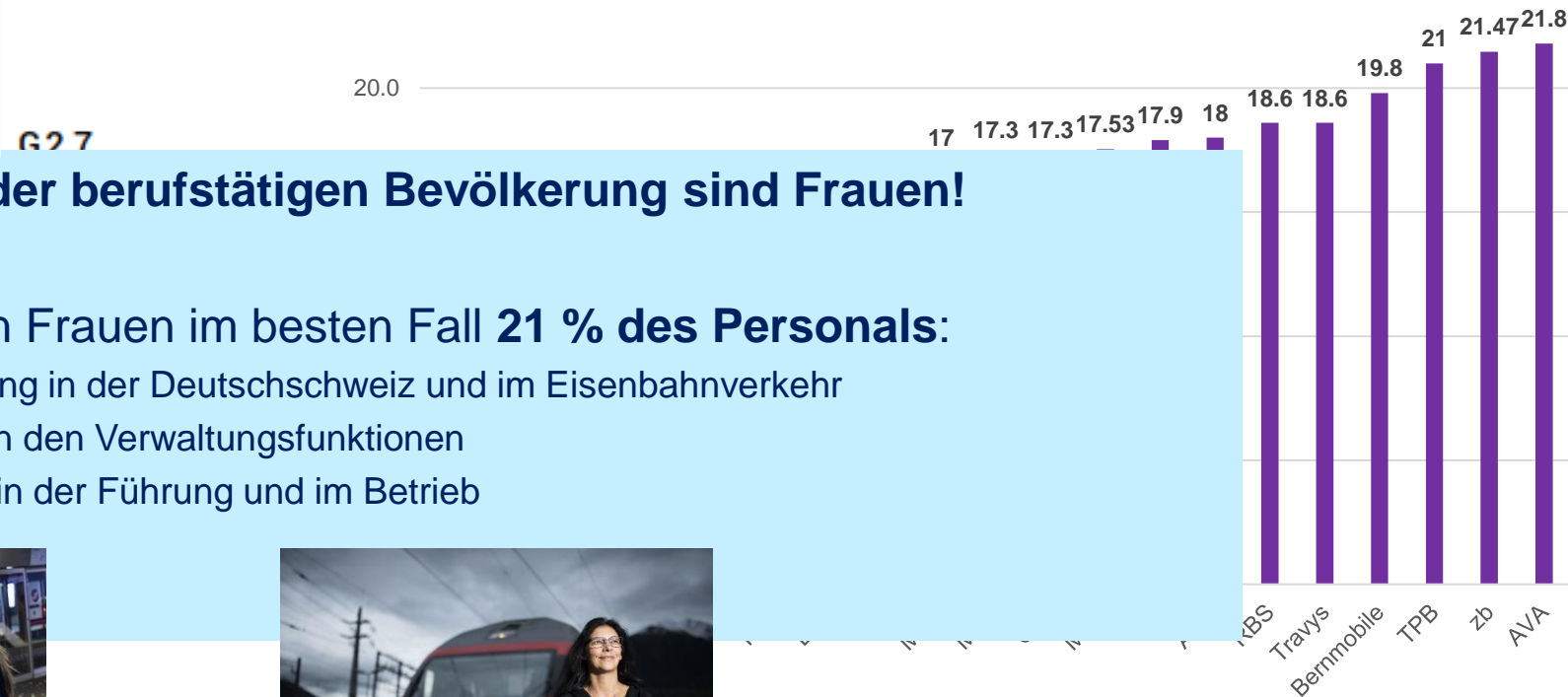
Ein ergiebiger Arbeitsmarkt, eine Untervertretung im öV

Aufteilung Männer/Frauen nach aktiver Bevölkerung, Arbeitslosen gemäss ILO, Teilzeitbeschäftigten (4. Quartal 2020 für alle drei) und effektive Arbeitsstunden (2020), in %



Sources: OFS – SPAO, CHOM-BIT, ESPA, SVU

Vertretung der Frauen in den öffentlichen Transportunternehmen (2021)



Beinahe die Hälfte der berufstätigen Bevölkerung sind Frauen!

Im **öV-Sektor** stellen Frauen im besten Fall **21 % des Personals**:

- Grösste Vertretung in der Deutschschweiz und im Eisenbahnverkehr
- Übervertretung in den Verwaltungsfunktionen
- Untervertretung in der Führung und im Betrieb





2) Warum sich engagieren?

