



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 Bewerbenende bei den vorherigen 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 Bewerbenen ergibt sich eine interessante Vergleichbarkeit der Antworten.

- Und eine dritte Frage für alle: Was kann Sie bei ihrer Arbeit zu einem hohen Einsatz anspornen? 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

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