

Recruiting aktiv planen

Du suchst dringend einen CIO oder einen DevOps-Engineer und willst mit einer Neueinstellung deine Frauenquote erhöhen. Das wäre verkehrt, denn: Uups, wo sind denn die IT-Fachfrauen? Deshalb: Das Recruiting lieber aktiv, langfristig und vorausschauend planen.

01

Engagiere dich frühzeitig und begeistere Frauen für dein Unternehmen. Baue einen Talentpool auf, indem du junge und vielversprechende Digitalexpertinnen auf ihrem Weg begleitest.

02

Mitarbeiterinnen können Mitarbeiterinnen werben: In deinem Unternehmen gibt es tolle Digitalexpertinnen? Frauen sehen große Chancen darin, über Empfehlungen neue Jobs zu finden.

03

Vernetze dich! Und zwar dort, wo sich Digitalexpertinnen austauschen. Zum Beispiel in Communities und Netzwerken wie den [Digital Media Women](#) (mit zahlreichen Regionalgruppen), [Women who Code](#) oder [Global Digital Woman](#). Daneben gibt es die [Geekettes](#), [Webgrrls](#) oder [Die Haecksen](#).

04

Starte ein eigenes Netzwerk in eurem Unternehmen. Viele IT-Berufsbilder sind bei Frauen noch relativ unbekannt, weshalb der Männeranteil deutlich höher ist. Deshalb brauchen Einsteigerinnen Unterstützung.

05

Unterstütze Frauen in einem der Mentoring-Programme, zum Beispiel [Moinworld](#) oder [Cybermentor](#).

06

Organisiere Coding-Camps, Ideenwettbewerbe, Hackathons und Praktika, die sich an Frauen und Mädchen richten. Der Nachwuchs sitzt nicht ausschließlich in MINT-Kursen: Auch die Kinder im Kunst- und Musikunterricht könnten den nächsten technologischen Durchbruch im kreativen Ausdruck schaffen!

07

Beteilige dich an Contests und Labs für Frauen, zum Beispiel beim [Panda Leadership Contest](#).

08

Kooperiere mit Hochschulen, Universitäten und Berufsfachschulen. Duale Studiengänge, Praxisprojekte, Werkstudent:innen, Bachelor- und Masterprogramme schaffen Kontakte zu potenziellen weiblichen Nachwuchskräften.