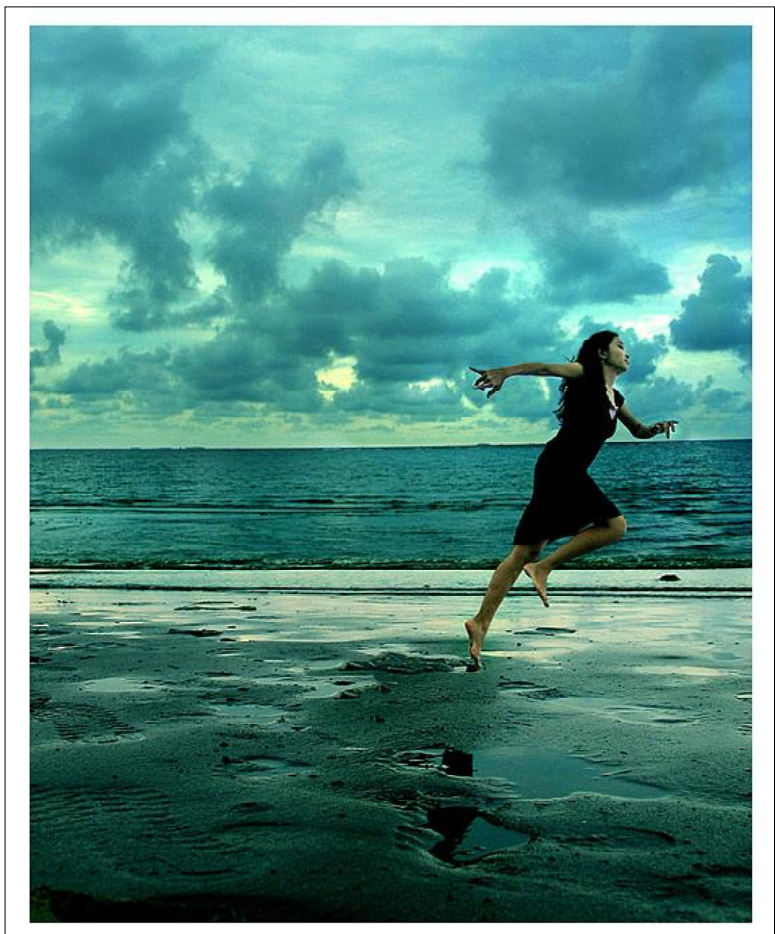


Informationsbroschüre

Finden Sie mit uns
schnell und zuverlässig
Ihre Fach- und Führungskräfte

Ihr Ansprechpartner:
Norman Kraye
medical.suademus+com
Talweg 16
D-51766 Engelskirchen
Telefon: 02263.801935
Telefax: 02263.801936
Mobil: 0162.3651351
Mail:
nkraye@suademus.de

Internet:
<http://medical.suademus.de>



Seit 1998 bieten suademus, Krayer & Reudenbach mit ihrer Marke medical.suademus+com Personaldienstleistungen für Krankenhäuser und Kliniken an. In dieser Handreichung wollen wir Ihnen unser Dienstleistungsportfolio näher vorstellen. Diese Broschüre haben wir wie folgt gegliedert:

- Vorteile der Zusammenarbeit
- Unsere Philosophie
- Personalsuche
- Direktansprache
- Managing Diversity und Diversity Recruiting
- Outplacement
- Referenzen
- Kosten

Vorteile der Zusammenarbeit

Hohe Effektivität und Zuverlässigkeit bei der Besetzung von Positionen im Wege der Direktansprache: 53% aller Projekte werden innerhalb von sechs Wochen abgeschlossen (nach Projektlaufliste)

Diversity Recruiting durch exzellente Vernetzung mit verschiedenen Interessengruppen und Berufsverbänden
Hohes Mitarbeitercommitment durch *Employee Satisfaction Screening* alle 3 Monate

Transparente Kosten Wir vereinbaren im Vorfeld eine erfolgsabhängige Festvergütung, die für uns während des gesamten Projektes verbindlich bleibt.

Diskretion Personalberatung ist Vertrauenssache.
Bei Androhung von Vertragsstrafen bis zu Euro 100.000.- verpflichten wir uns zu Verschwiegenheit und Kundenschutz.

Unsere Philosophie – anders gedacht

Im Mittelpunkt steht der Mensch nicht nur in Ihrem Krankenhaus, Pflegeheim oder Ihrer Klinik, sondern auch in unserer Beratung. Der Mensch ist gleichermaßen Chance, wie auch größter Risikofaktor in Ihrer Unternehmung.

