

PERSONAL, TEIL 2

## So gelingt die Personalgewinnung: Vom Stellenprofil bis zur Personalsuche im Netz

von Mona Schöffler, Demografieberaterin, Berlin,  
[www.demografieberatung-bs.de](http://www.demografieberatung-bs.de)

Der Arbeitsmarkt entwickelt sich immer mehr von einem Angebots- zu einem Nachfragemarkt. Umso wichtiger ist es, sich als Apotheke die eigene Stärke als Arbeitgeber bewusst zu machen und die Personalgewinnung strategisch zu planen. Oft zeichnet sich eine Stellenbesetzung mittelfristig ab bzw. Sie kennen Ihre Fluktuationsrate und können abschätzen, wie viele Stellen Sie pro Jahr entsprechend neu besetzen müssen. Zeit genug also, sich Gedanken zu machen und grundlegende Voraussetzungen für die Personalgewinnung zu schaffen. |

### Pflicht: Stellen- und Anforderungsprofil

Wesentliche Aspekte für die Stellenausschreibung sind das Stellen- und Anforderungsprofil. Im ersten Schritt beschreiben Sie das Stellenprofil:

- Wie lautet die Bezeichnung der Stelle?
- Was ist das Ziel der Stelle bzw. was ist das Ergebnis der Arbeit des Stelleninhabers?
- Was sind die wesentlichen vier bis sieben Hauptaufgaben des Stelleninhabers?

Das Anforderungsprofil basiert auf dem Stellenprofil und gibt Antwort auf die Fragen:

- Welche Ausbildungen sollte der Bewerber erfolgreich absolviert haben?
- Welche Berufserfahrung sollte er vorweisen können?
- Welche fachlichen Kompetenzen benötigt er?
- Welche persönlichen und sozialen Kompetenzen sollte er mitbringen?

### Die Kür: Arbeitgeberleistungen und Attraktivität

Für die externe Ausschreibung sind neben den stellenbezogenen Anforderungen noch zwei weitere Fragestellungen wichtig:

- Welche materielle und immaterielle Entlohnung (Gehalt, Urlaub, Verantwortung, Weiterbildung) können und wollen Sie anbieten?
- Was unterscheidet Ihre Apotheke als Arbeitgeber von anderen? Oder: Warum ist es erstrebenswert, bei Ihnen zu arbeiten?

Gerade diese beiden Fragen betreffen grundlegende Kriterien der Personalgewinnung. Potenzielle Bewerber erwarten darauf eine Antwort – und das am besten in der Ausschreibung, sonst erfolgt der nächste Schritt erst gar nicht.



Inhalte des  
Stellenprofils

Inhalte des  
Anforderungsprofils

Grundlegende  
Fragen der  
Bewerber

Aufzählung leichter  
lesbar als Fließtext

## Struktur einer Stellenausschreibung

Bringen Sie die Informationen in eine Struktur: ob Fließtext oder mit Aufzählungspunkten bleibt Ihrem persönlichen Geschmack überlassen. Meistens ist ein Fließtext jedoch schlechter zu lesen. Empfehlenswert ist folgende Struktur einer Stellenausschreibung:

- Bezeichnung der offenen Position
- Informationen zur Apotheke
- Aufgaben des neuen Mitarbeiters
- Voraussetzungen für die Stelle
- Anreize (Gehalt, Zusatzleistungen, Weiterbildungsmöglichkeiten, Unternehmenskultur)
- Ausführliche Kontaktdaten (mindestens Telefon, E-Mail und Ansprechpartner)

Machen Sie den  
Praxistest!

**PRAXISHINWEIS** | Wenn Ihre Ausschreibung fertig ist, lassen Sie sie abschließend von anderen Personen kritisch prüfen. So können Sie testen, ob Ihre Ausschreibung so ankommt, wie Sie sich das vorstellen, und dem potenziellen Bewerber die Attraktivität Ihrer offenen Stelle auch wirklich vermittelt.

## In welchen Medien soll gesucht werden?

Nachdem die Stellenausschreibung alle Informationen enthält, legen Sie fest, welchen Suchweg Sie nehmen: interne Suche, über branchenspezifische oder allgemeine Internet-Jobbörsen, Ausschreibungen in Tageszeitungen, Aushang in der eigenen Apotheke usw.

