



Woher nehmen, wenn nicht stehlen?

Mitarbeiterrekrutierung in Zeiten des Fachkräftemangels

Abb.: © shutterstock.com / Rawpixel.com

Viel Praxisinhaber träumen von den guten alten Zeiten, als sich auf eine Stellenausschreibung viele bestens ausgebildete Physiotherapeuten bewarben. Das Blatt hat sich gewendet. Welches Vorgehen ist heutzutage zu empfehlen?

Es war damals sehr einfach, einen neuen Mitarbeiter für die Physiotherapie-Praxis zu bekommen. Noch vor 10 Jahren konnten Praxisinhaber aus manchmal 50 bis 60 Bewerbungen den richtigen Kandidaten auswählen. Das Motto lautete: „Jetzt brauche ich dringend einen Therapeuten! Also schreibe ich kurz eine Stelle aus und im nächsten Monat habe ich einen mit allen benötigten Qualifikationen.“ Was für Zeiten!

Heute ist alles ganz anders!

Aktuell ist die Situation für alle Physiotherapeuten in der Rolle des Arbeit-

gebers viel schwieriger! Man ist froh, wenn sich überhaupt ein Bewerber auf eine Stellenanzeige hin bewirbt. Die Rahmenbedingungen haben sich vollkommen auf den Kopf gestellt. Der Mitarbeitermarkt hat sich in den letzten Jahren von einem Anbieter- zu einem Nachfragemarkt entwickelt. Die Therapeuten können sich ihre Stellen aussuchen und die durchschnittlichen Gehälter steigen durch den Therapeutenmangel von Jahr zu Jahr deutlich an. Als Praxisinhaber ist es dringend notwendig zu erkennen: Der wichtigste Wettbewerb mit den Konkurrenzpraxen findet nicht mehr um Patienten statt, sondern um Mitarbeiter. Damit rückt

die Mitarbeiterrekrutierung und Mitarbeiterführung immer stärker in den strategischen Fokus der Praxisentwicklung.

Paradigmenwechsel in der Mitarbeiterrekrutierung

Es hat ein Paradigmenwechsel im Vorgehen bei der erfolgreichen Mitarbeiterrekrutierung stattgefunden! Bis vor kurzer Zeit funktionierte es noch, dass man in dem Moment, in dem ein Mitarbeitermangel auftrat, aktiv wurde. Heute ist es notwendig, langfristig Teammitglieder zu suchen und nach dem Motto „People First“ ständig auf der Mitarbeitersuche zu sein.

Es geht darum, genau in dem Moment als Fachkräfte suchender Arbeitgeber am Markt zu sein, wenn ein passender Physiotherapeut kurz als Interessent auf dem Markt auftaucht. Erfolgreiche Mitarbeiterrekrutierung erfordert heutzutage eine professionelle, langfristige und strategische Herangehensweise. Jeder wünscht sich natürlich einen Trick, mit dem er den Wettbewerb austricksen kann und mit dem er problemlos sofort dann einen Mitarbeiter bekommt, wenn er einen braucht. Nur: Diesen Trick gibt es nicht!

Entscheidend ist die Strategie, mit der eine Praxis an das Thema Mitarbeiterrekrutierung herangeht. Diese besteht zunächst einmal wie jede Strategie aus dem Erkennen der Ausgangssituation und dem Erfassen der Rahmenbedingungen, einer Zielplanung und einer konkreten Handlungs- und Maßnahmenplanung, welche den Weg zu den Mitarbeiterrekrutierungszielen vorgibt.

Rekrutierungskonzepte langfristig anlegen

Stellen Sie sich darauf ein: Der Fachkräftemangel wird Sie noch sehr lange begleiten. Die Situation wird sich eher verschlechtern als verbessern. Der Bedarf an therapeutischen Leistungen wird Demografie bedingt von Jahr zu Jahr steigen. Die finanziell schlechten Bedingungen für angestellte Physiotherapeuten und die gleichzeitig hohen fachlichen Anforderungen sind ein großes Problem. Es werden sich immer mehr junge Leute für andere Berufe entscheiden, die ökonomisch gesehen wesentlich bessere Zukunftsaussichten bereithalten und die von anderen Berufsgruppen viel intensiver beworben werden. Die Konsequenz für jeden Praxisinhaber kann nur sein, mit einer langfristigen Perspektive und profes-

sionell an das Thema Mitarbeiterrekrutierung heranzugehen. Dadurch ergeben sich Vorteile der Konkurrenz gegenüber. Nur mit einer vorausschauenden Strategie schaffen Sie es, genau dann als potenzieller Arbeitgeber am Markt zu sein, wenn zufällig jemand in Ihrem Umkreis eine Stelle sucht.

Einsatz von Geld, Zeit und Know-how

Ohne Aufwand kein Ertrag! Das ist eine alte Weisheit. Allerdings werden von vielen Praxisinhabern als Erstes die hohen Kosten beklagt, die für entsprechende Maßnahmen entstehen können. Dazu kommt dann noch oft die hohe therapeutische Belastung der Praxisinhaber, die nur wenig Zeit für die systematische Herangehensweise ans Thema Mitarbeitergewinnung lässt.

In Zeiten des Fachkräftemangels ein klarer Nachteil im Hinblick auf den Wettbewerb! Fehlendes Know-how über die vielen Möglichkeiten, neue Therapeuten für die Praxis zu gewinnen, komplettieren in vielen Fällen das Defizit in der Mitarbeiterrekrutierung. Alle drei Ressourcen – Geld, Zeit und Know-how – müssen eingesetzt werden, wenn Sie langfristig erfolgreich Fachkräfte für die Praxis gewinnen möchten. Jeder Praxisinhaber sollte wissen, welchen Gewinn ein Mitarbeiter für ihn erwirtschaftet, wenn er vollständig in der Praxis integriert ist. Dann sollte klar sein, warum es sich lohnt in die Rekrutierung umfangreich zu investieren!

