

Therapeuten finden und binden

Erstellt von Webagentur für
Heilberufe & Gesundheitspraxen



THERAPEUTEN
GESUCHT

Innovative Wege für Praxisinhaber, um Therapeuten
zu gewinnen und sie langfristig an die Praxis zu binden.

Inhalts- verzeichnis

Einleitung: Gemeinsam gegen den
Therapeutenmangel

01

Der Therapeutenmangel -
Herausforderungen und Chancen

02

Google for Jobs
Effektive Stellenanzeigen

03

Als attraktiver Arbeitgeber
präsentieren

04

Innovative Rekrutierungs-
kanäle (Social Media)

05

Der Bewerbungsprozess

06

Mitarbeiterbindung

07



Zusammenfassung

08

Vorstellung Autor

09

Gemeinsam gegen den Therapeutenmangel

Viele physiotherapeutische Praxen stehen heute vor der Herausforderung, qualifiziertes Personal zu finden, um den steigenden Bedarf an physiotherapeutischen Dienstleistungen zu decken. Der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen ist allgegenwärtig und erfordert innovative Ansätze, um geeignete Mitarbeiter zu gewinnen.

Hier setzen wir als Internetagentur und Partner für Gesundheitspraxen an: Wir bieten Ihnen einen umfassenden Praxisleitfaden, der Sie dabei unterstützt, den Personalbeschaffungsprozess zu digitalisieren und zu optimieren.

Unser Leitfaden ist speziell auf die Bedürfnisse von Physiotherapie-Praxen zugeschnitten. Er vermittelt Ihnen nicht nur die Grundlagen eines effizienten Rekrutierungsprozesses, sondern zeigt Ihnen auch, wie Sie digitale Tools und Plattformen (insbesondere Google for Jobs) effektiv nutzen können, um Ihre Reichweite zu erhöhen und die passenden Fachkräfte anzusprechen.

Ein zentrales Thema unseres Leitfadens ist die Entwicklung einer starken Arbeitgebermarke. In einer wettbewerbsintensiven Branche wie der Physiotherapie ist es entscheidend, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Wir zeigen Ihnen, wie Sie Ihre Praxis als modernen und attraktiven Arbeitsplatz präsentieren und welche Werte und Alleinstellungsmerkmale Sie hervorheben sollten, um sich von der Konkurrenz abzuheben.

Darüber hinaus legen wir großen Wert auf die Optimierung Ihrer Online-Präsenz. Ein professioneller Internetauftritt und ansprechende Social-Media-Profile sind heute unerlässlich, um potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Ihr Unternehmen aufmerksam zu machen. Zusätzlich erhalten Sie wertvolle Tipps zur Gestaltung und Pflege Ihrer digitalen Kanäle und wir erläutern, wie Sie diese gezielt für Ihr Recruiting nutzen können.

Ein weiterer wichtiger Aspekt unseres Leitfadens ist die Gestaltung einer positiven Bewerbererfahrung. Von der ersten Kontaktaufnahme bis zur Einarbeitung und Integration (Onboarding) - wir zeigen Ihnen, wie Sie den Bewerbungsprozess so gestalten können, dass sich Bewerberinnen und Bewerber wertgeschätzt und willkommen fühlen. Denn nur mit einem reibungslosen und professionellen Prozess können Sie sicherstellen, dass die besten Talente auch wirklich Teil Ihres Teams werden wollen.

Nutzen Sie die Chance, mit unserem Leitfaden den Fachkräftemangel in Ihrer Praxis zu überwinden. Vertrauen Sie auf unsere Expertise und Erfahrung im digitalen Recruiting für Physiotherapie-Praxen. Gemeinsam schaffen wir die Voraussetzungen dafür, dass Ihre Praxis durch qualifiziertes und motiviertes Personal gestärkt wird und Sie auch in Zukunft erfolgreich am Markt agieren können.

02

Der Therapeutenmangel - Herausforderungen und Chancen

Aktuelle Situation und Trends im Physiotherapiemarkt

Die steigende Nachfrage nach therapeutischen Dienstleistungen in der Bevölkerung trifft auf ein stetig schrumpfendes Angebot an Fachkräften. Demografische Entwicklungen und die begrenzten Ausbildungskapazitäten tragen zusätzlich zu dieser Verknappung bei. Immer mehr Therapeuten verlassen zudem den Berufsstand oder entscheiden sich für alternative Karrierewege. Dadurch entsteht ein strukturelles Ungleichgewicht, das viele Praxen an ihre Grenzen bringt.

Folgen des Therapeutenmangels für Praxen

Ein Mangel an Therapeuten kann weitreichende Konsequenzen haben. Neben den finanziellen Einbußen durch unbesetzte Stellen leiden die bestehenden Teams häufig unter einer Überlastung, was zu einer sinkenden Qualität der Behandlungen und einer höheren Mitarbeiterfluktuation führt. Zudem verlängert ein Mangel an Therapeuten die Wartezeiten für Patienten, was negative Auswirkungen auf die Patientenzufriedenheit und damit auf die Reputation der Praxis hat.

Chancen für Praxen, die sich aktiv dem Thema stellen

Der Therapeutenmangel birgt auch Chancen für Praxen, die sich proaktiv mit dem Thema auseinandersetzen. Eine gezielte Positionierung als attraktiver Arbeitgeber kann der entscheidende Wettbewerbsvorteil sein, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu halten. Gerade kleinere Praxen haben die Möglichkeit, sich durch individuelle Arbeitsmodelle, ein familiäres Arbeitsumfeld und gezielte Benefits als attraktive Alternative zu größeren Gesundheitszentren zu positionieren. Mehr dazu im Kapitel 3.

03

Google for Jobs – So werden Ihre Stellenanzeigen gefunden

Was ist Google for Jobs und wie funktioniert es?

Google for Jobs ist ein Tool, das Arbeitssuchenden hilft, gezielt Stellenanzeigen zu finden, die ihren Suchkriterien entsprechen. Durch spezielle Algorithmen und Filterfunktionen werden Stellenanzeigen in der Google-Suche prominenter dargestellt, was Ihre Reichweite erheblich steigern kann. Prominent bedeutet in diesem Fall, eine Listung **ganz oben noch vor den organischen Suchergebnissen**. Für Physiotherapiepraxen bietet dies die Möglichkeit, sich auch ohne große Recruiting-Budgets gegenüber Mitbewerbern zu positionieren.

Was bringt es Ihnen als Inhaber einer Physiotherapiepraxis Stellenanzeigen bei Google for Jobs zu schalten?