Reichweite über  
mehrere Suchwege  
erhöhen

**PRAXISHINWEIS** | Wenn Sie in der Vergangenheit schon Schwierigkeiten hatten, Stellen zu besetzen, nutzen Sie mehrere Suchwege auf einmal. Das erhöht die Reichweite beträchtlich.

## Stellenausschreibung auf der Homepage als Visitenkarte nutzen

Gerade beim Online-Marketing und wenn Sie jüngere, internetaffine Mitarbeiter gewinnen möchten, sollten Sie folgende Anforderungen beachten:

Ist die Stellen-  
ausschreibung aktuell und  
aussagekräftig?

- Ist die Stellenausschreibung leicht zu finden? – Am besten ist ein eigener Button/Reiter auf der Startseite.
- Ist die Stellenausschreibung aktuell und aussagekräftig? – Ein bloßer Hinweis, dass Sie Apotheker suchen, reicht nicht aus.
- Finden sich Informationen zur Arbeitgeberattraktivität auf der Homepage? – Stellen Sie Ihre Arbeitgeberleistungen und Unternehmenswerte dar.
- Kann man sich auf alle Stellenausschreibungen auch online bewerben? – Machen Sie es Bewerbern so einfach wie möglich, Kontakt aufzunehmen.
- Sind Testimonials (Bilder und Texte von Mitarbeitern) vorhanden? – Originalzitate erhöhen die Glaubwürdigkeit Ihrer Aussagen zur Arbeitgeberattraktivität.

## Kostenfreie Online-Suchportale nutzen

Eine weitere Möglichkeit, die Auffindbarkeit Ihres Stellenangebots zu steigern, ist die Veröffentlichung in Online-Stellenbörsen. Neben den branchenbezogenen Datenbanken wie die der Apothekerkammern gibt es branchenübergreifende kostenpflichtige und kostenlose Angebote.

**PRAXISHINWEIS** | Die Jobbörse der Arbeitsagentur hat eine hohe Reichweite im deutschsprachigen Internet, ist kostenfrei und bietet vielfältige Optionen bei der Eingabe der stellenbezogenen Daten. Ein weiterer Vorteil dieser Stellenbörse ist die Möglichkeit, dass die Anzeige ohne weitere Kosten in Partnerportalen der Bundesagentur veröffentlicht wird, beispielsweise auf „meinestadt.de“.

Jobbörse der  
Arbeitsagentur mit  
hoher Reichweite

## Facebook: zeitintensiv

Mit einer eigenen Seite in einem sozialen Netzwerk können Sie von Millionen Menschen im deutschsprachigen Raum gefunden werden – sowohl von Kunden als auch von potenziellen Bewerbern. Anhand von Weiterempfehlungen bzw. „finde ich gut“-Bewertungen können Sie auch hier ein bestimmtes Unternehmensimage erhalten. Voraussetzung für eine eigene Seite auf Facebook ist jedoch die entsprechende Zeit, diese zu pflegen. Nach der Einrichtung des Profils müssen Sie mit ca. zwei Stunden pro Woche rechnen, um regelmäßig aktuelle Beiträge einzustellen und damit die Seite lebendig sowie attraktiv zu gestalten.

## Förderprogramme unterstützen die Startphase

Wenn Sie die Personalgewinnung und Ihre Positionierung als Arbeitgeber systematisch bearbeiten möchten, gibt es Förderprogramme, die eine externe Beratung unterstützen:

- Das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle unterstützt Personalmarketingaktivitäten ([www.bafa.de](http://www.bafa.de)).
- Mit dem Förderprogramm unternehmensWert:Mensch können Sie Maßnahmen für eine moderne Personalentwicklung fachlich begleiten lassen ([www.unternehmens-wert-mensch.de](http://www.unternehmens-wert-mensch.de)).

Förderung einer  
externen Beratung

### WEITERFÜHRENDE HINWEISE

- „So gelingt die Personalgewinnung: Steigern Sie Ihre Attraktivität als Arbeitgeber“ in AH 09/2016, Seite 7
- Weitere Informationen zum Förderprogramm unternehmensWert:Mensch: „8.000 Euro Zuschuss für Personalpolitik“ in AH 06/2016, Seite 19
- „Fachpersonal gewinnen und binden: So machen Sie Ihre Apotheke demografie-fit“ in AH 08/2015, Seite 3



ARCHIV  
Weitere lesenswerte  
Beiträge im Archiv!