

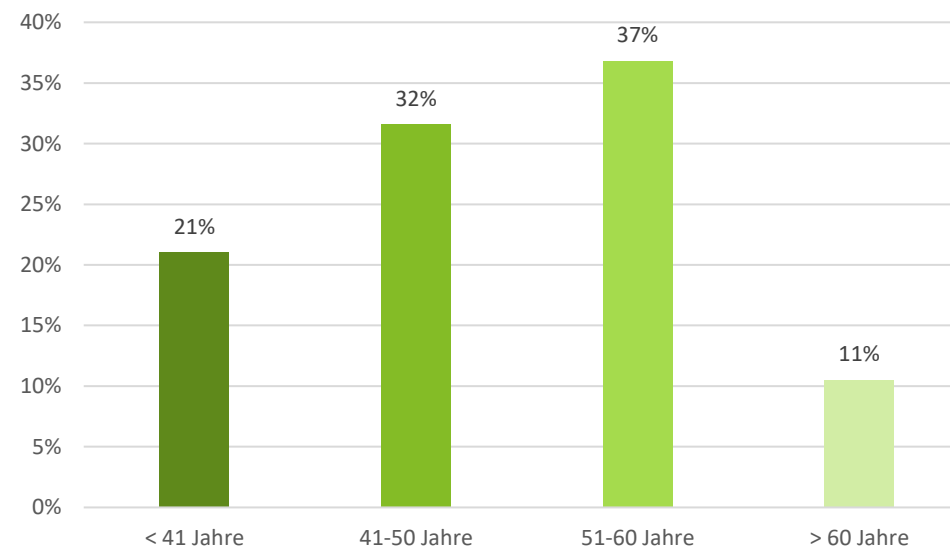
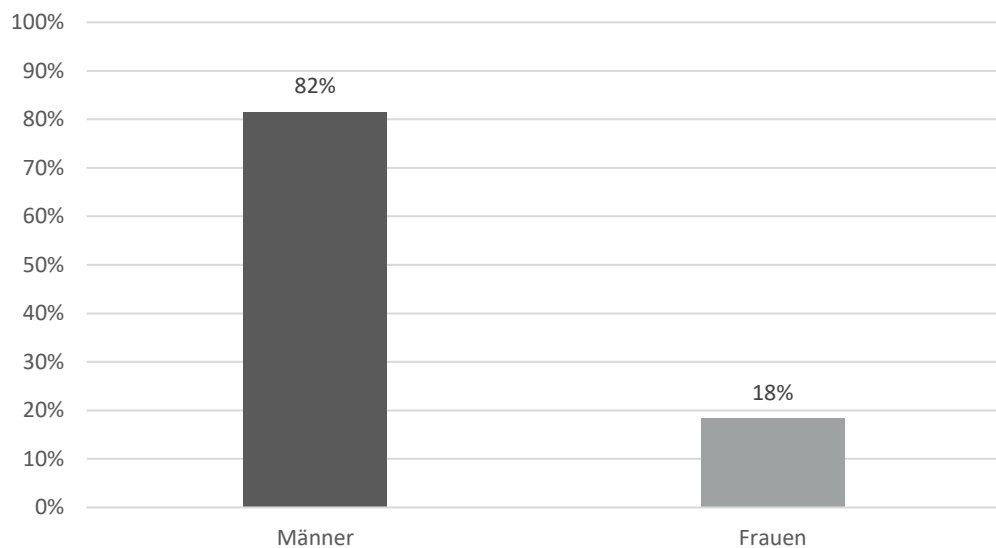
SOLUTE-Studie

