

Mitarbeitersuche: „Es sind keine Phy falsch

Foto: iStock.com/undefinedundefined



Von Ralf Jentzen

Die meisten Physiotherapie-Praxisinhaber erleben die aktuelle Situation des sogenannten Fachkräftemangels als sehr dramatisch. Vielen gelingt es nicht mehr, freiwerdende Stellen zu ersetzen oder zusätzliche Therapeutenstellen aufzubauen. Oft höre ich von Praxisinhabern in ersten Gesprächen bei Beratungen zur Mitarbeiterrekrutierung, dass sie der Meinung sind, in ihrem Einzugsgebiet gäbe es immer weniger Therapeuten. Sie beschwerten sich darüber, dass noch nicht einmal eine einzige Bewerbung hereinkäme, wenn sie einen neuen Therapeuten suchen und dass die üblichen Anzeigen auf physio.de oder anderen Jobportalen wie Indeed etc. nichts bringen würden. Viele stellen nach einiger Zeit die Anzeigenschaltung ein, da sie das Gefühl haben, dass sie ihr Geld nur verbrennen. Hilflosigkeit und Resignation macht sich breit. Was läuft da schief? Ganz einfach: Es sind zwar viele

Physiotherapeuten da, sie sind nur auf mehr Praxen verteilt als noch vor wenigen Jahren. Die ersten Praxisinhaber gehen deswegen mittlerweile sehr professionell bei der Mitarbeitersuche und Mitarbeiterbindung vor und schnappen der Konkurrenz die Bewerber vor der Nase weg!

Gefühlslage hat nichts mit der Faktenlage zu tun

Wenn Sie die Situation ähnlich erleben, sollten Sie zunächst erkennen, dass Ihre Gefühlslage, dass es weniger Physiotherapeuten gibt, nichts mit der Faktenlage zu tun hat. Diese spricht eine andere Sprache denn es gibt in Deutschland aktuell mehr Physiotherapeuten als jemals zuvor. Glauben Sie nicht? Dann schauen Sie sich doch einfach die Zahlen des statistischen Bundesamtes an:

Wenn Sie diese Faktenlage als Rahmenbedingung für Ihre Mitarbeiterrekrutierungsstrategie akzeptieren und nutzen, sind Sie schon einen gewaltigen Schritt weitergekommen als die meisten Ihrer Kollegen. „Mitarbeiterrekrutierungsstrategie?“ denken Sie jetzt vielleicht. „Was soll das denn bringen?“

Eine Strategieänderung ist dringend notwendig

Als Praxisinhaber haben Sie eine wichtige Rolle: Sie sind Unternehmer und damit für die strategische Ausrichtung Ihrer Praxis verantwortlich und somit auch für eine Mitarbeiterrekrutierungsstrategie. Diese war bis vor einigen Jahren noch ganz einfach: „Wenn ein Physiotherapeut das Unternehmen verlässt, schreibe ich an den üblichen Orten eine Stelle aus und ich kann aus zehn oder mehr

Warum die Aussage „Physiotherapeuten da!“ ist!

Bewerbern aussuchen, wen ich nehme.“ Das war die Zeit, als es mehr Bewerber als angebotene Stellen gab. Heute sind die Fakten andere: Es gibt zwar mehr Physiotherapeuten, aber es gibt auch mehr offene Stellen als Bewerber. Das ist die entscheidende Marktänderung, die Sie zunächst akzeptieren müssen. Was Sie damit auch akzeptieren müssen ist, dass Ihre Strategie, die früher funktionierte, heute nicht mehr funktioniert! Die Marktverhältnisse haben sich auf den Kopf gestellt. Was Sie ebenfalls akzeptieren müssen ist, dass Kandidaten für eine offene Stelle mehr Gehalt verlangen als noch vor wenigen Jahren. Das hat mit dem Prinzip von Angebot und Nachfrage zu tun. Das hat sich ebenfalls umgekehrt. Ein Rückgang ist erst zu erwarten, wenn die geburtenstarken Jahrgänge der Baby-Boomer-Generation in den Ruhestand gehen und die Ausbildungszahlen der Physiotherapieschulen zurückgehen sollten. Da ist allerdings noch nicht das letzte Wort gesprochen, da durch das aktuell schnell steigende Lohnniveau der Beruf wieder attraktiver wird.

