

Die Integration von digital und traditionell: ganzheitliche Recruiting-Strategie

Personalbedarf in modernen Zahnarztpraxen: Aktuelle Trends und zukünftige Herausforderungen – Recruiting für Zahnarztpraxen (4)

Im Zeitalter modernen Recruitings stellt sich die Frage, wie digitale und traditionelle Ansätze harmonisch und vorteilhaft miteinander kombiniert werden können. Für Zahnarztpraxen gilt es, die jeweiligen Stärken beider Welten zu nutzen, um eine ganzheitliche Strategie zu entwickeln.

Digitale Effizienz und Reichweite

Die Digitalisierung hat das Terrain des Recruitings maßgeblich geprägt. Digitale Tools, angefangen bei professionellen Websites bis hin zu sozialen Medien und auf einzelne Branchen spezialisierten Jobportalen, öffnen die Türen zu einem breiteren Pool von Talenten. Diese Plattformen ermöglichen nicht nur eine zielorientierte Ansprache von potenziellen Mitarbeitern, sondern bieten auch das Tempo und die Effizienz, die für eine zügige Kommunikation erforderlich sind. Darüber hinaus vermittelt eine ansprechend gestaltete Website den ersten positiven Ein-

druck einer Praxis und hilft so, potenzielle Bewerber anzuziehen.

Das Wertesystem traditioneller Methoden

Andererseits dürfen die Vorteile traditioneller Recruiting-Methoden nicht unterschätzt werden. Die persönliche Interaktion, die durch tiefgehende Gespräche und Netzwerkveranstaltungen ermöglicht wird, bietet eine Dimension von Tiefe und Authentizität, die in der digitalen Welt schwer zu erreichen ist. Direkte Empfehlungen von Mitarbeitern schaffen ein beson-

deres Maß an Vertrauen und überzeugen potenzielle Bewerber eher von der Arbeitskultur einer Praxis. Zudem kann die aktive Präsenz auf zahnmedizinischen Messen und Konferenzen dazu beitragen, das Ansehen der Praxis in der Fachwelt zu steigern und sich als Marke zu etablieren.

Kombinierte Strategien und Zukunftsausblick

Die einheitliche und authentische Botschaft über die Praxis zu vermitteln ist bei der Kombination dieser Ansätze mit all ihren per-

sönlichen und digitalen Kommunikationskanälen entscheidend. Eine zentrale Verwaltung von Bewerbungen und ein effizientes Bewerbermanagement sind unerlässlich, um den Rekrutierungsprozess reibungslos, effizient und erfolgreich zu gestalten. Da wir uns immer weiter in eine digital orientierte Welt bewegen, könnten zukünftige Recruiting-Trends sogar den Einsatz von Technologien wie Virtual Reality oder KI-gestützten Bewerberanalysen beinhalten. Der menschliche Aspekt des Recruitings wird jedoch immer unerlässlich bleiben.

Ausblick und Schlussgedanke: Das Thema Recruiting wird sich stetig und sehr dynamisch weiterentwickeln. Zahnarztpraxen, die ihre Strategie sowohl den digitalen als auch den traditionellen Ansätzen anpassen und diese integrieren, werden in der besten Position sein, um zukünftig im Bereich des Mitarbeiter-Recruitings erfolgreich zu sein.

Christoph Sander, Berlin



Über den Autor

Christoph Sander, M. A., ist Geschäftsführer der Firma Sander Concept und berät in dieser Funktion Zahnarztpraxen in den Bereichen Online-Marketing, Existenzgründung und Personalentwicklung. Des Weiteren veröffentlicht er regelmäßig Fachbeiträge zu verschiedenen Themen der Praxisökonomie. Mehr auf sander-concept.de

Foto: privat



Zukünftige Recruiting-Trends können den Einsatz von Technologien wie Virtual Reality oder KI-gestützten Bewerberanalysen beinhalten.

Foto: Looker_Studio – stock.adobe.com

CITOJECT®

Seit 40 Jahren ein Synonym
für die intraligamentäre
Anästhesie



SOPIRA® CITOJECT® N SPRITZE

Auch nach vier Jahrzehnten überzeugt die Edelstahl-Spritze für die Einzelzahn-Anästhesie weiterhin durch ein funktionales, innovatives und zeitloses Design.

Kulzer bietet damit seit jeher eine Alternative, wenn Infiltrations- und Leitungsanästhesie an ihre Grenzen stoßen.

Jubiläumsangebote unter: KULZER.DE/CITOJECT40

Mundgesundheits in besten Händen.



KULZER
MITSUI CHEMICALS GROUP