

Personalauswahl (2)

So finden Sie den passenden Azubi

Birgit Sattler

Weitaus regelmäßiger als mit der Auswahl einer neuen Helferin sind manche Praxen mit der Suche nach einem Auszubildenden beschäftigt. Dabei gilt es, einige Besonderheiten zu beachten.

Zunächst steht und fällt alles mit der Antwort auf die grundsätzliche Frage: „Bin ich bzw. ist mein Praxisteam bereit, eine junge Mitarbeiterin auszubilden?“ Setzen Sie sich mit dieser Frage intensiv auseinander: Denn ein Azubi ist zwar einerseits eine gewisse Zusatzkapazität, andererseits muss er aber erst einmal angeleitet werden und die verschiedenen Aufgaben erlernen. Zumindest in den ersten beiden Lehrjahren ist daher eher mit Mehraufwand als mit einer Entlastung zu rechnen. Umso wichtiger ist es, dass Sie in Ihrer Praxis ein Teammitglied haben, das ausbilden kann und darf.

„Ausbildungsbeauftragte“ bestimmen

Das erreicht man z. B. mit Bestehen der „Ausbildereignungsprüfung“. Ihr geht eine Fortbildung voraus, die z. B. allgemeine Grundlagen zur Ausbildung, Informationen zu Planung, Personaleinstellung oder zur Anleitung in Gruppen vermittelt. Die Ausbildungsbeauftragte ist für die Ausbildung verantwortlich und erste Anlaufstelle für die Azubis. Für diese besondere Aufgabe sollte im Rahmen des QM auch eine Stellenbeschreibung entwickelt werden.

Was erwarten Sie vom neuen Azubi?

Sind diese Voraussetzungen in Ihrer Praxis erfüllt, beginnt die Suche nach



Foto:ia

stets auch, dass Sie es mit sehr jungen, entwicklungsfähigen Menschen zu tun haben!

So werben Sie für die freie Stelle

Ihre Stellenausschreibung können Sie übrigens nicht nur über eine Zeitungsanzei-

gem öffentlich machen: Sie können den freien Ausbildungsplatz auch der Bundesagentur für Arbeit melden und bekommen dann über deren Jobbörse Bewerber vermittelt.

einem geeigneten Bewerber. Natürlich gelten dabei grundsätzlich die gleichen Prinzipien wie bei der Personalauswahl allgemein: Entscheidend sind die Fach-, die Methoden- und die Sozialkompetenz (siehe *Der Allgemeinarzt* 14/2007, S. 26 f.). Gemeinsam mit Ihrer für die Ausbildung verantwortlichen Mitarbeiterin entwickeln Sie ein Anforderungsprofil für den künftigen Azubi. Folgende Fragen sollten Sie sich dabei stellen:

- **Fachkompetenz:** Welche Schulausbildung und Kenntnisse soll der Azubi mitbringen (z. B. sicherer Umgang mit der deutschen Sprache, Kopfrechnen usw.)? Haben wir viele ausländische Patienten, so dass besondere Sprachkenntnisse von Vorteil wären?
- **Methodenkompetenz:** Muss der Bewerber bereits im Umgang mit Computern vertraut sein? Wie wichtig ist kundenorientiertes Verhalten?
- **Sozialkompetenz:** Welches Auftreten erwarten wir? Wie wichtig sind Teamfähigkeit und Belastbarkeit?

Halten Sie das Profil schriftlich fest und bewerten Sie danach die eingehenden Bewerbungen. Bedenken Sie dabei aber

Praktikum: ideale Auswahl-situation

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, einer Schule in Ihrer Stadt einen Praktikumsplatz anzubieten. Ein Schulpraktikum dauert in der Regel zwei Wochen und bietet Ihnen ideale Voraussetzungen, dem potenziellen Azubi nicht nur im Bewerbungsgespräch „auf den Zahn zu fühlen“, sondern ihn im Praxisalltag intensiv kennenzulernen. Auch für den Schulabgänger ist das vorteilhaft, denn er bekommt in den „Schnuppertagen“ eine sehr genaue Vorstellung davon, worauf es in diesem Beruf ankommt und was ihn erwartet. ■

*Birgit Sattler**Dr. Hillenbrand und Partner GbR
69493 Hirschberg, www.dhp-web.de*