



MINT-NACHWUCHS – DIVERSITY ALS HERAUSFORDERUNG IN CHINA UND DEUTSCHLAND

Atlas Copco Energas GmbH

17-Mar-2015

Udo Junk



COMMITTED TO SUSTAINABLE PRODUCTIVITY

We stand by our responsibilities towards our customers, towards the environment and the people around us.

We make performance stand the test of time. This is what we call – Sustainable Productivity.

INHALT

- Vorstellung
- Gender Diversity: Vergleich Werk Köln und Werk Shanghai
- Kommentare von 1st Line Managern (HR=Cindy, SHEQ=Echo, Engineering=Quiny) aus dem Werk Shanghai zu den Punkten:
 - Erfahrungen in Bezug auf die Frage, wie Frauen in Engineering-Berufen unterstützt werden
 - Gibt es speziellen Fokus in China in Bezug auf "male roadblocks"
 - Gibt es spezielle Unterstützung für Frauen im Beruf?
- Meine persönlichen Eindrücke - Diskussion

UDO JUNK – KURZE VORSTELLUNG

- Abitur 1977
- Danach Ausbildung zum Werkzeugmacher bei Klöckner-Humboldt Deutz AG
- Studium „Konstruktionstechnik“ an der FH Köln mit Abschluß zum Diplom-Ingenieur
- 1986 Eintritt bei Atlas Copco Energas GmbH in Köln: Berechnung/Entwicklung „Aerodynamik“
- Bis 2008 verschiedene Positionen in Köln in den Bereichen Qualitätskontrolle, Montage „Turboverdichter“, Aufbau des Bereiches „SQA – Lieferantenentwicklung“
- Von 2008 bis 2010 Projektleitung Aufbau des Werkes in China/Shanghai, Eröffnung Nov-2010
- Ab Apr-2010 General Manager Atlas Copco (Shanghai) Process Equipment Co. Ltd.
- Ab Jul-2014 Geschäftsführer der Atlas Copco Energas GmbH in Köln

DIVERSITY ALS HERAUSFORDERUNG IN CHINA UND DEUTSCHLAND

Gender diversity, Vergleich

	Werk in Köln	Werk in Shanghai
Mitarbeiter gesamt	600	175
Mitarbeiterinnen	80 13%	48 27%
Management Team	0 von 12 0%	4 von 10 40%
	Frauenanteil insgesamt etwas höher als bei Atlas Copco Deutschland, Anteil im Management Team definitiv nicht	Entspricht in etwa dem Durchschnitt bei Atlas Copco China, Anteil im Management Team ist höher obwohl die Firma sehr "engineeringlastig" ist

DIVERSITY ALS HERAUSFORDERUNG IN CHINA UND DEUTSCHLAND

Entwicklung der Studierenden in Ingenieurberufen

Fach	Studentinnen WS 2011/2012	Studentinnen WS 2012/2013	Studentinnen WS 2013/2014
Ingenieurwissenschaften, gesamt	20,8%	21,2%	21,7%
Ingenieurwesen, allgemein	18,1%	18,1%	19,6%
Maschinenbau, Verfahrenstechnik	17,5%	18,1%	18,5%
Elektrotechnik	9,3%	9,9%	10,7%
Bauingenieurwesen	26,2%	27,2%	27,8%
Vermessungswesen	28%	28,8%	31%
Wirtschaftsingenieurwesen mit ing. SP	19,9%	20,5%	20,6%

Hochschule (WS 2013/2014)	männlich	weiblich	insgesamt	Frauenanteil
KIT Uni Karlsruhe	17390	6556	23946	27%
Uni Bochum	21401	20095	41496	48%
Technische Hochschule Aachen	27791	12565	40356	31%

DIVERSITY ALS HERAUSFORDERUNG IN CHINA UND DEUTSCHLAND

Do you have some experience you like to share about how women are supported in China when coming MINT professions?

- Quiny: Personally when I face my team member or faced by my manager, I do not really differentiate or feel difference between genders. What I can realize is the way of supporting by not asking questions like "do you plan to have baby recently?" in recruitment which maybe I can not really call it support. And when they are in period of pregnancy to keep them much less chance in traveling.
- Echo: At my time in university, the admission officers need to look at the balance between male and female when they select students. My subject was mining machinery and we had 7 female at that moment from a total of 30, in the other subjects in my department they had at least 5 (construction machinery, fluid machinery). And in normal mechanical design and processing subject, the ratio of female is more higher, same to automotive design and processing subject, they have around 1/3 of female. After graduation I did not see any difference on the job, female are standing out only because of you are good enough, within my class mates (all around my age) there are 3 females running a factory as plant managers and 1 is running an engineering design department in automotive industry.
- Cindy: from my experience, female students in these professions are more professional than male. You see our scholarship winners including Julia and Andrea

DIVERSITY ALS HERAUSFORDERUNG IN CHINA UND DEUTSCHLAND

Any specific way "male roadblocks" in China are treated?

- Quiny: I feel not really "male road blocks" in the surrounding where I am working
- Echo, Cindy: The big "male roadblocks" we see is how to use the spare time after job. For male it is quite common to stay outside with friends/colleagues/customers which is not really easy for female, since as before female are still playing the key role at home. And another challenge is the period of pregnancy, that is not only a challenge for female to overcome physical challenge but also to overcome the challenge on job and even worse they may lost job or career opportunity

DIVERSITY ALS HERAUSFORDERUNG IN CHINA UND DEUTSCHLAND

Is China supporting women here as well?

- Quiny: Yes of course, especially in Shanghai I feel that women are highly respected in both professions and home
- Echo, Cindy: I know that we have >25% women in COF and a lot of female managers ... much more/better than in ENG and Germany. In China, especially for big city, women are very respected and protected in work and home

DIVERSITY ALS HERAUSFORDERUNG IN CHINA UND DEUTSCHLAND

Meine persönlichen Eindrücke

- Wesentlich mehr Studentinnen in Engineering-Fächern in China als in Deutschland/Europa, somit eine breitere “Basis” – teilweise $\geq 40\%$
- Weniger Diskussionen in China über “Gender Diversity” – meines Erachtens mehr gelebte Integration
- Berufsbezogen weniger Ungleichheit wobei der Bereich Sales/Verkauf immer noch stark männlich dominiert wird
- Definitiv Unterschiede zu anderen asiatischen Ländern wie Japan oder Korea wo Frauen im Beruf wesentlich weniger “gleich” sind

DIVERSITY ALS HERAUSFORDERUNG IN CHINA UND DEUTSCHLAND

Meine persönlichen Vorschläge und Ideen

- Start in der Schule und auch im Privaten damit das prinzipielle Interesse an Technik geweckt wird
- Wir versuchen, Frauen/Abiturientinnen für eine technische Ausbildung zu gewinnen und diese dann weiterzuentwickeln ⇒ technisches Studium
- Diversifizierung ist ein langfristiges Projekt wenn es nachhaltig sein soll
- Diversifizierung kann (und muß) unsere Leistungsfähigkeit steigern – darf aber nicht Selbstzweck werden
- **Ich würde mir für meine Firma wünschen, baldmöglichst eine Kollegin im Management Team zu haben! Meine Erfahrungen in China haben dies als förderlich und vorteilhaft bewiesen und aus diesem Grund unterstütze ich auch selbst gerne Initiativen wie PepperMINT.**



Atlas Copco



***COMMITTED TO
SUSTAINABLE PRODUCTIVITY.***