

PRESSEINFORMATION

PRESSEINFORMATION

13. November 2019 || Seite 1 | 4

Kultur ist keine Magie – wie Chancengleichheit gelingt

»BestChance« 2019: Fraunhofer IAIS für herausragendes Engagement für Chancengleichheit ausgezeichnet

Erstmals in diesem Jahr verleiht Fraunhofer-Vorstandsmitglied Professor Alexander Kurz den »BestChance Award« für besonderes Engagement mit wirkungsvollem Beitrag zur Chancengleichheit. Den Preis erhält das Fraunhofer-Institut für Intelligente Analyse- und Informationssysteme IAIS, das unter dem Motto »Kultur ist keine Magie« zahlreiche Maßnahmen zum Kulturwandel entwickelt und umgesetzt hat. Ein für alle verpflichtendes Training hilft beim Abbau von unbewussten Vorurteilen, ein auf Diversität orientiertes Recruiting professionalisiert Bewerbungsprozesse. Der Erfolg: Die Einstellungsquote von Wissenschaftlerinnen hat sich innerhalb von drei Jahren mehr als verdoppelt.

In MINT-Fächern sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Umso wichtiger ist es für die Forschungsinstitute der Fraunhofer-Gesellschaft, Maßnahmen durchzuführen, die die Anzahl an Wissenschaftlerinnen systematisch erhöhen und die Chancengleichheit an den Instituten sichern. Am Fraunhofer IAIS in Sankt Augustin ist dies in beispielhafter Weise gelungen. Dafür wurden die Leiterin Personalentwicklung Luise Schneider, die Recruiting Managerin Jasmin Kröhling, Institutsleiter Professor Stefan Wrobel und Verwaltungsdirektorin Marta Kreuzová heute mit dem erstmals verliehenen Fraunhofer-Preis »BestChance« ausgezeichnet.

Institutsleiter Prof. Dr. Stefan Wrobel dazu: »Wir freuen uns besonders über diese Auszeichnung, weil die Aktivitäten, die wir für Kultur und Chancengleichheit im Institut unternehmen, für uns alle eine echte Herzensangelegenheit sind. Wir glauben, dass Diversität eine große Chance zur Weiterentwicklung unseres Institutes ist und uns nicht nur zu einem respektvolleren und faireren Ort machen wird, sondern auch zu einem Ort, an dem wir alle zufriedener und erfolgreicher arbeiten. Dass unsere bisherigen Erfolge mit diesem Preis gewürdigt werden, wird uns dabei helfen, das Thema weiterzuentwickeln. Denn wir wissen genau: Die innere Entwicklung ist niemals mit einem Meilenstein abgeschlossen, sondern erfordert fortwährendes Investment.«

Leiterin Personalentwicklung Luise Schneider: »Am Anfang stand der Wunsch, mehr Frauen für uns zu gewinnen und ihnen hier eine wertschätzende Umgebung zu schaffen – eine Arbeitsumgebung ohne die üblichen unbewussten Vorurteile im MINT-Bereich. Diesem Ziel haben wir uns als Führungsteam entschlossen zugewandt. Die vielen kleinen und großen Veränderungen, etwa die Einführung der Gendersprache,

Redaktion

Silke Loh M.A. | Fraunhofer-Institut für Intelligente Analyse- und Informationssysteme IAIS | Telefon +49 2241 14-2829 | Schloss Birlinghoven | 53757 Sankt Augustin | www.iais.fraunhofer.de | pr@iais.fraunhofer.de |

Birgit Bindnagel | Fraunhofer-Institut für Kurzzzeitdynamik, Ernst-Mach-Institut, EMI | Telefon +49 761 2714-366 | Ernst-Zermelo-Straße 4 | 79104 Freiburg | www.emi.fraunhofer.de | birgit.bindnagel@emi.fraunhofer.de |

waren und sind immer noch ein gemeinsamer Lernprozess. Für Bewerber*innen ebenso wie für unsere Kolleg*innen sind die sichtbaren Zeichen wichtig: Das Gender-Sternchen ist auffällig, hier sind wir Early Adopter. Wir finden, das passt zu Fraunhofer und zu unseren Mitarbeiter*innen. Auch das verpflichtende Diversity-Training, die weibliche Bildsprache, die expliziten Gespräche über Führungskultur zeigen, dass wir jeden Stein umdrehen und schauen, wo noch Luft nach oben ist. Dann ist Kultur keine Magie – aber wirkt vielleicht ein bisschen magisch.«

PRESSEINFORMATION13. November 2019 || Seite 2 | 4

»Diversity Campaign« – Training für alle Mitarbeitenden

Das Fraunhofer IAIS investiert systematisch und überzeugend in die Sensibilisierung und den Abbau von Unconscious Bias, also unbewussten Vorurteilen: Ein für alle Mitarbeitende verpflichtendes Training fördert den Zusammenhalt und setzt Standards im positiven Umgang mit unterschiedlichen Perspektiven, Bedürfnissen und Erwartungen. Damit setzt das Institut ein starkes Signal, Veränderungen voran zu bringen – und alle werden mitgenommen. Im Training werden Performance Bias und Coping Mechanisms kennengelernt, der Umgang mit eigenen Vorannahmen wird erprobt. Aus diesen Trainings werden Maßnahmen abgeleitet und in allen Führungsebenen umgesetzt. Nicht zuletzt ist die Sprache am Fraunhofer IAIS ein eindeutiges Statement für Chancengleichheit: Die Führungskräfte haben sich dazu entschieden, am Institut systematisch die gendergerechte Sprache einzusetzen.

