

Kurzfassung der Masterarbeit

Name	Bettina Thalmann
Firma	dsp Ingenieure + Planer AG
Studiengang (MAS HRM Nr.)	MAS HRM (Nr. 53)
Abschlussjahr	2021
Titel der Masterarbeit	Erhöhung des Frauenanteils bei der Rekrutierung von Ingenieur*innen
BetreuerIn	Prof. Dr. Dörte Resch
Vertraulich (ja/nein)	nein

Ausgangslage / Problemstellung

Der Fachkräftemangel im Ingenieurbereich verbunden mit dem tiefen Frauenanteil an Hochschulen in den verschiedenen Ingenieurfachrichtungen machen die Rekrutierung von Ingenieurinnen zu einer besonderen Herausforderung. Das Ingenieurunternehmen dsp Ingenieure + Planer AG beschäftigt rund 80 Ingenieurfachkräfte, nur neun davon sind Frauen. Die Schwierigkeit, mehr Frauen in den Rekrutierungsprozess zu bekommen, beschäftigt das Unternehmen schon seit längerer Zeit. Ein klar definierter Rekrutierungsprozess besteht noch nicht, die einzelnen Schritte sind nicht klar dokumentiert und die Personalverantwortliche ist bei der Rekrutierung nicht involviert. Das Unternehmen beschäftigt rund 80 Ingenieurfachkräfte, davon sind nur Frauen.

Ziele

Ziele der Arbeit sind einerseits, den Arbeitsalltag und die aktuelle Situation von Ingenieurinnen bei dsp Ingenieure + Planer AG zu verstehen und dadurch herauszufinden, welche Faktoren im Rekrutierungsprozess kommuniziert und im Rahmen eines Employer Branding Konzeptes propagiert werden können, damit sich mehr Frauen beim Unternehmen bewerben. Andererseits sollen basierend auf den in den Interviews festgestellten Optimierungsmöglichkeiten in der Rekrutierung und im Unternehmen als Ganzes Empfehlungen formuliert werden, was dsp Ingenieure + Planer AG konkret tun kann, um den Frauenanteil im Rekrutierungsprozess und schlussendlich bei den Mitarbeitenden zu erhöhen.

Nutzen

Basierend auf den formulierten Empfehlungen kann das Unternehmen dsp Ingenieure + Planer AG seine Rekrutierungsprozesse optimieren und das Employer Branding Konzept anpassen, um mehr Frauen zu einer Bewerbung zu bewegen. So kann der Fachkräftemangel aktiv angegangen werden, da das Potenzial von weiblichen Ingenieurinnen genutzt wird und so dem Unternehmen langfristig genug Fachkräfte zur Verfügung stehen. Die zehn formulierten Empfehlungen, geben dem Unternehmen Ideen, wie mit relativ beschränkten Mitteln, der Rekrutierungsprozess und das Image von dsp Ingenieure + Planer AG so optimiert werden können, sodass sich mehr weibliche Ingenieurfachkräfte bei dem Unternehmen bewerben.

Vorgehen und methodische Schritte (wissenschaftliche Methoden)

Um den Arbeitsalltag von Ingenieurinnen und den Rekrutierungsprozess bei dsp Ingenieure + Planer AG zu verstehen, wurden Interviews geführt mit der Personalverantwortlichen, mit fünf Mitarbeiterinnen in Ingenieurpositionen und mit einem Partner der Firma, der gleichzeitig Geschäftsleitungsmittel und Professor an der ETH ist. Ein weiteres Interview mit einer Ingenieurin eines anderen Unternehmens brachte ein noch umfassenderes Verständnis der aktuellen Situation von Ingenieurinnen. Zudem wurde auch eine Expertin für Diversity Fragen interviewt. Im Anschluss an die Gespräche wurde jeweils ein wortwörtliches Transkript erstellt. Die Interviews wurden mit der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet. Die Kategorienbildung wurde einerseits deduktiv aus der thematisierten Literatur, andererseits induktiv basierend auf den in den Interviews erhaltenen Gespräch gemacht.

Ergebnisse / Interpretation

Die Analyse aller in den Interviews erhaltenen Antworten hat zu Ergebnissen geführt, die eine Dreifaktoren-Struktur zeigen. Die erste Hauptgruppe sind Antworten, die sich auf den Rekrutierungsprozess beziehen. Die zweiten Klasse sind Umstände im Unternehmen als Ganzes. Die dritte Kategorie sind Antworten, die mit der Rolle vom Staat, der Gesellschaft oder dem Bildungssystem zu tun haben. Die drei Hauptkategorien wurden weiter aufgeschlüsselt. Die Antworten der befragten Personen wurden sowohl quantitativ festgehalten durch eine Nennung der absoluten Häufigkeiten in tabellarischer Form als auch qualitativ durch die Darlegung von wortwörtlichen Zitaten.

Umsetzungsvorschläge / Schlussfolgerungen

Basierend auf der thematisierten Literatur und den in den Interviews erhaltenen Antworten wurden zehn Empfehlungen formuliert. Diese beziehen sich auf die Notwendigkeit zur Sensibilisierung der Entscheidungsträger hinsichtlich eines Geschlechterbias im Rekrutierungsprozess, die Art und den Ort der Publikation der Stelleninserate, den Einbezug der Personalverantwortlichen in die Bewerbungsgespräche, die Übernahme einer Botschaftsfunktion von Mitarbeiterinnen an Studentenmessen, die Publikation von Frauenporträts in der Firmenbroschüre, die langfristige Etablierung von Home Office Möglichkeiten, die Konzeption eines internen Förderprogrammes für Mitarbeiterinnen, die Aufnahme der ersten Frau in die Geschäftsleitung und die Partnerschaft mit Kindertagesstätten.