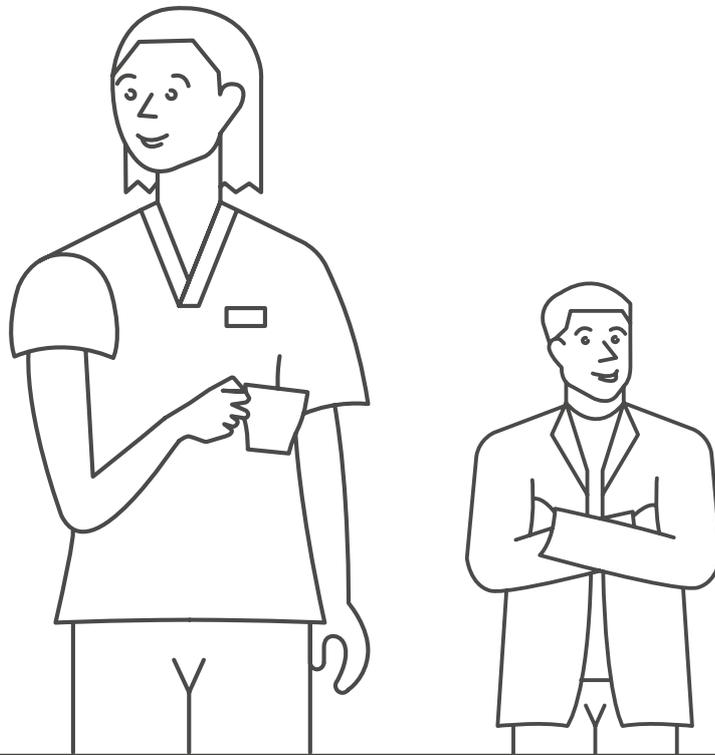


# Exklusive Studie mit nicht-ärztlichem Personal: Das spricht Bewerber im Recruiting wirklich an

**Insights und Empfehlungen für niedergelassene Arztpraxen  
zur Verbesserung des Recruitings**

Studie vom 17.7.2024



# Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung .....	3
2. Methodik der Studie und Stichprobe .....	3
3. Zentrale Ergebnisse im Überblick .....	5
4. Detaillierter Ergebnisbericht .....	6
4.1 Mediennutzung von nicht-ärztlichem Personal .....	6
4.2 Wichtige Aspekte bei einem Stellenangebot .....	9
4.3 Attraktive Konditionen und Benefits .....	10
4.4 Relevante Botschaften in Stellenanzeigen .....	11
4.5 Wichtige Hürden im Bewerbungsprozess .....	12
5. Handlungsempfehlungen für die Arztpraxis .....	15
<b>TIPP 1:</b> Schnüren Sie ein attraktives Jobangebot! .....	15
<b>TIPP 2:</b> Steigern Sie Ihre Mund-zu Mund-Propaganda! .....	16
<b>TIPP 3:</b> Kommunizieren Sie über vielfältige Kanäle! .....	17
<b>TIPP 4:</b> Erstellen Sie eine attraktive Stellenanzeige! .....	18
<b>TIPP 5:</b> Gestalten Sie eine benutzerfreundliche Karriere-Webseite! .....	19
<b>TIPP 6:</b> Werden Sie schneller im Bewerbungsprozess! .....	21
6. Schlussfolgerung .....	22
7. Quellen .....	22
8. Über Omnicare .....	23

# 1. Einleitung

Der Personalmangel im medizinischen Bereich hat inzwischen ein kritisches Niveau erreicht und wird sich in den kommenden Jahren weiter verschärfen. Diese Entwicklung hat immense Auswirkungen auf niedergelassene Arztpraxen, wobei Facharztpraxen besonders stark betroffen sind<sup>1)</sup>. Für viele Praxen ist eine der größten Herausforderungen, gut ausgebildete, motivierte und kompetente Mitarbeiter zu finden und langfristig zu halten. Dies führt oft dazu, dass das bestehende Personal überlastet wird und die Patientenversorgung eingeschränkt werden muss.

Wir kennen diese Herausforderung aus unseren arztgeführten MVZ-Praxen und unterstützen diese im Rahmen unserer Serviceleistungen im Beteiligungsangebot auch aktiv im Recruiting.

Wichtig ist es, die Bewerber in den richtigen Kanälen anzusprechen und dabei die offenen Stellen attraktiv zu präsentieren. Denn Bewerber im medizinischen Bereich können heute aus einer Vielzahl an Jobangeboten wählen und auch der Wettbewerb versucht seine Jobangebote immer attraktiver zu gestalten. Es gilt die zentrale Frage zu beantworten: Warum sollte sich ein geeigneter Bewerber ausgerechnet für Ihre Praxis entscheiden?

Innerhalb unserer Info-Reihe „Erfolgreiches Personal-Recruiting für die Arztpraxis“ haben wir diese Studie durchgeführt. Ziel dabei ist es aufzuzeigen, auf welchen Kanälen Sie potenzielle Bewerber finden und worauf es nicht-ärztlichem Personal bei der Jobsuche wirklich ankommt.

Diese Studie untersucht, welche Geräte und Kanäle zur Jobsuche genutzt werden und welche Aspekte den Bewerbern bei einer neuen Stelle generell wichtig sind. Zudem werden Konditionen und Benefits analysiert, die für potenzielle Bewerber attraktiv sind und welche Botschaften in einem Stellenangebot als relevant erachtet werden. Am Ende werden noch häufige Hürden in bestehenden Bewerbungsprozessen untersucht.

Mit diesen Erkenntnissen möchten wir niedergelassene Praxen dabei unterstützen, ihre Personalsuche erfolgreicher zu gestalten und sich vom Wettbewerb abzuheben. Daher werden im fünften Kapitel sehr konkrete Handlungsempfehlungen abgeleitet, damit diese konkret in die Umsetzung gehen können.

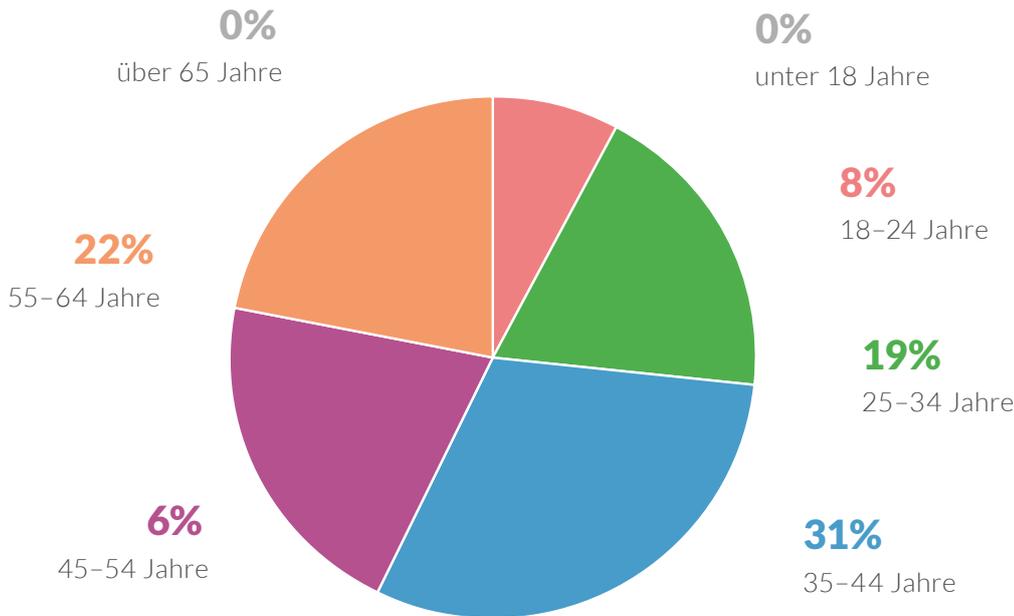
## 2. Methodik der Studie und Stichprobe

Die vorliegende Studie wurde mittels einer quantitativen Erhebung durchgeführt, bei der sowohl digitale als auch gedruckte Fragebögen verwendet wurden. Insgesamt nahmen 78 Personen an der Umfrage teil, wodurch eine solide Stichprobe gewährleistet werden konnte. Die Datenerhebung erfolgte im Zeitraum vom 8. Juni 2024 bis einschließlich 26. Juni 2024.

Die Altersstruktur der Teilnehmer zeigt eine breite Verteilung über verschiedene Altersgruppen zwischen 18 bis 64 Jahre hinweg, wobei die Mehrheit der Befragten zwischen 35 und 44 Jahren alt ist (31%). Die Altersgruppen 25-34 Jahre sind mit 19% und die Gruppe 55-64 Jahre mit 21% vertreten.