Höhere Reichweite und Sichtbarkeit

Google for Jobs bietet Arbeitgebern eine deutlich höhere Reichweite für ihre Stellenanzeigen:

- Die Anzeigen erscheinen direkt in den Google-Suchergebnissen und erreichen so ein breites Publikum potenzieller Bewerber.
- Da die meisten Jobsuchenden ihre Suche bei Google beginnen, werden die Stellenanzeigen automatisch von vielen relevanten Kandidaten gesehen.
- Insbesondere jüngere Bewerber der Generation Y, die bereits mehr als 30 Prozent der Erwerbstätigen ausmachen, werden so besser erreicht.

Bessere Qualität der Bewerbungen

Durch die gezielte Ansprache und intelligente Filterung von Google for Jobs steigt die Qualität der eingehenden Bewerbungen:

- Stellenanzeigen werden mit relevanten Suchbegriffen geschaltet, nach denen potenzielle Bewerber bei Google suchen.
- Der Google-Algorithmus zeigt nur passende Stellenangebote an, die zur jeweiligen Suchanfrage passen.
- Dank umfangreicher Filtermöglichkeiten können Arbeitssuchende genau den Job auswählen, der zu ihnen passt.

Effizienzsteigerung in der Personalbeschaffung

Google for Jobs trägt zur Optimierung des Rekrutierungs-Prozesses bei:

- Arbeitgeber sparen Zeit und Ressourcen bei der Personalbeschaffung durch die hohe Sichtbarkeit und die gezielte Ansprache qualifizierter Bewerber.
- Die Performance der Stellenanzeigen kann in der Google Search Console analysiert werden, um die Effizienz zu steigern.

Kosteneffizienz

Die Nutzung von Google for Jobs ist für Arbeitgeber sehr kosteneffizient:

- Der Eintrag und die Indexierung bei Google for Jobs sind kostenlos.
- Unternehmen können mit minimalem finanziellem Aufwand eine große Reichweite generieren, z.B. durch Werbung über Google Ads oder Social Media Ads (Facebook, LinkedIn etc.).

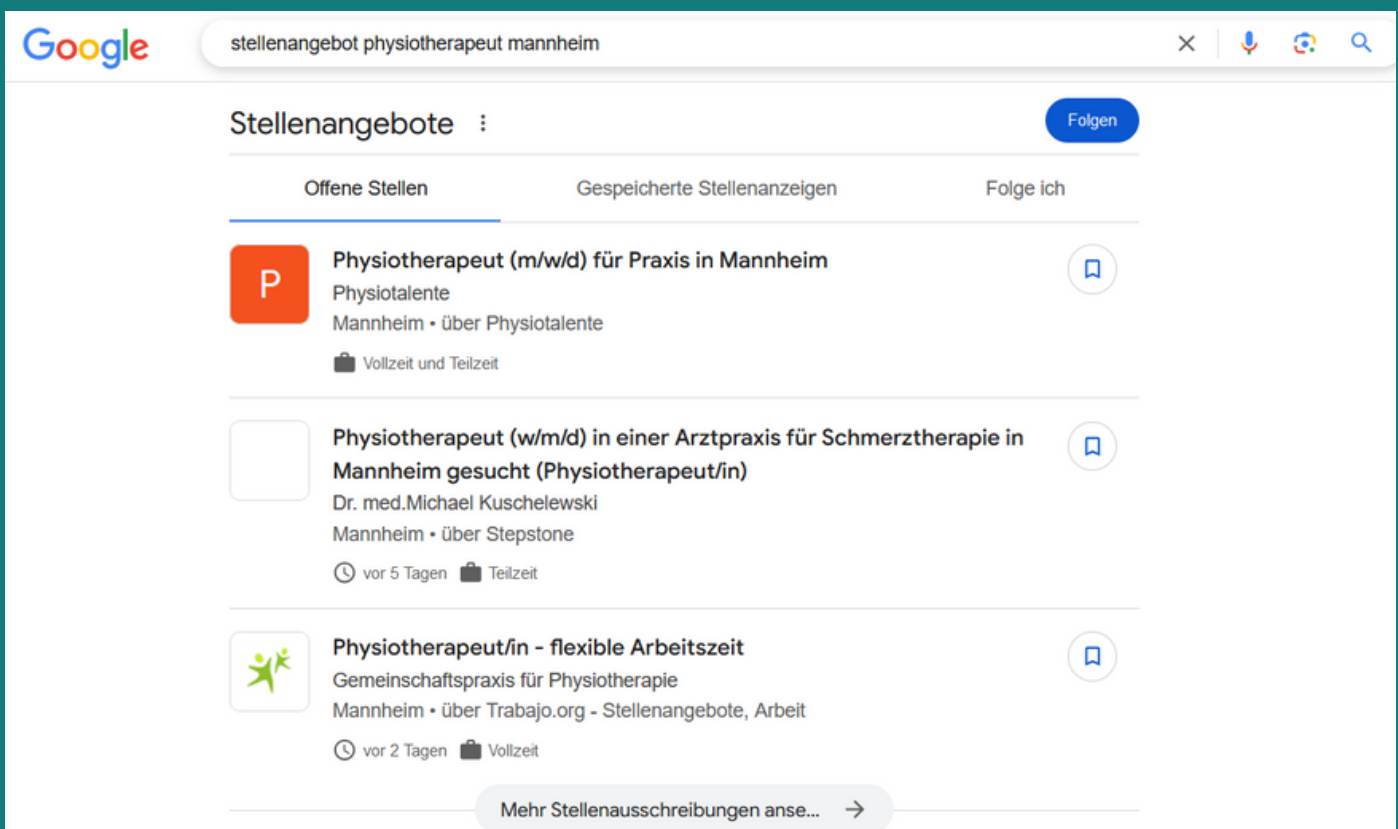
Optimierte Darstellung

Google for Jobs sorgt für eine klare und übersichtliche Präsentation der Stellenanzeigen:

- Jobtitel, Standort, Gehalt und Bewerbungslink werden präzise und einheitlich dargestellt.
- Bewerberinnen und Bewerber sehen alle wichtigen Informationen auf einen Blick.

Durch diese Vorteile können Arbeitgeber ihre Stellenanzeigen effektiver platzieren, qualifiziertere Bewerber ansprechen und den Rekrutierungsprozess insgesamt optimieren.

Hier ein Beispiel eines Suchergebnisses:



So erstellen Sie Ihre Stellenanzeigen für maximale Sichtbarkeit bei Google for Jobs

Um in Google for Jobs sichtbar zu werden, müssen Ihre Stellenanzeigen strukturiert und relevant gestaltet sein. Folgende 4 Tipps sind dazu essentiell:

1. Klarer Jobtitel

Verwenden Sie präzise Jobtitel, die die Stellenanzeige klar beschreiben. Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass Ihr Stellenangebot von den richtigen Bewerbern gefunden wird.

