



# 6 BREMSKLÖTZE: Das verhindert Ihren Recruiting-Erfolg

Bonus:

Überwinden Sie diese **3 Glaubenssätze**  
für eine erfolgreiche Personalbeschaffung



BfArz

## insider report\_2023

Wissen aus der Zusammenarbeit mit 100.000  
Pflegefachkräften und über 500 Einrichtungen und  
Experten der Pflege.

# impresum

**Herausgeber:** länk  
Pflegepiraten GmbH & Co. KG  
Alter Schlachthof 39  
76131 Karlsruhe  
Tel: +49 32 221095930  
Mail: [info@laenk.de](mailto:info@laenk.de)  
[www.laenk.de](http://www.laenk.de)

**Ansprechpartner:** Franz Gerstenberger  
Tel: +49 32 221095930  
[gerstenberger@laenk.de](mailto:gerstenberger@laenk.de)

**Copyright:** länk 2023

**Grafik/Layout:** länk 2023

Diese Publikation stellt eine allgemeine unverbindliche Information dar. Die Inhalte spiegeln die Auffassung von länk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung wider. Obwohl die Informationen mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität, insbesondere kann diese Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalles Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt daher in der eigenen Verantwortung des Lesers. Jegliche Haftung wird ausgeschlossen. Alle Rechte, auch der auszugsweisen Vervielfältigung, liegen bei länk.

# inhalt

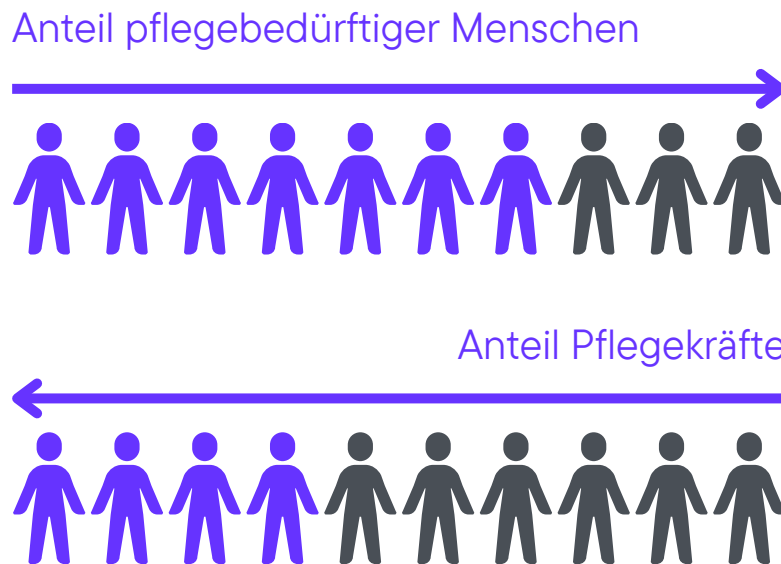
<b>Vorwort:</b>	
<b>Die Zukunft Ihres Unternehmens liegt im Recruiting</b>	1
Was Sie von diesem Whitepaper erwarten können	
<b>Insiderwissen aus mehr als 5 Jahren Praxis</b>	3
<b>Pflege 2023: Der schönste Job der Welt, oder?</b>	4
<b>Die 6 schwersten Bremsklötze im Recruitingprozess:</b>	6
Eine Bestandsaufnahme	
<b>Bremsklotz 1: Kommunikations- und Erreichbarkeitsprobleme</b>	7
<b>Bremsklotz 2: Recruiter, denen die Hände gebunden sind</b>	9
<b>Bremsklotz 3: „Das haben wir schon immer so gemacht!“</b>	10
<b>Bremsklotz 4: Falsche Zielgruppe</b>	11
<b>Bremsklotz 5: Benefits, die nicht begeistern</b>	12
<b>Bremsklotz 6: Fehlinvestition ohne Nachhaltigkeit</b>	13
<b>Lösungen aus der Praxis zur sofortigen Anwendung</b>	14
<b>Bremsklotz Nr. 1: Mit transparenter Kommunikation die Herzen der Bewerber gewinnen</b>	15
<b>Freiheit den Recruitern – mit voller Fahrt Bremsklotz Nr. 2 aus dem Weg kicken</b>	16
<b>Bremsklotz Nr. 3 Mit frischem Wind den alten Staub wegpusten</b>	18
<b>Bremsklotz Nr. 4: Zielgruppenbrille aufsetzen, scharfstellen und los!</b>	19
<b>Bremsklotz Nr. 5: Teamgeist, Kompromissbereitschaft und Vertrauen!</b>	21
<b>Bremsklotz Nr. 6: Nachhaltigkeit als Super-Power für ihren Personalbestand</b>	22
<b>Bonus:</b>	
<b>3 Glaubenssätze, die Ihren Recruiting-Erfolg verhindern</b>	23
<b>Fazit</b>	27

# Die Zukunft Ihres Unternehmens liegt im Recruiting

Was Sie von diesem Whitepaper erwarten können

Pflege- und Fachkräftemangel, Personalnot, Pflegenotstand und sogar der Pflegekollaps – Worte und Konzepte, die **Druck aufbauen, Angst machen** und für etwas **scheinbar Unlösbares** stehen.

Ja, es stimmt: Pflegefachkräfte sind knapp und werden knapper. Gleichzeitig steigt der Anteil pflegebedürftiger Menschen in Deutschland. Die Politik wirkt hilflos und scheint auf ein Wunder zu hoffen.



Und nun?

**Wer oder was kann dieses Wunder vollbringen?  
Wer oder was stellt sich dem Personalmangel und  
verhindert den Untergang des Pflegewesens?**

Ganz einfach: **Ihre Personalabteilung**. Denn Ihre Personalabteilung kann zur innovativen und dynamischen Hoffnungsträgerin werden, Recruiting erfolgreich durchführen und so die Zukunftsfähigkeit Ihrer Einrichtung sicherstellen.

## Ihre Personalabteilung als Möglichmacher



Personalbeschaffung ist **keine administrative Nebenbeschäftigung (mehr)**.

Sie ist die entscheidende Schlüsselkompetenz. Wie Sie diese Schlüsselkompetenz ausschöpfen können und was Sie vielleicht manchmal daran hindert, erfahren Sie in diesem Whitepaper.

Unser Whitepaper hilft Ihnen dabei, die Anzahl der qualifizierten Bewerber zu vervielfachen und die Kosten bis zur Stellenbesetzung im Vergleich zu konventionellen Methoden deutlich zu reduzieren.

Insiderwissen aus mehr als 5 Jahren Praxiserfahrung

## 100.000 Pflegekräfte

Als Care- und Tech-Start-up haben wir in den letzten Jahren mehr als 100.000 Pflegekräfte kennengelernt und mehr als 500 Experten und Einrichtungen aus dem Gesundheits- und Pflegewesen als Partner gewonnen.

## 500 Partner

Über die Jahre haben wir tiefe Einblicke in die Personalwirtschaft der Pflegebranche erhalten.

Über unsere Plattform haben tausende Pflegekräfte den Weg in die Festanstellung gefunden. Doch auf diesem Weg können immer wieder dieselben Stolpersteine liegen.

