

Wir brauchen Verstärkung – Wirkung und Grenzen der attraktiven Stellenanzeige

Felix von Hardenberg

Die Stellenanzeige ist das Mittel der Wahl, um als Arbeitgeber auf eine zu besetzende Stelle aufmerksam zu machen. In der Tiermedizin findet man dabei einen bisweilen unübersichtlichen Mix von Kleinanzeigen bis zu vierfarbigen, ganzseitigen Anzeigen in Printmedien und im Internet – doch welche Punkte sind wichtig, um den passenden Kandidaten anzusprechen?

Was haben der schriftliche Lebenslauf (Curriculum Vitae) und die Stellenanzeige gemeinsam? Beide treffen sich, wenn es um die Besetzung einer Stelle geht, auf dem Schreibtisch des Arbeitgebers. Beide repräsentieren: mal einen Menschen, mal ein Team. Beide Dokumente sollten so individuell wie möglich verfasst werden, um eine positive Wirkung beim Betrachter zu hinterlassen. Und es gibt weder für das eine noch das andere Schriftstück eine DIN oder SOP (Standard Operating Procedure); sondern nur Empfehlungen bzw. übliche oder gängige Varianten. Die Bewertung des Curriculum Vitae und des Stellenangebots liegt im Auge des Lesers und ist damit ausgesprochen subjektiv.

Und was unterscheidet Lebenslauf und Stellenanzeige? Im **Curriculum Vitae** geht es um „**hard facts**“. Name, Geburtsort und der Tag der Approbation sind leicht zu beschreiben und es gibt etliche gelungene Vorlagen, an denen man sich orientieren kann. Auch die Länge von ca. 2 DIN-A4-Seiten hat sich durchgesetzt. Der Leser bekommt in kurzer Zeit einen Eindruck davon, welche Tatsachen den Schreiber kennzeichnen.

In der **Stellenanzeige** dagegen bemüht man sich häufig, **Fakten** eher zu **umschreiben** als auf den Tisch zu legen. Der ergänzende Versuch, „**soft skills**“ in Worte zu fassen, endet oft in sehr pauschalen Aussagen („Teamfähigkeit“) oder unverständlichen Satzfragmenten. Dabei ist die Stellenanzeige ein wichtiges Aushängeschild Ihrer Praxis. Eine erfolgreiche Praxis sollte auch mit einer Stellenbesetzung selbstbewusst umgehen! Ross und Reiter dürfen genannt werden.



© stock.adobe.com – Eisenhans

Ziel der Schaltung einer Stellenanzeige

Die Schaltung einer Stellenanzeige dient vor allem dem Zweck, mit offenbar gut passenden Kandidaten in Kontakt bzw. ins Gespräch zu kommen. Also um **jemanden zu werben**. Deswegen empfehle ich **faieres, offenes und transparentes Vorgehen** beim Erstellen der Stellenanzeige. Wer als Arbeitgeber seinen Namen und eine direkte Telefonnummer nennt, hat deutlich bessere Chancen, mit potenziellen Mitarbeitern in einen Dialog einzutreten als jemand, der unter Chiffre inseriert.

Ganz am Rande: Wir Tierärzte sind in der Regel weder als Stellensuchende noch als Arbeitgeber routinierte Profis, wenn es um Stellenbesetzungen geht. Deswegen sind auch Curriculum Vitae und Stellenanzeige häufig nicht perfekt. Hier helfen Toleranz und Kommunikationsfreude bzw. der Griff zum Telefonhörer, um ergänzende Informationen einzuholen.

Vorbereitende Gedanken zum Stellenangebot

Das **sorgfältige Verfassen einer Stellenausschreibung** trägt dazu bei, die Praxis und die zu besetzende Position wahrheitsgemäß, vollständig und trotzdem komprimiert sowie positiv darzustellen. Reflektieren Sie, bevor Ihr Stellenangebot öffentlich ausgeschrieben wird:

- Was macht Ihre Praxis und das Team besonders?
- Warum kommen die Patientenbesitzer zu Ihnen und nicht zum Nachbarkollegen?
- Wen wünschen Sie sich als Ergänzung für das Team und welche Aufgaben soll der neue Kollege übernehmen?
- Welche persönlichen Eigenschaften und fachlichen Kenntnisse benötigen Sie auf jeden Fall, worauf können Sie notfalls verzichten?
- Und: Welcher Typ passt überhaupt nicht zu Ihnen?

Wer bewirbt sich eigentlich bei wem? Aktuell sind die Stellensuchenden unbestritten im Vorteil: Es gibt mehr offene Stellen als Suchende und eine große Zahl der approbierten Tierärzte steht dem klassischen tiermedizinischen Arbeitsmarkt bereits mit dem Abschluss des Studiums gar nicht mehr zur Verfügung. Auch in der Tiermedizin spricht man mittlerweile von dem „war for talents“, der in Deutschland lange Zeit den Ingenieurs- und IT-Berufen vorbehalten zu sein schien.