Als unsere Aufgabe verstehen wir, seine Qualitäten in Zusammenarbeit mit Ihnen sichtbar zu machen, auszubauen und zu erhalten. Wir unterstützen Sie in der Auswahl, Placierung und Förderung Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wir beraten Sie ganzheitlich. Die Personalsuche erfolgt ausschließlich auf der Basis fester Vereinbarungen. Eine Beratung während des gesamten Suchprozesses ist für uns selbstverständlich. Wir konzipieren maßgeschneiderte Programme unter Berücksichtigung Ihrer Unternehmensphilosophie und Ihres Unternehmensziels. Langjährige Erfahrungen in der Mitarbeiterführung und in der Personalberatung sind für Sie der Garant für das Gelingen gemeinsamer Projekte.

In der Beschaffung von geeigneten Fach- und Führungskräften im Gesundheitswesen im Wege der sogenannten Direktansprache sind wir im deutschsprachigen Raum die Marktführer.

Personalsuche

Bei der Suche nach qualifiziertem Fachpersonal gehen wir stringent und methodisch vor. Neben fachlichen Anforderungen überprüfen wir in Gesprächen die persönliche und soziale Kompetenz der Kandidatinnen und Kandidaten. Unter Berücksichtigung individueller Besonderheiten suchen wir geeignete Personen innerhalb eines vorgegebenen Zeitraumes. Wir erarbeiten mit Ihnen ein klar definiertes Anforderungsprofil für die zu besetzende Position. Bei der Suche arbeiten wir anzeigengestützt, durch Direktansprache oder der Kombination beider bewährter Verfahren. Grundsätzlich gibt es drei professionelle Wege der Personalbeschaffung:

Personalentwicklung

Die klassische Personalentwicklung, d.h. die Entwicklung eigener Nachwuchskräfte ist eigentlich traditionell in größeren, alteingesessenen Kliniken und Krankenhäusern, insbesondere in den akademischen- und in den Lehrkrankenhäusern zu finden. Hier gibt es auf allen Ebenen entsprechende Programme, angefangen mit der klassischen Berufsausbildung, über Praktika bis hin zu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Anzeigengestützte Suche

nach geeignetem Personal (zum Beispiel im Deutschen Ärzteblatt o. ä.)

Auch hier gibt es verschiedene Möglichkeiten.

Klassischerweise wird ein Betreiber (so es sich nicht um Positionen der Führungsebenen 1 und 2 handelt) eine offene Anzeige schalten. Das bedeutet, daß sowohl der Name des Krankenhauses, als auch Standort und sämtliche weiteren Informationen genannt werden. Weiter besteht die Möglichkeit, eine "verdeckte Anzeige" schalten zu lassen.

Hier tritt eine Unternehmensberatung oder Anzeigenagentur in Erscheinung, die neben der Funktion als Ansprechpartner für den Bewerber sehr häufig auch die Personalvorauswahl übernimmt.

Die Direktansprache

wird landläufig auch Direct Search, Executive Search oder Headhunting genannt. Sie geht auf eine mittlerweile 50jährige Tradition zurück. Eine Direktansprache von Kandidaten ist immer dann sinnvoll, wenn in bestimmten Branchen oder Bereichen die Arbeitsmärkte besonders eng sind. In den letzten 10 Jahren hat sich dies besonders im Bereich Informationstechnologien und Telekommunikation bemerkbar gemacht. Seit 1998 bieten wir die Direktansprache im medizinischen Bereich an und sind damit überaus erfolgreich.

Die Direktansprache bietet jedoch noch andere Vorteile. Soll in der ersten Phase der Marktansprache die Anonymität gewahrt bleiben, gibt es keine andere Möglichkeit als den Direct Search. Auch ab einer entsprechenden Position (Vorstand, Geschäftsführer, Chefarzt etc.) werden sich potentielle Kandidaten nicht mehr auf eine Zeitungsanzeige bewerben. Vielmehr wird auf einen entsprechenden "Anruf" gewartet.

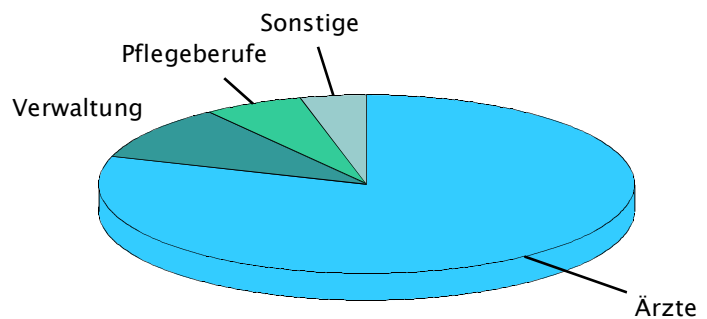
Um Missverständnissen vorzubeugen:

Bei der Direktansprache halten wir uns strikt an unsere Grundsätze, die kongruent mit gesetzlichen Vorgaben, wie dem Wettbewerbsrecht sind.

