

27. Oktober 2022 | Hannover

Impuls | Digitalstrategie

Ihr Referent: Giovanni Bruno

fokus > digital
Die Digitalagentur für die
Pflege- und Sozialwirtschaft

Kurzvorstellung

- Giovanni Bruno | Unternehmer | Geschäftsführender Gesellschafter | **fokus digital GmbH**
- Personalgewinnung und Personalbindung | Digitale Medien

fokus digital GmbH

Die Digitalagentur der
Pflege- und Sozialwirtschaft

+49 30 - 629 32 936






bruno@fokus-d.de

www.fokus-d.de







fokus > digital
Die Digitalagentur für die
Pflege- und Sozialwirtschaft

Schwerpunkte der fokus digital GmbH

-  Personalgewinnung & Mitarbeiterbindung
-  Digitale Medien / Öffentlichkeitsarbeit
-  Produktion & vollständige Umsetzung
-  Attraktive Positionierung
-  Technischer Support (Websites, Apps, etc.)

Agenda

-  Personalstrategie & Arbeitgeberattraktivität
-  Multimediale Positionierung
-  Praxisbeispiele, Empfehlungen und Tipps

-  Rückfragen gern im Vortrag

Die Ausgangssituation ist häufig ähnlich

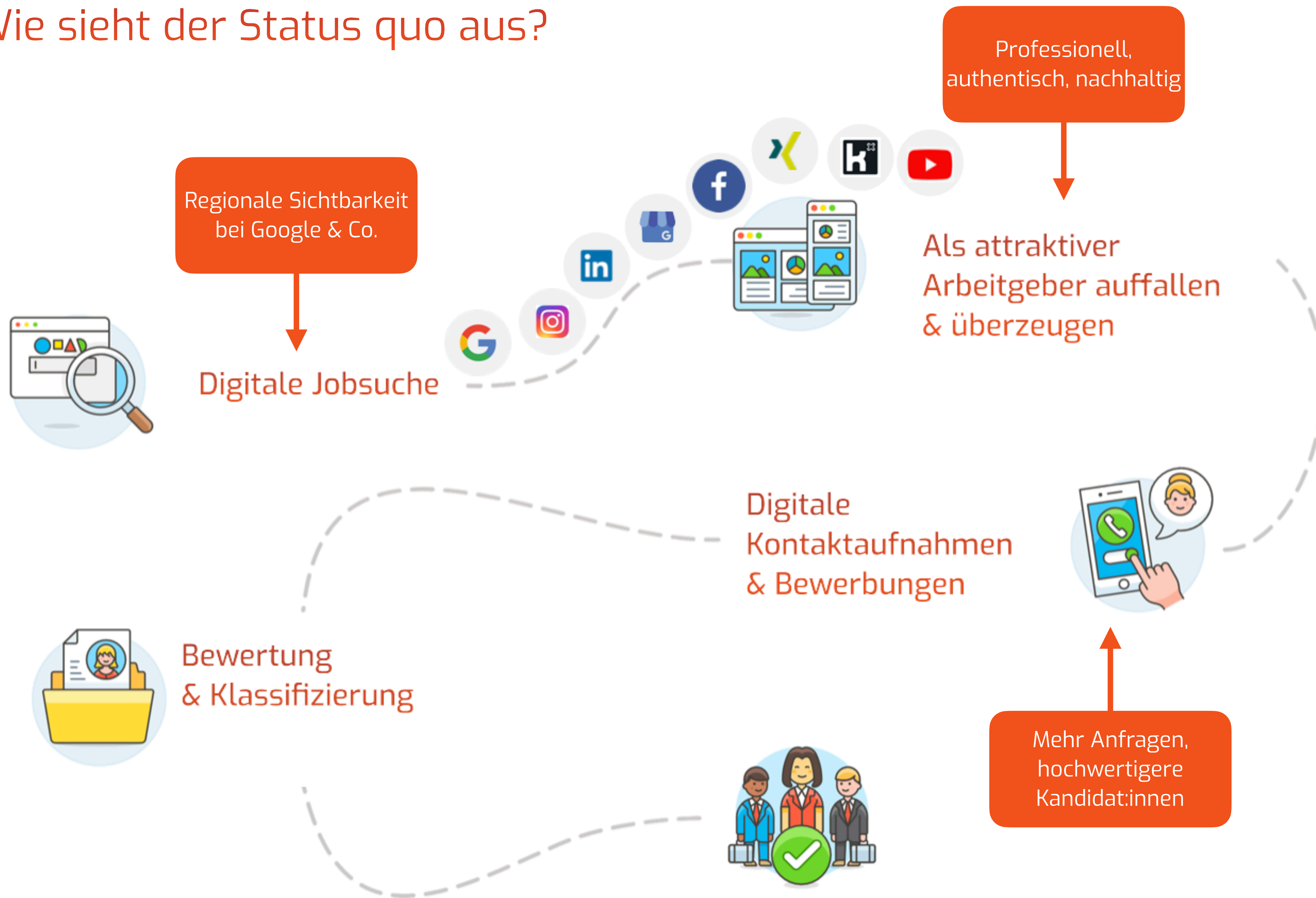
- Vereinzelt bis keine Bewerbungen, digitale Medien bleiben ungenutzt
- Alte Maßnahmen funktionieren nicht mehr
- Marke und Internetauftritt bzw. Darstellung „in die Jahre gekommen“
- Abhängigkeit von externen Dienstleistern, z. B. Website
- Das Potenzial über Social Media wird nicht ausgeschöpft, da keine Social Media Strategie
- Interne Kommunikation innerhalb des Unternehmens
- Fehlende Entwicklung der Personalstrategie
- Personal-Budget ineffizient im Einsatz
- ...

Woran liegt das?

