

„ Auf den Jobplattformen ist die Anzahl der gelisteten Jobs im Bereich Gesundheit/ Medizin hoch.

Sylvia Müller-Trenk,
Catro Süd



„ Diplomiertes Personal für den mobilen Pflegebereich zu bekommen, ist schwierig. Der Engpass steigt mit der Qualifikation.

Peter Ambrozy,
Rotes Kreuz

Peter Ambrozy, Präsident Rotes Kreuz Kärnten, www.rotekreuz.at
Franz Ferner, Geschäftsführer Volkshilfe Steiermark, www.stmk.volkshilfe.at
Christina Grünauer-Leisenberger, Leitung Personalmanagement Kages, www.kages.at
Elisabeth Müller, Pflegedirektorin, Kreuzschwestern Graz, www.kreuzschwestern-graz.at
Sylvia Müller-Trenk, Geschäftsführung Personalberatung Catro Süd, www.catro-sued.at



OLIVER WOLFF (5), FOTOLIA

„ Ich finde das Kombinationsstudium sehr gut. Die Bewerber, die es absolviert haben, sind gut einsetzbar.

Elisabeth Müller,
Kreuzschwestern

FERNER: Zwischen 30 und 50, es ist eine Mischung aus Menschen, die die Pflege ihrer Angehörigen organisieren, die bereits in einem Pflegeberuf sind oder auch Wiedereinsteigerinnen. Die Altersgruppe derer, die das Internet nutzen, geht rasant in die Höhe.

Wie hoch ist die Fluktuation im Pflegebereich?

ELISABETH MÜLLER: Die Fluktuation ist in der Langzeitpflege größer. Es ist ungleich schwieriger als im Akutbereich, Stellen zu besetzen.

Was halten Sie von dem Kombinationsstudium, das in Graz angeboten wird und mit dem Bachelor in Pflegewissenschaften und dem Diplom in Gesundheits- und Krankenpflege abschließt?

MÜLLER: Ich hatte schon Bewerber, die nur das Studium absolviert haben und sehr schwer einsetzbar sind. Das Kombinationsstudium finde ich wirklich sehr gut. *Je höher die Qualifikation, desto größer der Mangel an Personal – trifft das zu?*

AMBROZY: Auf uns trifft das voll und ganz zu. Diplomiertes Personal für den mobilen Pflegebereich zu bekommen, ist schwierig. Pflegehelfer zu bekommen, ist hingegen nicht so schwierig, zumal es einen gewaltigen Fortbildungsdrang bei den Heimhilfen gibt. Der Engpass steigt mit höherer Qualifikation.

Wie rekrutieren Sie Ihr Führungspersonal?

GRÜNAUER-LEISENBERGER: In der Kages sind wir schon vor Jahren den

Weg gegangen, Führungskräfte aus dem eigenen Haus zu entwickeln und gezielt Förderprogramme anzubieten – also den Mitarbeitern eine klare Entscheidungsbasis zu bieten, ob die Führung überhaupt der richtige Weg ist oder ob es eher Richtung Fachkarriere geht. Wir haben einen guten Pool entwickelt, der auch für andere Unternehmen attraktiv ist.

Bitte blättern Sie um