

FIT

Quer einsteigen bitte!



Wie Unternehmen
IT-interessierten Frauen
den Einstieg in Digital-
berufe erleichtern.

Inhaltsverzeichnis

04

F.IT bringt Unternehmen und IT-interessierte Frauen zusammen

- S. 6 Quereinsteigerinnen sind ein Gewinn!
- S. 8 Vorworte

10

Potenziale gezielter nutzen

- S. 12 Fakten über Frauen in der Bremer IT-Branche

14

Was erwarten IT-interessierte Frauen und IT-Unternehmen?

- S. 16 Die Sicht der Frauen
- S. 18 Die Sicht der Unternehmen
- S. 20 Handlungsoptionen im Überblick
- S. 22 Empfehlungen des Forschungsteams

24

Quereinsteigerinnen im Profil

- S. 26 Susanne
- S. 28 Iwona
- S. 30 Dilara
- S. 32 Sarah

34

Für Quereinsteigerinnen interessant werden

- S. 35 Erreichen: Türen öffnen, Wege aufzeigen
- S. 36 Begeistern: Engagement zeigen, Zielgruppe adressieren
- S. 38 Gewinnen: Potenzial sehen, Chancen geben
- S. 40 Halten: Bindung schaffen, Genderkompetenz entwickeln
- S. 44 Methodentipp: Buddy-System

46

Aktiv werden

- S. 46 F.IT-Netzwerk
- S. 48 Danke
- S. 50 Impressum



F.IT bringt Unternehmen und IT-interessierte Frauen zusammen

F.IT bringt IT-interessierte Frauen mit passenden Firmen in Kontakt. Das Besondere an diesem Projekt: Es setzt keinen Studienabschluss und auch keine Hochschulreife voraus. Ganz im Gegenteil. F.IT unterstützt alle Frauen bei ihrem Einstieg in die IT, zum Beispiel langzeitarbeitslose Frauen, Frauen mit Migrationsgeschichte und Frauen, die die Branche einfach noch mal wechseln wollen.

Entstanden ist das Pilotprojekt im Jahr 2021 bei einer Veranstaltung des Branchenverbands bremen digitalmedia e. V. zwischen Vertreter*innen aus der Branche und der Politik. Die Idee: F.IT soll die Bedarfe der Digitalbranche und von IT-interessierten Frauen ermitteln, abgleichen und Wege etablieren, wie beide Zielgruppen zueinander finden. Nicht zuletzt bietet das Projekt eine Chance, dem steigenden Fachkräftebedarf der Digitalwirtschaft zu begegnen.

bremen digitalmedia hat engagierte Unternehmen für das Projekt angesprochen, verschiedene Projektpartner*innen haben IT-interessierte Frauen gewonnen. Das Institut Technik und Bildung (ITB) der Universität Bremen und das Institut für Informationsmanagement Bremen GmbH (ifib) haben das Projekt wissenschaftlich begleitet, um gewonnene Erkenntnisse nutzbar zu machen.

Das Ergebnis kann sich sehen lassen: Über die F.IT-Website haben sich mehr als 70 interessierte Frauen registriert, um mit IT-Unternehmen in Bremen in Kontakt zu kommen. Rund 20 Firmen haben in vier Workshops ihre Angebote zur Einstellung von Quereinsteigerinnen weiterentwickelt. Um die 30 IT-Unternehmen sind im F.ITranet registriert.

In dieser Broschüre gibt das F.IT-Projektteam die gewonnenen Erkenntnisse aus Forschung und Praxis weiter. Das Team liefert Tipps und Best Practices, damit noch mehr Unternehmen Quereinsteigerinnen für die Arbeit in der IT begeistern können!



Uns ist bewusst, dass Geschlecht nur eine Dimension von Vielfalt ist. Im Zuge des Projektes haben wir Quereinsteigerinnen als weiblich gelesene Personen definiert.

Quereinsteigerinnen sind ein Gewinn!



Gemischte Teams wirken in Unternehmen positiv. Das ist allgemein anerkannt. Mehr Vielfalt fördert wirtschaftliches Wachstum. **Diversität überwindet Stereotype und erhöht so die Innovationschancen.**

Quereinsteigerinnen, die in die IT möchten, sind besonders motiviert. Sie engagieren sich, um sich per Umschulung, Training-on-the-Job oder in eigener Initiative **das fachliche Know-how für die Arbeit als Entwicklerin, Testerin oder Administratorin zu verschaffen.**

Auch wenn es klischeehaft klingt: Frauen bringen in besonderem Maße Fähigkeiten in Kommunikation und Organisation mit. Sie hören zu und lassen ausreden. Gerade Frauen mit Lebenserfahrung bringen mehr Gelassenheit und Ruhe in die Arbeitsumgebung. Viele können gut strukturieren und zusammenführen. Im Privaten müssen sie, oft als Mutter oder in der Pflege von Angehörigen, sehr effizient und strukturiert sein. Das schärft noch einmal mehr den Sinn für gute Organisation.

Frauen sind außerdem bereit, für einen angenehmen Arbeitsplatz etwas zu tun und sich für andere empathisch zu engagieren. Besonders Quereinsteigerinnen wollen ankommen, sich wohlfühlen, arbeiten und etwas zurückgeben. IT-Unternehmen und Quereinsteigerinnen können zusammen also nur gewinnen!



Grußwort aus der Bremer Verwaltung

Sehr geehrte F.IT-Interessierte,

vor zwei Jahren sind wir mitten in der Corona-Pandemie in die Umsetzung des Projekts F.IT – Frauen in IT gestartet. Anlass war, dass einerseits die IT-Branche einen enormen Fachkräftemangel bekundet hat und andererseits Frauen in der Branche stark unterrepräsentiert sind, gleichwohl das Arbeitsfeld IT für viele Frauen interessant ist. Das Projekt F.IT sollte klären, worin die Hürden für Frauen beim Quereinstieg und bei der Ausbildung in der IT-Branche liegen und darauf aufbauend Maßnahmen entwickeln, diese Barrieren abzubauen. Seitdem haben wir viel gelernt. Ansprache-Strategien wurden entwickelt, fachliche Kooperationen aufgebaut und Frauen auf ihrem Berufsweg in die Branche unterstützt. Gleichzeitig haben wir aber auch gemerkt, dass Hindernisse nicht nur in Rahmenbedingungen wie langen Anerkennungsverfahren und fehlender Kinderbetreuung liegen können, sondern auch seitens der Unternehmen eine Bereitschaft entwickelt werden muss, Quereinstiege von Frauen zu unterstützen.

Was zusammen erarbeitet wurde, soll andernorts in Bremen und Bremerhaven fortgesetzt werden. Lassen Sie uns gemeinsam weiter daran arbeiten, IT-interessierten Frauen neue Türen zu öffnen. Zum Abschluss des Projekts danke ich allen, die an der Umsetzung von F.IT beteiligt waren.

Mit herzlichen Grüßen

Thorsten Kühn

Stellvertretender Leiter der Abteilung Arbeit, Weiterbildung und Transformation der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration

Das Geschlecht sollte keine Rolle spielen!

Wie in anderen Berufsfeldern auch, sollte beim Einstieg in die IT-Branche das Geschlecht keine Rolle spielen. Gleichwohl sind Frauen gegenüber Männern dort nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Dies hat verschiedene Gründe, denen wir im Rahmen des F.IT-Projekts nachgegangen sind. Hieraus sind Ansätze zur Überwindung entwickelt und erprobt worden. Unser Fokus lag dabei auf interessierten Quereinsteigerinnen ohne Hochschulbildung. Aufgrund ihrer Berufserfahrung verfügen sie bereits über umfangreiche überfachliche und personale Kompetenzen, die auch für die Arbeit im IT-Bereich von zentraler Bedeutung sind. Dazu kommen fachliche Kompetenzen, die vor allem über Umschulungen erworben werden. Unser Projekt hat gezeigt, dass noch viel zu tun ist, um über den Quereinstieg Frauen in signifikanter Zahl in die IT-Branche zu bringen. Aber die Zahl derer, die bereit sind, hier mit anzupacken, wächst stetig. Deshalb sind wir zuversichtlich, dieses auch gesellschaftlich relevante Ziel gemeinsam erreichen zu können.

F.IT-Projektleitung



Prof. Dr.-Ing. Maren Petersen

Stellvertretende Sprecherin und Abteilungsleiterin, Institut Technik und Bildung der Universität Bremen (ITB); Konrektorin für Lehre und Studium, Universität Bremen

IT+ INSTITUT
TECHNIK
UND
BILDUNG



Dr. Stefan Welling

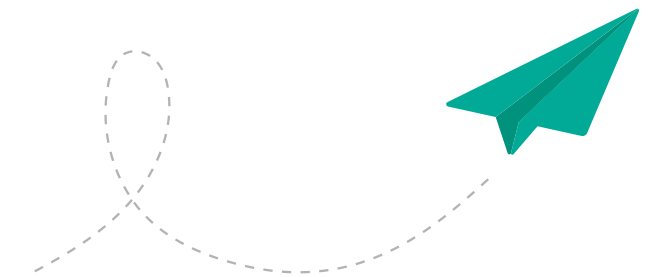
Stellvertretender Institutsleiter, ifib research – Institut für Informationsmanagement Bremen GmbH

ifib
research



Potenziale
gezielter nutzen

Was weiß die Forschung über Quereinsteigerinnen in der IT? Bislang wenig. Auch in Unternehmen fehlen zwar IT-Fachkräfte, aber selten werden speziell diejenigen Frauen als Zielgruppe wahrgenommen, die kein einschlägiges Informatikstudium vorweisen können.



