



Key Global Workforce Insights von Kelly Services

FRAUEN IN MINT-BERUFEN

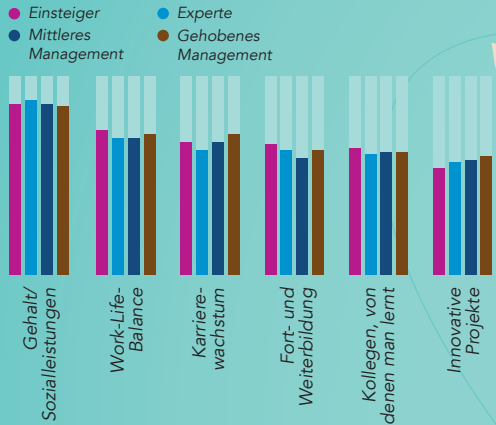
Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel in Europa in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik: Warum eine Strategie der Inklusion entscheidend ist.

KELLY

AUF DAS WORK-LIFE-DESIGN KOMMT ES AN, DAMIT FRAUEN IN MINT-JOBS BLEIBEN

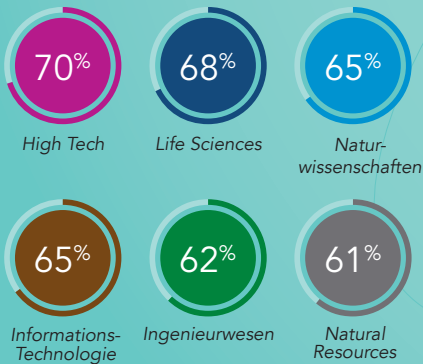
Faktoren, die Frauen in MINT-Berufen wichtig sind, nach Verantwortungsebene

Unabhängig von ihrer Karrierestufe legen Europas MINT-Expertinnen auf eine gute Work-Life-Balance und einige weitere Faktoren besonders großen Wert.

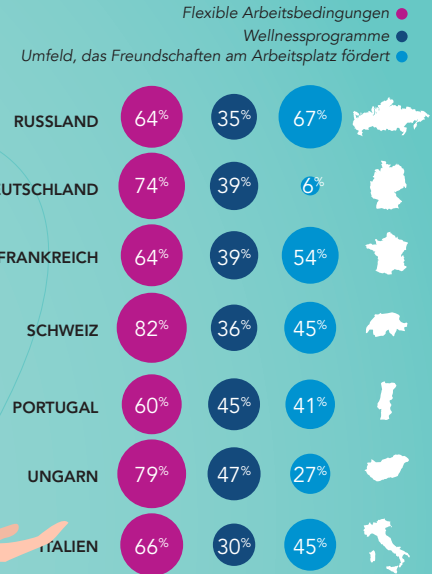


Anteil der Frauen, für die flexible Arbeitsbedingungen ein wichtiger Entscheidungsfaktor sind

Neben dem Gehalt und Gesundheitsvorsorgeleistungen sind für viele Frauen in Europas MINT-Branchen flexible Arbeitsbedingungen ein ausschlaggebendes Kriterium bei der Wahl des Arbeitgebers.



Faktoren, die sich positiv auf das Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben auswirken



Kompromissbereitschaft

Viele MINT-Frauen in Europa sind bereit, zugunsten eines ausgeglicheneren Lebens auf ein höheres Gehalt zu verzichten.

Wären Sie bereit, auf ein höheres Gehalt zu verzichten?



Neben der Analyse von Arbeitnehmvorlieben und psychographischen Einblicken auf Grundlage der Umfrageergebnisse aus dem Kelly Global Workforce Index von 2014 und 2015 werden in diesem Bericht auch Erkenntnisse aus der Kelly Free Agent Research-Studie von 2015 und sekundären Quellen berücksichtigt.

Weitere Berichte, Artikel und Einblicke finden Sie auf kellyservices.de.

Inhalt

04 / Einleitung

06 / Warum die MINT-Branche mehr Frauen braucht

08 / Weshalb Frauen ihre MINT-Karriere beenden – und wann

11 / Mangelndes Selbstvertrauen – die Hauptursachen

12 / Was tun?

13 / Warum das Work-Life Design entscheidend ist, wenn man Frauen binden will

16 / Empfehlungen zur Förderung weiblicher MINT-Talente

Einleitung

Wenn wir den massiven Fachkräftemangel in den MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) in Europa lindern wollen, müssen wir schleunigst damit beginnen, mehr Frauen einzustellen. Und wir müssen dabei an einem Strang ziehen. Zur Optimierung des MINT-Talentepools durch größere Diversität bedarf es jedoch mehr als nur ein wenig zusätzlicher Mühe bei der Personalanwerbung. Vor allem gilt es, ein Klima der Inklusion zu schaffen, das die Einstellung und Bindung von Frauen in der MINT-Branche begünstigt. Gleichzeitig müssen Unternehmen die Beseitigung von Vorurteilen und Barrieren zur Priorität erheben und zur Chefsache erklären; Führungskräfte müssen aktive Unterstützung leisten und institutionelle Verantwortung übernehmen. Des Weiteren ist es von wesentlicher Bedeutung, Frauen in diesen Berufen ein besseres Mentoring zu bieten und die Diversität weiter zu erhöhen. Denn es steht eine ganze Menge auf dem Spiel – und das betrifft nicht nur Ihr Unternehmen, sondern die Zukunft der Branche in ganz Europa.

Als Pionier auf dem Gebiet der Personaldienstleistungen und der Erforschung von Arbeitnehmvorlieben bietet Kelly Services eine umfassende Analyse, die verdeutlicht, weshalb es so wichtig ist, gegen die Unterrepräsentation von Frauen in Europas MINT-Branche anzugehen. Dabei untersuchen wir auch, welche Faktoren Unternehmen berücksichtigen müssen, um diese Spezialistinnen langfristig zu binden.

Neben der Analyse von Arbeitnehmvorlieben und psychographischen Einblicken auf Grundlage der Umfrageergebnisse aus dem Kelly Global Workforce Index von 2014 und 2015 werden in diesem Bericht auch Erkenntnisse aus der Kelly Free Agent Research-Studie von 2015 und sekundären Quellen berücksichtigt. Sofern nicht anders angegeben, stammen alle Statistiken aus aktuellen Arbeitsmarktstudien von Kelly.

