



Abb.: © racom / Shutterstock

# Anwerben und Einarbeiten

## Begeistern Sie den Bewerber von Ihrer Praxis, um ihn zu halten

Sie wissen, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, um ein perfektes Team zu bilden, und sind sich im Klaren darüber, welchen Spezialisten Sie brauchen. Die Hard- und Soft Skills, die Sie von Ihrem neuen Mitarbeiter erwarten, haben Sie identifiziert und festgelegt. Aber wie können Sie das Ideal für Ihre Praxis gewinnen?

Um den Wunschkandidaten für Ihre Praxis so anzusprechen, dass sich dieser auch angesprochen fühlt, beantworten Sie sich als Arbeitgeber selbst im Vorfeld die folgenden Fragen:

- Was erwarte ich von einem Mitarbeiter?
- Was biete ich einem Mitarbeiter?
- Wie sieht das Anforderungsprofil der Aufgabe aus?
- Wie wird ein neuer Mitarbeiter eingearbeitet?
- Gibt es einen Einarbeitungsplan?
- Welche Werte sind mir wichtig?
- Gibt es ein Leitbild und eine Philosophie?

So werden Sie sich bereits beim Werben um den Neuen bewusst, was Sie ihm zukünftig bieten können und was Sie im Vergleich zu anderen Arbeitgebern unverwechselbar und einmalig macht. Hinterlassen Sie beim Bewerber einen ersten positiven Eindruck.

### Das erste Bild von Ihnen und Ihrer Praxis

Solange Sie eine Physiotherapie-Praxis sind, die sich damit zufrieden gibt, die Arztrezepte abzuarbeiten, sind Sie austauschbar. Also beginnen Sie an Ihrem Profil zu arbeiten, indem Sie sich selbst die zuvor gestellten Fragen

möglichst ausführlich beantworten. Das hilft auch in der Personalsuche. So können Sie den Leistungsanbieter, die Fachkraft, für sich, für Ihre Praxis gewinnen. Das erleichtert es Ihnen, inhaltlich die notwendigen Stellenanzeigen anders zu gestalten und so potenzielle Mitarbeiter auf sich aufmerksam zu machen.

Ein sehr erfolgreicher Weg neue, passende Mitarbeiter anzusprechen sind Praktikumsplätze für Schüler, für junge angehende Therapeuten anzubieten und sie für Ihr Unternehmen zu begeistern. Kontaktieren Sie die Schulen in Ihrer Nähe.

Je klarer Sie ein Bild vor Augen haben, welche Mitarbeiter Sie haben möchten, desto leichter ist dann auch die Auswahl. Diese Klarheit kommt auch beim Bewerber an, der sich ebenso ernst genommen und wertgeschätzt fühlt.

### Auswahl der richtigen Mitarbeiter

Oft ist es so, dass in erster Linie die Anzahl der Zertifikate den Ausschlag für eine Einstellung geben. Sollten sich wenige Bewerber gemeldet haben, ist die Auswahl von vornherein begrenzt und es wird im Fall derjenige genommen, der zusagt. Auch wenn das Bauchgefühl schon direkt ein schlechtes war. Ja, Sie lesen richtig, das Bauchgefühl ist entscheidend! Denn wenn es positiv ist, stimmt die Basis und dann können Sie schauen, ob auch die Rahmenbedingungen passen und ein gemeinsamer Weg möglich ist.

### Einarbeitung der neuen Mitarbeiter

Oft gibt es gar keine Einarbeitung! Da der Neue dringend gebraucht wird, wird er ins kalte Wasser geworfen und beginnt gleich mit einem vollen Terminplan. Für die Einarbeitung ist keine Zeit. So schleichen sich aber Fehler in den Abläufen ein und der Mitarbeiter fühlt sich unsicher. Bei diesem Vorgehen ist es auch für Sie als Praxisinhaber schwieriger, die Qualität des neuen Mitarbeiters zu beurteilen.