Und was denken die Frauen? Viele sind hoch motiviert und haben großes Interesse an beruflicher Veränderung. Sie kommen aber nicht unbedingt auf die Idee, in die IT zu wechseln. Andere wiederum interessieren sich schon lange für IT, stehen aber vor gefühlt unüberwindbaren Hürden.

Der Fokus der Begleitforschung lag unter anderem auf möglichen Berufen und Tätigkeiten im IT-Bereich, die für IT-interessierte Frauen ohne akademischen Abschluss spannend und machbar sind. Hierzu gehören einerseits klassische duale Ausbildungsberufe oder Umschulungen (zum Beispiel zur Fachinformatikerin) sowie vollschulische Ausbildungen (zum Beispiel mathematisch-technische Assistentin). Andererseits wurde nach Tätigkeitsbereichen gesucht, die für einen direkten Quereinstieg ohne Qualifizierung vorab angestrebt werden können. Dafür wurden, neben den IT-Kernberufen, auch IT-nahe Arbeitsbereiche in den Blick genommen.

Fakten über Frauen in der Bremer IT-Branche

(Online-Umfrage des iaw für die bremen digitalmedia Standortstudie 2020)

72,4%

der befragten Bremer Unternehmen hatten 2020 Probleme, ausgeschriebene Stellen mit IT-Fachkräften zu besetzen.

In Bremen hat sich der Anteil von Frauen in Informatik- und anderen IT-nahen Berufen nur minimal erhöht. Mit

15%

ist ihr Anteil immer noch sehr gering.

(Bundesagentur für Arbeit 2022)

Mit einem Anteil von

17%

in Informatik- und MINT-Berufen sind weibliche Beschäftigte deutschlandweit immer noch unterrepräsentiert.

(Bundesagentur für Arbeit 2022)

(Online-Umfrage des iaw für die bremen digitalmedia Standortstudie 2020)

Die Mehrheit der Bremer IT-Unternehmen sind kleine und mittlere Unternehmen (KMU), also Unternehmen mit weniger als

250

Mitarbeitenden.

Quelle: ifib Research: Mehr Frauen in IT-Berufe bringen – Status quo und Perspektiven: Bestandsaufnahme für das Projekt F.IT Frauen in IT (Mai 2023)

Der Frauenanteil in der IT-Branche im Land Bremen liegt insgesamt bei

28,1%

Davon sind 52 % der Frauen in der Werbung und 35,5 % im Dienstleistungsbereich beschäftigt.

(iaw für die bremen digitalmedia Standortstudie 2020)

Frauen in Bremen und Bremerhaven arbeiten häufig in Teilzeit: Im Land Bremen beträgt der Anteil

und in Bremerhaven

49,6%

(Friedrich-Ebert-Stiftung 2022)

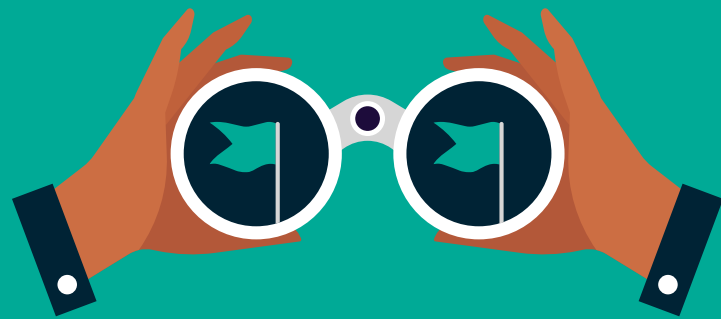
Bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in MINT-Berufen ist der Anteil der Frauen mit

9%

im Land Bremen sehr gering.

(iaw für die bremen digitalmedia Standortstudie 2020)

Der Bedarf, Frauen in IT-Berufen zu fördern, ist groß. Das zeigt die Bestandsaufnahme des ifib zur Struktur der IT-Branche im Land Bremen. Die Ergebnisse bestätigen das, was bereits die IT-Standortstudie von bremen digitalmedia 2020 festgestellt hat: **Im Vergleich zu Männern sind Frauen in IT- und IT-nahen Berufen auf allen Anforderungsniveaus unterrepräsentiert.**



Was erwarten IT-interessierte Frauen und IT-Unternehmen?

In Fokusgruppen hat das Projekt IT-Unternehmen und regionale Arbeitsagenturen untersucht. Unter den acht befragten Unternehmen waren sieben KMU und ein Großunternehmen.



Zusätzlich haben die Forschenden Frauen befragt, die zu dem Zeitpunkt verschiedene Bildungsangebote an verschiedenen Stadien ihrer beruflichen Entwicklung wahrnahmen. Die 25 Frauen der ersten Gruppe besuchten einen IT-Orientierungskurs und waren zwischen 30 und 60 Jahren alt. Die zwölf Teilnehmerinnen der zweiten Gruppe befanden sich in einer Berufsausbildung an der Europaschule Utbremen und wurden online im Rahmen der zuständigen Berufsschule befragt. Die Teilnehmerinnen dieser Kohorte waren zwischen 18 und 28 Jahren alt.

Viele Frauen wissen gar nicht, dass die IT für sie ein attraktives Berufsfeld sein könnte. Um mehr Frauen zu erreichen sowie sie, ihre Lebensumstände und Interessen besser zu verstehen, wurden zusätzlich Bildungsberatungsstellen befragt. Diese Antworten wurden in die Analyse einbezogen.

Die Forschungsergebnisse zeigen die deutlichen Unterschiede aus dem Blickwinkel der Unternehmen und dem der Frauen.

Die Sicht der Frauen

Für die Frauen zeichnen sich eine Reihe von Chancen ab. Doch es gibt ebenso Faktoren, die sie am Einstieg in IT-Berufe hindern.

Chancen



Bei Berufswechslerinnen ist häufig eine fokussierte Qualifizierung notwendig. Eine Option sind von der Arbeitsagentur finanziell geförderte Weiterbildungen im IT-Bereich. Der Markt der Bildungsträger bietet viele Professionalisierungsangebote.



In den Unternehmen wächst die Bereitschaft, Arbeitsplätze familienfreundlich zu gestalten. Das signalisiert Quereinsteigerinnen eine größere Offenheit für ihre Bedürfnisse.



Aufgeschlossenheit und Empowerment helfen den Frauen, sich zum Quereinstieg zu motivieren.

Hindernisse



Es fehlt an Sichtbarkeit und Transparenz über die Möglichkeiten, wie interessierte Frauen durch Quereinstieg in IT-Berufe gelangen können. Frauen, die Angebote nutzen, haben oft viel eigene Recherche und eine lange Odyssee von Such- und Entscheidungsprozessen hinter sich.



Notwendig ist aus Sicht der Frauen, die Zusammenarbeit zwischen Behörden zu verbessern – zum Beispiel die Koordination zwischen Elterngeldstelle und Arbeitsagentur.



Sowohl die Unternehmen als auch die Frauen selbst sind besorgt, dass sie den Anforderungen des jeweils anderen nicht gerecht werden. Die Firmen fürchten, sich um die sozialen Bedürfnisse von Frauen besonders kümmern zu müssen, zum Beispiel mit einer intensiven Integration oder speziellen Work-Life-Balance-Angeboten. Die Frauen haben Angst, auf dem Arbeitsmarkt schlechtere Chancen zu haben, wenn sie nicht umsteigen. Sie fürchten zugleich, dass sie die Voraussetzungen für eine Aus- oder Weiterbildung nicht erfüllen können.



Die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen ist an vielfältige Bedingungen geknüpft. Sie ist nicht immer einfach zu beantragen und endet häufig mit einer Ablehnung. Das frustriert viele Frauen. Sie wünschen sich daher ein On-the-job-Angebot beziehungsweise eine Inhouse-Qualifizierung, um direkt anschlussfähige Fertigkeiten zu erlernen.



Unternehmen setzen in ihrer Außen- darstellung stark darauf, dass Bewerber*innen aus eigenem Antrieb auf sie zukommen. Häufig dominieren die klassischen Karrierewege. Die Unternehmen bilden lieber selbst aus, als dass sie Praktika anbieten. Grundsätzlich zeigen sie aber ein großes Interesse, Frauen einzube-

Die Sicht der Unternehmen

Die Unternehmen nennen vor allem einen Bedarf an zusätzlichen Fachkräften in **Programmierung und Software-Entwicklung, Technik und Infrastruktur sowie (System-) Administration.**

Möglichkeiten für den Quereinstieg sehen sie vor allem im Projektmanagement, im Marketing sowie im First Level Support. Als dafür erforderliche Eigenschaften sehen die Unternehmen vorrangig zwischenmenschliche sowie individuelle Fähigkeiten und Eigenschaften:

Personale Kompetenz



Zum Beispiel eigenverantwortliches Handeln, Initiative, Lernbereitschaft, Verlässlichkeit, Lösungsorientierung, Flexibilität, Motivation und den Mut, Dinge auszuprobieren.

