



Personalstruktur und Personalentwicklung im Gesundheitswesen bis 2020

Perspektiven, Potenziale und Marktentwicklung

Einladung zum Startworkshop
(Termin noch zu vereinbaren).
Nähere Informationen auf der Rückseite.

- Derzeitige Personalstruktur im Gesundheitswesen
- Aktuelle und zukünftige Anforderungen an Personal und Personaldienstleister
- Personalbedarf und Kapazitäten nach Regionen (ländlich, städtisch)

- Wettbewerb unter Anbietern und Nachfragern von Personal im Gesundheitswesen
- Personalentwicklung und Weiterbildung
- Strategien für Anbieter und Nachfrager von Personaldienstleistungen

Die Ausgaben des deutschen Gesundheitssystem betragen jährlich mehr als 250 Mrd. EUR (12% des BIP), damit ist es eine der größten Wirtschaftsbranchen in Deutschland. Rund elf Prozent aller Beschäftigten (mehr als 4 Mio. insgesamt) arbeiten in diesem Sektor, der Hauptteil mit mehr als 1 Mio. Beschäftigten entfällt auf stationäre Einrichtungen, die restlichen Beschäftigten sind im ambulanten Gesundheitsbereich tätig.

Innerhalb des Gesundheitssystem muss die Personalstruktur jedoch differenziert betrachtet werden. Bereits heute ist für qualifiziertes Personal, Ärzte und Pflegekräfte ein Bewerbermangel feststellbar, der eine Professionalisierung des Rekrutierungsprozesses erforderlich macht. Darüber hinaus unterstützen günstigere Arbeitsbedingungen im europäischen Umland die Abwanderungen des Fachpersonals (pro Jahr wandern mehr als 2.700 Ärzte ab). Gleichzeitig führen steigende Ausgaben und finanzielle Defizite bei den Krankenkassen (2009: Defizit von mehr als 200 Mio. EUR.) zu einer ganz anderen Entwicklung: Besonders der Pflegebereich ist zunehmend durch kurzfristigen und zeitlich begrenzten Personalbedarf gekennzeichnet. Auch im Rahmen der politischen Zielbildung im Gesundheitssektor steht verstärkt die Wirtschaftlichkeit von Gesundheitseinrichtungen im Fokus. Der Markt für Personaldienstleistungen gewinnt damit immer mehr an Dynamik, passt sich dem Bedarf an und schafft sich weitere Wachstumsbereiche.

Weiterhin ist die Diskussion um die Gesundheitsversorgung an die demografische Entwicklung geknüpft. Mit der Entwicklung der Bevölkerungsstruktur verändert sich

auch das Selbstverständnis der Pflegeberufe sowie die Anforderungen an qualifiziertes Personal. Hier stellt sich die Frage, welche gestiegenen Qualifikationsanforderungen an die Gesundheitsberufe sowie Berufsprofile resultieren, die dieser Entwicklung Rechnung tragen.

Die mittel- und langfristigen Umsatzpotenziale der Branche, die Positionierung der Akteure im Markt sowie erfolgreiche Rekrutmentstrategien werden in der Potenzialstudie „Personalstruktur und Personalentwicklung im Gesundheitswesen bis 2020“ untersucht und analysiert. Darüber hinaus werden folgende Fragestellungen behandelt:

- Welche gesetzlichen Rahmenbedingungen sind derzeit für das Gesundheitswesen in Deutschland relevant?
- Welche Auswirkungen haben die gesetzlichen Eingriffe auf die Personalstruktur und Rekrutierung?
- Wie wird sich der Personalbedarf entwickeln; welche Kapazitäten stehen dem gegenüber?
- Welche Faktoren wirken sich auf den Personalbedarf aus?
- Welche Anforderungen stellen einzelne Gesundheitsberufe an das Personal?
- Wie strukturiert sich der Wettbewerb und welche Entwicklung ist zukünftig zu erwarten?
- Welche Auswirkungen haben technologische Entwicklungen wie eHealth, netDoctors und Telemedizin auf die zukünftige Personalstruktur im Gesundheitswesen?

Ziel und Nutzen der Studie

Die Studie gibt Antworten auf zentrale Fragestellungen, die im Zusammenhang mit der aktuellen Situation auf dem Gesundheitsmarkt zu stellen sind. Sie liefert fundierte Informationen über Chancen und Risiken für Krankenhäuser, Arztpraxen, Personaldienstleister und Pflegeeinrichtungen.