Entscheidungskriterien für die Arbeitgeberwahl von Ärzt*innen

Studiensetting und Rahmenparameter

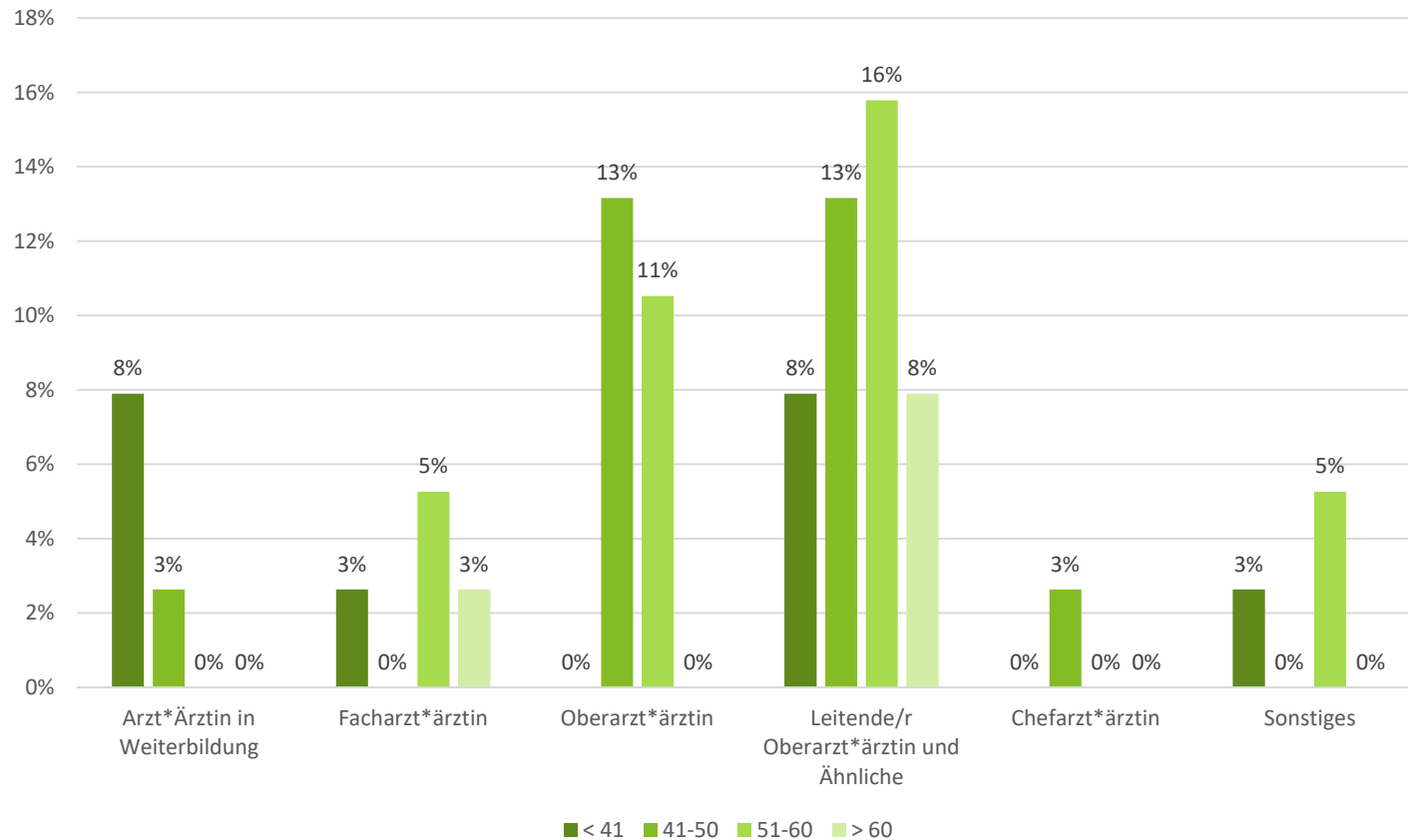
- ✓ Ziel der Befragung: Strukturierte Erfassung von entscheidungsrelevanten Parametern von Ärzt*innen bei der Wahl des künftigen Arbeitgebers in der Krankenhauslandschaft.
- ✓ Öffentliche, anonyme Befragung, die über das SOLUTE-LinkedIn-Profil sowie Newsletter in der Fachwelt verbreitet wurde; Möglichkeit zur Teilnahme zwischen Kalenderwoche 30 und 41 im Jahr 2023.
- ✓ Zielgruppe der Umfrage waren Ärzt*innen, die entweder bereits im Krankenhaus arbeiten oder sich – unter Erfüllung bestimmter Rahmenparameter – vorstellen können dort eine Tätigkeit aufzunehmen.
- ✓ Insgesamt 39 Studienteilnehmende, von denen 38 Personen tatsächlich als Ärzt*innen tätig sind und somit auswertbar waren.
- ✓ Bei den in dieser Studie dargestellten Prozentwerten handelt es sich um gerundete Werte.

