

Tipps für die Personalauswahl

Passen anvisierte MFA-Bewerber ins angestammte Praxisteam?

Suchen Ärzte neue Medizinische Fachangestellte, ist es oft nicht einfach, unter den Bewerbern jene zu wählen, die am besten ins Praxisteam passen. Bei der Auswahl sollten Arbeitgeber nicht nur die Bewerbungsunterlagen auf Herz und Nieren prüfen, sondern auch weitere praxisrelevante Qualitäten.

Mechthild Wick, Expertin für Kommunikationstraining und Coaching, rät, bei einer potenziellen neuen Fachkraft nicht nur die Bewerbungsunterlagen, sondern auch Methoden- und Sozialkompetenzen unter die Lupe zu nehmen. Kann sie beispielsweise Qualitätsmanagement(QM)-Maßnahmen umsetzen? Kann sie gut kommunizieren und ist sie teamfähig? Ebenfalls wichtig: Wie geht die Person mit Stress um? Ist sie in der Lage, Prioritäten zu setzen? Kann sie sich abgrenzen, wenn ein Patient unverschämt oder gar aggressiv wird?

Derlei Eigenschaften können Arbeitgeber beispielsweise mit kleinen Persönlichkeitstests abfragen. Bekannt ist hier vor allen Dingen das „Big Five“- oder auch Fünf-Faktoren-Modell, bei dem die Persönlich-

keit eines Menschen in folgende fünf Hauptdimensionen eingeteilt wird:

- ▶ Offenheit für Erfahrungen (Aufgeschlossenheit)
- ▶ Gewissenhaftigkeit (Perfektionismus)
- ▶ Extraversion (Geselligkeit)
- ▶ Verträglichkeit (Rücksichtnahme, Kooperationsbereitschaft, Empathie)
- ▶ Neurotizismus (emotionale Labilität und Verletzlichkeit).

Es gibt kostenlose Tests im Web (etwa unter www.123test.de), mit denen man solche arbeitsrelevanten Eigenschaften ausloten kann. Sollen Bewerber einen solchen Test durchführen, sei natürlich deren Einverständnis die Voraussetzung, mahnte Wick.

Sehr aufschlussreich kann ein Probearbeitstag sein, an dem alle Beteiligten

prüfen können, ob ein Bewerber ins Team passt und die Arbeit dessen Kompetenzen und Vorstellungen entsprechen – eine Zeitinvestition, die sich lohnt. Wick empfiehlt, die vorhandenen Mitarbeiter an der Personalentscheidung zu beteiligen. So fühlen sie sich mehr verpflichtet, neuen Kollegen den Weg ins Team zu ebnet.

Lassen Sie die Bewerber reden

Im Bewerbungsgespräch rät Wick zu vielen offenen Fragen. Zudem sollten die Unterhaltung zum größten Teil von der Bewerberin oder dem Bewerber bestritten werden. Der Arzt könnte zum Beispiel Szenen aus dem Praxisalltag vorstellen und fragen: Was würden Sie in solch einem Fall tun?

Um geeignetes Personal für die Praxis zu finden, bieten sich verschiedene Wege an. Fast unverzichtbar sind heutzutage Jobportale im Internet, beispielsweise monster.de oder stepstone.de. Ärzte, die eine Medizinische Fachangestellte (MFA) für die Praxis suchen, können auch die Stellenbörsen der Kassenärztlichen Vereinigungen nutzen. Der Service ist kostenlos. Eine kostenlose Anzeige kann auch unter www.medi-jobs.de aufgegeben werden. Der Umfang ist jedoch beschränkt. Wer mehr will, muss bei einer „Premium-Anzeige“ für 60 Tage mit rund 400 € rechnen. SpringerMedizin.de betreibt das Portal <https://jobs.springermedizin.de>, das ebenfalls speziell auf medizinisches Fachpersonal ausgerichtet ist.

Ein besonders auf MFA zugeschnittenes Portal ist www.mfa-jobnet.de. Die Preise für Anzeigen dort schwanken von rund 10 € bis 13 € für sechs bis acht Wochen. Auch soziale Medien sollten Arbeitgeber für die Personalsuche nutzen. Beispielsweise gibt es bei Facebook diverse Seiten, auf denen sich MFA austauschen und auch Stellenanzeigen weitergeben. Weitere Ideen für die Personalsuche (etwa Aushänge in Berufsschulen) können auch in einer Teambesprechung gesammelt und danach umgesetzt werden.

Anke Thomas



Bewerbungsunterlagen sind nur eines von vielen Puzzleteilen, die bei der Personalsuche relevant sind. Ebenso wichtig ist es, Methoden- und Sozialkompetenzen des Bewerbers auszuloten.