

# Die potenziellen Mitarbeiter digital erreichen

Messe „Raum 3“: Interview mit Fachreferent Dr. Thomas Hilse

**BÜCKEBURG/LANDKREIS (bb).** Das Bückeburger Unternehmen EMB-Leuchten organisiert mit „Raum 3“ eine „etwas andere Pflegemesse“. Dabei werden wegweisende Pflegegelösungen anschaulich und „zum Anfassen“ präsentiert.

Die zweitägige Messe wird in Bückeburg auf dem Unternehmensgelände (Steinberger Straße 13B) umfangreiche Informationen rund um das Thema Pflege vermitteln. Innovative Lösungen und Technologien können hier ausprobiert werden, inspirierende Fachvorträge kommen hinzu sowie die Möglichkeit zum intensiven Austausch (18. und 19. September, jeweils 9 Uhr bis 17 Uhr). Als einer der Fachreferenten wird auf der Messe Dr.

Thomas Hilse („HILSE:KONZEPT“), Experte für Gesundheits- und Sozialwirtschaft, einen Vortrag halten. Mit seinem Unternehmen ist er im Feld der Markenbildung aktiv, insbesondere um Unternehmen im Bereich des Personalwesens und als Arbeitgeber zu unterstützen. Im Interview gibt er Einblicke in die Entwicklung der Pflegewirtschaft und seine Tätigkeit.

**Schaumburger Wochenblatt: In Ihren Veröffentlichungen und Vorträgen taucht immer wieder ein Begriff auf, der des Employer-Branding. Könnten Sie uns erläutern, was er bedeutet und welchen Bezug er in der Sozial- und Pflegewirtschaft hat?**

**Dr. Thomas Hilse:** Darauf gehe

ich sehr gerne ein. Das „Employer-Branding“ ist im Moment der wesentliche Schwerpunkt meiner Tätigkeit. Ich berate Anbieter im Bereich Pflege und Soziales im Aufbau ebendieser „Employer-Brands“. Es geht um die sogenannte „Arbeitgeber-Marke“ und damit das, was als zentrales Wertversprechen eines Pflege- und Sozialunternehmens in den Markt hineintransportiert wird. Diese dient dazu, sich von Mitbewerbern zu unterscheiden. Es hat aber auch eine große Auswirkung darauf, die Mitarbeitenden im Unternehmen zu halten.

Das ist heute schließlich ein entscheidender Faktor. Wie schaffe ich es, Mitarbeiterbindung zu organisieren, damit ich gar nicht erst Stellen neu besetzen muss. Es geht also im Wesentlichen um die Arbeitgebermarke, um das Positionieren und Profilieren im Markt.

**SW: Sie erweitern diesen Begriff gerne um die digitale Sichtbarkeit. Ich vermute, dass sie nicht ausschließlich den Webauftritt damit meinen?**

**Dr. Thomas Hilse:** Das wäre zu kurz gedacht. Wir haben eine hohe Aufmerksamkeit zu erzielen und viele Kanäle, die genutzt werden können. Die klassischen analogen Kanäle will ich nicht vergessen, hinzu kommen die digitalen Möglichkeiten. Die Homepage eines Unternehmens ist mittlerweile Standard, im Pflege- und Sozialbereich genauso wie in der Industriebranche.

Was aber noch etwas vernachlässigt wird, ist das Thema Karriere. Also die Frage, wie platziere ich Informationen zum Unternehmen, in seiner Rolle als Arbeitgeber insbesondere. Und wie schaffe ich es, eben nicht allein nur Stellenangebote zu transportieren, sondern das ganze zu einer Karriereseite wachsen zu lassen. Das ist ein Arbeitsfeld von uns, Karriereseiten zu entwickeln, sie inhaltlich ein Stück weit aufzuladen. Sie mit klaren Botschaften zu versehen, die wir aus der Arbeitgebermarke herausholen. Und sie dann digital zu verlängern, in den Markt. Das ist der zweite Schritt, der sich anschließt, die Übertragung in das Feld der sozialen Medien. Wir versuchen die erarbeiteten Kernbotschaften über die Kanäle zu transportieren, auf denen sich die Zielgruppen, also die neuen Mitarbeitenden, bewegen. Das kann Facebook sein, das kann „LinkedIn“ sein, das kann möglicherweise auch „TikTok“ sein. Je nachdem, wo sich die Zielgruppe bewegt, die



Dr. Thomas Hilse wird seinen Vortrag mit Praxisbeispielen griffig machen.

Dr. Thomas Hilse.

Es geht also im Wesentlichen um die Arbeitgebermarke, um das Positionieren und Profilieren im Markt.

gerade gesucht wird. Hier platzieren wir die Kernbotschaften.

**SW: Wir stellen hier bei uns in der Region fest, dass die Pflege, gerade die stationäre Pflege, zunehmend in die Schlagzeilen gerät. Einrichtungen klagen über Personalmangel, kurze Zeit später ist zu hören, eine Station wird geschlossen, bis hin zu Insolvenzen. Wie erklären sie sich diese Entwicklung, die ja in der ganzen Bundesrepublik ein Thema ist?**

**Dr. Thomas Hilse:** Nachdem ich viele Jahre selbst Betreiber gewesen bin und selbst große stationäre Einrichtungen geleitet habe, aber auch ambulante Pflegedienste verantworten durfte, ist das für mich keine neue, überraschende Entwicklung. Sondern es ist das Ergebnis eines schleichenden Prozesses. Wir haben insgesamt eine nicht auskömmliche Finanzierung sowohl im stationären als auch im ambulanten Bereich. Vor anderthalb Jahren ist die Vergütung der Mitarbeiter vereinheitlicht, auch verbessert worden. Wir haben aber komplett versäumt, und dies ist ein politisches Problem, dies auch ausreichend zu reifanzieren. Man muss heute festhalten, die Finanzierung ist nicht auskömmlich. Hinzu kommen Entwicklungen wie die Inflation und steigende Energiepreise. Dies bedeutet dann, dass den Betreibern schlichtweg das Geld in der Kasse fehlt, um laufende Kosten zu begleichen. Dazu zahlen

die Kostenträger nur schleppend. So laufen Betreiber in die Insolvenz. Diese ist leider noch nicht am Ende. Ich erwarte da noch viel mehr in den nächsten Monaten.

**SW: Das trifft mittlerweile auch auf sozialwirtschaftliche, gemeinwohlorientierte Unternehmen zu. Auch in diesem Feld kommt es mittlerweile zu Schließungen, Dr. Thomas Hilse: Richtig, das**

trifft frei gemeinnützige Unternehmen ebenso wie Private. Auch eine gemeinnützige GmbH unterliegt dem Insolvenzrecht. Schließlich müssen beispielsweise auch kirchliche Träger Lohn- und Energiekostensteigerungen stemmen, das trifft sie gleichermaßen.

Zweiter Interviewteil: in der kommenden Woche.

Foto: Daniel George/  
Florian Arp



Innovative Lösungen und Technologien können auf der Messe ausprobiert werden.