

Attracting Students and Professionals - Karrierepräferenzen von Frauen und Männern in der IT

Marvin Schuth

Technische Universität München

TUM School of Management

Chair for Strategy and Organisation

Prof. Dr. Prisca Brosi

Kühne Logistics University

Associate Professor of Human

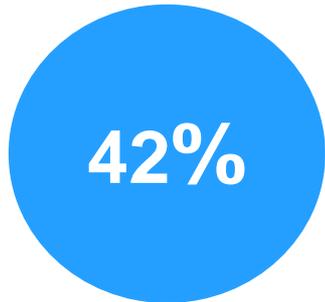
Resource Management

Frauen in der IT in Zahlen...

Konsumenten

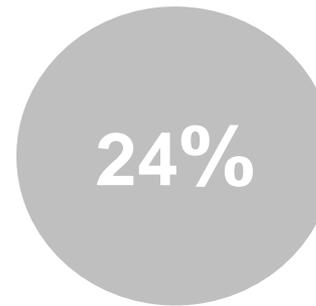


Anteil weibliche
Internetnutzer



Anteil weibliche
„Gamer“

Arbeitnehmer



Anteil Frauen in IT
in den USA



Anteil Frauen in IT
in Deutschland

Diskrepanz ist besonders relevant vor dem Hintergrund eines erwarteten Wachstums von 13% der IT-Branche in den nächsten 10 Jahren

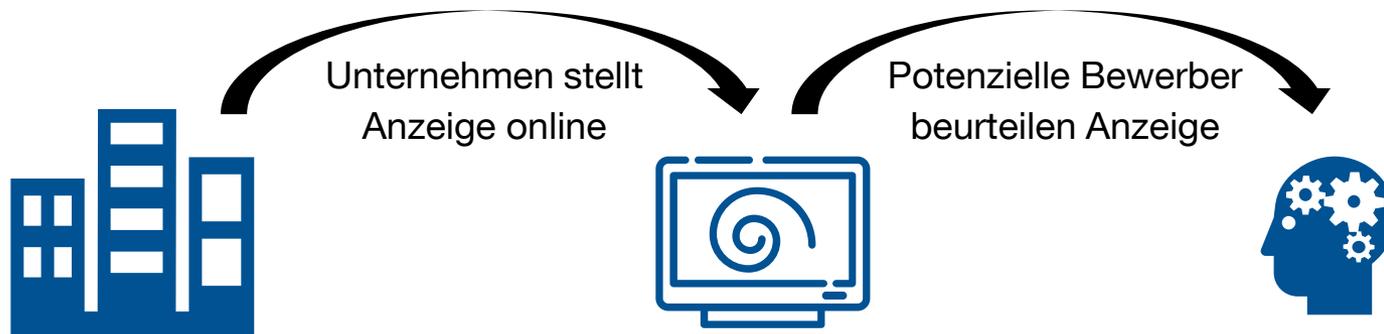
Jobanzeigen senden Signale an potentielle Arbeitnehmer

- Bei der Evaluierung von Jobanzeigen seitens Unternehmen (**Signalgeber**) verarbeiten potenzielle Bewerber (**Empfänger**) die zur Verfügung gestellten Informationen (**Signale**)
- Dabei werden bereits bei der ersten Begutachtung unattraktive Jobanzeigen/Unternehmen herausgefiltert
- Unternehmen sollten daher die „richtigen“ Signale senden

Connelly, B. L., Certo, S. T., Ireland, R. D., and Reutzel, C. R., 2011
Uggerslev, K. L., Fassina, N. E., and Kraichy, 2012

- Männer und Frauen reagieren unterschiedlich auf bestimmte Signale

Konrad, A. M., Ritchie, J. E., Lieb, P., and Corrigan, E., 2000



Was sagt die Forschung?

- Bisherige Studien weisen vermehrt auf die positive Wirkung geschlechterspezifischer Jobmerkmale bei der Rekrutierung von Frauen in IT hin

