



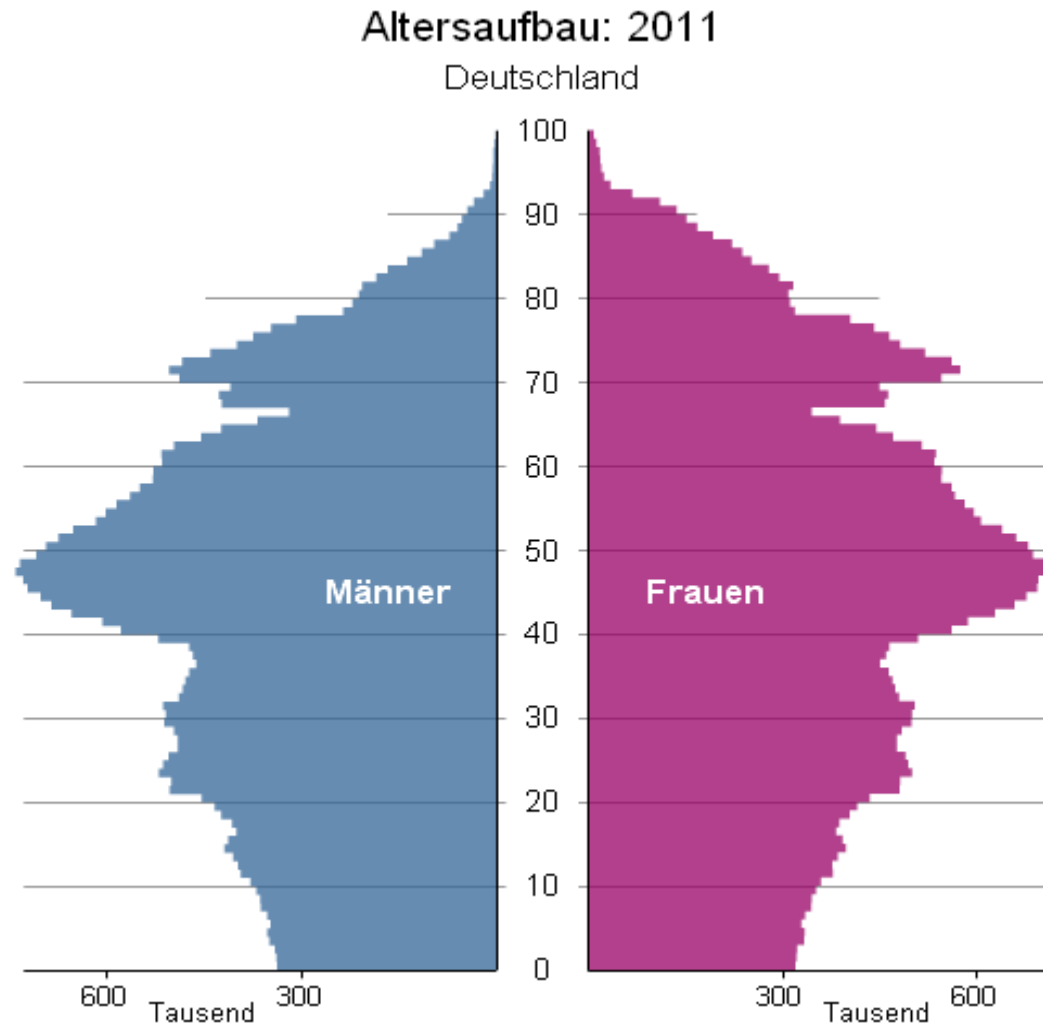
# Der Arbeitsmarkt im Gesundheitswesen

Anja Kettner

27. Frühjahrskolloquium des Berufsbildungswerks Deutscher Krankenhäuser