Starten Sie mit dem Einführungsgespräch – das ist Chefsache! Begrüßen Sie Ihren neuen Mitarbeiter persönlich und besprechen Sie die wichtigsten organisatorischen Fragen. Legen Sie dem neuen Mitarbeiter einen Einarbeitungsplan vor und machen Sie ihn mit seinem künftigen Hauptansprechpartner – Teamleiter, Kollege – während

der Einarbeitung bekannt. Dieser fungiert als Pate oder Mentor und leitet die Einarbeitung. In kleinen Betrieben sind das Sie selbst. Im Einarbeitungsplan sind alle Stationen und Abläufe erfasst, die der neue Mitarbeiter durchlaufen, kennen und können muss.

### Neugierig geworden?

Das Thema „Mitarbeiterführung“ werden wir in der nächsten Ausgabe behandeln.

Der Pate berichtet monatlich über die Fortschritte. Auch ist es für beide Seiten von Vorteil, wenn der neue Therapeut alle Abläufe schriftlich festhält. So erhalten Sie eine erste Version eines Handbuchs – sofern nicht vorhanden – und der Mitarbeiter lernt noch besser. Mit dieser Vorgehensweise können Sie eine effektive und schnellstmögliche, umfassende Einarbeitung erreichen, so dass der neue Mitarbeiter danach selbstständig auf entsprechendem Niveau einsetzbar ist. Und gute Leistungen werden ihn motivieren. Gleichzeitig fühlt sich der Neue gut aufgenommen, in den Praxisalltag integriert. Das wiederum kann Ihren neuen Angestellten an Ihr Unternehmen langfristig binden.

## THERA-BIZ CHECKLISTE

### Bewerbersauswahl – bewährtes Vorgehen:

1. **Vorgespräch zum Sondieren** – achten Sie dabei auf Ihr Gefühl! Hilfreich ist es, wenn Sie die Gespräche zu zweit führen. Wichtig ist es, die Antworten zu hinterfragen. Zum Beispiel: „Was verstehen Sie unter guter Teamarbeit?“ oder „Wie gehen Sie mit ihren Schwächen um?“
2. **Gespräch mit tiefer gehenden Fragen** – zum Beispiel „Was war ihr größter Erfolg? Und was bedeutet das für Sie?“ oder „Was war Ihr größter Misserfolg? Wie sind Sie damit umgegangen?“; „Was hat Ihnen bei der letzten Anstellung nicht gefallen? Weshalb?“; „Was hat Ihnen besonders gut gefallen?“; Auch Fragen zum persönlichen Umfeld, zu Hobbys, Sport und Gesundheit gewähren Einblicke in die Persönlichkeit des Bewerbers.
3. **Probearbeiten** – lassen Sie einen neuen Mitarbeiter mal zwei bis drei Tage probearbeiten. So können Sie, der Bewerber und das Team feststellen, ob es passen kann. Selbstverständlich werden diese Tage honoriert. Am besten pauschal nach vorhergehender Absprache.
4. **Arbeitsvertrag** – vereinbaren Sie immer eine Probezeit von sechs Monaten mit dem Zusatz „Diese kann jederzeit vorzeitig beendet werden“. Beim Gehalt macht es Sinn, nicht direkt mit dem Wunschgehalt zu starten. Vereinbaren Sie einen Lohn, der ca. 10 Prozent darunter liegt, mit dem Hinweis auf Einarbeitung und Probezeit. Sonst steht nach der Probezeit direkt die erste Gehaltsverhandlung ins Haus.



Diese Checkliste finden Sie im Internet auf [thera-biz.com](http://thera-biz.com)



Frank Gerlach  
Unternehmensberater  
Gerlach Unternehmensberatung, Köln  
[info@gerlach-coaching.de](mailto:info@gerlach-coaching.de)



Einen Muster-Einarbeitungsplan unseres Autors finden Sie im Internet auf [thera-biz.com](http://thera-biz.com)

### THERA-BIZ

Lesen Sie auch „Das perfekte Team“,  
THERA-BIZ 1-2015  
[www.thera-biz.com/management](http://www.thera-biz.com/management)