→ Mentoren-Programme für Frauen 

→ Work-Family Balance 

Panteli, N., 2012

- Frauen sind auch hinsichtlich genereller Jobmerkmale oft benachteiligt

→ Gehalt und Zusatzleistungen 

→ Karriereförderung und Aufstiegsmöglichkeiten 

→ Herausforderungen 

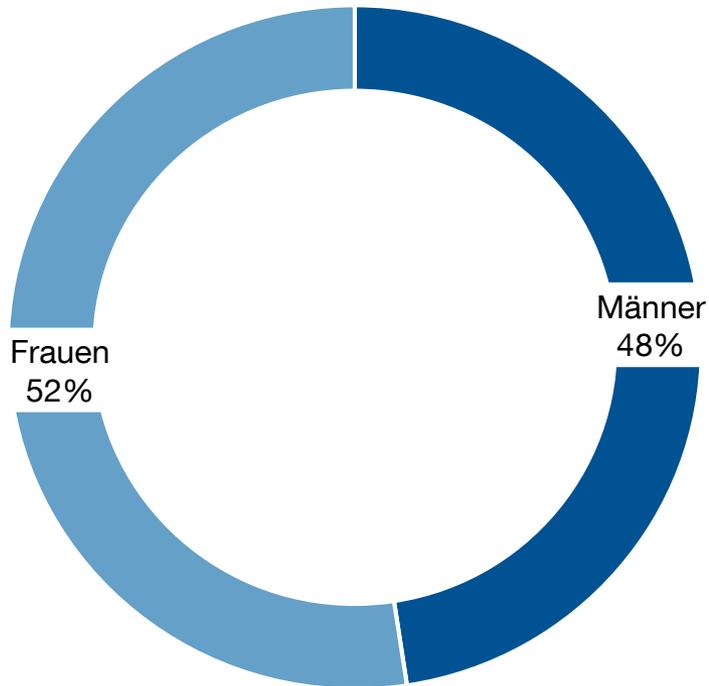
Joshi, A., Son, J., and Roh, H., 2015

- Signalwirkung von Mentoren-Programme für Frauen auf Männer unbekannt
- Männer bevorzugen ebenfalls Jobs mit besserer Work-Family Balance

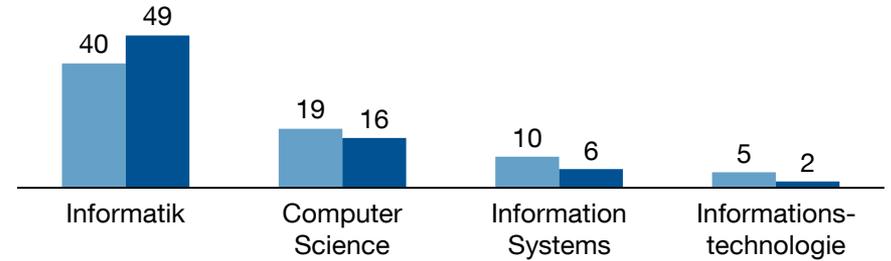
Studie 1: Studierende

- Befragung von **IT Studierenden**
- Auswertung der Ergebnisse von $N = 187$ Teilnehmern

