

Workshop Frauen in Research Software Engineering

Einleitung

Frauen sind - wie auch in anderen Bereichen der Informatik - stark unterrepräsentiert. Bernadette Fritsch präsentierte die Ergebnisse einer Umfrage in der RSE-Community. Dagmar Krefting stellte in einem Impulsvortrag einige Thesen zum Thema Diversität zur Diskussion, im Wesentlichen auf Basis der Arbeiten von Karen Holtzblatt [1] und dem Scientific American Special Report "How Diversity Empowers Science and Innovation" [2].

Vorstellungsrunde der Teilnehmer*innen

Insgesamt nahmen 9 Frauen und 4 Männer an dem Workshop teil, aus verschiedenen Altersstufen und Karrierephasen. Bereits bei der Vorstellungsrunde wurden viele Aspekte angesprochen, die positive und negative Einfluss auf die Entscheidung in diesem Bereich zu arbeiten haben können. Insbesondere wurden immer wieder Mentor*innen als positiver Einfluss und prekäre Arbeitsbedingungen als negativer Einfluss genannt.

Café International

Im Anschluss wurden drei Fragen in der Workshopform Café International [3] diskutiert.

Mehr Frauen in die Forschungssoftwareentwicklung: Welche Maßnahmen fallen Euch ein?

Das direkte Ansprechen von Informatikstudentinnen und frühes Einbinden in die Forschungssoftwareentwicklung - z.B. über eine studentische Hilfskraftstelle - ist eine praktische Maßnahme. Dies gilt auch für Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau, bei denen mögliche Kandidatinnen direkt angesprochen werden sollten.

Wichtig erschien uns auch eine Entmystifizierung von Softwareentwicklung als etwas was nur Nerds die sonst keine Interessen haben können. Programmieren ist auch "on-the-job" erlernbar. Vorbilder sind hier hilfreich.

Ausschreibungen sollten möglichst minimal gehalten werden, da Frauen dazu tendieren, sich von Anforderungen, die sie noch nicht erfüllen, von der Bewerbung abhalten zu lassen, auch wenn diese nur als "erwünscht" oder "ideal" ausgewiesen sind.

Stärker als die Technik sollte die Sinnhaftigkeit des Themas, des Arbeitsgebietes herausgestellt werden.

Um als Arbeitgeber*in den eigenen Vorurteilen beim Einstellungsverfahren nicht zu verfallen, sind anonymisierte Bewerbungsunterlagen das Mittel der Wahl.

Eine langfristige Berufsperspektive ist ein wichtiges Kriterium, ansonsten kann die Attraktivität eines Arbeitsplatzes durch möglichst an die Lebenssituation anpassbare Bedingungen gesteigert werden. Dazu hören flexible Zeit- und Ortsmodelle (ohne dabei persönliche Besprechungen zu vernachlässigen), sowie Angebote für Familien, wie Kita und Eltern-Kind-Räume.

Potentielle Maßnahmen wie die Abschaffung von Ehegattensplitting und Gleichstellung bei Elternzeit wurden ebenfalls genannt.

Welche Faktoren sind entscheidend dafür, dass Frauen in der Forschungssoftwareentwicklung bleiben?

Als wichtiger Aspekt wurde die Anerkennung der Kompetenzen durch Kolleg*innen und Führungskräfte genannt. Aber auch der soziale Umgang miteinander ist wichtig. Ein Code of Conduct kann hier helfen, ebenso Safe Places and Vernetzung von Frauen im Job.

Aber auch Jobperspektiven wie Entfristung oder ein guter "Backup"-Plan erhöhen die Chancen, dass Frauen dabei bleiben.

Weibliche Führungskräfte als Vorbilder und Mentoring sind nicht nur beim Einstieg, sondern auch kontinuierlich wichtig.

Mehr Diversität: Chancen und Herausforderungen

Mehr Diversität ermöglicht mehr Selbstreflektion und mehr unterschiedliche Sichtweisen. Auch die Konfrontation mit den eigenen Vorurteilen kann gegen eingefahrene Denkmodelle helfen. Mehr Diversität ist auch in der Außenwahrnehmung einladender. Herausforderungen werden vor allem beim Wechsel von einer reinen Männergruppe durch Integration einer einzelnen Frau gesehen. Hier kann es passieren, dass sie als "Einzelkämpferin" einen schweren Stand hat und z.B. die "Sozialaufgaben" dauerhaft aufgedrückt bekommt. Auch deshalb, weil der "unconscious bias" zu einer Fehleinschätzung der Kompetenzen führen kann. Deshalb ist es wichtig, dass möglichst gleich mehrere Frauen in einer Arbeitsgruppe eingestellt werden (oder zumindest ein gutes Netzwerk innerhalb des Jobs besteht).

Fazit

Alle waren sich einig, dass Diversität sich "nicht von alleine" einstellt, sondern das dafür aktiv Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen ergriffen werden müssen. Es soll eine Arbeitsgruppe "Diversity in RSE" eingerichtet werden, in der sich Interessierte vernetzen und in der das Thema weiter diskutiert und konkrete Handlungsvorschläge erarbeitet werden sollen.

Referenzen und Anmerkungen

[1] z.B. Holtzblatt, Karen & Marsden, Nicola. (2018). Retaining Women in Technology Uncovering and Measuring Key Dimensions of Daily Work Experiences. 10.1109/ICE.2018.8436351.

[2] <https://www.scientificamerican.com/report/how-diversity-empowers-science-and-innovation/>

[3] Eine Teilgruppe diskutiert die Frage und schreibt Notizen auf ein Flipchart. Nach einer festen Zeit wechseln die Teilnehmerinnen zu einer anderen Frage (*bis auf eine Person, die am "Tisch" bleibt und die vorherige Diskussion für die neuen Teilnehmerinnen zusammenfasst*).