

## Pressemitteilung

kbo-Lech-Mangfall-Kliniken gGmbH

kbo-Lech-Mangfall-Kliniken gGmbH

Barbara Falkenberg

Öffentlichkeitsarbeit

Telefon | 08821 77-6013

E-Mail | [oeffentlichkeitsarbeit.lmk@kbo.de](mailto:oeffentlichkeitsarbeit.lmk@kbo.de)

---

**Sanja Rezo ist seit einem Jahr Senior-Recruiterin in der kbo-Lech-Mangfall-Kliniken gGmbH. Sie erzählt von den zurückliegenden Monaten, ihren Erfahrungen und warum sie ihre Arbeit so sehr erfüllt.**

Landkreis, November 2024

**Sie sind seit einem Jahr Senior-Recruiterin in der kbo-Lech-Mangfall-Kliniken gGmbH. Mögen Sie erzählen, wie Sie auf die kbo-LMK aufmerksam geworden sind?**

Ich bin seit 1996 in der Region München und Rosenheim ansässig und beschäftigt, davon die überwiegende Zeit im klinischen Bereich und die letzten 15 Jahre im Personalbereich mit dem Schwerpunkt Recruiting. Bedingt durch meine Tätigkeit in der Personalarbeit kenne ich die Akteure des Gesundheitswesens sowie die auf dem regionalen Markt agierenden Kliniken. Nach einer im vergangenen Jahr absolvierten Spezialisierungsweiterbildung zum Recruiting Specialist habe ich die Entscheidung getroffen, diesen Weg einzuschlagen und meiner Berufung, ausschließlich im Recruiting tätig zu sein, nachzugehen. So habe ich gezielt nach einem Stellenangebot bei einem Arbeitgeber meiner Wahl Ausschau gehalten. Die kbo-LMK hat die Stelle eines Senior Recruiters mit Inhalten ausgeschrieben, die genau meiner Vorstellung, einer für mich perfekten Stelle, entsprachen. Zudem genießt die kbo-LMK den Ruf eines gesunden und guten Arbeitgebers auf dem Markt, so habe ich die Veränderung gewagt, mich beruflich neu auszurichten und nun bin ich glücklich, Teil eines erfolgreichen Teams sein zu dürfen.

**Wie waren Ihre Eindrücke der zurückliegenden Monate?**

Nach gut einem Jahr Tätigkeit als Senior Recruiterin für alle Standorte der kbo-Lech-Mangfall-Kliniken kann ich insgesamt ein positives Resümee mit einem optimistischen Stand und Ausblick der Erfüllung unserer aktuellen Anforderungen und der künftigen Bedarfe ziehen. Ich bin in ein sehr dynamisches Recruitingumfeld eingestiegen, welches durch unterschiedliche Gegebenheiten und Bedarfe unserer verschiedenen Standorte ziemlich komplex ist und von einem Weiterentwicklungswunsch und –bedarf des Recruitings gekennzeichnet war. Eben Hürden und Herausforderungen, die ich nach meiner langjährigen Tätigkeit in der Personalarbeit und im Recruiting nicht anders als so erwartet und vermutet hatte. Nun ist ein erfolgreiches und optimales Recruiting immer Teamarbeit und immer Teamerfolg. An allen Standorten unseres Unternehmens habe ich hochprofessionelle Personalverantwortliche, Mitarbeitende und Kollegen angetroffen, die mich von Anbeginn meiner Tätigkeit sehr

wohlwollend, menschlich und unterstützend sowie voll und ganz als Teammitglied aufgenommen haben. Diese partnerschaftliche Basis und der permanente enge Arbeits- und Informationsaustausch ermöglichen uns auch in der angespannten Marktlage qualifiziertere Fachkräfte zu finden. So können wir unsere Vakanzen im Vergleich zu manch anderen Kliniken in der Region zeitnah und qualifiziert besetzen. Bei den Berufsgruppen mit hohem Berufsgruppenanteil und hohem Personalbedarf, wie beispielsweise der Pflege, verzeichnen wir langsame, aber sichere Fortschritte. Meiner Einschätzung nach werden wir künftig noch mehr Erfolg bei der Gewinnung von neuen Kolleginnen und Kollegen haben, die ebenfalls diese enorme Teamfähigkeit und interessante Aufgabenfelder der Psychiatrie vorfinden. Schon allein die Tatsache, dass wir eine spezialisierte Recruitingstelle in der kbo-LMK gGmbH vorhalten, bringt aus meiner Sicht einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil gegenüber am Markt mitagierenden Gesundheitsunternehmen und Kliniken mit sich.