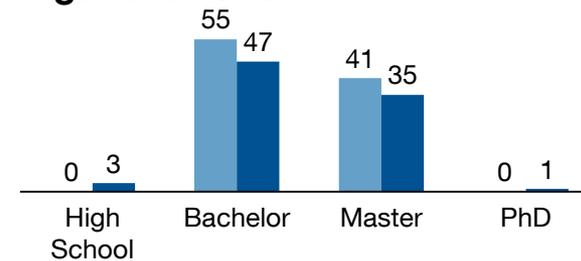
Geschlechterverteilung



IT Studiengang

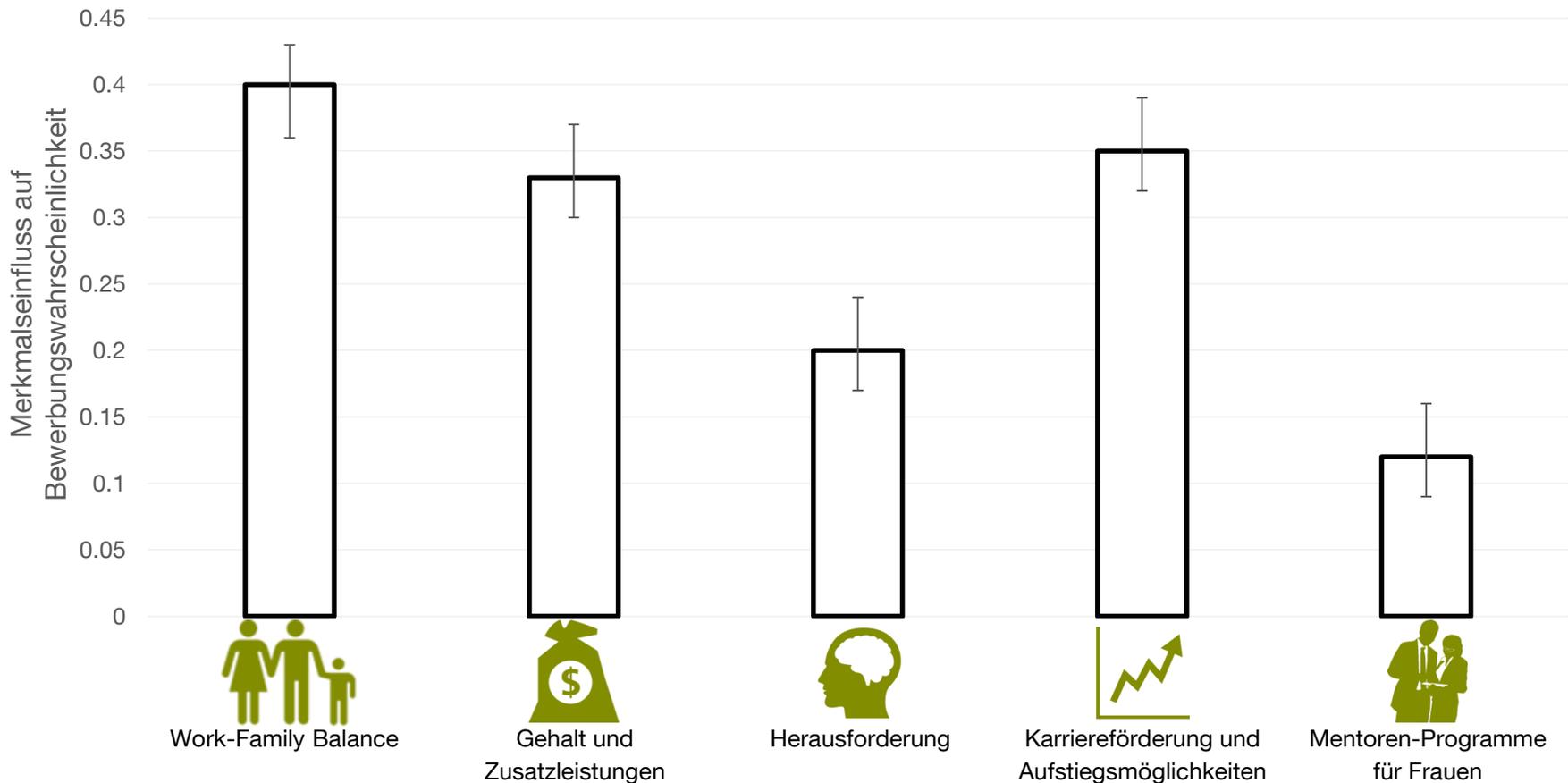


Bildungsabschluss



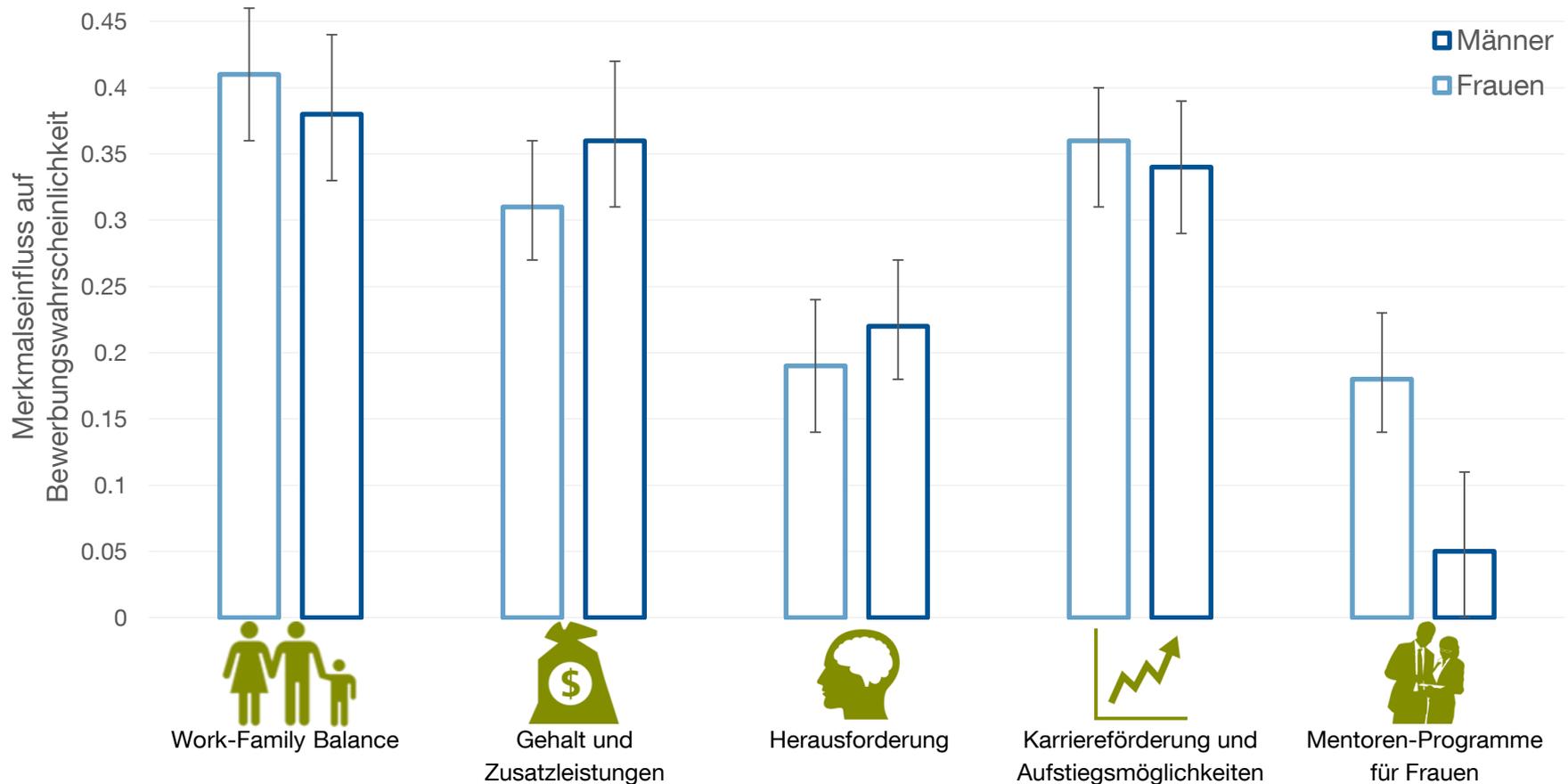
Work-Family Balance mit größtem Einfluss auf die Bewerbungsbereitschaft von Studierenden

