

Wie rekrutiert die Healthcare-Branche ihre Mitarbeiter?

Jedes Unternehmen ist so gut wie die Summe aller Mitarbeiter. Die Rekrutierung geeigneter Mitarbeiter zählt neben dem Portfolio zu den entscheidenden Erfolgsfaktoren. Im Report „Pharma Human Resources“ werden Wege zu passenden Mitarbeitern aufgezeigt, anhand zweier ganz verschiedener Lösungsansätze im Healthcare-Bereich.

Ein Ansatz besteht darin, junge Köpfe zu rekrutieren, die sich für die Branche und ihre Arbeitstechniken begeistern, sie auszubilden und später als junge Führungskräfte zu übernehmen und weiterzuentwickeln. Beim Studieninformationstag der DHBW Mannheim im März tummelten sich junge, engagierte und kreative Köpfe, die sich gezielt über das Studienangebot der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (Mannheim) informierten. Die bunten Infostände trugen Namen großer internationaler Firmen aus der Pharmabranche: Die Merck-Gruppe, Roche Diagnostics GmbH und Merz Pharma GmbH, aber auch weltweit bekannte Beratungsunternehmen wie Accenture GmbH und PriceWaterhouseCoopers AG waren vertreten. Auch die DJG – Dr. Jung Group GmbH präsentierte sich hier vor 5.000 Besuchern. Viele der jungen Besucher nutzten die Gelegenheit zum persönlichen Gespräch und zeigten intensives Interesse, bei der DJG ein duales Studium der Fachrichtung

„Medienmanagement und Kommunikation“ zu absolvieren. Als Ausbildungspartner der DHBW Mannheim ermöglicht die DJG ihren Studenten einen aktiven Einblick

kennenlernen und sich zu den Anforderungen für diese begehrten Studienplätze informieren. Für die DJG war der Studieninformationstag ein voller Erfolg: So stellten sich junge Interessenten im Kurzgespräch vor, die gut zum ethisch positionierten Unternehmen passen könnten. In der Personalentwicklung setzt die DJG



Das Team der DJG: Marion Ahrendt, die dualen Studenten Mirko Bitsch und Simon Julian Greiner sowie Johanna Jung.

stark auf „Eigengewächse“. So starten junge Berufseinsteiger zum Beispiel in Junior-Positionen oder als Auszubildende. Im Unternehmen durchlaufen Auszubildende verschiedene Bereiche und lernen das Pharma Business von seinen vielen Seiten kennen. Weiterbildung wird nicht nur bei jungen Mitarbeitern groß geschrieben, auch erfahrene Praktiker, die in Führungspositionen einsteigen, werden gezielt entwickelt. Neben dem fachlichen Update spielt die Weiterentwicklung von Soft Skills eine große Rolle im Fortbildungsprogramm der DJG.

Einen anderen Ansatz verfolgen Vermittlungsagenturen von Interim Management: Hier können Unternehmen auf erfahrene Köpfe zurückgreifen, die ihre Managementkompetenz vielfach unter Beweis gestellt haben und diese kurzfristig anwerben. Gerade bei anspruchsvollen Themengebieten wie Mergers & Acquisitions oder der Erschließung neuer Zielmärkte bedarf es in der Pharmaindustrie hoch qualifizierter Führungskräfte – eine

Erfahrung, die auch andere Branchen wie die Automobil-Industrie machen musste. Nach der Wirtschaftskrise fehlten erfahrene Führungspersönlichkeiten, um den Auf- und Ausbau der Industrie wieder voranzutreiben. Vermittlungsagenturen von Interim Management gehen deshalb davon aus, dass sich auch auf dem Gesundheitssektor der Bedarf an kurzfristig verfügbaren Spezialisten deutlich erhöhen wird. Auf die Vermittlung von Interim Managern der ersten und zweiten Führungsebene hat sich der Personaldienstleister Bridge IMP aus München spezialisiert. 2009 wurde das Unternehmen mit Sitz in München Grünwald von Antje Lenk gegründet.

Franziska Fiedler, Executive Betreuerin bei Bridge IMP, erklärt: „Bereits elf Prozent unserer Interim Manager haben 2010 Mandate im Gesundheitsmarkt übernommen. Wir gehen davon aus, dass sich dieser Anteil 2011 noch deutlich erhöhen wird. Wir stellen immer wieder fest, dass

Franziska Fiedler



Franziska Fiedler ist Executive Betreuerin bei Bridge IMP.

sich gerade viele Unternehmen aus der Pharmaindustrie der Gefahren einer zu dünnen Management-Decke nicht bewusst sind. Vor allem in Situationen extremer Umbrüche geraten sie dann schnell ins Hintertreffen.“

Beide Ansätze unterscheiden sich jedoch deutlich. Gerade unter Termindruck ist es vorteilhaft für Unternehmen, auf qualifiziertes Interim Personal zugreifen zu können. Die langfristige Entwicklung von Mitarbeitern ist dagegen eher dem Nachhaltigkeitsgedanken verpflichtet. ■

Beim persönlichen Gespräch können sich potentielle Bewerber und Arbeitgeber kennenlernen.

ins Tagesgeschäft eines erfolgreichen Healthcare-Spezialisten. Dieses Modell vereint Theorie-Ausbildung und umfassende Praxiserfahrung im Unternehmen. „Die Teilnahme am Studieninformationstag bietet beiden Seiten große Chancen“, freut sich Marion Ahrendt, Ansprechpartnerin der DJG für den Bereich Human Resources. Bewerber konnten das Unternehmen im persönlichen Gespräch