

Stellenbesetzung im Gesundheitswesen

Das moderne Unternehmen – der moderne Kandidat

In der Arbeitsmarktberichterstattung der Gesundheits- und Pflegeberufe in Deutschland veröffentlichte die Bundesagentur für Arbeit, dass die Beschäftigung in Gesundheits- und Pflegeberufen in den letzten zehn Jahren in Deutschland um ein Fünftel gewachsen ist. Jeder zehnte sozialversicherungspflichtige Beschäftigte arbeitet mittlerweile in diesem Sektor. Im Vergleich zum gesamten Arbeitsmarkt ist der Frauenanteil deutlich größer. Sowohl Teilzeit- als auch Vollzeitbeschäftigung sind kontinuierlich angestiegen. 2010 waren ein Drittel der in Gesundheits- und Pflegeberufen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit tätig, wohingegen Minijobber nur unterdurchschnittlich vertreten waren.

Unternehmen müssen verschiedene Wege gehen um attraktiv für die (zukünftigen) Mitarbeiter zu sein. Personaldienstleister können bei der Suche bzw. Vermittlung von Fachkräften positiv mitwirken.



Andreas Sieker
Senior Consultant Executive Search
Hire a Doctor online Ärztevermittlung

Analog zur Aufwärtsbewegung in dieser Branche ist die Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen. Im Jahr 2010 gab es im Bereich Gesundheit und Pflege durchschnittlich 40.700 freie Stellen, deren Besetzung insbesondere bei Ärzten, Gesundheits- und Krankenpflegekräften sowie Altenpflegefachkräften zunehmend schwerer fällt. Fachkräfteengpässe zeigen sich nahezu in allen Bundesländern mit überproportionalem Anteil in den östlichen Bundesländern.

Gesundheitswesen: Diagnose Fachkräftemangel

Unbeeindruckt von den wirtschaftlichen Turbulenzen bietet das Gesundheitswesen reichlich offene Stellen. Personalentscheider finden allerdings qualifizierte Bewerber oftmals nicht in ausreichendem Maße, so dass eine Professionalisierung der Bewerbungs- und Rekrutierungsprozesse eine hilfreiche Maßnahme darstellt. Durch den engen Kontakt zu Personalentscheidern kennen Personaldienstleister die Anforderungen und übernehmen die Suche nach passenden Bewerbern für vakante Stellen.

Was müssen Unternehmen leisten?

Modern aufgestellte Unternehmen müssen heutzutage ein aktives Personalmarketing implementieren, um zum einen die eigenen Mitarbeiter langfristig zu binden und sich zum anderen um neue Mitarbeiter zu bemühen.

Der hart umkämpfte Wettbewerb um potenzielle Bewerber erfordert gänzlich neue Denkweisen um geeignete Kandidaten für sich zu gewinnen und dauerhaft zu halten. Eine Möglichkeit bietet die volle Weiterbildungsmöglichkeit im eigenen Haus oder im Klinikverbund: Durch die Vernetzung von Gesundheitseinrichtungen können im Rahmen von Rotationen Mitarbeiter nachhaltig ans Haus gebunden werden.

Für ihr Engagement und ihre Leistungsfähigkeit erwarten Mitarbeiter eine angemessene und leistungsgerechte Vergütung. Erste Veränderungen umfassen beispielsweise den zunehmenden Anteil an variabler Vergütung, die Zahlung erfolgsabhängiger Anteile sowie eine betriebliche Altersversorgung. Auch das Modell des Honorararztes wird von einigen Ärzten als gute Option gesehen, mehr Berufsfreiheit zu gewinnen, Familie und Beruf besser zu vereinbaren sowie ein höheres Einkommen zu erzielen. Den Weg ins

Ausland gehen gerade auch deutsche Ärzte, da sie dort bessere Verdienstmöglichkeiten vorfinden.

Bewerbungs-Tipps

Wer vor seiner ersten wichtigen Bewerbung steht, der steht auch zugleich vor einem ganzen Berg an Fragen: Wie formuliere ich ein gutes Anschreiben? Wie schreibe ich den Lebenslauf? Welche Zeugnisse müssen beigelegt werden? Hilfreiche Antworten darauf gibt es dazu auf einigen Seiten im Internet.

Grundsätzlich gilt für jedes Bewerbungsanschreiben, dass der Bewerber seinen „unique selling proposition“ (USP) herausstellt und darüber das eigene Profil klar und interessant beschreibt. Als Faustregel kann man sich die Frage stellen: „Würde ich mich selbst einladen, wenn ich diese Bewerbung bekomme?“

Darüber hinaus muss jede Bewerbung so zielgerichtet wie möglich auf die ausgeschriebene Stelle und die adressierte Einrichtung ausgelegt sein. Hilfreich ist zudem die Angabe einiger Referenzen.

Bevor der Bewerber zum Gespräch fährt, sollte er sich eingehend über das jeweilige Haus und die Abteilung und deren Führungskräfte informieren. Weiterhin sollte sich der Kandidat dahingehend vorbereiten, dass er auch auf unerwartete oder unliebsame Fragen überzeugende Antworten parat hat: Sind Sie diesen vielfältigen Anforderungen gewachsen? Sind Sie hinreichend vorbereitet und haben Sie Ihr Profil geschärft?

Personaldienstleister können auch den Bewerbern zur Seite stehen: gemeinsam die Präsentationsunterlagen erarbeiten, Coaching zur Vorbereitung auf Interviews und bei Vertragsverhandlungen unterstützen.

Andreas Sieker
Senior Consultant Executive Search
Hire a Doctor online Ärztevermittlung
Jablonskistraße 35
10405 Berlin