<sup>1)</sup> vgl. ZI- Studie, Praxen-Kollaps 2023, S.5

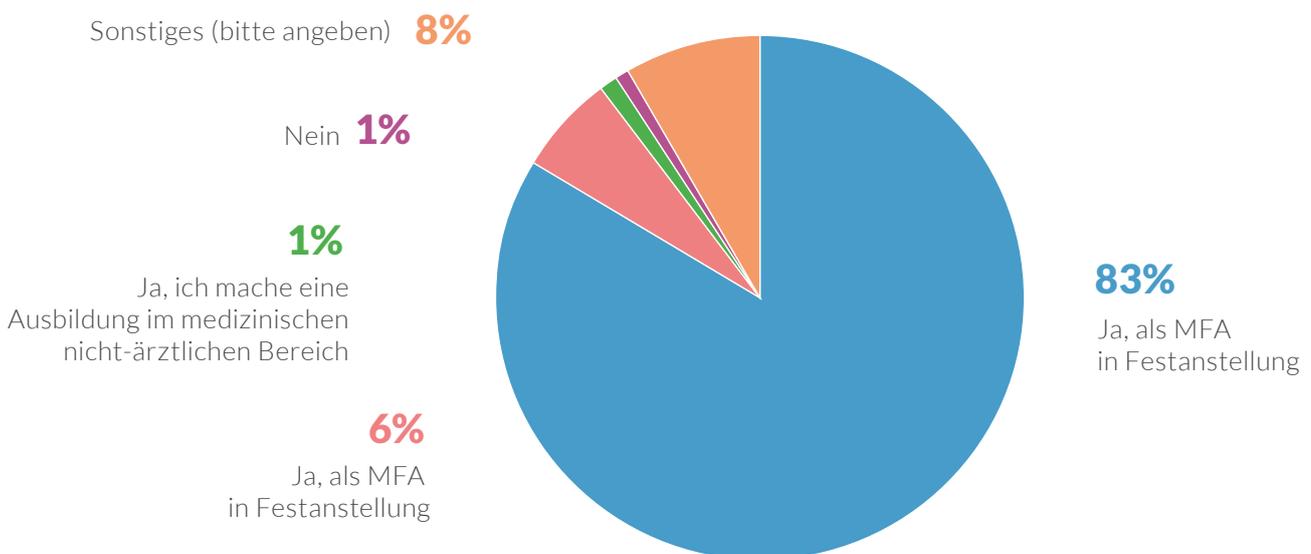
### Frage: Wie alt sind Sie?



In Bezug auf das Geschlecht dominieren weibliche Teilnehmer mit 97%, während männliche Teilnehmer nur 3% ausmachen. Es gab keine Teilnehmer, die sich als divers identifiziert haben.

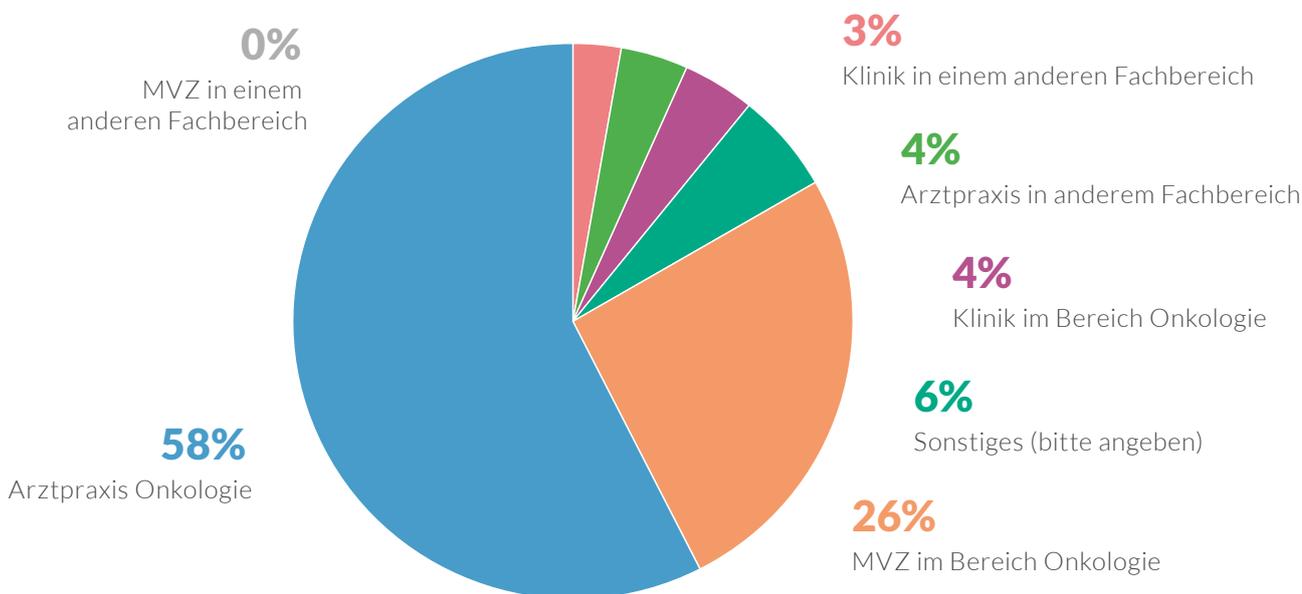
Die berufliche Situation der Befragten zeigt, dass die Mehrheit (83%) als Medizinische Fachangestellte (MFA) in Festanstellung arbeitet. Weitere 6% sind als Gesundheits- und Krankenpfleger (GuKP) tätig, während 1% sich derzeit in einer Ausbildung im medizinischen nicht-ärztlichen Bereich befinden. 8% fielen unter die Kategorie „Sonstiges“.

### Frage: Arbeiten Sie aktuell in einem nicht-ärztlichen medizinischen Beruf?



Die Studie zeigt, dass die Mehrheit der Befragten (58%) in einer Onkologischen Arztpraxis tätig ist. Ein Viertel der Befragten arbeitet in einem MVZ im Bereich Onkologie (26%), während die restlichen Teilnehmer in verschiedenen anderen Fachbereichen tätig sind.

### Frage: Wo arbeiten Sie aktuell?



Ein weiteres wichtiges Merkmal der Stichprobe ist die Berufserfahrung der Teilnehmer. Die große Mehrheit (über 90%) verfügt über mehr als fünf Jahre Berufserfahrung.

## 3. Zentrale Ergebnisse im Überblick

Die Studie zur Jobsuche und den Präferenzen von nicht-ärztlichem Personal zeigt klare Trends und Prioritäten. Ein zentrales Ergebnis ist die **hohe Bedeutung mobiler Endgeräte** bei der Jobsuche. Mehr als 75% der Befragten nutzen für die Jobsuche regelmäßig oder immer ihr Smartphone. Dies unterstreicht die Notwendigkeit, Stellenanzeigen und Bewerbungsformulare mobilfreundlich zu gestalten.

Bei der **Wahl der Kanäle** für die Jobsuche sind **Empfehlungen von Freunden und Familie** besonders wichtig (86%), gefolgt von **Webseiten von Arztpraxen und Kliniken** (84%) sowie **Jobportalen** wie indeed.de (81%) und stepstone.de (75%). Von allen Befragten nutzen 3/4 auch regionale und lokale Zeitungen (74%) sowie die Agentur für Arbeit (75%). Berufliche Netzwerke wie Xing und LinkedIn werden hingegen kaum genutzt.

**Wichtige Aspekte** bei der Wahl einer neuen Stelle sind ein **positives Arbeitsklima und nette Kollegen** (86%), ein **angemessenes Gehalt** (83%) sowie ein **unbefristeter Vertrag** (41%). Auch nette und faire Vorgesetzte, berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten und die regionale Nähe zum

Wohnort sind für jeweils 40% der Befragten entscheidend. Flexible Arbeitszeitmodelle und eine gute Work-Life-Balance sind ebenfalls von Bedeutung.

**Die attraktivsten Konditionen** für nicht-ärztliches Personal sind ein **angemessenes Gehalt** (100%), **interne und externe Weiterbildungsangebote** (74%) sowie die **betriebliche Altersvorsorge** (67%). 2/3 der Befragten bewerten mehr Urlaubstage als gesetzlich vorgeschrieben als attraktiv (64%), flexible Arbeitszeiten (57%) sind ein weiterer wichtiger Faktor. Home-Office-Möglichkeiten und zusätzliche monetäre Vorteile wie Fahrkartenerstattung oder Zuschüsse zum Fitnessstudio wurden selten genannt.

Ein erheblicher Anteil der Befragten (42%) hat bereits einen **Bewerbungsprozess abgebrochen**, **unpassende Konditionen** (55%) und **unangenehme Vorstellungsgespräche** (45%) sind hierfür die häufigsten Gründe. Komplizierte Prozesse auf der Webseite der Praxis oder Klinik und lange Wartezeiten auf Rückmeldungen tragen ebenfalls zu Abbrüchen bei. Diese Ergebnisse verdeutlichen die Notwendigkeit eines benutzerfreundlichen und transparenten Bewerbungsprozesses.

## 4. Detaillierter Ergebnisbericht

Die vorliegende Studie untersucht das Mediennutzungs- und Suchverhalten nicht-ärztlichen Personals während der Jobsuche. Zudem analysiert sie die wichtigsten allgemeinen Aspekte, die bei der Stellenwahl von Bedeutung sind. Weiterhin wird untersucht, welche vertraglichen Konditionen für nicht-ärztliches Personal am attraktivsten sind und welche zentralen Botschaften in einer Jobanzeige relevant sind. Am Ende werden mögliche Hürden im Bewerbungsprozess genau analysiert.

### 4.1 Mediennutzung von nicht-ärztlichen Personal

Im folgenden Abschnitt stellen wir die Ergebnisse zum Mediennutzungsverhalten und Suchverhalten genauer dar.

