

Teil 2

# Arbeitgeberattraktivität planen – passende Mitarbeiter gewinnen



| Gudrun Mentel

Der erste Teil unserer Artikelreihe thematisierte die Bedeutung einer gezielt aufgebauten Arbeitgebermarke. Im vorliegenden Teil zeigen wir Ihnen, wie Sie passende Mitarbeiter finden. Motivierte Mitarbeiterinnen sind zum zentralen Wettbewerbsvorteil geworden. Der steigende Fachkräftemangel rückt die Bedingungen von erfolgreichem Recruiting und langfristiger Mitarbeiterbindung immer mehr ins Blickfeld. Mit gezielten Strategien kann eine Zahnarztpraxis ihre Attraktivität als potenzieller Arbeitgeber deutlich erhöhen.



**F**ür eine erfolgreiche Suche nach passenden Bewerberinnen ist es hilfreich, sich der Besonderheiten der eigenen Praxis bewusst zu werden. Je klarer das individuelle Profil einer Zahnarztpraxis als Arbeitgeber erkennbar wird, desto eher können die passenden Bewerberinnen angesprochen werden. Diese Fragen helfen dabei:

- *Warum sollte sich eine qualifizierte und motivierte Arbeitnehmerin bei uns bewerben?*
- *Was unterscheidet uns von unseren Mitbewerbern?*

Damit erleichtern sie den potenziellen Mitarbeiterinnen, die für sie entscheidenden Fragen zu beantworten:

- *Welchen Nutzen habe ich von dieser Stelle?*
- *Wo ist der Unterschied zu anderen Praxen?*

## Klarheit weckt Interesse

Bewerberinnen finden gegenwärtig eine große Anzahl an Anzeigen in den einschlägigen Portalen vor, die meist recht ähnlich aufgebaut sind. Dabei ist oft der Informationsgehalt zu der konkreten Stelle und der Praxis sehr gering. Machen Sie es den Bewerberinnen leicht, auf Ihre Anzeige aufmerksam zu werden und sich schnell einen Überblick über die Stelle zu verschaffen.

**Tipp:** Positionieren Sie bereits in der Überschrift die Tätigkeit, den Ort Ihrer Praxis und eine Besonderheit dieser Stelle. Stellen Sie die Bedürfnisse der Bewerberin in den Mittelpunkt: neben den Aufgaben und Anforderungen der Stelle zeigen Sie auf, warum es sich lohnt, genau in Ihrer Praxis zu arbeiten.



Beschreiben Sie die Aufgaben und das Praxisgeschehen möglichst detailliert. Mit welchen Behandlungsmethoden arbeiten Sie? Welche Vergütungsvarianten bieten Sie an? Haben Sie eventuell Bewertungen bei Arbeitgeberportalen erhalten? Veranstalten Sie Charity-Aktionen? Mit solchen vielseitigen Informationen wecken Sie das Interesse von engagierten Bewerberinnen.



## Offenheit schafft Vertrauen

Nur wer weiß, was er genau sucht, wird genau das auch finden. Mithilfe eines Anforderungsprofils definieren Sie exakt die Aufgaben und Befugnisse, die zur angebotenen Stelle gehören. Hat z.B. die Praxismanagerin Weisungsbefugnisse gegenüber allen Mitarbeiterinnen? Dies kann im Vorstellungsgespräch ein wichtiger Gesprächspunkt für Ihre Bewerberin sein, da sie wissen möchte, wie konkret die „Sandwichposition“ in Ihrer Praxis gelebt wird. Neben den fachlichen sind es vor allem die sozialen Kompetenzen, die über den beruflichen Handlungserfolg einer Mitarbeiterin und damit über den unternehmerischen Erfolg der Praxis entscheiden. Definieren Sie diese Kompetenzen so exakt wie möglich: Ist Ihnen Teamfähigkeit wichtig? Was heißt das konkret für Sie? Woran messen Sie den Erfolg?

**Tipp:** Nennen Sie diese Aspekte in der Anzeige und greifen Sie sie im Vorstellungsgespräch auf. Bewerberinnen wissen damit klar, ob sie die Ansprüche

Ihrer Praxis erfüllen und können sich bewusst für oder gegen die Tätigkeit bei Ihnen entscheiden.

