

Ergebnisse der Online- Umfrage

Mitarbeitergewinnung in der Pflege

November 2022



Das Team vom aap – ATTRAKTIVER ARBEITGEBER PFLEGE hat im Oktober 2022 Führungskräfte in der ambulanten und stationären Pflege nach Ihrer Meinung zum Thema **Mitarbeitergewinnung in der Pflege** befragt. Über 140 Personen haben an der Online-teilgenommen.

Folgende Fragen wurden gestellt:

Personalmangel

1. Auf einer Schmerzskala, wie hoch ist der Personalmangel in Ihrem Betrieb?
2. Und für die Branche? Auf einer Schmerzskala, wie hoch schätzen Sie den Personalmangel in der Pflege insgesamt ein?

Stimmung der Mitarbeiter:innen

3. Wie ist aktuell die allgemeine Stimmung bei Ihren Mitarbeiter:innen?
4. Um die Stimmung besser einzuordnen: Was, neben arbeitsspezifischen Sachverhalten, sind im Moment Gesprächsthemen, die unter Ihren Mitarbeitern am meisten diskutiert werden?

Fluktuation

5. Wie viele Mitarbeiter:innen werden voraussichtlich in den kommenden sechs Monaten ausscheiden?
6. Aus welchem Grund werden Mitarbeiter:innen Ihre Einrichtungen(en) voraussichtlich verlassen?
7. Mit wie vielen Einstellungen rechnen Sie im Gegenzug in den kommenden sechs Monaten?

Attraktivität

8. Welche Maßnahmen oder Ideen hatten im Nachhinein den positivsten Einfluss auf Ihre Arbeitgeberattraktivität?

Stellenausschreibungen

9. Wie finden Sie neue Mitarbeiter:innen? Bitte kreuzen Sie bei den einzelnen Punkten an, ob Sie diese nutzen und ob diese für Sie erfolgreich waren.
10. Bitte kreuzen Sie an, ob Sie folgende Job- bzw. Bewertungsportale im Internet kennen, nutzen oder damit erfolgreich waren.

Mitarbeiterbefragung

11. Befragen Sie Ihre Mitarbeiter:innen strukturiert nach ihrer Zufriedenheit?

Tariftreue

12. Noch eine Abschlussfrage zur Tariftreue seit September: Die Angleichung der Gehälter in der Pflege hat unsere Position am Arbeitsmarkt



Management Summary

Leitungskräfte bewerten die **Personalsituation** in ihrer eigenen Einrichtung auf einer Schmerzskala von 1 bis 10 mit einem Mittelwert von 5.7 deutlich positiver als die der Branche insgesamt (Mittelwert von 8.6). Das ist ein Unterscheid von fast drei Punktwerten und zeigt, dass der Personalmangel in der Branche viel gravierender eingeschätzt wird als die tatsächliche Situation in den Einrichtungen selbst ist.

Nichtsdestotrotz muss festgestellt werden, dass der durchschnittliche Wert von 5.7 eine eher unzufriedenstellende allgemeine Situation darstellt und mit einer Standardabweichung von 2.5 die Antworten stark heterogen sind: Manche Einrichtungen sind also in einem viel geringeren Maß von Personalmangel betroffen als andere.

Die aktuelle **Stimmung unter den Mitarbeitern** bewerten die Leitungskräfte tendenziell als durchwachsen. Es sind vor allem negative Themen wie Inflation und steigende Preise, Corona, sowie Überlastung, die die Mitarbeiter in alltäglichen Gesprächen beschäftigen.

Bei den Fragen nach der **Fluktuation** zeigen die Antworten der meisten Leitungskräfte, dass sie bei der Besetzung freiwerdender Stellen erstaunlich wenig Probleme sehen. Sie rechnen in den kommenden sechs Monaten mit durchschnittlich zwei Abgängen (vor allem aufgrund von Rente), im Gegenzug dazu, erwarten sie gleichfalls zwei Einstellungen, was den Abgang wieder ausgleicht.

Als **Recruitinginstrument** versprechen Mitarbeiterempfehlungen und Ausschreibungen auf der Homepage die höchste Erfolgsquote und werden auch am meisten von den Einrichtungen genutzt.

Für die **Arbeitgeberattraktivität** gilt, dass die Unternehmenskultur noch wichtiger ist als flexible Arbeitszeiten und Sonderzahlungen bzw. Boni. Es ist also die Stimmung im Team und die Werte des Arbeitgebers, die in erster Linie über dessen Attraktivität entscheiden.

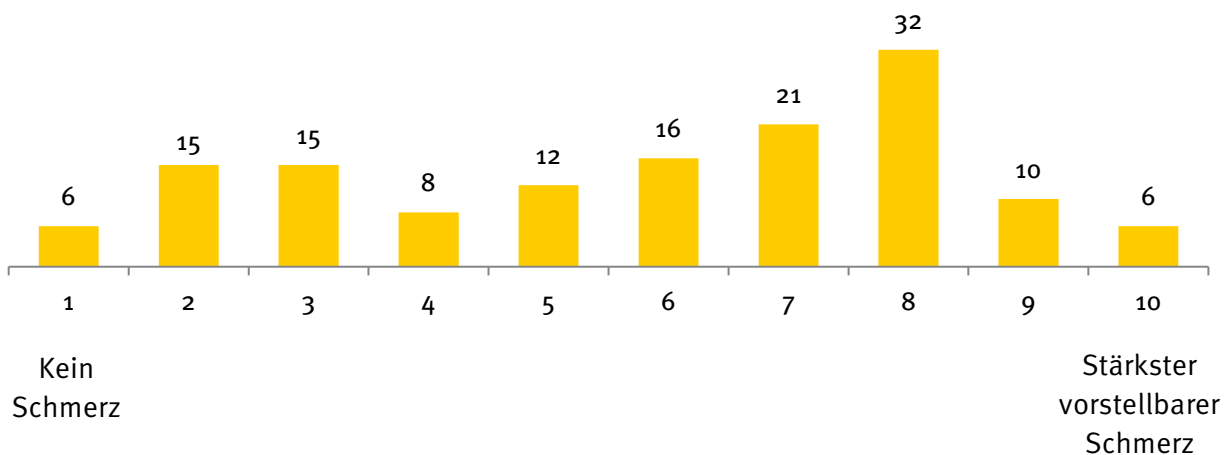
Das **Tariftreue-Gesetz**, welches laut Zweidrittel der Leitungskräfte bisher keinen Einfluss auf ihre Position im Arbeitsmarkt hatte, wird die Spielregeln auf dem Markt noch stärker hin zu einer positiven Unternehmenskultur als Differenzierungsmerkmal verändern.

