

Titelthema

Digitalwirtschaft: Offener und attraktiver für Frauen?

Der Branchenverband bre-
men digitalmedia hat 2020
eine Standortstudie veröf-
fentlicht, die zeigt, dass die
IT-Branche den drittgrößten
Wirtschaftscluster Bremens
darstellt. Gleichzeitig wurde
aber auch deutlich: Nur
28 % der Beschäftigten in der
Bremer Digitalwirtschaft sind
Frauen. Nun kommt "Avanja –
Frauen in die IT" ins Spiel.

Frau Koball, wie will die Ini- tiative daran etwas ändern?

Die Standortstudie und Avanja
sind beide aus dem Engage-
ment unseres Verbands heraus
entstanden. Für uns waren die
Ergebnisse der Studie wichtig,
da sie unseren Belangen mehr
Nachdruck verleihen. Gleich-
wohl war klar, dass wir uns mit
den Zahlen nicht zufriedenge-
ben wollen. Avanja wurde als

Angebot für unsere Mitglieder
geschaffen, also im weitesten
Sinne für die IT-Wirtschaft und
richtet sich an Führungskräfte,
Recruiter*innen und alle, die
im eigenen Unternehmen et-
was verändern wollen. Avanja
zeigt, wie sich Unternehmen
offener und attraktiver für
Frauen aufstellen können,
indem die Website konkrete
und einfach umzusetzende
Tipps gibt und Möglichkeiten
aufzeigt.

Seit inzwischen gut fünf Jahren
leitet Eva Koball die Geschäfts-
stelle des Bremer Branchen-
verbands. Dort verantwortet
sie die wirtschaftliche und
administrative Führung des
Vereins und ist federführend in
den Bereichen Kommunikation
und Marketing sowohl für den
Verein als auch dessen Projek-
te und Veranstaltungen. Nach
Ihrem Journalistik-Studium hat
Eva acht Jahre in der Projek-
tleitung einer Bremer Promo-
tionagentur gearbeitet bevor
sie die Leitung des Vereins
übernommen hat.

Foto: Shanice Allerheiligen



Welche Fragen erreichen Sie von Frauen und Unternehmen am meisten?

Da kann ich vor allem für die Unternehmen sprechen und da drehen sich viele Fragen vor allem um das Thema Recruiting. Einen Satz, den Franca Reitzenstein, meine Kollegin aus dem Vorstand unseres Verbandes und ich wirklich schon zimal gehört haben lautet: „Ich würde ja gerne mehr Frauen einstellen, aber ich finde einfach keine!“. Klar, es entscheiden sich nach wie vor mehr Männer als Frauen für einen Berufseinstieg in die IT. Viele Unternehmen unterschätzen aber welchen Einfluss sie haben, genau daran etwas zu ändern.

IT-Fachkräfte sind nicht nur in Bremen sehr gefragt. Welche Faktoren spielen Ihrer Einschätzung nach besonders eine Rolle, um Frauen für eine der vielen beruflichen Möglichkeiten, die die IT-Branche zu bieten hat, begeistern zu können?

Unsere Branche ist ja per Selbstdefinition ein sehr moderner und zukunftsorientierter Wirtschaftszweig. Noch dazu bieten IT-Unternehmen eine ganz hervorragende und attraktive Ausgangsbasis: flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte, vielfältige Aufgaben und eine gute Bezahlung.

Das Problem ist aus meiner Sicht, dass den Berufen und den Menschen, die in dem Bereich arbeiten, eine veraltete und klischeebehaftete Vorstellung anhaftet. Studien zeigen, dass Frauen bei der Berufswahl Wert darauflegen, dass ihre Arbeit einen sozialen und gesellschaftlichen Nutzen hat.

Unsere Branche hat es aus meiner Sicht noch nicht gut verstanden, authentisch zu kommunizieren, wie viele spannende Aufgaben und Möglichkeiten es gibt und in was für vielfältigen Berufen gearbeitet werden kann.

Avanja bietet Hilfestellungen, um gezielt Frauen für die IT-Branche anzusprechen. Inzwischen ist es eine verbreitete Erkenntnis, dass diverse Teams eine Bereicherung darstellen. Wie schaffe ich es als Unternehmen möglichst divers aufgestellt zu sein? Und muss ich dafür gezielt nach Frauen suchen?

Das Geschlecht ist ja nur ein Aspekt von Diversität. Wer mehr Diversität in sein Team bringen möchte, tut gut daran, das auch entsprechend nach außen zu kommunizieren. Frauen ziehen Frauen nach. Wenn sich auf der Website ausschließlich männliche Teammitglieder die Hand schütteln, Frauen auf Fotos immer nur als passive Zuhörerinnen an den Bildrand platziert werden oder

der Vorstand komplett männlich besetzt ist, fühle ich mich als potenzielle Bewerberin nicht angesprochen. Wie soll da langfristig meine Entwicklungsmöglichkeit im Unternehmen aussehen?

