

### Praxis-Tipps

- Nutzen Sie einfache und schnelle Bewerbungsmethoden, zum Beispiel über Messenger-Dienste, um die Hemmschwelle für eine Bewerbung zu senken.
- Kommunizieren Sie möglichst klar Ihre voraussichtlichen Reaktionszeiten und halten Sie diese ein. Das sorgt für Transparenz und ein gelungenes Auftreten gegenüber Interessierten.
- Nutzen Sie automatisierte Nachrichten als Hilfsmittel: Formulieren Sie beispielsweise eine Begrüßungs-Mitteilung oder lassen Sie Interessierte von Ihrer Abwesenheit wissen.
- Vermeiden Sie Wartezeiten für Bewerber: Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeitenden auch unterwegs einen Zugriff auf die verwendeten Dienste für eine flexible Bedienung.
- Geben Sie Hinweise auf vorliegende Datenschutzrichtlinien des verwendeten Messenger-Dienstes und die unternehmenseigene Nutzung der Daten. Es ist wichtig, alle relevanten Vorgaben zu kennen und einzuhalten.

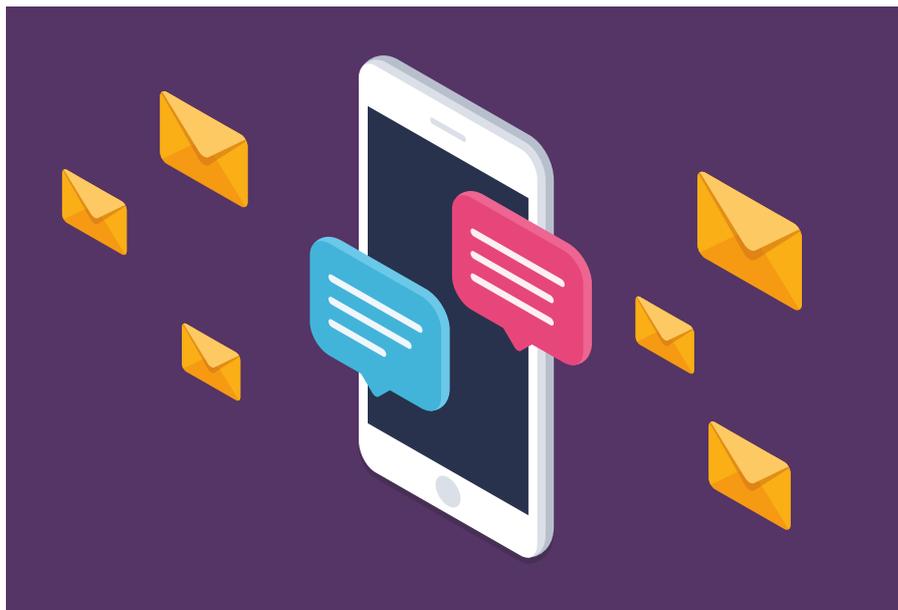


Foto: Gettyimages/Ambo182



## Im Dialog

### Digital Recruiting, Teil 3: Bewerbungswege vereinfachen

**S**chnelligkeit wird für Pflegeunternehmen zunehmend zu einem zentralen Erfolgsfaktor im Recruiting. Angesichts des Fachkräftemangels und in einem dynamischer werdenden Markt brauchen Unternehmen kurze und schnelle Dialogwege mit Bewerbern, um freie Positionen zeitnah zu besetzen. Pflegedienste sollten sich im Recruiting daher auf digitale Pfade begeben: Messenger-Dienste oder auch One-Click-Bewerbungen sind als Bewerbungswege besonders durch ihre einfache und mobile Nutzbarkeit für Bewerber interessant.

Etwa 2,8 Milliarden Menschen weltweit nutzen laut eigenen Angaben des Unternehmens derzeit zu Facebook gehörige Dienste wie Whatsapp, Facebook oder Instagram als Kommunikationskanäle. Insbesondere Whatsapp, das mit Whatsapp Business auch eine spezifische Verwendung für Unternehmen ermöglicht, hat durch seine große Nutzergruppe und den mobilen Charakter Potenzial für Pflegedienste. Interessierte können mühelos per Mobilnummer Kontakt aufnehmen und Fragen zu den Konditionen einer Position sowie zum Bewerbungsverfahren stellen, auf die das Unternehmen sofort reagieren kann. Bewerberfreundlich sind auch One-Click-Bewerbungen, bei

denen sich Interessierte über Facebook oder Business-Netzwerke wie XING und LinkedIn mit einem Klick und durch automatisches Hochladen ihres Profils bewerben.

Eine tagesaktuelle Kontrolle und Bearbeitung der Bewerbungskanäle sorgt für kurze Wartezeiten und hilft, die Absprungrate interessierter Kandidaten zu verringern. Es können zudem automatisierte Abläufe wie Eingangsbestätigungen eingesetzt werden, die eine bewerberfreundliche Kommunikation gewährleisten. Der informelle Nachrichtenaustausch über Messenger-Dienste bietet auch den Vorteil, dass fehlende Sprachkenntnisse für Bewerber nicht mehr zum Hindernis werden. Somit können zusätzliche Bewerbungen von lokalen wie internationalen Bewerbern mit passender fachlicher Qualifikation berücksichtigt werden.

Unternehmen der Sozialwirtschaft sind jedoch noch zurückhaltend: Einer der meistgenannten Gründe für die Nicht-Nutzung der Kanäle ist laut aktuellem „conQuaesso Jobs Recruiting Report“ (2. Aufl.) die Unsicherheit bezüglich der Datenschutzkonformität. Unternehmen können diesem Hindernis jedoch durch Transparenz bezüglich der Datennutzung begegnen.



**Miriam Puhe**

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