



Häusliche Pflege
PFLEGEDIENSTE BESSER MANAGEN.

Digitales Employer Branding

Essen | 19. November 2024



Giovanni Bruno

Geschäftsführender Gesellschafter

fokus digital GmbH (Gründung 2017 | 15 Mitarbeiter)
Die Digitalagentur der Pflege- und Sozialwirtschaft

- ▶ Google-zertifizierter Digitalspezialist
- ▶ Referent & Autor / Organisation von Fachtagen
- ▶ Mein Fokus: 360° digitale Recruiting-Strategien
- ▶ Seit 2018 als „Pflege-Praktikant“ im Einsatz





- Kauffrau / Kaufmann für Marketingkommunikation
- Kauffrau / Kaufmann für e-Commerce



Intro

(..) geballtes Wissen aus der Praxis (..) (..) nachhaltige und langfristige Prozesse anstoßen und etablieren.

■ Employer Branding: Es geht nicht immer um digitales Personalmarketing

Sicherheit

Bindung

Vertrauen

Orientierung

Glaubwürdigkeit

Treue

Unterscheidbarkeit

Employer Branding: Es geht nicht immer um digitales Personalmarketing



job pflegefachkraft



Ungefähr 3.720.000 Ergebnisse (0,40 Sekunden)



analog

Pflegedienst Meyer & Kratzsch
Anzeige

Geschäftsführende Pflegedienstleitung (m/w/d) gesucht

Was bekommst du? 🤔

- ✔️ Weihnachtsgeld
- ✔️ 30 Tage Urlaub im Jahr
- ✔️ Dienstwagen & Dienst-Handy
- ✔️ Attraktives Gehaltspaket
- ✔️ Gewinnbeteiligung

Klingt das interessant für dich? Dann klicke und füll das Formular aus.

Wir freuen uns auf deine Bewerbung! 📧

Wir suchen
GESCHÄFTSFÜHRENDE
PFLEGEDIENSTLEITUNG
(m/w/d)
in Düsseldorf
JETZT BEWERBEN

KARRIERE.MEYER-UND-KRATZSCH.DE
Geschäftsführende Pflegedienstleitung (m/w/d) gesucht 🌟
In Düsseldorf Geschäftsführende Pflegedienstleitung (m/w/d) gesucht!

Winckelmann Pflegedienst GmbH Stendal-Osterburg-Magdeburg
Anzeige

!! Urlaubs- und Weihnachtsgeld, betriebliches Fahrrad (auch zur Privatnutzung), sowie keine Teildienste !!

Das klingt nach Ihrem Traumjob? 😊

Die Winckelmann Pflegedienst GmbH sucht ab sofort motivierte Mitarbeiter (m/w/d) in Stendal:

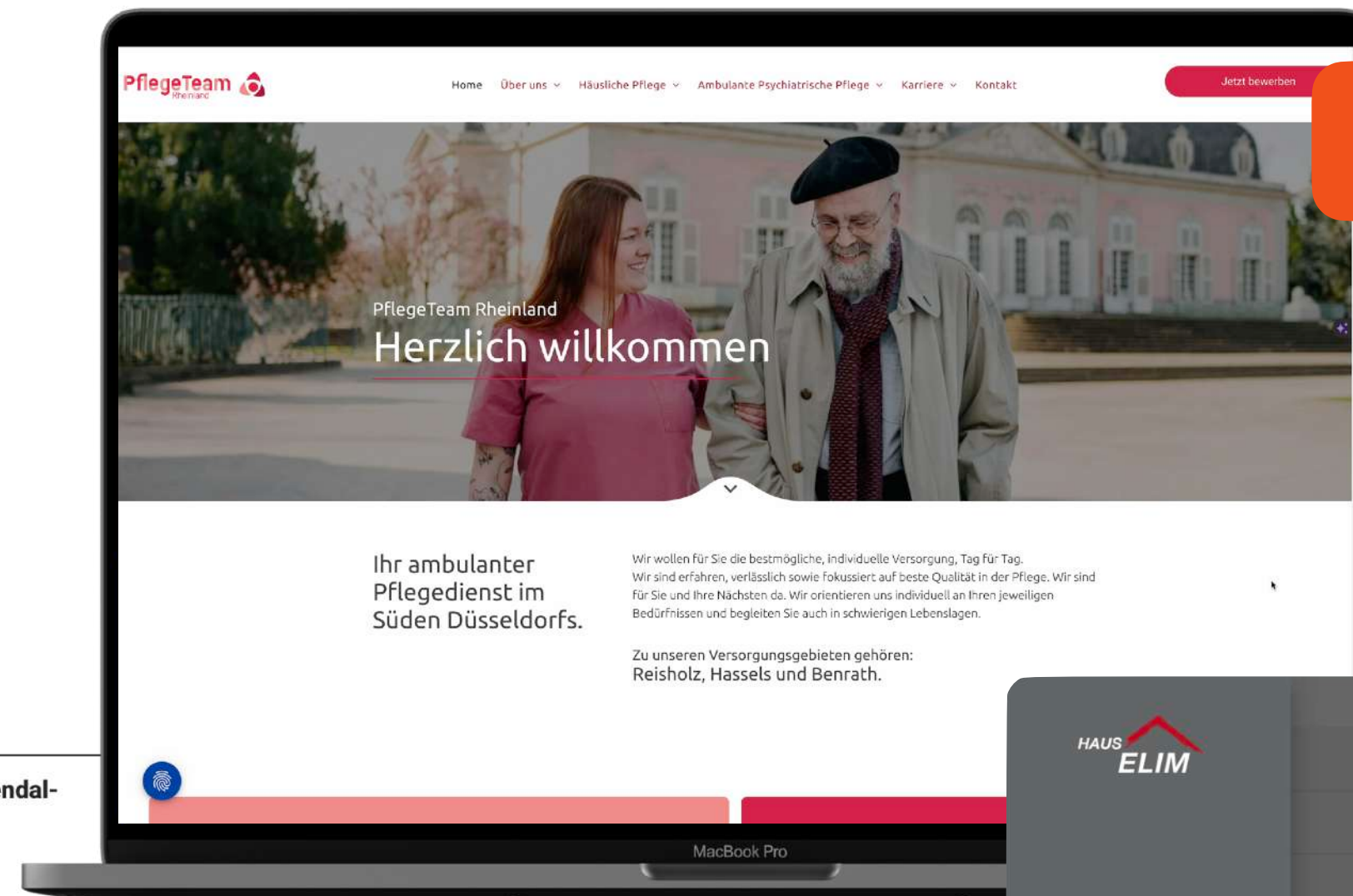
Physiotherapeuten (m/w/d)