Geschlechter- und Altersverteilung der Studienteilnehmenden



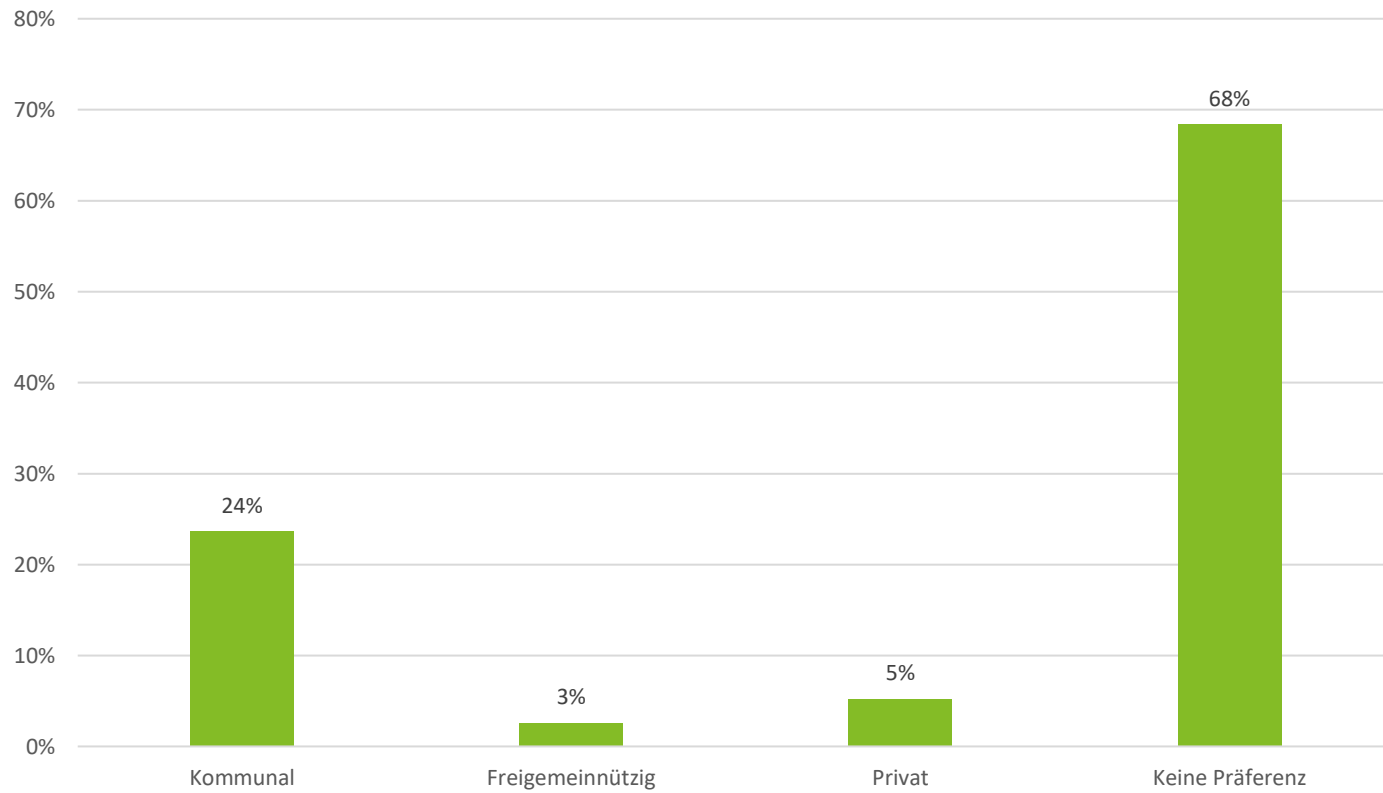
- ✓ Mit 82 % haben über vier mal so viele Männer wie Frauen an der Studie teilgenommen.
- ✓ Mit insgesamt 69 % stehen die meisten Studienteilnehmenden mitten in ihrer Berufslaufbahn (41-60 Jahre). 21 % sind jünger als 41 Jahre und nur 11 % über 60 Jahre.

