

„Inżynierki 4.0”

Jak Siemens
inspiruje kobiety
do rozwoju w branży
technologicznej?

*Opierając się na własnym doświadczeniu zawodowym, mogę stanowczo potwierdzić, że z punktu widzenia efektywności działania, kultury organizacji i rezultatów biznesowych różnorodność jest bardzo istotna – mówi **Dominika Bettman**, prezeska firmy Siemens Polska. – To dzięki różnicom w podejściu, ocenie priorytetów i doświadczeniu uzyskujemy najlepsze i najbardziej kreatywne pomysły, wyniki działań oraz najsprawniejszą realizację projektów. Im więcej kobiet zwiąże swoją drogę zawodową z obszarami STEM, tym większa będzie ich rola na każdym szczeblu zarządzania. To potencjał, którego nadal powszechnie nie doceniamy, a którego nie powinniśmy marnować.*



ANNA KRAJEWSKA

SENIOR HR BUSINESS PARTNER, SIEMENS POLSKA

Odpowiada za budowanie partnerstwa biznesowego i współtworzenie biznesu od strony strategicznej i operacyjnej w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi w dedykowanych branżach: Digital Industries, działach centralnych oraz w Spółce Siemens Finance. Koncentruje się na przyspieszeniu transformacji cyfrowej i kreowaniu środowiska rozwoju menedżerów, pracowników wokół kompetencji przyszłości. Jest certyfikowanym mentorem i facylitatorem.



AGATA REGULSKA

HR BUSINESS PARTNER, SIEMENS POLSKA

Odpowiada za strategiczne i operacyjne wsparcie kierownictwa branży Smart Infrastructure oraz spółki Mobility w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim. Inspiruje i wspiera menedżerów w przeprowadzaniu zmian i stawianiu się lepszymi liderami. Posiada bogate doświadczenie w projektach HR, ukierunkowanych na m.in. kreowanie wizerunku pracodawcy, kreowanie doświadczenia stażowego, programu wolontariatu czy inicjatyw dot. różnorodności. Certyfikowany facylitator.

Z ARTYKUŁU DOWIESZ SIĘ:

- ◆ Jakie korzyści dla biznesu płyną z większej reprezentacji kobiet na rynku technologicznym?
- ◆ Jakie działania podejmuje Siemens, by wspierać i promować różnorodność?
- ◆ Dlaczego edukacja, technologia i biznes powinny działać razem?

Tylko zróżnicowane zespoły są w stanie tworzyć nowe rozwiązania, innowacyjne technologie i przyspieszać rozwój ekonomii, przemysłu, nauki i gospodarki. Z badań Europejskiej Agendy Cyfrowej wynika, że gdyby kobiety były reprezentowane w tym sektorze tak samo jak mężczyźni, PKB Unii Europejskiej zwiększyłby się rocznie o około 9 mld euro. W firmach, które sprzyjają kobietom na stanowiskach kierowniczych, stopa zwrotu z kapitału własnego jest o 35% wyższa, a ogólna stopa zwrotu dla akcjonariuszy o 34% wyższa niż w innych porównywalnych organizacjach.

Siemens już kilka lat temu aktywnie przystąpił do dialogu, m.in. z liderami rynku technologicznego na temat tego, jakie scenariusze przyszłości niesie za sobą gospodarka cyfrowa. W dyskusji tej niezwykle ważny jest wątek roli, jaką odegrają w niej „digitalne” zawody przyszłości, w których świetnie sprawdzają się kobiety. Bynajmniej nie chodzi jedynie o różnorodność płci, ale o generalne podkreślenie znaczenia różnorodności w środowisku pracy w osiągnięciu celów biznesowych.

Raport Komisji Europejskiej „Woman in digital age” z 2018 r. pokazał, jak dużą rolę w uwolnieniu potencjału kobiet na rynku pracy powinniśmy i chcemy odegrać jako odpowiedzialny pracodawca. Okazało się bowiem, że obecnie jedynie 24 na tysiąc kobiet zostaje absolwentami uczelni wyższych w dziedzinach takich jak informatyka czy telekomunikacja, a zaledwie sześć z nich podejmuje pracę w sektorze cyfrowym. Oznacza to, że nadal niewielka liczba kobiet jest zainteresowana rozwojem zawodowym w tej części rynku lub też rynek nie stwarza optymalnych warunków do uwolnienia potencjału, który kobiety mogą wnieść do „cyfryzującego się świata”.

