

Arbeitgeberattraktivität als ständige Führungsaufgabe

Einladung

bpa-Mitgliederversammlung
am 24. September 2026 und
12. Hessischer bpa-Fachkon-
gress Pflege am 25. September
2026 im Kurhaus Bad Homburg

**Fördern, Führen, Ge-
sunderhalten – wie Sie
Ihre Attraktivität als
Arbeitgeber gezielt
steigern**



Anspruch
pflegen.

.... früher!! Ja früher

So weit kommt das noch !!!

So wird's nicht wieder!

Arbeitgeberattraktivität als Führungsaufgabe

Die sollen erst mal richtig arbeiten!

Die kriegen doch schon Gehalt!
Und einige viel zu viel!

Gottes Dank war unser Lohn!

Hans-Georg Lipp ©2026



Warum das alles?

Tun wir nicht schon genug?

JA und NEIN!

Und darum geht es:

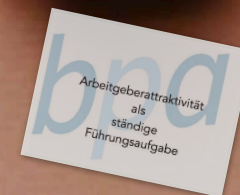
Je seltener eine Qualifikation am Arbeitsmarkt verfügbar ist, desto wichtiger wird es, sich den *wenigen qualifizierten* Kandidat:innen gewinnend und als attraktiver und guter Arbeitgeber zu präsentieren!

später mehr!!

Employer Branding

Die Arbeitgeberattraktivität beginnt bei
IHNEN!

EVERY MINUTE
IS A CHANCE
TO CHANGE THE
WORLD





... beginnt immer
auf der Leitungsebene!

Eine sehr wichtige Frage:
Welches Charisma,
welche Begeisterung
und welche Energie
bringt die Leitung mit!





Noch eine wichtige Frage:

Was können Sie dazu beitragen, dass Ihre Mitarbeitenden und Führungskräfte das Beste geben können?

Ich verstehe ja,
dass man manchmal
verzweifeln kann oder auch schon
sehr frustriert ist!!



Und:

es sind *wenige gute* Mitarbeitende
mit Qualifikation am Arbeitsmarkt verfügbar!

Und:

wenn wir als Pflege einen guten Qualitätsanspruch
darstellen wollen, dürfen wir nicht alle in unser
Unternehmen einladen oder halten!

Und:

die Kunden stehen vor der Tür! (Die neuen Alten kommen!)