Unser Suchprofil in der Direktansprache

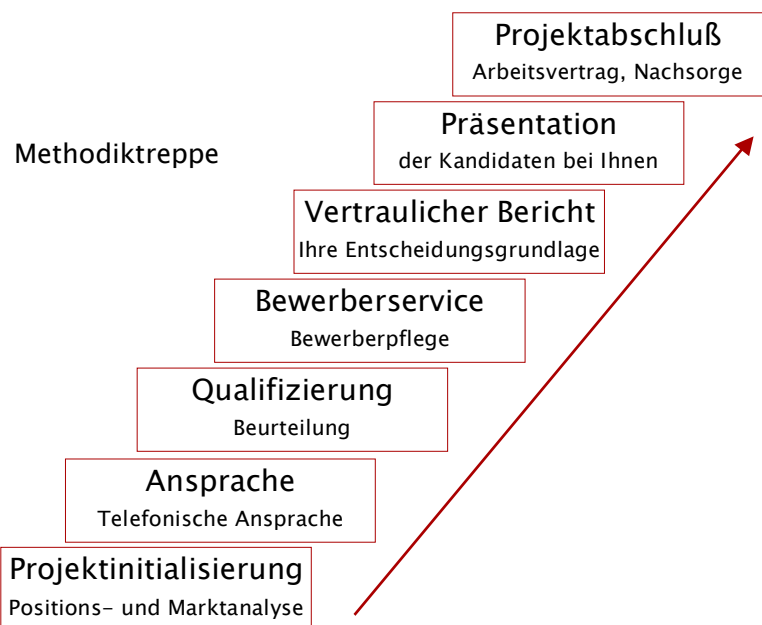
Sieben Jahre Direktansprache im medizinischen Sektor haben unseren Schwerpunkt herauskristallisiert. 80 Prozent der durch uns besetzten Positionen sind demnach Ärztinnen und Ärzte, gefolgt von den Fach- und Führungskräften in der Verwaltung.

80,0 % Ärzte
10,0 % Verwaltung
6,0 % Pflegeberufe
4,0 % Sonstige



Unsere Methodik

Ohne methodisches Vorgehen ist die Personalsuche und insbesondere die Direktansprache wenig sinnvoll. Im Folgenden stellen wir Ihnen die Methodik des Suchprozesses vor.



Diese Herangehensweise bei der Personalbeschaffung im Wege der Direktansprache beschreiben wir Ihnen auf den nächsten Seiten ausführlich:

PROJEKTINITIALISIERUNG

Anforderungsprofil

Auftraggeber und Personalberatung erstellen in der Regel gemeinsam ein Anforderungsprofil. Häufig existiert auch eine "Stellenbeschreibung", die Grundlage für ein solches bilden kann.

Zielfirmenlisten

Zielfirmenlisten werden unbedingt gemeinsam von Auftraggeber und Personalberater erstellt. So ist der Schutz von Kunden und Partnern gewährleistet sowie die Ansprache von definitiv nicht geeigneten Personen ausgeschlossen.

Identifizierung von potentiellen Kandidaten

Die Hauptaufgabe des "Research" des Personalberaters besteht in der Identifizierung von potentiellen Kandidaten. Diskretion, Zurückhaltung und Freundlichkeit am Telefon zeichnen hier einen effektiven Research aus.

ANSPRACHE

Qualifizierung der Kandidaten am Telefon, Sensibilisierung

Das bei der Identifizierung gewonnene "Kandidatenpotential" wird nun von Research und Berater diskret und direkt angesprochen. Research und Berater arbeiten eng im Team zusammen. Die Telefonate werden protokolliert. Der Berater gewinnt so einen ersten Eindruck von den Qualifikationen (beruflicher Werdegang, Skills), aber auch schon von kommunikativen Fähigkeiten am Telefon. Bei prinzipieller Eignung des Kandidaten wird dieser für ein persönliches Gespräch sensibilisiert. Eine prinzipielle Wechselbereitschaft klärt der Berater bereits telefonisch. Der Name des Auftraggebers ist (wenn nicht ausdrücklich vereinbart) noch nicht genannt worden.

