



15 Bewerbungen in kürzester Zeit – Social Recruiting war unsere Rettung

Ein Beitrag von Dr. Sarah Steck-Walter, Fachzahnärztin für Kieferorthopädie.

Von wegen einfach: Während die Mitarbeitersuche über die Agentur für Arbeit in der Vergangenheit ausreichte, sind heute neue Wege vonnöten, damit der Mangel an qualifizierten Fachkräften den Arbeitsalltag in kieferorthopädischen Praxen nicht gefährdet. Maßgeschneidertes Social Recruiting war für unsere Praxis in Ludwigsburg die Rettung – heute steht uns sogar ein Pool an potenziellen Bewerbern zur Verfügung.

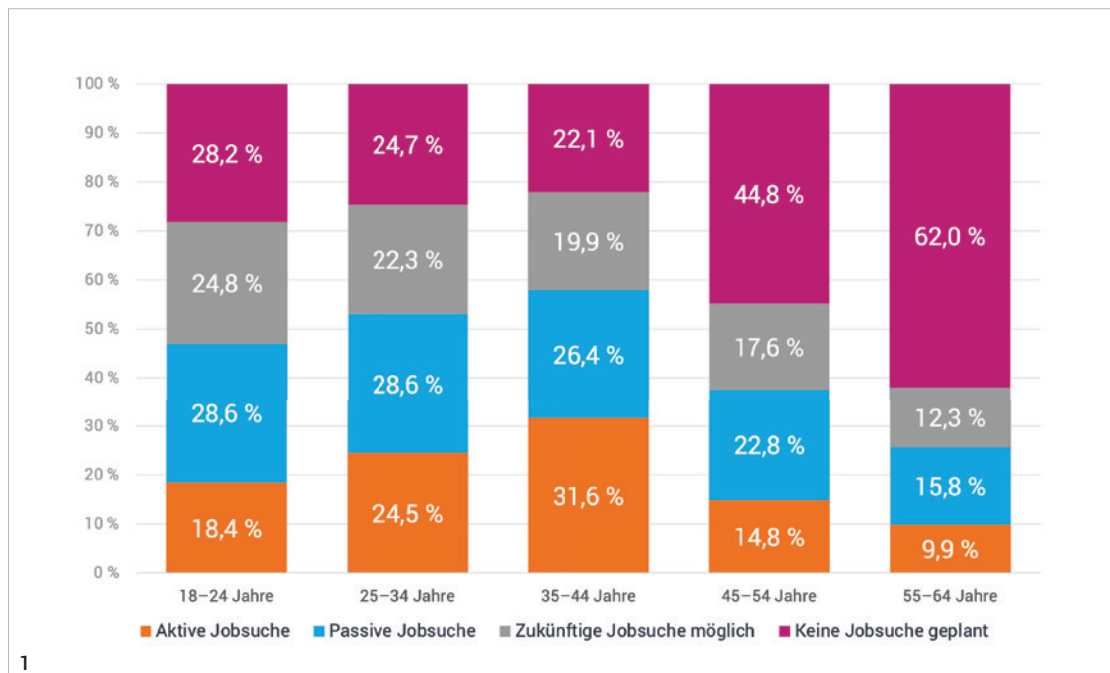


Abb. 1: Jobsuche nach Altersgruppen. (Quellen: © Statista 2022 [Daten] / medondo [Grafische Umsetzung])

