



Vielen Dank für Ihr Interesse an unserem Online-Seminar zum Thema Webseite bzw. Karrierewebsite!

Im Nachgang erhalten Sie ein paar praktische Tipps, die Ihnen bei der Umsetzung und Gestaltung Ihrer Karriereseite helfen können.

- Es gibt Plattformen wie z.B. www.fiverr.de, über die man projektbezogen und unkompliziert externe Dienstleistungen von Freiberuflern einkaufen kann, z.B. Blogtexte oder Erklärvideos.
- Binden Sie Ihre Azubis mit ein, sie können z.B. Fotos machen oder Texte für die Social Media verfassen.
- Verwenden Sie Persona-Vorlagen für Ihre Zielgruppe, aber auch für Ihr Unternehmen und bearbeiten Sie diese möglichst mit dem ganzen Team, z.B. bei einem gemeinsamen Frühstück.
- Nutzen Sie Fördermöglichkeiten, z.B. durch Förderlotsen der IBSH oder die Berater der WTSH.
- Für das kostenfreie Erstellen einer Webseite gibt es ein Azubiprojekt: <https://www.azubi-projekte.de/>. Hier können Sie sich bewerben und sich Unterstützung holen.
- Melden Sie sich gern bei uns, wenn Sie Fragen haben oder Hilfe benötigen!

Die Präsentation der KOFA-Expertin Zuzana Blazek finden Sie im Anschluss, hier zunächst einige Links, die sie für Sie zusammengestellt hat.

[KOFA: Handwerk: Praktische Tipps zum Finden und Binden von Fachkräften](#)

[KOFA: Azubis finden: Tipps und Informationen für Unternehmen](#)

[Stellenanzeigen mal anders: 10 inspirierende Beispiele \(personalmarketing2null.de\)](#)

[KOFA: Eigenen Video-Content für Ihren Betrieb produzieren](#)

[KOFA: KOFA-Studie 1/2021: Fachkräfteengpässe in Unternehmen – Fachkräftemangel und Nachwuchsqualifizierung im Handwerk](#)

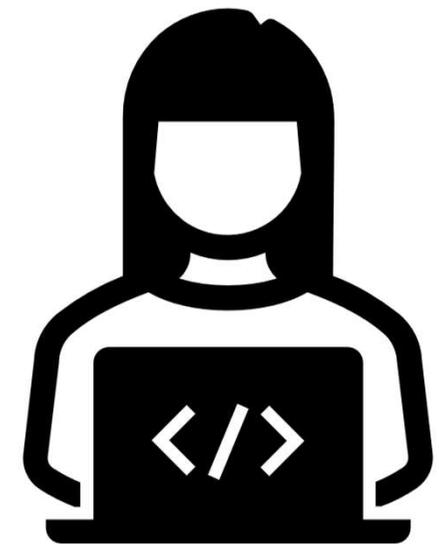
[KOFA: Newsletter für gute Personalarbeit - bleiben Sie auf dem Laufenden!](#)

Wir unterstützen Sie bei der Arbeit mit Ihren internen Kunden, damit Sie sich auf Ihre externen Kunden konzentrieren können und die „Hände frei haben“. Über Feedback und Ihre Anregungen freuen wir uns!

Ihre Teams der Projekte **Ausbildung 4.0 –digital vernetzt** und **Ausbildung ahoi!**



Ihre Karrierewebsite... ein MUSS für die Mitarbeitergewinnung



Ihre Referentin



Zuzana Blazek

Senior Researcher am Institut der deutschen Wirtschaft
und Expertin im Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

