



## Checkliste „Digitale Recruiting-Tools“

© [www.recruiting2go.de](http://www.recruiting2go.de)

Neue digitale Recruiting-Tools schießen wie die Pilze aus dem Boden – von der Mitarbeiterempfehlungs-Software, über die App für Videostellenanzeigen bis hin zum so genannten Chat-Bot für die automatisierte Kommunikation mit Bewerber\*innen. Für Personaler aus Sozial- und Pflegeeinrichtungen tun sich viele Fragen auf: Muss man diese Werkzeuge alle nutzen? Welche passen am besten zu uns? Wie behalte ich den Überblick? Diese Checkliste unterstützt Sie bei der Auswahl und Implementierung neuer Recruiting-Tools.

Wie bekomme ich mit, welche neuen Recruiting- Werkzeuge es auf dem Markt gibt?

- HR-Fachzeitschriften
- HR-Events (Messen, Kongresse)
- [HR-Blogs](#)
- Personaler-Netzwerke
- Branchenverbände
- Agenturen und Unternehmensberatungen mit Schwerpunkt HR
- Analyse der Recruiting-Strategie der Konkurrenz

## Wie wähle ich die für meinen Träger passenden digitalen Recruiting-Tools aus?

- Machen Sie sich mit den verschiedenen Arten von Recruiting-Tools vertraut und definieren Sie, was Sie genau suchen (z.B. Karrierenetze, Social Recruiting-Tools, Bewerbermanagement-Systeme, Recruiting-Funktionen von sozialen Netzwerken, Video-Recruiting-Tools, Talent-Suchmaschinen, etc.)
- Erstellen Sie eine Matrix mit den gewünschten Funktionen (z.B. Distribution von Stellenanzeigen in sozialen Netzwerken, Bewerber-Chat, Schnittstelle zum Bewerbermanagement-System, etc.) und vergleichen Sie in der Matrix verschiedene Tools
- Erstellen Sie eine [Employer Branding-Strategie](#) und wählen Sie Tools aus, die sich sinnvoll in die Strategie integrieren lassen
- Laden Sie verschiedene Anbieter von Recruiting-Tools zur Präsentation ein
- Nutzen Sie das Angebot kostenloser Testzugänge (meist zwei Wochen)
- Führen Sie regelmäßig Testläufe mit neuen Recruiting-Tools durch, die Sie sorgfältig auf einem standardisierten Auswertungsbogen evaluieren
- Erkundigen Sie sich, ob es für bestimmte Tools Rahmenverträge mit Branchenverbänden gibt, durch die Sie Sonderkonditionen oder Unterstützung erhalten können
- Lassen Sie sich von geeigneten Anbietern aussagekräftige Angebote zusenden

## Welche Fragen sollte ich Anbietern digitaler Recruiting-Tools stellen?

- Können Sie Erfolgsbeispiele der Nutzung Ihres Tools im Sozial- und Gesundheitswesen vorweisen? Gibt es einen Experten für unsere Branche in Ihrem Team?
- Können Sie mir einen Ansprechpartner eines Arbeitgebers aus unserer Branche vermitteln, den ich zu seinen Erfahrungen mit Ihrem Tool befragen kann?
- Ist Ihr Tool besser für Fachkräfte- oder Führungskräfte-Recruiting geeignet? Wie lässt sich das nachweisen?
- Wie genau funktioniert der Algorithmus, auf dem Ihr Tool basiert?

- Wie viel kostet das Tool? Gibt es versteckte Kosten für Zusatzfunktionen bzw. ein Basis/Premium-Modell? Gibt es Mengenrabatt? Wie lang ist die Mindestvertragslaufzeit?
- Wie lange sollte man Ihr Tool testen, bevor man realistisch über Erfolg oder Misserfolg entscheiden kann?
- Welche Hürden haben sich bei anderen Arbeitgebern im Umgang mit dem Tool aufgetan und wie wurden diese überwunden?
- Gibt es Materialien wie Erklärfilme, Anleitungen, Kommunikationsmaterialien zum Tool, die man nutzen kann?
- Wäre ein Vertreter des Anbieters bereit, das Tool in Entscheider-Gremien vorzustellen?

### Wie überzeuge ich die Entscheider bei meinem Träger davon, dass neue digitale Recruiting-Tools benötigt werden?

- Machen Sie durch Personalcontrolling den Bedarf an zusätzlichem Personal sichtbar, stellen Sie die Existenzbedrohung des Trägers bei Personalmangel heraus oder zeigen Sie Wachstumsmöglichkeiten durch mehr Personal auf
- Schlagen Sie die neuen Werkzeuge gesammelt im Rahmen einer Employer Branding-Strategie statt einzeln vor
- Bieten Sie einen Projektmanagementplan mit Meilensteinen zur Einführung der Tools an
- Suchen Sie interne Befürworter
- Thematisieren Sie die neuen Recruiting-Tools auf Management-Ebene
- Stellen Sie Erfolge anderer Arbeitgeber mit digitalen Recruiting-Tool vor und laden Sie die zuständigen Projektleiter von dort zu einer Präsentation ein
- Messen Sie mittels verschiedener Kennzahlen die Recruiting-Erfolge über verschiedene Kanäle und stellen Sie die positiven Effekte der neuen Werkzeuge heraus

## Wie implementiere ich die ausgewählten digitalen Tools bei meinem Träger?

- Sorgen Sie dafür, dass in der Personalabteilung mindestens eine Person mit einer Affinität für digitale Kanäle vorhanden ist
- Beziehen Sie bereits in den Auswahlprozess der Tools die Personen ein, die später damit arbeiten sollen
- Laden Sie zu einem Kick-Off Workshop mit den wichtigsten Beteiligten ein (MAV, VS, Personalabteilung, IT, Datenschutz, ...)
- Gestalten Sie auch den weiteren Projektverlauf mit allen im Projektmanagement vorgesehenen Schritten: Schnittstellenmanagement, Pflichtenheft für die beteiligten Parteien, Meilensteine, Qualitätsmanagement, Evaluation

## Liste digitaler Recruiting-Tools

- Hier finden Sie eine [Liste mit zahlreichen digitalen Recruiting-Tools](#)