

PFLEGEMARKT 2024

Sonderausgabe Fachkräftemangel

Exklusiv für Geschäftsführer

In diesem Report

Wie Sie als Pflegeheim, ambulanter Pflegedienst oder Klinik sichtbar werden bei Fachkräften in Ihrer Region

Sie haben bereits viel ausprobiert und überwiegend schlechte Erfahrungen gemacht? Erfahren Sie in diesem Report, woran es gelegen hat und was Sie besser machen können.

Ausbruch aus dem Pflege-Hamsterrad

In diesem Report lernen Sie:

- ✓ Wie Sie genug Fachkräfte finden
- ✓ Wo Sie die Traumkandidaten finden
- ✓ Welche Methode wirklich funktioniert
- ✓ Wie Sie sich unabhängig von Leiharbeitern machen



Tipps vom Recruiting-Experten

Digitalisierung in der Pflege funktioniert:

Warum Sie sich als Arbeitgeber besser positionieren müssen im Internet.

BONUS-INHALTE

- + Recruiting Werbeanzeigen
- + Künstliche Intelligenz in der Pflege



■ **Ausblick auf den Pflegemarkt**

Das Finden qualifizierter Bewerber ist schon lange ein Problem und wird von Jahr zu Jahr schlimmer. Vielleicht kennen Sie die folgenden Gedanken: Arbeitsamt, Stellenportale wie Indeed und Co, Werbeagenturen, ausländische Fachkräfte und Leiharbeiter, Messen, Mundpropaganda, Print Medien... Wir kennen es alle.

Sie haben schon vieles ausprobiert, aber nichts davon hat wirklich gut funktioniert: Die Kandidaten wollen nur noch das Gehalt und den Arbeitgeber vergleichen, sind aber nicht mehr bereit wirklich zu arbeiten und passen einfach nicht zum Unternehmen. Der Pflegemarkt hat einfach zu wenig Personal und alles beruht auf einem gegenseitigen Abwerben, welches das Kernproblem des Fachkräftemangels aber nicht löst.

Die gute Nachricht: Ja, es ist auch in der jetzigen Zeit noch möglich, kontinuierlich gute Bewerbungen zu erhalten. Es ist aber nicht Ihre Aufgabe, den Fachkräftemangel in Deutschland zu beheben. Vielmehr können Sie sich auf die Lösungen für Ihr Unternehmen fokussieren, die wirklich funktionieren oder geben Sie einfach auf?

Die schlechte Nachricht: Sie halten noch immer an den völlig falschen Methoden fest, um Mitarbeiter zu gewinnen. Das Finden von Pflegekräften funktioniert 2024 ganz anders.

In diesem Dossier zeigen wir Ihnen, welche Denkfehler Sie sofort löschen und welche Wege Sie stattdessen gehen sollten, um Ihre offenen Positionen langfristig innerhalb weniger Wochen besetzen zu können.

Dieser Report wird Ihnen helfen!

Ich wünsche Ihnen viele positive Erkenntnisse beim Lesen,

Ihr David Effing



David Effing Inhaber Elite Fachkraft

- Berater für Mitarbeitergewinnung
- Experte für Pflegeheime/Altenheime
- Online-Marketing Trainer
- 2018 Von Deutschlands beste Online Marketer ausgezeichnet:
Kris Stelljes & Marcel Knopf

■ Zielgruppe & Erkenntnisse

Unsere **digitale Recruitingagentur** ist darauf spezialisiert, Pflege- und Altenheimen sowie Pflegediensten mit unserer einzigartigen **ASUS-Methode** zu mehr qualifizierten Bewerbern zu verhelfen.

Wir passen den **Bewerbungsprozess** unserer Kunden so an, dass Sie **in die Sichtbarkeit der richtigen Fachkräfte** kommen und sorgen dafür, dass sich diese auch bewerben.

In diesem Report erfahren Sie:

- ▶ Warum sich zu wenig passende Kandidaten auf Ihre Stellenausschreibungen bewerben.
- ▶ Welche Denkfehler mehr als 95 % aller Einrichtungen haben.
- ▶ Welche Methoden für Ihre Einrichtung heute wirklich funktionieren und wieso Deutschland noch schläft.



■ Die traurige Realität der meisten Einrichtungen

- ▶ Unsichtbar bei den guten Kandidaten
- ▶ Sind gefangen in der Vergleichbarkeit mit anderen Einrichtungen
- ▶ Stellenausschreibungen liefern keine konstanten Bewerbungen
- ▶ Überarbeitetes und unzufriedenes Bestandspersonal
- ▶ Keine Offenheit für neue Möglichkeiten im Internet aufgrund von eigener Unwissenheit
- ▶ Festhalten an den alten Methoden & falsche Zufriedenheit mit der Ist-Situation

Warum ist das so?