Agenda

1 Grundlagen Karriereseite

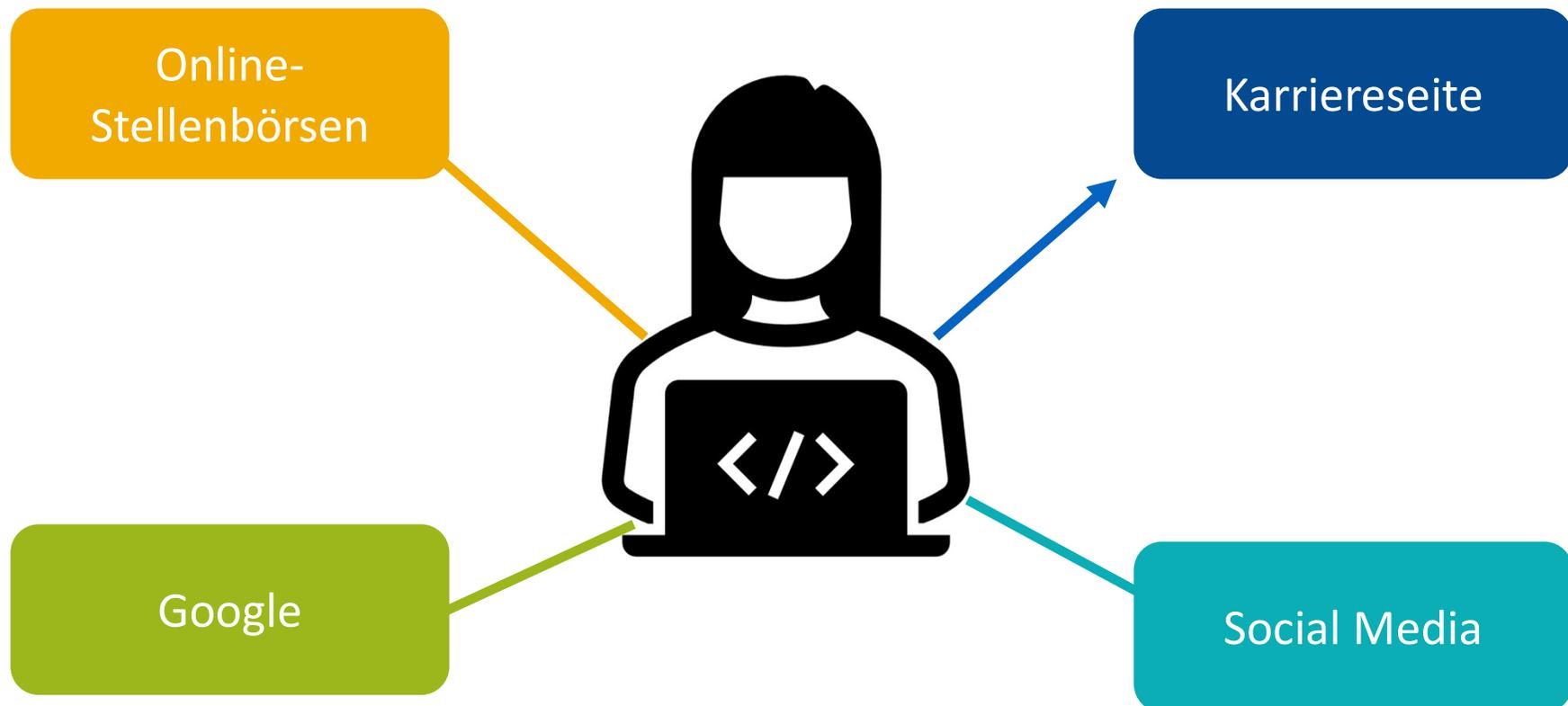
2 Karriereseite: Technik

3 Karriereseite: Inhalte

4 Unsere Tipps

5 Fragen & Diskussion

Wo suchen Bewerbende nach neuen Jobs?



Hier laufen alle Fäden zusammen, egal woher der Besuchende kommt:

Die Karriereseite – Visitenkarte als Arbeitgeber

Jeder Besuchende ist ein
Multiplikator
UND
ein potenzieller Bewerbender.



Was ist eine Karriereseite?

- Eigener Bereich auf der Unternehmensseite mit...
 - ... Informationen über den Arbeitgeber.
 - ... Einblicken in Unternehmenskultur und Team.
 - ... aktuellen Stellenangeboten.
 - ... Möglichkeit zur Bewerbung.
- Dieser Bereich wird meist mit „Karriere“ oder „Jobs“ benannt.
- Zielgruppe: Bewerberinnen und Bewerber.
- Vorteile:
 - Positiver Eindruck über Sie als Arbeitgeber und Ihren Bewerbungsprozess.
 - Aushängeschild für Ihr Employer Branding.
 - Karriereseite ist zentrale Anlaufstelle für Jobsuchende.

Eine Karriereseite macht aus interessierten Webseitenbesucher*innen Bewerber*innen!

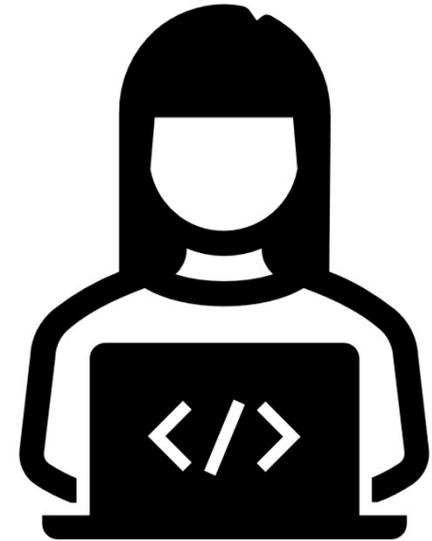
Achtung: Keine Wiederholung der Inhalte Ihrer Unternehmensseite!
Fokus: Was macht Sie als Arbeitgeber aus?

Karriereseite: Technik

Performance

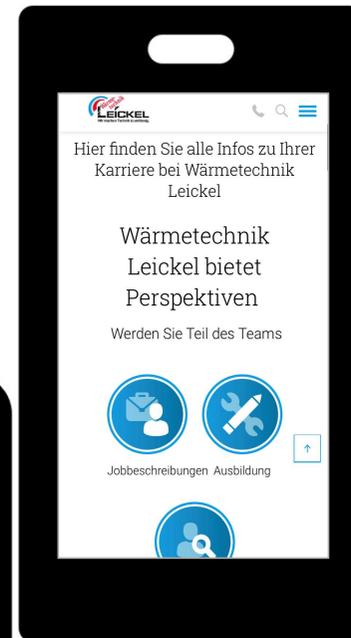
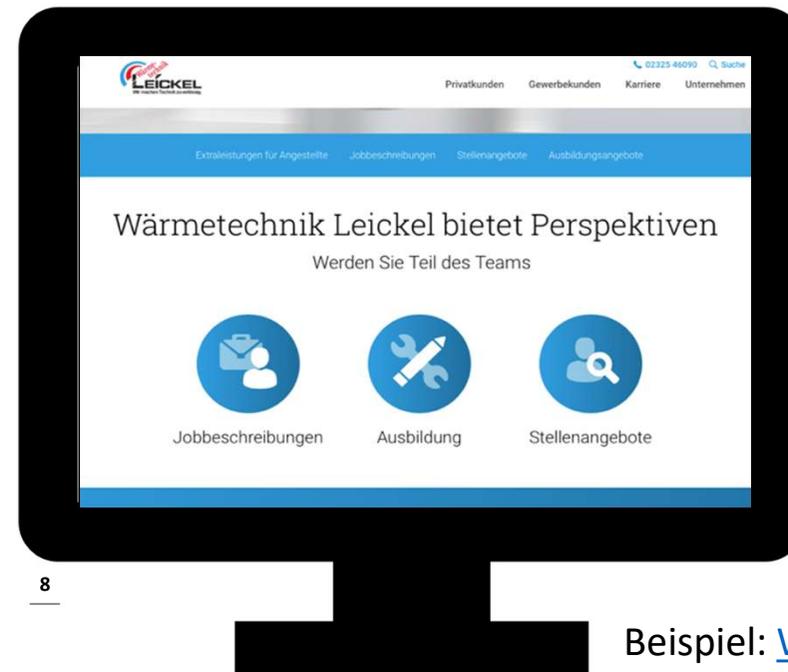
Auffindbarkeit

