



Recruiting-Software für Pflegedienste

Fluch, Hype oder ein echter Gamechanger?

Recruiting-Software hat in der Pflege lange einen schweren Stand gehabt. Zu kompliziert, zu technisch, nur etwas für große Träger. Gleichzeitig stehen viele Pflegedienste unter enormem Druck: offene Stellen, wenig Zeit, steigende Kosten und immer komplexere Anforderungen an Sichtbarkeit und Kommunikation. Genau hier beginnt sich das Bild gerade grundlegend zu verändern.

Mehr als ein digitales Bewerberformular

Sie ermöglicht es erstmals, die gesamte Recruiting-Strategie zentral zu planen und zu steuern. Pflegedienste können darin festlegen, über welchen Zeitraum wie viele Mitarbeitende benötigt werden, welches Budget zur Verfügung steht, welche Kanäle genutzt werden sollen – organisch oder mit Werbebudget – und wie diese Budgets sinnvoll verteilt sind. Recruiting wird damit planbar statt reaktiv.

Besonders spannend ist die Entwicklung sogenannter All-in-One-Systeme. Diese bündeln nicht nur Planung und



Foto: Adobe Stock/LANA

Kampagnensteuerung, sondern auch die komplette Content-Erstellung. Texte, Bilder, Social-Media-Beiträge, Stellenanzeigen und sogar ganze Themenpläne lassen sich heute innerhalb einer Software entwickeln und verwalten. Unterstützt durch künstliche Intelligenz entstehen so kontinuierlich neue Recruiting-Inhalte, angepasst an unterschiedliche Kanäle und Zielgruppen.

Aufwände um bis zu 70 Prozent reduzieren

Die Erfahrung zeigt: Nicht die Größe eines Trägers entscheidet über den Erfolg, sondern der Wille, Prozesse zu vereinfachen. Kleine und mittlere Pflegedienste profitieren dabei besonders stark, weil Software Routinen automatisiert, die bisher viel Zeit gebunden haben. Rückmeldungen, Kampagnen, Content-Planung und Auswertung laufen strukturiert im Hintergrund – häufig lassen sich Recruiting-Aufwände so um bis zu 70 Prozent reduzieren oder zumindest deutlich entlasten.

Wichtig ist dabei eines: Software ersetzt keine Menschen. Sie nimmt jedoch Arbeit ab, schafft Übersicht und sorgt für Transparenz. Pflegeleitungen und Verwaltungen gewinnen Zeit

für das Wesentliche – für Gespräche, Entscheidungen und Führung.

Wer einen Überblick gewinnen möchte, welche Möglichkeiten es aktuell im Pflege-Recruiting gibt, kann sich am 20. März um 14:00 Uhr in einem kostenfreien Webinar informieren. Dort geht es um moderne Recruiting-Software, KI-gestützte Content-Strategien und die Frage, wie sich Recruiting in der Pflege zukunftsfähig aufstellen lässt (Link: fokus-d.de/ki).

Von technischem Randthema zu strategischem Werkzeug

Software ist heute kein technisches Randthema mehr, sondern ein strategisches Werkzeug. Zu wissen, dass nicht Größe oder Budget entscheidend sind, sondern Struktur, Klarheit und der Wille zur Entlastung, ist besonders wichtig.

Mini-Checkliste für Pflegedienste

- Haben wir aktuell eine klare Recruiting-Planung (Zeitraum, Zielzahlen, Budget)?
- Wissen wir, über welche Kanäle wir rekrutieren – und welche wirklich funktionieren?
- Wie viel Zeit verbringen wir mit wiederkehrenden Recruiting-Aufgaben?
- Gibt es bei uns eine zentrale Stelle für Content, Kampagnen und Auswertungen?
- Würde Automatisierung uns konkret entlasten – nicht ersetzen?



Foto: fokus digital GmbH

Giovanni Bruno
Geschäftsführender
Gesellschafter fokus
digital GmbH
www.fokus-d.de