Ausgehend von einer Beschreibung der relevanten politischen und gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie dem demografischen Wandel der Bevölkerung wird der Status quo des Gesundheitsmarktes aufgezeigt. Neben einer detaillierten Darstellung der aktuellen Entwicklungen und zu erwartenden neuen Geschäftsfelder im Gesundheitsmarkt wird das Personalmanagement im Gesundheitsmarkt dargestellt. Basierend auf diesen Darstellungen wird gezeigt, in welchen Bereichen der Bedarf an Personal wächst und wie Personal gewinnbringend eingesetzt werden kann.

Auf der Grundlage einer umfangreichen Befragung und transparenten Analyse wird eine Prognose über Markt und Wettbewerb bis 2020 durchgeführt. Damit wird es möglich, den zukünftigen Personalbedarf einzelner Berufsgruppen realistisch einzuschätzen und sich damit heute auf die Zukunft einzustellen.

Methodik

trend:research setzt verschiedene Field und Desk Research Methoden ein. Neben umfangreichen Intra- und Internet-Datenbank-Analysen (inkl. Zeitschriften, Publikationen, Konferenzen, Geschäftsberichte usw.) fließen für die Potenzialstudie ca. 80 strukturierte Interviews mit folgenden Zielgruppen ein:

- Krankenhäuser
- Ärzte und Fachärzte (niedergelassene)
- Pflegeeinrichtungen und Rehabilitationszentren
- Personaldienstleister
- Verbände
- Krankenkassen
- Weitere Experten im medizinischen Kontext (Hebammen, Ernährungsberater,...)

Die dargestellten Analysen und Ergebnisse werden mit Hilfe der o.g. Interviews und Experten-gespräche erarbeitet. Die Auswertung der Erfahrungen und Erwartungen führt zu abgesicherten Aussagen über zukünftige Entwicklungstrends im Gesundheitsmarkt.

An wen sich die Studie richtet

Die Potenzialstudie hilft Krankenhäusern, Ärzten, Personaldienstleistern sowie Unternehmen und Einrichtungen, die in der Gesundheitsbranche tätig sind, zukünftigen Personalbedarf schon jetzt zu erkennen und die eigene Personalbeschaffung bzw. das eigene Personalmanagement vor diesem Hintergrund auszurichten.

