



PARACELSUS
KLINIKEN

SMART HIRING: SCHNELLER, PRÄZISER, ERFOLGREICHER!

Phillip Frösche, CEO Paracelsus Kliniken

01. April 2025 MCC RehaForum Köln



- 1. Paracelsus Kliniken**
- 2. „Great place to Work“- Sinnhaft oder Schein?**
- 3. Bewerbungsprozess: Wer, wann, wie, womit?**
- 4. Der richtige Mitarbeiter am richtigen Ort?**
- 5. Jeder der bleibt, ist Einer der nicht ersetzt werden muss**

Die Paracelsus Kliniken – Ein kurzer Überblick

Seit über 50 Jahren

bieten die Paracelsus-Kliniken professionelle Angebote rund um Medizin und Gesundheit an.



In rund 28 Einrichtungen

bieten wir innovative Medizin, menschliches Engagement und ganzheitliche Behandlung in der Akut- und Rehabilitationsmedizin.

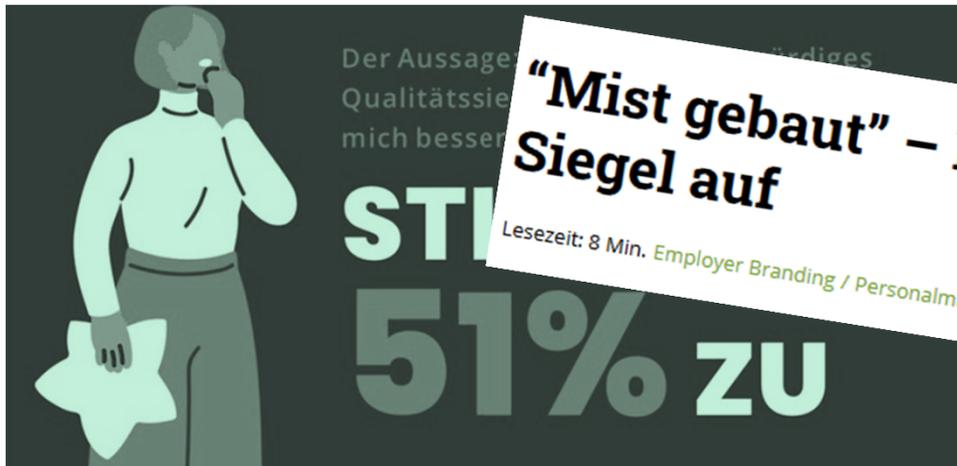


An unseren 16 Standorten

bieten wir bundesweit ein umfassendes und zeitgemäßes Leistungsspektrum an.



„Great Place to Work“- Sinnhaftig oder Schein?



„Mist gebaut“ – FOCUS gibt TOP-Arbeitgeber-Siegel auf

Lesezeit: 8 Min. Employer Branding / Personalmarketing / Recruiting

„**Seriöse Siegel** basieren in der Regel auf **objektiven und transparenten** Verfahren, bei denen Zufriedenheit, und en abgefragt

[aus: Arbeitgebersiegel, Sachs, 2023](#)

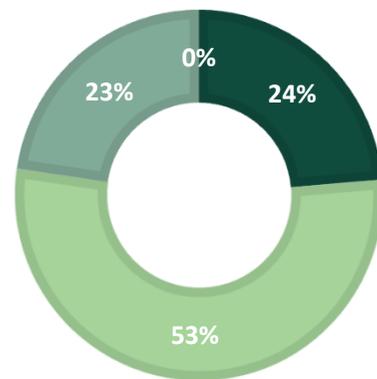


Arbeitgebersiegel können positive Aufmerksamkeit auf ein Unternehmen lenken. Es besteht aber die Gefahr, dass falsche Erwartungshaltungen entstehen, die zu Ernüchterung und Kündigung der Neueinstellung führen!

„Best Place to Work“- Sinnhaft oder Schein?

WIE WICHTIG SIND ARBEITGEBERBEWERTUNGSPORTALE FÜR DIE JOBENTSCHEIDUNG VON BEWERBERN?