**Stolpersteine, die leicht vermieden werden können,  
hat man sie sich erst einmal bewusst gemacht**

Dieses Whitepaper ist voller Insights und Schlüsselerkenntnisse, mithilfe derer Sie das Tor für neue Bewerber weit aufstoßen, den Druck vom Recruiting nehmen und Ihr Unternehmen in ein attraktiveres Licht rücken.

## Pflege 2023: Der schönste Job der Welt, oder?

Woran denken Sie, wenn das Wort Pflege fällt? Vielleicht denken Sie an

- Ihr Unternehmen,
- Ihre Mitarbeiter und Kollegen,
- Ihre Patienten und deren Geschichten.

Von der Pflege erwartet man **Fürsorge, Herzenswärme** und **Würde**. Doch unterschwellig brodelt auch der Stress, der Druck und die Verzweiflung. Denn wenn von Pflege die Rede ist, ist der Gedanke an den Pflegenotstand nicht weit.

Dabei gilt die **Arbeit in der Pflege als sinnstiftend, sicher** und **erfüllend**.

Manche Stimmen der Branche und Politik lassen sich sogar dazu hinreißen, den Dienst am Menschen als **schönsten Job der Welt** zu bezeichnen.

Warum lassen sich dann für den "schönsten Job der Welt" immer weniger Mitarbeiter finden?

Warum ist das Recruiting im Pflegesektor mühseliger und härter denn je?

Warum reichen attraktive Gehälter, Boni und Zusatzleistungen reichen nicht mehr aus, um Fachkräfte zu gewinnen?

**"Immerhin können Fehlerquellen, die bei einem selbst liegen, auch selbst behoben werden."**

## ■ Was lähmt den Bewerberstrom?

Natürlich haben **politische Weichenstellungen** und **Entwicklungen im Gesundheitssystem und dem Arbeitsmarkt** ihren Teil dazu beigetragen, dass immer weniger Fachkräfte ihren Weg in die Pflegeeinrichtungen finden. Aber das ist noch nicht die ganze Geschichte.

Lassen wir den Finger, der anklagend auf die "äußeren Umstände" zeigt, erstmal wieder sinken. Und richten wir den Blick auf die Unternehmen selbst.

Denn zu einem großen Anteil haben die Pflegeeinrichtungen den Bewerbermangel selbst zu verantworten.

"Selbst zu verantworten" hören die wenigsten gern, da bleibt einem schonmal das Wort "Fachkräftemangel" im Hals stecken.

Eine unbequeme Wahrheit – oder doch eine gute Nachricht? **Immerhin können Fehlerquellen, die bei einem selbst liegen, auch selbst behoben werden.**



## **Die 6 schwersten Bremsklötze im Recruitingprozess:** Eine Bestandsaufnahme

Juckt es Sie schon in den Fingern, endlich die Bremsen zu lösen und für ein Vorankommen im Recruitingprozess zu sorgen? Sehr schön! Dann beginnen wir mit einem Realitätscheck: Unsere Daten zeigen, dass diese 6 schweren Brocken fast jeder Einrichtung im Weg liegen können:

**Sie haben Kommunikations- und Erreichbarkeitsprobleme**

**Sie haben keine Recruiter oder Ihren Recruitern sind die Hände gebunden**

**Sie setzen auf bewährte, aber veraltete Methoden**

**Sie locken mit suboptimalen Benefits**

**Sie haben andere Zielgruppen im Blick**

**Sie müssen schnell handeln und vergessen die Zukunft**

Es mag wehtun, sich einzugestehen, dass solche Bremsklötze im eigenen Unternehmen herumliegen.

Aber gleichzeitig trägt jeder Bremsklotz einen **Schlüssel für Verbesserung** in sich.

Dahinter locken leuchtende Ziele:

- **eingesparte Kosten,**
- **weniger Zeitdruck** und das Wichtigste:
- **mehr als genug qualifiziertes Personal.**

Die Erkenntnis ist, wie so oft, der erste Schritt. In diesem Sinne: let's face it.

**Räumen Sie mit diesem Whitepaper auch den schwersten Bremsklotz aus dem Weg.**

## Bremsklotz 1: Kommunikations- und Erreichbarkeitsprobleme

Wo kommen Bremsklötze wie **Kommunikations- und Erreichbarkeitsprobleme** oder sogar **Bewerber-Ghosting** her?

→ Der Terminkalender ist voll, der Personalverantwortliche im Urlaub oder der Kandidat passt nicht so wirklich und schon ist es passiert: der Bewerber erhält für seine Bewerbung keine Eingangsbestätigung, die Rückmeldung dauert über 72 Stunden, der Personalverantwortliche ist nicht erreichbar – kurzum:

**Der Bewerber wird nicht beachtet und der Kontakt bricht ab.**

Genau diese Art mangelhafter Kommunikation und die daraus folgende Intransparenz sind für viele Bewerber **Frustrfaktor Nummer 1**.

lo hallo hallo hallo hallo hallo hallo hallo hallo hallo hallo



ollah ohlla lohla llhao oah

Warum gerade Kommunikation so wichtig ist, zeigt sich, wenn Sie die Perspektive des Bewerbers einnehmen.

Er investiert seine Freizeit, um Bewerbungsunterlagen zusammenzustellen. Das ist **mühselig** und **beschäftigt** ihn in seiner wohlverdienten Freizeit.

Trotzdem investiert er Zeit und Energie. Denn mit einem neuen Job werden positive Vorstellungen und Wünsche verbunden. Der Bewerber geht in Vorleistung und begibt sich in eine Erwartungshaltung.

Jeder Tag, der ohne Rückmeldung verstreicht, kommt einer **Abwertung und Geringschätzung der Bewerbungsbemühungen gleich**. Das ist mindestens verunsichernd und frustrierend, kann aber auch als verletzend und kränkend gewertet werden.

**aha!**

Wenn Sie Ihre Bewerber warten und im Ungewissen lassen, verlieren Sie sie nicht nur, sondern **riskieren auch Folgen bei der Arbeitgeberattraktivität und dem Employer Branding**. Denn nicht selten bewältigen genervte Bewerber ihren Frust mit negativen Bewertungen auf Google, kununu, Glassdoor oder Indeed.

**"Denn nicht selten bewältigen genervte Bewerber ihren Frust mit negativen Bewertungen auf Google, kununu, Glassdoor oder Indeed."**

## Bremsklotz 2: Recruiter, denen die Hände gebunden sind

Ein weiterer, schwerer Bremsklotz kann in den eigenen Reihen sitzen – und das, obwohl sie jeden Tag ihr Bestes geben: **Ihre Recruiter.**

Ihre Recruiter stellen das Bindeglied zwischen Ihrer Einrichtung und einer neuen qualifizierten Fachkraft dar. Sie sind damit das Aushängeschild Ihres Unternehmens. Recruiter leisten die **wichtige Überzeugungsarbeit beim Bewerber.**

**Nicht selten entscheiden sich Bewerber für ein Unternehmen, weil der Kontakt nicht nur nett und sympathisch war, sondern vollumfänglich und souverän jede Frage beantwortet werden konnte.**

Letztendlich entscheiden Ihre Recruiter, wie die Personalplanung zukünftig aufgestellt ist und wie qualitativ die Patientenversorgung der Einrichtung in Zukunft gestaltet werden kann.

