

# Wie ist Ihr Branding?

Um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben, sind moderne Recruiting-Strategien und eine starke Arbeitgebermarke entscheidend. Eine optimierte Karriereseite und digitale Sichtbarkeit erhöhen die Chancen auf qualifizierte Bewerbungen.

Text: Giovanni Bruno und Dr. Thomas Hilse



Foto: Maruff/AdobeStock

Im Ringen um die Auflösung des Reformstaus in der Pflege und um die richtigen Strategien für eine zukunftsfeste Finanzierung wird immer deutlicher, dass sich mittelfristig an der zentralen Herausforderung des Personalmangels in den Einrichtungen kaum etwas ändern wird. Umso wichtiger ist es für Leistungserbringer, sich als Arbeitgeber gut aufzustellen, attraktiv und modern

zu sein, die digitalen und technischen Möglichkeiten zu nutzen sowie die begrenzten Mittel für das Recruiting effizient einzusetzen.

## Handlungsbedarf bei der Arbeitgeberdarstellung

Die Analyse der Homepages von Pflegeunternehmen zeigt, dass sich die meisten Leistungserbringer mit ihrem Auftritt

im Web intensiver auseinandersetzen und auch ihrer Funktion als Arbeitgeber zwischenzeitlich eine etwas höhere Aufmerksamkeit schenken. Allerdings zeigt die eingehendere Betrachtung, dass die Beschreibung als attraktiver und moderner Arbeitgeber häufig eine geringere Beachtung erfährt. Die eher nüchterne Platzierung von mitunter zahlreichen Stellenanzeigen steht eindeutig im Vordergrund.

Für eine klare Positionierung im Wettbewerb ist allerdings der Aufbau einer tragfähigen Arbeitgebermarke (Employer Brand) unerlässlich. Eine Employer Brand versteht sich als glaubwürdiges Werteverprechen als Arbeitgeber. Sie beinhaltet die wesentlichen gemeinsamen Werte im täglichen Miteinander und wird über Kernbotschaften konkretisiert. Beide wirken nach innen in Richtung der vorhandenen Mitarbeitenden wie auch nach außen auf potentielle Fach- oder Führungskräfte, Auszubildende oder Quereinsteiger. Umso wichtiger ist es also, die Arbeitgebermarke auf Basis einer fundierten und strukturierten Vorgehensweise aus dem Unternehmen heraus zu entwickeln.

### Modernes Personalmanagement: Schlüssel zum Erfolg

Pflegeunternehmen kommen aufgrund der hohen Bedeutung des Faktors „Personal“ zukünftig kaum ohne ein zeitgemäßes Personalmanagement aus. In einem Dreiklang sind in Bezug auf das Employer Branding die Themen Personalbindung, Personalentwicklung und Personalfindung ganzheitlich zu betrachten und zu bearbeiten.

- **Personalbindung** bedeutet in erster Linie ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von einer ausreichenden Dienstplansicherheit gekennzeichnet und von einem wertschätzenden Umgang geprägt ist. Angemessene Benefits und Arbeitgeberleistungen runden das Angebot ab.
- Karrierepfade und vielfältige Aus-/Fortbildungsangebote sowie das Erkennen und Fördern von Mitarbeitenden mit Potenzial prägen eine erfolgreiche **Personalentwicklung**. Bewerber wollen erkennen, welche Perspektiven sich für sie eröffnen.
- Zur **Personalfindung** gehört das zielgruppengerechte Ausspielen der Kernbotschaften als Arbeitgeber über alle Kanäle - analog wie digital. Hier ist eine ausgewogene Recruiting-Strategie erforderlich.

Modernes Recruiting setzt nicht nur auf digitale Kanäle, nutzt aber die vorhandenen Potenziale konsequent aus. Regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen geben Aufschluss darüber, wie die Umsetzung des Personalmanagements und des Recruitings im Unternehmen wahrgenommen wird, ob der Arbeitgeber als attraktiv wahrgenommen wird und inwieweit eine Empfehlung des eigenen Unternehmens als Arbeitgeber erfolgt. Zeitgemäße Systeme, wie bspw. der Ansatz [www.reputation4care.de](http://www.reputation4care.de) bilden den gesamten Befragungsprozess digital, datenschutzkonform und ressourcenschonend ab.