■ Nicht wichtig ■ Weniger wichtig ■ Eher wichtig ■ Sehr wichtig



76 % der Bewerber bevorzugen Stellenanzeigen, die Arbeitgeberbewertungen enthalten. (Softgarden 2023)



Arbeitgeberbewertungsportale wie *kununu* werden bei Bewerbern immer relevanter in Hinblick auf Ihre Entscheidung.
Doch wie sinnvoll sind diese Businessmodelle für Unternehmen?



Am besten bewertet: Interessante Aufgaben

3,7 ★★★★★



Was Mitarbeiter gut finden

- „- Offene Kommunikationskultur - auch zur Geschäftsführung
- Hoher Zusammenhalt und Hilfsbereitschaft unter den Kollegen
- Klinikgruppe richtet sich gerade auf einen wegweisenden Change vor, um weiterhin als großer Player auf dem Markt zu bestehen“

Oktober 2024 • Bewertung lesen



Am schlechtesten bewertet: Kommunikation

2,9 ★★★★★

Gut am Arbeitgeber finde ich

Nichts

Schlecht am Arbeitgeber finde ich

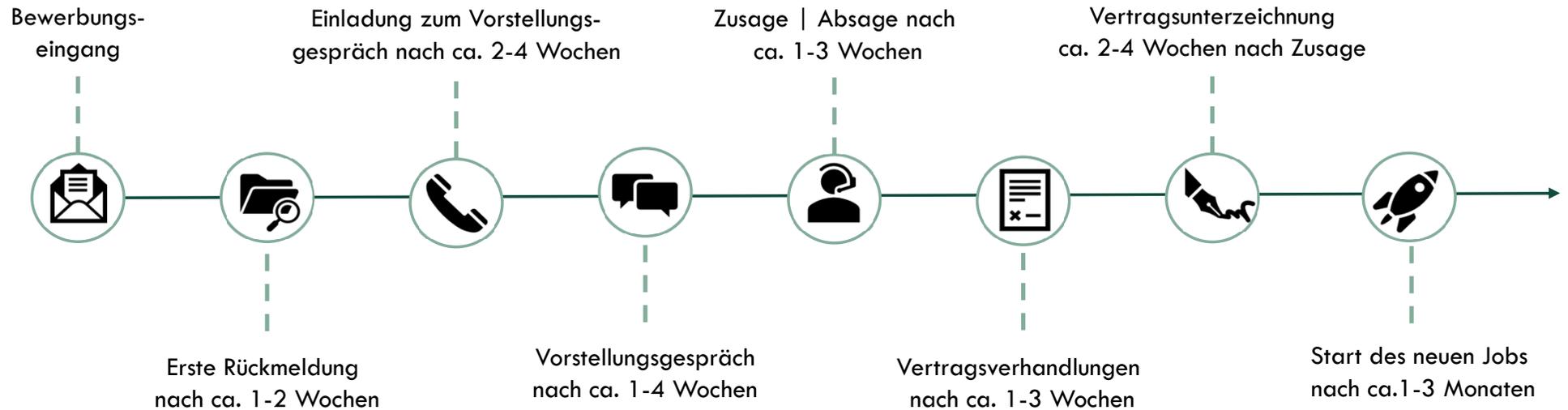
Alles!



Negative Bewertungen auf Arbeitgeberplattformen haben einen signifikanten Einfluss auf die Wahrnehmung des Unternehmens bei Bewerbern. Der Einfluss von positiven Bewertungen ist im Gegensatz dazu gering.

Um relevante Mehrwerte durch Bewertungsplattformen zu generieren, sind sowohl ein monetärer Invest als auch Ressourcen zur Pflege und Imageentwicklung notwendig.