Das Problem: Was passiert, wenn

- Ihren Recruitern die Ressourcen fehlen, einen guten Eindruck zu hinterlassen?
- Ihren Recruitern das Wissen fehlt, alle wichtigen Bewerber-Fragen zu beantworten?
- Ihren Recruiter die Hände gebunden sind, weil sie bestimmte Befugnisse nicht haben?

**Ihre Recruiter werden zum Bewerber-Schreck.**

aha!

Recruiter nehmen eine der wichtigsten Funktionen im Personalmanagement und Unternehmensstruktur ein. Umso verheerender ist es, **den Handlungsspielraum und die Aufgabenverteilung des Recruiters einzuschränken.** Wenn Ihre Recruiter nur wenig in die Personal- und andere Fachabteilungen integriert sind, können sie nur ineffektiv rekrutieren.

## Bremsklotz 3: „Das haben wir schon immer so gemacht!“

Sie haben schon immer Zeitungsannoncen geschaltet oder auf den Personalvermittler Ihres Vertrauens gesetzt? **Solange die Erfolge für sich sprechen, ist das wunderbar.**

Wenn Sie so rekrutieren wie vor 2, 5 oder sogar 10 Jahren und die alten Erfolge ausbleiben, ist das hingegen ein Problem und stellt den 3. Bremsklotz dar.

Nicht nur hat sich das Angebot an Recruiting-Kanälen und -Maßnahmen verändert, sondern auch das Mindset der Arbeitnehmer.

**Viele Bewerber wünschen sich Kommunikationswege wie WhatsApp oder einen Bewerbungsprozess, der einfach und angenehm ist.**

Zu Methoden und Strategien aus der Mottenkiste zählen unter anderem

- das Anschreiben über den Postweg,
- Zeitungsannoncen zu schalten,
- Bewerbungstests und
- fordernde Bewerbungsgespräche.

Wer sich weigert, digital zu kommunizieren oder auf einem längst überholten Hierarchiegefälle beharrt, hat **kaum noch eine Chance auf gute Bewerbungen.**

Heute sitzt der Bewerber am längeren Hebel und kann sich jederzeit für ein Alternativangebot entscheiden.

aha!

## Bremsklotz 4: Haben Sie die richtige Zielgruppe im Visier?

Frage: Was ist knapper als Pflegefachkräfte?

Richtig, **arbeitssuchende oder arbeitslose** Pflegefachkräfte. Denn die meisten Pflegekräfte arbeiten entweder in der Pflege oder haben ihr den Rücken gekehrt.

Fokussieren Sie sich auf **aktiv Arbeitssuchende**, setzen Sie aufs falsche Pferd.



Vielversprechender sind **festangestellte, aber wechselwillige Arbeitnehmer** und **potenzielle Rückkehrer** – dazu zählen bis zu 660.000 Vollzeitkräfte, die wieder in die Pflege einsteigen würden, wenn sich die Arbeitsbedingungen deutlich bessern.

Pflegekräfte in Anstellung überzeugen Sie mit **anderen Taktiken** als arbeitssuchende Fachkräfte: ein festes Beschäftigungsverhältnis verschafft potenziellen Bewerbern mehr Sicherheit, Entspannung und Souveränität. Ganz nach dem Motto: "Ich habe ja einen Job und keine Not oder Eile."

Das stellt andere Erwartungen an Ihr Recruiting.

**aha!**

Anders als in anderen Branchen **lohnt es sich in der Pflegebranche nicht, den Fokus auf Arbeitssuchende zu legen.**

Oft verfehlen Sie damit diejenigen, die Sie eher begeistern können: festangestellte Wechselwillige und diese Gruppe möchte anders angesprochen und überzeugt werden als Arbeitslose bzw. -suchende.

## Bremsklotz 5: Benefits, die nicht begeistern

**Monetäre Anreize** wie das Gehalt, Boni und Zusatzleistungen sind und bleiben **wichtige Faktoren** bei der Jobsuche.

Doch wären im Gesundheitswesen arbeitende Menschen vorwiegend geldgetrieben, wären sie Top-Manager geworden.

Es steht außer Frage, dass jede Pflegekraft ein attraktives Gehalt verdient hat, aber Umfragen zeigen: 74 % der Pflegekräfte wünschen sich eine **starke Anerkennung**, 62,6 % ist **Unterstützung durch den Arbeitgeber** wichtig und knapp 60 % wünschen sich eine **gute Arbeitsatmosphäre** und ein **nettes Team**.

### Was wünschen sich Mitarbeiter in der Pflege wirklich?

**Echte, nachhaltige  
Anerkennung und  
Wertschätzung**

74 %

**Unterstützung und  
Hilfestellungen durch  
den Arbeitgeber**

63 %

**Gute Arbeits-  
atmosphäre und ein  
nettes Team**

60 %

Pflegekräfte wünschen sich **nicht in erste Linie ein höheres Gehalt**, wenn sie dafür keine Flexibilität, Anerkennung und Wertschätzung erhalten.

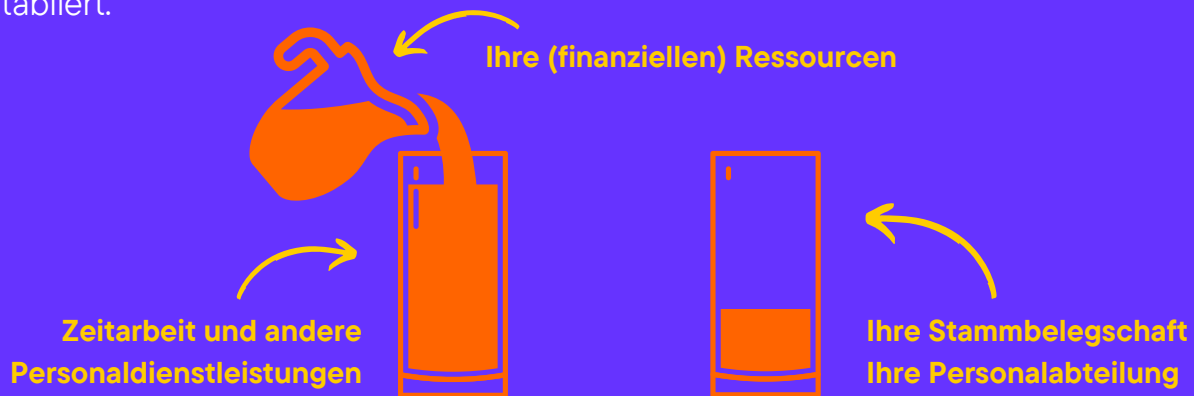
**aha!**

Mangelnde Unterstützung vom Arbeitgeber und eine schlechte Arbeitsatmosphäre überschatten die Aussicht auf eine höhere Vergütung deutlich.