Lassen Sie Ihren Traum jetzt Realität werden und bewerben Sie sich hier mit nur wenigen Klicks!

Wir suchen: PHYSIO-THERAPEUT
Interesse geweckt? Dann bewerben Sie sich jetzt schnell und einfach!
winckelmann
regio-sachsen

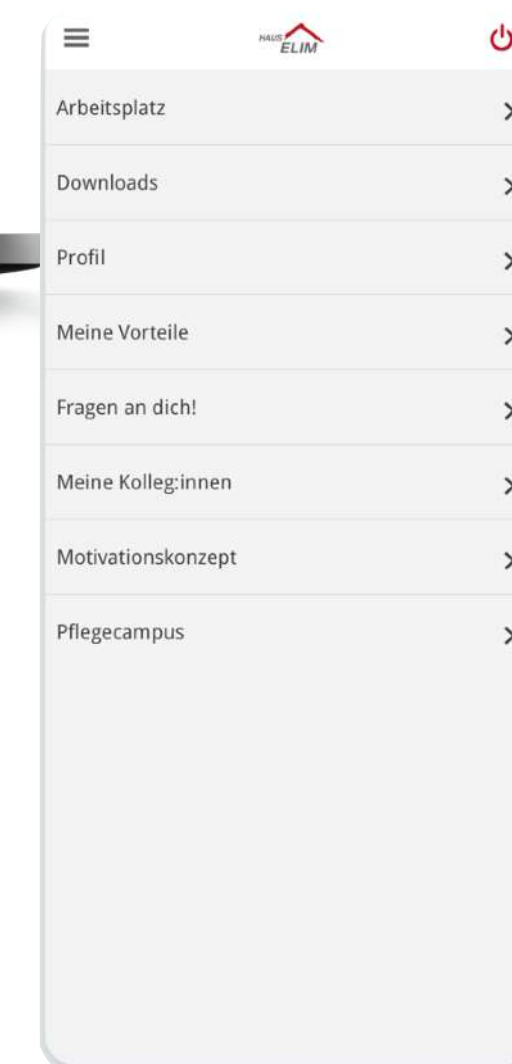
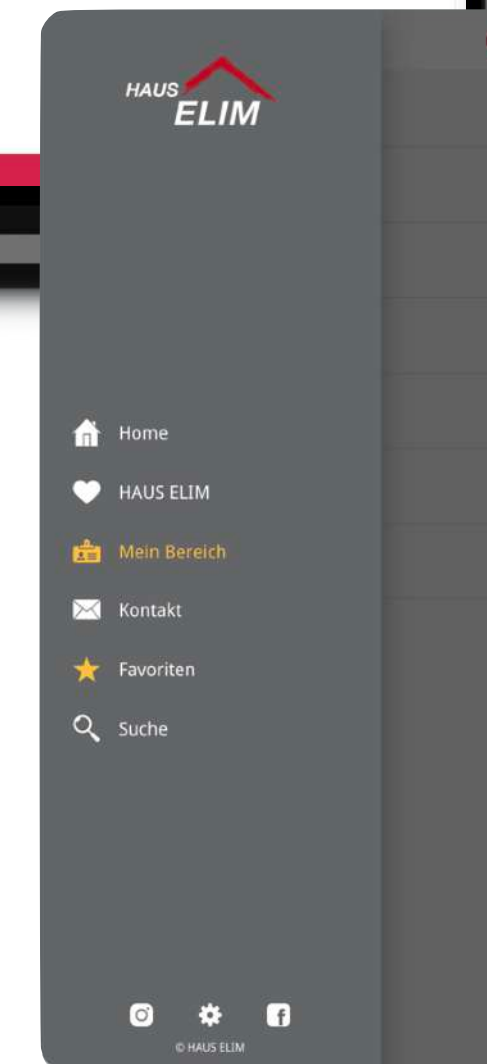
WINCKELMANN-PFLEGEDIENST.ONEPAGE.ME
Physiotherapeut (m/w/d) in Stendal gesucht!
Schnelle Online-Bewerbung (in nur wenigen Sekunden)