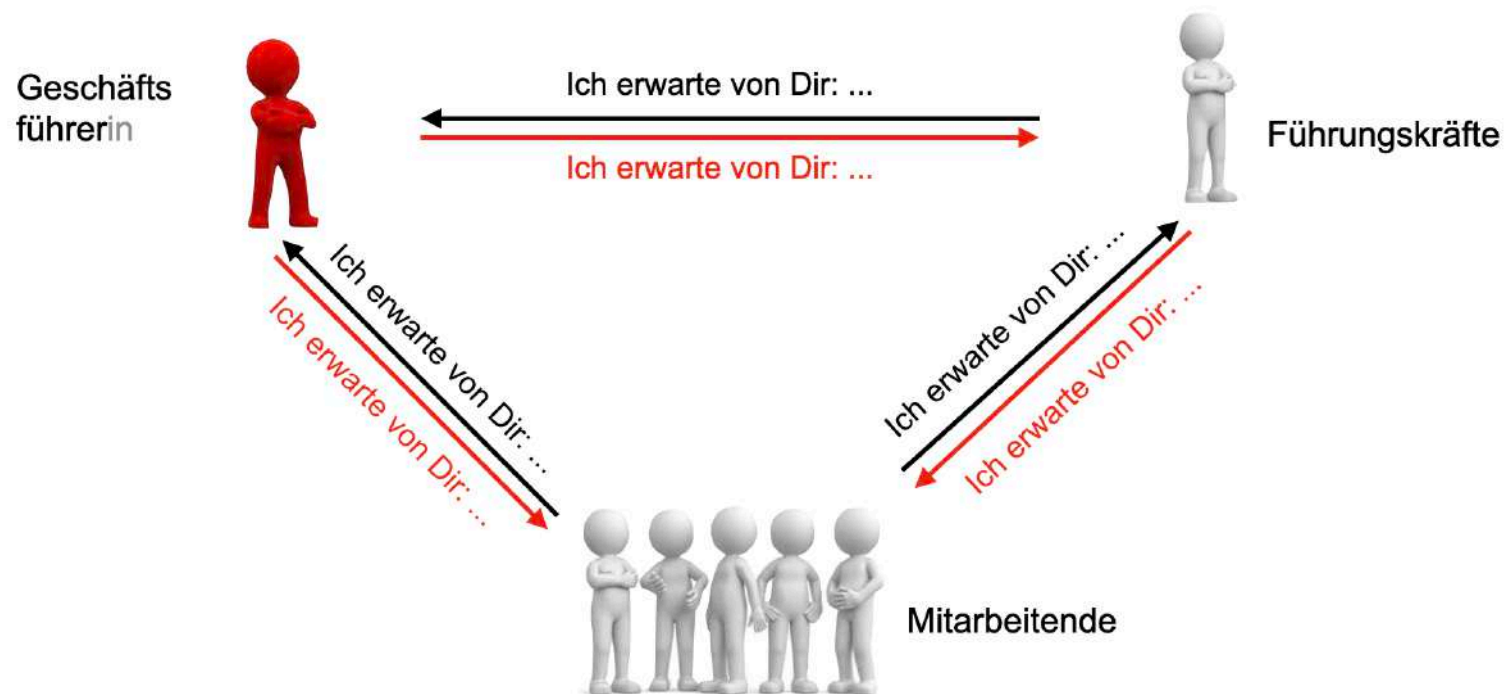
Doch, die gibt es !
Die sind nur bei den Anderen!
Was macht Sie sexy?
Und was macht die anderen
attraktiv?

Aber es gibt doch
keine vernünftigen
Mitarbeitende mehr!
Da muss ich nehmen,
was kommt!



Arbeitgeberattraktivität
als
ständige
Führungsaufgabe

Es geht immer um ein Miteinander! Um gegenseitige Erwartungen!



Arbeitgeberattraktivität
als
ständige
Führungsaufgabe

Es geht immer um ein Miteinander!
Um gute Bindung!
Um Beziehungsarbeit! Um Wertschätzung!



Was braucht eine gute ArbeitsBeziehung?

- Vertrauen
- Zufriedenheit
- welchen Sinn macht diese Beziehung für mich?
- gemeinsame verbindliche Werte
- Sicherheit
- gegenseitige Attraktivität
- Wertschätzung / gutes Klima
- gemeinsame Zukunft
-



Beziehung/Bindung

Wen wollen Sie denn binden?

Wenn Sie einen Mitarbeiter, eine Mitarbeiterin „binden“ wollen,
müssen Sie mit ihm, mit ihr in Beziehung gehen ...
und um ihn/sie werben ...

Leider ist es meist so, dass man sich ordentlich bemühen muss!

... um jeden einzelnen!!

(nicht nur zur Beginn der Beziehung ...

Was für den einen Menschen anziehend ist,
kann für einen anderen abstoßend sein!!

... eine Frage:

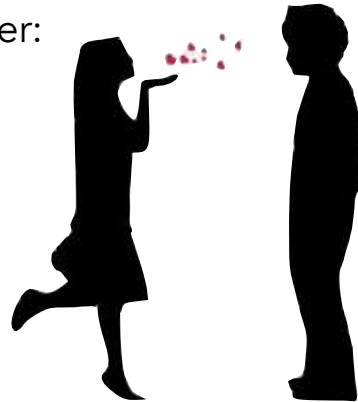
**Wie groß,
wie kreativ ist Ihr Bemühen,
wie leidenschaftlich Ihr Werben?**

Beziehung/Bindung

... wir müssen einmal generell über Beziehungen reden!

reden wir einmal über:

Liebesbeziehungen



wir machen uns beide (zumindest zu Beginn) attraktiv!

wir engagieren uns beide wie noch nie!