## Bremsklotz 6: Heute Zeitarbeit und was morgen?

Wenn die Hütte brennt und ein Loch in der Personaldecke klafft, bleibt oft wenig Zeit, Entscheidungen entlang des Recruiting-Prozesses zu reflektieren. Zeitarbeit kann eine gute Wahl sein, **wenn es schnell gehen** und die **Patientenversorgung abgesichert werden muss**.

Zeitarbeit wird dann zu einem echten Bremsklotz, wenn sie sich als Langzeitlösung etabliert.



Denn Zeitarbeitskräfte verdienen im Durchschnitt **30 % mehr Lohn** bei einer **Wochenarbeitszeit von 35 Stunden**, können dank **flexibler Dienstplanung** pünktlich Feierabend machen und **bleiben oft von Überstunden verschont**.

Da sie oft den Einsatzort wechseln, bauen sie **keine engen Beziehungen** zu ihren Patienten und Kollegen auf und fühlen sich ihnen gegenüber weniger verpflichtet.

Den in der Zeitarbeit arbeitenden Pflegekräften kann man es nicht zum Vorwurf machen, zu scheinbar besseren Bedingungen arbeiten zu wollen. Doch in der Stammebelegschaft sorgt das **Zweiklassensystem** für Frust und Unmut. Zudem trägt **enormes Konfliktpotential** in sich und **bindet wichtige Recruiting-Ressourcen**.

### aha!

Etabliert sich Zeitarbeit als Langzeitlösung, zahlt Ihr Unternehmen nicht nur viel obendrauf, sondern **gefährdet auch den sozialen Frieden** seiner Einrichtung.

Zudem bauen Sie keine eigenen Recruiting-Kompetenzen auf. Das führt zu einer einseitigen Abhängigkeit.



# Lösungen aus der Praxis zur sofortigen Anwendung

Angesichts all dieser hausgemachten Recruiting-Blocker sollten Sie nicht erstarren, wie das Reh im Scheinwerferlicht. Einmal angegangen, reichen oft wenige Maßnahmen, den Recruitingprozess wesentlich zu verbessern.

**Stellen Sie sich einmal vor, wie reibungslos die Personalbeschaffung laufen könnte – ohne einen einzigen Bremsklotz.**

Wir bieten Ihnen Lösungsansätze für alle oben genannten Recruiting-Verlangsamer. Nehmen wir dem Prozess seine zermürende Mühseligkeit und verleihen der Personalbeschaffung endlich die Leichtigkeit und Effizienz, die den Gedanken an den “Pflegenotstand” verblassen lässt. Volle Kraft voraus!

## Lösung für Bremsklotz Nr. 1: Mit transparenter Kommunikation die Herzen der Bewerber gewinnen

Transparente und wertschätzende Kommunikation ist kein Hexenwerk. Sie brauchen lediglich eine **klare Grundstruktur**, die in die Arbeitsprozesse integriert ist.

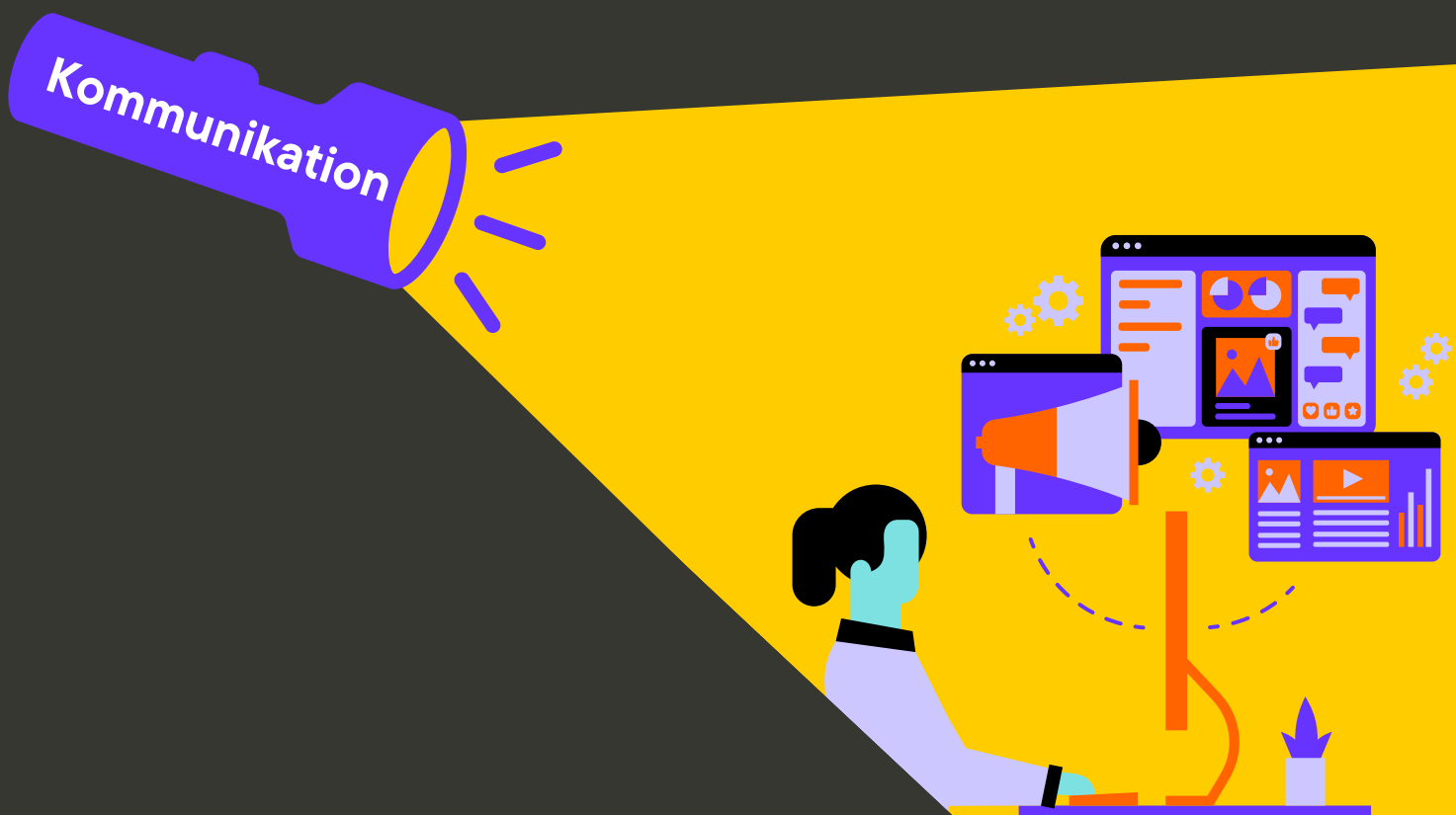
Instant-Feedback, positive Korrespondenz und Transparenz lassen sich mit einfachen Maßnahmen **automatisieren** und werden so zum Standard Ihrer Arbeit.

Richten Sie eine **automatische Eingangsbestätigung** der Bewerbungen ein, wodurch jeder Bewerber eine freundliche Nachricht erhält und sich dadurch direkt wahrgenommen fühlt.

