

VOLLTREFFER PERSONALSUCHE

WER PASST INS PRAXISTEAM?



Engagiertes Fachpersonal zu finden, ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Früher war eine Zeitungsannonce ausreichend. Heute werden potenzielle Bewerber vermehrt über soziale Medien angesprochen. Auch die Anforderungen an das Bewerbungsgespräch und den Arbeitsplatz haben sich verändert. Dorothea Rickert ist Profi in Sachen Personalsuche und verrät, worauf Sie beim Bewerberprofil achten sollten und wie Sie bestmöglich Zuwachs für Ihr Team finden.

LILLY: Wie gehen Sie vor, wenn eine bestehende oder neu geschaffene Stelle besetzt werden soll?

Dorothea Rickert: Die Grundlage einer Stellenbesetzung ist die sorgfältige Erstellung eines Bewerberprofils. Klären Sie die Anforderungen und Wünsche an die Kandidaten und bringen Sie diese in Form von Stichpunkten zu Papier. Nicht jede Anforderung ist so bedeutsam wie die andere. Deshalb sollte jedes einzelne Merkmal gewichtet werden – beispielsweise mit einem Punktesystem. Außerdem rate ich, die Ziele nicht zu hochzustecken. Ich empfehle, die Anforderungen zu strukturieren, und zwar in fachliche Qualifikationen und persönliche Merkmale. Formulieren Sie ebenfalls die eigenen äußeren Rahmenbedingungen und Benefits der Praxis. Diese Punkte spielen beim Vorstellungsgespräch eine bedeutende Rolle. Und fangen Sie möglichst früh mit der Personalsuche an.

LILLY: Wo und wie können Praxen auf offene Stellen aufmerksam machen?

Dorothea Rickert: Das ist eine knifflige Frage, denn es gibt regional und je nach Berufsfeld mitunter erhebliche Unterschiede. Am besten ist es, die Bewerber zu fragen, wie sie auf die offene Stelle aufmerksam wurden, und sich dies für die nächsten Ausschreibungen zu merken. Meiner Erfahrung nach haben die Zeitungsannoncen in einer regionalen Tageszeitung immer noch einen Wert, wenn Sie auf der Suche nach Wiedereinsteigern sind, beispielsweise Müttern, die in den Beruf zurückkehren möchten. Junge Frauen und Männer, Berufseinsteiger finden wir oft in ihren sozialen Medien. Auch erfahrenere medizinische Fachangestellte (MFA) bewegen sich in sozialen Netzwerken, die sich von denen der Jüngeren unterscheiden. Selbstverständlich können Praxen darüber hinaus in berufsständigen Portalen fündig werden, Webseiten von Berufsverbänden oder Kammern – und natürlich in Fachmedien. Die Empfehlungen vom Arbeitsamt sind unterschiedlich effektiv. Für eine diskrete oder verdeckte Suche kann ich auf Gesundheitswesen spezialisierte Personalberatungen verweisen. Deren Vorschläge sind meist passgenau und sparen Zeit.

Dorothea Rickert ist Assessorin juris und Geschäftsführerin von HealthCare Personalmanagement, einer auf das Gesundheitswesen spezialisierten Beratungsgesellschaft in Düsseldorf. Sie bietet familienfreundliches Arbeiten, respektvolle Zusammenarbeit und individuelle Arbeitskonzepte. Selbständiges und eigenverantwortliches Arbeiten stehen bei ihr oben auf der Profiwunschliste. Mit diesem Konzept ist sie für Kliniken und Praxen tätig.

**LILLY:** Worauf achten Sie bei Bewerbungen? Was ist neu, was hat sich verändert?

Dorothea Rickert: In puncto Bewerbungen hat sich aus meiner Sicht wenig verändert – zumindest in Bezug auf die Anforderungen. Eine Bewerbung sollte vollständig, gut strukturiert und übersichtlich sein – egal ob digital oder per Post. Das Foto gehört dazu. Der Lebenslauf ist bestenfalls lückenlos.

LILLY: Und wie wichtig sind heute noch die Zeugnisse?

Dorothea Rickert: Es ergibt ein gutes Bild, wenn sie vollständig vorhanden sind. Oft sind sie nicht sehr aussagekräftig. Ich rate, Erkundigungen bei ehemaligen Arbeitgebern einzuholen oder über das Internet mehr Informationen zum Bewerber zu

erhalten. Referenzen sind – nicht im bestehenden Arbeitsverhältnis, aber in vorherigen – recht vielsagend.

LILLY: Wie läuft ein ideales Bewerbungsgespräch ab?

