

PRAXISFÜHRUNG

So behalten Sie gute Mitarbeiter auf Dauer!

von Petra Müllerstedt, Dortmund

Welcher Praxisinhaber kennt das nicht? Endlich ist Ruhe eingekehrt und jede Position in der Praxis gut besetzt, da kommt eine Mitarbeiterin und teilt mit, zum nächsten Monatsende kündigen zu wollen. Woher aber so schnell jemanden adäquates bekommen? Und was passiert, wenn das nicht gelingt? Dieser Beitrag zeigt, wie Sie mit solchen Situation umgehen können – und wie Sie vorbeugen, dass es überhaupt dazu kommt. |

Fluktuation ist ganz natürlich

Die Fluktuation von Mitarbeitern ist in Zeiten des Fachkräftemangels ganz normal. Daher ist es wichtig, dass gutes Personal für die Zahnarztpraxis nicht nur gefunden, sondern auch gehalten werden kann. Einen häufigen Wechsel gerade unter den weiblichen Mitarbeitern wird es in der Zahnarztpraxis immer geben: Junge Frauen bekommen Kinder oder ändern ihre Lebensplanung in kürzester Zeit. Das ist auch gut so, denn Arbeitgeber wünschen sich heutzutage flexible Mitarbeiter, die neue Aufgaben engagiert angehen. Für Praxisinhaber ist es allerdings ärgerlich, eine junge Frau auszubilden, um sich anschließend von ihr verabschieden zu müssen.

Ausbildung als Zukunftsplanung

Beginnen wir mit den Auszubildenden: Ausbildung bedeutet mehr, als bloß eine vakante Stelle neu zu besetzen; Ausbildung ist anstrengend, braucht Zeit und manchmal auch Nerven und kostet Geld. Sie ist aber zugleich eine Investition in die Personalplanung der nächsten Jahre. Wenn Sie als Praxischef den richtigen Umgang mit Auszubildenden gefunden haben, wird es leichter sein, sich seinen Personalnachwuchs selbst „heranzuziehen“.

PRAXISHINWEIS | Eine Auszubildende sollte von Anfang an wissen, welche Zukunftsperspektiven sie in Ihrer Praxis hat. Wird bei Ihnen nur ausgebildet und dann kann sie gehen? Werden in Ihrer Praxis in den nächsten Jahren Berufsfelder zu besetzen sein? Wären Sie bereit, in Weiterbildung oder Aufstiegsfortbildung zu investieren? Diese Fragen sollten Sie vorab für sich klären – und dann mit der Bewerberin besprechen.

Verdienst und Begabtenförderung offenlegen

Natürlich ist für Bewerber auch die Frage nach dem Verdienst interessant. Legen Sie die Zahlen ruhig auf den Tisch, aber erörtern Sie zugleich die Vorteile, die eine Ausbildung gerade in Ihrer Zahnarztpraxis bietet. Weisen Sie Ihren Azubi auch auf die Möglichkeit der Begabtenförderung hin. Das kann eine zusätzliche Motivation sein – etwa, wenn Sie eine Fortbildung zum Aufstieg anbieten. Fördern Sie gezielt die Fähigkeiten Ihres Azubi. Geht er oder sie gerne mit Patienten um, bietet sich die Übernahme der Prophylaxe an;



Auszeit durch Kinder und Wechsel in der Lebensplanung gerade bei Frauen

Ausbildung als Investition in die Personalplanung der nächsten Jahre

Zeigen Sie die Vorteile einer Ausbildung gerade in Ihrer Praxis

wird gerne kommuniziert, kann an die Übernahme des externen Telefon- und Schriftverkehrs gedacht werden.

Ideen zur Bindung an Ihre Praxis

Hier eine Aufstellung von weiteren Ideen, um die Bindung des Auszubildenden an Ihre Praxis zu erhöhen:

- Lassen Sie Ihren Azubi in der Praxis eines chirurgisch arbeitenden – oder bei einem auf endodontische bzw. implantologische Behandlungen spezialisierten – Kollegen für ein bis zwei Wochen hospitieren.
- Geben Sie einer älteren Bewerberin – etwa mit Kind – eine Chance und bieten Sie ihr einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz. Gerade ältere Patienten schätzen es, nicht nur von „jungen Dingen“ umgeben zu sein.
- Tun Sie sich mit Kollegen zusammen und bilden gemeinsam aus.
- Bieten Sie die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung.

Verantwortlichkeiten schaffen - Weiterbildung anbieten

Legen Sie die Verantwortlichkeiten in Ihrer Praxis genau fest. Das verhindert im Zweifel den Konkurrenzkampf untereinander. Bilden Sie ein Team, in das auch die Azubis als fester Bestandteil gehören. Bieten Sie den Mitarbeitern Weiterbildungen an. Das können auch Fitness- oder Rhetorikkurse, Stilberatungen oder Stimmtraining sein – es muss nicht immer in erster Linie dem Beruflichen nützen; in zweiter Linie profitieren Sie auch davon.

Auch über Zuschüsse zur Altersvorsorge, zum Kindergartenbeitrag oder zu den Fahrtkosten sollten Sie nachdenken; denkbar ist auch das Angebot eines regelmäßigen einfachen Frühstücks oder – für die Vollzeitkräfte – ein Beitrag zum Mittagessen: Es gibt viele Möglichkeiten, sich als Praxischef erkenntlich zu zeigen, ohne gleich das Gehalt erhöhen zu müssen.

PRAXISHINWEIS | Entgegen den Gepflogenheiten in anderen Branchen finden für zahnärztliche Angestellte Fortbildungen zumeist an Wochenenden oder an freien Nachmittagen statt. Daher sollten Sie entsprechend mit Freizeit ausgleichen, damit die Motivation für Fortbildungen nicht am Zeitfaktor scheitert.

Konfliktpotenzial erkennen - Mitarbeiter einbinden

Lassen Sie nicht zu, dass „besondere Erstkräfte“ Arbeitszeiten und Urlaubsplanungen der Teammitglieder nach Sympathie vornehmen. Sehen Sie doch mal nach, wer in den letzten Wochen und Monaten Überstunden gemacht hat, und wer immer frei bekommen hat. Solche Konflikte sind diejenigen Faktoren, die am häufigsten zu einer Kündigung vonseiten der Mitarbeiterin führen. Haben Sie einen entsprechenden Verdacht, sprechen Sie dies bei Ihren Angestellten an – einzeln und nicht im gesamten Team! Fragen Sie, wie das Verhältnis zur Erstkraft ist. Bleiben Sie dabei aber unbedingt vertraulich und liefern Sie die Mitarbeiterin nicht anschließend „ans Messer“, indem Sie anderen Mitarbeitern von ihrer Unzufriedenheit mit der Erstkraft berichten.

Hospitation der Azubis bei Kollegen erweitert Horizont

Verantwortlichkeiten verhindern einen Konkurrenzkampf

Fortbildung am Wochenende mit Freizeit ausgleichen

Verhältnis der Teammitglieder zur „Erstkraft“ ist oft konfliktträchtig