

## Viel Luft nach oben im Online Recruiting von Krankenhäusern und Kliniken

2. Staffel zur Online Recruiting Praxis 2015 –Karriereseiten & Co. in der Gesundheitsbranche

Ihr Ansprechpartner:  
Dr. Ruth Böck  
Geschäftsführung  
Presse & Kommunikation

Telefon 0221 / 7166767-50  
E-Mail: presse@upo.de

10.06.2015

**Die Gesundheitsbranche beklagt, dass Fachkräfte fehlen – Pflegepersonal wie Ärzte. Umso wichtiger ist es, dass Krankenhäuser und Kliniken nicht passiv auf Kandidaten warten. Vielmehr gilt es aktiv etwas dafür tun, sich als Arbeitgeber am Arbeitsmarkt zu präsentieren und zu überzeugen. In der heutigen Zeit spielt das Internet dabei eine zunehmend große Rolle. Die Studie zur Online Recruiting Praxis 2015 (#OReP15) gibt aktuelle Einblicke, wie es um den Online-Auftritt von Krankenhäusern und Kliniken in Deutschland bestellt ist.**

Der durchschnittliche Bewertungsindex der Online-Recruiting Praxis liegt bei 36,56 auf einer Skala von 0 bis 100 Punkten. Zum Vergleich: der Bewertungsindex im Mittelstand – auch einem Engpassbereich – liegt bei 47,51. Das gibt schon einen ersten Hinweis auf den Status quo der Online Recruiting Praxis deutscher Krankenhäuser und Kliniken. Jetzt liegt die Teil-Auswertung zu den Karriereseiten der untersuchten Häuser vor und gibt Einblicke in Details.

### Hauptdiagnose zu Karriereseiten: Mangel an Information

Bewerber erwarten nicht nur Joblisten mit Informationen zu offenen Stellen, sondern auch Informationen und Einblicke zum Arbeitgeber. Genau daran hapert es aber bei vielen Krankenhaus-Karriereseiten:

- Nur 17,5% der Häuser informieren transparent und umfassend über wichtige Eckdaten als Arbeitgeber wie z.B. Größe, Einrichtungen/Fachbereiche, Standorte, Werte/Corporate Social Responsibility. Das Gros gibt allenfalls einzelne Informationen.
- 72% der Häuser informieren nicht oder kaum über Arbeitsbedingungen; auch Informationen zur Bewerbung und zum Bewerbungsprozess sind Mangelware. Bei 92% der Einrichtungen werden emotionale Einblicke vermisst.
- Es gibt kaum Häuser, die Informationen differenziert für verschiedene Bewerbergruppen aufbereiten (2%).

## **Nebendiagnosen zu Benutzerfreundlichkeit und Interaktion**

Auch was die Lesbarkeit der Seiten angeht, gäbe es viel zu tun: zu kleine Schriften, zu viel Fließtext ohne strukturierende Elemente, kaum Visualisierung – so kann man zusammenfassen. Ein weiteres Manko besteht noch in der mobilen Benutzbarkeit der Karriereseiten: nur knapp ein Fünftel besteht den Mobile friendly-Check. Als Pluspunkt wird aber deutlich: Die gemachten Aussagen sind überwiegend konkret und wenig floskelhaft.

Und last but not least zeigen auch die Ergebnisse zu den Interaktionsangeboten, dass die Vernetzung zu anderen Arbeitsgeberauftritten z.B. in Social Media Netzwerke ebenso ausbaufähig ist wie die Offenheit für persönliche Kontakte seitens der Bewerber. Denn noch recht oft werden keine oder nur Abteilungen als Ansprechpartner auf den Karriereseiten angegeben.

## **Zum Untersuchungsdesign**

Untersucht wurden im Mai 2015 die Karriereseiten, Online-Stellenanzeigen sowie die Präsenz in Arbeitgeberbewertungsplattformen und einschlägigen Social Media Netzwerkwerken von insgesamt 63 Krankenhäusern unterschiedlicher Größen deutschlandweit. Die Untersuchung ist Teil einer breit angelegten Studie zur Online Recruiting Praxis 2015 in verschiedenen Engpassbereichen des Arbeitsmarktes. Durchgeführt wird die Studie von den Recruiting-Experten von upo – Bausteine für Rekrutierungserfolg in Kooperation mit dem Fachportal Rekrutierungserfolg.de. In Kürze werden die Ergebnisse zu den anderen Untersuchungsbereichen veröffentlicht. Alle Ergebnisse werden – wie bereits die Ergebnisse der 1. Staffel zur Online Recruiting Praxis im Mittelstand – als Faktenpapiere zum Download bereitgestellt unter [www.recruiting-check.de/orep15](http://www.recruiting-check.de/orep15).

„Bis zum Jahresende sind mindestens drei weitere Staffeln in anderen Engpassbranchen geplant. Wir können schon jetzt Parallelitäten, aber auch deutliche Unterschiede in den Ergebnissen der beiden ersten Staffeln erkennen und sind gespannt darauf, wie es in anderen Engpassbranchen aussieht“, so Dr. Ruth Böck, Inhaberin von upo – Bausteine für Rekrutierungserfolg.

## Weitere Informationen über upo - Bausteine für Rekrutierungserfolg

upo – Bausteine für Rekrutierungserfolg unterstützt seit 1998 Unternehmen darin, professionelles Recruiting zu realisieren und erlebbar zu machen – für Personalentscheider wie für Kandidaten. Dazu bieten die „Recruiting-Qualitäten“ von upo verschiedene Bausteine für mehr Rekrutierungserfolg an. Weitere Informationen über upo unter [www.upo.de](http://www.upo.de). Die Köpfe von upo sind auch die Gründer und Macher des Fachportals [www.Rekrutierungserfolg.de](http://www.Rekrutierungserfolg.de) und schreiben den [Blog rekrutierungserfolg.de](http://Blog.rekrutierungserfolg.de).