Alter der Studienteilnehmenden nach Position



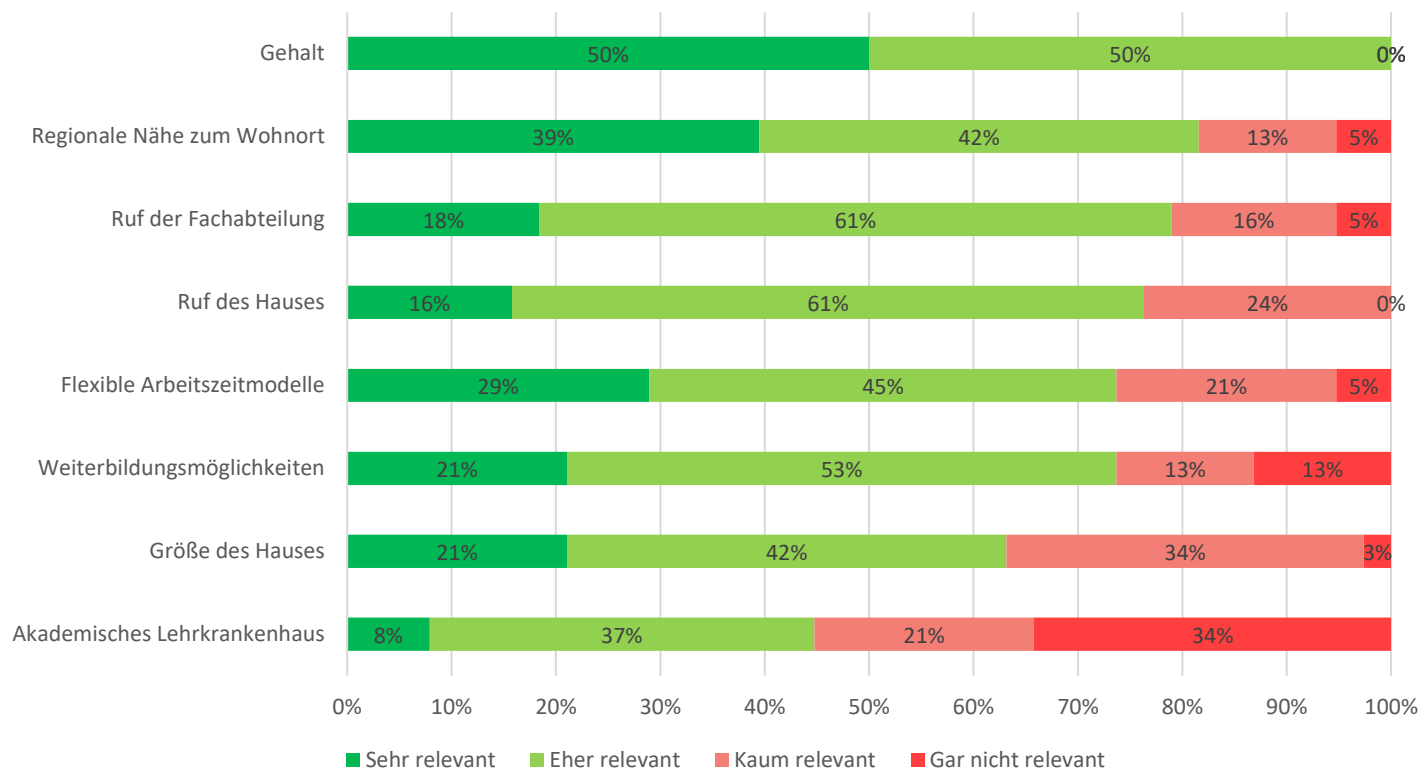
- ✓ Der größte Teil der Teilnehmenden sind Leitende Oberärzt*innen und Oberarzt*innen.
- ✓ Ärzt*innen in Weiterbildung, Facharzt*innen und Chefarzt*innen sind in kleinerer Zahl vertreten.
- ✓ Unter Sonstiges fallen ärztliche Kolleg*innen, die z.B. als OP-Manager nicht in der klassischen Hierarchie abbildbar sind.

