



|||||
Gastkommentar

Mehr Forscherinnen bitte!

Von DI Dr. Gerd Hesina, Geschäftsführer VRVis – Zentrum für Virtual Reality und Visualisierung

Seit den späten 1990er Jahren wird das Thema Gender & Diversity in der Forschungs-, Technologie- und Innovationspolitik sowohl auf europäischer als auch nationaler Ebene diskutiert. In der Folge sind sowohl die EU als auch Österreich bemüht, die mangelnde Repräsentanz (oder: ungleiche Teilhabe) von Frauen in Wissenschaft und Forschung zu beheben. So werden landesweit zahlreiche Maßnahmen an Universitäten und Schulen, aber auch Förderschienen für Unternehmen initiiert, um Mädchen und junge Frauen für den MINT-Bereich zu interessieren und für eine F&E-Karriere zu begeistern. Trotz all dieser Anstrengungen stagniert die Zahl der Forscherinnen im Unternehmenssektor Österreichs seit Jahren bei etwa 15 %. Es fehlt schlicht und einfach der Nachwuchs. Vor allem der weibliche, und dies be-

sonders im Bereich der Informatik. So liegt der Anteil der Studienabsolventinnen Informatik bei gerade einmal 14 %. Interessanterweise sieht sich nicht nur Österreich bzw. Europa mit einem Mangel an Studentinnen in Informatikstudiengängen konfrontiert, sondern auch die USA³ – und dies trotz ihrer technologischen Vorreiterrolle als auch ihrer Strahlkraft im Bereich Gender & Diversity-Management.

Fakt ist also, dass es zu wenig Nachwuchs im Informatik- bzw. Softwareentwicklungsbereich gibt, insbesondere zu wenig weiblichen. Fakt ist aber auch, dass es sie gibt, die Studentinnen und Absolventinnen im MINT-Bereich – auch in der Informatik. Was also? Ein Erfahrungsbericht aus der Praxis.

Wir sind als Kompetenzzentrum VRVis seit knapp 20 Jahren als Österreichs führende Forschungseinrichtung im Bereich Visual Computing tätig. Unsere rund 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickeln für und gemeinsam mit Universitäten sowie Unternehmen innovative Lösungen für Herausforderungen aus den Bereichen Industrie 4.0, Hochwassermanagement, Lichtplanung, Big Data oder der Biomedizin. Hierzu bedienen wir uns Technologien wie künstlicher Intelligenz (Deep Learning), Virtual Reality, Visual Analytics und Simulationen, um nur einige zu nennen. Unsere Hauptaufgabe ist es, Daten, Zusammenhänge und Fragestellungen in der bestmöglichen visuellen und interaktiven Form aufzubereiten, um z. B. Entscheidungsprozesse unserer Kundinnen und Kunden bestmöglich zu unterstützen.



Durch Aktionen wie den Tochtertag werden Berührungspunkte mit Technologie und einer Karriere in der IT abgebaut. Das VRVis ist seit Jahren aktiv dabei.

Diversität als Programm

So vielfältig wie die Themenfelder, die am VRVis bearbeitet werden, so einzigartig sind die am VRVis entwickelten Lösungen, so vielfältig wie die Lebenssituationen unserer Mitarbeitenden, so einzigartig sind deren Ideen und Beiträge zur Entwicklung neuer IT-Lösungen. Weil die Forschungsarbeit am VRVis von Diversität profitiert, wir uns jedoch wie alle anderen Technologieunternehmen mit einem sehr kleinen Angebot an weiblichen Nachwuchskräften konfrontiert sehen, bemühen wir uns seit Langem, den Forscherinnenanteil zu heben. So haben wir z. B. einen flexiblen Arbeitszeitrahmen etabliert, sind aktiv in der studentischen Nachwuchskräfteentwicklung via Betreuung akademischer Arbeiten tätig und

„Diversität ist keine lästige Hausaufgabe, sondern birgt viel Potential für Innovationen.“



engagieren uns zudem für den schulischen Nachwuchs z. B. durch Teilnahme am jährlichen Girls' Day.

