



Rebecca Vangenechten über ihre Karriere bei Siemens

„Um das statistische Problem zu lösen, müssen wir an der Basis ansetzen“

Laut VDI arbeiten 1,05 Millionen Menschen in Deutschland in Ingenieurberufen, nur 20,6 Prozent davon sind Frauen. In unserer Interviewreihe 'Frauen an der Spitze der Automatisierung' sprechen wir dieses Mal mit Rebecca Vangenechten von Siemens, um zu ergründen, woran dies liegt und wie sich dieser Zustand langfristig ändern lässt. Die Leiterin des Bereichs Supervisory Control Systems berichtet außerdem über die Herausforderungen auf dem Weg in ihre jetzige Position und was sie jungen Menschen rät, die einen ähnlichen Weg einschlagen wollen.

SPS Erzählen Sie uns doch erst einmal etwas über Ihre Position bei Siemens. Was sind Ihre Aufgaben als Head of Supervisory Control Systems?

Rebecca Vangenechten: Ich bin bei Siemens für eine Entwicklungs- und Go-to-Market-Abteilung zuständig, die letztendlich unsere Distributed-Control-System-Technologie entwickelt und vermarktet. Dabei geht es um Hard- und Software, die hauptsächlich

im Bereich Prozessleittechnik eingesetzt werden.

Mein Arbeitsalltag ist geprägt von sehr vielen Terminen, die eng getaktet sind. Themen sind in der Regel der aktuelle Stand und die Weiterentwicklung unserer Roadmaps, des Portfolios und der Lebenszyklen unserer Produkte. Außerdem geht es um die Abstimmung

mit unserem Werk, das die entsprechende Hardware liefert. Ein wiederkehrendes Thema ist natürlich auch die Optimierung unserer Prozesse. Hinzu kommen Kundentermine und -events, Personalgespräche mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Mentoring-Tätigkeiten. Diese Termine bilden sich nicht nur in virtuellen oder in Präsenz durchgeführten Meetings



Viel wichtiger als eine Frauenquote ist Diversität in jeder Hinsicht. Und da sind wir bei Siemens schon sehr weit.

Rebecca Vangenechten, Siemens



ting-Runden und Gesprächen ab, sondern auch in mitunter mehrtägigen Workshops. So gestaltet sich jeder Arbeitstag unterschiedlich und abwechslungsreich. Ein Grund, warum ich diesen Job so gerne mache.

SPS Welche Fähigkeiten und Qualifikationen mussten Sie für diese Position mitbringen?

Das ist eine spannende Frage. Wenn wir Qualifikation nur unter dem technischen Gesichtspunkt verstehen, dann wäre ich vielleicht nicht unbedingt die ideale Kandidatin für meine Position. Ich habe Biomedizin studiert, habe also einen wissenschaftlichen Background und bin eher zufällig in die Automatisierungswelt hineingerutscht. Eine wichtige Fähigkeit für meine Position ist das Verständnis für unser Portfolio auch abteilungsübergreifend. Vorteilhaft ist dabei, dass ich die Kundenperspektive kenne. Denn ich habe die meiste Zeit meiner Karriere bei Siemens im Vertrieb gearbeitet. Diese Perspektive mit meinem doch eher technisch geprägten Team zu teilen, ist ein großer Gewinn. Wir können uns noch so tolle Lösungen ausdenken, wenn diese aber kein Kundenproblem lösen, dann ist das spannende Innovation, bietet aber keinen Mehrwert.

SPS Welche Herausforderungen mussten Sie auf dem Weg in diese Position meistern?

Einer großen Herausforderung musste ich mich z.B. während meiner ersten Position bei Siemens stellen. Ich war zuständig für ein Segment, in dem wir wirklich eine sehr kleine Marktposition hatten. Es war spannend zu sehen, dass uns hier der Name Siemens nicht weitergebracht hat. Ich musste mir also innovative Strategien ausdenken, um die Aufmerksamkeit der Kunden zu erlangen. Hat man dann die Möglichkeit, eine erste Lösung im Markt zu positionieren, kommt es darauf an, schnell zu reagieren, um einen Wettbewerbsvorteil zu erreichen. Das habe ich mit meinem Team erreicht und konnte das neue Portfolio dann auch auf weitere geografische Märkte skalieren.

Ich komme aus Belgien und eine weitere Herausforderung war der Antritt meiner ersten Position in Deutschland. Ich arbeitete im Vertrieb der Siemens-Niederlassung in Frankfurt. Dort war ich für die Betreuung eines deutschen Kunden zuständig. Schnell wurde mir klar, dass meine etwas blauäugige Annahme, mit Englisch komme ich hier schon durch, falsch war. Der Kunde sprach nur Deutsch, also musste ich die Sprache in kurzer Zeit lernen. Zum Glück ließ sich die Sprachbarriere schnell beseitigen. In dieser Position war ich fünf Jahre tätig, in denen ich für einen Kunden weltweit zuständig war und ihn auf seiner Reise begleiten durfte. Wir haben viele Projekte gemeinsam umgesetzt, strategische Partnerschaften aufgesetzt und die Portfolioentwicklung vorangetrieben. Das war eine sehr spannende und lehrreiche Zeit.

Entgegen der landläufigen Meinung werden Frauen in Führungspositionen im Nahen Osten leichter akzeptiert. In Deutschland hatte ich häufiger das Gefühl, mich als Frau doppelt beweisen zu müssen.

Rebecca Vangenechten, Siemens

SPS Was glauben Sie, warum Positionen wie die Ihre immer noch selten mit Frauen besetzt sind?