Sozial- kompetenz



Zum Beispiel Kommunikationsfähigkeit und Teamfähigkeit.

Fach- Kompetenz



Zum Beispiel Grundkenntnisse im Programmieren oder in der Software-Entwicklung.

Methoden- kompetenz



Zum Beispiel Scrum oder die Organisation von Meetings.

Gerade für Quereinsteigerinnen sind es **gute Voraussetzungen, dass vor allem personale Kompetenzen gefragt sind.** Hinzu kommt, dass die Unternehmen ihnen einen positiven Einfluss auf Unternehmenskultur und Innovationskraft zuschreiben.

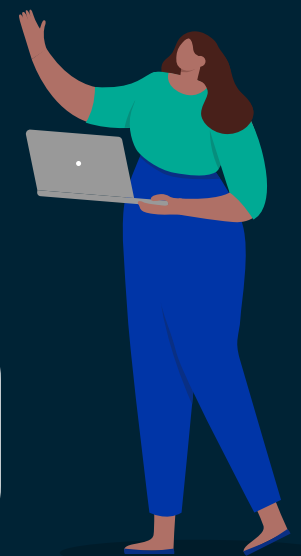
Allerdings trauen diese den Quereinsteigerinnen insgesamt nicht genug zu. Das macht die Diskrepanz deutlich, die zwischen dem von den Unternehmen genannten Fachkräftebedarf und den genannten Möglichkeiten für einen Quereinstieg liegt. Sie würden Quereinsteigerinnen nicht dort einsetzen, wo eigentlich Personal gebraucht wird.

Handlungsoptionen im Überblick

Wie alle Menschen leben und lernen Frauen in ihrer individuellen Umgebung und nutzen die dort vorhandenen Ressourcen. Das Forschungsteam hat mit dem SONI-Ansatz*, mit dem der sogenannte Sozialraum definierter Zielgruppen analysiert werden kann, die Lebenswelt und das System der IT-interessierten Bremerinnen systematisch in den Blick genommen.

Der Fokus lag auf Chancen und Hindernissen in den Dimensionen „Struktur“, „Organisation“, „Netzwerk“ und „Individuum“. In der Analyse werden die Ergebnisse aus Workshops mit Unternehmen, öffentlichen Trägern sowie der Befragung IT-interessierter Frauen in verschiedenen Bildungskontexten berücksichtigt. Die Tabelle zeigt die Ergebnisse im Überblick.

	Sozialstruktur	Organisation	Netzwerk	Individuum
IT-Unternehmen	Fehlende Transparenz hinsichtlich Einstiegsmöglichkeiten; klassische Karrierewege dominieren.	Warten auf Bewerber*innen und transportieren nicht ihre Bedürfnisse; ohne Vorerfahrung bevorzugen sie Auszubildende gegenüber Praktikant*innen (besserer Gegenwert für ihre Bemühungen).	Versuchen Arbeitsplätze familienfreundlich zu gestalten, um so auch Quereinsteigerinnen anzusprechen.	Erwarten Vorkenntnisse von Bewerber*innen. Befürchten, sich besonders um die sozialen Bedürfnisse von Frauen kümmern zu müssen (intensive Integration oder spezielle Work-Life-Balance-Angebote erforderlich).
Öffentliche Stellen	Türöffner (zum Beispiel Arbeitsagentur) agieren nicht initiativ.	Beratung durch Arbeitsagentur funktioniert nur für diejenigen, die von sich aus auf Möglichkeiten im IT-Bereich stoßen.	Viele Bildungsanbieter zur Professionalisierung in der Branche vorhanden; werden in der Beratung nicht immer beworben.	Versuchen, bei Frauen, die in die IT einsteigen wollen, ausdrücklich freundlich zu sein. Wunsch nach mehr Möglichkeiten, sich zu treffen und auszutauschen.
Quereinsteigerinnen	Lokale Angebote sind nicht sichtbar genug; kommen erst durch eigene Recherche und lange Odyssee von Such- und Entscheidungsprozessen zu den Angeboten.	Finanzielle Unterstützung nur für bereits entschlossene Frauen und begrenzt durch spezifische Bedingungen.	Wunsch nach einer besseren Zusammenarbeit zwischen Behörden oder direkteren Ansprache durch Unternehmen.	Angst, den Anforderungen des Arbeitsmarktes nicht gerecht zu werden; aufgeschlossen und motiviert; Weiterbildung wird oft mit Druck durch die Verwaltung erlebt.
Fazit	Berufswechsel erfordert große individuelle Bemühungen und Ausdauer, da das System sehr sperrig ist.	Unternehmen sind eher passiv, aber grundsätzlich daran interessiert, mehr Frauen einzubeziehen. Fördermöglichkeiten sind kein Pull-Faktor.	Netzwerk bietet Potenzial durch beginnende Diskussion über familienfreundliches Arbeitsumfeld, politische Finanzierungsbereitschaft und individuelles Engagement.	Sowohl der IT-Sektor als auch die Frauen sind besorgt, dass sie den Anforderungen des jeweils anderen nicht gerecht werden. Es braucht Orte für den Austausch.



Empfehlungen des Forschungsteams

Netzwerke sind entscheidend, um mehr Frauen für die IT-Branche zu gewinnen. Daran sollten sich sowohl die Unternehmen als auch der öffentliche Sektor beteiligen.

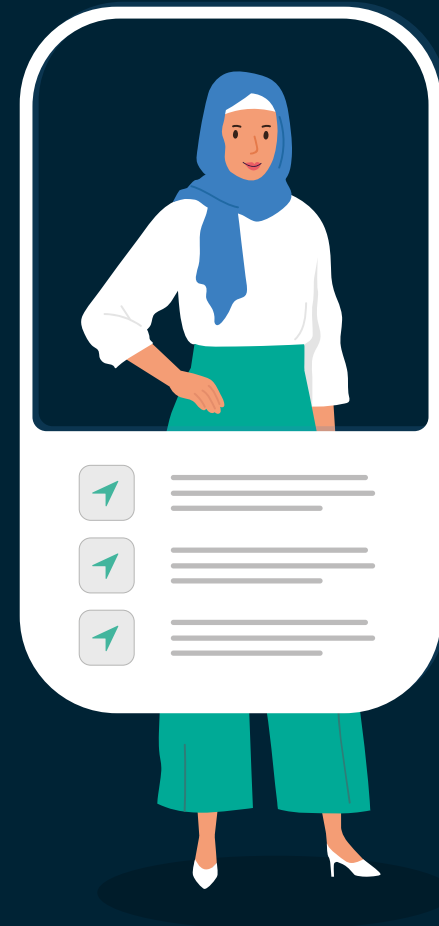
Auch eine einladende und flächendeckende **gemeinsame Werbekampagne** aller Akteur*innen aus Wirtschaft, öffentlicher Verwaltung und beruflicher Bildung kann dazu beitragen, interessierte Frauen zu erreichen. Wichtig ist, die Zugangswege zur IT transparent zu machen.

Um ihr Recruiting zu verbessern, sollten die Unternehmen der Digitalwirtschaft qualifizierte **Einstiegsangebote** machen, in denen die Anforderungen an die künftigen Mitarbeitenden klar formuliert sind. Informell erworbene Fähigkeiten sollten sie **in der Praxis erproben lassen**. Ein klares **Bekenntnis zur Gleichstellung von Frauen und Männern** oder zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie würde Menschen mit Betreuungspflichten ansprechen. Erfolgversprechend sind zudem **unterstützende Strukturen** für IT-Einsteiger*innen.

Erfolgsfaktoren können ein **organisierter Austausch zwischen allen Beteiligten**, um Hemmschwellen zu senken, **sowie mehr spezifische Beratungs- und Bildungsangebote** sein. Weiterbildungsangebote mit dem Fokus auf Empowerment und branchenbezogenes Wissen könnten Frauen besonders gut unterstützen.

Die Forschenden empfehlen den Unternehmen, **Quereinstieg als Prozess zu verstehen**. Sie sollten sich bewusst sein, dass dieser „on the Job“ gelernt wird.





Quereinsteigerinnen im Profil

Das F.IT-Projekt hat über 70 Quereinsteigerinnen ein Stück auf ihrem Weg in die IT begleitet. Viele wollen wechseln, weil sie ihr Interesse für IT (wieder-)entdeckt haben oder bereits IT-nah arbeiten. **Wichtig ist ihnen ein schneller, möglichst praxisnaher Einstieg in einen angesehenen IT-Beruf.**

Sie haben lange Entscheidungswege hinter sich und oft auch schon verschiedene berufliche Stationen durchlaufen, um für sich das Richtige zu finden.