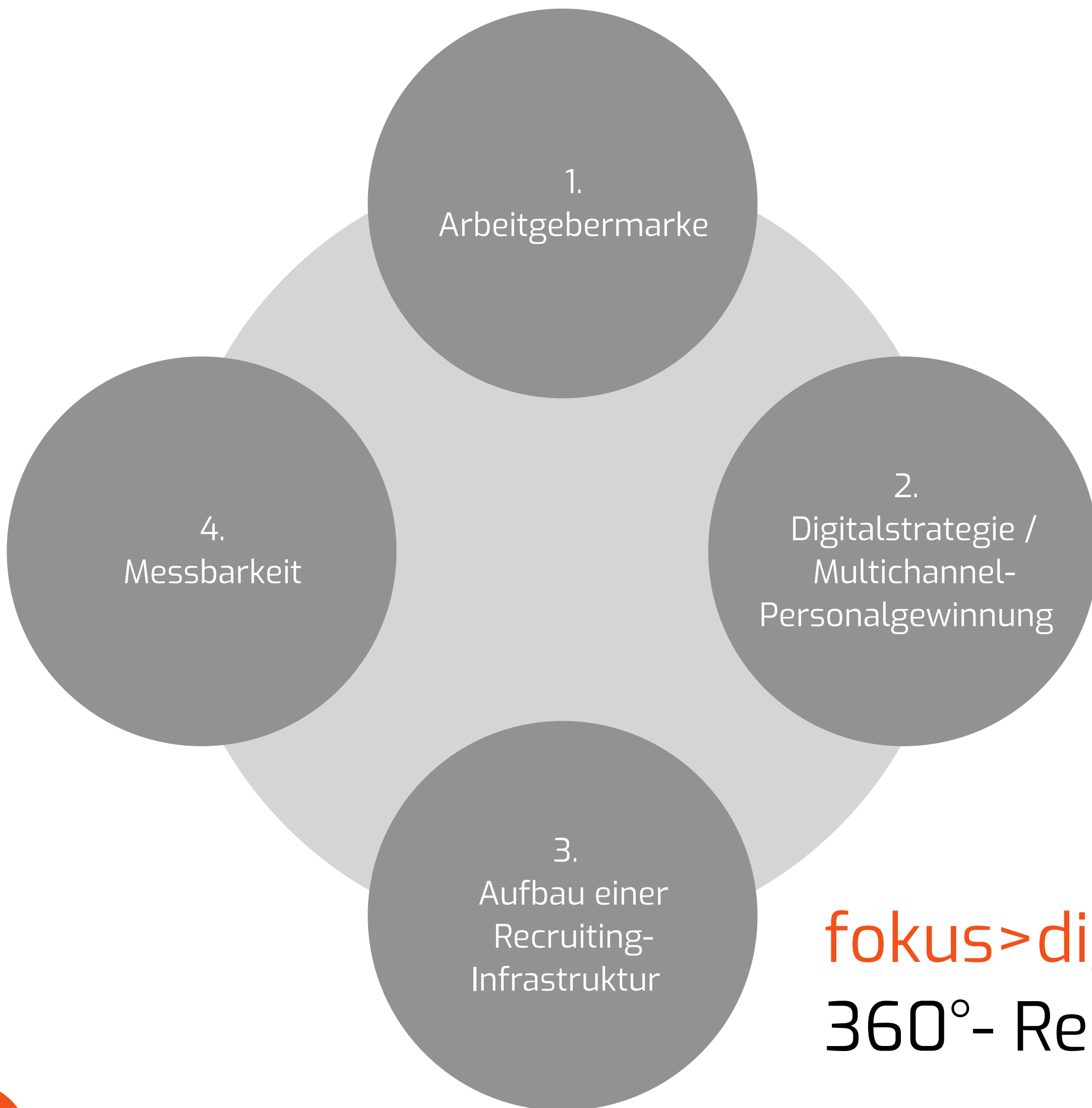
> U. a. an fehlenden Recruiting-Infrastrukturen, Zugang zu Wissen, vertrauenswürdige Partner

90% wissen oft nicht, welche Potenziale Social Media & digitales Recruiting bergen

Wie sieht der Status quo aus?



Von der Arbeitgebermarke bis zur Umsetzung



fokus>digital®
360°- Recruiting-Infrastruktur

■ Eine multimediale Strategie entwickeln.

#1: Die Arbeitgebermarke

Als Arbeitgeber attraktiv sein

1.
Arbeitgebermarke

2.
Digitalstrategie /
Multichannel-
Personalgewinnung

fokus>digital®
360°- Recruiting-
Infrastruktur

3.
Aufbau einer
Recruiting-
Infrastruktur

4.
Messbarkeit

ANZIEHUNGSKRAFT SCHAFFEN

Arbeitsbedingungen entscheiden über Mitarbeiterbindung

1.
Arbeitgebermarke

4.
Messbarkeit

fokus>digital®
360°- Recruiting-
Infrastruktur

2.
Digitalstrategie /
Multichannel-
Personalgewinnung

3.
Aufbau einer
Recruiting-
Infrastruktur

Personal Management

Mindestens 300.000 zusätzliche Pflegekräfte durch Wiedereinstieg möglich

Studie: „Ich pflege wieder, wenn ...“ – Ergebnisse einer großen bundesweiten Befragung

Mindestens 300.000 Vollzeit-Pflegekräfte stünden in Deutschland durch Rückkehr in den Beruf oder Aufstockung der Arbeitszeit zusätzlich zur Verfügung – sofern sich die Arbeitsbedingungen in der Pflege deutlich verbessern. Das ergibt die neue Studie „Ich pflege wieder, wenn ...“.

Die Untersuchung macht auf Basis einer großen bundesweiten Befragung mehrere Modellrechnungen auf und rechnet das Potenzial für alle aufstockungswilligen Teilzeit-Pflegefachkräfte sowie erstmals auch für Beschäftigte in der Pflege hoch, die ihrem Beruf in den vergangenen Jahren den Rücken gekehrt haben und sich eine Rückkehr vorstellen können.

