

Stärkung des Personalstamms durch besseres Recruiting

Zeitarbeit in der Pflege ist ein emotional besetztes Thema. Aufgrund der hohen verursachten Kosten mag sie kein Personalverantwortlicher so richtig gerne, aber ganz ohne scheint es in der Branche nicht zu gehen. Langfristig angelegtes Recruiting kann einen Beitrag zur Reduktion von Zeitarbeit leisten. Wichtig ist, zunächst eine nüchterne Bestandsaufnahme vorzunehmen und sich mit den Ursachen auseinanderzusetzen. Danach kann eine langfristige Recruiting-Strategie entwickelt werden.

Bestandsaufnahme: Neben den Mehrkosten beim Einsatz von Zeit-

arbeitskräften sind in Bezug auf ihre Rolle im Unternehmen auch verschiedene Wechselwirkungen zu bedenken. So werden Zeitarbeitskräfte in der Regel nicht vollumfänglich in den Dienstplan eingebunden, erhalten oft sogar die „besseren“ Dienste. Das führt beim Stammpersonal zu steigender Unzufriedenheit.

Auch ist die Pflegedokumentation der Zeitarbeitskräfte mitunter von geringerer Qualität. Teilweise wird dies erst viel später, zum Beispiel bei externen Prüfungen, festgestellt.

Aufgrund einer geringeren Integration der Zeitarbeitskräfte in die Pflgeteams und weniger stark ausge-

GASTAUTOREN
dieses Beitrags sind
Giovanni Bruno,
Geschäftsführender
Gesellschafter von
Fokus Digital und
Dr. Thomas Hilse,
Inhaber von Hilse
Konzept Management-
und Kommunikations-
beratung

prägter Loyalität zum Unternehmen leidet möglicherweise das Betriebsklima.

Auch die Umsetzung moderner Personaleinsatzplanungs-Projekte erfordert den vollen Einsatz des Stammpersonals. Zeitarbeitskräfte werden meist weniger engagiert ein solches herausforderndes Projekt unterstützen und zum Erfolg führen.

Analyse: Anhand einer fundierten Aufbereitung aller Zahlen zum Personalmangel im Unternehmen, kann ein aussagefähiges Bild erstellt werden. Zu erheben sind dabei folgende Daten, jeweils pro Standort und für die abgelaufenen drei Jahre:

Immobilien

► **IN UETERSEN** hat Cureus das Senioren Centrum Am Mühlenteich fertiggestellt und an den Betreiber Vitanas übergeben. Das viergeschossige Gebäude in Uetersen entstand auf einem rund 3.450 Quadratmeter großen Grundstück. Es wurde nach KfW-40NH-Standard errichtet und verfügt über ein Blockheizkraftwerk zur Strom- und Wärmeerzeugung sowie ein begrüntes Flachdach. Die Pflegeplätze sind in sieben Wohngruppen aufgeteilt, die jeweils über Gemeinschaftsräume mit Küche sowie Terrassen oder Balkone verfügen.

► **IN MAGDEBURG** hat ein neuer Humanas-Wohnparks den Geschäftsbetrieb aufgenommen. Die Einrichtung verfügt über 28 barrierefreie Einraum-Appartements in der sogenannten Wabe, dem zentralen Bereich der Anlage. Zusätzlich gehören zwei Reihenhäuser mit jeweils zwölf Zweiraumwohnungen zum Komplex. Alle Wohneinheiten sind mit eigenem Bad und Terrasse ausgestattet.

► **IN SCHLESWIG** hat die HP&P Gruppe im Quartier Schlie Leven zwei wichtige Bauabschnitte abgeschlossen. Das Betreute Wohnen mit 52 Wohnungen



Foto: Jan von Hörsten/Plan und Bauwerk

In Uetersen bei Hamburg hat Cureus eine Pflegeeinrichtung an den Betreiber Vitanas übergeben

ist fertiggestellt, zudem wurde der Rohbau für 93 weitere Wohneinheiten vollendet. Der Bauabschnitt mit 52 barrierefreien Wohnungen für Betreutes Wohnen ist bezugsfertig. Die Wohnungen haben Größen zwischen 60 und 80 Quadratmetern. HP&P plant auch ein Nachbarschaftsmanagement für das Quartier. Als Betreiber fungiert die Michael Bethke Unternehmensgruppe. ┘



MEHR IMMOBILIEN-NEWS
careinvest-online.net

- ▶ offene Stellen,
- ▶ Fluktuation,
- ▶ Krankheitsquote,
- ▶ Betriebszugehörigkeit,
- ▶ Einsatz von Zeitarbeitskräften,
- ▶ Einsatzschwerpunkt des Springerpools.