### **Was reizt Sie ganz allgemein an dem Aufgabenfeld des Recruitings?**

Spannend finde ich im Allgemeinen am Recruiting die Vielfalt und die Tiefgründigkeit des Tätigkeits- und Aufgabengebietes und vor allem die Zusammenarbeit mit den Menschen und für Menschen. Ein erfolgreiches Recruiting hat einen entscheidenden und direkten Einfluss auf die Unternehmensentwicklung und den Unternehmenserfolg, das macht das Aufgabengebiet herausfordernd. Die Möglichkeit der Bewerbstellung von schwierigen Aufgaben ermöglicht mir aber gleichermaßen, wertvolle Erfahrungen zu sammeln und mich persönlich stetig weiterzuentwickeln.

### **Inwiefern hat das Recruiting Einfluss auf die Gestaltung und Pflege der Unternehmenskultur?**

In der Tat hat Recruiting einen enormen Einfluss auf die Gestaltung und Pflege der Unternehmenskultur. Recruiting bestimmt maßgeblich, welche Werte und Verhaltensweisen mit den neuen Mitarbeitenden in das Unternehmen Einzug finden. Hier gibt es wissenschaftliche Ansätze, die sich im Speziellen mit Unternehmenskulturen beschäftigen und von welchen ein professionelles Recruiting partizipieren kann. In der Gegensätzlichkeit des Wandels, – ein Bestreben des Bewahrens der bestehenden Unternehmenskultur oder deren Weiterentwicklung - lag der Fokus traditionell darauf, Bewerber zu finden, die zur bestehenden Kultur passen.

Moderne Ansätze wie beispielsweise Integration, Diversity und Inklusion, insbesondere im Zusammenhang mit der Gewinnung von ausländischen Fach- und Führungskräften, legen dagegen Wert darauf, dass neue Mitarbeitende eine bestehende Kultur bereichern, neue Perspektiven und Kompetenzen einbringen. Hier gilt es, angemessene und umsetzbare interkulturelle Konzepte vorzuhalten sowie Integrationsarbeit zu leisten, um die eigene Unternehmenskultur optimal zu stärken und die an der Integrationsarbeit beteiligten Kollegen sowie die neuen Mitarbeitenden gut miteinander zu vernetzen.

### **Was bringt Ihnen in ihrer Tätigkeit am meisten Freude?**

Die gemeinschaftlichen Erfolge in der Zusammenarbeit mit den Personalverantwortlichen und den Teams. Wenn wir Mitarbeiter gewinnen, die optimal zu uns passen und unsere bestehenden Teams bereichern und stärken, dann ist die aufeinander abgestimmte Zusammenarbeit für alle Beteiligten ein Gewinn und mit intensiven Gefühlen wie Freude, Glück, Stolz und Positivität verbunden.

### **Unterscheidet sich das Recruiting grundsätzlich in den verschiedenen Unternehmen oder gibt es „rote Fäden“, was sind die Besonderheiten in einer psychiatrischen Klinik?**

Der klassische Recruitingprozess ist in seinem Grundsatz prinzipiell in allen Unternehmen ähnlich und auf alle ähnlich übertragbar. Die Branche, Unternehmensgröße, Trägerschaft des Unternehmens und vor allem, die Unternehmenskultur beeinflussen jedoch die Qualitätsausprägung und den Umfang des Recruitingprozesses. Ich persönlich bin davon überzeugt, glaube, dass dieser immer mit der Kompetenz und der Erfahrung der für den Recruitingprozess verantwortlichen Personen steht und fällt. In einer psychiatrischen Klinik sind aufgrund der Komplexität der Arbeit und vor allem aufgrund der Notwendigkeit der hohen Eigenständigkeit und der Eigenwirkung der Mitarbeitenden die Anforderungen an das Qualifikationsniveau sowie an die persönliche Eignung hoch und teilweise höher als in vielen anderen Unternehmen und somatischen Kliniken.