So ergibt sich ein rechnerisches Potenzial von 300.000 Pflegefachkräften in Vollzeit bei sehr vorsichtiger Kalkulation, in einem optimistischen Szenario sogar von bis zu 660.000 Vollzeitkräften. Mehr als 80 Prozent dieses Potenzials beruht auf der Rückkehr „ausgestiegener“ Fachkräfte.

An der Online-Befragung haben im vergangenen Jahr rund 12.700 „ausgestiegene“ sowie in Teilzeit beschäftigte Pflegekräfte teilgenommen. Die Studie baut auf einer Bremer Pilotstudie auf und ist Ergebnis einer Kooperation der Arbeitnehmerkammer Bremen, der Arbeitskammer im Saarland und des Instituts Arbeit und Technik (IAT), Westfälische Hochschule in Gelsenkirchen. Die Hans-Böckler-Stiftung hat die Studie gefördert.

In der Pflege herrscht schon heute bundesweit ein eklatanter Fachkräftemangel. Dieser wird sich weiter zuspitzen – allein in den nächsten zehn bis zwölf Jahren gehen 500.000 Pflegefachkräfte in Rente. Es dauert aktuell 230 Tage, bis die Stelle einer Krankenpflegefachkraft besetzt werden kann, 210 Tage für die Stellenbesetzung einer Altenpflegefachkraft.

„Es muss uns zeitnah gelingen, Pflegekräfte zu gewinnen. Das ist eine der größten sozialpolitischen Herausforderungen dieser Zeit“, mahnt Elke Heyduck, Geschäftsführerin der Arbeitnehmerkammer Bremen.



Eine der größten Herausforderungen unserer Zeit: Die Motivation von Pflegekräften.

„Das ist eine sehr gute Nachricht für die Pflege – doch diese Fachkräfte kommen nicht von allein zurück“, betont Elke Heyduck. Und weiter: „Die Pflegebeschäftigten wissen sehr genau, was sich ändern muss, damit sie ihren verantwortungsvollen Beruf so ausüben können, wie es ihren fachlichen Vorstellungen und ihrer Ausbildung entspricht.“ Als stärkste Motivation nennen die Befragten eine Personaldecke, die sich tatsächlich am Bedarf der pflegebedürftigen Menschen ausrichtet. Außerdem wünschen sich Pflegekräfte eine bessere Bezahlung und verlässliche Arbeitszeiten.

Mehr Zeit für menschliche Zuwendung zu haben, nicht unterbesetzt arbeiten zu müssen und verbindliche Dienstpläne sind für die Befragten weitere zentrale Bedingungen. Ebenso wünschen sie sich respektvolle Vorgesetzte, einen kollegialen Umgang mit allen Berufsgruppen, mehr Augenhöhe gegenüber den Ärztinnen und Ärzten, eine vereinfachte Dokumentation und eine bessere Vergütung von Fort- und Weiterbildungen.

In der Befragung konnten beide Gruppen auch ihre Arbeitszeitwünsche angeben. Dabei stellt sich heraus, dass Teilzeitkräfte ihre Arbeitszeit im Mittel (Median) um zehn Stunden pro Woche aufstocken würden und „ausgestiegene“ Pflegekräfte sich eine Rückkehr in den Pflegeberuf mit 30 Wochenstunden vorstellen können. Darüber hinaus hat die Befragung ermittelt, wie aktiv die „ausgestiegenen“ Pflegekräfte mit Blick auf eine mögliche Rückkehr sind: „Bereits ein Drittel der potenziellen Rückkehrerinnen und Rückkehrer haben Stellenangebote angesehen, knapp sechs Prozent stehen im Kontakt mit einem Arbeitgeber. Die übrigen denken mindestens einmal im Monat darüber nach, in den Beruf zurückzukehren, sind bislang aber noch nicht aktiv geworden“, erläutert Michaela Evans, Direktorin des Forschungsschwerpunktes Arbeit & Wandel am IAT. Und wo wollen die befragten Ausgestiegenen arbeiten? Im Vergleich der Arbeitsbereiche vor dem Ausstieg und den Bereichen, in die ein Wiedereinstieg in die Pflege angestrebt wird, zeigt sich zunächst Stabilität: Ausgestiegene geben überwiegend den ehemaligen Arbeitsbereich als gewünschten Bereich für einen Wiedereinstieg an. Dies gilt insbesondere für ehemals im Krankenhaus und in der Psychiatrie Beschäftigte.

„Auffällig ist, dass ehemalige Beschäftigte aus den ambulanten Pflege- und Betreuungsdiensten ihren eigenen Bereich seltener als Wiedereinstiegsbereich angeben“, hat Michaela Evans beobachtet.

Mehr Personal und verlässliche Arbeitszeiten gewünscht

Arbeitszeit im Mittel (Median) um zehn Stunden pro Woche aufstocken würden und „ausgestiegene“ Pflegekräfte sich eine Rückkehr in den Pflegeberuf mit 30 Wochenstunden vorstellen können. Darüber hinaus hat die Befragung ermittelt, wie aktiv die „ausgestiegenen“ Pflegekräfte mit Blick auf eine mögliche Rückkehr sind: „Bereits ein Drittel der potenziellen Rückkehrerinnen und Rückkehrer haben Stellenangebote angesehen, knapp sechs Prozent stehen im Kontakt mit einem Arbeitgeber. Die übrigen denken mindestens einmal im Monat darüber nach, in den Beruf zurückzukehren, sind bislang aber noch nicht aktiv geworden“, erläutert Michaela Evans, Direktorin des Forschungsschwerpunktes Arbeit & Wandel am IAT. Und wo wollen die befragten Ausgestiegenen arbeiten? Im Vergleich der Arbeitsbereiche vor dem Ausstieg und den Bereichen, in die ein Wiedereinstieg in die Pflege angestrebt wird, zeigt sich zunächst Stabilität: Ausgestiegene geben überwiegend den ehemaligen Arbeitsbereich als gewünschten Bereich für einen Wiedereinstieg an. Dies gilt insbesondere für ehemals im Krankenhaus und in der Psychiatrie Beschäftigte.