Personalmangel

1. **Auf einer Schmerzskala, wie hoch ist der Personalmangel in Ihrem Betrieb?**
(„0 = kein Schmerz“ bis zu „10 = stärkster vorstellbarer Schmerz“)

Leitungskräfte in der Pflege bewerten den Personalmangel in Ihrem Betrieb auf einer Schmerzskala durchschnittlich mit etwa 5,7, was auf einen tendenziell eher hohen Schmerz hindeutet.

Mit einer Standardabweichung von 2,5 sind die Antworten jedoch heterogen, was auf ungleiche Situationen bei den einzelnen Befragten und ihren Betrieben hinweist.



Schmerzskala	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Absolut	6	15	15	8	12	16	21	32	10	6
Relativ	4%	11%	11%	6%	9%	11%	15%	23%	7%	4%

n=141

Arithmetisches Mittel: 5,7

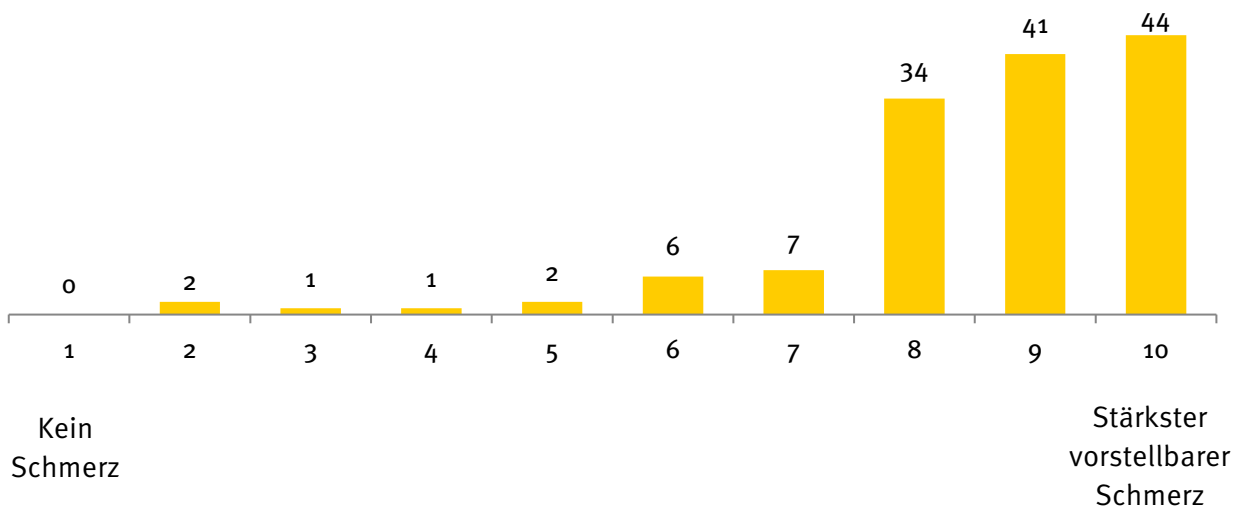
Median: 6

Standardabweichung: 2,5

Personalmangel

2. Und für die Branche? Auf einer Schmerzskala, wie hoch schätzen Sie den Personalmangel in der Pflege insgesamt ein?

Interessanterweise schätzen Führungskräfte den Personalmangel in der Branche viel gravierender ein als im eigenen Betrieb. Mit einem arithmetischen Mittel von 8.6 für die Branche vs. 5.7 für die eigene(n) Einrichtung(en), ergibt sich eine Differenz von nahezu drei Schmerzpunkten.



Schmerzskala	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Absolut	0	2	1	1	2	6	7	34	41	44
Relativ	0%	1%	1%	1%	1%	4%	5%	25%	30%	32%

