

SOLUTE recruiting GmbH

Europaplatz 2
10557 Berlin
Tel.: +49 (0)30/408 19 23 57
www.solute-recruiting.de

Die SOLUTE recruiting GmbH berät Gesundheitsunternehmen bei der Suche und Auswahl von Spezialisten und Führungskräften auf sämtlichen Hierarchie-Ebenen. Das Team hat umfangreiche Erfahrungen in der Konzeption und Umsetzung von Besetzungsverfahren im Klinik- und Pharmamarkt sowie bei Healthcare-Dienstleistern.

Ein besonderer Fokus liegt auf der Besetzung von Positionen, die im Rahmen strategischer Neuausrichtung von Unternehmen entstehen oder angepasst werden. Neben ärztlichen, pflegerischen und technischen Positionen sind dies auch weitere Funktionsbereiche wie Marketing, Vertrieb, Finanzen/Controlling, Personal und Einkauf.

Von der gezielten Direktansprache über die Nutzung von e-Recruiting bis zur Schaltung von Stellenanzeigen werden bei der Kandidatensuche die jeweils passendsten Instrumente eingesetzt und individuell auf die Bedürfnisse der Mandanten und die Erfordernisse der Position angepasst. Die diskrete und professionelle Ansprache und eine ebenso fundierte Auswahl, im Rahmen persönlicher Interviews, sichern die Qualität des Besetzungsverfahrens.

Seit 2014 ist Florian Winkler Geschäftsführer der SOLUTE recruiting GmbH. Zuvor war der seit 2008 auf die Gesundheitswirtschaft spezialisierte Personalberater bei einer großen deutschen Unternehmensberatung tätig.



Personalgewinnung im Klinikmarkt

Ihr Ansprechpartner:



Florian Winkler
Geschäftsführer &
Projektleiter
Executive Search
florian.winkler@
solute-recruiting.de

Herr Winkler, mit rund sechs Millionen Beschäftigten ist die Gesundheitswirtschaft ein bedeutender und stetig wachsender Wirtschaftssektor. Wo sehen Sie im Personalbereich die größten Herausforderungen der nächsten Jahre?

Die Herausforderungen sind sehr unterschiedlich. Zum einen der regionale Fachkräftemangel in bestimmten Fachrichtungen, der meist klare Gründe hat: Der alleinverdienende Pfleger, der sich in München keine Familie leisten kann oder die Kardiologin, die lieber als Fachärztin mit befristeten Verträgen in Berlin bleibt, statt eine feste Oberarztstelle im dünn besiedelten Mecklenburg-Vorpommern anzunehmen, wo der Partner vielleicht keine Arbeit findet. Ein weiterer Punkt ist, dass Kliniken nur selten überregionale Strahlkraft besitzen. So werden die wenigsten Kandidaten überhaupt auf Vakanzen in diesen Unternehmen aufmerksam.

Wie können Krankenhäuser beispielsweise im ländlichen Raum dieses Dilemma lösen? Wie können sie auch überregional Fachkräfte anziehen?

Diese Kliniken eröffnen häufig spannende Chancen – gerade weil sie sich momentan stark verändern. Es werden neue Bereiche aufgebaut, Prozesse und Aufgaben umstrukturiert und insgesamt werden sie sehr viel strategischer – weg vom Verwalten und hin zum Managen. Wir können hier unterstützen, indem wir auf Kandidaten direkt zugehen, umfassend

über diese Chancen und die individuellen Entwicklungspotentiale informieren und sie so für das Unternehmen begeistern. Das kann allein aus zeitlichen Gründen kein Krankenhaus leisten. Solche Karrieregespräche erfordern zudem absolute Diskretion.

Können Kliniken denn nicht zu einer Marke werden, die Bewerber stärker anzieht?

Die einzelnen Unternehmen sollten für ihre Bekanntheit sorgen und ein positives Image aufbauen. Dazu gehört eine zielgerichtete Pressearbeit mit Inhalten abseits von Wirtschaftsdaten und Stellenabbau, ein vernünftiger Social-Media-Auftritt; aber auch eine patientenorientierte Internetpräsenz. Warum bitten Kliniken nicht um ein Patientenfeedback in einem Bewertungsportal, wie es in der Hotellerie üblich ist? Und jeder, der das Krankenhaus verlässt ohne bei Facebook auf den „Like“-Button gedrückt zu haben, ist ein verlorener Botschafter für das Unternehmen. Dieses „präsent sein“ ist bei der Gewinnung von Bewerbern nicht zu unterschätzen.

Was können Kliniken noch machen, um Mitarbeiter zu gewinnen?

Aus unserer Sicht sind Bewerber noch viel zu häufig Bittsteller. Ich kann nicht händierend neue Mitarbeiter suchen und zugleich kommunizieren, dass der Ansprechpartner am Donnerstag von 14 bis 16 Uhr für Fragen erreichbar ist. Und im Zweifel ist er es dann nicht einmal. Die Bedeutung von Eingangsbestätigungen, Zwischenbescheiden und Absagen möchte ich hier gar nicht weiter ausführen – wir hören dazu von Kandidaten immer wieder erschreckendes. ■