

DIGITAL HEALTH

## Traineeprogramme sollen Fachkräftemangel reduzieren

von: Manuel Heckel

Datum: 05.11.2021 17:37 Uhr

Einige Digital-Health-Unternehmen legen Ausbildungsprogramme auf, um Berufseinsteiger zu gewinnen. Noch ist das Angebot klein – und die Inhalte sind selten vergleichbar.



*Die Traineeprogramme sollen Absolventen und junge Fachkräfte in kurzer Zeit dazu bringen, die Grundlagen der Digital-Health-Welt zu verstehen und mitzugestalten.*

(IMAGO/Panthermedia)

**Köln.** Die ersten Wochen sind geschafft: Anfang Oktober haben wieder drei junge Mitarbeiter bei dem Beratungshaus Flying Health angefangen. Ausgestattet sind sie mit dem Titel „Trainee Next Generation Digital Healthcare“. Bereits zum dritten Mal bildet das Berliner Unternehmen Berufseinsteiger für eine Karriere im digitalen Gesundheitssektor aus. „In unserer Firma brauchen wir smarte Leute, die das Thema voranbringen“, sagt Co-Geschäftsführerin Lina Behrens, „aber noch gibt es nur relativ wenige Personen, die in dem Bereich Erfahrung haben – darum setzen wir mit unserem Traineeprogramm auf die individuelle Entwicklung von Potenzialen.“

Viele andere Akteure der Gesundheitsbranche stehen vor dem gleichen Problem: Der Bedarf an Fachkräften, die sowohl den traditionellen Markt als auch digitale Geschäftsmodelle und

Technologien verstehen, ist groß. Die Nachfrage der Arbeitgeber wächst stärker als das Angebot von Hochschulen oder Weiterbildungseinrichtungen.

Ein Ausweg: Die Konzeption von eigenen Ausbildungskursen, sogenannten Traineeprogrammen. Die richten sich in der Regel an Hochschulabsolventen – und sollen schnell möglichst viele Eindrücke aus der Praxis vermitteln. Auch der Schweizer Ernährungs-App-Anbieter Oviva hat aktuell am Standort Berlin eine solche Stelle ausgeschrieben. Man wolle „den Trainees die Möglichkeit bieten, in kurzer Zeit viel Erfahrung in der Digital-Health-Industrie zu sammeln“, sagt Stefan Schmidt, der für die Geschäftsentwicklung bei Oviva zuständig ist.

## **Kleine Kurse, individuelle Programme**

Noch ist es eine überschaubare Anzahl von Unternehmen, die solche Programme anbieten. In der Regel geht es um wenige offene Positionen – und diese unterscheiden sich in ihrer Konzeption stark. Denn die Unternehmen bilden in erster Linie für ihren eigenen Bedarf aus. Meist rotieren die Trainees durch die Organisation ihrer Arbeitgeber, um möglichst viele verschiedene Bereiche kennenzulernen. Der Zeitrahmen beträgt bei den meisten Unternehmen ein bis zwei Jahre.

Bei Flying Health startet jeden Oktober je ein Trainee im Trendbereich, der Innovationen verfolgt und analysiert, im Start-up-Bereich, der Kooperationen mit jungen Tech-Firmen auslotet, sowie im „Relationsteam“, das die eigentliche Beratung anbietet. Alle drei Monate wird zunächst durchgewechselt – in der letzten Station können die Berufseinsteiger dann zum für sie passenden Schwerpunkt zurückkehren. Der Pharmakonzern Novartis setzt seine deutschen „Digital Trainees“ in der ersten Hälfte des 18-monatigen Programms im Digitalbereich ein. Dann folgt ein Abstecher in einen anderen Fachbereich des Konzerns – und eine Station im Ausland.

Willkommen sind dabei bei den meisten Unternehmen Absolventen mit unterschiedlichen Hintergründen. Oviva zählt beispielsweise Fächer wie BWL, Medizin oder Psychologie auf, auch bei Flying Health melden sich Bewerber sowohl mit wirtschaftswissenschaftlichem als auch mit naturwissenschaftlichem Hintergrund. Die genauen Tätigkeiten während der Traineeperioden können sich daher je nach Ausbildungshintergrund unterscheiden. Während der ersten Schritte im Job sollen die neuen Mitarbeiter zudem häufig ihre Fähigkeiten bei der Teamarbeit oder bei Präsentationen ausbauen. „Berufseinsteiger müssen auch immer erst einmal lernen, wie es überhaupt ist, zu arbeiten“, sagt Behrens.

## **Grundlagen für Digital-Health-Generalisten**

Die Zielgruppe des „Digital Health Expert“-Programms ist spitzer. Die Hospitalgemeinschaft Hosp.DO.IT, ein bundesweiter Verbund von knapp 30 Krankenhäusern und Krankenhausträgern, hat es aufgelegt. Im Fokus stehen IT-Fachleute – langjährige Klinikangestellte sind ebenso willkommen wie Uniabsolventen mit einem Bachelor-Abschluss in Informatik.

Die Arbeit in einer Klinik bildet den Fokus, maximal drei Monate pro Jahr bilden sich die Trainees zudem in anderen Krankenhäusern oder bei Softwareanbietern des Verbunds weiter. So vertiefen sie über insgesamt drei Jahre ihr Wissen quer durch alle Bereiche der Krankenhaus-IT. Das Stammhaus zahlt während des Traineeprogramms weiterhin das Gehalt und kommt für Reisekosten auf. „Man muss sich etwas einfallen lassen, um Mitarbeiter für sich zu gewinnen“, sagt Pierre-Michael Meier,

Generalbevollmächtigter von Hosp.DO.IT. Bei der ersten Auflage, die in diesen Wochen startet, lässt sich die Zahl der Teilnehmer aber noch an einer Hand abzählen.

Die Grundidee ist bei allen Traineeprogrammen ähnlich: Mitarbeiter sollen sich in der vergleichsweise neuen Branche efinden. Der Praxis-Crashkurs vermittelt die wichtigsten Grundlagen, eine fachliche Spezialisierung kann dann im Anschluss folgen. Das Versprechen der Anbieter: Wer sich hier – mit meist überschaubarem Gehalt – die Grundlagen draufschaft, dem stehen im Anschluss viele Wege in der Digital-Health-Welt offen.

**Handelsblatt** **Inside**  
**DIGITAL HEALTH**

Ihnen gefällt dieser Beitrag aus unserem exklusiven  
Fachbriefing?

**Empfehlen Sie Handelsblatt Inside Digital Health weiter!**

**Mehr:** Bewerber haben hervorragende Jobaussichten

---

© 2020 Handelsblatt GmbH - ein Unternehmen der Verlagsgruppe Handelsblatt GmbH & Co. KG

Verlags-Services für Werbung: [www.iqm.de](http://www.iqm.de) (Mediadaten) | Verlags-Services für Content: Content Sales Center | [Sitemap](#) | [Archiv](#)

Realisierung und Hosting der Finanzmarktinformationen: vwd Vereinigte Wirtschaftsdienste GmbH | Verzögerung der Kursdaten: Deutsche Börse 15 Min., Nasdaq und NYSE 20 Min.