Die Studie – ein kurzer Überblick

„Ich pflege wieder, wenn ...“ – Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften

An der Befragung haben sich im Herbst 2021 bundesweit 12.684 Menschen beteiligt, die entweder in Teilzeit in der Pflege tätig sind oder den Pflegeberuf verlassen haben. Der Frauenanteil betrug 82 Prozent („ausgestiegene“ Pflegekräfte) bzw. 87 Prozent (Teilzeitpflegekräfte). Etwa 25 Prozent der Befragten waren „ausgestiegene“ Pflegekräfte und 75 Prozent Teilzeitpflegekräfte. Zwei Drittel arbeiteten aktuell oder zuletzt in der Krankenpflege, ein Drittel in der Langzeitpflege.

(= konservative Hochrechnung, optimistisch: rund 660.000) durch Rückkehr in den Pflegeberuf und Aufstockung von Stunden bei Teilzeitkräften

- „Ausgestiegene“ Pflegefachkräfte = Potenzial von 263.000 (konservativ) bis zu 583.000 (optimistisch) Vollzeitaquivalente
- Bereitschaft zur Aufstockung Teilzeitbeschäftigte = 39.000 (konservativ) bis zu 78.000 (optimistisch) Vollzeitaquivalente
- Knapp 50 Prozent der befragten Teilzeitpflegekräfte wären bereit, ihre wöchentliche Arbeitszeit zu erhöhen – um zehn Stunden im Mittel. Gut 60 Prozent der „ausgestiegenen“ Pflegekräfte wären zu einer Rückkehr im wöchentlichen Umfang von im Mittel 30 Stunden bereit.

- Ein wertschätzender und respektvoller Umgang von Vorgesetzten, Kollegialität sowie Augenhöhe gegenüber der Ärzteschaft
- Verbindliche Dienstpläne
- Vereinfachte Dokumentation

Das Forschungsprojekt wird von einem breit besetzten Beirat begleitet. Mitglieder sind:

- Claus Bölicke, AWO, Bündnis für gute Pflege
- Matthias Gruß, ver.di
- Prof. Moritz Heß, Hochschule Niederrhein
- Prof. Gertrud Hundeborn, dip
- Bernhard Krautz, Michael Wittmann, Vereinigung der Pflegenden in Bayern
- Jana Luntz, Deutscher Pflegerat
- Prof. Albert Nienhaus, BGW
- Dr. Ulrike Rösler, BAuA
- Prof. Heinz Rothgang, Universität Bremen
- Dr. Dorothea Voss, Dr. Eike Windscheid, Christina Schildmann, Hans-Böckler-Stiftung

Die wichtigsten genannten Bedingungen für einen Wiedereinstieg/eine Stundenerhöhung:

- Mehr Zeit für eine qualitativ hochwertige Pflege durch eine bedarfsgerechte Personalbemessung
- Eine angemessene Bezahlung, die insbesondere Fort- und Weiterbildungen anerkennt

Zentrale Ergebnisse:

- Studie ergibt ein Potenzial von mindestens rund 300.000 zusätzlichen Vollzeitpflegekräften

*Jennie Auffenberg, Denise Becka, Michaela Evans, Nico Kokott, Sergej Schleicher, Esther Braun: „Ich pflege wieder, wenn ...“ – Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften (2022)

PflegeManagement Juni/Juli 2022



Arbeitsbedingungen entscheiden über Mitarbeiterbindung



Tabelle 4: Die zehn wichtigsten Arbeitsbedingungen für Rückkehr bzw. Stundenerhöhung

	Arbeitsbedingungen	Themenbereiche	wichtig/ ganz wichtig	n
1	Fairer Umgang unter Kolleg/innen	Organisation und Führung	97,4 %	6.654
2	Vorgesetzte, die wertschätzend und respektvoll sind	Organisation und Führung	96,5 %	6.655
3	Bedarfsgerechte Personalbemessung	Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung	95,1 %	7.707
4	Vorgesetzte, die sensibel für meine Arbeitsbelastung sind	Organisation und Führung	94,4 %	6.644
5	Nicht unterbesetzt arbeiten müssen	Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung	92,8 %	7.741
6	Mehr Zeit für menschliche Zuwendung	Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung	92,7 %	7.730
7	Vereinfachte Dokumentation	Organisation und Führung	91,0 %	6.642
8	Verbindliche Dienstpläne	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	89,1 %	7.392
9	Augenhöhe gegenüber der Ärzteschaft	Organisation und Führung	89,1 %	6.612
10	Fort-/Weiterbildung = höheres Gehalt	Weiterbildung und Karriere	88,9%	6.344

Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der bundesweiten Befragung „Ich pflege wieder, wenn ...“, ausgestiegene Pflegekräfte n = 6.612–7.707.

**Hans Böckler
Stiftung** 
Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Rente_Gesundheit_Pflege/Bundesweite_Studie_Ich_pflege_wieder_wenn_Kurzfassung.pdf

Als Arbeitgeber attraktiv sein



Was ist ein „attraktiver Arbeitgeber“?



■ Die Arbeitgebermarke wird über digitale Medien positioniert.

#2: Die Digitalstrategie

Inhaltlich ausgerichtete Personalgewinnung und -bindung



STRATEGIE = 50%

Inhaltlich ausgerichtete Personalgewinnung und -bindung



Eine Digitalstrategie umfasst mehrere Medien.

Haben Sie sich schon selbst gegoogelt?