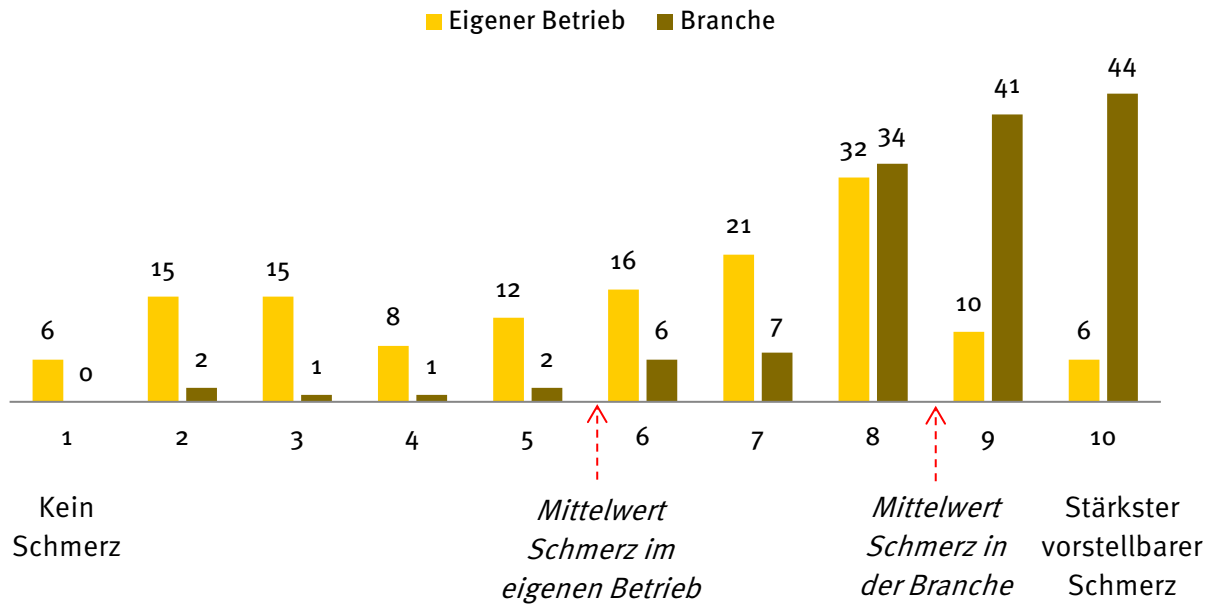
n=141

Arithmetisches Mittel: 8.6

Median: 9

Standardabweichung: 1.5

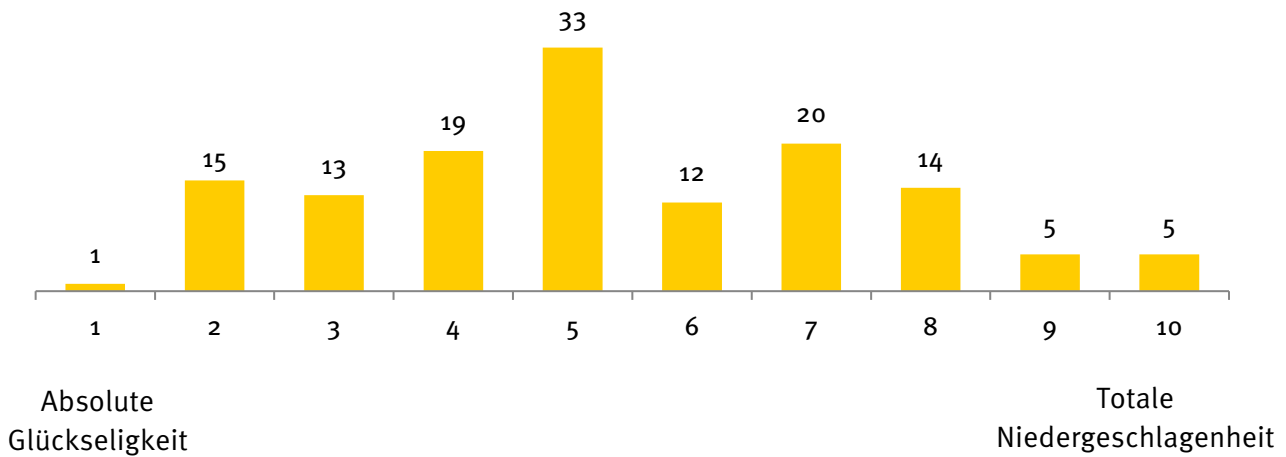
Vergleich des Personalmangels im eigenen Betrieb vs. in der Branche mittels einer Schmerzskala:



Stimmung der Mitarbeiter:innen

3. Wie ist aktuell die allgemeine Stimmung bei Ihren Mitarbeiter:innen?

Mit einem Mittelwert von 5.3 wird die Stimmung unter den Mitarbeiter:innen im mittleren Bereich eingestuft, wobei die Antworten mit einer Standardabweichung von 2.1 sehr unterschiedlich ausfallen und auf sehr unterschiedliche Situationen in den einzelnen Einrichtungen hindeuten.



Schmerzskala	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Absolut	1	15	13	19	33	12	20	14	5	5
Relativ	1%	11%	9%	14%	24%	9%	15%	10%	4%	4%

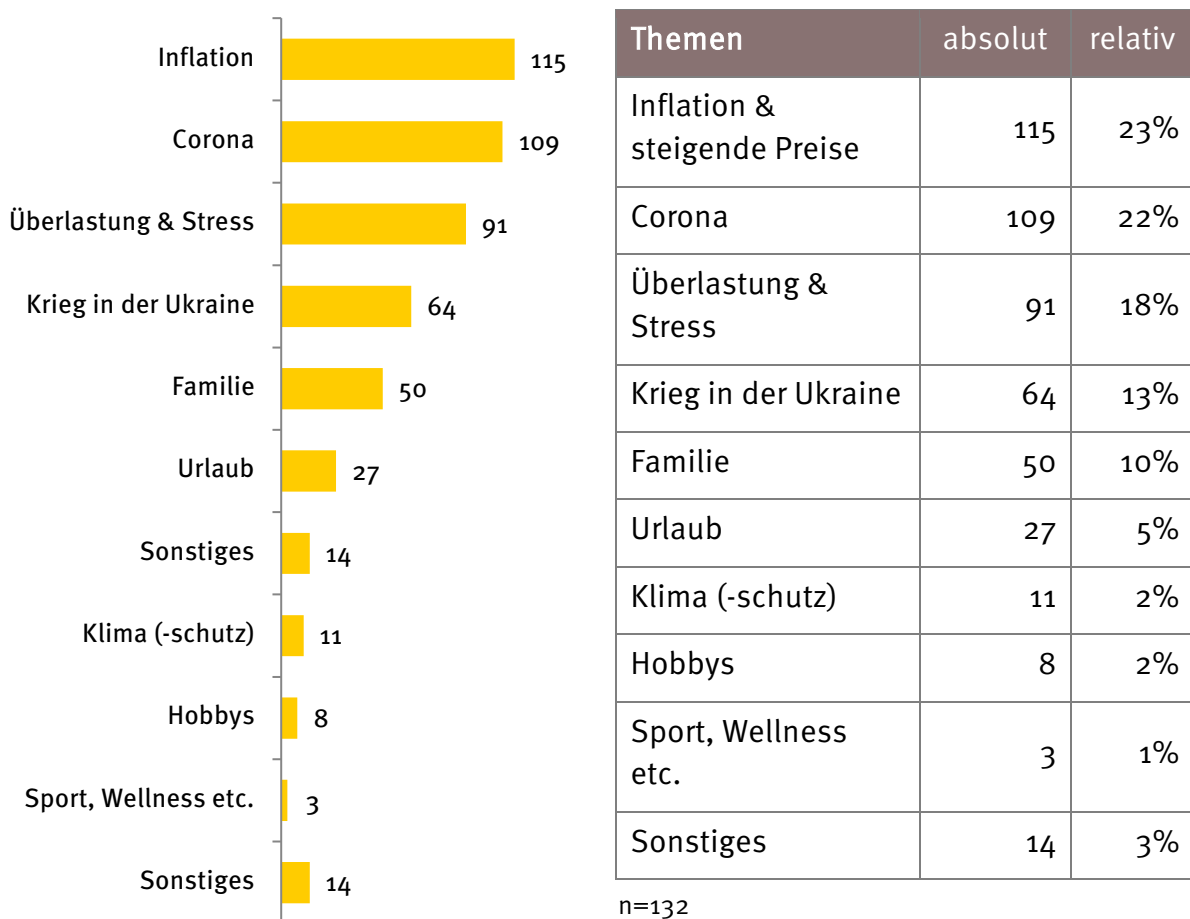
n=141
 Arithmetisches Mittel: 5.3
 Median: 5
 Standardabweichung: 2.1

Stimmung der Mitarbeiter:innen

4. Um die Stimmung besser einzuordnen: Was, neben arbeitsspezifischen Sachverhalten, sind im Moment Gesprächsthemen, die unter Ihren Mitarbeitern am meisten diskutiert werden?