Weitere Berichte, Artikel und Einblicke finden Sie auf kellyservices.de.



WARUM DIE MINT- BRANCHE MEHR FRAUEN BRAUCHT

Die Zahlen zeichnen ein Bild von einem Europa, das Gefahr läuft, von seinen internationalen Wettbewerbern abgehängt zu werden. Denn der Mangel an Ingenieuren und Wissenschaftlern – und besonders an Ingenieurinnen und Wissenschaftlerinnen – führt zu Produktivitätseinbußen und Geschäftsverlusten im In- und Ausland.

1

Warum die MINT-Branche mehr Frauen braucht

Der Mangel an MINT-Fachkräften könnte Europas Wirtschaftswachstum in der Zukunft stark beeinträchtigen.¹ In Ländern wie den USA, Japan und Südkorea wird heute schon ein größerer Anteil des Bruttoinlandsprodukts in wissenschaftliche Bildung und Forschung investiert als in der Europäischen Union (EU). Und auch in den Schwellenländern schläft die Konkurrenz nicht: So ist z.B. die Exportquote von High-Tech-Produkten aus Südostasien in den letzten zwei Jahrzehnten beträchtlich gestiegen.²

Erschwerend kommt hinzu, dass beim MINT-Fachkräftemangel in Europa das Ende der Durststrecke noch nicht abzusehen ist. So prognostiziert die Europäische Kommission, dass allein im IT-Sektor bis zum Jahr 2020 900.000 zusätzliche Arbeitskräfte benötigt werden.³ Wie überall auf der Welt sind die MINT-Branche auch in Europa fest in Männerhand. Eine aktuelle Studie der EU zeigt auf, dass der Frauenanteil in den Naturwissenschaften und im Ingenieurwesen sich auf nur 24% unter den Fachkräften bzw. 15% unter den Beschäftigten mit mittlerem Qualifikationsniveau beläuft.⁴

Die Unterrepräsentation von Frauen ist in einigen EU-Mitgliedsstaaten besonders eklatant.

Im Vereinigten Königreich werden z.B. bis 2020 jährlich 87.000 Nachwuchsingenieure benötigt.⁵ Trotzdem hat das Land mit gerade einmal 9% den niedrigsten Anteil an Ingenieurinnen in der EU.⁶ Folglich ist das Vereinigte Königreich auf Zuwanderung angewiesen, wenn nicht etwa jede fünfte Stelle in diesem Bereich unbesetzt bleiben soll.

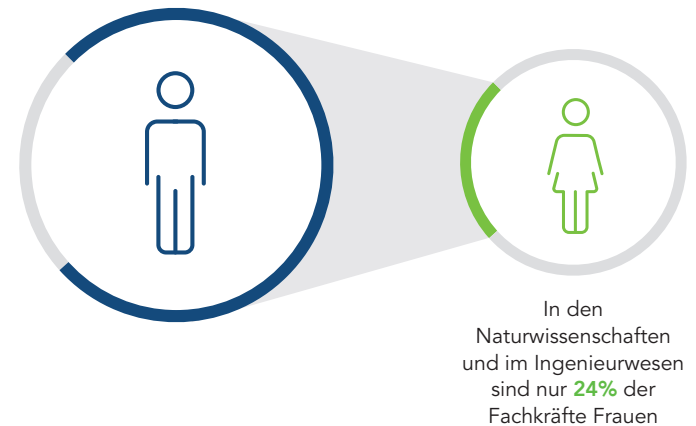
Wenn es in Europa gelänge, dem Frauenmangel in diesen Berufsfeldern entgegenzuwirken, wäre die MINT-Lücke bereits ein gutes Stück kleiner. Doch auf dem Weg zu einem MINT-Talentepool, in dem Frauen in größerer Zahl vertreten sind, gibt es viele komplexe Hindernisse. Nehmen wir zum Beispiel die notorische Unterrepräsentation von Frauen in MINT-Studiengängen: Im Abschlussjahrgang 2012 hatten lediglich 12,6% der Hochschulabsolventinnen in Europa ein MINT-Fach im Hauptstudium belegt; unter den männlichen Absolventen waren es 37,5%.⁷

Der Bedarf an MINT-Talenten ist enorm

Die Zahlen zeichnen ein Bild von einem Europa, das Gefahr läuft, von seinen internationalen Wettbewerbern abgehängt zu werden. Denn der Mangel an Ingenieuren und Wissenschaftlern

Beschäftigung in MINT-Branchen

In Europa sind die MINT-Branche in Männerhand:⁴



Der Bedarf an MINT-Talenten ist enorm:

87.000

Nachwuchsingenieure werden im Vereinigten Königreich jährlich bis 2020 gebraucht.⁵

900.000

zusätzliche Arbeitskräfte benötigt die **IT-Branche** in Europa bis 2020³

1

Warum die MINT-Branche mehr Frauen braucht (Fortsetzung)

– und besonders an Ingenieurinnen und Wissenschaftlerinnen – führt zu Produktivitätseinbußen und Geschäftsverlusten im In- und Ausland.

Für die Geschlechterkluft in der Branche gibt es zahlreiche komplexe Ursachen. Traditionelle Rollenbilder und Stereotypen, mangelnde Unterstützung für Frauen und Männer, wenn es um die Vereinbarkeit von Job und Betreuungspflichten geht, sowie die vorherrschende Politik und Unternehmenskultur sind nur einige Beispiele. Doch wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich diese Tatsachen bewusst machen und darüber hinaus verstehen, wie die Branche weibliche Talente für sich gewinnen und langfristig binden kann, dann können alle Beteiligten entscheidende Vorteile daraus ziehen.

Fachkräftelücken vermeiden bzw. schließen

Wenn mehr Frauen in den MINT-Sektor kommen, könnte dadurch ein positiver Kreislauf in Gang gesetzt werden, in dem der Grundsatz der Mitarbeiterbindung die Anwerbung von neuem Personal vorantreibt. So entstehen ein Rahmen und eine Dynamik, die wiederum eine größere Mitarbeitertreue fördern.