Navigation



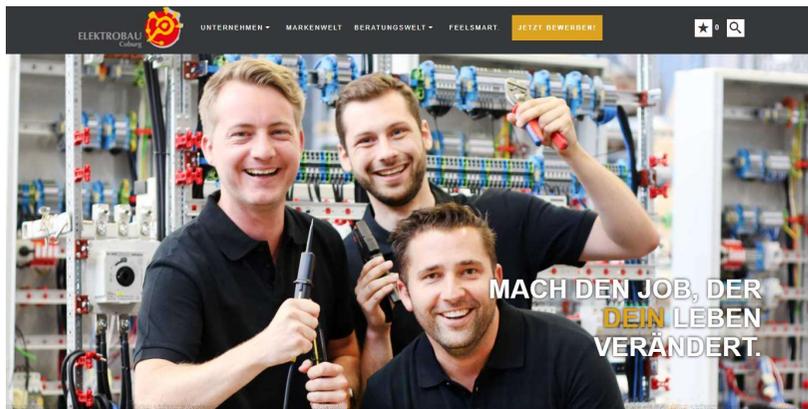
Performance

- Schnelle Ladezeiten (keine zu großen Videos oder Fotos, die geladen werden müssen)
- Moderne Technologie
- Optimierung für mobile Endgeräte
 - Einfache Handhabung
 - Klickbare Buttons
 - Sichtbarkeit aller Inhalte und keine verschobenen Bilder oder Videos



Auffindbarkeit

- Einbindung Karriereseite in bestehende Unternehmensseite
→ Farbiger und gut sichtbarer Button, um auf Karriereseite zu kommen
- Suchmaschinenoptimierung (SEO):
Ziel: Personen finden Sie über Google
 - Jobtitel: Fokus Stichwort (sollte in der Überschrift und im Text vorkommen)
 - Allgemeinverständlicher Titel, Keyword-Optimierung



[KOF A: Webinar: SEO einfach erklärt - Ihre Auffindbarkeit im Netz stärken](#)

Beispiel: [Elektrobau Coburg](#)

Navigation

- Durchdachte Struktur.
- Ziel: einfach und effizient alle relevanten Informationen bereitstellen.
- Unterteilung nach Zielgruppen sinnvoll für direktere Ansprache
Folgende Kategorien bspw. möglich: Einstiegslevel, Funktion, Job-Kategorie, Standort
- Seite ist an Corporate Identity angepasst → Wiedererkennungswert!

Beispiel: Störer – Call-to-action

The screenshot shows a web browser window with the URL <https://www.mideinand-bayerwaldhof.de>. The website features a navigation menu with the following items: PHILOSOPHIE, ABTEILUNGEN, WAS WIR ANBIETEN, AUSBILDUNG, BEWERBEN, OFFENE STELLEN, KONTAKT, SOCIAL MEDIA, and BLOG. The main content area displays a smiling man wearing a black cap with the 'MIDEINAND Bayerwaldhof TEAM' logo and the tagline 'WE LOVE WHAT WE DO'. He is holding two Makita power tools. A large yellow arrow points from the man towards a call-to-action box on the right. The call-to-action box is titled 'LUST AUF EIN GESPRÄCH?' and contains the text: 'Lust auf ein unverbindliches und informatives JOB Telefonat? In wenigen Minuten zum Traumjob mit dem Bayerwaldhof JOB SPEEDDATE!'. Below the text are two buttons: 'Gleich Termin vereinbaren' and 'Später'. A 'Schließen' button is located in the top right corner of the call-to-action box. At the bottom of the page, the text 'DEINE KARRIERE IM BAYERWALDHOF' is visible.

