

PERSONALGEWINNUNG

Job-Ghosting: Mit diesen fünf Tipps halten Sie Bewerber im Prozess

Gerade Physiopraxen sind vom Fachkräftemangel besonders betroffen. Da ist es besonders ärgerlich, wenn Sie einen vielversprechenden Bewerber gefunden haben und sich dieser nach dem ersten Gespräch nicht mehr meldet. Recruiting-Profi Dennis Dominguez (dennisdominguez.de) gibt fünf Tipps, wie Sie den Kontakt zu Bewerbern halten.

1. Reagieren Sie zeitnah!

Anders als früher können sich Bewerber ihren Job heute aussuchen. Reagieren Sie daher schnell und nehmen Sie direkt mit dem Bewerber Kontakt auf, sobald die Bewerbungsunterlagen vorliegen. Andernfalls wird sich die potenzielle Kandidatin oder der potenzielle Kandidat rasch umentscheiden.

2. Führen Sie ein offenes Erstgespräch per Telefon!

Finden Sie in einem ersten Telefonat heraus, ob der Bewerber in Ihr Team passt. Passen die Vorstellungen des Bewerbers zum Praxiskonzept? Wie ist Ihr persönlicher Eindruck vom Bewerber (und umgekehrt)? Beide Seiten sollten die Gelegenheit haben, sich schon im Erstgespräch ein Bild davon zu machen, ob eine Zusammenarbeit infrage kommt.

3. Vereinbaren Sie einen Probetag!

Bei einem Probetag soll der Bewerber das Team und die Praxis kennenlernen. Stellen Sie dem Bewerber dazu einen Mitarbeiter zur Seite, der ihm die verschiedenen Tätigkeiten Ihrer Praxis zeigt, ihn den Kollegen und Patienten vorstellt und ggf. einzelne Behandlungsschritte selbst durchführen lässt (fachliche Qualifikation vorausgesetzt!). So können sich alle Beteiligten ein gutes Bild verschaffen.

4. Unterbreiten Sie dem Bewerber ein konkretes Angebot!

Wenn der Probetag gut gelaufen und der Bewerber an der Zusammenarbeit interessiert ist, unterbreiten Sie ein konkretes Jobangebot. Handeln Sie die Konditionen gemeinsam mit dem Bewerber aus: Welche Bedürfnisse hat er, was können Sie ihm bieten? Fragen Sie ruhig nach und reagieren Sie flexibel auf die Wünsche. Dabei lernen Sie sich auch gleich besser kennen.

5. Gewähren Sie Einblicke in Ihre Praxis!

Zeigen Sie dem Bewerber klare Perspektiven für seine Einarbeitung auf. Bieten Sie ein strukturiertes Einarbeitungsverfahren an. Hat sich der Bewerber für Sie entschieden, stellen Sie ihm als neuem Mitarbeiter einen festen Ansprechpartner für offene Fragen zur Seite. So schaffen Sie die besten Voraussetzungen für ein langfristiges und erfolgreiches Arbeitsverhältnis.

WEITERFÜHRENDER HINWEIS

- Lesen Sie zum Thema Personalakquise auch das PP-Themenspezial „Personalpolitik in Zeiten des Fachkräftemangels“ (PP 02/2023, Seite 14).

Kandidat könnte sich umentscheiden

Gewinnen Sie einen ersten Eindruck!

Team und Praxis kennenlernen

Handeln Sie Konditionen gemeinsam aus!

Onboarding: fester Ansprechpartner sinnvoll



SIEHE AUCH
Themenspezial
auf Seite 14