1	Management Summary	4.1.1.1	Studieninhalte
		4.1.1.2	Studienanfänger 2009/2010
		4.1.1.3	Studienabsolventen 2009/2010
2	Allgemeine Grundlagen	4.1.1.4	Berufsbeschreibung
2.1	Einleitung	4.1.1.2	Psychologie (Gliederung analog zu 4.1.1.1)
2.2	Aufbau und Inhalt der Studie	4.1.1.3	Gesundheitsmanagement (Gliederung analog zu 4.1.1.1)
2.3	Ziele und Nutzen der Studie	4.1.1.4	Pflegemanagement (Gliederung analog zu 4.1.1.1)
2.4	Methodik	4.1.1.5	Gesundheitswissenschaftler (Gliederung analog zu 4.1.1.1)
2.5	Begriffsdefinitionen und Abgrenzungen	4.1.1.6	Weitere
2.5.1	Wichtige Grundbegriffe im Bereich Gesundheitswesen	4.1.2	Ausbildungsberufe
2.5.1.2	Gesundheitswesen	4.1.2.1	Physiotherapie
2.5.1.3	Leistungserbringer	4.1.2.1.1	Ausbildungsinhalte
2.5.1.4	Patient/Leistungsempfänger	4.1.2.2	Auszubildende 2009/2010
2.5.1.5	Gesundheitsdienstleistungen	4.1.2.3	Berufsbeschreibung
2.5.1.6	Weitere	4.1.2.2	Krankenschwestern und Pfleger (Gliederung analog zu 4.1.2.1)
2.5.2	Wichtige Begriffe im Bereich Personalwesen	4.1.2.3	Altenpfleger (Gliederung analog zu 4.1.2.1)
2.5.2.1	Personalbedarf	4.1.2.4	Hebammen (Gliederung analog zu 4.1.2.1)
2.5.2.2	Personalentwicklung	4.1.3	Angebot und Nachfrage von nichtärztlichen medizinischen Berufsgruppen
2.5.2.3	Ausbildung	4.1.3.1	Gesundheitshandwerker
2.5.2.4	Weiterbildung	4.1.3.2	Masseur und Krankengymnasten
2.5.2.5	Mitarbeiteräquivalent	4.1.3.3	Ergotherapeuten
2.5.2.5	Weitere	4.1.3.4	Heilpraktiker
2.6	Abgrenzung der betrachteten Märkte: Personal- und Gesundheitsmarkt	4.1.3.5	Psychotherapeuten
2.7	Überblick über bisherige Studien zum Thema Personalstruktur und Personalentwicklung im Gesundheitswesen	4.1.3.6	Sprachtherapeuten
		4.1.3.7	Diätassistenten
3	Rahmenbedingungen im Gesundheitswesen	4.1.3.8	Telemedizin oder ärztliche Telefonhotlines
3.1	Wirtschaftliche Rahmenbedingungen	4.1.3.9	eHealth oder Netzdoktoren
3.1.1	Konjunktur- und Strukturdaten	4.1.3.10	Weitere
3.1.2	Struktur des Gesundheitswesens	4.2	Nachfrage nach Fachkräften (Befragungsergebnisse)
3.2	Einrichtungen des Gesundheitswesens	4.2.1	Personalbedarf (quantitativ)
3.2.1	Krankenhäuser	4.2.2	Personalanforderungen (qualitativer Personalbedarf)
3.2.1.1	Definition	4.2.3	Verfügbare Fachkräfte
3.2.1.1.2	Anzahl und Verteilung von Krankenhäusern in Deutschland	4.3	Krankenhäuser
3.2.1.1.3	Durchschnittliche Größe (nach Beschäftigten) von Krankenhäusern	4.3.1	Aktuelle Situation der Krankenhäuser
3.2.1.2	Rehabilitationseinrichtungen (Gliederung analog zu 3.2.1.1)	4.3.2	Bettenanzahl
3.2.1.3	Pflegeeinrichtungen	4.3.3	Krankenhauspersonal
3.2.1.3.1	Stationäre Pflege (Gliederung analog zu 3.2.1.1)	4.3.4	Fachabteilungen
3.2.1.3.2	Ambulante Pflegedienste (Gliederung analog zu 3.2.1.1)	4.3.5	Bestand an medizinisch-technischen Großgeräten in Krankenhäusern
3.2.1.4	Niedergelassene Ärzte	4.3.6	Personal für Rettungsdienste und Krankentransportwesen
3.2.1.4.1	Allgemeinmediziner	4.3.7	Weitere
3.2.1.4.2	Fachärzte	4.4	Soziodemografische Merkmale des Gesundheitsmarktes in Deutschland
3.2.1.4.3	Weitere	4.4.1	Quantitative Verteilung der Gesundheitsberufe in Deutschland in Bezug zur Gesamtbevölkerung
3.2.1.5	Personaldienstleister	4.4.2	Frauenanteil in den Berufen des Gesundheitswesens
3.2.3	Medizintechnik	4.4.3	Verteilung der Wochenarbeitszeit im Gesundheitswesen
3.2.4	Telemedizin	4.4.4	Altersverteilung in den Berufen des Gesundheitswesens
3.2.5	eHealth	4.4.5	Einkommenssituation der Beschäftigten im Gesundheitswesen