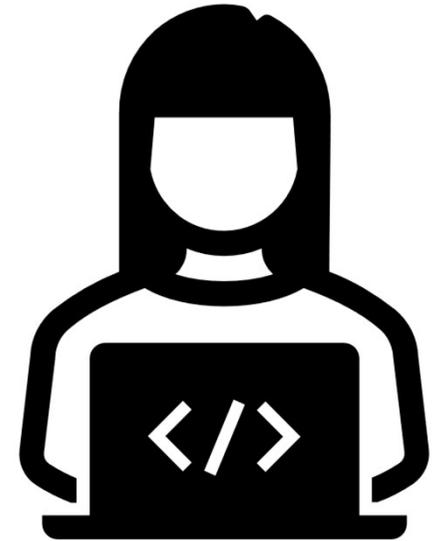
Karriereseite: Inhalte

Informationen zum
Arbeitgeber

Ansprechendes
Bildmaterial

Stellenangebote

Informationen zum
Bewerbungsprozess



Informationen zum Arbeitgeber

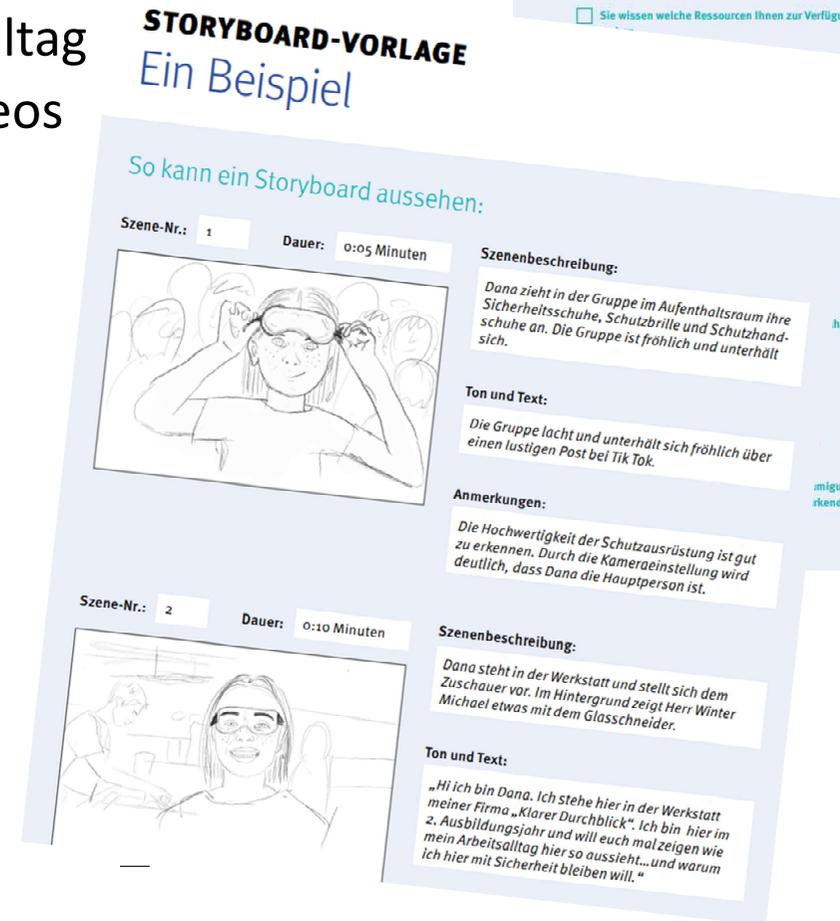
- Überlegen Sie sich: Wen wollen Sie ansprechen? → Zielgruppe definieren.
- Informationen zielgruppengerecht aufbereiten!
- Relevant, kurz, informativ und schnell auffindbar.
- Zeigen Sie, warum man bei Ihnen arbeiten soll. Was macht Sie einzigartig?
- Was kann der Bewerbende bei Ihnen erwarten?
 - Unternehmenskultur
 - Weiterbildung/Karrieremöglichkeiten
 - Work-Life-Balance, Vereinbarkeit
 - Benefits (Sportangebote, vermögenswirksame Leistungen, etc.)

Beispiel:

<h2>DAS SIND DEINE BENEFITS!</h2> <p>Prima Chefs, ein toller Teamgeist, echt coole Kollegen... das alles gehört für uns selbstverständlich dazu. Aber genauso zählt für Dich und uns eine weitere Frage: "Was gibt es noch dazu?" - Nun gut... wir wollen Dich - also lassen wir uns nicht lumpen!</p>	 <h3>FIRMENWAGEN</h3> <p>Für unsere Mitarbeiter in der Installation und im Kundendienst stehen eigene Firmenwagen zur Verfügung.</p>	 <h3>DIENSTRAD</h3> <p>Lease Dein Fahrrad oder E-Bike und spare monatlich erheblich Kosten, dank reduzierter Lohn-Nebenkosten und des Abzugs der Mehrwertsteuer.</p>
 <h3>COACHING</h3> <p>Wir spendieren Dir Trainings für das tägliche Leben: Fahrsicherheitstrainings, Sicherheitsschulungen, Ersthelferausbildungen, etc.</p>	 <h3>AKKU-WERKZEUGE</h3> <p>Du hast die Wahl! Durch unsere Zusammenarbeit mit WÜRTH und HILTI kannst Du aus hochqualitativen Akkuwerkzeugen wählen. Die Qual der Wahl... Du entscheidest!</p>	 <h3>TEAM & KOLLEGIALITÄT</h3> <p>Nicht nur ein Wort, sondern gelebte Realität bei uns: Gemeinsames Grillen, gemeinsame Freizeitgestaltung, und vieles mehr. Das alles gehört dazu.</p>
<p>Ergebnisorientierte Sonderzahlungen</p>	<p>44,- € steuerfreier Sachbezug bei EDENRED</p>	<h2>NOCH IMMER NICHT ÜBERZEUGT?</h2> <p>Dann sind hier noch mehr gute Gründe, für Deinen Einstieg im Team Elektrobau Coburg.</p>
<p>Kostenlose Getränke / kostenloses Obst</p>	<p>Betriebliche Altersvorsorge</p>	
<p>Unbefristeter Vertrag</p>	<p>Pünktliche Lohnzahlung</p>	

Ansprechendes Bildmaterial

- Unternehmenskultur, Team, Arbeitsalltag und Räumlichkeiten in Fotos und Videos vorstellen.
- Machen Sie die Bilder selbst.
- Kaufen Sie keine Bilder im Internet. (sog. Stockmaterial)
- Tipps:
Eigene Videos erstellen auf [kofa.de](https://www.kofa.de)



CHECKLISTE

Video: selbst gemacht

Sie haben sich entschieden, ein Video in Eigenproduktion zu erstellen? Diese Checkliste hilft Ihnen dabei, alles im Blick zu behalten.