Social Media



Karriereseiten

Apps



Vergleich: Früher und heute

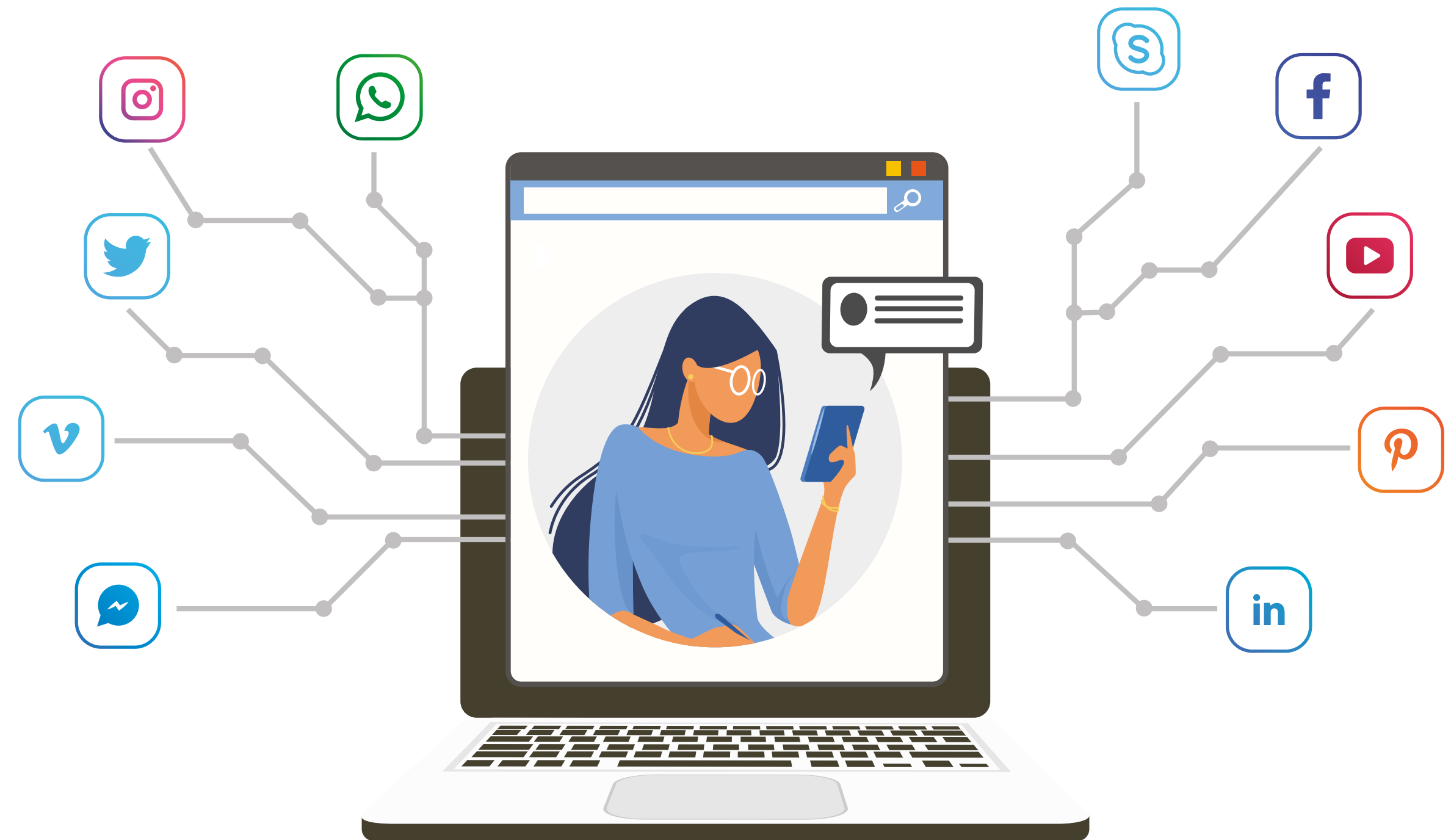
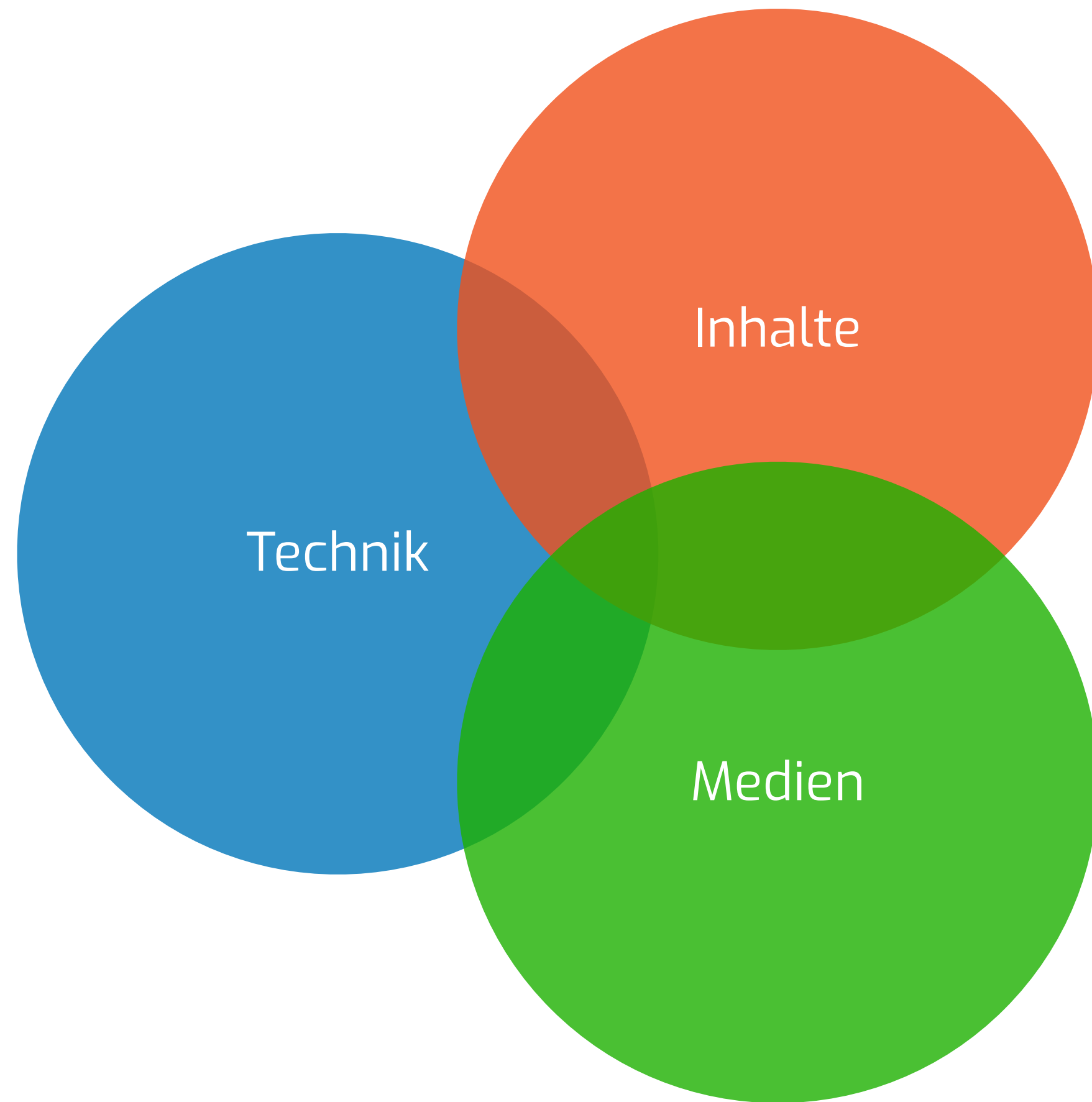
Traditionelle Recruiting-Kanäle

