

Die neue Realität am Arbeitsmarkt



Neulich war es wieder so weit. Während eines Vortrages des Autors zum Thema „Mitarbeiterrekrutierung in der Physiotherapie“ meldete sich ein Zuhörer, seines Zeichens Praxisinhaber, und sagte folgendes: „Das muss man sich mal vorstellen! Da kommt so ein junger Schnösel, der gerade seit einem halben Jahr Physiotherapeut ist und fordert im Vorstellungsgespräch von mir ein exorbitantes Gehalt, will nur 30 Std. die Woche arbeiten und das auch nur von Montag bis Donnerstag. Gleichzeitig möchte er jeden Tag um 17:00 Uhr Feierabend machen und obendrein 30 Tage Urlaub haben. Natürlich will er auch noch, dass ich ihm die Manuelle-Therapie-Ausbildung komplett bezahle. Ich verstehe die Welt nicht mehr. Wie soll das denn noch weiter funktionieren? Gibt es Kollegen, die so einen Zirkus mitmachen?“

Was der aufgeregte Zuhörer meines Vortrags verstehen muss, ist: Es gibt eine neue Realität am Arbeitsmarkt für Physiotherapeuten. Der Fachkräftemangel gibt Deinen Arbeitnehmern mehr Macht. Diese Tatsache sollte Dich als Arbeitgeber nicht verzweifeln lassen, sondern veranlassen, Deine Personalstrategien neu zu denken, um im harten Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter zu bestehen. Für viele Praxisinhaberinnen und vielleicht für Dich bedeutet das, dass man als Praxisinhaber seine alten Mindsets ablegen muss und seine Einstellung zum Thema Mitarbeiterrekrutierung und Mitarbeiterbindung radikal umstellen muss, um qualifizierte Mitarbeiter auch noch in Zukunft gewinnen und halten zu können. Die Situation hat sich gegenüber den Bedingungen vor wenigen Jahren komplett auf den Kopf gestellt. Viele Praxisinhaber fühlen sich der neuen Situation vollkommen ausgeliefert und wissen nicht mehr weiter. Doch es gibt eine Lösung! Diese besteht darin, die Situation wie sie ist zu akzeptieren und sich intensiv mit dem Aufbau eines professionellen Mitarbeiterrekrutierungssystem auseinandersetzen. Doch welche Konsequenzen hat es genau für Dich als Praxisinhaber, wenn die Machtverhältnisse andere sind? Welche Fragen musst Du Dir stellen, um dennoch die besten Talente für Deine Physiotherapiepraxis zu gewinnen und langfristig an Dein Unternehmen zu binden?

Mitarbeiter in der Probezeit? Eher Du!
Als Praxisinhaberin solltest Du Dir bewusst

machen, dass es ab sofort nicht mehr Du bist, der den Angestellten eine Probezeit gibst. Es ist andersrum! Arbeitnehmer nutzen den Fachkräftemangel, um ihre Position auf dem Arbeitsmarkt zu stärken und sind bereit, neue Jobs auszuprobieren, um bessere Arbeitsbedingungen oder höhere Gehälter zu erhalten. Falls ihnen der neue Job bei Dir nicht zusagt, kündigen sie einfach wieder. Dies stellt Dich vor eine große Herausforderung, da Du Dich mit einer höheren Fluktuation und einem größeren Anspruch bezüglich der Mitarbeiterzufriedenheit auseinandersetzen musst.

Das Problem wird größer werden!

Deine Mitarbeiter haben heute bessere Rahmenbedingungen, um auf eine gute Work-Privat-Balance zu pochen. Und sie legen, zu großen Teilen, berechtigterweise sehr viel Wert darauf. Günstige Arbeitszeiten, mitarbeiterorientierte Arbeitskultur und angemessene Bezahlung sind ein paar Stichpunkte, um die es da geht. Physiotherapiepraxen, die diese Anforderungen nicht erkennen und diesen nicht gerecht werden, haben schon seit einiger Zeit große Schwierigkeiten, qualifizierte Mitarbeiter zu finden und zu halten. Und das Problem wird aufgrund des Demographischen Wandels in den nächsten Jahren nicht verschwinden. Mach Dich darauf gefasst, dass es noch viel größer wird. Die ersten Therapeuten aus der sogenannten „Baby-Boomer-Generation“ gehen aktuell in den wohlverdienten Ruhestand und von

Quartal zu Quartal werden das jetzt immer mehr..

Fachkräfte gesucht

Talentpool wird kleiner

Da Therapeuten nicht auf den Bäumen wachsen, der Talentpool nicht mehr wächst und dadurch die absolute Anzahl an qualifizierten Therapeuten auf dem Markt kleiner wird, musst Du Dich fragen, wie Du es schaffen kannst, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden und wie Du Arbeitsmodelle schaffen kannst, die den Bedürfnissen Deiner Mitarbeiter entsprechen. Auch Deine Wettbewerber werden hier in der nächsten Zeit immer kreativer werden. Flache Hierarchien, mehr Entscheidungsfreiheit und flexible Arbeitsbedingungen helfen dabei, dass sich Mitarbeiter stärker mit Deiner Physiotherapiepraxis identifizieren und sich mehr engagieren.

