

Swisscom

WIN WIN Mentoring for Woman

Generalversammlung VSUJ
Zürich, 17. Juni 2009

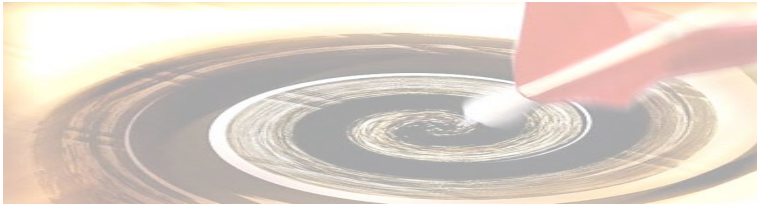
Gabriela Ferrari
Head Diversity



Inhalt



Unser Unternehmen



Ziele Mentoring



Konzeption & Durchführung



Erfolge

Unser Unternehmen



Unser Unternehmen

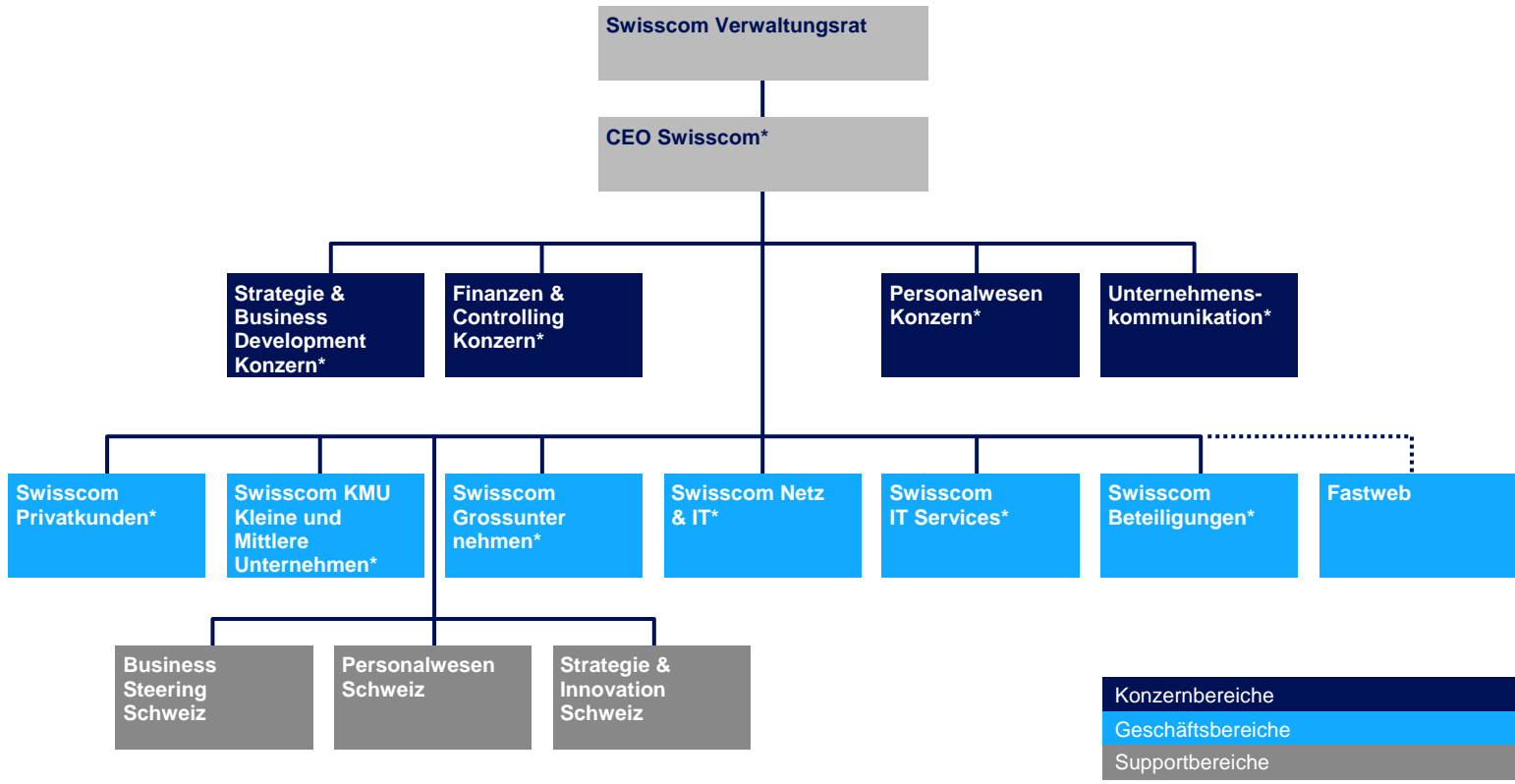
- Wir sind die führende Anbieterin im Schweizer Telekom-Markt und bieten unseren Kunden in der Sprach- und Datenkommunikation weltbeste Produkte.
- Was Sie brauchen.
Einfach, aus einer Hand.
Qualität und Service: nirgends besser.

