

Portfolio

Case Study zu work-digi

Pflegeeinrichtung in NÖ

Start ins digitale Recruiting

Die privat geführte Pflegeeinrichtung beschäftigt knapp 80 Mitarbeiter*innen. Die meisten der hochbetagten Bewohner*innen haben eine demenzielle Erkrankung, weshalb die Wohn- und Betreuungsformen speziell an die Bedürfnisse dieser Zielgruppe angepasst sind. Dafür gibt es Wohngemeinschaften, in denen die Bewohner*innen ein Leben führen können, wie sie es gewohnt waren. Konkret teilen sie sich Gemeinschaftsräume wie eine zentrale Wohnküche und können sich auch in ihre privaten Räumlichkeiten zurückziehen.

Aufgrund struktureller und personeller Änderungen im Betrieb lag die Fluktuation in den letzten Jahren auf sehr hohem Niveau; in Spitzenzeiten wurde innerhalb eines Jahres mehr als ein Drittel des Teams getauscht. Zudem herrscht ganz generell ein Pflegenotstand in der Branche. Die Arbeitsbedingungen sind in der öffentlichen Wahrnehmung, trotz erhöhter Aufmerksamkeit während der Pandemie, verbesserungswürdig. Daher kommt dem Thema „Recruiting“ eine enorme Bedeutung zu.

Unsere Beratungsergebnisse zusammengefasst

Unter Einbeziehung aller Funktionen im Betrieb, fanden in einem ersten Schritt Einzelinterviews mit Mitarbeiter*innen statt, um zu analysieren, in welchen Bereichen von Digitalisierung der meiste Handlungsbedarf besteht. Dabei entstanden bereits sehr konkrete Ideen, wie beispielsweise

- eine Professionalisierung der kontinuierlichen Angehörigenarbeit durch virtuelle Angehörigenabende und virtuelle Sprechstunden für Angehörige
- die Einführung virtueller/hybrider Teammeetings, Fallbesprechungen und Fortbildungen insb. für Mitarbeiter*innen, die dafür eigens aus dem benachbarten Ausland hin- und zurück müssten
- das Erheben des Wissenstandes und Weiterbildungsbedarfs von Mitarbeiter*innengruppen bzgl. Digitalisierung

Beratungsschwerpunkt war letztlich das Finden neuer Ansätze im Bereich „online-Recruiting“. Dazu wurde eine Workshopreihe konzipiert, an der alle Führungskräfte des Unternehmens teilnahmen. Themen die dabei diskutiert wurden waren u.a.: Arbeitgeber*innenattraktivität, Analyse des aktuellen Vorgehens punkto Recruiting, passgenaue Zielgruppenansprache und Gestaltung von Stellenbeschreibungen, Vor- und Nachteile der verschiedenen Recruitingkanäle, Generationenmanagement, Trends wie New Work etc. Diese Inputs wurden in Folge im Rahmen von Kleingruppenarbeiten vertieft und konkrete Maßnahmen, passgenau zur eigenen Unternehmensrealität, abgeleitet.

Feedback Betrieb

Durch die Beratung wurde einerseits eine Reihe von sofort umsetzbaren Maßnahmen, wie eine Optimierung der Angehörigenarbeit durch den Einsatz digitaler Medien entwickelt.

Durch den Theorieinput im Rahmen eines Workshops und die nachfolgenden Überlegungen, wie die Ansprache potenzieller Mitarbeiter*innen auf neue Beine gestellt werden kann, konnte ein wesentlicher Schritt zur Professionalisierung und Digitalisierung des Recruitingprozesses gemacht werden. Mittlerweile wurde ein auf Social Media Recruiting spezialisiertes Unternehmen mit der Umsetzung der entwickelten Maßnahmen beauftragt.

Wie ist diese Beratung gelungen?

Durch das schrittweise Vorgehen, d.h. dem Start mit Einzelinterviews unter Einbeziehung aller Unternehmenseinheiten, konnten unterschiedliche Sichtweisen transparent gemacht und Bilder in Folge abgeglichen werden. Die Partizipation der Mitarbeiter*innen bewirkte zudem ein hohes Maß an Akzeptanz für nachfolgend abgeleitete Maßnahmen.

In der Optimierung des Recruitingprozesses war der Überblick über Trends und „state of the art“-Entwicklungen und die Übersetzung dieser Entwicklungen für das eigene Unternehmen durch die Führungskräfte entscheidend. Durch Teilnahme der Geschäftsführung konnten zudem sehr rasch Entscheidungen hinsichtlich der konkreten weiteren Umsetzung erfolgen.