Gliederung der Stellenausschreibung

Beim Verfassen eines Stellenangebots hat sich folgende Gliederung bewährt:

1. **Einleitung:** Gleich zum Beginn der Stellenausschreibung stellen Sie heraus, was Ihre Praxis besonders macht (... hohe Beliebtheit wegen Serviceorientierung und besonderer chirurgischer Kompetenz...)! Sie erwähnen die Größe des Teams (... 4 Tierärzte, 3 TMFA und 1 Praxismanagerin ...), die Lage (... zentrale Innenstadtlage ...) und die Gegend oder Ortschaft (... mitten im Rhein-Main-Gebiet...). Idealerweise erwähnen Sie einen guten Grund, warum die Stelle zu besetzen ist (... nach unserem Umzug in größere Räumlichkeiten wollen wir unser Tierärzteteam erweitern und suchen für eine neu geschaffene Position einen ...).
2. **Titel der Position:** z. B. Kleintierchirurg (m/w). Im Rahmen des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz = „Antidiskriminierungsgesetz“) muss bereits an dieser Stelle gezeigt werden, dass jeder Kollege mit entsprechenden Qualifikationen die Chance hat, die ausgeschriebene Stelle zu bekommen, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Glaubenszugehörigkeit etc.
3. **Darstellung der Aufgabe und der Verantwortlichkeiten:** Hier zählen Sie z. B. die Leistungen Ihrer Praxis auf, die so stark nachgefragt werden, dass Sie unbe-

BEISPIEL

Beispiel für ein gängiges Stellenangebot („Langversion“)

In unserer überschaubaren Kleintierpraxis in Süddeutschland mit Schwerpunkt Chirurgie bei Katzen und Nagern finden Patientenbesitzer und Mitarbeiter eine Mischung aus gediegenem Ambiente, persönlichem Miteinander und ausgezeichneter Organisation. Kollegen aus der näheren Umgebung nutzen uns gerne als Überweisungspraxis. Unsere aufstrebende Praxis ohne Klinikstatus ist mit 2 OP ausgestattet und verfügt über modernste Medizintechnik. Dank Terminsprechstunde und -operationen sind bei uns die Arbeitszeiten gut geregelt. Es besteht die Möglichkeit für interne und externe Fortbildungen.

Wir suchen zum schnellstmöglichen Zeitpunkt eine/n Tiermediziner/in als

Kleintierchirurg (m/w)

Die Aufgabe:

Sie sind Teil eines 7-köpfigen Teams, bestehend aus kleintierärztlichen Allgemeinmedizinerinnen, spezialisierten Chirurgen und TMFA. Sie führen selbstständig und eigenverantwortlich die chirurgische Sprechstunde inklusive Diagnostik durch und sind für Patientenbesitzer und überweisende Kollegen erster Ansprechpartner für alle relevanten Fragestellungen. Neben den gängigen Weichteil-OP operieren Sie unterschiedlichste Frakturen, Wirbelsäulen und setzen künstliche Gelenke ein.

Die Anforderungen:

Sie strahlen die Autorität eines souveränen Experten aus, der Freude am Umgang mit Mensch und Tier hat. Mehrjährige Erfahrung und Kenntnisse in der Kleintierchirurgie werden vorausgesetzt.

Das Angebot:

Wir bieten Ihnen die fabelhafte Möglichkeit, in einer angesehenen Kleintierpraxis ausschließlich chirurgisch aktiv zu sein. Administrative Aufgaben sind auf ein Minimum reduziert. Ein ambitioniertes und routiniertes Team unterstützt Ihren Erfolg!

Die Praxisinhaberin Frau Dr. Doris Musterklinik steht Ihnen für die erste Kontaktaufnahme unter der Rufnummer (+ 49) 1 78/9 86 41 10 gerne zur Verfügung. Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen (Anschreiben, Lebenslauf, Gehaltsvorstellung und frühestmöglicher Eintrittstermin) senden Sie bitte per E-Mail an: QWE@XCV.com

BEISPIEL

Beispiel für eine „Kurzversion“

Süddeutsche Kleintierpraxis mit Schwerpunkt Chirurgie sucht einen **Kleintierchirurg (m/w)**. Sie führen selbstständig und eigenverantwortlich die Sprechstunde inklusive Diagnostik durch und übernehmen die gängigen Weichteil- und Knochen-OP. Mehrjährige Erfahrung und Kenntnisse in der Kleintierchirurgie werden vorausgesetzt. Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen senden Sie per E-Mail an: QWE@XCV.com

dingt mehr Kapazitäten benötigen, oder die Tätigkeiten, von denen Sie persönlich sich befreien möchten, um zukünftig mehr Zeit für das Praxismanagement zu haben.

