

MEDIZIN & ^{MÖ} NR. 1/22 ÖKONOMIE

DAS PRAXIS-BULLETTIN

Schwerpunkt

Personalsoptimierung

Seiten 7–29

Recht

**Kündigung und
Arbeitsunfähigkeit
des Arbeitnehmers**

lic. iur. Patrick Bühlmann

Seite 57

Medizin

**HPV-assoziierte Tumoren
im ORL-Bereich**

Prof. Dr. med. Stephan Haerle

Seite 67



WAS UNTERSCHIEDET SPEEDDATING VON ERFOLGREICHER PERSONALSUCHE?

Janine Elmer (praxisstellen)

Es ist verständlich, wenn Ihnen diese Frage auf den ersten Blick kurios erscheint. Doch lesen Sie einfach weiter, dann werden Sie sehen, dass das Finden neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter viel gemeinsam hat mit einem erfolgreichen Auftritt an einem Speeddating-Anlass!

Stellen Sie sich vor: Sie sitzen allein an einem kleinen Tisch, die Glocke läutet, ein fremder Mensch nimmt Ihnen gegenüber Platz. Ihre Aufgabe ist nun, innert weniger Minuten die Aufmerksamkeit Ihres Gegenübers zu erlangen. Wahrlich keine Aufgabe für Feiglinge!

Doch Sie schaffen das: Sie setzen Ihren Charme und Ihre Persönlichkeit ein, erzählen aus Ihrem Berufs- und Privatleben und von Ihren Wünschen. Wenn die Glocke das zweite Mal läutet, bleibt Ihnen die Hoffnung, einen positiven Eindruck hinterlassen zu haben.

Wenn Ihnen Ihr Gegenüber ebenfalls positiv aufgefallen ist, wünschen Sie sich, dass die gemeinsame Geschichte weitergeht. Haben Sie das kurze Gespräch als mühsam empfunden, wird es wohl bei dieser einen Begegnung bleiben ... doch die Glocke läutet bereits das nächste Gespräch ein.

Die grosse Konkurrenz

Was hat nun diese Speeddating-Geschichte mit Ihnen zu tun, wenn Sie eine Arbeitsstelle in Ihrer Praxis neu besetzen müssen? Ganz viel, denn auch hier ist der erste Eindruck entscheidend. Erschwerend kommt hinzu, dass Sie diesen im Falle eines Stelleninserats nicht persönlich hinterlassen können, sondern versuchen müssen, Stellensuchende auf Distanz, nur in Worten und Bildern, auf sich aufmerksam zu machen. Sie stehen dabei in direkter Konkurrenz mit vielen anderen klei-



nen, grossen und ganz grossen Praxen und Spitälern, die alle ebenfalls die passendsten Fachkräfte suchen.

Vom Fachkräftemangel im Gesundheitsbereich muss ich Ihnen nichts erzählen, Sie erleben ihn täglich. Auf meiner Online-Plattform www.praxisstellen.ch sticht Ihnen die Zahl der Stellenangebote sofort ins Auge, sie liegt seit vielen Monaten ununterbrochen weit über 800, mit wohl noch länger anhaltend steigender Tendenz. Doch dies kann Ihre Chance sein!

Fällt Ihnen etwas auf?

Wenn Sie sich die Inserate Ihrer Konkurrenz ansehen, fällt Ihnen sicher rasch auf, dass Ihnen eigentlich nichts auffällt, denn oft unterscheiden sich die Inserate nur wenig. Standardmässige Formulierungen und Darstellungen werden aus den Vorlagenschubladen genommen, und schlussendlich reihen sich ziemlich lieblos Aufzählungen, Worthülsen und Adjektive aneinander.

Vielleicht liegt in Ihrer eigenen Vorlagenschublade nicht nur Altbewährtes, sondern Sie haben gelesen, wie Employer Branding, Recruiting, PR-Sprache und Personalmarketing heute funktionieren. Es wurde Ihnen geraten, Analysen und Konzepte zur Effizienzsteigerung und zu einer positiven Marketingwirkung zu erarbeiten, um zu einer starken Arbeitgebermarke und allein dadurch zu einem optimalen Arbeiterteam zu kommen. Doch keine Sorge, es geht auch einfacher!