Für jede Zielgruppe eine diverse Ansprache



Erzieher



Fachkräfte



PDL



Hilfskräfte



WBL



Quereinsteiger:innen



Auszubildende



Einrichtungsleitung

Für jede Zielgruppe eine diverse Ansprache

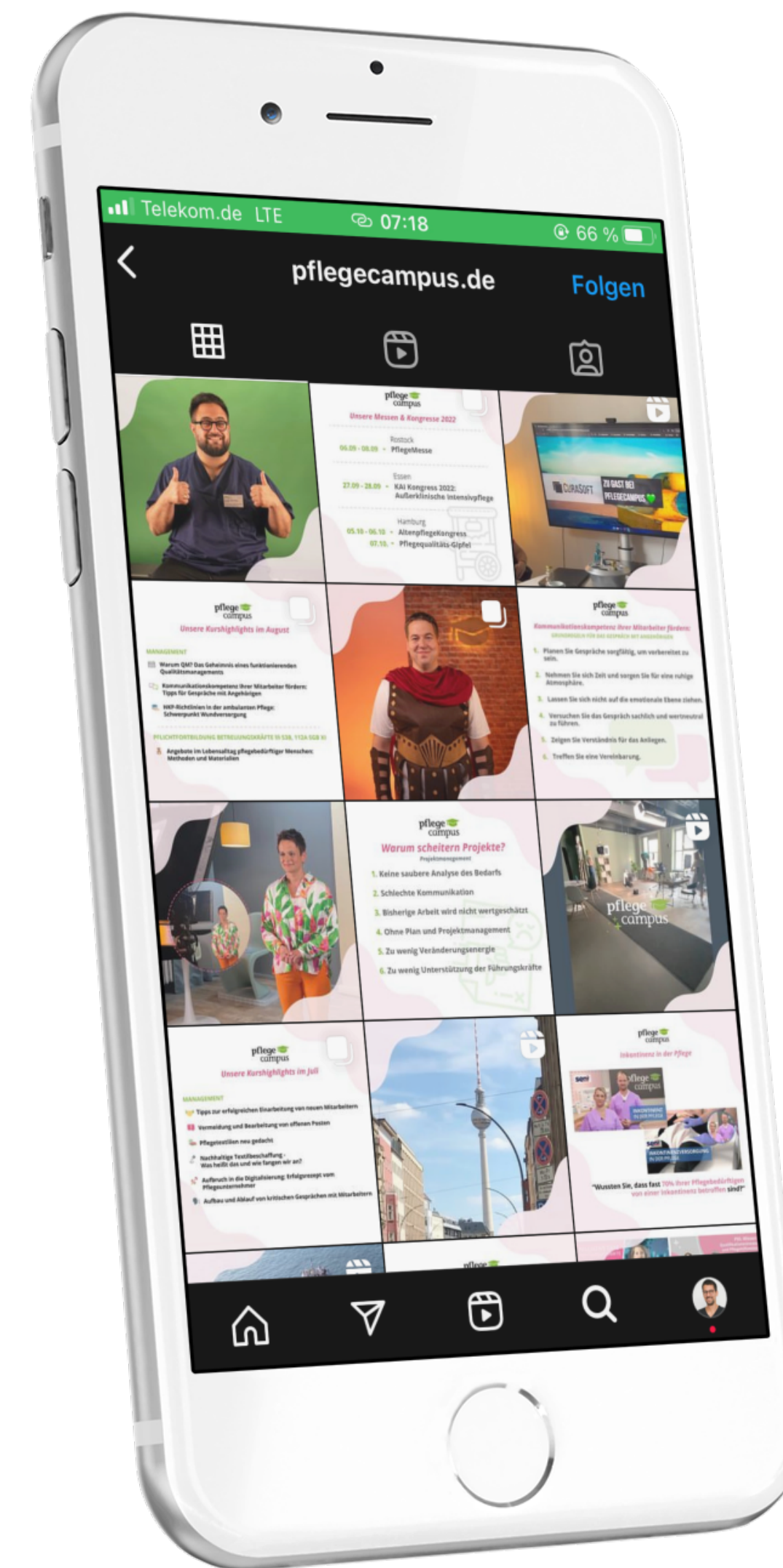
1.
Arbeitgebermarke

4.
Messbarkeit

fokus>digital®
360°- Recruiting-
Infrastruktur

2.
Digitalstrategie /
Multichannel-
Personalgewinnung

3.
Aufbau einer
Recruiting-
Infrastruktur



Für jede Zielgruppe eine diverse Ansprache

1.
Arbeitgebermarke

4.
Messbarkeit

fokus>digital®
360°- Recruiting-
Infrastruktur

2.
Digitalstrategie /
Multichannel-
Personalgewinnung

3.
Aufbau einer
Recruiting-
Infrastruktur



Diakonie-Pflegedienst gGmbH
in Vorpommern



Diakonie
Hamburg

Inhaltlich ausgerichtete Personalgewinnung und -bindung

„Auf welchen Medien wollen wir in Erscheinung treten? Und wie? Und wer übernimmt das?!“



■ Medienträger, Vorlagen, Werbekonten, Karriereseite und Co.