4. **Beschreibung der Anforderungen:** Halten Sie sich kurz, priorisieren Sie und denken Sie an den Weihnachtswunschzettel Ihrer Kinder. Nicht jeder Wunsch geht in Erfüllung!
5. **Formulierung des Angebots:** Spätestens an dieser Stelle setzen Sie die Brille des Bewerbers auf und fragen sich, was einen guten Kandidaten dazu motiviert, sich ausgerechnet bei Ihnen zu bewerben (... zuverlässige Verteilung der Wochenarbeitszeit auf 4 Tage ...)
6. **Einladung zur Kontaktaufnahme:** Geben Sie motivierten Interessenten die Chance, sich zunächst unverbindlich und trotzdem gezielt zu informieren. Lassen Sie die Kontaktaufnahme zu, bevor die offizielle Bewerbung erfolgt. Es empfiehlt sich, einen persönlichen Ansprechpartner zu nennen, wenn möglich den Praxisinhaber. Auch die beste Stellenanzeige kann das Telefonat mit einem interessanten Bewerber nicht ersetzen.

Kurz oder lang? Papier oder digital? Preiswert oder kostenlos?

Eine „Kurzversion“, die kostengünstig in den branchenüblichen **Printmedien** abgedruckt werden kann, anziehend sowie individuell wirkt und ausdrucksstark ist, ist eine Seltenheit. Deswegen können Sie ergänzend kostengünstige (Vetcontact etc.) oder sogar kostenfreie (Vetion etc.) Schaltungen im **Internet** vornehmen, die unabhängig von der Länge des Dokuments berechnet werden.

Neben den webbasierten, typischen Stellenbörsen bzw. Plattformen bieten einige **Landestierärztekammern** ihren Mitgliedern die kostenlose Veröffentlichung von Stellenangeboten in den Jobbörsen auf den jeweiligen Homepages an. Die Dekanate der **tierärztlichen Fakultäten/Hochschulen** sind häufig so freundlich, Stellenangebote auszuhängen – ohne Berechnung. Mitglieder **tierärztlicher Facebook-Gruppen** oder eines **Alumni-Vereins** nutzen die Verteiler dieser Gemeinschaften, um das Stellenangebot breit zu streuen. Das kostet keinen Cent. Und last but not least: Nutzen Sie auch Ihre **eigene Webseite**, um auf einen attraktiven Arbeitsplatz in Ihrer Praxis aufmerksam zu machen.

Haben Sie sich Zeit genommen, um genau zu überlegen, wen Sie sich als Teamkollegen wünschen? Ist es wirklich der Diplomat mit Dr., PhD und etlichen Zusatzbezeich-

nungen? Oder ist es einfach nur der umgängliche Kollege, der als guter Handwerker im OP einen genauso soliden Eindruck hinterlässt wie im mitfühlenden Gespräch mit dem Tierhalter, dessen Tier euthanasiert werden muss? Bei der Beantwortung dieser Fragen kommen sowohl Lebenslauf als auch Stellenanzeige an ihre Grenzen. Hier hilft nur das Interview bzw. der persönliche Austausch.

Fazit

Aufmerksame Leser einer Stellenanzeige behaupten, dass sich aus Stil und Inhalt erkennen lässt, wie sorgfältig die Einarbeitung erfolgen, wie gezielt Fortbildung angeboten und wie gut organisiert die Praxis geführt sein wird. Der Stellenanzeige kommt damit eine Schlüsselfunktion beim Werben um gute Mitarbeiter zu. Ihre Investition in Inhalt und Platzierung zahlt sich bereits in diesem ersten Schritt des Rekrutierungsprozesses aus. Sie erfordert jedoch Nachfolgeinvestitionen, um die vakante Position langfristig erfolgreich zu besetzen: in das Auswahlverfahren, die Einarbeitung und die Personalentwicklung.

ZUSATZINFO

Der Autor Felix von Hardenberg ist „Mitglied“ des Dessauer Zukunftskreises (DZK). Ansinnen des DZK ist es, Chancen und Risiken der Tiermedizin zu analysieren sowie Perspektiven und Lösungen für die Zukunft zu erarbeiten. Beim letzten Treffen im Oktober 2017 standen die Themen Personalmangel, Personalsuche und -entwicklung im Fokus. Zu jedem Punkt wird es ein Handout geben, das auf den Kongressen an den Ständen der Partner und auf der Webseite www.dessauer-zukunftskreis.de erhältlich ist.

Korrespondenzadresse

Dr. Felix von Hardenberg
Hardenberg Institute GmbH
Steinberg 12
82069 Hohenschäftlarn
www.hardenberg-institute.com

Bibliografie

DOI <https://doi.org/10.1055/s-0044-100295>
kleintier konkret 2018; 21: 32–34
© Georg Thieme Verlag KG Stuttgart · New York
ISSN 1434-9132