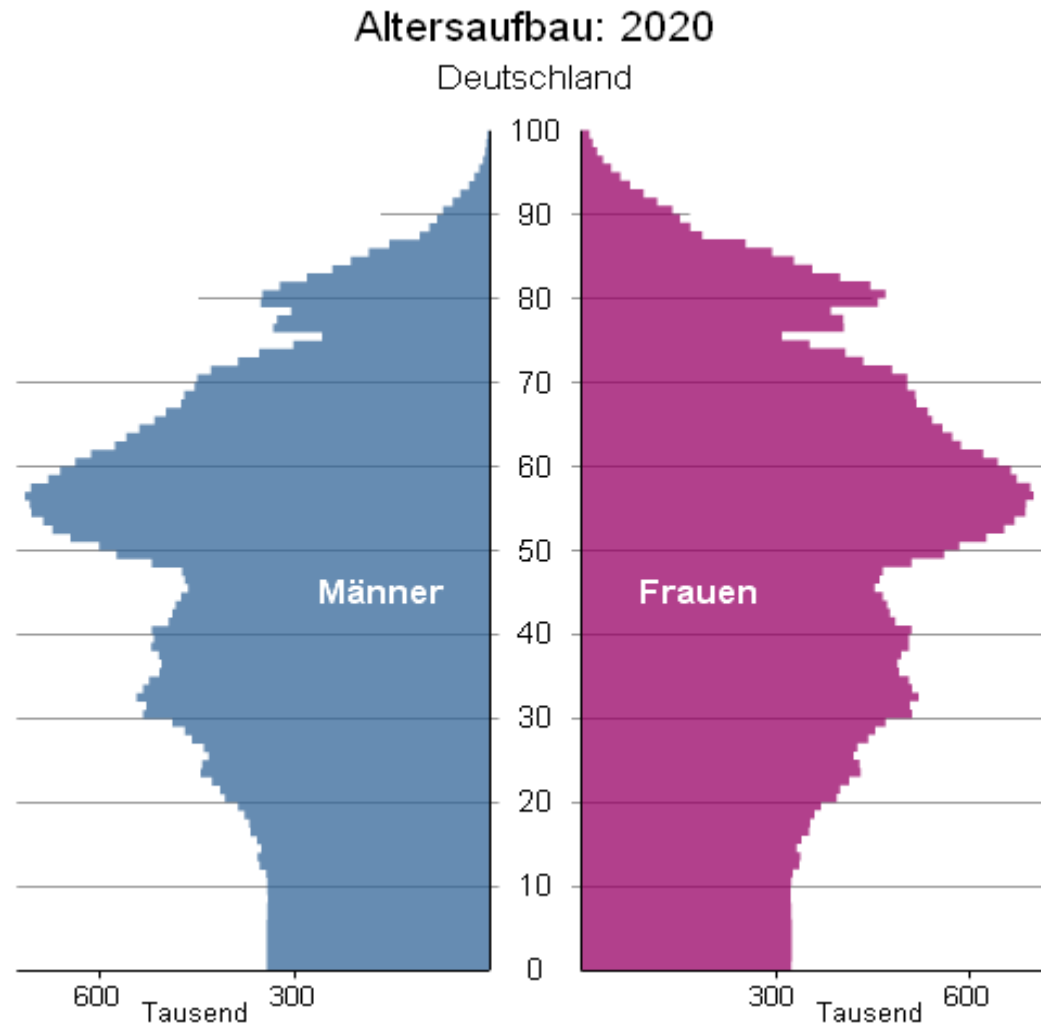
Meschede  
18. März 2011

# Bevölkerungszusammensetzung 2011



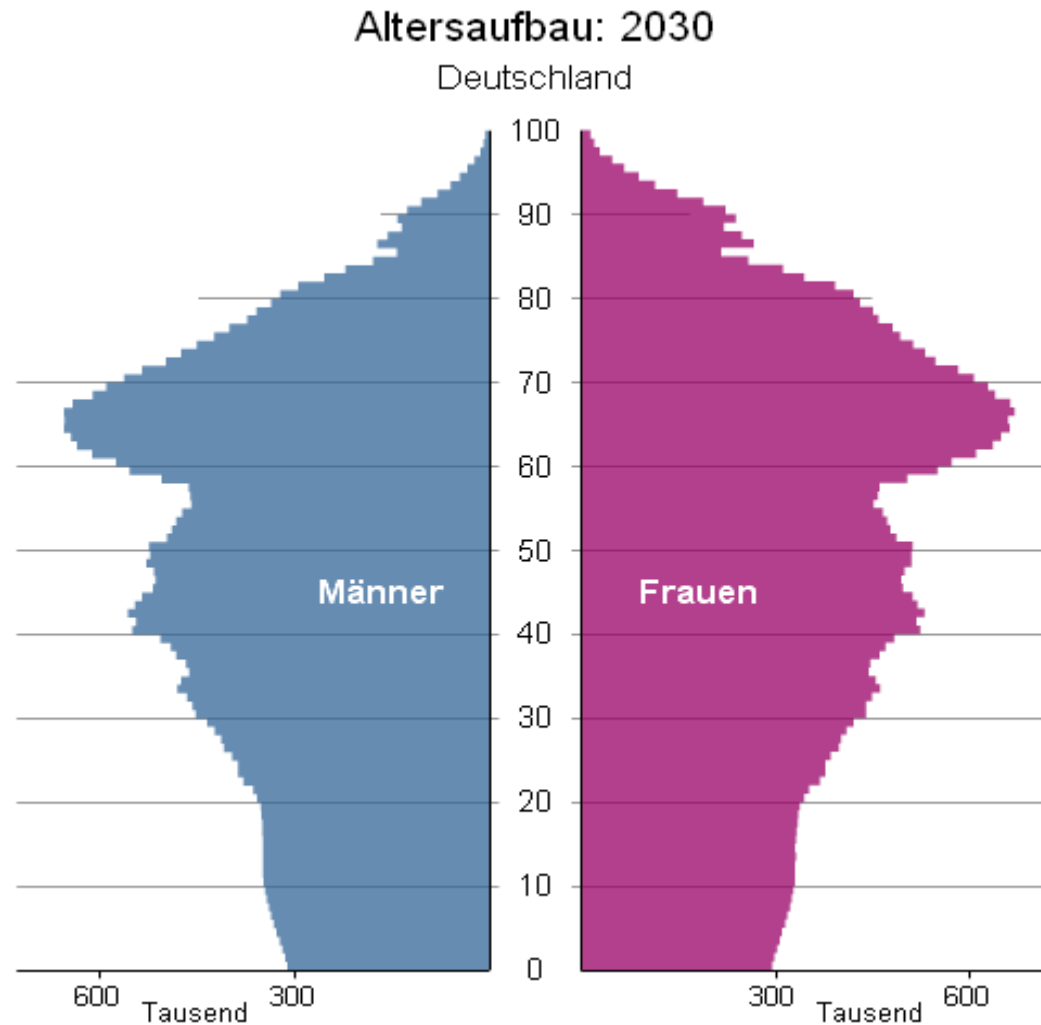
	Mio.	%
<25	19,7	24
25-69	48,9	60
70+	12,8	16
Gesamt	81,4	100