Relevante Faktoren bei der Stellensuche



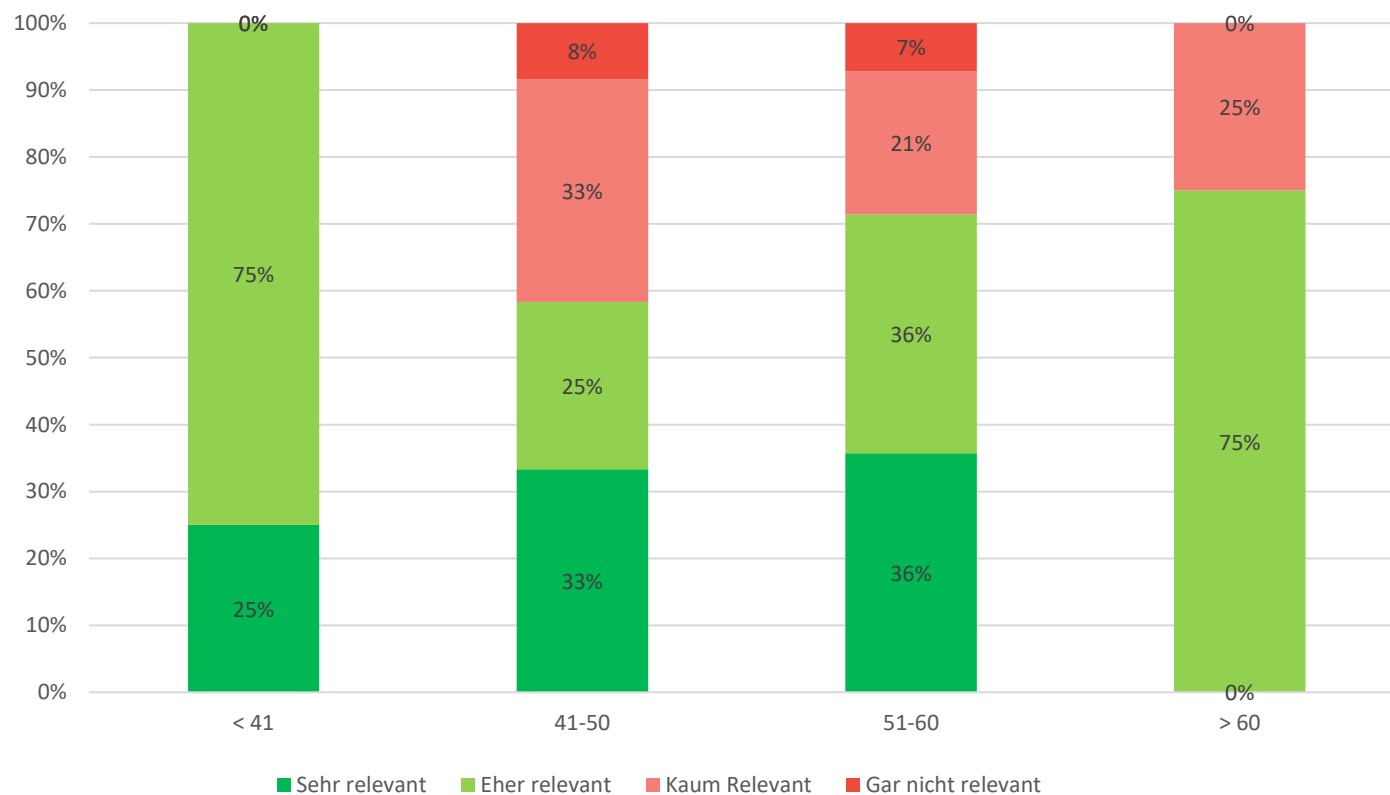
- ✓ Für 68 % der Studienteilnehmenden ist die Trägerstruktur bei der Stellensuche irrelevant.
- ✓ Private und freigemeinnützige Träger werden nur von sehr wenigen Stellensuchenden konkret priorisiert, während kommunale (und weitere öffentliche, wie z.B. Unikliniken) Krankenhäuser für fast ein Viertel besonders spannend sind.

