

FAQ Presse

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. Warum zeigt sich der Gesundheitsmarkt von der aktuellen Krise unbeeindruckt?

Dass die Branche vom Konjunkturereinbruch weitestgehend verschont geblieben ist, liegt unter anderem am Gesundheitsfonds, der die Leistungen finanziell absichert und wie ein Schutzschirm wirkt.

3. Wenn man vom Gesundheitsmarkt spricht, von welchen Dimensionen ist dann letztendlich die Rede?

Der deutsche Gesundheitsmarkt umfasste 2005 ein Volumen von rund 240 Milliarden Euro. Das entspricht fast elf Prozent des Bruttoinlandsprodukts (Krankenhaus Rating Report 2008, RWI, Essen). Allein die Krankenhäuser beschäftigten 2007 rund 393.000 Pflegekräfte (Statistisches Bundesamt, Mai 2009). Fast jeder Zweite von ihnen arbeitet in Teilzeit oder ist geringbeschäftigt; der überwiegende Teil der Beschäftigten sind Frauen.

4. 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.

5. Rechnet man zum Gesundheitsmarkt nur die klassischen Pflege- und Heilberufe?

Zusätzlich müssen auch Schnittstellen zwischen medizinischer Versorgung und Pflege sowie Fachkräften und Ingenieuren, zum Beispiel aus dem IT-Sektor, dazugerechnet werden. Solche Experten werden für Zukunftsfelder wie Telemedizin (u.a. elektronische Patientenakte) oder Ambient Assisted Living (AAL, technische Assistenzsysteme für eigenständiges Leben zu Hause, <http://www.ambient-assisted-living.info/>) benötigt.

Ökonomen sind sich einig, dass fast keine andere Branche so viele Chancen auf zusätzliche Arbeitsplätze bietet. Infolgedessen ist Personalmangel absehbar – die schwierige Suche nach geeignetem Personal scheint die Wachstumsgrenze der Gesundheitsbranche zu markieren.

6. Welches Image haben Pflegeberufe?

Hohe Arbeitsbelastung und relativ niedrige Entlohnung prägen das Bild der Gesundheitsberufe in der Öffentlichkeit. Trotz der gesellschaftlich wichtigen Arbeit ist das Ansehen der Beschäftigten im Gesundheitsbereich gering, insbesondere in der Pflege. Hinzu kommen immer wieder Beschwerden/Berichte über Missstände in Pflege- und Seniorenheimen, schlechte Ausbildung und illegale Arbeitsverhältnisse. Entgegen der häufig anzutreffenden Meinung treten Personaldienstleister wie Manpower aktiv für eine Verbesserung des Image und der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter ein. Ein Beleg dafür sind u.a. Initiativen zum Gesundheitsschutz und Personalentwicklung der Mitarbeiter.

7. Warum ist der Gesundheitsmarkt ein „Bewerbermarkt“?

Wirtschaftszweige, die Berufe mit Zukunft bieten, sind in der Regel gekennzeichnet von einem Bewerberengpass; es sind Bewerbermärkte.

Beispiel Gesundheitswesen: 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.

8. Welche Rollen übernehmen Personaldienstleister, um den Personalengpass im Gesundheitsmarkt zu bewältigen?

Die Beseitigung dieses Engpasses ist sowohl für den Arbeitsmarkt als auch aus gesamtökonomischer Sicht notwendig. Erforderlich ist unter anderem eine Professionalisierung der Bewerbungsprozesse. Dabei können insbesondere Personaldienstleister wie Manpower eine wichtige Koordinations- und Leitfunktion übernehmen.

Manpower verfügt in der Arbeitnehmerüberlassung (AÜ) und der Personalvermittlung (PV) über Erfahrung und Kompetenz. Manpower ist bundesweit an über 200 Standorten vertreten, steht in Kundenbeziehung zu über 4.000 Unternehmen in Deutschland, qualifiziert in Zusammenarbeit mit Fort- und Weiterbildungsträgern, beschäftigt und vermittelt Menschen mit nahezu allen Qualifikationen. Dieser außergewöhnliche Erfahrungsschatz ermöglicht es Manpower, auch Branchenfremde, Berufsrückkehrer und Menschen mit einem ausgeprägten Wunsch, in Teilzeit zu arbeiten, in den Gesundheitsmarkt zu integrieren – ein wichtiger Aspekt, um den hohen Bedarf an Bewerbern zu decken. Dies ist ein Differenzierungsmerkmal gegenüber den vielen kleinen lokalen und spezialisierten Personaldienstleistern. Manpower investiert in branchenspezifischer Ausbildung und Qualifizierung sowie in die Entwicklung geeigneter Instrumente, die zu einem nachhaltigeren Personaleinsatz führen.

9. Welche Bedeutung hat der Gesundheitsmarkt für den Personaldienstleister Manpower?

Manpower wird sein Engagement im Zukunftsmarkt Gesundheitsdienstleistungen verstärken: Um zusätzliches Geschäft zu erschließen, investiert Manpower. Bis 2010 will der Personaldienstleister eine führende Position im Bereich Gesundheitsdienstleistungen erreichen. (Hinweis auf Care)

10. Manpower Care hat den Anspruch, erste Adresse für Bewerber und Arbeitgeber im Gesundheitsmarkt zu werden. Welche Erfahrung hat Manpower im Gesundheitsmarkt?