# Bevölkerungszusammensetzung 2020



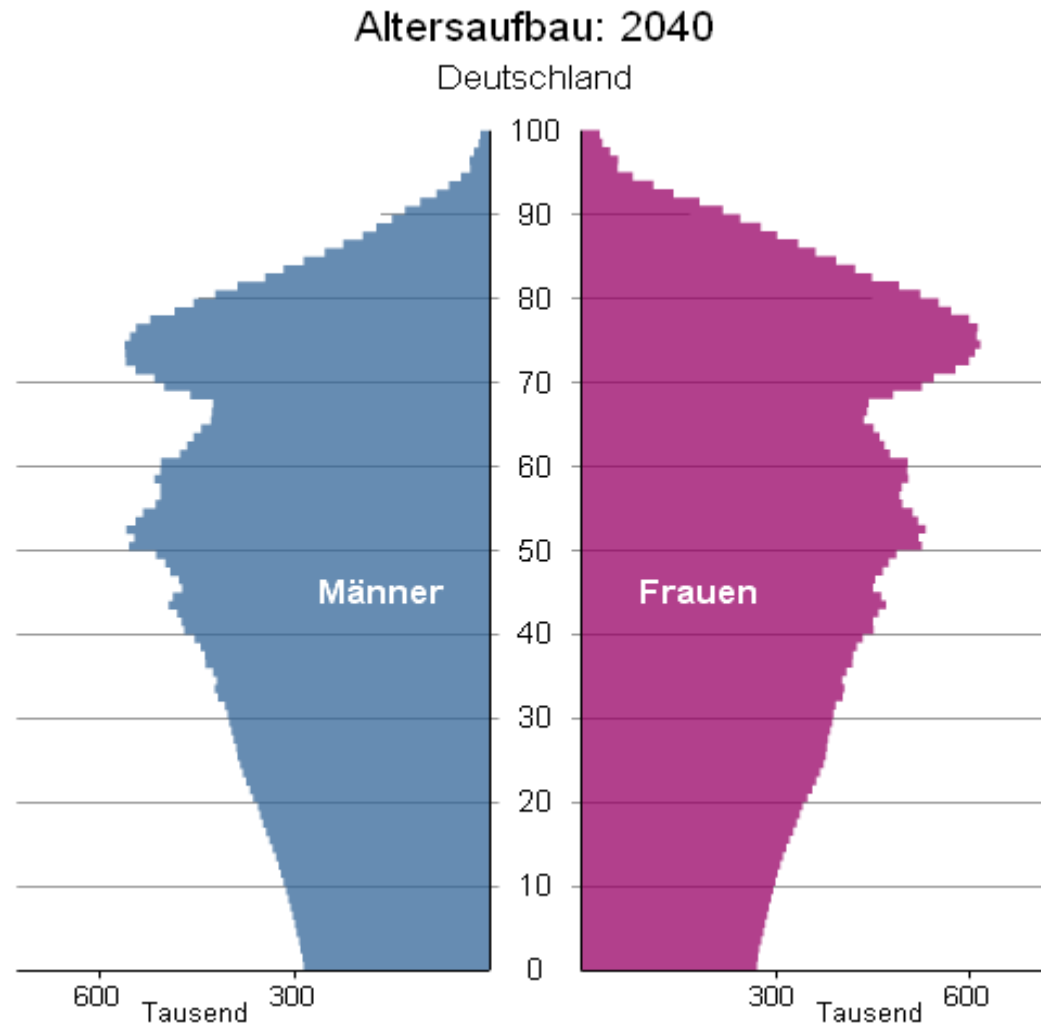
	Mio.	%
<25	17,9	22
25-69	48,9	61
70+	13,6	17
<b>Gesamt</b>	<b>80,4</b>	<b>100</b>

# Bevölkerungszusammensetzung 2030



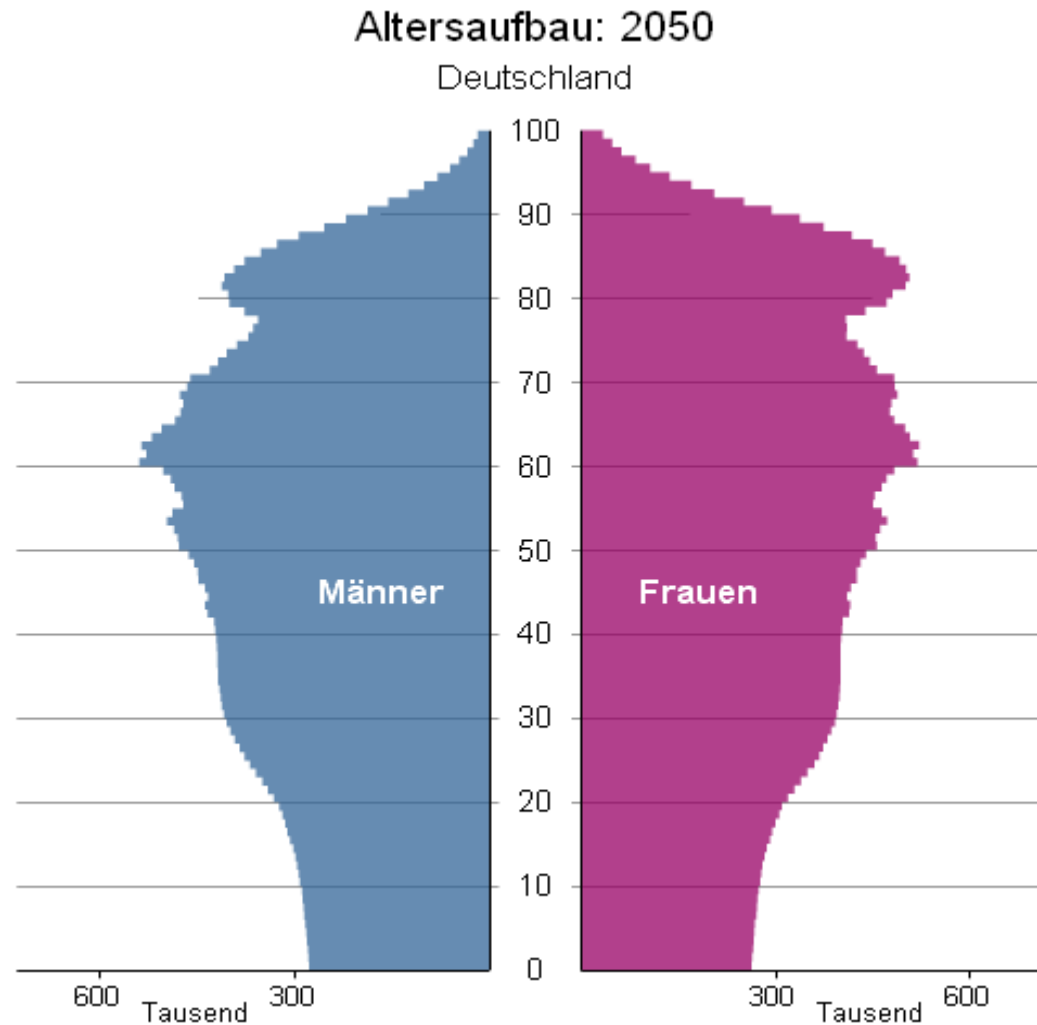
	Mio.	%
<25	16,9	21
25-69	46,2	58
70+	15,9	20
Gesamt	79	100

