Bewerbungsgespräche: Nervosität runterdrehen, Authentizität aufdrehen

INTERVIEW ››› Bewerbungsgespräche sind kniffelig, vor allem dann, wenn die Nervosität in Hochform gerät! Augen zu und durch ist hier die falsche Devise. Vielmehr sollte man sich gut vorbereiten und so authentisch wie möglich sein. Und zugleich prüfen, ob der mögliche Arbeitgeber auch zur eigenen Person passt. Denn das Matching muss für beide Seiten stimmen. Was es sonst noch für junge Zahnärztinnen und Zahnärzte in Bewerbungssituationen zu beachten gilt, verrät Alexander Bongartz, Geschäftsführer des Deutschen Zahnarzt Service und Experte in Sachen „entspannte" Bewerbung.

Herr Bongartz, Bewerbungsgespräche sind nichts für schwache Nerven. Wie nimmt man am besten den Druck raus?

So gut wie jeder von uns ist bei einem Bewerbungsgespräch nervös – deshalb zu allererst: Auch das Gegenüber weiß um die besondere Situation; ein gewisses Maß an Nervosität darf durchaus ersichtlich sein und wird nicht negativ angerechnet. Um sich die eigene Anspannung allerdings etwas zu nehmen, ist es wichtig, sich im Vorfeld über die Zahnarztpraxis zu informieren. Durch eine Internetrecherche lässt sich schnell herausfinden, welche Tätigkeitsschwerpunkte die Praxis hat, ob und welches Praxiskonzept es gibt und welche besonderen Qualifikationen die anderen Behandler in der Praxis vorzeigen können. So geht man nicht unwissend in ein Gespräch und hat direkt einige Punkte, die man mithilfe von Fragen im Bewerbungsgespräch weiter vertiefen kann. Neben Fragen zur Praxis selbst ist es auch immer sinnvoll, sich vorher zu überlegen, welche weiteren Fragen man noch stellen kann – Wie sieht es mit Fortbildungsmöglichkeiten in der Praxis aus? Ist eine flexible Arbeitszeitgestaltung möglich und bietet die Praxis besondere Leistungen an? Wenn man sich so vorbereitet, sollten keine ungewünschten Situationen entstehen.

Wie sieht, auf Basis Ihrer Kenntnislage, der Bewerbungsmarkt in der Dentalbranche derzeit aus?

Der Markt spitzt sich immer weiter zu – und das nicht nur in den Städten, sondern auch besonders in den kleinen Orten und ländlichen Regionen. Für Praxen wird es immer schwieriger, die passenden Bewerber zu finden und für sich zu gewinnen. Allerdings gibt es regional große Unterschiede – die Anzahl der Bewerbungen auf die freien Stellenangebote für Zahnärzte sind von vielen verschiedenen Faktoren abhängig. Ist die Praxis nah an einer Universität gelegen, an der Zahnmedizin studiert werden kann? Wie gut erreichbar ist die Praxis, wie ist die umliegende Infrastruktur? Bietet die Stadt bzw. die Region, in der die Praxis gelegen ist, interessante kulturelle Angebote? Wie ist die Wettbewerbssituation vor Ort? Suchen gerade viele andere Praxen auch nach einem Zahnarzt und haben Stellenangebote für Zahnärzte geschaltet? Ein Blick in die klassischen Stellenportale zeigt, dass die Anzahl der vakanten Stellen immer weiter steigt und viele Praxen immer länger, teilweise monate- oder sogar jahrelang, suchen müssen, bis sie die offene Stelle mit dem passenden Bewerber (m/w) erfolgreich besetzen können. Praxen schalten oft Stellenanzeigen in klassischen

© lassedesignen/Shutterstock.com

Stellenbörsen und erhalten nur ungeeignete oder häufig überhaupt keine Bewerbungen. Nicht ohne Grund bieten wir vom Deutschen Zahnarzt Service seit mehr als fünf Jahren Personalvermittlungen im zahnärztlichen Bereich an. Egal, ob eine Zahnarztpraxis ein freies Stellenangebot für Zahnärzte, Vorbereitungsassistenten etc. hat oder ein Zahnarzt (m/w) eine neue Stelle als angestellter Zahnarzt, Entlastungsassistent oder Partner sucht – durch langjährige Erfahrung können wir effektiv und schnell freie Stellen passend besetzen bzw. Bewerber passende Stellenangebote in Wunschregionen präsentieren.

In einem Bewerbungsgespräch ist in der Regel der potenzielle Arbeitnehmer darum bemüht, sich in ein gutes Licht zu setzen, um zum Arbeitgeber zu passen. Doch was sollten Bewerber auch für sich prüfen?