Sie sind hochmotiviert und lernbereit. Sie suchen nach neuen Herausforderungen und das mit hoher Einsatzbereitschaft, denn sie haben Lust auf persönliche Weiterentwicklung.

Alle suchen eine berufliche Heimat. Die Arbeit soll erfüllend und sicher sein. Die persönlichen Lebensumstände – Kinder, Beeinträchtigungen oder Krankheit, Pflege von Angehörigen und so weiter – sollen sich mit der Arbeit vereinbaren lassen.

Sie sind sehr technikaffin oder begeistern sich für Prozesse und Entwicklung.

Auffällig ist auch: IT-erfahrene Männer in ihrem Umfeld – Väter, Partner, Brüder oder Freunde – haben sie auf ihrem Karriereweg in Richtung IT als Role Model bestätigt oder inspiriert.

Daneben ist die Lebenssituation einer jeden Frau sehr individuell. Aus zahlreichen persönlichen Gesprächen haben wir vier fiktive Charaktere entwickelt, die für typische Lebens- und Karrierewege der Frauen stehen können.

Susanne

Die beruflich Qualifizierte



➤ Quereinstieg über Erfahrung: Hochschulabschluss in Logistik

➤ 42 Jahre alt, lebt in Partnerschaft

➤ zwei Kinder mit Betreuungsbedarf

➤ ist aktuell in Elternzeit

Ich möchte weiterentwickeln, was ich sowieso schon tue.

Persönliche Situation

Ich bin an einem Punkt, wo ich mich bewusst für oder gegen meinen bisherigen Job entscheiden muss. Hier kann ich mich nicht weiterentwickeln. Die sprichwörtliche Gläserne Decke habe ich in den letzten Jahren selbst erlebt. Männer werden bei der Beförderung bevorzugt. Mich bremsen auch die Präsenzkultur und die Arbeitsbedingungen aus. Als Mutter kann ich die vorgegebenen Arbeitszeiten nur unter großen Schmerzen leisten.

Qualifikation

Mir ist nicht egal, wie ich meine Lebenszeit und Arbeitskraft einsetze. Mich einfach so treiben lassen, war nie mein Motto. Ich möchte weiterkommen. Nicht umsonst habe ich studiert und mit einem Master abgeschlossen. Mein Abitur habe ich auf dem zweiten Bildungsweg gemacht. Ich habe langjährige Berufserfahrung im Logistikbereich. Schon vor längerer Zeit habe ich meine Vorliebe für technische Themen entdeckt und mich da richtig reingefuchst. Ich kann mich dafür begeistern, auch wenn andere das vielleicht für trockenen Stoff halten.

Motivation

Mein Freund ist seit vielen Jahren in der IT tätig. Außerdem habe ich von Freundinnen und Kolleginnen, die im IT-Bereich arbeiten, positive Rückmeldungen bekommen – gerade, was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeht. In deren Unternehmen wurde gesagt: „Mensch, du kommst jetzt aus der Elternzeit, wie können wir deinen Arbeitsplatz, deine Arbeitszeit und deine Aufgaben so gestalten, dass es für dich passt?“ Das ist sicherlich nicht in jedem Unternehmen so. Aber ich habe das Gefühl, dass es in der IT eine größere Offenheit und Flexibilität gibt als bei meinem bisherigen, sehr traditionellen Arbeitgeber. Und das ist ja nicht nur für die Frauen total das Thema, sondern auch bei den Männern, die ja auch langsam anfangen, ein bisschen mehr Familienzeit zu nehmen.

Herausforderungen

Ich möchte einen Job finden, in dem ich auf meinen Erfahrungen aufbauen kann. Das geht in Richtung fachliche Weiterentwicklung. Allerdings müssen die Arbeitszeiten zu meiner derzeitigen Situation passen. Ich kann auch finanziell keine Abstriche in Kauf nehmen. Das macht es in der IT-Branche ein bisschen schwer. Oft werden genaue Qualifikationen gefordert, die ich so nicht habe. Ich habe mir viel Wissen angeeignet. Aber wie ich im Vergleich dastehe, da fehlen mir einfach die Erfahrungswerte.

Ich lasse mich aber nicht unterkriegen. Ich will mich ja ausprobieren! Ich weiß, dass die IT-Branche sehr männerdominiert ist. Die kann, glaube ich, ein bisschen mehr Frauenpower vertragen. Männer und Frauen haben unterschiedliche Herangehensweisen an Themen. Und Kommunikation ist ein ganz großer Baustein. Da habe ich einiges an Erfahrung zu bieten.

Erwartungen

Wichtig ist mir langfristig berufliche Sicherheit, da ich familiär eingebunden bin. Ich möchte, dass meine bisher erworbenen Kompetenzen anerkannt werden und ich sie nutzen und ausbauen kann. Nicht zuletzt möchte ich das tun, was mir Spaß macht. Das Arbeitsklima spielt für mich auch eine Rolle. Dafür sollte aus meiner Sicht das Verhältnis von Männern und Frauen ausgewogen sein.

Bedürfnisse

Ich wünsche mir, dass meine Bewerbung gelesen und auf geeignete Arbeitsfelder geprüft wird. Im Bewerbungsgespräch sollte offen und transparent verhandelt werden, auch mit Wertschätzung für das, was ich jetzt schon erreicht habe. Ich möchte wissen, ob Learning on the Job möglich ist und ich zum Beispiel eine Weiterqualifizierung über ein Unternehmen machen könnte, für die nicht ich die Kosten tragen muss. Ganz wichtig ist mir die Work-Life-Balance. Also, dass ich Arbeitszeiten und -umgebung mit meinen Verpflichtungen verbinden kann. Remote Work ist für mich in dieser Hinsicht unschlagbar.

Iwona

Die Unkonventionelle



➤ Einstieg als Empowerment: Direkteinstieg unter erschwerten Bedingungen

➤ 34 Jahre alt

➤ Kind mit Beeinträchtigung, alleinlebend

➤ ist nicht in Deutschland aufgewachsen

Persönliche Situation

Vor sieben Jahren bin ich aus Polen eingewandert. Ich wurde in eine Arbeit in einem Senioren- und Pflegeheim vermittelt. Dort wurde ich dringend gebraucht und ich habe auch viel Anerkennung bekommen. Allerdings habe ich immer noch Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache. Mit meinem Kind bin ich ziemlich eingebunden. Trotzdem habe ich die ganzen Jahre gearbeitet und alles irgendwie allein durchgezogen.

Qualifikation

In Polen habe ich Fachinformatik studiert, konnte es allerdings nicht abschließen. Das bedaure ich heute sehr. Ich habe mich immer sehr für Daten- und Prozessanalyse begeistert und auch für Qualitätssicherung und Softwaretest.

Motivation

Entweder ich arbeite oder es gibt kein Geld. So einfach ist das. Sehr gerne möchte ich beruflich wieder das machen, was eigentlich meine Leidenschaft ist. Mir ist schon klar, dass ich erst mal Erfahrungen sammeln und vielleicht auch einen Abschluss nachholen muss. Aber ich lerne sehr gerne. Langfristig hoffe ich, dass mein Kind und ich damit ein gutes Auskommen erreichen.

Herausforderungen

Ich habe einfach keine Zeit, das Sprachzertifikat zu machen, das überall gefordert wird. Außerdem kenne ich mich nicht damit aus, welche Ausbildungen für IT es hier gibt. Wenn ich eine Stellenanzeige lese, dann habe ich manchmal keine Ahnung, was da gesucht wird. Die Namen sind ganz verschieden. Das Arbeitsamt hat mir auch nicht richtig helfen können. Und wie bewirbt man sich bei deutschen Unternehmen? Stellen die überhaupt Frauen wie mich ein?

Erwartungen

Also, ich möchte meine Kompetenzen schon weiterentwickeln. Ich möchte in dem Beruf arbeiten, der meinen Fähigkeiten entspricht und den ich mal angefangen habe. Auch Deutsch möchte ich besser können. Nur so kann ich richtig hier ankommen. Bis jetzt fühlt sich das immer noch wie eine Durchgangsstation an.

Ich hätte gerne mehr Möglichkeiten, mich zu informieren und Hilfe zu bekommen, in welche Richtung man weitergehen soll oder womit man anfangen kann. Es wäre toll, wenn die Firmen vielleicht ein bisschen offener für „die Neuen“ wie mich wären.

Bedürfnisse

Ich kann es mir nicht leisten, erst mal eine lange Ausbildung zu machen. Für mich wäre Learning on the Job zusammen mit Spracherwerb gut. Oder es müsste eine Unterstützung beispielsweise durch Finanzierung von Sprachkursen oder Einbindung in Projekte mit Kunden aus dem polnisch- oder englischsprachigen Raum geben. Meine Sprache könnten Unternehmen auch als Ressource betrachten und wertschätzen. Statt gleich abzulehnen, wäre es doch gut, erst mal zu schauen, ob ich ins Team passe. Und dann lerne ich die Sprache beim Arbeiten.