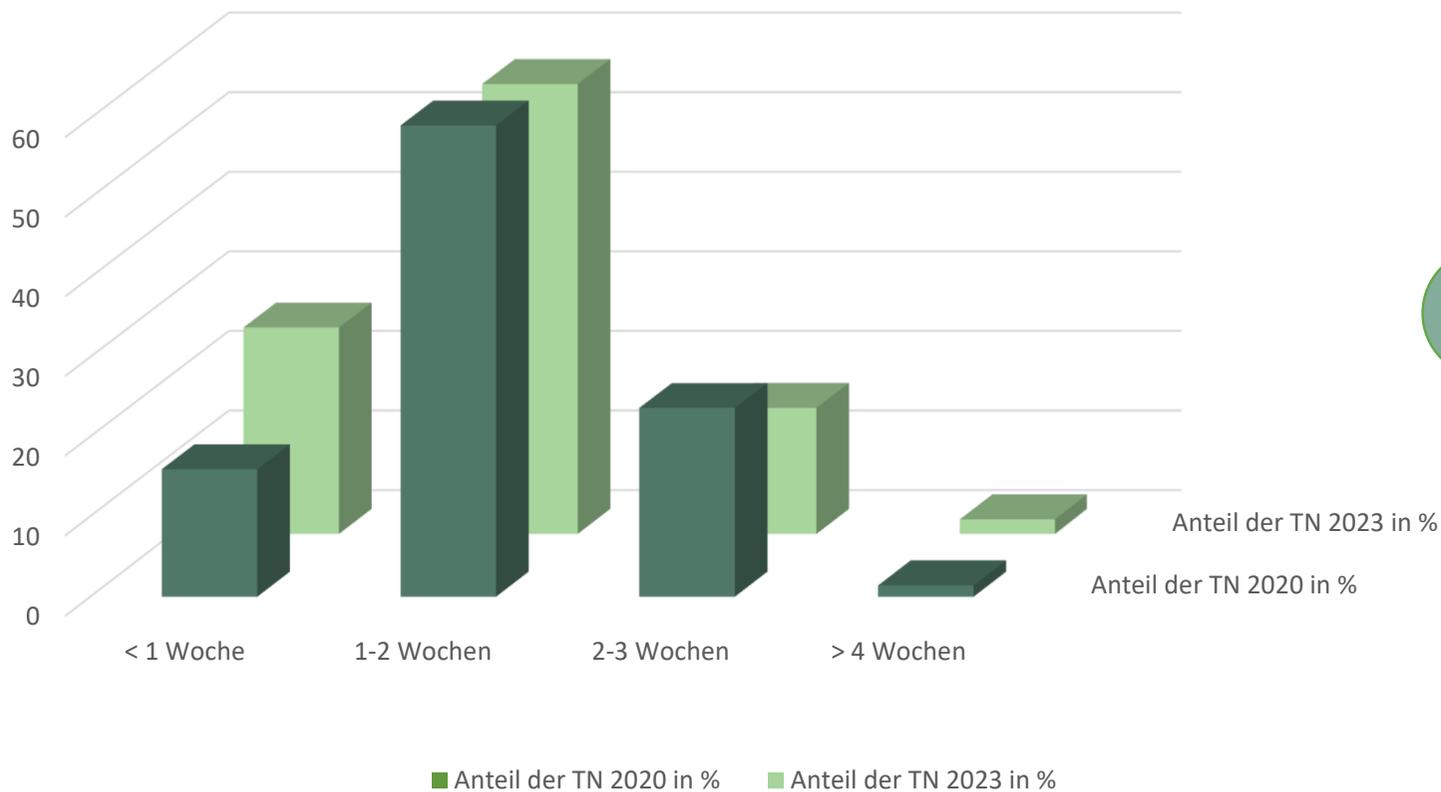
Erfolgsfaktor Nummer 1 beim Recruiting ist die
Geschwindigkeit der Rückmeldung



Die Gesamtdauer des Bewerbungsprozesses liegt in Deutschland im Durchschnitt bei **3-5 Monaten** für Fachkräfte und **bei 5-8 Monaten** für Führungskräfte.

Der Bewerbungsprozess | Zeit als ausschlaggebender Faktor

Erwartungshaltung zur maximalen Zeit zwischen Bewerbungseingang und Einladung zum Gespräch



„Auch im Hinblick auf die Zeit, die zwischen Bewerbungseingang und Jobinterview vergehen sollte, sind Bewerber in den vergangenen Jahren deutlich ungeduldiger geworden.“ Während 2020 nur 15,9 % der Bewerber angaben, hier sollte **„weniger als eine Woche“** vergehen, sind es aktuell **25,9 %** (siehe Grafik).