Es sind Studien wie die kürzlich veröffentlichte Erhebung des Beratungsdienstleisters PwC, die im Mund einen faden Nachgeschmack hinterlassen können. Dem medizinischen Sektor brechen die Fachkräfte weiter weg. Bis 2035 soll es 1,8 Millionen offene Stellen in der Branche geben, die sich um das wohl wichtigste Gut des Menschen kümmern: seine Gesundheit. Aktuell schon gäbe es einen „Versorgungsgap“, rund sieben Prozent der Jobangebote werden nicht besetzt – für Patient*innen bedeutet das, Abstriche bei der optimalen Versorgung machen zu müssen. Und es betrifft längst nicht mehr nur die Pflegeheime und Krankenhäuser. Auch im kieferorthopädischen Praxisalltag macht sich der Fachkräftemangel inzwischen deutlich bemerkbar. Vor Jahren sind Bewerbungen für die Kieferorthopädie regelrecht hereingeschnitten, am Ende gab es ein ganzes Portfolio von qualifizierten Kandidat*innen, die in einer Praxis durchstarten wollten. Heute gibt es bei uns nur noch selten mal eine Initiativbewerbung, und diese proaktive Meldung hängt dann meist mit einem privaten Umzug zusammen.

Oft war es früher einfach möglich, offene Stellen durch die Arbeitsagentur zu besetzen, mittlerweile braucht es ein breiteres Portfolio an Maßnahmen, um den immer dünner werdenden Strom von eingehenden Bewerbungen nicht ganz versiegen zu lassen.

Unattraktives Berufsfeld: schlechtes Image, unflexible Arbeitszeiten

Am Ende kann das Resümee des Fachkräftemangels desaströs ausfallen: Es gibt schlichtweg zu wenig ausbildungswillige Menschen oder

Mehrheitlich stufen die befragten Praxen die Verfügbarkeit von kompetentem Praxispersonal auf dem Arbeitsmarkt als äußerst schlecht ein. Auch für 2022 erwarten über zwei Drittel der Vertragsarztpraxen substanzielle Probleme, geeignetes Personal auf dem Arbeitsmarkt zu finden.

– Zentralinstitut für die kassenärztliche Versorgung in Deutschland (ZI), 2021 –

ausgebildete Fachkräfte, die sich für die Arbeit in der Praxis interessieren. Die Kieferorthopädie hat beim Nachwuchs ein zentrales Problem: Zu den geregelten Öffnungszeiten, in denen eine Praxis besetzt sein muss, kommen oft noch Sprechstunden bis nach 18 Uhr hinzu. Es ist schwierig, die helfende Hand einfach mal vor 16 Uhr in den Feierabend zu schicken. Partner*innen unserer Mitarbeiter*innen leben häufig flexiblere Arbeitszeitmodelle vor, und das schafft Erwartungen. In einem Bürojob ohne Patienten- oder Publikumsverkehr ist das einfacher

möglich, weshalb auch immer wieder Mitarbeitende von uns in andere Branchen abwandern. Selbst 40 Tage Jahresurlaub, gelegentlich arbeitsfreie Freitage und deutliche Gehaltssteigerungen haben am Ende nicht mehr geholfen.

ter und führen schneller zum Ziel. Um sich einen genaueren Eindruck zu verschaffen, kann man beispielsweise ein Interview vor Ort führen, potenzielle neue Mitarbeiter*innen an einem Probetag in kleine Aufgaben einbinden und so testen, ob

„In der Kieferorthopädie haben wir das Problem, dass wir keine angepassten flexiblen Arbeitszeiten bieten können. Wir können nicht mit einem Bürojob konkurrieren.“

– Dr. Sarah Steck-Walter, Fachzahnärztin für Kieferorthopädie –

Diese Sorgen treiben nicht nur spezialisierte Branchen oder ländliche Ärzt*innen um, sie sind bei den meisten Kolleg*innen stetiger Begleiter. Als Praxis in einem Ballungsgebiet wie Ludwigsburg mit vergleichsweise hohen Mieten wohnen einige unserer Mitarbeiter*innen nicht mehr im unmittelbaren Umfeld. Sie müssen teils fast eine Stunde kalkulieren, um zur Arbeit zu kommen – für uns als Arbeitgeber bedeutet das im Umkehrschluss, alles zu ermöglichen, um diese Mitarbeitenden zu halten. Wir bieten z. B. Jobtickets für den öffentlichen Nahverkehr oder garantiert freibleibende Parkplätze vor der Praxis.