#3: Die Infrastruktur

Nachhaltige Recruitinginstrumente einsetzen

INFRASTRUKTUR SCHAFFEN

1.
Arbeitgebermarke

2.
Digitalstrategie /
Multichannel-
Personalgewinnung

fokus>digital®
360°- Recruiting-
Infrastruktur

3.
Aufbau einer
Recruiting-
Infrastruktur

4.
Messbarkeit

Bedienung Ihrer Website + Karriereseite

1.
Arbeitgebermarke

4.
Messbarkeit

fokus>digital®
360°- Recruiting-
Infrastruktur

2.
Digitalstrategie /
Multichannel-
Personalgewinnung

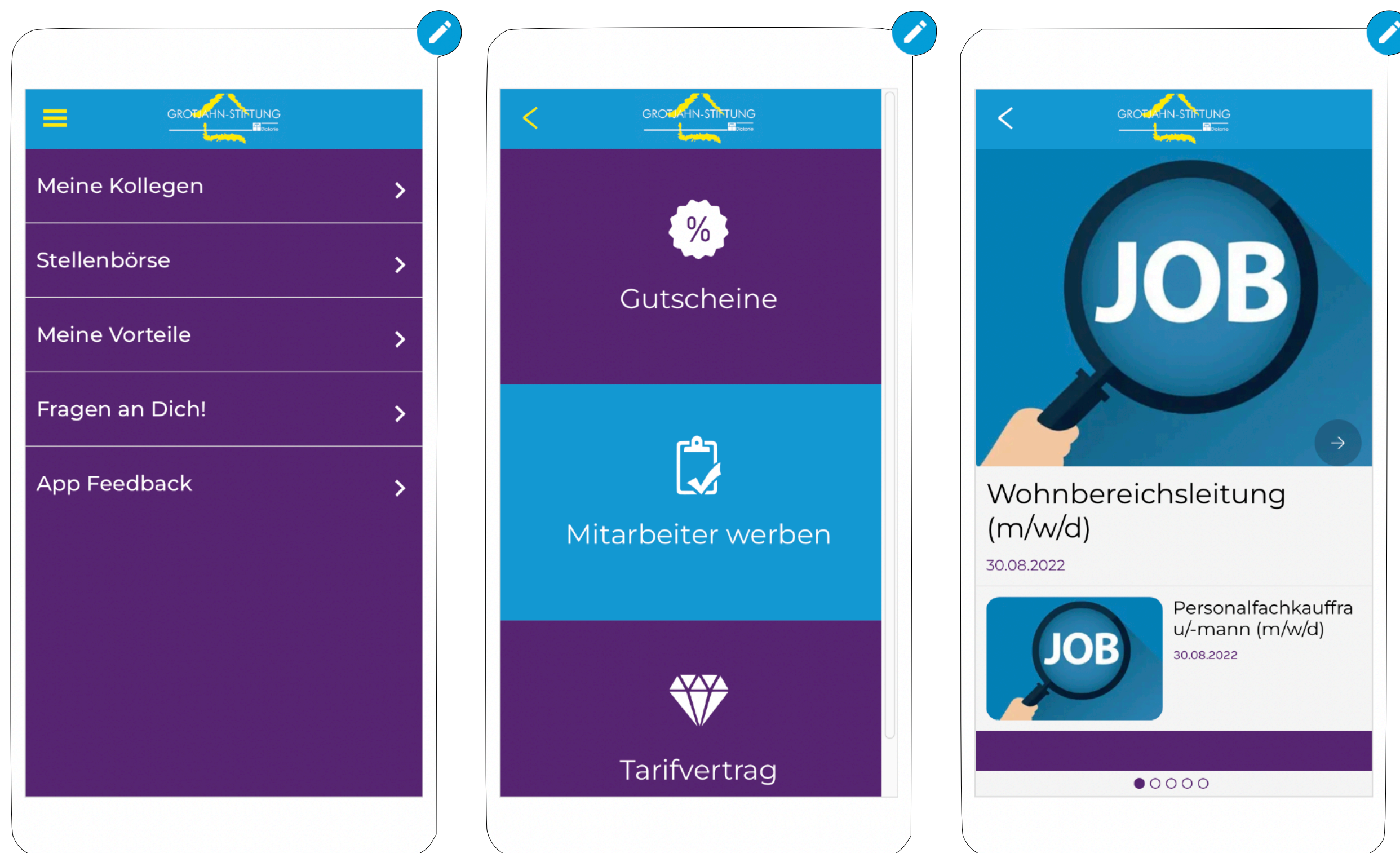
3.
Aufbau einer
Recruiting-
Infrastruktur



Eine einfach zu bedienende Website
= Baukasten-Lösungen + **Bewerbermanagement**

INFOS: <https://www.fokus-d.de/website-baukasten-pflege>

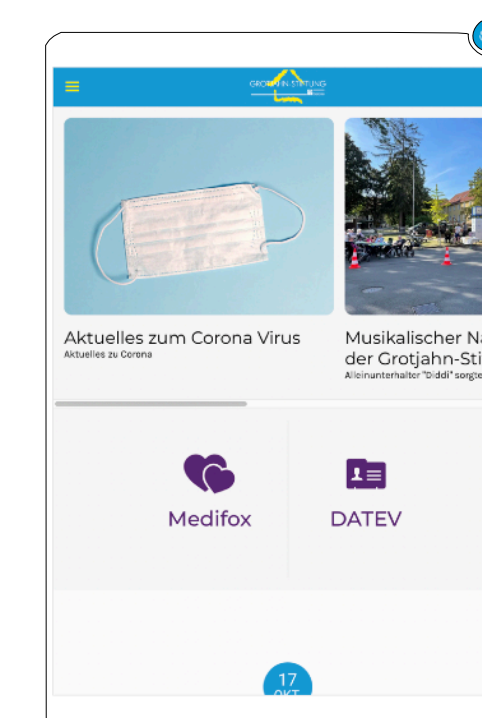
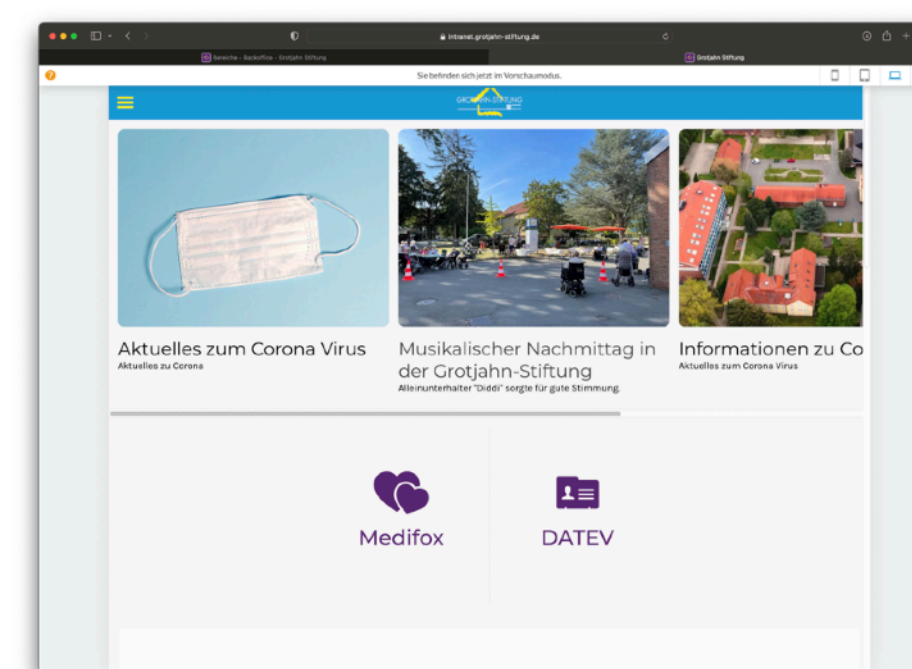
Impressionen | Mitarbeiterapp / interne Kommunikation