Es ist sinnvoll, in dieser Bestätigung, einen **Zeitraumen** anzugeben, in dem der Bewerber mit einer Rückmeldung rechnen kann. Innerhalb von 72 Stunden sollten der Bewerber kontaktiert werden.

Auch wenn Sie noch keine Zu- oder Absage erteilen können, ist es wichtig, dass Sie den **Bewerber auf dem Laufenden halten**. Informieren Sie ihn über die nächsten Schritte – z. B. dass Sie die Unterlagen bereits gesichtet haben und nun in die entsprechende Fachabteilung geben.

Entscheiden Sie sich gegen den Bewerber, denken Sie daran: **Schlimmer als eine Absage ist gar keine Absage!**



## Freiheit den Recruitern – mit voller Fahrt Bremsklotz Nr. 2 aus dem Weg kicken

Je besser Ihre Recruiter in Ihre Einrichtung, Abteilungen und Arbeitsprozesse eingebunden sind, desto erfolgreicher ist Ihr Recruiting.

Folgende Fragen können helfen für Klarheit zu sorgen:

- **Haben Ihre Recruiter klare Aufgaben?**
- **Wie weit dürfen Ihre Recruiter bestimmte Entscheidungen selbst treffen?**
- **Kennen Ihre Recruiter nicht nur die HR-Prozesse, sondern auch die Arbeitsweise eines Pflegehelfers, einer Pflegefachkraft oder Pflegedienstleitung?**



Je besser Ihr Recruiter Ihre Einrichtung kennt, desto besser kann er sie Bewerbern vorstellen und wichtige Fragen beantworten. Kann Ihr Recruiter auch Einfluss auf den Arbeitsvertrag nehmen, sorgt das für Vertrauen beim Bewerber.

## Das können Sie tun:

- Binden Sie Ihre Personalverantwortlichen **in alle Prozesse ein** und machen Sie sie zu **handlungsfähigen** und **überzeugenden Aushängeschildern** Ihrer Einrichtung.
- Übertragen Sie Ihren Recruitern **klare Aufgaben** und **Entscheidungskompetenzen**, um proaktive und innovative Mitarbeiter zu haben.
- Ein **kontinuierlicher Austausch** zwischen der Recruiting- und HR-Abteilung und den operativen Fachabteilungen muss gewährleistet werden.
- **Integrieren Sie Ihre Recruiter in die ganzheitlichen HR-Prozesse**, denn Personalbeschaffung ist ein geschlossener Prozess, der sich bis zum Off-Boarding erstreckt.
- Sorgen Sie für **Weiterbildungen** und halten Sie das Wissen Ihrer Personalentscheider auf dem neusten Stand.
- Lassen Sie Ihren Recruiter **Freiraum, neue Dinge auszuprobieren**. Machen Sie Recruitern die Tragweite Ihrer Aufgaben bewusst und sensibilisieren Sie sie für ihren breiten Wirkungskreis.

**Ihre Recruiter stehen in der 1. Reihe und leisten die wichtige Überzeugungsarbeit. Dafür brauchen sie die nötigen Kompetenzen und Ressourcen.**

## Lösung für Bremsklotz Nr. 3 Mit frischem Wind den alten Staub wegpusten

# Einfach, digital & schnell –

so lautet die Zauberformel für einen  
schnellen Recruiting-Prozess.

Vereinfachen Sie Ihren Bewerbungsprozess, indem Sie auf **Anschreiben oder auch den Lebenslauf verzichten**.

Schaffen Sie so **viele Kontaktpunkte** wie möglich und akzeptieren Sie Bewerbungen über Telefon, E-Mail, Kontaktformular, WhatsApp oder einen Rückruf-Service.



Nutzen Sie **digitale Recruiting-Kanäle** wie die sozialen Medien oder Werbung auf Google, YouTube, TikTok und Pinterest: **Hier verbringen Ihre neuen Mitarbeiter Ihre Freizeit**.

Optimieren Sie Ihre Stellenanzeigen für Suchmaschinen wie **Google (SEO)** und Ihre Bewerber.

Wischen Sie den Staub und die Spinnenweben aus den alten Prozessen und polieren Sie das Bewerben zu einem angenehmen und kurzweiligen Erlebnis auf:

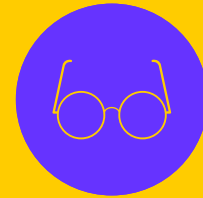
**So fühlen sich Ihre Bewerber wohl und bleiben Ihnen erhalten.**



## Lösung Bremsklotz Nr. 4:

Zielgruppenbrille aufsetzen, scharfstellen und los!

### Warum sollte eigentlich jemand zu Ihnen in die Einrichtung wechseln?



Scheuen Sie keine Mühen, interessierte und damit potenzielle neue Mitarbeiter an sich zu binden. Schütteln Sie Ihr Federkleid und machen Sie sich zum attraktivsten Arbeitgeber.

Jeder Bewerber hat **individuelle Wechselgründe**, gehen Sie also auch individuell auf diese ein.

**Arbeiten Sie Differenzierungsmöglichkeiten heraus, um sich von Ihren Wettbewerbern zu unterscheiden:**

- Bieten Sie vielleicht als einziger Arbeitgeber ein dienstliches e-Bike an oder
- ein gestaffeltes Gehaltsmodell?
- Was macht Sie besonders und bewegt Bewerber, zu Ihnen zu wechseln?

## Das können Sie tun:

### Investieren Sie in Ihre Arbeitgebermarke und ins Employer Branding:

Je attraktiver Ihr Image als Arbeitgeber ist, desto eher werden sich Wechselwillige für Sie interessieren und eine Bewerbung in Betracht ziehen.

### Verlieren Sie dabei die eigenen Reihen nicht aus den Augen:

**Stärken Sie Ihre interne Mitarbeiterbindung**, indem Sie die Mitarbeiterzufriedenheit fördern, um Wechselwillige in der eigenen Belegschaft von einem Arbeitgeberwechsel abzuhalten.

### Arbeiten Sie an einer offenen und vertraulichen Gesprächskultur:

Können sich Ihre Mitarbeiter an Sie wenden, wenn sie unzufrieden sind, haben Sie als Arbeitgeber die Chance, Unzufriedenheiten zu beseitigen und **das Austrittsrisiko zu senken**.

**Das, was Sie anders machen, ist  
das, was zu echten Bewerber-  
Magneten werden kann.**

## Lösung für Bremsklotz Nr. 5:

### Teamgeist, Kompromissbereitschaft und Vertrauen!



Das Konto Ihrer Mitarbeiter mit Wertschätzung, Teamgeist und Kompromissbereitschaft füllen.

Wenn alle Unternehmen mit den gleichen Benefits werben, stechen Sie in den Augen Arbeitssuchenden nicht heraus.

Bieten Sie Ihren Mitarbeitern und Bewerbern also nicht nur ein attraktives Gehaltspaket.

Bieten Sie einen wertschätzenden, anerkennenden Arbeitsplatz, der die individuellen Lebenssituationen der Mitarbeiter berücksichtigt.