Terminvereinbarung für ein persönliches Gespräch mit dem Berater

Noch im Telefonat wird ein Termin für ein weiterführendes persönliches Gespräch gefunden. Das Gespräch findet in Wohn- oder Arbeitsortnähe der Kandidaten auf "neutralem Boden", z.B. in einer Hotellobby statt.

1. persönliches Gespräch

Das erste persönliche Gespräch ist vergleichbar mit einem klassischen Bewerbungsgespräch, wobei der Berater ausdrücklich als Interessenvertreter beider Seiten auftritt. Das nimmt dem Kandidaten entsprechende "Bewerberängste" und lässt ihn offene Fragen klären.

Vertraulicher Bericht

Der Berater erstellt nach diesem ersten Gespräch einen vertraulichen Bericht, in dem zunächst Auskunft über den persönlichen Eindruck, die Qualifikationen, den Veränderungsgrund und die Gehaltsvorstellungen des Kandidaten gegeben wird.

2. Gespräch/Präsentation

Besteht beim Auftraggeber aufgrund des Vertraulichen Berichts Interesse den Kandidaten näher kennenzulernen, vereinbart der Personalberater mit den Kandidaten einen Termin beim Auftraggeber. Kandidat und Auftraggeber haben so die Möglichkeit, einander gut kennenzulernen. Der Personalberater nimmt an diesem Gespräch als Moderator teil. Auf Wunsch des Auftraggebers führt er Protokoll.

3. Gespräch

Besteht bei Auftraggeber- und Kandidatenseite weiterhin Interesse, findet ein weiteres Gespräch statt, an dem der Personalberater nicht teilnimmt. Hier klären beide Seiten Vertragsmodalitäten usw.

ABSCHLUSS

Vertragsunterzeichnung

NACHSORGE

Bei nicht bestandener Probezeit (6 Monate) verpflichtet sich die Beratung zur honorarfreien erneuten Suche nach geeigneten Kandidaten. Dies wird gewährleistet nach einer Überprüfung der Anforderungen an den potentiellen Kandidaten. Eine intensive Zusammenarbeit in dieser wichtigen Phase mit den Personalentscheidern des Auftraggebers ist unerlässlich.

Celebrate Diversity

Diversity bedeutet nicht Unterschiedlichkeit allein, sondern das ausdrückliche Anerkennen von Talenten, Erfahrungen und Kreativität über vermeintliche Grenzen von Kulturen, Religionen, Nationalitäten, Hautfarben, ethnischen und gesellschaftlichen Gruppen, Geschlechtern und Altersgruppen hinweg.

Unternehmen, die sich mit Diversity auseinandersetzen, steigern ihre Effizienz und ihren Geschäftserfolg. Außerdem erwerben sie Reputation, indem sie gesellschaftliche Verantwortung zeigen.

Vor allem in mit internationalen Fachkräften besetzten Krankenhäusern, Kliniken und Alten- und Pflegeheimen muss das Personal über explizites Diversity Management integriert werden.

Nicht nur die Mitarbeiterstrukturen haben sich in den letzten Jahrzehnten verändert. Die soziokulturelle Vielfalt hat sich auch in der Patientenschaft durchgesetzt. Die existierenden Versorgungskonzepte sind nicht mehr geeignet, soziokulturelle und migrationsbedingte Unterschiede angemessen auszugleichen. Insbesondere bei Immigrantinnen und Immigranten sind die Partizipationsmöglichkeiten stark eingeschränkt. medical.suademus+com Personalberatung bietet in Zusammenarbeit mit kompetenten Partnern die Implementierung von Diversity in Ihren Einrichtungen an. Dabei wird jede "Managing-Diversity-Strategie" immer individuell sein, weil Sie nicht vom Berater vorgeschlagen oder gar diktiert wird, sondern mit Vertretern aus allen Bereichen und Hierarchien erarbeitet wird.

Nur so kann Diversity erfolgreich von allen Beteiligten anerkannt, verwirklicht und umgesetzt werden.

Von Beginn an müssen alle Beteiligten sich bewusst sein, daß die Förderung und Umsetzung von Diversity kein einmaliges, zeitlich begrenztes Projekt ist. Diversity Management ist vielmehr ein kontinuierlicher Prozess, der permanent auf Rückmeldungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen ist. Deshalb sind die suademus-Berater als Moderatoren immer die Ansprechpartner aller Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Diversity Recruiting

Die Umsetzung von Diversity bedeutet auch Diversity Recruiting. medical.suademus+com Personalberater bauen auf Ihre langjährige Erfahrung in der Personalbeschaffung, ihr ausgeprägtes "Networking" und die sprichwörtlich "richtige Nase" bei Personalentscheidungen. Unsere Partnerunternehmen, die von der klassischen Agentur bis zur strategischen Unternehmensberatung reichen, haben unseren eigenen Horizont geweitet. Die bewährten Mittel der Personalsuche, wie die Direktansprache (Direct Search) sowie die anzeigengestützte Suche nach geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden entsprechend modifiziert und angewandt.