TIPP:

Schaffen Sie Erleichterung im Arbeitsalltag, um attraktiv für Mitarbeitende von außerhalb zu bleiben. Schon ein kostenfreies Jobticket für Bus und Bahn kann für weitestgehend zufriedene Angestellte ein Grund sein, weiterhin in Ihrer Praxis zu arbeiten.

Qualifiziertes Fachpersonal – was heißt das überhaupt?

Wie passt das zusammen mit den Anforderungen, die gerade Kieferorthopäd*innen an neues Praxispersonal haben? Interessierte, engagierte Mitarbeitende wünschen wir uns, solche mit manuellem Geschick und vor allem Teamfähigkeit. Ob Kandidat*innen zu diesem Wunschimage passen, lässt sich oft schon bei der Gestaltung der Bewerbungen erahnen. Mittlerweile ist der Bewerbungsprozess allerdings nicht mehr so ausführlich wie noch vor zehn Jahren – das soll nicht falsch verstanden und ganz klar kein Loblied auf Vergangenes sein. Denn heutige Bewerbungsprozedere sind oft einfacher, smar-

eine Bewerberin oder ein Bewerber gut mit dem Team harmoniert. Die reibungslose Zusammenarbeit ist das A und O für das fehlerfreie Funktionieren der komplexen Prozesse im Praxisalltag. Die Praxisabläufe sind ein Geflecht, das auf vielen Ebenen ineinandergreift. Wenn geeignetes Personal fehlt, sind die Auswirkungen aufgrund der vielen Schnittstellen immens.

„Wir sind in der Praxis wie eine Schaltzentrale mit Rollenverteilung, die versagt, wenn jemand nicht weiß, wie er damit umgehen muss.“

– Dr. Sarah Steck-Walter, Fachzahnärztin für Kieferorthopädie –

Social Recruiting als Antwort auf den Fachkräftemangel

Bewerbermangel gepaart mit hohen Anforderungen an das Personal – die Herausforderungen sind riesig. Wer sich für die Zukunft mit seiner Praxis fit machen möchte, muss heute neue Wege einschlagen, um beim Fachpersonal weiterhin attraktiv bewertet zu werden. Als besonders Erfolg versprechend zeigt sich derzeit Social Recruiting.

Was ist Social Recruiting?

Unter Social Recruiting, auch Social Media Recruiting genannt, versteht man die Suche nach Personal in sozialen Netzwerken. Wer möglichst viele junge Menschen ansprechen möchte, kommt heute insbesondere an Instagram und Facebook nicht vorbei. Mit Social Recruiting können Praxen den Kreis der potenziellen Bewerber*innen um eine wichtige

Einladung



Wenn Personalmangel die Praxis gefährdet: Eine Ärztin präsentiert den Ausweg

Dem medizinischen Sektor brechen die Fachkräfte weg – so auch in der Kieferorthopädie. Damit wird die grundlegende Bedienung des Praxisalltags zur Herausforderung und Praxisinhaber*innen sind gezwungen, Abstriche in der optimalen Versorgung ihrer Patient*innen zu machen.

In unserem Live-Webinar am Freitag, 4. November 2022 von 15.00 bis 15.45 Uhr, präsentieren wir verschiedene Maßnahmen auf dem Weg zum funktionierenden Praxisteam. Dr. Sarah Steck-Walter, Fachzahnärztin für Kieferorthopädie, berichtet von ihren persönlichen Erfahrungen der erfolgreichen Fachpersonalsuche.

Anmeldung Webinar



Der dent.apart Zahnkredit

VERTRAGSBINDUNG?

Nein danke!

AUSZAHLUNG
AUF DAS

Praxiskonto!

RÜCKBELASTUNG?

Komplett ohne!

GELD VOR
BEHANDLUNGSBEGINN?

yes!

scan mich!



Jetzt kostenfrei Starterpaket bestellen!



Tel.: 0231 - 586 886 - 0



www.dentapart.de



Einfach bessere Zähne.

dent.apart[®]

ZFA ab sofort gesucht!