Ein Schritt zur Seite

Alle diese Managementmethoden sind zwar wichtig, doch häufig sind sie auf die Bedürfnisse und Möglichkeiten grosser Firmen ausgelegt, in denen Aufgaben wie die Personalsuche von eigenen Abteilungen erledigt werden. In Ihrer kleinen oder grösseren Arztpraxis sind Sie oder Ihre MPA, MPK oder

Arztsekretärin dafür zuständig – und eigentlich haben Sie und Ihr Team gar keine Zeit dazu, neben der täglichen Arbeit und der ärztlichen Betreuung Ihrer Patientinnen und Patienten. Seit der Gründung meines Online-Stellenportals vor einundzwanzig Jahren und aus der Erfahrung unzähliger wertvoller Kundengespräche kenne ich die Problematik, vor der Sie jetzt vielleicht gerade wieder einmal stehen, aus erster Hand, denn abermals werde ich gefragt: «Wie kann ich überhaupt je noch Mitarbeitende finden bei diesem Fachkräftemangel?» Eine allgemeingültige Antwort habe ich nicht, denn Personalsuche für Ihr Team, für Ihre Praxis ist eine höchst persönliche Angelegenheit, die Sie nur in vertrauensvolle Hände delegieren sollten, wenn überhaupt. Meinen Kunden rate ich gerne zu einem gedanklichen Schritt zur Seite, aus der breiten Strasse der übergeordneten wirtschaftlichen Lehrmeinungen heraus.

Die ELWMS

Richten Sie Ihren Blick bei der Personalsuche nach innen, in Ihre Praxis, in Ihre Arbeitswelt, auf Ihr Team und auf Ihre Wünsche. Sie selbst wissen am besten, was für eine Person gut in Ihre Praxis passt und in welchen Arbeitsbereichen Ihr Team Unterstützung braucht. Genau Sie wissen, ob Ihr neues Teammitglied mehr medizinische, administrative, organisatorische oder technische Erfahrung mitbringen soll, ob für Sie und für Ihre Praxis ein herzlicher Umgang mit allen Menschen oder herausragendes und attestiertes theoretisches Wissen oder Führungserfahrung wichtig sind. Natürlich, optimal wäre, wenn die oder der Neue alle Ihre Wünsche erfüllen könnte, stets und in bester Qualität. Sie kennen den unflätigen Ausdruck, von dem ich rede und der in Wikipedia als eine Person oder Sache beschrieben wird, die nur Vorteile hat, alle Bedürfnisse befriedigt und allen Ansprüchen



genügt. Dass es solch wundersame Geschöpfe nicht gibt, ist hinlänglich bekannt. Doch in Stelleninseraten werden sie vielfach gesucht. Die Anforderungen – oft auch Wünsche, Stärken, Profil genannt – werden in wahllos aneinandergereihten Adjektiven erwähnt: «freundlich, motiviert, flexibel, belastbar, verantwortungsbewusst, ausgeglichen, initiativ, selbstständig, teamfähig, erfahren, zuverlässig ...». Wundern Sie sich dann immer noch, wenn sich entweder niemand auf eine solche Anforderungsliste hin meldet oder andererseits sich ganz viele bewerben, die diese Wörterflut einfach übersehen?

Fettnäpfchen

Übersehen kann man solche Adjektivlisten zwar nicht, doch sie erzeugen eher Ablehnung oder Ärger, denn «man kennt das ja zur Genüge». Häufig verhält es sich ebenso bei den inflationär verwendeten Listen mit den grosszügig gesammelten Aufzählungspunkten zu den bekannten Themen wie «Hauptaufgaben, Voraussetzungen, Profil, Angebot ...». Selbstredend wird es noch ärgerlicher für die Leser, wenn die Anzahl Punkte bei den Voraussetzungen grösser ist als bei den Angeboten. Um diesen persönlichen, kritischen Blick auf Fettnäpfchen in Inseratetexten abzuschliessen, stelle ich Ihnen gerne die Frage, was Ihnen als Leser eines Inserates wohl durch den Kopf geht, wenn unter den Angeboten das Übliche steht, wie: «aufgestelltes, motiviertes, kollegiales, dynamisches Team und angenehme, wertschätzende Atmosphäre». Vermutlich «übersehen» auch Sie solche Phra-

sen, denn zu oft wurden sie gesehen. Doch nun fragen Sie zu Recht, was Sie denn überhaupt noch in ein Stelleninserat schreiben sollen, wenn so vieles nicht erwähnt werden soll.