Relevante Parameter bei der Stellensuche



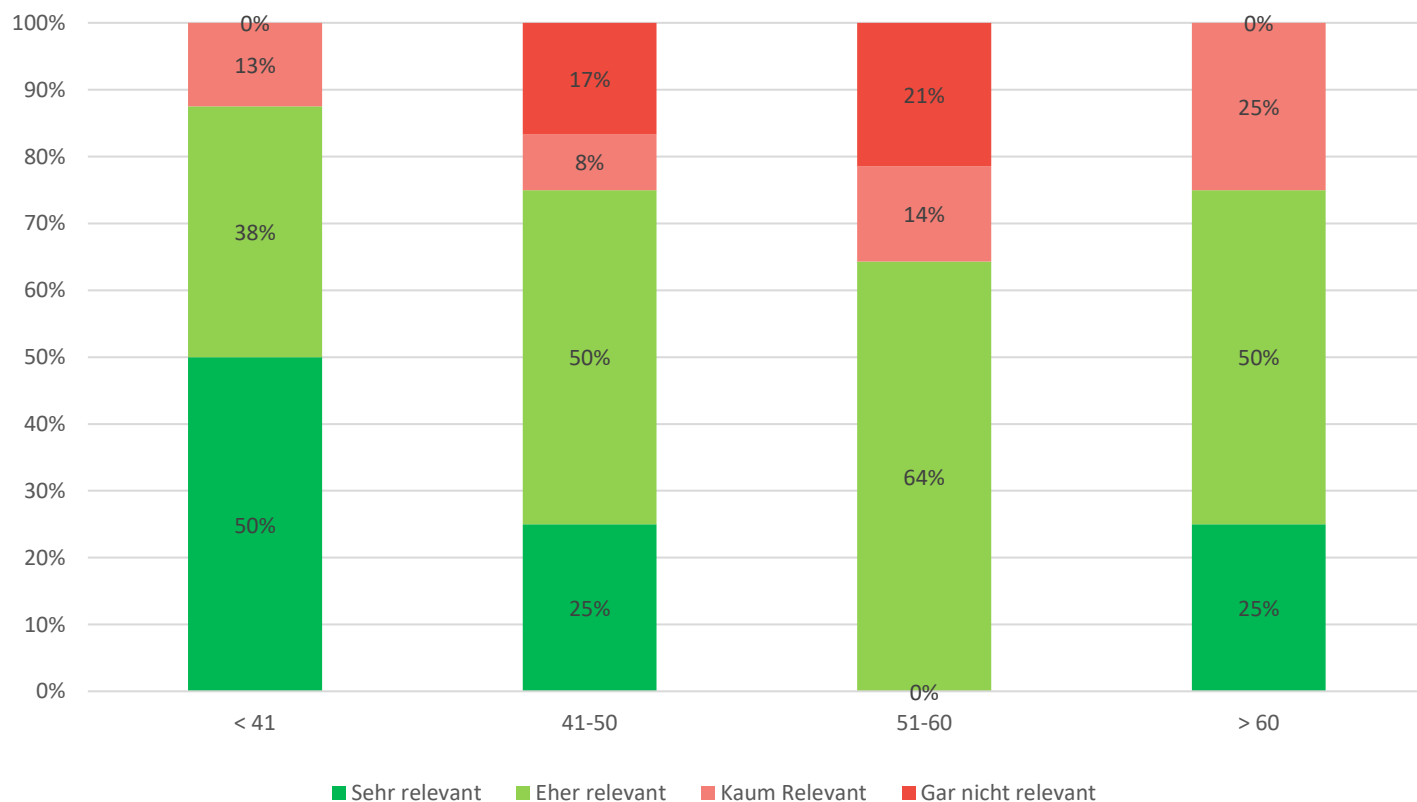
- ✓ Gehalt, Wohnortnähe, Ruf des Hauses und der Fachabteilung sind über alle Altersgruppen hinweg mit über 75 % Zustimmung (eher relevant, sehr relevant) am bedeutendsten.
- ✓ Die Parameter denen häufiger eine geringe Relevanz zugeordnet wurde, sind die Größe des Hauses und dessen Anerkennung als Akademisches Lehrkrankenhaus.
- ✓ Starke Varianz über die Altersgruppen hinweg zeigen die Parameter flexible Arbeitszeitmodelle und Weiterbildungsmöglichkeiten, sodass diese in den folgenden Seiten detailliert ausgewertet werden.