Die Themen, die die Mitarbeiter am meisten beschäftigen sind „Inflation & steigende Preise“ (23%), „Corona“ (22%), sowie „Überlastung & Stress“ (18%).

Bei den positiven Themen dominiert mit 10% „Familie“.



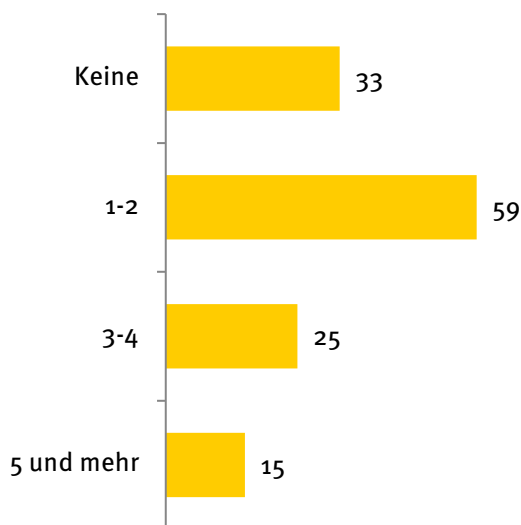
Fluktuation

5. **Wie viele Mitarbeiter:innen werden voraussichtlich in den kommenden sechs Monaten ausscheiden?** (Wenn Sie für mehrere Einrichtungen verantwortlich sind, nennen Sie bitte einen Durchschnittswert pro Einrichtung.)

Fast die Hälfte der Befragten geben an, dass sie mit 1-2 Abgängen in den kommenden sechs Monaten rechnen.

Ein Viertel aller Führungskräfte rechnet mit keinem einzigen Abgang in ihrer/n Einrichtung/en.

11% befürchten dagegen fünf und mehr Abgänge.



