Checkliste: Hier informieren sich Bewerber über Sie

Nachdem ein potenzieller Kandidat auf Ihre offene Stelle aufmerksam geworden ist, steht er häufig vor einer entscheidenden Frage: *Worauf lasse ich mich hier eigentlich ein?* Zu diesem Zeitpunkt kennt er meist nur das Stellenangebot – doch ein echtes Bild vom Arbeitsumfeld, dem Team oder der Apothekenkultur fehlt noch.

Die große Mehrheit der Interessenten wird daher im nächsten Schritt eine kurze Online-Recherche starten. Innerhalb weniger Minuten entsteht so ein erster Eindruck – und dieser entscheidet maßgeblich darüber, ob es überhaupt zu einer Bewerbung kommt.

In dieser Checkliste zeigen wir Ihnen, wo Bewerber nach Informationen über Ihre Apotheke suchen, welche Inhalte für sie besonders relevant sind und wie Sie an Ihren digitalen Kontaktpunkten Vertrauen aufbauen können. Nutzen Sie sie als Leitfaden, um Ihre Außenwirkung aus Sicht eines Bewerbers zu prüfen und gezielt zu optimieren.

1. Wo suchen Bewerber Informationen über Ihre Apotheke?

Die erste Anlaufstelle ist fast immer die Google-Suche. Danach verzweigt sich die Recherche typischerweise in folgende Kanäle:

Kanal	Worauf achtet der Bewerber?
Google-Suche	Auffindbarkeit, Google-Bewertungen, Einträge in Portalen wie „Jameda“ oder „Apotheken.de“.
Website	Modernes Design, übersichtliche Navigation, Informationen über Team, Arbeitsklima, Leitbild.
Karriereseite	Konkrete Infos zu offenen Stellen, Bewerbungsprozess, Benefits, Bilder vom Team, Zitate.
Social Media (z. B. Instagram, Facebook)	Einblicke ins Arbeitsumfeld, Alltag in der Apotheke, Humor, Authentizität.
kununu / Bewertungsportale	Arbeitgeberbewertungen (insb. anonym und glaubwürdig), Sterne-Bewertung (Ziel: > 4,5).

2. Was schreckt Bewerber ab – und was zieht sie an?

✓ Do's – Was zieht Bewerber an

- **Aktuelle, moderne Website** mit Karrierebereich.
- **Online-Bewerbung mit wenigen Klicks** (Formular oder Bewerben per WhatsApp).
- **Authentische Mitarbeiterstatements** mit Bild/Name auf der Karriereseite.
- **Aktive Social-Media-Präsenz**, z. B. kurze Videos aus dem Arbeitsalltag.
- **Positive Google-Bewertungen** mit glaubwürdigen Kommentaren.
- **Gepflegtes kununu-Profil**, idealerweise mit echten, aktuellen Mitarbeiterbewertungen.

✗ Don'ts – Was schreckt Bewerber ab

- **Veraltete Website**, z. B. nicht mobiloptimiert oder seit Jahren nicht aktualisiert.
 - **Bewerbung nur per E-Mail oder Post**, besonders für jüngere Zielgruppen ein Ausschlusskriterium.
 - **Fehlende oder negativ kommentierte Google-Bewertungen**, ohne Reaktion von Ihnen.
 - **Fehlender Social-Media-Auftritt**, obwohl es Kanäle gibt, die Einblicke bieten könnten.
 - **Unpersönliche oder anonyme Außendarstellung**, z. B. Stockfotos statt echter Teamfotos.
-

3. Wie Sie Ihre digitalen Kontaktpunkte glaubwürdig gestalten

Maßnahme	Wirkung auf den Bewerber
Google-Bewertungen aktiv managen	Zeigt Kundenzufriedenheit und soziale Kompetenz (z. B. im Umgang mit Kritik).
kununu-Profil pflegen und aktivieren	Authentische Einblicke aus Mitarbeitersicht; vertrauenswürdiger als Werbetexte.
Zitate und Fotos echter Mitarbeiter auf der Website	Persönlich und verbindlich, stärkt das Vertrauen in die Teamkultur.
Videos auf Social Media einbinden (z. B. Teamvorstellung, Alltag)	Macht die Apotheke „erlebbar“; transportiert Atmosphäre, Dynamik und Werte.

4. Empfehlung: Eigene Apotheke auditieren

Führen Sie selbst einmal eine Google-Suche nach Ihrer Apotheke durch. Beantworten Sie dabei folgende Fragen:

- Wie schnell findet man Sie?
- Wie aktuell und professionell wirken Ihre Seiten?
- Wie einfach ist eine Bewerbung?
- Was sagen Bewertungen über Sie als Arbeitgeber?
- Was würde ein Bewerber empfinden: modern & einladend oder veraltet & bürokratisch?