2. Relevante Informationen

Umfassende Stellenbeschreibungen mit klaren Angaben zu Aufgaben, Anforderungen und Vorteilen helfen bei der Präzisierung und Zuordnung potenzieller Kandidaten.

3. Zielgruppenoptimierte Suchbegriffe

Stellen Sie sicher, dass Ihre Anzeige Keywords enthält, die potenzielle Bewerber eingeben könnten, wie „Physiotherapeut“, „Teilzeit“ oder „flexible Arbeitszeiten“.

4. Stellenanzeige aktuell halten

Halten Sie Ihre Stellenanzeigen auf dem neuesten Stand. Der Google Algorithmus bevorzugt aktuelle Inhalte. Indem Sie Ihre Stellenanzeigen regelmäßig überprüfen und aktualisieren, signalisieren Sie nicht nur Suchmaschinen, dass Ihre Inhalte relevant sind, sondern zeigen auch potenziellen Bewerbern, dass Ihre Praxis aktiv nach qualifiziertem Personal sucht.

Schritt-für-Schritt-Anleitung zur Nutzung von strukturierten Daten

Strukturierte Daten helfen Google dabei, den Inhalt Ihrer Stellenanzeige zu verstehen und sie korrekt in Google for Jobs anzuzeigen. Verwenden Sie das Job-Posting-Schema von schema.org, um relevante Informationen für Google bereitzustellen. Diese Methode ist besonders effektiv, da Google Ihre Anzeige direkt erkennt und korrekt kategorisiert.

Alternativ können Sie sogenannte "Code-Generatoren" nutzen, um damit den erforderlichen "Code-Schnipsel" zu erzeugen, den Sie danach in Ihre Website einpflegen.

Diese Tools helfen Ihnen, ohne tiefgehende Programmierkenntnisse, die notwendigen Skripte zu erstellen. Durch die Automatisierung solcher Prozesse sparen Sie Zeit und minimieren das Risiko von Fehlern, die bei manueller Codierung auftreten könnten.



Stellenanzeige bei Google for Jobs veröffentlichen

Nachdem die Stellenanzeige erstellt und optimiert wurde und die strukturierten Daten (Code für die Karriereseite) generiert wurden, kann mit der Veröffentlichung der Stellenanzeige begonnen werden.

Die Jobsuche kann sowohl für Arbeitgeber als auch für potenzielle neue Mitarbeiter eine Herausforderung sein. Mit Google for Jobs wird dieser Prozess wesentlich effizienter und erhöht Ihre Reichweite erheblich. Um jedoch den größtmöglichen Nutzen aus Stellenanzeigen auf Google for Jobs zu ziehen, ist eine strukturierte Vorgehensweise bei der Implementierung erforderlich. In den folgenden vier einfachen Schritten erfahren Sie, wie Sie eine Stellenanzeige auf Google Jobs veröffentlichen:

Schritt 1: Karriereseite oder Landingpage

Die Grundvoraussetzung für die Indexierung Ihrer Stellenanzeigen ist eine vorhandene Website. Google verwendet spezielle Schemadaten, um Stellenanzeigen von verschiedenen Websites auszulesen (zu "crawlen") und in den Google for Jobs-Suchanzeigen zu veröffentlichen. Dies bedeutet, dass Sie entweder eine interne Karriereseite - z. B. eine Unterseite Ihrer bestehenden Website - benötigen, auf der Sie Ihre Stellenanzeigen veröffentlichen, oder eine speziell für diesen Zweck erstellte Landingpage verwenden, was ebenfalls sehr zu empfehlen ist.

Schritt 2: Einbinden der strukturierten Daten

Im nächsten Schritt muss Ihre Website strukturierte Daten für Google for Jobs unterstützen. Dabei handelt es sich um einen HTML-Code, der auf Ihrer Seite eingebunden wird und die wichtigsten Informationen über Ihre Stellenanzeige bereitstellt, damit diese öffentlich bei Google angezeigt werden kann.

Um Fehler wie falsche Formate oder fehlende Informationen zu vermeiden und eine korrekte Implementierung des HTML-Codes sicherzustellen, können Sie ganz einfach einen Code-Generator für Google for Jobs nutzen. Der Vorteil: Sie müssen keinen HTML-Code schreiben, sondern erstellen direkt Ihre Stellenanzeige und parallel dazu wird der notwendige Code für die strukturierten Daten generiert, den Sie dann auf Ihrer Website einbinden können.

Schritt 3: Indexierung der Karriereseite oder der Landingpage

Wenn Sie eine neue Stellenanzeige veröffentlichen, wird eine neue URL (der Website-Name) generiert, die Google noch nicht kennt. Damit Ihre neue Stellenanzeige so schnell wie möglich in Google for Jobs erscheint, sollten Sie die neue URL indexieren lassen. Sie können die Indexierung der Seiten ganz einfach in der Google Search Console (GSC) beantragen und den Link zur Indexierung freigeben oder Sie senden Google über die GSC eine aktualisierte Version Ihrer Sitemap.

Schritt 4: Prüfung der Stellenanzeige

Sie können die Funktionsfähigkeit Ihrer Google for Jobs-Anzeige vor und nach der Implementierung überprüfen. Sobald Sie Ihren Code für strukturierte Daten eingebunden haben, können Sie die entsprechende URL mit dem Google Schema Markup Validator auf Fehler überprüfen. Link: <https://search.google.com/test/rich-results?hl=de>

Zusatztipp: Monitoring und Erfolgsmessung mit der Google Search Console

Über die Google Search Console können Sie nachverfolgen, wie viele Klicks Ihre Stellenanzeige generiert und welche Keywords zu Klicks führen. Nutzen Sie diese Daten, um Ihre Anzeige fortlaufend zu optimieren und potenzielle Kandidaten gezielt anzusprechen.

Zum Abschluss dieses Kapitels finden Sie auf der nächsten Seite eine Checkliste zur Unterstützung.

Praktische Checkliste für die Erstellung einer Stellenanzeige

Vorbereitung

- ☐ Zielgruppe definieren (z. B. Berufsanfänger, erfahrene Therapeuten, Teilzeitkräfte).
- ☐ Suchbegriffe festlegen (z. B. „Physiotherapeut Mannheim Vollzeit“).

Inhalt der Anzeige

- ☐ Aussagekräftiger Jobtitel.
- ☐ Kurze Praxisbeschreibung mit Alleinstellungsmerkmalen.
- ☐ Klare Darstellung von Aufgaben und Anforderungen.
- ☐ Attraktive Benefits und Zusatzleistungen auflisten.
- ☐ Eindeutige Handlungsaufforderung (z. B. „Jetzt online bewerben!“).

