

# Marktkennntnis als Erfolgsfaktor

Spezialisierte Fachkräfte werden in den Kliniken händeringend gesucht, sind am Markt aber selten frei verfügbar. Mit ihrem Nischenwissen sind Personalberater unverzichtbar bei der Besetzung von Top-Vakanzen in Medizin, Pflege und Verwaltung.



Foto: © Silvia Dobrindt, Beratung im Gesundheitswesen GmbH

Seit mehr als 20 Jahren auf die Platzierung hochqualifizierter Fach- und Führungskräfte in der Gesundheitswirtschaft spezialisiert: Silvia Dobrindt und ihr spezialisiertes Team.

Müssen Krankenhäuser eine Führungsposition erstmalig oder neu besetzen, stoßen sie schnell an ihre Grenzen. Je konkreter die Vorgaben an das Profil des Experten, umso schwieriger ist es für die Kliniken, einen geeigneten Kandidaten zu finden. Die Anforderungen an die künftigen Führungskräfte sind hoch. Ist ein Chefarztposten in einer Klinik vakant, muss der Kandidat neben der gefragten fachlichen Spezialisierung auch Managementqualitäten mitbringen. Um die passenden Kandidaten zu selektieren und deren Wünsche mit den Gegebenheiten in der Klinik abzugleichen, braucht es neben der Kenntnis interner Klinikstrukturen auch fundierte Marktkennntnisse und ein Netzwerk, welches Informationen über wechselwillige oder frei werdende Kandidaten ermöglicht. Krankenhäuser können diese Aufgabe häufig nicht selbst lösen. Bei der Suchenach Top-Führungskräften bauen sie daher auf erfahrene Personalberater.

## Die Wünsche des Top-Personals kennen

Nach einer Studie der Unternehmensberatung Roland Berger aus dem Herbst 2013 wird der Fachkräftemangel in der Gesundheitswirtschaft neben der nur von der demografischen Entwicklung von zahlreichen weiteren Faktoren beeinflusst. Zu nennen sind hier das Arbeitgeberimage und die Arbeitsbedingungen in den Kliniken. Gerade Top-Führungskräfte in Kliniken sehen sich häufig mit Arbeitsverdichtung und familienunfreundlichen Arbeitszeiten konfrontiert. Gleichzeitig legen hoch spezialisierte Experten viel Wert auf eine Work-Life-Balance und machen sie zu einem Entscheidungskriterium bei der Wahl ihrer nächsten beruflichen Station. 92 Tage dauert es laut Statistik, um eine Arztposition in Deutschland zu besetzen. „Der Zeitplan in unserem Unternehmen beginnt mit der Abstimmung eines Anforderungsprofils“, sagt Silvia Dobrindt, Inhaberin der gleichnamigen Personal-

beratung. „Anhand des Anforderungsprofils selektieren wir passgenaue Kandidaten. Nach 15 Tagen garantieren wir, erste geeignete Bewerber vorzustellen.“

## Fachkräfte finden und langfristig binden

Damit der Start im neuen Umfeld gelingt, bleibt die Personalberatung an der Seite des Kandidaten. In einem Coachingprozess während der Probezeit kann so den Herausforderungen der neuen Position begegnet werden, vor allem dann, wenn der Kandidat zum ersten Mal einen Chefarztposten besetzt. „Niemand wird schließlich als Chefarzt geboren. Das muss man lernen“, weiß Branchenexpertin Silvia Dobrindt. Eine langfristige Besetzung ist das Ziel der Personalberaterin. Sie selbst sieht sich dabei als Bindeglied zwischen dem platzierten Kandidaten und der Klinik.

SILVIA DOBRINDT  
Beratung im Gesundheitswesen GmbH  
[www.beratung-dobrindt.de](http://www.beratung-dobrindt.de)