Wertvoll ist zudem eine differenzierte Betrachtung der Zahlen auch für die anderen im Unternehmen tätigen Berufsgruppen. In die Analyse sollten nach Möglichkeit folgende weitere Informationen fließen:

- ▶ Ergebnisse von Mitarbeitenden-Befragungen, auch aus Exit-Gesprächen,
- ▶ Anzahl von Mitarbeitenden-Kündigungen in der Probezeit,
- ▶ Erkenntnisse aus Gesprächen im Rahmen des Onboarding.

Die Analyse ergibt ein erstes Bild, gerade im Vergleich der Standorte miteinander. Wodurch unterscheiden sich die Standorte? Wird anders geführt oder werden Dienste anders geplant? Gibt es attraktivere oder weniger attraktive Standorte? Liegen verschiedene Schicht- oder Arbeitszeitmodelle vor? Werden Mentoren- oder Praxisanleitungen-Modelle unterschiedlich praktiziert?

Um das Bild abzurunden, sollte ermittelt werden, welche Arbeitgeberleistungen und Benefits an wel-



„Zeitarbeit lässt sich nur durch Maßnahmen im Rahmen einer ganzheitlichen Recruitings-Strategie reduzieren.“

Giovanni Bruno, Fokus Digital

chem Standort in Anspruch genommen werden und welche Beweggründe dahinterstehen. Bezogen auf die Personalbindung wäre noch zu ergänzen, wie viele Mitarbeitende je Standort Empfehlungen für neue Mitarbeitende aussprechen.

Ableitungen: Auf Basis der Analyse können anschließend passgenaue Maßnahmen umgesetzt werden, die sowohl die interne Bindung stärken als auch die externe Gewinnung neuer Mitarbeitender nachhaltig verbessern. Um die Zufriedenheit, Motivation und Loyalität der Mitarbeitenden zu stärken, haben sich folgende interne Maßnahmen bewährt:

- ▶ Entwicklung einer Mitarbeiter-App zur Verbesserung der internen Kommunikation,
- ▶ Einführung regelmäßiger Austauschformate (Bewerbertage, Team-Workshops, Feedbackrunden,
- ▶ Stärkung der Führungskultur durch Maßnahmen zur Verbesserung der Haltung, Kommunikation und Führungskompetenz,
- ▶ Sichtbarmachung von Wertschätzung und Benefits auch in nicht-monetärer Form, b durch flexible Arbeitszeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten und Team-Events,
- ▶ Optimierung von Onboarding-Prozessen sowie die Etablierung wirksamer Mentoring-Programme.

Externe Recruiting- und Kommunikationsstrategie: Neben den internen Bindungsmaßnahmen ist es entscheidend, das Unternehmen auch nach außen als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren:

- ▶ Entwicklung einer klar positionierten Arbeitgebermarke, die authentisch die Kultur, Werte und Besonderheiten der Einrichtung vermittelt und so eine eindeutige Identität schafft,
- ▶ Aufbau einer neuen Karriereseite, die SEO-optimiert ist und Anbindungen an Google for Jobs sowie relevante Social-Media-Kanäle bietet, um maximale Reichweite zu erzielen,
- ▶ Umsetzung eines zielgerichteten Performance-Marketings zur Ansprache spezifischer Berufsgruppen mit maßgeschneiderten Botschaften, abgestimmt auf ihre Bedürfnisse und Erwartungen,
- ▶ Transparente Kommunikation der internen Verbesserungen nach außen,
- ▶ um Vertrauen bei potenziellen Bewerbern aufzubauen,
- ▶ Einrichtung von Dashboards und Analyse-Tools zur transparenten Messbarkeit von Bewerbungszahlen, Time-to-Hire, Fluktuation und weiteren relevanten KPIs, um strategische Entscheidungen datenbasiert und vorausschauend steuern zu können.

Fazit: Zeitarbeit lässt sich nicht mit einer einzelnen Maßnahme reduzieren, sondern nur durch eine ganzheitliche Recruiting-Strategie, die sowohl interne Strukturen stärkt als auch nach außen eine klare, attraktive Positionierung als Arbeitgeber aufbaut. Entscheidend ist es, mit einer ehrlichen zahlen- und fakten-gestützten Bestandsaufnahme zu beginnen sowie eine systematische Ursachenforschung und -bewertung vorzunehmen.

Auf der Basis dieser Daten können dann konkrete Handlungsfelder definiert und konsequent umgesetzt werden – für mehr Stabilität im Team und eine zukunftssichere Personalsituation. J



„Zeitarbeit in der Pflege ist ein emotional besetztes Thema, aber ganz ohne scheint es in der Branche nicht zu gehen.“

Thomas Hilse, Hilse Konzept