

Personalmanagement in der Arztpraxis

Personalselektion als Schlüsselfaktor

ZÜRICH – Das Personal ist das Rückgrat jeder Arztpraxis. Das gilt sowohl für Assistenten als auch für Medizinische Praxisassistentinnen. Bei der Personalselektion fallen wichtige Entscheidungen. Haben Sie alle Stellen in Ihrer Praxis mit den richtigen Personen besetzt? Ist Ihr Rekrutierungsprozess optimal?

Das Praxispersonal ist ein Schlüsselfaktor für den erfolgreichen Betrieb Ihrer Praxis. Es ist gleichzeitig aber auch ein bedeutender Kostenfaktor. Betrachten Sie nur Ihren Jahresabschluss 2005. Deshalb schmerzen Fehler bei der Stellenbesetzung doppelt. Es geht darum, die richtige Person für die zu besetzende Stelle zu finden.

Facetten des Menschen

Jeder Mensch ist anders. Dennoch lassen sich gewisse Typisierungen von Mitarbeitern treffen: Ausgeglichen vs. emotional, extrovertiert vs. introvertiert, selbständig vs. unselbständig, belastbar vs. nicht belastbar etc.



Boris Etter
lic.iur HSG,
Rechtsanwalt,
LL.M.

Gewisse Eigenschaften sind bei allen Mitarbeitern erwünscht, so etwa Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit und Loyalität. Andere Eigenschaften sind im Einzelfall zu betrachten und müssen zur Stelle und zum Praxiseigentümer passen.

Optimales Vorgehen

Das optimale Vorgehen basiert auf zwei Säulen, der internen und der externen. Der Prozess beginnt mit einer Selbstbetrachtung: Intern sollten Sie genau definieren, welche Art von Stelle zu besetzen ist. Suchen Sie eine Medizinische Praxisassistentin (MPA) für Büroarbeiten, für den Empfang oder für selbständige Laborarbeiten? Wie muss eine MPA charakterlich beschaffen sein, um in Ihr Praxisteam zu passen? Notieren Sie sich die fünf bis zehn wichtigsten Punkte auf ein Blatt Papier.

Extern geht es dann darum, die richtige Person zu finden. Dabei

gehört heute bei Grossunternehmen zum Standard, geht schnell und kostet überhaupt kein Geld. Oft erfahren Sie auf Google interessante Dinge. Wichtig ist die Vollständigkeit des Bewerbungsdossiers. Lücken im Lebenslauf darf es keine geben bzw. sie müssen genau erklärt werden. Kurze Arbeitszeugnisse können bedeuten, dass die Leistung nicht gestimmt hat. Das gilt erst recht für

blasse Arbeitsbestätigungen. Stellen Sie lieber eine Frage zu viel als zu wenig. In Zweifelsfällen muss Ihr Bauchgefühl entscheiden. Bei einem ungenuten Bauchgefühl sollte man von einer Anstellung absehen.

Probezeit und Einführung

Vereinbaren Sie immer schriftlich eine Probezeit von drei Monaten. Ohne eine entsprechende Verein-

barung beträgt die Probezeit nach Obligationenrecht nur einen Monat. Die Probezeit gibt Ihnen die Möglichkeit, die neue Mitarbeiterin bzw. den neuen Mitarbeiter einzuführen und festzustellen, ob die Chemie stimmt. Die Probezeit dient mithin beiden Parteien.

Boris Etter
www.betterpraxis.ch
Tel. 043 497 86 01

Mittel der Personalselektion

- ▶ vollständiges Bewerbungsdossier
- ▶ vollständige und aussagekräftige Arbeitszeugnisse
- ▶ Referenzen von früheren Arbeitgebern
- ▶ Überprüfung des Namens auf www.google.ch
- ▶ persönliches Bewerbungsgespräch mit genügendem Zeitbudget
- ▶ optional: Schnuppertag in der Praxis