Cytując Natalię Hatalską – CEO infuture.institute – i zgadzając się z tym, że „transformacja cyfrowa to dzisiaj słowo klucz i jako takie odmieniane jest przez wszystkie przypadki (...)”, podjęliśmy się próby odczarowania tezy, że świat nowych technologii to miejsce, w którym na rozwój zawodowy mogą liczyć jedynie mężczyźni. Nie tylko różnorodność czy włączanie wielości punktów widzenia, podejścia i kompetencji stoją za naszą decyzją, by inspirować

do podejmowania działań stwarzających kobietom przestrzeń do aktywności w tej części rynku. Wiemy również, że większy udział kobiet w branży technologicznej wpłynie na nową jakość stylu przywództwa i sposobu zarządzania, komunikowania się, rozwiązywania złożonych problemów, budowania relacji biznesowych, poszukiwania synergii czy ko-kreacji.

Z badań Europejskiej Agencji Cyfrowej wynika, że gdyby kobiety były reprezentowane w tym sektorze tak samo jak mężczyźni, PKB Unii Europejskiej zwiększyłby się rocznie o około 9 mld euro. W firmach, które sprzyjają kobietom na stanowiskach kierowniczych, stopa zwrotu z kapitału własnego jest o 35% wyższa, a ogólna stopa zwrotu dla akcjonariuszy o 34% wyższa niż w innych porównywalnych organizacjach.

Kolejnym elementem, który sprawia, że chcemy być aktywni i skuteczni w promowaniu kobiet na rynku nowych technologii, jest również świadomość wyzwań rynkowych, dodatkowo wzmocniona kryzysem wywołanym przez Covid-19. Wiemy, że digitalizacja czy automatyzacja nie są już wyborem, a koniecznością, przed którą stoją wszyscy liczący się w naszej branży gracze. Sytuacja związana z epidemią pokazała jak w soczewce, że przyszłość stoi przed ekspertami z zakresu nowych technologii oraz że nadal odczuwalny jest niedobór wysoce wykwalifikowanej kadry inżynierskiej i specjalistów z tego obszaru. Wspomniany wyżej raport Komisji Europejskiej potwierdza nasze przewidywania dotyczące rynku pracy, podkreślając, że większy udział kobiet w branży technologicznej wpłynąłby pozytywnie na rozwój gospodarczy i wzrost PKB krajów Unii Europejskiej. Obecność kobiet aktywnych zawodowo w tej części rynku daje szansę wzmocnienia obecnej kadry eksperckiej i inżynierskiej, jeśli chodzi o jej nie tylko liczebność, lecz także jakość, rozumianą jako wspomnianą wyżej różnorodność podejść, kompetencji i postaw niezbędnych do budowania przewag konkurencyjnych w cyfrowym świecie.

JAK TO SIĘ ZACZEŁO W SIEMENSIE?

W Siemens Polska kandydatury kobiet w procesach rekrutacyjnych były zawsze mile widziane, choć w większości procesów na stanowiska specjalistyczne, techniczne, sprzedażowe aplikacji kobiet było zawsze znacząco mniej. Jeszcze 10 lat temu ten brak nie powodował większych emocji czy poczucia straty u menedżerów poszukujących rąk do pracy do swoich zespołów. Ten brak wpisywał się w powszechne zjawisko, takie, nad którym można westchnąć, że „tak to już po prostu jest”. Takie nastawienie nie brało się z ignorancji ani niechęci ku kandydatkom, ale z poczucia braku wpływu na to, że kobiety znacznie rzadziej decydowały się na studia na kierunkach technicznych, a co za tym idzie, rzadko pojawiały się wśród dostępnych kandydatów i już. Ową bezsilność zapewne potęgował fakt, że każdy z nas słyszał w dzieciństwie przynajmniej raz krzywdzące przekonania o tym, że dziewczynki są, przykładowo, mniej predysponowane do analitycznego i przestrzennego myślenia, podczas gdy chłopcy wręcz przeciwnie, i uznał te informacje mniej lub bardziej świadomie za fakt.