„komm zu mir!“

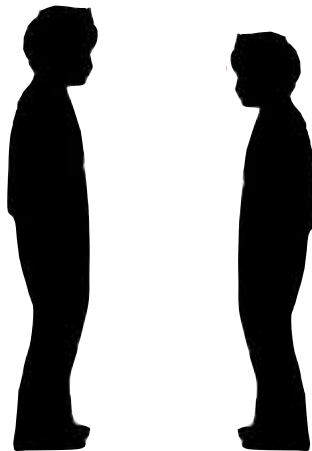
„ich bin das Beste, was Dir passieren kann!“

„4ever!“

und eigentlich müssen wir beide in der Folge diese Beziehung pflegen, damit sie eine Liebesbeziehung bleibt! (eigentlich!)

reden wir jetzt einmal über:

Arbeitsbeziehungen



wir machen uns beide (zumindest zu Beginn) attraktiv!

wir engagieren uns beide wie noch nie! ja ??

„komm zu mir!“

„ich bin das Beste, was Dir passieren kann!“

„4ever!“

und eigentlich müssen wir wir in der Folge diese Beziehung pflegen, damit sie eine gute Arbeitsbeziehung bleibt! (eigentlich!)

Zwei Fragen:





Arbeitgeberattraktivität
ist eine **ständige**
Führungsaufgabe und diese Aufgabe
macht man nicht so eben nebenbei!
Das braucht Zeit!

Arbeitgeberattraktivität
als
ständige
Führungsaufgabe

kostet Zeit!! Und Geld!!

Funktionen der Führung

Führung ist →

Lokomotionsfunktion

Aufgaben/Ziele festlegen
und Umsetzung
ermöglichen

Überwachung
der
Zielerreichung

Entscheidungen
treffen

-tue das Richtige und mache es richtig -

Kohäsionsfunktion

Integration und
Zusammenhalt der Gruppe
sicherstellen

Verbindliche Regeln für
ein Miteinander aufstellen
und einhalten

Ein förderliches und
motivierendes Umfeld
schaffen - Attraktivität
entwickeln

← aber auch



→
wie viel % Ihrer wöchentlichen
Arbeitszeit nutzen Sie für die
diesen Bereich?

Vorschlag:
80%

←
wie viel % Ihrer wöchentlichen
Arbeitszeit nutzen Sie für die
diesen Bereich?

Vorschlag:
20%

**Beide Funktionen sind Führungsaufgaben und daher Tagesgeschäft!
Und es ist eine Frage der Haltung der Leitung! "Das ist mir wichtig!!"**



Arbeitgeberattraktivität

als **ständige**

Führungsaufgabe entwickelt man nicht so eben nebenbei!

Das kostet Zeit! Und Geld!



Was ist denn ein motivierendes Umfeld?

Was ist eigentlich gemeint mit:

"Attraktivität"?

- Anziehungskraft von Dingen und Personen und Sachverhalten -



Arbeitgeberattraktivität als ständige Führungsaufgabe

hat klare Vorteile!

- attraktive Arbeitgeber ziehen besser Fachkräfte an
und sorgen für schnellere Besetzung!
- attraktive Arbeitgeber verringern die Fluktuation!
- attraktive Arbeitgeber verringern die Kosten durch Krankheit!

Pressemitteilung

Negativ-Rekord: Ambulante Pflegekräfte fallen durch- schnittlich 32 Tage im Jahr in ihrem Job aus

14.11.2024 · AOK Rheinland/Hamburg · 3 Min. Lesedauer

Die AOK Rheinland/Hamburg hat die körperliche und psychische Gesundheit von 30.000 Mitarbeitenden in der Pflege analysiert. Ein Fazit: Psychische Probleme nehmen zu.

32 Tage x ca. 7 Std. x 30€ = 6720€
(224 Stunden)



Jede Mitarbeitende/jeder Mitarbeiter kann etwas anderes attraktiv finden!

Bekommen Sie das erst einmal heraus!