Dorothea Rickert: Es gibt Basisregeln, die ein gutes Bewerbungsgespräch kennzeichnen. Mein Credo ist: Ein Interview darf nicht kürzer als eine Stunde dauern – eine Frage der Wertschätzung. Es gehört sich nicht, solche Gespräche zwischen Tür und Angel zu führen. Ich finde, Unpünktlichkeit ist ebenfalls ein „No-Go“. Bewerber sollten nicht auf das Gespräch warten müssen. Sehr empfehlenswert ist eine gute Gesprächsatmosphäre. Dazu gehört für mich ein Raum, in dem es ruhig und der ansprechend ist. Bieten Sie ein Getränk an. Agieren Sie diskret und seien Sie gut vorbereitet. In der Regel wird nicht nur ein Gespräch geführt, sondern 2. Nehmen Sie beim 2. Gespräch ein Teammitglied hinzu.

LILLY: Was halten Sie von Probearbeitstagen?

Dorothea Rickert: Das ist für beide Seiten hilfreich. Bei einem Probearbeitstag kann besser beurteilt werden, wie gut die Auffassungsgabe ist und ob die Chemie stimmt. Das neue Teammitglied kann sich mit den Arbeitsanforderungen vertraut machen und sehen, ob eine Lücke zwischen dem beschriebenen Stellenprofil und der Realität klafft. Ich finde auch gemeinsame Mittagessen gut, bei denen die Persönlichkeit des Bewerbers noch deutlicher werden kann.

LILLY: Wie kann eine Entscheidung gefällt werden und wer ist daran beteiligt?

Dorothea Rickert: Ich rate, eine sachliche Diskussion im Rahmen einer Teamsitzung zu führen. Hier können alle Argumente ausgetauscht werden. Das Team sollte in die Entscheidung einbezogen werden, denn nur so ist eine nachhaltige Besetzung der Stelle möglich. Gleichen Sie die gewünschten Qualifikationen und Persönlichkeitsmerkmale mit den einzelnen Bewerbern ab und bewerten Sie, wo jemand stark war und wo nicht. Im Anschluss würde ich eine Rangliste aufstellen und dem ersten Bewerber ein Angebot machen. Am besten bleiben Sie mit mehreren im Gespräch für den Fall, dass einer sich nicht für Sie entscheidet.

LILLY: Was sind häufig Gründe dafür, dass geeignete Kandidaten die Stelle nicht annehmen?

Dorothea Rickert: Das kann unterschiedliche Gründe haben. Früher standen finanzielle Aspekte im Vordergrund. Heute ist die Zufriedenheit die größere Stellschraube. Im Berufsleben möchten Menschen wertgeschätzt werden. Die Work-Life-Balance muss stimmen. Dazu gehören flexible Arbeitszeiten und andere Vorteile. Deshalb ist es wichtig, die Benefits, wie beispielsweise ein schöner Pausenraum, ein

kostenloser Obstkorb, im Vorstellungsgespräch hervorzuheben. Menschen möchten in einem renommierten oder modernen Umfeld arbeiten. Achten Sie daher auf eine gute Webseite. Darüber informieren sich Bewerber über Sie.

LILLY: Frau Rickert, wir danken Ihnen für dieses Gespräch!

Eine Checkliste, die Ihnen helfen kann, Ihr individuelles Bewerberprofil zu definieren, hat Dorothea Rickert für Sie zur Verfügung gestellt – hier [zum Download!](#)



Bildhinweise: © Blue Planet Studio/stock.adobe.com, Autorenfoto Dorothea Rickert

PP-MG-DE-0865

The Lilly logo, featuring the word "Lilly" in a white, elegant, cursive script font.

[IMPRESSUM](#) | [DATENSCHUTZ](#) | [NUTZUNGSBEDINGUNGEN](#) | [KONTAKT](#) | [LILLYPLAY](#)

LILLY DEUTSCHLAND GMBH
WERNER-REIMERS-STRASSE 2-4
61352 BAD HOMBURG
GESCHÄFTSFÜHRERIN: PETRA JUMPERS
TELEFON: 06172 2730

E-MAIL: germany_webmaster@lilly.com

AUFSICHTSBEHÖRDE: REGIERUNGSPRÄSIDIUM DARMSTADT DEZERNAT VI 65.2 - PHARMAZIE
HANDELSREGISTER: AG BAD HOMBURG HRB 13044
UMSATZSTEUER-IDENTIFIKATIONSNUMMER: DE 112 621 353

Die Inhalte dieser E-Mail sind nur für medizinische Fachkreise bestimmt und sollten weder kopiert noch weitergeleitet werden. Sie erhalten diese Mail weil Sie sich auf www.lillyservice.de für den Newsletter angemeldet haben.

Copyright © 2021 Lilly Deutschland GmbH.
Alle Rechte vorbehalten.