- **Stellenanzeigen in Fachzeitschriften:** Fachpersonal im Pflege- und Sozialwesen lesen häufig Fachpublikationen, was diese zu einem guten Ort für Stellenanzeigen macht.
- **Jobmessen und Karriere-Events:** Träger präsentieren sich auf speziellen Gesundheits- und Karrieremessen, um direkt mit potenziellen Kandidaten in Kontakt zu treten.
- **Netzwerkveranstaltungen:** Events wie Konferenzen oder Fortbildungen, bei denen Führungskräfte und Fachpersonal teilnehmen, bieten Gelegenheiten zum Netzwerken.
- **Empfehlungen durch Mitarbeiter:** Oft haben bestehende Mitarbeiter Kontakte zu Kollegen oder kennen qualifiziertes Personal, das sie für offene Stellen empfehlen können.
- **Kooperationen mit Universitäten und Pflegeschulen:** Träger bauen Beziehungen zu Bildungseinrichtungen auf, um frühzeitig mit angehenden Pflegenden in Kontakt zu treten.

Digitale Recruiting-Kanäle

- **Online-Jobbörsen:** Plattformen wie Indeed, Monster oder spezialisierte Jobportale für das Gesundheitswesen werden genutzt, um Stellen auszuschreiben.
- **Soziale Medien:** Netzwerke wie LinkedIn oder YouTube dienen nicht nur zur Darstellung des Trägers, sondern auch zur aktiven Suche und Ansprache von Kandidaten.
- **Karriere-Webseiten:** Eigene Karriereseiten mit Stellenausschreibungen und Informationen zur Arbeitgebermarke sind ein wichtiger digitaler Anlaufpunkt für Bewerber.
- **Bewertungsportale:** Plattformen wie Kununu oder Glassdoor, auf denen Mitarbeiter Bewertungen hinterlassen, können die (positive) Sichtbarkeit eines Arbeitgebers erhöhen.
- **Digitale Rekrutierungsevents:** Virtuelle Karrieremessen und Webinare, bei denen sich der Träger präsentieren und mit Interessenten vernetzen kann.
- **E-Mail-Marketing:** Gezielte E-Mail-Kampagnen, um potenzielle Kandidaten über neue Stellenangebote und Entwicklungen beim Träger zu informieren.
- **Recruiting-Software:** Nutzung von Bewerbermanagement-Systemen, um den Bewerbungsprozess effizient zu gestalten und Talente zu identifizieren
- uvm.

■ Eine digitale Employer Branding Strategie wird für Unternehmen zunehmend relevanter



Was bedeutet „Digitale Employer Branding Strategie“?

- Ganzheitliche Betrachtung von Personalgewinnung & Mitarbeiterbindung
- Nachhaltige Umsetzung **mit eigenen Infrastrukturen**