- Alle 5 Merkmale mit signifikantem Einfluss auf die Bewerbungswahrscheinlichkeit von IT-Studierenden
- **Work-Family Balance von größter, Mentoren-Programme für Frauen von geringster Bedeutung**



Nur hinsichtlich Mentoren-Programme gibt es einen Unterschied zwischen Frauen und Männern

- Frauen wie Männer legen am meisten Wert auf eine familienfreundliche Unternehmenskultur
- **Auch für Frauen haben spezielle Mentoren-Programme für Frauen die geringste Bedeutung**



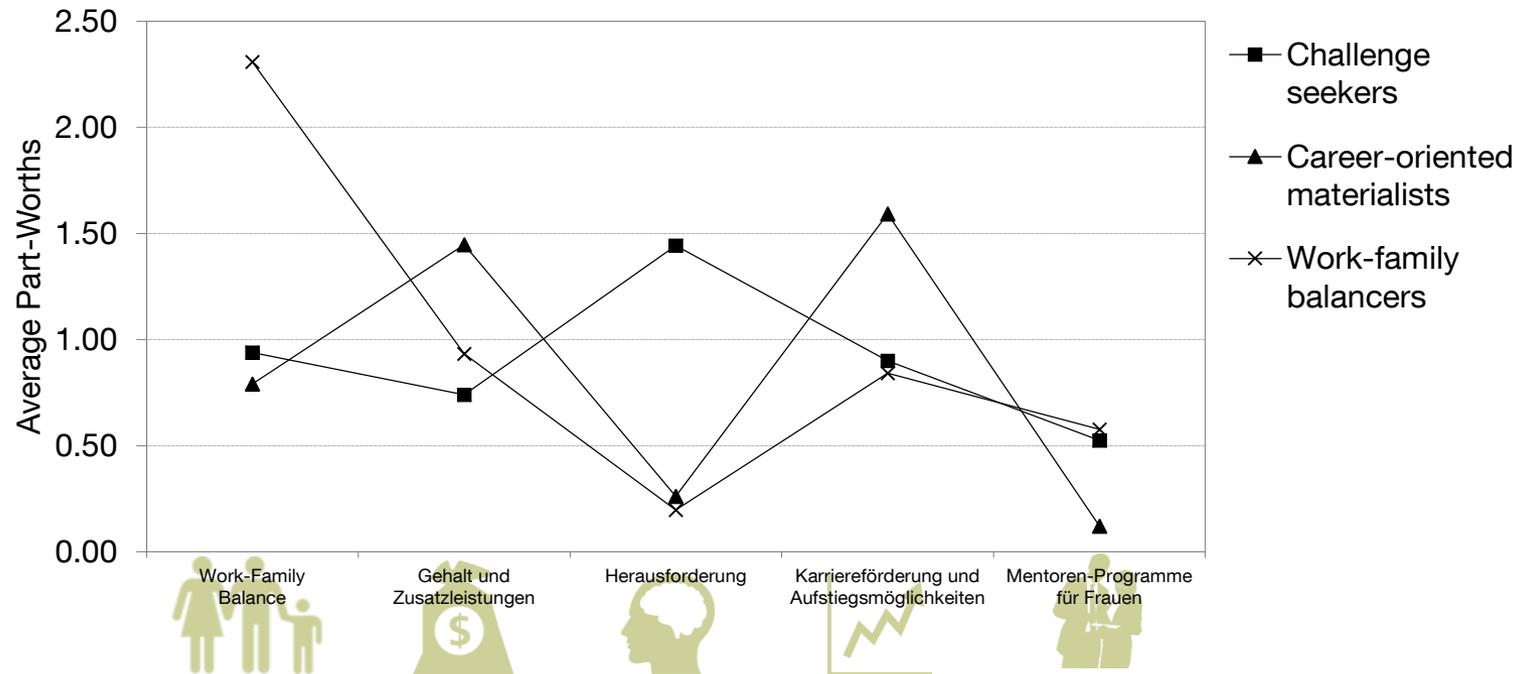
N = 216 participants
 Abbildung β -Koeffizienten und 95% Konfidenzintervalle
 *** $p < .001$ für alle β -Koeffizienten

IT-Studierende lassen sich auch nicht hinsichtlich ihrer Präferenzen nach Geschlecht clustern

	Challenge seekers	Career-oriented materialists	Work-family balancers
Total	64	69	52
Women	34	31	32
Men	30	38	20

