Zeitschrift: Bulletin des Schweizerischen Elektrotechnischen Vereins, des Verbandes Schweizerischer Elektrizitätsunternehmen = Bulletin de l'Association suisse des électriciens, de l'Association des entreprises électriques suisses

Herausgeber: Schweizerischer Elektrotechnischer Verein ; Verband Schweizerischer Elektrizitätsunternehmen

Band: 75 (1984)

Heft: 16

Artikel: Mehr Frauen in der Energietechnik

Autor: Jonsson, H.

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-904448

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 11.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Mehr Frauen in der Energietechnik

H. Jonsson

Ende der siebziger Jahre begann der grösste Elektrizitätserzeuger Schwedens damit, vermehrt Frauen für technische Berufe zu motivieren und auszubilden. Neben Aspekten der Gleichberechtigung und der Beschaffung von qualifizierten Arbeitskräften trugen auch Überlegungen hinsichtlich der politischen Haltung der Frauen gegenüber Fragen der Technik und der Energieversorgung zu diesem Entscheid bei. Obwohl das Projekt naturgemäss langfristig angelegt ist, werden die bisher gewonnenen Erfahrungen positiv beurteilt.

A la fin des années 70, le plus grand producteur d'électricité de Suède entreprit de motiver davantage de femmes pour des professions techniques et de leur donner une formation dans ce sens. A l'origine de cette décision, il a outre l'aspect d'égalité des sexes et de création d'une main d'œuvre qualifiée, des considérations sur l'attitude politique des femmes vis-à-vis des questions concernant la technique et l'approvisionnement en énergie. Bien que le projet porte nécessairement sur une longue durée, les expériences faites jusqu'à présent sont jugées positives.

Adresse des Autors
Helge Jonsson, Swedish State Power Board (Vattenfall)
S-16287 Vällingby

1. Ausgangslage

Vattenfall ist Schwedens grösster Elektrizitätserzeuger, auf ihn entfällt etwa die Hälfte der Stromproduktion. Er beschäftigt ungefähr 12 000 Personen, darunter 7000 Techniker, und von ihnen sind lediglich 200 Frauen.

Ende der siebziger Jahre beschloss die Unternehmensführung, eine Änderung dieses Zustandes zu versuchen. Dafür gab es verschiedene wichtige Gründe:

- Auf die Dauer ist es für Unternehmen nicht gut, nur von einem Geschlecht beherrscht zu werden.
- Die Grundlage für die Personalbeschaffung muss erweitert werden. Dies ist besonders wichtig für Standorte, an denen das Angebot traditioneller Männerberufe gross ist, dagegen ein Mangel an typischen Frauenberufen besteht oder sie überhaupt nicht vorkommen. Für Vattenfall besteht diese Situation an verschiedenen Orten, vor allem in Nordschweden.
- Frauen stellen eine ungenutzte Arbeitsressource dar.
- Frauen werden im politischen Leben immer aktiver, und immer mehr zeigen sich an Energiefragen interessiert. Sie werden die Entwicklung auf diesem Gebiet und vor allem die Wahl der Energieform beeinflussen. Das bedeutet, dass sie in strategisch wichtigen Fragen einen bedeutenden Machtfaktor darstellen.

Die Konsequenzen, die die Unternehmensführung aus diesen Gedanken zog, basierten jedoch immer auf der Voraussetzung, dass die beschäftigten Techniker – ebenso wie das übrige Personal – kompetent sind. Das kann einfach so zusammengefasst werden: Wer inkompetent ist, für den ist bei Vattenfall kein Platz.

2. Ausbildung und Information

Deswegen lag es von Anfang an nahe, dafür zu sorgen, dass sich mehr Frauen in den technischen Berufen *ausbilden* lassen. Darüber hinaus nahm man teilweise verschiedene Massnahmen im Rahmen der allgemeinen Gleichstellung der Geschlechter in Anspruch, die in Schweden seit ungefähr zehn Jahren betrieben wird und unter anderem darauf hinzielt, für Frauen eventuelle Hindernisse bei ihrem Eintritt oder ihrer Weiterbildung in einem bisher von Männern beherrschten Beruf oder Stellung zu beseitigen.

Vor allem unter dem Gesichtspunkt der Beziehungen innerhalb der Belegschaft gesehen, ist dieses Programm sowohl interessant als auch wichtig. In erster Linie geht es darum, auf eine veränderte Einstellung des Personals hinzuarbeiten, gleiches gilt allerdings auch für die künftigen Angestellten, also diejenigen, die noch keine Berufswahl getroffen oder Ausbildung begonnen haben, sich jedoch für eine Tätigkeit in Energiebereich interessieren.

3. Erste Resultate

Public Relation und Information sind *ein* Mittel, um das erklärte Unternehmensziel zu erreichen. Gerade in diesem Fall war dies eine Notwendigkeit, auf die nicht verzichtet werden konnte. Angesichts dieses Umstandes wurden verschiedene Aktivitäten in Angriff genommen, die vielleicht schon jetzt die ersten Resultate zeigen. Es wurden keine Messungen vorgenommen, mit deren Hilfe man direkt einen Zusammenhang beweisen könnte, aber es sind einige Anzeichen vorhanden, die wert sind, beachtet zu werden.

- Es ist eine offene, inhaltlich konkrete Diskussion über die Frau im Berufsleben und insbesondere über den weiblichen Techniker entstanden.
- Unter der weiblichen Belegschaft ist ein wachsendes Interesse für Arbeitsbereiche festzustellen, die bisher fest in Männerhand waren.
- Bei jungen Mädchen ist eine leicht ansteigende Zuwendung zur technischen Ausbildung zu beobachten.