Wir freuen uns über Dein Interesse an unserer Praxis und möchten Dir gerne ein paar Fragen stellen:

Welchen Berufsabschluss hast Du?

Gib deine Antwort ein.

Welche ist Deine Lieblingstätigkeit in der Behandlung?

Gib deine Antwort ein.


Warum möchtest Du unser Teammitglied werden?

Gib deine Antwort ein.

Wann könntest Du starten?

Gib deine Antwort ein.

Weiter



Du bist ZFA (m/w/d)? Du zauberst strahlende Patienten und l(i)ebst ein glückliches Lächeln? Dann komm in unser Team – als ZFA in einer der modernsten Praxen von Ludwigsburg!

Was wir bieten?

- ✔ Lebensqualität = innovativ Arbeiten, entspannte Freizeit > Echter Mehrwert durch Extra-Urlaubstage
- ✔ Lust auf den Kontoauszug = attraktivste Vergütung > Fairstes Gehalt plus ansprechendes Bonussystem
- ✔ Lachen = Spaß im 15-köpfigen Team > Herzliches Arbeitsklima mit bezahlten Fortbildungen

Was wir gerne hätten 🍷:

- ✔ Abgeschlossene Ausbildung als ZFA (m/w/d), gern mit KFO-Know-how, aber keine Grundvoraussetzung
- ✔ geimpfte Lächeln-Schenker, Organisations-Lenker
- ✔ Selbstständiges Arbeiten, gute Deutsch-Kenntnisse

Digital affin? Gut, wir sind es auch! Du wirst begeistert sein, denn in unserer „Praxis mit Zukunft“ sind wir bereits auf dem Weg! Lange, nervige Bewerbungsarie? Nope! Bei uns in nur 20 Sekunden. Nie war bewerben leichter. Wir melden uns – versprochen!

Abb. 2: Über die Formulare können Praxen neben Kontaktdaten oder Ausbildungsinformationen zusätzlich ihre wichtigsten Fragen an zukünftige Mitarbeitende platzieren. **Abb. 3:** Social-Media-Stellenanzeigen sollten mit kurzen und prägnanten Aussagen und starker, emotionaler Bildsprache das versprechen, was der Job auch tatsächlich bietet. (Quelle: Abb. 2 und 3 @ medondo)

Gruppe erweitern: sogenannte passiv Suchende. Das sind Fachkräfte mit einem regelten Job, die zwar nicht aktiv suchen und sich nicht auf Jobportalen umschaun, die aber auch nicht völlig zufrieden sind und sich gern weiterentwickeln möchten. Sie sind grundsätzlich bereit, in einen besseren Job zu wechseln, wenn dieser sich anbietet. Wenn sie sich bewerben, tun sie das nicht aufgrund äußerer Zwänge, sondern weil sie es wirklich wollen – das macht sie zu einer sehr interessanten Personengruppe (Abb. 1). In unserer Ludwigsburger Praxis haben erste Erfahrungen allerdings gezeigt, dass Social Recruiting nicht gleich Social Recruiting ist und es auch hier auf branchenspezifische Expertise ankommt. Erst die zielgruppenspezifische Ausrichtung

TIPP:

Social Recruiting mit branchenspezifischen Partnern durchführen, um keine unnötigen Kosten zu verursachen, sondern sinnvoll und Erfolg versprechend zu investieren. Bei der Wahl des richtigen Partners sollte man darauf achten, dass dieser sich mit der Umsetzung ebenso gut auskennt wie mit den Feinheiten der Personalsuche in der Zahnmedizin.