Aus meiner Sicht ist das ein statistisches Problem. Wenn ich darauf schaue, wie viele Frauen in den technischen Abteilungen in unserem Unternehmen beschäftigt sind, dann ist natürlich klar, dass wir auf den Führungspositionen keine 50/50-Regel umsetzen können. Und dennoch finde ich, dass wir bei Siemens in diesem Bereich gut unterwegs sind. Viel wichtiger als eine Frauenquote ist meines Erachtens aber Diversität in jeder Hinsicht. Und da sind wir bei Siemens schon sehr weit.

Um das statistische Problem zu lösen, müssen wir an der Basis ansetzen und die Entwicklung von jungen Frauen von Beginn an fördern. Und was das betrifft, bin ich sehr froh, bei Siemens gelandet zu sein. Hier kann jeder unabhängig vom Geschlecht und anderen Merkmalen Förderung erhalten. Auch in Bezug auf Elternschaft bietet Siemens die nötige Flexibilität, um sich weiterhin beruflich zu entfalten.

Was die Förderung von Frauen als strukturelles Problem in Deutschland betrifft, so habe ich in meiner Zeit im Nahen Osten eine spannende Beobachtung gemacht. Entgegen der landläufigen Meinung fand ich es dort im beruflichen





Kontext viel leichter als Frau akzeptiert und ernst genommen zu werden. In Deutschland hatte ich häufiger das Gefühl, als Frau noch eine Schippe drauflegen und mich doppelt beweisen zu müssen. Im Nahen Osten sind mir wesentlich mehr Frauen in Führungspositionen begegnet, sowohl in lokalen als auch in internationalen Unternehmen.

Meine Theorie ist, dass das vor allem daran liegt, dass das ganze Betreuungssystem von Kindertagesstätte bis Nachmittagsbetreuung in Schulen wesentlich besser ausgebaut ist als hierzulande. Und dadurch dass es in den Ländern des Nahen Ostens dann natürlich auch viel mehr weibliche Vorbilder gibt, sind wir dort schon einen Schritt weiter mit der Normalisierung von Frauen in Führungspositionen im Tech-Bereich.



Was tun Sie und Ihr Unternehmen, um Frauen im Technikbereich zu fördern? Wie unterstützen Sie es, dass Frauen zunehmend auch höhere Führungspositionen erreichen?

Auch in diesem Zusammenhang ist mir Diversität in jeder Hinsicht wichtiger als allein die Betrachtung von Frauen. Ich bin eine starke Befürworterin von diversen Teams. Wichtig ist, dass sich eben nicht immer alle einig sind. Teams profitieren vom unterschiedlichen Hintergrund in Bezug auf Kultur, Studiengang, Werdegang und Erfahrungsschatz. Die unterschiedlichen Perspektiven bieten

einen entscheidenden Mehrwert. Und dennoch können alle Teammitglieder dasselbe Ziel verfolgen. Siemens unterstützt diese Haltung ebenfalls. Aber natürlich wird am Ende des Tages auch darauf geschaut, dass wir ein möglichst ausgeglichenes Verhältnis in Bezug auf die Geschlechter haben.

Eine weitere Möglichkeit der Förderung ist das Mentoring. Ich habe sechs Mentees, die mich als ihre Mentorin ausgewählt haben, und das sind tatsächlich alles Frauen. Das ist schon ein wichtiger Faktor, dass Frauen auch den Austausch mit anderen Frauen, z.B. zu Fragen bezüglich Mutterschaft, benötigen. Und es ist meine Aufgabe, für die nachrückende Generation zu einem vertraulichen Gespräch zur Verfügung zu stehen. Wichtig ist natürlich auch, dass diese nachrückenden Generationen an Frauen dieselbe Flexibilität erhalten, die ich erhalten habe. Genauso wichtig ist es aber auch, den Vätern dieselbe Flexibilität zuteil werden zu lassen. Außerdem ist Elternschaft nicht der alleinige Grund, warum Menschen Flexibilität in Bezug auf ihre Arbeit benötigen.



Was raten Sie jungen Menschen, die Ambitionen haben, einen ähnlichen Weg wie Sie einzuschlagen?

Offenheit, agiles Lernen, Flexibilität und die Fähigkeit zuzuhören sind wichtige Eigenschaften, die auf diesem Weg helfen. Meine Empfehlung ist auch, so breit wie möglich in viele verschiedene Bereiche reinzuschmecken, um herauszufinden, was einen wirklich interessiert, Spaß macht und Energie gibt. Um auf dieser Basis sich dann weiter zu spezialisieren. Es ist vor allem am Anfang einer Karriere nie falsch, ein Thema bis in die Tiefe



kennenzulernen und sich ein paar Jahre intensiv damit zu befassen. Dabei ist es auch wichtig, mal auf die Nase zu fallen, Fehler zu machen, z.B. einen großen Auftrag zu verlieren, um diesen Bereich in alle Richtungen kennenzulernen. Höhen und Tiefen müssen in Erfahrung gebracht werden. Denn man lernt nicht nur aus Erfolgen, sondern umso mehr aus den Fehlern, die man gemacht hat. Das ging auch mir so. n

„Wir können uns noch so tolle Lösungen ausdenken, wenn diese aber kein Kundenproblem lösen, dann ist das spannende Innovation, bietet aber keinen Mehrwert.“

Rebecca Vangenechten, Siemens

FRAUEN AN DER SPITZE DER AUTOMATISIERUNG
jetzt auch als Video!



<https://tedo.link/OfwQDo>

Das Interview führte



Frauke Itzerott
Chefredakteurin
Robotik und Produktion