Es würde mir helfen, wenn die Unternehmen klar sagen, welche Kompetenzen und Tätigkeiten wirklich notwendig sind. Ich bin dazu bereit, zusätzliche Qualifikationen zu erwerben. Vielleicht könnte ich ja auch zunächst als eine Art Trainee arbeiten.

**Ich möchte endlich das tun,
was ich gelernt habe.**

Dilara

Die familiär Eingebundene



-  (Quer-)Einstieg nach mehreren Ausbildungen mit Care-Aufgaben vereinbaren
-  29 Jahre alt
-  zwei Kinder im Krippen- und Kindergartenalter, verheiratet
-  Partner ist Hauptverdiener und ständig unterwegs

Ich möchte eine Chance haben, mich zu beweisen und beruflich anzukommen.

Persönliche Situation

Ich habe die klassische Care-Rolle übernommen. Einfach, weil ich gerne Zeit mit meinen Kindern verbringe. Und weil mein Mann nun auch einmal mehr verdient und beruflich stark eingebunden ist. Aber ich möchte beruflich auch wieder eine Chance bekommen. Mein Mann unterstützt mich total. Er sagt: Jetzt ist deine Zeit gekommen. Er würde selbst gerne in Teilzeit gehen, weil er das Familienleben bisher echt verpasst hat.

Qualifikation

In recht jungen Jahren wusste ich, ich möchte in den IT- und Medienbereich. Nach dem Abitur habe ich eine Ausbildung zur Mediengestalterin Digital und Print gemacht. Ich habe gemerkt, das ist definitiv etwas, das zu meinen Interessen passt. Ich bin sehr internet- und technikaffin. Dann habe ich gedacht, ich schaue noch mal weiter und habe als Erzieherin gearbeitet. Ich bin relativ früh schwanger geworden. In meinem ersten Beruf habe ich nie so richtig angefangen zu arbeiten.

Motivation

Mein Interesse liegt immer noch in der IT- und Medienbranche. Wir haben einige Programmierer im Freundeskreis. Ich würde mich gerne in der IT sehen, weil ich denke, dass ich da gut hinein-passe. Und dass Frauen da definitiv rein sollten. Ich möchte meinen Mann finanziell beim Unterhalt der Familie unterstützen, sodass wir einen Ausgleich haben. Und ich möchte eine gewisse Unabhängigkeit erreichen und im Leben vorwärtskommen.

Herausforderungen

Mit der Familiengründung hat sich für mich alles erschwert. Die ersten Unternehmen, bei denen ich mich beworben habe, waren abgeschreckt davon, dass ich Mutter bin. Ich bin nicht ansatzweise flexibel einsetzbar und kann nur in Teilzeit arbeiten. Mein Mann geht um 5 Uhr aus dem Haus und kommt erst abends zurück. Die Frühbetreuungsplätze in der Kita sind bei uns schon vergeben. Die normalen Betreuungszeiten beginnen mit den Arbeitszeiten der meisten Unternehmen.

Manchmal habe ich das Gefühl, dass mein Kopftuch ein Problem ist. Hinzu kommt, dass ich fachlich nicht mehr auf dem neusten Stand bin. Bei den Stellenanzeigen sind mir viele Berufsbezeichnungen sehr fremd, gerade diese Anglizismen. Da denke ich: Das klingt richtig krass. Brauche ich mich gar nicht zu bewerben.

Ich gucke nach Jobs für Quereinsteigerinnen, weil ich glaube, dass ich keine Möglichkeit habe, eine längere Ausbildung zu machen. Noch dazu habe ich Probleme mit meinem Selbstwertgefühl. Ich habe Angst davor, für diesen Job nicht gut genug zu sein und mich vor versammelter Mannschaft zu blamieren. Ein strukturelles Problem ist die Gleichberechtigung. Es ist einfach so, dass in der IT-Branche die Männer dominieren, sei es in der Besetzung als auch im Verhalten. Das braucht man gar nicht schönreden. Es gibt zu wenige weibliche Vorbilder in der IT-Branche.

Erwartungen

Ich möchte in einem Betrieb ankommen, wo ich mich auch in zehn oder in 15 Jahren noch sehe. Wo ich sage: „Hier passe ich voll rein. Ihr braucht nicht nur mich, ich brauche auch euch, und deshalb gehe ich gerne zur Arbeit.“ Wenn man sich wohlfühlt, ist man doch produktiver! Ich wünsche mir, dass meine Erfahrungen anerkannt werden. Ich möchte die Chance bekommen, effektiv etwas leisten zu können, außer nur hübsch zu sein. Ich habe schon ganz oft gehört: „Bist du denn nicht die Empfangsdame?“ Nee! Ich will sehen, wo meine Potenziale liegen und wie ich sie ausschöpfen kann.

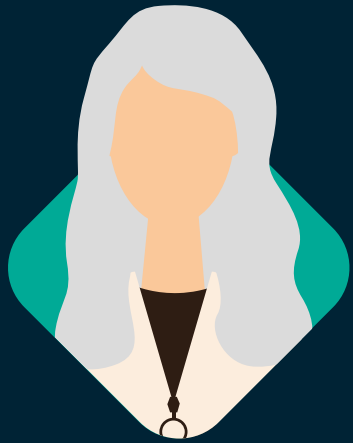
Bedürfnisse





Ich brauche definitiv eine Ermutigung seitens der Unternehmen, mich zu bewerben. Empowerment finde ich sehr wichtig, zum Beispiel durch weibliche Vorbilder. Als Quereinsteigerin benötige ich am Anfang bestimmt eine stärkere Begleitung, die das Selbstwertgefühl stärkt und signalisiert: „Wir wollen, dass du das lernst und in unserem Unternehmen bleibst.“ Wenn mir der Arbeitgeber die Chance geben würde, dass ich mich weiterbilde, dann würde ich das definitiv machen. Ich sehe jede Fort- oder Weiterbildung als Plus.

Ich möchte für uns finanzielle Sicherheit. Das geht nur durch eine langfristig gut bezahlte Tätigkeit, mit der man den Lebensunterhalt bestreiten kann. Flexible Arbeitszeiten sind für mich total wichtig. Und vielleicht auch Homeoffice. Flexibilität bei Arbeitszeit und Arbeitsplatz sozusagen.

Sarah

Die Wechselwillige



-  Quereinstieg als bewusst gewählter Weg
-  51 Jahre alt
-  keine Kinder, hat einen Partner
-  nach Berufsausbildung und jahrelanger Erfahrung im Arbeitsleben Umschulung zur Fachinformatikerin begonnen

Ich habe mich für IT entschieden und möchte durchstarten!

Persönliche Situation

Zuletzt habe ich als pädagogische Fachkraft an einer Hochschule gearbeitet. Dann ist mein Vertrag ausgelaufen und wegen Personaleinsparungen konnte meine Stelle nicht weitergeführt werden. Dadurch wurde ich arbeitslos. Aktuell mache ich eine Umschulung zur Fachinformatikerin. Mir geht es gut: Ich habe einen tollen Partner und ein tolles Zuhause.

Qualifikation

Ich habe Französisch studiert und als Simultanübersetzerin für die Politik gearbeitet. Vor meiner Arbeit als pädagogische Fachkraft habe ich als Büroassistentin gearbeitet und sogar im Einzelhandel. Also: Ich habe alles gemacht. Im Gymnasium hatte ich Informatik als Leistungsfach. Es passte mit dem Lehrer nicht so gut, deswegen bin ich davon abgekommen. Aber ich hatte schon früh einen PC und habe mir selbst Programmiersprachen beigebracht. Ich kann ein bisschen JavaSkript und Python, habe aber kein Zertifikat.

Motivation

In gewisser Weise wurde die Arbeitslosigkeit zu meiner unverhofften Chance. Ich habe darüber nachgedacht, was sind meine Bedürfnisse? Wo will ich hin? Bis zur Rente habe ich ja noch über 15 Jahre. Da, wo ich stehe, habe ich null Entwicklungschancen, weder beruflich noch persönlich.

Im Büro habe ich immer interessiert zugeguckt, wenn die ITler*innen bei uns waren. Ich habe im Betrieb dann auch selbst Sachen übernommen: die Router konfiguriert, die Drucker eingestellt, Lösungen für die Kolleg*innen gefunden, wenn irgendwas nicht funktioniert hat. Obwohl das nicht in meinen Aufgabenbereich fiel. Ich habe immer ein gutes Feeling gehabt, was IT angeht.

Herausforderungen

Es ist eine Herausforderung, erst mal zu eruieren: Welche Skills fehlen mir eigentlich? Wo kann ich mich weiterbilden? Wie kann ich eine Umschulung und meinen Lebensunterhalt finanzieren? Dann ist das Wichtigste, dass man eine Praktikumsplatz bekommt. Im Grunde braucht man nicht nur eine Beratung, sondern eine Art Coaching.

