

MFA gefunden!

# Was gute Kräfte ausmacht

Praxismanagement, Team | Autor: Anouschka Wasner



Bewerbung, Vorstellungsgespräch und Probearbeit lotsen zum Vertragsabschluss.

© iStock/AaronAmat

**Je besser das Stellengesuch, desto mehr gute Bewerberinnen und Bewerber. Damit Sie dann auch die richtige Wahl treffen: Welche Bewerbungsunterlagen sind wirklich wichtig, welche Fragen sollten Sie im Vorstellungsgespräch stellen und wie ist Probearbeiten sinnvoll?**

Ob einer Bewerbung ein Bewerbungsgespräch folgt und damit die Chance auf Einstellung, entscheidet sich zunächst anhand der Bewerbungsunterlagen. Dazu gehören der Lebenslauf, Ausbildungsnachweise und Schul- und Arbeitszeugnisse. Manche Informationen daraus sind für eine Arztpraxis wichtiger als andere.

Worauf sollten Sie in den **Schulzeugnissen** gucken? Die Deutschnote zum Beispiel gibt Hinweise auf das Sprachgefühl. Hier kann eine 4 im Abschlusszeugnis schon ein Ausschlusskriterium sein. Eine gute Arzthelferin muss schließlich kommunizieren können, begründet das der Praxisberater Wolfgang Apel von MediKom Consulting.

Genauso ist Mathematik ein elementares Fach. Denn es schult nicht nur das logische, vernetzte Denken, sondern auch das Arbeiten mit exakten Vorgaben. Und diese Fähigkeit wünscht man sich von jedem Mitarbeitenden.

**Auch die Note in Musik gibt Auskunft zur Person**

## **AUCH DIE NOTE IN MUSIK GIBT AUSKUNFT ZUR PERSON**

Kenntnisse in Musik und Religion sind für Ihre Praxis natürlich eigentlich weniger relevant. Andererseits können die Noten in diesen Fächern aber vielleicht einen Hinweis darauf geben, wie interessiert eine Person ist und ob sie bereit ist, sich für ein gutes Ergebnis ins Zeug zu legen.

Bei **Arbeitszeugnissen** ist manchmal nur der letzte Satz wirklich entscheidend. Steht da „Frau Mayer verlässt unsere Praxis auf eigenen Wunsch“ bzw. „Wir bedauern sehr, sie zu verlieren und hätten sie sehr gerne weiterbeschäftigt“? Musste das Arbeitsverhältnis vielleicht aus betrieblichen Gründen beendet werden? Oder enthält das Zeugnis vielleicht sogar gar keine Angaben zu den **Gründen des Ausscheidens**? Im Zweifel sollte man im Vorstellungsgespräch unbedingt nachfragen. Zwar scheuen sich die meisten instinktiv, darüber zu sprechen. Vermitteln Sie, dass es eigentlich vollkommen in Ordnung ist, wenn eine Anstellung mal nicht gut geklappt hat. Nicht jede Person passt in jede Praxis und in jedes Team. Versuchen Sie aber herauszufinden, ob der Grund für das Ausscheiden auch in Ihrer Praxis zu einem Problem werden könnte.

Hat eine Person auffallend **häufig ihre Arbeitsstelle gewechselt**, sollte das detailliert hinterfragt werden. Ist die Antwort nicht zufriedenstellend, fragen Sie, ob Sie mit den ehemaligen Arbeitgebern Kontakt aufnehmen dürfen. Wenn Sie merken, dass sich die bewerbende Person sträubt und auch selbst nicht mehr erzählen will, ist das wahrscheinlich der Zeitpunkt, an dem Sie das Vorstellungsgespräch beenden sollten. Ähnliches gilt für **Lücken im Lebenslauf**: Die kann es geben – aber lassen Sie sie sich erklären.

Anhand der Zeugnisse und des Lebenslaufs ergeben sich also einige individuelle Fragen für das Vorstellungsgespräch. Es gibt aber auch Fragen, die in jedem **Bewerbungsgespräch** gestellt werden sollten, wie zum Beispiel: „Nennen Sie mir drei Gründe, weswegen Sie eine Praxis verlassen würden.“

Auf die Frage „Was sind die drei Dinge, die Sie sich für Ihre Traumpraxis wünschen?“ nennen die meisten Bewerber ein gutes Team, eine gute Bezahlung und einen guten Chef. Interessant wird diese Frage also erst, wenn Sie an dieser Stelle weiterbohren! Haken Sie nach: Was ist ein nettes Team für Sie? Woran machen Sie das fest? Was ist denn eine gute Bezahlung? Was für Weiterbildungen wären Ihnen wichtig?

