



Die Technikerinnen der Zukunft

Fokusthema Women Empowerment
in der Technologie





Mehr Frauen in der Technologie

Frauen sind in der Technik noch immer wenig präsent, zugleich mangelt es an qualifizierten Fachkräften: Acht von zehn heimische Industriebetriebe haben Probleme bei der Besetzung technischer Positionen.

FACHKRÄFTEMANGEL UND WAR FOR TALENTS

Eine Studie des Work-Life-Hubs zeigt auf: Der Fachkräftemangel wird gerade im technologischen Bereich weiter zunehmen. Eine frauen- und familienbewussten Personalpolitik ist ein wichtiges Statement in Richtung Employer Branding: Unternehmen werden so als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen, sie erweitern ihr Mitarbeiterpotenzial und fördern zusätzlich die Diversity-Kultur.

Es macht sich insgesamt für Unternehmen bezahlt, wenn sie Frauen fördern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen: Denn es erhöht sich auch die Motivation, die Mitarbeiterbindung und die Produktivität.

DIE DREI EBENEN VON WOMEN EMPOWERMENT

Wie kann es grundsätzlich gelingen, Frauen verstärkt für technologische Berufe zu gewinnen? Women Empowerment setzt dazu auf mehreren Ebenen an:

- 1. In der Berufs- und Ausbildungswahl**
- 2. Bei Bewerbung und Recruiting**
- 3. Bei Weiterentwicklung und Aufstieg im Unternehmen**

Berufs- und Ausbildungswahl

Interessen, aber auch Geschlechterrollen werden schon sehr früh geprägt, Technik sollte daher Jungen und Mädchen von klein auf spannend vermittelt werden. MINT-Ecken (Bereiche: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) in Kindergärten wecken mit Experimenten erstes Interesse für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Am weiteren Bildungsweg ist der Einfluss von Role Models nicht zu unterschätzen. Wesentlich ist auch, die Eltern – insbesondere die Väter – ins Boot zu holen.

UNTER-REPRÄSENTIERT IN TECHNOLOGIEORIENTIERTEN JOBS

MINT-Berufe bieten für Frauen und Männer attraktive Jobs von morgen – das gilt es zu verdeutlichen! Derzeit entscheiden sich Frauen noch zu selten für MINT-Fächer. An den öffentlichen Universitäten belegen Frauen nur 34 % der MINT-Studien, in anderen Ausbildungsfeldern sind es 61 %. Universitäten und Fachhochschulen versuchen daher Mädchen und junge Frauen gezielt für MINT-Studien anzusprechen.

Junge Frauen wählen auch noch immer klassische Lehrberufe. Unter den Top-Ten-Lehrberufen von Mädchen ist nun auch die Metalltechnikerin vertreten.



Bewerbung und Recruiting

Der Einstieg in ein technisches Unternehmen beginnt bei der Stellenausschreibung: Mit der richtigen Gestaltung fühlen sich Frauen genauso angesprochen wie Männer. Auch konkrete Angebote sind wichtig: Was bietet das Unternehmen in Richtung Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Dieses Kriterium gilt bei der Jobauswahl bereits als der zweitwichtigste Faktor, gleich nach der Bezahlung.

Betriebskindergarten, flexible Arbeitszeiten, die Zertifizierung *berufundfamilie* – es gibt viele familienfreundliche Ansätze! Unternehmen mit einer familienbewussten Personalpolitik erhalten immerhin im Schnitt um 10 % mehr Bewerbungen um eine Stelle und deren Qualität ist signifikant höher. So weist das Verkehrsbüro etwa in Stellenausschreibungen auf familienfreundliche Maßnahmen gezielt hin und das bringt mehr Bewerbungen von Frauen. Die Allianz Versicherung hat ähnliche Erfahrungen mit dem Hinweis auf die Zertifizierung *berufundfamilie*.

CHANCENGLEICHHEIT FÖRDERN

Ein wichtiger Ansatzpunkt für Women Empowerment ist die Unternehmenskultur: Frauen müssen sich in technologie-dominierten Unternehmen oft Stereotypen und einer maskulin geprägten Firmenkulturen stellen. Der weltweite Women in Tech Survey zeigt dazu auf: Zwei Drittel der Frauen in IT-Unternehmen erleben Benachteiligungen.

Für das Aufbrechen verfestigter Muster braucht es ein Commitment von der Spitze: Mit Support des Managements gelang es zum Beispiel bei Microsoft Austria, den Frauenanteil innerhalb weniger Jahre auf 35 Prozent zu verdoppeln. Auch ein proaktives Zugehen auf potenzielle Mitarbeiterinnen ist hilfreich. So können Mädchen im Zuge von „Girls Days“ Betriebe kennenlernen.





Weiterentwicklung und Aufstieg

Für die Karriereplanung bzw. -entwicklung ist die Geburt des ersten Kindes ein wichtiger Wendepunkt. Damit der Wiedereinstieg nach der Babypause gelingt, sind praktische Unterstützung und Flexibilität gefragt.

Angebote der Kinderbetreuung, Teleworking oder Job-Sharing – Betriebe, die solche und ähnliche Maßnahmen anbieten, berichten von einer höheren Rückkehrquote nach der Karenz, mehr Zufriedenheit am Arbeitsplatz – und damit auch einer geringeren Fluktuation.