Es ist fachlich nicht einfach, in die IT reinzukommen. Man muss sich vorstellen, dass man in einer Umschulung alles, was normale Studierende und Auszubildende in drei bis vier Jahren lernen, innerhalb von eineinhalb Jahren lernen muss. Gut finde ich, dass es viel Teamwork sein wird, dass man interdisziplinär und öfter auch über Grenzen hinweg arbeitet. Viele Teams sind ja aus unterschiedlichen Ländern

Erwartungen

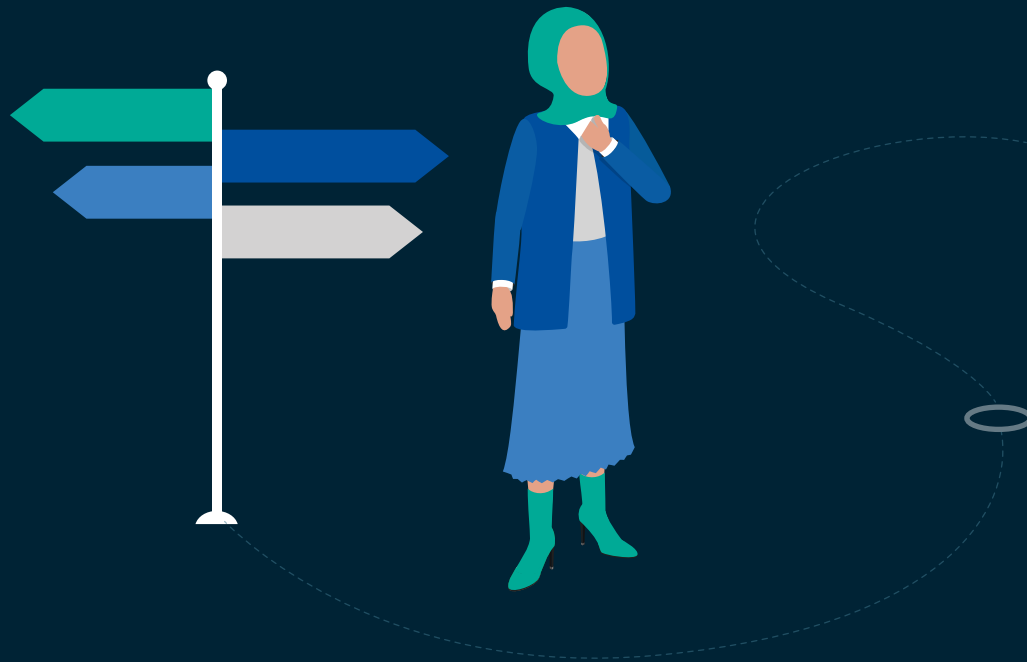
Ich möchte nicht nur als Administratorin in einer Firma arbeiten. Ich möchte dahin kommen, wo es wirklich um Prozesse geht, um Technik oder Analytisches. Vor allem möchte ich auch mit 50 plus noch als wichtige Ressource gesehen werden. Ich habe immer Azubis und Praktikanten betreut. Mein Wissen will ich an jüngere Generationen weitergeben oder selbst eine Mentorin für Quereinsteigerinnen werden.

Mein Bestreben ist es, schnell in einen qualifizierten Job zu kommen, der angemessen gut bezahlt wird. Ich möchte entsprechend meiner Qualifikation und langjährigen Erfahrung eingesetzt werden.

Mich hat immer genervt, dass man als Frau vorverurteilt wird. Wenn du um die 30 bist, dann denkt der Chef: „Die geht bestimmt bald in Mutterschaftsurlaub.“ Ich zum Beispiel wollte gar keine Kinder! So bekommst du aber keine anspruchsvollen Aufgaben und fragst dich 20 Jahre später, warum du nichts erreicht hast.

Bedürfnisse

Einen guten Praktikumsplatz zu bekommen, das ist das A und O. Hilfreich wäre eine Datenbank für freie Plätze. Ich passe nicht auf die normalen Stellenangebote. Also werde ich mich wohl einfach an die Personalabteilung wenden, meine Bewerbung hinschicken und dann schauen, was kommt. Anonyme Bewerbungen wären eine gute Idee. Dann wird man nicht gleich in eine Schublade gesteckt und abgelehnt, sondern kann mit seiner Motivation und seinem Wissen überzeugen.



Für Quereinsteigerinnen interessant werden

Erfahrt mit unseren Checklisten, wie ihr IT-interessierte Frauen erreichen, begeistern, gewinnen und halten könnt!

Erreichen: Türen öffnen, Wege aufzeigen

Es bewirbt sich einfach keine Quereinsteigerin bei euch? Wie auch, wenn sie euch gar nicht kennt!

Macht es leicht, Kontakt mit euch aufzunehmen. Bezieht euch an Berufsorientierungstagen, Angeboten der Agentur für Arbeit oder an Job-Messen.

Zeigt eurer Interesse an Vielfalt. Zahlreiche Frauen haben Diskriminierung wegen ihrer Herkunft, Hautfarbe, Religion oder auch ihrer Sprachkenntnisse erlebt oder Erfahrungen gemacht, die sie sehr verunsichert haben. Das kann bei euch nicht passieren? Ihr setzt euch bewusst mit Vorurteilen auseinander und arbeitet aktiv an eurer Unternehmenskultur? Seid transparent mit eurer Einstellung, euer Vorbildcharakter ist ein wichtiges Kapital!

Ermöglicht Praxiserfahrung, zum Beispiel, indem ihr Praktika im Rahmen von anerkannten Weiterbildungen oder Umschulungen anbietet.

Baut Berührungspunkte ab durch die Möglichkeit, euch persönlich kennenzulernen. Übernehmt zum Beispiel den Praxisteil eines berufsqualifizierenden Kurses.

Sorgt für Mentoring. Bietet Neu- und Wiedereinsteigerinnen gezielte Begleitung an. Aufgrund des Minderheitenstatus der Frauen in der IT-Branche können Mentor*innen aus eurer Firma als verlässliche Ansprechpartner*innen zur Seite stehen. Sie bieten während einer Umschulung, einer Ausbildung oder Qualifizierung Sicherheit und Orientierung und vernetzen in der Branche.

Sorgt für Rollenvorbilder. Erfolgreiche Frauen aus eurem Unternehmen helfen anderen Frauen, sich mit einem IT-Beruf zu identifizieren. Die Role Models sollten in etwa dem Alter und dem Qualifikationsniveau der Adressatinnen entsprechen. Ganz wichtig: Sie sollten in ihrer Rolle authentisch sein!

Begeistern: Engagement zeigen, Zielgruppe adressieren

Macht es doch mal anders als sonst. Vielleicht sind persönliche Skills wichtiger als die perfekte IT-Qualifikation.

Richtet eure Stellenausschreibungen an IT-interessierte Frauen. Verwendet eher team- und lösungsorientierte Formulierungen, stellt sowohl harte als auch weiche Kriterien dar, betont die benötigten Soft Skills.

Lenkt euren Fokus auf informelle Qualifikationen und individuelle Voraussetzungen. Die Bewerberin hat nicht alle IT-Qualifikationen von eurer Wunschliste, punktet aber durch selbstständiges Arbeiten? Prima, lasst sie euch in der Praxis zeigen, was sie kann.

Gestaltet eure Kommunikation zielgruppenorientiert. Achtet in euren Medien auf eine ausgewogene Bildsprache und verwendet gendergerechte beziehungsweise neutrale Formulierungen.

Macht Karrierechancen und Arbeitsorganisation transparent. Gibt es bei euch schon Frauen in Führungspositionen? Begleitet ihr Quereinsteigerinnen mit hausinterner Qualifizierung?

Werbt mit eurem Engagement. Empowert Bewerberinnen und zeigt, dass Quereinstieg auch möglich ist, wenn man Deutsch nicht fließend spricht, familiäre Verpflichtungen hat oder aus anderen Gründen flexibel arbeiten möchte.

Die Beschreibung von Hard und Soft Skills sowie die generelle Ansprache sind äußerst

Die Teilnahme an F.IT war für uns bereichernd, weil wir die Gelegenheit bekommen haben, uns direkt mit anderen Unternehmen auszutauschen und zu sehen, dass wir mit unseren Herausforderungen nicht allein dastehen. Gerade bei der Formulierung von Stellenausschreibungen konnten wir viele Erkenntnisse sammeln. Die Beschreibung von Hard und Soft Skills sowie die generelle Ansprache sind äußerst wichtig, um niemanden abzuschrecken. Das hat uns geholfen, mehr Transparenz und Klarheit bei Bewerberinnen zu schaffen. Wir wissen jetzt zudem, welche Benefits tatsächlich relevant und welche eher nebensächlich sind. Mobiles Arbeiten und flexible Arbeitszeiten haben dadurch neue Bedeutung bekommen und sind stärker in unseren Fokus gerückt.

Gleich zu Beginn haben wir außerdem gelernt, welche guten Ideen es bereits gibt, zum Beispiel, was den Einstieg ins Unternehmen betrifft. Wir haben beispielsweise eine neue Struktur für das Onboarding geschaffen und auch Buddies (bei uns „Coaches“), die sich darum kümmern, dass sich alle gut einfinden und vor allem auch weiterentwickeln können. Das bedeutet auch, dass wir Weiterbildungen ermöglichen und letztlich auch mehr Frauen in Führungspositionen bringen.

