

# im dialog

Magazin für Ärzte und Netze im GNS

Den Arbeitsmarkt im Gesundheitswesen neu denken

Transparenz für den ärztlichen Stellenmarkt

Fakten zu JOFODO

JOFODO

# Inhalt – Sonderausgabe JOFODO

**Seite 4:** Diagnose: Job – das erste Jobportal für Ärzte  
**Seite 6:** Revolution der Mitarbeitersuche  
**Seite 8:** Interview mit dem JOFODO-Aufsichtsrat  
**Seite 10:** Ärzte auf der Suche – der Arbeitsmarkt für Ärzte  
**Seite 12:** Wunschkonzert Ärzte Recruiting  
**Seite 18:** Unser Firmenstandort

**Seite 20:** JOFODO, die Köpfe und das Klima  
**Seite 22:** Vom Suchen und Finden – „Wie finde ich etwas, das genau zu mir passt?“  
**Seite 24:** Family and Friends – Beteiligungsprogramm  
**Seite 26:** Laborecke  
**Seite 28:** Termine

## Mitgliedschaft leicht gemacht

Die Mitgliedschaft in der Genossenschaft kostet **einmalig 500 Euro** (nach Gesetz und Satzung fällige Einzahlung) sowie den Mitgliedsbeitrag in Höhe von **25 Euro/Monat**.

Vollständiger Name und Anschrift des Beitretenden/Mitglieds/Praxisstempel

Name ..... Telefon .....

Straße ..... Fax .....

PLZ/Ort ..... E-Mail .....

**Bestätigen Sie bitte durch Ankreuzen**

Ich erkläre hiermit meinen Beitritt zur Genossenschaft.

**Rückantwort bitte per Fax an**

07391 5865451

Weitere Informationen finden Sie jederzeit unter [www.gnsued.de](http://www.gnsued.de)

## Impressum

Herausgeber Gesundheitsnetz Süd eG, GNS, Hopfenhausstraße 2, 89584 Ehingen (Donau), [www.GNSued.de](http://www.GNSued.de), [service@GNSued.de](mailto:service@GNSued.de)  
Fon 07391 5865458, Fax 07391 5865451 Vorstand Wolfgang Bachmann, Dr. Friedrich Gagsteiger, Christoph Spellenberg  
Redaktion Dr. med. Klaus Lenz, Internist Layout/Covergestaltung/Realisation 'pyrus Werbeagentur, Ulm, [www.pyruswerbeagentur.de](http://www.pyruswerbeagentur.de)  
Anzeigenbuchung Sekretariat, Fax 07391 5865451, [service@GNSued.de](mailto:service@GNSued.de) Druck Druckwerk Süd GmbH & Co KG, [www.druckwerk-sued.de](http://www.druckwerk-sued.de)  
Rechte © Gesundheitsnetz Süd eG, Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung der Redaktion. Hinweis Die Redaktion behält sich vor, zugesandte Manuskripte zu kürzen. Bildquellen Die Bildrechte liegen bei den jeweiligen Autoren und Kommentatoren.  
Seite 18 © mirtmirt – shutterstock. Rest JOFODO AG und GNS eG

# Liebe Mitglieder, liebe Leser,



der Mangel an qualifizierten Ärzten in Deutschland kann getrost als eines der zentralsten Probleme unserer Branche bezeichnet werden. Es betrifft einerseits den Arbeitsmarkt, da Klinikbetreiber und regionale Niederlassungen einfach keinen Nachwuchs finden und andererseits gefährdet es den gesellschaftlichen Auftrag einer flächendeckenden gesundheitlichen Versorgung in Deutschland.

Keine Frage: Wir müssen hierzulande jetzt alle Hebel in Bewegung setzen, um professionelle Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass angehende und berufserfahrene Ärzte bei ihrem Berufsstart sowie in der Planung ihrer Laufbahn bestens begleitet werden. Dazu bedarf es Lösungen, die die Menschen in ihrer Jobsuche rechtzeitig mitnehmen.

Das Gesundheitsnetz Süd geht in diesem Kontext couragiert voran. Als politisches Netzwerk, in dem sich niedergelassene Ärzte zusammenschließen, um nicht zuletzt die Verhältnisse in ihrer Branche nachhaltig zu verbessern entwickeln wir das erste Jobportal, das es in dieser Form bisher für Ärzte in Deutschland noch nicht gibt: JOFODO.

In diesem Heft beantworten wir alle Fragen dazu, wie dieses Portal in der Zusammenarbeit mit Recruiting-Profis und Branchenkennern genau nach den Bedürfnissen des komplizierten und speziellen Arbeitsmarktes für Ärzte konzipiert und entwickelt wurde. Mit Fug und Recht kann man an dieser Stelle behaupten, dass eine Lösung geschaffen wurde, die den bisher so schwerfälligen und verkrusteten Recruitingmarkt in unserem Berufsfeld revolutioniert. Eine vergleichbare Lösung war und ist bisher Fehlanzeige. Ich bin sicher, dass das damit verbundene wirtschaftliche Risiko schon sehr bald Früchte tragen wird.

Natürlich ist mit dem Launch des neuen Portals auch die Offenheit gegenüber externen Investoren verbunden. Die Unternehmensform der Aktiengesellschaft wurde sehr bewusst gewählt. Unternehmen, die Interesse an medizinischen Themen und Know-how rund um die brisante Personallage im ärztlichen Umfeld mitbringen, sind herzlich eingeladen, jetzt in die Zukunft zu investieren und an einem aktiven sowie dringend notwendigen Veränderungsprozess mitzuarbeiten.

JOFODO mag vielen Beobachtern als Startup erscheinen – ein unternehmerischer Begriff, der aus meiner Sicht allerdings derzeit viel zu inflationär genutzt wird. Alle Akteure rund um JOFODO verfügen über profunde Branchenkenntnis, die über Jahrzehnte gewachsen ist. Unsere Branche ist teilweise alt, verkrustet und manchmal gar ein bisschen stur, wenn es um Neuerungen geht. Mit einem erfahrenen und dennoch hochinnovativen Team von Branchenkennern wollen wir eingefahrene Denkmuster aufbrechen, ohne dabei jemandem vor den Kopf zu stoßen – mit Seniorität in der Beratung und modernster Technik in der Umsetzung.

Ich lade Sie herzlich ein, tatkräftig an der Lösung eines Problems mitzuarbeiten, das uns alle angeht. Helfen Sie uns dabei, Ärzte schon frühzeitig auf ihrem Karriereweg die häufig vermisste Orientierung zu geben und sie dann zu gegebenen Zeit in die Niederlassungen zu begleiten. Helfen Sie uns dabei JOFODO zur Top-Karriere-Adresse für angehende und berufserfahrene Ärzte zu entwickeln. Ganz entscheidend ist dabei, dass wir gemeinsam den Bekanntheitsgrad unseres Portals erhöhen. Bitte helfen Sie uns dabei und nutzen Sie alle Ihnen zur Verfügung stehenden Mittel JOFODO sowohl bei Ärzten als auch bei Arbeitgebern bekannt zu machen.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen unserer aktuellen Ausgabe und damit auch beim Kennenlernen von JOFODO.



Herzlichst

Ihr **Wolfgang Bachmann**

Geschäftsführender Vorstand Gesundheitsnetz Süd eG  
und CEO der JOFODO AG

# Diagnose: Job

JOFODO ist das erste digitale Jobportal für Ärzte, das Kandidaten Orientierung und Arbeitgebern einen echten Ausweg aus dem gegenwärtigen Recruiting-Dilemma bietet

Im Juni 2017 veröffentlichte die Bundesagentur für Arbeit eine sogenannte „Fachkräfteengpassanalyse“ – hinter diesem viel zu langen Wort verbarg sich eine Erhebung, die die Gefahren des gegenwärtigen Mangels an Arbeitskräften deutlich machte. Unternehmen aus dem Gesundheitswesen standen dabei besonders im Fokus, da ihre Personalsorgen besonders akut sind.

Während beispielsweise die durchschnittliche Vakanzzeit – also die Zeitspanne von der Ausschreibung einer offenen Position bis zu deren Besetzung – für alle Berufe in Deutschland derzeit bei schon sehr langen 100 Tagen liegt, verzeichnen Arbeitgeber im Gesundheitssegment noch einmal deutlich längere Einstellungszeiten. In der Humanmedizin dauert es etwa in der Regel 127 Tage bis eine Stelle besetzt werden kann. In der Krankenpflege 140 und in der Altenpflege gar 167 Tage. Diese Zahlen zeigen: Kliniken, Pflegeeinrichtungen oder andere Organisationen mit Gesundheitsfokus haben ein enormes Problem bei der Rekrutierung ihres Nachwuchses – wahrscheinlich handelt es sich um eines der zentralen Probleme der Branche. Und dieses hat eine erhebliche gesellschaftliche Relevanz, denn der Unterschied zu anderen Branchen, die ebenfalls mit dem akuten Fachkräftemangel zu kämpfen haben, ist der, dass die Gesundheitsbranche ihrem gesellschaftlichen Auftrag der medizinischen Versorgung zunehmend schwer in dem Maß nachkommen

kann, wie es die demographische Entwicklung in der Bevölkerung eigentlich erfordert.

## Online-Jobbörsen sind längst überholt

Die Probleme bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter im Gesundheitswesen, aber auch in anderen Berufsfeldern sind nicht zuletzt auch Folge einer seit Jahrzehnten verkrusteten Rekrutierungspraxis in Deutschland. Denn die Mitarbeitersuche von hiesigen Arbeitgebern hat seit Ende der 90er Jahre zwar einen strukturellen Medienwechsel von Printmedien ins Internet vollzogen, ist im Grundsatz allerdings genauso langatmig und antiquiert geblieben, wie in den Zeiten als der Stellenanzeigenteil in regionalen und überregionalen Tageszeitungen noch so dick war wie das örtliche Telefonbuch. Nach wie vor veröffentlichen Arbeitgeber ihre Stellen auf einem speziellen Rekrutierungsmarktplatz, zahlen dafür ein Veröffentlichungshonorar, das an einen bestimmten Zeitraum gekoppelt ist und warten anschließend nach einem „Post-and-Pray“-Prinzip auf die Bewerbung des zu ihnen passenden Bewerbers. Darüber hinaus geben sie dem Bewerber keinerlei Hilfestellung, den richtigen und zu ihm passenden Job zu finden. Die Arbeitgeber auf der anderen Seite haben zudem kaum die Möglichkeit ihre Arbeitgebermarke ansprechend darzustellen, Transparenz zu schaffen und so wirklich passende Bewerbungen zu erhalten. Diese über-

alterte Praxis scheint nun vor einem nachhaltigen Paradigmenwechsel zu stehen – erst Recht im Gesundheitsumfeld, in dem konventionelle Online-Jobbörsen im Übrigen mit der Ausschreibung von Arztstellen noch nie sonderlich erfolgreich waren.

## Neues Portal JOFODO vollzieht Paradigmenwechsel im Recruiting von Ärzten

Um das Problem nun zu beheben haben starke Partner zusammengefunden und mit dem neuen Karriereportal [www.jofodo.de](http://www.jofodo.de) eine Recruiting-Lösung geschaffen, die genau diesen Paradigmenwechsel in der Mitarbeitersuche vollzieht und sich aufmacht, den akuten Bedarf im Gesundheitswesen mit einer zeitgemäßen digitalen Lösung zu begegnen. Partner der neuen Plattform sind das Gesundheitsnetz Süd sowie das mit zahlreichen Auszeichnungen versehene Kölner Recruiting-Software Unternehmen Talents Connect. „Mit dem Marktlaunch von JOFODO brechen wir mit den Standards im Recruiting von Ärzten und weiterem Personal im Gesundheitswesen. Wir verabschieden uns von einer längst überholten Praxis, in der Stellenanzeigen ausgeschrieben werden und angehende Ärzte mit den spärlichen Informationen darin zurecht kommen müssen. Stattdessen integrieren wir einen Dialog in den Recruitingprozess. Dieser soll nach Möglichkeit auf Augenhöhe stattfinden und den Kandidaten vor allem Orientierung bieten“, erklärt Lars Wolf-

ram, einer der Gründer und Vorstand von Talents Connect.

Wolfgang Bachmann, CEO der JOFODO AG ergänzt: „Es gibt bis dato kein digitales Jobportal für Ärzte, das ein technologisch durchdachtes und innovatives Matching-Verfahren integriert. Wir bieten genau das an und sorgen so dafür, dass Ärzte genau die Stelle finden, die zu ihnen passt und Kliniken schnell und zuverlässig die Kollegen, die sie suchen, um zukunftsfähig zu bleiben.“

### Individuelle Orientierung führt zu passenden Stellen

Keine Frage: JOFODO ist die kommende Job-Plattform im Internet für Ärzte und Mediziner. Die Funktionsweise ist digital exzellent ausgeklügelt: Es kombiniert einen wissenschaftlich fundierten Berufstest mit einem modernen Matching-Algorithmus. Basis des Ver-

fahrens ist ein Abgleich spezifischer Persönlichkeitsmerkmale und individueller Ambitionen mit realen Anforderungen aus aktuellen Stellenanzeigen. Das Ergebnis: perfekt zueinander passende Kandidaten und Arbeitgeber. Anders ausgedrückt: JOFODO bietet optimale Berufsorientierung für die Kandidaten und passgenaues Recruiting für die Arbeitgeber.

