



KI-Azubi-Stellenanzeigen – gut investiertes Budget?

Ach, wie schön war die gute alte Zeit, wo es Azubis in großen Mengen gab und wir Arbeitgeber kaum zusätzliche Anstrengungen unternehmen mussten! Die geburtenstarken Jahrgänge hatten das Recruiting leicht gemacht. Doch leider hat sich das Bild gedreht. Der Fach- und Führungskräftemangel ist auch bei den Auszubildenden, Dualen Studenten, Praktikanten und Werkstudenten angekommen, gerade in sozialen Berufen und in der Pflege.

So haben zum Beispiel im Jahr 2022 nur rund 52.100 Auszubildende eine Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann begonnen, meldet das Statistische Bundesamt (Destatis) am 27.07.23. Damit sank die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in der Pflege gegenüber dem Vorjahr um 7 % oder 4.100 Neuverträge. Doch der Bedarf an Pflegekräften wird in den kommenden Jahren deutlich steigen. Die Zahl der pflegebedürftigen Menschen in Deutschland wird allein durch die zunehmende Alterung bis 2055 um 37 Prozent zunehmen (Destatis 2023).

„Durch die geburtenschwachen Jahrgänge und die Konkurrenz zu anderen Berufsbildern wird die Kluft zwischen der Anzahl an Ausbildungsstellen und den interessierten Bewerbern noch größer und damit der Mangel an Fach- und Führungskräften in sozialen Berufen und der Pflege 2024 und 2025 noch zunehmen“ prognostiziert René Leßmüller vom Testsieger stellenanzeigen.de. „Unsere Experten beobachten den Markt sehr genau, schauen in die Zukunft und generieren Lösungen.“

Die Suche nach wirksamen Lösungsansätzen ist nicht einfach. Das Durchschnittsalter bei Ausbildungsbeginn im Bereich Pflege lag im Jahr 2022 bei 21 Jahren, laut Statistischem Bundesamt (Destatis) 2023. „Junge Bewerber wollen in Ihren Kanälen angesprochen werden“ weiß Leßmüller. „Gerade Onlinestellenbörsen, die eine hohe quantitative und qualitative Reichweite haben, werden immer häufiger gewählt. Nur der Testsieger stellenanzeigen.de hat KI inklusive. Damit wird die Spiegelung in bis zu 360 passende Kooperationspartner kostenoptimiert. Zudem wird die Auswahl an intelligenten Keywords von der KI ständig angepasst. Also mehr Azubis für weniger Budget.“

Doch welche Recruiting-Strategie und Laufzeit ist die richtige? „Das hängt vom auszuschreibenden Profil, der Priorität und der Menge an benötigten Bewerbern ab, hören wir von unseren zufriedenen Stammkunden“ sagt Leßmüller. „Bei schwierigen Profilen oder wo mehrere Bewerber eingestellt werden sollen, wird häufig die 12-Monats-Kampagne gewählt. Bei den anderen eher die 6-Monats-Kampagne.“ Er fügt noch hinzu „dass man bei beiden Kampagnen ständig am Bewerbermarkt sichtbar ist und keinen Bewerber mehr verpasst, egal ob Wochenende oder Ferienzeit.“

Sind solch moderne Lösungen für alle Häuser und Einrichtungen bezahlbar? „Die Frage ist berechtigt, da der sparsame Umgang mit den Budgets eine hohe Priorität im sozialen Sektor hat“, beruhigt Leßmüller. „Doch für weniger als 6 EUR/Tag kann man beim Testsieger seine künftigen Azubis gewinnen.“



Passende Jobs: Per Mail an dich

Aktiviere kostenlos Jobs per Mail und erhalte genau die Jobangebote, die zu dir passen.

Kostenlos aktivieren