Insgesamt hat uns F.IT gezeigt, dass es sich sehr lohnt, mehr auf den Menschen und weniger auf „Hard Skills“ zu achten.



Jonathan Kortjohann,
Content Creator und Teil des Transfer
Departements bei TOPAS Industriemathematik

Gewinnen: Potenzial sehen, Chancen geben

Macht die Chancen bekannt, die ihr gebt. Und zwar auch für Frauen, die neu in die IT einsteigen.

Zeigt Wege in die IT auf. Quereinstieg ist eine Langzeitaufgabe. Macht deutlich, dass ihr das unterstützt, zum Beispiel durch Training on the Job, Aufstiegschancen und Weiterbildungsmöglichkeiten. Benennt Startpunkte, Wege und Ziele, gebt Beispiele, etwa auf eurer Website.

Bietet Unterstützung. Qualifizierungen und Mentoring binden Ressourcen. Aber ihr werdet engagierte Mitarbeiterinnen bekommen, die ihrerseits bereit sind, zukünftige „Neue“ zu unterstützen.

Gestaltet flexible Arbeitszeiten und -modelle. Mobiles Arbeiten bietet mehr Chancen, Beruf und Familie zu vereinbaren. Das verbessert sowohl für Frauen als auch für Männer die Möglichkeiten zum (Wieder-)Einstieg nach einer familiären Auszeit. Und wer weiß, vielleicht kommt der Wunsch nach Vollzeit oder mehr Präsenz ja zurück!

Macht qualifizierte Einstiegsangebote. Die Anforderungen an die Quereinsteigerinnen sollten klar formuliert sein. Informell erworbene Fähigkeiten sollten sie in der Praxis erproben können. Vielleicht gibt es einen Test oder eine Übung, die interessierte Frauen zu Hause vor einem Gespräch ausprobieren beziehungsweise vor-

Beleuchtet eure Einstellungspraxis. Gibt es Dominanzverhältnisse in Bewerbungsgesprächen? Brecht solche Hierarchien auf. Das Maß, in dem Frauen zum Beispiel in Führungspositionen bereits berücksichtigt werden, hat einen Einfluss darauf, wie sich der Zugang für andere Frauen gestaltet, etwa zu Bewerbungsgesprächen. Inspirationen findet ihr bei Avanja.



Besonders gefallen hat uns der Kontakt zu IT-interessierten Frauen, der durch das Projekt entstanden ist.

Uns hat das F.IT-Projekt wahnsinnig geholfen, unsere eigenen Blickwinkel, internen Prozesse und Kommunikationsweisen zu hinterfragen und zu optimieren. Auch der Austausch mit anderen Unternehmen im Rahmen der vielseitigen Workshops war sehr bereichernd. Besonders gefallen hat uns auch der Kontakt zu IT-interessierten Frauen, der durch das Projekt entstanden ist. Auch dadurch haben wir viele spannende Impulse und Anregungen bekommen, die uns geholfen haben, eine inklusivere Arbeitsumgebung zu schaffen. Ich bin mir sicher, dass die Angebote aus dem F.IT-Projekt einen nachhaltigen Einfluss auf uns und die anderen teilnehmenden Unternehmen haben werden.



Annika Simon

Manager Personal Development bei
hmmh multimediahaus AG



Durch das F.ITranet konnten wir eine tolle Praktikantin für uns begeistern.

Das F.IT-Projekt hat uns viele Ideen und neue Ansätze aufgezeigt. Durch das F.ITranet konnten wir eine tolle Praktikantin für uns begeistern, die wir jetzt – nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung – als neue Kollegin bei uns begrüßen dürfen. Außerdem haben die spannenden Impulse innerhalb der Workshops dazu geführt, dass wir im Bereich der Berufsausbildung erfolgreich ein Buddy-Programm implementieren konnten.



Kristina Lange

Personalreferentin bei
DATAGROUP Bremen GmbH



Halten: Bindung schaffen, Genderkompetenz entwickeln

Sorgt dafür, dass neue Mitarbeiterinnen euch als sicheren Hafen sehen. Damit schafft ihr eine nachhaltige Bindung an euer Unternehmen.

Nutzt das Onboarding. Stellt von Anfang an zielgruppenadäquate Informationen zur Verfügung. Etabliert ein Buddy-System mit dauerhaften Ansprechpartner*innen, die von Beginn zur Seite stehen. Begleitet aktiv.

Führt informelle Personalgespräche. In einem 100-Tage-Gespräch (ohne Zielvereinbarung!) erfahrt ihr, wie die Quereinsteigerin im Unternehmen angekommen ist und welche Bedürfnisse bestehen.

Seid geduldig und offen für den Versuch. Es gibt noch keine belastbaren Erkenntnisse. Ihr setzt die Standards.

Bekannt euch zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Werden Care-Arbeit beziehungsweise die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in einem Unternehmen thematisiert und sind entsprechende Handlungsweisen akzeptiert und verankert, wirkt sich das positiv aus.

Bekannt euch zur Gleichstellung. Achtet darauf, dass Mitarbeitende und Führungskräfte geschlechtergerechte Werte, Normen und Praktiken leben. Das hilft Frauen beim Einstieg in geschlechteruntypische Berufe.

Entwickelt Genderkompetenzen. Bietet euren Mitarbeiter*innen Fortbildungen und Schulungen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit an. Sensibilisiert Kolleg*innen für das „Geschlechtergefälle“ beim Zugang zu Karriere und für diskriminierende Aktionen am Arbeitsplatz. Schafft Anlaufstellen und setzt Ansprechpartner*innen ein bei Problemen.

Pflegt das Bewusstsein im eigenen Unternehmen. Motiviert Kolleg*innen zur Mitwirkung bei der Berufsorientierung, in Netzwerken, als Role Model oder als Mentor*in.

Als familienfreundliches Software- und Consulting- Unternehmen tragen wir eine (Mit-)Verantwortung.

Das Projekt F.IT hat uns dabei unterstützt, noch mehr Awareness innerhalb unseres Unternehmens bezüglich Frauen in der IT zu schaffen. Insbesondere der Austausch mit Frauen, die ihre berufliche Zukunft in der IT-Branche sehen, hat uns dabei unterstützt, unseren Bewerbungsprozess noch einmal ganz grundlegend zu hinterfragen und zu optimieren. Innerhalb des Unternehmens haben wir gute Erfahrungen damit gemacht, uns im Rahmen unseres women@ams-Forums kontinuierlich auszutauschen, Erfahrungen zu teilen und Ideen zu generieren, wie wir Frauen den Weg in die Branche erleichtern können. Hierbei ist uns vor allem wichtig, dass „Frauen in der IT“ kein reines „Frauenthema“ ist, sondern die Beteiligung von allen erfordert, um in den kommenden Jahren den Kreis der Mitarbeitenden diverser zu gestalten. Als familienfreundliches Software- und Consulting-Unternehmen tragen wir eine (Mit-)Verantwortung, Arbeitsbedingungen zu schaffen, im Rahmen derer eine paritätische Zusammenarbeit nicht nur ermöglicht, sondern auch gelebt wird.



Isabell Charlotte Tondorf
Personalreferentin bei
ams.Solution AG

Nach der Überarbeitung unserer Stellenanzeigen konnten wir einen signifikanten Anstieg weiblicher Bewerbungen verzeichnen.

Die Teilnahme an der Avanja Recruiting Challenge und die Erkenntnisse aus den F.IT-Workshops haben uns veranlasst, unsere Recruiting-Prozesse genauer zu überdenken und zu analysieren. Dabei haben wir besonders darauf geachtet, was affinis bereits zu einem attraktiven Arbeitgeber (auch) für Frauen macht und wie wir dies stärker nach außen kommunizieren können – beispielsweise unser flexibles Arbeitszeit- und -ortmodell. Nach der Überarbeitung unserer Stellenanzeigen hinsichtlich des Wordings und der formulierten Anforderungen konnten wir einen signifikanten Anstieg weiblicher Bewerbungen verzeichnen – ein toller Erfolg!

Dennoch sind wir uns bewusst, dass eine bloße Anpassung der Recruiting-Prozesse allein nicht reicht, um mehr Frauen für offene Positionen zu gewinnen. Vielmehr ist es entscheidend, langfristig eine Umgebung zu schaffen, die das Wohlbefinden und die berufliche Entwicklung von Frauen kontinuierlich fördert.

Dazu gehört auch als Arbeitgeber ein Bewusstsein dafür zu entwickeln, dass nicht alle Kandidat*innen die gleichen Voraussetzungen mitbringen und die Bereitschaft, sich eben darauf einzustellen.



Katrin Brunken
Senior Recruiting Manager bei affinis AG

affinis

Frauen müssen sich für die IT nicht anpassen.

Durch das Projekt F.IT nicht neu gewonnen, aber bestärkt hat sich unsere Erkenntnis: Frauen müssen sich für die IT nicht anpassen, sondern es gilt, dass sie selbst und wir als Unternehmen ihre Potenziale erkennen und ihre Stärken einzusetzen wissen. Für Unternehmen ergeben sich daraus durchaus Herausforderungen in der Kommunikation, Organisation und Führung. Durch unsere Beteiligung am Projekt F.IT haben wir zu unseren bisherigen Aktivitäten in diesen Bereichen wertvolles Feedback bekommen, was wir schon richtig machen und wo wir noch Potenzial zur Verbesserung haben.