Der Wettbewerb ist schon im vollen Gange

Wieso können Sie dann nur schwer neue Mitarbeiter, zumindest Berufsanfänger, für Ihre Praxis gewinnen? Das hat damit zu tun, dass in den letzten Jahren die Anzahl der Physiotherapiepraxen erheblich gestiegen ist. 2005 waren es lt. Physio Deutschland noch ca. 29.000 Praxen. Heute sind es lt. WIdO Heilmittelbericht 2021/2022 schon mehr als 40.000 Praxen und die Tendenz ist weiter steigend. Fakt ist: Sie haben sehr viel Konkurrenz um Mitarbeiter in Ihrem Einzugsgebiet bekommen. Die Folge: Bei steigender Patientennachfrage bekommt man das Gefühl, dass weniger Physiotherapeuten auf dem Markt sind, weil die Patientenzahlen in der Physiotherapie aufgrund des demographischen Wandels sehr

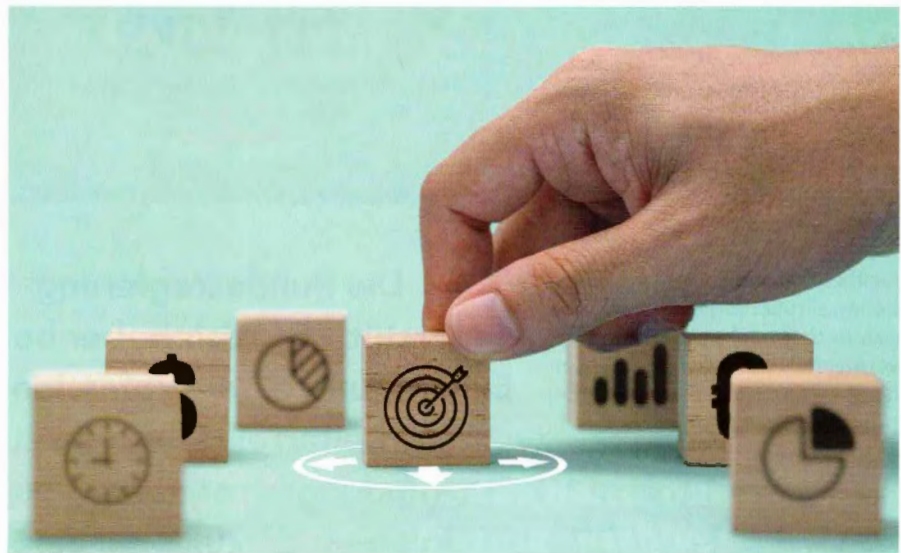


Foto: iStock.com/Dilokkraisatoporn

schnell gestiegen sind. Es ist jedoch so, dass um die steigende Anzahl an potenziellen Mitarbeitern in Ihrer Praxis ein heftiger Wettbewerb entbrannt ist. Das äußert sich nicht nur durch stark steigende Gehälter der Physiotherapeuten, sondern auch in einer geringeren Bindung Ihrer Mitarbeiter, wenn Sie sich nicht intensiv um die Zufriedenheit Ihrer Physiotherapeuten kümmern.

Nehmen Sie den Fachkräftewettbewerb an

Meiner Meinung nach sollten Sie als Praxisinhaber die aktuelle Situation weniger als eine Fachkräftemangelsituation bezeichnen (Obwohl das Volkswirtschaftlich der richtige Begriff ist!). Ich denke, dass führt Sie gedanklich in eine falsche Wahrnehmung, denn Worte wirken innerlich sehr stark auf subjektive Empfindungen. Aus einer strategischen Sicht sollten Sie die Lage eher als Fachkräftewettbewerbssituation wahrnehmen. Damit können Sie den fatalen Denkfehler, den die meisten Praxisinhaber immer noch haben, vermeiden: „Es sind keine Therapeuten auf dem Markt

zu bekommen“. Dieser Denkfehler führt zu falschen Verhaltensweisen oder zu einer gefährlichen Inaktivität bei der Mitarbeiterrekrutierung. Denken Sie besser darüber nach, wie Sie Ihre Praxis systematisch attraktiver für Kandidaten machen können und wie Sie potenzielle Mitarbeiter auf Ihre Jobangebote aufmerksam machen können. Damit schaffen Sie eine wichtige Voraussetzung für Wettbewerbsvorteile im Kampf um Mitarbeiter.