- wer ist emotional verbunden - bleibt gerne?
- wer bleibt gerne, weil die Arbeit anspruchsvoll ist?
- wer bleibt gern, weil das Gehalt und die Arbeitsbedingungen attraktiv sind (Wechselbarriere)?
- wer bleibt aus Pflichtgefühl (Ich bin ab Tag 1 dabei!)?
- wer bleibt, weil es bequem ist (Brunnenvergifter!)?

Jeder findet *meistens* etwas anderes attraktiv!



Arbeitgeberattraktivität
als
ständige
Führungsaufgabe

"Wir gehen Weihnachten zusammen essen!"

"Wir machen auch ein Sommerfest!"

"Und Eis gibt es auch mal!"

Das ist alles gut und liebenswert!

Auch richtig und gut!

Aber es braucht auch einen Blick auf die
einzelnen Mitarbeitenden:

*"Was findet Ulli an unserem Unternehmen
und an unseren Veranstaltungen attraktiv?"*

Arbeitgeberattraktivität
als
ständige
Führungsaufgabe

Arbeitgeberattraktivität
braucht manchmal
auch einen **Kracher**
-ein Highlight!

Man will auch von Zeit zu Zeit
mal etwas Besonderes!

-und nicht immer nur Eintopf-



Arbeitgeberattraktivität
als
ständige
Führungsaufgabe

Warum verpuffen Ihre guten Ideen und Ansätze?

- kein verbindliches frei
- kranke Kolleginnen (die üblichen Verdächtigen!)
- gereizte Stimmung im Team
(stört die emotionale Bindung)
- genervte Führungskräfte
(die häufig auf der Suche nach Ersatzkräften suchen!)
- wenig Vertrauen in Führung
(fehlende Verbindlichkeit)

Warum verpuffen Ihre guten Ideen und Ansätze?

- die Bombenleger und Brunnenvergifter reden alles schlecht und machen Stimmung!
- frustrierte Führungskräfte in Endzeitstimmung
- familienunfreundlich Arbeitszeiten
- Ungleichbehandlung bei Einsparungen
- keine klaren Regeln und Vorgaben
-

Warum verpuffen die guten Ideen und Ansätze?

Fass' lieber mal mit an!

Deine sch.... Blumen kannst Du behalten!

Mein Schaaaaatz! Ich habe etwas Dich!!



Hat irgendwie nicht gepasst ...

Ideen zur Umsetzung



- Fragen Sie doch einmal Ihre Mitarbeitenden, was diese an Ihrem Unternehmen attraktiv finden!
- Welche Faktoren machen unseren Betrieb für DICH persönlich besonders attraktiv?
- Was müsste sich ändern, damit Du deinen Job noch attraktiver findest?



Ideen zur Umsetzung



- positive, optimistische und motivierende Führungskräfte
- Teamrunden
Was gelingt uns gut-wo muss sich etwas ändern?
- Zusammenhalt /
Teamklima stärken und entwickeln
was macht uns zu einem Team?
wer bereichert das Team- wer zerstört es?
- Gemeinsame verbindliche Werte/Spielregeln schaffen
fachlich und im Miteinander
Erwartungen - nicht Wünsche - klären



Ideen zur Umsetzung



- Fairness
Dienstplanung/Einspringen/Pausenregelungen/Bereitschaft zur Mehrarbeit klären
- Überstundenquote
- Krankheitsquote
plus Kosten und Mehraufwand für Suche nach Ersatz
- Zeitzuschläge für Extra-Dienste überdenken

Ideen zur Umsetzung

- Recruiting professionalisieren
- Boarding sinnvoll gestalten
- kleine (persönliche) Präsente erhalten die Freundschaft
- und attraktive Aktionen planen, bei denen man ins Staunen kommt!!!



Ideen zur Umsetzung

- Welche Attraktivität gibt es bei uns schon?
Tue Gutes und sprich darüber!

Auch nach Außen!!

Alles
folgt der
Aufmerksamkeit

- Welche Attraktivität wollen wir aufgrund der Befragung starten?
Und wer ist für diesen Prozess verantwortlich?
- Was bieten eigentlich die Mitbewerber (benchmark)?