3.2.6	Nichtärztliche medizinische Berufe	4.4.6	Weitere
3.2.7	Weitere	4.5	Gesundheitszustand der Bevölkerung
3.3	Rechtliche und politische Rahmenbedingungen	4.5.1	Gesundheitszustand der Bevölkerung differenziert nach Alter, Geschlecht und Region
3.3.1	Sozial- und Gesundheitspolitik in Europa	4.5.2	Verteilung der häufigsten Krankheiten
3.3.2	Sozial- und Gesundheitspolitik in Deutschland	4.5.3	Krankenhausaufenthalte und durchschnittliche Verweildauer
3.3.2.1	Sozialgesetzbuch (SGB)	4.5.4	Arbeitsunfähigkeitsfälle
3.3.2.2	Fallpauschalengesetz	4.5.5	Pflegefälle
3.3.2.3	Arbeitszeitrichtlinie/-gesetz	4.5.6	Weitere
3.3.2.4	Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG)	4.6	Ausgaben und Finanzierung
3.3.2.5	Strafgesetzbuch	4.6.1	Allgemeine Gesundheitsausgaben
3.3.2.5.1	Verletzung von Privatheimnissen (§203)	4.6.2	Gesundheitsausgaben nach Einrichtungen
3.3.2.5.2	Weitere	4.6.3	Ausgaben für ärztliche Behandlungen
3.4.2.6	Gesetz zur Stärkung des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung	4.6.4	Ausgaben für Krankenhausbehandlungen
3.4.2.7	Präventionsgesetz	4.6.5	Ausgaben für Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen
3.4.3	Verordnungen und Pflichten	4.6.6	Ausgaben für Pflege
3.4.3.1	Bundespflegesatzverordnung	4.6.7	Arzneimittelkosten
3.4.3.2	Bundesärzteverordnung	4.6.8	Verwaltungskosten
3.4.3.3	Verordnung über die Berufsausbildung zum Medizinischen Fachangestellten/zur Medizinischen Fachangestellten	4.6.9	Weitere
3.4.3.4	Sorgfaltpflicht	4.6.10	Allgemeine Finanzierung
3.4.3.5	Aufklärungspflicht	4.6.10.1	Einnahmen und Ausgaben der privaten Haushalte der gesetzlichen Sozialversicherung
3.4.3.6	Dokumentationspflicht	4.6.10.2	Beitrags- und sonstige Einnahmen der GKV
3.4.3.7	Versicherungspflicht in Deutschland	4.6.10.3	Beitrags- und sonstige Einnahmen der PKV
3.4.4	Weitere	4.6.11	Weitere
3.5	Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt	4.7	Das Gesundheitssystem aus Sicht des Patienten (Überblicksbetrachtung vorhandener Studien)
3.5.1	Entwicklung der Erwerbstätigenzahlen	4.7.1	Bewertung des deutschen Gesundheitssystems von Patienten/Behandlungsqualität
3.5.2	Wechselbereitschaft der Arbeitnehmer	4.7.2	Forderungen der Patienten
3.5.3	Arbeitsmarktreformen	4.7.3	Weitere
3.5.4	Abwanderung von Fachkräften ins Ausland		
3.5.5	Weitere	5	Aktuelle Entwicklungen und zukünftige Geschäftsfelder
3.6	Soziale Rahmenbedingungen	5.1	Entwicklung des Personalbedarfs
3.6.1	Demografische Entwicklung	5.1.1	Personal im Krankenhaus
3.6.1.1	Fertilität	5.1.2	Ärzte und Arztpraxen
3.6.1.2	Mortalität	5.1.3	Apotheker
3.6.1.3	Multimorbidität	5.1.4	Pfleger und Pflegedienste
3.6.2	Gesundheitszustand der Bevölkerung	5.1.5	Sonstige medizinische Berufe
3.7	Politische Entwicklungen	5.2	Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf den Personalbedarf im Gesundheitswesen
3.7.1	Ärzte TÜV	5.2.1	Globaler Mangel an Personal im Gesundheitsmarkt
3.7.2	Gesundheitskarte	5.2.1.1	Situation in Europa anhand von ausgewählten Beispielen
3.7.3	Das deutsche Gesundheitswesen nach den Reformen von 2007	5.2.1.1.1	Schweiz
3.7.4	Einführung eines einheitlichen Beitragssatzes GKV	5.2.1.1.2	Frankreich
3.7.5	Gesundheitsfonds		
3.7.6	(geplante) Gesundheitsreform 2010		
3.7.7	Weitere		
4	Status quo im Gesundheitswesen		
4.1	Ausbildung und Nachfrage in Berufen in der Gesundheitsbranche		
4.1.1	Studiengänge		
4.1.1.1	Humanmedizin		