Konkret sieht das so aus, dass Ärzte, die auf der Suche nach einer beruflichen Herausforderung sind, die Möglichkeit erhalten über einen Online-Fragebogen ihre Erwartungen an das vor ihnen liegende Berufsleben zu hinterlegen. Dazu beantworten sie Fragen, welche Weiterbildungsstationen ihnen wichtig sind, wie sie sich im Team verhalten oder was sie persönlich in ihrem Berufsleben antreibt. All das ist intuitiv aufgebaut und kann in wenigen Minuten – natürlich mobil optimiert

und ohne Freitextfelder – beantwortet werden.

„Der deutsche Arbeitsmarkt ist grundsätzlich auf dem Weg sich zu einem Kandidatenmarkt zu entwickeln. Es gibt immer weniger Bewerber bei einer vergleichsweise hohen Anzahl von Arbeitgebern. Im Gesundheitswesen ist dieser Trend besonders stark ausgeprägt. Das bedeutet: Gefragte Fachärzte suchen sich Arbeitgeber aus, die genau zu ihnen passen. In ihre Entscheidung beziehen sie eben nicht mehr nur ihre Fähigkeiten ein, sondern vor allem ihre Werte und ihre jeweilige Lebensphase. Arbeitgeber, die sich darauf einstellen und ihnen Lösungen anbieten, herauszufinden wer zu ihnen passt, können ihr Personalproblem lösen. JOFODO bietet ihnen die Chance dazu“, erklärt Wolfgang Bachmann.



CoaguChek® Pro II

# PRO II



### INR- und %Quick-Messung für PROfis

- Ergebnis in weniger als 1 Minute
- Geringes Probenvolumen (8 µl aus Kapillarblut)
- Einfache Handhabung
- Heparinentstörte Teststreifen<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Unempfindlich gegenüber LMWH bis zu 3 U/ml; Packungsbeilage CoaguChek PT Test 2016-01, V 1.0



www.coaguchek.de  
Service Center Hotline für  
Anrufe aus Deutschland:  
0800/0800855 (kostenfrei)

Roche Diagnostics  
Deutschland GmbH  
Sandhofer Straße 116  
68305 Mannheim

© 2017 Roche Diagnostics.  
Alle Rechte vorbehalten.  
CoaguChek® ist eine Marke  
von Roche.

CoaguChek®

# Revolution der Mitarbeitersuche

## Das Kölner Startup Talents Connect reformiert derzeit den Bewerbungsprozess und die Personalauswahl, wie man sie bisher kannte

Die Revolution des Recruiting-Marktes – nicht mehr und nicht weniger hat sich das aufstrebende Kölner Startup-Unternehmen Talents Connect auf die Fahnen geschrieben. Basis dieses ehrgeizigen Ansatzes ist eine wissenschaftlich fundierte Matching Technologie, die sowohl das Interesse der Kandidaten nach mehr Orientierung in der Jobsuche als auch das der Arbeitgeber nach einem besseren Auswahlprozess berücksichtigt.

### Von der Suchlogik zur Antwortlogik in der Mitarbeitersuche

Talents Connect Mit-Gründer und Vorstand Lars Wolfram erklärt den Ansatz seines Unternehmens, das in der HR-Branche derzeit einen Preis nach dem anderen abräumt: „Viele Arbeitgeber gehen immer noch davon aus, dass junge Bewerber vor dem Eintritt in das Berufsleben ganz genaue Vorstellungen davon haben, welches Berufsfeld für sie infrage kommt. Das ist allerdings oft nicht der Fall. Gerade im Berufsleben sind viele Menschen auf der Suche nach Orientierung. Die Jobsuche ist eine hochemotionale Angelegenheit, in der man sicher sein möchte, das Richtige zu finden. Vor allem junge Menschen sind eine solche Orientierung in vielen anderen Lebensbereichen gewohnt. Wir haben es mit einer Generation zu tun, die sich über Dienste wie Tinder verabredet und per Wahl-O-Mat kurz und knapp Wahlentscheidungen trifft. Auf die Mitarbeitersuche angewandt bedeutet das: Der Weg zu den besten Talenten führt nur von der derzeit noch

viel zu oft angewandten Suchlogik hin zu einer Antwortlogik. Anders ausgedrückt: Arbeitgeber können Kandidaten längst nicht mehr nach Belieben aussuchen, sondern müssen vor deren Bewerbung erst einmal wichtige Fragen rund um ihr Mitarbeiter-Angebot beantworten.“

### Immer mehr Arbeitgeber setzen auf Kölner Startup für ihre Mitarbeitersuche

Und genau diese Erkenntnis greift Talents Connect mit seinen Recruiting-Lösungen auf. Das Unternehmen gibt Organisationen und Arbeitgebern wie Merck, Metro Cash & Carry oder E.ON Tools an die Hand mit denen potentielle Kandidaten eine optimale Berufsorientierung erhalten und die Arbeitgeber auf der anderen Seite wertvolle Filter setzen, über die genau passende Bewerber zu ihnen finden. Ein Beispiel: Der Wissenschafts- und Technologie-Riese Merck wickelt seine gesamte Azubi-Ansprache über den Talents Connect Jobfinder ab. Dabei handelt es sich um eine webbasierte Recruitinglösung, die Bewerbern in Echtzeit individuelle Orientierung gibt und sie gezielt zu passenden Stellen im Konzern führt. Konkret sieht das so aus: Bewerber hinterlegen über die Beantwortung eines Online-Fragebogens ihre Erwartungen an das vor ihnen liegende Berufsleben. Der Jobfinder führt sie anschließend über eine spielerische Nutzerführung sehr einfach und schnell auf genau zu ihnen passende Stellenanzeigen. Nach nur einem weiteren Klick kann daraufhin schon die komplett vorprofilierte Bewerbung abgeschickt werden. Diese landet direkt im Bewerbermanagementsystem des zuständigen Merck Personalers zur weiteren Bearbeitung.

Schneller, einfacher und vernetzter geht es kaum. Der revolutionäre Ansatz wurde jüngst für den renommierten HR Excellence Award nominiert und nicht wenige Experten räumen ihm gute Chancen auf den Gewinn des begehrten Preises ein.

### Auch JOFODO basiert auf Talents Connect Lösung

Als Technologie-Partner von JOFODO macht sich das Kölner Unternehmen nun auf, auch die Mitarbeitersuche im Gesundheitsumfeld umzukrempeln. Längst gleichen angehende oder wechselwillige Ärzte nicht mehr nur ihre Fachkenntnisse mit dem Anforderungsprofil in Stellenanzeigen ab. Viel mehr wollen sie ihre Wertevorstellungen sowie ihre „Work-Life-Balance“-Vorstellungen mit vakanten Positionen und suchenden Arbeitgebern abgleichen. Talents Connect verfügt über das Know-how und die richtige Matching-Technologie, die genau dieses Bedürfnis abdeckt. „Der Jobmarkt für Ärzte ist extrem komplex. Wir haben es mit einem klassischen Kandidatenmarkt zu tun, in dem Kandidaten knapp und die Zahl der suchenden Arbeitgeber vergleichsweise hoch ist. Dazu kommen Themen wie die Komplexität der ärztlichen Aus- und Weiterbildung sowie eine Recruitingpraxis, die sich besonders auf Printmedien und Personalberater verlässt. Das ist mit kaum einem anderen Berufsfeld vergleichbar. Mit einem starken Partner an unserer Seite – dem Gesundheitsnetz Süd – sowie mit unserem Wissen aus anderen Arbeitsmärkten ist es uns aber gelungen all diese schwierigen Rahmenbedingungen in die Entwicklung von JOFODO einfließen zu lassen“, erklärt Lars Wolfram.

## Preisgekrönter Shooting Star der HR-Szene

Das Talents Connect Konzept überzeugt immer mehr Arbeitgeber. Derzeit gilt das Unternehmen vielen HR-

Experten als der Shooting Star am Recruiting-Himmel. 2013 gegründet zählt das Unternehmen heute bereits rund 40 Mitarbeiter. Bei dem HR Excellence Award, der Ende November

vergeben wurde ist Talents Connect in der Kategorie „HR Tech & Data“ für ein gemeinsames Projekt mit ZEIT Online ausgezeichnet worden.



**Dr. Diethard Mueller**  
 Facharzt für  
 Laboratoriumsmedizin  
 MVZ Labor Ravensburg GbR

JOFODO ist die erste internetbasierte überregionale Jobbörse in Deutschland, die gezielt medizinische Institutionen, welche freie Facharzt- und ärztliche Ausbildungsstellen mit stellensuchenden Ärzten aller Fachrichtungen zusammenbringt. Durch das hohe arzt spezifische Fachwissen der Macher von JOFODO und den kontinuierlichen Input der Profile und Wünsche der suchenden Ärzte entsteht eine für alle Nutzer verfügbare intelligente Internetdatenbank, die es in dieser Form noch nicht gibt. Außerdem „lernt“ dadurch das System und kann somit immer besser auf den jeweiligen Bewerber optimal zugeschnittene Stellenangebote anbieten, was sich wiederum positiv auf den Vermittlungserfolg auswirkt.

Ob eine solche Plattform auch in der Praxis bestehen kann, wird sich zeigen. Institutionen, die ärztliche Mitarbeiter aller Fachrichtungen suchen und für die Nutzung von JOFODO gewonnen werden können, gibt es mehr als genug. Allerdings wird die Akzeptanz von JOFODO bei diesen Institutionen sehr davon abhängen, ob sie über diese Jobbörse zeitnah auch genügend Bewerber finden. Daher ist es wichtig, zeitgleich sowohl bei den stellensuchenden Ärzten als auch bei den Anbietern der offenen Stellen JOFODO überregional bekannt zu machen und seine Vorteile aufzuzeigen. Das ist vor allem eine wichtige Aufgabe des Marketings, wie bei allen Startups.

Stellenportale wie StepStone oder Monster stellen nur Stellenangebote ins Internet ohne spezifisch die Anforderungsprofile der offenen Stellen einer so wichtigen Berufsgruppe wie der Ärzte mit den Wünschen der stellensuchenden Ärzten und Fachärzten abzugleichen. Die suchende Institution bekommt über die herkömmlichen Jobbörsen häufig Stellenangebote, mit denen sie nichts anfangen kann, hat aber den Bearbeitungsaufwand der Bewerbungen. Bei JOFODO hingegen werden die Angebote aufgrund der Arztgruppen-spezifischen Übereinstimmung mit den Profilen der offenen Stellen gewichtet, was die Effizienz des Auswahlprozesses und die Akzeptanz der Jobbörse erhöht. JOFODO ist mit diesem Vorgehen sicher auf dem richtigen Weg.

JOFODO ist Klasse statt Masse – es gibt kein zeitraubendes Suchen oder Lesen von nicht in Frage kommenden Angeboten mehr. Der Gefundene steht im Mittelpunkt. Dabei zeichnet sich JOFODO klar gegenüber den Monsterdatenbanken aus, es wird auf den Punkt individuell vorgestellt. Es findet zum allerersten Mal eine wertschätzende Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses bereits online statt. Der Vorteil gegenüber großen Stellenportalen wie z.B. StepStone ist ganz klar die individualisierte und spezifische Matrix, mit der JOFODO arbeitet - hier steht Qualität vor Quantität. Die Idee ist so einfach wie genial. JOFODO ist ein perfektes Beispiel für kreative Prozessoptimierung im Rekrutierungsprozess.



**Lysann Kasprick**  
 GeriNet Leipzig  
 Projektmanagement  
 Helios Region Ost



# Interview mit dem JOFODO Aufsichtsrat

Hagen Becker ist seit 1985 als Rechtsanwalt tätig. Sein Schwerpunkt liegt in den Bereichen Erb- und Vertragsrecht.



Hagen Becker,  
Rechtsanwalt

## Was finden Sie an JOFODO besonders bemerkenswert?

Mit JOFODO ist erstmalig eine Online-Job-Plattform für Ärzte und deren potenzielle Arbeitgeber geschaffen worden, die nicht nur die Vermittlung von vakanten Stellen ermöglicht, sondern den Ärzten auch eine Orientierungshilfe bietet und Markttransparenz schafft. Gleichzeitig erfolgt ein Branding der Arbeitgebermarken, wodurch sich Ärzte unmittelbar einen Überblick über einen möglichen zukünftigen Arbeitgeber verschaffen können.

