

Wirkungsvolle Auswahl

Wie finde ich den Mitarbeiter, der in meine Ordination passt?

SIE SIND auf Ihrem Gebiet ein Experte, sonst hätten Sie nicht eine Ordination gegründet. Die richtigen Mitarbeiter zu haben ist heute oft entscheidend – es ist ein wichtiger Wettbewerbsvorteil für Ihr „Unternehmen Arztpraxis“. Nutzen Sie diesen Vorteil bereits bei der Auswahl Ihrer neuen Mitarbeiter. Wer hier erfolgreich ist, spart sich später eine Menge Konflikte und Zeitaufwand. Es gilt zu wissen, welche Mitarbeiter ich wofür brauche und wie ich die Fähigkeiten eines Bewerbers richtig erkenne. Nur dann können die Fähigkeiten auch optimal ins Unternehmen eingebracht werden.

AUSWAHL UND AUSWERTUNG VON BEWERBUNGSUNTERLAGEN

Damit sind alle Themen rund um das Personal für Sie von großer Bedeutung – ist doch gerade das „Personalthema“ ein unumstritten wichtiger Baustein im Ordinationsmarketing. Um nicht in der Flut von eingehenden Bewerbungsunterlagen unterzugehen oder den Überblick zu verlieren, empfiehlt sich eine strukturierte Vorgehensweise. Die Qualität des erstellten Anforderungsprofils hat sehr großen Einfluss auf die Qualität des eigentlichen Auswahlprozesses. Investieren Sie genügend Zeit in die Erstellung des Anforderungsprofils.

Sie sparen diese „verlorene“ Zeit im weiteren Ablauf wieder mehrfach ein. Und nicht nur die Zeitersparnis wird Ihr Vorteil sein, Sie werden insgesamt weniger Ärger und Abstimmungsprobleme mit Kollegen haben. Je schwerer es wird, die richtigen Mitarbeiter für eine Position zu finden, umso mehr Bedeutung erhalten die richtigen Vorgehensweisen für die kompetente und zuverlässige Personalauswahl.

BEWERBER MACHEN SICH FIT

Investitionen in Sachgüter gehen in der Regel aufwendige Vergleiche, Auswahlverfahren und Besprechungen mit unterschiedlichen Spezialisten voraus. Bei der Neueinstellung eines Mitarbeiters ent-

scheidet hingegen oft nur der Blick in die Augen des Bewerbers und das Bauchgefühl. Zahlreiche empirische Studien belegen, dass das Vertrauen auf Menschenkenntnis, das Gespür für „den richtigen Mann/die richtige Frau“, die jahrelange Erfahrung, der „gute Riecher“ und alles,



© Meddy Popcorn – Fotolia.de

was an dieser Stelle noch gerne angeführt wird, von der Verlässlichkeit her dem Lesen im Kaffeesatz recht nahe kommen. Nicht zu unterschätzen ist die Tatsache, dass sich heute ein immer größerer Teil der Bewerber in Seminaren systematisch für das Bewerbungsgespräch fit machen. Damit sind sie dem Einstellenden oft überlegen. Um den richtigen Mitarbeiter zu finden, muss zunächst geklärt werden, wen Sie überhaupt suchen. Wie sieht das Profil konkret aus? Welche Fähigkeiten, welche Erfahrungen, welche persönlichen Eigenschaften, welche Persönlichkeit braucht der ideale Kandidat, um die zu besetzende Funktion in Ihrer Ordination optimal auszufüllen, um Ihrer Ordinationsphilosophie zu entsprechen?

STELLE PRÄZISE BESCHREIBEN

Standardisierte Phrasen von „Teamfähigkeit“ über „Belastbarkeit“ bis zu „überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft“ dominieren die Stellenanzeigen. Was sich hinter diesen Begriffen verbirgt, ist oft dem Veröffentlichenden ebenso unklar wie dem Adressaten. Kommt es dann zum Vorstellungsgespräch, stellt sich die Frage: Wie stelle ich zuverlässig fest, ob der Kandidat die erwarteten Eigenschaften auch wirklich erfüllt?

Ausgangspunkt für die gezielte Mitarbeitersuche ist eine möglichst präzise und realitätsbezogene Stellenbeschreibung. Sie beschreibt den zu besetzenden Arbeitsplatz so, dass der Bewerber erfährt, was konkret zu seinen Aufgaben gehört und welche Erwartungen an ihn gestellt werden.

UNGEEIGNETE MITARBEITER SIND TEUER

Zugleich dient sie als Basis für ein verhaltensorientiertes Anforderungsprofil. Zu den wichtigsten und gleichzeitig auch anspruchsvollsten Aufgaben im Unternehmen Arztpraxis gehören die Personalentscheidungen. Fehlverhalten und Fehlentscheidungen ziehen nicht nur finanzielle Belastungen nach sich, sie können auch das Betriebsklima nachhaltig beeinträchtigen.

Die meisten Ärzte würden erschrecken, wenn sie die Höhe des Kostenblocks erfahren würden, denen Ihnen ungeeignete Mitarbeiter bescheren. Bereits bei der Neueinstellung von Mitarbeitern kann der Kostensenkungsprozess beginnen: indem die richtigen Mitarbeiter eingestellt werden.

VIKTORIA HAUSEGGER

mehr.wert.

für ärzte und apotheker
marketing, das gezielt bewegt
Tel. 0664/460 16 35
office@mehrwertmarketing.at
www.mehrwertmarketing.at