Technische Umsetzung

- ☐ Strukturierte Daten mit schema.org oder Generator eingebunden.
- ☐ Anzeige auf der Karriereseite oder Landingpage veröffentlicht.
- ☐ URL der Anzeige in der Google Search Console indexiert.

Fehler vermeiden

- ☐ Verwenden Sie keinen Fachjargon, der potenzielle Bewerber verwirren könnte.
- ☐ Vermeiden Sie Überfrachtung – die Anzeige sollte übersichtlich und leicht lesbar sein.
- ☐ Achten Sie darauf, dass alle Angaben aktuell sind und keine veralteten Links verwendet werden.

Beispiel einer optimalen Stellenanzeige

Jobtitel: Physiotherapeut (m/w/d) – Teilzeit oder Vollzeit – Ort

Unternehmen: PhysioFit Praxis Ort – seit 20 Jahren für Patienten da

Aufgaben:

- Durchführung von Behandlungen in den Bereichen Orthopädie und Neurologie.
- Beratung von Patienten zu Präventionsmaßnahmen.
- Dokumentation der Behandlungen.

Anforderungen:

- Abgeschlossene Ausbildung als Physiotherapeut (m/w/d).
- Fortbildungen in manueller Therapie von Vorteil.

Benefits:

- Flexible Arbeitszeiten und familienfreundliche Schichtmodelle.
- Übernahme von Fortbildungskosten.
- Begrüßungsprämie 750,00 €
- Fahrtkostenzuschuss
- Jobrad
- Modern ausgestattete Praxisräume. Bewerbung: Jetzt einfach online bewerben unter [Link].

04

Attraktiver Arbeitgeber – So gewinnen Sie die besten Therapeuten

Gestaltung einer modernen und informativen Karriereseite

Eine gut strukturierte Karriereseite ist der erste Eindruck, den potenzielle Mitarbeiter von Ihrer Praxis erhalten. Sie ist Ihre digitale Visitenkarte, die zeigt, warum Ihre Praxis der ideale Arbeitsplatz für qualifizierte Fachkräfte ist. Stellen Sie sicher, dass die Seite übersichtlich gestaltet ist und alle relevanten Informationen auf einen Blick ersichtlich sind. Zu einer modernen Karriereseite gehören klare Angaben zu Arbeitsbedingungen, Weiterbildungsangeboten und den einzigartigen Besonderheiten Ihrer Praxis, die Sie von der Konkurrenz abheben.

Präsentieren Sie die Werte und die Kultur Ihrer Praxis, um Bewerber zu inspirieren und zu motivieren, Teil Ihres Teams zu werden. Nutzen Sie ansprechende Bilder und authentische Erfahrungsberichte Ihrer aktuellen Mitarbeiter, um ein lebendiges und einladendes Bild Ihrer Arbeitsumgebung zu vermitteln. Lassen Sie potenzielle Mitarbeiter spüren, dass sie in Ihrer Praxis nicht nur arbeiten, sondern sich auch beruflich weiterentwickeln und entfalten können.

Mit einer klaren Vision und dem Versprechen einer erfüllenden Karriere in einem unterstützenden Umfeld laden Sie qualifizierte Fachkräfte ein, sich bei Ihnen zu bewerben. Geben Sie ihnen das Gefühl, dass sie nicht nur eine Stelle finden, sondern eine berufliche Heimat, in der sie wachsen und erfolgreich sein können. Entdecken Sie, wie Ihre Praxis der Ort wird, an dem Talente nicht nur gesucht, sondern auch gefördert werden, und überzeugen Sie sich selbst von den Möglichkeiten, die eine durchdachte Karriereseite bietet.

Was wir bieten:



Vollzeit- und Teilzeitstellen

Flexible Arbeitszeiten, die deine Work-Life-Balance berücksichtigen.



Moderne Praxisräume

Modernste Technik kombiniert mit angenehmer Praxisatmosphäre.



Verschiedene Aufgabenbereiche

Geriatric, Sportphysiotherapie, Lymphologie, Rheumatologie, Neurologie.



Tolle Teamkollegen warten auf dich

Ein kollegiales Miteinander und der Teamgeist beschreibt unsere Praxisphilosophie.



Weiterbildungsmöglichkeiten

Wir fördern deine Weiterentwicklung durch regelmäßige Workshops und Schulungen.



Regelmäßige Teamevents

Um den Teamgeist zu stärken veranstalten wir regelmäßige Teamveranstaltungen.

Employer Branding – Stärkung Ihrer Arbeitgebermarke

Employer Branding umfasst alle Maßnahmen, die Sie als attraktiven Arbeitgeber positionieren. Zeigen Sie beispielsweise durch Erfolgsgeschichten oder Erfahrungsberichte bestehender Mitarbeiter, was Ihre Praxis einzigartig macht. Ein starkes Employer Branding kann Ihnen helfen, sich als Wunscharbeitgeber abzuheben und ein positives Image aufzubauen.

Dieser strategische Ansatz zielt darauf ab, Ihre Praxis als bevorzugten Arbeitgeber zu etablieren und qualifizierte Fachkräfte anzuziehen. Dazu zählen verschiedene Maßnahmen, die Ihre Praxis in einem positiven Licht darstellen und potenziellen Mitarbeitern zeigen, warum sie sich für Sie entscheiden sollten.

Ein konkretes Beispiel für effektives Employer Branding ist die Nutzung von Erfolgsgeschichten Ihrer Mitarbeiter. Lassen Sie Ihre Angestellten darüber berichten, wie sie in Ihrer Praxis gewachsen sind, welche Weiterbildungsmöglichkeiten sie in Anspruch nehmen konnten und welche Unterstützung sie bei der Erreichung ihrer beruflichen Ziele erhalten haben. Solche Geschichten können in Form von Videos oder Blogbeiträgen auf Ihrer Website oder in den sozialen Medien geteilt werden.

Ein weiteres Beispiel ist die Schaffung einer angenehmen und förderlichen Arbeitsumgebung. Stellen Sie sicher, dass Ihre Praxis nicht nur modern ausgestattet ist, sondern auch Wert auf das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeiter legt. Dies könnte durch flexible Arbeitszeiten, Gesundheitsprogramme oder Teamevents geschehen, die den Zusammenhalt stärken und die Zufriedenheit fördern.

Zusätzlich können Sie Ihre Unternehmenskultur durch Erfahrungsberichte Ihrer aktuellen Mitarbeiter kommunizieren. Diese können sowohl in Textform als auch als kurze Interviews präsentiert werden, in denen Ihre Mitarbeiter über die Arbeitsatmosphäre, das Teamgefühl und die Unterstützung durch das Management sprechen.