# Bevölkerungszusammensetzung 2040



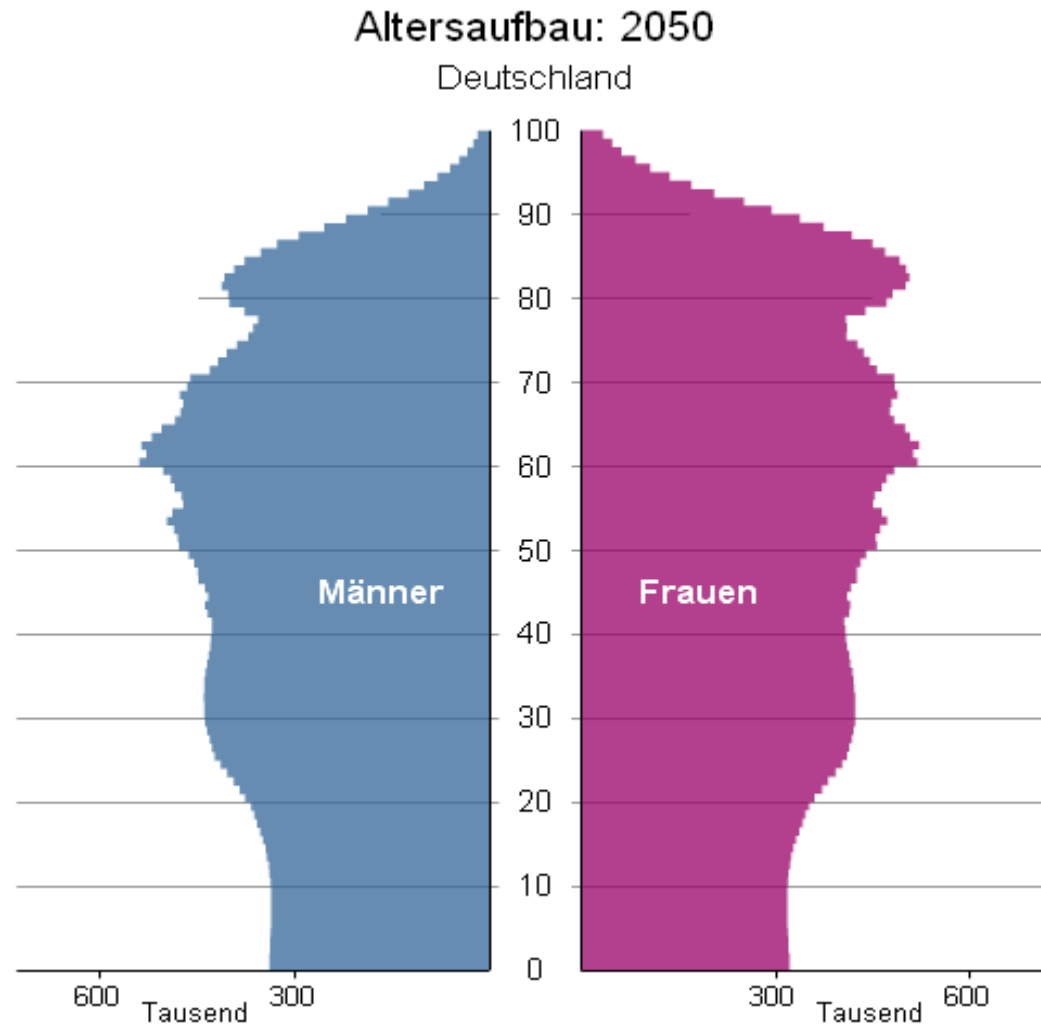
	Mio.	%
<25	16,1	21
25-69	41,4	54
70+	19,3	25
<b>Gesamt</b>	<b>76,8</b>	<b>100</b>