Vor dem Dreh

- Das Ziel Ihres Videos ist ausformuliert
- Sie wissen welche Ressourcen Ihnen zur Verfügung

Videoproduktion

- Das passende Equipment ist besorgt und Sie haben es getestet
- Alle Akkus sind aufgeladen, eventuelle Ersatzakkus sind vorbereitet
- Genügend Speicherplatz ist vorhanden
- Smartphones aller Beteiligten sind auf Flugmodus gestellt
- Hintergrundgeräusche sind abgestellt
- Die Umgebung ist optisch so gestaltet, wie Sie es für das Bild geplant haben
- Sie haben das Licht korrekt gesetzt
- Sie checken regelmäßig, ob Bild und Ton tatsächlich aufgenommen werden

Nach dem Dreh

- Sie haben sich für ein Schnittprogramm entschieden
- Passende Musik für das Video ist gefunden
- Sie prüfen den Erfolg Ihres Videos anhand von Kennzahlen (Klicks, Kommentare, Verweildauer, Absprungrate etc.)

Beispiel: Authentisches Bildmaterial



Beispiel: Emotionale Bildsprache



- **Motivierend** und **sympathisch**.
- Wecken Begeisterung und den **Wunsch**, selber *Teil des Teams* zu sein
- Nicht direkt im Arbeitskontext, aber ein **Bezug zur Arbeit** ist erkennbar

Beispiel: Einblicke ins Team



- Innovativer **Slogan** „Holzwürmer on Tour“ **Rubrik**
- Man bekommt einen **Einblick** in den Umgang innerhalb des Betriebs und kann sich ein besseres Bild machen
- Weckt **Begeisterung** und den **Wunsch**, selber *Teil des Teams* zu sein.

Beispiel: Mitarbeitende sprechen über Beruf

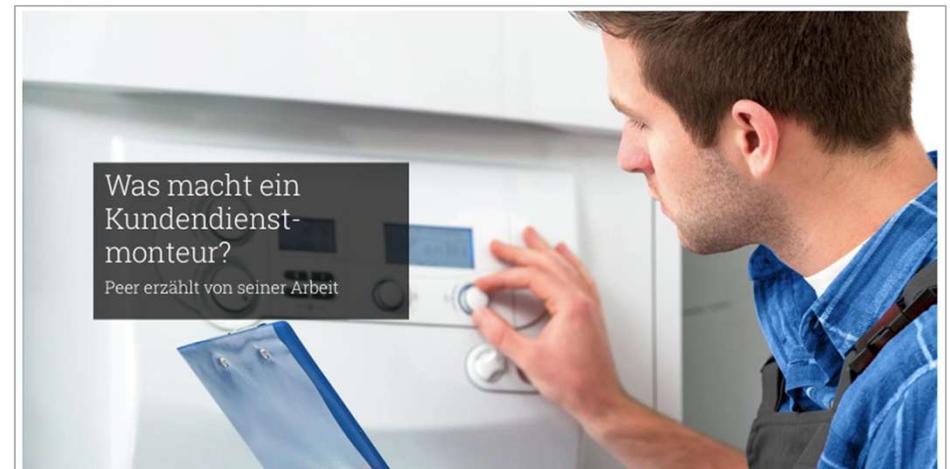
- Mitarbeiter stellen ihren Beruf selbst vor
- Um **Nähe** zwischen Bewerber und Mitarbeiter herzustellen, wird der Name und das Alter des Mitarbeitenden genannt.



Anlagenmechaniker
SHK
Lernen Sie Andy kennen

Andy (23) ist Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik

Langeweile kommt in Andys Arbeitsalltag sicher nicht auf, denn als Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik ist er der Experte in Sachen Gebäudetechnik. Ob im Betrieb oder beim Kunden. Mit Köpfchen und Geschick sorgt er dafür, dass die Heizungsanlage einwandfrei läuft, setzt die Pläne und Ideen zu erneuerbaren Energien um oder stellt eine optimale Energienutzung sicher. Andys Einsatzgebiete sind vielfältig und abwechslungsreich. Er ist Planungstalent, Teamplayer, Kundenberater und Energieexperte in einem und hat den absoluten Durchblick, wenn es um Versorgungssysteme geht.



Was macht ein
Kundendienst-
monteur?
Peer erzählt von seiner Arbeit

Peer (25) ist Kundendienstmonteur

Peer ist ein echtes Improvisationstalent: Denn die Themen, mit denen er bei seiner täglichen Arbeit konfrontiert ist, sind vielfältig und erfordern jede Menge Kreativität. Als Kundendienstmonteur ist er immer dann vor Ort, wenn etwas einmal nicht nach Plan läuft. Mit einem ganzen Arsenal an Werkzeugen ausgerüstet, sorgt er dort für die Beseitigung von Storfällen. Dabei geschieht es durchaus, dass er für eine Anlage mehrere Kleinteile schneiden, sägen, schweißen, biegen oder löten muss. Außerdem untersucht er bei Wartungsarbeiten mithilfe technischer Zeichnungen und anderen Unterlagen das System auf mögliche Sicherheitslücken oder sorgt für die fachgerechte Erneuerung alter Heizsysteme hinsichtlich ihrer Energieeffizienz.

