



Liebe Leser,

nach einem ungewöhnlichen Jahr mit vielen Eindrücken befinden wir uns bereits in der Vorweihnachtszeit. Ein guter Zeitpunkt für unseren Newsletter, wie wir finden. Arbeitgeberbewertungen, soziale Netzwerke als Recruitingplattformen im Allgemeinen so wie die Anforderungen an den medizintechnischen Außendienst aus Sicht einer Einkaufsgemeinschaft bilden dieses Mal die Inhalte. Abgerundet wird das Ganze durch unsere Serie „Die häufigsten Fehler beim Jobwechsel“, die diesmal daran erinnert, dass kein Jobwechsel ohne Absprache mit der Familie erfolgen sollte.

Wir wünschen ganz herzlich eine frohe und besinnliche Weihnacht und alles Gute für unsere Leser im neuen Jahr und bedanken uns für das uns entgegengebrachte Vertrauen!

Ihr

HiTec & PerForMed Team



RECRUITING UND SOZIALE NETZWERKE

Nur wenige wissen, dass der Berufseinstieg für Albert Einstein nicht problemlos erfolgte und erst die Empfehlung eines ehemaligen Kommilitonen dem berühmten Physiker zu seiner ersten Festanstellung als „Technischer Experte dritter Klasse“ verholfen hat. Beziehungsmanagement war für die berufliche Entwicklung schon immer ein wichtiges Thema. In der heutigen Zeit, in der die sozialen Netzwerke wie Facebook, Twitter oder Instagram eine mehr oder weniger elementare Rolle in unserem Leben spielen und uns über Zeit- und Ländergrenzen hinweg den Kontakt zu Freunden und Kollegen ermöglichen, lässt sich die Pflege dieser Beziehungen deutlich einfacher gestalten.

Durch die Möglichkeit, immer und überall online zu sein, verschwimmt

auch zunehmend die Trennlinie zwischen der privaten und beruflichen Sphäre. Die klassischen „Business-Netzwerke“ wie XING oder LinkedIn, die für den fachlichen Austausch von Ideen und für die Suche nach Gleichgesinnten prädestiniert sind, haben die Recruiter schon lange für sich entdeckt. Eine XING-Anfrage mit dem Betreff „Berufliche Neuorientierung“ ist mittlerweile nichts Außergewöhnliches und sollte niemanden mehr verunsichern. Selbst Personalberater bekommen hin und wieder diese Art von Nachrichten. Während LinkedIn insbesondere beim Knüpfen von internationalen Kontakten seine Daseinsberechtigung findet, ist XING in der D/A/CH-Region das größte Business-Netzwerk, auf dem Sie qualifizierte Mitarbeiter auf das eigene Unternehmen aufmerksam machen können. Das bedeutet, je mehr XING-Kontakte, desto mehr

Jobangebote! Besonders gut qualifizierte Fach- und Führungskräfte wissen um ihre Stärken und positionieren sich gezielt in den sozialen Netzwerken. Damit ersparen sie sich die langatmige Stellensuche und brauchen nur noch auf das passende Angebot zu warten.

Anders verhält es sich bei Facebook. Auch wenn nahezu alle großen Unternehmen das soziale Netzwerk als Marketing- und Rekrutierungs-Tool nutzen und von den viralen Effekten durchaus profitieren, reagieren viele Nutzer noch zurückhaltend. Dieser Trend spiegelt sich zum Teil auch in unserem eigenen Facebook-Auftritt wider. Seit 2011 nutzt HiTec Consult diese Plattform, einerseits um spezifisch über neue berufliche Herausforderungen zu informieren, andererseits um sowohl den Kandidaten als auch den Kunden das Unterneh-



men und die Leistungen möglichst transparent zu präsentieren. Neben Aussagen über marktgerechte Gehälter oder Sponsoring-Aktivitäten werden deshalb unter anderem auch unsere Messeauftritte regelmäßig kommuniziert. Auch wenn im Zeitverlauf ein Anstieg der Follower zu verzeichnen ist, gestaltet sich das Gesamtwachstum noch eher moderat. Gegenwärtig verzeichnet HiTec mehr als 300 Follower, während unsere Berater über XING teilweise über jeweils mehrere Hundert Kontakte verfügen. Das ist eigentlich schade, da Facebook – nach Google – die meistbesuchte Webseite der Welt ist. Facebook hat den Vorteil, dass es auch passive Kandidaten erreicht. Es ist leider so, dass die besten Talente gar nicht auf Jobsuche sind, sondern einen festen Arbeitgeber haben. In der Regel sind sie damit schwer über Stellenbörsen oder vergleichbare Kanäle zu erreichen. Facebook stellt jedoch eine aussichtsreiche Alter-

native dar, um auch mit passiven Kandidaten in Kontakt zu treten. Von einem „Gefällt mir“ ist es nicht mehr weit bis zu dem Job, den man sich wünscht!

Das Online-Statistik-Portal „Statista“ hat sich in einer repräsentativen Umfrage mit mehreren Hundert Teilnehmern im Jahr 2014 mit dem Einsatz digitaler Medien zur Jobsuche auseinandergesetzt. Etwa 80 Prozent der Befragten zwischen 18 und 24 Jahren gaben an, ein Tablet oder Smartphone für die Jobsuche zu nutzen. Bei den 35- bis 45-Jährigen war es immer noch jeder Zweite, Tendenz steigend. Um mit der zunehmenden Digitalisierung Schritt halten zu können und den jungen und häufig sehr technikaffinen Kandidaten einen schnellen und übersichtlichen Zugang zu den Informationen zu ermöglichen, setzen immer mehr Unternehmen auf sogenannte Job- oder Karriere-Apps. Ins-

gesamt steckt dieser Bereich in der Branche Medizintechnik allerdings noch „in den Kinderschuhen“. Auch wenn bereits einige renommierte Unternehmen wie Fresenius oder Bayer dieses Instrument als Zusatz-Tool nutzen, sind Unternehmen wie die Otto Gruppe sehr viel weiter und bieten den Kandidaten mit ihrer App einen adäquaten Ersatz für die klassischen Stellenanzeigen auf der Unternehmenshomepage. Ein ähnliches Konzept verfolgt auch HiTec Consult. Die unternehmenseigene App, verfügbar für Android und iOS, soll mehr als nur die Homepage flankieren. Sie unterliegt entsprechend einer permanenten Überarbeitung und Aktualisierung. Mithilfe der Push Funktion erhalten Interessierte die tagesaktuellen Vakanzen auf ihr Mobilgerät unmittelbar übertragen. So können sie sich unkompliziert mit dem für das jeweilige Projekt zuständigen Berater in Verbindung setzen. Falls wir Sie überzeugen kann-

ten, erreichen Sie unsere Facebookseite mithilfe der Suchfunktion und dem Stichwort „HiTec Consult GmbH“ oder direkt unter <https://www.facebook.com/HiTec-Consult-GmbH-135198946565300/>

Unsere App ist downloadbar auf unsere Homepage unter dem Reiter „Appcenter“ oder direkt unter: <http://hitec-consult.de/de/jobapp>



FLUCH ODER SEGEN VON ARBEITGEBERBEWERTUNGEN

Was haben Facebook, Kununu, Glassdoor, Holidaycheck und Yelp gemeinsam?

Auf den ersten Blick sehr wenig, aber auf den zweiten schon etwas mehr. Während Facebook eigentlich ein soziales Netzwerk ist, dienen die anderen Plattformen ganz offensichtlich und in erster Linie ausschließlich der Bewertung von Unternehmen (Kununu, Glassdoor), von Restaurants (Yelp) und Urlaubshotels, generell von Hotels und Unterkünften (Holidaycheck, TripAdvisor).

Facebook, mit seinen Bewertungstools zu den Unternehmensseiten, bewegt sich da eher als trittbrettfahrender „Alleskönner“ mit der Masse mit und ist damit auch in guter Gesellschaft. Das Prinzip ist einfach und nachvollziehbar: Während man früher kaum kritische Informationen zu schlechten Urlaubshotels oder Restaurants bekommen hat, lässt sich das heute bequem über das Internet erschließen. Sofern Reise-



büros, Freundeskreis oder andere Quellen erschöpft waren, war es bis 1999 kaum möglich, Insiderinfos zu Hotels zu erhalten. Im Fall von Yelp ist dies seit 2004 möglich und Kununu z. B. existiert seit 2007. Glassdoor

hat sich den Weg nach Deutschland im Jahr 2015 geebnet. Bei den beiden zuletzt genannten geht es allerdings nicht um die schöne Seite des Lebens, sondern um knallharte Fakten zum Alltag: Hier werden Arbeitge-

ber bewertet und zwar ohne jede Schönfärberei und das auch noch von den eigenen Mitarbeitern und Bewerbern. So bekommt das Ganze eine Dimension, die noch vor Jahren undenkbar gewesen ist. Früher gab es kaum eine Möglichkeit für den Monteur eines Automobilkonzerns, Kritik zu üben, die auch noch Beachtung fand. Das wurde noch vor Jahren dem Betriebsrat überlassen. Es geht natürlich nicht um die Arbeitnehmervertretung als solches, aber durchaus um die Tatsache, potenzielle neue Arbeitnehmer über Missstände im Unternehmen zu informieren, bevor z. B. ein Arbeitsvertrag unterschrieben wird.

Das alles hat seine Berechtigung und macht aus unserer Sicht den Unternehmen Druck, wo es früher nie welchen gab. Denn nachdem ein Arbeitnehmer ausgeschieden war, hatte er zwar ein Zeugnis, konnte aber seinem Arbeitgeber umgekehrt kaum ein solches in die Hand drücken. Jetzt kann er es, und genau das ist

der Knackpunkt an dem ganzen Konzept. Zufriedene Arbeitnehmer (Ex-Arbeitnehmer oder aktuelle) werden sich nicht immer über solche Portale zu Wort melden, weil ihre Motivation dazu gering ist, denn sie sind zufrieden. Damit gerät das Gleichgewicht zwischen Lob und Kritik in Gefahr. Ein Beispiel: Die Bewertung der Abbott GmbH und Co. KG durch die eigenen Mitarbeiter wird bei Kununu mit 2,99 Scorerpunkten beschrieben (Stand November 2015), d.h., von den Mitarbeitern haben 26 ihr Unternehmen als genügend beurteilt, 30 als befriedigend, 16 als gut und 30 beurteilen ihr Unternehmen als sehr gut. Kununu hat Abbott als Top-Company ausgezeichnet. Abbott

selbst wirbt jährlich mit Top-Arbeitgebersauszeichnungen – auch für das Jahr 2015. Fraglich ist, warum ein Unternehmen mit derartigen Auszeichnungen doch keine unerhebliche Kritik hinnehmen muss, wenn man einen Blick auf vergleichbare Unternehmen wirft, wie Boehringer Ingelheim (3,52), Sanofi Aventis (3,47) sowie Merck KGaA (3,42), die zum gleichen Bewertungszeitpunkt besser abschneiden. Arbeitnehmer gehen das Thema emotional an. Kritik wird nicht immer sachlich geäußert, und Kritik ist auch nicht verhandelbar. Kritik ist dynamisch, da sich Unternehmen und deren Mitarbeiter verändern. Kritik bleibt jedoch stehen. Damit das, was wir

in solchen Portalen schreiben, einen fairen Charakter hat, haben wir ein paar Anregungen zusammengefasst, wie unserer Meinung nach konstruktive Kritik erfolgen sollte, damit andere auch wirklich etwas davon haben: Richtig dosieren! Ein Lob hilft häufig über Kritik hinweg. Loben Sie zunächst das, was Ihnen gefallen hat, üben Sie dann konstruktive Kritik! Grundsätzlich sind solche Portale auch für Lob zu haben. Probieren Sie es aus. Loben Sie doch einfach mal Ihren Arbeitgeber, wenn es keinen Grund zur Kritik gibt. Kurzschlussfolgerungen vermeiden! Lassen Sie sich Zeit, bevor Sie etwas schreiben. Überlegen Sie zunächst, ob es sich vielleicht um eine Aus-

nahmesituation gehandelt hat und ob Sie nicht sonst immer zufrieden waren. Transparent bleiben! Geben Sie Ihrem Arbeitgeber die Chance, sich zu verbessern. Benennen Sie konkrete Missstände, die Sie mit Fakten belegen können. So genau wie möglich! Füllen Sie alle Informationen z.B. zum aktuellen Job (Kununu) wahrheitsgemäß aus, damit die Zuordnung beim Arbeitgeber erfolgen kann. Den Richtigen bewerten! Bei Bewerbungen gilt das Gleiche, damit man weiß, für welche Stelle Sie sich beworben haben. Bewerber sollten die Verantwortung für eine Absage nicht dem Personalberater geben. Dieser ist nur Mittler, was häufig übersehen wird.

ANFORDERUNGEN AN DEN MEDIZINISCHEN AUSSENDIENST

Welche Anforderungen werden heute seitens des Krankenhauses/ Einkaufs/ Einkaufsverbundes an die Industrie beziehungsweise an den medizinischen Außendienst gestellt?

Kliniken und Ärzteschaft verlangen und erwarten – so der Leiter Einkauf eines Klinikverbundes in Deutschland – kleine bis minimale Abnahmemengen, späte Bestellungen (nach OP, Visite, Notfällen etc.), extrem schnelle und früh-/spätzeitige Lieferungen, Lieferung ggf. bis in die Verwendungsstelle (OP, Funktionsbereich), niedrige bis keine Bestellzuschläge und Logistikkosten, möglichst Patienten-individuelle Artikel, zumindest aber den Erfahrungen des Mediziners/der Pflege entsprechend eine fehlerfreie und lückenlose, rechtssichere Dokumentation. Zudem besteht eine Erwartungshaltung in Bezug auf die Auswahl an Lieferanten, Konsignationsbestände, niedriger Einstandspreis bei maximaler Qualität sowie die Unterstützung und Betreuung durch den Hersteller/Distributor. Daraus ergeben sich folgende Anforderungen für den medizinischen Außendienst: rechtzeitige Terminabsprache mit ausreichend „Vorlauf“, ausreichendes Zeitpotenzial (im Idealfall vorher mit dem Gesprächspartner abgestimmt),

Kenntnis des Hauses und seiner Ansprechpartner (wer sitzt wo, wer ist für was zuständig, Verkehrs- und Parkplatzsituation), angemessene Kleidung (und bitte bedenken, dass immer mal ein Termin im OP dazukommen kann), angemessener Umgangston, Kenntnis seines Unternehmens und des Produktes (Preis, Substitutionsmöglichkeiten, Lieferbedingungen, Abrechenbarkeit) sowie Kenntnis des betriebswirtschaftlichen Hintergrundes (CMI, Fallschwere).

Insbesondere in der Betreuung von Klinikverbänden und Einkaufsgemeinschaften stehen folgende Anforderungen im Vordergrund: keine Kaltakquise (oder zumindest so wenig wie möglich), da es in der Regel um Projektgeschäft geht, Kenntnis der hausspezifischen Vorgänge (Konsignation, Leihverträge, Erprobungsabkommen, Systempartnerschaften, Einkaufsgemeinschaft), Berechtigung, diese Unterlagen auch abzeichnen zu dürfen, keine „Hauspreise“ im Alleingang, sofern nicht ausdrücklich gefordert, keine „Alleingänge“ (nein, auch nicht mit dem Chefarzt), kein Unterlaufen des Einkaufs („das Gerät steht jetzt schon seit Monaten da, jetzt müssen Sie aber“) sowie die Unterstützung des Hauses (Lagerpflege, Inventur, Codierung etc.) optimalerweise als



„Zusatznutzen“. Zusammenfassend kann man sagen: Verschaffen Sie sich als Außendienstmitarbeiter Wissen über das Krankenhaus, stärken und pflegen Sie Ihre Marke und eine

konstruktive Zusammenarbeit mit dem Einkauf: Ein guter Kaufmann kennt sein Produkt, und der Außendienst ist die Visitenkarte des Unternehmens!

WAS SIND DIE TOP-FEHLER BEIM JOBWECHSEL?

TEIL 3 » ICH VERGASS, DASS ICH EINE FAMILIE HABE. «

THEMENSERIE JOBWECHSEL TEIL 3



Schon während die Bewerbungsrunden laufen, sollten Sie die gesamte Familie einbeziehen.

Haben Sie einen Anruf durch den Personalberater erhalten und stellen rasch fest, dass Ihnen die angebotene Perspektive gefällt, sollten Sie nicht lange warten und zumindest Ihre Partnerin/Ihren Partner darüber informieren. Eine zusätzliche Person

hilft schließlich bei der Meinungsfindung und kann helfen, Knackpunkte zu identifizieren. Es kann ein Umzug erforderlich sein oder die Entscheidung für eine Wochenendbeziehung und mit einer Wohnung am Dienstsitz. Mögliche Schulwechsel der Kinder sind zu berücksichtigen und können mannigfaltige Herausforderungen mit sich bringen. Nach der Annahme einer neuen berufli-

chen Herausforderung ist es häufig zu spät für Korrekturen. Denn jeder im Vorfeld gemachte Planungsfehler kann negative Folgen haben und das Familienleben nachhaltig in Unruhe versetzen. Ergebnis: Der neue Arbeitsplatz wird aufgegeben und das hat nachteilige Folgen für das berufliche Profil.

IMPRESSUM

HERAUSGEBER:

HiTec Consult GmbH
Ludwigstr. 5
61231 Bad Nauheim
Telefon: 06032 92865-0
Internet: www.hitec-consult.de
E-Mail: ht@hitec-consult.de

REDAKTION:

Fabian Brücher,
Lutz-Martin Busch,
Martin Conrad,
Nadja Deinert,
Susanne Ikemann,
Sebastian Kniep,
Judith Kosin,
Ursula Mieller-Mellein,
Andreas Zimmermann.

Uns vertrauen mehr als 100 Unternehmen innerhalb der Medizintechnik den Executive Search von Führungskräften an. Darunter befinden sich mehrere Unternehmen, die laut „Capital“ zu den besten Arbeitgebern Deutschlands zählen. Einige werden zudem von der „Wirtschaftswoche“ in derselben Kategorie unter den Top-Unternehmen Deutschlands aufgeführt. Und „Fortune“ zählt drei unserer Kunden zu den „angesehensten Unternehmen der Medizintechnik weltweit“.

Sollten Sie Fragen oder Anregungen zu unserem Newsletter haben, stehen wir Ihnen gerne telefonisch unter 06032 92865-0 oder per E-Mail unter ht@hitec-consult.de zur Verfügung.

© 2015 HiTec Consult GmbH.

Das Copyright unserer Texte und Bilder verbleibt ausschließlich bei der HiTec Consult GmbH. Wir sind bestrebt, in allen Publikationen auf lizenzfreie Grafiken zurückzugreifen und keine Urheberrechte Dritter zu verletzen. Eine Vervielfältigung oder Verwendung unserer Inhalte ist ohne die schriftliche Zustimmung der HiTec Consult GmbH nicht zulässig.



Folgen Sie uns auf Facebook! facebook.com/pages/HiTec-Consult-GmbH



Scannen Sie den Code, um weitere Informationen zu erhalten.