#### Bevorzugte Kanäle bei der Jobsuche

Die Analyse zeigt, dass nicht-ärztliches Personal eine Vielzahl von Kanälen für die Jobsuche nutzt. Empfehlungen von Freunden und Familie sind mit 86% eine der häufigsten Quellen. Webseiten von Arztpraxen und Kliniken werden von 84% der Teilnehmer regelmäßig besucht. Auch Jobportale spielen eine wesentliche Rolle: indeed.de wird von 81% der Befragten häufig genutzt, während stepstone.de von 75% regelmäßig besucht wird. Regionale und lokale Zeitungen sind für 74% der Teilnehmer ebenfalls ein wichtiges Medium. Die Studie zeigt zudem, dass Aushänge in Arztpraxen (54%), Kleinanzeigen (60%) und die Agentur für Arbeit (75%) wichtige Informationsquellen für die Jobsuche im nicht-ärztlichen Bereich sind.

## Frage: Wo suchen Sie in der Regel nach Stellenangeboten?

mind. Manchmal

Empfehlungen von Freunden/Familie	86%
Webseiten von Arztpraxen/Kliniken	84%
indeed.de	81%
Agentur für Arbeit	75%
Regionale / lokale Zeitungen	74%
stepstone.de	72%
Kleinanzeigen (ehemals Ebay Kleinanzeigen)	60%
Aushänge in Arztpraxen	54%
gesundheits-stellen.de	46%
Private Jobbörsen, z.B. Berufsschule	39%
jobware.de	36%
Personalvermittler / Headhunter	25%
Karrieremessen	15%

Hinweis: Optionen unter 20 Beantwortungen wurden nicht betrachtet

## Kaum Nutzung beruflicher Netzwerke

Bei der Frage bei welchen Plattformen ein persönliches Profil vorhanden ist, ist eine wichtige Erkenntnis, dass nur 3% ein Profil bei LinkedIn und 9 % ein Profil bei Xing haben. Insofern ist nur ein sehr kleiner Teil des medizinischen Personals in den beruflichen Netzwerken vertreten.

## Frage: Auf welchen dieser Plattformen haben Sie ein persönliches Profil?

Facebook	59%
Instagram	59%
Google	42%
YouTube	20%
Snapchat	18%
Tikok	15%
Keine der oben genannten	11%
Xing	9%
Sonstiges (bitte angeben)	5%
LinkedIn	3%

## Unaufgeforderte Jobangebote

Die Studienergebnisse zeigen, dass eine große Anzahl des nicht-ärztlichen Personals unaufgefordert Jobangebote erhalten hat. Von den 70 Befragten gaben nur 33% an, dass sie noch nie ein proaktives Jobangebot erhalten haben. Auf der anderen Seite haben 14% der Teilnehmer selten solche Angebote bekommen. Ein größerer Anteil, nämlich 29%, berichtete, manchmal Jobangebote zu erhalten, während 17% dies regelmäßig erleben. Eine kleine Gruppe von 7% gab an, oft unverlangte Jobangebote zu erhalten.

Diese Zahlen deuten darauf hin, dass mehr als die Hälfte der Befragten (53%) mindestens gelegentlich von Arbeitgebern kontaktiert wird, ohne dass sie sich aktiv beworben haben, was auf eine hohe Nachfrage nach nicht-ärztlichem Personal hinweist.

### Frage: Wurden Ihnen auch ohne Bewerbung bereits Jobangebote gemacht?

Nein	ja, selten	ja, manchmal	ja, regelmäßig	ja, oft
<b>33%</b>	<b>14%</b>	<b>29%</b>	<b>17%</b>	<b>7%</b>
		<b>53%</b>		

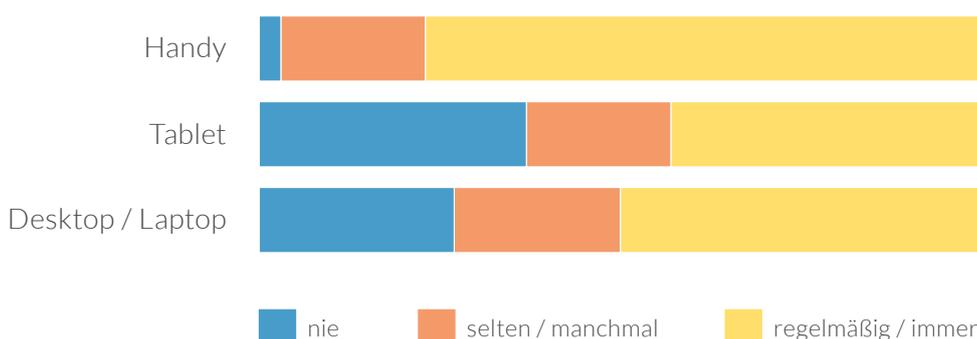
Bei der Frage, **von wem** sie die Jobangebote erhalten, wurden am häufigsten ehemalige Kollegen genannt, gefolgt von Ärzten, Headhuntern und Bekannten.

## Gerätenutzung bei der Jobsuche

Ein zentrales Ergebnis der Studie zeigt, dass die Bewerber verschiedene digitale Geräte für die Jobsuche nutzen. Insgesamt 54% der Befragten gaben an immer ihr Handy und 23% regelmäßig ihr Handy zu verwenden. Desktop- und Laptop-Computer werden von 36% der Befragten regelmäßig und 14% immer eingesetzt. Dagegen nutzen nur 29% der Teilnehmer regelmäßig und 14% immer Tablets für die Jobsuche.

*Diese Zahlen verdeutlichen die hohe Bedeutung mobiler Endgeräte bei der Suche nach Stellenangeboten und unterstreichen die Notwendigkeit, Stellenanzeigen, aber auch die eigene Webseite mobilfreundlich zu gestalten.*

### Frage: Stellen Sie sich vor, Sie sind aktuell auf Jobsuche. Auf welchen digitalen Geräten recherchieren Sie in der Regel nach Jobs?



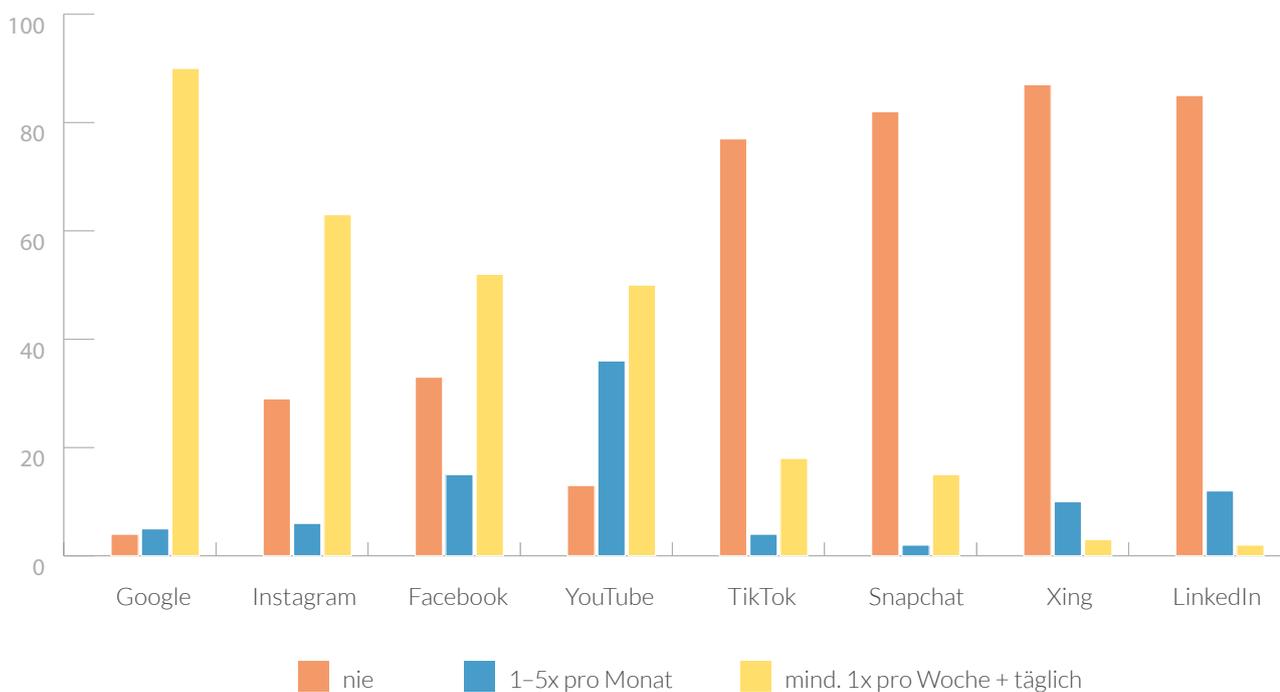
## Allgemeines Nutzungsverhalten von Online-Plattformen

Die Studie zeigt zudem, dass das nicht-ärztliche Personal eine breite Palette von Online- Plattformen nutzt, wobei die Häufigkeit der Nutzung variiert. Google wird von 59% der Befragten täglich genutzt, während 31% es wöchentlich nutzen. Instagram erfreut sich größerer Beliebtheit, mit 56% täglicher Nutzung und nur 30%, die es nie nutzen. Facebook wird etwas weniger intensiv genutzt als Instagram, mit 42% täglicher Nutzung und 34% der Befragten, die es nie nutzen. YouTube ist daneben noch eine beliebte Plattform, mit 32% der Befragten, die es wöchentlich und 19% täglich nutzen.