Das Jahr 2008

Swisscom in Zahlen

Nettoumsatz (in Mio. CHF)	12 198	10,0 %
Operatives Ergebnis EBITDA (in Mio. CHF)	4 789	6,4 %
Reingewinn (in Mio. CHF)	1 751	-15,5 %
Mitarbeitende (Vollzeitstellen per 31.12.08)	19 943	0,5 %
DSL-Anschlüsse (in Mio. per 31.12.08)	1,76	9,6 %
Mobilanschlüsse (in Mio. per 31.12.08)	5,37	7,2 %
Gewinn pro Aktie (in CHF)	33.90	-15.1 %

Unternehmensstruktur



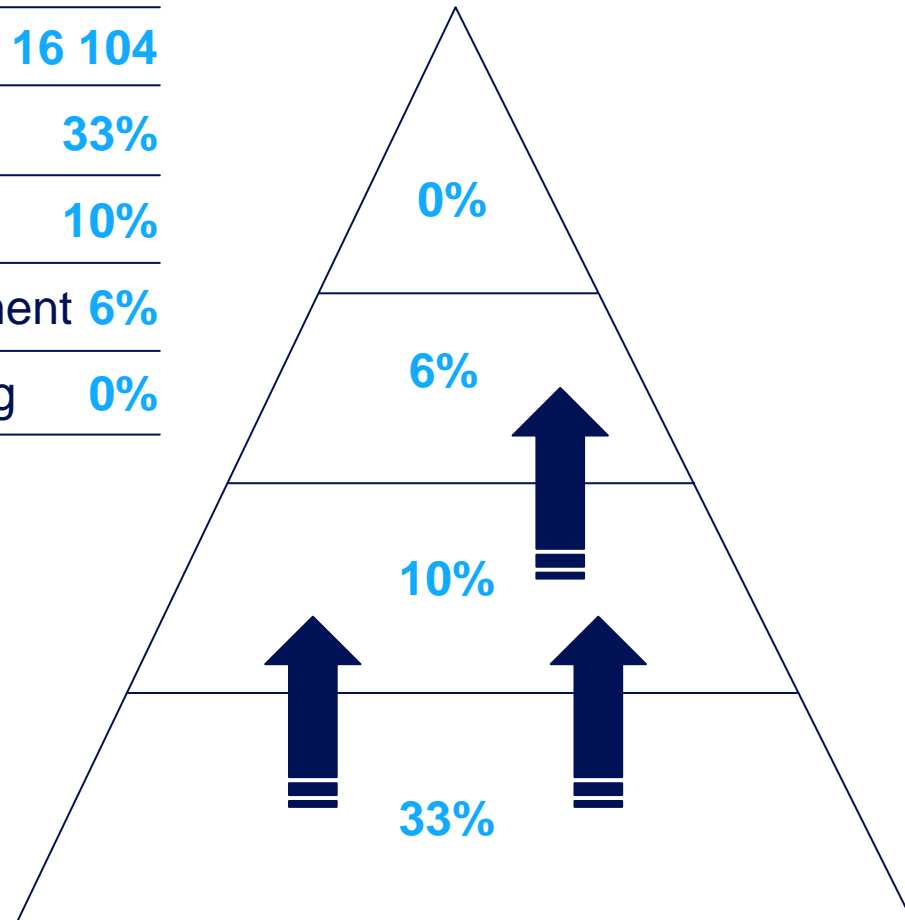
* Mitglied der Konzernleitung



Mitarbeitende Schweiz

Anteil Frauen Ende 2008

• Mitarbeitende Schweiz	16 104
• Anteil Frauen total	33%
• Anteil Frauen Kader	10%
• Anteil Frauen Top Management	6%
• Anteil Frauen Konzernleitung	0%



Ziele Mentoring

Ziele Mentoring

WIN WIN Mentoring for Women

Mentees

- werden in ihrer Persönlichkeit gefördert und gefordert
- erhalten Anregungen und Vorschläge für ihre berufliche Laufbahn und Lebensplanung
- reflektieren ihr Führungsverhalten

Mentoren und Mentorinnen

- erfahren, welchen Herausforderungen und Barrieren die Mentees in ihrem Privat- und Berufsleben ausgesetzt sind
- und haben die Gelegenheit, die Komplexität des Themas besser zu verstehen

Unternehmenskultur / Image/ Attraktivität / Retention

- die gewünschte gruppen- und hierarchieübergreifende Unternehmenskultur wird unterstützt, Swisscom setzt sich für Diversität ein und ist attraktiv für weibliche Talente respektive möchte diese behalten

Konzeption & Durchführung