Funktionen einer Mitarbeiter-App:

- interner Bereich für Mitarbeitende,
- Externe Anwendungen, u. a. MediFox (Dienstplan) & DATEV (Lohnabrechnung)
- interne Stellenbörse
- Gutscheine und Treuekarten
- Seelsorge
- Einarbeitung
- Mitarbeiterumfragen
- Mitarbeiter-Onboarding
- Push-Benachrichtungen gezielt an Teams
- Termine und Kalender
- Unternehmensnachrichten
- Mitarbeiterverzeichnis
- Dokumente bereitstellen
- Feedback einreichen, Urlaubsantrag, Krankmeldung

MEDIFOX DAN



INFOS: <https://www.fokus-d.de/mitarbeiter-apps>

Eine Infrastruktur aufstellen



Eine Infrastruktur besteht u. a. aus

- Karriereseite / Website
- Werbekonten / Werbekampagnen
- Mitarbeiter-App
- Social Media Profile
- Kununu / Reputation
- Fotos & Videos
- ...

■ *Was bringen unsere Recruiting-Maßnahmen?*

#4: Nachvollziehbarkeit schaffen

Lückenlose Nachvollziehbarkeit & Erfolgsmessung im Recruiting

1.
Arbeitgebermarke

2.
Digitalstrategie /
Multichannel-
Personalgewinnung

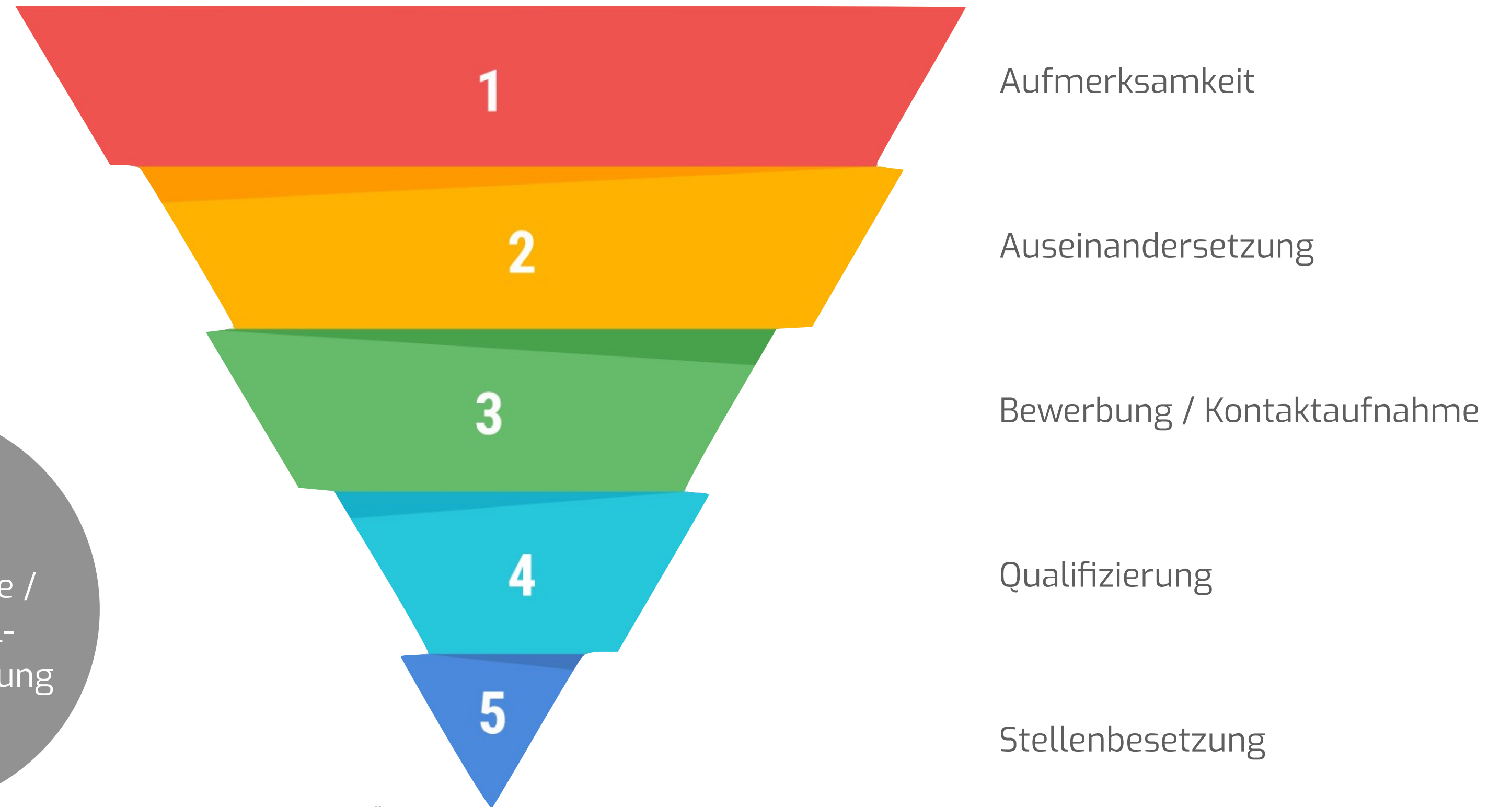
fokus>digital®
360°- Recruiting-
Infrastruktur

3.
Aufbau einer
Recruiting-
Infrastruktur

4.
Messbarkeit

NACHVOLLZIEHBARKEIT SCHAFFEN

Wie viel kommt am Ende wirklich an qualifizierten Bewerbungen rein?



