

## Souverän durch den Mangel ... Fachkräftevermittlung mit Sinn für die Realität und nachhaltiger Wirkung

Die rkr consulting GmbH vermittelt Fachkräfte zur Besetzung von Schlüssel und Engpasspositionen an Betriebe der Pflege und Betreuung. Als Spezialistin für Personallösungen von Sozialbetrieben suchen wir für Sie zuverlässig und kompetent nach qualifizierten, talentierten und motivierten Leistungsträgern.

**In einem hart umkämpften Marktpunkten wir mit passgenauen Angeboten. Dazu müssen wir vor einer Vermittlung mehr über Sie erfahren.**

Der extreme Fachkräftemangel erfordert eine Rekrutierungsstrategie, die Pflegekräfte dazu bewegt, ihren Arbeitsplatz zu wechseln und unter zahlreichen konkurrierenden Angeboten genau Ihre eine Vakanz als ihren neuen Arbeitsplatz zu wählen. Die rkr consulting GmbH platziert Sie als Arbeitgeber als Antwort auf die Arbeitsplatzpräferenzen von Pflegekräften. In der Begegnung mit interessierten Fachkräften kommt es darauf, neben harten Fakten Ihres Arbeitgeberangebots (Vergütung, Stellenanteil, Altersvorsorge, Incentives) vor allem mit „Präferenz bestimmenden“ Argumenten, wie dem Betriebsklima, der Pflegequalität und

der Zufriedenheit von Bewohnerinnen und Bewohner zu überzeugen.

**„Wechselwillige“ Pflegekräfte wollen von uns wissen, wie es sich anfühlt, in Ihrem Unternehmen zu arbeiten.**

Der Vermittlung vorgeschaltet ist eine eintägige Profilerhebung, die dazu dient, dass wir Sie und Ihre Einrichtung als Arbeitgeber noch besser kennenlernen. Wir erheben dabei im Schwerpunkt Daten und Eindrücke, die in der Wechselmotivation von Pflegekräften eine herausgehobene Rolle einnehmen. In Gesprächen mit Ihrer Heim- und Pflegedienstleitung sehen wir uns die Besonderheiten Ihrer konkreten Vakanz genauer an und erörtern Stärken und Schwächen der aktuellen Personalsituation miteinander. Ein Einblick in den Ar-

beitsalltag und Eindrücke von Menschen, die das Arbeitsumfeld Ihrer konkreten Vakanz prägen, tragen dazu bei, dass wir talentierte Leistungsträger mit einem authentischen und lebendigen Bild noch besser von Ihnen überzeugen können.

## Als attraktiver Arbeitgeber bewegen Sie sich souveräner durch den Mangel.

Unsere Vermittlung ist ein weiterer Baustein Ihres Arbeitgebermarketings. Über den Rekrutierungsprozess hinaus nutzen Ihnen die Ergebnisse unserer Profilerhebung zur Stärkung Ihres Arbeitgebermarketings. Unser Bericht zeigt Ihnen Möglichkeiten auf, wie Sie Ihre Erfolgchancen in der Personalsuche noch weiter verbessern können. Je klarer Sie sich als attraktiver Arbeitgeber im Markt positionieren, desto größer sind Ihre Chancen,

- ausreichend qualifizierte, talentierte und motivierte Leistungsträger zu finden
- die Besetzung und Nachfolgeregelung für Schlüssel- und Engpasspositionen nicht „aus der Not heraus“ gestalten zu müssen
- dass zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter maßgeblich dazu beitragen, die Kontinuität von Pflege und Betreuung Ihrer Einrichtung nachhaltig zu sichern

Bei der Entwicklung Ihres Potenzials stehen wir Ihnen mit Sinn für die Realität und Kreativität zur Seite.

## Ausgangssituation

In der Studie „HR Strategie & Organisation 2012/13“<sup>1</sup> der Unternehmensberatung Kienbaum, über die das manager magazin online im Dezember 2012 berichtet,<sup>2</sup> geben Arbeitgeber an, dass sie immer häufiger zu wenige und zu schlechte Bewerbungen auf Stellenausschreibungen für Fach- und Führungskräfte erhalten. „Branchenübergreifend bekommen lediglich 16 Prozent der Unternehmen so viele Mappen auf den Tisch, dass sie optimal zwischen den geeigneten Anwärtern auswählen können. Mehr als ein Drittel der Befragten klagt zudem über eine Verschlechterung der Qualität der Bewerbungen. Im Gesundheits- und Sozialwesen sind es sogar drei Viertel.“<sup>2</sup>