## Wovon wird das Gelingen des Unternehmens JOFODO besonders abhängen?

Das Gelingen von JOFODO wird vorrangig davon abhängen, sich eine ausreichende Marktpräsenz und einen damit in Verbindung stehenden Bekanntheitsgrad zu verschaffen. Weiterhin wird von besonderer Bedeutung sein, der Zielgruppe der Ärzte und den Arbeitgebern die Stärken von JOFODO, d.h. unsere Kompetenzen und die damit verbundenen Vorteile für die vorgenannten Zielgruppen zu vermitteln.

## Wodurch differenziert sich JOFODO Ihrer Ansicht nach am stärksten von Stellenportalen wie Stepstone oder Monster?

Im Vergleich zu anderen Stellenportalen kann JOFODO als vollständiges Bewerber-Management-Tool eingesetzt werden und dient nicht nur zur Vermittlung einer Email-Adresse. Weiterhin ist bei JOFODO die Matching-Technologie im Stellenmarkt für Ärzte einzigartig.

## Als Mitglied des Aufsichtsrates gehen Sie davon aus, dass JOFODO erfolgreich sein wird. Was lässt Sie dies glauben?

Ich bin von dem Erfolg von JOFODO überzeugt, da der Stellen- und Recruiting-Markt sich auch im Bereich der Zielgruppe Ärzte in den digitalen Bereich verlagern wird. Von Arbeitgeberseite werden regelmäßig Headhunter für die Besetzung vakanter Stellen beauftragt, die zu wesentlich höheren Kosten im Vergleich zu der Beauftragung von JOFODO führen. Weiterhin ist von besonderer Bedeutung, dass durch die vorhandene Matching-Technologie die Anforderungsprofile von Bewerbern und Arbeitgebern miteinander verbunden, d.h. zusammengeführt werden können. Dies führt zu einer erheblichen Prozessoptimierung und somit finanziellen Einsparungen auf Seiten der Kliniken und Unternehmen, die Ärzte suchen.

Dr. Friedrich Gagsteiger ist Facharzt für Gynäkologie und Geburtshilfe und verfügt über mehr als 20 Jahre Erfahrung in der gynäkologischen Endokrinologie. Als einer der führenden Reproduktionsmediziner Deutschlands leitet er mehrere Kinderwunschzentren im süddeutschen Raum.

## Was finden Sie an JOFODO besonders bemerkenswert?

Das Bemerkenswerte an JOFODO ist der Perspektivenwechsel bei der Jobsuche: Mit dem Konfigurator von JOFODO kann ich mir als Arzt meinen Arbeitsplatz so einrichten wie ich es mir wünsche. Alle Wünsche sind zunächst erlaubt. In Sekunden kann ich dann sehen, ob so ein Arbeitsplatz für mich als Arzt angeboten wird oder nicht und welche Kompromisse es gibt.

## Wovon wird das Gelingen des Unternehmens JOFODO besonders abhängen?

Meines Erachtens hängt das Gelingen von JOFODO im Wesentlichen davon ab, dass wir es schaffen, den Kliniken zu zeigen, dass diese komplett umdenken müssen. Gute und motivierte Ärzte bekommt man, wenn man auf ihre Wünsche bezüglich ihres Arbeitsplatzes eingeht und diese möglichst erfüllt. Oder darüber hinaus Angebote macht.



Dr. Friedrich Gagsteiger  
Facharzt für Gynäkologie  
und Geburtshilfe



Finanzen sind nur ein Teil. Flexible Arbeitszeiten, Home Office, Kinderbetreuung, Fort- und Weiterbildungen sind auch sehr wichtig.

**Wodurch differenziert sich JOFODO Ihrer Ansicht nach am stärksten von Stellenportalen wie Stepstone oder Monster?**

Die Differenzierung von JOFODO zu anderen Stellenportalen besteht darin, dass ich als Arzt genau eben diesen Wunscharbeitsplatz formulieren kann und in Ruhe abwarten kann, ob eine Klinik meine Wünsche erfüllt. Statt nach einem Arbeitsplatz zu suchen, lasse ich mich umwerben und schlage erst zu, wenn ich möglichst wenige Kompromisse eingehen muss. Vom aktiven „Sucher“ werde ich zum „gesuchten Angebot“.

**Als Mitglied des Aufsichtsrates gehen Sie davon aus, dass JOFODO erfolgreich sein wird. Was lässt Sie dies glauben?**

Wenn die Kliniken die Chancen, die in JOFODO stecken erkennen, werden wir ein völlig neues Personalmarketing haben. Wer flexibel auf die Wünsche der Ärzte eingeht, wird keine Probleme mehr haben, genügend Ärzte zu finden.



**Rainer Seiler**  
Geschäftsführender  
Gesellschafter  
solutions Beratung GmbH

Rainer Seiler ist Berater und Unternehmer im Gesundheitsmarkt. Sein Fokus liegt auf der Entwicklung und Umsetzung von innovativen Produkt- und Geschäftsmodellen sowie nutzenstiftenden Versorgungsprojekten für Pharma- und Medizintechnik, Kostenträger, Apotheken- und Ärzteorganisationen. Er verfügt über 20 Jahre Führungserfahrung in den Bereichen Pharma, Apotheken und Großhandel, u.a. als Geschäftsführer bei der Schweizer Zur Rose Gruppe und Vertriebsleiter der ratiopharm GmbH. Er ist Autor mehrerer Fachbücher zu den Themen Pharma Key Account Management, Patient Centricity und Managed Care.

**Was finden Sie an JOFODO besonders bemerkenswert?**

JOFODO bietet die Lösung für eines der drängendsten Probleme im deutschen Gesundheitsmarkt: qualifizierte und motivierte Ärzte finden ihren passgenauen Arbeitgeber für ihre jeweilige aktuelle Lebenssituation. Das hilft allen Beteiligten: den Ärzten, die den digitalen „Arbeits-Marktplatz“ bei JOFODO einfach und bequem für sich nutzen; den Kliniken, die durch transparente Darstellung ihrer Attraktivität als Arbeitgeber die richtigen ärztlichen Mitarbeiter finden und nicht zuletzt der Solidargemeinschaft, die von einer innovativen Lösung zur Verbesserung des Ärztemangels profitiert.

**Wovon wird das Gelingen des Unternehmens JOFODO besonders abhängen?**

Entscheidend ist aus meiner Sicht die Usability von JOFODO. Die Plattform muss den Bewerbern und den Personalern in Kliniken Spaß machen und eindeutigen Nutzen bieten.

**Wodurch differenziert sich JOFODO Ihrer Ansicht nach am stärksten von Stellenportalen wie Stepstone oder Monster?**

Der Arbeitsmarkt im Gesundheitswesen ist ein Besonderer. JOFODO digitalisiert daher nicht nur die üblichen Muster und Mechanismen der Stellenausschreibungen, sondern bringt Bewerber und Arbeitgeber auf Augenhöhe zueinander. Denn Ärzte suchen nicht. Ärzte werden gefunden!

**Als Mitglied des Aufsichtsrates gehen Sie davon aus, dass JOFODO erfolgreich sein wird. Was lässt Sie dies glauben?**

JOFODO ist eine Lösung, die konsequent auf die Sicht der Kunden und Anwender ausgerichtet ist. Sie ist flexibel und modular aufgebaut, so dass das Angebot sowohl für Kliniken als auch für Bewerber sehr individuell nutzbar ist. Eine vergleichbar innovative Plattform gibt es im Nischenmarkt des Ärzte-Recruiting bisher nicht. JOFODO schließt damit - längst überfällig - sehr effizient eine Lücke in diesem herausfordernden Markt.

# Ärzte auf der Suche

Der Arbeitsmarkt für Ärzte ist seit zwei Jahrzehnten unverändert – Kandidaten fehlt Orientierung, Arbeitgebern fehlen innovative Möglichkeiten sich darzustellen

StepStone, Monster, lieber spezialisierte Jobbörsen oder am Ende doch wieder das ewige Ärzteblatt? Angehende oder berufserfahrene Ärzte stehen seit Jahren vor einer schwierigen Entscheidung, wenn sie ihre Karriere voranbringen möchten. Welches Stellenportal hilft ihnen dabei den genau zu ihnen passenden Job zu finden und vor allem: Wo finden sie Orientierung, wenn es um die Suche nach dem Arbeitgeber geht, der auch zu ihren Werten und individuellen Bedürfnissen passt? Ähnlich verfahren ist die Situation für die Einrichtungen und Unternehmen, die diese Ärzte händeringend suchen. Sind Generalisten-Jobbörsen tatsächlich die richtigen Recruitingkanäle oder sind 6.000 Euro für die Platzierung in einem branchenüblichen Print-Titel wirklich gut angelegt, um das Personalproblem lösen zu können? Es herrscht viel Unsicherheit in einem Arbeitsmarkt, in dem Unternehmen dringend auf neues Personal angewiesen sind und Kandidaten in einer derart starken Position sind, sich die besten Arbeitgeber aussuchen zu können. Die Frage bleibt: Wo finden beide Parteien zusammen?

## Ärzte wünschen sich mehr Orientierung für ihre Jobsuche

Eine qualitative Zielgruppenanalyse des Kölner HR-Technologieunternehmens Talents Connect hat ergeben, dass die Anzahl der Anlaufstellen für die Jobsuche von Ärzten vielfältig und teils schwer überschaubar ist. Das Internet ist grundsätzlich der primä-

re Ausgangspunkt für ihre Jobsuche. Zudem spielen das universitäre Netzwerk, Fachmedien sowie Karrieremessen eine bestimmende Rolle. Eine solch große Fülle an Informationsquellen ist immer ein Indiz für eine vorherrschende Unsicherheit, wo man richtig aufgehoben ist. Hintergrund: Die Jobsuche ist immer ein extrem emotionaler Vorgang für Kandidaten, bei dem man möglichst keine Position und keinen Arbeitgeber verpassen möchte. Das gilt auch für den medizinischen Arbeitsmarkt. Hier sind sich Fachkräfte oft nicht sicher, wo sie die für sie wichtigen Informationen erhalten. Selbst fühlen sie sich nur durchschnittlich gut über ihre konkreten Berufsmöglichkeiten aufgeklärt. Dabei gibt es zahlreiche Themen, die Ärzte in ihre Jobsuche einfließen lassen möchten. Gemäß der vorliegenden Zielgruppen-Befragung geht es ihnen in erster Linie um Team-Informationen, über die zu erwartenden Arbeitszeiten sowie die Distanzen zum eigenen Wohnort. Eher unwichtig für ihre Job-Entscheidung: Gehaltsfragen sowie Antworten zum Grad der fachlichen Verantwortung.

Im Rahmen der genannten Untersuchung wurden wechselwillige Ärzte zudem dazu befragt, wie groß ihr Bedarf nach einem Portal wäre, in dem berufliche Erfahrungsberichte anderer Ärzte mehr Orientierung bieten. Auf einer Skala von 1 bis 10 lag die Antwort bei 9,3, also bei „extrem nützlich“. Fazit: Die auf dem Arbeitsmarkt extrem ge-

fragten Ärzte sind auf der Suche nach individueller beruflicher Orientierung sowie nach dem passenden Ort für ihre Jobsuche, der ihnen genau diese bietet.

## Arbeitgeber nutzen zahlreiche Kanäle der Mitarbeitersuche – oft mit geringem Erfolg

Diese Orientierungslosigkeit spiegelt sich übrigens auch in der Recruitingstrategie vieler Arbeitgeber im Gesundheitssegment wieder. Denn hier wird frei nach dem Gießkannenprinzip vieles versucht, trotz teilweise überschaubarer Erfolge. So versuchen beispielsweise 98 Prozent aller Unternehmen und Organisationen ihr Glück über die eigene Karriere-Webseite, was aber nur 31 Prozent der generierten Einstellungen bringt. 26 Prozent posten ihre Stellen gar über die Bundesagentur für Arbeit – bei einer Erfolgsquote von 7 Prozent. Noch deutlicher ist das Missverhältnis im Social Media Bereich, wo immerhin 22 Prozent der Unternehmen neue Mitarbeiter suchen, aber nur 3 Prozent der Einstellungen herkommen. Werden Personaler in Kliniken oder Gesundheitseinrichtungen darüber hinaus nach den für sie relevanten Kanälen für die Stellenbesetzung befragt, lautet die Top-Antwort „persönliche Netzwerke“ – eine Auskunft, die immer auch ein Indiz dafür darstellt, dass externe Quellen offenbar nicht funktionieren.

Natürlich kommt es nicht von unge-

JOFODO nimmt einen der am stärksten umkämpften deutschen Personalmärkte ins Visier und bietet allen Beteiligten absoluten Mehrwert: Kompetenz und Transparenz - von Ärzten - für Ärzte. Die Muttergesellschaft, die Gesundheitsnetz Süd eG, nimmt so den genossenschaftlichen Auftrag an: Was einer nicht schafft, schaffen viele! Nun wird es darum gehen, den Unterschied dieser innovativen Dienstleistung gegenüber den üblichen Portalen im Markt zu platzieren. Persönlich und digital - effizient und fachkompetent! Mit Wolfgang Bachmann hat das Unternehmen einen Experten an der Spitze, der aus jahrzehntelanger Erfahrung weiß, worauf es ankommt und der den deutschen Markt verändern kann.



