

FMH Consulting Services – ein aktiver Partner fürs Besetzen von Stellen im stark wachsenden ambulanten Sektor

## Active Sourcing – ideal für BewerberInnen und Leistungserbringer

Die Zukunft des Gesundheitswesens liegt infolge neuer Trends wie ambulant vor stationär im zunehmendem Masse im ambulanten Sektor. Gleichermassen wie Gruppenpraxen und Ärztenetzwerke wachsen, zeigen auch die Spitäler einen enormen Bedarf an ambulant tätigen Ärztinnen und Ärzten. Das bedeutet, die Nachfrage nach Ärztinnen und Ärzten für diesen Sektor wächst. Unter diesen Umständen gilt es BewerberInnen und Arbeitgeber gezielt zusammenzubringen. Das schweizweit weitaus umfassendste Netzwerk dafür bietet FMH Consulting Services. «clinicum» war vor Ort.

Der ambulante Sektor boomt, schon alleine aufgrund der älter werdenden Gesellschaft, der damit verbundenen Multimorbidität und der vermehrt auf den Markt drängenden branchenfremden Investoren, die hier ein renditeträchtiges Entwicklungsfeld sehen. Dazu kommt die fortschreitende Ambulantisierung von Leistun-

gen im Spital. Etliche kantonale Listen schreiben es den Kliniken vor, welche Eingriffe nur noch ambulant auszuführen sind, damit die kantonale Kostenbeteiligung erhalten bleibt. Der Bedarf an ambulant tätigen Ärztinnen und Ärzten ist beachtenswert, allerdings stellen wir auf der anderen Seite fest, dass die aktuell ambulant

tätigen Ärztinnen und Ärzte im Schnitt über 54-jährig sind und das Rentenalter näher rückt.

Nach wie vor bildet unser Land aber nur gerade etwas mehr als die Hälfte der altersmässig ausscheidenden MedizinerInnen aus. Eine Verknappung der personellen Ressourcen wird zuse-

Junge Ärztinnen und Ärzte sind in Gemeinschaftspraxen wie in ambulanten Zentren von Spitälern sehr gefragt. Der Trend zur Ambulantisierung macht sich deutlich bemerkbar.



hends bedrohlicher. Aus dieser Perspektive wird es für Arbeitgeber zum entscheidenden Faktor, guten Zugriff auf potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten für die wachsende Anzahl Stellen im ambulanten Bereich zu haben. Diese wiederum möchten aus den für sie am besten passenden Stellen sorgfältig aussuchen können.

### Neue Berufsmodelle sind gefragt

Gemäss der Studie «Chancenreiche Zukunft in der Allgemeinen Inneren Medizin für die nächste Ärztegeneration» (Perpinas Allenbach, Rozsyai, Streit 2018) entsprechen die bisherigen Berufsmodelle nicht mehr den Bedürfnissen der jungen Hausärzte. 87% der Befragten geben an, dass sie in einer Gruppenpraxis tätig sein möchten. Über 80% wünschen sich ein Teilzeitpensum und 89% bevorzugen eine Anstellung.

Eine Tätigkeit in Gruppenpraxen steht also im Vordergrund. Damit einhergehend ist das zunehmende Bedürfnis der Spitäler, ihren ambulanten Teil und damit verbunden häufig auch eigene ambulante Zentren ausserhalb des Spitals durch qualifizierte Ärztinnen und Ärzten zu belegen. Denn eines der verfolgten Ziele ist, stark auf den gesamten Behandlungspfad einzuwirken und eine hohe Auslastung ihrer Infrastruktur zu erreichen. Der ausgeprägte Wunsch der jungen Hausärztegeneration nach einer Anstellung kommt diesem Bestreben wohl entgegen, aber das steigende Stellenangebot bei zu wenigen Stellensuchenden ist eine hohe Hürde für die Arbeitgeber, die es zu überwinden gilt. Der Fachkräftemangel ist zur alltäglichen Problematik geworden.

