

# Fallstudie für Pflegeunternehmen



In dieser Fallstudie will ich Ihnen am Beispiel unseres Kunden, dem Pflegedienst und Pflegeheimbetreiber Provita zeigen, wie es möglich war bereits nach 4 Wochen Zusammenarbeit die ersten 27 Bewerber\*innen zu gewinnen und daraus resultierend bereits 4 Mitarbeiter einzustellen.

Provita ist mit 160 Mitarbeitern ein mittelgroßer, privat geführter Betreiber von Tagespflegeeinrichtungen und auch als ambulanter Pflegedienst aktiv. Aufgrund der Wachstumsstrategie des Unternehmens werden neue Mitarbeiter benötigt.

## **Ziele**

Das Ziel unserer Zusammenarbeit mit dem Kunden war es, bei der Mitarbeitergewinnung, insbesondere von Fachkräften, zu unterstützen und die Sichtbarkeit und Bekanntheit in seiner Region zu erhöhen.

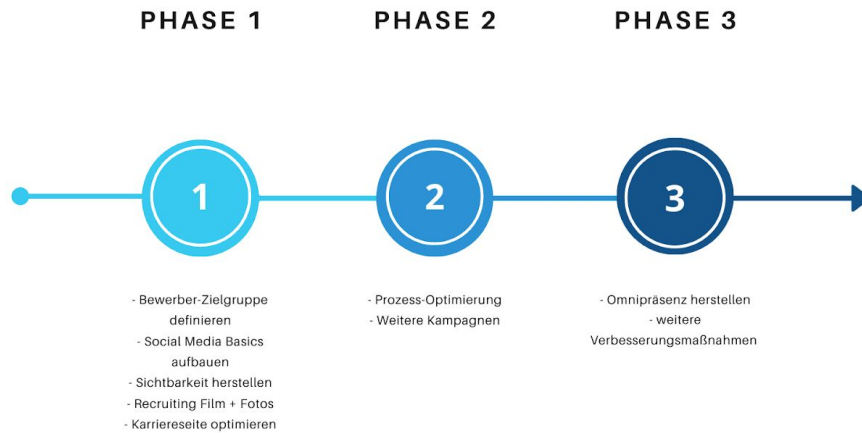
Gleichzeitig ging es darum eine Strategie zu erstellen, um planbar neue Mitarbeiter zu gewinnen, mehr Struktur in die Personalgewinnung zu bekommen und Klarheit über funktionierende Recruitingmaßnahmen zu erarbeiten. Hierbei war es dem Geschäftsführer besonders wichtig, dass wir alle involvierten Mitarbeiter in die Arbeitsabläufe mit einbinden. Das Unternehmen sollte außerdem authentisch neuen Bewerbern präsentiert werden.

Die Grundlage der Zusammenarbeit war es, alle Maßnahmen und Kampagnen anhand von Kennzahlen nachvollziehbar und messbar zu gestalten, damit strategische Entscheidungen in Zukunft möglich sind.

## **Ausgangssituation**

- Mehr Mitarbeiter benötigt, um zu wachsen und besser auf die Bedürfnisse der Patienten und Bewohner einzugehen
- Den Mitarbeiterstamm durch neue, motivierte Leute zu entlasten
- Bisher war die Personalgewinnung unkoordiniert und Zuständigkeiten nicht geklärt
- bisherige Versuche potentielle Mitarbeiter auf sich aufmerksam zu machen waren sehr teuer und brachten nicht den gewünschten Effekt
- Es gab keinen einheitlichen Bewerbungsprozess für die unterschiedlichen Standorte
- Auf unterschiedlichen Wegen kamen eher zufällig ca. 7-10 Bewerbungen monatlich rein
- Die Anzahl sowie die Motivation der Bewerber und Einstellungsquoten waren insgesamt nicht zufriedenstellend
- Das Recruiting lief "nebenbei mit" und es fehlte an Ernsthaftigkeit

# Plan zur Zielerreichung



In **Phase 1 der Zusammenarbeit** sind wir 3 konkrete Schritte gegangen um erste Verbesserungen herzustellen und die Basis für die kommende Phase 2 zu schaffen.

## 1. **Workshop:**

Um dem Kunden und uns eine bessere Übersicht und Klarheit zu verschaffen haben wir einen gemeinsamen Workshop zu Erarbeitung einer Personalmarketingstrategie veranstaltet. Während des Workshops ist aufgefallen, dass die Kommunikation innerhalb des Unternehmens verbessert werden muss. Zuständigkeiten im HR Bereich müssen klar definiert sein, um in der Lage zu sein ein einheitliches Recruiting-System zu schaffen. Nach dem Workshop setzte der Kunde die besprochenen "Soforthilfe-Tipps" schnell in die Tat um. Das Ergebnis:

**15 Bewerbungen, davon 2 Einstellungen**

## 2. Sichtbarkeit:

Als nächsten Schritt haben wir für den Kunden eine Werbekampagne auf den Social Media Kanälen erstellt, mit denen wir bereits in der Vergangenheit für andere Unternehmen gute Ergebnisse erzielen konnten.