Nun habe ich Frauen für mein Team gewinnen können – wie kann ich sie erfolgreich an mein Unternehmen binden?

Indem ich akzeptiere, dass Menschen unterschiedlich sind und es da kein richtig und falsch gibt. Als einzige Frau in einem sonst nur von Männern besetzten Team mache ich andere Erfahrungen als in einem durchmischten Team. Da passiert es mit größerer Wahrscheinlichkeit, dass die Belange einer „Minderheit“ belächelt oder nicht ernst genommen werden. Wer solche Situationen vermeiden will, sollte sich um eine entsprechende Arbeitskultur kümmern. Das kann durch Diversity-Trainings gelingen oder indem im Team Regeln für verschiedene Situationen festgelegt werden, die alle mittragen können.

Ein weiterer und wohl auch einer der wichtigsten Aspekte ist: Vorbilder für (junge) Frauen sichtbar zu machen und als Führungskraft mit gutem Beispiel voran zu gehen. Wie kann das gelingen?

Zunächst einmal indem man überhaupt (an)erkennt, dass Gender Balance ein wichtiger Erfolgsfaktor für das eigene Unternehmen ist. Im zweiten Schritt muss die Führungsebene genau das vorleben, was im Unternehmen nach außen kommuniziert wird. Männer dürfen nicht unterschätzen, welchen Unterschied ihre Fürsprache machen kann. Viel zu oft sind es allein die Frauen, die sich für mehr Gleichbehandlung einsetzen. Das ist schade, denn eine positive Veränderung kommt schließlich allen zugute.

Avanja hat 2022 eine Recruiting Challenge durchgeführt. Was verbirgt sich dahinter und welche Ergebnisse kamen dabei heraus?

Das war für uns und alle Teilnehmenden eine großartige Erfahrung! Acht unserer Mitgliedsunternehmen haben verdeckt von durch uns gebriefte Test-Bewerberinnen ihren Recruiting-Prozess durchleuchten lassen und anschlie-

ßend Feedback bekommen. Die Erkenntnisse waren sehr vielfältig und reichten von Bildwelten auf der Website über Gesprächsführung im Vorstellungsgespräch bis hin zur Gehaltsverhandlung. Die Ergebnisse haben wir in einem Whitepaper zusammengetragen, das auf unserer Website zum Download bereitsteht.

Welche Punkte davon nehmen Sie für Ihre weitere Arbeit mit?

Es hat sich wieder einmal bestätigt: Gemeinsam geht es einfach besser! Es war toll zu sehen, wie offen die Unternehmensvertreter*innen sich beim durchaus sensiblen Thema Recruiting ausgetauscht und auch über Kritik gesprochen haben, die sie im Feedbackgespräch bekommen haben. Gleichzeitig waren alle ehrlich daran interessiert, wie andere Unternehmen bestimmte Situationen bewerten bzw. bei sich handhaben. Bald gibt es das erste „Alumni-Treffen“, organisiert von einer der

Teilnehmerinnen. Ich finde es fantastisch, was da aus unserer Challenge entstanden ist.

Was empfehlen Sie Frauen, aber auch Unternehmen, um mehr Gender Balance in die IT zu bringen?

Einfach loslegen. Wenn ich mir das Ziel setze „ich will mehr Frauen erreichen“, dann mag mich das zunächst erschlagen und mir fehlt vielleicht ein konkreter Ansatzpunkt (für diese Situation möchte ich unseren Balance Score empfehlen). Dabei können bereits kleine Veränderungen etwas bewirken. Ein Beispiel: keine Meetings an die Randzeiten des Arbeitstages legen. So kommt niemand in Erklärungsnot oder gerät unnötig in Organisationsstress. Und aus diesen kleinen Veränderungen entsteht Schritt für Schritt eine veränderte Unternehmenskultur.

Vielen Dank für das Gespräch!

avanja
Frauen in die IT!

Avanja ist eine Initiative des Branchenverbands bremen digitalmedia und wird von der Bremer Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa gefördert. Als interaktive Plattform zeigt Avanja mit konkreten Handreichungen und Tipps, wie sich IT-Unternehmen offener und attraktiver für Frauen aufstellen können. Das Ziel: Arbeitge-

ber*innen digitaler Berufe werden für einen breiteren Pool von Fachkräften attraktiv und vor allem: mehr Frauen finden einen Weg in IT-Berufe.