Viera Rossi, FMH Consulting Service, schrieb eine interessante CAS-Praxisarbeit über das Verhalten von Stellensuchenden.



### Auch das Rekrutieren muss neue Wege gehen

Es ist keine Überraschung: Gemäss «ICR Recruiting Trend 2018» geben in der Schweiz rund 50% aller Unternehmen an, grosse oder deutliche Schwierigkeiten zu haben, die offenen Stellen mit geeigneten Bewerbern und Bewerberinnen zu besetzen.

Es zeigt sich zudem, dass die gewohnten Wege der Rekrutierung nicht mehr funktionieren. So ist es angezeigt, online wirkungsvoll präsent zu sein. Während von 2012 bis 2017 – also in nur fünf Jahren – der Anteil der Print-Stelleninserate von 55% auf 35% aller Anbieter gesunken ist, werden die Online-Jobbörsen zu über 90% genutzt und den Einsatz der sozialen Medien haben die Stellenausschreiber von 70% auf 75% gesteigert.

Eine aktuelle CAS-Praxisarbeit an der ZHAW im HR-Management (Viera Rossi, «Analyse der Informationsmedien und der Bedürfnisse der jungen Hausärzte in der Deutschschweiz bei der Stellen-/Praxisuche», Dezember 2018) unterstreicht zudem, was die jungen MedizinerInnen primär wünschen. Für rund die Hälfte ist der Lohn massgebend, ebenso viele legen Wert auf eine harmonische Work-/Life-Balance und flexible Arbeitszeiten. Ein Viertel achtet auf spannende und interessante Arbeitsbereiche, die Vielfalt der Arbeit und deren Sinnhaftigkeit. Bei der Stellensuche bevorzugen 60% der Befragten das Internet, 20% favorisieren gute Fachzeitschriften, viele nutzen eine Kombination von

Patrick Tuor, lic.rer.pol., Leiter Beratung, FMH Consulting Services



Infosuche digital – das ist der weitaus häufigste Weg

beidem. 73% schätzen Stellenportale und rund 60% (gemäss einer Studie von LinkedIn sogar 88%) beurteilen es positiv, wenn sie über neue Stellenangebote direkt informiert werden, nur gerade 13% schätzen das nicht.

### MedizinerInnen lieben und nutzen soziale Medien

Interessant ist zudem, dass junge Ärztinnen und Ärzte über ein eigenes Konto in den sozialen Medien verfügen. Hier ist LinkedIn klarer Favorit, gefolgt von Twitter. Die Unternehmen ihrerseits setzen bei der Rekrutierung noch eher auf Xing, LinkedIn hat aber beinahe schon aufgeschlossen – auch hier spielt der Konkurrenzkampf.

Betrachtet man, wie die jungen MedizinerInnen in jüngster Zeit ihre neue Stelle gefunden haben, schliesst sich der Kreis. Knapp 30% fanden ihren neuen Wirkungskreis über direkte Ansprache und 32% über Empfehlungen aus ihrem persönlichen Netzwerk. Die Stellensuche und -vermittlung wird eindeutig interaktiver. Gleichermassen wird der Wettbewerb um die klügsten Köpfe intensiver und härter. «Darauf gilt es sich eindeutig einzustellen», betont denn auch Patrick Tuor, lic.rer.pol., Leiter Beratung, FMH Consulting Services, Oberkirch, «und das ist eine höchst herausfordernde Aufgabe.»