Der Bewerbungsprozess | Fallbeispiel aus Bad Essen



PROBLEM | Belegungsschwierigkeiten aufgrund fehlender Besetzungen.



REAKTION | Rückmeldung auf eingehende Bewerbungen im Bestcase innerhalb von 2 h bei den Paracelsus Rehakliniken.



VERANTWORTUNG | Bewerbungsgespräche und Kontaktaufnahme sind prioritäre Aufgaben der Führungskraft | Geschäftsführung und werden auch von diesen wahrgenommen.



OUTCOME | 10 therapeutische Festanstellungen in 10 Wochen und 5 Festanstellungen bei Pflegekräften in 6 Wochen.

Erfolgsfaktor Nummer 1 beim Recruiting ist die Geschwindigkeit der Rückmeldung – meldet sich der zukünftige Vorgesetzte erhöht sich der Outcome!



- Mitarbeiterbindung durch **starke und wertschätzende Unternehmenskultur**
- Leistungsgerechte Vergütung und Benefits
- Kontinuierliches Feedback und Anerkennung

- Angebot von **Weiterbildungsprogrammen** und Fortbildungen
- **Führungsentwicklung** für medizinisches Personal
- Definition von **vielfältigen Karrierepfaden**



- Hohe Investitionen in «Paracelsus» als Employer Brand
- Gezielte **Rekrutierungskampagnen** für medizinisches Fachpersonal
- Attraktive **Benefits** und **Arbeitsbedingungen**

Deep dive nächste Seite

- **Schnelle & transparente Entscheidungsprozesse**
- Kooperation mit **medizinischen Ausbildungseinrichtungen**
- Anreize für **Bewerber-Empfehlungen durch Mitarbeiter**



Klare Verantwortlichkeiten

Eine definierte Person trägt die Verantwortung für die schnelle Bearbeitung der Bewerbungen

Ziel: Vermeidung von Verzögerungen durch unklare Zuständigkeiten

Schnelle Reaktionszeit

Anruf bei Bewerber innerhalb von 2 Stunden Eingang der Bewerbung

Ziel: Den Bewerbern zeitnahes Feedback geben und Interesse zeigen

Zeitnahes Vorstellungsgespräch

Planung und Durchführung des Interviews innerhalb weniger Tage

Ziel: Verzögerung vermeiden, um gute Kandidaten nicht zu verlieren

Direkte Entscheidung

Bei positivem Gespräch: Sofortige Ausstellung und Mitgabe eines Arbeitsvertrages

Ziel: Schnelle Vertragsangebote verhindern, dass Kandidaten abspringen

Die Auswahl der richtigen Mitarbeiter scheitert oftmals am Unternehmen selbst und dem dort vorhandenen Mindset!



Der richtige Mitarbeiter am richtigen Ort?



Anforderungen

Ist meine Stellenbeschreibung offen für verschiedene Bewerbergruppen und Kompetenzen? Wording?

Auswahl

Lade ich nur Bewerber ein, deren Werdegang über 90% zu meiner Stelle passt oder nutze ich einen größeren Spielraum?

Flexibilität

Biete ich Möglichkeiten der flexiblen Arbeitsgestaltung an, obwohl Präsenz in den Berufsbildern dazugehört?

Softskills

Liegt mein Fokus auf den beruflichen Meilensteinen oder kommt es mir auch auf gute Softskills an?

Führungsteam

Welche Einstellungen hat mein Führungsteam, das für die Auswahl der Bewerber maßgeblich verantwortlich ist?

Interne Prozesse

Sind meine internen Prozesse so gut, dass Bewerber sich während der Einarbeitung Fähigkeiten aneignen können?



Eine starre Beantwortung dieser Fragen birgt die Gefahr, dass die falschen Personen im falschen Pool gesucht werden und dadurch Stellen lange unbesetzt bleiben, obwohl es mögliche Kandidaten geben würde.



Pflegefachkraft als auch
MFA (medizinische
Fachangestellte)
einstellen.



Therapeuten in Ausbildung oder
junge Therapeuten anstelle von
ausschließlich erfahrenerem,
vollausgebildetem Personal
einstellen.