**Dafür investieren Sie zuallererst in Ihre Führungskräfte und Personaler, denn diese Mitarbeiter müssen Wertschätzung und Anerkennung leben und ausdrücken können.**

Ein unangenehmer Vorgesetzter sorgt schnell für eine steigende Zahl frei werdender Stellen.

Räumen Sie Zeit für regelmäßigen Teamevents und Teambuilding-Maßnahmen ein, denn damit schaffen Sie eine gute Arbeitsatmosphäre und binden Ihre Mitarbeiter emotional an das gesamte Team.

Zeigen Sie sich Ihrem Personal gegenüber offen und bieten Sie Unterstützung bei Problemen an. Dies geht zum Beispiel mit der Kompromissbereitschaft, Ihre Mitarbeiter an zwei Tagen früher Feierabend machen zu lassen.





# Lösung für Bremsklotz Nr. 6: Nachhaltigkeit als Super-Power für ihren Personalbestand

Zwischen Personalmangel und langsamen Recruitingprozessen mag es schwerfallen, den Blick über die akuten Nöte hinweg zu heben und Weitsicht zu erlangen. Schafft man es aber doch, einen Blick über den Tellerrand zu werfen, dann weht einem der verlockende Duft der Nachhaltigkeit um die Nase.

Um diese Nachhaltigkeit aktiv anzugehen, sollten Sie Leiharbeit nur als Notlösung zur Entlastung Ihrer Stammebelegschaft einsetzen.

Fragen Sie sich dazu als 1. Schritt: **Warum setzen Sie auf Zeitarbeit?**

weil

Wir finden selbst kein Personal ...

Es muss manchmal einfach schnell gehen ...

Mittlerweile ist Zeitarbeit kaum noch wegzudenken ...

Warum und in welchen Fällen auch immer Sie auf Zeitarbeit setzen, der Schlüssel liegt im **selber machen**. Wenn Sie es schaffen, das zu tun, was ein Personaldienstleister für Sie tut, können Sie sich von ihm unabhängig machen.

Sie müssen nicht sofort die Zusammenarbeit mit allen Zeitarbeitsunternehmen beenden. Vielversprechender ist es, Stück für Stück eigene Recruiting-Kompetenz aufzubauen, um wiederum Stück für Stück Leiharbeit zurückzufahren.

## Möglich Maßnahmen:

- Investieren Sie in Ihre Personalabteilung und Recruiter
- Analysieren Sie Ihre Recruiting-Prozesse
- Kommunizieren Sie den Einsatz von Zeitarbeit transparent mit Ihrer Stammebelegschaft und geben Sie möglichen Ängsten oder Zweifeln Raum

# BONUS:

## 3 Glaubenssätze, die Ihren Recruiting-Erfolg verhindern

Um endgültig Fahrt aufzunehmen und den Recruitingprozess Ihres Unternehmens zu optimieren, müssen wir Ihnen einen Zahn ziehen – oder besser: drei Zähne.

Vorsicht, die Glaubenssätze, mit denen wir aufräumen wollen, sind schon so tief verwachsen, dass sie gar **nicht mehr hinterfragt** oder gar **angezweifelt** werden.

Aber glauben Sie uns, es lohnt sich, einen genaueren Blick in das Wurzelwerk folgender Trugschlüsse zu riskieren:

**1. Sie glauben, dass es zu wenig Pflegekräfte am Markt gibt und daher Bemühungen eh im Sande verlaufen**

**2. Sie glauben, dass Bewerber heutzutage eh unzuverlässig und schwer erreichbar sind**

**3. Sie glauben, dass Ihre Mitarbeiter nicht mehr hart arbeiten möchten und eh nach 6 Monaten wieder kündigen**

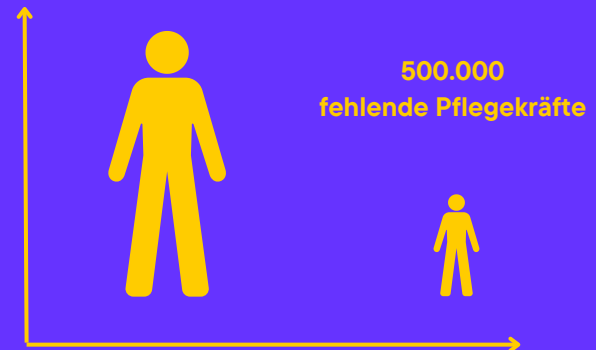
Wenn Sie die Glaubenssätze mit zustimmendem Nicken gelesen haben, dann möchten wir Sie dazu bewegen, dieses Nicken zu einem Kopfschütteln werden zu lassen.

Lassen Sie uns einen genaueren Blick hinter diese drei Mythen werfen.

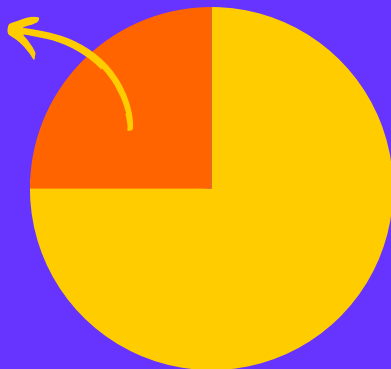
# 1. Glaubenssatz: "Es gibt zu wenig Pflegekräfte und daran lässt sich mit dem besten Recruiting nichts ändern"

Die Zahl der **Pflegebedürftigen** wird bis 2030 auf rund **6 Millionen Menschen** steigen und gleichzeitig werden bis dahin **hunderttausende Pflegekräfte** fehlen.

6 Millionen Pflegebedürftige

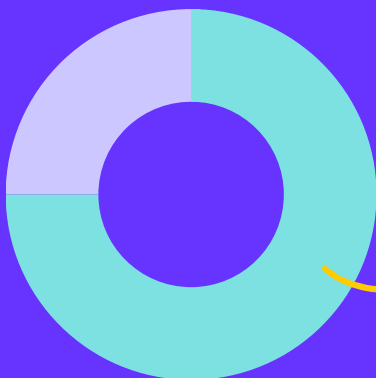


25 % junge  
Fachkräfte  
brechen ab



Währenddessen kehren immer mehr gut ausgebildete Fachkräfte der Pflege den Rücken: Bereits **innerhalb der ersten fünf Jahre nach der Ausbildung verlassen knapp 25 % der Pflegekräfte** ihren Beruf.

75 % leistungs-  
fähige  
Pflegekräfte  
arbeiten in  
Teilzeit



Die hohen Arbeitsbelastungen sorgen dafür, dass **fast zwei Drittel der Pflegekräfte in der Langzeitpflege nur in Teilzeit** arbeiten, ebenso wie knapp die Hälfte der Pflegekräfte in Krankenhäusern.