Ideen zur Umsetzung Attraktivität nach außen tragen!

Sie müssen Emotionen wecken!

Was ist hieran sexy?



• Examierte Pflegefachkraft (w/m)
Gesundheits- und Krankenpfleger/in (Krankenschwester/-pfleger),
Altenpfleger/in oder staatl. gepr. Pflegeassistent/in

Zu sofort oder später, in Teil- oder Vollzeit, auch als Minijob.
Sie arbeiten gern mit Zeit in der individuellen Pflege.
Sie mögen ein kollegiales, freundliches Team und eine
angenehme, wertschätzende Arbeitsatmosphäre. Unser
ambulanter Pflege- und Betreuungsdienst in Lönningen bietet
leistungsgerechte Bezahlung, Dienstaufbau sowie Fortbildungen.
Wiedereinsteiger/innen sind gern gesehen.

Pflegedienst Hasetal, Dipl.-Pflegerin (FH) Anne Rameil,
Angelbecker Str. 5 b, 49624 Lönningen, Tel. (0 54 32) 80 974 80
www.pflegedienst-hasetal.de, info@pflegedienst-hasetal.de

Werbung -Außendarstellung-Marketing

Emotionen wecken

Was ist hieran sexy?

21:18

Instag



Wenn es um Medizin, Pflege und Gesundheit geht, sind die kommunalen Friesland Kliniken mit dem Nordwest-Krankenhaus Sanderbusch in Sande und dem St. Johannes-Hospital in Varel eine der besten Adressen im Norden. Unsere 1.700 Kolleginnen und Kollegen übernehmen gerne Tag für Tag mit Empathie und Engagement die Verantwortung für rund 24.000 stationäre Patienten pro Jahr aus ganz Deutschland. Diese danken uns das durch eine überdurchschnittliche Patientenzufriedenheit.

Wir suchen für unsere Endoskopie am Standort Varel einen

Gesundheits- und Krankenpfleger (m/w/d)
in Teil-/Vollzeit.

Wer Einblick hat, kann verstehen. Wer Durchblick hat, kann entscheiden. Wer Weitblick hat, weiß die Dinge zu lenken. Und weil das so ist, sind Sie mit der Planung und Organisation sowie der Vor- und Nachbereitung endoskopischer Maßnahmen und Eingriffe bestens vertraut. Sie kennen sich mit der Pflegedokumentation aus und achten peinlich genau auf die Einhaltung der Hygienevorschriften. Die Bedürfnisse Ihrer Patienten kennen Sie gut und legen daher auf eine vertrauensvolle Begleitung und Kommunikation großen Wert.

Wenn Sie kein Problem damit haben, am Rufdienst teilzunehmen und sich freuen, mit netten Kolleginnen und Kollegen ein Team zu bilden, sollten Sie genug Weitblick besitzen und sich bei uns bewerben.



Rufen Sie mich an, falls Sie mehr wissen wollen!
Philine Popken de Freyde
Pflegefachärztin

Ihre Bewerbung senden Sie bitte per E-Mail an:
bewerbung@friesland-kliniken.de

Zur Erweiterung unseres Mitarbeiterteams suchen wir:

Pflegefachkräfte (m/w) mit

- einer abgeschlossenen Ausbildung im Bereich Alten-/Krankenpflege
- Begeisterungsfähigkeit, Belastbarkeit, Flexibilität
- wertschätzende Grundeinstellung zu pflegebedürftigen Menschen
- zuverlässige und systematische Arbeitsweise
- Bereitschaft zu Feiertags- u. Wochenenddiensten

Wir bieten:

- Einbindung in ein kollegiales multiprofessionelles Team
- eine angenehme Arbeitsatmosphäre
- berufliche Perspektiven
- unbefristeten Arbeitsvertrag

Stellenumfang: flexibel

Hotline: +49 (0) 2954 / 98 7 - 333

Zu Hause unter Freunden

Pflegedienst Uta Bayer
Häusliche Alten- und Krankenpflege
Vertragspartner aller Kranken- und Pflegekassen
Kassenärztliche Vereinigung Niedersachsen
www.pflegedienst-uta-bayer.de