A photograph of two women in professional attire standing in front of a modern building with a corrugated metal facade. The woman on the right has long blonde hair and is smiling, looking upwards and to the right. The woman on the left has dark hair in a ponytail and is wearing a striped shirt, looking down. The text 'Konzeption & Durchführung' is overlaid on the left side of the image.

Mentoring-Konzept

Definition Zielgruppe

- **Anforderungsprofil**
 - Funktionsstufe, Führungs- oder Projektleitungserfahrung, Basisausbildung mit Weiterbildung
 - Bereitschaft zur Reflektion und konstruktiv mit Kritik umzugehen
 - Bereitschaft aktive Rolle im Mentoring zu übernehmen
- **Bewerbungs- und Auswahlverfahren**
 - Direkte Bewerbung
 - Bewerbungs-Interview

Mentoring-Konzept

Mentoren und Mentorinnen

12

Juni 2009

Swisscom AG, WIN WIN Mentoring for Women

- **Anforderungsprofil**
 - Mitglied KL oder Top Management
 - Vertrauenspersonen
 - Wollen Frauen in ihrer Persönlichkeit weiter entwickeln
- **Auswahlverfahren**
 - KL Commitment
 - Top Management nach Eignung und Verfügbarkeit
- **Mögliche Rollen der Mentoren und Mentorinnen**
 - Ratgeber, Initiator, Wissensvermittler, Türöffner
- **Mögliche Aufgaben**
 - Beratung, Stellungnahme, Besprechung, Vermittlung von Verbindungen, Erfahrungen, Teilhabe

Mentoring-Konzept

Rahmenbedingungen (1)

- Kommunikation im Konzern
- Ausschreibung auf Intranet
- Direktes Bewerbungsverfahren
- Selektionsinterviews
- Zentrales Matching aufgrund persönlicher Zielsetzungen der Mentees
- Lead im Mentoring liegt beim Mentee