Klassische Marketing-Maßnahmen sind seit 2022 tot. Durch COVID-19 ist die Akzeptanz und der Wunsch der breiten Masse für Online noch mehr gestiegen. Marketingbudgets deutscher KMU (kleine und mittelständische Unternehmen) fließen gezielt nur noch in digitale Werbung.

Spezialisieren Sie sich als Einrichtung bereits jetzt darauf, dann werden Sie ab 2024 genug qualifizierte Bewerbungen erhalten.

Dadurch heben Sie sich dauerhaft von anderen Einrichtungen ab und sind raus aus der Vergleichbarkeit.



Status Quo – Pflegebranche 2024 ■

Warum Sie mit den bisherigen Ansätzen niemals die richtigen Kandidaten finden können.

Kennen Sie diese Probleme?

Gute Fachkräfte können Sie eigentlich immer gebrauchen. Maßnahmen über Personalvermittlungen und Zeitarbeitsfirmen haben Sie auch schon genutzt aber sind nicht wirklich zufrieden damit. Zeitungsinserte und Mundpropaganda funktionieren doch eigentlich ganz gut und gehören schon immer zu Ihren Werbemitteln.

Wir haben in unzähligen Gesprächen mit Pflegeunternehmen unnötige **strategische Fehler** gesehen. Diese äußern sich in folgenden Symptomen:

- ✗ Oft erfüllen die Bewerber eigentlich gar nicht Ihr Wunschprofil eines Kandidaten... Wieso stellen Sie diese überhaupt ein?
- ✗ Es kommen einfach zu wenige Bewerbungen rein... Sie wissen nicht, was Sie anders machen können.
- ✗ Ihr Team hat immer weniger Zeit für eine persönliche und intensive Pflege der Patienten... Die Qualität der Pflege verschlechtert sich.
- ✗ Fachkräfte verlassen Ihr Team oder gehen in Teilzeit aufgrund der hohen Arbeitslast... Work-Life Balance Fehlanzeige.
- ✗ Offene Stellenausschreibungen müssen teilweise monatelang ausgeschrieben werden, bis sie besetzt werden können... Die Flexibilität Ihrer Einrichtung sinkt.
- ✗ Neu eingestelltes Personal bringt nicht die gewünschte Leistung oder ist nicht wirklich mit Ihrer Einrichtung verbunden... Keine Motivation der Mitarbeiter.
- ✗ Sie finden, dass Ihr Arbeitgeberbranding nach außen hin nicht so wahrgenommen wird, wie es eigentlich sein sollte... Worauf kommt es wirklich an?
- ✗ Trotz Internetpräsenz, Stellenausschreibungen auf Portalen und Ihre Social Media Aktivitäten passiert nicht viel... Sie denken, dass alle Maßnahmen nur Geld kosten, aber am Ende nicht funktionieren.
- ✗ Sie haben bereits einen externen Partner, sind aber nicht zufrieden mit den Ergebnissen, dabei ist er doch eigentlich nicht verkehrt?!

Die gute Botschaft ist: All diese Probleme entstehen nur, wenn man beim Marketing und dem Bewerbungsprozess strategische Fehler gemacht hat. Es handelt sich dabei um Symptome, nicht um Ursachen. Sobald Sie diese Probleme bekämpfen, treten diese nicht mehr auf.

Finden Sie endlich den Ausweg aus dem Pflege-Hamsterrad

✘ **PROBLEM: Sie sind wie alle anderen**

- Personalvermittlungen und Zeitarbeitsfirmen sind der schlechte Standard der Branche.
- Sie glauben eine schicke Karriereplattform löst Ihre Probleme.
- Sie sprechen mit Ihren Ausschreibungen und Social Media Postings genau die gleichen Kandidaten an, wie alle anderen Einrichtungen auch.

✔ **LÖSUNG**

- Konzentrieren Sie sich darauf, was Ihre Zielgruppe lesen möchte und wie Sie diese gezielt ansprechen können.
- Probieren Sie neue Wege aus und seien Sie kreativ. Nur wer auffällt, kann andere begeistern.

Fazit: Wenn Sie die Probleme und Wünsche Ihrer Traumkandidaten kennen, dann erobern Sie diese auf emotionaler Ebene und nicht mit einer 0815 Stellenausschreibung. Denn die Pflege ist und bleibt für Herzensmenschen.