**Jost Grimm**

Vorstand der

Donau-Iller Bank eG

fähr, dass der Arbeitsmarkt für Ärzte in Deutschland derart schwierig ist. Zunächst haben wir es hier mit einem umschwärmten Kandidatenmarkt zu tun, in dem vor allem junge Ärzte ein starkes Asset für Unternehmen bedeutet. Das hat oft zur Folge, dass Ärzte wenige Bewerbungen schreiben müssen, bevor sie einen neuen Job antreten. Folge: Der Ansatz vieler Arbeitgeber aus Unsicherheit über viele Kanäle zu suchen, ist oft vergebens.

Zudem haben wir es mit einem Umfeld zu tun, in dem die unaufhaltsame Digitalisierung, die andere Märkte längst nachhaltig verändert hat, im Karriereumfeld noch nicht vollkommen angekommen ist. Da sich viele Ärzte in der Regel persönlich, postalisch oder per Mail bewerben, folgt im Nachhinein nicht selten ein manueller und

ineffizienter Recruitingprozess in den Unternehmen. Das macht es schwierig nachzuverfolgen, welcher Kanal denn nun eigentlich funktioniert und welcher nicht.

### JOFODO als Karriere-Lotse für Ärzte und innovativer Erfolgs-garant für Arbeitgeber

In dieses Umfeld kommt nun mit JOFODO eine Lösung auf den Jobmarkt, die Berufsorientierung bietet indem sie Arbeitgeber und deren Marken vorstellt und über eine hochmoderne Matching-Technologie eine für Ärzte einzigartige Karriere-Lotsen-Funktion einnimmt. Zudem funktioniert JOFODO auf jedem Endgerät und bedient so das mobile Nutzungsverhalten der Zielgruppe – eine notwendige Voraussetzung, die bisher aber kaum ein

Portal für den medizinischen Bereich bietet. „Der Jobmarkt für Ärzte hat sich in den letzten beiden Jahrzehnten kaum weiterentwickelt. Er ist sowohl für Kandidaten als auch für Arbeitgeber gleichermaßen intransparent. JOFODO ist ein wichtiger Schritt in eine Zukunft, die den Bedürfnissen beider Parteien deutlich besser entspricht. Wir bieten den Kandidaten individuelle Karrierepfade, die in deren Lebenserwartungen eingebettet werden können und in die Freunde und Familie genauso berücksichtigt werden wie andere persönliche Netzwerke. Den Arbeitgebern bieten wir im Gegenzug die Möglichkeit sich und ihre offenen Stellen transparent und authentisch darzustellen“, erklärt Wolfgang Bachmann, CEO von JOFODO.



**Klaus Rinkel**

FA Neurologie und  
Psychiatrie, Sozialmedizin  
Landesvorsitzender des  
Hartmannbund in  
Baden-Württemberg

JOFODO hat in seiner Konzentration auf die ärztliche Tätigkeit ein Alleinstellungsmerkmal für Arbeitgeber im Gesundheitswesen.

Der Erfolg von JOFODO wird dabei meiner Meinung nach davon abhängen, dass Ärztinnen und Ärzte die Plattform als Orientierungsfeld erleben und in die neu ausgearbeiteten Profile des „Matching“ Vertrauen entwickeln können. Ziel ist ein passgenaues Stellenangebot, das fachliche wie auch persönliche Wünsche einbezieht. Besonders für junge Kolleginnen und Kollegen bietet das Portal eine Übersicht über die Angebote ärztlicher Stellen und trägt zu einer Transparenz in einem teilweise unübersichtlichen Arbeitsmarktbereich bei. Für Arbeitgeber müssen sich Suche und Einstellungsprozess vereinfachen. Erfolgreiche Stellenbesetzungen mit einer Zufriedenheit auf beiden Seiten sind der Garant für eine gute Verankerung von JOFODO am Markt.

Der entscheidende Unterschied zu den herkömmlichen Online-Stellenportalen ist die Fokussierung auf den ärztlichen Stellenmarkt. JOFODO konzentriert sich auf dieses enge aber für das Gesundheitswesen entscheidende Marktsegment. Bei den Matchinginstrumenten müssen keine Kompromisse eingegangen werden. Die besonderen Anforderungen an ärztliches Handeln und die Konstellationen in ärztlichen Führungspositionen können im Vermittlungsprozess hochdifferenziert berücksichtigt werden.

# Wunschkonzert Ärzte-Recruiting

Mit einem modularen Produktportfolio  
zum optimierten Recruitingprozess

JOFODO begleitet Arbeitgeber – Kliniken, Arztpraxen und Unternehmen, die Ärzte suchen - über den kompletten Bewerbungsprozess hinweg und sorgt dafür, dass Passendes zueinander finden kann. Dank eines innovativen Matching-Verfahrens finden Ärzte die Stellen, die zu ihnen passen und Arbeitgeber finden die Ärzte, die sie suchen. JOFODO ist „Parship“ für Ärzte. Durch das modulare Produktangebot bietet JOFODO Arbeitgebern eine auf den individuellen Bedarf abgestimmte, maßgeschneiderte Lösung, mit der Wertschätzung und Kommunikation auf Augenhöhe Realität werden – für beide Seiten.



Dr. Thomas Bahr  
Top-Consultant  
im Gesundheitswesen

Besonders bemerkenswert an JOFODO finde ich die Idee an sich, quasi eine "kopernikanische Wende" im ärztlichen Recruiting und der Personalentwicklung. Das Gelingen dieser Idee wird im Wesentlichen von folgenden Dingen abhängen: Ein guter Vertrieb, ein Netzwerk und Convenience bei den Kunden schaffen. Dazu innovative Produkte weiterentwickeln. Der Status quo sollte noch nicht das Ende der Fahnenstange sein. Dabei ist der offenkundigste Unterschied zu generalisierten Plattformen wie StepStone oder Monster, dass JOFODO eine fachkompetente Plattform ist, gemacht von Insidern und Stakeholdern, die wissen worum es geht. Dabei hängt der Erfolg von JOFODO nicht nur von den Entrepreneuren allein ab, das kennen wir ja leidvoll aus anderen Innovationsideen im Gesundheitswesen. Aber die Erfolgstory der Initiatoren mit anderen Projektideen lässt optimistisch vermuten, dass hier tatsächlich etwas für die Zukunft entstehen kann.

## Das Arbeitgeberprofil

Das Employer Branding Profile gibt Arbeitgebern die Möglichkeit, sich nach außen transparent, authentisch und digital darzustellen und ist die Basis jedes gelungenen Webauftritts.



### ARBEITGEBERPROFIL

- ✓ moderne Arbeitgeberpräsentation
- ✓ Vorstellung von Benefits und Bereichen
- ✓ Videos, Bilder, Erfahrungsberichte etc.
- ✓ direkte Anbindung an Ihre Webseite
- ✓ mobile Erreichbarkeit Ihrer Vakanzen und Inhalte



Claudia Schrewe  
Top-Consultant  
im Gesundheitswesen

JOFODO ist eine mutige Initiative, die das eingestaubte Personalrecruiting im Gesundheitswesen endlich modernisiert! Um das Unternehmen zum Erfolg zu führen wird viel Engagement nötig sein. Es gilt, die Wahrnehmung und Verbreitung voranzutreiben sowie einen systematischen Vertrieb in Klinik und Praxis aufzubauen.

JOFODO hebt sich von anderen Online-Jobbörsen vor allem durch die Fokussierung auf die Medizin ab. Außerdem ist die genutzten Medien kreativer, die Aufmachung professionell.

Es ist hier wirklich ein ganzheitliches Konzept erkennbar, Benefits für den Kunden sind klar darstellbar - und das nicht zuletzt durch eindeutige Einsparungen im Unternehmen.

Das Konzept ist genial und JOFODO ist First Mover im Markt!

## Der JOFODO Marktplatz

Auf dem Stellenportal von JOFODO, dem sogenannten Marktplatz, finden Ärzte und Arbeitgeber auf Basis des Matching zusammen. Hier können Stellen veröffentlicht werden, dabei stehen 3 verschiedene Preismodelle zur Verfügung. Immer inbegriffen ist eine Flatrate für Famulatur-Stellen und Stellen für das PJ.

### BASIC

für Einsteiger und Erneuerer

- ✓ bis zu 3 Stellen parallel
- ✓ Famulatur-Flatrate
- ✓ PJ-Flatrate

- Veröffentlichung auf dem Marktplatz
- Reichweitenportal für Ärzte
- direkte Weiterleitung Ihrer Bewerber

### PLUS

für Erfahrene und Visionäre

- ✓ bis zu 10 Stellen parallel
- ✓ Famulatur-Flatrate
- ✓ PJ-Flatrate

- Veröffentlichung auf dem Marktplatz
- Reichweitenportal für Ärzte
- direkte Weiterleitung Ihrer Bewerber

### FLAT

für Experten und Änderdenker

- ✓ beliebig viele Stellen parallel
- ✓ Famulatur-Flatrate
- ✓ PJ-Flatrate

- Veröffentlichung auf dem Marktplatz
- Reichweitenportal für Ärzte
- direkte Weiterleitung Ihrer Bewerber

### CONTENT UPGRADE FÜR STELLENANZEIGEN

- ✓ Bildergalerien
- ✓ Videos von Mitarbeitern
- ✓ Interviews und Erfahrungsberichte
- ✓ Newsartikel und Beiträge
- ✓ Vorstellung von Ansprechpartnern
- ✓ Darstellung stellenspezifischer Benefits
- ✓ Veranstaltungskalender
- ✓ ansprechendes Teaser-Bild



Um Stellenanzeigen attraktiver zu gestalten, ist bei JOFODO ein Upgrade in Form von Bild- und Videocontent möglich. Dadurch heben sich Stellenanzeigen bei JOFODO deutlich von herkömmlichen Anzeigen ab.

## Digitale Karrieremesse

Das i-Tüpfelchen im Recruiting: Im Rahmen der digitalen Karrieremesse finden Ärzte und Arbeitgeber zusammen – live, in Echtzeit und exklusiv bei JOFODO.

### DIGITALE KARRIEREMESSE

- ✓ Live Chat mit Messebesuchern
- ✓ Integration ihrer Live-Webinare
- ✓ hohe Reichweite am Messetag





# Der Recruitingmanager

Mit dem Recruitingmanager wird JOFODO zum vollständigen Bewerber- und Bewerbungsmanagement-Tool.



Heute ist im Bewerbungsverfahren um Ärzte eher der Arbeitgeber in der Position des Bewerbers. Augenhöhe ist notwendig, um sich überhaupt hübsch herausgeputzt und attraktiv zeigen zu können. Das Portal JOFODO ist fein abgestimmt, passt die Eigenschaften einerseits und die Wünsche andererseits aufeinander an, ohne die Übersicht zu verlieren. Digital erfolgt der Abgleich schnell und zielsicher.

JOFODO steckt noch in den Kinderschuhen, aber der Bedarf an qualifizierten Ärzten ist unglaublich groß, die Leistung für Unternehmen finanzierbar und es steckt jahrelange „analoge“ Erfahrung von Branchenkennern darin. Als reiner Jobmarkt für Ärzte sind die Bedürfnisse bekannt und in der Suche genau für die Zielgruppe abgestimmt, darin liegt der große Vorteil gegenüber anderen Jobportalen. Außerdem lebt die junge Generation digitale Plattformen ohne „Wenn und Aber“. Die digitalen Möglichkeiten von JOFODO sind endlich zeitgemäß, die Akzeptanz ist hoch und der Markt an Arztstellen schreit nach passgenauen, differenzierten Angeboten, die einen überall und zur jeder Zeit erreichen können. JOFODO wird meiner Ansicht keine Schwierigkeiten haben, erfolgreich zu sein.