TikTok wird von der Mehrheit (77%) der Befragten nie genutzt, während nur 10% es täglich verwenden. LinkedIn und Xing sind weniger populär, da 85% bzw. 86% der Befragten diese Plattformen nie nutzen und keine tägliche Nutzung gemeldet wird.

*Insgesamt lässt sich festhalten, dass Plattformen wie Google, Instagram und YouTube am häufigsten und intensivsten genutzt werden, während LinkedIn, Xing, Snapchat und TikTok weniger beliebt sind.*

### Frage: Auf welchen Social Media Plattformen sind Sie allgemein unterwegs?

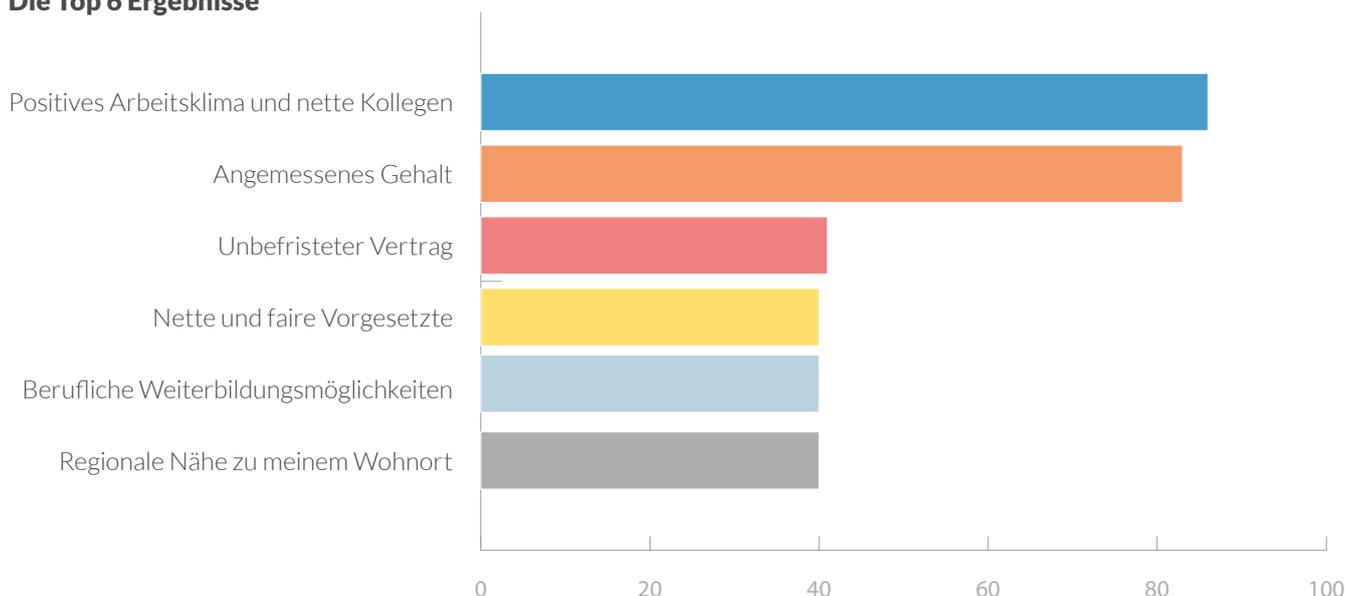


## 4.2 Wichtige Aspekte bei einem Stellenangebot

Die Studie verdeutlicht, welche Faktoren für nicht-ärztliches Personal bei der Wahl einer neuen Stelle von Bedeutung sind. An erster Stelle stehen ein positives Arbeitsklima und nette Kollegen, was für 86% der Befragten entscheidend ist. Ein angemessenes Gehalt folgt dicht dahinter mit 83%. Ein unbefristeter Vertrag ist für 41% der Teilnehmer wichtig, was auf ein Bedürfnis nach langfristiger Sicherheit hinweist. Nette und faire Vorgesetzte, berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten und die regionale Nähe zum Wohnort sind für jeweils 40% der Befragten ebenfalls von großer Bedeutung.

## Frage: Was ist Ihnen bei einer neuen Stelle wichtig?

### Die Top 6 Ergebnisse



Zusätzlich legen 24% Wert auf eine gute Work-Life-Balance und Aufstiegsmöglichkeiten, ebenso wie auf ein angemessenes Stresslevel. Flexible Arbeitszeitmodelle sind für 21% der Befragten wichtig, während 14% persönliche Weiterentwicklung schätzen. Attraktive monetäre Zusatzleistungen wie Fahrkartenerstattung sowie eine angemessene Auslastung wurden von jeweils 13% als wichtig eingestuft.

Weniger Gewicht wird auf Aspekte wie Home-Office-Möglichkeiten (10%), Kinderfreundlichkeit (10%), eine moderne Praxis und schönes Ambiente (9%) sowie schöne Praxis-Kleidung (6%) gelegt.

*Diese Ergebnisse zeigen klar, dass ein gutes Arbeitsumfeld und finanzielle Sicherheit die wichtigsten Kriterien für nicht-ärztliches Personal bei der Jobsuche sind.*

### 4.3 Attraktive Konditionen und Benefits

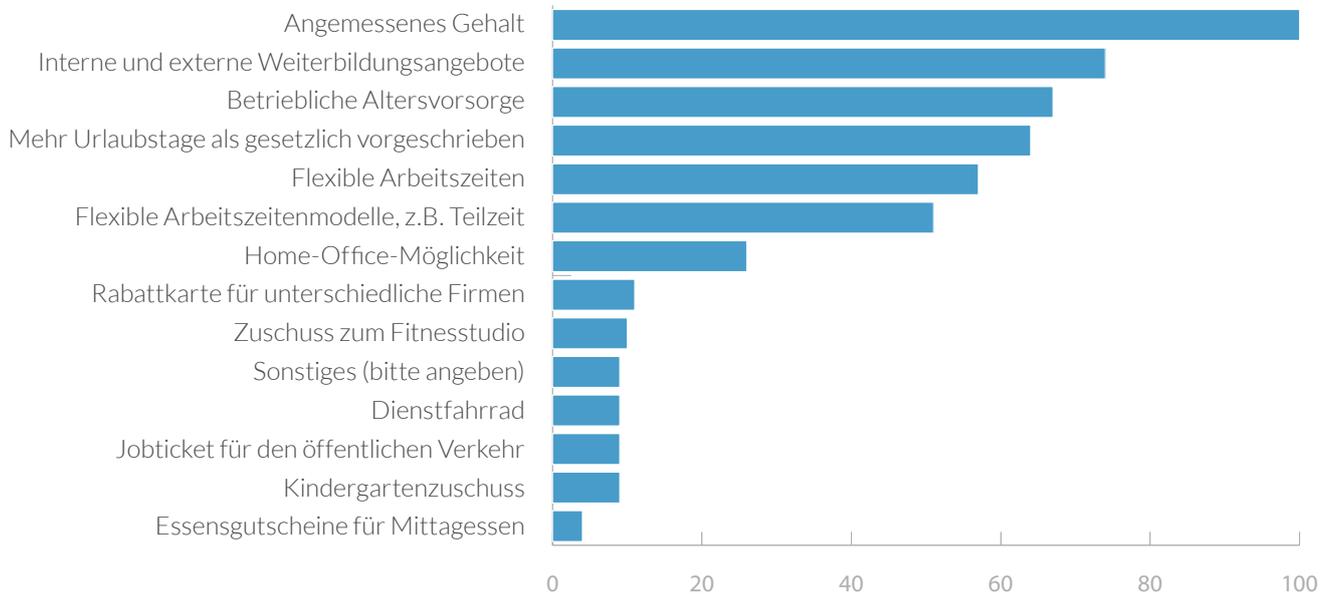
Die Studie zeigt wenig überraschend, dass für das nicht-ärztliche Personal ein angemessenes Gehalt natürlich die oberste Priorität hat, was von allen Befragten (100%) als besonders wichtig eingestuft wird.

Interessanterweise sind dann interne und externe Weiterbildungsangebote für 74% der Teilnehmer entscheidend. Betriebliche Altersvorsorge wird von 67% der Befragten als wichtige Kondition genannt, gefolgt von mehr Urlaubstagen als gesetzlich vorgeschrieben, was für 64% von Bedeutung ist.

Flexible Arbeitszeiten sind für 57% der Befragten ein wichtiger Faktor, während flexible Arbeitszeitmodelle wie Teilzeit für 51% eine Rolle spielen. Home-Office-Möglichkeiten werden von 26% der Teilnehmer geschätzt, und Rabattkarten für unterschiedliche Firmen von 11%. Zuschüsse zum Fitnessstudio, Jobtickets für den öffentlichen Verkehr, Dienstfahrräder, und Kindergartenzuschüs-

se sind jeweils für 9% der Befragten relevant. Essensgutscheine für Mittagessen sind für nur 4% wichtig.

*Diese Ergebnisse unterstreichen, dass neben einem fairen Gehalt auch Weiterbildung, Altersvorsorge, und flexible Arbeitsbedingungen für das nicht-ärztliche Personal von großer Bedeutung sind.*



#### 4.4 Relevante Botschaften in Stellenanzeigen

Die Studienergebnisse zeigen klar, welche Informationen für das nicht-ärztliche Personal in einer Jobanzeige von größter Bedeutung sind. An erster Stelle stehen Angaben zum Gehalt, die von 83% der Befragten als sehr wichtig erachtet werden. Dies spiegelt die zentrale Rolle finanzieller Transparenz bei der Entscheidung für eine neue Stelle wider.

