

Was macht eine Klinik für Führungskräfte attraktiv?

Das Recruiting geeigneter Führungskräfte stellt für viele Einrichtungen des Gesundheitswesens eine große Herausforderung dar. Wegen des Fachkräftemangels bleiben vakante Stellen teils jahrelang unbesetzt.

Um die stark umworbenen Mediziner und andere Führungskräfte für das eigene Haus interessieren zu können, gilt es zunächst, ihre Arbeits- und Wechselmotivation zu verstehen.

In einer aktuellen Umfrage hat die Personalberatung HealthCare Personalmanagement in Düsseldorf ihre Kandidaten nach deren persönlicher Motivation für den angestrebten Jobwechsel gefragt. Bei den zu besetzenden Stellen handelte es sich ausschließlich um Führungspositionen im deutschen Gesundheitswesen. Gut zwei Drittel der Bewerber waren männlich, was angesichts des immer noch niedrigen Anteils weiblicher Führungskräfte an deutschen Kliniken nicht verwundert. Das Durchschnittsalter der Teilnehmer lag bei knapp 44 Jahren. Und dies waren die top Antworten der befragten Kandidaten:

Platz 1: Karriereschritt. Der häufigste Grund, den Arbeitgeber zu wechseln, ist die Karriere. Damit ist jedoch nicht alleine das Gehalt gemeint, dieser Punkt folgt auf Platz 4 dieses Rankings. Karriere bedeutet, mehr Verantwortung zu übernehmen, Entscheidungen selbständig treffen zu können, aktiv zu gestalten und ein höheres Ansehen zu genießen.

Platz 2 + 3: Renommee der Klinik und Standort. Ein guter Ruf des neuen Arbeitgebers ist für die Mehrheit der Bewerber ausschlaggebend, ebenso wie die Lage des Hauses. Immer weniger Kandidaten sind zu einem Umzug bereit.



Platz 4: Gehalt. Mit der ausgewählten neuen Position sollte für die meisten Bewerber im Vergleich zur bisherigen Stelle auch eine monetäre Verbesserung einhergehen.

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass für wechselwillige Führungskräfte immer noch der Aspekt der Karriere sowie der finanzielle Anreiz im Vordergrund stehen. Viel diskutierte Vorzüge, wie ein gutes Arbeitsklima und flexible Arbeitszeiten, finden zwar allgemein und insbesondere bei jüngeren Bewerbern zunehmend Beachtung, stehen jedoch aktuell bei wechselwilligen Führungskräften im Gesundheitswesen immer noch im Schatten von Karriere und Gehalt. Das Renommee der Klinik hingegen spielt eine ganz entscheidende Rolle. An Bedeutung gewonnen hat der Standort, die Umzugsbereitschaft der Bewerber nimmt allgemein ab. Angesichts des Geschlechterverhältnisses der Umfrageteilnehmer steht dies in keinem Zusammenhang mit der Feminisierung in der Medizin in Deutschland, sondern entspricht einer allgemeinen Entwicklung. Einer aktuellen Studie des Deutschen Ärzteblattes zufolge suchen derzeit 67,6% der ärztlichen Bewerber in ihrem

regionalen, pendelbaren Umkreis nach einer neuen beruflichen Herausforderung. Auch die Umfragestatistik der HealthCare Personalmanagement GmbH bestätigt, dass 65 % ihrer Bewerber für die neue Position nicht umgezogen sind.

Kliniken sind gut beraten, sich mit der Wechselmotivation ihrer Zielgruppe auseinanderzusetzen und sich am Markt entsprechend für Bewerber attraktiv zu positionieren. Zusätzlich kann eine erfahrene Personalberatung wie die HealthCare Personalmanagement GmbH wertvolle Unterstützung im Recruiting-Prozess leisten. Immer noch ist die Mehrheit der Führungskräfte ausschließlich passiv wechselbereit und informiert sich nicht aktiv über interessante Vakanzen. Eine wertschätzende und zielgerichtete Direktansprache qualifizierter Kandidaten eröffnet daher deutlich umfassendere Kandidatenressourcen als es Stellenausschreibungen und Anzeigen vermögen.

| www.healthcare-personal.de |