Christina Zogorski
Human Resources bei encoway GmbH

encoway
standard for variety



Methodentipp: Buddy-System

Buddies begleiten neue Kolleg*innen beim Einstieg in die Arbeit. Sie sind vertraute Gesprächspartner*innen, informelle Spielregelerklärer*innen, soziale Vernetzer*innen und vieles mehr. **Buddies sind immer dann gut, wenn es um den Beginn einer Anstellung geht und wenn es im Team beziehungsweise in einer Abteilung noch wenige Frauen gibt.**



Hilfreich, um ein Buddy-System im Unternehmen zu etablieren, kann ein abgesteckter Rahmen sein. Das sind zum Beispiel Lauf- oder Spickzettel, auf denen die zentralen Aufgaben stehen, die Erwartungshaltungen an die Rolle oder Anregungen zu deren Ausgestaltung. Erfolgreich sind außerdem Mikrofortbildungen zu einem Schwerpunktthema, wie zum Beispiel gendersensible Kommunikation.

Damit Buddies die Rolle erfolgreich wahrnehmen können, ist Wertschätzung ganz wichtig. Das lässt sich zum Beispiel dadurch ausdrücken, dass die Tätigkeit als Arbeitszeit angerechnet wird.

Uns hat der spannende Austausch mit den anderen Unternehmen sehr inspiriert. Wir waren unter anderem auf einem Workshop zum Thema Buddy-Systeme. Einen Buddy für die neuen Kolleg*innen haben wir schon sehr lange, genauso wie eine*n Patin oder Paten für die Elternzeit. Als neue Idee haben wir mitgenommen, dass wir das erste gemeinsame Mittagessen bereits lange vor dem ersten Tag des oder der neuen Mitarbeitenden bei den Kolleg*innen fest eintakten, damit auch alle Zeit haben. CVS bezahlt dieses Essen, da so vom ersten Tag an das Wohlfühlen und der Zusammenhalt in einem bewusst informellen Rahmen entstehen und man sich ganz entspannt kennenlernen kann. Es ist zwar nur eine Kleinigkeit im umfangreichen Onboarding-Prozess, aber eine tolle Idee, die bei allen sehr gut ankommt und Spaß macht!



Dorothee Pionier

Personalreferentin bei
CVS Ingenieurgesellschaft mbH



Uns ist wichtig, dass neue Mitarbeitende schnell bei adesso ankommen. Wir vernetzen sie deshalb von Anfang an mit Kolleginnen und Kollegen im jeweiligen Arbeitsumfeld und darüber hinaus. Eine unserer Maßnahmen ist unser Programm für neue Mitarbeitende, bei denen bestehende Mitarbeitende als Patinnen und Paten für neue adessi fungieren. Alle Mitarbeitenden lernen mit ihrem Start ihren Paten oder ihre Patin kennen und werden so im Rahmen ihres Eintritts dadurch persönlich zusätzlich unterstützt. Mindestens einmal in der Woche nehmen sich beide Zeit, um Fragen rund um interne Prozesse oder die Tätigkeit zu besprechen. Der Pate beziehungsweise die Patin hat zudem bei herausfordernden Themen immer ein offenes Ohr. Seitdem wir dieses Programm eingeführt haben, haben die neuen Mitarbeitenden einen deutlich optimaleren Start bei uns und fühlen sich so schneller als Teil des Teams.



Cornelia Thebes

Principal HR Manager
Recruiting bei adesso SE

adesso

Aktiv werden



Ihr wollt aktiv werden? Vernetzt euch mit uns!



 **bremen
digitalmedia**

Interessenverband für IT- und
Medienunternehmen des Landes
Bremen

 **Freie
Hansestadt
Bremen**

Die Senatorin für Arbeit, Soziales,
Jugend und Integration

Projekte und Bildungsressourcen aus Bremen*

Agentur für Arbeit
Bremen-Bremerhaven

BWU – Bildungszentrum im
Unterwesergebiet e. V.

cbm GmbH – Umschulungen
zur Fachinformatik in Bremen

Das IT-Bildungshaus Bremen
Umschulungen zur Anwen-
dungsentwicklung in Voll-
und Teilzeit

Digital Media Women e. V.
**(Quartier Bremen/Olden-
burg)** – Das Netzwerk macht
digitale Expertise und weib-
liche Kompetenz sichtbar

Frauenberatungsstelle zib
– Zentrale Beratungsstelle für
die berufliche Entwicklung
von Frauen in Bremerhaven
und umzu

LabeW – Landesagentur
für berufliche Weiterbildung
Bremen

Projekt BeOK – Berufsorien-
tierung und Lebensplanung
ohne Klischees

**Servicestelle digital am
Arbeitsplatz** – Begleitung von
kleinen und mittelständischen
Unternehmen bei der digita-
len Transformation.

**Zentralstelle der Landesfrau-
enbeauftragten Bremen** – Die
ZGF engagiert sich für Chan-
cengleichheit von Frauen am
Arbeitsmarkt

Bundesweite und überregionale Projekte*

Global Digital Women – Das
Diversity-Unternehmen ver-
netzt Frauen weltweit und
macht Role Models sichtbar

Klischeefrei – Initiative zur
Berufs- und Studienwahl

**Komm, mach MINT/
MINTvernetz** – Der Natio-
nale Pakt für Frauen in MINT-
Berufen

Kompetenz – Kompetenzz-
entrum Technik-Diversity-
Chancengleichheit e. V.

MINTvernetz – Bündnis für
Frauen in MINT-Berufen

**ReDI-School of Digital
Integration** – Training und
Karriere-Support (Digital-
Women-Programm)

She transforms IT – Initiative
aus Politik, Wirtschaft, Kultur,
Wissenschaft und Zivilgesell-
schaft

Women in Tech e. V. –
branchenübergreifender Ver-
ein für Frauen in technischen
Berufen

*Auswahl ohne Anspruch auf Vollständigkeit

Unterstützer*innen von F.IT

Wir danken allen, die uns bei **F.IT Frauen in IT** unterstützt haben!



Projektförderung



Projektumsetzung



Kontakt und Impressum

bremen digitalmedia e. V.



Robinson-Crusoe-Haus
Böttcherstraße 1
28195 Bremen

0421 – 16 10 05 35
info@bremen-digitalmedia.de
www.bremen-digitalmedia.de

F.IT-Projektteam

Institut Technik und Bildung (ITB):



Prof. Dr.-Ing. Maren Petersen



Peter Kaune



Dr. Kristina Kühn



Valerie Ambrosi

bremen digitalmedia e. V.:



Eva Koball



Laura Heissenbüttel

Institut für Informationsmanagement Bremen GmbH (ifib):



Dr. Stefan Welling



Lena Wollenberg



Lea Telle

Bildnachweise:

Valerie Ambrosi:
Michael Sander, ITB – Institut Technik und Bildung

Katrin Brunken:
affinis

Laura Heissenbüttel:
Yannick Gärtner

Peter Kaune:
Michael Sander, ITB – Institut Technik und Bildung

Eva Koball:
Shanice Allerheiligen

Jonathan Kortjohann:
TOPAS

Kristina Kühn:
Michael Sander, ITB – Institut Technik und Bildung

Kristina Lange:
Christel Stock

Maren Petersen:
Matej Meza, Universität Bremen

Dorothee Pioner:
Picture People

Annika Simon:
hmmh

Lea Telle:
Cosima Hanebeck

Cornelia Thebes:
Privat

Isabell Charlotte Tondorf:
Karlis Behrens, Karlis.Studio

Stefan Welling:
Cosima Hanebeck

Lena Wollenberg:
Cosima Hanebeck

Christina Zogorski:
encoway GmbH

Redaktion und Text:
Annekathrin Gut

Gestaltung:
Christian Duarte Maidana

Druck:
Druckerei Brüggemann GmbH

Stand: Januar 2024

Herausgeber: Projekt F.IT Frauen in IT
bremen digitalmedia e. V.

Gefördert durch: Die Senatorin für Arbeit,
Soziales, Jugend und Integration

Das Projekt F.IT Frauen in IT wird durch die
Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und
Integration aus Mitteln des Landes und des
Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Das Projekt ist Teil der Landesstrategie für
Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit
im Erwerbsleben.

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen des „Projektes F.IT Frauen in IT“ des Branchenverbands bremen digitalmedia e. V. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Eine Verwendung ist unter Angabe der Quelle gestattet. Alle Angaben in dieser Publikation wurden mit größter Sorgfalt zusammengestellt. Trotzdem sind Fehler nicht ausgeschlossen. Der Herausgeber weist darauf hin, dass er weder eine Garantie noch eine juristische Verantwortung oder jegliche Haftung für Folgen übernimmt, die auf fehlerhafte Informationen zurückzuführen sind.



www.bremerinnen-in-it.de