15 Bewerbungen innerhalb kürzester Zeit

Mithilfe der Expert*innen von medondo haben wir ein ansprechendes und vor allem authentisches Video mit persönlichen Botschaften an potenzielle Bewerber*innen er-

„Social Recruiting hat sich in unserer Praxis als sehr erfolgreiche Maßnahme erwiesen. Nicht nur für uns war die neue Bewerbungsform ohne reguläre Anschreiben, den ausführlichen Lebenslauf und Zeugnisse zunächst ungewohnt. Ein paar Bewerber*innen waren sogar selbst überrascht, als wir sie kontaktierten, und völlig begeistert, dass eine Bewerbung so einfach sein kann. Kurzum: Genau das Richtige für die jetzige Zeit.“

– Dr. Sarah Steck-Walter, Fachzahnärztin für Kieferorthopädie –

führte schließlich zum Erfolg. Der medondo recruiter hat uns geholfen, die Zielgruppe nicht nur zu verstehen, sondern diese auch gezielt über Plattformen wie Instagram oder Facebook anzusprechen – von der treffsicheren Selektion des Zielgruppenprofils über die Erstellung einer qualitativ hochwertigen, individuell gestalteten Anzeige bis hin zur Umsetzung des Quick-Lead-Bewerbungsformulars.

stellt, anstatt einfach nur Bilder unserer Praxis zu zeigen. Schon nach kürzester Zeit trudelten die ersten Bewerbungen ein. Der Strom hielt mehrere Wochen an, sodass uns am Ende 15 Bewerbungen erreichten. Darunter motivierte und fähige Leute, sogar mehrere kieferorthopädische Zahntechniker*innen, die besonders schwer zu finden sind. Mittlerweile haben wir einen ganzen Pool an geeigneten potenziellen Mitarbeitenden.

Social Recruiting: Einfacher Bewerbungsprozess sorgt für Begeisterung

Neben der zielgruppenspezifischen Ansprache besteht ein großer Vorteil des Social Recruitings in der Einfachheit des Bewerbungsprozesses. Im Vergleich zur klassischen Bewerbung mit Anschreiben, Lebenslauf & Co. sind die kurzen Quick-Lead-Formulare auf Social-Media-Plattformen schnell ausgefüllt. Neben Kontaktdaten oder Ausbildungsinformationen können Pra-

und authentisch präsentiert, gewinnt das Vertrauen neuer potenzieller Teammitglieder (Abb. 3). Die emotionale Ebene ist nicht zuletzt auch für die Mitarbeitenden, die bereits heute die Praxis am Laufen halten, extrem wichtig. Sie sind diejenigen, die sich, wie wir Praxisinhaber*innen auch, mit einem neuen Teammitglied gut verstehen müssen. Aufgrund einer vergangenen heftigen Erfahrung mit Diskrepanzen innerhalb des Teams sind wir auf dieses Thema besonders sensibilisiert und achten darauf, unsere

„Wir sind als Mitarbeitende von Anfang an im Boot und suchen die neuen Kolleg*innen zusammen mit den Doktoren aus. Der Teamgedanke spielt für uns die wichtigste Rolle, schließlich verbringen wir sehr viel Zeit miteinander.“

– Jennifer Müller, Qualitätsmanagementbeauftragte der Praxis Dres. Walter und Steck-Walter –

xen über die Formulare zusätzlich ihre wichtigsten Fragen an zukünftige Mitarbeitende platzieren, um die Eingänge frühestmöglich selektieren zu können. Für Bewerber*innen senkt dieser Prozess die Hürden enorm, für Praxisinhaber*innen zahlt das Social Recruiting zugleich auf eine moderne und digitale Außerdarstellung ein (Abb. 2).

Mitarbeitenden in die Bewerbungsphase miteinzubinden, anstatt ihnen neue Kolleg*innen einfach „vorzusetzen“. Bei uns entscheidet meistens das vorhandene Team selbst, ob jemand nach der Probezeit weiter dabei bleibt oder nicht.

Social Recruiting ist die Zukunft

Für die Zukunft unserer Praxis ist Social Recruiting die Rettung gewesen – gerade in den letzten zwei Jahren, als durch Umzüge, schulische Weiterentwicklung, Schwangerschaften und einjährige Elternzeit unseres Zahntechnikers fast zeitgleich fünf Fachkräfte nicht mehr mitarbeiten konnten. Wir hatten erstmalig seit 15 Jahren Selbstständigkeit existenzielle Bedenken, ob wir in dieser Form als kieferorthopädische Praxis weitermachen können. Durch die Social-Recruiting-Kampagne von medondo sind wir heute wieder gut aufgestellt und arbeiten mit einem starken, motivierten Team. Hier sehe ich die Zukunft der Fachpersonalsuche.