Relevanz von flexiblen Arbeitszeitmodellen nach Altersgruppe



- ✓ Bei den Studienteilnehmenden bis 40 Jahre sind flexible Arbeitszeitmodelle für alle von Relevanz.
- ✓ In der darauffolgenden Kohorte (41-50 Jahre) ist dies für 41 % kaum bis gar nicht relevant.
- ✓ In den beiden höchsten Altersgruppen nimmt die Relevanz flexibler Arbeitszeitmodelle wieder zu, erreicht jedoch nicht den Stellenwert, den diese bei der jüngsten Altersgruppe haben.

Relevanz von Weiterbildungsmöglichkeiten nach Altersgruppe



- ✓ Für die jüngste Altersgruppe sind Weiterbildungsmöglichkeiten von sehr deutlicher Relevanz, auch vor dem Hintergrund, dass sie sich selbst noch in Weiterbildungsphasen befinden.
- ✓ In den älteren Altersgruppen nimmt die Relevanz von Weiterbildungsmöglichkeiten ab, bleibt aber dennoch erstaunlich hoch. Ein möglicher Grund kann die Bedeutung dieses Parameters für die Personalgewinnung und -entwicklung sein.



- ✓ Die Antworten auf die offene Frage nach den gewünschten USPs einer Fachabteilung bzw. eines Hauses* lassen sich in folgende Themenfelder clustern:
 1. fachlich begründbare Aspekte (apparative Ausstattung, Fachspektrum)
 2. Unternehmenskultur (Wertschätzung und kollegiales Miteinander)
 3. individuelle Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten (Weiterbildung, flexible Arbeitszeitmodelle)
 4. Standort/ Lage
 5. Strukturelle Rahmenbedingungen (personelle Ausstattung, Entlastung von Bürokratie, angenehme Pausenmöglichkeiten).

- ✓ Fachlich begründbare Aspekte sowie Aspekte der Unternehmenskultur stechen durch die Häufigkeit der Nennungen sowie der Antwortvielfalt hervor.

Die Größe der Worte innerhalb der Wortwolke korreliert mit der Häufigkeit ihrer Nennung.

*mit Ausnahme von Gehalt



✓ Bei der Beantwortung der offenen Frage nach den Parametern die eine attraktive Stelle bieten müsste* zeigen sich insbesondere die folgenden Themenfelder mit den jeweiligen Fokusthemen:

1. **Arbeitsalltag** (Eigenständigkeit, Gestaltungsspielraum sowie Weiterentwicklungsmöglichkeiten)
2. **Team** (Kollegialität, fairer Umgang, Arbeitsklima)
3. **Organisation, Strategie und HR** (Flexible Arbeitszeitmodelle und gutes Onboarding sowie Recruiting)

*mit Ausnahme von Gehalt und Region

Die Größe der Worte innerhalb der Wortwolke korreliert mit der Häufigkeit ihrer Nennung.