Manpower ist seit 2004 im Gesundheitsmarkt aktiv. Manpower gliedert die Care-Branche in vier Bereiche: Prä-Klinik/Krankenhaus, Heim, soziale Dienste und Medizintechnik.

Die Branchenstudie (Lünendonkstudie 2009) ermittelte für die Top 10 Personaldienstleister einen durchschnittlichen Anteil von 1,2% Care-Umsatz (Umsatz in der Gesundheitsbranche zu Gesamtumsatz des Unternehmens). Diesen Wert übertrifft Manpower. Schon heute engagiert sich das Unternehmen überproportional stark im Gesundheitsmarkt.

Mitte 2009 liegt die Zahl der Vakanzen bei rund 500, für diese Stellen könnte Manpower Bewerber vermitteln.

11. Mit welchen Aktivitäten will Manpower das Ziel „führende Position im Bereich Gesundheitsdienstleistungen“ erreichen?

Die Aktivitäten richten sich im ersten Schritt an die klassischen Kandidaten, Bewerber und Einrichtungen im Gesundheitsmarkt, also Menschen, die bereits im Gesundheitsmarkt

beschäftigt sind. Gleichzeitig intensiviert Manpower seine Präsenz auch bei Bewerbern aus anderen Branchen, um mittel- und langfristig den erhöhten Personalbedarf befriedigen zu können. Hierbei kooperiert Manpower auch mit Fort- und Weiterbildungsinstituten oder Verbänden.

12. Was bietet der Personaldienstleister Manpower den Personalentscheidern im Gesundheitsmarkt?

Personalentscheider aus Gesundheitseinrichtungen wie Krankenhaus und Heim haben die Möglichkeit, über die Manpower-Produkte Zeitarbeit/Arbeitnehmerüberlassung und Personalvermittlung den Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern zu decken. Als professioneller Personaldienstleister verfügt Manpower über zahlreiche Kontakte und geeignete Rekrutierungsinstrumente, um Kundenunternehmen vor allem bei der Suche nach Stammmitarbeitern zu unterstützen.

Mit den Modellen der Zeitarbeit und der Personalvermittlung können die Kunden zügig Auftragsspitzen überbrücken. Zugleich sparen sie den aufwendigen Auswahlprozess. Als kompetenter Partner kennt Manpower die gesetzlichen Vorgaben und berücksichtigt alle wesentlichen Einstellungskriterien.

13. Welche Leistung wird von Personalentscheidern im Gesundheitsmarkt aktuell besonders stark bei Manpower nachgefragt?

Die Personalentscheider sind insbesondere an der Personalvermittlung interessiert, da sie bei der Suche nach Mitarbeitern schnell an Grenzen stoßen. Mehr Überzeugungsarbeit ist für das Thema Zeitarbeit/Arbeitnehmerüberlassung notwendig. Sowohl aufseiten der Träger als auch aufseiten der Bewerber besteht Skepsis gegenüber diesem Modell. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit sind aktuell etwa 15.000 Zeitarbeitnehmer im Gesundheitsbereich tätig. Der Bereich gewinnt gegenüber den anderen Bereichen (Handel, Dienstleistung, Gewerbe) überproportional hinzu. Besonders stark nachgefragt werden examinierte Pflegekräfte, Fachpflegekräfte und Personal für Leitungsaufgaben (Pflegedienstleitungen, Wohnbereichsleitungen usw.)

14. Haben Manpower-Kundenunternehmen offene Stellen, für die Bewerber gesucht werden?

Im Pflegebereich gibt es aktuell zahlreiche Vakanzen, auch die Fluktuation ist hoch. Die Arbeitgeber stehen unter dem Druck, immer wieder geeigneten Ersatz und/oder zusätzliche Kräfte finden zu müssen. Geboten werden in der Regel feste Stellen. Der Mangel an Bewerbern wird sich in Zukunft verschärfen: Im Zuge des demografischen Wandels wird eine

wachsende Zahl von Menschen Hilfe benötigen, gleichzeitig wird sich der Konkurrenzkampf um qualifizierte Kräfte verstärken. Sowohl innerhalb der Gesundheitsbranche als auch im Wettbewerb mit anderen Branchen. Außerdem dürften immer mehr Privatpersonen ambulante Pflegekräfte nachfragen.

15. Was bietet Manpower international aufgestellten Kundenunternehmen?

Kundenunternehmen im Gesundheitsmarkt profitieren vom einzigartigen internationalen Manpower-Netzwerk, das Crossborder-Effekte bei der Rekrutierung von Arbeitskräften ermöglicht.

16. 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.)

17. 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.

18. 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 Anforderungskennntnissen 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.

19. 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.

20. Wie stellt sich die Struktur der Personaldienstleister/der Manpower Mitbewerber dar?

Das Spektrum der Personaldienstleister ist breit gefächert: kleine lokale Anbieter, inhabergeführte Unternehmen, Spezialisten (alpha-Konzern), Adecco Health Care, Job-Portale, Online-Job-Börsen (<http://www.krankenschwester.de/>, <http://www.back-in-job.de/>, <http://www.pflegejobcenter.de/>). Eine erste Adresse fehlt – Manpower Care wird diese Lücke füllen.

21. Wo finden Bewerber und Personalentscheider Kontaktmöglichkeiten zu Manpower sowie weitere Hintergrundinformationen?

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