Stellenangebote

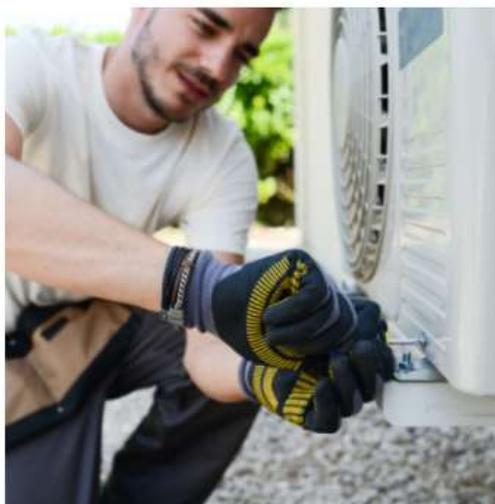
- Präsentieren Sie Ihre offenen Stellen gut sichtbar auf Ihrer Karriereseite.
- Gestalten Sie die Stellenanzeige so, dass unmittelbar erkennbar ist, an welche *Zielgruppe* sie sich richtet → Kluge Zielgruppenansprache führt zu mehr und passenden Bewerber*innen.
- Benennen Sie im Titel konkret und allgemein verständlich, wen Sie suchen.
- Zeigen Sie mehr davon, was Sie bieten als reine Auflistung der Aufgaben und Qualifikationen.
- Bieten Sie auch Initiativbewerbungen an.



Mechatroniker für Kälte- und Klimatechnik (m/w/d)

Beispiel: Stellenausschreibung

Sie wünschen sich familienfreundliche Arbeitszeiten, abwechslungsreiche Aufgaben und ein partnerschaftliches Arbeitsklima? Dann sind Sie bei uns richtig. Ein familiärer Umgang miteinander, eine wertschätzende Unternehmenskultur und attraktive Arbeitgeberleistungen sind für uns selbstverständlich. Werden Sie Teil unseres Teams und bewerben Sie sich jetzt als Mechatroniker für Kälte- und Klimatechnik (m/w/d).



Ihre Vorteile bei uns:

- 30 Tage Urlaub
- Freizeitausgleich bei Überstunden
- Keine Montagereisen
- Abwechslungsreiche Aufgaben
- Fachliche Weiterbildung
- Arbeit in einem engagierten Team
- Ein eigenes, neues und gut ausgestattetes Firmenfahrzeug
- Hochwertige Arbeitskleidung und persönliche Schutzausrüstung

Ihre Aufgaben:

- Montagen, Reparaturen und Wartungen von Kälte-, Klima- und Lüftungsanlagen sowie an Luft-Wasser-Wärmepumpen
- Inbetriebnahmen und Einweisungen beim Kunden
- Eigenverantwortliches Arbeiten beim Kunden
- Verlegen von Rohrleitungen und das Anschließen von Geräten und Baugruppen

So haben Sie gute Chancen:

- Eine abgeschlossene Berufsausbildung als Kälteanlagenbauer/in, Mechatroniker/in für Kältetechnik oder vergleichbare Qualifikation
- Erste Berufserfahrung von Vorteil
- Selbstverantwortliches und selbstständiges Arbeiten
- Sympathisches und souveränes Auftreten
- Teamfähigkeit
- Führerschein der Klasse B

Hier gibt es weitere tolle Beispiele:
[Stellenanzeigen mal anders: 10 inspirierende Beispiele \(personalmarketing2null.de\)](#)

Beispiel: [Wärmetechnik Leickel](#)

Informationen zum Bewerbungsprozess

- Beschreiben Sie den Bewerbungsprozess transparent.
- Wie kann man sich am besten bei Ihnen bewerben? Welche Unterlagen benötigen Sie?
- Gestalten Sie den Bewerbungsprozess so einfach wie möglich. (One Click)
- Nennen Sie eine Ansprechperson mit Kontaktmöglichkeiten.
- Gehen Sie innovative Wege: Bewerbung ohne Anschreiben, Kontakt per Whats App, etc.

Beispiel: Einfache Bewerbung

DAUER
unbefristet

JETZT BEWERBEN →

Ihre Ansprechpartner



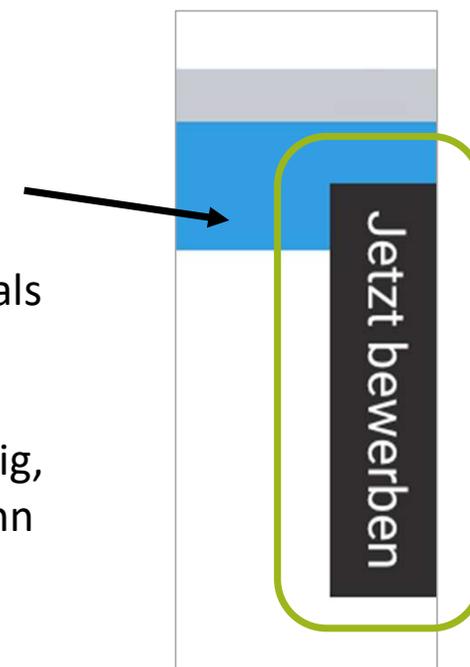
Jens Höfels

+49 211 415557-0
hoefels@kkl.de

Beispiel: [KKL Klimatechnik GmbH](#)

Online-Bewerbung

- Button „Jetzt bewerben“ als Seitenleiste auf der Karrierewebsite angefügt
- Gut erkennbar und auffällig, sodass Bewerber*innen ihn direkt erkennen können