Das Ziel: 25 % Forscherinnen!

Das Ergebnis unserer Bemühungen trug jedoch nur langsam Früchte. Also holten wir uns 2017 die FFG ins Boot, um das ambitionierte Ziel von 25% Forscherinnenanteil zu erreichen. Die FFG hat es uns via Teilfinanzierung des FEMtech-Karriere-Projekts „Mehr Frauen (Forscherinnen) ans VRVis“ ermöglicht, nach neuen Möglichkeiten und Lösungen in diesem zu suchen. Wir wollen schließlich über die Flexibilisierung des Arbeitszeitrahmens hinaus, von der unsere Mitarbeitenden schon seit Langem profitieren, unser Unternehmen – insbesondere für den weiblichen Nachwuchs – noch attraktiver gestalten. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf der allgemeinen Bewusstseinsbildung, Anpassung der internen und externen Kommunikation und der Optimierung im Personalbereich (besonders im Bezug auf Rekrutierung und Nachwuchsförderung).

Bereits nach kürzester Zeit waren erste Erfolge erkennbar. So haben wir u. a. mittels Gender & Diversity in-house Schulungen erfolgreich den internen Lernprozess angestoßen. Für die (immer noch fortlaufende) gendergerechte Umgestaltung unserer Webseite erhalten wir vermehrt Lob, zuletzt beispielsweise vom Ars Electronica Future Lab. Hier legen wir noch durch verstärkte und niederschwellige Kommunikation im Social-Media-Bereich nach. Durch unsere Maßnahmen im Recruiting verzeichnen wir bereits jetzt wesentlich mehr Initiativbewerbungen, auch von hochqualifizierten Bewerberinnen. Durch das große Commitment auf Managementebene und bei allen Projektleiter*innen ist es uns be-

reits gelungen, den Forscherinnenanteil aus einem einstelligen Prozentbereich auf derzeit 17 % zu erhöhen. Nun heißt es dranbleiben. und weitermachen!

Potenziale nutzen, nicht vergeuden

Wir sehen das Wichtige in diesem Prozess vor allem in der Erkenntnis, dass mehr Diversität nicht nur eine lästige „Hausaufgabe“ ist, sondern viel Potential für Innovationen birgt. Als ein zukunftsorientiertes Technologieunternehmen haben wir verstanden, dass smarte Lösungen nicht nur unsere tägliche Forschungsarbeit betreffen, sondern auch unsere Unternehmenskultur. Der Schlüssel zum Erfolg und zur Zufriedenheit unserer Mitarbeiter*innen liegt langfristig in Vielfalt, kreativer Innovation und dem gemeinsamen Gestalten des Arbeitsalltages. Dem wollen wir uns auch weiterhin und sogar noch stärker verpflichten!

APA Science 28.9.17 „Industrie hinkt bei Forscherinnen-Anteil noch weit hinterher“

²Statistik bezieht sich auf Zahlen der Uni Wien und TU Wien, d. h. dem VRVis nächstliegendem Nachwuchskräftepool. Veröffentlichung der Abteilung Genderkompetenz der TU Wien: Frauen und Männer an der TU Wien: Zahlen, Fakten, Analysen 2015, S. 36; sowie Veröffentlichung der Abteilung Gleichstellung und Diversität der Universität Wien 2015, die Zahlen für das WS 2013/14 veröffentlichte: GENDER IM FOKUS FRAUEN UND MÄNNER AN DER UNIVERSITÄT WIEN, S. 20

³In 1984, 37% of computer science majors in the U.S. were women. Today, that figure is just 18%. (<http://fortune.com/2016/10/20/gender-gap-coding-accenture/>) sowie „On current trends, women will hold only one in five computing jobs in the U.S. by 2025.“ (http://www.accenture.com/t20161018T094638_w_us-en_acmedia/Accenture/next-gen-3/girls-who-code/Accenture-Cracking-The-Gender-Code-Report.pdf)