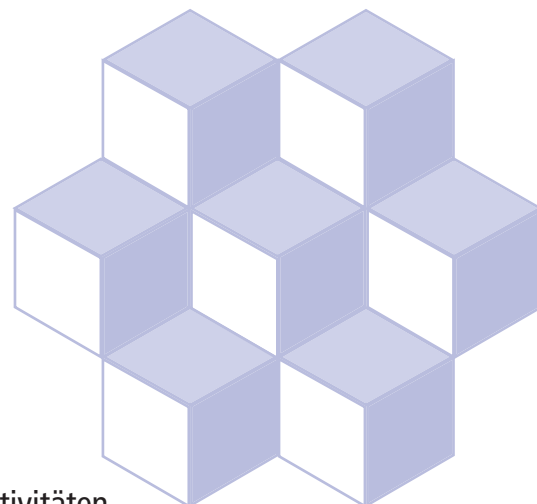


„KARRIERESEITE IM INTERNET“

Eine „Karriereseite“ als eigene Präsentation des Unternehmens im Internet oder als (hervorgehobener) Teil des allgemeinen Firmenauftritts im web ist heute wohl die wichtigste Maßnahme innerhalb des **Azubimarketings**. Daran sollten sich auch die kleinen und mittelständischen Bau- und Ausbaubetriebe orientieren. Junge Leute sind eben „digital natives“, das heißt sie sind permanent im Internet und in den Sozialen Medien online. Deswegen sind dies sehr gut geeignete Kanäle, um sie anzusprechen, zu informieren und zu umwerben.

Inhalte dieser möglichst mit „Karriere“ oder einem vergleichbaren Begriff überschriebenen Seite sollten sein alle wichtigen Informationen über

- die im Unternehmen vorhandenen Berufe und Ausbildungsgänge (inklusive Berufsschule und ÜBL)
- über die Anforderungen (auch körperlicher und geistiger Art) und die einzelnen Tätigkeiten in dem betreffenden Beruf
- über den Nutzen der Ausbildung für den Jugendlichen, also über die Karrierewege und Zukunftsaussichten (Gesellen-, Meisterprüfung, Weiterbildungen und Spezialisierungen usw.) sowie über die Verdienstmöglichkeiten
- über das Bewerbungsverfahren (Stellenwert eines vorherigen Praktikums und/oder Eignungstests, gewünschte Bewerbungsunterlagen, guter Bewerbungszeitpunkt, Ansprechpartner usw.)
- über den Alltag auf den Baustellen
- über Erfahrungen von Praktikanten und Azubis
- über besondere Aufträge (aus der Sicht des Nachwuchses)
- über Stärken und Schwerpunkte Ihres Unternehmens
- über die Atmosphäre bei Ihnen und über gemeinsame Aktivitäten
- über Unterstützungs- und Förderangebote für die Lehrlinge (abH, Nachhilfe, Teilnahme an Wettbewerben, Auslandsaufenthalt).

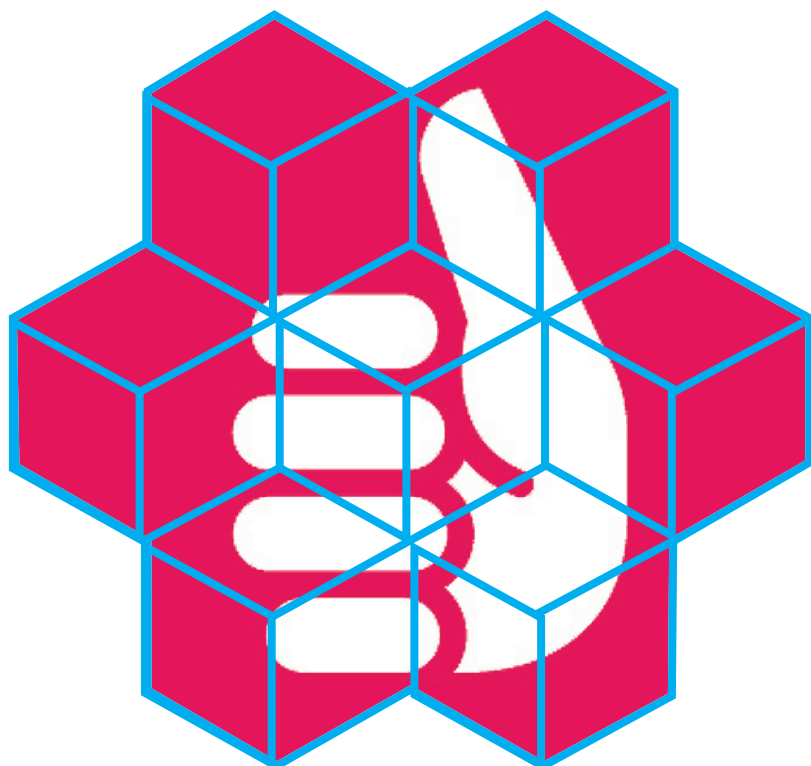


„KARRIERESEITE IM INTERNET“

Mindestens genauso wichtig wie das Informieren ist jedoch **das Motivieren der Jugendlichen**, sich mit Ihrem Unternehmen und seinen Ausbildungsmöglichkeiten überhaupt zu befassen. Die Konkurrenz um junge Leute ist ja immens.