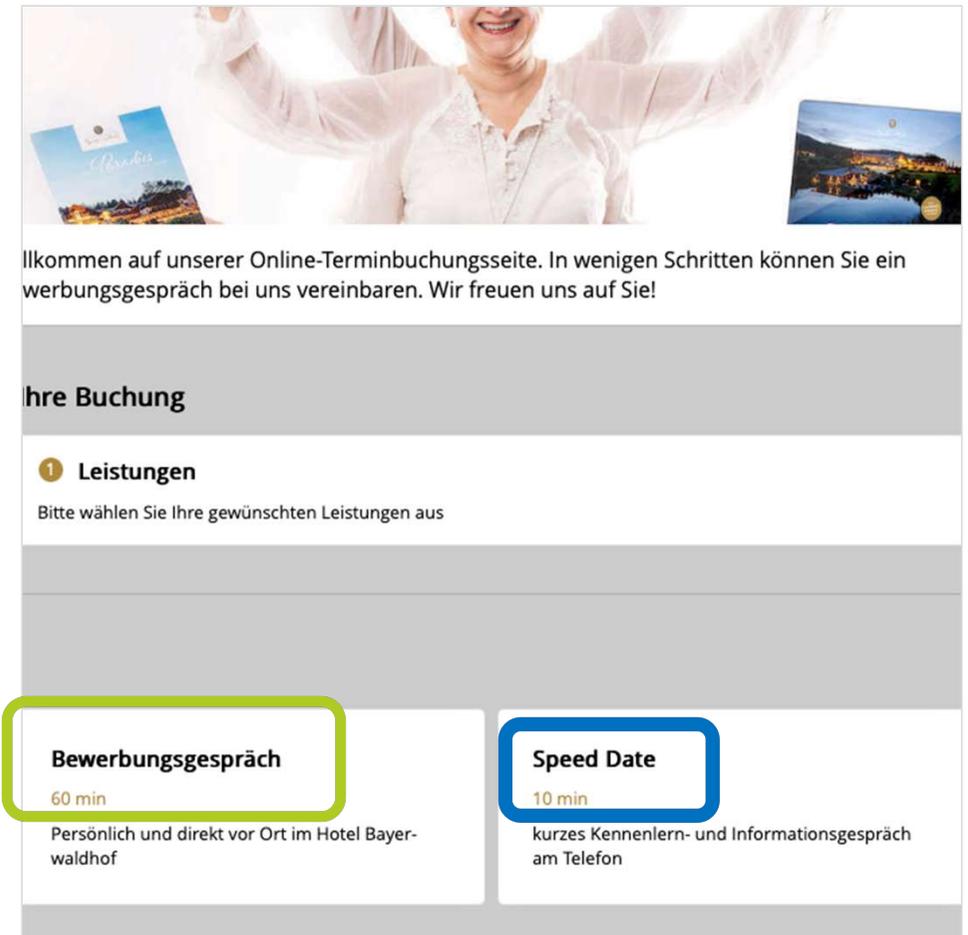


Beispiel: [Wärmetechnik Leicke](#)

Beispiel: Innovativer Bewerbungsprozess

Als Bewerber kann man hinsichtlich des Prozesses mitentscheiden:

- Persönliches und ausführliches **Bewerbungsgespräch**
- Digitales Format: **Speed Dating**



Willkommen auf unserer Online-Terminbuchungsseite. In wenigen Schritten können Sie ein Bewerbungsgespräch bei uns vereinbaren. Wir freuen uns auf Sie!

Ihre Buchung

1 Leistungen
Bitte wählen Sie Ihre gewünschten Leistungen aus

Bewerbungsgespräch 60 min Persönlich und direkt vor Ort im Hotel Bayerwaldhof	Speed Date 10 min kurzes Kennenlern- und Informationsgespräch am Telefon
--	---



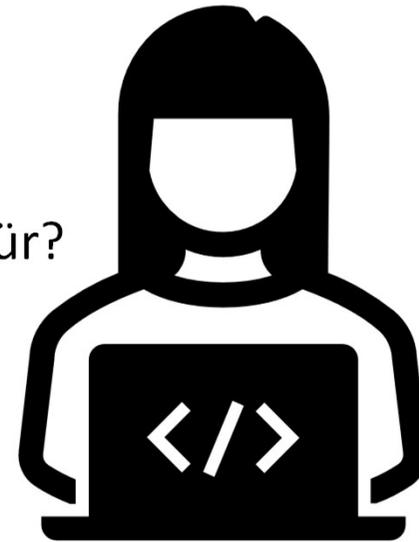
Unsere 5 Tipps



- Je **authentischer, transparenter** und **informativer** die Karriereseite ist, desto größer sind die Chancen geeignete Bewerbende zu finden.
- Rücken Sie Ihre **Mitarbeitenden in den Fokus** und lassen Sie sie über die Unternehmenskultur berichten.
- Zeigen Sie nicht nur Stellenangebote, sondern vor allem, **was Sie als Arbeitgeber attraktiv macht.**
- Denken Sie neu: Bewerben muss heute **einfach, schnell** und **digital** sein.
- Nennen Sie eine **Ansprechperson** für eine schnelle und persönliche Kontaktmöglichkeit.

Übung

- Versetzen Sie sich einmal in die Rolle eines Bewerbenden oder Azubis und **bewerben Sie sich bei sich selbst!**
- Spielen Sie die gesamte „Candidate Journey“ (Reise des Bewerbenden) durch – vom ersten Kontaktpunkt bis hin zum Eingang der Eingangsbestätigung
 - Wie wird die Person auf Sie aufmerksam?
 - Wo finden Sie benötigte Informationen oder einen Ansprechpartner?
 - Wie gelangen Sie zu den Stellenangeboten?
 - Wie können Sie sich bewerben? Welche Unterlagen brauchen Sie dafür?



Karrierewebsite: Hilfe zur Umsetzung

ÜBERSICHT

Karrierewebsite: Navigation und Technik

Es ist wichtig, dass Sie einen groben Überblick haben, worauf es in diesem Bereich ankommt.