Ein starkes Employer Branding schafft nicht nur ein positives Image, sondern hilft Ihnen auch, sich von anderen Praxen abzuheben und als Wunscharbeitgeber wahrgenommen zu werden. So können Sie den Fachkräftemangel in Ihrer Praxis erfolgreich überwinden.

Gehaltsmodelle und Zusatzleistungen als Wettbewerbsvorteil

Attraktive Gehaltsmodelle und Benefits sind entscheidende Faktoren, um sich als Praxis im Wettbewerb um Fachkräfte hervorzuheben. Beispielsweise können leistungsorientierte Vergütungssysteme, bei denen Mitarbeiter Prämien für das Erreichen bestimmter Ziele oder die Zufriedenheit der Patienten erhalten, besonders ansprechend sein.

Darüber hinaus sind Benefits wie eine betriebliche Altersvorsorge oder finanzierte Fortbildungen äußerst wertvoll. Die Übernahme von Kosten für spezielle Zertifizierungen oder Weiterbildungen im Bereich der manuellen Therapie oder Sportphysiotherapie kann ebenfalls ein entscheidender Anreiz sein. Da der Therapeutenmangel den Bewerbern oft eine größere Auswahl bietet, sind solche Vorteile entscheidend, um qualifizierte Fachkräfte für Ihre Praxis zu gewinnen und langfristig zu binden.

Zusätzlich zu den bereits erwähnten Benefits können folgende Anreize für Bewerber besonders attraktiv sein:

Gesundheits- und Wellness-Programme

Die Bereitstellung von kostenlosen oder vergünstigten Fitnessstudio-Mitgliedschaften, regelmäßigen Gesundheitschecks oder Massagen in der Praxis kann das Wohlbefinden der Mitarbeiter fördern und zeigt ein Engagement für ihre Gesundheit.

Mobilitätsunterstützung

Das Angebot von Tankgutscheinen oder die Übernahme der Kosten für die Monatskarte des öffentlichen Nahverkehrs erleichtert den Arbeitsweg und stellt einen zusätzlichen finanziellen Vorteil dar.

Diese Benefits tragen dazu bei, Ihre Praxis als attraktiven Arbeitsplatz zu positionieren und qualifizierte Fachkräfte erfolgreich zu gewinnen.

Flexible Arbeitszeitmodelle und Work-Life-Balance

Viele Therapeuten schätzen eine ausgewogene Work-Life-Balance. Bieten Sie flexible Arbeitszeitmodelle an, wie beispielsweise Teilzeitoptionen oder flexible Schichtpläne, um Ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Die Möglichkeit, Arbeitszeiten individuell zu gestalten oder Teilzeitoptionen zu nutzen, kann besonders für Therapeuten mit familiären Verpflichtungen oder anderen persönlichen Interessen von großem Vorteil sein.

Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Investitionen in Fort- und Weiterbildung sind nicht nur ein Vorteil für Ihre Praxis, sondern auch ein starkes Argument für Bewerberinnen und Bewerber, sich für Sie zu entscheiden. Zeigen Sie mit gezielten Maßnahmen, dass Sie in die Entwicklung Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investieren.

Workshop-Programme

Organisieren Sie regelmäßig Workshops zu aktuellen Themen und Techniken in der Physiotherapie. So können sich Ihre Mitarbeiter kontinuierlich weiterbilden und bleiben auf dem neuesten Stand von Forschung und Praxis. Solche Programme erhöhen nicht nur die Qualität der Behandlungen in Ihrer Praxis, sondern signalisieren auch potenziellen Bewerbern, dass Sie Wert auf kontinuierliches Lernen und Wachstum legen.

Zuschüsse für externe Fortbildungen

Bieten Sie finanzielle Unterstützung für externe Fortbildungen oder Zertifikate an, die für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interessant und für Ihre Praxis von Nutzen sind. Dies zeigt nicht nur Ihr Engagement für die berufliche Entwicklung Ihres Teams, sondern auch Ihre Bereitschaft, in deren persönliche Karriereziele zu investieren.

Mentoring-Programme

Richten Sie ein Mentoring-System ein, in dem erfahrene Therapeuten neueren Mitarbeitern praktische Tipps und Unterstützung geben. Diese strukturierte Form des Wissenstransfers fördert eine Kultur des Lernens und der Zusammenarbeit, die dazu beiträgt, dass sich neue Talente schnell integrieren und bestehende Mitarbeiter motiviert bleiben.

Durch solche Investitionen schaffen Sie ein attraktives Arbeitsumfeld, das qualifizierte Fachkräfte anzieht und langfristig an Ihre Praxis bindet.

Warum du dich für uns entscheiden solltest:

Zuschuss für Fahrtkosten



Jobrad



Gesundheitskurse



Attraktives Gehalt

(mit Urlaubs- und Weihnachtsgeld)



**Kostenübernahme für
Fortbildung**



**Gutscheine für
Wellness, Kino & Konzerte**



Innovative Rekrutierungs-Kanäle

Social Media Recruiting – Zielgruppengerechte Ansprache

Soziale Medien ermöglichen eine gezielte Ansprache potenzieller Bewerber. Plattformen wie LinkedIn, Facebook und Instagram bieten Ihnen die Möglichkeit, Stellenanzeigen genau an die Personen zu richten, die für Ihr Unternehmen in Frage kommen.

Mit gezielten Werbekampagnen können Sie Ihre Reichweite deutlich erhöhen und Ihre Stellenanzeigen direkt in die Augen qualifizierter Fachkräfte bringen. Durch den Einsatz von Social-Media-Analysetools können Sie zudem die Wirksamkeit Ihrer Kampagnen messen und optimieren. So können Sie feststellen, welche Anzeigen am besten funktionieren und welche Anpassungen notwendig sind, um die bestmöglichen Ergebnisse zu erzielen.

Ein weiterer Vorteil von Social Media ist die Möglichkeit, Ihre Praxis authentisch zu präsentieren. Durch regelmäßige Beiträge, die Einblicke in den Praxisalltag geben, können Sie potenziellen Bewerbern zeigen, was Ihr Team ausmacht und warum es sich lohnt, Teil davon zu werden. Dies kann die Attraktivität Ihrer Praxis als Arbeitgeber deutlich steigern.

Darüber hinaus sollten Sie auch auf die Interaktion mit Ihren Followern achten. Beantworten Sie Fragen zu offenen Stellen zeitnah und nutzen Sie die Möglichkeit, direkt mit Interessenten in Kontakt zu treten. Eine schnelle und transparente Kommunikation kann den Unterschied machen, wenn es darum geht, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen.