Der vielleicht wichtigste Schritt, den Vattenfall in seinem Streben nach Gleichberechtigung am Arbeitsplatz gemacht hat, war vor fünf Jahren die Anstellung einer Person, die nichts anderes zu tun hat, als sich um die Fragen, die mit diesem Problemkomplex zusammenhängen, zu kümmern, und die zielbewusst darauf hinarbeitet, die Absichten der Unternehmensleitung praktisch zu verwirklichen. Neben der Entschlossenheit des Managements in dieser Frage dürfte dieser Beschluss die wirkungsvollste Massnahme darstellen.

4. Die wichtigsten Massnahmen

Die Vorhaben, die im traditionellen Informationsbereich durchgeführt wurden, umfassten:

- Besuche, bei denen insbesondere die schulischen Berufsberater und die Schulkonsulenten eingehend über die Möglichkeiten, in einem Energieunternehmen ansprechende Berufsaufgaben zu finden, informiert wurden.
- In diesem Zusammenhang wurden auch zahlreiche Schüler eingeladen. Ein Schwerpunkt lag bei den Versuchen, Mädchen für die technischen Ausbildungswege zu interessieren.
- Es wurde ein Film mit Beschreibung der Ausbildungswege geschaffen. Hier werden Frauen gezeigt, die sich für einen technischen Beruf entschieden haben, ihn ausüben, sich dabei wohlfühlen und weiterentwickeln. Der Film behandelte vor allem die Frage, ob man als Frau ohne jegliche Veranlagung für eine technische Tätigkeit geboren wird. Nebenbei bemerkt, dieser Film wurde 1982 beim Filmfestival der Schwedischen Public-Relations-Vereinigung mit dem ersten Preis ausgezeichnet.
  Ausser der Tatsache, dass der Film seinen eigentlichen Zweck erfüllte, schuf er ein beachtliches Goodwill für Vattenfall. Derartige Nebeneffekte sollten nicht ausser acht gelassen werden.
- Ende 1983 wurden für die Chefs des Unternehmens einige Seminare veranstaltet. Dabei ging es darum, deren Einstellung zur Gleichberechtigung der Frau herauszufinden sowie mit deren Hilfe Hindernisse aufzudecken und nach Möglichkeiten zu suchen, mehr Frauen zu gewinnen. Überhaupt war mit diesen Seminaren beabsichtigt, eine allgemein positive Atmosphäre für mehr Frauen in der Technik zu schaffen.
  Als man vor der Unternehmungsführung Bilanz zog, konnte man feststellen, dass seitens der Chefs und der Mitarbeiter in der Personalabteilung eine positive Bereitschaft und ein aktives Engagement besteht, die heutige Situation zu verändern.
  Auf dieser Grundeinstellung wurde inzwischen ein Aktionsprogramm aufgebaut, das bis Ende 1985 laufen wird, um dann ausgewertet zu werden.
- Am Symposium der Vattenfall zum Thema «Energie und Zukunft», mit dem die Veranstaltungen zu unserem 75-Jahr-Jubiläum eingeleitet wurden, nahm auch die in der schwedischen Regierung für Fragen der Gleichberechtigung zuständige Ministerin teil. Sie verwies vor allem auf die Tatsache, dass die Frau in der Forschungs- und Entwicklungsarbeit eine ungenutzte Quelle und Reserve darstellt, und es liegt nahe, dass sie diesem qualifizierten Auditorium zumindest einen spürbaren Gedankenanstoss gegeben hat. Wie schon früher erwähnt, ist dies auch eine strategisch wichtige Frage, mit der man – unter anderem mit Hilfe von PR-Massnahmen – ein wachsendes Interesse und eine positive Atmosphäre schaffen kann.
- Vor ein paar Wochen wurde in Göteborg eine grosse Messe zum Thema «Frauen können» veranstaltet. Vattenfall war hier mit einem eigenen Stand vertreten, auf dem einige der Mitarbeiterinnen des Unternehmens eine Art Berufsberatung betrieben und berichteten, was Vattenfall tut, um mehr weibliche Techniker zu bekommen. Weibliche Ingenieure beschrieben ihre Arbeitssituation und demonstrierten einige ihrer technischen Aufgaben, um nur ein paar der Aktivitäten auf dieser Messe zu nennen.
- Und natürlich werden auch die üblichen Informationskanäle eingesetzt, nicht zuletzt die Firmenzeitschrift, die in den vergangenen Jahren regelmässig über das aktuelle Geschehen in diesem Bereich berichtete, Diskussionsbeiträge veröffentlicht, eine eigene Serie «Frauen bei Vattenfall» bringt und besondere Themenbeilagen zusammenstellt.

5. Ausblick

Es wurde schon früher betont, dass es nicht möglich ist, den Effekt dieser Massnahmen wissenschaftlich zu belegen, aber die Initianten sind hundertprozentig davon überzeugt, dass sie einen Veränderungsprozess in die beabsichtigte Richtung in Gang gebracht haben.

Natürlich ist dies keine leichte und kleine Aufgabe. Es wäre falsch zu behaupten, dass man schon so weit ist, dass die angestrebte Veränderung sichtbar ist. Es ist noch ein langer Weg zu gehen. Dies ist ein langfristiges Projekt, das wahrscheinlich Generationen beanspruchen wird. Man muss sich mit Geduld wappnen, aber dies gilt ja für alle Vorhaben, in denen mit Hilfe von Information und persönlichen Kontakten sowohl die Einstellungen als auch die Verhältnisse verändert werden sollen.

Zum Abschluss sei noch eine persönliche Bemerkung gestattet: Man hätte vermutlich eine ausgewogene und sachlichere Kernkraftdebatte bekommen, wenn mehr Frauen einen praktischen Beruf in den Bereichen Technik und Energie gehabt hätten.