

Personalsuche in der Fußpflege



Wie ein Sechser im Lotto

Allein durch die demoskopische Entwicklung mit einer Zunahme der älteren Bevölkerung steigt der Bedarf an professioneller Fußpflege. Gleichzeitig klagt die Branche darüber, dass es immer weniger Nachwuchs gibt, obwohl zahlreiche Fußpflegepraxen in naher Zukunft zur Übergabe an jüngere Generationen anstehen. Der War of Talent, also der Kampf um die besten Talente ist daher in der Fußpflegeprofession angekommen. Praxen, die Mitarbeiter oder Nachfolger suchen, haben es immer schwerer. Das Angebot an Arbeitskräften wird kleiner, doch die Anforderungen nehmen zu. Eine Kombination, die den Wettbewerb um die besten Köpfe verschärft. Die oder Den Richtigen zu finden, gleicht mehr und mehr einem Sechser im Lotto. Daher braucht es etwas Geschick und Flexibilität. Bei der Suche nach geeigneten Kandidaten hilft eine Auswahl an Tricks und Tipps, die FUSSPFLEGE AKTUELL für Sie zusammengestellt hat.

Tipp 1: Die Marke kommunizieren

Vielen ist das gar nicht bewusst: Sie und Ihre Fußpflegepraxis sind eine Marke. Dies wirkt sich unmittelbar auf die Suche nach neuen Mitarbeiter oder einen Nachfolger aus. Wenn ein Außenstehender einen potentiellen Arbeitsplatz sucht, schaut er meist darauf, wie ein in Frage kommendes Unternehmen aufgestellt ist, welchen Ruf es hat und sogar wie die Praxis aussieht. Zu diesem sogenannten Employer Branding zählt unter anderen also auch eine moderne Einrichtung, gute Schaufensterdekorationen, und selbst die dokumentierte Hygienekette.

Tipp 2: Walk like you Talk

Bleiben Sie authentisch und agieren Sie immer so, wie Sie es sagen und vor allem meinen. Diese Glaubwürdigkeit gehört ebenfalls unmittelbar zum genannten Employer Branding und kann gegebenenfalls von Bewerbern um einen Arbeitsplatz oder von einem potentiellen Nachfolger überprüft werden, etwa in sozialen Netzwerken oder bei Ihren Mitarbeitern.

Tipp 3: Exakte Beschreibung der Vakanz

Eine exakte Stellen- und Tätigkeitsbeschreibung erhöht die Chancen, den richtigen Kandidaten zu finden und Enttäuschungen im Vorstellungsgespräch zu vermeiden. Listen Sie daher sämtliche Tätigkeiten und Anforderungen auf. Gewichten Sie die Anforderungen in „wünschenswert“ und „zwingend“, um das Profil der Bewerber genauer einordnen zu können.

Tipp 4: Viele Wege führen nach Rom

Bewerber suchen in bis zu 22 verschiedenen Medien nach einem Job. Streuen Sie Ihr Gesuch daher über mehrere Kanäle, zum Beispiel Anzeigen in Fachmedien und Internetportalen. Binden Sie bei der Suche Ihre Mitarbeiter als Multiplikatoren ein.

Tipp 5: Das Heft in die Hand nehmen

Die aktive Ansprache von Kandidaten gehört heute zur Klaviatur in der Personalsuche. Auch für eine Unternehmensnachfolge eignet sich das proaktive Vorgehen gut. Foren, Messen oder andere Netzwerktreffen lassen

sich dafür gut nutzen. Mailings sollten eher zaghaft genutzt werden, damit die Botschaft nicht ungewollt im Spam landet.

Tipp 6: Gute Vorbereitung

Bei einer geplanten Betriebsübergabe empfiehlt sich eine Planung von langer Hand. Bereiten Sie dies gut vor. Der potentielle Übernahmekandidat sollte ein, zwei, besser drei Jahre parallel mit Ihnen in der Praxis arbeiten und mehr und mehr die Prozesse übernehmen sowie die Kunden persönlich kennenlernen.

Tipp 7: Sichern Sie sich ab

Ein Bewerbungsverfahren ist keine Einbahnstraße, auch wenn im Moment ein Bewerbermarkt herrscht. 100prozentige Sicherheit gibt es zwar nie, aber ein wenig „durchleuchten“ können Sie ihren potentiellen Kandidaten schon. Profile auf „xing“, „LinkedIn“ oder in anderen Netzwerken liefern hierfür oft nützliche Informationen oder wichtige Hinweise.