### Mit Active Sourcing zum Erfolg

«Geeignete Kandidaten im Web zu finden, auszuwählen und zu gewinnen, ist eine ergänzende Personalbeschaffungsmethode, welche sich in den letzten Jahren im Bereich Personalrekrutierung bereits bestens etabliert hat. Die aktive Kandidatensuche und -gewinnung im Web wird auch Active Sourcing genannt. Diese gewinnen eindeutig an Bedeutung und könnte sich zu



zur neuen passenden Stelle.

einem strategischen Erfolgsfaktor entwickeln.» fährt Viera Rossi fort: «In der Studienreihe «Recruiting Trends 2016 und Bewerbungspraxis 2016» gaben 45% der Stellensuchenden an, dass sie lieber von einem Unternehmen angesprochen werden als selbst einen potenziellen Arbeitgeber über eine Bewerbung anzusprechen. Das heisst für die Unternehmen aufrüsten des Web-Auftritts und aktive Bearbeitung der sozialen Medien. Wer

hier präsent ist, gilt namentlich bei der «Generation Y» als attraktiver Arbeitgeber.»

Unsere Interviewpartnerin bringt noch eine zusätzliche Komponente ins Spiel: «Es geht gerade in unserer digitalisierten Welt ebenso sehr darum, die Kandidatinnen und Kandidaten sorgfältig zu begleiten. Das ist unser Ziel.»

### Sehr grosse Datenbank

Dadurch, dass die FMH Services als Genossenschaft organisiert ist und über 38 000 Ärztinnen und Ärzte zu ihren Genossenschafte rn zählen darf, kann auf ein sehr persönliches und qualitativ hochstehendes Netzwerk zurückgegriffen werden. Viera Rossi betont: «Zu dieser «Datenbasis» kommt unser Fachwissen der Branche und unsere langjährige Erfahrung. Wir sind neutrale BeraterInnen und sind sowohl für Stellensuchende wie auch für Stellenanbieter da. Haben sich beide gefunden, können wir weiter – namentlich in der Anfangsphase – gezielt begleiten. Wir sind auch Partner für die Beratung der weiteren Karriereschritte engagierter MedizinerInnen. Diese Laufbahnberatung wird gerne in Anspruch genommen. Wir freuen uns sehr über diesen Vertrauensbeweis.»

Statistiken und Geschäftsberichte der Spitäler zeigen: Die Ambulantisierung nimmt weiter stark zu. «Dabei», so Patrick Tuor, «gilt es zu beachten, dass sich die Prozesse im stationären und ambulanten Bereich unterscheiden. Somit ist eine «eins zu eins» Übernahme von Personal und Prozessen aus dem stationären Sektor nicht anzuraten. Wir haben also nicht nur das Problem des Fachkräftemangels, sondern zusätzlich auch einen Strukturwandel im Spital resp. in den Köpfen zu bewältigen.»

Die Arbeit wird den Experten in Oberkirch wohl nicht ausgehen. – «Beileibe nicht», ist Patrick Tuor überzeugt, «wir befinden uns in einer höchst spannenden Phase, in der so viel in Bewegung ist wie selten zuvor. Entsprechend freuen wir uns, einen aktiven Beitrag in der Stellenvermittlung und insbesondere im Active Sourcing leisten zu können und planen bereits eine Informationsveranstaltung für Spitäler zu diesem Thema im laufenden Jahr.»

### Weitere Informationen

[www.fmhservices.ch](http://www.fmhservices.ch)

**SAVE THE DATE!**



**MANAGEMENT  
FORUM  
STARNBERG**

# Bau und Betrieb von Spitälern

**Fachkonferenz für Entscheider | 16./17. September 2019 in Zürich**

**Informieren Sie sich über aktuelle Trends bei  
Konzeption, Neubau, Sanierung und Betrieb von Spitälern!**

- > Digitalisierung im Gesundheitswesen
- > Strategische Planung von Krankenhäusern
- > Prozessoptimierung und effiziente Betriebsorganisation
- > Energieeffizienz
- > Krankenhaushygiene aktuell

**Spezial: Krankenhaus live! Besichtigen Sie mit uns das Limmattalspital!**

[www.management-forum.de/spitaeler-ch](http://www.management-forum.de/spitaeler-ch)