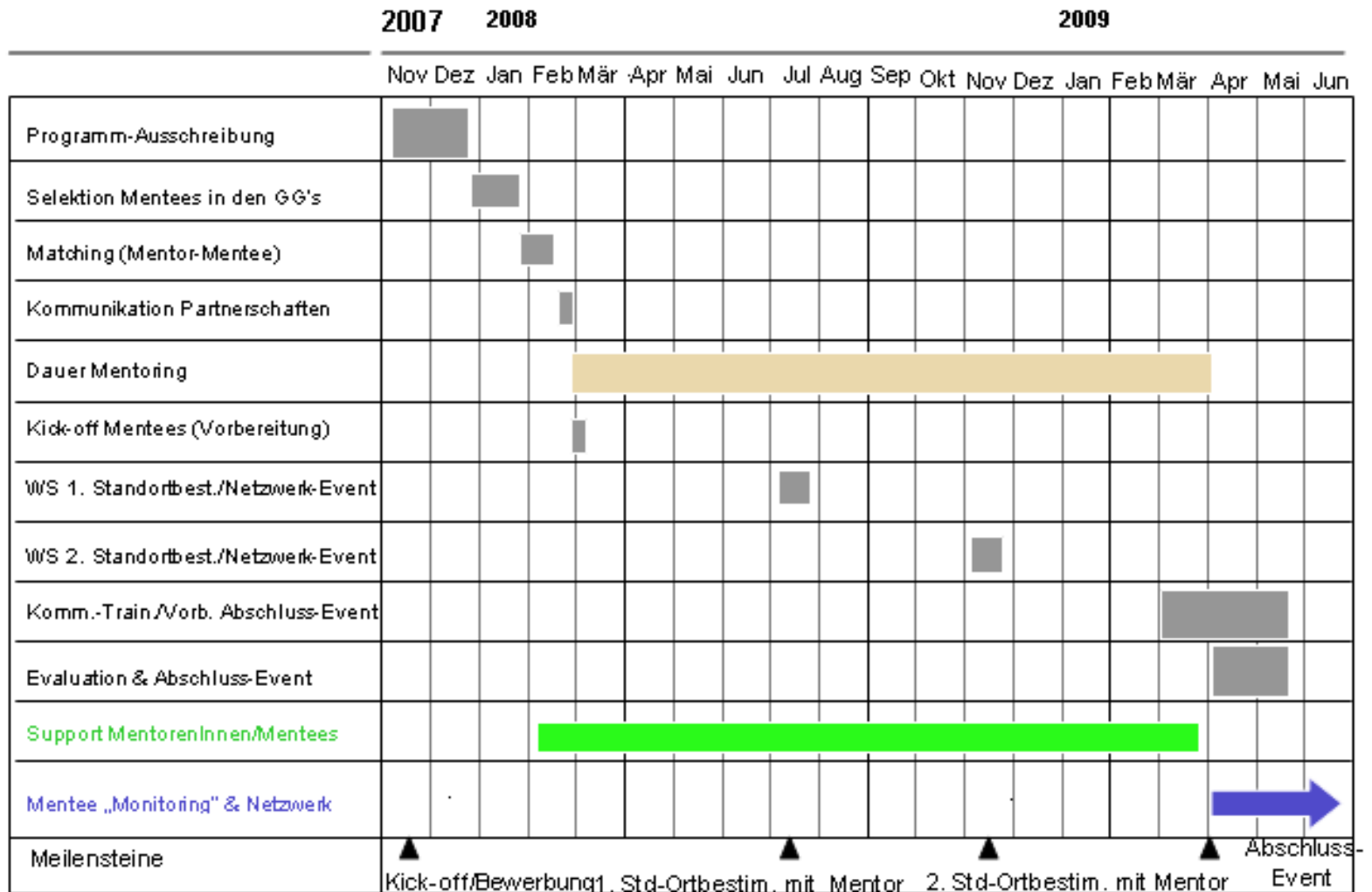
Mentoring-Konzept

Rahmenbedingungen (2)