Aussage	absolut	relativ
Keine	33	25%
1-2	59	45%
3-4	25	19%
5 und mehr	15	11%

n= 132

Arithmetisches Mittel: 2.16

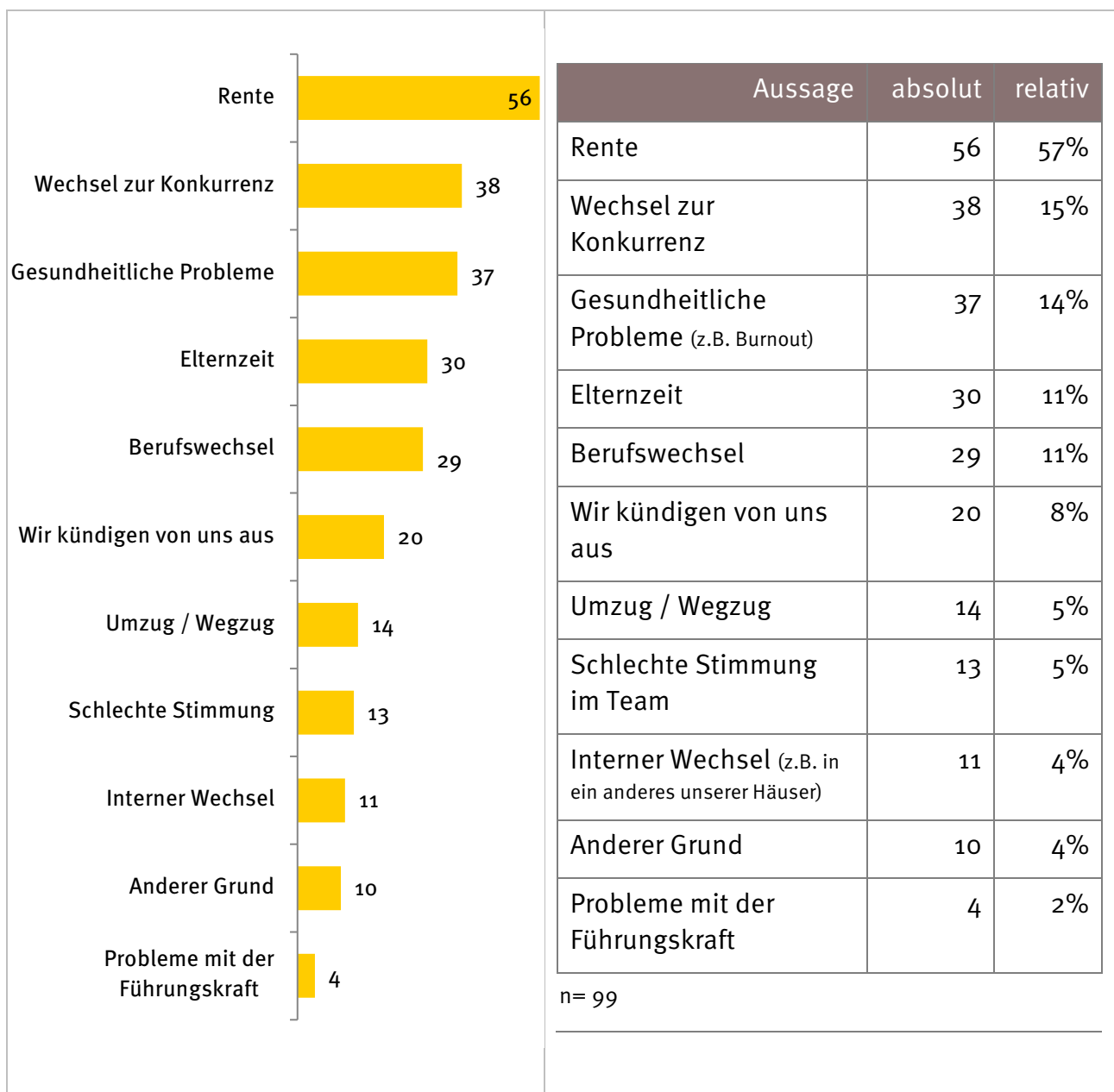
Median: 2

Standardabweichung: 0.93

Fluktuation

6. Aus welchem Grund werden Mitarbeiter:innen Ihre Einrichtungen(en) voraussichtlich verlassen?

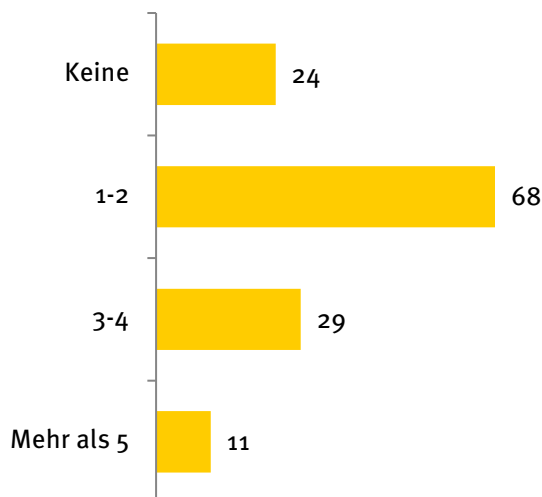
Die meisten Mitarbeiter verlassen Einrichtungen, weil sie in Rente gehen (57%), gefolgt von einem Wechsel zur Konkurrenz (15%) und aus gesundheitlichen Gründen (14%).



Fluktuation

7. Mit wie vielen Einstellungen rechnen Sie im Gegenzug in den kommenden sechs Monaten?

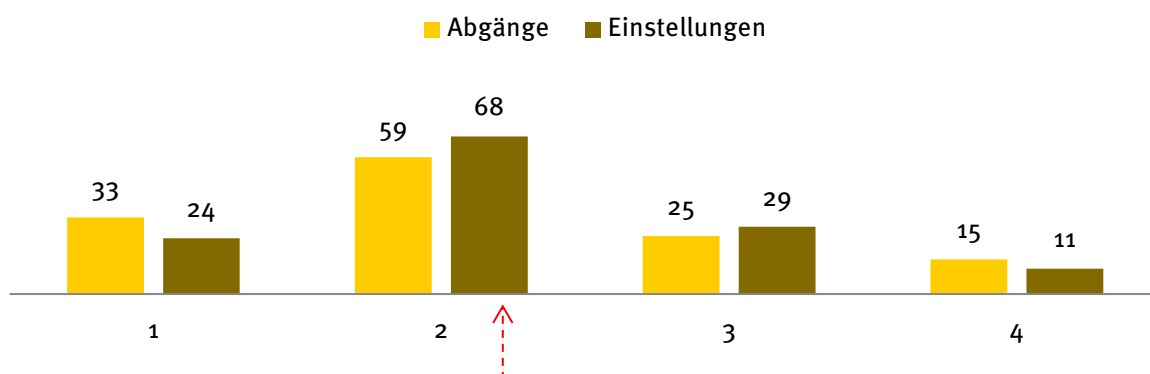
Der Abgang der Mitarbeiter wird durch die Einstellungen wieder ausgeglichen: Im Gegenzug zu den durchschnittlich zwei Abgängen, mit denen die Führungskräfte in den kommenden sechs Monaten rechnen, erwarten sie gleichfalls zwei Einstellungen.



Aussage	absolut	relativ
Keine	24	18%
1-2	68	52%
3-4	29	22%
Mehr als 5	11	8%

n=132
Arithmetisches Mittel: 2.2
Median: 2
Standardabweichung: 0.83

Vergleich der Abgänge vs. Einstellungen in den kommenden sechs Monaten:

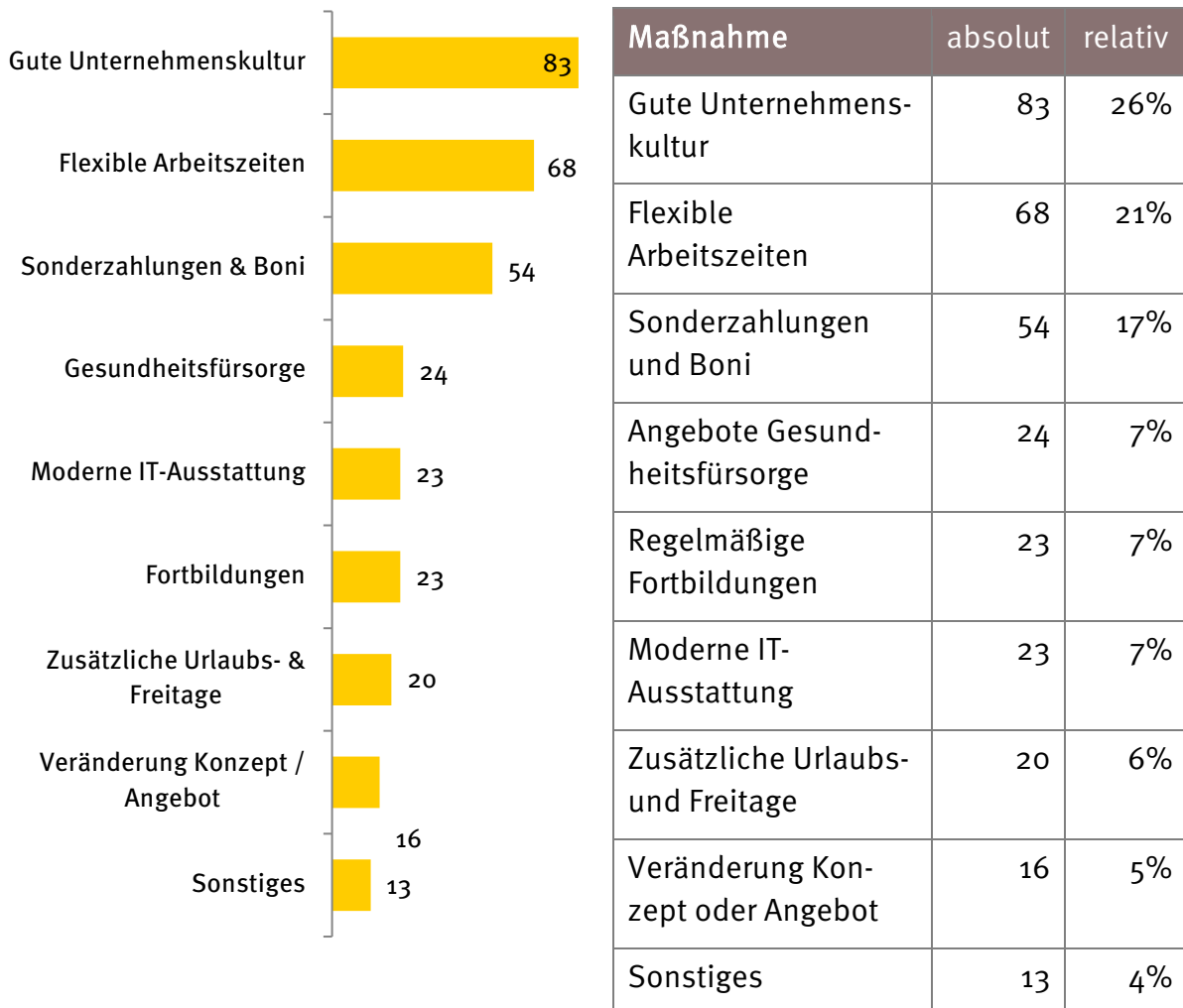


Mittelwert Abgänge: 2.16
Mittelwert Einstellungen: 2.2

Attraktivität

8. Welche Maßnahmen oder Ideen hatten im Nachhinein den positivsten Einfluss auf Ihre Arbeitgeberattraktivität?

Den größten positiven Einfluss auf die Arbeitgeberattraktivität hat in erster Linie eine gute Unternehmenskultur (26%), gefolgt von flexiblen Arbeitszeiten (21%). Erst dann folgen Sonderzahlungen und Boni (17%).



n=127

Weitere Anregungen und Kommentare zur Arbeitgeberattraktivität:

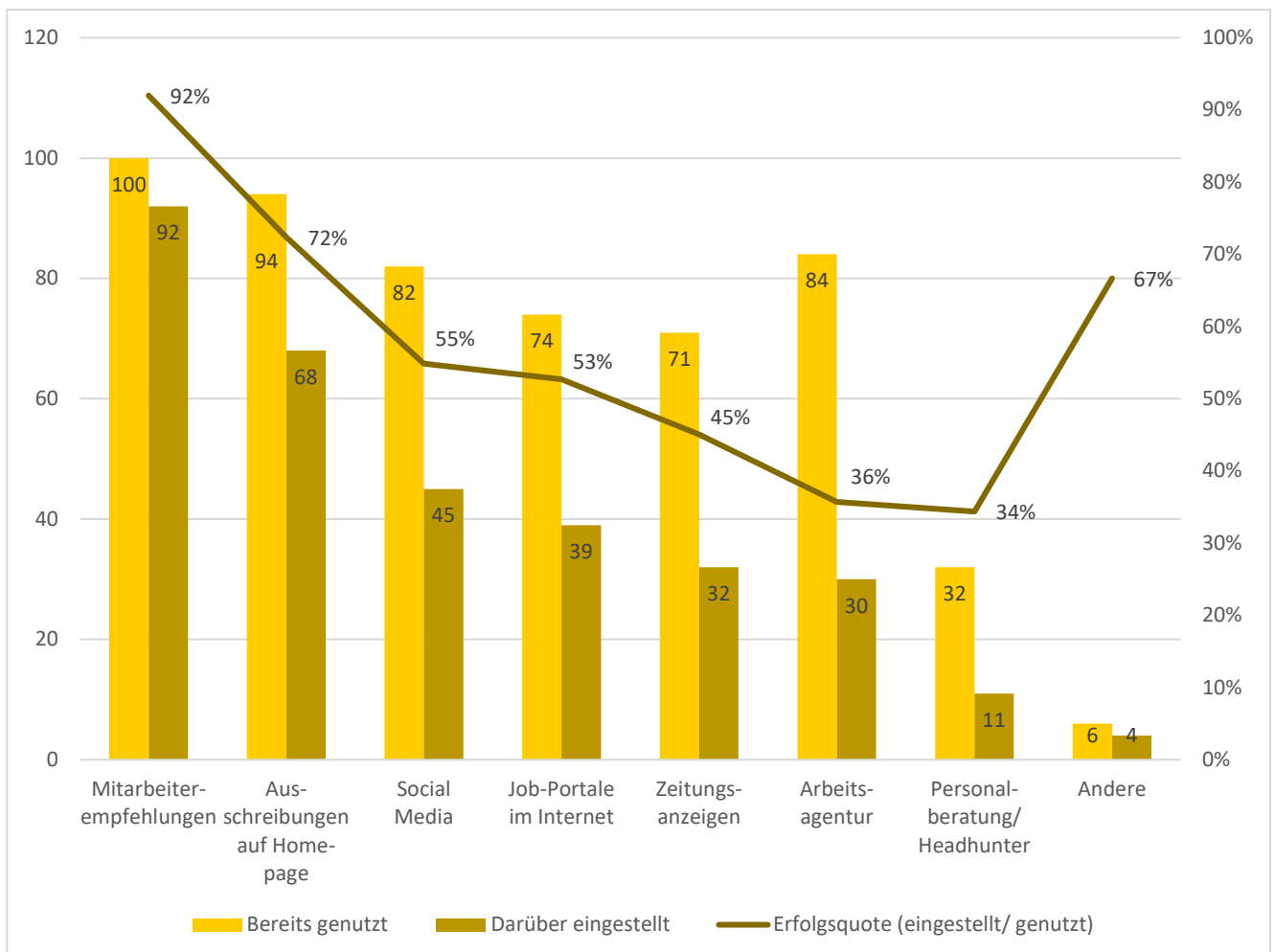
- Zusatzversicherungen
- Familiäre Struktur der Firma
- Einander zuhören und trösten / Hilfe, auch in privaten Problemsituationen anbieten / Als Vorgesetzte immer das Gespräch mit den Kolleginnen suchen und zwischen den Zeilen raushören / Persönliche Ansprache und beständiger Kontakt zu den Mitarbeitern
- Wertschätzung
- Kaum bis keine Überstunden
- Dienstplanmitgestaltung
- Maßgeschneiderte Dienstzeiten nach den Bedürfnissen der Mitarbeiter / Auf persönliche Bedürfnisse und private Termine der Mitarbeiter eingehen
- Wir sind eine Tagespflege und haben an Sonn- und Feiertagen geschlossen
- Hebehilfsmittel weit über dem Standard / Verbesserung Arbeitsbedingungen
- Zusätzliche AG-Leistungen: Getränke, Obst, Eis, bAV, bKV, Job-Rad, bezahlte Fortbildungen
- Tarifzahlungen
- Absolutes Mitspracherecht bei dienstlichen Angelegenheiten
- Stress, der durch die Arbeit entsteht, bei den Mitarbeitern vermeiden
- Angeboteneer Wohnraum
- Jeder kann nach seinem Tempo arbeiten
- Firmenfitness