## Mehr zum Thema

- 01** Erleben Sie Giovanni Bruno und Dr. Thomas Hilse auf dem ALTENPFLEGE Kongress 2025  
[www.vinc.li/messekongress](http://www.vinc.li/messekongress)
- 02** Mit der Arbeitgeber-Markenwerkstatt von HILSE:KONZEPT den gesamten Prozess des Employer Branding abbilden  
[www.hilsekonzept.com](http://www.hilsekonzept.com)
- 03** Praxiserprobtes Vorgehensmodell als Grafik unter  
[www.haeusliche-pflege.net/downloads-heft/](http://www.haeusliche-pflege.net/downloads-heft/)

### Digitale Strategien und Tools im modernen Recruiting

Im modernen Recruiting spielt die Digitalisierung eine zentrale Rolle. Unternehmen, die ihre Prozesse nicht entsprechend ausrichten, verlieren schnell an Wettbewerbsfähigkeit. Zielführend ist daher eine Bestandsaufnahme der aktuellen digitalen Maßnahmen und die Identifikation von Optimierungspotenzialen. Ziel muss es sein, die Recruiting-Strategien an die Anforderungen des digitalen Zeitalters anzupassen.

#### Status quo: Wo steht das Unternehmen aktuell?

Bevor strategische Entscheidungen getroffen werden können, muss der Status quo des Unternehmens klar bestimmt werden. Es ist zu analysieren, welche digitalen Tools und Kanäle bereits genutzt werden und wie diese ineinandergreifen. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf den sozialen Medien: Verfügt das Unternehmen über aktive Kanäle auf Plattformen wie LinkedIn, Instagram oder TikTok? Werden Werbekonten effizient eingesetzt, um Zielgruppen mit passgenauen Kampagnen zu erreichen?

Ebenso wichtig ist die Sichtbarkeit in Suchmaschinen. Wie präsent ist das Unternehmen bei Google? Gerade im Bereich des Recruitings kann Google for Jobs ein entscheidender Faktor sein, um Stellenanzeigen für potenzielle Bewerber sichtbar zu machen. Es ist nachzuverfolgen, wie die Position des Unternehmens in den Suchergebnissen verbessert werden kann – von der technischen Optimierung der Webseite bis zur strategischen Platzierung relevanter Keywords.

#### Karriereseiten: Herzstück des digitalen Recruitings

Eine gut gestaltete Karriereseite ist der Dreh- und Angelpunkt erfolgreicher Recruiting-Maßnahmen. Hier laufen alle Fäden zusammen: Stellenanzeigen, Arbeitgebermarke, Arbeitgeberleistungen und der Bewerbungsprozess. Doch wie gut ist die bestehende Karriereseite des Unternehmens wirklich? Es gibt vielfältige Methoden, um die Karriereseite sowohl inhaltlich als auch technisch zu optimieren. Von einer benutzerfreundlichen Navigation über ansprechende Inhalte bis hin zur Ladegeschwindigkeit und Mobile-Friendliness – jedes Detail zählt. Außerdem ist zu beleuchten, wie Unternehmen mit gezielten Maßnahmen die Google for Jobs-Sichtbarkeit erhöhen können. Denn eine technisch einwand-

### Methodik Employer Branding und erfolgreiches Recruiting

1. Vereinbarung eines Auftaktworkshops zum Status quo
2. Durchführung einer Mitarbeitendenbefragung zur Ermittlung der Attraktivität als Arbeitgeber
3. Umsetzung der Arbeitgebermarkenwerkstatt
4. Erarbeitung einer Digitalstrategie
5. Technische Umsetzung, Tracking und Erfolgskontrollen

- freie Karriereseite sorgt nicht nur für eine bessere Auffindbarkeit, sondern auch für eine höhere Conversion-Rate: aus Besuchern werden Bewerber.