Mehr Innovation und Entwicklung neuer Produkte

Frauen tätigen weltweit jährlich Konsumausgaben in Höhe von ca. 20 Billionen US-Dollar.⁸ Dies schließt auch den Kauf von Produkten ein, die ohne MINT-Talente nicht hergestellt werden könnten; beispielhaft zu nennen sind hier etwa die Automobil-, Pharma- und Konsumgüterindustrie. Würden diese Branchen Frauen aktiver in die Produktentwicklung einbeziehen und ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in den „Männerdomänen“ Konstruktion und Technik schaffen, könnten sie mehr Produkte und Dienstleistungen auf den Markt bringen, die bei Frauen gut ankommen.

Steigerung der Unternehmensleistung und Rentabilität

Vorurteile und Barrieren, die oft im Verborgenen liegen, führen dazu, dass Firmen jedes Jahr Umsätze in Milliardenhöhe entgehen. Dabei belegen aktuelle Forschungsergebnisse, dass Diversität sich lohnt. So zeigt eine Studie aus dem Vereinigten Königreich auf, dass eine heterogene Belegschaft durch die Vielfalt an Perspektiven kreativer arbeitet und Probleme besser löst, was sich wiederum positiv auf die Qualität der Entscheidungsfindung im Unternehmen auswirkt.⁹ Eine vor Kurzem vom Peterson Institute for International Economics und Ernst & Young veröffentlichte Studie enthüllt einen weiteren interessanten Aspekt:

Unternehmen mit mehr Frauen in Führungspositionen wirtschaften rentabler.¹⁰

Vorteile für die Reputation

Von Unternehmen – besonders in der Technologiebranche – wird zunehmend erwartet, dass sie in regelmäßigen Abständen ihre Diversitätsstatistiken vorlegen und ihre Werte verbessern. Wenn ein Unternehmen deutlich kommuniziert, dass es Diversität ernst nimmt, spricht sich das schnell herum – und ist gut für die Marke. Darüber hinaus spornt der damit einhergehende Druck Unternehmen dazu an, sich ehrgeizige Ziele zu stecken und kontinuierlich auf deren Erfüllung hinzuarbeiten.

Umgekehrt riskieren Unternehmen, die nachlässig mit dem Thema Diversität umgehen, negative Schlagzeilen. Bereits ein verbaler „Ausrutscher“ eines Managers kann innerhalb und außerhalb des Unternehmens enormen Schaden anrichten. So brach zum Beispiel im Jahr 2014 ein Sturm der Kritik über den Microsoft-Chef Satya Nadella herein, nachdem er geäußert hatte, dass Frauen nicht nach einer Gehaltserhöhung fragen, sondern sich für ihr berufliches Fortkommen lieber auf „gutes Karma“ verlassen sollten.^{11 12}

2

Weshalb Frauen ihre MINT-Karriere beenden – und wann

Der Frauenmangel in MINT-Berufen ist nicht ausschließlich ein Problem der Ausbildung, der Politik oder der Branche. Es ist vor allem ein gesellschaftliches Problem.

Ein Mangel an Mentorinnen und weiblichen Vorbildern, hartnäckige Rollenklischees und Arbeitsbedingungen, die wenig familienfreundlich sind, stellen Hindernisse für MINT-Expertinnen dar, die Unternehmen beseitigen müssen.

Denn selbst wenn Frauen diese Barrieren überwinden und in einem MINT-Job Karriere machen, führen mitunter geschlechtsspezifische Diskriminierung und feindselige Arbeitskulturen dazu, dass sie sich immer wieder ausgebremst fühlen. Die Wahrscheinlichkeit, dass sie dann ihre Stelle aufgeben, ist größer als unter ihren männlichen Kollegen.

Wo Frauen in der MINT-Laufbahn auf Hindernisse treffen

Sekundarschule und Hochschulausbildung

Risiko: Mentalität und Mangel an Vorbildern
Forschungsergebnisse zeigen, dass in der Oberstufe die Zahl der Mädchen in den MINT-Fächern drastisch abnimmt. Im Vereinigten

Königreich wurden z.B. 2015 für alle MINT-Kurse mit Ausnahme von Biologie geringere Zahlen von Schülerinnen als von Schülern verzeichnet.¹³

Diese Tendenz setzt sich in der Universität fort. In Europa ist der Frauenanteil unter den Studenten mit einem MINT-Bachelorabschluss unverhältnismäßig niedrig. So waren z.B. in Frankreich im Jahr 2015 gerade einmal 30% aller Hochschulabsolventen der MINT-Studiengänge Frauen. In Deutschland und der Schweiz war der Frauenanteil mit 23% bzw. 21% sogar noch geringer.¹⁴

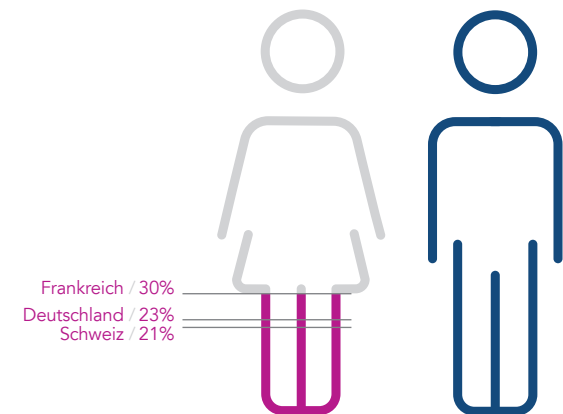
Zu Beginn der Karriere

Risiko: Fehlende Unterstützung
Studien zur Geschlechterkluft in naturwissenschaftlichen Berufen zeigen ähnliche Differenzen auf. So waren z.B. 2013 in Frankreich gerade einmal 25,6% aller Positionen in der Forschung von Frauen besetzt. In Deutschland waren es 26,8%, im Vereinigten Königreich vergleichsweise hohe 37,8%.¹⁵ Im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) waren allerdings nur 15% der Fachkräfte im Vereinigten Königreich Frauen.¹⁶

Generell ist die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen mit einem MINT-Abschluss auch tatsächlich

Herausforderungen für die Hochschulausbildung

Der Frauenanteil unter Studenten mit einem Bachelorabschluss in den MINT-Fächern ist unverhältnismäßig niedrig.



In Frankreich waren im Jahr 2015 nur **30%** aller Hochschulabsolventen in MINT-Fächern Frauen. In Deutschland und der Schweiz war der Frauenanteil mit **23%** bzw. **21%** noch geringer.

