

PERSONALSUCHE ÜBER STELLENANZEIGEN – SO GEHT'S

In Zeiten knapper Personaldecken und sinkender Bewerberzahlen muss die komplette Klaviatur der **Bewerberakquisition** beherrscht werden, um neue Mitarbeiter/-innen zu finden. In Teil 2 unserer Serie Personalmanagement geht es um die Personalsuche über Stellenanzeigen.



Dipl.- Psychologin
Veronika Elliger
Beratung für Personalmanagement
www.personalmanagement-muenchen.de

Oft wird übersehen, dass die gezielt festgelegte Definition der Anforderungen an die neuen Mitarbeiter/-innen eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Personalauswahl ist. Denn: **Wer nicht weiß, wen er sucht, wird ihn auch nicht finden!** Die Erstellung eines Anforderungsprofils gehört zur notwendigen Vorbereitung einer Stellenausschreibung und ist gut investierte Zeit. Wenn man es unterlässt, fällt dieses Versäumnis später im Auswahlprozess auf. Außerdem ist das Anforderungsprofil Grundlage für das Bewerbungsgespräch und gewährleistet die vollständige Erhebung aller für die Einstellungsentscheidung notwendigen Informationen, ist also auch die Basis für die Beurteilung des Bewerbers und damit für die Einstellungsentscheidung. Das Anforderungsprofil legt fest, welche Kriterien die neuen Mitarbeiter/-innen erfüllen müssen, um ihre Aufgaben erfolgreich zu

meistern, wodurch sich also gut geeignete Bewerber von weniger geeigneten unterscheiden.

„Critical incidents“

Für die Erstellung eines Anforderungsprofils eignet sich die Methode der „critical incidents“. Hierbei werden zunächst die Aufgaben zusammengetragen, die die Mitarbeiter/-innen in ihrem beruflichen Alltag zu bewältigen haben. Diese können nach Größe und Fachrichtung der Praxis unterschiedlich sein. Typischerweise handelt es sich um eine Mischung aus verschiedenen Aufgaben, einerseits der Beherrschung der Bürokommunikation und des freundlichen Umgangs mit den Patienten, andererseits der kompetenten Durchführung medizinischer Untersuchungen, der Bedienung von Apparaten oder Assistenz bei der Therapie. Im zweiten Schritt werden die „critical incidents“ definiert. Das sind die Situationen, die einerseits „typisch“ sind, also häufig vorkommen. Andererseits sollen die Situationen „erfolgskritisch“ sein, d.h. dass ihre erfolgreiche Erledigung direkt zum Erfolg der Praxis beiträgt. Danach werden die Verhaltensweisen beschrieben, die erforderlich sind, um diese Aufgaben erfolgreich zu erledigen. Daraus werden nun die Anforderungen abgeleitet, d.h. die Kompetenzen, Fähigkeiten und Eigenschaften, die die neuen Mitarbeiter/-innen haben müssen und die erfolgreiche Mitarbeiter/-innen von erfolg-

Critical incidents

HANDLUNGSANWEISUNG FÜR DIE ERSTELLUNG EINES ANFORDERUNGS-PROFILS NACH DER METHODE DER CRITICAL INCIDENTS:

1. Zusammenstellung der wesentlichen zu erledigenden Aufgaben
2. Auswahl der „critical incidents“:
 - typische Situationen
 - erfolgskritische Situationen

Beispiel: Blut abnehmen
3. Beschreibung der erforderlichen Verhaltensweisen
Beispiel: Arbeitsmaterial (Desinfektionsmittel, Handschuhe, Kanüle, Stauschlauch, Röhrchen etc.) komplett bereitstellen; Patienten informieren und beruhigen
4. Ableitung der Anforderungskriterien:
Beispiel: sorgfältige Arbeitsweise; Zuverlässigkeit; Empathie/ Freundlichkeit



Checkliste zur Gestaltung einer Stellenausschreibung

- Vorstellung** der Praxis:
 - Fachgebiete Größe
 - Standort individuelle Besonderheiten
 - Ergänzend hierzu ein Logo der Praxis bzw. Fotos
- Art der Stelle** bzw. Stellenbezeichnung, ggf. mit Vermerk ob
 - Teilzeit oder Vollzeit dauerhaft oder befristet
- Beschreibung der Tätigkeit, dabei Auflistung der Aufgabenbereiche („Ihre Aufgaben...“)
- Benennung der erforderlichen Qualifikationen und Kompetenzen („Ihr Profil...“)
 - Ausbildung berufliche Erfahrung
 - PC- bzw. Sprachkenntnisse
 - Anforderungen aus dem Anforderungsprofil
 - ggf. Ergänzung von zusätzlich wünschenswerten „Kann-Anforderungen“
- Angebot** der Praxis („Wir bieten...“), z.B.:
 - vielseitige Tätigkeit leistungsgerechte Vergütung
 - sicherer Arbeitsplatz Sozialleistungen
 - Urlaubs- und Weihnachtsgeld
 - Arbeitszeiten gemäß Gleitzeitordnung
 - Weiterbildungsmöglichkeiten
- Gewünschter Antrittstermin
- Kontaktdaten und Ansprechpartner
- Angabe, ob die Bewerbung online oder postalisch erfolgen soll
- Gestaltung** der Anzeige im Corporate Design der Praxis, z.B.
 - Schriftart
 - Wahl der Farben

Nächste Folge:
Tipps für das Bewerbermanagement und Vorbereitung auf das **Bewerbergespräch**.

losen unterscheidet. Abhängig von der jeweiligen Praxissituation können die Anforderungen ganz unterschiedlich sein. Zwar erfordert der Beruf in der Regel Empathie und Zugewandtheit, Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie Zuverlässigkeit und Verschwiegenheit. Aber es können z.B. auch Stressbewältigung in hektischen Situationen oder Resilienz in psychisch belastenden Fällen entscheidend sein.

Die Stellenausschreibung

Die Veröffentlichung einer Stellenausschreibung ist immer noch der meist gewählte Weg bei der Personalsuche. Hierbei professionell vorzugehen ist nicht nur deshalb wichtig, weil Stellenausschreibungen viel Geld kosten können. Eine Stellenausschreibung zu schalten, hat auch eine große Breitenwirkung und betrifft damit den Außenauftritt und das Bild der Praxis in der Öffentlichkeit. Eine ansprechend gestaltete Anzeige wird zudem leichter von potenziellen Mitarbeiter/-innen wahrgenommen und wirkt anziehender. Die links stehende Checkliste enthält alles, was für eine vollständige Stellenausschreibung erforderlich ist. Und noch ein Hinweis: nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) müssen Stellenausschreibungen neutral formuliert sein, da Diskriminierungen Schadensersatzansprüche nach sich ziehen können. Dies gilt für Geschlecht („Medizinische Fachangestellter/-in“), ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Alter, sexuelle Identität und Behinderung. Die herkömmliche Art der Veröffentlichung einer Stellenausschreibung ist die Print-Version, in der Regel in einer Tageszeitung oder in einer Fachzeitschrift. Die Alternative sind Online-Anzeigen. Viele Zeitungen haben inzwischen beide Arten von Stellenbörsen. Bei den reinen Online-Stellenbörsen sind Stepstone und Monster die größten und am häufigsten frequentierten Anbieter auf dem Markt. Anzeigen erreichen hier einen wesentlich größeren Bewerberkreis als Print-Anzeigen. Nicht zuletzt haben auch die örtlichen Agenturen für Arbeit einen Online-Stellenmarkt.