✘ **PROBLEM: Fokus auf falsche Kandidaten**

- Ihre Maßnahmen richten sich ausschließlich an aktiv Jobsuchende oder Arbeitslose. Diese Gruppe von Menschen ist jedoch viel zu klein (2020: 35400 Arbeitslose zu 700.000 Festangestellte).
- Fehlende Verbundenheit zu Ihrer Einrichtung und kein langfristiges Interesse.

✔ **LÖSUNG**

Konzentrieren Sie sich ausschließlich auf die Personen, die unzufrieden und wechselwillig bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber sind. Zum Beispiel Wiedereinsteiger: Hier ist die Familienplanung oder der Wunsch in anderen Bereichen Erfahrungen zu sammeln bereits abgeschlossen und verringert die Ausfallquote massiv. Das ist kein Abwerben, sondern Sie helfen den Kandidaten nur dabei, die richtige Entscheidung zu treffen.

Fazit: Tauschen Sie den kleinen hart umkämpften Bewerbermarkt gegen den Ozean von qualifizierten und wechselwilligen Kandidaten ein, indem Sie Ihnen helfen eine Entscheidung zu treffen.

✘ PROBLEM: Die falschen Plattformen

- Stellenausschreibungen sind monatelang offen. Das muss nicht sein.
- Fehlendes Verständnis für das Nutzerverhalten Ihrer Zielgruppe im Internet.
- Sie sind unsichtbar für Ihre Wunschkandidaten.
- Fachkräfte wissen nicht, dass es Sie gibt und werden zu anderen Einrichtungen wechseln.

✔ LÖSUNG

Sprechen Sie Ihre Zielgruppe genau dort an, wo diese sich am meisten aufhalten im Internet. Das ist der Social Media Bereich. Publizieren Sie aktiv interessante Inhalte für potenzielle Mitarbeiter. Lernen Sie, wie Social Media wirklich funktioniert.

Fazit: Social Media ist der Ort, an dem Sie ausreichend und gute Kandidaten finden können.

✘ PROBLEM: Eine zu große Hürde für Bewerber

- Ihre Internetpräsenzen sind nicht vollständig für die Handynutzung optimiert. Interessenten werden abgeschreckt und verlassen Ihre Seiten wieder.
- Das Bewerbungsverfahren ist zu umständlich für den Internetnutzer.

✔ LÖSUNG

- Optimierung des Bewerbungsprozesses und verstehen Sie, dass mehr als 90 % aller Kandidaten nur mit dem Handy online sind. Stellen Sie Vorteile & Benefits in den Vordergrund Ihrer Stellenausschreibungen. Und machen Sie Kandidaten so wenig Arbeit wie möglich.

Fazit: Wenn eine Bewerbung schnell, einfach und intuitiv über das Handy möglich ist, dann haben Sie keine Mangel an Bewerbern mehr.

✘ PROBLEM: Unattraktives Arbeitgeberbranding

- Jede Einrichtung kennt seinen Mitarbeiteravatar und wie dieser im besten Fall sein sollte. Aber niemand macht sich Gedanken darüber, welche Arbeitgeberwerte man nach außen kommunizieren möchte und wofür man genau steht.
- Kein Wiedererkennungswert, weil man nicht wirklich auffällt.
- Sie unterscheiden sich in Ihrem Auftritt nicht von anderen Einrichtungen.
- Sie sind unsichtbar für Ihre Wunschkandidaten.

✔ LÖSUNG

- Kommunizieren Sie eine klare Botschaft für Bewerber und geben ihnen mehr Einblicke in den Arbeitsalltag.
- Präsentieren Sie sich als Lösung für den Kandidaten und zeigen ihm, dass seine aktuellen Probleme in Ihrer Einrichtung nicht auftreten.

Fazit: Bleiben Sie im Kopf der Kandidaten. Diese werden sich später besser mit ihrem Unternehmen identifizieren. Ein gutes Arbeitgeberbranding hilft, die richtigen Kandidaten anzuziehen und die falschen abzustoßen.

FAZIT Pflege-Hamsterrad

Solange Sie im Pflege-Hamsterrad stecken bleiben, wird Ihnen folgendes immer wieder passieren:



1 Ihre Wunschkandidaten finden Sie nicht dort, wo alle anderen auch suchen. Ihr Personalproblem wird in den nächsten 10 Jahren aufgrund der Rentenabgänge der Babyboomer schlimmer werden.

2 Ein Großteil der Pflegefachkräfte geht aufgrund zu hoher Arbeitslast und Zeitdruck in Teilzeit oder kehrt der Branche den Rücken. Viele können sich nicht vorstellen diesem Leistungsdruck bis zum Rentenalter standzuhalten. Fast die Hälfte aller Berufseinsteiger wechselt innerhalb der ersten 5 Jahre die Branche.