Wichtig ist, die Aussagen nicht direkt zu bewerten. Bestärken Sie das Gegenüber einfach darin, weiterzusprechen. Nach und nach kommen dann schon alle Vorstellungen rund um Weiterbildung, Karrierechancen und Perspektiven auf den Tisch.

Wenn Sie ein Bild davon haben, wie der Bewerber sich eine Traumpraxis vorstellt und was der Person wichtig ist, sind Sie an der Reihe: **Erzählen Sie von Ihrer Praxis**. Aber seien Sie ehrlich! Es bringt nichts, möglichen zukünftigen MFA zu erzählen, die Praxis wäre so, wie sie das vielleicht gerne hätte. Ist die Wirklichkeit eine andere, finden die neuen Angestellten das schon nach wenigen Tagen heraus – und dann haben Sie sie eigentlich schon wieder verloren.

Seien Sie aber nicht nur ehrlich, sondern zeigen Sie auch die **Perspektive** auf bzw. Ihre Zielvorstellung: Wenn Sie zum Beispiel wissen, dass der Bewerber Wert auf ein gutes Team legt und Ihr Team hat sozusagen noch Luft nach oben, dann benennen Sie das. Zeigen Sie aber gleichzeitig, dass Sie Wert darauf legen, ein gutes Team aufzubauen und die vor Ihnen sitzende Person ein wichtiger Bestandteil darin sein kann.

## **Ein Probearbeitstag zum Gucken, einer zum Machen**

Ein ausführliches Vorstellungsgespräch kann übrigens 1,5 bis 2 Stunden dauern. Deswegen ist es erst recht sinnvoll, sich die Bewerbungsunterlagen vorab genau anzuschauen, um keine Zeit mit Gesprächen zu

verlieren, von denen absehbar ist, dass sie zu keinem guten Ergebnis führen.

Sind Sie mit dem Vorstellungsgespräch zufrieden, folgt der nächste Schritt in der Personalauswahl: Der Probearbeitstag – oder besser, die zwei Probearbeitstage. Am ersten Tag schaut die potenzielle neue MFA sich die Praxis an und lernt die Leute kennen. So kann sie einschätzen, wie in der Praxis gearbeitet wird, wie das Team ist und ob sie sich überhaupt vorstellen kann, Teil der Praxis zu werden. Das hat allerdings noch nichts mit Probearbeiten zu tun. Vereinbaren Sie also einen zweiten Tag, an dem die Person auch schon ein bisschen mit anpacken kann. Jetzt können Sie die **Fähigkeiten im Praxisalltag testen**. Zum Beispiel: Wie geht die Person mit Patienten um? Das finden Sie am besten heraus, wenn Sie sie – natürlich unter Beobachtung einer erfahrenen Kraft – an die Rezeption stellen oder ans Telefon gehen lassen.

Nehmen Sie sich für das daran anschließende **abschließende Gespräch** noch mal eine gute Viertelstunde Zeit und fragen Sie nach den Erfahrungen und Erlebnissen am Tag. Was fand die Person gut, was nicht so gut? Gibt es Dinge, die in der alten Praxis besser waren, aus denen Sie etwas lernen können? Bedanken Sie sich für diese kostenlosen Tipps!

Haben Sie und Ihr Team – mit dem Sie sich unbedingt kurzschließen sollten – nach dem zweiten Probetag einen positiven Eindruck vom potenziellen Neuzugang, sollte abends ein vorbereiteter **Vertrag** auf dem Tisch liegen. Denn vergeht zu viel Zeit zwischen dem letzten Probearbeiten und dem Versand des Vertrags, kann sich die MFA nicht sicher sein, ob sie die Stelle wirklich bekommt, und wird sich entsprechend weiter umschauen.