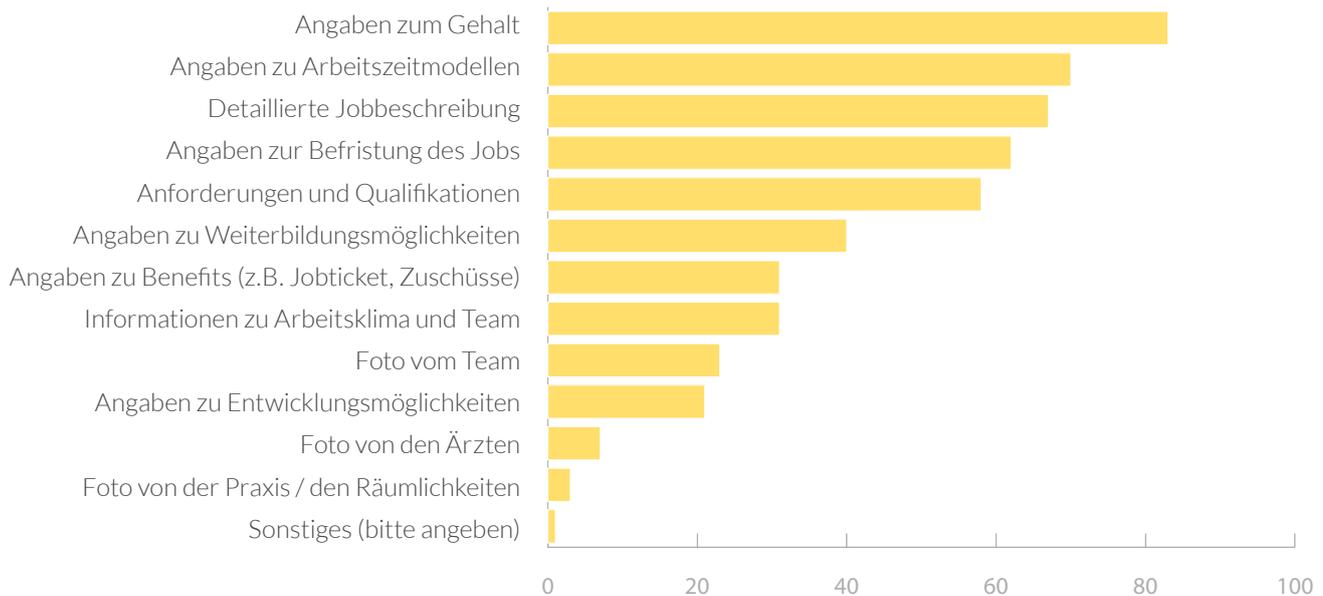
Angaben zu Arbeitszeitmodellen sind für 70% der Teilnehmer ebenfalls von großer Bedeutung, gefolgt von einer detaillierten Jobbeschreibung, die von 67% der Befragten geschätzt wird.

Weiterhin legen 63% Wert auf Informationen zur Befristung des Jobs, während Anforderungen und Qualifikationen für 59% entscheidend sind. Angaben zu Weiterbildungsmöglichkeiten sind für 40% der Befragten wichtig, was auf den Wunsch nach beruflicher Weiterentwicklung hinweist. Informationen zu Arbeitsklima und Team sowie Angaben zu Benefits wie Jobtickets oder Zuschüssen werden von jeweils 31% der Teilnehmer als wichtig betrachtet.

Fotos vom Team und Angaben zu Entwicklungsmöglichkeiten werden von 23% bzw. 21% der Befragten geschätzt, was auf die Bedeutung eines guten Teamgefühls und Aufstiegschancen hinweist. Fotos von den Ärzten und von der Praxis selbst sind weniger relevant, jeweils nur für 7% bzw. 3% der Befragten wichtig.

*Diese Ergebnisse zeigen, dass neben Gehaltsinformationen und Arbeitszeitmodellen auch detaillierte Jobbeschreibungen und Weiterbildungsmöglichkeiten wichtige Kriterien in Jobanzeigen sind.*

## Frage: Welche Informationen sind Ihnen in einer Jobanzeige wichtig?



## 4.5 Wichtige Hürden im Bewerbungsprozess

In der Studie wurde zudem untersucht, was Bewerber während der Bewerbung verärgert, ob es öfters zu einem Abbruch der Bewerbung kommt und was die ausschlaggebenden Gründe hierfür sind.

### Gründe der Verärgerung während der Bewerbung

Die Studienergebnisse zur offenen Frage „Was ärgert Sie während dem Bewerbungsprozess am meisten?“ offenbaren mehrere zentrale Ärgernisse, die den Bewerbungsprozess für nicht-ärztliches Personal besonders frustrierend machen. Am häufigsten genannt wurden **lange Wartezeiten**, die insgesamt von 12 Befragten als großes Ärgernis beschrieben wurden. Bewerber ärgern sich über lange Wartezeiten auf Antworten, Zusagen oder Absagen sowie unklare Absprachen, die zu Unsicherheiten führen.

Ein weiteres häufig genanntes Problem ist das **Ausbleiben von Rückmeldungen**. Acht Teilnehmer bemängelten, dass sie oft keine zeitnahen Rückmeldungen auf ihre Bewerbungen erhalten. Dies umfasst sowohl die fehlende Bestätigung des Bewerbungseingangs als auch das lange Warten auf eine Entscheidung, was den Bewerbern das Gefühl gibt, ignoriert oder nicht wertgeschätzt zu werden.

Der **aufwendige Bewerbungsprozess** ist ein weiterer signifikanter Kritikpunkt. Sechs Befragte gaben an, dass sie die Bürokratie und zeitaufwendige Bewerbungsformulare als belastend empfinden. Mehrmalige Vorstellungsgespräche und die Erstellung von Bewerbungsmappen nach strikten Normen erhöhen den Aufwand zusätzlich.

Einige Teilnehmer beklagen sich über **Unehrlichkeit seitens der Arbeitgeber**. Vier Befragte berichten, dass in Stellenausschreibungen oft über das Arbeitsklima gelogen wird oder dass während des

Bewerbungsgesprächs gemachte Versprechen nicht eingehalten werden. Solche Täuschungen führen zu Enttäuschung und Misstrauen gegenüber potenziellen Arbeitgebern.

**Gehaltstransparenz** stellt ebenfalls ein Problem dar. Drei Befragte gaben an, dass sie es ärgerlich finden, wenn keine Angaben zum Gehalt in der Stellenausschreibung gemacht werden. Dies führt zu Unsicherheit und erhöht den Aufwand für die Bewerber, da sie oft erst nach mehreren Bewerbungsrunden erfahren, ob die Position ihren Gehaltsvorstellungen entspricht.

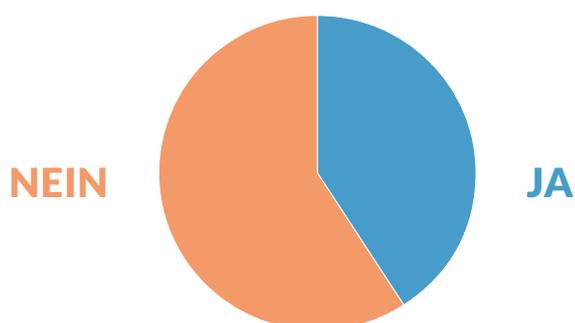
**Unfreundlichkeit im Bewerbungsprozess** wurde ebenfalls kritisiert. Drei Teilnehmer berichteten von unfreundlichem Verhalten, Unpünktlichkeit und unzureichenden Informationen seitens der Interviewer. Arrogantes Verhalten und das Gefühl, dass der Lebenslauf nicht gelesen wurde, tragen ebenfalls zu einer negativen Erfahrung bei und können qualifizierte Bewerber abschrecken.

Kategorie	Häufigkeit
Wartezeiten	12
Keine Rückmeldung	8
Aufwendiger Bewerbungsprozess	6
Unehrllichkeit	4
Gehalt	3
Unfreundlichkeit	3

### Abbruch des Bewerbungsprozesses

Die Studienergebnisse zeigen, dass eine beträchtliche Anzahl (42%) von nicht-ärztlichem Personal bereits einen Bewerbungsprozess abgebrochen hat. Dies deutet darauf hin, dass fast die Hälfte der Befragten auf Probleme oder Unzufriedenheit im Bewerbungsverfahren gestoßen ist, die sie dazu veranlasst haben, den Prozess nicht fortzusetzen.