Eine Integration von Bewerbermanagementsystemen, um den Bewerbungsprozess effizienter zu gestalten und die Stellenanzeigen auszuspielen, kann sehr hilfreich sein. Diese Systeme ermöglichen nicht nur eine strukturierte Verwaltung von Bewerbungen, sondern bieten auch Funktionen zur Analyse und Optimierung der Prozesse. Ziel ist es, eine nahtlose Verbindung zwischen digitaler Sichtbarkeit, ansprechender Karriereseite und effizientem Bewerbungsmanagement herzustellen.

#### Datenbasiert zum Erfolg

Erfolg im Recruiting ist kein Zufall - er basiert auf messbaren Daten und einer kontinuierlichen Optimierung. Die Erfolgskontrolle von Recruiting-Maßnahmen ist ein wesentlicher Effizienz-Treiber. Mithilfe moderner Tracking-Tools und Analyseverfahren kann die Wirksamkeit von Strategien überprüft und nachhaltig verbessert werden.

Eine zentrale Frage im Recruiting lautet: Wie gut ist das Unternehmen für potenzielle Bewerber sichtbar? Um das zu beantworten, kommen Tracking-Tools zum Einsatz, die wertvolle Einblicke liefern. Diese Tools ermöglichen es, die Performance von Maßnahmen wie Google for Jobs, Social-Media-Kampagnen oder SEO-Optimierungen zu messen. Sichtbarkeitsanalysen spielen dabei eine entscheidende Rolle. Sie zeigen auf, wie gut die Stellenanzeigen und die Karriereseite in Suchmaschinen gefunden werden. Mit diesen Daten können Unternehmen nicht nur feststellen, ob ihre Maßnahmen greifen, sondern auch gezielt Schwachstellen identifizieren. Das Ergebnis ist eine datenbasierte Grundlage für strategische Entscheidungen.

#### Dashboards: Alles Wichtige auf einen Blick

Eine wesentliche Vereinfachung stellt die Arbeit mit Dashboards dar. Diese Tools fassen die wichtigsten Kennzahlen übersichtlich zusammen und bieten eine zentrale Anlaufstel-

le für die Erfolgskontrolle. Zu den typischen Daten, die in Dashboards visualisiert werden, gehören unter anderem:

- **Bewerbungseingänge:** Wie viele Bewerbungen wurden in einem bestimmten Zeitraum generiert?
- **Performance der Kanäle:** Welche Plattformen und Kampagnen haben die besten Ergebnisse erzielt?
- **Suchbegriffe:** Über welche Keywords wurde die Karriereseite besonders häufig gefunden?
- **Maßnahmen-Analyse:** Welche Optimierungen oder Aktionen haben messbare Verbesserungen bewirkt?

Durch diese gebündelte Darstellung können Unternehmen schnell und effizient erkennen, was funktioniert, und was nicht.

#### Lückenloser Überblick für nachhaltige Optimierung

Eine erfolgreiche Recruiting-Strategie endet nicht bei der Durchführung von Maßnahmen. Entscheidend ist die fortlaufende Überprüfung und Anpassung der Strategie. Nur so lässt sich der gesamte Recruitingprozess effizient und zielgerichtet gestalten. Es gibt verschiedene Methoden, wie Unternehmen auf Basis der erhobenen Daten gezielt nachjustieren können. Von der Anpassung von Anzeigen bis hin zur Optimierung der Karriereseite – jede Verbesserung wird durch klar messbare Ergebnisse belegt. Dashboards und Tracking-Tools sollten optimal eingesetzt werden, um den Erfolg der Maßnahmen kontinuierlich zu steigern. Denn Recruiting ist kein statischer Prozess, sondern ein dynamisches Zusammenspiel aus Sichtbarkeit, Effizienz und Zielerreichung. Mit den beschriebenen Techniken sind Unternehmen bestens gerüstet, ihre Recruiting-Strategien auf ein neues Level zu heben. ◀



Foto: fokus.digital GmbH

#### Giovanni Bruno

Geschäftsführender Gesellschafter fokus digital GmbH  
[www.fokus-d.de](http://www.fokus-d.de)



Foto: HILSE:KONZEPT

#### Dr. Thomas Hilse

Inhaber HILSE:KONZEPT Management- und Kommunikationsberatung  
[www.hilsekonzept.com](http://www.hilsekonzept.com)