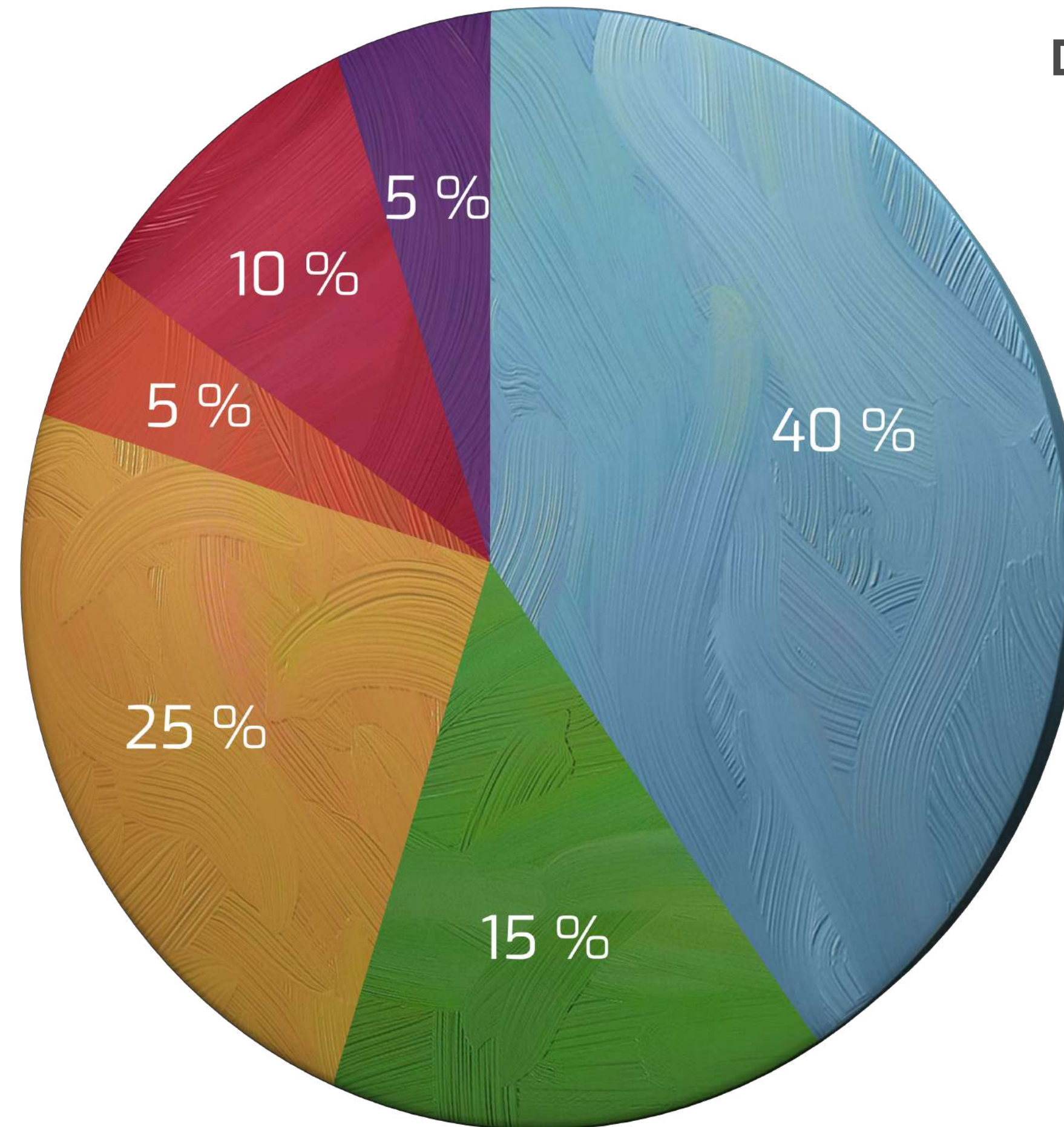


Best Practice

■ Technische Maßnahmen sind nicht die alleinige Lösung unserer Herausforderungen

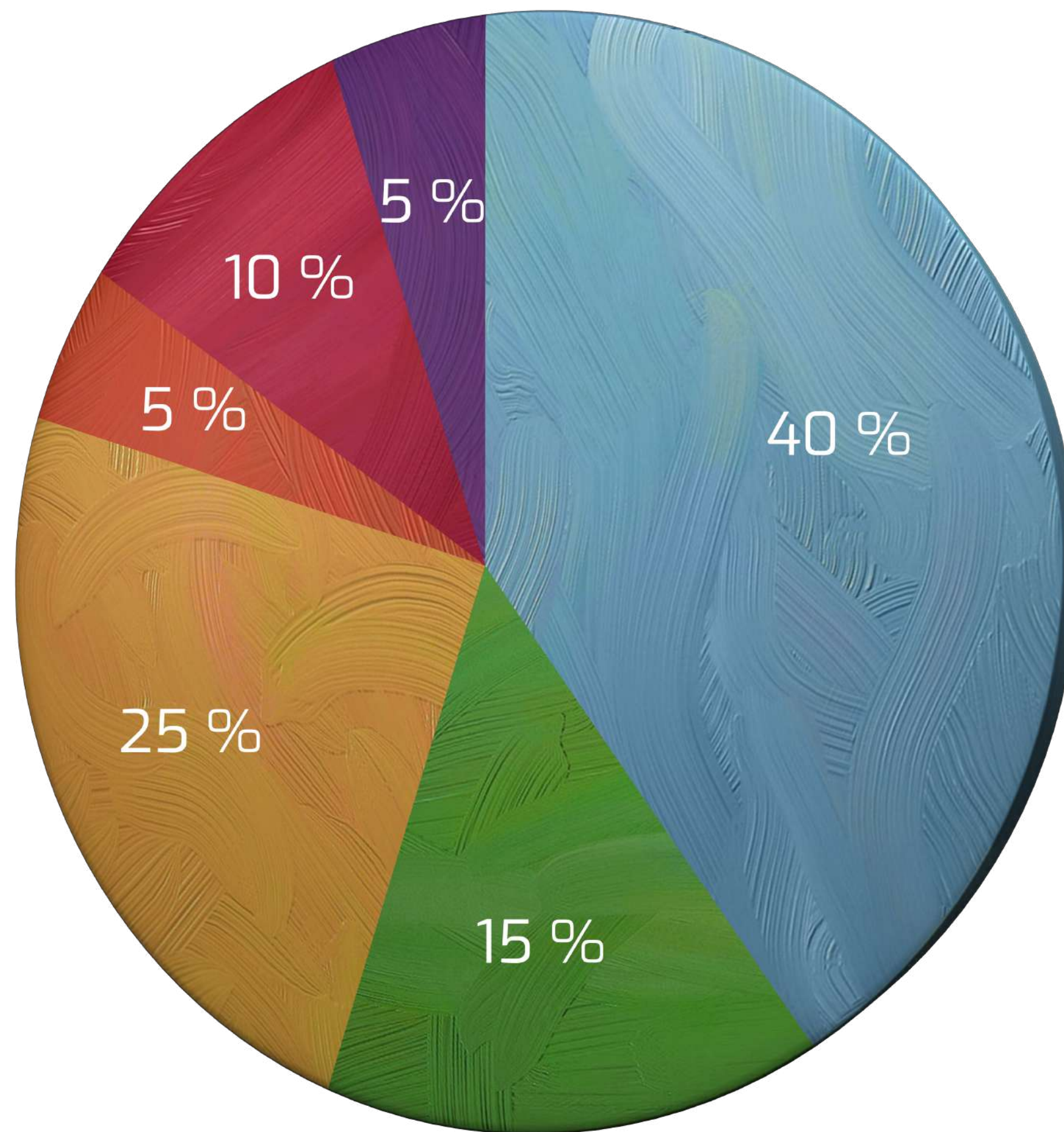
■ (aber dennoch wichtig)

Diagramm: Maßnahmen-Mix im Recruiting



● Karriereseite ● Facebook / Instagram ● Google ● Analog ● Empfehlungen ● Sonstiges