# Bevölkerungszusammensetzung 2050



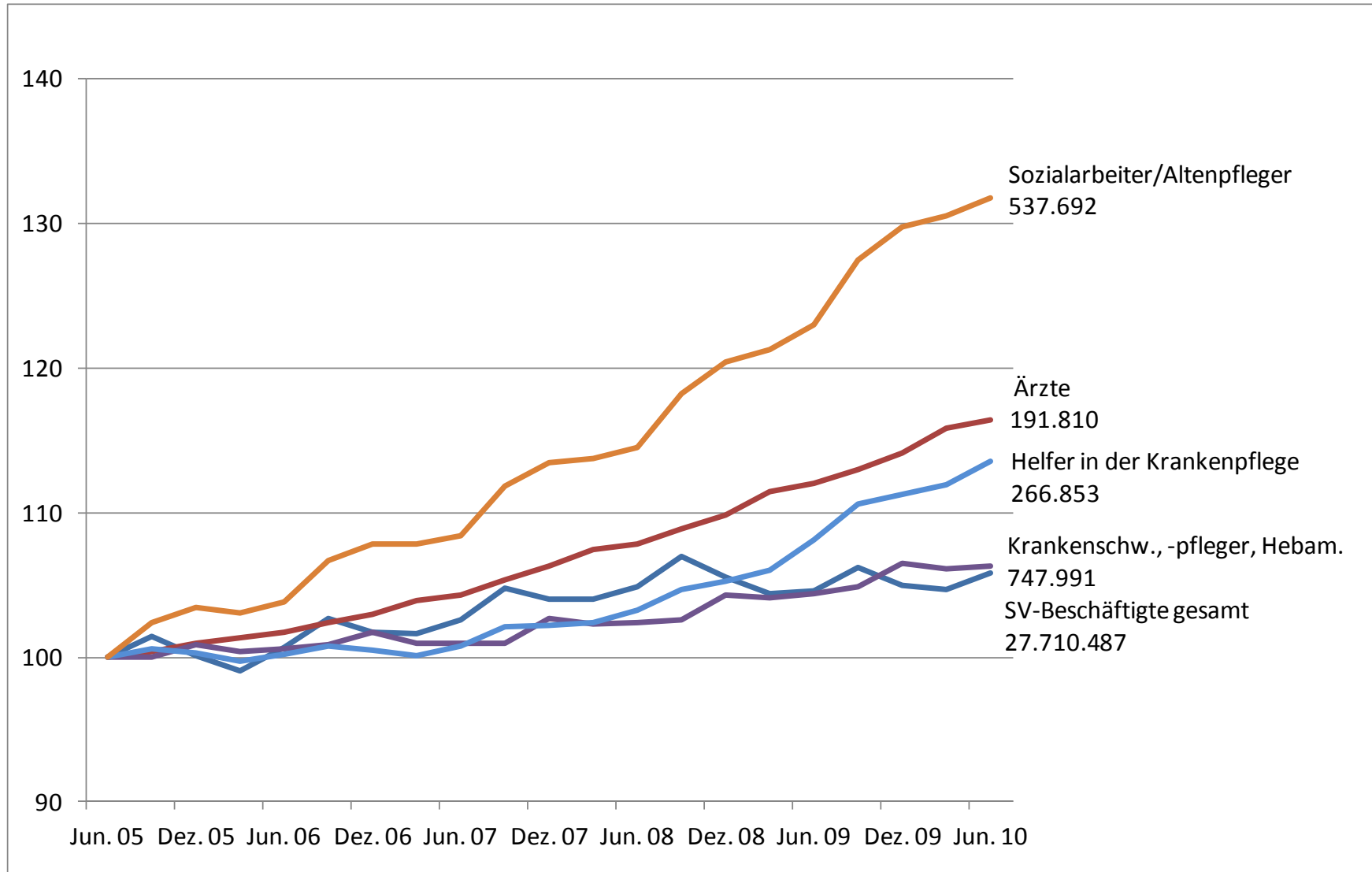
	Mio.	%
<25	14,9	20
25-69	40	54
70+	18,6	25
Gesamt	73,6	100

# Bevölkerungszusammensetzung 2050\_V3



	Mio.	%
<25	17,3	22
25-69	40,8	53
70+	18,6	24
<b>Gesamt</b>	<b>76,7</b>	<b>100</b>

# Beschäftigungszuwächse in den Gesundheitsberufen (Juni 2005=100)



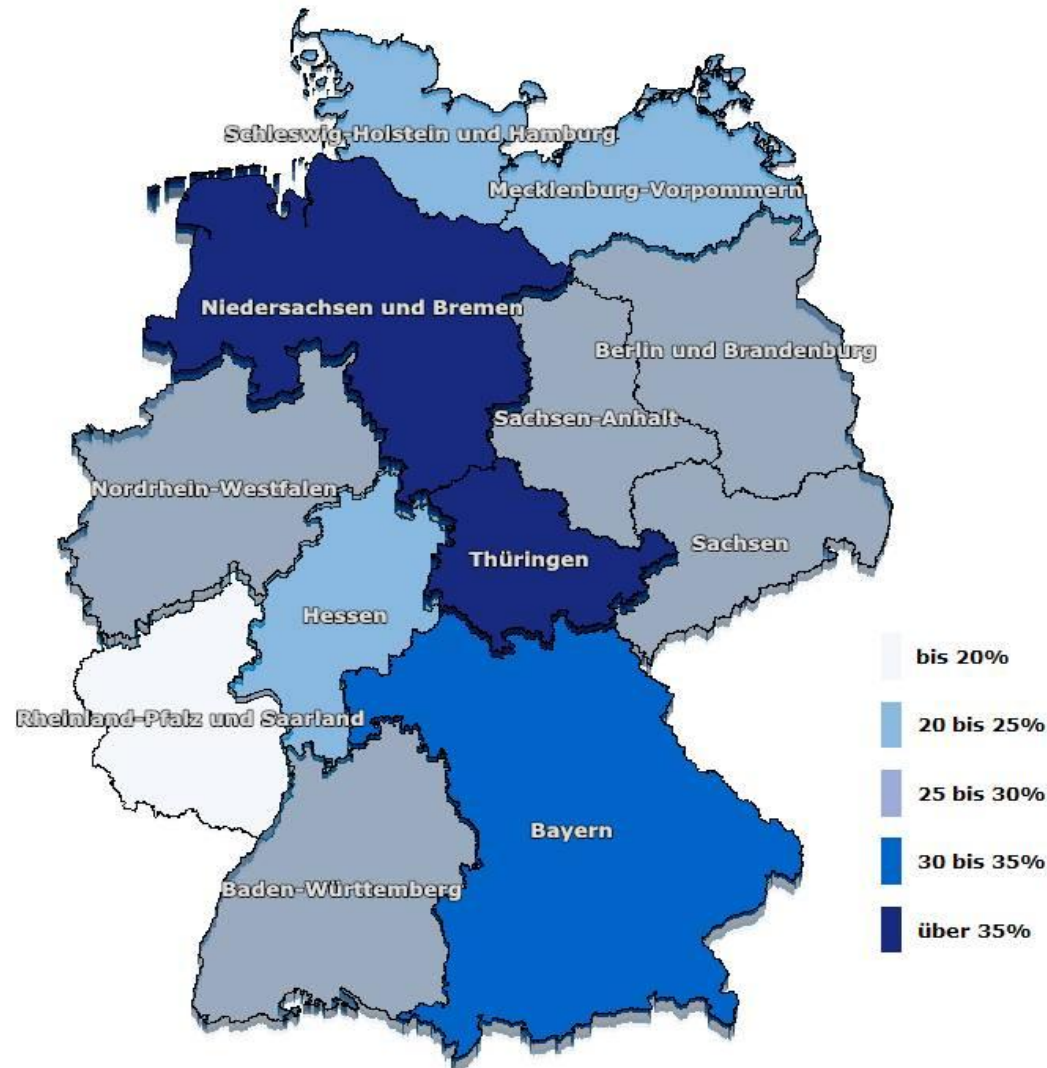
Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit



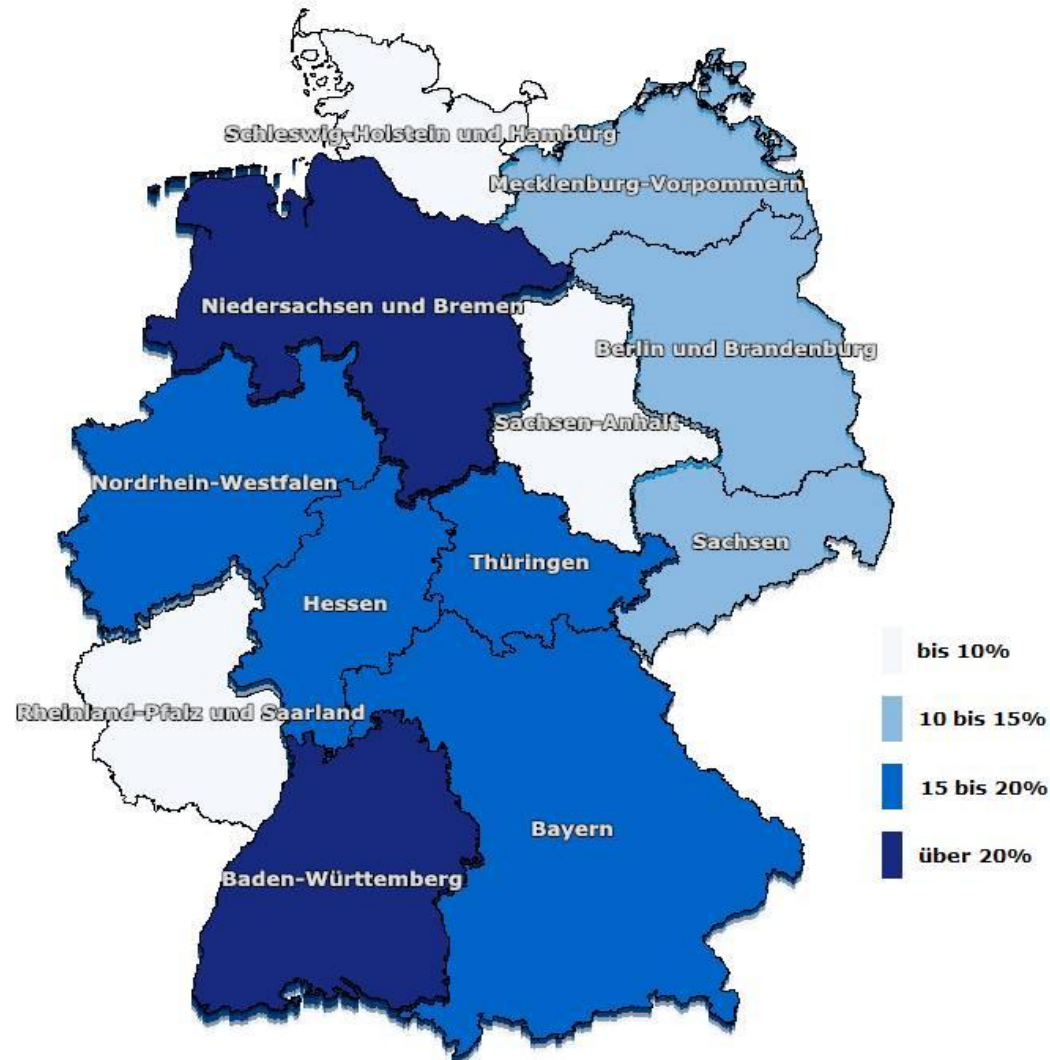
# IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots

- regelmäßige repräsentative Befragung von rund 15.000 Betrieben und Verwaltungen aller Wirtschaftsbereiche
- Informationen zum Arbeitskräftebedarf und zum Verlauf von Stellenbesetzungsprozessen