$\chi^2(2) = 3.30, p = .192$

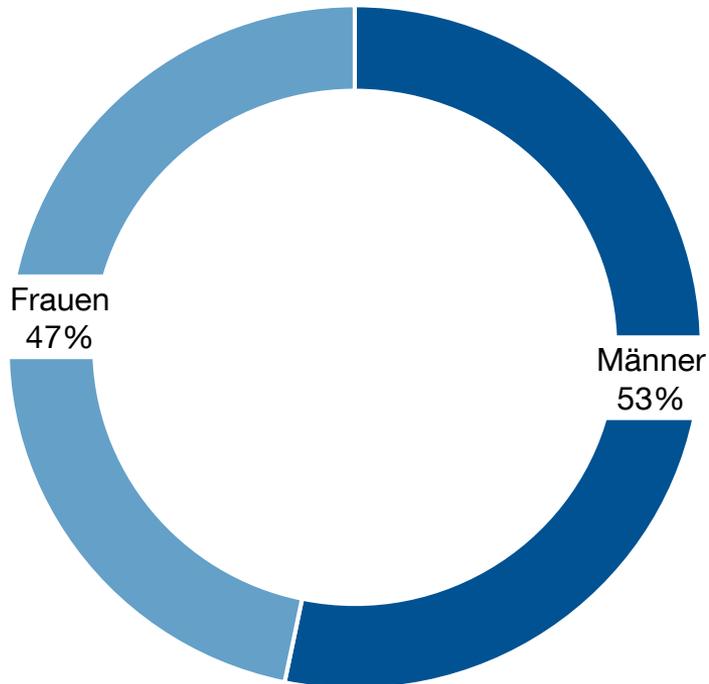
Note. Total numbers are displayed



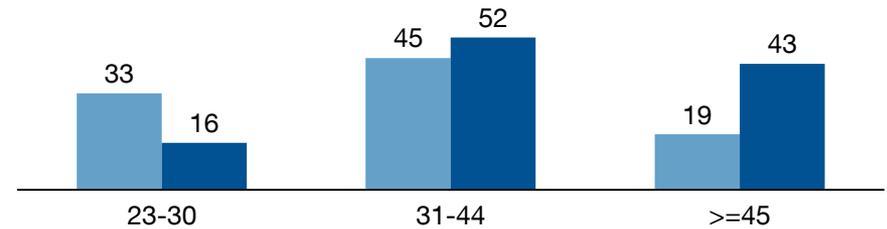
Studie 2: Berufstätige

- Befragung von **Berufstätigen in IT und/oder mit IT-Hintergrund**
- Auswertung der Ergebnisse von $N = 216$ Teilnehmern*

Geschlechterverteilung

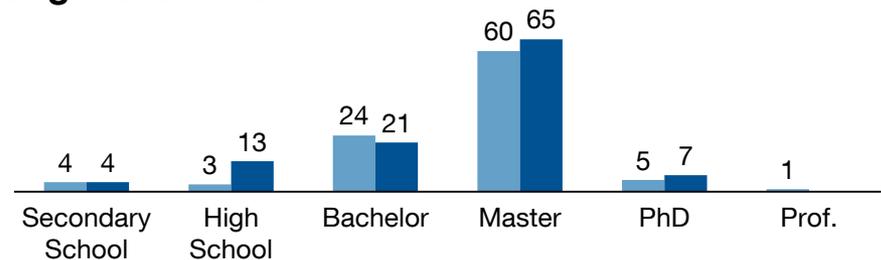


Altersverteilung



Alle Teilnehmer	$M: 38.71$	$SD: 9.24$
Männer	$M: 40.99$	$SD: 9.04$
Frauen	$M: 36.09$	$SD: 8.81$