3 Die Unzufriedenheit hat auf Dauer Einfluss auf die Qualität der Pflege und die Flexibilität Ihrer Einrichtung. Vielleicht gehören Sie zu den Einrichtungen, in dem das Betriebsklima noch gut ist. Gerade dann sollten Sie sich bemühen, dieses auch stets aufrechtzuerhalten und die eigenen Mitarbeiter zu entlasten.

4 Ein attraktives Arbeitgeberbranding zieht automatisch die richtigen Kandidaten an und stößt die Kandidaten ab, die am Ende des Tages nicht zu Ihnen passen. Sie können es sich erlauben eine klare Linie zu ziehen, denn es stehen genug Fachkräfte zur Auswahl.

5 Die meisten Kandidaten springen heute bei den klassischen Bewerbungsprozessen ab, weil sie zu umständlich sind. Eine Bewerbung muss innerhalb weniger Sekunden möglich sein.

6 Sie können nicht gehört werden, wenn Sie auf den falschen Plattformen suchen und nicht kommunizieren können, dass Sie als Arbeitgeber in der Lage sind, die aktuelle Lebenslage der Kandidaten zu verbessern. Denn genau das ist es doch, was die Kandidaten am Ende des Tages wollen: Raus aus der Unzufriedenheit!

Hinzu kommt noch ein weiterer Grund, weshalb Sie Ihre Herangehensweise ändern sollten: Immer mehr Pflegeunternehmen verstehen, dass die Kandidaten heute überwiegend über Social Media zu erreichen sind und entscheiden sich deshalb für einen besseren digitalisierten Bewerbungsprozess. Jeden Tag weiter warten bedeutet, dass Sie unsichtbar bleiben und sich kein Kandidat für Sie entscheiden kann.

Sie haben nur die eine Möglichkeit, die wirklich funktioniert: Digitale Werbung

Was ist digitale Werbung?

Wenn Sie diesen Report hier lesen, dann haben Sie sehr wahrscheinlich noch keinerlei Erfahrung damit. Wichtig zu verstehen ist, dass wir hier nicht von einer normalen Fanpage und Postings auf den Plattformen (wie Facebook) sprechen.

Online Werbeanzeigen kann man im Social Media Bereich schalten um damit gezielt die richtigen Menschen anzusprechen. Nahezu jeder hält sich heute im Social Media Bereich auf und genau das ist der Angriffspunkt, um auf sich aufmerksam zu machen.

Es geht aber noch viel weiter: Sie haben die Möglichkeiten sich alle Daten über die Performance Ihrer Werbeanzeige anzeigen zu lassen und wissen also immer wie gut oder wie schlecht eine Werbeanzeige funktioniert. Und genau das ist einer der wesentlichen Unterschiede zu Ihrer bisherigen Vorgehensweise: Wenn Sie sich auf Zeitungsartikel oder Stellenbörsen verlassen, dann werden Sie nie erfahren, was Sie eigentlich genau für Ihr Geld zurückbekommen werden oder wie viele Leute die Anzeige wirklich gesehen haben. Sie können den „Return On Investment (ROI) nicht erkennen und bewerten.

Warum Sie ohne digitale Werbung langfristig keinen Erfolg haben werden.

Der Grund, warum kleine und mittelständische Unternehmen sowie große DAX Konzerne nur noch digitale Werbung schalten, ist der, dass sie Ihre Inhalte gezielt nur noch an Ihre genau definierte Zielgruppe ausspielen können und somit keine Streuverluste in Ihrem Werbebudget haben.

Wenn Sie beispielsweise Fachkräfte im Alter von 25 - 45 Jahren im Umkreis von 70 km erreichen möchten, welche aktuell als examinierte Pflegefachkräfte arbeiten, verheiratet sind und sich beispielsweise für Personalmanagement interessieren, dann wird Ihre Werbung auf dem Handy Ihrer Zielgruppe ausgespielt. Das bedeutet für Sie, dass Ihre Ergebnisse auf diese Anzeigen um ein vielfaches ansteigen werden. Jeder kann mit digitaler Werbung auf den Social Media Plattformen starten, denn es ist genug Platz für alle da. Das Problem ist, dass in der Pflegebranche dieses Werbemittel noch zu wenig genutzt wird, weil man an den altmodischen Werbemaßnahmen festhält.



FAZIT

- ✓ Menschen, die Interesse gezeigt haben, können immer wieder angesprochen werden.
- ✓ Vielseitig einsetzbar.
- ✓ Kandidaten lassen sich leicht rausfiltern und finden.
- ✓ Ihr Bekanntheitsgrad steigt.
- ✓ Algorithmen der Plattform werden immer besser und arbeiten für Sie.

