

## **FAQ Bewerber**

### **1. Spürt auch der Gesundheitsmarkt die aktuelle Krise?**

Dem Gesundheitsmarkt in Deutschland sagen Wirtschaftsexperten in den kommenden Jahren hohe Wachstumsraten voraus. Eine Entwicklung, die bis mindestens 2020 anhalten wird. Von der aktuellen Krise zeigt sich die Branche unbeeindruckt.

### **2. Pflege ist ein Teil des Gesundheitsmarktes. Welche Dimension und welche Perspektive hat der Pflegemarkt?**

Die Gesundheitsbranche hat 5 Millionen Beschäftigte – davon 800.000 allein im Pflegesektor. Bis 2050 erwarten Experten eine Verdreifachung der Beschäftigtenzahl auf 2,2 Millionen Personen.

Diese Erwartung basiert auf der Annahme, dass sich die Anzahl der Pflegebedürftigen in den nächsten 30 Jahren verdoppeln wird. Man rechnet dann mit ca. 4 Millionen Pflegebedürftigen.

Die Krankenhäuser werden nach einer Schätzung des Bundesgesundheitsministeriums (April 2009) bald bis zu 17.000 Pflegekräfte einstellen. Das RWI rechnet mit einem weiteren Bedarf an 9.000 Fachkräften im Pflegedienst der Kliniken sowie – vor dem Hintergrund einer immer älter werdenden Bevölkerung – mit 50.000 zusätzlichen Kräften in Heimen und ambulanten Diensten. Die Finanzierung der Stellen sollen teilweise die Krankenkassen übernehmen, zudem soll die Vergütung für Intensivbetreuung neu geregelt werden.

### **3. Was bietet Manpower potenziellen Bewerbern?**

Intensive Beratung von Bewerbern und Interessenten sowie marktgerechte Qualifizierungen, auch in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit und Bildungsträgern, gehören seit Jahren zu den bewährten Manpower Serviceinstrumenten für Bewerber. Ebenso die kompetente Karriere- und Prozessberatung. Die mit Manpower Care zustande kommenden Arbeitsverhältnisse im Pflegebereich schaffen Sicherheit für alle Beteiligten.

### **4. Welche Bewerber vermittelt Manpower in attraktive Berufe?**

Mitarbeiter aus stationären und ambulanten Einrichtungen, die eine neue Herausforderung suchen. Darüber hinaus Berufseinsteiger und Rückkehrer. Diese Fachkräfte kennen den Job, haben konkrete Vorstellungen, lesen die Fachmedien und suchen im Idealfall eine neue Aufgabe oder wollen eigene Ziele verwirklichen. Zielgruppen sind zunächst Fachschwestern und -pfleger für OP, Anästhesie, Intensivmedizin, examinierte Fachkräfte, OP-Assistenz und

Pflegehelfer. Darüber hinaus werden ständig Fachkräfte für Leitungsfunktionen gesucht (Pflegedienstleitung, Heimleitungen usw.)

### **5. Welche Besonderheiten haben Qualifikationsprofile und Qualifizierung im Gesundheitsmarkt?**

Berufe im Gesundheitsbereich verlangen bestimmte Voraussetzungen. Dazu gehören beispielsweise:

- Arbeitsmedizinische Untersuchungen: Die Untersuchungsprozesse nach G42 stellen sicher, dass vom Personal keine Gefahr für die betreuten Menschen ausgeht (Seuchenschutz). Es müssen alle Maßnahmen/Impfungen gewährleistet sein, um das Personal vor Krankheiten zu schützen, die vom Arbeitsgebiet ausgehen.
- Überprüfen der Referenzen/Leumund: Die Vorlage des Führungszeugnisses stellt sicher, dass die Bewerber den Anforderungen – keine Vorstrafen, guter Leumund – entsprechen. Der gute Leumund ist zwingende Vorschrift für den Umgang mit Medikamenten/Betäubungsmitteln. Darüber hinaus ist bei Nutzung eines Autos (ambulanter Pflegedienst) der Führerschein periodisch zu überprüfen.
- Übereinstimmung des Tätigkeitsprofils mit dem Berufsabschluss: Bestimmte Tätigkeiten dürfen nur von examinierten Kräften durchgeführt werden. Bei der Stellenbesetzung ist darauf zu achten, dass die Tätigkeitsmerkmale mit der Qualifikation übereinstimmen.