### **Was sind die Merkmale eines modernen Recruitings, wohin geht der Trend?**

Das Recruiting befindet sich in einem fundamentalen Wandel. Es ist gekennzeichnet durch den Einsatz von digitalen technologischen Innovationen, datenbasiertem Recruiting sowie der zunehmenden Bedeutung des sogenannten Candidate Experience Ansatzes, der die Erwartungen der Bewerber in den Vordergrund rückt. Bewerber erwarten heute eine unmittelbare, wertschätzende, transparente und nahtlose Kommunikation und Information während des gesamten Bewerbungsprozesses. Lange Abläufe und ungenügende Information schrecken ab. Daneben sind bei der Gewinnung von Fachkräften in einem hartumkämpften Gesundheitsmarkt insbesondere die Agilität und die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen gefragt. Sie müssen in der Lage sein, schnell auf neue Trends und Anforderungen zu reagieren und sich authentisch, professionell und wirksam in der Marktpräsenz als Unternehmen sowie mit Wiedererkennungswert behaupten. Kurz gesagt: das moderne Recruiting ist dynamischer, technologiebasierter, bewerberzentrierter und anspruchsvoller als je zuvor.

### **Welche Eigenschaften braucht man, um erfolgreiches Recruiting zu betreiben?**

Nach den vielen Jahren der Tätigkeit im Recruiting und der Erfahrung der sich mit der Zeit entwickelnden, zunehmenden Hürden und Herausforderungen in diesem Bereich kann ich sagen, dass aus meiner Sicht das absolut unerschütterliche Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten verbunden mit ebenfalls unerschütterlichem Optimismus und der Zuversicht bezogen auf einen guten Ausgang sowie den Erfolg im Beruf von immenser Bedeutung sind. Neben einer professionellen und tiefgreifenden Fachkenntnis sind eine große Portion Geduld, Durchhaltevermögen sowie Flexibilität, sich schnell an neue Anforderungen und Gegebenheiten anzupassen, notwendig. Ebenfalls ist eine hohe Frustrationstoleranz wichtig oder etwas positiver formuliert, die Resilienz, Situationen und Ereignisse, auf die man keinen direkten Einfluss hat, schnell zu verarbeiten, um sich in der Folge schnellstmöglich wieder zu motivieren und auf Zielsetzungen zu fokussieren. Hier hilft dann bei der Verarbeitung die Gewissheit in der Personalgewinnungsarbeit und letztendlich der Überzeugungsarbeit, immer sein Bestens gegeben zu haben.

### **Was sind die besonderen Herausforderungen unserer Zeit in Ihrem Tätigkeitsfeld?**

Das moderne Recruiting steht zunehmend vor der Herausforderung, in einer immer komplexer und schnelllebig werdenden Arbeitswelt, die langfristig passenden Bewerberinnen und Bewerber zu finden. Gleichzeitig gilt es, deren individuelle Erwartungen und Bedürfnisse, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Alltag sowie die zeitliche Flexibilität und Möglichkeit der beruflichen Selbstbestimmung und Freiheit im Blick zu behalten.

### **Kurz gefasst zeichnet sich gutes Recruiting aus durch...**

.... klare Anforderungsprofile, eine gezielte Ansprache der Zielgruppe, effiziente, transparente und professionelle Prozesse im Bewerbungsverfahren in Verbindung mit einer stets wertschätzenden und verbindlichen Kommunikation sowie langfristige und vertrauensvolle Verbindungen.

### **Was motiviert Sie?**

Kurz und übergeordnet gesagt: Erfolge in der Arbeit und der Zusammenarbeit sowie positive Ergebnisse in jeglicher Hinsicht.

### **Wie lautet Ihr Lebensmotto?**

Ich habe an und für sich kein gezielt gelebtes Lebensmotto, versuche aber in meinem Leben, in meiner Arbeit und in meiner Zusammenarbeit mit den Menschen immer das Gute in einem Menschen, seinen wesentlichen Kern und sein wahres Wesen, zu sehen. Es macht mich glücklich, durch Win-Win-Situationen mir begegnenden Menschen etwas Gutes zu tun und zum Beispiel im beruflichen Kontext zum Erfolg zu verhelfen. Und wenn es um ein persönliches Motto geht, dann heißt dieses für mich – Immer mein Bestes geben -.

Frau Rezo, wir danken Ihnen für das Gespräch und wünschen Ihnen weiterhin viel Erfolg und Erfüllung als Senior-Recruiterin in der kbo-LMK gGmbH.

*Das Gespräch führte Barbara Falkenberg*

**Hinweis:** Die weibliche und die männliche Form werden abwechselnd oder gemischt verwendet, es sind jedoch grundsätzlich alle Geschlechter gemeint.

### **Pressekontakt**

kbo-Lech-Mangfall-Kliniken gemeinnützige GmbH  
Öffentlichkeitsarbeit  
Barbara Falkenberg  
Auenstr. 6  
82467 Garmisch-Partenkirchen  
Telefon | 08821 77-6013  
E-Mail: | oeffentlichkeitsarbeit.lmk@kbo.de