Wirksamkeit einer Website-Optimierung



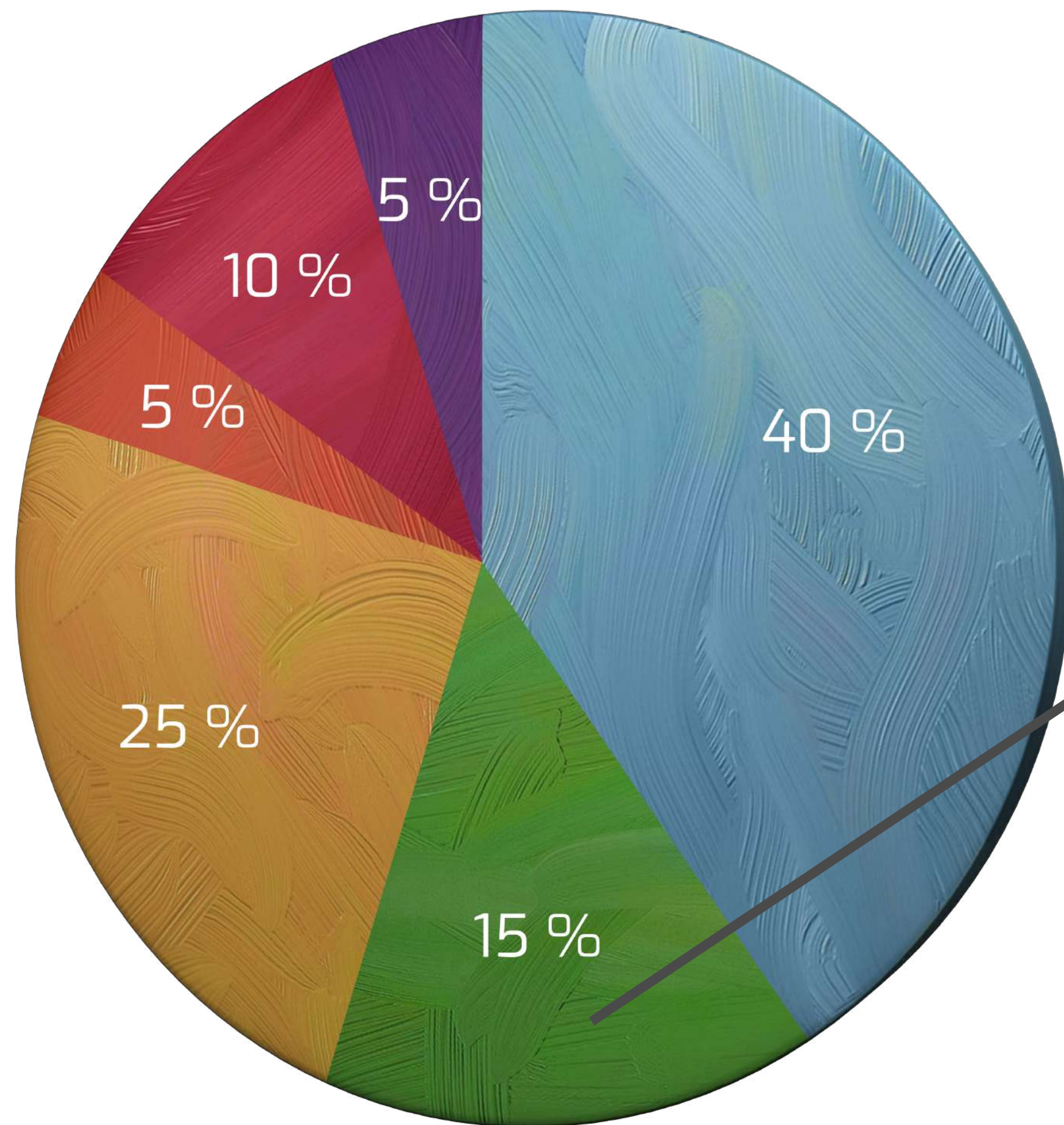
● Karriereseite ● Facebook / Instagram ● Google ● Analog ● Empfehlungen ● Sonstiges

Grafik: Technische Optimierung und redaktionelle Verschlagwortung einer Website bzw. Karriereseite

Resultate in Zahlen:

- ca. 6.000 Google-Suchbegriffe gelistet
- ca. 400-800 Website-Besucher pro Tag
- positive und konstante Bewerberströme
- degressive Werbeausgaben