Rok 2014 przyniósł spółce pewien przełom na tym polu. Przy współpracy z Fundacją Perspektywy zaangażowaliśmy się w inicjatywę Lean In STEM. Niebagatelne znaczenie miało wsparcie inicjatywy ze strony zarządu firmy. Gdy Dominika Bettman, dzisiejsza prezeska, usłyszała o pomysłe wzięcia udziału w programie, przystała na niego z pełnym przekonaniem. W ten sposób dołączyliśmy do programu zachęcającego dziewczyny do tego, by myśląc o swojej karierze, śmiało spoglądały w kierunku nauki, technologii, inżynierii i matematyki (STEM: Science, Technology, Engineering & Math). Była to dla nas świetna okazja do tego, aby poznać i zainspirować nasze przyszłe kandydatki i dać się pokazać jako przyjazna im firma. Rezultaty bardzo mile nas zaskoczyły. Studentki, z którymi się zapoznaliśmy, wywarły na nas ogromne wrażenie. Ich inteligencja, ciekawość, entuzjazm, z jakim rozwiązywały technologiczne case'y, pęd do wiedzy, a przede wszystkim szczerą motywacją do tego, aby stać się częścią naszej firmy, spowodowały, że dostrześliśmy na tym polu potencjał do dalszych działań i absolutną pewność, że warto, ponieważ właśnie takich pracowników chcielibyśmy zatrudnić. Pozytywny odzew ze strony zaproszonych studentek pokazał nam także, w wymiarze praktycznym, jak istotna może być rola pracodawców w kreowaniu środowiska, w którym docenia się potencjał zaangażowania kobiet w technologię.

RAPORT BADAWCZY „POTENCJAŁ Kobiet DLA BRANŻY TECHNOLOGICZNEJ”

Od tego czasu jesteśmy stałym partnerem inicjatywy Lean In STEM, ale podjęliśmy kolejny krok. Rok później, przy współpracy merytorycznej z Fundacją Perspektywy, zainwestowaliśmy w badania, którego owocem był raport badawczy „Potencjał kobiet dla branży technologicznej”. Była to pionierska na polskim rynku i kompleksowa analiza uwarunkowań związanych z wyborem technicznej i ścisłej ścieżki edukacyjnej przez kobiety, ich aspiracji i oczekiwań, a także realizacji tych aspiracji na rynku pracy. Celem projektu było w metodyczny i rzetelny sposób zdefiniować i określić bariery, które stoją przed kobietami chcącymi wybrać drogę rozwoju zawodowego w dziedzinach nauk ścisłych. Pytania zadano 2 tysiącom maturzystek z rocznika 2015 z piętnastu miast, 200 studentkom

Większy udział kobiet w branży technologicznej wpłynie na nową jakość stylu przywództwa i sposobu zarządzania, komunikowania się, rozwiązywania złożonych problemów, budowania relacji biznesowych, poszukiwania synergii czy ko-kreacji.

z 10 politechnik oraz przedstawicielom 15 firm technologicznych. Choć pewne tendencje i zjawiska były dla nas przewidywalne i spodziewane, to jednak w wielu punktach wyniki badania były zaskakujące i ciekawe (zainteresowanym polecamy lekturę: <http://potencjalkobiet.pl/>).

Badanie to ponownie uświadomiło nam, jak wielka odpowiedzialność spoczywa na pracodawcy w inspirowaniu kobiet do podjęcia studiów technicznych i informatycznych. Projekt „Inżynierki 4.0” to z naszej perspektywy podjęcie odpowiedzialności za stworzenie warunków do tego, aby potencjał kobiet mógł rozgościć się na rynku technologii, a następnie... rozwinąć skrzydła. Program jest dla nas ważny także dlatego, że – jak wskazuje raport McKinsey – rynek pracy potrzebuje nowych dźwigni wzrostu. Populacja w wieku produkcyjnym do 2030 r. zmaleje o ponad 2 mln osób. Chcąc utrzymać optymalny poziom siły roboczej, należy zadbać o wzrost aktywności zawodowej. Inicjatywa, którą

Same respondentki sformułowały ważne postulaty dotyczące tego, co zrobić, by dziewczęta nie rezygnowały ze ścieżki edukacyjnej związanej z naukami ścisłymi. Wśród rekomendacji znalazły się takie głosy:

- 88% uważa, że nauczanie przedmiotów ścisłych w szkole powinno być efektywniejsze,
- 78% chce, by powstały programy zachęcające do nauki przedmiotów ścisłych,
- 70% docenia wagę kampanii promujących studia techniczne wśród kobiet,
- 68% docenia wagę promowania wzorców kobiet, które zrobiły karierę w branży technologicznej i w nauce,
- 68% uznaje za istotne fundowanie stypendiów, grantów i staży dla kobiet,
- 65% oceniło jako ważną lub bardzo ważną zmianę postrzegania studiów technicznych – jako trudnych i wymagających oraz przeznaczonych głównie dla mężczyzn.

promujemy wśród studentek uczelni technicznych, jest jednym ze sposobów zapewnienia nam kadry eksperckiej z tą przewagą, że od samego początku mamy wpływ na to, jakie postawy promujemy i modelujemy poprzez program „Inżynierki 4.0” i jaką wiedzę przekazujemy uczestniczkom programu.

„INŻYNIERKI 4.0” – CZYLI Z CZYM TO SIĘ JE?

Naszym założeniem jest również zainspirowanie młodych kobiet do wprowadzenia w życie siemensowskiego hasła „own your career”, oznaczającego wzięcie odpowiedzialności za siebie poprzez pokazanie mnogości możliwości zawodowych, które stwarza aktywna obecność w świecie cyfrowym.

WAŻNE

Program „Inżynierki 4.0” ma na celu przede wszystkim umożliwienie młodym kobietom – studentkom uczelni technicznych, a w przyszłości młodym inżynierkom – zdobycie doświadczenia. Wszystko po to, by łatwiej mogły odnaleźć się na rynku pracy nowych technologii i uwolniły na nim własny potencjał w odpowiedzi na wyzwania przedsiębiorców.

Udział w warsztatach prowadzonych przez ekspertów ds. cyfryzacji Siemensu czy możliwość pracy z mentorkami Siemensu jest, naszym zdaniem, doskonałym sposobem na aktywizację młodych kobiet w obszarze digitalizacji, a co za tym idzie, także na rynku Industry 4.0.

Świat, w którym młode inżynierki rozpoczynają dziś swoją karierę zawodową, jest światem potencjalnie nieograniczonych możliwości. Postęp

technologiczny w ramach Industry 4.0 sprawia, że nieustannie powstają nowe zawody, o których jeszcze niedawno nie byliśmy w stanie nawet pomyśleć – mówi Dominika Bettman, prezeska Siemens Polska. – W takiej rzeczywistości wybór, przed którym stają absolwenci, staje się niezwykle trudny, zwłaszcza że nie zawsze zdają sobie sprawę z mnogości możliwych ścieżek zawodowych. Dzięki programowi „Inżynierki 4.0” chcemy pomóc uzdolnionym studentkom nauczyć się zarządzać swoją karierą. Dajemy im bezpieczne środowisko do testowania różnych opcji w praktyce. Pod okiem doświadczonych mentorek i na bazie empirycznej mogą świadomie podjąć decyzję odnośnie do swojej przyszłości.

Aktywizacja zawodowa młodych kobiet jest wciąż na rynku pracy pewnym wyzwaniem, chcemy być liderem i edukatorem młodych ludzi, którzy w przyszłości będą tworzyli organizacje i małe przedsiębiorstwa, a także przyjmowały funkcje zarządcze.

Adresatkami programu są studentki polskich uczelni technicznych pierwszego i drugiego stopnia oraz studiów doktoranckich, planujące swoją przyszłość w zawodzie inżyniera. Nabór do tegorocznej edycji Inżynierki 4.0 został już zakończony, a sam start programu planowany jest wczesną jesienią. W tegorocznej edycji konkursu udział wzięło niemal 200 studentek z 29 uczelni w Polsce. Do finalnego grona zakwalifikowało się 30 z nich. W puli nagród tegorocznej edycji Programu znalazły się: mentoring prowadzony przez mentorki z firmy Siemens (dla 3 osób), tydzień szkoleń i warsztatów w firmie KUKA (dla 3 osób) oraz nagroda dla wszystkich uczestniczek, które zdecydują się ukończyć program: zwiedzanie fabryki Mercedes Benz w Jaworze wyposażonej w rozwiązania Siemens z zakresu Industry 4.0. Patronat nad projektem edukacyjnym „Inżynierki 4.0” objęły: Ministerstwo Rozwoju, Fundacja Platforma Przemysłu Przyszłości oraz Fundacja Edukacyjna Perspektywy. Partnerami programu są firmy KUKA oraz Mercedes-Benz Manufacturing Poland.

