

Aufgaben des Personalrecruitings und Tipps zur Verbesserung



Wer nicht mit der Zeit geht, geht mit der Zeit!

IM ÜBERBLICK

Aufgrund des demografischen Wandels und Fachkräftemangels wird es zunehmend schwieriger, neue Arbeitskräfte zu finden und anzusprechen. Durch Personalmangel verstärkt sich die Arbeitslast, die von den verbleibenden Mitarbeitenden getragen werden muss. Einerseits wirkt sich das negativ auf die Gesundheit der Pflegekräfte aus, andererseits leidet die Pflegequalität darunter. Aus diesem Grund ist das Recruiting besonders im Pflegebereich von großer Bedeutung. Vor allem hier ist der Bewerbungsprozess häufig noch sehr konservativ gestaltet, da es schlicht an Arbeitskraft fehlt, um sich darum zu

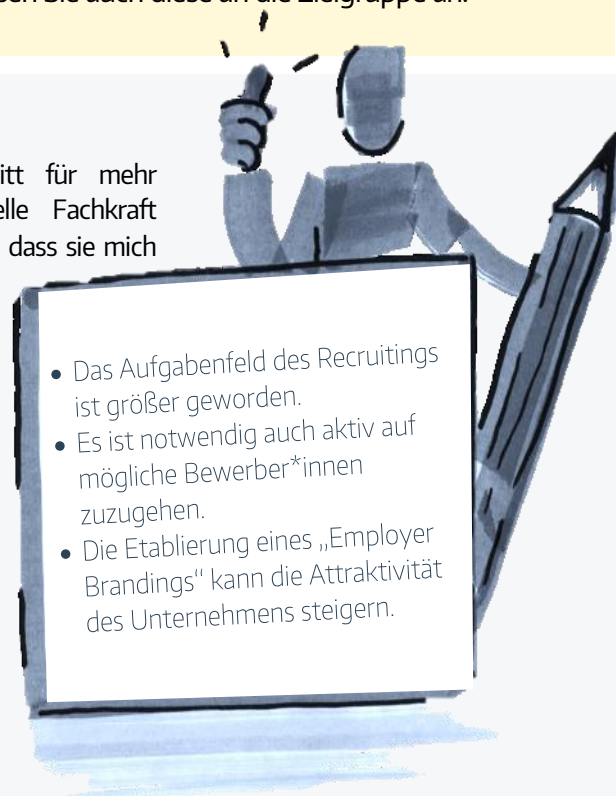
TRANSFER IN DIE PRAXIS

- Die Stellenausschreibung steht im Mittelpunkt.
- Hinsichtlich des Klangs und der Wortwahl sollte sie an die Zielgruppe angepasst sein.
- Unterscheiden Sie sich von anderen Unternehmen
- Weisen Sie neben den Anforderungen auch auf die Vorteile hin, die dem potenziellen Arbeitnehmer geboten werden.
- Seien Sie offen für neue Bewerbungskanäle und passen Sie auch diese an die Zielgruppe an.

WISSEN & ERKENNTNISSE

Vor allem ansprechende Stellenbeschreibungen ebnen den ersten Schritt für mehr Arbeitgeberattraktivität. Daher sollten Sie sich immer in die potentielle Fachkraft hineinversetzen und überlegen: „Wie formuliere ich die Stellenbeschreibung so, dass sie mich anspricht und ich auch gern hier arbeiten würde!“.

- Ihr Unternehmen sollte sich von anderen unterscheiden.
- Orientierung an anderen Unternehmen – wie formulieren sie ihre Stellenbeschreibungen?
- Formulierungen individuell gestalten und Aufgaben genau beschreiben.
- Passen Sie die Stellenbeschreibung an Ihre Zielgruppe an – wen möchten Sie damit erreichen?
- Nicht nur die Anforderungen in den Mittelpunkt stellen, sondern auch die Perspektiven und Benefits – begeistern Sie Ihren potentiellen Mitarbeitenden.
- Veröffentlichen Sie die Stellenbeschreibungen auf unterschiedlichen Kanälen – Stellen Sie sich vor allem im digitalen Bereich sehr breit auf.
- Gestalten Sie den Bewerbungsprozess einfach – mit einfachen Schritten und Klicks zum neuen Traumjob.



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Personalrecruiting: Aufgaben, Trends und Methoden. Personio. <https://www.personio.de/hr-lexikon/personalrecruiting/>

Recruiting in der Pflege: So stellen Sie sich dem Personalnotstand. (2022, 11. November). <https://www.ppm-online.org/pflegedienstleitung/pflegepersonal/recruiting-in-der-pflege/>

10 Tipps für die Gewinnung von Pflegekräften. fokus digital GmbH. <https://www.fokus-d.de/tipps-personalgewinnung-pflegekraefte>



Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.

www.pflex-sachsen.de

Praktische Tipps

Zum Personalrecruiting gehört weit mehr, als nur Arbeitskräfte anwerben und auswählen. Durch die komplexer werdende Arbeitswelt und die neuen Bedürfnisse der jungen Generation sowie die Digitalisierung, umfasst ein erfolgreiches Recruiting eine ganze Reihe von Aufgaben.



Personalplanung: Damit das Unternehmen seinen Aktivitäten nachgehen kann, muss geplant werden, wie viel und mit welcher Qualifikation Personal jetzt und in Zukunft benötigt wird.



Anforderungsprofile: Anhand dieser Profile soll die geforderte Qualifikation eines Bewerbers festgemacht werden können. Somit dienen sie zur Orientierung für Bewerber*innen und Arbeitgeber*innen.



Stellenausschreibung: Mit der Stellenausschreibung, der das Anforderungsprofil zugrunde liegt, macht das Unternehmen auf sich und die freie Stelle aufmerksam. Dafür sollte die Ausschreibung auf möglichst vielen, vor allem aber den geeigneten Kanälen veröffentlicht werden.



Kontaktaufnahme: Die Recruiter*innen sind meist die erste Ansprechperson im Bewerbungsprozess. Sie stehen für Fragen zur Verfügung, organisieren Vorstellungsgespräche und übermitteln Zusagen oder Absagen.



Active Sourcing: Wie schon oben genannt, gehört es aufgrund des Fachkräftemangels heute auch zu den Aufgaben des Personalrecruitings, mögliche Bewerber*innen aktiv anzuschreiben, z. B. auf LinkedIn.



Interviewführung: Bewerbungsinterviews sollten einem strukturierten Ablauf folgen, damit verschiedene Gespräche untereinander vergleichbar sind und das Verfahren jedem und jeder Bewerber*in gegenüber fair ist.



Bewerberauswahl: Nach der Analyse der Bewerbungsunterlagen wählt das Recruiting-Team meist in Abstimmung mit der Fachabteilung die geeignetste Person aus. Unter Umständen ist es für eine fundiertere Entscheidung sinnvoll, ein Probearbeiten mit dem Bewerber / der Bewerberin zu vereinbaren.



Talent Pool: Dieser stellt eine Sammlung an Personen dar, zum Beispiel Werkstudent*innen, Praktikant*innen oder sehr gute Bewerber*innen, die letztendlich nicht direkt angenommen wurden. Sollte eine geeignete Stelle frei werden, kann das Unternehmen auf diese Personen zurückgreifen.



Employer Branding: Auch Arbeitgebermarke genannt, soll das Image des Unternehmens als Arbeitgeber attraktiv nach außen tragen. Was genau das ist und wie es beim Recruiting helfen kann finden Sie hier.