

Wie finde ich die Mitarbeiter, die in meine Ordination passen?

(Teil 1) Die richtigen Mitarbeiter zu haben, ist heute entscheidend – ein wichtiger Wettbewerbsvorteil für Ihr „Unternehmen Arztpraxis“.

Berücksichtigen 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 brauche ich wofür und wie erkenne ich die Fähigkeiten eines Bewerbers richtig. Nur dann können die Fähigkeiten auch optimal ins Unternehmen eingebracht werden.

Auswahl und Auswertung von Bewerbungsunterlagen

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.

Investitionen in Sachgüter gehen in der Regel aufwendige Vergleiche und Auswahlverfahren und Besprechungen mit unterschiedlichen Spezialisten voraus. Bei der Neueinstellung eines Mitarbeiters entscheidet 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 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 macht. Damit sind sie dem Einstellenden oft überlegen.

Folgende Punkte sind Basis für qualitativ hochwertige Auswahlverfahren:

Wen suchen Sie?

Um den richtigen Mitarbeiter/die richtige Mitarbeiterin 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?

Standardisierte Phrasen von „Teamfähigkeit“ über „Belastbarkeit“ bis zu „überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft“ dominieren die Stellenanzeigen. Was sich hinter diesen Begriffen verbirgt, ist oft dem Veröffentlicher genauso 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. Zugleich dient sie als Basis für ein verhaltensorientiertes Anforderungsprofil.

Zu den wichtigsten und gleichzeitig auch anspruchsvollsten Aufgaben im Unternehmen Arztpraxis gehören die Personalausscheidungen. Fehlverhalten und Fehlentscheidungen ziehen nicht nur finanzielle Belastungen nach sich, sie können auch das Betriebsklima nachhaltig beeinträchtigen. Bewerbermanagement/Einladung

Nach der Auswertung und Analyse der Bewerbungsunterlagen folgt die Auswahl der geeigneten Kandidaten, und die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch.

Was vielen nicht wichtig erscheint: Die Absage- und Evidenzschreiben. Es gehört nicht nur zum guten Ton dem Bewerber in angemessenem Zeitraum Bescheid zu geben. Sich einfach nicht zu melden geht zu Lasten Ihrer Vertrauenswürdigkeit und schadet Ihrem Image!



VIKTORIA HAUSEGGER
mehr.wert.

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