■ Fallstudie 1

„Endlich qualifiziertes Personal durch die neue Art & Weise der Ansprache.“

ASB Barnim e. V. Andre Mettin, Geschäftsführer

Ausgangssituation

Andre Mettin war schon länger auf der Suche nach mehreren gut qualifizierten und motivierten Pflegefachkräften und Hilfskräften.

Obwohl er Zeitungsanzeigen schaltete, auf Jobbörsen suchte und inserierte, meldeten sich nur sporadisch ein paar Kandidaten, die leider selten zum Unternehmen gepasst haben.

Die offenen Stellen konnten monatelang nicht besetzt werden, weil einfach die richtige Strategie fehlte, um auch junge Kolleginnen und Kollegen anzusprechen.

Ergebnis

In den ersten vier Wochen bekam Andre Mettin nicht nur viel positives Feedback zu der modernen Mitarbeiterkampagne, sondern es kamen 38 Bewerbungen von qualifizierten Fach- und Hilfskräften bei ihm an. Alle offenen Stellen konnten besetzt werden.

Seine Erkenntnis: Es gibt doch noch qualifiziertes Personal auf dem Markt, welches man erreichen kann.



„Zeit beim Bewerbungsprozess einsparen durch die Methode des Vorqualifizierens.“

Pflegeheim Pleystein GmbH Manfred Voit, Geschäftsführer

Ausgangssituation

Gesucht wurden dringend 3 bis 4 Pflegefachkräfte und 3 bis 4 Hilfskräfte. Durch die ländliche Region und die fehlenden zeitlichen Ressourcen gingen nur wenige bis gar keine Bewerbungen ein.

Überstunden und mehr Stress im Arbeitsalltag waren die Folge.

Ergebnis

Innerhalb der ersten 14 Tage gingen 17 Bewerbungen ein, so dass die ersten Stellen zeitnah besetzt werden konnten. Die große Reichweite und Sichtbarkeit sorgte für täglich neuen Zulauf an Bewerbern und einer Steigerung der Bekanntheit in der Region.



■ Fallstudie 3

„Die Entscheidung, sich von Experten helfen zu lassen, lohnt sich schnell“

Oberlausitz Pflegeheim & Kurzzeitpflege gGmbH

Sascha Bock, Geschäftsführer

Ausgangssituation

Als Geschäftsführer eines Unternehmens mit 4 Standorten in einer ländlichen Region war die Ausgangssituation von Sascha Bock geprägt einer Bewerberflaute. Es kamen nur wenige bis gar keine Bewerbungen rein. Von den wenigen Bewerbungen waren außerdem viele unqualifiziert oder sind gar nicht erst zum Vorstellungsgespräch entschieden.

Es wurden bereits alle klassischen Maßnahmen zur Mitarbeiterfindung in der Vergangenheit ohne Erfolg getestet. Die Folgen waren freie Betten und ein begrenztes Wachstum.

Ergebnis

Innerhalb von 6 Wochen konnten alle Stellen in 3 von 4 Standorten bereits erfolgreich mit Fachkräften besetzt werden. Regelmäßige Bewerbungen sorgten für mehr Planbarkeit und Ruhe für das gesamte Team.



Oberlausitz Pflegeheim & Kurzzeitpflege gGmbH

■ Zusammenfassung & Fazit

Wie Sie sehen ist es heute in der Pflegebranche viel schwieriger als noch vor 10 oder 20 Jahren ausreichend qualifizierte Bewerber zu finden. Es ist essenziell, dass Sie sich für diese neuen Möglichkeiten öffnen und sich dem nicht verschließen.

Am Ende ist es doch immer gleich: Es werden die anpassungsfähigsten Einrichtungen gewinnen, weil Sie schneller Entscheidungen getroffen haben und erkannt haben, dass Sie sich früher oder später ohnehin mit diesen Themen befassen müssen.

Eine Sache müssen Sie wirklich wissen:

Sie selbst benötigen keine Vorkenntnisse in Marketing, IT oder Social Media, damit die richtigen Bewerber auf Sie aufmerksam werden. Auch vorherige Bekanntheit ist nicht notwendig, um nicht mehr so stark unter dem Fachkräftemangel zu leiden.

Was jedoch unabdingbar ist, das ist vor allem eine Sache: Setzen Sie auf die Expertise und das Know-How eines echten Experten, um Ihren Erfolg auch wirklich zu erreichen und innerhalb kurzer Zeit phänomenale Ergebnisse zu erzielen!