Vielfalt und Inklusion: eine grosse Herausforderung für den öffentlichen Verkehr



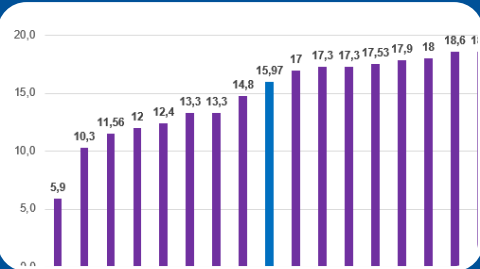
Eine grösstenteils weibliche Kundschaft

- 61,3 % der Frauen in der Schweiz haben ein öV-Abonnement
- Bei den tl stellen Frauen:
 - 54 % der Kundschaft
 - 60 % der Abonnent:innen



Ein öffentlicher Raum, der die Nutzung des öV behindert*

- 15 % der Frauen vermeiden bestimmte Linien/Fahrzeiten aus Angst vor Belästigungen, 2/3 vermeiden bestimmte Haltestellen
- 16 % der Frauen, die das tl-Netz benützen, waren in den letzten 12 Monaten Opfer von Belästigungen



Eine Unterververtretung im Personalbestand**

- 8,5 % Fahrerinnen
- 18 % in der Führung
- 14,3 % im Betrieb

* Untersuchung Strassenbelästigung in Lausanne – tl 2021

** Personalbestand tl - 2021



Stärkere Vertretung der Frauen in den Feldfunktionen:

- Verbessert ihre Sichtbarkeit und vermittelt der weiblichen Kundschaft Sicherheit
- Erlaubt unseren Kundinnen, sich den öffentlichen Raum anzueignen
- Entwickelt ihre Nutzung unseres Transportsystems



Mehr Frauen in Ingenieurs- und Betriebsfunktionen:.

- Stellt eine verbesserte Berücksichtigung der Bedürfnisse der Kundinnen an die Infrastruktur und die eingesetzten Transportlösungen sicher
- Erhöht die Zufriedenheit der Kundinnen



Durchmischung auf allen Ebenen:

- Stärkt die Attraktivität des Arbeitgebers
- Erhöht die Anzahl der Bewerberinnen und die Vielfalt in den Berufsprofilen
- Legitimiert den Ansatz des Unternehmens in diesem Bereich

Arbeitsschwerpunkt Leistung und soziale Verantwortung





3) Was heisst das?

**Vielfalt und Inklusion: eine grosse
Herausforderung für den öffentlichen Verkehr**

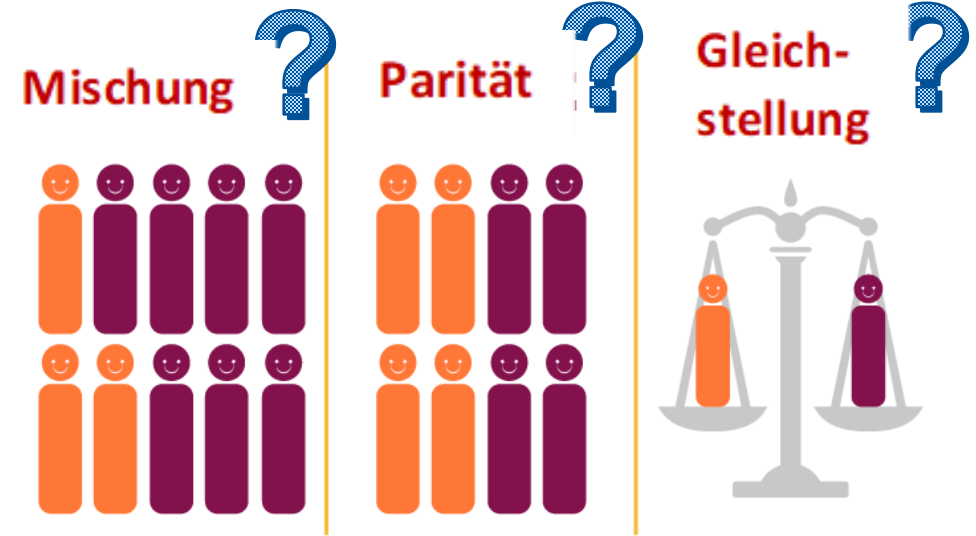
Vielfalt, Durchmischung, Gleichstellung ...?