*Diese Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit für Arbeitgeber, den Bewerbungsprozess so reibungslos und benutzerfreundlich wie möglich zu gestalten, um potenzielle Abbrüche zu minimieren.*



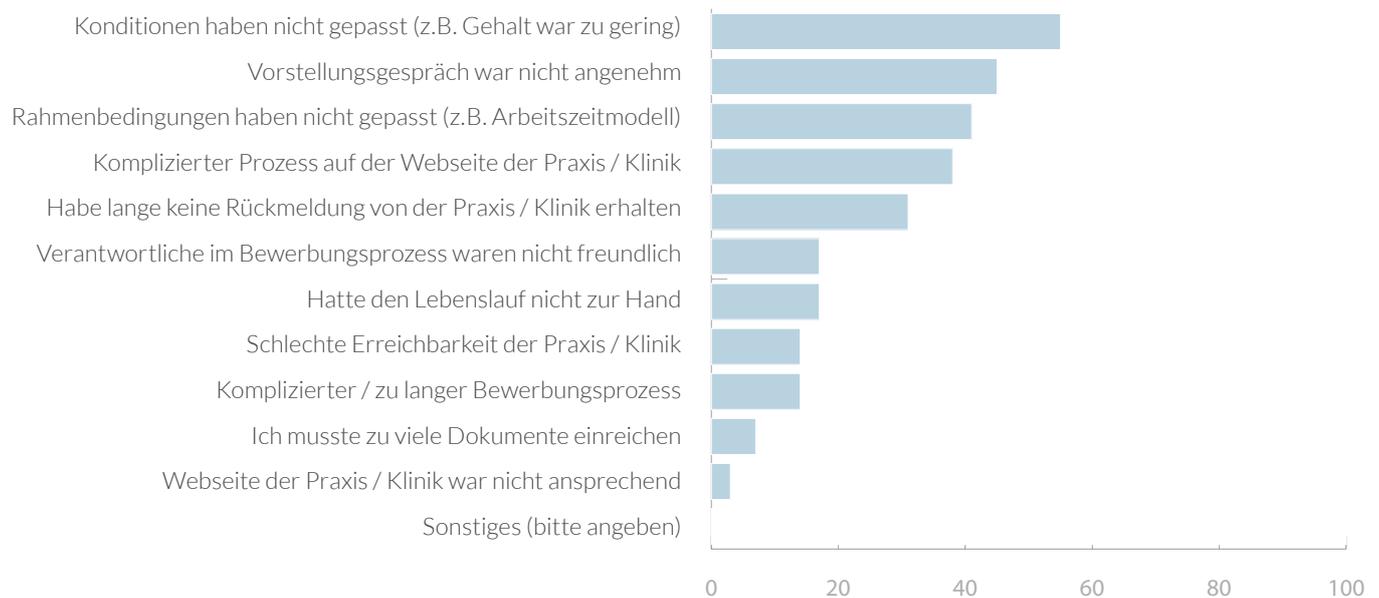
## Gründe für den Abbruch des Bewerbungsprozesses

Die Studie zeigt verschiedene Gründe, warum nicht-ärztliches Personal Bewerbungsprozesse abbricht. Der häufigste Grund, der von 55% der Befragten angegeben wurde, sind unpassende Konditionen, wie ein zu geringes Gehalt. Weitere 45% haben den Prozess aufgrund eines unangenehmen Vorstellungsgesprächs abgebrochen.

Rahmenbedingungen, wie unpassende Arbeitszeitmodelle, führten bei 41% der Befragten zum Abbruch. Ein komplizierter Prozess auf der Webseite der Praxis oder Klinik wurde von 38% als Grund genannt, und lange Wartezeiten auf Rückmeldungen von der Praxis oder Klinik haben 31% der Befragten zur Aufgabe des Bewerbungsprozesses bewegt.

Kleinere Gruppen gaben an, dass sie den Lebenslauf nicht zur Hand hatten (17%), die Verantwortlichen im Bewerbungsprozess unfreundlich waren (17%), oder der Bewerbungsprozess zu kompliziert oder zu lang war (14%). Weitere 14% nannten schlechte Erreichbarkeit der Praxis oder Klinik als Grund. Schließlich mussten 7% zu viele Dokumente einreichen, und 4% fanden die Webseite der Praxis oder Klinik nicht ansprechend.

*Diese Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung eines transparenten, benutzerfreundlichen und schnellen Bewerbungsprozesses, um die Abbruchrate zu minimieren.*



Um konkrete Hinweise zur Optimierung des Bewerbungsprozesses zu erhalten, wurden noch zwei Hürden explizit befragt.

## Kompliziertes Bewerbungsformular als Abbruchgrund

Knapp die Hälfte (48%) der Bewerbungs-Abbrecher gab an, dass sie schon einmal einen Bewerbungsprozess abgebrochen haben, weil das Bewerbungsformular auf der Webseite zu kompliziert war.

Dies unterstreicht, dass Bewerber immer wieder Schwierigkeiten mit komplexen Online-Bewerbungsprozessen haben, was zu Frustration und letztlich zum Abbruch der Bewerbung führen kann.

### **Abbruch des Bewerbungsprozesses wegen fehlendem Lebenslauf auf dem Handy**

Die Studienergebnisse zeigen, dass einige Bewerber den Bewerbungsprozess abgebrochen haben, weil sie ihren Lebenslauf auf dem Handy nicht zur Hand hatten. 45% der Bewerbungs-Abbrecher gab an, dass sie aufgrund dieses Problems den Bewerbungsprozess abgebrochen haben. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass es erfolgsversprechend sein kann, wenn diese Hürde umgangen wird.

*Zusammenfassend verdeutlichen die Ergebnisse die Notwendigkeit für Arbeitgeber, ihre Bewerbungsverfahren zu optimieren und sicherzustellen, dass diese auch mobilfreundlich und unkompliziert sind, um den Bedürfnissen der Bewerber gerecht zu werden und Abbrüche zu minimieren.*

## **5. Handlungsempfehlungen für die Arztpraxis**

Basierend auf den Studienergebnissen lassen sich folgende Handlungsempfehlungen für Sie als Praxisinhaber ableiten, um das Recruiting von nicht-ärztlichen Personal zu optimieren.

### **TIPP 1: Schnüren Sie ein attraktives Jobangebot!**

Gestalten Sie ein attraktives Jobangebot, das den Bedürfnissen und Wünschen des nicht-ärztlichen Personals entspricht. Ein positives Arbeitsumfeld, faire Vergütung, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und flexible Arbeitsbedingungen sind entscheidend, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und langfristig an Ihre Praxis zu binden.

#### **Positives Arbeitsklima und nette Kollegen**

Ein positives Arbeitsklima und nette Kollegen sind für 9 von 10 Befragten von größter Bedeutung. Um diese Anforderung zu erfüllen, sollten Sie sicherstellen, dass Ihre Praxis eine offene und freundliche Arbeitsatmosphäre bietet. Regelmäßige Teambuilding-Maßnahmen, gutes Konfliktmanagement und ein unterstützendes Umfeld können dazu beitragen, das Arbeitsklima zu verbessern. Schaffen Sie eine Kultur der Wertschätzung und des respektvollen Umgangs miteinander, um das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu fördern.

#### **Angemessenes Gehalt**

Ein angemessenes Gehalt ist für alle Befragten unter den Top 5 der attraktivsten Konditionen. Für 83% der Befragten ist das Gehalt ausschlaggebend bei einer neuen Stelle. Stellen Sie sicher, dass Ihre Gehälter wettbewerbsfähig und marktgerecht sind. Machen Sie hierzu regelmäßig eine Analyse von anderen Angeboten. Transparenz bei Gehaltsstrukturen und regelmäßige Gehaltsüberprüfungen können das Vertrauen der Mitarbeiter stärken.

## Berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten

Interne und externe Weiterbildungsangebote sind für 74% der Befragten entscheidend. Investieren Sie in die kontinuierliche Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter, indem Sie Schulungen, Workshops und Seminare anbieten. Kooperationen mit Bildungseinrichtungen oder Fachverbänden können ebenfalls wertvolle Weiterbildungsmöglichkeiten bieten. Durch die Unterstützung der beruflichen Entwicklung erhöhen Sie die Zufriedenheit und Motivation Ihrer Mitarbeiter.

## Betriebliche Altersvorsorge

Eine betriebliche Altersvorsorge wird von 2/3 der Befragten als wichtig erachtet. Bieten Sie attraktive Vorsorgeprogramme an, die Ihre Mitarbeiter finanziell absichern und ihre Zukunftsplanung unterstützen. Informieren Sie Ihre Mitarbeiter regelmäßig über die Vorteile und Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge.

## Mehr Urlaubstage oder flexible Arbeitszeiten

Mehr Urlaubstage als gesetzlich vorgeschrieben sind für 64% der Befragten von Bedeutung. Überlegen Sie, wie Sie zusätzliche Urlaubstage oder Sabbaticals anbieten können, um die Work-Life-Balance zu verbessern. Flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle wie Teilzeit sind für über 50% der Befragten ebenfalls wichtige Faktoren. Bieten Sie flexible Arbeitszeitmodelle an, die es den Mitarbeitern ermöglichen, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren.



*Beachten Sie bitte den Hinweis im Text: Tieferegehende Informationen finden Sie auch in anderen Modulen dieser Reihe!*

## **TIPP 2:** Steigern Sie Ihre Mund-zu-Mund-Propaganda!

Da 86% der Befragten Empfehlungen von Freunden und Familie als wichtige Quelle für die Jobsuche nennen, sollten Sie Ihre bestehende Belegschaft ermutigen, offene Stellen in ihrem Netzwerk zu teilen. Die Förderung von Mund-zu-Mund-Propaganda ist eine effektive Strategie, um qualifiziertes nicht-ärztliches Personal zu gewinnen. Nutzen Sie das Potenzial Ihrer bestehenden Mitarbeiter, um Empfehlungen zu generieren, pflegen Sie ein positives Online-Image und bieten Sie attraktive Anreize für erfolgreiche Empfehlungen. Durch gezielte Kommunikationskanäle und ein positives Bewerbungserlebnis steigern Sie die Attraktivität Ihrer Praxis und erhöhen die Wahrscheinlichkeit, qualifiziertes Personal durch Mund-zu-Mund-Propaganda zu gewinnen.