Wenn ein potentieller Bewerber auf eine der Anzeigen klickt (Beispiel oben) gelangt er in den eigentlichen digitalen Bewerbungsprozess, um sich weiter zu informieren und bewerben zu können. Die Anzeigen und den für mobil-optimierten Bewerbungsprozess haben wir für den Kunden individuell erstellt und gestaltet.

### PERSONALGEWINNUNG ÜBER SOCIAL MEDIA. DER FRESHTALENTS-PROZESS.

1



verschiedene  
Anzeigenvariationen  
auf Social Media in Ihrer  
regionalen  
Bewerberzielgruppe  
laser-scharf targetiert

2



Digitaler  
Bewerbungsprozess,  
der Spaß macht und  
Bewerber anzieht

3



Bewerberbenachrichtigung in Echtzeit  
per Mail und in Ihre Bewerber-tabelle  
oder direkt in Ihre  
Bewerbermanagement-Software

### 3. Recruiting Film&Clips:

Um die Sichtbarkeit und Wahrnehmung in der Region zusätzlich zu unterstützen, wurde ein Recruiting-Film und Imagefilm für die Karriere-Website produziert. Hieraus wurden einzelne Recruiting-Clips genutzt, um die Kampagnen belebter zu machen, ein authentisches Bild zu zeigen und vor allem Vertrauen und Verbindung zu zukünftigen potentiellen Bewerbern aufzubauen.

Dem Kunden war es wichtig, dass mit diesen Clips ein authentisches Bild gezeigt wird, wie das Unternehmen "tickt". Hier konnten wir tolle Momente und Eindrücke von Mitarbeitern aufgreifen, die sich mit dem Unternehmen identifizieren.

Diese Clips sind Teil der gesamten Online-Strategie, um einzelne Mitarbeiter "für das Unternehmen sprechen zu lassen" und schaffen damit eine Vertrautheit von potentiellen Bewerbern. Das Videomaterial unterstützt dabei, dass Unternehmen bekannter zu machen und als attraktiver regionaler Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.

Die Besonderheit des Mediums Film ist es, einen Eindruck der Unternehmenskultur an die Bewerberzielgruppe emotional zu transportieren, um damit passende Kandidaten anzuziehen.



## Kennzahlen und Ergebnisse

Die folgenden Kennzahlen, die sich aus dieser Zusammenarbeit ergeben haben, lassen sich für jedes Unternehmen erzielen, wenn die einzelnen Schritte nach unserer Anleitung und Begleitung umgesetzt werden.

**bisher genutztes Werbebudget:** 120,06€ auf Social Media Kanälen

**Eingegangene Bewerbungen:** bisher 28  
(13 über Social Media, 15 durch individuelle Empfehlungen nach dem Workshop)

**Davon Eingestellt:** bisher 4  
Fachkraftquote (wie viele Bewerber sind examiniert): 38%

Aktuell befinden wir uns mit dem Kunden im Übergang zu Phase 2 und bereiten dafür jetzt alles vor. Natürlich haben noch nicht alle Bewerbungsgespräche stattgefunden. Mit aktuell 9,23€ pro Bewerbung sind das hervorragende Ergebnisse für die ersten Wochen der Zusammenarbeit.

Aus diesem Grund haben wir auch bereits unseren Personalgewinner-Award als besondere Wertschätzung und Anerkennung unserer Kunden überreicht.



Der Geschäftsführer ist auf Wunsch für ein Telefonat offen und willig über seine bisherigen Erfahrungen zu berichten.

Ich hoffe, dass dieses Beispiel Sie inspirieren konnte und gezeigt hat, welche Chancen und welches Potential in einer strategischen Vorgehensweise in Ihrer Branche tatsächlich steckt.

Wenn wir Ihr Interesse geweckt haben, würden wir Sie an dieser Stelle gerne zu einem kostenfreien und unverbindlichen Beratungsgespräch einladen - selbstverständlich online oder per Telefon.

In diesem werden wir zunächst prüfen, ob auch Ihr Unternehmen für eine solche Strategie geeignet ist und Ihnen anschließend die für Sie passende Lösung vorstellen und direkt Impulse und Ideen mitzugeben.

Hier können Sie sich direkt für ein kostenfreies Beratungsgespräch eintragen:

<https://www.freshtalents.de/>

Viele Grüße und viel Erfolg  
Ihr Bastian Dörge  
Geschäftsführer  
freshtalents GmbH