Lückenlose Nachvollziehbarkeit & Erfolgsmessung im Recruiting

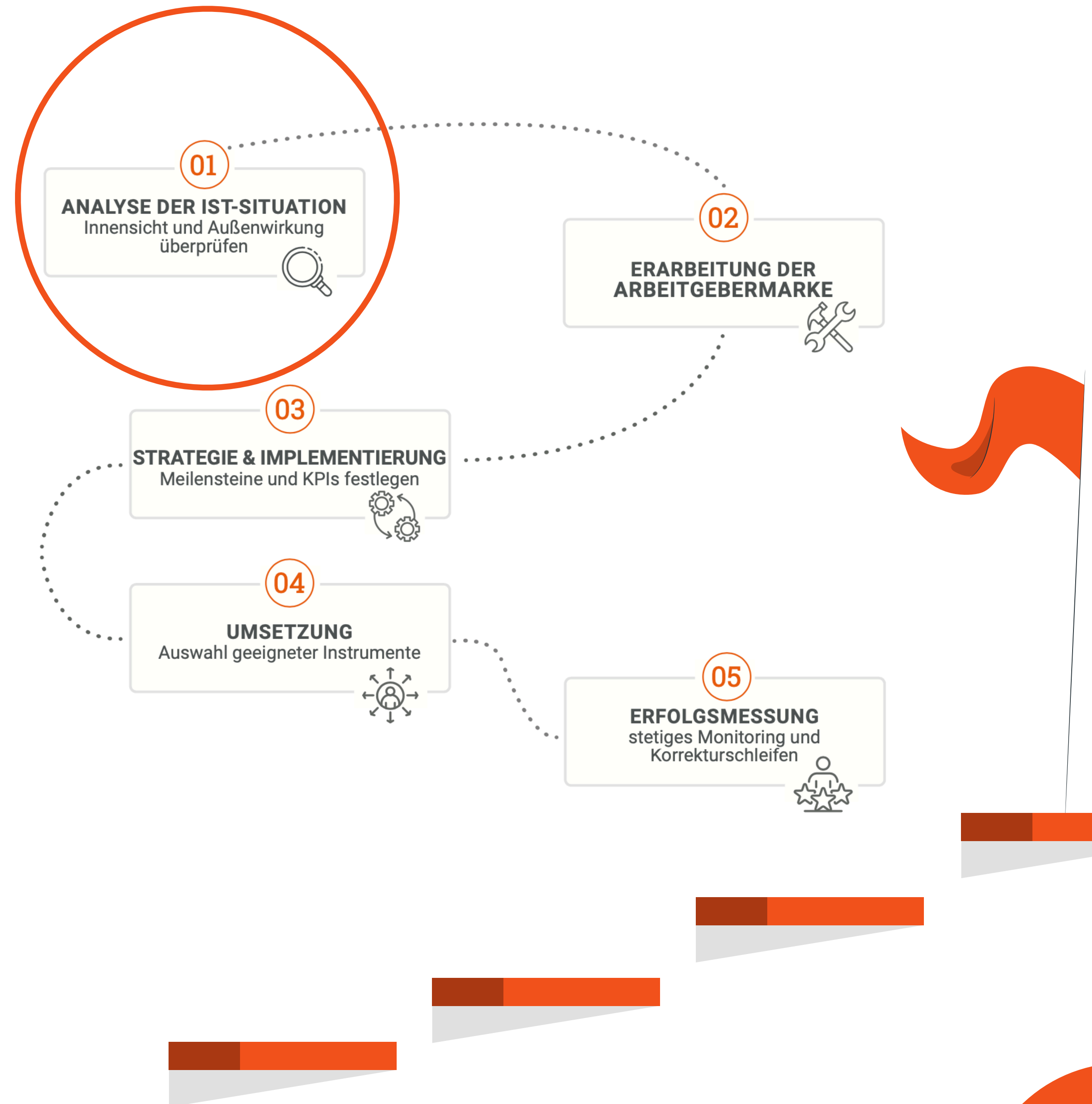


Ziele sollten sein:

- Mehr Eigenständigkeit und Kompetenzaufbau bei den zuständigen Mitarbeitenden
- Moderne und nachhaltig strategische Ausrichtung in der Personalgewinnung
- Nachhaltige (digitale) Infrastrukturen aufbauen
- Personalbindung erhöhen / Fluktuation und Zeitarbeit senken

Fazit

- Wer digital durchstarten möchte, sollte zunächst mit einer **Recruiting-Strategie** beginnen
- Für größere Unternehmen sollte eine Personalstrategie mindestens für 6-18 Monate im Voraus geplant werden, um realistisch eigene Infrastrukturen aufzubauen
- Empfehlenswert sind Workshops mit Fokus auf die Arbeitgebermarke und Digitalstrategie



■ Vielen Dank für Ihre Teilnahme & alles Gute!

Giovanni Bruno
Geschäftsführender Gesellschafter

fokus digital GmbH

Die Digitalagentur der
Pflege- und Sozialwirtschaft

+49 30 - 629 32 936

bruno@fokus-d.de

www.fokus-d.de



fokus > digital
Die Digitalagentur für die
Pflege- und Sozialwirtschaft