2

Weshalb Frauen ihre MINT-Karriere beenden – und wann (Fortsetzung)

in dieser Branche arbeiten, niedriger als bei Männern. Viele Absolventinnen treten letztendlich eine Stelle im Bildungs- oder Gesundheitswesen an.¹⁷

Im fortgeschrittenen Berufsleben

Risiko: Familiengründung und/oder fehlende Aufstiegschancen

Tendenziell scheiden Frauen in Schlüsselphasen ihres Lebens und ihrer Karriere aus dem Beruf aus. Dies betrifft besonders das gebärfähige Alter sowie die Phase, in der sie im mittleren Management ankommen, wo ihre Netzwerke und die Reihen ebenbürtiger Kolleginnen allmählich dünner werden.

Auf dem Höhepunkt der Karriere

Risiko: Isolation und Ausgrenzung
Frauen in hohen Führungspositionen sind oft nur von wenigen Geschlechtsgenossinnen umgeben. In Europa sind unter denjenigen, die an der

Unternehmensspitze das Sagen haben, nur sehr wenige Frauen. In großen börsennotierten Unternehmen in Finnland, Lettland und Schweden war im Jahr 2012 immerhin jedes vierte Vorstandsmitglied eine Frau, in Frankreich noch jedes fünfte. In Irland, Griechenland, Estland, Italien, Portugal, Luxemburg und Ungarn kam eine Frau auf zehn Vorstände, in Zypern eine auf zwanzig und in Malta nur noch eine auf dreißig.¹⁸

Wenn es um Geschlechterdiversität geht, geraten besonders Technologieunternehmen unter Beschuss; vor allem im Top-Management sind Frauen stark unterrepräsentiert. So ging z.B. die Zahl der Exekutivdirektorinnen in den 25 Produktionsunternehmen, die im FTSE 100-Index gelistet sind, von sieben (2013) auf sechs (2014) und schließlich auf fünf (2015) zurück.¹⁹

Frauen in der Vorstandsetage

In der EU sitzen nur sehr wenige Frauen im Vorstand eines großen börsennotierten Unternehmens:

FRANKREICH, LETTLAND, SCHWEDEN



IRLAND, GRIECHENLAND, ESTLAND, ITALIEN, PORTUGAL, LUXEMBURG, UNGARN



ZYPERN



MALTA





MANGEL AN SELBSTVERTRAUEN – DATEN UND FAKTEN

Nur 56% der europäischen Frauen in MINT-Jobs sind von ihrem Marktwert überzeugt, im Gegensatz zu 67% der Männer.

3

Mangel an Selbstvertrauen – Daten und Fakten

Vor diesem Hintergrund überrascht es vielleicht nicht, dass laut den Ergebnissen der jüngsten Kelly-Studie in Europa nur 56% der Frauen in den MINT-Berufen von ihrem Marktwert überzeugt sind (im Gegensatz zu 67% der Männer).

In einigen Staaten der EU ist es besonders schlecht um das weibliche Selbstvertrauen bestellt. In der Schweiz und Ungarn glauben z.B. nur 47% der Frauen, dass ihre Fähigkeiten in der MINT-Branche gefragt sind; noch geringer fallen die Ergebnisse für Portugal (34%) und Italien (29%) aus.

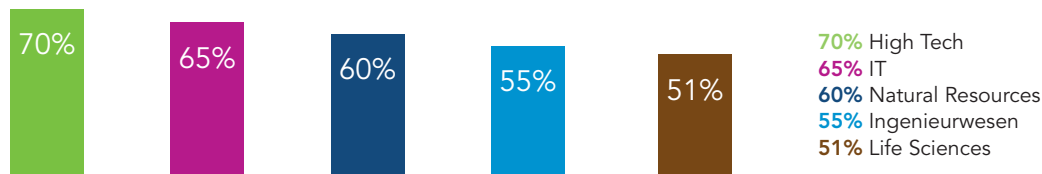
Dieser Mangel an Selbstvertrauen zieht sich durch alle Schlüsselkompetenzen im MINT-Bereich und macht vor keiner Stufe der Karriereleiter halt. Am deutlichsten tritt er jedoch im Ingenieurwesen

zutage, gefolgt von den Naturwissenschaften.

Ganz ähnlich sieht es in Europas IT-Sektor aus. Zwar schätzen die IT-Expertinnen im Vergleich zu Frauen in anderen MINT-Berufsfeldern ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt relativ hoch ein; doch auch sie haben noch ein gutes Stück Weg vor sich, bevor sie in Bezug auf ihren Marktwert und ihre Konkurrenzfähigkeit so selbstbewusst auftreten wie ihre männlichen Kollegen.

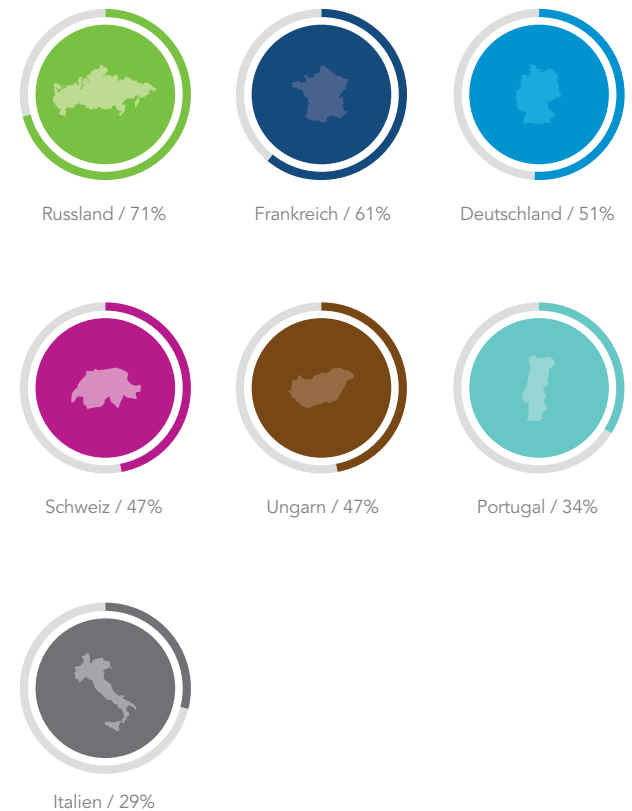
Und das Phänomen betrifft noch weitere Branchen, die auf MINT-Talente angewiesen sind. Verglichen mit ihren männlichen Kollegen haben Frauen in den Life Sciences am wenigsten Vertrauen in den eigenen Marktwert; etwas selbstbewusster sind sie dagegen im Rohstoffsektor und am selbstbewusstesten in der High-Tech-Branche.