Welche nicht-fachspezifische Faktoren beschreiben die Idealstelle?



Wertschätzendes Arbeitsklima, gute Teamkultur

- ✓ Bei der Beantwortung der offenen Frage nach den nicht-fachspezifischen Faktoren, die die Idealstelle der Befragten beschreiben, zeigt sich insbesondere, dass wertschätzendes Arbeitsklima und gute Team- sowie Führungskultur eindeutig dominieren.
- ✓ Gute personelle Besetzung und vereinzelte Nennungen von Homeoffice-Optionen zeigen sich auch als relevant, wengleich weit abgeschlagen.
- ✓ Die individuellen Antworten lassen sich in folgende Themenfelder gruppieren:
 1. Zusammenarbeit
 2. Arbeitsbedingungen
 3. Führung und Management
 4. Rahmenbedingungen und Benefits

Die Größe der Worte innerhalb der Wortwolke korreliert mit der Häufigkeit ihrer Nennung.

Fazit



Erfolgreiche Personalgewinnung Ärzt*innen: es geht nur mit harten UND weichen Faktoren

- ✓ Bei der Jobsuche scheint die Trägerstruktur keine große Relevanz zu haben. Lediglich öffentliche Häuser sind stärker im Fokus. Diese sind wahrscheinlich auf Grund ihrer größeren Bettenzahl und damit einhergehenden besonderen Angebote (Leistungsspektrum, Weiterbildung, apparative Ausstattung usw.) eher interessant.
- ✓ Bei den eher harten Faktoren spielen Gehalt, Wohnortnähe und Ruf und Ausstattung des Hauses und der Fachabteilung eine wichtige Rolle. Auch flexible Arbeitszeitmodelle erscheinen wichtig. In der Altersgruppe bis 40 Jahre ist dies sogar für alle ein entscheidendes Kriterium bei der Stellenwahl.
- ✓ Bei den eher weichen Faktoren dominieren wertschätzendes Arbeitsklima, gute Team- und Führungskultur, aber auch gutes Onboarding und der Gestaltungsspielraum sind Einflussfaktoren.
- ✓ Seltener genannt und dennoch interessant für das Recruiting sind der Digitalisierungsgrad ebenso wie die Vorzüge einer guten Kaffeemaschine und angenehme Pausenmöglichkeiten.
- *Neben den harten Rahmenbedingungen sind es also die weichen Faktoren und die Kleinigkeiten, an die man im Personalgewinnungsprozess nicht als erstes denkt, die im Arbeitsalltag jedoch einen großen Einfluss auf die Zufriedenheit haben.*

Die **SOLUTE recruiting GmbH** ist eine Personal- und Organisationsberatungsboutique, die spezialisiert für Kund*innen aus der Gesundheitswirtschaft tätig ist. Zur Gewinnung geeigneter Führungskräfte für Kliniken, MVZ-Trägergesellschaften, Pflegeheime, Krankenkassen sowie Pharma- und Medizintechnikunternehmen ist die Direktansprache von Kandidat*innen das am häufigsten eingesetzte Instrument. Zur Kandidat*innenauswahl werden diverse eignungsdiagnostische Mittel von branchenerfahrenen Berater*innen eingesetzt. Ganzheitliche Organisationsberatung, Führungskräfte- und Karrierecoachings, erweiterte Leistungen in der Kandidat*innendiagnostik in herausgehobenen Besetzungsverfahren sowie individuelle HR-Workshops runden das Beratungsspektrum von SOLUTE ab.

Folgen Sie SOLUTE hier



www.solute-recruiting.de

Florian Winkler
Managing Partner



florian.winkler@solute-recruiting.de

Sarah Noor
Marketing & PR Managerin



sarah.noor@solute-recruiting.de