**Ja, es fehlen unweigerlich zunehmend Arbeitskräfte in der Pflegebranche – aber nicht, weil niemand mehr gewillt ist in der Pflege zu arbeiten.**

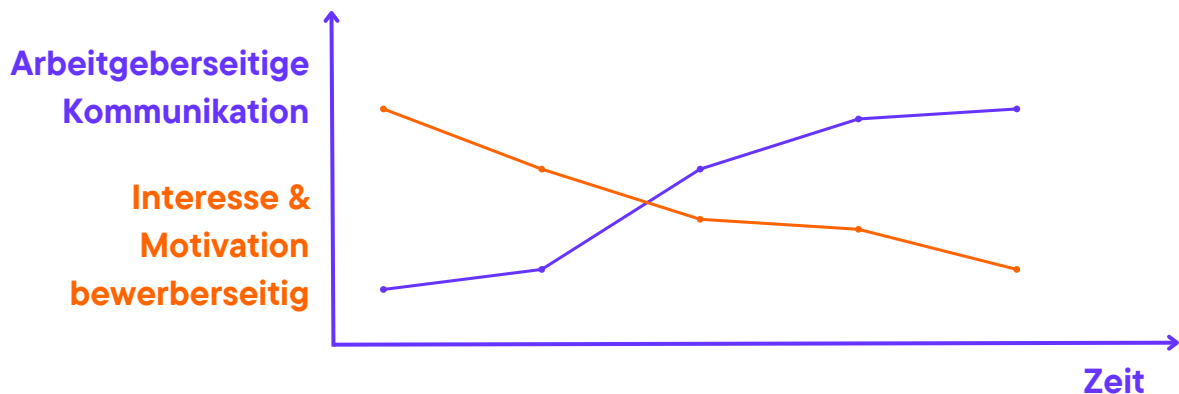
Grund: die **prekären Arbeitsbedingungen**. Und genau da schlummert ein riesiges unausgeschöpftes Potenzial:

Mindestens **300.000 Vollzeit-Pflegekräfte** stünden in Deutschland durch Rückkehr in den Beruf zusätzlich zur Verfügung – wenn sich die Arbeitsbedingungen deutlich verbessern würden.

Im Recruiting muss die **Rückgewinnung passiver Kandidaten** viel mehr Aufmerksamkeit bekommen, um die Personaldecke dauerhaft und nachhaltig zu stabilisieren.

## 2. "Glaubenssatz: Bewerber von heute sind eh unzuverlässig und schwer erreichbar"

Erfolgreiches Recruiting setzt lückenlose Kommunikation voraus. Denn **je länger ein Bewerber auf eine Rückmeldung wartet, desto eher springt er ab** und widmet sich einem anderen Unternehmen – er hat die Wahl. Zügigkeit und Transparenz sind geboten.



Vergessen Sie dabei allerdings nicht, dass wir 2023 haben und sich die **Kommunikation in den letzten Jahren auf andere Kanäle verlagert** hat.

**Immer weniger Menschen schauen regelmäßig in ihre E-Mail-Postfächer oder antworten unbekanntem Rufnummern.** Das heißt aber nicht, dass die Erreichbarkeit oder der Wille zu arbeiten gesunken sind – im Gegenteil!

Wir von länk können mit langjähriger Erfahrung feststellen, dass die **Bereitwilligkeit den Erstkontakt über WhatsApp zu beginnen, immer mehr gewachsen ist und zu einem besseren Austausch führt.**

Was ist es also mehr wert: Darauf zu beharren, dass die Bewerber unzuverlässig geworden sind oder die Kommunikationswege anzupassen?

Wenden Sie sich von diesem Glaubenssatz ab und gehen jeden Schritt auf den Bewerber zu, den sie gehen können: angefangen bei einer reizvollen Stellenausschreibung bis zur freundlichen WhatsApp-Nachricht. **Die Erreichbarkeit und der Wille zu arbeiten, sind genauso vorhanden wie in den letzten Jahren – nur die Art des Kommunizierens hat sich verändert.**

### 3. Glaubenssatz: Es will eh niemand mehr hart arbeiten und die meisten suchen nach 6 Monaten wieder das Weite

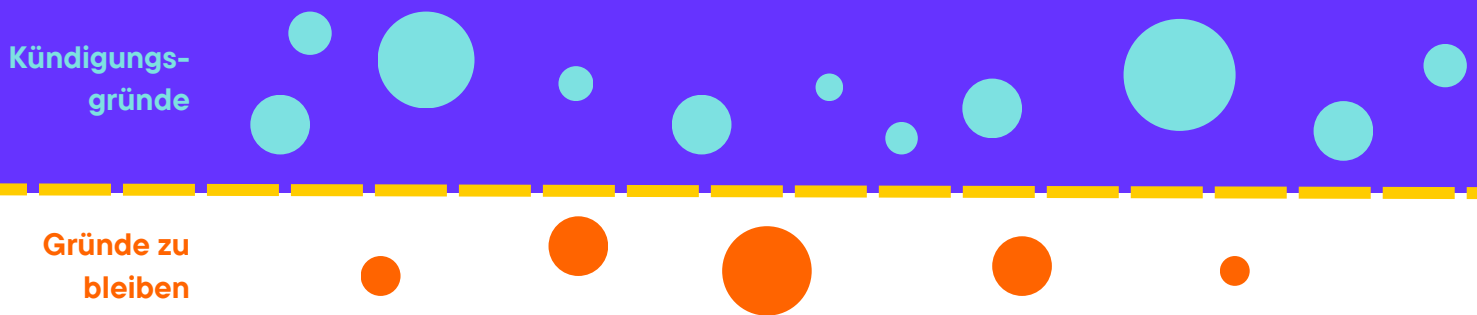
**Haben Sie das Gefühl, dass passende Pflegekräfte heutzutage kaum zu halten sind?** Kaum haben Sie eine Fachkraft in Ihrem Unternehmen eingearbeitet, reicht sie nach wenigen Monaten schon wieder die Kündigung ein.

Dieses Phänomen ist leicht erklärt. Keineswegs ist es der moderne Zeitgeist, demnach die Fachkräfte wie die Fähnchen im Wind ihren Arbeitgeber wechseln.

**Im Gegenteil:** Pflegekräfte zeigen ein hohes Verantwortungsgefühl gegenüber ihren Patienten und gehen ihrem Beruf mit Leidenschaft nach. Ausschlaggebend sind am Ende immer wieder die überschrittene Belastungsgrenze, der psychische Druck und die mangelnde Flexibilität für die Freizeiteinteilung.

Wenn ein anderer Arbeitgeber bessere Konditionen bietet, zieht das eigene Unternehmen schnell den Kürzeren.

**Die gute Nachricht ist: Es gibt zwar eine Menge Gründe, ein Arbeitsverhältnis zu kündigen, aber auch eine Menge Gründe, seinen Job zu behalten.**



#### Was also können Sie tun, damit weniger Mitarbeiter abwandern?

Die Lösung liegt nahe: Schaffen Sie ein wertschätzendes Arbeitsverhältnis, das nicht zu überbieten ist. Und dabei müssen Sie gar nicht immer weiter an der Gehälter-Kurbel drehen.

Die Mitarbeiterwünsche in der Pflege sind vorwiegend sozialer Natur und kosten kein Geld. Laut einer Umfrage wünschen sich Pflegekräfte allem voran Folgendes: Ein nettes Team, abwechslungsreiche Aufgaben, Anerkennung, Wertschätzung und Unterstützung durch den Arbeitgeber.