Dr. Karl-Heinz Schmitz  
Kardiologe





Prof. (TH Deggendorf) Dr. med. Siegfried Jedamzik  
 Informatik in der Gesundheitswirtschaft  
 Facharzt für Allgemeinmedizin

Das Bemerkenswerte an JOFODO ist, dass die Plattform das Potential hat, das bisherige Bewerbungen auf den Kopf zu stellen. Nicht mehr die Ärzte suchen sich ihre Klinik, sondern die Klinik (als Arbeitgeber) sucht sich die für sie am besten passenden Kandidaten. Dies stellt schon eine kleine Revolution dar. Besonders beeindruckt hat mich die Möglichkeit, dass sich Kliniken umfassend darstellen können, mit Videos, Bildgalerien, Erfahrungsberichten, usw. Der erste Eindruck zählt. Dies verschafft dem Arzt die Möglichkeit, sich schon sehr früh ein ganzheitliches Bild zu machen. Dies kann später vor bösen Überraschungen bzw. nicht erfüllten Erwartungen schützen. Davon können Kliniken und Ärzte profitieren. Als vielversprechend empfinde ich außerdem das Matching, das JOFODO bietet. Nicht zuletzt durch die Berücksichtigung individueller Erfahrungen und Präferenzen der Bewerber wird die Passgenauigkeit zwischen Ärzten und Kliniken bereits vor dem ersten Gespräch gesteigert. Dies bietet eine Chance, dass Vakanzen zukünftig optimaler besetzt werden als bisher. Interessante Möglichkeiten dürfte auch der Recruiting Manager, der für 2018 geplant ist, bieten. Und zwar aus zweierlei Gründen. Erstens, da damit das gesamte Bewerbungsverfahren digital und in einem System organisiert und abgewickelt werden kann. Dies kann nicht nur Ressourcen einsparen, sondern auch das gesamte Auswahl- und Bewerbungsverfahren schneller machen. Und zweitens sehe ich in der angedachten Möglichkeit, dass die Klinik/der Arbeitgeber mittels gezielter Filterfunktionen geeignete Kandidaten aus einem Bewerberpool angezeigt bekommen kann, eine spannende Perspektive, um den Fit zwischen Klinikforderungen bzw. Klinikbedarf und individuellen Wünschen der Kandidaten weiter zu erhöhen. So können aus meiner Sicht gezielt Kandidaten ausgewählt und angesprochen werden. Dies wiederum kann das Bewerbungsverfahren beschleunigen und einen Beitrag dazu leisten, dass das Risiko nicht erfüllter Erwartungen zu einem späteren Zeitpunkt reduziert wird. Ich bin mir sicher, dass sich JOFODO durchsetzen wird – sowohl bei Ärzten als auch bei Kliniken. Wichtig hierfür ist m.E. jedoch, dass schnell ein hoher Bekanntheitsgrad erzielt wird. Hierfür hat JOFODO bereits eine Marketing-Strategie entwickelt (Suchmaschinenoptimierung, Display Advertising, usw.), um die Zielgruppe (Ärzte) erreichen zu können. Darüber hinaus gilt es aber auch, bei Kliniken schnell einen hohen Durchdringungsgrad zu erzielen. Denn letztlich nur wenn eine große Anzahl Kliniken – sowohl flächendeckend als auch in allen Versorgungsstufen – eingebunden werden kann, ist das Portal auch für Ärzte attraktiv. In der anderen Richtung gilt, dass JOFODO nur dann für Kliniken/Arbeitgeber attraktiv ist, wenn ein breites Spektrum an Ärzten das Portal nutzt. D.h. es darf nicht nur eine

Plattform für angehende Ärzte und „Jung-Ärzte“ sein – auch langjährige Spezialisten müssen zu finden sein. JOFODO besteht auch aus mehreren Modulen, deren Entwicklung zeitlich versetzt abgeschlossen sein wird und die dann zeitlich versetzt angeboten werden. Wichtiger erscheint mir eine Lösung aus einem Guß, d.h. die Module sollten ganzheitlich und zeitgleich angeboten werden. Vor allem dann kann JOFODO seine innovativen Möglichkeiten vollumfänglich präsentieren und Ärzte sowie Kliniken in der wichtigen Markteinführungsphase überzeugen. Am stärksten differenziert sich JOFODO meiner Ansicht nach von anderen Stellenportalen durch seine Spezialisierung: „Konventionelle“ Stellenportale bieten aus meiner Sicht grundsätzlich gute und vielfältige Möglichkeiten und sind aus dem heutigen Berufsleben nicht mehr wegzudenken. Allerdings sind diese sehr breit aufgestellt und sind berufsgruppenübergreifend. Damit bieten sie ein sehr breites Angebot und sind interessant für alle, die sich beruflich verändern wollen. Bedingt durch diesen umfassenden Ansatz können sie jedoch nicht oder nur eingeschränkt auf zielgruppenspezifische Besonderheiten und Anforderungen eingehen. Nach Sichtung des JOFODO-Produktkonzepts wird genau diese Nische durch JOFODO geschlossen. Hier sind insbesondere das Matching-Verfahren sowie die gezielte Bewerbung/Platzierung in Kanälen, wo sich Ärzte finden lassen, genauer anzusehen. Was ich bei JOFODO nicht gesehen habe, ist die Möglichkeit zur Einstellung von Job-Alerts, die über Stellenausschreibungen (oder auch neue Kandidaten) informieren. Dies ist sicherlich ein Vorteil der übergreifenden Stellenportale, da Kandidaten nicht kontinuierlich auf eine aktive Suche gehen müssen. Ich denke aber, dass dies durch den Recruiting-Manager kompensiert wird. Durch diesen können Kandidaten ja gezielt von interessierten Kliniken ausgewählt und angesprochen werden. „Streuverluste“ können so vermieden werden bzw. Kandidaten müssen sich nicht durch eine Vielzahl von Stellenangeboten durchklicken, die ihnen nur auf Grund weniger Filterkriterien angezeigt werden. Das Produktkonzept von JOFODO eröffnet aus meiner Sicht als langjähriger Arzt insgesamt eine Vielzahl neuer Möglichkeiten und Perspektiven. Durch diese wird das Such-, Bewerbungs- und Auswahlverfahren noch mehr auf die Anforderungen beider Seiten ausgerichtet und auch beschleunigt. Zudem könnte eine solche Lösung auch bei Kliniken zu Kosteneinsparungen dadurch führen, dass Headhunter nicht mehr in dem Umfang wie bisher in Anspruch genommen werden müssen. Nicht zu unterschätzen ist zudem der Aspekt, dass es in Gesellschaft, Industrie und Technik einen Trend zur Individualisierung gibt. Auch hierauf dürfte JOFODO einen wegweisenden Ansatz bieten. Fazit: Modern, schnell, flexibel, passgenau – Eine solche Kombination zieht.

# MSD GESUNDHEITSPREIS 2018

## VERSORGUNG NEU DENKEN

Der MSD Gesundheitspreis würdigt und fördert innovative und nachhaltige Versorgung in Deutschland. Bewerbungen zu konkreten Versorgungsprojekten, die eine nachhaltige Verbesserung der medizinischen und/oder ökonomischen Ergebnisqualität gezeigt haben, sind herzlich willkommen.

### FÜNF KRITERIEN:

1. Das Versorgungsprojekt soll eine nachhaltige Verbesserung der medizinischen und/oder ökonomischen Ergebnisqualität gezeigt haben.
2. Es müssen externe Evaluationsergebnisse vorliegen. Auch Projekte, die bereits im Markt etabliert sind oder vielversprechende Ergebnisse vorweisen, können förderungswürdig sein.
3. Inhaltlich sollen insbesondere Indikationen folgender großer Volks- und Infektionskrankheiten sowie seltene Erkrankungen aufgegriffen werden: Diabetes mellitus Typ 2, Herz-Kreislauferkrankungen, Immunologie (Rheumatologie, Gastroenterologie), onkologische Erkrankungen, Osteoporose, Pilzkrankungen sowie die Prävention und Therapie viraler und bakterieller Infektionen.
4. Der Ansatz soll Patienten und Versicherte dabei unterstützen, konkrete Gesundheitsziele für sich zu kennen, zu verstehen und zu erreichen sowie ihre Teilhabe am Versorgungsprozess mit zu fördern.
5. Das Projekt soll eine effiziente Versorgung über verschiedene Sektoren hinweg darstellen und beinhalten.

Der MSD Gesundheitspreis ist mit einer Gesamtsumme von 110.000 € dotiert. Damit werden zweckgebunden Versorgungsprojekte gefördert. Prämiert werden bis zu sieben Projekte, darunter bis zu vier Sonderpreise.

- Arztnetze/Community Medicine
- Lösung von Versorgungsproblemen durch Digitalisierung
- Verbesserung der konkreten Versorgung auf Ergebnis- und Prozessebene durch Patientenbeteiligung
- **NEU:** Medizinische oder organisatorische Breakthrough Innovation/ Leuchtturmprojekt



### INHALT DER BEWERBUNG:

1. Bewerberdaten
2. Titel des Versorgungsprojektes
3. Leitidee des Projektes
4. Management Summary
5. Einleitung und Entstehungsgeschichte
6. Versorgungsherausforderung
7. Versorgungskonzept
8. Zielgruppe
9. Versorgungselemente
10. Mehrwert
11. Patientenorientierung
12. Finanzierung
13. Management
14. Externe Evaluationsergebnisse
15. Nächste Schritte
16. Literatur

### ABLAUF DER BEWERBUNG

Unter [www.msd.de/gesundheitspreis](http://www.msd.de/gesundheitspreis) können Sie sich bis zum 14.03.2018 online bewerben. Hier finden Sie alle notwendigen Informationen sowie formale Vorgaben zu Ihrer Bewerbung. Bei Rückfragen stehen wir Ihnen gerne auch unter [gesundheitspreis@msd.de](mailto:gesundheitspreis@msd.de) zur Verfügung.

**Über MSD:** MSD – in den USA und Kanada Merck & Co., Inc., mit Sitz in Kenilworth, NJ, USA – ist ein führendes globales Gesundheitsunternehmen, das seit mehr als 125 Jahren neue Lösungen für Gesundheitsprobleme weltweit erforscht und weiterentwickelt. Das Unternehmen ist mit rund 68.000 Mitarbeitern in mehr als 140 Ländern vertreten. Im Jahr 2016 hat MSD einen Umsatz von rund 39,8 Milliarden US-Dollar erzielt und ist gemessen am Umsatz der fünfgrößten Arzneimittelhersteller weltweit (Forbes Global 2000 List 2017). In Deutschland hat die Unternehmensgruppe ihren Hauptsitz in Haar bei München.

Im Kerngeschäft erforscht, entwickelt, produziert und vertreibt MSD verschreibungspflichtige Arzneimittel, Impfstoffe und Biologika sowie Präparate für die Tiergesundheit. Um auch weiterhin mit innovativen Gesundheitslösungen erfolgreich zu sein, investiert MSD jeden vierten US-Dollar in Forschung und Entwicklung (mehr als 10,1 Milliarden US-Dollar im Jahr 2016). Im Fokus stehen hier sowohl Prävention als auch Behandlung von Krebs, kardiovaskulären Erkrankungen, Alzheimer und Infektionskrankheiten wie HIV und Ebola. Darüber hinaus bietet MSD mit vielfältigen Corporate Responsibility-Programmen Lösungen für Gesundheitsprobleme in aller Welt.

Tel: 0800 673 673 673; Fax: 0800 673 673 329; E-Mail: [infocenter@msd.de](mailto:infocenter@msd.de); Internet: [www.msd.de](http://www.msd.de); Twitter: @MSD\_Deutschland

## Unser Firmenstandort – Mitten in Deutschland!




Unsere modernen Büros befinden sich am Rand des Rhein-Main-Gebietes. Niedernberg liegt südöstlich von Frankfurt und südlich von Aschaffenburg - eine nahezu ideale geografische Lage: Nahe genug am Ballungszentrum Rhein-Main, um dessen Einrichtungen und Verkehrsknoten nutzen zu können, in direkter Nähe zu A3 und A45. Der ICE hält in Aschaffenburg. Die Lebensqualität im Maintal zwischen Spessart und Odenwald ist famos, so entzückend, dass die Bürger der Region sie kürzlich zur attraktivsten Deutschlands wählten. Die Nähe zum Hochschulstandort Aschaffenburg hilft uns, frühzeitig geeignetes Personal für uns zu interessieren. Werkstudenten und Praktikanten bieten wir attraktive Arbeits- und Ausbildungsplätze. Für Absolventen sind wir interessante Arbeitgeber.

Niedernberg liegt in Bayern. Die Region bietet einen hohen Freizeitwert. Hier lässt es sich gut leben. Wohnen ist bezahlbar. Auch wirtschaftlich ist Niedernberg eine prosperierende Gemeinde, namhafte Unternehmen haben sich erst kürzlich, nicht zuletzt aufgrund der attraktiven Gewerbesteuersätze, hier niedergelassen.

Das Bürohaus „Businesspark Untermain“ bietet optimale Voraussetzungen für den Büroraum Bedarf von JOFODO: Moderne großzügige Räumlichkeiten, Facility-Management und Dienstleistungen für die Mieter zu vernünftigen Preisen. Eine gute Anbindung an das Internet ist gewährleistet. Hier können wir arbeiten, beraten, denken, tagen, Nutzen stiften und vor allem wachsen. Hier geht alles was wir wollen.







# HR Sales Consultant (m/w)

## in Niedernberg bei Aschaffenburg

Wir – die Jofodo AG – sind ein HR-Tech Startup für den medizinischen Bereich und bieten Ärzten berufliche Orientierung auf der Online-Plattform Jofodo.de. Unseren Kunden bieten wir eine innovative und einzigartige Recruiting-Lösung für den medizinischen Bereich. Dir bieten wir ein wertschätzendes Umfeld, in dem sowohl deine Erfahrung als auch deine persönliche Entwicklung gefragt sind.