## Bewertungen bei Google, Jameda und kununu

Online-Bewertungen spielen eine wichtige Rolle bei der Entscheidung potenzieller Bewerber. Überprüfen Sie regelmäßig die Bewertungen Ihrer Praxis auf Plattformen wie Google, Jameda und kununu. Lassen Sie unberechtigte Bewertungen, die gegen Richtlinien verstoßen, entfernen und reagieren Sie professionell auf konstruktive Kritik. Fördern Sie aktiv positive Bewertungen, indem Sie

zufriedene Mitarbeiter und Patienten ermutigen, ihre positiven Erfahrungen online zu teilen. Eine hohe Anzahl positiver Bewertungen stärkt das Vertrauen und die Attraktivität Ihrer Praxis.

## Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter-Programme

Setzen Sie ein Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter-Programm auf. Belohnen Sie Ihre Angestellten für erfolgreiche Empfehlungen mit monetären Prämien. Ein gut durchdachtes Empfehlungsprogramm motiviert Ihre Mitarbeiter, aktiv nach neuen Talenten in ihrem Netzwerk zu suchen und trägt gleichzeitig zur Bindung und Zufriedenheit des bestehenden Teams bei.

## Gezielte Kanäle zur Förderung der Weiterempfehlung

Nutzen Sie gezielt Kanäle, die die Weiterempfehlung fördern. Plakatwerbung in Ihrer Stadt, besonders in Bereichen, die von Ihrem Zielpublikum frequentiert werden, kann die Sichtbarkeit Ihrer Praxis erhöhen. Versenden Sie regelmäßige Newsletter an Patienten und ehemalige Bewerber, in denen Sie über offene Stellen informieren und zur Weiterempfehlung anregen. Diese Maßnahmen erhöhen die Reichweite Ihrer Stellenanzeigen und fördern die Mund-zu-Mund-Propaganda.

## Positives Bewerbungsgespräch

Ein positives Bewerbungsgespräch ist entscheidend für die Weiterempfehlung Ihrer Praxis. Gestalten Sie den Bewerbungsprozess freundlich, transparent und professionell. Begrüßen Sie die Bewerber herzlich, bieten Sie ihnen eine angenehme Atmosphäre und geben Sie zeitnah Feedback. Ein positiver erster Eindruck und eine wertschätzende Behandlung während des Bewerbungsprozesses erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass Bewerber Ihre Praxis weiterempfehlen, selbst wenn sie die Stelle nicht antreten.

Hier empfehlen wir zur Vertiefung Modul 5, der Webcast mit unserer Personal-Expertin Juliane Schneider, die in einem Recruiting-Checkup auch auf Bewertungen bei anderen Plattformen eingeht und Modul 7, der Webcast mit unserer Regionalleitung Scarlett Dreke, die Ihre persönlichen Praxiserfahrungen mit Plakatwerbung und Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter-Programme verrät.



*Beachten Sie bitte den Hinweis im Text: Tiefergehende Informationen finden Sie auch in anderen Modulen dieser Reihe!*

## **TIPP 3:** Kommunizieren Sie über vielfältige Kanäle!

Um qualifiziertes nicht-ärztliches Personal effektiv zu rekrutieren, ist es entscheidend, eine unterschiedliche Kommunikationskanäle zu nutzen. Basierend auf den Studienergebnissen lassen sich folgende konkrete Handlungsempfehlungen ableiten:

### **Kombination von traditionellen und digitalen Plattformen**

Nutzen Sie eine Mischung aus traditionellen und digitalen Plattformen zur Veröffentlichung Ihrer Stellenanzeigen. Traditionelle Kanäle wie Aushänge in Arztpraxen, regionale Zeitungen und die

Agentur für Arbeit sind weiterhin relevant und werden von vielen Bewerbern genutzt. Diese Kanäle erreichen vor allem lokale und ältere Zielgruppen, die möglicherweise weniger online aktiv sind.

Gleichzeitig sollten Sie auf digitalen Plattformen wie indeed.de und Kleinanzeigen präsent sein. Diese Websites sind besonders bei jüngeren und internetaffinen Bewerbern beliebt und bieten eine breite Reichweite. Die Nutzung beider Ansätze stellt sicher, dass Sie verschiedene Präferenzen und Altersgruppen abdecken und so eine größere Anzahl potenzieller Bewerber erreichen.

### Neue Kanäle ausprobieren

Um Ihre Reichweite bei der Rekrutierung zu erhöhen, sollten Sie neue Kommunikationskanäle testen. Probieren Sie Plakatwerbung in Ihrer Stadt aus, insbesondere in Bereichen mit hoher Fußgängerfrequenz und in der Nähe von medizinischen Einrichtungen. Halten Sie Vorträge bei Berufsschulen, um junge Bewerber ganz persönlich anzusprechen. Versenden Sie regelmäßig Newsletter an Patienten und ehemalige Bewerber, in denen Sie über offene Stellen informieren. Diese Maßnahmen erweitern Ihre Sichtbarkeit und erhöhen die Chancen, qualifiziertes Personal zu finden.

### Anzeigen optimieren für Google for Jobs

Da 90% der Befragten mindestens wöchentlich, 59% sogar täglich Google nutzen, sollten Sie Ihre Stellenanzeigen für Google for Jobs optimieren. Achten Sie darauf, dass Ihre Anzeigen **gute** Daten enthalten, um die Sichtbarkeit in den Google-Suchergebnissen zu erhöhen. Verwenden Sie klare Jobtitel, detaillierte Jobbeschreibungen und präzise Standortangaben. Integrieren Sie wichtige Informationen wie Gehalt, Arbeitszeitmodelle und Anforderungen direkt in die Anzeige. Diese Maßnahmen sorgen dafür, dass Ihre Stellenangebote bei Google for Jobs prominent angezeigt werden und eine größere Reichweite erzielen.

### Zielgerichtete Ansprache durch Social Media Anzeigen

Laut unserer Studie erfreut sich Instagram großer Beliebtheit, mit 56% täglicher Nutzung. Auch Facebook wird von 41% der Stichprobe täglich genutzt. Diese Plattformen bieten hervorragende Möglichkeiten, gezielte Stellenanzeigen zu schalten. Nutzen Sie die Zielgruppenoptionen dieser Plattformen, um Ihre Anzeigen genau auf die demografischen Merkmale und Interessen Ihrer potenziellen Bewerber abzustimmen. Personalagenturen haben positive Erfahrungen mit Social Media Anzeigen gemacht und erhalten oft gute Kandidaten durch diese Kanäle.



*Im Profibereich, z.B. bei Personalagenturen oder Headhuntern wird oft mit Social Media Anzeigen gearbeitet. Wie dies genau funktioniert, erklären wir Ihnen in unserer Video-präsentation in Modul 9 unserer Info-Reihe. In Modul 12 in der dritten Stufe zeigen wir Ihnen auch wie Sie selbst im Team Social Media Anzeigen ausprobieren können.*

## **TIPP 4: Erstellen Sie eine attraktive Stellenanzeige!**

Eine gut gestaltete Stellenanzeige ist der erste Schritt, um qualifiziertes nicht-ärztliches Personal zu gewinnen. Basierend auf den Studienergebnissen lassen sich folgende konkrete Handlungsempfehlungen ableiten:

### **Klare und transparente Gehaltsangaben**

Ein angemessenes Gehalt ist für fast alle Befragten entscheidend. Wenn Sie in Ihrer Stellenanzeige attraktive Gehaltsspannen angeben, dann erhöht sich die Bewerberzahl. Transparenz in Bezug auf die Vergütung schafft Vertrauen und erhöht die Attraktivität der Stelle. Erwähnen Sie gegebenenfalls zusätzliche monetäre Vorteile wie Benefits.

### **Arbeitszeitmodelle und Jobanforderungen**

Da Arbeitszeitmodelle für 70% der Befragten von Bedeutung sind, sollten Sie detaillierte Angaben zu den möglichen Arbeitszeiten machen. Flexibilität ist hier ein Schlüsselwort – bieten Sie Optionen wie Teilzeit oder flexible Arbeitszeiten an. Stellen Sie außerdem die spezifischen Jobanforderungen klar dar. Dies umfasst sowohl die notwendigen Qualifikationen als auch die Aufgaben, die mit der Position verbunden sind.

### **Weiterbildungsmöglichkeiten**

Informationen zu Weiterbildungsmöglichkeiten erhöhen die Attraktivität der Position erheblich. 40% der Befragten legen Wert auf berufliche Entwicklung. Heben Sie daher hervor, welche internen und externen Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten Sie bieten. Dies zeigt potenziellen Bewerbern, dass ihre berufliche Entwicklung in Ihrer Praxis gefördert wird.

### **Positives Arbeitsklima und nette Kollegen**

Ein positives Arbeitsklima und nette Kollegen sind für 86 % der Befragten entscheidend. Vermitteln Sie in Ihrer Stellenanzeige das Arbeitsumfeld Ihrer Praxis. Betonen Sie die Teamkultur, regelmäßige Teambuilding-Aktivitäten und die Unterstützung, die Ihre Mitarbeiter erfahren. Testimonials oder kurze Statements von aktuellen Mitarbeitern können dies authentisch unterstreichen.

Zur Vertiefung empfehlen wir Ihnen hierzu Modul 2, unser Whitepaper zur perfekten Stellenanzeige. Dort erfahren Sie im Detail wie Sie schrittweise eine attraktive Stellenanzeige schreiben.