Frauen in MINT-Berufen, die ihren Marktwert hoch einschätzen, nach Branchen



Frauen in MINT-Berufen, die ihren Marktwert hoch einschätzen

nach Ländern



4

Was tun?

Die Geheimwaffe, mit der sich dieses Vertrauensdefizit ausgleichen ließe, hat bisher noch niemand entdeckt. Trotzdem finden Sie im Folgenden einige branchenübergreifende Expertentipps.

Statistiken teilen und eine offene Diskussion fördern

Schon die Veröffentlichung von Schlüsselzahlen und die Aufforderung zur offenen Diskussion kann eine Verhaltensänderung bewirken. Doch Worte sind nicht genug: Führungskräfte müssen ihnen auch Taten folgen lassen. Dabei ist entscheidend, dass sie mit gutem Beispiel vorangehen, indem sie z.B. aktiv an Veranstaltungen von und für Frauen teilnehmen und sich für eine Kultur der Diversität und Inklusion engagieren, die Frauen und Männer gleichermaßen motiviert, ihr Bestes zu geben.

Manager ermutigen, Patenschaften für weibliche High Potentials zu übernehmen

Es gibt einige wesentliche Unterschiede zwischen „Mentoren“ und „Paten“. Letztere sind hochrangige Mitarbeiter, die über Macht und Einfluss verfügen, Kollegen offen beim Aufbau

ihrer Karriere unterstützen und innerhalb ihrer Netzwerke fördern. Mentoren hingegen sind oft Unterstützer, die hinter den Kulissen agieren.

Darüber hinaus kann es für Unternehmensführer vorteilhaft sein, direkt auf vielversprechende Kandidatinnen zuzugehen und sie zu ermutigen, sich auf offene Stellen zu bewerben.

Möglichkeiten für Frauen schaffen Mentorinnen und Vorbilder zu sein

Anerkennung von Mentoren und Führungskräften stärkt das Selbstbewusstsein und die Motivation von Frauen und hilft ihnen, eine negative Selbstwahrnehmung zu überwinden. In einer aktuellen Kelly-Studie gaben zwei Drittel der befragten Frauen an, sie hätten ihre wichtigsten Lektionen zum Thema Führung von anderen Frauen gelernt. 82% waren außerdem der Meinung, dass die Vernetzung mit weiblichen Führungskräften ihnen dabei helfen würde, beruflich voranzukommen.²⁰

Stellenbeschreibungen auf Wesentliches fokussieren und realistisch bleiben

Eine Studie aus den USA²¹ belegt, dass sich

Frauen unter anderem deshalb nicht auf bestimmte Stellen oder um eine Beförderung bewerben, weil sie dahingehend sozialisiert sind, Regeln zu befolgen. Daher bewerben sie sich oft gar nicht erst, wenn sie nicht alle genannten Anforderungen erfüllen können.

Sie sollten das Problem also nicht noch durch unrealistische Stellenausschreibungen verschärfen. Wenn Sie kommunizieren, dass sie die „eierlegende Wollmilchsau“ suchen, die es ohnehin nicht gibt, schrecken Sie möglicherweise potenzielle Kandidatinnen ab, die die wichtigsten Fähigkeiten von allen mitbringen: die Motivation und den Grips, sich in diesem Zeitalter der sich ständig wandelnden Technologien immer neue fachliche Kompetenzen anzueignen.²²

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle aufdecken und beseitigen

Geld spricht – und Frauen sind gute Zuhörerinnen. Arbeitgeber, die Gleichberechtigung ernst nehmen, müssen die Vergütung ihrer Mitarbeiter auf allen Unternehmensebenen einer Prüfung unterziehen und vorhandene Unterschiede ausgleichen.²³

5

Warum das Work-Life Design entscheidend ist

Wie überall auf der Welt sind auch die europäischen Frauen in den MINT-Berufen durchaus ehrgeizig und räumen ihren beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten einen hohen Stellenwert ein, wenn sie Jobangebote miteinander vergleichen. Allerdings zeigt unsere aktuelle Studie auch auf, dass die MINT-Expertinnen sich eine gute Work-Life-Balance wünschen und flexible Arbeitsbedingungen daher ein wichtiges Kriterium darstellen.

Bemerkenswert ist, dass 36% der befragten Frauen aus der MINT-Branche bereit wären, beim

Gehalt Opfer zu bringen, wenn sie im Gegenzug von flexibleren Arbeitszeiten bzw. -bedingungen profitieren könnten. Insgesamt 29% wären bereit, dafür auf eine Beförderung zu verzichten..

Frauen in MINT wollen eine gute Work-Life-Balance – auf jeder Karrierestufe

Ob Berufsanfängerin, Beschäftigte im mittleren Management, Führungskraft oder Spezialistin: Flexible Arbeitsmodelle stehen bei Frauen in den MINT-Berufen hoch im Kurs – unabhängig von Alter oder Position.

Wichtigkeit von flexiblen Arbeitsbedingungen für Frauen in den MINT-Berufen

Für welche Bausteine des Work-Life-Designs würden Sie auf ein höheres Gehalt verzichten? (Antwort „Flexible Arbeitsbedingungen“ in Prozent)