Egal, ob Sie 5, 20, 50 oder 100 Mitarbeiter suchen, mit großer Wahrscheinlichkeit können wir Ihnen dabei helfen, dass Sie fortan Bewerbungen auf Knopfdruck von Ihren Traumkandidaten erhalten.

Sie wollen mit uns arbeiten? Lesen Sie weiter!

Wir haben uns darauf spezialisiert, Alten- und Pflegeeinrichtungen sowie Pflegediensten zu helfen, den Bewerbungsprozess und das Arbeitgeberbranding so zu optimieren und sichtbar zu machen, dass Sie innerhalb kurzer Zeit Ihre schwer zu besetzenden Stellen besetzen können.

Der große Unterschied zu allen anderen Dienstleistern ist der, dass Sie selbst Bewerbungen von den Kandidaten erhalten werden, welche gar nicht aktiv auf Jobsuche sind. Dies wiederum führt zu einer großen Verbundenheit mit Ihrer Einrichtung und einem harmonischen Team, welches an einem Strang zieht. Mit unserer einzigartigen Methode sind Sie endlich unabhängig von externen Vermittlungsfirmen und haben die Auswahl aus den besten Fachkräften der Region.

Suchen Sie jetzt den Kontakt zu uns und buchen Ihr kostenloses Beratungsgespräch.



■ Elite Fachkraft – die digitale Recruiting Agentur

Jeder Inhaber kann auch in Zeiten des Fachkräftemangels die Besten für sich gewinnen.



„Unsere aktiven Kunden haben im Schnitt zwischen 70 bis 750 Mitarbeiter.“

Deshalb hat sich unser Ansatz schon erfolgreich bei kleinen und großen Unternehmen bewährt – und das in jeder Region.“

David Effing - Elite Fachkraft

David Effing ist Inhaber und Gründer von Elite Fachkraft. Der Fokus der Dienstleistung von Elite Fachkraft liegt auf eine speziell für Alten- und Pflegeheime angepasste und bewährte Vorgehensweise. Diese garantiert, dass Sie zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Ort in die Sichtbarkeit potenzieller Kandidaten gelangen.

David möchte den Inhabern der Einrichtungen zeigen, dass jeder auch in Zeiten des Fachkräftemangels seinen Personalmangel lösen kann.

Er hat keine Story, wie er die Wunderpille für den Fachkräftemangel in der Pflegebranche gefunden hat und damit die Probleme der Branche löst. Er kommt aus normalen Verhältnissen und startete seine Karriere ursprünglich in einer ganz anderen Branche: als Pilot.

Sein Know-How über Online-Marketing und der Pflegebranche verhalf ihm dazu, gewisse Muster für die Probleme der Alten- und Pflegeeinrichtungen im Bereich Mitarbeitergewinnung zu erkennen.

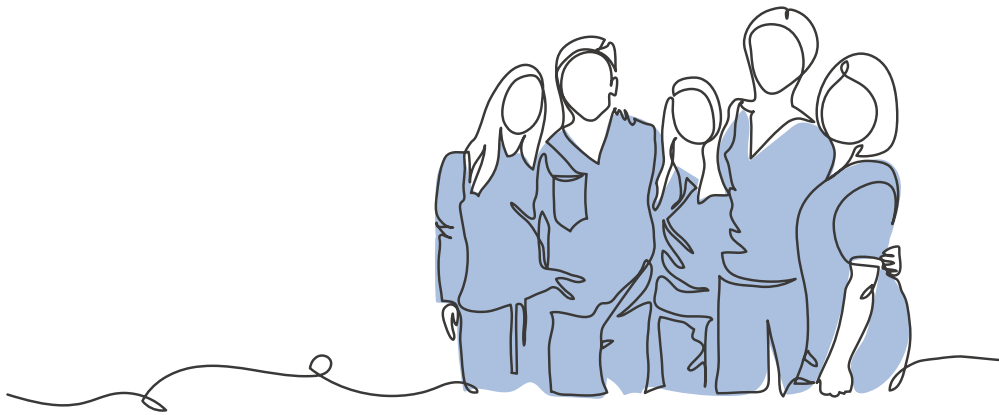
Heute hilft er mit seiner Recruitingagentur Alten- und Pflegeheimen sowie Pflegediensten dabei, Bewerbungen von qualifizierten Fachkräften zu erhalten, damit die freien Stellen zeitnah besetzt werden können.

In der Regel müssen Sie als Unternehmen nur wenige Hebel umlegen, um sofort bessere Ergebnisse zu erhalten. Das Gute ist, dass Sie selber dabei fast gar keinen Zeitaufwand haben sondern sogar Zeit einsparen.