Recruiting: objektiv und schnell

Bereits in den Stellenausschreibungen wird Wissenschaftlerinnen über die Bildsprache gezeigt, dass sie am Fraunhofer IAIS richtig sind. Im Recruiting selber sind alle Entscheider*innen durch Trainings im Umgang mit unbewussten Vorannahmen geschult. Zusätzlich werden systematisch valide, verlässliche und kalibrierte Verfahren eingesetzt, die die oft auftretenden Benachteiligungen für Frauen verhindern. Gleichzeitig ist der Kontakt zu den Bewerbenden eng, um mögliche Vorbehalte und Ängste zu überwinden. In der Folge bewerben sich auch jene, die es sich zunächst nicht zugetraut hätten – nicht selten sind dies die späteren Champions im Feld.

»Manchmal geht Familie vor. Wir wissen das.«

Am Fraunhofer IAIS wird den Mitarbeitenden vom Bewerbungsgespräch bis zum Arbeitsalltag gezeigt, dass Kinder willkommen sind. Es gibt eine Kids-Box mit Spielzeug, die mit ins Büro genommen werden kann. Selbst in Bewerbungsgesprächen oder in der Führungsrunde sitzt ab und zu ein Kleinkind mit am Tisch. In der Karriereplanung geht man flexibel mit dem Thema Kinderbetreuung und Elternzeit um: Die Elternzeit der einen Person kann die Erprobung einer neuen Rolle für eine andere Person sein. Mütter und Väter schätzen das und nehmen Elternzeit, egal auf welchem Karrierelevel.

Die Zahlen überzeugen

Die Einstellungsquote von Wissenschaftlerinnen hat sich am Fraunhofer IAIS innerhalb von drei Jahren mehr als verdoppelt. Das ist für ein Forschungsinstitut, in dem hauptsächlich KI-Spezialist*innen, Data Scientists und Informatiker*innen arbeiten, sehr beachtlich – der Frauenanteil unter diesen Studienabschlüssen ist mit durchschnittlich 17 Prozent gering. Im Jahr 2019 waren am Fraunhofer IAIS 51 Prozent der Eingestellten weiblich. Insgesamt hat das Institut einen Frauenanteil von 27 Prozent.

PRESSEINFORMATION13. November 2019 || Seite 3 | 4

Vorstand Prof. Dr. Alexander Kurz gratuliert: »Chancengerechtigkeit bei Fraunhofer ist Teil der Unternehmenspolitik und ist damit Teil einer konsequenten Weiterentwicklung der Gesellschaft. Als Schirmherr des Preises 'BestChance' freue ich mich besonders darüber, dass die überzeugenden und vielfältigen Maßnahmen, die am Fraunhofer IAIS entwickelt und durchgeführt werden, Strahlkraft in die ganze Fraunhofer-Gesellschaft haben. Bereits jetzt sind sie ein Best Practice und werden auch schon von anderen Instituten nachgefragt und angewendet. Damit ist das Institut beispielgebend für viele Institute der Fraunhofer-Gesellschaft.«

Der neue Preis »BestChance«

Der Preis der Fraunhofer-Gesellschaft wurde in diesem Jahr zum ersten Mal verliehen. Sowohl in der Forschung der Fraunhofer-Gesellschaft als auch in ihrer Belegschaft der 72 Institute sollen die Perspektiven der Geschlechter ausgewogen vertreten sein. Der Preis »BestChance« wird ab sofort jährlich vergeben für besonderes Engagement und Maßnahmen, die wirkungsvoll oder kreativ einen Beitrag zur Chancengleichheit an den Fraunhofer-Instituten leisten.

Initiiert wurde »BestChance« in einem Projekt unter der Leitung der Zentralen

Gleichstellungsbeauftragten der Fraunhofer-Gesellschaft, Dr. Bärbel Thielicke.

Sie hat sich über die große Resonanz gefreut, die sie nach der Ausschreibung erhalten hat: »Ich bin beeindruckt von der Anzahl der Bewerbungen um den Preis und auch von deren Qualität. Es ist an der Zeit, dass herausragendes Engagement von Mitarbeitenden und erfolgreiche Maßnahmen sichtbar gemacht werden. Sie zeigen, dass unsere Initiativen an den Instituten Früchte tragen und wir damit unserem Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern, aber auch der Erhöhung des Frauenanteils bei Fach- und Führungskräften ein großes Stück nähergekommen sind«.

Über Fraunhofer IAIS

Als Teil der größten Organisation für anwendungsorientierte Forschung in Europa ist das Fraunhofer-Institut für Intelligente Analyse- und Informationssysteme IAIS mit Sitz in Sankt Augustin bei Bonn eines der führenden Wissenschaftsinstitute auf den Gebieten Künstliche Intelligenz, Maschinelles Lernen und Big Data in Deutschland und Europa. Mit seinen rund 300 Mitarbeitenden unterstützt das Institut Unternehmen bei der Optimierung von Produkten, Dienstleistungen, Prozessen und Strukturen sowie bei der Entwicklung neuer digitaler Geschäftsmodelle. Damit gestaltet das Fraunhofer IAIS die digitale Transformation unserer Arbeits- und Lebenswelt.

www.iais.fraunhofer.de

Pressekontakte

Fraunhofer-Institut für Intelligente Analyse- und Informationssysteme IAIS
Schloss Birlinghoven
53757 Sankt Augustin

Silke Loh, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
pr@iais.fraunhofer.de
Telefon 02241 14-2829

Fraunhofer-Institut für Kurzzeitdynamik, Ernst-Mach-Institut, EMI
Ernst-Zermelo-Straße 4
79104 Freiburg

Birgit Bindnagel, Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte von Fraunhofer
birgit.bindnagel@emi.fraunhofer.de
Telefon 0761 2714-366

PRESSEINFORMATION

13. November 2019 || Seite 4 | 4