Vielfalt:

- Nicht nur eine Frage der Gleichstellung
- Es geht um Wertschätzung der Unterschiede, Förderung der Gleichstellung sowie der Zusammenarbeit

Durchmischung:

- Anwesenheit von Frauen und Männern im gleichen Beruf, ohne zwingend paritätisch zu sein



*„Die Vielfalt ist die Fähigkeit eines Unternehmens, das **ganze Potenzial der heterogenen Arbeitskräfte in einem Arbeitsumfeld zu entfalten, das niemanden ausschliesst**“ (Bender et Pigeyre (2003))*



Vielfalt und Inklusion

Die Vielfalt

bezieht sich auf die **Person**. Es handelt sich um den Fächer an einzigartigen Dimensionen, Qualitäten, Charakteristiken, die wir besitzen.

Die Inklusion

bezieht sich auf das **Kollektiv**. Es geht um die Schaffung einer Kultur, welche die Gerechtigkeit fördert und die Vielfalt zelebriert, akzeptiert und wertschätzt.





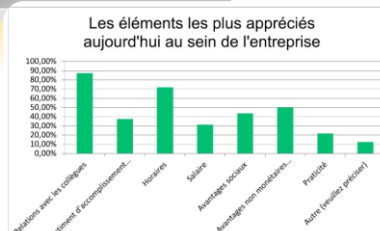
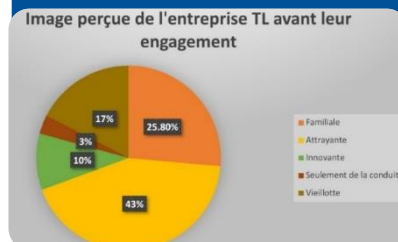
1) Erfassen um zu verstehen



**Wie können Attraktivität, Engagement und Bindung im öV
gefördert werden?**

Quantität Vorstudie

- Interne Analyse (Personal tl, Quotient Anstellungen, Bewerbungen)
- Externe Analysen: BfS, Benchmarks



Qualität Studie

- Kollaborative Workshops
- Interviews
- Interne Untersuchung



Quantität-Qualität Meinungsumfrage

- Bewertung unseres Images als Arbeitgeber
- Identifizierung der Motivationshebel
- Erkennen der Bewerbungshindernisse



tl Erleuchtende Resultate

Berufstätige Frauen sind am öV interessiert

- **80 %** der berufstätigen Frauen haben **ein gutes Image der tl**
- **21 %** ziehen eine **Stelle im öV im Kundendienst** in Betracht
- **12 %** planen einen **Beruf im Fahrdienst**
- **51 %** wollen einen neuen Beruf erlernen

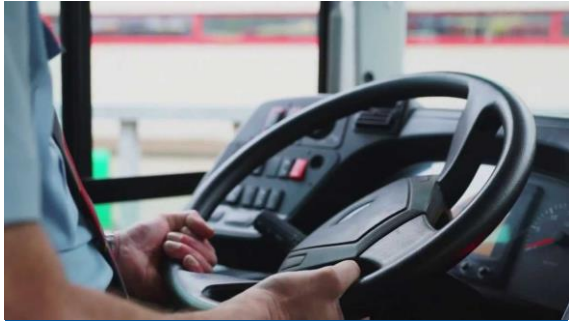


Bewerberinnen mit gezielten Berufserwartungen

- **Wahlkriterien:** Freude, Ausgewogenheit Beruf-Privatleben, Arbeitsklima
- **Anreize:** Gleichstellung, spezifische Bedürfnisse, Kampf gegen Sexismus
- **Erwartungen:** physische Sicherheit, Ausbildung, Teilzeit



tl Warum interessieren sich die Frauen nicht für uns?



Arbeitszeiten schwer mit Familienleben zu vereinbaren

Arbeitszeiten, die wöchentlich ändern (unmöglich, die Betreuung zu organisieren, die noch immer oft den Frauen obliegt)



Zu männlicher Sektor

Das Bild des Mannes, der fährt, ist in diesem Umfeld noch zu stark verankert. **Frauen**, die diesen Beruf ausüben, werden - um diesem Profil zu entsprechen - **oft vermännlicht**.