Sind Sie bereit für Veränderungen?



David als Pilot auf dem Airbus



■ **Wichtige Tipps**

1. Der neutrale Blick von Außen!

Sie sind die Experten für Ihren Bereich. Sie sind so tief drin, dass Sie die ganzen Möglichkeiten, die sich Ihnen bieten, gar nicht objektiv betrachten können wenn diese nicht zu Ihrem Kerngeschäft gehören.

Nur der neutralen Blick von Außen kann Ihre aktuelle Außenwirkung richtig einschätzen und weiß was zu tun ist!

2. Nutzen Sie das Wissen der Experten

Setzen Sie auf die Expertise von echten Experten, um phänomenale Ergebnisse zu erzielen. Nur Experten haben die Erfahrung und das Wissen, welche Hebel man in Bewegung setzen muss, um das beste Ergebnis erzielen zu können. Mit einer Zusammenarbeit sparen Sie Zeit und Geld, werden entlastet und können sich ganz auf die neuen Mitarbeiter konzentrieren.



■ Wie sieht die Zusammenarbeit mit uns aus?

Wir verstehen uns als Deutschlands erster Social Media Recruiting Experte für inhabergeführte Alten- und Pflegeheime sowie Pflegedienste. Eine Zusammenarbeit läuft in der Regel so ab:

■ SCHRITT 1

Sie entscheiden sich für eine kostenlose Erstberatung bei uns.

Innerhalb dieser 45-minütigen Beratung werden wir gemeinsam einen „Schlachtplan“ entwickeln, um Ihre Einrichtung innerhalb weniger Wochen drastisch nach vorne zu bringen.

■ SCHRITT 2

Wir finden heraus, ob eine Zusammenarbeit mit Ihrer Einrichtung sinnvoll ist und wie wir Ihnen genau helfen können.

Wir machen nur einem Drittel aller Einrichtungen, mit denen wir sprechen, ein solches Angebot. Und auch nur dann, wenn wir absolut überzeugt davon sind, dass wir helfen und in kurzer Zeit fantastische Ergebnisse liefern können.

Sollten wir jedoch ein solches Angebot machen, entscheiden sich fast alle Interessenten dazu, eine Zusammenarbeit mit uns zu starten.

■ SCHRITT 3

Wir verfeinern und individualisieren unsere Strategie auf Ihre Einrichtung und besprechen in einem Zoom-Gespräch das weitere Vorgehen.

Wir haben uns darauf spezialisiert, insbesondere inhabergeführte Einrichtungen bei der Bergung nachhaltig aufzustellen und zu helfen. Dabei sind wir auf eine Art „System“ gestoßen, welches Ihnen erlaubt, Bewerber auf Knopfdruck zu gewinnen, den Bewerbungsprozess zu vereinfachen und selber weniger Arbeit zu haben.



Um dieses System auf Ihre Einrichtung anzuwenden, setzen wir auf unsere interne Methode und regelmäßigen Reportings, in welchen die Zwischenergebnisse besprochen werden.

Der Vorteil liegt klar auf der Hand: Mit unserer digitalen Dienstleistung sind Sie nicht darauf angewiesen, dass wir vor Ort bei Ihnen in der Einrichtung auftauchen müssen, um Ihnen zu helfen. In der Praxis hat sich gezeigt, dass dadurch die Qualität der Dienstleistung und die Ergebnisse sogar deutlich **BESSER** werden.

SCHRITT 4

Wir setzen unsere Strategie um und Sie erhalten sofort spürbare Ergebnisse.

Wir wissen, dass es teilweise schwierig sein kann, bei diesen Themen inhaltlich zu folgen, daher ist es uns wichtig, dass auch Sie zu jedem Zeitpunkt verstehen, was wir gerade machen.

Sobald wir in die Sichtbarkeit gehen und die richtigen Kandidaten ansprechen, werden die Bewerbungen eintrudeln, weil wir es Ihnen so einfach und schmackhaft machen, dass Sie gar nicht anders können.

Übrigens: Wir arbeiten mit Ihnen nicht nur an der Bewerbergewinnung, sondern vor allem auch an Ihrer Denkweise über Mitarbeitergewinnung in der heutigen Zeit.

Als erfahrene Unternehmer wissen Sie genauso wie wir, dass mit jeder neuen Stufe, die Sie in Ihrem Geschäft erreichen, auch wieder neue Probleme entstehen können.

Das fundamentale Problem des Fachkräftemangels in der Pflegebranche ist allerdings für Sie persönlich lösbar und nur eine Entscheidung weit weg.