Es ist auch ratsam, vorhandene Mitarbeiter in den Rekrutierungsprozess einzubeziehen. Ermutigen Sie Ihr Team, offene Stellen in den eigenen Netzwerken bekannt zu machen. Empfehlungen von Mitarbeitern sind oft besonders wertvoll, da sie die Glaubwürdigkeit Ihrer Praxis als Arbeitgeber erhöhen und potenzielle Bewerber direkt ansprechen.

Um den digitalen Rekrutierungsprozess abzurunden, sollte auch auf eine benutzerfreundliche Bewerbungsplattform gesetzt werden. Der Bewerbungsprozess sollte für den Bewerber so einfach und angenehm wie möglich gestaltet werden. Eine klare Struktur und eine intuitive Navigation auf Ihrer Karriere-Website können dazu beitragen, dass mehr qualifizierte Bewerber den Bewerbungsprozess abschließen.

Mitarbeiterempfehlungsprogramme – Potenziale nutzen

Ein Mitarbeiterempfehlungsprogramm motiviert Ihre bestehenden Mitarbeiter, geeignete Kandidaten zu empfehlen. Bieten Sie eine Belohnung für erfolgreiche Empfehlungen an, um die Teilnahme an diesem Programm zu fördern. Ein gut durchdachtes Mitarbeiterempfehlungsprogramm kann ein wertvolles Instrument sein, um qualifiziertes Personal für Ihre Physiotherapiepraxis zu gewinnen. Es nutzt das bestehende Netzwerk Ihrer Mitarbeiter und deren Branchenkenntnisse, um potenzielle Kandidaten zu identifizieren, die gut in Ihr Team passen und die Anforderungen Ihrer offenen Stellen erfüllen.

Um die Effektivität eines solchen Programms zu maximieren, sollten Sie klare Richtlinien und attraktive Belohnungen festlegen. Eine finanzielle Prämie bei erfolgreicher Einstellung eines empfohlenen Kandidaten kann ein starker Anreiz sein. Alternativ oder ergänzend können auch andere Anreize wie zusätzliche Urlaubstage, Gutscheine oder Weiterbildungsangebote in Betracht gezogen werden. Wichtig ist, dass die Belohnung den Aufwand und den Wert der Empfehlung widerspiegelt.

Kommunizieren Sie die Einzelheiten des Programms klar und regelmäßig an Ihr Team. Stellen Sie sicher, dass alle Mitarbeiter wissen, wie sie Empfehlungen einreichen können und welche Kriterien für eine erfolgreiche Empfehlung gelten. Ein einfaches und transparentes Verfahren erhöht die Teilnahmebereitschaft.

Überprüfen Sie regelmäßig den Erfolg des Programms und nehmen Sie gegebenenfalls Anpassungen vor. Sammeln Sie Feedback von Ihren Mitarbeitern, um das Programm kontinuierlich zu verbessern. Durch die Einbindung Ihrer Mitarbeiter in den Rekrutierungsprozess schaffen Sie nicht nur neue Möglichkeiten der Personalgewinnung, sondern stärken auch das Zusammengehörigkeitsgefühl und die Motivation innerhalb Ihres Teams.

Ein weiterer Vorteil solcher Programme ist, dass die empfohlenen Kandidaten oft besser zur Unternehmenskultur passen und eine höhere Bindung an die Praxis aufweisen. Dies kann die Fluktuation verringern und langfristig zur Stabilität Ihres Teams beitragen. In Zeiten, in denen der Fachkräftemangel eine große Herausforderung darstellt, ist es wichtig, innovative und effektive Wege zu finden, um Talente anzuziehen und zu halten. Ein Mitarbeiterempfehlungsprogramm kann dabei ein wichtiger Baustein in Ihrer Rekrutierungsstrategie sein.

Kooperation mit Ausbildungseinrichtungen

Die Zusammenarbeit mit Ausbildungseinrichtungen bietet Ihnen Zugang zu qualifizierten Nachwuchskräften. Bieten Sie beispielsweise Praktikumsplätze oder Workshops an, um angehende Therapeuten frühzeitig an Ihre Praxis zu binden.

Durch die enge Kooperation mit Ausbildungseinrichtungen können Sie nicht nur potenzielle Mitarbeiter kennenlernen, sondern auch Ihre Praxis als attraktiven Arbeitgeber positionieren. Nutzen Sie diese Gelegenheit, um Ihre Unternehmenskultur, die angebotenen Fortbildungsmöglichkeiten und die Entwicklungsperspektiven in Ihrer Praxis zu präsentieren.

Ein weiterer wichtiger Schritt ist die Optimierung Ihrer Online-Präsenz. Eine ansprechende und informative Website, die die Werte und Stärken Ihrer Praxis hervorhebt, ist essentiell. Potenzielle Mitarbeiter informieren sich zunehmend online über Arbeitgeber, daher sollte Ihre Website sowohl aktuelle Stellenangebote als auch Einblicke in den Arbeitsalltag bieten. Ergänzen Sie dies durch aktive Social-Media-Präsenz, um mit potenziellen Bewerbern in Kontakt zu treten und einen authentischen Einblick in Ihre Praxis zu geben.

Netzwerkveranstaltungen und Fachmessen bieten ebenfalls eine hervorragende Plattform, um qualifizierte Fachkräfte zu rekrutieren. Hier können Sie direkt mit potenziellen Mitarbeitern in Kontakt treten, Ihre Praxis vorstellen und offene Stellen anbieten. Nutzen Sie diese Veranstaltungen, um Ihr Netzwerk zu erweitern und langfristige Beziehungen zu potenziellen Kandidaten aufzubauen.

Vereinfachter Bewerbungsprozess - positives Bewerbererlebnis schaffen

Einfacher Bewerbungsprozess über ein Formular auf der Karriereseite / Landingpage

Ein benutzerfreundlicher Bewerbungsprozess, der direkt auf Ihrer Karriereseite oder Landingpage integriert ist, ist essentiell, wenn es darum geht, qualifizierte Mitarbeiter für Ihre Physiotherapiepraxis zu gewinnen. Unser Ansatz bietet einen schnellen und reibungslosen Prozess, der speziell für Smartphones optimiert ist, um den Bewerbungsweg so einfach wie möglich zu gestalten.

Im heutigen digitalen Zeitalter ist es wichtig, dass der erste Eindruck Ihrer Praxis online entsteht und positiv ist. Ein gut gestalteter Bewerbungsprozess auf Ihrer Website zeigt potenziellen Mitarbeitern, dass Sie Wert auf Effizienz und moderne Arbeitsabläufe legen.

