



PERSONAL

Fünf Empfehlungen für die Urlaubsplanung in der Physiotherapiepraxis

von PTA Birgit Hallmann, Neustadt

! Nur wenn die Urlaubsplanung in Ihrer Physiotherapiepraxis transparent und gerecht geregelt ist, können Sie Konflikte zwischen den Mitarbeitern im Kampf um die „besten“ Urlaubszeiten und Urlaubstage (PP 03/2017, Seite 18) vermeiden. Eine vorausschauende Urlaubsplanung hilft Ihnen dabei – ganz gleich, ob Sie die Urlaubsplanung als Praxisinhaber selbst in die Hand nehmen oder an einen Mitarbeiter delegieren. !

Urlaubswünsche für das Folgejahr zum Jahresende sammeln

Praxisbetrieb muss auch in der Urlaubszeit reibungslos laufen

1. Legen Sie die Urlaubsplanung frühzeitig an

Der größte Teil der Urlaubsplanung sollte so früh wie möglich erfolgen. Es empfiehlt sich, die Mitarbeiter spätestens zum Jahresende aufzufordern, ihre Urlaubswünsche für das Folgejahr zu äußern – z. B. durch Abgabe eines Urlaubszettels oder durch Eintragung in einen Urlaubsplan. Es muss nicht zwingend der gesamte Urlaub eingetragen werden, damit noch etwas Spielraum für spontane Urlaubstage verbleibt. Der erstellte Übersichtsplan mit den Urlaubswünschen der einzelnen Mitarbeiter ist dann für alle einsehbar.

2. Legen Sie eine Mindestbesetzung für die Praxis fest

Als Praxisinhaber möchten Sie einerseits den Urlaubswünschen Ihrer Mitarbeiter entsprechen, andererseits müssen Sie sicherstellen, dass die Praxis auch in der Urlaubszeit reibungslos weiterläuft. Legen Sie daher zunächst die Mitarbeiterzahl fest, die durchgehend bzw. zu bestimmten Zeiten mindestens anwesend sein muss. Stellen Sie einen Plan auf, aus dem die jeweilige Mindestbesetzung ersichtlich ist. Besprechen Sie diesen Plan mit Ihren Mitarbeitern, um klarzumachen, dass ein nicht berücksichtigter Urlaubswunsch keine Gleichgültigkeit oder böse Absicht darstellt, sondern im Interesse der Praxis und der Arbeitsplätze ist.

■ Formular: Mindestbesetzung

Uhrzeiten	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
08:00–12:30							
12:30–14:30							
14:30–20:00							

Besprechung mit dem kompletten Team sinnvoll

3. Klären Sie die Prioritäten bei Überschneidungen

Häufig kommt es in den Sommermonaten und in der Zeit vor bzw. nach hohen Feiertagen zu Überschneidungen bei den Urlaubswünschen. Als Praxisinhaber können Sie in diesem Fall versuchen, in Einzelgesprächen mit den betreffenden Mitarbeitern einen Kompromiss zu finden. Bei zahlreichen oder

größeren Überschneidungen empfiehlt sich eher eine gemeinsame Besprechung mit allen Mitarbeitern.

PRAXISHINWEIS | Im gemeinsamen Gespräch ist die Kompromissbereitschaft der Mitarbeiter i. d. R. am größten und Überschneidungen lassen sich in vielen Fällen durch einen Tausch von Urlaubszeiten oder durch Überstunden beseitigen bzw. ausgleichen (siehe 5. „Stellen Sie allgemeine Urlaubsregeln auf“).

Wenn sich die Mitarbeiter nicht einigen können, sind mögliche Entscheidungskriterien: schulpflichtige Kinder, Lebensalter, Dauer der Praxiszugehörigkeit und Erholungsbedürftigkeit (bzw. die Frage, wie lange der letzte Urlaub zurückliegt). Anhand dieser Kriterien können Sie Ihre Entscheidung transparent begründen und den Eindruck vermeiden, Sie hätten einen Urlaubswunsch vollkommen willkürlich oder nach persönlicher Sympathie (nicht) gewährt.

PRAXISHINWEIS | Brückentage sind als Urlaubstage immer besonders begehrt. Ein Blick in den Urlaubsplan des vorigen Jahres zeigt, wer im Vorjahr an welchen Brückentagen frei hatte und wer gerechterweise in diesem Jahr Vorrang haben sollte. Die Mitarbeiter können Brückentage auch jährlich gleichmäßig oder namentlich in alphabetischer Reihenfolge untereinander aufteilen.

4. Schaffen Sie Vertretungsregelungen für die Urlaubszeit

Bei der Urlaubsplanung sollte auch geprüft werden, ob und in welcher Form ein Vertreter in das Aufgabengebiet des abwesenden Mitarbeiters eingewiesen werden muss und wie die Übergabe des Aufgabengebiets an die Urlaubsvertretung erfolgen soll. In einigen Fällen ist außerdem zu klären, ob die Urlaubsvertretung Tätigkeiten ihres regulären Aufgabengebiets reduzieren muss, um die Vertretungstätigkeit zeitlich leisten zu können.

5. Stellen Sie allgemeine Urlaubsregeln auf

In vielen Physiotherapiepraxen hat es sich bewährt, gemeinsam mit den Mitarbeitern Urlaubsregeln aufzustellen. Darin können auch Einzelfragen und typische Streitpunkte entschieden werden, z. B.

- ob es Obergrenzen für den Sommerurlaub gibt,
- in welchem Umfang Mitarbeiter mit schulpflichtigen Kindern Vorrang bei der Urlaubsplanung haben und
- ob ein Rotationsprinzip sinnvoll ist, das heißt, ob Mitarbeiter, die in einem Jahr keinen Urlaub zu ihrem Wunschtermin bekommen haben, im Folgejahr bevorzugt behandelt werden sollten.

PRAXISHINWEIS | Es kann auch geregelt werden, ob Urlaubstage mit Überstunden kombiniert werden dürfen, um den Urlaub zu verlängern. So könnte es z. B. möglich sein, eine volle Woche Urlaub durch vier reguläre Urlaubstage und einen Tag Überstundenabbau zu erreichen. Auch die Frage, ob reguläre Urlaubswünsche bei Überschneidungen Vorrang vor dem Abbau von Überstunden haben, kann hier geklärt werden.

Entscheiden Sie im Zweifel nach transparenten Kriterien

Gleichmäßige Verteilung ist nur gerecht

Entscheidung über Einzelfragen und typische Streitpunkte