In der Pflegewirtschaft ist der „Mangel“ zum Alltag geworden. Auf 100 gemeldete Stellen für Pflegefachkräfte kommen nur 69 Bewerbungen. Nicht nur die Bewerberinnen und Bewerber müssen im Bewerbungsgespräch überzeugen, sondern auch der Arbeitgeber. Führungskultur, Pflegequalität und die Zeit, die die Pflegekräfte tatsächlich mit „ihren“ Bewohnerinnen und Bewohnern bzw. Patientinnen und Patienten

<sup>1</sup> Quelle: Personaler versagen im Kampf um die besten Köpfe, Martin Hintze, manager –magazin online, 11.12.2012, <http://www.manager-magazin.de/unternehmen/artikel/0,2828,871471,00.html>

<sup>2</sup> ebd

verbringen können, werden dabei zur „Verhandlungsmasse“, die der Prüfung in der Realität standhalten muss.

Der Mangel betrifft in der Pflegewirtschaft nicht mehr nur einzelne Schlüssel- und Engpasspositionen. Für die ganze Branche verschiebt sich die Verhandlungsmacht im Bewerbungsgespräch zugunsten potenzieller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

## Kernangebote<sup>3</sup>

### Das Angebot für Einrichtungen und Betreiber

Die Tätigkeit der rkr consulting GmbH geht über die Tätigkeit eines klassischen Personalvermittlers hinaus. Sie versteht die Vermittlungsdienstleistung grundsätzlich als Baustein in der employer branding<sup>4</sup> - Systematik des Auftraggebers an. Mit Sinn für die Realität und mit Blick auf die nachhaltige Wirkung eines innovativen Arbeitgebermarketings weiß die rkr consulting GmbH in ihrer Rekrutierungsstrategie sowohl die personelle Situation der Einrichtungen, als auch die Herausforderungen des Pflegealltags und den Wettbewerb zu berücksichtigen.

Das Basispaket der Dienstleistung der rkr consulting GmbH besteht aus drei Säulen:

- dem persönlichen **Erstgespräch** zum Bedarf

- der eintägigen **Profilerhebung** mit Ergebnisbericht
- der **Vermittlung** von qualifizierten Fachkräften zur Besetzung von Schlüssel und Engpasspositionen

### Das Angebot für Pflegekräfte

Die Pflegefachkräfte spricht die rkr consulting GmbH als Headhunter an und geht auch in Bezug auf diese Zielgruppe über das marktübliche Leistungsspektrum hinaus.

- Im Rahmen von gestuften Bewerbungsgesprächen wird ein Profil der Fachkraft entwickelt, das neben Qualifikationsnachweisen vor allem auf Angaben zu den Vorstellungen und der Motivation der Pflegekraft in Bezug auf den zukünftigen Arbeitsplatz aufnimmt.
- Die rkr consulting GmbH vermittelt ein persönliches Vorstellungsgespräch. Der Auswahlprozess gestaltet sich im Weiteren nach Absprachen zwischen der Bewerberin/dem Bewerber und dem potentiellen Arbeitgeber (ggf. Möglichkeit zur Hospitation etc.)
- Die rkr consulting GmbH hält den Kontakt zu den Pflegekräften und begleitet Sie auch über den Vermittlungsvorgang hinaus.

<sup>3</sup> Diese Offerte legt den Schwerpunkt auf die Dienstleistung für Einrichtungen und Betreiber, die Dienstleistung für Pflegekräfte werden der Vollständigkeit halber nur angedeutet

<sup>4</sup> Unter Employer branding versteht man die Positionierung und Kommunikation eines Unternehmens als Arbeitgeber, kurz: die Arbeitgeberattraktivität

## Die Kosten

- Für die Profilerhebung fallen für die Auftraggeber in der Regel Kosten in Höhe von 2400 € zzgl. ges. MwSt an.
- Für jede Vermittlung fällt im Erfolgsfall unabhängig von der späteren Beschäftigungsdauer eine Gebühr von drei Bruttomonatsgehältern an.
- Eine reine Vermittlung ohne Profilerhebung erfolgt über die rkr consulting GmbH aus Gründen der Qualitätssicherung nicht. Hintergrund bildet der von starkem Fachkraftmangel geprägte Arbeitsmarkt in der Gesundheitswirtschaft, der eine strategisch wirksame Rekrutierungsstrategie erfordert, die auf die Zielgruppenpräferenzen optimal abgestimmt ist.
- Für die Pflegekräfte ist die Vermittlung in der Regel kostenfrei.
- Zusätzliche Dienstleistungen können bei Bedarf jederzeit zusätzlich vereinbart werden.