*Beachten Sie bitte den Hinweis im Text: Tiefergehende Informationen finden Sie auch in anderen Modulen dieser Reihe!*

## **TIPP 5: Gestalten Sie eine benutzerfreundliche Karriere-Webseite!**

Heute ist es nicht nur notwendig, eine gut funktionierende und mobile optimierte Webseite für die Patientenbedürfnisse zu betreiben, sondern auch, einen extra Part für das Thema Karriere einzu-

bauen. Eine benutzerfreundliche Karriere-Webseite ist entscheidend, um qualifiziertes nicht-ärztliches Personal anzuziehen und den Bewerbungsprozess reibungslos zu gestalten. Basierend auf den Studienergebnissen lassen sich folgende konkrete Handlungsempfehlungen ableiten:

### **Aktuelle Stellenangebote**

Ihre Karriere-Webseite sollte aktuelle Informationen zu den verfügbaren Stellen enthalten. Da 84% der Teilnehmer regelmäßig die Webseiten von Arztpraxen und Kliniken bei der Jobsuche besuchen, ist es wichtig, dass die Stellenanzeigen detaillierte Informationen zu Arbeitszeitmodellen und Jobanforderungen bieten. Transparente und vollständige Angaben schaffen Vertrauen und erhöhen die Attraktivität Ihrer Angebote.

### **Mobilfreundlichkeit und einfache Navigation**

Da mehr als die Hälfte der Bewerber hauptsächlich ihre Handys zur Jobsuche nutzen, ist es essenziell, dass Ihre Karriere-Webseite mobilfreundlich gestaltet ist. Stellen Sie sicher, dass alle wichtigen Informationen auch auf kleineren Bildschirmen gut lesbar und zugänglich sind. Verwenden Sie ein responsives Design, das sich automatisch an die Bildschirmgröße des Geräts anpasst. Die Navigation sollte intuitiv und einfach zu bedienen sein, damit Bewerber schnell zu den relevanten Stellenanzeigen gelangen können.

### **Vereinfachte Bewerbungsformulare**

Komplexe Bewerbungsformulare sind ein häufiger Grund für den Abbruch des Bewerbungsprozesses, wie 48,28 % der Befragten bestätigten. Bieten Sie die Möglichkeit, Bewerbungen mit wenigen Klicks abzuschicken und vermeiden Sie lange und komplizierte Eingabeprozesse.

### **Bewerbung ohne Lebenslauf und Anschreiben ermöglichen**

45% der Befragten haben aufgrund eines fehlenden Lebenslaufs auf dem Handy den Bewerbungsprozess abgebrochen. Um dies zu vermeiden, sollten Sie alternative Bewerbungsmöglichkeiten anbieten. Erlauben Sie Bewerbern, sich über ein einfaches Formular zu bewerben, in dem sie nur ihre Kontaktdaten angeben können. Im Nachgang wird der Lebenslauf später einfach per E-Mail nachgereicht.

### **Benutzerfreundliche Gestaltung und emotionale Bilder**

Eine ansprechende und benutzerfreundliche Gestaltung der Karriere-Webseite trägt zur positiven Wahrnehmung Ihrer Praxis bei. Verwenden Sie visuelle Elemente wie Teamfotos, um einen Einblick in das Arbeitsumfeld und das Team zu geben. Fotos von der Praxis, den Räumlichkeiten und dem Team können eine emotionale Verbindung schaffen und das Interesse der Bewerber wecken.

Wie Sie im Detail eine sehr gute Karriere-Webseite gestalten und mit welchen kommunikativen Inhalten Sie sehr viel erreichen können, erfahren Sie in Modul 10, in unseren Leitfaden zur perfekten Karriere-Webseite.



*Beachten Sie bitte den Hinweis im Text: Tiefgehende Informationen finden Sie auch in anderen Modulen dieser Reihe!*

## **TIPP 6: Werden Sie schneller im Bewerbungsprozess!**

Ein schneller und effizienter Bewerbungsprozess ist entscheidend, um qualifiziertes nicht-ärztliches Personal anzuziehen und zu halten. Basierend auf den Studienergebnissen lassen sich folgende konkrete Handlungsempfehlungen ableiten:

### **Automatisierung des Bewerbungsprozesses**

Automatisierte Eingangsbestätigungen und Zwischenmeldungen sorgen dafür, dass Bewerber stets über den Stand ihrer Bewerbung informiert sind, was die Wartezeit verkürzt, und die Transparenz erhöht.

### **Klare und transparente Kommunikation**

Eine klare und transparente Kommunikation ist entscheidend, um lange Wartezeiten zu vermeiden. Stellen Sie sicher, dass Bewerber zeitnah Informationen zum Stand ihrer Bewerbung erhalten. Kommunizieren Sie klare Zeitrahmen für jede Phase des Bewerbungsprozesses und halten Sie diese ein. Wenn sich der Prozess aus unvorhersehbaren Gründen verzögert, informieren Sie die Bewerber proaktiv und geben Sie ihnen einen neuen Zeitrahmen.

### **Strukturierter Bewerbungsprozess**

Ein strukturierter Bewerbungsprozess hilft, die Geschwindigkeit und Effizienz zu erhöhen. Definieren Sie klare Schritte und Verantwortlichkeiten für jede Phase des Bewerbungsprozesses. Ein standardisierter Prozess, der Interviews und Rückmeldungen umfasst, sorgt für eine schnelle Abwicklung. Legen Sie feste Zeiten für die Überprüfung von Bewerbungen und die Durchführung von Interviews fest, um Verzögerungen zu vermeiden.

### **Zeitnahe Rückmeldungen**

Vermeiden Sie lange Wartezeiten auf Rückmeldungen, da 31% der Befragten dies als kritischen Punkt angeben. Stellen Sie sicher, dass Bewerber zeitnah Informationen zum Stand ihrer Bewerbung erhalten. Setzen Sie klare Deadlines für die Kommunikation von Rückmeldungen nach Interviews und halten Sie diese strikt ein. Schnelle und regelmäßige Updates zeigen den Bewerbern, dass Sie ihre Bewerbung wertschätzen und ernst nehmen.

### **Schulung der Mitarbeiter**

Schulen Sie Ihre Mitarbeiter und vermitteln Sie ihnen die Bedeutung von zeitnahen Rückmeldungen und klarer Kommunikation.

Hierzu erhalten Sie in Modul 5, eine sehr ausführliche Checkliste, wie Sie intern Schritt für Schritt Ihren Prozess so verbessern können, dass Sie insgesamt schneller im Recruiting werden.



*Beachten Sie bitte den Hinweis im Text: Tiefere Informationen finden Sie auch in anderen Modulen dieser Reihe!*

## 6. Schlussfolgerung

Die Studie zur Jobsuche und den Präferenzen von nicht-ärztlichem Personal zeigt klare Trends und Prioritäten auf, die Praxisinhaber berücksichtigen sollten, um erfolgreich qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten.

Die Analyse der Bedürfnisse und Erwartungen der Bewerber verdeutlicht, dass neben klassischen Konditionen wie Gehalt und Arbeitszeit auch Zusatzleistungen und eine positive Arbeitsatmosphäre ausschlaggebend sind. Bewerber schätzen Arbeitgeber, die Wert auf Fortbildungsmöglichkeiten, Work-Life-Balance und ein kollegiales Umfeld legen. Zudem sind optimierte Bewerbungsprozesse wichtig, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen.

Die im fünften Kapitel vorgestellten Handlungsempfehlungen bieten niedergelassenen Praxen konkrete Ansätze, ihre Personalrekrutierung effektiver zu gestalten und sich im Wettbewerb, um die besten Talente zu verbessern. Mit diesen Maßnahmen können Praxen ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern und eine langfristige Bindung ihrer Mitarbeiter fördern. Wir hoffen, dass diese Studie wertvolle Einblicke und Hilfestellungen bietet, um den Herausforderungen des Personalmangels im medizinischen Bereich erfolgreich zu begegnen.

## 7. Quellen

1) Zentralinstitut für die kassenärztliche Versorgung in Deutschland, Befragung zur Lage der Praxen im Rahmen der Initiative #PraxenKollaps, 2023.

[https://www.zi.de/fileadmin/Downloads/Service/Medien/MI/Kurzfassung-Befragungsergebnisse\\_08-12-23.pdf](https://www.zi.de/fileadmin/Downloads/Service/Medien/MI/Kurzfassung-Befragungsergebnisse_08-12-23.pdf)

## 8. Über Omnicare

Omnicare ist ein integriertes Gesundheitsunternehmen für die wohnortnahe Versorgung chronisch kranker Menschen. Seit der Unternehmensgründung setzt sich Omnicare für den Erhalt und die Zukunftssicherung der ambulanten Onkologie in Deutschland ein.

Um unsere Mission zu unterstützen, bieten wir mit den Dr. Römer Kliniken ein innovatives Zukunftskonzept für die MVZ-Gründung. Als Teil unseres Beteiligungskonzeptes haben wir unter anderem Bausteine für das Personal-Management entwickelt, inklusive praxisnaher Maßnahmen zum Personal-Recruiting wie diese 3-stufige Info-Reihe in 12 Modulen.

**Mehr zu Omnicare – Über uns:**

<https://omnicare.de/de-de/page/home/unternehmen/ueber-uns>