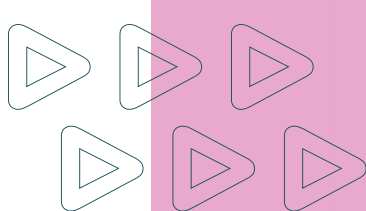


# Personalsuche



**Karriereseite**

**als perfektes**

**Recruitment-Tool**



Ein Beitrag von Joshua Glück und Justin Gillert

Digitallustration: © master1305 – stock.adobe.com

**ONLINE-PERSONALSUCHE** /// Haben Sie schon mal an eine eigene Karriereseite gedacht? Nein? Dann wird es Zeit. Denn anstatt freie Stellen inmitten zahlreicher Informationen auf der Praxiswebsite auszuschreiben, bietet eine Karriereseite die Möglichkeit, sich gezielt als Arbeitgeber zu präsentieren und besondere Jobcharakteristika und Benefits hervorzuheben. Recruiting-Spezialisten Justin Gillert und Joshua Glück erklären im Beitrag, was genau hinter einer Karriereseite steckt und wie sie aufgebaut sein sollte.

Immer mehr Zahnarztpraxen befinden sich aktuell auf der Suche nach qualifiziertem Personal – doch die Jobausschreibungen vieler Praxen gehen im Informationsdschungel von Praxiswebseiten unter. Um sicherzustellen, dass möglichst viele Menschen davon erfahren, dass die eigene Praxis nach qualifizierten Mitarbeitern sucht, sollte eine professionelle Karriereseite eingerichtet werden. Sie erhöht

im Idealfall nicht nur die Anzahl von Bewerbungen, sondern auch die Qualität der Rückmeldungen und damit das Matching beider Seiten – der suchenden Praxis und findenden Fachkraft.

#### **Alle wichtigen Informationen an einem Ort**

Mit einer eigens eingerichteten Karriereseite kann sich eine Praxis bestmöglich vorstellen: Potenzielle

Bewerber finden alle wichtigen Informationen ansprechend aufbereitet an einem Ort, der viel mehr Gestaltungsmöglichkeiten zulässt als nur ein kleiner Hinweis auf eine zu vergebende Stelle am Seitenrand. Außerdem verstärkt die Karriereseite die Wahrnehmung der Praxis als attraktiven Arbeitgeber. Denn potenzielle Bewerber erfahren hier, wie der mögliche Arbeitgeber tickt, wofür das Unternehmen steht und was genau die Praxis sucht. Eine gut aufgebaute Karriereseite gewährleistet darüber hinaus, dass sich der Bewerber wirklich angesprochen fühlt und auch aktiv dazu aufgefordert wird, sich zu bewerben. Je genauer sich eine Praxis hier zeigt und einladend agiert, desto erfolgreicher folgt dem Call-to-Action die erhoffte Reaktion. Letztlich ist eine Karriereseite eine Win-win-Situation für alle Parteien und ein effektiver und unkomplizierter Schritt bei Personalmangel oder der Suche nach passenderen Mitarbeitern.

## Was zählt bei einer Karriereseite:

### 1. Richtige Anordnung der Inhalte

Um Interessenten nicht unverzüglich wieder abzuschrecken, sollten Praxen darauf verzichten, ihre Stellenausschreibungen mit den Anforderungen zu beginnen. Stattdessen sollte der Schwerpunkt auf der Darstellung der Praxis und den Vorteilen für die Bewerber liegen. Wichtig ist hier, auf Floskeln wie „faire Vergütung“ oder „angenehmes Betriebsklima“ zu verzichten. Diese Standardformulierungen sind häufig nichtssagend, werden in der überwiegenden Zahl von Stellenausschreibungen verwendet und führen eher dazu, dass Bewerber ihr Interesse an weiteren Informationen verlieren.

Selbstverständlich gehören detaillierte Anforderungen an die Bewerber auf eine Karriereseite, sollten jedoch erst später aufgelistet werden, um den Einstieg in die Stellenbeschreibung für Interessenten ansprechender zu gestalten.

### 2. Platzierung der Karriereseite

Um Besucher der eigenen Webseite auf die Karriereseite aufmerksam zu machen, sollte sie gut sichtbar platziert sein. Deshalb sollte beim Aufruf der allgemeinen Praxiswebseite die Karriereseite in der Hauptnavigation problemlos zu finden sein – am besten mit nur einem Klick.

### 3. Eigene Mitarbeiter zu Wort kommen lassen

Um die Zielgruppe korrekt anzusprechen, sollte man die eigenen Mitarbeiter befragen, um in Erfahrung zu bringen, was ihnen in der Praxis besonders gut gefällt oder wie sie die Praxis nach außen hin zeigen würden. Sie sprechen schließlich nicht nur dieselbe Sprache, auch ihre Wünsche und Erwartungen werden sich stark ähneln. Daher sollte man das angestellte Personal zitieren und sie auch, wenn möglich, mit einem Foto auf der Karriereseite präsentieren. Stellt man diese Informationen als Video dar, kann man sogar noch bessere Ergebnisse erzielen.

### 4. Mobile Optimierung

Heutzutage gehen über 80 Prozent der Bewerbungen über das Smartphone ein – Tendenz steigend. Daher sollte zumindest die Karriereseite, im besten Fall die gesamte Webseite der Praxis, mobil optimiert werden, um die Nutzung möglichst angenehm zu gestalten.

### 5. Schnelle Bewerbung ermöglichen

Einer der wichtigsten Punkte ist es, die Hürden einer Bewerbung so niedrig wie möglich zu halten. Das bedeutet, Bewerbern muss es ermöglicht werden, sich jederzeit und von überall zu bewerben. Neben der mobilen Optimierung sollten Praxen, daher im ersten Schritt auf Dokumente wie Anschreiben und Lebenslauf verzichten – diese hat niemand spontan auf dem Smartphone und können nachgereicht werden.

### Eine gute Karriereseite ist die halbe Miete

Werden die aufgeführten Punkte berücksichtigt, muss man anschließend nur noch sicherstellen, dass auch die richtigen Kandidaten auf die Karriereseite kommen. Dafür sollte man bei jeglicher Art von Marketing, ob ausgehängte Plakate, Zeitungsannoncen oder Onlinemarketing, auf die eigene Karriereseite verweisen. Generiert man so ausreichend Traffic auf der Seite, dürfte das Thema Personalmangel kaum noch auf die eigene Praxis zutreffen.

ANZEIGE



**beratung | training | coaching**

Personal | Führungskräfte | Teamentwicklung  
Existenzgründung | Generationenwechsel | Praxisübernahme  
IT | Netzwerk | Datenschutz | Digitaler Workflow

beratungs-helden.de | support@beratungs-helden.de | Telefon: +49 174 - 499 54 49