Gesundheitswesen bis 2020

5.2.1.1.3	Großbritannien	7.2.2.3	Zu- und Abwanderung von Fach- und Führungskräften	8.6.4	MediClin AG
5.2.1.1.4	Polen			8.6.5	Paracelsus-Kliniken
5.2.1.1.5	Weitere	7.2.4	Konjunkturrentwicklung	8.6.6	Rhön-Klinikum AG
5.2.1.2	Situation in den USA	7.2.5	Entwicklung des privaten Konsums von Gesundheitsleistungen und gesundheitsnahen Dienstleistungen	8.6.7	Sana Kliniken AG
5.2.1.3	Weitere			8.6.8	Schön Kliniken
5.2.2	Arztabwanderungen	7.2.5	Nachfrage nach netDoctors, eHealth und Telemedizin	8.6.9	Weitere
5.2.3	„Überalterung“ des Personals	7.2.6	Anzahl der Arbeitsplätze im Gesundheitsmarkt		
5.2.4	Berufsaussteiger	7.2.7	Lohnentwicklung von Ärzten		
5.2.5	Kosten für Personal im Gesundheitswesen	7.2.8	Weitere	9	Trends, Chancen und Risiken
5.2.5.1	Kostenentwicklung von Personal in Krankenhäusern	7.3	Entwicklung der szenariospezifischen Grundannahmen und Prämissen	9.1	Trends im Gesundheitsmarkt
5.2.5.2	Kostenentwicklung von sonstigem Personal			9.2	Technologietrends
5.2.5.3	Kosten für Personalsuche getrennt nach Einrichtungen	7.3.1	Grundannahmen und Prämissen	9.3	Wettbewerbstrends
5.2.6	Rechtliche Beschränkungen	7.3.1.1	Prämissen für Szenario 1	9.4	Markttrends
5.3	Heutige und zukünftige Anforderungen an die Personalstruktur	7.3.1.2	Prämissen für Szenario 2	9.5	Strategietrends
		7.3.1.3	Prämissen für Szenario 3	9.6	Fazit: Auswirkungen auf den Personalbedarf und das Personalangebot im Gesundheitsmarkt
5.3.1	Heutige und zukünftige Anforderungen an Arztpraxen	7.4	Übersicht: Entwicklung der Grundannahmen und Prämissen nach Szenarien bis 2020	9.7	Chancen und Risiken
		7.4.1	Personalbedarf und -verfügbarkeit im Gesundheitsmarkt bis 2020	9.7.1	... für Ärzte und Arztpraxen
5.3.1.1	Serviceleistungen von Arztpraxen			9.7.2	... Apotheker und Apotheken
5.3.1.2	Rolle des Hausarztes	7.4.1.1	Der Markt in 2010	9.7.3	... Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen
5.4	Neue Geschäftsfelder und damit einhergehender Personalbedarf	7.4.1.1.1	Personalbestand im Gesundheitsmarkt	9.7.4	... Krankenhäuser
		7.4.1.1.2	Bedarf an Ärzten und Fachärzten	9.7.5	... für Unternehmen/Einrichtungen im Gesundheitsmarkt
5.4.1	Biotechnologie	7.4.1.1.2.1	Nach Bereichen (Zahnarzt, Psychiater...)		
5.4.2	Moderne Gesundheitsdienstleistungen	7.4.1.1.2.2	Nach städtischen und ländlichen Regionen	9.7.6	... für Personaldienstleister und Zeitarbeitsfirmen
5.4.3	Gesundheitsressorts	7.4.1.1.3	Angebot an Ärzten und Fachärzten		
5.4.4	Persönliche Gesundheitsberater	7.4.1.1.3.1	Nach Bereichen (Pflege, Apotheke...)	10	Strategien
5.4.5	Intermediäre Beratungsleistungen	7.4.1.1.3.2	Nach städtischen und ländlichen Regionen	10.1	Einleitung: Strategiedefinitionen
5.4.6	Gesundheitstourismus	7.4.1.2	Der Markt in 2015 (Gliederung analog zu 7.4.1.1)	10.2	Befragungsergebnisse
5.4.7	Weitere	7.4.1.3	Der Markt in 2020 (Gliederung analog zu 7.4.1.1)	10.3	Personalstrategien
6	Personalmanagement	7.4.2	Personalienleistungen und Vermittler	10.3.1	... für Ärzte und Arztpraxen
6.1	Grundlagen des Personalmanagements	7.5.2.1	Der Markt in 2010	10.3.2	... für Apotheker und Apotheken
6.1.1	Personalstrategien	7.4.2.1.1	Entwicklung der Anzahl der Personaldienstleister und Vermittler	10.3.3	... für Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen
6.1.2	Personalorganisation	7.4.2.1.2	Entwicklung der Umsätze von Personaldienstleistern und Vermittlern im Bereich Gesundheitswesen	10.3.4	... für Krankenhäuser