Konstante Herausforderungen: So passt Du Deine Personalstrategien für die kommende Dekade an

Es wird nicht aufhören! Die nächste Dekade wird für Dich und Deine Praxis eine konstante Herausforderung sein, ausreichend qualifizierte Mitarbeiter zu finden

Fachkräftemangel gibt Arbeitnehmern mehr Macht,

und zu halten. Du musst daher Deine Personalstrategien kontinuierlich anpassen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Mache die Themen Mitarbeiterrekrutierung und Mitarbeiterbindung zur Chefsache! Die folgenden Fragen können Dir dabei helfen, das Thema in den Griff zu bekommen und zeigen Dir, womit Du Dich unbedingt sofort beschäftigen solltest.

Wie kann ich meine „Arbeitgebermarke“ verbessern, mich als attraktiver Arbeitgeber in meinem Einzugsgebiet präsentieren und qualifizierte Bewerber anziehen?

Deine starke Arbeitgebermarke ist der Schlüssel, um qualifizierte Mitarbeiter anzulocken und zu halten. Das gilt auch für kleinere Praxen, die regional aufgestellt sind. Überlege, wie Du Deine Praxis als attraktiven Arbeitgeber positionieren kannst und welche Kanäle Du nutzen möchtest, um potenzielle Bewerber zu erreichen. Hier gilt es für Dich, die Sache aus dem Blickwinkel der Kandidaten und Deiner Mitarbeiter zu betrachten. Nicht immer ist das, was Mitarbeiter attraktiv an einem Arbeitgeber finden, deckungsgleich mit dem, was ein Praxisinhaber denkt, das attraktiv für seine Mitarbeiter ist.

Kleiner Spoiler: Es geht um mehr als nur um Gehalt, Arbeitsplatzsicherheit und eine nette Chefin. Arbeitsbedingungen, persönliche Ziele und Karriere Wünsche sind zu berücksichtigen. Unterstützung bei der beruflichen Entwicklung ist wichtig. Therapeutische Möglichkeiten, die Deine Praxisausstattung hergibt sind manchmal entscheidend. Kommunikation und Feedback im täglichen Miteinander sind auch von zentraler Bedeutung. Nur wenn Du auch diese Aspekte im Blick hast, kannst Du sicherstellen, dass Du ein attraktiver Arbeitgeber für Deine Praxismitarbeiter bist und bleibst.

Eine klare, positive und authentische Botschaft auf sämtlichen Kanälen hilft Dir dabei, das Interesse potenzieller Bewerber zu wecken und Deine Praxis als Arbeitgeber der Wahl zu etablieren. Achte darauf, dass Du insbesondere auf dem Internet Deine Arbeitgebermarke deutlich darstellst, damit passende Kandidaten Dich mit der vollen Attraktivität Deiner Praxis erkennen können.

Wie sollte der Einstellungsprozess in Deiner Praxis gestaltet werden, um effektiver zu laufen und eine positive „Candidate-Experience“ zu schaffen?

Die „Candidate-Experience“ ist alles das, was ein Kandidat ab dem ersten Kontakt zu Deiner Praxis bis zum Onboardingprozess mit Dir und Deiner Praxis erlebt. Mit einem professionellen und reibungslosen Einstellungsprozess hast Du enormen Einfluss darauf, wie potenzielle Bewerber Dich und Deine Praxis als potenziellen Arbeitgeber wahrnehmen. Überprüfe Deinen Einstellungsprozess und überlege, wie und wo Du ihn verbessern kannst, um Bewerber



BLEIBEN SIE OPTIMAL ERREICHBAR

- ✓ Anrufannahme in Ihrem Namen
- ✓ Qualifiziert & nach Ihren Vorgaben
- ✓ Erreichbarkeit rund um die Uhr
- ✓ Unter Verschwiegenheitspflicht



global office Holger Noack

+49 941 85006821

www.global-office-holger-noack.de

global
office
DIE TELEFONENGL

von Deiner Praxis zu begeistern. Dazu kann zum Beispiel eine klare, frische, freundliche und schnelle Kommunikation während des Einstellungsprozesses dienen.

Als erstes wirst Du heutzutage meistens auf dem Internet von Kandidaten wahrgenommen. Hier gilt es, durch eine professionelle und individuelle Gestaltung als interessanter und attraktiver Arbeitgeber zu punkten. Überlasse das nicht dem Zufall oder einem nebenberuflichen Webdesigner. Wenn Du Profis für Deine Praxis gewinnen willst, solltest Du auch mit Profis zusammenarbeiten, um die Interessenten dazu zu bringen, Kontakt mit Dir aufzunehmen. Die kandidatengerechte, moderne Aufarbeitung von Informationen zur angebotenen Arbeitsstelle ist dabei ein wichtiger Punkt bei der „Candidate-Experience“. Eine schnelle Bearbeitung von Bewerbungen und eine angenehme Atmosphäre im Vorstellungsgespräch sollten selbstverständlich sein.