Stellenausschreibungen

9. Wie finden Sie neue Mitarbeiter:innen?

Die größten Hebel im Recruiting sind nach wie vor Mitarbeiterempfehlungen, Stellenausschreibungen auf der eigenen Unternehmenshomepage, sowie Social Media.

Die Kanäle mit der höchsten Erfolgsquote sind Mitarbeiterempfehlungen, die Mitarbeitersuche via der Arbeitsagentur, sowie Personalberatungsagenturen bzw. Headhunter.



Aussage	Haben wir bereits genutzt	Haben darüber neue Mitarbeiter:innen eingestellt	Erfolgsquote (eingestellt / genutzt)
Mitarbeiterempfehlungen	100	92	92%
Ausschreibungen auf unserer Homepage	94	68	72%
Social Media	82	45	45%
Job-Portale im Internet	74	39	36%
Zeitungsanzeigen	71	32	34%
Arbeitsagentur	84	30	55%
Personalberatung / Headhunter	32	11	53%
Andere (bitte unten im Kommentarfeld eingeben)	6	4	67%

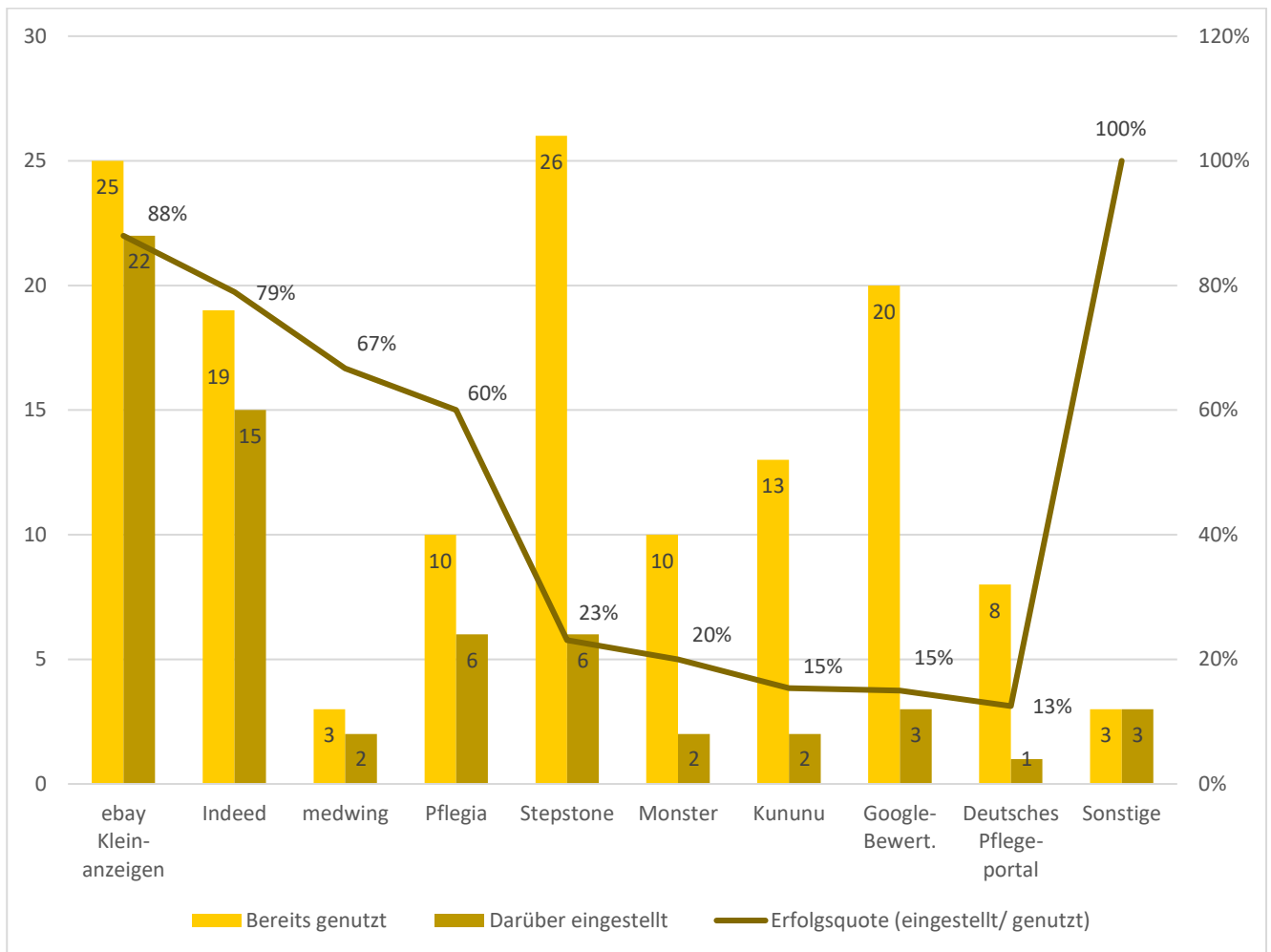
n=127

Stellenausschreibungen

10. Kreuzen Sie an, ob Sie folgende Job- bzw. Bewertungsportale im Internet kennen, nutzen oder damit erfolgreich waren.

Unter den Portalen dominieren beim Recruiting ebay Kleinanzeigen, Stepstone und Google-Bewertungen.