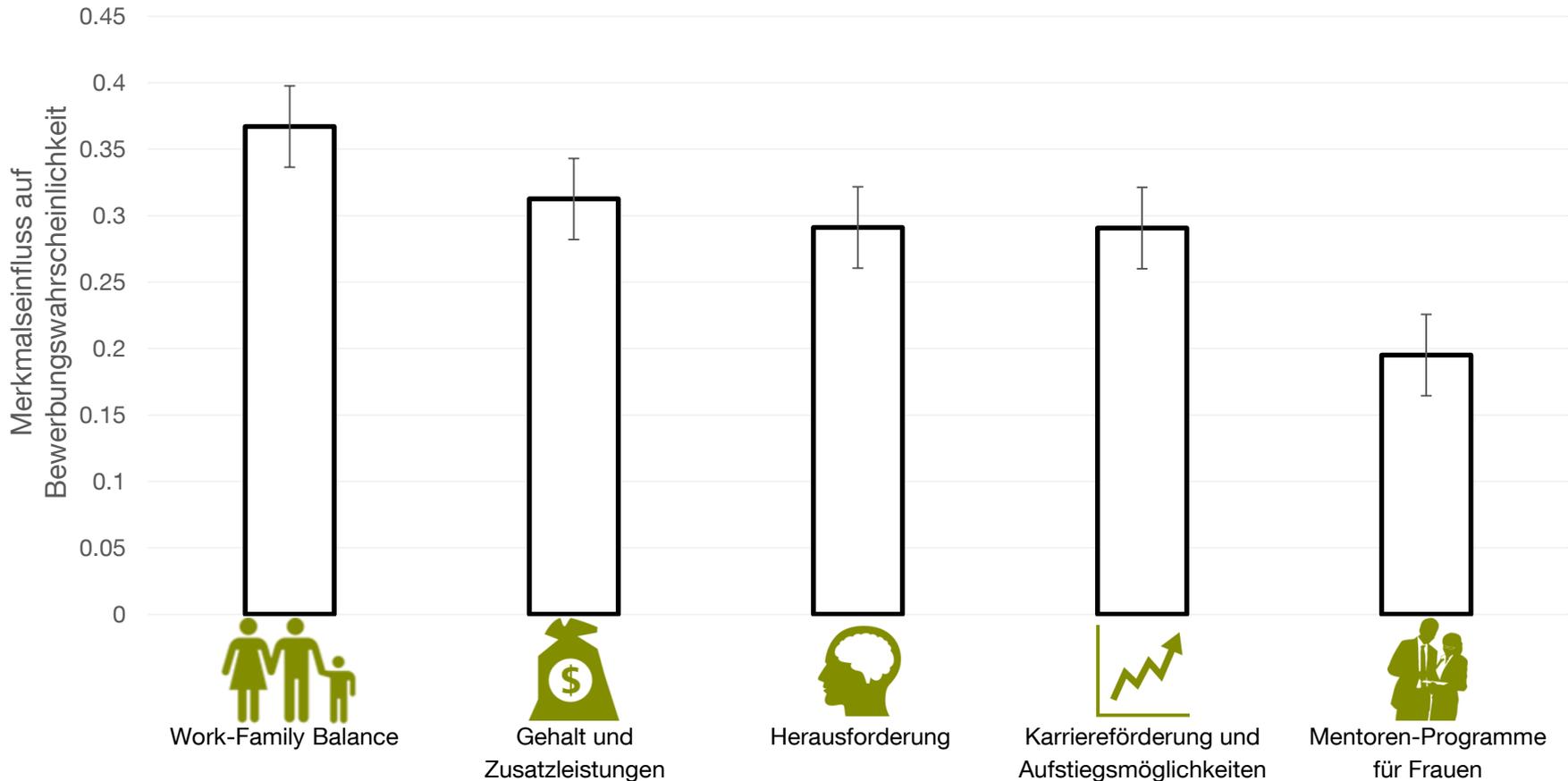
Bildungsabschluss



* Studenten, Personen über 68 Jahren und Personen ohne IT-Berufserfahrung wurden ausgeschlossen

Work-Family Balance mit größtem Einfluss auf die Bewerbungsbereitschaft von Berufstätigen

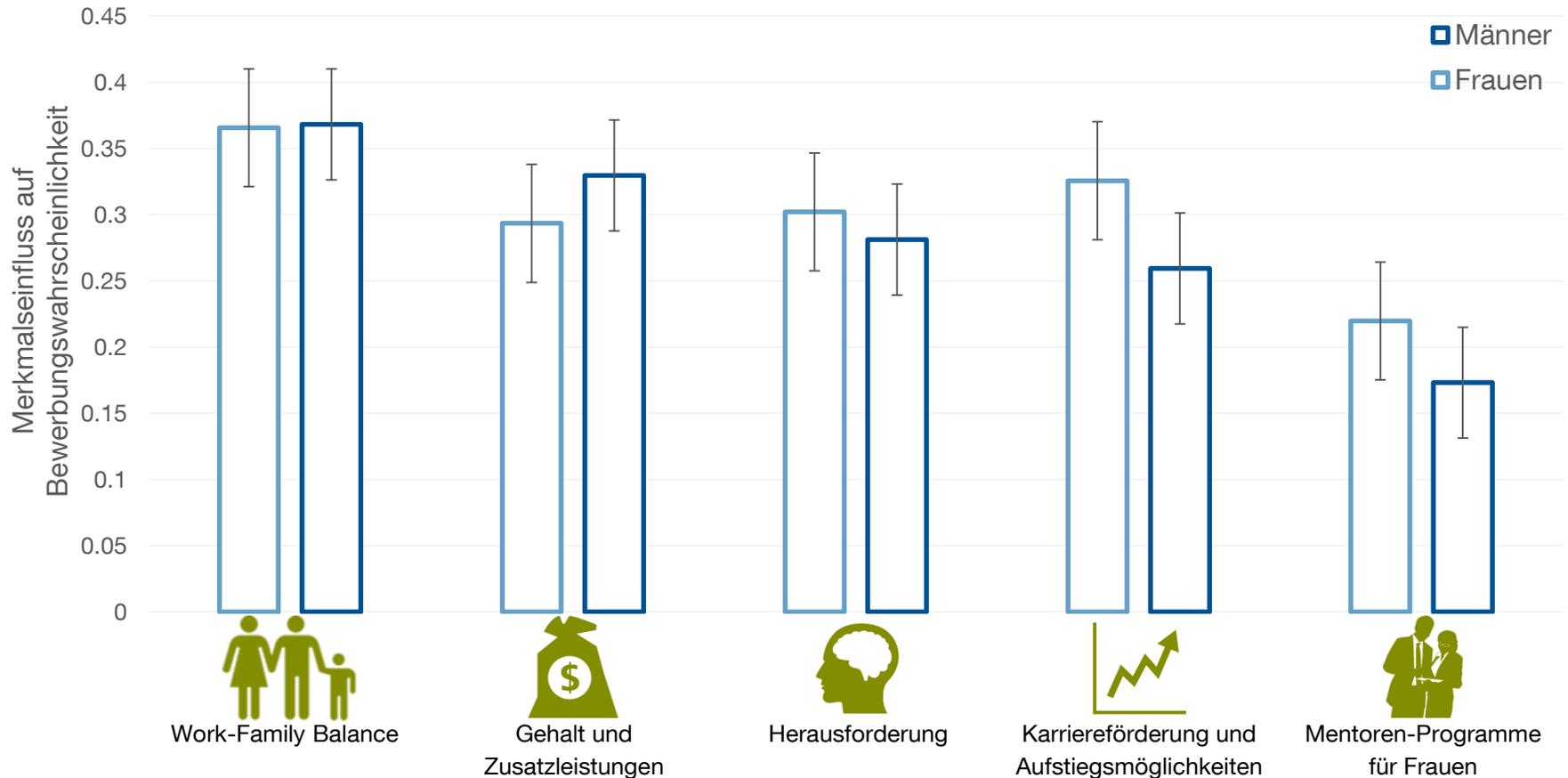
- Alle 5 Merkmale mit signifikantem Einfluss auf die Bewerbungswahrscheinlichkeit von IT-lern
- **Work-Family Balance von größter, Mentoren-Programme für Frauen von geringster Bedeutung**