Die Frage aller Fragen

Meiner Meinung nach sollten Sie sich vor der Formulierung eines Stelleninserates zuerst fragen: Was ist Ihnen für die Besetzung genau dieser Stelle besonders wichtig? Es ist nicht zielführend, vage zu formulieren, um möglichst viele Bewerbungen zu erhalten. Sprechen Sie mit Ihrem Inserat Personen an, mit denen Sie und Ihr Team gerne zusammenarbeiten möchten: Stehen für Sie eine Topausbildung und Führungsfunktionen im Vordergrund, sind Ihnen praktische Berufserfahrung, Herzensbildung, das Alter, die Sprache, ein langfristiges Engagement oder die Lernbereitschaft wichtig? Hilfreich ist es immer, Ihr bestehendes Team miteinzubeziehen. Vom Team erhalten Sie wertvolle Hinweise und können so unangenehme Entwicklungen abwenden, denn die gegenseitige Sympathie und der Respekt innerhalb des ganzen Teams sind entscheidend für den Erfolg Ihrer Personalauswahl und den Frieden in Ihrer Praxis.

Werben Sie um die Gunst der Stellensuchenden

Sie wissen nun, was Ihnen und Ihrem Team bei der Besetzung der Arbeitsstelle besonders wichtig ist. Nun müssen Sie dies prägnant formulieren. Damit schliesst sich der Bogen zum Speeddating, doch dort haben Sie

einige Minuten Zeit und sind persönlich dabei. Bei einem Stelleninserat entscheidet sich bereits in den ersten Sekunden, ob jemand weiterliest oder weiterklickt.

Mit einem ansprechenden Bild, einer attraktiven Einleitung und einem leicht lesbaren Text, der die Leser nicht mehr loslässt, haben Sie schon viel gewonnen. Die Hauptsache ist jedoch, dass Sie die Perspektive wechseln und sich fragen, was die Leser dazu bewegen könnte, sich in Ihrer Praxis zu bewerben statt woanders. Beschreiben Sie Ihre Angebote in authentischen Worten! Schreiben Sie, was Ihnen wichtig ist, doch vergessen Sie keinesfalls zu erwähnen, was an und in Ihrer Praxis speziell ist. Denken Sie dabei wie jemand, der Sie und Ihre Praxis nicht kennt, fragen Sie Ihre Mitarbeitenden, was sie positiv erleben, und erwähnen Sie das. Werben Sie um die Gunst der wenigen Stellensuchenden, denn diese können gemächlich auswählen – und die Glocke fürs Weiterklicken läutet rasch wieder.

So fallen Sie in drei Schritten mit Ihrem Inserat aus dem Rahmen

1. Nehmen Sie die Perspektive der Stellensuchenden ein

- Nennen Sie gute Gründe, sich genau in Ihrer Praxis zu bewerben.

2. Erwähnen Sie nur, was Ihnen für diese Stellenbesetzung wirklich wichtig ist

- Gehen Sie sparsam um mit pauschalen Anforderungen und trivialen Adjektiven.

3. Verkaufen Sie Ihr Angebot in klaren Worten und ansprechenden Bildern

- Vermeiden Sie Phrasen, bleiben Sie authentisch.



Janine Elmer

Geschäftsführerin praxisstellen.ch GmbH & dentalstellen.ch GmbH

Gründung und Aufbau des schweizweit führenden Stellenportals für medizinisches Praxispersonal, www.praxisstellen.ch, sowie des Schwesterportals für zahnmedizinisches Personal, www.dentalstellen.ch

*Seit 2019 mit eigenem Instagram-Kanal
Schwerpunkte beider Portale: persönliche Beratung und Betreuung im Prozess der Stellenausschreibung, Tools für Bewerberkorrespondenz, professionelle Formulierung von Inseratetexten und Arbeitszeugnissen*

praxisstellen.ch GmbH &
dentalstellen.ch GmbH
Churerstrasse 87
8808 Pfäffikon SZ
055 511 21 10
janine.elmer@praxisstellen.ch
marina.vaccaro@dentalstellen.ch
www.praxisstellen.ch
www.dentalstellen.ch