Welche technologischen Möglichkeiten nutzt Du noch nicht, um die Attraktivität der täglichen Arbeit Deiner Mitarbeiter zu steigern und ihnen die Arbeit zu erleichtern?

Moderne Technologien können eine echte Hilfe für Deine Mitarbeiter sein und die Arbeit in der Praxis erleichtern sowie das Therapieergebnis für Deine Patienten steigern. Überprüfe, welche Technologien in Deiner Praxis bereits im Einsatz sind und überlege, welche weiteren Möglichkeiten es gibt, moderner und attraktiver zu werden. Hier solltest Du immer am Ball bleiben, weil gerade die digitalen Entwicklungen rasend schnell voranschreiten. Beispiele



Die neue Realität am Arbeitsmarkt.

sind: Die Implementierung von digitalen Arbeitsprozessen, die Nutzung von Software-Tools in der Therapie oder die Einführung von Kommunikationsplattformen in Deiner Praxis.

Wie schaffst Du eine gute Mitarbeiterbeteiligung, damit die Meinung Deiner Mitarbeiter mit in Deine Entscheidungen einfließen kann?

Zusammen ist man schlauer! Mitarbeiter, die sich aktiv an Entscheidungsprozessen beteiligen können, sind in der Regel motivierter und engagierter. Überlege, wie Du Deine Mitarbeiter mehr an Entscheidungen in Deiner Praxis teilhaben lassen kannst. Wann hast Du zum letzten Mal eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt? Gibt es in Deiner Praxis Feedback-Mechanismen oder arbeitest Du schon an der Einfüh-

rung von agilen Arbeitsmethoden? Auch Workshops zu wichtigen Themen wie zum Beispiel „Ideen für die Zukunft generieren“ oder „Leitbildentwicklung für den Selbstzahlerbereich“ können zur Mitarbeiterpartizipation an Deiner Praxisentwicklung beitragen.

Ab geht die wilde Fahrt!

Auch wenn es manchmal anders erscheint, aber Du sitzt immer noch am Lenkrad Deiner Praxis und bedienst Gaspedal und Bremse. Nur, wie sagt Nela Richardson, die Chefökonomin des Arbeitsmarktdienstleisters ADP so schön in einem treffenden Bild:

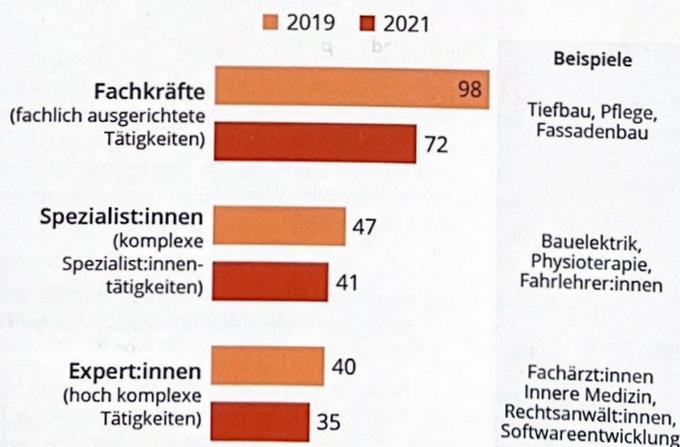
„Der oder die Mitarbeiterin sitzt nie auf dem Fahrersitz – aber er/sie ist ein lautstarker Mitfahrer auf dem Rücksitz geworden, der dem Unternehmer sagt, wo es hingehen soll und wann er aussteigen will.“

Deswegen gilt: Verlasse nicht den Fahrersitz,

sondern Sorge dafür, dass Du durch eine kontinuierliche Anpassung Deiner Personalstrategien als attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter zukünftig bestehen kannst. Bleibe am Lenkrad und mache es möglich, dass Dir Deine Mitfahrer auf der Rückbank vertrauen können. Mach Ihnen klar, Dass Du sie selbstbewusst, sicher und umsichtig ans Ziel bringen wirst. Vergiss die notwendigen Stopps an der Raststätte nicht, sonst kann die Quengelei schier unerträglich werden. Mache es möglich, dass Trampler, die mit Dir fahren wollen, erkennen können, dass Dein Auto modern und technisch auf dem neuesten Stand ist und es echt Spaß macht, bei Dir mitzufahren. Kleiner Tipp: Ein kurzer Besuch in der Waschstraße kann da Wunder wirken. Der Autor wünscht Dir viel Erfolg mit Deinen Fahrgästen auf Deiner aufregenden Fahrt in den nächsten Jahren!

BA zählt 148 Engpassberufe

Anzahl der Berufe mit Anzeichen eines Engpasses in Deutschland



Quelle: Bundesagentur für Arbeit | Engpassanalyse



statista



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, Thera-Pro, therapie Leipzig, FIBO und Gutachter und Experte für Gründungskonzepte und Wachstumskonzepte von Gesundheitsdienstleistungsunternehmen der IHK Aachen.

Wohnort und Unternehmensstandort: Alsdorf bei Aachen. Kontakt: coactiv.de



Find us on 

VDB-Physiotherapieverband
@Physiotherapieverband