Deutsche Pflegejobs

16 Fehlannahmen im Recruiting

Diese Fehler sollten Sie unbedingt vermeiden. Unsere Tips vom Experten helfen Ihnen, Ihr Recruiting zu verbessern und mehr Einstellungen zu generieren.

Nr.	Fehlannahme	Realität
01	Es reicht, wenn ich meine bisherigen (aus Innensicht erstellte) Stellenanzeigen einfach im Internet breit streue. Auf je mehr Plattformen desto besser.	Unsere Erfahrung zeigt: Es lohnt sich, Inhalt, Struktur, Tonalität und Gestaltung von Stellenanzeigen auf neuesten Stand zu bringen. Denn wenn die äußere Form schon nicht anspricht, bringen auch tausende Platzierungen in Stellenbörsen nichts.
02	Hauptsache ich erhalte möglichst schnell, möglichst viele Bewerbungen.	Die schiere Masse an Bewerbungen bringt nichts, wenn darin NICHT die passenden Mitarbeiter zu finden sind. Unser Credo lautet ganz klar: Klasse statt Masse - und dazu gehört es, zuerst genau zu verstehen, was für die künftigen Wunsch-Mitarbeiter wichtig ist.
03	Viele Unternehmen im Gesundheitssektor glauben, dass ihr Unternehmen von außen gut wahrgenommen wird, ohne eine gezielte Arbeitgebermarken-Strategie zu verfolgen.	Die tatsächliche Wahrnehmung von außen hängt stark von einer gezielten Employer Branding-Strategie ab. Die tausenden Projekte der letzten Jahre haben gezeigt: Viele Gesundheits- und Pflege-Institutionen haben sich bisher zu wenig mit dem Thema Arbeitgebermarke auseinandergesetzt. Oft mangelt es an Wissen oder Zeit dafür. Warum Employer-Branding wichtig ist? Potenzielle Mitarbeiter erkennen die Vorteile und Werte eines Unternehmens nicht von selbst. Es bedarf einer bewussten und strategischen Kommunikation dieser Aspekte, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.
04	Pflegekräfte bevorzugen meine traditionellen Arbeitsmodelle.	Flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeitangebote sind immer gefragter. Viele Pflegekräfte suchen nach einer besseren Work-Life-Balance. Arbeitszeitmodelle sollten daher flexibel und attraktiv gestaltet sein.
05	Das Gehalt ist der einzige entscheidende Faktor.	Neben dem Gehalt sind vor allem die Arbeitsbedingungen, Wertschätzung der Leistung und Fortbildungsmöglichkeiten entscheidend für die Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeiter. Umso wichtiger, diese Themen schon in der Stellenanzeige aufzugreifen und erlebbar zu machen.
06	Junge Menschen interessieren sich nicht für Pflegeberufe.	Die Pflegeberufe gewinnen bei jungen Menschen an Interesse, aber es braucht gezielte Rekrutierungsstrategien und attraktive Ausbildungsangebote, um diese Gruppe anzusprechen. Moderne und ansprechende Stellenausschreibungen sind essenziell. Zusätzlich kann über Praktika das Interesse beim Nachwuchs für den Gesundheitssektor geweckt werden. Im Anschluss an die Praktika kann eine nachhaltige Beziehung aufgebaut und die Fachkräfte der Zukunft ausgebildet werden.
07	Digitale Rekrutierung ist nicht relevant für Pflegekräfte.	Immer mehr Pflegekräfte nutzen Online-Plattformen und soziale Medien zur Jobsuche. Eine starke Online-Präsenz und digitale Rekrutierungsstrategien sind daher unerlässlich. Pflegeheime sollten auf digitalen Kanälen aktiv sein.
08	Pflegekräfte wechseln häufig den Beruf.	Die Fluktuation in der Pflege ist hoch, oft aufgrund von schlechten Arbeitsbedingungen und mangelnder Anerkennung. Verbesserte Arbeitsbedingungen können die Berufstreue erhöhen. Ein positives Arbeitsumfeld ist entscheidend.
09	Weiterbildung ist für die Mitarbeiterbindung nicht so wichtig.	Kontinuierliche Weiterbildung und Aufstiegsmöglichkeiten sind für viele Pflegekräfte entscheidend, um langfristig in ihrem Beruf zu bleiben. Pflegeeinrichtungen sollten kontinuierliche Entwicklungsprogramme anbieten.
10	Externe Vermittlungsagenturen sind unnötig.	Die Zusammenarbeit mit spezialisierten Vermittlungsagenturen kann den Rekrutierungsprozess effizienter gestalten und Zugang zu einem größeren Pool qualifizierter Kandidaten bieten.
11	Es gibt genug Pflegekräfte auf dem Markt.	Der Fachkräftemangel im Pflegebereich ist weiterhin akut. Die Zahl der Beschäftigten in der Altenpflege stieg nur um 1, 7 % an, was den Bedarf nicht deckt.
12	Erfahrung ist wichtiger als Ausbildung.	Gut ausgebildete Pflegekräfte sind essentiell. Die Arbeitsagentur betont die Notwendigkeit von qualifizierter Ausbildung und kontinuierlicher Weiterbildung.
13	Die Mehrheit der Pflegekräfte ist in großen Städten verfügbar.	Der Bedarf an Pflegekräften ist besonders in ländlichen Gebieten groß. Urbane Ballungsräume bieten zwar mehr Arbeitskräfte, haben aber auch mehr Einrichtungen, die um diese konkurrieren. Auch in ländlichen Gebieten muss aktiv rekrutiert werden.
14	Nur Bewerbungen mit vollständigen Bewerbungsunterlagen sind relevant für mich. Und die werden in Ruhe geprüft, das braucht Zeit.	In Zeiten immer schnellerer Kommunikation ist Zeit eine wichtige Währung. Wir wissen von zahlreichen Kunden, dass ein Anruf noch am gleichen Tag und ein möglichst zeitnahes V-Gespräch die Chancen deutlich erhöhen, eine passende Einstellung zu erzielen. Schneller zu sein wie der Wettbewerb ist essentiell.
15	Benefits sind irrelevant, Kosten Zeit und machen Arbeit.	Geld ist längst nicht alles, was für Bewerber zählt. Umzugsbereite Bewerber bedürfen Unterstützung auf dem Wohnungsmarkt, E-Bikes oder Autoleasing machen die Stelle zusätzlich attraktiv.
16	Karriereseiten machen Arbeit, daher reichen Stellenanzeigen in den üblichen Portalen.	Authentizität ist der erste Eindruck, den man einem Interessenten vermitteln kann. Karriereseiten mit emotionalen Bildern echter Mitarbeiter, Ansprechpartner mit Gesicht und Namen statt Abteilungs-Mailadressen und der Weg, direkt mit dem zuständigen Mitarbeiter Kontakt aufzunehmen, machen sympathisch und sprechen die Interessenten unterschwellig an.

Beratung durch die Experten des Deutschen Pflegejobportals: sales@iftra.de
Web: recruiting.iftra.de

Deutsche Pflegejobs made by Iftra GmbH

Iftra.de