Ärzte mit anderer
Fachrichtung, aber Erfahrung
in der gesuchten Indikation
einstellen.





Jeder der bleibt, ist Einer der nicht ersetzt werden muss

Die drei Hauptursachen für Fluktuation und Unzufriedenheit bei den Paracelsus Rehakliniken:

1

Verantwortungs- und Aufgabenbereiche inner- und außerhalb der Abteilungen sind nicht klar geregelt.

2

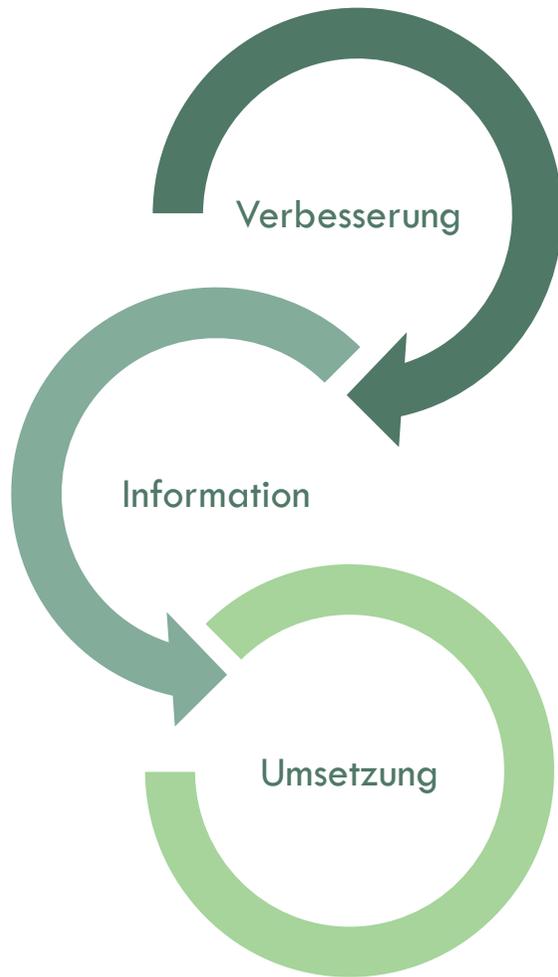
Das „richtige“ Mindset und die notwendige Flexibilität fehlt in den Teams und bei der Führungskraft.

3

Ernüchterung bei den Bewerbenden nach der Einarbeitung in Hinblick auf Realität vs. Erwartung.



Effektive und gelebte Prozesse sowie deren kontinuierliche Kommunikation und Weiterentwicklung als Schlüsselfaktoren für zufriedene Mitarbeitende und damit geringere Fluktuation.



Stetige Verbesserungen

- Mindset der Mitarbeitenden: Probleme werden benannt und Verbesserungsvorschläge mitgedacht
- Zentrale Anlaufstelle für Prozessverbesserungen ist im Team oder übergeordnet vorhanden (Prozessmanager oder Mitarbeitender aus dem Team)
- Verbesserungen werden mit allen Prozessbeteiligten besprochen und Lösungen gesucht (Meeting nach Bedarf)

Effektive Information

- schnelle und effektive Kommunikation an Schnittstellen und Betroffene z. B. durch ein primäres Tool | regelmäßige Meetings | fixe Agendapunkte
- Einfache und verständliche Dokumentation: muss nicht immer ein Flowchart sein!

Reibungslose Umsetzung

- Festlegen eines Starttermins schafft Verbindlichkeit und ermöglicht Vorbereitung
- Wenn möglich: Benennung einer prozessverantwortlichen Abteilung (z. B. Personalabteilung | Recruiting Team)
- Einholen von kurzem Feedback zu den Neuerungen nach ca. 1-3 Monaten (je nach Prozessumfang)

Effektive Prozesse, auch im Recruiting sowie das richtige Mindset der Mitarbeitenden sind ausschlaggebend für eine erfolgreiche und schnelle Besetzung!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Welche Fragen darf ich Ihnen
beantworten?**

Kontaktdaten

Phillip Fröschle

Mobil: +49 151 539 17 470

phillip.froeschle@pkd.de

www.paracelsus-kliniken.de