Social Recruiting – worauf kommt es an?

Grundlegende Voraussetzung für erfolgreiches Social Recruiting ist eine konsistente und qualitativ hochwertige digitale Präsenz. 75 Prozent der Bewerber*innen informieren sich vorab über den potenziellen Arbeitgeber. Neben Bewertungsplattformen wie etwa Kununu nutzen sie dafür am häufigsten Arbeitgeber-Websites sowie Social-Media-Kanäle, sagt eine Studie von Kanaleo.

Es führt also kein Weg daran vorbei, sowohl in einen sympathischen Social-Media-Auftritt als auch in eine professionelle Praxis-Website zu investieren, die ansprechend und zeitgemäß gestaltet ist. Hier bietet sich Gelegenheit, Werte und Besonderheiten der Praxis zu kommunizieren und Einblicke in den Alltag zu geben: Wer arbeitet hier? Wie sieht es hier aus? Welche Philosophie wird hier gelebt? Gibt es eine:n Feel-Good-Manager*in? Wer seine Praxis erfolgreich als Marke etabliert, spricht damit nicht nur Bewerber*innen an, sondern stärkt auch die emotionale Bindung seiner Mitarbeitenden. Ein wichtiges Stichwort heißt „Wohlfühlpraxis“. Diese Authentizität kann über die Social-Media-Stellenanzeigen transportiert werden. Praxisinhaber und Teammitglieder sollten die Werte der Praxis ausstrahlen. Am Ende sollte dort mit kurzen und prägnanten Aussagen und starker, emotionaler Bildsprache – beispielsweise einem Foto der neuen Arbeitskolleg*innen – das versprochen werden, was der Job auch tatsächlich bietet. Wer sich modern, persönlich

kontakt



Dr. Sarah Steck-Walter
 Fachzahnärztin für Kieferorthopädie
 MVZ Ihre Kieferorthopäden GmbH
 Im Bleyle Turm
 Wilhelm-Bleyle-Straße 7–9
 71636 Ludwigsburg
 praxis@walter-steck-walter.de
 https://walter-steck-walter.de
 Instagram: @ihrekieferorthopaeden

Zendura[®]

Clear Aligner & Retainer Material

Jetzt bei Straumann!

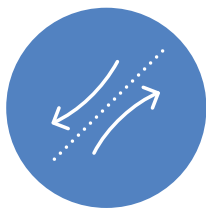


Starke **Rissbeständigkeit** durch spezielle Materialrezeptur mit hoher Widerstandsfähigkeit

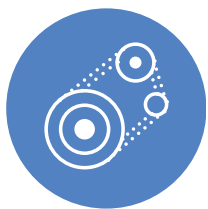


Hoher **Belastungswiderstand**, um Verformungen in jeder Behandlungsphase zu widerstehen

Zendura FLX: das fortschrittliche Multilayer-Material



Geringere Initialkraft für mehr Trage- und Patientenkomfort



Stärkere und konstante kieferorthopädische **Kraftübertragung**



Zendura[®]

- 125mm x .76mm Circle (SKU# 9156) for Ministar/Biostar/Drufomat
 - 120mm x .76mm Circle (SKU# 9163) for Erkoform/Drufomat
 - 125mm x .76mm Square (SKU# 9164) for Drufomat & other vacuum thermoformers
- * Sheet dimension SKU# is embossed on sealed edge of each sheet's foil bag.
- 20 sheets single packaged in moisture barrier foil pouch
 - Keep in dry / cool place
 - **Important:** Begin use within 15 minutes

Jetzt bestellen auf
straumanngroup.de/zendura

straumanngroup