Erfolgreiche Personalsuche

Die wichtigsten Regeln für das Einstellungsgespräch

Funktionierende Teamarbeit ist in Arztpraxen eine der wichtigsten Voraussetzungen für einen langfristigen Praxiserfolg. Gute Zusammenarbeit ist die Grundlage der Arbeitszufriedenheit des Teams und sichert die Personalkonstanz. Bei einer fälligen Neueinstellung muss im Einstellungsgespräch herausgefunden werden, ob mit der Bewerberin/dem Bewerber eine langfristige, erfolgreiche Zusammenarbeit möglich ist.

Foto: ISO K - photography - Fotolia.com

Passt sie zum Praxisteam? Kann sie alles, was Sie von ihr erwarten?

Der Praxisinhaber – und gegebenenfalls die leitende Medizinische Fachangestellte – sollten sich optimal auf das Einstellungsgespräch vorbereiten. Das Gespräch hat das Ziel, möglichst viele relevante Informationen über einen oder mehrere Bewerber zu erhalten. Weiterhin dient es dazu, die Praxis darzustellen.

Damit in der relativ kurzen Gesprächszeit von durchschnittlich einer Stunde alle relevanten Inhalte zur Sprache kommen, sollte ein Anforderungsprofil für die offene Stelle vorliegen.

Grundlage für das Anforderungsprofil sind die Kompetenzen, die die Bewerberin für die tägliche Arbeit mitbringen

muss oder für die sie die Bereitschaft mitbringen sollte, diese zu erlernen. Hier unterscheiden wir in der Arztpraxis insbesondere Fach-, Methoden- und soziale Kompetenz (siehe Kasten).

Da nicht alle Bewerber in allen Bereichen gleich stark sind, ist es wichtig, vorab die unverzichtbaren Fähigkeiten zu definieren. Es sind also Schwerpunkte zu setzen, und es ist eine „Rangfolge“ der notwendigen Eigenschaften bei der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenz aufzustellen. Diese werden im Gespräch mit der Bewerberin abgeglichen. Unverzichtbare Kompetenzen müssen vorhanden sein, wünschenswerte können gegebenenfalls auch während der Tätigkeit noch erworben werden.

Zur Vorbereitung auf ein erfolgreiches Gespräch gehören auch Gedanken über den Rahmen, in dem das Gespräch stattfinden soll. Das Umfeld ist oft entscheidend für die Beziehungsebene, die die Frage beantwortet: Können wir es miteinander oder klemmt es schon beim Einstellungsgespräch?

Die Beziehungsebene wird oft wenig reflektiert, ist aber häufig entscheidend: Sie liegt unter der Sachebene und ist den Gesprächspartnern oft nicht bewusst. Gegenseitiger Respekt, Anerkennung, Sympathie und Antipathie, Vertrauen oder Misstrauen spielen auf der Beziehungsebene die entscheidende Rolle. Das Gesprächsverhalten des Einstellenden ist hier von entscheidender Bedeutung. Kurz: Die Beziehungsebene umfasst den

Auf diese Kompetenzen kommt es an

Fachkompetenz: Fähigkeiten, Fachwissen, das die Bewerberin in ihrer Ausbildung oder ihrer bisherigen Berufspraxis erworben hat und für die zu besetzende Stelle wesentlich ist.

Methodenkompetenz: Fähigkeit, das vorhandene Fachwissen in effiziente Alltagsarbeit umzusetzen. Hierunter fallen Fähigkeiten wie sich die Zeit einzuteilen oder Wichtiges von weniger Wichtigem zu unterscheiden. Klare Vorstellungen von der notwendigen Arbeitsweise in einer Arztpraxis: Arbeiten, Dokumentieren, nächste Arbeit.

Soziale Kompetenz: Fähigkeit, mit Menschen umzugehen. Hierzu zählen auch Führen und Motivieren, zwei soziale Kompetenzen, die immer wichtiger werden, je höher in der Hierarchie des Teams die Mitarbeiterin eingesetzt werden soll.

menschlichen Umgang miteinander. Dementsprechend sollte auch der Rahmen des Einstellungsgesprächs vorbereitet sein, damit der Bewerber die Chance hat, seine gesamte soziale Kompetenz aufzuzeigen.

Helmut Walbert