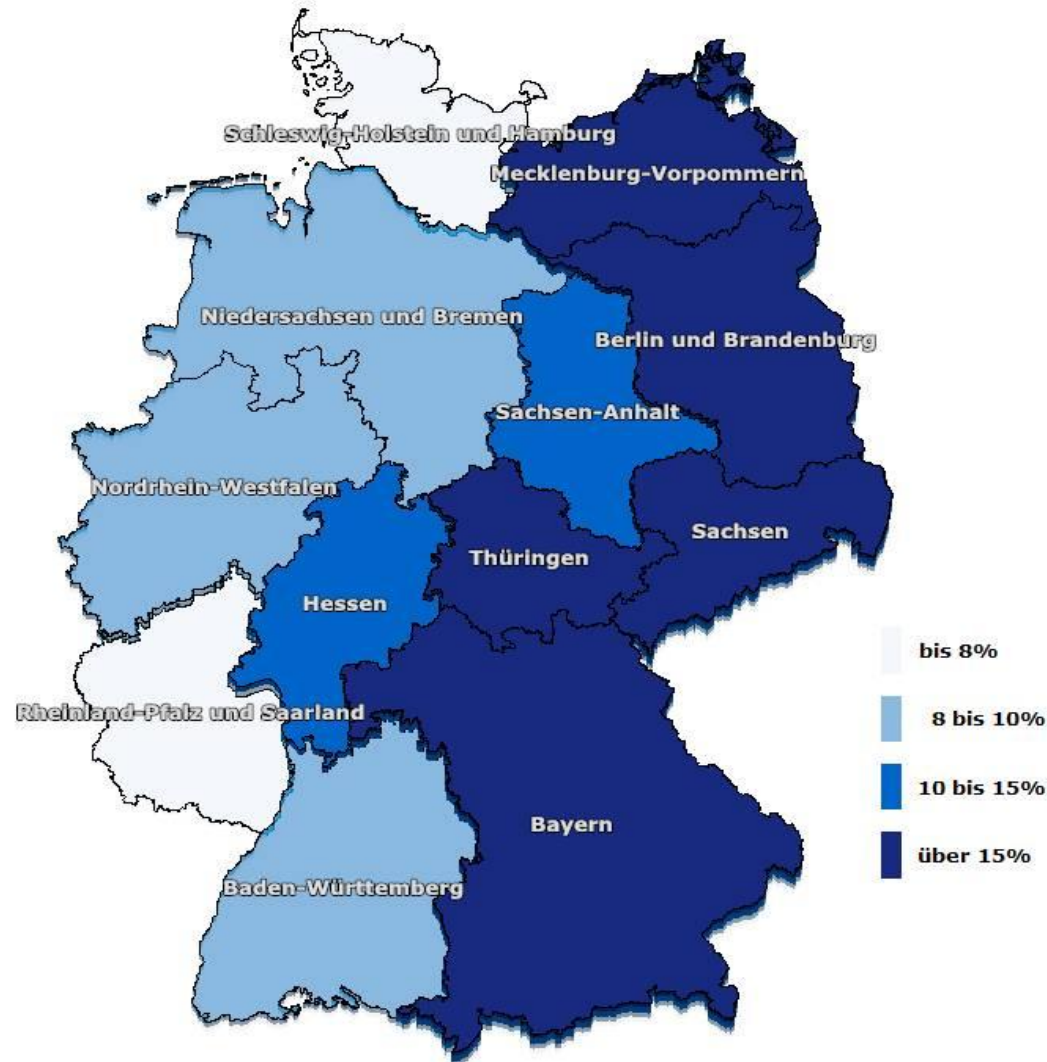
# Anteil der Stellenbesetzungen mit Schwierigkeiten 2010



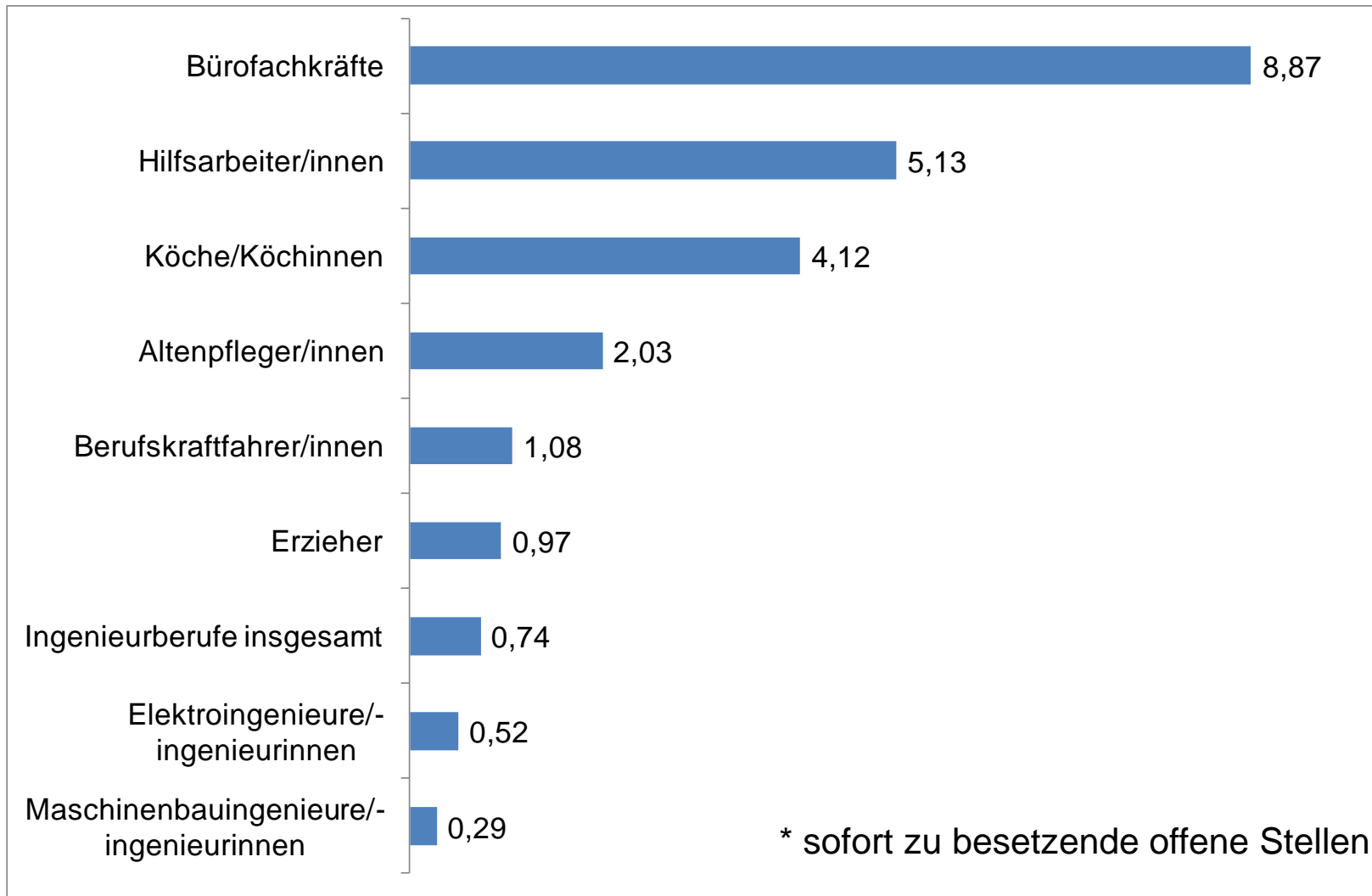
# Schwierigkeiten wegen mangelnder Qualifikation 2010



# Schwierigkeiten wegen zu geringer Bewerberzahl 2010



## Relation von Arbeitslosen und offenen Stellen\* in ausgewählten Berufen, drittes Quartal 2010



## Zwischenfazit:

- **Fachkräftemangel gibt es bislang nur partiell, wir beobachten zunehmende Fachkräfteengpässe.**
- **Beide Phänomene werden sich in den kommenden Jahren massiv verstärken.**

# Neueinstellungen mit Besetzungsschwierigkeiten

## Anteile an allen Neueinstellungen in Prozent

	2006	2007	2008	2009	2010
Ärzte	35	24	54	60	46
Krankenschwestern/ -pfleger	21	16	9	29	25
Altenpfleger	22	26	21	34	40
Durchschnitt aller Berufe	25	28	27	26	28

Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2006-2010

## Tendenz:

- **Die Anforderungen an die Bewerber steigen.**
- **Gleichzeitig sinkt die Zahl der Bewerbungen je offener Stelle.**



# Durchschnittliche Zahl der Bewerber bei erfolgreichen Neueinstellungen

	durchschnittliche Zahl der Bewerber					geeignete Bewerber				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
Ärzte	8	3	3	7	2	3	2	2	3	2
Krankenschwestern/ -pfleger	8	5	3	6	4	2	3	1	3	4
Altenpfleger	10	5	7	5	6	4	2	2	2	6
Durchschnitt aller Berufe	29	23	25	18	20	7	6	5	4	5

Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2006 - 2010

# Notwendig: Längere Erfahrung in diesem Berufsfeld

## Anteile an allen Neueinstellungen in Prozent

	2006	2007	2008	2009	2010
Ärzte	45	43	39	52	56
Krankenschwestern/ -pfleger	37	63	49	48	55
Altenpfleger	33	54	48	60	34
Durchschnitt aller Berufe	40	48	47	47	46

Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2006-2010

# Notwendig: Kenntnisse, die erst nach der Ausbildung in Lehrgängen/Kursen vermittelt werden

Anteile an allen Neueinstellungen in Prozent

	2006	2007	2008	2009	2010
Ärzte	20	10	36	8	38
Krankenschwestern/ -pfleger	19	19	16	16	28
Altenpfleger	16	16	18	38	25
Durchschnitt aller Berufe	18	16	19	17	20

Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2006-2010

## Weitere Erkenntnisse aus der Forschung:

- Fachkräftemangel und Fachkräfteengpässe sind dynamische Phänomene mit betriebsexternen und betriebsinternen Ursachen.
- Die Attraktivität eines Betriebes beeinflusst das Auftreten von Fachkräftemangellagen entscheidend.
- Die Höhe des Lohnes ist **nur eine** Einkommens-Determinante aus Sicht von Arbeitnehmern, genauso wichtig sind Arbeitsbedingungen, Betriebsklima und andere nicht-monetäre Anreize.
- Die Intensität der Personalsuche bestimmt ihren Erfolg. Kleinere Betriebe sind deutlich kompromissbereiter bei der Auswahl. Größere Betriebe verschenken viel Potential durch standardisierte Auswahlprozesse.
- Frauen mit Kindern, Ältere, Arbeitslose und Personen mit Migrationshintergrund sind beim Arbeitsmarktzugang nach wie vor diskriminiert.

## Konkrete Ansatzpunkte für Betriebe:

### Image eines attraktiven Arbeitgebers aufbauen/erhalten

- Aus- und Weiterbildung der Belegschaft
- Kompromissbereitschaft und Chancengleichheit praktizieren
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen
- Attraktive „zielgruppenspezifische“ Arbeitsplatzangebote schaffen
- Nutzung der Vermittlungsdienste der Arbeitsagenturen
- mittelfristige, wertschätzende und motivierende Personalpolitik

# Arbeitslose Bewerber werden bei der Personalsuche berücksichtigt, wenn...

(Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen 2009)

... sie nur wenige Monate arbeitslos waren.	18%
... wenn sie nicht länger als ein Jahr arbeitslos waren.	14%
... auch wenn sie länger als ein Jahr arbeitslos waren.	56%
Arbeitslose Bewerber werden nicht berücksichtigt.	12%
Gesamt	100%

Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2009

**[www.iab.de/stellenerhebung](http://www.iab.de/stellenerhebung)**

**[anja.kettner@iab.de](mailto:anja.kettner@iab.de)**  
**[anja.kettner@web.de](mailto:anja.kettner@web.de)**