Die Plattformen mit der höchsten Erfolgsquote sind ebay Kleinanzeigen, Indeed, sowie medwing.



Hinweis: Die Erfolgsquoten beziehen sich lediglich auf 117 Befragte. Insbesondere bei den einzelnen Portalen sind keine repräsentativen Aussagen für den gesamten Markt möglich.

Aussage	Haben wir bereits genutzt	Haben darüber neue Mitarbeiter:innen eingestellt	Erfolgsquote (eingestellt / genutzt)
ebay Kleinanzeigen	25	22	88%
Indeed	19	15	79%
medwing	3	2	67%
Pflegia	10	6	60%
Stepstone	26	6	23%
Monster	10	2	20%
Kununu	13	2	15%
Google-Bewertungen	20	3	15%
Deutsches Pflegeportal	8	1	13%
Sonstige	3	3	100%

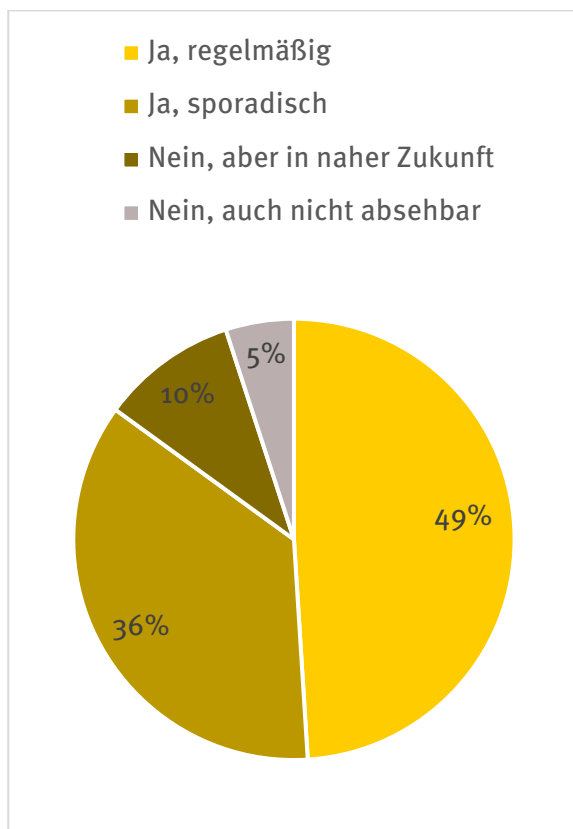
n=117

Mitarbeiterbefragung

11. Befragen Sie Ihre Mitarbeiter:innen strukturiert nach ihrer Zufriedenheit?

Dreiviertel aller Befragten (85%) führen sporadisch bis regelmäßig strukturierte Mitarbeiterbefragungen in ihren Einrichtungen durch.

Nur 5% geben an, auch in naher Zukunft keine Befragung durchführen zu wollen.



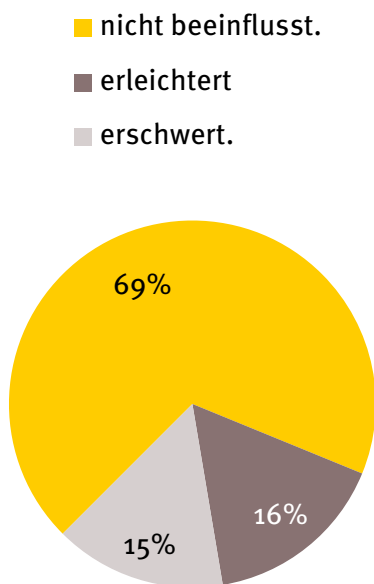
Aussage	absolut	relativ
Ja, wir führen regelmäßige Befragungen durch	60	49%
Ja, wir befragen sporadisch	44	36%
Nein, aber wir planen dies in naher Zukunft zu tun	12	10%
Nein und es ist auch nicht geplant, dies in absehbarer Zeit zu tun	6	5%

n=122

Tariftreue

12. Noch eine Abschlussfrage zur Tariftreue seit September 2022: Die Angleichung der Gehälter in der Pflege hat unsere Position am Arbeitsmarkt...

Die Tariftreue habe für 68% keinen Einfluss auf ihre Position im Arbeitsmarkt nach sich gezogen. Nur 16% geben an, dass sie sich positiv ausgewirkt hätte. Dagegen stehen 15%, deren Position im Arbeitsmarkt sich durch die Tariftreue erschwert habe.



Aussage	absolut	relativ
...nicht beeinflusst.	84	68%
...erleichtert.	20	16%
...erschwert.	19	15%

n=123

Danksagung

Wir danken in erster Linie allen teilnehmenden Führungskräften für Ihre Unterstützung und Offenheit bei der Beantwortung der Fragen! Wir wissen Ihr Engagement sehr zu schätzen.

Danke auch allen anderen für Ihr Interesse an dieser Studie! Wir hoffen, dass Sie neue Erkenntnisse gewinnen und hilfreiche Tipps für Ihren Betrieb ableiten konnten.

Die Autoren

Die Online-Befragung wurde durchgeführt von der sehlbach & teilhaber gmbh die u.a. die Mitarbeiterbefragung & Zertifizierung **ATTRAKTIVER ARBEITGEBER PFLEGE (aap)** anbietet.



Ihr Nutzen

- ☑ Sie zeigen **Wertschätzung** gegenüber Ihren Mitarbeitern.
- ☑ Sie sehen **Handlungsoptionen** zur Steigerung Ihrer Attraktivität.
- ☑ Sie erhalten Sie ein **Zertifikat und ein Siegel** zur Kommunikation nach Innen und Außen. Sind Ihre Ergebnisse sehr gut, erhalten Sie zusätzlich eine Auszeichnung.

Weitere Informationen unter www.attraktiver-arbeitgeber-pflege.de oder unter Telefon (030) 81 01 52 70.

Lesen Sie Informationen und Praxistipps zur Verbesserung Ihrer Arbeitgeberattraktivität in der Pflege, indem Sie sich zu unserem [Newsletter anmelden](#).

Bleiben Sie attraktiv!