Zur Verstärkung unserer Sales- & Consulting-Abteilung suchen wir am Standort Niedernberg (bei Aschaffenburg) ab sofort eine/n Mitarbeiter/in in Vollzeit. Wir bieten dir die Chance, dich in einem wachsenden und sich wandelnden Markt als Top-Consultant zu etablieren.

### Deine Aufgaben

- Eigenverantwortliche Kundenansprache und Neukundenakquise im Innen- und Außendienst
- Auf- und Ausbau eines eigenen Empfehlungsnetzwerkes
- Auf- und Ausbau von Branchen-Know-How zur optimalen Kundenberatung und -betreuung
- Identifikation von Upsell- & Cross-Sell Umsatzpotenzialen
- Konzeption, Umsetzung, Monitoring und Controlling der Aktivitäten

### Dein Profil

- Studium, Fachhochschul- oder Hochschulabschluss oder eine vergleichbare kaufmännische Ausbildung mit der inhaltlichen Ausgestaltung der Aufgaben entsprechenden Berufserfahrung
- 1-2 Jahre fundierte und erprobte Berufserfahrung im Sales
- Erfahrungen mit Salesforce wünschenswert
- Kenntnisse / Interesse an HR-relevanten Themen und Digitalisierung
- Erfahrungen in der Neukundenakquise
- Hohe Leistungsmotivation und Selbstbewusstsein
- Kommunikationsstärke im Umgang mit Kunden sowie Abschlussstärke
- Bereitschaft, Prozesse aktiv mitzugestalten und eine Hands-on Mentalität
- Eigenständiges Arbeiten sowie analytische und zielorientierte Vorgehensweise
- Affinität zu innovativen Produkten

### Unser Angebot

- Mitarbeit an einem der führenden HR-Tech Produkte in Europa
- Schlanke Hierarchien, die unmittelbar zu sichtbaren Ergebnissen führen
- Die Möglichkeit, in einem spannenden und dynamischen Umfeld ein junges Unternehmen mit zu gestalten
- Schnelle persönliche und fachliche Weiterentwicklung
- Sofortige Übernahme von Verantwortung
- Entwicklungspotenzial durch ein hohes Tempo mit steilen Lernkurven
- Wertschätzender Umgang in einem ambitionierten Team

Klingt interessant? Kannst du dir vorstellen, Teil unseres Teams zu werden und den HR-Markt für Ärzte zu revolutionieren? Dann bewirb dich jetzt per E-Mail oder unter <https://www.jofodo.de/>!

Jofodo AG  
Nordring 55, 63843 Niedernberg, [karriere@jofodo.de](mailto:karriere@jofodo.de)

**jofodo**  
Jobs for Doctors

## JOFODO, die „Köpfe“ und das Klima

Wir sind neu, ganz neu. Dennoch sind wir tief in der Szene verwurzelt. Mit GNS sind wir seit 15 Jahren in der ärztlichen Berufspolitik und der „Gesundheitsbranche“ aktiv und kennen den Markt. Wir wissen um die Herausforderungen dieser Branche. Wir verbessern das Recruiting von Ärzten. Und zwar für alle Beteiligten. Bewerber erhalten einen schnellen und detaillierten Überblick über die angebotenen Stellen und die jeweiligen Möglichkeiten der Stellen. Welche Teile der noch benötigten Fortbildung zum Facharzt sind möglich, wo stößt die angebotene Stelle an Grenzen? Das fördert die Orientierung und beugt späteren Enttäuschungen vor. Arbeitgebern helfen wir durch unsere ausgeklügelten Verfahren schnell und treffsicher, geeignete von weniger passenden Bewerbern zu unterscheiden. Wir entstauben das Recruiting von allen unzeitgemäßen Verfahren

und unterstützen bei der Implementierung schlanker und digitaler Prozesse. In unserem Team arbeiten erfahrene Branchenkenner und junge Allesmuss-anders-werden-Macher. Daraus entsteht ein produktiver Mix von Ansichten und Meinungen, die uns nach vorne bringen. Jung sein ist kein Privileg und erfahren sein keine Bürde. Wir lieben die unterschiedlichen Eigenarten aller in unserem Team. Weil sie uns weiterbringen. Uniforme Ausrichtungen lehnen wir ab. Deswegen heißt es bei uns auch nicht „Startup-Atmosphäre“ sondern „eine Atmosphäre der Professionalität und Leistungsbereitschaft“. Bei uns gehen Jeans und Zweireiher. Unser Merkmal ist die Vielfalt. Im Team bündeln sich Erfahrungen aus mehr als 10 Branchen. Das noch junge Genre des Online-Marketings ist genauso repräsentiert wie die Vielfalt und Professionalität des traditionellen Mar-

keting – Handwerks. Wir sind zutiefst liberal. Unser Motto ist „Freiheit und Verantwortung sind die beiden Seiten einer Medaille und untrennbar miteinander verbunden“.

Wir alle arbeiten gerne selbständig und vertreten unsere Meinung. Wir arbeiten offen, ehrlich und zugewandt miteinander. Insofern sind wir eher sehr normal. Bei uns gibt es keine Tischkicker, aber offene Ohren. Wir verzichten auf regelmäßige Nachtsitzungen, lieben aber konzentriertes Arbeiten. Autos gibt es nicht nur für die Mitarbeiterin des Jahres sondern für alle, die sie brauchen. Ehrliches Feedback bekommt jeder Mitarbeiter. Menschen, die die Intrige lieben, mögen wir nicht. Facetime zählt nicht, Ergebnisse schon.







# Studentische Hilfskraft (m/w) im Sales Management in Niedernberg bei Aschaffenburg

Wir – die Jofodo AG – sind ein HR-Tech Startup für den medizinischen Bereich und bieten Ärzten berufliche Orientierung auf der Online-Plattform Jofodo.de. Unseren Kunden bieten wir eine innovative und einzigartige Recruiting-Lösung für den medizinischen Bereich. Dir bieten wir ein wertschätzendes Umfeld, in dem sowohl deine Erfahrung als auch deine persönliche Entwicklung gefragt sind.

Zur Unterstützung unseres Vertriebs-Teams suchen wir am Standort Niedernberg (bei Aschaffenburg) ab sofort **eine(n) Werkstudenten / Praktikanten / studentische Hilfskraft**. Wir bieten dir die Chance, in einem wachsenden und sich wandelnden Markt wertvolle Insights und Erfahrungen zu sammeln und dich beruflich weiterzuentwickeln.

## Deine Aufgaben

- Unterstützung der Verantwortlichen im Sales bei Markt- und Unternehmensrecherchen
- Passgenaue Recherche relevanter Zielunternehmen und -personen
- Unterstützung bei der Erstellung von Kundenpräsentationen
- Analyse und Aufbereitung von Daten

## Dein Profil

- Eingeschriebene/r Student/in, idealerweise mit Schwerpunkt in Vertrieb, Human Resources und/oder im gesundheitsökonomischen Bereich
- Zeit für ein mindestens 8-wöchiges Praktikum oder dauerhaft max. 20 Stunden wöchentlich im Rahmen einer studentischen Nebenbeschäftigung
- Sicherheit in der Durchführung von internetbasierten Recherchen
- Hohes Maß an Selbstständigkeit, Organisation, Sorgfalt und Flexibilität
- Sicherer Umgang mit Excel und PowerPoint
- Idealerweise erste Erfahrungen im Umgang mit Salesforce
- Kommunikationsstärke im Umgang mit potentiellen Kunden
- Hands-on Mentalität, eigenständiges Arbeiten sowie analytische und zielorientierte Vorgehensweise
- Kenntnisse / Interesse an HR-relevanten Themen im medizinischen Bereich
- Affinität zu innovativen Produkten

## Unser Angebot

- Mitarbeit an einem der führenden HR-Tech Produkte in Europa
- Schlanke Hierarchien, die unmittelbar zu sichtbaren Ergebnissen führen
- Die Möglichkeit, in einem spannenden und dynamischen Umfeld ein junges Unternehmen mit zu gestalten
- Schnelle persönliche und fachliche Weiterentwicklung
- Sofortige Übernahme von Verantwortung
- Entwicklungspotenzial durch ein hohes Tempo mit steilen Lernkurven
- Wertschätzender Umgang in einem ambitionierten Team

Klingt interessant? Kannst du dir vorstellen, Teil unseres Teams zu werden und den HR-Markt für Ärzte zu revolutionieren? Dann bewirb dich jetzt per E-Mail oder unter <https://www.jofodo.de/>!

Jofodo AG  
Nordring 55, 63843 Niedernberg, [karriere@jofodo.de](mailto:karriere@jofodo.de)

**jofodo**  
Jobs for Doctors

# Vom Suchen und Finden

„Wie finde ich etwas, das genau zu mir passt?“

Diese Frage hat die Entwicklung von JOFODO von Anfang an begleitet. Kein großes Wunder. Mit Sicherheit ist es eine der Fragen die man sich in den unterschiedlichsten Zusammenhängen schon bereits mehrfach selbst gestellt hat und sich auch immer wieder stellen wird. Trotzdem ist sie gerade hier ein wichtiges Leitmotiv, da sie nicht nur den Kern von JOFODO adressiert, sondern auch bei der Entwicklung der Idee und der Suche nach einem geeigneten Technologiepartner von entscheidender Bedeutung war.

Woher weiß ein Mediziner eigentlich welche Möglichkeiten ihm mit einem erfolgreich abgeschlossenen Medizinstudium offen stehen und welche Form der Berufsausübung seinen individuellen Interessen am nächsten kommt? Wie findet Er oder Sie die richtige Stelle, die richtige Facharztausbildung, den richtigen Sektor etc. und was ist überhaupt attraktiv für den Einzelnen? Die Antworten auf diese Fragen können nicht einheitlich ausfallen, sondern sind höchst individuell.

Ein Blick auf den digitalen Stellenmarkt für Mediziner zeigt, das Angebot ist überschaubar, aber durchaus vorhanden, Individualität sucht man hier jedoch vergebens. Es gibt Ausschreibungen auf den Karriereseiten der einzelnen Arbeitgeber, sowie auf übergreifenden und spezialisierten Onlinejobportalen. Diese versuchen in der Regel das Prinzip des „Schwarzen Bretts“ auf die digitale Welt zu übertragen. Auf einem übergeordneten Stellenportal oder auf der Homepage eines Arbeitgebers wird eine Stellen-

anzeige im PDF-Format veröffentlicht. Diese kann angesehen, heruntergeladen und vielleicht sogar ausgedruckt werden. Die Bewerbung erfolgt dann ganz klassisch und unabhängig davon per E-Mail oder auf dem Postweg.

Gerade in einer Zeit, in der Ärzte händeringend gesucht werden – ein Blick in den Stellenmarkt des Ärzteblattes (ein weiteres Schwarzes Brett) verdeutlicht das eindrücklich – ist es von großer Bedeutung, dass der zu begeisterte Arzt mehr erhält wie nur die Information, dass es eine Stelle zu besetzen gibt.

Sie muss auch attraktiv bzw. attraktiver wie eine vergleichbare Stelle sein und zwar immer aus dem höchstpersönlichen Kontext heraus.

Um passgenaue Stellenprofile bzw. Bewerber zu finden benötigt der Jobmarkt also eine Art Matchinglösung, die sich dadurch auszeichnet, dass ganz allgemein ausgedrückt zwei Parteien ganz unabhängig voneinander angeben können wer sie sind, was sie qualifiziert und was sie genau suchen.

Um noch deutlicher zu werden: Im Prinzip also nicht ganz unähnlich zu der Suchlogik der zahlreichen Kontaktplattformen für Singles. Diese versprechen einem in den Werbepausen der Privatsender den oder die „passende“ (engl.: matching) Partner/in zu finden, indem mindestens zwei Personen unabhängig voneinander angeben wer sie sind und was sie suchen. Eine möglichst hohe Anzahl an übereinstimmenden Angaben führt dann zu einer Kontaktabahnung. Kandidatinnen und Kandidaten mit geringen Über-

einstimmungen werden aussortiert. Beim ersten Date wird dann auch relativ schnell klar, ob die Angaben zur jeweiligen Person vielleicht etwas zu optimistisch ausgefallen sind.

Wird dieses grundsätzliche Prinzip der Kontaktabahnung zwischen zwei Parteien auf den Stellenmarkt übertragen, erscheint das nicht nur schlüssig, es entstehen auch folgende Vorteile:

Erstens ist der gesamte Prozess vom Aufruf der Website bis zum Vorstellungsgespräch bzw. „ersten Date“ komplett durchgängig. Es gibt keine „Sackgassen“ und keinen einzigen Medienbruch. Alles passiert auf einer Plattform.

Zweitens arbeiten im Hintergrund zahlreiche Algorithmen daran, den Suchenden nur Ergebnisse anzuzeigen, die aus einer hohen Anzahl an Gemeinsamkeiten resultieren.

Drittens führen die Ergebnisse nicht selten zu Überraschungen und erweitern den Horizont, da man an ein bestimmtes Betätigungsfeld – mangels Branchenkenntnis – bisher noch nie gedacht hat, es aber erstaunlich gut zu den eigenen Interessen passt.