6.1.2.1	Aufbauorganisation			10.3.5	... für Unternehmen/Einrichtungen im Gesundheitsmarkt
6.1.2.2	Ablauforganisation	7.4.2.1.2.1	Umsatzentwicklung durch Personalleasing	10.3.6	... für Personaldienstleister und Zeitarbeitsfirmen
6.1.2.3	Zusammenfassung: Aufbau- und Ablauforganisation bei den verschiedenen Marktakteuren	7.4.2.1.2.2	Umsatzentwicklung durch Personalvermittlung	10.3.6.1	Kooperationen
6.2	Personal- und Personalbedarfsplanung	7.4.2.2	Der Markt in 2015 (Gliederung analog zu 7.4.1.1)	10.3.6.1.1	Kooperationen mit Bildungseinrichtungen
6.3	Personalbeschaffung und -auswahl	7.4.2.3	Der Markt in 2020 (Gliederung analog zu 7.4.1.1)	10.3.6.1.2	Brancheninterne Kooperationen
6.3.1	Interne Personalbeschaffung	8	Wettbewerb	10.4	Allgemeine Personalstrategien
6.3.1.1	Innerbetriebliche Stellenausschreibung	8.1	Wettbewerb auf der Nachfrageseite	10.4.1	Outsourcing
6.3.1.2	Innerbetriebliche Initiativbewerbung	8.1.1	Wettbewerbsformen	10.4.2	Ausgründung
6.3.2	Externe Personalbeschaffung	8.1.2	Wettbewerbs-Typen	10.4.3	Backsourcing
6.3.2.1	Personaldienstleister	8.1.3	Wettbewerbsentwicklung	10.4.4	Kooperation
6.3.2.2	Headhunter	8.2	Qualitäts- und Preiswettbewerb in der Leistungserbringung/Medizinische Qualität	10.4.5	Aufbau Dienstleistungsangebot
6.3.2.3	Personal-Berater			10.4.6	Demographieorientiertes Personalmanagement
6.3.2.4	Zeitarbeitsfirmen	8.3	Wettbewerb in den verschiedenen Bereichen	10.4.7	Strategisches Personalmanagement
6.3.2.5	Stellenbörsen im Internet	8.3.1	Wettbewerb unter Arztpraxen	10.5	Sicherstellung des zukünftigen Personalbedarfs auf quantitativer und qualitativer Ebene
6.3.3	Relevanz am Markt (Befragungsergebnisse)	8.3.2	Wettbewerb unter Personaldienstleistern		
6.4	Personalauswahl	8.3.3	Wettbewerb unter Krankenhäusern	11	Ausblick
6.4.1	Analyse der Bewerbungsunterlagen	8.3.4	Wettbewerb in sonstigen Bereichen	11.1	Perspektiven im deutschen Gesundheitsmarkt nach 2020
6.4.2	Persönliche Auswahlverfahren	8.4	Wettbewerbsprofile	11.2	Zukünftige Prüfdienstleistungen im Gesundheitsmarkt
6.4.2.1	Vorstellungsgespräch	8.4.1	Wettbewerbsprofile ausgewählter Personaldienstleister in der Gesundheitsbranche	11.2.1	Gesundheits-TÜV
6.4.2.2	Telefoninterview	8.4.1.1	A-Plus Personaldienstleistungen GmbH	11.2.2	Stiftung Gesundheitsstest
6.4.2.3	Assessment Center	8.4.1.2	Adecco Medical & Science GmbH	11.2.3	Fazit: Personalbedarf durch zukünftige Prüfdienstleistungen
6.4.3	Unpersönliche Auswahlverfahren	8.4.1.3	MED KONTOR- Personalservice GmbH		
6.4.3.1	Testverfahren	8.4.1.4	MED KONTOR- Personalservice GmbH	11.3	Zukünftig eingesetzte Informations- und Kommunikations-Technologien (IKT) im Gesundheitsbereich
6.4.3.2	Grafologische Gutachten	8.4.1.5	FLEXTIME GmbH	11.3.1	Eingesetzte IKT
6.4.4	Befragungsergebnisse: Häufig verwendete Auswahlverfahren	8.4.1.6	TIME TO CARE GmbH	11.3.2	Anforderungen an das Personal durch IKT
6.5	Personalentwicklung	8.4.1.7	PERMACON GmbH	11.4	Die strategische Bedeutung des Internets für die Gesundheitsbranche
6.5.1	Interne Aus- und Weiterbildungsangebote	8.4.1.8	gramm-agil Personaldienstleistung e.K	11.4.1	Internetverwendung in der Gesundheitsbranche (unterteilt nach Anwendern)...
6.5.2	Externe Aus- und Weiterbildungsangebote	8.4.1.9	Pegum e.K. Personalvermittlung	11.4.1.1	... bei Ärzten und Arztpraxen
6.5.3	Befragungsergebnisse: Interne und externe Weiterbildungsangebote	8.4.1.10	Randstadt Deutschland GmbH & Co.KG	11.4.1.2	... bei Apothekern und Apotheken
6.6	Personaleinsatz: Beschäftigungsmodelle	8.4.1.11	Manpower GmbH	11.4.1.3	... in Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen
6.6.1	Allgemeine Beschäftigungsmodelle im Gesundheitswesen	8.4.1.12	Persona Service Zentralverwaltungs AG & Co.KG	11.4.1.4	... in Krankenhäusern
6.6.1.1	Vollzeit	8.4.1.13	Weitere	11.4.1.5	... in Unternehmen/Einrichtungen im Gesundheitsmarkt
6.6.1.2	Teilzeit	8.4.2	Headhunter	11.4.1.6	... bei Personaldienstleistern und Zeitarbeitsfirmen
6.6.1.3	Altersteilzeit	8.4.2.1	Personalberatung Lenders & Nippold GbR	11.4.2	Auswirkungen auf den Personalbedarf/-anforderungen durch Internetverwendung
6.6.1.4	Zeit- und Leiharbeit	8.4.2.2	medical.suademus+com GbR		
6.6.1.5	Geringfügige Beschäftigung	8.4.2.3	Kontrast Consulting Hamburg Ltd.	11.5	Entwicklung des Personalbedarfs (quantitativ und qualitativ)
6.6.1.6	Freie Mitarbeiter/Selbstständige	8.4.2.4	sananet GmbH	11.6	Fazit: Auswirkungen des Personalbedarfs auf den Personalmarkt
6.6.1.7	Weitere	8.4.2.5	Conceptum Consulting int. GmbH		
6.6.2	Beschäftigungsformen in Krankenhäusern und Kliniken	8.4.2.6	Weitere	12	Praxistipps
6.6.2.1	Ambulant, Teilstationär und Stationär	8.4.4	Universitäten	12.1	Personalwirtschaft im Gesundheitsmarkt: Ansätze und Erfolgsfaktoren
6.6.2.2	Hauptamtliche Ärzte	8.4.4.1	RWTH Aachen	12.2	Förderungen von neuen Berufsbildern
6.6.2.3	Konsiliar- und hospitiierende Ärzte	8.4.4.2	FU Berlin	12.2.1	Study Nurse
6.6.2.4	Leitende Ärzte (Chefärzte)	8.4.4.3	Uni Bochum	12.2.2	Prüfanz
6.6.2.5	Assistenzärzte	8.4.4.4	Uni Bonn	12.2.3	Mediziningenieur
6.6.2.6	Belegärzte	8.4.4.5	Uni Düsseldorf	12.2.4	Gesundheitsberater
6.6.2.7	Zivildienstleistende	8.4.4.6	Uni Duisburg-Essen/Standort Essen	12.3	Marketingansätze für Akteure im Gesundheitsmarkt
6.6.2.8	Weitere	8.4.4.7	Uni Gießen	12.3.1	... für Ärzte und Arztpraxen
6.6.3	Zusammenfassung: Beschäftigungsmodelle bei den verschiedenen Marktakteuren	8.4.4.8	Uni Halle-Wittenberg	12.3.2	... für Apotheker und Apotheken
6.7	Mitarbeiterbindung	8.4.4.9	Uni Jena	12.3.3	... für Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen
6.8	Personalkostenmanagement	8.4.4.10	Uni München	12.3.4	... für Krankenhäuser
6.9	Gewerkschaften und Verbände	8.4.4.11	Uni Witten/Herdecke (priv.)	12.3.5	... für Unternehmen/Einrichtungen im Gesundheitsmarkt
7	Marktentwicklungen: Personal im Gesundheitsmarkt	8.4.4.12	Uni Würzburg	12.3.6	... für Personaldienstleister und Zeitarbeitsfirmen
7.1	Einleitung	8.4.4.13	Weitere	12.4	Beispiele für Weiter- und Ausbildungsprogramme
7.1.2	Grundlagen und Methodik	8.5	Krankenhäuser	12.5	Weitere Handlungsempfehlungen
7.1.3	Szenarioanalyse	8.5.1	Alfried Krupp Krankenhaus, Essen		
7.1.4	Übersicht über die Szenarien	8.5.2	Asklepios Klinik Altona, Hamburg		
7.1.5	Marktmodell	8.5.3	Herzzentrum Leipzig		
7.2	Grundannahmen und Prämissen	8.5.4	Klinikum Charite in Berlin Mitte		
7.2.1	Einflussfaktoren auf den Personalmarkt (Einschätzung durch die Befragten)	8.5.5	Klinikum der Universität zu Köln		
7.2.2	Demografische Entwicklung	8.5.6	Kreislinikum Weisfenburg		
7.2.2.1	Zu-/und Abwanderung von Ärzten	8.5.7	Robert-Bosch-Krankenhaus, Stuttgart		
7.2.2.2	Entwicklung der Erwerbstätigenquote	8.5.8	Rotkreuz-Krankenhaus, München		
		8.5.9	St. Marien-Hospital Mülheim an der Ruhr		
		8.5.10	Universitätsklinikum Aachen		
		8.5.11	Uniklinik Münster		
		8.5.12	Weitere		
		8.6	Private Klinikbetreiber		
		8.6.1	Ameos		
		8.6.2	Asklepios		
		8.6.3	Fresenius ProServe		