Unser praktischer Leitfaden hilft Ihnen, diesen Prozess in wenigen Schritten umzusetzen. Dazu gehört die Optimierung Ihrer Karriereseite mit klaren, ansprechenden Inhalten und einem benutzerfreundlichen Bewerbungsformular. Automatisierte Bestätigungsmails und ein transparentes Feedbacksystem tragen dazu bei, dass sich Bewerber wertgeschätzt fühlen.

Mit unseren Tipps zur Personalgewinnung in Zeiten des Fachkräftemangels sind Sie bestens gerüstet, um qualifizierte Therapeutinnen und Therapeuten zu erreichen und langfristig an Ihre Praxis zu binden. Verlassen Sie sich nicht länger auf veraltete Methoden - gehen Sie den nächsten Schritt hin zu einem effizienten und digitalen Rekrutierungsprozess.

Wie Sie ein einfaches Bewerbungsverfahren auf Ihrer Website abbilden, wird in den folgenden 5 Punkten beschrieben.

- Der Bewerbungsprozess beginnt mit einer klaren und einladenden Aufforderung, sich zu bewerben. Ein auffälliger Button auf der Startseite führt die Interessenten direkt zum Bewerbungsformular.
- Das moderne Formular ist bewusst kurz gehalten, um den Bewerbern keine unnötigen Hürden in den Weg zu stellen. Wesentliche Informationen wie Name, Kontaktmöglichkeiten und relevante Berufserfahrung werden in wenigen, leicht verständlichen Feldern abgefragt.
- Um das Verfahren spielerisch zu gestalten, können kurze Multiple-Choice-Fragen eingesetzt werden. Dies macht den Bewerbungsprozess nicht nur einfach, sondern auch attraktiv.
- Zur Beschleunigung und Vereinfachung des Bewerbungsverfahrens wird zunächst auf die Einreichung eines Lebenslaufs verzichtet. Stattdessen können die Bewerber in einem Freitextfeld ihre Motivation und ihre wichtigsten Qualifikationen kurz beschreiben.
- Nach dem Absenden des Formulars erhalten die Bewerber umgehend eine Bestätigung über den Eingang ihrer Bewerbung sowie Informationen über die nächsten Verfahrensschritte. Dies kann auf einer speziell eingerichteten "Danke-Seite" geschehen. Dieser optimierte Bewerbungsprozess ermöglicht es Ihnen, schnell und effektiv qualifizierte Fachkräfte zu identifizieren und gleichzeitig den Bewerbern eine positive und unkomplizierte Bewerbungserfahrung zu bieten.

Beispiel eines Bewerbungsformlares auf der Website / Landingpage

Jetzt bewerben als

PHYSIOTHERAPEUT (m/w/d)



Bewirb dich jetzt und werde Teil unseres Teams.

Wir freuen uns darauf, dich kennenzulernen und gemeinsam mit dir die Patienten unserer Praxis zu betreuen.

BERUFSERFAHRUNG:

– Bitte auswählen –

FORTBILDUNGEN:

- ☐ Manuelle Therapie
- ☐ Bobath
- ☐ PNF
- ☐ Vojta
- ☐ Atemtherapie
- ☐ KGG / MTT
- ☐ Sportphysiotherapie
- ☐ Osteopathie
- ☐ Taping

Keine ausgewählt

Keine ausgewählt

Keine ausgewählt

Solltest du nach 48 Stunden keine Antwort auf Ihre Mail erhalten haben, kontaktiere uns bitte erneut.

☐ Mit dem Absenden des Kontaktformulars erklärst du dich damit einverstanden, dass deine Daten zur Bearbeitung Ihres Anliegens verwendet werden (Weitere Informationen und Widerrufshinweise findest du in der [Datenschutzerklärung](#)).

BEWERBUNG ABSENDEN

Mitarbeiterbindung – So bleiben Ihre Therapeuten langfristig

Schaffung einer positiven Arbeitsatmosphäre

Eine positive Arbeitsatmosphäre ist für die langfristige Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter entscheidend. Schaffen Sie ein Umfeld, in dem Ihre Therapeuten gerne arbeiten und sich wertgeschätzt fühlen.

Dies beginnt bereits beim Onboarding-Prozess, der neuen Mitarbeitern nicht nur die notwendigen Informationen und Werkzeuge an die Hand gibt, sondern sie auch in die Kultur und Werte Ihrer Praxis einführt. Eine strukturierte Einarbeitung und regelmäßige Feedbackgespräche helfen dabei, Erwartungen klar zu kommunizieren und die Integration neuer Teammitglieder zu erleichtern.

Darüber hinaus spielt die kontinuierliche Weiterbildung eine entscheidende Rolle. Investieren Sie in Schulungen und Fortbildungen, die nicht nur die fachlichen Fähigkeiten Ihrer Mitarbeiter ausbauen, sondern auch deren persönliche Entwicklung fördern. Ein gut ausgebildetes Team ist nicht nur leistungsfähiger, sondern fühlt sich auch wertgeschätzt und motiviert.

Eine weitere Säule für die Mitarbeiterzufriedenheit ist die Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung. Insbesondere in der heutigen Zeit, in der Work-Life-Balance einen hohen Stellenwert hat, sollten Sie versuchen, flexible Arbeitszeitmodelle anzubieten. Dies kann dazu beitragen, dass Ihre Mitarbeiter ihre privaten und beruflichen Verpflichtungen besser in Einklang bringen können.

Nicht zu unterschätzen ist auch die Bedeutung von Anerkennung und Wertschätzung. Regelmäßige Anerkennung der Leistungen, sei es durch Lob im Alltag oder durch formelle Anerkennungssysteme, kann das Engagement und die Motivation Ihrer Mitarbeiter erheblich steigern.

Zudem sollten Sie die internen Kommunikationswege offen und transparent gestalten. Ein regelmäßiger und ehrlicher Austausch fördert nicht nur das Vertrauen innerhalb des Teams, sondern hilft auch, mögliche Probleme frühzeitig zu erkennen und gemeinsam Lösungen zu erarbeiten.

Wertschätzung und Anerkennung

Regelmäßige Wertschätzung und Anerkennung sind entscheidende Faktoren, um die Mitarbeiterbindung zu stärken. Schon kleine Gesten wie ein ehrliches Lob für gute Arbeit oder Teamevents zur Anerkennung von Leistungen können eine große Wirkung entfalten.

Des Weiteren können sie das Engagement und die Motivation der Mitarbeiter deutlich steigern, da sie sich als wertgeschätzter Teil eines harmonischen Teams fühlen.

