

CHECKLISTE

Frauen im MINT-Bereich rekrutieren

Diese Checkliste hilft Ihnen, Frauen (im MINT-Bereich) für Ihr Unternehmen zu gewinnen. Nicht alle der Tipps funktionieren für jedes Unternehmen. Verwenden Sie die Checkliste daher als Orientierung und ergänzen beziehungsweise kürzen Sie bei Bedarf.

Planung der Strategie und Einbezug der Führungskräfte

Wir haben eine konkrete Zielsetzung formuliert, z. B. „Wir möchten eine X-Anzahl an Stellen mit weiblichen MINT-Fachkräften besetzen“.

Wir haben uns intensiv damit befasst, welche Bedürfnisse weibliche MINT-Fachkräfte haben können.

Wir haben uns mit Möglichkeiten auseinandergesetzt, wie wir diese Bedürfnisse erfüllen können, zum Beispiel über flexible Arbeitszeiten und Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Wir haben den Führungskräften die MINT-Strategie vorgestellt und Feedback eingeholt.

Wir haben uns mit den Führungskräften über die Relevanz und das unternehmerische Ziel ausgetauscht, mehr Frauen für den MINT-Bereich zu rekrutieren.

Die Führungskräfte haben ihre Teams für die interne MINT-Strategie sensibilisiert und gefragt, welche Ideen sie für eine erfolgreiche Umsetzung der Strategie haben.

Wir haben Maßnahmen beschlossen, um ein wertschätzendes Arbeitsklima (weiter) zu entwickeln, zum Beispiel ein Angebot an Diversity Trainings und Weiterbildungen in Führung und Gesprächskompetenzen.

Wir haben uns ganzheitlich im Sinne eines „Candidate Employee Experience“ damit beschäftigt, wie wir unsere „Kontaktpunkte“ wie z. B. Karrierewebseite, Vorstellungsgespräche, Mitarbeitergespräche etc. auf weibliche MINT-Fachkräfte ausrichten können.

Wir haben mindestens eine Person benannt, die die Umsetzung der MINT-Strategie proaktiv begleitet und koordiniert.

MINT-Förderung und Job Branding

Wir beteiligen uns aktiv in mindestens einem MINT-Netzwerk (z. B. Schulkooperationen, Angebote von Verbänden).

Wir bieten Praktika und Schnuppertage an und nehmen am Girls'Day teil, so dass der Beruf für Mädchen und Frauen greifbarer und positiv erfahrbar wird.

Wir initiieren ein Mentoringprogramm, wodurch wir eine enge, persönliche Begleitung und systematisches Feedback der (potenziellen) weiblichen Fachkräfte sicherstellen.

Wir machen weibliche Vorbilder in MINT-Berufen als Botschafterinnen zum Beispiel in Schulen, auf Veranstaltungen und auf unseren Unternehmenspräsenzen sichtbar (Social Media, Messen, Karrierewebsite).

In unseren Unternehmenspräsenzen (z. B. Social Media, Newsletter) stellen wir reizvolle Aspekte von MINT-Berufen heraus (z. B. Umweltbezug, Klimabezug, gesellschaftliche Relevanz).

Stellenanzeigen zielgerichtet gestalten

In unseren Stellenanzeigen ...

... sprechen wir alle Geschlechter an, indem wir darauf achten, dass wir Bezeichnungen verwenden, die geschlechtsneutral sind oder alle Geschlechter einschließen.

... verzichten wir auf Formulierungen, die Frauen eher abschrecken, wie „Durchsetzungsvermögen“, „Analytisches Denken“ oder „Verhandlungsgeschick“.

... betonen wir Besonderheiten, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf begünstigen, wie z. B.

- Mögliche Arbeitszeitmodelle
- Homeoffice
- Führen in Teilzeit

... nennen wir, dass eine Beschäftigung in Teilzeit möglich ist, sofern die Stelle dies erlaubt.

... formulieren wir die Qualifikationsanforderungen möglichst breit, wie z. B.: „Sie verfügen über Kenntnisse in XY oder vergleichbare Kenntnisse“.

... machen wir deutlich, dass das Unternehmen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützt.