



Wie besetze ich Stellenangebote in der Allgemeinmedizin?
12 Tipps für die erfolgreiche Personalsuche von Hausarztpraxen

Wie besetze ich Stellenangebote in der Allgemeinmedizin?

12 Tipps für die erfolgreiche Personalsuche von Hausarztpraxen

Eine Erweiterung der Praxis, ein neuer Standort, die Entlastung des selbstständigen und vielbeschäftigten Hausarztes oder die Übergabe der eigenen Praxis am Ende der Karriere – es gibt viele unterschiedliche Gründe, warum eine Praxis einen weiteren Allgemeinmediziner sucht. Dies ist allerdings nicht immer leicht: Als auf Allgemeinmediziner spezialisierter Personaldienstleister im Gesundheitswesen wissen wir aus eigener Erfahrung, dass die Suche nach einem Allgemeinmediziner – sei es ein Facharzt oder ein Weiterbildungsassistent – in vielen Regionen eine große Herausforderung darstellt.

Schließlich kommt je nach Region bedingt durch demographischen Wandel und andere Werte der jungen Generationen auf bis zu zehn offene Stellenangebote für Allgemeinmedizin teilweise nur ein Bewerber. Vie-

le Hausarztpraxen versuchen über mehrere Jahre und dennoch erfolglos ihr Stellenangebot zu besetzen.

Damit Sie erfolgreicher sind, haben wir für Sie einige Ratschläge zusammengestellt, die sich in unserer täglichen Arbeit als Personaldienstleister im Gesundheitswesen als vorteilhaft herausgestellt haben. Planen auch Sie Ihre Personalsuche so, dass sie nicht nervenaufreibend und zeitintensiv wird, sondern erfolgreich. Ein Hinweis in eigener Sache: Auf Grund der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden stets nur die maskuline oder die feminine Form verwendet; selbstredend beziehen wir uns dabei immer auf männliche und weibliche Personen. Zudem übernehmen wir keine Gewähr für die Aktualität und Richtigkeit der hier genannten Informationen.



Gut geplant ist halb gewonnen

Wie bereitet man die Personalsuche vor?

- 1 Frühzeitig beginnen und richtig kalkulieren
Seite 4
- 2 Das qualifizierte Stellenangebot
Seite 5
- 3 Stärken kennen und kommunizieren
Seite 6
- 4 Die Veröffentlichung der Stellenangebote
Seite 7

Die operative Suche

Was gilt es zu beachten?

- 5 Der professionelle Auftritt
Seite 8
- 6 Die Geschwindigkeit
Seite 9
- 7 Offenheit – fairer und freundlicher Austausch
Seite 10
- 8 Das Gehalt für Allgemeinmediziner
Seite 11
- 9 Fördermöglichkeiten nutzen
Seite 12

Vertragsunterzeichnung

Wie geht es weiter?

- 10 Exkurs: Quereinstieg Allgemeinmedizin
Seite 13
- 11 Folgeaufwand reduzieren
Seite 14
- 12 „Onboarding“ – Die Einführung und Betreuung des neuen Kollegen
Seite 15

1

Gut geplant
ist halb gewonnen

Wie bereitet man
die Personalsuche vor?

Frühzeitig beginnen und richtig kalkulieren

Stellenangebote für Allgemeinmediziner, insbesondere als Facharzt oder Nachfolger für eine Hausarztpraxis, gehören zu den am schwierigsten zu besetzenden Stellen in Deutschland. Es ist nicht ungewöhnlich, dass der Prozess mehrere Jahre dauert und doch nicht erfolgreich ist. Vor kurzem hörten wir von einer Stadt mit etwa 80.000 Einwohnern, bei der erstmals nach acht Jahren und nach einem halben Dutzend Praxisaufgaben ein Nachfolger für eine Hausarztpraxis gefunden wurde.

Schaut man sich exemplarisch das Gebiet der KV Westfalen-Lippe an, stellt man fest, dass jährlich etwa 80 bis 120 Mediziner hier ihren Facharzt für Allgemeinmedizin anerkannt bekommen. Zwar gibt es zusätzliche Bewerber aus anderen Regionen, aus Krankenhäusern und

angrenzenden Fachgebieten – allerdings kommen auf einen potenziellen Allgemeinmediziner teilweise bis zu zehn Praxen, die ihn gerne anstellen oder ihm die Praxis übergeben würden.

Es gibt also nur wenige Kandidaten pro Jahr – dementsprechend muss man eine lange Wartezeit in Kauf nehmen und frühzeitig mit der Suche beginnen. Zudem sollte man kontinuierlich werben und – wenn man nicht auf einen glücklichen Zufall vertraut – auch entsprechend nicht nur den Preis für eine Stellenanzeige einkalkulieren, sondern für viele Stellenanzeigen, die meist über einen längeren Zeitraum immer wieder geschaltet werden müssen.

2

Das qualifizierte Stellenangebot

Immer wieder erleben wir, dass Praxen keine genaue Vorstellung haben, wen sie eigentlich suchen – oder diese zumindest nicht kommunizieren. In der Vergangenheit haben sie deswegen auch viele unpassende Bewerbungen erhalten, deren korrekte Bearbeitung dennoch Zeit in Anspruch nimmt. Heute freuen sich Praxen teilweise schon über unpassende Bewerbungen.

Natürlich sollte man den Bewerberkreis nicht so sehr einschränken, dass sich nur die eierlegende Wollmilch-

sau bewirbt. Eine klare Beschreibung der Stelle mit Aufgaben und an wen sich die Ausschreibung richtet, ist jedoch hilfreich, um den Bewerbungsprozess optimal zu gestalten und passende Bewerber anzusprechen – und nachher auch strukturiert auszuwählen und eine schnelle Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zu vermeiden.

3

Stärken kennen und kommunizieren

Insbesondere bei sehr mobilen und nicht auf eine Region festgelegten Allgemeinmedizinerinnen stehen Praxen untereinander in starker Konkurrenz. Was bieten Sie also Ihrem potenziellen Kollegen, was nicht jeder bietet? Wo liegen Ihre Stärken und die Ihrer Praxis, womit können Sie bei Bewerbern besonders punkten?

Neben der Höhe der Vergütung kann dies zum Beispiel die Option auf eine Partnerschaft oder Nachfolge sein – oder mittlerweile auch die Option, eben nicht Partner oder Nachfolger werden zu müssen und auch angestellt arbeiten zu können. Ein zunehmend wichtigerer Aspekt ist auch die Work-Life-Balance. Sind die Arbeits-

und Urlaubszeiten in einem gewissen Rahmen flexibel gestaltbar? Wie ist die Stimmung und Kultur innerhalb Ihres Praxisteam und fördern Sie die Weiterbildung Ihres Kollegen? Können Sie beim eventuell notwendigen Umzug helfen? Auch eine modern eingerichtete Praxis trägt zum positiven Bild eines Arbeitgebers bei. Ist Ihre Ausstattung technisch zeitgemäß?

Ebenfalls sinnvoll ist es, die Vorteile Ihres Standorts zu schildern, denn dieser ist für viele Bewerber ein großes Kriterium und führt aus Unkenntnis vorschnell zur Entscheidung gegen einzelne Praxen.

4

Die Veröffentlichung der Stellenangebote

Wenn Sie entschieden haben, wen Sie suchen und was Sie der Person bieten möchten, sollten Sie sich anschließend über die Wahl der Kanäle Gedanken machen. Es gibt die traditionellen Medien ebenso wie kleinere spezialisierte Internetportale. Auch die sozialen Medien werden immer mehr für die Ansprache von potenziellen Bewerbern genutzt.

Sie müssen sich also entscheiden, ob Sie Stellenangebote online und/oder offline schalten wollen.

Offline können Sie sich für die klassische Printanzeige entscheiden. Hier ist es in der Regel sinnvoller, Anzeigen in dem für Sie passenden Ärzteblatt statt in Ihrer regionale Tageszeitung zu schalten.

Die Preise für das Schalten einer Stellenanzeige variieren je nach Ärzteblatt und Größe der Anzeige. In etwa können Sie mit einem Preis zwischen 250€ und 450€ rechnen. Für diesen Preis erhalten Sie eine relativ kleine Anzeige, die lediglich in einer Ausgabe des jeweiligen Ärzteblattes erscheint – wenn Sie die Anzeige im nächsten Monat wieder in der Ausgabe stehen haben möchten, weil Sie noch keine passenden Bewerbungen erhalten haben, wird die gleiche Summe erneut fällig.

Online können Sie unterschiedliche Jobbörsen, sei es von privaten Anbietern, der kassenärztliche Vereinigung oder der Hausärzterverbände, nutzen, um eine Anzeige zu schalten. Allerdings spiegelt sich auch hier der Markt wieder: Auf 100 Stellenangebote kommen etwa 5 Stellengesuche. Die großen Stellenbörsen sind zudem für Allgemeinmediziner nahezu komplett irrelevant und auch sehr kostenintensiv: eine Anzeige bei www.stepstone.de, die 30 Tage lang online ist, kostet mindestens 920€. Diese Investition steht, zumindest für Allgemeinmediziner, in keinem Verhältnis zum zu erwartenden Nutzen.

In den sozialen Netzwerken können Sie auf Facebook, Twitter oder Xing Ihr Angebot posten, wenn Sie denn dort jeweils einen eigenen Account oder gar eine Seite für Ihre Praxis besitzen. Bei XING können Sie, wenn Sie Premium-Mitglied sind, zudem nach passenden Bewerbern suchen und diese ansprechen, auch wenn die Bewerber-Anzahl hier ebenfalls sehr übersichtlich ist. Wie schon geschrieben: Bei keiner Suchmethode ist gesagt, dass sie direkt funktioniert. Sie sollten sich daher darauf einstellen, erstens verschiedene Methoden anzuwenden und zweitens über einen längeren Zeitraum aktiv zu werden.

5

Die operative Suche beginnt

Was gilt es zu beachten?

Der professionelle Auftritt

In unserem täglichen Geschäft erleben wir es immer wieder, dass die meisten Bewerber sich bereits gegen eine Praxis entscheiden, bevor sie in den persönlichen Kontakt treten und dafür Zeit aufwenden. Ein sehr guter erster Eindruck erhöht die Chance auf qualifizierte Bewerber.

Ein Bestandteil eines professionellen Auftritts gerade aus Sicht der jungen Zielgruppe ist ein seriöser Internetauftritt. Dieser ist heutzutage einfach und günstig erstellbar und sollte dem Bewerber einen ersten

Einblick in die Tätigkeitsbereiche und Räume der Praxis oder das Team geben. Sie haben eine besonders moderne Praxisausstattung oder sind auf den neuen Umbau besonders stolz? Dann sollten Sie dies auch kommunizieren – „You never get a second chance to make a first impression.“

Selbstverständlich sollte nicht nur die Internetseite professionell sein, sondern auch der Bewerbungsprozess, die Terminvereinbarung, die Vereinbarung von Rückrufen und ähnliche Aspekte.

6

Die Geschwindigkeit

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist Schnelligkeit, denn Ihr Interessent bewirbt sich in der Regel ja nicht nur bei Ihnen, sondern bei mehreren Praxen parallel. Immer wieder erleben wir es, dass Praxen sich erst ein oder gar zwei Wochen nach Bewerbungseingang zurückmelden – in der Zeit arbeitet der Bewerber woanders vielleicht schon zur Probe und denkt, dass Ihr Interesse an einem neuen Kollegen möglicherweise doch gar nicht so groß ist.

Deshalb: Eine möglichst zeitnahe Terminvereinbarung mit dem Interessenten ist oberstes Gebot, signalisiert Sie dem Bewerber doch Verbindlichkeit und Wertschätzung und erhöht so die Chancen einer Einstellung deutlich. Was selbstverständlich erscheint, erweist sich in der Praxis nicht selten als Schwachpunkt. Ein Praxisinhaber teilte uns schon mit, dass er nun erst einmal drei

Wochen in den Urlaub fahre und den Kollegen dann im Anschluss „mal anrufen wolle“. Die Wahrscheinlichkeit, dass Praxis und Bewerber in diesen Fällen zusammenkommen, geht gegen Null.

Im Gegensatz dazu können wir von Erfolgsgeschichten berichten, die durch äußerst zielstrebige Partnerpraxen begünstigt wurden. Ein Praxinhaber stellte beispielsweise noch am selben Abend den telefonischen Erstkontakt her, um den Nachwuchsmediziner am Ende der Woche zu sich in die Praxis zum Kennenlernen und Mitlaufen einzuladen. Montagmorgen ließ uns der Praxisinhaber voller Freude wissen, dass er sich mit dem Interessenten am Wochenende auf einen Vertrag geeinigt hatte. Auf diese Weise konnte die offene Stelle durch Verbindlichkeit und Professionalität in knapp einer Woche besetzt werden - ein Musterbeispiel.

7

Offenheit – fairer und freundlicher Austausch

Eigentlich selbstverständlich, ist es doch häufig der entscheidende Punkt: Ein offener, freundlicher Austausch. Die Erörterung von Vor- und Nachteilen einer Praxis wirkt auf einen Bewerber wesentlich besser als das Vorspielen falscher Tatsachen.

So sollten Sie offen Ihre Erwartungen an Ihren neuen Kollegen, seine Kompetenzen, Fähigkeiten und Aufgaben kommunizieren. Beschreiben Sie, wie Sie sich die Zusammenarbeit vorstellen und welche Tätigkeiten der Bewerber später übernehmen sollte.

Im schlimmsten Fall trennen sich die Kollegen nach einer kurzen Zeit wieder, weil sich beide Seiten die Zusammenarbeit anders vorgestellt haben. So ist niemandem damit geholfen, wenn der Vertrag aufgrund von Unklarheiten oder falschen Vorstellungen nicht zustande kommt, sondern nur viel Zeit und Arbeit für alle Parteien unwiderruflich verloren. Ebenfalls No-Gos: Das Vergessen von Terminen und das Hinhalten des neuen Kollegen. – Das gilt natürlich auch für die andere Seite, die Bewerber.

8

Das Gehalt für Allgemeinmediziner

Um eine langfristige Zusammenarbeit zu gewährleisten, ist es günstig, die Gehaltsvereinbarung so zu gestalten, dass sie für beide Seiten attraktiv ist. Hier gehen bekanntlich die Interessen auseinander. Der angestellte Facharzt möchte Sicherheit und ein hohes Gehalt, der Praxisinhaber das Risiko minimieren und es muss sich für ihn auch betriebswirtschaftlich rechnen.

Die Gehaltsspanne bei angestellten Fachärzten ist sehr groß: Je nachdem, wie viele Patienten ein Arzt betreut, kann sich das Jahreseinkommen zwischen 80.000€ und 150.000€ bewegen. Somit sollten Sie, je nachdem wie das Patientenaufkommen in ihrer Praxis ist, realistische Vorstellungen davon haben, wo Sie das Gehalt ihres zukünftigen Facharztes ansetzen wollen.

Auch ein erfolgsabhängiges Gehaltsmodell ist eine mögliche Lösung, wenn Sie darüber nachdenken, wie

Sie die Arbeit Ihres Kollegen vergüten wollen: Auf das Grundgehalt, welches Sie vorher festlegen, wird dann je nach Situation die Erfolgsprämie aufgeschlagen.

Neben dem tatsächlichen Gehalt spielen aber oft auch weitere Vergünstigungen oder Extras einen durchaus wichtigen Aspekt für den Bewerber.

Vielleicht können Sie mit der Finanzierung von Fort- und Weiterbildungen, einer möglichen Option zur Nachfolge oder Partnerschaft oder flexibler Arbeits- und Urlaubszeitgestaltung eine zunächst vorhandene Uneinigkeit bezüglich des Gehalts ausgleichen und so doch überzeugen, die Stelle anzutreten.

Gerade diese Zusatzleistungen sollten Sie nicht vergessen oder außen vor lassen und sich frühzeitig überlegen, was Sie Ihren Bewerbern bieten können.

9

Fördermöglichkeiten nutzen

Falls Sie sich als Praxis dazu entscheiden sollten und die Möglichkeit haben, einen Weiterbildungsassistenten einzustellen, werden sowohl Teilzeit- als auch Vollzeit-Stellen im Rahmen der „Vereinbarung zur Förderung der Weiterbildung in der Allgemeinmedizin in der ambulanten und stationären Versorgung“ gefördert.

Um einen Weiterbildungsassistenten in Ihrer Praxis einzustellen, müssen Sie die Ermächtigung zur Weiterbildung bei der jeweiligen Landeskammer beantragen. Diese ermächtigt einen qualifizierten Arzt einen Assistenten in einer Facharzt-, Schwerpunkt- oder Zusatzbezeichnung weiterzubilden. Diese kann er nur erhalten, wenn der Arzt den Bereich, den er weiterbilden möchte, selbst erworben hat.

Zu beachten ist, dass die Weiterbildungsbefugnis des ausbildenden Arztes die Dauer des Arbeitsvertrages des Weiterbildungsassistenten nicht unterschreiten darf. Sofern dies der Fall sein sollte muss erst ein erneuter Antrag gestellt werden.

Niedergelassene Weiterbilder erhalten für einen Weiterbildungsassistenten von den Kassenärztlichen Vereinigungen und Krankenkassen für die Weiterbildung in der Allgemeinmedizin einen Förderungsbetrag in Höhe von 4.800 €, der als Gehaltszuschuss dient. Dieser Förderungsbetrag wird auf das übliche Gehalt aufgestockt und an den Weiterbildungsassistenten ausgezahlt. Weiter Zuschüsse gibt es bei unterversorgten Gebieten in Höhe von 500 € und in drohend unterversorgten Gebieten in Höhe von 250 €.

Im stationären Bereich fördern die kassenärztlichen Vereinigungen und Krankenkassen in Höhe von 1.360 €, in der Inneren Medizin und in der unmittelbaren Patientenversorgung in Höhe von 2.340 €.

Übrigens: Auch einige Kommunen unterstützen Allgemeinmediziner, die sich vor Ort niederlassen möchten. Vielleicht unterstützen sie Sie auch bei der Erweiterung oder Übergabe Ihrer Praxis? Kontaktieren Sie doch mal Ihre Kommune. In der Regel ist dieses Thema beim Ansprechpartner für Stadtentwicklung aufgehängt.

10

Exkurs: Quereinstieg Allgemeinmedizin

Es kann auch vorkommen, dass sich ein Kandidat auf Ihr Stellenangebot bewirbt, der ursprünglich gar nicht aus dem Bereich der Allgemeinmedizin kommt und nun den Quereinstieg wagen will. Sie wissen allerdings gar nicht genau, wie dies ablaufen könnte oder ob dies überhaupt möglich ist?

Fachärzte mit abgeschlossener Weiterbildung in einem Fach der unmittelbaren Patientenversorgung können sich bereits nach zwei Jahren der zusätzlichen Weiterbildung in der Allgemeinmedizin zur Facharztprüfung Allgemeinmedizin anmelden und sich anschließend niederlassen.

Ärzte mit Facharztanerkennung in einem Gebiet der unmittelbaren Patientenversorgung können 18 bis 36 Monate ihrer Weiterbildung auf die stationäre Weiterbildungszeit zur Allgemeinmedizin angerechnet bekommen. Die 2-jährige Weiterbildung in der ambulanten allgemeinärztlichen Versorgung ist auch beim Quereinstieg Pflicht. Obligatorisch ist der Besuch des

80-stündigen Kurses in psychosomatischer Grundversorgung.

Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung ist der Nachweis des Erwerbes der Weiterbildungsinhalte nach aktueller Weiterbildungsordnung für den Facharzt Allgemeinmedizin.

Es ist also möglich, einen Quereinsteiger einzustellen und Sie können eventuell so einen interessanten Kandidaten und Facharzt für Ihre Praxis gewinnen, der großes Interesse an der Allgemeinmedizin hat und sich durch einen Quereinstieg in Ihrer Praxis in diesem Fachbereich weiterbilden möchte.

Wenn Sie weitere Informationen zum Quereinstieg in die Allgemeinmedizin erhalten wollen, können Sie sich dazu gerne unseren Blogbeitrag unter: <https://www.deutscherhausarzt-service.de/blog/quereinstieg-zur-allgemeinmedizin> ansehen.

11

Der Vertrag ist
unterschrieben

Wie geht es weiter?

Folgeaufwand reduzieren

Mit dem Unterzeichnen des Arbeitsvertrags ist es nicht getan. Es muss mit der Kammer, der kassenärztlichen Vereinigung und unter Umständen sogar dem Approbationsamt gesprochen werden, eventuell muss der neue Kollege, die neue Kollegin umziehen. Dies ist für beide Seiten häufig eine zusätzliche Belastung. Je mehr Sie dem neuen Kollegen abnehmen, desto positiver nimmt er seinen neuen Arbeitgeber wahr.

Gerade wenn ein Umzug für Ihren neuen Facharzt ansteht, können Sie mit hilfreichen Tipps zur Wohnungs- oder Haussuche helfen, Schulempfehlungen für mögliche Kinder aussprechen und Möglichkeiten für die Freizeitgestaltung oder sportliche Aktivitäten, die man in Ihrer Region gut ausführen kann, nennen. All diese Punkte muss Ihr neuer Kollege sonst alleine bewältigen und da Sie ortsansässig sind, ist das Angebot dieser Hilfestellungen sicherlich gern gesehen.

12

„Onboarding“ – Die Einführung und Betreuung des neuen Kollegen

Der erste Arbeitstag naht und möchte von allen Seiten gut vorbereitet werden. Ein erfolgreiches Arbeitsverhältnis beginnt in der Regel mit einer guten Einführung sowohl ins Praxisteam und die Organisation der Praxis als auch teilweise bei Patienten und fachlich.

Dies kostet Sie als Praxisinhaber zwar Zeit, mindert aber den späteren Aufwand. In den nächsten Monaten sollten regelmäßig Gespräche zum fachlichen Austausch, aber auch zur persönlichen Entwicklung geführt werden.

Durch diesen persönlichen Austausch wird auch Ihre Beziehung zu dem neuen Kollegen stärker und Sie haben die Möglichkeit, nicht nur eine rein fachliche und arbeitsbezogene Beziehung aufzubauen, sondern vielleicht auch in eine freundschaftliche, entspannte Richtung zu wandern.

Ein neuer Mitarbeiter ist motiviert, engagiert und noch anpassungsfähig. Diese Energie gilt es zu nutzen. Gerade in den ersten Wochen ist für eine gute Auslastung des neuen Allgemeinmediziners zu sorgen. Das ist nicht immer ganz einfach, da gerade in langjährigen Praxen die Patienten an den Stammbehandler gewöhnt sind.

Hier kommt den Mitarbeitern, allen voran denen an der Rezeption, eine wichtige Aufgabe zu. Sie haben es in der Hand, wie gut der neue Kollege ausgelastet wird. Grundsätzlich ist es wichtig, dass die Anstellung eines Facharztes erst erfolgt, wenn die Patientenzahlen hoch genug sind. Auch kann es hilfreich sein, ihn als Spezialisten z.B. für Diabetologie, Allergologie oder Akupunktur den Patienten vorzustellen.

Wir hoffen, dass Ihnen unsere Tipps und Hinweise für die Personalsuche geholfen haben oder noch helfen werden, je nachdem, an welchem Punkt der Suche Sie sich gerade befinden.

Falls Sie noch weitere Fragen oder Anmerkungen haben oder möchten, dass wir die Suche nach einem

neuen Kollegen für Sie übernehmen, finden Sie auf den nächsten Seiten unsere Kontaktinformationen und genaueres zu unserem Modell.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei Ihrer Suche!

Der Deutsche Hausarzt Service

Besetzen Sie mit uns Ihre Stellenangebote für Allgemeinmedizin.

Wir haben uns auf die Besetzung von Stellenangeboten von Hausarztpraxen spezialisiert. Dabei sind wir umfassend tätig und suchen für Sie insbesondere Fachärzte für Allgemeinmedizin - als angestellte Fachärzte, Partner oder Nachfolger, Weiterbildungsassistenten.

Zudem vermitteln wir ebenfalls Medizinische Fachangestellte.

Um Ihr Stellenangebot zu besetzen, greifen wir auf viele verschiedene Methoden der Personalsuche zurück. Auf der einen Seite verfügen wir über eine große Datenbank, in der sich bereits zahlreiche Fachärzte registriert haben, die auf der Suche nach einer neuen Anstellung sind. So können wir jederzeit innerhalb dieser Datenbank nach einem passenden Bewerber für Sie suchen und diesen direkt mit Ihren Vorstellungen und

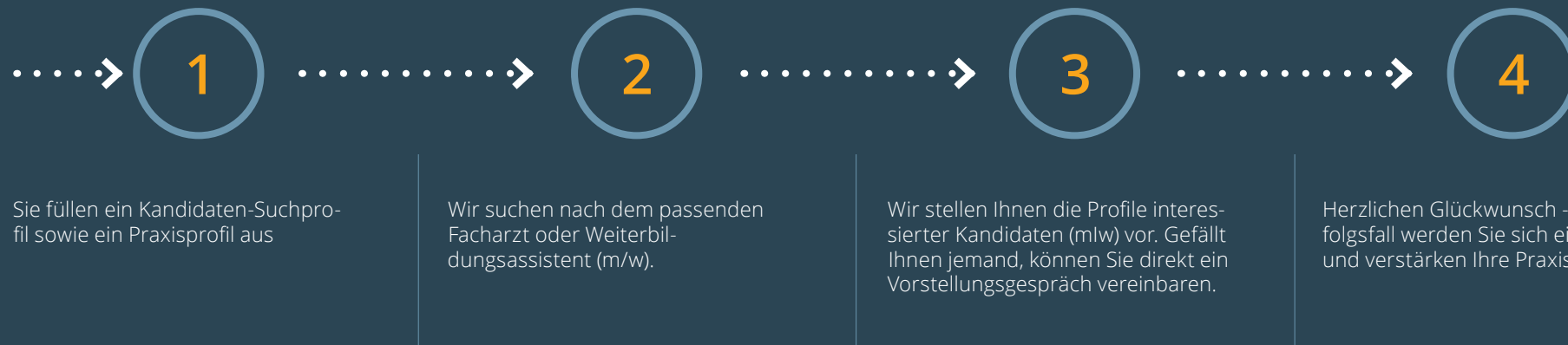
Anforderungen abgleichen. Des Weiteren sprechen wir aktiv Kandidaten an.

Zudem schalten wir online Stellenanzeigen auf verschiedenen Portalen, nutzen soziale Medien wie Facebook oder Xing und starten für Sie Onlinemarketing-Kampagnen.

Selbstverständlich ist eine diskrete Suche möglich - ebenso auch eine Vorauswahl der Ärzte und Medizinischen Fachangestellten.

Und: Sollten Ihr neuer Kollege oder Ihre neue Kollegin und Sie sich innerhalb der ersten sechs Monate wieder trennen, ist die Nachbesetzung der Stelle selbstverständlich kostenfrei.

Wir besetzen Ihre Stellenangebote im Bereich Allgemeinmedizin in 4 einfachen Schritten.



www.deutscherhausarzt-service.de

- ○ Deutscher
- ○ Hausarzt Service

Ihre Ansprechpartnerin

Susanne Schmalz

Deutscher Hausarzt Service
Johanneswerkstraße 4
33611 Bielefeld

Tel.: 0521 / 911 730 33
Fax: 0521 / 911 730 31

hallo@deutscherhausarztservice.de