Teambuilding-Maßnahmen

Teambuilding-Maßnahmen wie gemeinsame Ausflüge oder regelmäßige Teamsitzungen fördern nicht nur den Zusammenhalt, sondern stärken auch die emotionale Bindung der Mitarbeiter an die Praxis. Solche Aktivitäten bieten die Möglichkeit, außerhalb des Arbeitsalltags Beziehungen zu vertiefen und Vertrauen aufzubauen. Zudem können sie das Engagement und die Motivation der Mitarbeiter deutlich steigern, da sie sich als wertgeschätzter Teil eines harmonischen Teams fühlen.

In Zeiten des Fachkräftemangels ist eine starke Teamkultur besonders wichtig, um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur zu gewinnen, sondern auch langfristig zu halten. Indem wir in das Wohlbefinden und die Zufriedenheit unserer Teams investieren, schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das nicht nur produktiv, sondern auch inspirierend ist. Dies zieht nicht nur neue Talente an, sondern ermöglicht es auch bestehenden Mitarbeitern, ihr volles Potenzial zu entfalten, was letztlich dem Erfolg der gesamten Praxis zugute kommt.

Karrierepfade und Entwicklungsmöglichkeiten

Ein strukturierter Karriereplan und regelmäßige Feedbackgespräche sind essenziell, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu signalisieren, dass ihre berufliche Entwicklung in Ihrer Praxis von Bedeutung ist. Durch das Aufzeigen klarer Karrierewege und kontinuierlicher Unterstützung in Form von Feedback geben Sie Ihren Mitarbeitenden nicht nur das Gefühl, wertgeschätzt zu werden, sondern auch die Möglichkeit, ihre individuellen Fähigkeiten und Stärken gezielt weiterzuentwickeln. Diese Investition in das Personal schafft nicht nur langfristige Perspektiven, sondern fördert auch die Motivation, sich dauerhaft in Ihrer Praxis einzubringen.

Weiterhin kann die Einführung von Mentoring-Programmen - die bereits in Kapitel 3 angesprochen wurden - und die Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen eine neue Dimension der Mitarbeiterbindung eröffnen. Indem Sie Ihren Therapeuten die Möglichkeit geben, von erfahrenen Kollegen und Kolleginnen zu lernen und sich kontinuierlich weiterzubilden, stärken Sie nicht nur die fachliche Kompetenz in Ihrer Praxis, sondern fördern auch das Gemeinschaftsgefühl und das persönliche Wachstum. Diese neuen Möglichkeiten eröffnen Ihren Mitarbeitern eine motivierende Perspektive, die über das alltägliche Arbeitsumfeld hinausgeht und sie dazu inspiriert, aktiv zur Weiterentwicklung der Praxis beizutragen.

Fazit

Der Therapeutenmangel stellt Physiotherapiepraxen vor erhebliche Herausforderungen, doch mit gezielten Maßnahmen lässt sich dieser erfolgreich bewältigen. Die in diesem E-Book vorgestellten Strategien bieten Ihnen eine solide Grundlage, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, qualifizierte Therapeuten zu gewinnen und Ihre bestehenden Mitarbeiter langfristig zu binden. Durch den gezielten Einsatz von modernen Rekrutierungs-Tools wie Google for Jobs, Employer-Branding-Maßnahmen, innovativen Rekrutierungs-Kanälen und einer klaren Strategie zur Mitarbeiterbindung schaffen Sie eine zukunftsfähige Praxis, die nicht nur für Ihre Mitarbeiter, sondern auch für Ihre Patienten attraktiv bleibt.

Unser Leitfaden ist darauf ausgelegt, Ihnen praxisnahe und sofort umsetzbare Lösungen an die Hand zu geben.

Hier nochmal eine stichwortartige Zusammenfassung der Strategie:

- ✓ Gezielte Positionierung als Arbeitgeber und Definition der "Wunsch-Kandidaten". Die Einzigartigkeit in Ihrer Praxis und Ihre Arbeitgebermarke kommunizieren.
- ✓ Einsatz von Google for Jobs als ein mächtiges Werkzeug, um Ihre Stellenangebote sichtbarer zu machen. Soziale Medien (Facebook, LinkedIn etc.) nutzen, um Ihre Reichweite zu erhöhen und gezielt die richtigen Fachkräfte anzusprechen.
- ✓ Stichwort Employer Branding. Ein authentisches und positives Arbeitgeberimage vermitteln. Ehrliche Einblicke in die Arbeitsatmosphäre geben und so das Interesse potenzieller Mitarbeiter wecken.
- ✓ Social Media als innovative Rekrutierungs-Kanäle nutzen und damit Bewerberinnen und Bewerber zielgruppengerecht ansprechen.
- ✓ Implementierung eines einfachen Bewerbungsverfahrens auf der Karriereseite oder Landingpage.
- ✓ Langfristige Mitarbeiterbindung durch Schaffung eines motivierenden Arbeitsumfelds, das Mitarbeiter nicht nur hält, sondern auch fördert. Dazu zählen Maßnahmen zur beruflichen Weiterentwicklung, flexible Arbeitszeitmodelle und eine wertschätzende Unternehmenskultur.

Strategische Rekrutierung und Bindung



Kurz zu meiner Person



Ich bin Inhaber der Internet- und Werbeagentur H. Heckmann, die ich bereits seit 18 Jahren betreibe.

Als Experte für Webdesign speziell für Physiotherapiepraxen, Massagepraxen und Heilpraktiker liegt mein Fokus auf der Digitalisierung und Online-Sichtbarkeit dieser Praxen.

Ich helfe dabei, den Praxisalltag zu entlasten, neue Patienten und Therapeuten zu gewinnen und effizientere Abläufe durch Online-Terminbuchungstools und Praxissoftware zu ermöglichen.

Da ich den Therapeutenmangel in Physiotherapiepraxen - Stichwort Wartezeiten bei der Terminvergabe - aus eigener Erfahrung kenne, war es mir eine Herzensangelegenheit, dieses E-Book zu verfassen.

Ich wünsche Ihnen gute Erkenntnisse und viel Erfolg bei der Therapeutensuche.

Abschließende Hinweise

Dieses Dokument ist urheberrechtlich geschützt. Jede weitere Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Autors unzulässig. Dies gilt insbesondere für die elektronische oder sonstige Vervielfältigung, Übersetzung oder Verbreitung und öffentliche Zugänglichmachung.

Haftungsausschluss

Der Inhalt des vorliegenden Dokumentes wurde mit großer Sorgfalt erstellt und geprüft. Für die Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte kann jedoch keine Garantie oder Gewähr übernommen werden.

Internet- und Werbeagentur
H. Heckmann
Gabriel-Grupello-Weg 31
68163 Mannheim



[+49 \(0\)621 4375876](tel:+49(0)6214375876)



mail@heilberufe-webdesign.de



www.heilberufe-webdesign.de