Man sollte möglichst gezielt hinterfragen: Passt der Arbeitgeber auch zu mir? Verfolgen wir dieselben Ziele und sehe ich in dieser Praxis meine berufliche Zukunft? Wo möchte die Zahnarztpraxis zum Beispiel noch hin, welche Entwicklungen strebt sie an und passe ich in diesen Entwurf? Nur wenn sich diese Fragen bejahen lassen, sollte man mit der Bewerbung fortfahren. Gleichzeitig sollte man auch viel von sich erzählen und versuchen, authentisch zu sein, denn für die mögliche Zusammenarbeit ist es wichtig, dass man menschlich zusammenpasst.

Warum man zum Beispiel die Praxis wechseln möchte und sich speziell bei dieser Praxis beworben hat oder welche Fortbildungen bzw. Spezialisierungen man zukünftig anstrebt, sind durchaus wichtige Punkte für einen Arbeitgeber. Da ist es dann eher nachteilig, wenn man sich zu Anfang verstellt und einen Menschen präsentiert hat, der man so gar nicht ist. Es kann nach einem Bewerbungsgespräch, gerade auch dann, wenn es sich um eine angestrebte Partnerschaft handelt, durchaus vorkommen, dass noch gemeinsam essen gegangen wird. So können sich beide Seiten direkter kennenlernen und schneller eine vertrauensvolle Basis aufbauen. Daher sollte man genug Zeit auch nach dem Vorstellungsgespräch einplanen und nicht sofort wieder weghasten. Diese Zeit wird sich lohnen und signalisiert dem anderen eine Wertschätzung, auf deren Grundlage dann eine künftige erfolgreiche Zusammenarbeit möglich ist.

Sollte man auch weiterführende (Karriere-)Ziele in einem Bewerbungsgespräch formulieren oder wäre das Ihrer Meinung nach ein falscher Zug?

Nein, ich denke nicht, dass das falsch wäre, wobei es natürlich immer darauf ankommt, wie solche Überlegungen formuliert werden. Im Vorfeld sollte überlegt werden, welche Ziele, Fortbildungswünsche oder Karrierepläne angestrebt werden, um für sich selbst Klarheit zu haben. Es ist doch wichtig, zu wissen, inwiefern ein neuer Arbeitgeber bereit ist, beispielsweise einen Master zu finanzieren, ob und wie viele Urlaubstage es für mögliche Fortbildungen gibt und ob eine (Junior-)Partnerschaft grundsätzlich möglich sein könnte. Dies zeigt auch der Praxis, dass Ambitionen und Leidenschaft für den Beruf vorhanden sind. Zudem planen Praxen auch im Voraus und schätzen es, wenn sie Mitarbeiter gezielt für bestimmte Bereiche mit Spezialisierungen aufbauen können, da sie dadurch ihr Praxisspektrum erweitern und dem Patienten zusätzlichen Nutzen und Service stiften.

Alexander Bongartz, Geschäftsführer Deutscher Zahnarzt Service.

Um noch mal darauf zu kommen, wie man solche Themen formulieren sollte: Diese Ziele nicht immer direkt als Forderung beim Vorstellungsgespräch einbringen, sondern durch Fragen in das Thema einleiten, um die Situation der Praxis zu erfassen und dann gezielt seine Wünsche passend zum Konzept der Praxis einbringen zu können.

Und ganz wichtig: Was ist nicht erlaubt im ersten Vorstellungsgespräch als Zahnarzt?

Ein absolutes und meiner Meinung nach auch mit das größte Tabu ist es, direkt zu Beginn des Bewerbungsgesprächs nach dem Gehalt zu fragen oder eine Liste an Forderungen herunterzubeten. Bevor man zu diesen Punkten kommt, sollte man vorher längere Zeit mit seinem Gegenüber gesprochen und einiges über die Zahnarztpraxis erfahren haben, alles andere ist unhöflich. Natürlich gehört es zu einem Vorstellungsgespräch dazu, über eigene (Gehalts-)Forderungen zu sprechen. Allerdings sollten diese nicht am Anfang des Gesprächs stattfinden, sondern gegen Ende. Außerdem ist es keine gute Idee, über den vorherigen Chef oder auch Kollegen zu lästern. Schließlich gehört zu einem Arbeitsverhältnis eine gewisse Diskretion, die auch der mögliche neue Arbeitgeber vom Bewerber verlangt. Lästern zeigt den Bewerber da von seiner denkbar schlechtesten Seite und sollte unbedingt vermieden werden.

KONTAKT

Alexander Bongartz
Deutscher Zahnarzt Service
Johanneswerkstraße 4
33611 Bielefeld
bewerbung@dzas.de
www.deutscher-zahnarzt-service.de