Service-Serie

27.10.2021

[Zurück](#)

Arbeitshilfe für die Praxis



MEDICAL  
TRIBUNE

### Praxistipp

## So stellen Sie kluge Fragen im Vorstellungsgespräch


Das Bewerbungsgespräch ist der Kern eines jeden Einstellungsprozesses. Mit einer gründlichen Vorbereitung und den richtigen Fragen erfahren Sie schnell, ob die sich bewerbende MFA in Ihre Praxis passt oder nicht.

#### Bereiten Sie sich vor:

- Sind die Unterlagen des Bewerbers vollständig? Fordern Sie fehlende Unterlagen (z.B. Zeugnisse) beim Bewerbenen an.
- Ist der Lebenslauf schlüssig? Gibt es Lücken? Wenn ja, welche? Werden die Lücken erklärt? Haken Sie ggf. im Gespräch nach.
- Wie lange war der Bewerben bei den vorherigen Arbeitgebern?

- Und eine dritte Frage für alle: Was kann Sie bei ihrer Arbeit zu einem hohen Einsatz ansprechen? Das Gehalt, das Feedback der Patienten, das Team, Feedback des Chefs/der Chefin – oder etwas ganz anderes?

#### Tipps für den Auswahlprozess

 **Nehmen Sie sich Zeit**  
Nehmen Sie sich sowohl für das Sichten der Bewerbungsunterlagen als auch für das Bewerbungsgespräch wirklich Zeit. Für ein gutes Gespräch sollten Sie mindestens eine, besser zwei Stunden einplanen. So können Sie den Bewerber in Ruhe kennenlernen und auch er kann sich einen Eindruck verschaffen.


 **Seien Sie ehrlich**


rigen Arbeitgebern beschäftigt? Je kürzer die Zeiträume, desto mehr sollten die Gründe für den Weggang hinterfragt werden. Haken Sie ggf. im Gespräch nach.


- Wie lauten die letzten Sätze im Arbeitszeugnis/ in den Arbeitszeugnissen? Steht dort nicht, dass der Mitarbeiter die Praxis auf eigenen Wunsch verlassen hat, heißt das in 99% aller Fälle, dass er gekündigt wurde. Fragen Sie, um den ehrlichen Grund zu erfahren, wieso ein Bewerber die letzte Praxis verlassen hat.

#### Im Gespräch nicht vergessen:

- Stellen Sie alle Fragen, die sich aus der Vorbereitung ergeben haben. Geben Sie sich nicht mit Ungenauigkeiten zufrieden.
- Eine Frage, die Sie in jedem Bewerbungsgespräch stellen sollten: Warum würden Sie eine Praxis verlassen? Nennen Sie mir drei Gründe.
- Eine andere Frage, die Sie in jedem Vorstellungsgespräch stellen sollten: Welche drei Dinge machen für Sie eine Traumpraxis aus? Haken Sie nach, bewerten Sie nicht. Bei mehreren Bewerbenden ergibt sich eine interessante Vergleichbarkeit der Antworten.

 Hat der Bewerber alle Fragen beantwortet, sind Sie an der Reihe: Berichten Sie ehrlich, wie der Alltag in Ihrer Praxis aussieht und was den Bewerber erwartet. Es bringt nichts, falsche Vorstellungen zu vermitteln, die nach kurzer Zeit auffliegen.

 **Vereinbaren Sie zwei Probearbeitstage**  
Sind Sie mit dem Bewerbungsgespräch zufrieden, vereinbaren Sie zwei Probearbeitstage mit dem Bewerber. Am ersten Tag geht es vor allem darum, dass er sich alles anschaut und Fragen stellen kann. Beim zweiten Tag kann er dann direkt sein Können unter Beweis stellen.

 **Entscheiden Sie nicht allein**  
Binden Sie Ihr Team in die Entscheidung für oder gegen einen neuen Mitarbeiter ein. Sie lernen den Bewerber bei den Probearbeitstagen kennen und können gut einschätzen, ob er ins Team passt.



Quelle: medikom - Gesellschaft für moderne Kommunikation und strategische Praxisentwicklung

Fotos: iStock/Sezeryadigar, iStock/AaronAmat

Um Sie bei der Umsetzung Ihrer Pläne zu unterstützen, haben wir eine Checkliste zum Download erarbeitet.

## Verwandte Links

[Zur Service-Serie MFA4you »](#)

## Mehr zum Thema

