

Praxis-Tipps

- Gestalten Sie Ihre Website benutzerfreundlich und mobil-optimiert. Achten Sie dabei besonders auf die Anzeigemöglichkeiten für alle weiteren Endgeräte wie beispielsweise Smartphones.
- Ihre Stellenanzeigen, die Ansprechpartner sowie deren Kontaktmöglichkeiten sollten immer schnell auffindbar sein.
- Stellen Sie aussagekräftige Mitarbeiterstimmen auf Ihre Website. Das gibt den Bewerbern einen authentischen Einblick in die Team- und Unternehmenskultur.
- Lösen Sie vorhandene Vakanzen auf, in dem Sie Ihre Arbeitskräfte einbinden, unter anderem in der Steuerung von sozialen Medien. Präsentieren Sie beispielsweise Einblicke aus Ihrem Unternehmensalltag.
- Haben Sie Arbeitgeber Benefits wie beispielsweise E-Bikes oder die Möglichkeit der Kinderbetreuung für Ihre Mitarbeitenden? Schaffen Sie Anreize für Ihre Bewerber und kommunizieren Sie diese über Ihre Online-Präsenz.

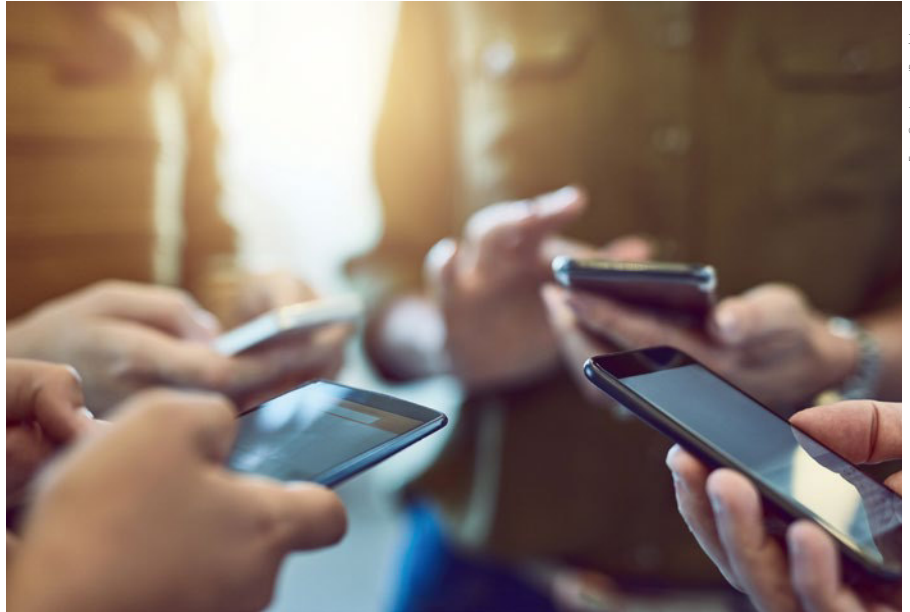


Foto: Gettyimages/Peopleimages



Moderne Wege

Digital Recruiting Teil 1: Das Personal der Zukunft gewinnen

Die Entwicklungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zeigen keinen Mangel an digitalen Personalbeschaffungsinstrumenten auf – dafür verzeichnen sie einen Rückstand in der Nutzung und Umsetzung praktischer Möglichkeiten. In einem stark umkämpften Arbeitsmarkt werden traditionelle Instrumente nach wie vor in Ehren gehalten. Dieser Zustand stellt die Pflegebranche vor große Herausforderungen. Denn die Besetzung offener Stellen gestaltet sich zunehmend schwieriger. Unternehmen der Branche sind daher gefordert, sich neuen Methoden der Personalgewinnung zu öffnen. Insbesondere Maßnahmen im Digital Recruiting eignen sich, um die nachfolgenden Generationen zu erreichen.

Schnelligkeit, Flexibilität und technisches Know-how stehen hier im Kern heutiger Beschaffungsanforderungen. Ziel ist es, sich als attraktiver und authentischer Arbeitgeber zu präsentieren. Dabei spielen soziale Medien wie Facebook, Instagram, YouTube oder berufliche Netzwerke wie beispielsweise Xing und LinkedIn eine wichtige Rolle. Auch die unternehmenseigene Website sollte dementsprechend gestaltet sein. Der ConQuaesso Jobs Recruiting Report 2020,

der in Kürze erscheint, richtet das Augenmerk auf die digitale Aufstellung in der Sozialwirtschaft. Er zeigt, dass von den befragten Unternehmen 48 bis 55 Prozent mindestens eine Person beschäftigen, die die digitale Positionierung steuert oder sich in dem Bereich auskennt. Auch wenn die wechselnden Anforderungen Pflegeunternehmen zunehmend fordern, finden nur neun Prozent aller Teilnehmer und Organisationen der Studie, dass ihr Unternehmen ausreichend digitalisiert ist. Ein zukunftsorientierter Qualitätsstandard braucht nunmehr Fachkenntnisse aus den Bereichen IT, Online-Marketing und Vertrieb.

Zum einen verringert sich durch digitale Medien die Eintrittsbarriere, denn niedrighschwellige Kontaktmöglichkeiten verringern die Hemmungen zur Kontaktaufnahme und Bewerbung. Zum anderen vereinfacht sich die Verbreitung der Stellenanzeigen. Mögliche Schwierigkeiten durch eine starre Unternehmenskultur oder unzureichende Innovationsgedanken sollten Unternehmen in der Pflege aber nicht davon abschrecken, Bewerber über digitale Wege auf sich aufmerksam zu machen. Vielmehr bieten soziale Medien eine Reihe von Möglichkeiten, um gezielt nach Fachkräften zu suchen.



Miriam Puhe

Fachberaterin Recruiting
bei cQ Jobs,
m.puhe@contec.de