Offene Stellen
Stand 14.06.2017

Folgende Stellen sind derzeit ausgeschrieben:

Anzahl d. Stellen	Qualifikation/Ausbildung	Stellenumfang
2-3	Pflegefachkraft - Altenpfleger/-in, - Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, - Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in)	Vollzeit, Teilzeit, Aushilfe flexibel, alle Dienste auch nur Spätdienste möglich morgens ab 06:00 Uhr
2	Pflegefachkraft - Altenpfleger/-in, - Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, - Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in)	Teilzeit, Aushilfe morgens zwischen 05:00 Uhr und ca. 10:00 Uhr
1-2	Pflegehelfer mit Examen - Altenpflegehelfer/-in (APH), - Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/-in (KPH),	Vollzeit, Teilzeit, Aushilfe flexibel, alle Dienste
1-2	Arzthelfer/-innen mit Examen	Vollzeit, Teilzeit, Aushilfe flexibel, alle Dienste
2-3	Pflegehelfer (ungelernt) Berufserfahrung in der Pflege von Vorteil	Vollzeit, Teilzeit, Aushilfe flexibel, alle Dienste
	Betreuungskraft Ausbildung zur Betreuungskraft §87b von Vorteil	Teilzeit, Aushilfe vormittags/nachmittags

alle Bewerber/-innen:
- mündigkeit
- Schulkenntnisse in Wort und Schrift
- ein für PKW

Zahlung, Zulagen (25%/50%), Reisespesen, VWL, Gesundheitsprämien, für Privatnutzung möglich.
Ich würde mich bei mir.

Ideen zur Umsetzung

Emotionen wecken

Was ist hieran sexy?



Die Caritas wirbt in ihren aktuellen Kampagnen für Pflegepersonal gezielt mit verlässlichen Dienstplänen und Modellen für "garantiertes Frei". Damit reagiert der Verband auf den akuten Pflegekräftemangel und die Belastung durch ständiges Einspringen aus dem freien Tag. 🇩🇪 Caritas Bremen +2

Arbeitgeberattraktivität braucht manchmal auch einen Kracher -ein Highlight!

Und - die Fragen aller Fragen: Was darf das Ganze kosten?

Für die Pflege gilt hier als Orientierung mit Blick auf

- Fachkräftemangel,
- Tarifbindung,
- Schichtdienste, Zeitzuschläge und
- oft höhere Fluktuation (Aufwand für Recruiting)

ein

Employer-Branding-Budget

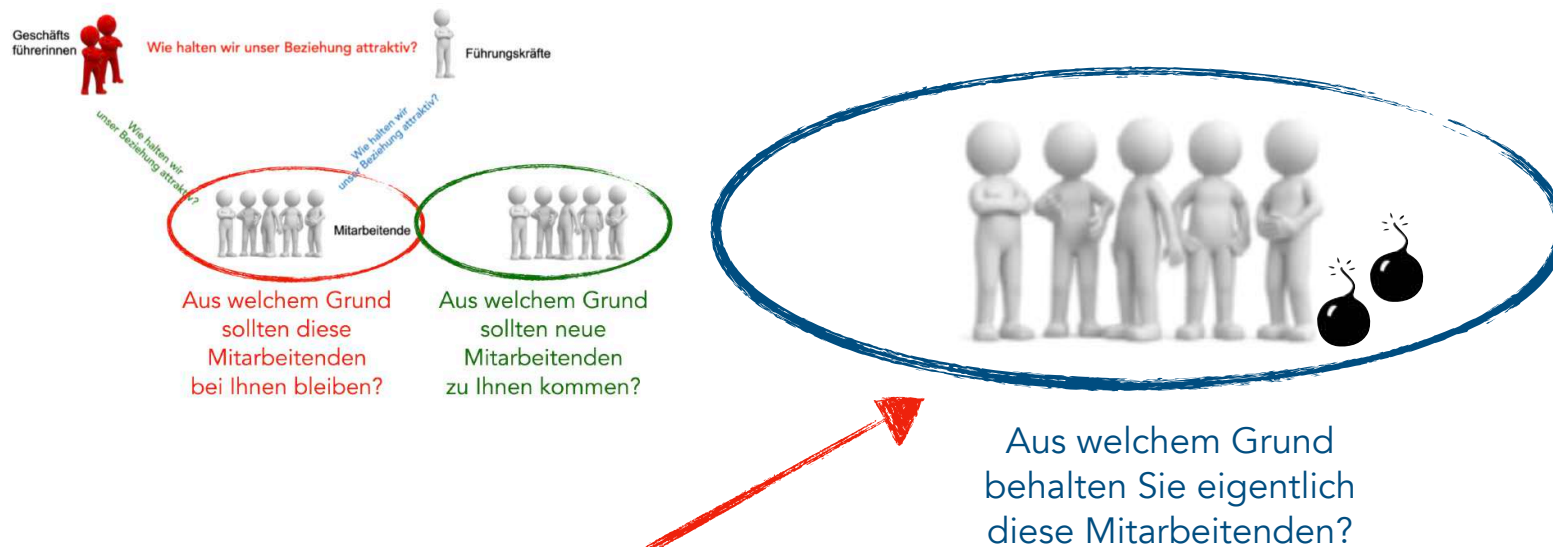
ca. 0,5–2% des Netto-Umsatzes pro Jahr ist sinnvoll!