EDUKACJA I TECHNOLOGIA W DUECIE

W 2020 r. uruchamiamy trzecią już edycję programu „Inżynierki 4.0”. Podobnie jak przy poprzednich edycjach, przyświeca nam potrzeba przełamania stereotypów związanych z tym, że praca w obszarze nowych technologii, którego Siemens jest integralną częścią, jest sprofilowana bardziej pod mężczyzn niż kobiety. Tą inicjatywą promujemy także edukację i potrzebę doskonalenia kompetencji cyfrowych i wreszcie wspieramy działania zwiększające udział kobiet w przedsiębiorstwach technologicznych oraz, co najważniejsze, chcemy wpływać na promocję zawodu inżyniera i eksperta nowych technologii. Wiemy, że w najbliższym czasie, a właściwie już to obserwujemy, rynek pracy diametralnie się zmieni. Sytuacja związana z Covid-19 także wyostrzyła potrzeby dużych firm oraz małych i dużych przedsiębiorstw związane z automatyzacją i cyfryzacją procesów, zarządzania danymi czy wirtualnego serwisu. Przywołany już raport „Polska 2030. Szansa na skok do gospodarczej ekstraklasy”, przygotowany przez McKinsey Polska, pokazuje, że nawet 49% czasu pracy stanowią czynności, które do 2030 r. mogą zostać zautomatyzowane. Przekłada się to na 7,3 mln miejsc pracy. Jednocześnie postępująca automatyzacja będzie napędzała powstawanie nowych miejsc pracy, wynikających ze zwiększonej produktywności, rozwoju nowych technologii oraz przenikania się globalnych trendów. Dlatego istotne jest, by wchodzące na rynek młode inżynierki uzyskały nie tylko wiedzę specjalistyczną niemal na już, lecz także zestaw kompetencji miękkich, by umieć płynnie i dynamicznie dostosowywać się do aktualnych zmian.

Dodatkowo, w zawodzie inżyniera upatrujemy przyszłości na rynku pracy i niemal nieograniczonych szans rozwoju zawodowego. Programem „Inżynierki 4.0” zachęcamy studentki uczelni

Kluczowe kompetencje, które również promujemy w Programie „Inżynierki 4.0”, uznając ich ogromną rolę w świecie VUCA, to kompetencje przyszłości, prezentowane w Davos już w 2016 r., takie jak:

- rozwiązywanie kompleksowych problemów,
- myślenie krytyczne,
- kreatywność,
- zarządzanie ludźmi,
- koordynacja pracy własnej,
- inteligencja emocjonalna,
- elastyczność poznawcza,
- podejmowanie decyzji,
- umiejętność negocjacji.

technicznych, by miały realny wpływ na dynamicznie zmieniający się świat i były aktywnym i poszukiwanym partnerem na rynku pracy. Zatem odpowiadając wprost na pytanie, jakie są korzyści z wzięcia udziału w programie dla uczestniczek, wymieniamy przede wszystkim:

- kontakt z ekspertami specjalizującymi się w zakresie nowych technologii,
- dostęp do najnowszych nowinek technologicznych i trendów,
- inspirację do rozwoju zawodowego dzięki możliwości pracy z mentorem,
- warsztaty doskonalące kompetencje cyfrowe i kompetencje przyszłości wraz z praktycznym przygotowaniem do swobodnego poruszania się po rynku pracy.

W inicjatywę zaangażowane są przedstawicielki Siemens: prezeska Dominika Bettman oraz HR Business Partnerki – Agata Regulska i Anna Krajewska.