Werden Sie Einstellungsfähig

Eine professionell ausgestaltete Mitarbeiterstrategie kann erst dann zu steigenden Bewerberzahlen führen, wenn viele Voraussetzungen erfüllt sind. Dazu gehört eine marktfähige Gehaltspolitik, die Auswahl passender Recruiting Kanäle, attraktive Arbeitsbedingungen, eine professionelle Online-Kommunikation, eine geschickte Offline-Kommunikation, ein durchgeplanter Bewerbungsprozess und ein gut vorbereitetes Bewerbungsgespräch. Ob Sie es wollen oder nicht: Eine Investition an Zeit und Geld in den Aufbau einer professionellen und

Foto: iStock.com/zakakokor



wettbewerbsorientierten Mitarbeiterrekrutierungsstrategie lässt sich in den nächsten Jahren nicht vermeiden, wenn Sie auch weiterhin freiwerdende Stellen wieder besetzen wollen oder sogar Ihren Mitarbeiterstamm ausbauen möchten.

Langfristiger Erfolg nur mit individueller Strategie

Einen Zauberstab für die sofortige Lösung Ihrer Probleme bei der Mitarbeitergewinnung gibt es nicht. Mit einfachen Aktionen und Ad-Hoc-Maßnahmen kommen Sie zukünftig nicht mehr weiter. Die Fakten und die Marktsituation sprechen dagegen. Ein gründliches und strategisches Vorgehen ist notwendig. Dabei spielt die Analyse der Ausgangssituation eine grundlegende Rolle. Unterschiedliche Standorte, unterschiedliche Praxisschwerpunkte, unterschiedliche Unternehmensformen, unterschiedliche Praxis-Werte, unterschiedliche finanzielle Möglichkeiten, unterschiedliche zeitliche Möglichkeiten usw. müssen bei der Ausrichtung Ihrer Mitarbeiterrekrutierungs- und -bindungsstrategie unbedingt berücksichtigt werden. Nur dann kann es Ihnen gelingen, die richtigen Mitarbeiter für Ihre Praxis zu finden und zu gewinnen.

Bundesregierung unterstützt Sie mit einem Zuschuss

Die gute Nachricht: Die Bundesregierung unterstützt Praxisinhaber bei der Entwicklung einer professionellen Mitarbeiterrekrutierungs- und -bindungsstrategie bis zum Jahresende 2022 mit einem Beratungskostenzuschuss in Höhe von bis zu 1.500,-. Informationen zum Programm „Förderung unternehmerischen

Die Bundesregierung unterstützt Praxisinhaber bei der Entwicklung einer professionellen Mitarbeiterrekrutierungs- und -bindungsstrategie bis zum Jahresende 2022 mit einem Beratungskostenzuschuss in Höhe von bis zu 1.500,- Euro.

Know-hows“ erhalten Sie auf der Website des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle unter www.bafa.de oder beim Autor dieses Artikels, der in diesem Programm als Berater seit vielen Jahren zugelassen ist und auf www.coactiv.de einen kostenlosen und unverbindlichen Ersttermin per ZOOM oder Telefon anbietet.

T&P

Zur Person:

Ralf Jentzen ist Sportwissenschaftler, seit 1999 Inhaber der Unternehmensberatung für Physiotherapiepraxen, Coactiv Consulting – Ralf Jentzen, Internationaler Gastdozent an der Zuyd University of Applied Science Heerlen (NL) im Studiengang Physiotherapie, Betriebswirtschaftlicher Beirat des VDB-PHYSIOTHERAPIEVERBANDES, und Referent für betriebswirtschaftliche Themen auf den Branchenmessen MEDICA, TheraPro, therapie Leipzig, FIBO und Gutachter und Experte für Gründungskonzepte und Wachstumskonzepte von Gesundheitsdienstleistungsunternehmen der IHK Aachen. Er hat in den letzten 17 Jahren über 600 Beratungs-Projekte in der Physiotherapie erfolgreich durchgeführt und unzählige Seminare zu betriebswirtschaftlichen Themen gehalten. Sein Wohnort und Unternehmensstandort ist Alsdorf bei Aachen. Kontakt: www.coactiv.de



Foto: iStock.com/Santje09

www.vdb-physio.de