- Kick-off Event (Vorbereitung Mentees, Kennenlernen untereinander)
- 2 Workshops (1./2. Standortbestimmung als Coaching)
- 2 Mentees-Netzwerk-Anlässe (mit Absolventinnen von Vorjahren)
- Kommunikations- und Präsentations-Training
- Unterstützung psychologisch und organisatorisch während der ganzen Dauer
- Evaluation des Programms durch Beteiligte
- Abschluss Anlass mit Präsentationen
- Zertifikat
- Zugang zum WIN WIN Netzwerk
- Anschluss-Programm SWIP (Swisscom Women International Program)

WIN WIN Mentoring

Programmübersicht



Erfolge



Erfolge

Im Jahr 2008 (1)

17

Juni 2009

Swisscom AG, WIN WIN Mentoring for Women

Mentees konnten

- sich mit der eigenen Person (Verhalten und Laufbahn) auseinandersetzen
- sich mit dem Mentor/Mentorin austauschen
- ein neues Netzwerk aufbauen
- Kontakte knüpfen und interessante Personen kennen lernen

Mentoren und Mentorinnen konnten

- Erfahrungen und Wissen weitergeben
- talentierte Frauen in ihrer weiteren Entwicklung unterstützen
- eigene Ansichten überdenken und neue Blickwinkel einnehmen
- an einem wertvollen Austausch teilhaben, von dem beide Seiten profitieren konnten
- Schwierigkeiten einer Laufbahn bei Swisscom erkennen

Erfolge

Im Jahr 2008 (2)

18

Swisscom AG, WIN WIN Mentoring for Women
Juni 2009

Swisscom AG, WIN WIN Mentoring for Women

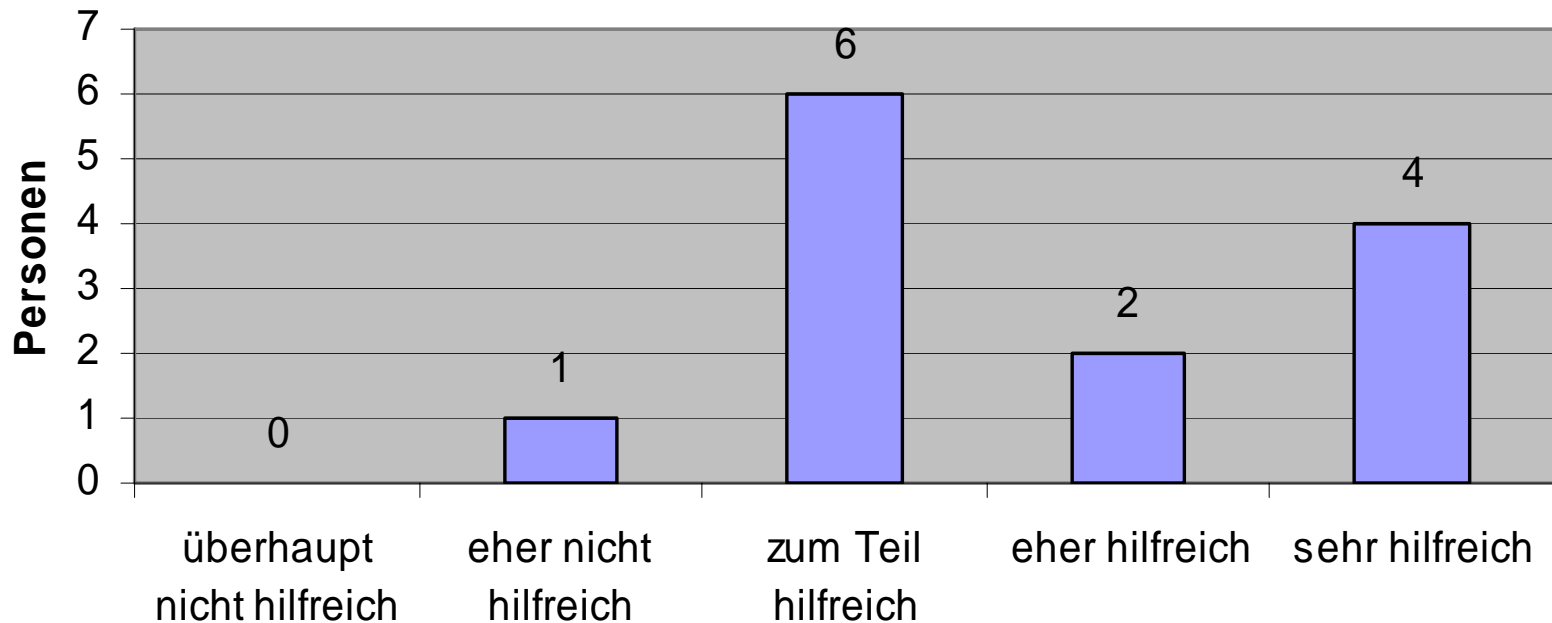
In folgenden Bereichen konnte Swisscom aus Perspektive der Mentoren profitieren:

- Identifikation und Förderung von Talenten
- Aufbau von Netzwerken
- Erhöhung der Sichtbarkeit der Frauen im Unternehmen

Erfolge

Im Jahr 2008 (3)

Wie hilfreich schätzen die Mentees die Beziehung zum Mentor/zur Mentorin ein?



Das Mentoring wurde von den Mentees als teilweise/eher hilfreich eingeschätzt (m3.69, n=13).

Erfolge

Im Jahr 2008 (4)

20

Juni 2009

Swisscom AG, WIN WIN Mentoring for Women

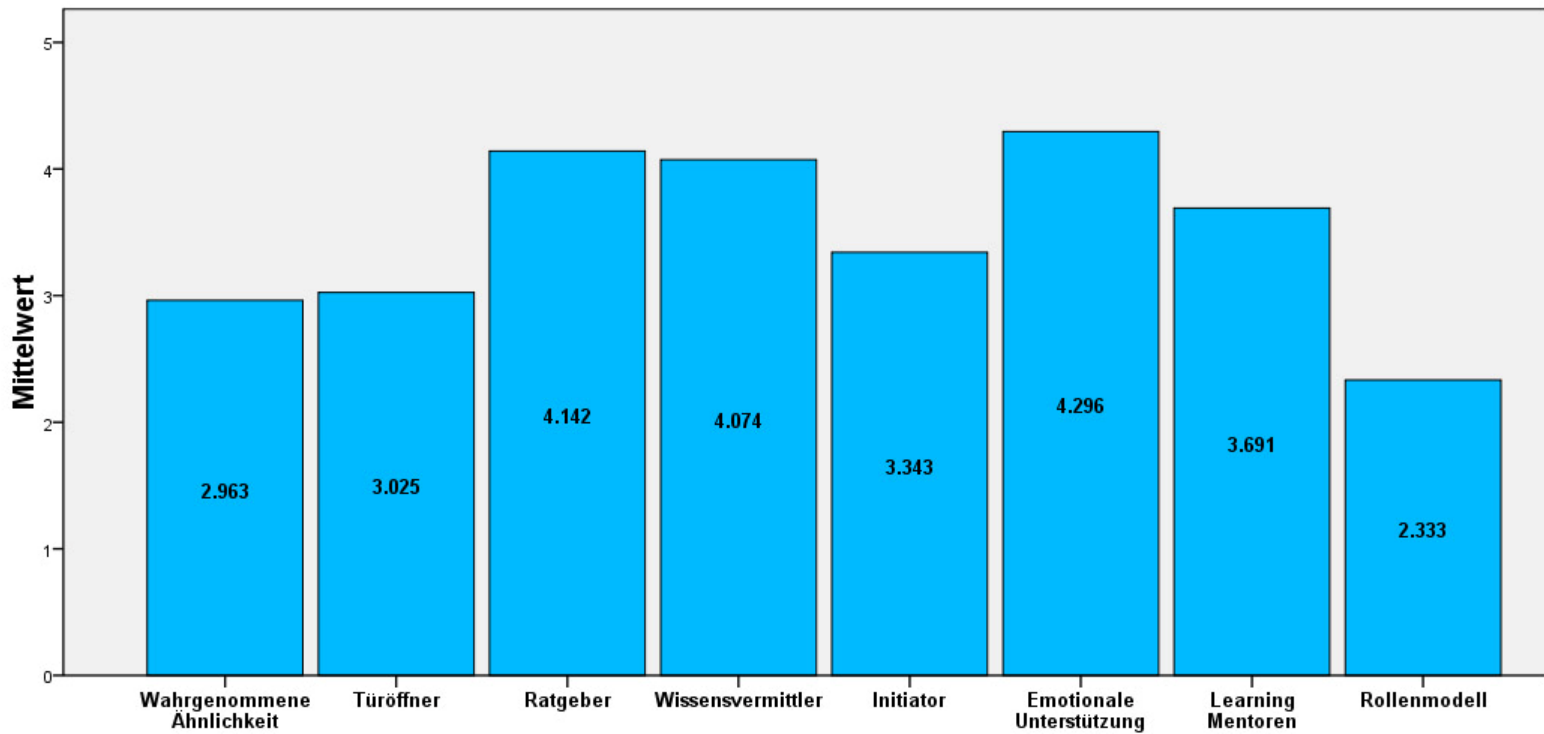
Veränderungen bezüglich Position und Kompetenzen im Lauf des Mentoring-Jahres:

- Bei 54% der Mentees haben Veränderungen stattgefunden:
 - **Aufstieg in eine Kaderposition**
 - **Beförderung zur Teamleaderin**
 - **Entwicklung zur Fachspezialistin**
- Bei den restlichen Mentees haben (noch) keine Veränderungen stattgefunden

Bei 54 % der Mentees fand eine Veränderung statt, welche nicht auf die Reorganisation zurückzuführen ist.

Evaluationsergebnis

Mentoringbeziehung 2008



Empfehlungen

Von Mentor zu Mentor: Lessons Learned (1)

22

Swisscom AG, WIN WIN Mentoring for Women Juni 2009

- Keine Empfehlung – jeder hat seinen eigenen Stil und das ist gut so
- Offenheit bezüglich Kommunikation und anderer Ansichten
- Gut zuhören
- Konstruktives Feedback geben
- Mentee muss genau wissen wo Sie steht und was Sie will
- Regelmässiger Austausch und enge Zusammenarbeit

Empfehlungen

Von Mentee zu Mentee: Lessons Learned (2)

23

Juni 2009

Swisscom AG, WIN WIN Mentoring for Women

Verantwortung für den Mentoring-Prozess übernehmen:

- Erwartungen und Wünsche an das Programm klar kommunizieren
- Genügend Zeit einplanen
- Offenheit in der Kommunikation
- Gute Gesprächsvorbereitung (sich mit eigenen Zielen auseinandersetzen)
- Keine Angst davor haben, eine eigene Meinung zu haben
- Mentor rechtzeitig wechseln, wenn die Beziehung nicht stimmt oder die Unterstützung nicht den Erwartungen entspricht

Selbst aktiv werden:

- Feedback einholen
- Nutzung des Mentee-Netzwerks
- Konkrete Unterstützung und Zugang zu Netzwerken verlangen

Kernpunkte

Für erfolgreiches Mentoring

- Sponsor/Positionierung
- Klare Zieldefinition
- Organisation und Rahmenbedingungen
- Zielorientierte Rekrutierung von Mentees und MentorenInnen
- Klärung Erwartungen und Aufgaben der Beteiligten sowie der Führung
- Matching (bei Mismatch rascher Ersatz)
- Individuelle Ziele im Mentoringprogramm fördern
- Rahmenprogramm und Support während der gesamten Dauer
- Standortbestimmungen zw. Mentee und Mentor bzw. Mentorin
- Evaluation des Programms (Investition!) und Learnings ermitteln

Wir sind für Sie da.
Danke für Ihre Aufmerksamkeit!