Daher: **Präsentieren Sie sich** (auch) auf dieser Seite als sympathischer, attraktiver Ausbilder und Arbeitgeber, für den es sich lohnt zu interessieren und bei dem es Spaß macht und „cool“ ist zu arbeiten. Das können Sie sehr gut durch kurze Geschichten/ Berichte aus dem Alltag sowie durch Aussagen Ihrer aktuellen Lehrlinge oder von anderen jungen Mitarbeitern (Praktikanten, junge Gesellen) machen (lassen). So etwas klingt authentischer und mehr auf Augenhöhe als ein Statement des Chefs. Ausbilder und eventuell sogar Kunden können ebenso zu Wort kommen – zum einen mit Hinweisen über die Lehre, zum anderen mit lobenden Worten über die aktuellen Azubis und/oder das Ausbildungsengagement Ihres Betriebs.

Zeigen Sie den jungen Leuten Ihre Wertschätzung und **gewinnen Sie ihr Vertrauen**. Aber denken Sie auch hier daran: Bilder sagen mehr als 1000 Worte. Dies gilt gerade für junge Leute, die – nicht nur im Internet – nicht mehr gewohnt sind, lange Texte zu lesen. Bauen Sie also unbedingt viele Fotos und kurze Videos, die durchaus mit dem Handy aufgenommen sein können, auf der Seite ein. Längere Erläuterungen zu einzelnen Themen „packen“ Sie dann in pdfs zum Downloaden und Ausdrucken für diejenigen, die sich damit gezielt befassen wollen.



Checkliste „KARRIERESEITE IM INTERNET“ Seite 2



Diese Checkliste wurde von den
BAUGEWERBLICHEN VERBÄNDEN
im Rahmen des Projektes
innovationscluster handwerk
nordrhein-westfalen erstellt.



Gefördert durch:

**Ministerium für Wirtschaft, Innovation,
Digitalisierung und Energie
des Landes Nordrhein-Westfalen**



Checkliste: **KARRIERESEITE** IM INTERNET

1. Wer macht es? 2. Wer unterstützt dabei? 3. Bis wann wird es erledigt?

4. Was wird an Geld und Hilfsmitteln benötigt? 5. Ist kontinuierliche Nacharbeit nötig?

Karriereseite zum Unternehmen im Internet einrichten

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. ja _____ nein _____

Karriereseite aktuell halten

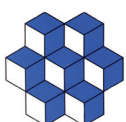
1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. ja _____ nein _____

Zielgruppe(n) klären und deren Informationswünsche berücksichtigen

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. ja _____ nein _____

Auf für Jugendliche verständliche, ihnen **angepasste Sprache** achten, kurze Sätze verwenden, auf Fremdwörter und Fachbegriffe verzichten (oder sie erklären), zum Weiterlesen anregende Formulierungen verwenden (keine Techniker- oder „Bürokratensprache“).

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. ja _____ nein _____



Checkliste: **KARRIERESEITE** IM INTERNET

1. Wer macht es? 2. Wer unterstützt dabei? 3. Bis wann wird es erledigt?

4. Was wird an Geld und Hilfsmitteln benötigt? 5. Ist kontinuierliche Nacharbeit nötig?

Junge Mitarbeiter am Aufbau und der Pflege der Seite **beteiligen** (zumindest durch Gegenlesen und Anpassen Ihrer Texte)

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. ja _____ nein _____

Viele „O-Töne“ von jungen **Mitarbeitern** über ihre Erlebnisse und Erfahrungen einbauen

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. ja _____ nein _____

Viele **Fotos und Videos** einbauen

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. ja _____ nein _____

Links zu weitergehenden Informationen einbauen (z.B. www.bauberufe.net, www.dachdeckerdeinberuf.de)

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. ja _____ nein _____



Checkliste: **KARRIERESEITE** IM INTERNET

1. Wer macht es? 2. Wer unterstützt dabei? 3. Bis wann wird es erledigt?

4. Was wird an Geld und Hilfsmitteln benötigt? 5. Ist kontinuierliche Nacharbeit nötig?

■ Evtl. Beispiel für einen **Eignungstest** einbauen

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. ja _____ nein _____

■ Auf Termine frühzeitig hinweisen, wie Praktikumsbeginn, Ausbildungsbeginn, Tag der offenen Tür u.ä.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. ja _____ nein _____

■ Auf besondere **Ausbildungserfolge** und andere für junge Leute interessante Ereignisse im Unternehmen eingehen

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. ja _____ nein _____

■ **Ansprechpartner** vorstellen für interessierte Jugendliche und ihre Eltern

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. ja _____ nein _____