Bei akuten Personalengpässen ggf. bis ca. 3%.

Die genannten Zahlen stammen aus branchenüblichen HR-Benchmarks und Recruiting-Kosten-Studien
(Employer Branding, Talent Acquisition)



**Vorsicht!
Gefahr droht!**



Diese Gruppe (das sind lt. Forschungsgruppe Gallup 2024 ca. 20%)

sorgt dafür, dass Attraktivität nicht entwickelt und umgesetzt werden kann!

Sie boykottieren die Bemühungen und ziehen die Energie und Aufmerksamkeit auf sich!



Aus welchem Grund
behalten Sie eigentlich
diese Mitarbeitenden?

Diese Gruppe sorgt dafür, das
Geschäftsleitungen schon so frustriert sind und
keinen Sinn mehr darin sehen, sich mit
Arbeitgeberattraktivität zu befassen!

"Was soll das denn jetzt noch!" "Perlen vor die ...!"

Es gibt Mitarbeitende,
-Sie kennen die alle!!-
für die können Sie
machen, was Sie wollen!
Diese Menschen sind nie
zufrieden!



Geben Sie es irgendwann auf, mit diesen
Mitarbeitenden in Beziehung zu gehen!
Die wollen keine!! (höchstens eine toxische!)

Warum wollen Sie diese Beziehung noch?

Warum sollte irgendwer bei Ihnen als Mitarbeiter anfangen??

„Was macht *Ihre* Einrichtung eigentlich für neue Mitarbeiter *so* **„sexy“**“

Ja! Die Politik ist gefordert!



Und was machen Sie?



Was macht <i>Ihre</i> Einrichtung für neue Mitarbeiter attraktiv? (nicht für Sie !!)	Wie können Sie diese Attraktivität nach außen tragen?	
	sachliche Darstellung	emotionale Darstellung
fachlich		
emotional		

Wo bleibt Ihre Ausstrahlung?
Ihre Zuversicht?

Was macht Sie **als Unternehmen** für Mitarbeitende eigentlich (sexy) attraktiv?

Warum sollte jemand zu Ihnen ins Unternehmen kommen (oder bleiben)?

Was macht
(nicht für S
fachlich



anspruch

abwechs

emotional

tolles Te

gemeins

„verrückt

spanner

Tannen

Angehör

Was macht Ihre Mitbewerber attraktiv?	Was können Sie dagegen halten?





let's
rock!

ZU VIEL GRÜBELN IST WIE SCHAUKELEN.
MAN IST BESCHÄFTIGT, ABER
KOMMT KEIN STÜCK
WEITER.



Auf den Hornstücken 45
28359 Bremen
Fon 0421.69626738
Mobil 0160.6101802