Technische Arbeitsstellen:
fehlende Fähigkeiten

Keine Erfahrung und Kompetenzen in diesem Bereich.

Ich fahre gerne, aber leider habe ich keinen **Bus-** oder **Lokomotivführer-Fahrausweis**. Wenn ein Unternehmen aber für diese Ausbildung zahlt, dann bin ich dabei.



Unsicherheitsgefühl
(Berufe im Feld)

Allein in einem Bus, und wenn es ein Problem mit einem Fahrgast gibt, ist man allein auf der Welt.



2) Bei tl vorgesehene Schwerpunkt



**Wie können Attraktivität, Engagement und Bindung im öV
gefördert werden?**

tl Vorgesehene Schwerpunkte

Inklusive Kultur



Arbeitsbedingungen



Arbeitsumfeld



Kommunikation





Auf allen Ebenen für die Vielfalt sensibilisieren

➤ Charta der Vielfalt

- Die Bedeutung der Vielfalt im Unternehmen definieren und verinnerlichen
- Unser Engagement aufzeigen und dazu stehen

➤ Schulung in Geschlechterfragen

- Führungskräfte sowie jede und jeden Neue/n schulen (Vielfalt, Vorurteile, Belästigung, Sexismus)
- Rechte, Engagements und Informations- und Alarmwege in Erinnerung rufen
- Integration begleiten; unterstützen und beraten; Fragen beantworten; Erfahrungen, Kenntnisse und sein eigenes Netz austauschen

➤ Bewerberinnen ansprechen

- Inklusive Schreibweise, Ausschreibungen klarer und weiblicher gestalten
- Karrieren unserer Mitarbeiterinnen herausstreichen (Rollenvorbild)
- Klar kommunizieren, was wir bieten



Les femmes entre les lignes
Découvrez la richesse des métiers exercés par nos collaboratrices:
 Par ces vidéos, nous vous invitons à découvrir le portrait de trois collaboratrices, trois femmes entre les lignes.
 Parce que **mixité = richesse**, nous sommes heureuses de vous savoir toujours plus nombreuses aux tl !
 Vous aussi, rejoignez-nous et découvrez ci-dessous les métiers d'Eva, conductrice spécialisée formation, Manuela, ITSQ, et Sabine, responsable domaine data science.



Découvrez Eva, conductrice spécialisée formation
 Comme près de 800 conductrices et conducteurs aux tl, Eva ouvre chaque jour au service de la population en parcourant la région toulousaine au volant de bus et trolleybus et assure confort et sécurité afin de garantir un service de qualité à notre clientèle.
 Eva forme également les futur·e·s conducteur·rice·s à la pratique de la conduite.

Dienstleistungen, Infrastruktur und Personalausrüstung verbessern

➤ Frauenfreundliches Umfeld:

- Desinfizierungsmittel (Toiletten, Terminal, Bus, Reservelokal, Dienstaufnahmelokal)
- Spezifische Sanitäranlagen

➤ Anpassung der Personalausrüstung und Uniformen an die Körperform:

- Mehr Grössen und Schnitte (Kleider, Handschuhe, Masken)
- Vielfältigere Auswahl an Schuhmodellen (kleine Grössen)
- Ein weniger strenges Bild vermitteln, komfortablere Materialien wählen

➤ Beratung und Begleitung für die Betreuung:

- Informationsdienst und Beratung über Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Qualitativ gute Betreuungsmöglichkeiten vorschlagen mit Aufnahmemodalitäten, die mit den beruflichen Pflichten kompatibel sind



profawo





Arbeitsbedingungen



Arbeitsbedingungen anpassen

➤ Sicherheitsgefühl des Personals im Feld und der Kundschaft verbessern

- Sicherheitsdispositiv überprüfen (Video, Alarmprozess, Anwesenheit Sicherheitspersonal usw.)
- Frage der Strassenbelästigung angehen (Kommunikation, Erfassung usw.)



➤ Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben ermöglichen

- Feste Teilzeit für Fahren und Betrieb
- Für alle Stellen Teilzeit ermöglichen



➤ Spezifische Schulung für das Personal im Feld

- Eine selbstsichere Körperhaltung entwickeln
- Strassenbelästigung

Ville de Lausanne
Témoign ou victime
de harcèlement
de rue ?

SIGNALER



Aktionen zur Förderung der Vielfalt unterstützen

➤ Öffentliches Engagement als Akteur in der gesellschaftlichen Entwicklung

- Lohngleichstellung auf institutioneller Ebene anerkennen lassen
- Charta für die Einhaltung der Gleichstellung in den dem Service Public nahestehenden Organisationen unterschreiben

➤ Ermutigung der jungen Generation, eine Berufszukunft ohne Geschlechterstereotypen zu erreichen

- Vorträge unserer Mitarbeiterinnen während ihrer Arbeitszeit in Schulen und Foren vorschlagen
- Rollenvorbilder im öV herausstreichen

➤ Aktionen und Bedingungen der tl im Bereich Gleichstellung und Vielfalt fördern

- Gleichbehandlung (Kultur und Bedingungen)
- 2. Berufsleben / entlöhnt einen neuen Beruf erlernen

➤ Inklusive Kommunikation anwenden, unsere Werte vermitteln

- Image als Institution und der Kundschaft an die Herausforderungen in der Rekrutierung anpassen
- Menschliche Werte und Nähe zu den Umweltanliegen herausstreichen





3) Ziele und Engagements

Wie können Attraktivität, Engagement und Bindung im öV gefördert werden?



Welche Ziele haben die tl bis 2030?

**50 %
Bewerbungen
von Frauen**

**35 %
Anstellungen in
im Betrieb**

**30 %
Frauen im
gesamten
Personal**



Welches sind unsere Engagements?



Gleich viele **weibliche** wie **männliche**
Bewerbungen erreichen



Prozesse für **gleichgestellte Rekrutierung** und
Beförderung gewährleisten



Rahmenbedingungen und Praxis anpassen, um die
Durchmischung zu begünstigen und ein
ausgeglichenes Leben zu unterstützen



Inklusive, nicht-sexistische Kultur begünstigen,
Unternehmenstreue und Engagement unserer
Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern



Zwischenresultate und Lehren

Welche Lehren?



Top-down-Ansatz

- Vision 2030, strategische und individuelle Ziele
- Engagement, Haltung und Vorbild der Führungskräfte
- Instrumente, Kohärenz zwischen Entscheidungen und Handlungsinstrumenten



Partner:innen, Vermittler:innen und Instrumente

- Sich von Expert:innen begleiten lassen
- Kompetenzen internalisieren (Ausbildende, gemischte operative Arbeitsgruppen)
- Prozesse und Regulierungsinstrumente sind bekannt



Quantifizieren, qualifizieren, erfassen, sichtbar machen

- Statistiken, interne und externe Untersuchungen, Benchmarks
- Resultate festhalten und überwachen
- Berichterstattung ist in den strategischen Vorgaben enthalten



Ein Thema, kein Projekt

- Langwieriges, iteratives Vorhaben
- Überdruß, Rückfall in unangemessenes Verhalten, Infragestellung
- Botschaft einhämmern, Raum beanspruchen sind beide nötig

Welche Resultate?



Image Arbeitgeber:

- Sichtbarkeit in den Medien (Reportage Tagesschau – RTS)
- Vermittlung in den sozialen Medien, Website Verkehr tl, SM
- Einladungen von Externen und Vorträge (Foren usw.)



Attraktivität und Anstellung:

- Anzahl Bewerbungsdossiers
- Erfolg in der Anstellung von Frauen
- Umschulung von Bewerberinnen



Ausgeglichenes Leben:

- Vorhaben 50/50 von Männern und Frauen begrüsst
- Atypische Bewerbungen
- Halo-Effekt



Unternehmenskultur:

- Selbstregulierung in den Gruppen
- Spürbare Veränderung in den Einstellungen und Diskussionen
- Natürliche Integration der Vielfaltsfragen in die operative Tätigkeit

Zum Schluss, Vielfalt ist ...

... ein strategischer Schwerpunkt für den Sektor, um die Wachstumsperspektiven bis 2030 zu meistern!





Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Interessiert? Kontaktieren Sie mich:
<https://www.linkedin.com/in/ludmilaheitz>
heitz.l@t-l.ch