Das Prinzip des Schwarzen Bretts scheitert an diesen modernen Anforderungen, da es nur in eine Richtung kommuniziert. An eine Rückkopplung, wie z. B. „Diese Stellen könnten auch zu Ihnen passen / sind vergleichbar:....“, oder einen durchgängigen Prozess, der Zeit und Arbeit spart ist nicht zu denken. Gleichzeitig befindet sich der Arzt auf Stellensuche in einer „Filterblase“ die ihm, abhängig von



den gewählten Suchbegriffen, immer nur einen Ausschnitt der Gesamtsituation anzeigt.

Ausgestattet mit diesen grundsätzlichen Überlegungen begann 2016 die Suche nach einem geeigneten Technologiepartner, der in der Lage ist einerseits die Interessen und Wünsche der Bewerber aufzunehmen und sie andererseits direkt mit den Profilen und Anforderungen einer Großzahl von Arbeitgebern abgleichen und auswerten zu können.

Erfahrungsgemäß führen derartig konkrete Vorstellungen ja dazu, dass man nach einiger Zeit der Recherche feststellen muss: „Das gibt es schon“ oder „Dazu gibt es gar nichts“. Beide Erkenntnisse sind sehr wichtig. Im ersten Fall muss man sich ganz neue Fragen stellen: „Warum ist das bei der bisherigen Recherche nicht aufgetaucht, warum ist diese Idee nicht bekannt, wer steht hinter dem Projekt, etc.“.

Findet man dahingegen gar nichts, werden u. a. folgende Fragen relevant: „Besteht hier überhaupt ein Bedarf, wieviel an Entwicklungsarbeit muss geleistet werden, was kostet das, etc.. Überraschenderweise war dies gar nicht der Fall. Nachdem wir auf Basis der ganz speziellen Parameter recherchierten und je konkreter wir dabei wurden (eigentlich das analoge Vorgehen zu der oben beschriebenen Matchinglogik) desto deutlicher stach die 22CONNECT AG hervor, die einen ganz ähnlichen Weg bereits seit einigen Jahren erfolgreich beschreitet, bisher jedoch eher im Bereich der Industrie durch zahlreiche namhafte Großfirmen von sich reden machte. Dies ist offen gestanden keine der Sparten in denen wir intuitiv nach einem Partner gesucht hätten. Aufgrund der klaren Zieldefinition wurde aber deutlich, dass die Lösungen der 22CONNECT AG am passgenauesten auf unsere Problemstellung passten.

Rein digital hatten wir also einen potentiell geeigneten Kandidaten identifiziert, der eine hohe Deckungsgleichheit zu unserem Suchschema aufwies. Der nächste Schritt war dann dementsprechend analog. Bei einem ersten Treffen in Köln hatten wir erstmalig die Möglichkeit gemeinsam die Darstellbarkeit, sowie technische Grenzen und Möglichkeiten auszuloten. Spannenderweise hatten die Mitarbeiter der 22CONNECT AG, im Gegensatz zur GNS, keinerlei Bedenken, was die technische Umsetzung angeht. Auch bei der 22CONNECT AG wurde unlängst erkannt, dass der ärztliche Stellenmarkt den aktuellen Entwicklungen weit hinterherhinkt. In der Konsequenz fanden bereits wiederholt Überlegungen statt, wie dieses Thema am besten in Angriff genommen werden kann und verschiedene Formen der Durchführbarkeit diskutiert, mit dem Ergebnis: Die Thematik ist hochkomplex und kann nur mit einem Partner realisiert werden, der über eine ausgewiesene Branchenexpertise verfügt und genau weiß, welches Leistungsspektrum inhaltlich abgebildet werden muss.

Schließlich ist es etwas ganz anderes die Komplexität des Arztberufes inkl. der damit verbundenen Fort- und Weiterbildungsregelungen zu erfassen und intuitiv bedienbar zu machen, wie eine Vorauswahl für eine Personalauswahl in der Industrie zu treffen.

Zumal hier auch ganz andere Vorzeichen gelten: Die Industrie muss Ihre Auswahlverfahren so organisieren, dass Sie aus einer großen Anzahl von Bewerbern gezielt geeignete Kandidaten anspricht. JOFODO dahingegen organisiert das Auswahlverfahren so, dass der Arzt gezielt geeignete Stellen und Beschäftigungsfelder für sich identifiziert.

Letztlich bleibt die Erkenntnis: Über eine Matchinglösung hätten die GNS und die 22CONNECT AG wohl sehr

viel schneller und einfacher zueinander gefunden. Entscheidend ist aber, dass mit dieser Partnerschaft ein Produkt für Ärzte entsteht, das derzeit auf dem Stellenmarkt seines gleichen sucht. Erstmals wird der Stellenmarkt transparent, interaktiv und vergleichbar. Der Mehrwert ist groß, denn es wird möglich zu definieren, was eine Stelle für den Einzelnen besonders attraktiv macht. Je individueller die Suchanfrage, desto besser die Ergebnisse von JOFODO.



**Stefan Götz**  
Firmenkundenberater  
Donau-Iller Bank eG

JOFODO bedeutet für mich die perfekte Zusammenführung zwischen bestehendem Know-How und Spezialisierung von Ärzten und deren Bedarf in einem schwierigen Marktumfeld.

Durch die Verbreitung dieser künstlichen Intelligenz durch das Team um den Experten und CEO Herrn Bachmann wird der Erfolg nur eine Frage der Zeit sein, was ein Mehrwert für die gesamte Branche bedeutet.

# Family and Friends

## Die Chance für Mitglieder und Partner

Die Gesundheitsnetz Süd eG (GNS) gehört ihren Mitgliedern. Die allermeisten davon halten ihrer Genossenschaft seit vielen Jahren die Treue, viele von ihnen seit der Gründung im Jahre 2003. Eine Genossenschaft ist wie eine Familie. Man reicht sich die Hand, stützt sich in schwierigen Zeiten und feiert miteinander in guten Phasen.

JOFODO ist eine Geschäftsidee, die ihres Gleichen sucht. Manche Kommentatoren haben sie als einzigartig beschrieben. JOFODO gehört GNS und damit ihren Mitgliedern. Vom Geschäftserfolg von JOFODO profitieren damit per se alle Mitglieder der GNS. GNS wird damit seine finanziellen Möglichkeiten und ihre Einflusspielräume stärken. Die Vorteile einer Genossenschaft liegen in ihrer Verfasstheit. Die Selbstverwaltung, die Selbstorganisation, die Basisdemokratie, die Selbstbestimmung und ihre einzigartige Zweckbestimmung, mit ihren Einrichtungen

ausschließlich ihren Mitgliedern zu dienen, sind genial. JOFODO ist Teil dieses Konzepts und kann noch anderes: JOFODO löst zwar Probleme, die berufspolitischer Natur sind, tut dies aber in einem kommerziellen Umfeld. Mit JOFODO stellen wir unser Insiderwissen aus der Branche zur Lösung eines Branchenproblems zur Verfügung, dabei werden Geldströme generiert und es werden Gewinne erwirtschaftet.

Auf Dauer gesehen soll JOFODO nicht alleine durch Eigenmittel der GNS und durch Fremdmittel von Banken, wie der Donau-Iller Bank eG, finanziert werden, denn JOFODO ist auf Wachstum angelegt. Daher haben wir uns entschieden, **den Mitgliedern von GNS sowie unseren Partnern und Freunden ein Beteiligungsprogramm anzubieten. Im Rahmen von „JOFODO - Family and Friends“ können die genannten Personen und Institutionen Aktienanteile an der JOFODO AG erwerben.** Alle Mitglie-

der von GNS sind zu diesem Erwerb durch ihre Mitgliedschaft berechtigt. Die Einzelheiten dazu teilen wir den Mitgliedern – auch solchen, die sich bis Ende des ersten Quartals 2018 entscheiden, Mitglied zu werden – mit.

Partner und Weggefährten der GNS, also „Family and Friends“ erhalten im Laufe des 1. Quartals 2018 eine Einladung von GNS, die die Möglichkeiten der Beteiligung erläutert. Diese Einladungen sind exklusiv und nicht übertragbar. Die Vorteile von Family and Friends liegen auf der Hand: die Beteiligungskonditionen werden unglaublich attraktiv sein – dem Status von Familienmitgliedern und Freunden angemessen.

Die **Earlybirds** unter den Interessenten können Informationen **ab dem 7. Januar 2018** unter [wolfgang.bachmann@jofodo.de](mailto:wolfgang.bachmann@jofodo.de) erfragen.



**Dr. Dirk Boellaard**  
Aufsichtsratsvorsitzender  
der Gesundheitsnetz Süd eG

Besonders bemerkenswert finde ich an JOFODO die Tatsache, dass bislang noch niemand auf die an sich naheliegende Idee einer internetbasierten Jobbörse speziell für Mediziner gekommen ist. Entscheidend für den Erfolg von JOFODO wird nach meiner festen Überzeugung seine Reichweite sein. Um diesen Begriff in der Medizinwelt zum Synonym für Stellenvermittlungen zu machen (quasi ein Gattungsname wie das Tempo-Taschentuch), ist eine entsprechende PR-Arbeit erforderlich – und natürlich muss das Konzept auch funktionieren! Auch ohne nähere Kenntnisse zu alternativen Jobbörsen erkennt man sofort, dass das Besondere an JOFODO ganz klar seine Spezialisierung auf den Medizinsektor ist. Dies ist im Markt absolut neu und einzigartig.

---

## Die Experten für meine GOÄ-Abrechnung.



Erfolg gestalten.  
Gemeinsam.

### **Unsere Leistung**

Die PVS BW übernimmt für Ärzte und Krankenhäuser die Abrechnung von Privatleistungen und garantiert eine qualitativ hochwertige Privatliquidation. Unser Expertenteam prüft die Abrechnungen und übernimmt für unsere Kunden die gesamte Korrespondenz sowie das vollständige Forderungsmanagement.

Über die Honorarabrechnung hinaus bieten wir unseren Kunden einen Mehrwert durch fachspezifische Weiterbildungsangebote und Veranstaltungen in unserer PVS Akademie.

### **Unser Antrieb**

Seit ihrer Gründung als Verein im Jahr 1923 hat sich die Firmengruppe der Privatärztlichen Verrechnungsstelle Baden-Württemberg eG zu einem der erfahrensten und erfolgreichsten Unternehmen ihrer Art entwickelt. Ziel damals wie heute ist die Entlastung der Ärzte in ihrem Praxisalltag – insbesondere rund um die Privatliquidation.

### **Unser Angebot**

Vereinbaren Sie einfach einen Beratungstermin oder fordern Sie ein unverbindliches Angebot an. Die Zusammenarbeit gestalten wir sehr individuell und das von Anfang an.

### **PVS Baden-Württemberg eG**

Bruno-Jacoby-Weg 11 · 70597 Stuttgart  
Telefon 0711 / 72 01-0 · Telefax 0711 / 72 01-177  
info@pvs-bw.de · www.pvs-bw.de



# Multiresistente Keime (MRE) im ambulanten Bereich

Wurde früher der Fokus für Definition, Hygienemaßnahmen und Surveillance bei den multiresistenten gramnegativen Stäbchenbakterien insbesondere auf die ESBL-Bildner (extended-spectrum beta-lactamases, hier v.a. *Escherichia coli* und *Klebsiella pneumoniae*) gelegt, so findet sich in der KRINKO Empfehlung „Hygienemaßnahmen bei Infektionen oder Besiedlung mit multiresistenten gramnegativen Stäbchen“ (Oktober 2012) eine umfassende Definition und Hygieneempfehlung für alle multiresistenten *Enterobacteriaceae*, sowie *Pseudomonas aeruginosa* und *Acinetobacter baumannii*. Diese Empfehlung richtet sich jedoch primär an die Träger und Mitarbeiter von Krankenhäusern. Andere Einrichtungen, wie Pflegeheime und auch niedergelassene Praxen, werden in dieser Empfehlung derzeit nicht berücksichtigt, weshalb eine eigene individuelle Risikoabwägung empfehlenswert ist.

## 1. *Klebsiella pneumoniae*

*K. pneumoniae* sind gramnegative, fakultativ anaerobe Stäbchen und gehören zu den *Enterobacteriaceae*. Das natürliche Reservoir ist die menschliche Darmflora. Die Literatur zu *Klebsiellen* bezieht sich überwiegend auf *K. pneumoniae*. Andere *Klebsiella spp.* spielen eine untergeordnete Rolle. Für eine Infektion muss in der Regel eine Prädisposition beim Wirt gegeben sein. Studien zeigen, dass die Mehrzahl der *Klebsiellen* direkt oder indirekt von Person zu Person übertragen wird. Bei einer Häufung muss jedoch auch an Quellen aus der unbelebten Umgebung (z. B. Medizinprodukte, patientennahe Flächen) gedacht werden, wobei feuchte Habitate von *Klebsiellen* bevorzugt werden.