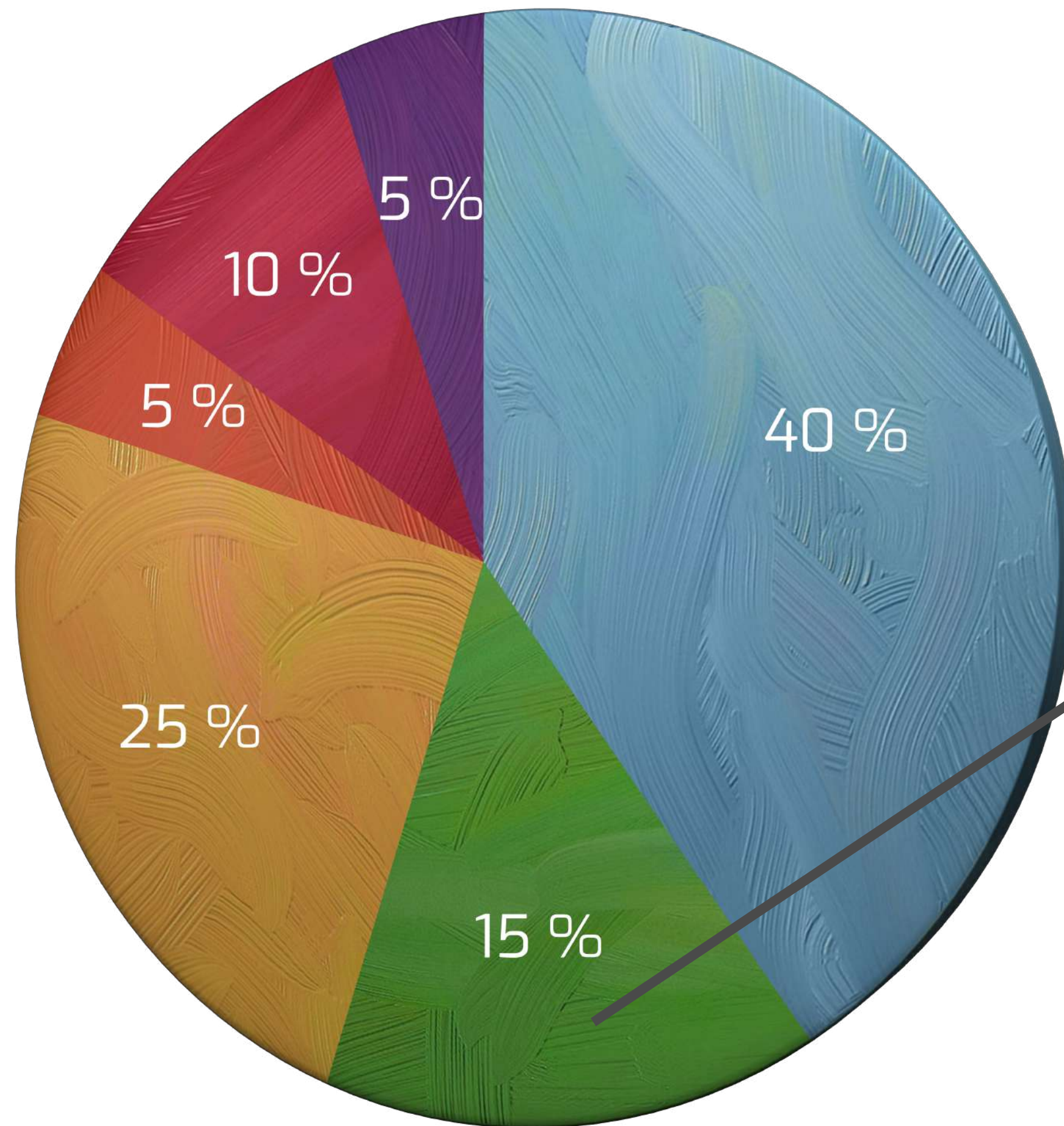




● Karriereseite ● Facebook / Instagram / YouTube ● Google ● Analog ● Empfehlungen ● Sonstiges

Reichweite	Impressionen	Kosten pro Ergebnis	Ausgegebener Betrag
193.313	1.064.734	7,23 € Pro 1.000 erreichten ...	1.398,06 €
49.664	285.275	7,67 € Pro 1.000 erreichten ...	381,02 €
12.425	174.300	0,07 € Kosten pro ThruPlay	2.372,03 €
280.120	2.496.154	0,51 € Pro Link-Klick	11.487,93 €
181.052	948.955	0,64 € Pro Link-Klick	5.268,05 €
165.366	872.242	0,45 € Pro Link-Klick	3.380,17 €
92.035	428.777	0,50 € Pro Link-Klick	3.051,63 €

Erreichte Profile Gesamt-Einblendungen Kosten pro Klick bzw. 1000 erreichte Personen Budget



Kampagnen-Kennzahlen

- ▶ **0,07€ pro Videoaufruf (mind. 50% Aufruf)**
- ▶ **0,00767€ pro erreichte Person**
- ▶ **ca. 0,50€ pro Klick auf die Karriereseite**

● Karriereseite ● Facebook / Instagram / YouTube ● Google ● Analog ● Empfehlungen ● Sonstiges



Zusammengefasst

■ Zusammenfassend

■ Klären Sie vorab:

1. Welche analogen & digitalen Medien sind überhaupt relevant?
2. Wie und womit erreichen wir die relevanten Zielgruppen?
3. Was unterscheidet uns als Arbeitgeber in diesen Medien?
4. Haben wir Werbekonten und Erfolgskontrollen?
5. Haben wir digitale und fachliche Expertise im Unternehmen?



1. Entwicklung einer **attraktiven Arbeitgebermarke**
(Zufriedenheitsbefragung, Workshops, Arbeitsgruppen, Führungskräfte & Mitarbeiter:innen einbinden, ..)
2. Konzeption digitaler Inhalte für **Website/Karriereseite & Social Media**
(herausstechende Formate und Inhalte entwickeln, multimediale Positionierung im Web, ..)
3. Planung & Umsetzung im Rahmen eines **Maßnahmenplans**
(Kontinuität und Aufbau von Reichweite mit „Recruiting-Content“)
4. Verlängerung der Inhalte über analoge & digitale **Werbekampagnen**
(Relevante Medien einbeziehen, etwa Google, YouTube, LinkedIn, Instagram, ..)

■ Danke für Ihre Aufmerksamkeit



Giovanni Bruno

Geschäftsführender Gesellschafter

fokus digital GmbH

Die Digitalagentur der Pflege- und Sozialwirtschaft
www.fokus-d.de

bruno@fokus-d.de

fokus > digital
Die Digitalagentur der
Pflege- und Sozialwirtschaft