Mitarbeiterbindung vermeidet Fachkräftemangel

Ein oft übersehener Aspekt in der eigenen Praxis ist die Mitarbeiterführung.

Praxisinhaber, die erkannt haben, dass der Wettbewerb um gute Therapeuten in den nächsten Jahren den wirtschaftlichen Erfolg bestimmen wird, freuen sich darüber, wenn Konkurrenten ihre Mitarbeiter unprofessionell führen und oftmals demotivieren. Das ist für sie eine Hauptquelle für neue Fachkräfte und macht es oft leicht, diese der Konkurrenz abzugeben. Ihnen ist bewusst, dass die meisten Praxisinhaber über keinerlei Ausbildung und Kenntnisse im Bereich professioneller Mitarbeiterführung verfügen. Das nutzen sie aus. Für jeden Praxisinhaber ist es wichtig, seine Mitarbeiter so lange wie möglich an die Praxis zu binden. Dazu ist heutzutage mehr denn je eine professionelle und reflektierte Teamführung notwendig. Die Zeiten von „Jeder ist ersetzbar“ und „Wer nicht spurt, der fliegt“ sind schon lange vorbei!

Was kann man tun?

Es gibt viele Möglichkeiten, Physiotherapeuten auf die offenen Stellen in der Praxis aufmerksam zu machen. Sinnvoll ist es, wenn Sie systematisch an die verschiedenen Kommunikationswege herangehen. Allerdings sollten Sie sich zunächst grundlegend überprüfen, wie attraktiv Sie für neue Mitarbeiter im Vergleich zum Wettbewerb sind. Nutzen Sie eine Checkliste, die die unterschiedlichen Aspekte kritisch hinterfragt:

- Bekanntheit
- Modernität
- Flexibilität
- Professionalität
- Work-Life-Balance
- Entgeltstrukturen



Ein Muster zur Abfrage der Praxis-Attraktivität finden Sie im Internet unter:
thera-biz.com/downloads

Mit so einer Checkliste können Sie die wichtigsten Stärken und Schwächen hinsichtlich Ihrer Attraktivität für Bewerber herausarbeiten. Seien Sie in jedem Fall ehrlich sich selbst gegenüber. Wenn Sie bedeutende Schwächen erkennen, sollten Sie sofort handeln und die Wirkung im Vergleich zum Wettbewerb durch entsprechende Maßnahmen steigern.

Welche Wege gibt es?

Dem Praxisinhaber stehen viele Wege offen, wie sie Interessenten für die zu besetzende Stelle erreichen. Folgende Checkliste hilft Ihnen, eine schnelle Übersicht der wichtigsten Möglichkeiten zu bekommen und gleichzeitig festzustellen, welche Maßnahmen noch nicht genutzt werden.

Fazit

Der Kampf um Mitarbeiter in der Therapiepraxis ist voll entbrannt. Sie müssen deswegen erkennen, dass die Mitarbeiterrekrutierung der prägende Wettbewerb von morgen ist. Er wird über den zukünftigen finanziellen Erfolg der meisten Therapiepraxen in Deutschland entscheiden. Um diesen Konkurrenzkampf an Ihrem Standort zu gewinnen, ist es wichtig, Ihre Rekrutierungsstrategie langfristig anzulegen.

Achten Sie darauf, dass Sie als Arbeitgeber auf ganzer Linie attraktiv sind und binden Sie jegliche erreichbaren persönlichen Netzwerke in die Suche ein. Nutzen Sie möglichst alle zur Verfügung stehenden Kanäle für die Platzierung von Stellenangeboten.

Eine wertschätzende Behandlung von Bewerbern und eine schnelle Abwicklung im Bewerbungsverfahren sollte selbstverständlich sein. Pflegen Sie die Beziehung zu interessanten Kandidaten, auch wenn Sie sich für einen anderen entschieden haben.

Wenn Sie das alles beachten und den Aufwand an Kosten und Zeit als lohnenswerte Investition erkennen, werden Sie im Wettbewerb um angestellte Physiotherapeuten erfolgreich sein.



Ralf Jentzen
Unternehmensberater und
Sportwissenschaftler
Inhaber von Coactiv Consulting,
Alsdorf
E-Mail: info@coactiv.de



Thera-Biz Checkliste

Rekrutierungskanal		nutzen wir schon	nutzen wir noch nicht
Stellenanzeigen Print	<ul style="list-style-type: none"> • Fachmagazine • Lokale Zeitungen • Therapieschulen • Therapiehochschulen • Fortbildungsinstitute 		
Internetanzeigen	<ul style="list-style-type: none"> • Facebook • Eigene Webseiten • Webseiten von Verbänden • Fachspezifische Webportale • Web-Jobbörsen 		
Persönlich Netzwerke	<ul style="list-style-type: none"> • Eigenes persönliches Netzwerk • Interessentendatei des eigenen Unternehmens inkl. ehemalige Mitarbeiter • Praktikumsstellen für PT-Schüler • Mitarbeiter-Netzwerk • Branchen-Netzwerk 		
Personalagenturen	<ul style="list-style-type: none"> • Personalvermittler aus der Branche oder extern • Spezialisierte Agenturen zur Vermittlung von ausländischen Mitarbeitern • Agentur für Arbeit 		