Einsteiger



Experte



Mittleres Management

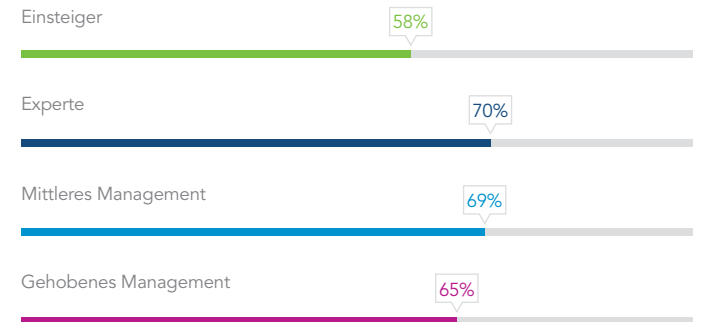


Gehobenes Management

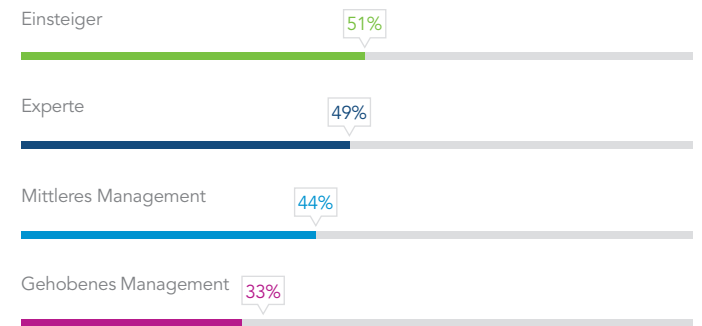
Flexibilität

Welche Faktoren würden oder könnten sich positiv auf das Gleichgewicht zwischen Ihrem Beruf und Ihrem Privatleben auswirken?

Flexible Arbeitsbedingungen (Frauen in MINT-Jobs, nach Position)



Bezahlter Urlaub (Frauen in MINT-Jobs, nach Position)



5

Warum das Work-Life Design entscheidend ist, wenn man Frauen binden will (Fortsetzung)

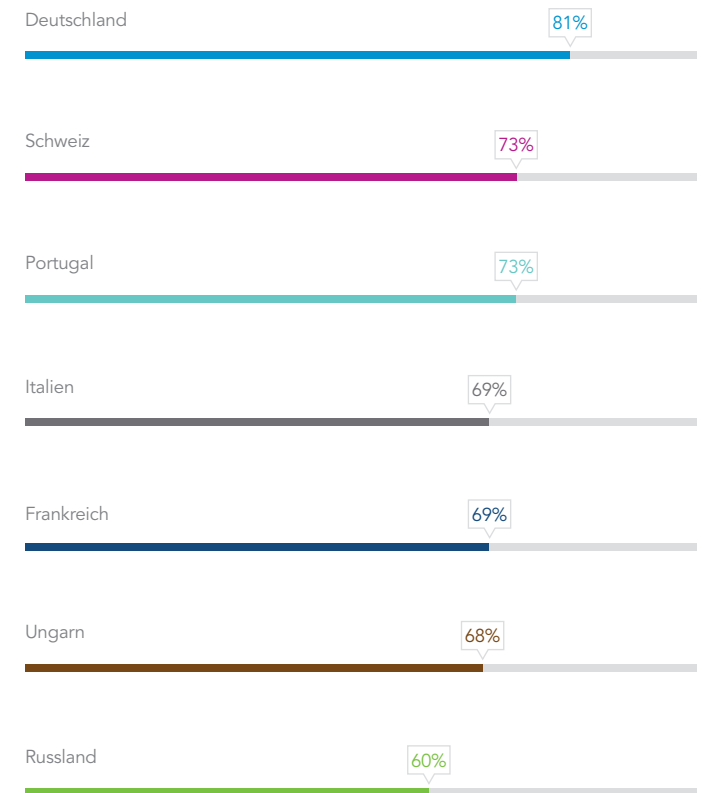
Besonders wichtig sind derartige Optionen jedoch den Frauen, die in einer Spezialistenfunktion tätig sind. Ein Grund dafür könnte sein, dass diese Frauen nach einem Arbeitgeber suchen, der ihnen durch diese Form der Unterstützung das Gefühl gibt, dass sie sich nicht länger in einer traditionellen Männerdomäne beweisen müssen.

Frauen in MINT-Berufen geben ihren Arbeitgebern im Bereich Work-Life-Balance bessere Noten als ihre männlichen Kollegen

Da die MINT-Frauen in Europa bei der Arbeitsplatzwahl großen Wert auf die Unterstützung des Arbeitgebers in puncto Work-Life-Design legen, ist es auch logisch, dass sie letztendlich in Unternehmen anheuern, die ihnen diese Unterstützung bieten. So geben sie ihrem gegenwärtigen Arbeitgeber im Schnitt auch etwas bessere Noten in diesem Bereich als ihre männlichen Kollegen (68% im Vergleich zu 64%).

Work-Life-Balance als Merkmal eines attraktiven Arbeitgebers für MINT-Frauen

nach Ländern





FRAUEN IN MINT- BERUFEN BINDEN – SO GEHEN SIE DIE HERAUS- FORDERUNG AN

Um weibliche Fachkräfte zu binden, müssen MINT-Arbeitgeber einen mehrgleisigen Top-down-Ansatz verfolgen und ein Umfeld gestalten, das für Frauen attraktiv und unterstützend ist.

6

Empfehlungen zur Förderung weiblicher MINT-Talente

Um einen entscheidenden Wandel herbeizuführen und weibliche MINT-Fachkräfte dauerhaft zu binden, müssen alle beteiligten Akteure gemeinsam auf verschiedenen Ebenen ansetzen. Das beginnt im Elternhaus und in der Schule und endet in den Vorstandsetagen der führenden MINT-Unternehmen Europas. Doch welche Maßnahmen sollten Firmen nun konkret ergreifen?

Veränderungsmaßnahmen überprüfen

Wie bei jeder anderen unternehmerischen Priorität sollten Sie eine Rechenschaftspflicht einführen und prüfen, welche Fortschritte Sie im Hinblick auf Ihre Ziele machen. Holen Sie regelmäßig das Feedback Ihrer MINT-Talente ein – und hören Sie auch darauf. Nutzen Sie den Input für Korrekturen.

Unterstützung zur Vereinbarung konkurrierender Verantwortlichkeiten bieten

Wir haben bereits gesehen, dass flexible Arbeitszeiten und weitere familienfreundliche Maßnahmen eine wichtige Rolle spielen – allerdings müssen diese Optionen allen Mitarbeitern offenstehen, nicht nur den Frauen. Darüber hinaus ist es äußerst wichtig, dass jeder, der die flexiblen Regelungen nutzen möchte, aktiv dazu ermutigt wird. In diesem Sinne sollten direkte Vorgesetzte und Vorstandsmitglieder mit gutem Beispiel vorangehen und die flexiblen Modelle auch für sich annehmen.