Sie als Praxisinhaber erkennen früh, ob genau jene potenzielle Mitarbeiterin in Ihr Team passt und den Anforderungen auch langfristig gewachsen ist.

karte gegenüber Patienten und potenziellen Mitarbeiterinnen. Regelmäßige Berichte und vor allem Fotos über Neuerungen im Behandlungsbereich oder der Vorstellung von neuen Mitarbeiterinnen haben nicht nur einen hohen Informationsgehalt, sondern

Gestalten Sie den Wandel vom Arbeitgebermarkt zum Bewerbermarkt aktiv, indem Sie die Attraktivität Ihrer Praxis als Arbeitgeber steigern. Mit geringem Aufwand können Sie die Zahl der passenden Bewerberinnen erhöhen und legen damit die Basis für eine motivierte und engagierte Mitarbeit Ihres Personals.

Nur mit klarem Soll-Profil und gezielten Fragen erreichen Sie eine hohe Passgenauigkeit zwischen Stelle und Bewerberin und verhindern so hohe Fluktuationsraten, die mit Kosten und Frustrationen auf beiden Seiten verbunden sind.

#### Emotionen binden

Ein Link in der Stellenanzeige zu Ihrer Praxiswebseite ist selbstverständlich: Wenn Sie schon das Interesse von Bewerberinnen geweckt haben und diese sind auf Ihrer Internetseite gelandet – herzlichen Glückwunsch! Ihre Praxiswebseite ist die zentrale Visiten-

schaffen auch eine emotionale Verbundenheit mit Ihrer Praxis. Idealerweise haben Sie einen Karriereteil. Neben offenen Stellenangeboten berichten Sie hier über die Besonderheiten Ihrer Praxis als Arbeitgeber. Schreiben Sie über Fortbildungserfolge von Mitarbeiterinnen und Behandlern. Die Vorstellung des gesamten Teams mit Fotos und kurzer Darstellung der jeweiligen Aufgaben runden das Bild ab.

**Tipp:** Vielleicht möchten Sie auch kurze Filme zeigen, die Ihre Mitarbeiterinnen im Praxisalltag zeigen? Nicht nur für junge Bewerberinnen

ist dies eine ideale Möglichkeit, den Spirit des Teams und die Praxisräume unverbindlich kennenzulernen.

Gestalten Sie den Wandel vom Arbeitgebermarkt zum Bewerbermarkt aktiv, indem Sie die Attraktivität Ihrer Praxis als Arbeitgeber steigern. Mit geringem Aufwand können Sie die Zahl der passenden Bewerberinnen erhöhen und legen damit die Basis für eine motivierte und engagierte Mitarbeit Ihres Personals.

#### Ausblick

Im dritten Teil unserer Artikelreihe, den Sie in der ZWP 12/2015 lesen können, wird auf die Möglichkeiten der langfristig erfolgreichen Mitarbeiterbindung eingegangen.



Infos zur Autorin

#### Gudrun Mentel

Consultant Personalentwicklung  
Ökonomin für Personalmanagement  
prodent consult GmbH  
Goethering 56  
63067 Offenbach am Main  
Tel.: 069 80104670  
gudrun.mentel@prodent-consult.de  
www.prodent-consult.de

ANZEIGE

## MAXIMALER SCHUTZ, HÖCHSTE PRÄVENTION

ES IST ZEIT, DIE DINGE IN DIE HAND ZU NEHMEN

MIT DEN REINSTEN HANDSCHUHEN AUF DEM MARKT

Unsere einzigartige MPXX™ - Technologie verringert Allergene und chemische Rückstände auf unquantifizierbare und nicht nachweisbare Werte und schaltet so das Risiko für allergische Reaktionen des Typs I und IV aus.

**Untersuchungs- und OP-Handschuhe höchster Qualität**

[www.mpxx.com](http://www.mpxx.com) | [info@mpxx.com](mailto:info@mpxx.com)

MEDICA STAND 5G10  
ADF-KONGRESS STAND 1S26



mpxx™

mpxx™