## Ziele

Die rkr consulting GmbH verfolgt das Ziel, mit der Vermittlung von Fachkräften für Schlüssel- und Engpasspositionen einen Beitrag zur Stärkung der Arbeitgebermarke ihrer Kundinnen und Kunden zu leisten.

- Die Vermittlung der Fachkräfte dient zunächst dem Ziel, den akuten Mangel in der Einrichtung zu beheben und dadurch sowohl die

Pflegequalität noch besser zu stabilisieren als auch die Belastungen des Pflegeteams zu reduzieren.

- Die Ergebnis der Profilerhebung unterstützen die Entwicklung einer marktgerechten Rekrutierungsstrategie und zeigen dem Arbeitgeber Möglichkeiten zur Stärkung der Arbeitgebermarke auf, die ihn langfristig in die Lage versetzen sollen, dem Fachkraftmangel noch souveräner zu begegnen.

## Zielgruppen

Das Angebot der rkr consulting GmbH richtet sich an Betreiber von Einrichtungen der Pflege und Betreuung und deren Leitungs- und Personalverantwortliche.

Als Pflegefachkräfte vermittelt die rkr consulting im Schwerpunkt Fachkräfte

- mit der Qualifikation und Anerkennung als Gesundheits- und Krankenpflegerin/-pfleger und als Altenpflegerinnen und -pfleger zum Einsatz in der Pflege und Betreuung sowie
- bei Bedarf Leitungs- und Führungskräfte (Heim-, Pflegedienstleitung, Wohnbereichsleitung) zur Besetzung von Vakanzten und als Interimsverantwortliche
- und Fachkräfte mit einer Qualifikation zum Einsatz in einer besonderen Funktion, z.B. Hygienebeauftragte, Qualitätsmanagementbeauftragte.

## Die Herausforderung

In Anbracht des Fachkraftmangels entscheidet sich der Erfolg des Vermittlungsvorhabens darin, ob es gelingt (ausreichend) Pflegekräfte zu gewinnen.

Die Motivation von Pflegekräften bildet den zentralen Ansatzpunkt der Rekrutierung: Pflegekräfte suchen einen Arbeitsplatz,

- bei dem ihnen vertraut wird.
- an dem das Klima im Team stimmt.
- an dem ihre Pflegedienstleitung und ihre Heimleitung Zeit, Rat und Führung für sie hat.
- in einer Einrichtung, wo ihnen „ihre“ Bewohnerinnen und Bewohner“ ans Herz wachsen können und sie nicht mit dem schlechten Gewissen nach Hause gehen, dass diese unzureichend gepflegt oder betreut werden.
- an dem sie angemessen viel Zeit mit Bewohnerinnen und Bewohnern verbringen können.
- bei dem sich die Belastung im Rahmen der berufstüblichen Ausmaße belegt.
- an dem „freie Tage freie Tage“ und „Urlaub Urlaub“ sind.
- an dem sie fachlich gefördert und persönlich anerkannt werden.

- an dem sie im Notfall nicht alleine sind und bei Anzeigen von Angehörigen und in Haftungsfragen nicht fallengelassen werden.
- an dem sie auch im Krankheitsfall geachtet und von einem Netz der Hilfe (BEM) aufgefangen werden.

...und erst dann einen Arbeitsplatz,

- der so gut bezahlt ist, dass sie im Alter einen Hauch von Aussicht auf eine kleine Rente haben.
- der ihnen unabhängig von einer angemessenen Bezahlung eine betriebliche Altersvorsorge bietet.
- mit einem Stellenanteil von 80 % -100 % Regelarbeitszeit
- der ihnen zusätzliche Erleichterungen bietet, z.B. Unterstützung in Fragen von Kita, Pflege von Angehörigen, etc.

Die Profilerhebung im Vorfeld der Vermittlung dient dazu, diese idealtypischen Vorstellungen von potentiellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern so weitgehend wie möglich im Arbeitgeberangebot für die Vermittlung zu berücksichtigen. Dabei kommt es nicht darauf an, alle typischen Präferenzen zu erfüllen, sondern ein klares in ausgewählten Punkten überzeugendes Angebot zusammenzustellen, das der Überprüfung in der Praxis standhält.