Initiativen, die ausschließlich Frauen oder anderen unterrepräsentierten Gruppen zugutekommen, können sich als kontraproduktiv erweisen: Die Mitarbeiter aus der Zielgruppe werden die Hilfe möglicherweise nicht annehmen, da sie befürchten, so nur noch mehr ins Abseits gedrängt zu werden

Um Letzteres zu vermeiden, haben erfolgreiche Unternehmen die folgenden Maßnahmen ergriffen:

- Elemente des Work-Life-Designs, wie z.B. flexible Arbeitszeiten, sind bei ihnen keine Ausnahme, sondern die Regel.
- Sie ermöglichen ihren Angestellten, eine Auszeit vom Job zu nehmen und wieder zurückzukehren.
- Sie bieten sowohl Frauen als auch Männern erweiterte Optionen für die Elternzeit.

Unternehmenseigene Programme zur gegenseitigen Unterstützung

Auch sogenannte Employee Resource Groups, wie z.B. ein Frauenforum oder ein Elternnetzwerk, sind

nützliche Mittel, um Frauen zu vermitteln, dass sie im MINT-Bereich auch wirklich dazugehören. Besonders vorbildlich ist es, wenn für jede dieser Gruppen eine Führungskraft die Patenschaft übernimmt. Auch Lerngemeinschaften rund um Themen wie Patente oder Innovation können einen Raum bieten, in dem Frauen gleichzeitig netzwerken, Vorbilder und Unterstützung finden und sich beruflich weiterentwickeln können.

Konkrete Schritte für Leistungsbewertung und Beförderung definieren

Kommunizieren Sie klar und deutlich, welche messbaren Schritte es auf dem Weg zu einer Beförderung gibt. Identifizieren Sie darüber hinaus jegliche geschlechtsspezifische Gehaltsdifferenzen und schließen Sie gegebenenfalls die Lücken.

Vorurteile und Barrieren abbauen

Es ist wichtig, Mitarbeiter aufzuklären, wie Vorurteile die Zusammensetzung von Teams und

6

Empfehlungen zur Förderung weiblicher MINT-Talente (Fortsetzung)

die Verteilung von Aufgaben beeinflussen können. Subtile Vorurteile können z.B. im Zusammenhang mit Alibipolitik, Gender- oder Hautfarben-„Blindheit“ und konzerninterner Konkurrenz anstelle von Kooperation auftreten. Bieten Sie ein Bewusstseinstaining an, um die Sensibilität für derartige Vorurteile zu schärfen. Und zeigen Sie Wege auf, wie man sie in allen Bereichen überwinden kann: Das beginnt mit der Einstellung und setzt sich mit der Personalentwicklung, Leistungsbewertung und Beförderung fort.

Mentoring-Programme zur Personalentwicklung kultivieren

Die meisten Frauen in MINT-Berufen wünschen sich zwar Mentoren; doch gibt es in den oberen Rängen nur wenige Frauen, die diese Rolle selbst ausüben – und das kann Frust sowie den Abgang von Personal bewirken. Unternehmen sollten sowohl Frauen als auch Männer ermutigen, als Mentoren zu agieren, und darüber hinaus das Engagement ihrer Mitarbeiter im Mentoring und in der Personalentwicklung bei Leistungsbewertungen oder Beförderungen berücksichtigen.

Patenschaften auf der Führungsebene kultivieren

Wenn es darum geht, Frauen die ungeschriebenen Gesetze in ihrer Branche und an ihrem Arbeitsplatz verständlich zu machen und Berufseinsteigerinnen sowie Frauen im mittleren Management auf einen höheren Posten vorzubereiten, sind Mentoren von unschätzbarem Wert. Gleichzeitig brauchen die derart geschulten Talente aber auch Paten aus den oberen Rängen, damit sie schließlich selbst hohe Führungspositionen einnehmen können. Menschen, die einen solchen Paten gehabt haben, sind mit ihrem beruflichen Fortschritt am zufriedensten.

Einstellungs- und Auswahlpraktiken weiterentwickeln

Stellenausschreibungen sollten so formuliert sein, dass Frauen motiviert sind, sich zu bewerben. Verwenden Sie beispielsweise Wendungen wie „Fähigkeit zur Arbeit in vielfältigen Teams“. Vermeiden Sie hingegen eine Wortwahl, die stereotypes männliches oder weibliches Verhalten widerspiegelt. Darüber hinaus sollten Ihre Personalverantwortlichen entsprechend geschult werden, damit unbewusste Vorurteile im Einstellungsprozess reduziert werden.

Mehr Frauen in die Führungsetage bringen

Seit Oktober 2010 steht das Thema „Frauen im Vorstand“ ganz oben auf der politischen Agenda der Europäischen Kommission. Seit 2013 arbeitet sie an einer Richtlinie, die börsennotierte Unternehmen verpflichten soll, leitende Stellungen zu 40% mit Frauen zu besetzen.²⁴

Der Fortschritt ist zwar langsam, aber es tut sich etwas. So lag die Frauenquote in den Führungsgremien der größten börsennotierten Unternehmen in der EU im Oktober 2014 im Durchschnitt bei 20,2% – ein Anstieg von gut acht Prozentpunkten seit 2010.²⁵

In Deutschland wurde Anfang 2015 ein Gesetz verabschiedet, das die größten Aktiengesellschaften im Land (darunter Bayer, BMW, Merck und Volkswagen) verpflichtet, ab 2016 eine Frauenquote von 30% bei der Besetzung ihrer Aufsichtsräte zu beachten.²⁴