N = 216
 Abbildung β -Koeffizienten und 95% Konfidenzintervalle
 *** $p < .001$ für alle β -Koeffizienten

Keine signifikanten Unterschiede zwischen berufstätigen Männern und Frauen im IT-Bereich

- Frauen wie Männer legen am meisten Wert auf eine familienfreundliche Unternehmenskultur
- **Auch Frauen weisen speziellen Mentoren-Programmen für Frauen die geringste Bedeutung zu**

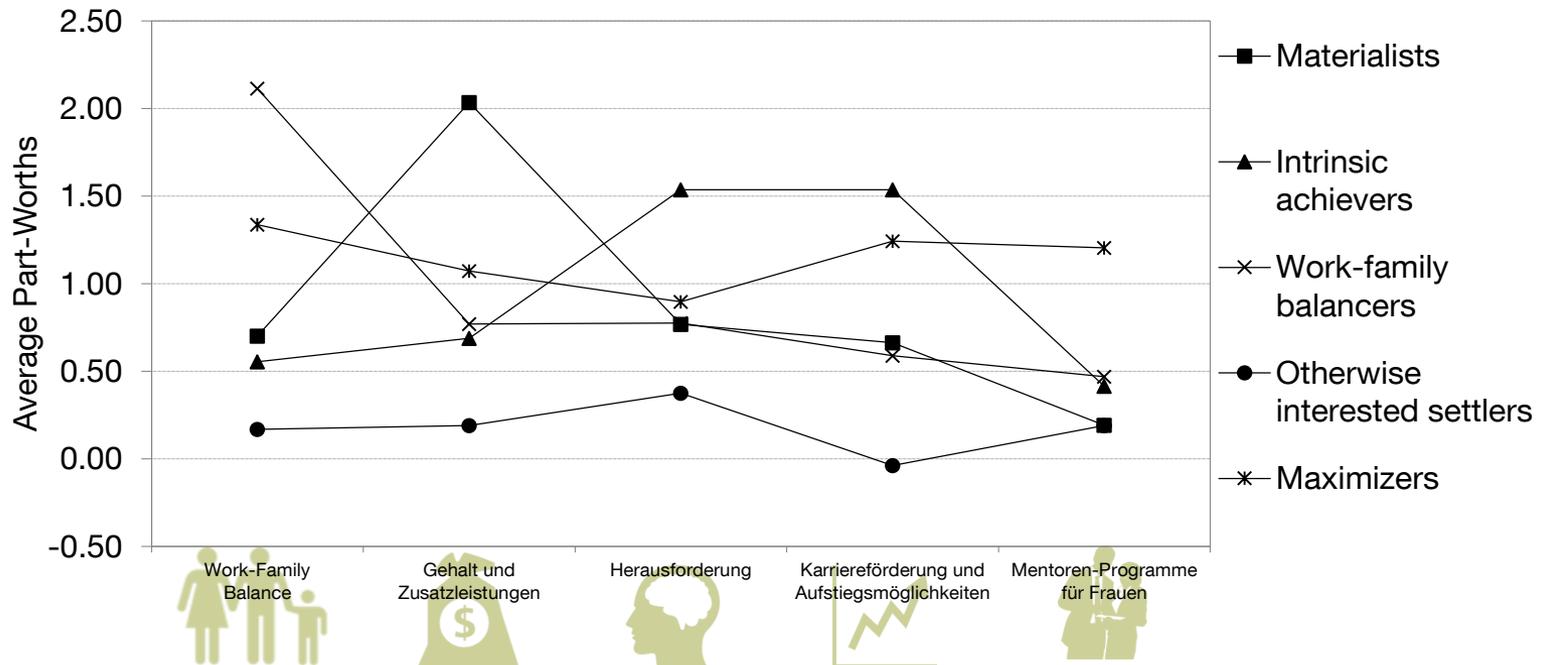


IT-Berufstätige lassen sich auch nicht hinsichtlich ihrer Präferenzen nach Geschlecht clustern