Elite Fachkraft

SCHRITT 5

Sie laden die qualifizierten Bewerber zu einem persönlichen Gespräch ein und können Ihre freien Stellen besetzen.

Ab sofort werden Sie nur noch mit perfekt geeigneten Profilen für Ihre Stellenausschreibungen persönlich Zeit verbringen.

Wir haben niemals persönlichen Kontakt zu den Bewerbern, aber qualifizieren diese vorher schon während des Bewerbungsprozesses anhand Ihrer Pflichtvoraussetzungen.

David Effing und Elite Fachkraft streben langfristige Partnerschaften an und lassen daher unsere Kunden nie mit Ihren Problemen alleine und sind immer ansprechbar für diese.

Wollen Sie wissen, wie es sich anfühlt, das Personalproblem lösen zu können?

www.elite-fachkraft.de



**Dann bewerben Sie sich jetzt
auf ein kostenloses Erstgespräch!**

1 IST DAS BERATUNGSGESPRÄCH WIRKLICH KOSTENLOS UND UNVERBINDLICH?

Ja, das Beratungsgespräch ist völlig kostenlos und unverbindlich. Während unserer gemeinsamen Beratung besprechen wir Ihre aktuelle Situation und zeigen Ihnen eine Strategie, wie Sie langfristig das Personalproblem in Ihrem Unternehmen lösen können. Wenn wir das Gefühl haben, dass wir gut zueinander passen, stellen wir Ihnen natürlich auch unsere Leistungen und Preise vor.

2 DER ARBEITSMARKT IST LEER! WIE WOLLEN SIE MEHR FACHKRÄFTE FINDEN?

Diese Aussage haben wir bereits oft gehört. Dennoch gibt es auch in Ihrer Region viele Fachkräfte, die gerne bei Ihnen arbeiten würden. Mit unserer Methode zeigen wir Ihnen, wie Sie diese erreichen und sich bei Ihnen bewerben können. Buchen Sie ein unverbindliches Beratungsgespräch und überzeugen Sie sich selbst.

3 SIND SIE EINE PERSONALVERMITTLUNGSFIRMA?

Nein, wir verfügen über kein eigenes Personal, das wir Ihnen zur Verfügung stellen können. Als auf die Pflegebranche spezialisierte Agentur unterstützen wir Pflegeheime, Kliniken und ambulante Pflegedienste dabei, mehr Mitarbeiter zu finden und verstärkt Bewerbungen qualifizierter Fachkräfte und Hilfskräfte zu erhalten.

4 FUNKTIONIERT IHRE METHODE FÜR JEDEN?

Unsere Erfahrung hat gezeigt, dass unsere Strategie für nahezu jedes Pflegeunternehmen sinnvoll und erfolgreich ist. Das bedeutet, egal ob in ländlichen oder städtischen Gebieten, ob es sich um ein kleines oder großes Haus handelt - sie funktioniert. Allerdings gibt es, erfahrungsgemäß, einige Dinge zu beachten. Diese besprechen wir gerne in einem gemeinsamen Gespräch.

5 WIE SCHNELL KANN ICH MIT ERGEBNISSEN RECHNEN?

Die ersten Bewerbungseingänge sind innerhalb von 1 - 2 Tagen möglich.

6 WAS MACHT SIE DENN SO BESONDERS IM VERGLEICH ZU ANDEREN ANBIETERN?


Wir haben bereits Erfahrungen mit zahlreichen Kunden gesammelt und Werbebudgets im sechsstelligen Bereich verwaltet. Wir wissen genau, welche Strategien effektiv sind und welche nicht. Durch die Integration von Künstlicher Intelligenz in unseren Prozess sind wir in der Lage, bessere Ergebnisse zu erzielen.

David Effing Elite Fachkraft
Linienstrasse 57, 40227 Düsseldorf
Fon +49 (0)160-7725482

Haftungsausschluss:

Bei den Fallbeispielen handelt es sich um echte Klienten von Elite Fachkraft, die ihre echte Meinung teilen.
Die Inhalte und Angebote richten sich ausdrücklich nur an Gewerbetreibende und Unternehmer im Sinne des §14 BGB.

Copyright ©2024 Elite Fachkraft
Bildmaterial: Elite Fachkraft, adobe stock
Konzept + Umsetzung: www.na-marketing.de



Erfahren Sie in diesem Report,
wieso die meisten Unternehmen
keine Ergebnisse haben bei der
Mitarbersuche.

■ **Buchen Sie jetzt Ihr kostenloses Erstgespräch**

www.elite-fachkraft.de



Elite Fachkraft