## 2. *Acinetobacter baumannii*

*Acinetobacter spp.* sind gramnegative, aerobe Bakterien. Viele Vertreter der

Gattung *Acinetobacter* können sich schnell entlang von feuchten Oberflächen fortbewegen, was eine mögliche Erklärung für die Besiedlung von Medizinprodukten sein könnte. Der Keim weist zudem eine hohe Umweltresistenz auf. *A. baumannii* kann über Wochen auf unbelebten Materialien überleben. In einer Reihe von Ausbrüchen wurden entsprechende Reservoirs in der Umgebung (medizinische Geräte, patientenumgebende Flächen usw.) als Quelle identifiziert. Als Erregerreservoir gelten außerdem Patienten selbst und in einigen Fällen auch das Personal (unzureichende Händehygiene). *A. baumannii* ist ein nosokomialer Erreger, der in zunehmendem Maße Resistenzen erwerben und vor allem Septikämien, Pneumonien und Wundinfektionen verursachen kann.

## 3. Hygienemaßnahmen bei MRGN

Eine gut etablierte und konsequent durchgeführte Basishygiene ist in Einrichtungen des Gesundheitswesens die Grundvoraussetzung für ein funktionierendes Hygienemanagement. Die Basishygiene umfasst folgende Punkte: hygienische Händedesinfektion, Reinigung und Desinfektion, Medizinproduktaufbereitung, Abfallentsorgung und die persönliche Hygiene zusammen mit regelmäßigen Schulungen sowohl der Mitarbeiter als auch - wenn möglich - der Patienten.

Neben der Basishygiene sind weitere Maßnahmen im Umgang mit MRGN im ambulanten Bereich zu beachten. Während der Untersuchung des Patienten sollte zusätzlich ein „anamnestisches Screening“ erfolgen, um so mögliche Risikofaktoren eruieren zu können. Eine Isolierung bei Besiedlung/Infektion durch MRGN erfolgt im ambulanten Bereich nicht. Dennoch sollten in der Praxis Vorsichtsmaßnahmen ergriffen werden: Anlegen eines

Mund-Nasenschutzes bei respiratorischer Besiedlung durch MRGN oder bei potentieller Aerosolbildung; Anziehen von Einmalhandschuhen (flüssigkeitsdicht, ungepudert, allergenarm, AQL min. 1,5.) bei Tätigkeiten mit potentielltem Kontakt zu Körperflüssigkeiten; Anlegen eines Schutzkittels (z. B. DIN EN 14126); Einwegunterlagen auf der Untersuchungsliege mit anschließender Flächendesinfektion; Wischdesinfektion der patientennahen Umgebung zusammen mit verwendeten Medizinprodukten (z. B. Blutdruckmanschette) und indikationsgerechte Händedesinfektion (siehe „Aktion saubere Hände“).

Das Praxispersonal sollte, wenn möglich, über das Vorliegen einer Besiedlung/Infektion durch MRGN (3MRGN oder 4MRGN) informiert sein. In der MedHygVO von Baden-Württemberg und Bayern ist zudem im §13 „Sektorübergreifender Informationsaustausch“ festgelegt: Bei Verlegung, Überweisung oder Entlassung von Patienten sind Informationen, die zur Verhütung und Bekämpfung von nosokomialen Infektionen und von Krankheitserregern mit speziellen Resistenzen und Multiresistenzen erforderlich sind, unverzüglich an die aufnehmende Einrichtung, den weiterbehandelnden ambulant tätigen Arzt und anderen, vorzugsweise in Form eines standardisierten Überleitungsbogens, weiterzugeben. Auf der Internetseite des MRE-Netzwerkes Ravensburg sind Informationen zu diesem Thema hinterlegt.

### Autorin:

Dr. med. Karen-Anja Moder,  
Fachärztin für Mikrobiologie, Virologie und Infektions-  
epidemiologie, Krankenhaushygienikerin  
MVZ Labor Ravensburg – Labor Dr. Gärtner

[www.labor-gaertner.de](http://www.labor-gaertner.de)

## Neubewertung von inhalativen Kortikosteroiden in der COPD-Therapie

Inhalative Kortikosteroide werden im GOLD-Positionspapier nur für eine kleine Gruppe von COPD-Patienten empfohlen. Dennoch sieht die Versorgungsrealität anders aus: Etwa 30–40 % der COPD-Patienten in den GOLD-Stadien A/B erhalten bereits ICS-haltige Therapien – entgegen des Positionspapiers [1, 14, 15]. In den Leitlinien der deutschen Atemwegsliga wurde eine ICS-Dauertherapie mit dem Ziel verankert, bei Patienten der Stadien III und IV mit mindestens einer Exazerbation im Vorjahr, die den Einsatz von systemischen Steroiden und/oder Antibiotika notwendig machte, die Häufigkeit von Exazerbationen zu reduzieren [16]. Die aktuelle Studienlage liefert jedoch Hinweise, dass die untersuchten Patienten ein besseres Outcome bei einer Thera-

pie mit einer dualen Bronchodilatation (LAMA/LABA) zeigen [1, 17, 18]. In der aktuellen FLAME-Studie mit über 3300 COPD-Patienten, die einen post-bronchodilatatorischen FEV1-Wert von 25–60 %, einen mMRC-Skalenwert  $\geq 2$  und mindestens eine moderate bis schwere Exazerbation im Vorjahr hatten, konnte die duale Bronchodilatation mit LAMA/LABA (Indacaterol/Glycopyrronium; einmal täglich) das Exazerbationsrisiko stärker reduzieren als eine ICS/LABA-Kombination. Sowohl die Lungenfunktion als auch die Lebensqualität verbesserten sich signifikant stärker. Außerdem ging die LAMA/LABA-Therapie mit weniger Pneumonien einher als die ICS/LABA-Fixdosiskombination [19]. Die SUMMIT-Studie hat zudem gezeigt,

dass durch eine ICS/LABA-Therapie (Fluticason/Vilanterol) im Vergleich zu Placebo die Mortalität bei COPD-Patienten mit einem post-bronchodilatatorischen FEV1-Wert von 50–70 %, einem mMRC-Skalenwert  $\geq 2$  und mit einem kardiovaskulärem Risiko nicht signifikant reduzierte [20]. Weitere Erkenntnisse zur Risikoreduktion von Exazerbationen werden 2017 aus der großangelegten DYNAGITO®-Studie erwartet, die bei 7.800 Patienten die Wirksamkeit der LAMA/LABA Kombination aus Tiotropium/Olodaterol (Spiolto®) im Respimat® bei Patienten der COPD-Schweregrade II–IV auf den Endpunkt moderate bis schwere Exazerbationen untersucht. Vergleichsmedikation ist Tiotropium [12].

[1] Global Strategy for the Diagnosis, Management and Prevention of COPD, Global Initiative for Chronic Obstructive Lung Disease (GOLD) 2017. <http://gold-copd.org> [12] Buhl R et al.; Eur Respir J 2015; 45: 969–979 [14] Watz H et al.; Poster P15–05605, ATS 2015, Denver (USA) [15] Worth H et al.; Respir Med 2016; 11: 64–71 [16] Vogelmeier C et al.; Leitlinie der Deutschen Atemwegsliga, Pneumologie 2007; 61: e1e40 [17] Vogelmeier C et al.; Lancet Respir Med 2013; 1: 51–60 [18] Zhong N et al.; Internat J COPD 2015; 10: 1015–1026 [19] Wedzicha JA et al.; NEJM 2016; 374: 2222–2234 [20] Wedzicha JA et al.; NEJM 2016; 374: 2222–2234

**Spiolto® Respimat®**

Boehringer Ingelheim

**24 h**  
**1x**  
täglich  
2 Hübe\*

**Für alle COPD-Patienten ab dem Start der Dauertherapie<sup>1</sup>**

- Mehr Luft<sup>\*\*2,3</sup>
- Mehr Lebensqualität<sup>\*\*3,4</sup>

**Spiolto® Respimat® 2,5 Mikrogramm / 2,5 Mikrogramm pro Hub Lösung zur Inhalation. Wirkstoff:** Tiotropiumbromid 1 H<sub>2</sub>O und Olodaterolhydrochlorid. Verschreibungspflichtig. **Zus.:** Die abgegebene Dosis beträgt 2,5 Mikrogramm Tiotropium (als Tiotropiumbromid 1 H<sub>2</sub>O) und 2,5 Mikrogramm Olodaterol (als Olodaterolhydrochlorid) pro Hub. Die abgegebene Dosis ist die Menge, die für den Patienten nach Passieren des Mundstücks verfügbar ist. **Sonst. Bestandteile:** Benzalkoniumchlorid, Natriumedetat (Ph.Eur.), Salzsäure 3,6 % (zur pH-Wert-Einstellung), gereinigtes Wasser. **Anwend.:** Bronchodilatator zur Dauerbehandlung, um bei erwachsenen Patienten mit chronisch obstruktiver Lungenerkrankung (COPD) die Symptome zu lindern. **Gegenanz.:** Überempfindlichkeit gegen die Wirkstoffe oder einen der oben genannten sonstigen Bestandteile. Anamnestisch bekannte Überempfindlichkeit gegen Atropin oder eines seiner Derivate, z. B. Ipratropium oder Oxitropium. **Nebenw.:** Nasopharyngitis, Dehydratation, Schwindel, Insomnie, Kopfschmerzen, verschwommenes Sehen, Glaukom, erhöhter Augeninnendruck, Vorhofflimmern, Palpitationen, Tachykardie, supraventrikuläre Tachykardie, Hypertonie, Husten, Dysphonie, Epistaxis, Laryngitis, Pharyngitis, Bronchospasmus, Sinusitis, Mundtrockenheit, Obstipation, Gingivitis, Übelkeit, oropharyngeale Candidose, intestinale Obstruktion, paralytischer Ileus, Zahnkaries, Dysphagie, gastroösophageale Refluxkrankheit, Glossitis, angioneurotisches Ödem, Urtikaria, Überempfindlichkeit, Pruritus, anaphylaktische Reaktion, Hautausschlag, trockene Haut, Hautinfektion und Hautgeschwür, Rückenschmerzen<sup>1</sup>, Arthralgie, Gelenkschwellung, Harnverhalt, Dysurie, Harnwegsinfekt.

<sup>1</sup>Nebenwirkungen, die mit Spiolto Respimat, nicht aber mit den Einzelwirkstoffen berichtet wurden. Olodaterol, einer der Wirkstoffe von Spiolto Respimat, gehört zur therapeutischen Klasse der lang-wirksamen  $\beta 2$  Adrenozeptor-Agonisten. Daher ist auf Anzeichen für sonstige, oben nicht aufgeführte Nebenwirkungen von  $\beta$  Adrenozeptor-Agonisten zu achten, wie Arrhythmie, Myokardischämie, Angina pectoris, Hypotonie, Tremor, Nervosität, Muskelkrämpfe, Erschöpfung, Unwohlsein, Hypokaliämie, Hyperglykämie und metabolische Azidose. Stand: Juli 2015.

### Pharmazeutischer Unternehmer:

Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG,  
Binger Str. 173, 55218 Ingelheim,  
Tel.: 08 00 / 77 90 90 0, Fax: 0 61 32 / 72 99 99,  
info@boehringer-ingelheim.de, [www.boehringer-interaktiv.de](http://www.boehringer-interaktiv.de)

1 Spiolto® Respimat® Fachinformation, Stand: 02/2017.

2 Ferguson GT et al. Adv Ther 2015;32:523–36.

3 Buhl R et al. Eur Respir J 2015;45(4):969–79.

4 Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG.

Data on File, 2017.

\* gemessen als FEV<sub>1</sub>-AUC<sub>0–3h</sub> und als Trough-FEV<sub>1</sub> vs. Spiriva® Respimat®

\*\* gemessen als SGRQ vs. Spiriva® Respimat®

# COPD-Patienten aller Schweregrade

**SPIOLTO®**  
**RESPIMAT®**

TIOTROPIUM & OLODATEROL



Gesundheitsnetz Süd eG, GNS, Hopfenhausstr. 2, 89584 Ehingen (Donau)

Das nächste Heft erscheint im März 2018

### Quattro DMP

**Datum:** 13.01.2018  
**Ort:** Hotel zum Ochsen  
Hauptstr. 12  
89188 Merklingen  
**Uhrzeit:** 09:00 Uhr – ca. 13.15 Uhr

### Gemeinsame Sitzung von Vorstand und Aufsichtsrat

**Datum:** 20.02.2018  
**Ort:** ADK-Klinikum Ehingen  
Hopfenhausstr. 6  
89584 Ehingen  
Konferenzräume im 3. OG  
**Uhrzeit:** ab 19:30 Uhr

### Rational verordnen – Regresse vermeiden

**Datum:** 20.03.2018  
**Ort:** Reutlingen (wird bekanntgegeben)  
**Uhrzeit:** 19:00 Uhr – 20:30 Uhr

Anmeldung und Programm über die Homepage oder per Email an die [service@gnsued.de](mailto:service@gnsued.de)