	Materialists	Intrinsic achievers	Work-family balancers	Otherwise interested settlers	Maximizers
Total	33	41	50	23	68
Women	12	20	20	8	41
Men	21	21	30	15	27

$\chi^2(4) = 8.74, p = .068$

Note. Total numbers are displayed



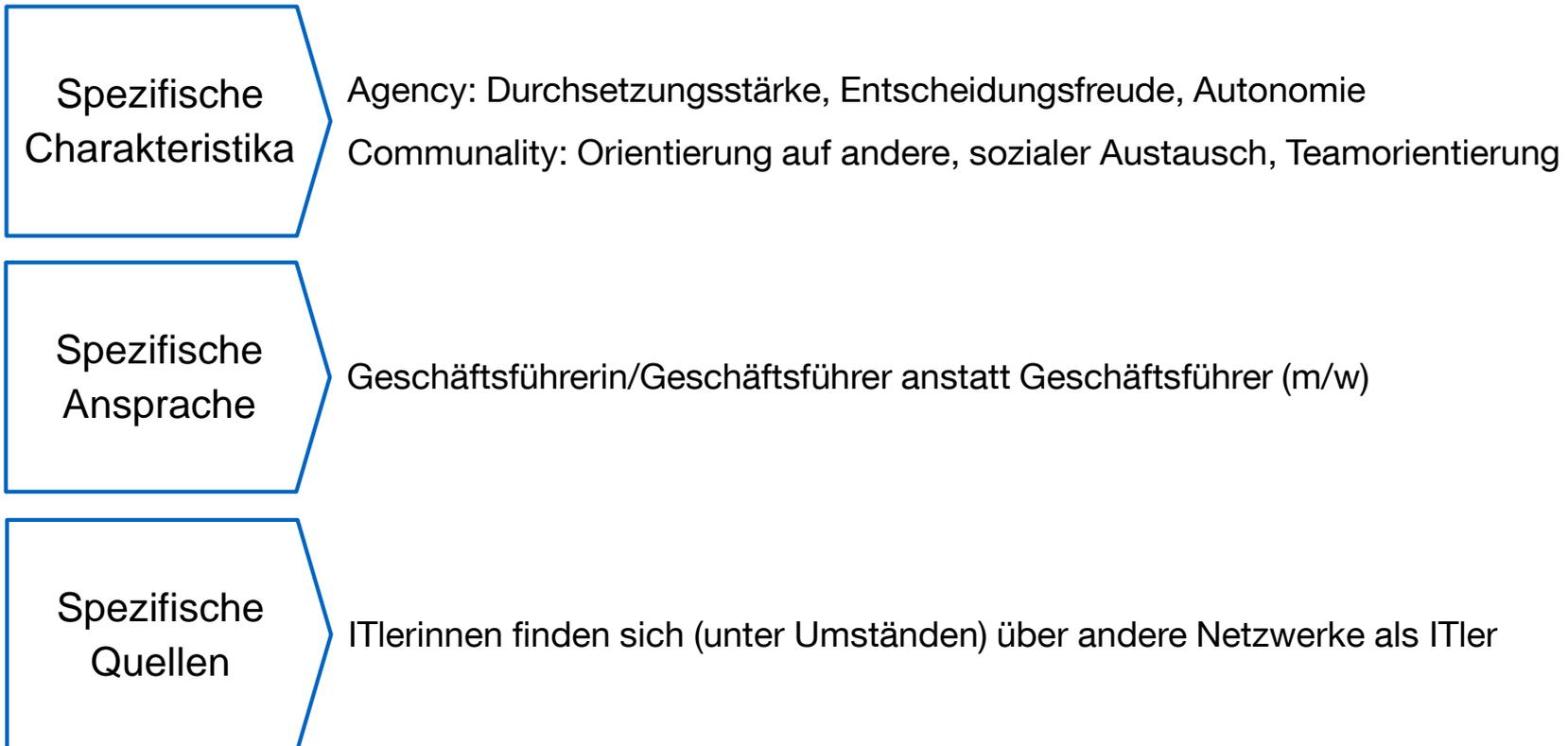
Unternehmen sollten auf eine gezieltere Ansprache von IT-Fachkräften achten

Unternehmen

...

- ... sollten besonderen Wert auf eine familienfreundliche Kultur legen
- ... sollten karrierebezogene Merkmale wie Herausforderung, Karriereförderung und Aufstiegsmöglichkeiten, und Gehalt und Zusatzleistungen in ihren Human Resource Aktivitäten hervorheben.
- ... können spezielle Mentoren-Programme um Frauen zu fördern auch für die Rekrutierung nutzen – sie sollten sich aber darüber bewusst sein, dass diese einen geringeren Effekt haben
- ... sollten ihre Recruitingaktivitäten in ein ganzheitliches Employer Branding überführen.

ABER: Jobmerkmale sind nicht die einzige Quelle von Geschlechterunterschieden im Recruiting



Wie sollte die ideale Jobanzeige aussehen?



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Wir hoffen, der Workshop war nützlich für Sie!

Bei weiteren Fragen oder Anmerkungen stehen wir
gerne zur Verfügung!