

ERFOLGREICHE PERSONALGEWINNUNG FÜR IHRE PRAXIS

Circa ein Drittel der gesamten Praxiskosten sind die Personalkosten. Dennoch wird das Thema Personal häufig als Nebensache behandelt und nicht aktiv genug in die Hand genommen. Dabei wünschen sich viele Praxisinhaber*innen mehr Stabilität im Team. Digitales Recruiting bleibt weiter auf dem Vormarsch für die Gewinnung neuer Mitarbeiter*innen und entfaltet zusammen mit analogen Maßnahmen die beste Wirkung. Wir haben hier die wichtigsten Tipps für die Gewinnung von Praxispersonal zusammengestellt.

Fünf Ansätze für eine optimale Personalansprache

Hier haben wir weitere Tipps für die Gewinnung von Personal zusammengestellt. Mit wenigen Optimierungen können Sie so für Ihre Praxis gezielt die richtigen Mitarbeiter*innen gewinnen.

1. Halten Sie Ihre Webseite möglichst aktuell. Viele Bewerber*innen nutzen die Website eines potenziellen Arbeitgebers, um ein Gefühl für die Praxis zu bekommen und einen Eindruck über Ärzt*innen und Kolleg*innen sowie das Arbeiten in der Praxis zu gewinnen. Es lohnt sich daher, in der Rubrik „News/Aktuelles“ regelmäßig Neuigkeiten zu präsentieren und den Teambereich auf dem neusten Stand zu halten.
2. Planen Sie Verantwortlichkeiten und Reaktionszeiten. Legen Sie ganz genau fest, welche Teammitglieder Sie bis wann für sich gewinnen möchten, wie und wie schnell Sie auf Bewerbungen reagieren etc. Lassen Sie sich ggf. von Mitarbeiter*innen unterstützen. Mit einem klar definierten Prozess ist vieles einfacher.
3. Die Zeit von der Vertragsannahme eines potenziellen Teammitglieds bis zum Arbeitsbeginn kann eine kritische Phase darstellen. Es ist sinnvoll, in dieser Zeit regelmäßig Kontakt zu neuen Mitarbeiter*innen zu suchen. Denn Statistiken belegen: bleibt der Kontakt aus, werden einige Bewerber*innen unsicher, ob der Arbeitgeberwechsel die richtige Entscheidung war. Dem kann eine positive Kommunikation mit dem neuen Arbeitgeber entgegenwirken.
4. Behalten Sie das Controlling des Bewerbungsverfahrens im Blick. Hat ein/e Bewerber*in abgesagt? Zögern Sie nicht, nach den Gründen zu fragen und notieren Sie diese. Wenn Sie solche Beobachtungen laufend auswerten, können Sie wertvolle Rückschlüsse für Ihre Praxis sowie den Bewerbungsprozess ziehen und Maßnahmen ergreifen, um zukünftigen Absagen entgegenzuwirken.
5. Setzen Sie auf mehr Digitalisierung im Bewerbungsprozess. Digitale Tools eignen sich sehr gut für Auswahl- und Kommunikationsprozesse. Digitales Recruiting - beispielsweise über Bewerbungsgespräche via Video oder direkte Online-Bewerbungen über Ihre Website - eröffnen auch nach der Corona-Pandemie viele Möglichkeiten, gezielter und effizienter Praxispersonal zu finden und einzustellen.

Gerne beraten wir Sie dazu, wie Sie die Premium Praxiswebsite bei der Ansprache potenzieller neuer Teammitglieder unterstützen kann. Sprechen Sie uns an!

GANZ EINFACH MIT DER PREMIUM PRAXISWEBSITE

Gerne starten wir gemeinsam mit Ihnen das „Projekt Praxiswebsite“ an. Passend zu Ihren Zielen entstehen die Struktur, Inhalte und Funktionen, die Sie benötigen.

Weitere Module können Sie auch später hinzufügen. Alles ist bestens vorbereitet.

Die Abstimmungszeit ist minimal. Auf Wunsch unterstützen wir Sie auch redaktionell.

LASSEN SIE SICH BERATEN:

Tel.: 06131 6108990

info@portawell.de