Die Studie umfasst ca. 700 Seiten. Aufgrund der laufenden Erarbeitung können sich die Inhalte noch leicht ändern. Inhaltliche Vorschläge können bis zum Ende des Subskriptionszeitraumes aufgenommen werden.

ANTWORT/BESTELLUNG

Zurück im Briefumschlag an:

trend:research GmbH
Institut für Trend- und Marktforschung
Parkstraße 123
28209 Bremen

oder per

Fax an: 0421 . 43 73 0-11

Hiermit bestellen wir die Potenzialstudie (Nr. 13-0934) »Personalstruktur und Personalentwicklung im Gesundheitswesen bis 2020« zum Preis von EUR 4.200,00 und zusätzl. Kopien (je EUR 400,00)

Hiermit bestellen wir die Potenzialstudie (Nr. 13-0934) »Personalstruktur und Personalentwicklung im Gesundheitswesen bis 2020« (ohne Marktkapitel) als Einrichtung im Gesundheitswesen zum Preis von EUR 3.200,00 und zusätzl. Kopien (je EUR 400,00)
- alle Preise zzgl. gesetzlicher MwSt. -

Wir sind an einer Teilnahme am Startworkshop (Termin noch zu vereinbaren) interessiert.

Bitte senden Sie uns das Studienverzeichnis 2010 zu.

So sind wir auf Sie aufmerksam geworden.

- Erhalt dieser Disposition
- Internet
- Empfehlung durch _____
- Presseartikel in _____
- Sonstiges _____

ADRESSE

FIRMA

NAME

FUNKTION

STRASSE

PLZ/ORT

TEL./FAX

E-MAIL

nein Wir sind damit einverstanden, von trend:research per E-Mail den Newsletter zu erhalten.

nein Wir sind damit einverstanden, von trend:research per E-Mail weitere Informationen über aktuelle Studien oder Veranstaltungen zu erhalten.

Datum _____ Unterschrift/Stempel _____ 13-0301-315/CS to

trend:research

trend:research unterstützt die Unternehmen beim Wandel in liberalisierten Märkten. Dazu werden Trend- und Marktforschungsstudien aktuell und exklusiv erarbeitet, für einzelne oder mehrere Auftraggeber. Umfangreiche eigene (Primär-) Marktforschung, gemischt mit Erfahrungen und Wissen aus liberalisierten Märkten und dessen dosierter Transfer, aufbereitet mit eigener Methode, führt zu nachvollziehbaren Aussagen mit hohem Wert. Die interdisziplinäre Zusammensetzung der Projektteams- auch mit externen Experten- garantiert die ganzheitliche Betrachtung und Bearbeitung der Themen.

Schwerpunkt sind Untersuchungen für und in sich stark wandelnden Märkten, z.B. in den liberalisierten Energie- und Entsorgungsmärkten oder im Gesundheitsmarkt.

trend:research liefert Studien, Informationen und Untersuchungen an Unternehmen und unterstützt damit existentielle Entscheidungen – die Referenzliste erhalten Sie auf Anfrage.

Konditionen

Die Potenzialstudie »Personalstruktur und Personalentwicklung im Gesundheitswesen bis 2020« kostet EUR 4.200,00 (persönliches Exemplar) und für Einrichtungen im Gesundheitswesen EUR 3.200,00. Zusätzliche Kopien (Verwendung nur innerhalb des Unternehmens) stellen wir Ihnen für EUR 400,- pro Kopie zur Verfügung.

Alle Preise verstehen sich zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Zahlungsweise ist per Überweisung oder Scheck innerhalb von 14 Tagen nach Rechnungsstellung.

Bei gleichzeitiger Bestellung anderer Studien (s.u.) bieten wir Ihnen 10% Mengenrabatt.

Veranstaltung zur Studie

Im Startworkshop (Termin noch zu vereinbaren) wird die Methodik der Studie dargestellt und eine inhaltliche Fokussierung mit den teilnehmenden Unternehmen diskutiert. Der Startworkshop ermöglicht darüber hinaus durch den gezielten und engen Erfahrungsaustausch die Ausgestaltung und Konkretisierung von Lösungsansätzen im eigenen Unternehmen.

Weitere Studien

trend:research gibt weitere Studien heraus, z.B.:

- Beratungsleistungen für das Gesundheitswesen 2006-2015**
Februar 2007, ca. 832 Seiten, EUR 3.900,00
- Personal im Erneuerbare Energien Markt: Perspektiven, Potenziale und Marktentwicklung bis 2020**
Geplant, ca. 800 Seiten, EUR 4.500,00
- Personalberater bei EVU: Der Markt für Personalberaterleistungen in der Energiewirtschaft bis 2015**
Auf Anfrage, ca. 800 Seiten, EUR 4.900,00
- Contracting im Krankenhaus Mai 2004, ca. 512 Seiten, EUR 3.400,00**
- Mikro-KWK: Potenziale, Chancen und Risiken in Deutschland, Österreich und der Schweiz**
Mai 2010, ca. 800 Seiten, EUR 5.500,00

Weitere Informationen können Sie mit diesem Formular anfordern oder im Internet unter www.trendresearch.de abrufen.
©trend:research, 2010