- Die Karrierewebsite ist für mobile Endgeräte optimiert, sodass sich die Bewerbenden auch vom Smartphone aus bewerben können.
- Die Ladezeiten der Seite sind kurz.
- Weiterführende Links funktionieren problemlos.
- Die Karriereseite präsentiert sich in einem modernen, interessanten und klar strukturierten Design. Das Corporate Design des Unternehmens ist zu erkennen.
- Die Bewerbenden werden durch einen gut erkennbaren Menüpunkt auf der Unternehmenswebsite (z. B. „Karriere“ oder „Jetzt bewerben“) auf die Karrierewebsite weitergeleitet.
- Die Karrierewebsite ist logisch aufgebaut und eine klare Struktur ist zu erkennen.
- Die Anwendung ist intuitiv verständlich, sodass sich jeder Bewerber schnell zurechtfindet und an die für ihn passenden Informationen gelangt.
- Die Aktualität der Seite, sowie der Verlinkungen, werden regelmäßig überprüft.
- Die Seite ist Suchmaschinenoptimiert (SEO) und dadurch gut auffindbar.
- Eine Online-Bewerbung ist mit einfachen Mitteln möglich - per Mail oder Onlineformular.
- Besucher der Karrierewebsite können Stellenausschreibungen einfach weiterempfehlen (z. B. über Send-to-a-friend-Button, Share- oder Tweet-Funktion).
- Es ist eine Suchfunktion eingebunden.
- Die Social-Media-Kanäle des Unternehmens sind auf der Karrierewebsite mit eingebunden.

Links:

[Karrierewebsite.pdf \(kofa.de\)](#)

[Karriereseite.pdf \(kofa.de\)](#)

CHECKLISTE

Karrierewebsite: Ausgestaltung und Inhalte

Mit folgenden Punkten ermöglichen Sie Interessenten, sich ein realistisches Bild von Ihrem Unternehmen zu machen und öffnen die Tür zur Bewerbung.

- Wir haben herausgearbeitet, wofür wir stehen und zeigen, was uns als Arbeitgeber ausmacht und von der Konkurrenz unterscheidet.
- Wir haben Zielgruppen definiert und sprechen diese gezielt mit relevanten Informationen an. Der Bewerbende erfährt welche Vorzüge unser Unternehmen bietet und was ihn oder sie bei uns erwartet. Interessant sind: Unternehmenswerte, Unternehmenskultur, Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Gesundheitsmanagement, Angebote zur Vereinbarkeit und weitere Benefits (Coaching, vermögenswirksame Leistungen etc.).
- Unsere Aussagen sind authentisch, glaubwürdig und individuell auf unser Unternehmen zugeschnitten und nicht austauschbar.
- Wir kommunizieren bzw. versprechen nichts, was wir nicht halten können.
- Allgemeine Phrasen und Floskeln meiden wir. Unsere Ansprache ist immer konkret.
- Wir stellen unsere Mitarbeitenden, die verschiedenen Tätigkeitsfelder und Abteilungen vor.
- Durch Videos und Fotos zeigen wir unser Betriebsklima und unsere Unternehmenskultur authentisch. Um authentisch zu sein, nutzen wir keine Bilder, die man im Internet auf Bild-datenbanken kaufen kann.
- Steckbriefe und Erfahrungsberichte von Mitarbeitern, Testimonials oder Erfolgsgeschichten aus dem Unternehmen ermöglichen den Interessierten ein realistisches Bild unseres Betriebs.
- Text, Bild und Video sind in einem ausgewogenen Verhältnis.
- Unser Bewerbungsprozess wird ausführlich erläutert. Informationen zum Ablauf, Bearbeitungsdauer und Tipps zur Bewerbung sind auf unserer Seite vorhanden.
- Wir benennen an zentralen Stellen Ansprechpartner mit Kontaktdaten, an den sich Interessenten bei Fragen wenden können. Ein sympathisches Bild dieser Person schafft Nähe.

www.kofa.de



Personalarbeit mit Weitblick

Was Unternehmen tun können, um einem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Herzlich willkommen beim Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA). Fällt es auch Ihrem Unternehmen immer schwerer, Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu finden und langfristig zu binden? – Lernen Sie Strategien und Maßnahmen kennen, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu rekrutieren, zu qualifizieren und zu halten.

Mehr erfahren

Schritt 1

Fachkräfteengpässe verstehen

Schritt 2

Personalarbeit analysieren

Schritt 3

Mitarbeiter finden und binden

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung: KOFA

Unser Ziel ist es, relevante Informationen für **gute Personalarbeit in KMU** bereitzustellen – kostenlos, praxisnah und mit leichtem Zugang.

Folgende Angebote bietet das KOFA:



Studien: Analysen zur Fachkräftesituation in Deutschland



Handlungsempfehlungen und Checklisten: Tipps für Ihre Personalarbeit



Praxisbeispiele: Best Practice zum Nachahmen und Weiterdenken



Trends: Zukunftsthemen wie digitale Bildung und Führung 4.0



Webinare: Weiterbildung und Austausch vom Schreibtisch aus



Newsletter: regelmäßige Infos über aktuelle Trends im Themenfeld



Vorträge und Netzwerke: Austausch mit den Expertinnen und Experten vor Ort



Aktuelles und Kontakt

Newsletter

Anmeldung über unsere Website:

www.kofa.de/service/newsletter

Veranstaltungen

Anmeldung über unsere Website:

www.kofa.de/service/veranstaltungen

Podcast

Abonnieren Sie unseren Personaler-Podcast auf

[Spotify](#).



kofa_de



KOFA-Kompetenzzentrum
Fachkräftesicherung



KOFA-Kompetenzzentrum
Fachkräftesicherung



KOFA



Zeit für Ihre Fragen

