

PRAXIS-TIPPS

- Reagieren Sie auf die Bedürfnisse der jungen Generationen mit digitalen Bewerbungsmöglichkeiten.
- Es gilt: Hemmschwelle und Aufwand für Bewerbungen so gering wie möglich halten!
- Nicht mehr als fünf auszufüllende Felder sollte Ihr Online-Bewerbungsformular umfassen, damit Interessierte nicht abspringen.
- Über Chatbots auf der Karriereseite oder Messenger-Dienste können Sie niederschwellig in Kontakt treten. Interessierte chatten direkt mit Mitarbeitenden und können ihre Bewerbung kundtun.
- Werben Sie aktiv mit Ihren vielfältigen Bewerbungsmöglichkeiten in Stellenanzeigen und auf Ihrer Homepage, zum Beispiel: „Jetzt telefonisch bewerben!“
- Stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeitenden und Führungskräfte mit den Zugangswegen vertraut sind und involvieren Sie insbesondere weniger IT-affine Mitarbeitende frühzeitig in die Etablierung neuer digitaler Prozesse.



FOTO: ADOBESTOCK/ALEXANDER LIMBACH

Die Kanäle klar definieren

BEWERBUNGSMANAGEMENT, TEIL 1: ZUGANGSWEGE ZUM UNTERNEHMEN

Mit Blick auf die Personalgewinnung müssen sich Pflegedienste der schnellen und digitalen Beweglichkeit der jungen Generationen anpassen. Dies beginnt bereits beim Bewerbungsmangement: Welche Möglichkeiten gibt es, die Bewerbung einzureichen beziehungsweise Interesse an einer Stelle zu bekunden? Hierbei kann man bei Interessenten insbesondere durch Nutzerfreundlichkeit und geringen Aufwand punkten.

Ein auf der Homepage eingebettetes Online-Bewerbungsformular bietet viele Vorteile. Mit wenigen Klicks und Angaben können sich Bewerber direkt auf eine vakante Stelle bewerben. Im Idealfall werden die Daten automatisiert in digitale Akten transformiert, welches die Verwaltung erleichtert und die Bildung eines Bewerberpools ermöglicht. Das ist vor allem für größere Träger von Vorteil.

Eine der wohl bequemsten Bewerbungsarten stellt die One-Click Bewerbung dar. Mit nur einem Mausklick kann sich der Bewerber durch das automatische Hochladen des Profils aus einem Business- oder sozialen Netzwerk (zum Beispiel Xing) direkt bei dem Unternehmen bewerben. Laut dem conQuaesso JOBS Recruiting

Report 2018 bieten jedoch aktuell nur knapp acht Prozent der Altenhilfeträger diese Art der Bewerbungsübermittlung. Die One-Click-Bewerbung birgt Risiken und Chancen zugleich. Durch die vereinfachte Bewerbung ist die Gefahr groß, Bewerbungen von Kandidaten zu erhalten, die lediglich ihren Marktwert testen möchten. Zugleich erreichen Sie jedoch auch diejenigen, die sich unter aufwändigeren Bedingungen nicht beworben hätten und die sie im weiteren Bewerbungsverfahren von sich als Arbeitgeber überzeugen können.

Selbstverständlich bleiben die altbewährten Zugangswege über E-Mail oder Post nicht aus. Laut der Candidate Journey Studie 2017 bevorzugen 80 Prozent die Bewerbung per E-Mail. Zum Standard in der Altenhilfe scheint zudem mittlerweile die telefonische Bewerbung zu gehören (conQuaesso Recruiting Report 2018), die im ersten Bewerbungsschritt auf aufwändige Anschreiben und Lebensläufe verzichtet.

Pflegedienste müssen Bewerbungskanäle klar definieren. Es braucht transparente Prozesse und Verantwortlichkeiten, denn ein effektives Bewerbungsmanagement endet nicht beim Eingang der Bewerbung. Jetzt heißt es, schnelle Reaktionszeiten und Verbindlichkeiten schaffen.



FOTO: PRIVAT

ESTHER NIEHOFF

- > Personal- und Organisationsberaterin bei der contec GmbH
- > e.niehoffcontec.de

» Pflegedienste brauchen transparente Prozesse und Verantwortlichkeiten, denn ein effektives Bewerbungsmanagement endet noch lange nicht beim Eingang der Bewerbung.«