VON MOBILE WORKING BIS STAY-CONNECTED

Beispiele aus dem Netzwerk „Unternehmen für Familien“ zeigen, wie vielfältig die Aktivitäten in der Praxis sein können: So ermöglicht die OMV für „Returners“ Führungspositionen mit 30 Wochenstunden und das Kraftwerk Glatzing bietet 20 verschiedene Arbeitszeitgestaltungen, bei insgesamt 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auch T-Mobile hat gute Erfahrungen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen für Eltern gemacht. Bei Infineon wird besonders die Kinderbetreuung sehr gut angenommen und die Mitarbeiterinnen kehren rasch wieder aus der Karenz zurück, weil auch mobiles Arbeiten möglich ist. bei PORR unterstützen „Stay-Connected“-Maßnahmen wiederum dabei, dass Mütter auch während der Karenz den Kontakt zum Betrieb nicht kappen. Ebenso hilfreich ist ein gut aufgesetztes Karenzmanagement, wie es etwa A1 eingeführt hat.

Für das Weiterkommen von Frauen im Unternehmen sind eigene Netzwerke hilfreich. So machen Netzwerktreffen bei IBM das Frauenthema im Unternehmen sichtbar und geben Anregungen zu Karrierewegen.

ELTERN NACHHALTIG UNTERSTÜTZEN

Wichtig ist: Elternschaft ist ein Thema, das Mutter UND Vater betrifft. Die Väterkarenz ist ein gesetzlicher Anspruch – Unternehmen können Väter proaktiv bei dieser Entscheidung unterstützen – wie IKEA dies bereits praktiziert.

Interessant sind auch Jobsharing-Modelle in Führungspositionen – zwei Kollegen teilen sich eine qualifizierte Position, beide tragen gemeinsam einen klar definierten Anteil an Verantwortung. So können auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Betreuungspflichten in Führungspositionen tätig sein – die BAWAG PSK hat dies zum Beispiel erfolgreich realisiert.

Vernetzungstreffen „Unternehmen für Familien“

Was sind aktuelle Herausforderungen zu Beruf und Familie? Die Vernetzungstreffen von „Unternehmen für Familien“ bringen dazu regelmäßig rund 20 Unternehmen an einen Tisch, um gemeinsam mit der Bundesministerin zu diskutieren.

Im offenen Austausch teilen die teilnehmenden Unternehmen eigene Erfahrungen, der Wissenstransfer zwischen Praxis und öffentlicher Hand wird unterstützt.

Immer wieder sind Partner unseres Netzwerks Gastgeber von Vernetzungstreffen. Dieser Flyer entschied rund um zwei Veranstaltungen bei IBM und Microsoft zum Thema Women Empowerment in der Technologie. IBM ist seit 2015 Partner von „Unternehmen für Familien“, Microsoft ist ebenfalls seit 2015 Partner und außerdem *berufundfamilie* zertifiziert.

Good Practice: Drei Beispiele von vielen

BSK BANK

Die BKS Bank möchte den Anteil von Frauen in Führungspositionen auf 35 % erhöhen. Das Karriereprogramm „Frauen. Perspektiven. Zukunft“ regt Frauen an, sich mit Führungsrollen konkret auseinanderzusetzen. Es besteht aus vier Modulen, eine Abschlusspräsentation vor dem Gesamtvorstand und Führungskräften gibt den Teilnehmerinnen eine Plattform zum Eigenmarketing im Konzern.

GENERALI VERSICHERUNG

In der Generali sorgt ein standardisierter Prozess ab der Bekanntgabe der Schwangerschaft für einen optimalen Informationsfluss. Die Mitarbeiterin wird sowohl schriftlich als auch mündlich über die Karenzierung und die Möglichkeiten eines Wiedereinstiegs ausführlich informiert. Nach der Geburt des Kindes erhalten Eltern eine Information zur eigenen beruf- und familie-Datenbank der Generali. Karenzierte können dort das Online-Mitarbeitermagazin sowie Unternehmensinformationen aufrufen und erhalten Einladungen zu Veranstaltungen.

ENERGIE AG

Die Zertifizierung *berufundfamilie* ist für die Energie AG ein entscheidender Wettbewerbsvorteil. Es wurde im Zuge der Employer-Branding-Kampagne gezielt beim Sujet „Bereit für mehr Familie“ eingesetzt. Der oberösterreichische Energiedienstleister konnte damit erfolgreich Jungakademikerinnen aus technischen Studienrichtungen für sein Trainee- und Stipendienprogramm gewinnen.

Das Netzwerk „Unternehmen für Familien“

Gemeinsam für ein familienfreundliches Österreich! Mit diesem Commitment fördert unser Netzwerk Familienfreundlichkeit in Unternehmen und Gemeinden. Unsere Veranstaltungen unterstützen den offenen Austausch, unser Online-Portal bietet konkrete Informationen. Der kostenlose Beitritt zu „Unternehmen für Familien“ ist ein guter Einstieg, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen.

Jetzt informieren!

WEBSITE „UNTERNEHMEN FÜR FAMILIEN“

Auf unserer Website finden Sie praktische Information zum Thema Familienfreundlichkeit in Unternehmen. Sie können sich direkt zu unserem Netzwerk online anmelden.
<https://www.unternehmen-fuer-familien.at/>

Das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ ist eine Initiative von Familie & Beruf, der nationalen Koordinierungsstelle der Republik Österreich für Vereinbarkeitsmaßnahmen.

WIR SIND EIN FAMILIENFREUNDLICHER ARBEITGEBER

Mit der Zertifizierung berufundfamilie dokumentieren Sie die Familienfreundlichkeit Ihres Unternehmens. Nach Abschluss des Prozesses wird Ihr Unternehmen vom Bundesministerium mit einem staatlichen Gütezeichen ausgezeichnet.
<https://www.familieundberuf.at/>



Familie & Beruf Management GmbH
Untere Donaustraße 13-15/3, 1020 Wien
Tel.: +43 (0)1 218 50 70
E-Mail: office@familieundberuf.at
Web: www.familieundberuf.at



-  www.facebook.com/familieundberufat
-  www.instagram.com/familieundberufat
-  www.linkedin.com/company/familieundberufat