## Übersicht über ausgewählte Leistungen des Basispakets:

P	Dienstleistung	konkreter Bezug	Methode
1	Erstberatung	zur konkreten Vakanz	im Rahmen eines Gesprächs
2	Profil- erhebung	zu Arbeitgeber- eigenschaften	eintägiger Besuch und Gespräche mit Leitungsverantwortlichen vor Ort
3	Bericht	über die Ergebnisse der Erhebung	schriftlicher Ergebnisbericht
4	Vermittlungs- angebote	für die konkrete Va- kanz und bei Bedarf Initiativbewerbungen	Übermittlung per Mail, auf Wunsch im persönlichen Gespräch

Zweck	Maßnahmen
<ul style="list-style-type: none"> <li>zur Erhebung von auftragsrelevanten Eckdaten</li> </ul> und <ul style="list-style-type: none"> <li>zur Abstimmung von Zielvorstellungen zwischen den Vertragspartnern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eckdaten zur Vakanz erheben</li> <li>Eckdaten zum Status der Platzierung der Arbeitgebermarke</li> <li>Eckdaten zum Anlass erheben (Motivation, Dinglichkeit, personelle Ausgangssituation)</li> <li>Erwartungen an die Zusammenarbeit</li> <li>Angebotsstruktur, Ablauf, Zeitschiene und Vertragsgrundlagen</li> </ul>
als Basis einer passgenauen Rekrutierungsstrategie	Grundfrage: „Wie fühlt es sich an, für Sie zu arbeiten?“ und „Welche Erfahrungen machen talentierte und motivierte Pflegekräfte bei Ihnen?“ <ul style="list-style-type: none"> <li>Stärken des Arbeitgebers erkennen</li> <li>Status und Plan personelle Ausgangssituation erheben</li> <li>Einblick in die Herausforderungen und Besonderheiten der konkreten Vakanz und der Einrichtung erkennen</li> <li>Einblick in den Arbeitsalltag erhalten und Menschen kennenlernen, die das Arbeitsumfeld der konkreten Vakanz prägen</li> </ul>
Abstimmung der Rekrutierungsargumentation und Anzeige von Potentialen zur Stärkung der Arbeitgebermarke	Grundfrage: „Wozu soll sich eine talentierte, qualifizierte und motivierte Pflegekraft für Sie als Arbeitgeber entscheiden?“ <ul style="list-style-type: none"> <li>Berichterstattung</li> <li>„Markenbildende“ Stärken der Einrichtung mit den Zielgruppenpräferenzen in Bezug setzen</li> <li>Grundzüge der Rekrutierungsstrategie erläutern</li> </ul>
Auswahl potentieller Bewerberinnen und Bewerber	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bewerberprofile mit Empfehlungen</li> <li>Begründung der Auswahl erläutern</li> <li>bei der Auswahl für das Vorstellungsgespräch unterstützen</li> </ul>

## Besonderheiten

Die Tätigkeit von rkr consulting GmbH unterscheidet sich von Wettbewerbern aus dem Bereich Headhunting oder Personalvermittlung durch folgende Besonderheiten:

- **Die Vermittlung ist in die employer branding-Systematik eingebettet.** Die Vermittlung der Pflegekräfte löst ein bei den Betreibern ein akutes Personalproblem. Die Erkenntnisse aus der Profilerhebung unterstützen die Auftraggeber zusätzlich dabei, die Arbeitgebermarke zukünftig weiterhin zu stärken und so erfolgreich zu etablieren, dass dem Fachkraftmangel auch souveräner begegnet werden kann.
- **Die Vermittlung erfolgt nur an ausgewählte Einrichtungen.** Die rkr consulting GmbH vermittelt nur an ausgewählte Einrichtungen bzw. Betreiber mit einem überzeugenden Potential in der Arbeitgeberattraktivität. „Wechselwillige“ Pflegekräfte verlassen sich darauf, dass die rkr consulting GmbH ihnen ein authentisches und überzeugendes Angebot offerieren kann, das der Überprüfung in der Realität standhält. Vor diesem Hintergrund findet im Vorfeld der Dienstleistung ein ausführliches

Gespräch zur Einordnung der Vermittlungsleistung in das Arbeitgebermarketing statt.

- **Sinn für die Realität und Praxis einer Pflegeeinrichtung.** Der Vermittlungsprozess wird von Experten durchgeführt, die sich nicht nur im Personalvermittlungsgeschäft, sondern auch im Pflegegeschäft und -alltag auskennen. Impulse für ein employer branding werden mit Sinn für die Realität, Kreativität auf den konkreten Bedarf der Einrichtung zugeschrieben, ohne daraus einen Selbstzweck zu entwickeln.

## rkr consulting GmbH

Beratungsdienstleistungen  
und Netzwerkplattform

Hohenzollernring 102

13585 Berlin

Fon 030.355 301-14

Fax 030.700 143-10 68

office@rkr-consulting.de

www.rkr-consulting.de