Wenn Sie weiterführende Fragen haben, nehmen Sie bitte Kontakt zu uns auf.

Wir sind Mitglied in der
Deutschen Gesellschaft für Diversity-Management

Outplacement

Mit dem Eintritt von Mitarbeitern in eine Klinik übernimmt das Unternehmen eine hohe soziale Verantwortung. Aus unterschiedlichsten Gründen kann es zu Trennungssituationen kommen, die häufig das Betriebsklima belasten. Für die Betroffenen, die ausscheidenden Mitarbeiter, bedeutet eine Trennung häufig eine persönliche und existentielle Krise. Frühestmöglich sollte hier die Tätigkeit einer Outplacementberatung einsetzen. Unser Ziel ist, den Konflikt zu minimieren, die betroffenen Mitarbeiter eine intensive Betreuung und Wertschätzung erleben zu lassen und Ihre soziale Kompetenz und Verantwortungsbereitschaft zu demonstrieren.

Professionelles und verantwortungsvolles Outplacement verringert Kosten und bewahrt vor Scheinlösungen, wie hausinternen Umsetzungen und Hinauszögern von Trennungsentscheidungen.

Referenzblatt

Auszug aus der Referenzliste für das Gesundheitswesen

Leitender Oberarzt Anästhesie,
Fachklinik für Pneumologie 180 Betten

Chefarzt Anästhesie,
Universitätsklinikum 1300 Betten Maximalversorgung

Vorstand Personal,
Herzzentrum 350 Mitarbeiter

Pflegedienstleiterin,
Evangelisches Krankenhaus 450 Betten, Grundversorgung

Chefarzt Pädiatrie,
Allgemeines Krankenhaus, 550 Betten,
Schwerpunktversorgung

Fachärztin Psychiatrie und Psychotherapie,
Suchtzentrum mit Ambulanz, 60 Betten

Klinikdirektor Dermatologie und Allergologie,
Kommunales Klinikum, 1000 Planbetten

Assistenzarzt Innere Medizin, Universitätsklinikum,
1200 Betten, Maximalversorgung

Facharzt Orthopädie und Chirotherapie,
Fachkrankenhaus, 400 Betten

Fortsetzung Referenzblatt

Leitender Oberarzt Radiologie,
Katholisches Krankenhaus, 400 Betten, Grundversorgung

Medizincontroller,
Katholisches Krankenhaus, 900 Betten

Leiter Personal,
Katholisches Krankenhaus, 180 Mitarbeiter

Assistenzarzt Anästhesie,
Kreiskrankenhaus, 450 Betten, Grundversorgung

stellv. Amtsärztin,
Landkreis mit 140.000 Einwohnern

Oberarzt Innere Medizin,
Katholisches Ordenskrankenhaus, 390 Betten

Oberarzt Unfallchirurgie,
Kommunales Krankenhaus, 490 Betten,
Schwerpunktversorgung

Chefarzt Neurologie,
privater Klinikkonzern, 3800 Betten

Fachärztin Pathologie,
Kommunales Krankenhaus, 600 Betten

Kosten unserer Dienstleistungen

Die Höhe unseres Honorars ist dabei abhängig vom Schwierigkeitsgrad der Suche nach der geeigneten Fachkraft. Unser Honorar orientiert sich nicht am Jahreseinkommen der Kandidaten.

Wir fakturieren erfolgsabhängig in drei Raten. Die erste Rate wird bei Projektinitialisierung fällig, die zweite Rate bei der Präsentation geeigneter Kandidaten, die dritte nach Vertragsabschluß mit dem Kandidaten oder der Kandidatin.

Nebenkosten wie Fahrten und Kommunikation können pauschal oder nach Aufwand abgerechnet werden.

Innerhalb von 24 Stunden unterbreiten wir Ihnen ein konkretes und verbindliches Angebot.

Kontakt

So nehmen Sie schnell Kontakt auf:

Telefonisch: 02263.801935

Im Internet: <http://www.suademus.com> oder
<http://medical.suademus.com>

Per Mail: mail@suademus.de

Per Post: suademus, Krayer & Reudenbach
Talweg 16
D-51766 Engelskirchen