## Fazit

Mit den vorausgegangenen Ausführungen geht es uns **nicht** darum, vorwurfsvoll mit dem Zeigefinger in Richtung der Pflegeeinrichtungen, Krankenhäuser und/oder Pflegedienste zu zeigen. Sie sind bereits Experten für Gesundheit und Pflege – wie sollen sie plötzlich und am besten zeitnah nebenbei Experten für Personalbeschaffung werden?

### **Dass es möglich ist, steht außer Frage.**

Doch dafür braucht es mehr als dieses Whitepaper.

Es braucht, wofür dieses Whitepaper steht:

- Eine schonungslose Bestandsaufnahme und Analyse des Status-quo
- Ehrlichkeit bei der Betrachtung von Stärken und Schwächen
- Kritisches Hinterfragen der eigenen Denk- und Arbeitsweisen
- Den Willen zur Verbesserung
- Das Bewusstsein für die eigene Rolle und Position innerhalb eines mehrdimensionalen Prozesses

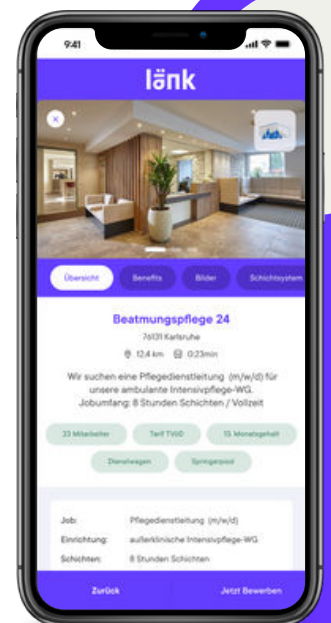
Jeder der vorgestellten Bremsklötze kann so gelöst werden und freie Fahrt im Recruiting ermöglichen. Oft sind nur kleine Anpassungen nötig, die umso größeren Output generieren.

Um sowohl Ihr Recruiting zu verbessern als auch gleichzeitig die Zeit dafür zu haben, Mitarbeiter einzustellen, wurde länK entwickelt. **Denn die Recruiting-Plattform länK ermöglicht Ihnen kosteneffizient und einfach, bewerberorientiertes Recruiting umzusetzen.**

**Erreichen Sie auf einer Plattform tausende Pflegekräfte pro Monat.**

**Vergessen Sie langweilige Stellenanzeigen, die in der Masse untergehen.**

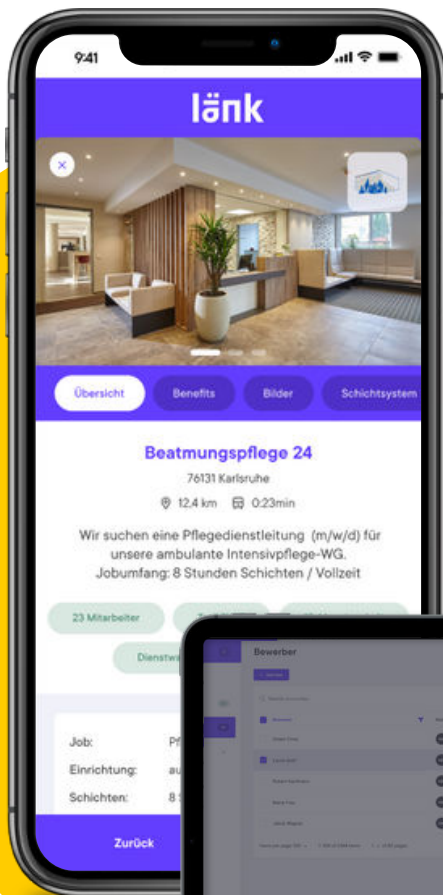
Mit einem kostenfreie Unternehmensprofil auf länK finden Sie **examinierte Fachkräfte, PDLs, Praxisanleiter** oder **Pflegehelfer** so einfach wie nie zuvor.



# So löst die Web App länk die Bremsklötze

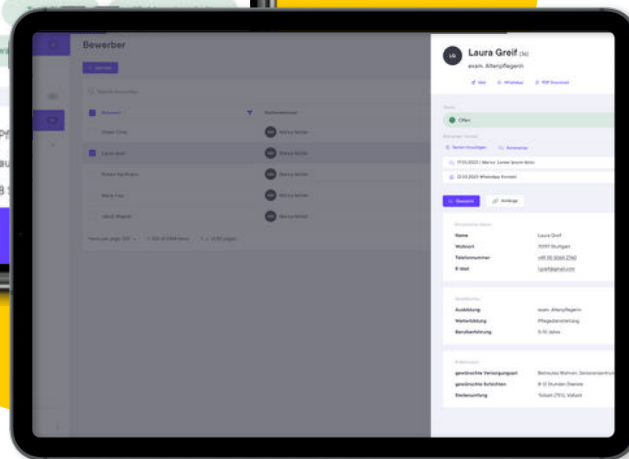
Dank **plattformzentralisierter und automatisierter Kommunikation** wird der Erstkontakt zum Bewerber und Transparenz zum Kinderspiel.

Ihre Recruiter können mit länk als **quasi-interne Lösung nahtlos zusammenarbeiten** und haben alle wichtigen Informationen auf einer Plattform.



Dank Social-Media- und Performance-Recruiting können wir **tausende Pflegekräfte pro Monat auf unsere Plattform lotsen**.

Auf länk finden Sie **ausschließlich Pflegekräfte auf Jobsuche**. Aus passiv Jobsuchenden macht länk dank seiner digitalen Lösungen aktiv Jobsuchende.



**Schluss mit austauschbaren Anzeigentexten und langweiligen Benefits.**

Auf länk können Sie sich so präsentieren, wie Pflegekräfte es wollen: multimedial – mit Bildern und Videos –, faktenbasiert und mit leicht verdaulichen Informationen.

Die Nutzung von länk und allen Funktionen ist kostenfrei. So können Sie sich Stück für Stück **unabhängig von Zeitarbeit** machen – ohne zusätzliche Kosten.

# Sie möchten links kennenlernen?

Dann buchen Sie sich  
über den Button einen  
Kennenlern-Termin

Einfach  
anklicken



[15-min-Termin buchen](#)







länk ist als Care- und Tech-Start-up aus Karlsruhe auf digital-datengetriebenes und bewerberorientiertes Recruiting in der Pflegebranche spezialisiert und ermöglicht über eine benutzerfreundliche Anwendung eine Jobsuche, die einfach, schnell und unkompliziert ist.

Über die länk Web App können Pflege- und Gesundheitseinrichtungen die Self-Service-Plattform für eigenständige Mitarbeiterrekrutierung nutzen.

Mehr als 100.000 Pflegekräfte sind bereits über die Plattform gewandert und mittlerweile setzen 500 Einrichtungen und Experten des Pflegesektors auf länk.

Pflegepiraten GmbH & Co. KG  
Alter Schlachthof 39  
76131 Karlsruhe  
Tel: +49 32 221095930  
Mail: [info@pflegepiraten.net](mailto:info@pflegepiraten.net)

[Impressum](#)

[Datenschutz](#)