Wir haben unser Ziel erst dann erreicht, wenn die persönlichen Eigenschaften des Bewerbers optimal mit dem Leitbild und Erwartungen des Kunden/der Einrichtung übereinstimmen. Wir achten besonders auf Teamfähigkeit, Leumund, Persönlichkeit und Motivation.

### **6. Qualifiziert Manpower auch Bewerber gezielt für freie Stellen? Gibt es Beispiele?**

Manpower kennt die Anforderungen der Personalentscheider. Wenn Bewerber oder Kandidaten beispielsweise Qualifikationslücken haben, wird Manpower aktiv, um diese in Kooperation mit Fort- und Weiterbildungsträgern zu schließen. Schon seit vielen Jahren werden mit Qualifizierungspartnern bundesweit zahlreiche Qualifizierungsmaßnahmen erfolgreich umgesetzt. Im Unternehmen werden an verschiedenen Standorten Weiterbildungen für Pflegehelfer, examinierte Pflegekräfte und das Management (Pflegedienstleitung, berufsbegleitend Bachelor of Arts) gefördert. Manpower kooperiert bundesweit mit ca. 350 Kindertagesstätten. Hier vermittelt Manpower Erzieherinnen und Erzieher sowie HauswirtschafterInnen und sogenannte HelferInnen der Hauswirtschaft an städtische Kindertagesstätten.

In den Jahren 2007 und 2008 sind darüber hinaus gemeinsam mit dem Rheinland-Pfälzischen Arbeitsministerium sogenannte Haushaltsassistentinnen/Haushaltsassistenten für die Pflege im Projekt HomeCare ausgebildet worden. Dieser Personenkreis kann die hauswirtschaftliche Betreuung von Demenzerkrankten in Privathaushalten oder ambulanten Pflegeeinrichtungen übernehmen.

### **7. Wo bestehen kurz- und mittelfristig große Herausforderung für Manpower Care?**

Die Herausforderung für Manpower Care besteht darin, den potenziellen Kandidaten den Gedanken der Zukunftsbranche nahezubringen. Denn im Gegensatz zu Investoren und Trägern sind sich die Arbeitnehmer in der Branche Gesundheitsdienstleistungen noch nicht ausreichend ihrer Rolle und der Anforderungen der Personalentscheider bewusst. Den Fachkräften fehlen oft Informationen sowohl über freie Stellen als auch über geforderte Qualifikationen, Weiterbildungsmöglichkeiten, Aufstiegschancen und neue Berufsbilder.

Dies trifft verstärkt auf mögliche Quereinsteiger zu. Ihnen muss das Argument vermittelt werden: Der Gesundheitsmarkt bietet Berufe mit Zukunft einschließlich guter Verdienstmöglichkeiten.

Beiden Zielgruppen offeriert Manpower Care dank Erfahrung sowie Markt- und Anforderungskennnissen Orientierung. Nicht die Vakanzen, sondern das Angebot an ausreichend qualifizierten Bewerbern ist der entscheidende Engpass, aber auch Erfolgsfaktor!

Bewerbern erschweren der Schichtdienst oder private Belastung oft eine systematische Auseinandersetzung mit Stellenangeboten und der eigenen beruflichen Zukunft. Manpower strebt eine Personaldienstleistung speziell für Angehörige der pflegenden Berufe an – wie sie zum Teil schon für Ärzte selbstverständlich ist.

### **8. Wo finden Bewerber und Personalentscheider Kontaktmöglichkeiten zu Manpower sowie weitere Hintergrundinformationen?**

Zuerst natürlich auf der Manpower-Homepage [www.manpower.de](http://www.manpower.de). Dann bieten Themenseiten im Internet wie [www.manpower.de/care](http://www.manpower.de/care) Kunden, Manpower-Mitarbeitern und der Presse die Möglichkeit, sich kontinuierlich über Hintergründe, Vakanzen, Qualifizierungsaktivitäten etc. zu informieren.