Fußnoten

- ¹ CEPS Policy Brief, "The Opportunity Costs of STEM Degrees and the Unmet Needs of the Low-Skilled: Two Labour Market Problems Explained," By Ilaria Maselli and Miroslav Beblavý, June 26, 2013 http://aei.pitt.edu/42911/1/PB295_IM_%26_MB_Labour_Market_Problems.pdf
- ² Business Europe, "Plugging the Skills Gap—The clock is ticking (science, technology, engineering, and maths)," 2011 <https://www.businesseurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2011-00855-E.pdf>
- ³ ITProPortal, "A new style of learning is essential to plugging the STEM skills gap," By Julian Wragg, January 3, 2016 <http://www.itproportal.com/2016/01/03/new-style-learning-essential-plugging-stem-skills-gap/#ixzz3xpOlvBU4>
- ⁴ Publications Office of the European Union, Luxembourg, "A New Method to Understand Occupational Gender Segregation in European Labour Markets," By Burchell, B. Hardy, V., Rubery, J. and Smith, M, 2014 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150119_segregation_report_web_en.pdf
- ⁵ Institute for Public Policy Research, "Women in Engineering: Fixing the Talent Pipeline," September 2014 http://www.ippr.org/files/publications/pdf/women-in-engineering_Sept2014.pdf?noredirect=1
- ⁶ EngineeringUK, "UK has Lowest Number of Female Engineers in Whole of Europe," 2014 http://www.engineeringuk.com/View/?con_id=145
- ⁷ European Parliament, Directorate General for Internal Policies, Policy Department A: Economic and Scientific Policy, "Encouraging STEM Studies for the Labour Market," March 2015 [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/542199/IPOL_STU\(2015\)542199_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/542199/IPOL_STU(2015)542199_EN.pdf)
- ⁸ Harvard Business Review, "The Female Economy," By Michael J Silverstein and Kate Sayre, 2009, <https://hbr.org/2009/09/the-female-economy>
- ⁹ United Kingdom Department for Business and Innovation Skills, "The Business Case for Equality and Diversity," January 2013 http://base-uk.org/sites/base-uk.org/files/knowledge/Business%20Case%20for%20Equality%20and%20Diversity/the_business_case_for_equality_and_diversity.pdf
- ¹⁰ The Peterson Institute for International Economics and Ernst & Young, "Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Study," February 2016 <http://www.ey.com/US/en/Newsroom/News-releases/news-ey-new-research-from-the-peterson-institute-for-international-economics-and-ey-reveals-significant-correlation-between-women-in-corporate-leadership-and-profitability>
- ¹¹ The Guardian, "Microsoft CEO Satya Nadella: women, don't ask for a raise," October 9, 2014 <http://www.theguardian.com/technology/2014/oct/10/microsoft-ceo-satyanadella-women-dont-ask-for-a-raise>
- ¹² Ethical Corporation, "Inequality briefing: Diversity – Gender on the agenda," By April Streeter, May 7, 2015 <http://womenemployed.org/sites/default/files/Ethical%20Corporation%20Magazine%2C%20Inequality%20briefing-Diversity%20%E2%80%93%20Gender%20on%20the%20agenda%2C%205.7.15.pdf>
- ¹³ Women in Science, Technology and Education (WISE), "Women in STEM: The Talent Pipeline from Classroom to Boardroom," July 2015, www.wisecampaign.org.uk/uploads/wise/files/WISE_UK_Statistics_2014.pdf
- ¹⁴ World Economic Forum, "The Global Gender Gap Report 2015," <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/>
- ¹⁵ Unesco Institute for Statistics, "Factsheet: Women in Science," November 2015, <http://www.uis.unesco.org/ScienceTechnology/Documents/fs34-2015-women%20in%20science-en.pdf>
- ¹⁶ Women in Science, Technology and Education (WISE), "Women in STEM: The Talent Pipeline from Classroom to Boardroom," July 2015, www.wisecampaign.org.uk/uploads/wise/files/WISE_UK_Statistics_2014.pdf
- ¹⁷ The Boston Globe, "Elite business group needs to add diversity," By Yvonne Abraham, January 14, 2016 <http://www.bostonglobe.com/metro/2016/01/13/massachusettscompetitive-partnership-needs-add-diversity/1qL0fVevOYX77oHvHtj9NJ/story.html>
- ¹⁸ European Commission, "Women in Economic Decision-Making in the EU: A Progress Report," 2012, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf
- ¹⁹ Women in Science, Technology and Education (WISE), "Women in STEM: The Talent Pipeline from Classroom to Boardroom," July 2015, www.wisecampaign.org.uk/uploads/wise/files/WISE_UK_Statistics_2014.pdf
- ²⁰ KPMG, "KPMG Women's Leadership Study: Moving Women Forward into Leadership Roles," 2015 <http://www.kpmg.com/US/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents/womens-leadership-study.pdf>
- ²¹ Harvard Business Review, "Why Women Don't Apply for Jobs Unless They're 100% Qualified," By Tara Sophia Mohr, August 25, 2014 <https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified>
- ²² LinkedIn.com, "Beware of the Purple Unicorn (with wings) When Hiring," By Kenneth Chestnut, May 11, 2014 <https://www.linkedin.com/pulse/20140511185036-3720-beware-of-the-purple-unicorn-with-wings>
- ²³ McKinsey & Co and LeanIn.org, "Women in the Workplace," 2015 http://womenintheworkplace.com/ui/pdfs/Women_in_the_Workplace_2015.pdf?v=5
- ²⁴ CNET, "Like it or not, Europe's quota system puts women on boards," By Stephan Shankland, May 7, 2015 <http://www.cnet.com/news/like-it-or-not-europes-quotasystem-puts-women-on-boards>
- ²⁵ European Commission, "New women on boards figures show continued progress," January 20, 2015 http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/150120_en.htm

Über Kelly Services

Kelly Services, Inc. (Nasdaq: KELYA, KELYB) ist ein international führender Anbieter von Personallösungen. Kelly®, zusammen mit seinen Tochtergesellschaften, bietet seinen Kunden ein breit angelegtes Spektrum an Outsourcing- und Consulting-Dienstleistungen und Personallösungen bezüglich zeitlich befristeter Arbeitsverhältnisse, Zeitarbeit und dem Direkteinstieg. Im Jahr 2016 darf das Unternehmen auf 70 Jahre als Marktvorreiter zurückblicken. Kelly® verhilft jährlich ca. einer Millionen Menschen zu Arbeit. 550.000 in direkter Anstellung, die verbleibenden über Dienstleister in unserem Talent Supply Chain Netzwerk. Das Unternehmen erwirtschaftete im Jahr 2015 einen Umsatz von 5,5 Mrd. Dollar. Besuchen Sie uns unter kellyservices.de und folgen Sie uns auf Facebook, G+, XING und Twitter®.



kellyservices.de

This information may not be published, broadcast, sold, or otherwise distributed without prior written permission from the authorized party.

All trademarks are property of their respective owners
An Equal Opportunity Employer. © 2016 Kelly Services, Inc. 16-0067