Już we wrześniu, o ile aktualna rzeczywistość w dobie Covid-19 umożliwi nam dalsze działania, finalistki tegorocznej edycji wezmą udział w następującej agendzie programu „Inżynierki 4.0”:

- *Zarządzanie i produkcja 4.0: digital factory & digital enterprise* (dr Ewa Łabno-Fałęcka, Mercedes Benz Manufacturing; Cezary Mychlewicz, Sebastian Lemieszek, Siemens Polska);
- *Industry 4.0 – od robotyzacji do cyfrowego przedsiębiorstwa* (Natalia Horodecka, Małgorzata Rogalska, KUKA; dr Ludomir Błeszyński, Siemens);
- *Inżynierka 4.0 – nowe kompetencje na nowe czasy* (Dominika Bettman, Agata Regulska, Martyna Blinstrub, Karolina Kocko, Anna Krajewska) – warsztat dotyczący planowania kariery i definiowania własnego potencjału w biznesie, design thinking w projektowaniu innowacji.

„INŻYNIERKI 4.0” – QUO VADIS?

Rozpoczynając działania związane z edukacją dotyczącą możliwości i inspirowaniem kobiet, nie zakładaliśmy, że efekty, choćby w postaci większej liczby kobiet składających aplikacje na ogłaszane stanowiska, nastąpią szybko. Dzisiejsze statystyki rekrutacyjne nie pozwalają jeszcze na wniosek, że wytworzyła się korelacja między podjętymi krokami a większą liczbą kandydatek. Udział w programie nie gwarantuje otrzymania propozycji zatrudnienia w Siemens, ale bliski kontakt Siemens z uczestniczkami programu stwarza okazję do zainteresowania ich ofertą corocznie realizowanych staży w niemal wszystkich częściach organizacji i sprzyja budowaniu puli talentów dla biznesu.

WAŻNE

Nadrzędnym celem Siemens Polska, przyświecającym wdrożeniu tego programu, jest promowanie różnorodności myślenia i działania oraz włączenie młodych kobiet do bycia częścią świata nowych technologii i aktywnego wpływania na kierunek jego rozwoju.

Nierozsądne byłoby sądzić, że zachowania i wybory oparte na negatywnych przekonaniach i braku zachęt, którym nasiąkało ostatnie pokolenie (a może kilka ostatnich pokoleń), zmienią się w przeciągu kilku lat, nawet przy bardzo intensywnej debacie publicznej, na tę okoliczność połączoną ze wsparciem sektora edukacyjnego i biznesu. Niestety. Choć dzisiaj wiele zmian, w tym technologicznych, dokonuje się w znacznie szybszym tempie niż

Programem „Inżynierki 4.0” zachęcamy studentki uczelni technicznych, by miały realny wpływ na dynamicznie zmieniający się świat.

w poprzednich latach, procesy społeczne nie nadążają za tym tempem. Transformacja zajmie czas, ale wierzymy w sens podtrzymywania i kontynuowania działań w tym obszarze.

Jako odpowiedzialny pracodawca dbamy również o to, by aktywne, ambitne osoby, myślące poza schematem i niedotknięte jeszcze korporacyjnymi nawykami i sposobami działania, mogły wnieść nowe spojrzenie, pomysły i inspirować innych takim podejściem. Aktywizacja zawodowa młodych kobiet jest wciąż na rynku pracy pewnym wyzwaniem, chcemy być liderem i edukatorem młodych ludzi, którzy w przyszłości będą tworzyli organizacje i małe przedsiębiorstwa, a także przyjmowały funkcje zarządcze. Odpowiedzialność zawsze była częścią DNA Siemens i chcemy działać spójnie z nią, mając nadzieję, że młodzi ludzie, którzy poczują się zainspirowani naszymi działaniami, zechcą w przyszłości wciągnąć w świat technologii młodszych od siebie. ♦

Bibliografia:

- ¹ Raport „Polska 2030. Szansa na skok do gospodarczej ekstraklasy” McKinsey Forbes.
- ² „World Economic Forum Raport Future of Jobs 2018.
- ³ Raport Komisji Europejskiej „Women in Digital Age”.
- ⁴ Raport „Smart Industry Polska 2019”.
- ⁵ Raport „Potencjał kobiet dla branży technologicznej” (Perspektywy, Siemens), <http://potencjalkobiet.pl/> [dostęp: 23.06.2020].
- ⁶ „Inżynierki 4.0”, <https://new.siemens.com/pl/pl/o-firmie/aktualnosci/inzynierki-40.html> [dostęp: 23.06.2020].