

Damit sie kommen, um zu bleiben

Fünf Tipps für Zahnärzte zur Mitarbeiterbindung



Foto: Tyler Olson - stock.adobe.com

2. Fördern Sie den Wunsch nach Weiterentwicklung

Ihre Mitarbeiterin möchte sich fortbilden? Perfekt! In Bayern gibt es Anpassungsförderungen wie den Prophylaxe-Basiskurs sowie zur Prothetischen und Kieferorthopädischen Assistenz. Darauf aufbauend: die Aufstiegsfortbildungen Zahnmedizinische Prophylaxeassistentin, Zahnmedizinische Verwaltungsassistentin oder Dentalhygienikerin.

Die Weiterentwicklung im Beruf fördert die Eigenverantwortung und die Veränderungsbereitschaft. Sie motiviert und steigert das Mitarbeiter-Engagement. Berücksichtigen Sie bei der Förderung die Gerechtigkeit im Team. Sprechen Sie mit Ihrer Mitarbeiterin über ihre Entscheidung für oder gegen eine Fortbildung. In einem sogenannten Fortbildungsvertrag kann eine Kostenübernahme durch den Arbeitgeber verbunden mit einer Mitarbeiterbindung nach Abschluss der Fortbildung vereinbart werden (weitere Infos siehe www.blzk.de/blzk/site.nsf/id/pa_fortbildungsvertrag.html).

3. Bleiben Sie in Kontakt

Suchen Sie den Dialog mit Ihren Mitarbeitern – aktiv und kontinuierlich. Finden Sie einen adäquaten Rhythmus für Teambesprechungen und Mitarbeitergespräche. Fragen Sie nach Anliegen und Wünschen, hören Sie zu, nehmen Sie ernst. Nur so können Sie sich fair mit den Anliegen der Mitarbeiter auseinandersetzen und Ihre Entscheidungen vermitteln. Ein solches Vorgehen

Zufriedene Mitarbeiter sorgen für geringe Fluktuation und helfen dabei, Kosten für die Suche nach neuem Personal zu sparen.

Sie sind zufrieden mit Ihrem Praxisteam und möchten, dass es auch so bleibt? Dann lesen Sie folgende fünf Tipps zur Mitarbeiterbindung. Mit einem zufriedenen Team können die Abläufe in der Praxis verbessert, Fluktuation vermieden und Kosten für die Suche nach neuem Personal gespart werden.

1. Erleichtern Sie den (Wieder-)Einstieg

Sprechen Sie Bewerber an, indem Sie ihnen den Einstieg bzw. Wiedereinstieg erleichtern. Je nach Lebenslage

wünschen sich potenzielle Mitarbeiter einen sukzessiven Einstieg in die Arbeitstätigkeit. Bieten Sie verschiedene Arbeitsmodelle an wie flexible Arbeitszeiten, Gleitzeit, Teilzeit oder Arbeitszeitkonten.

Wichtig: Entwickeln Sie – ehe Sie ein solches Angebot unterbreiten – ein entsprechendes Konzept. Flexible Modelle fordern eine stringente Dienstplanung und eine gerechte Koordination der Arbeitszeiten. Damit Arbeitsübergänge reibungslos funktionieren, müssen Abstimmungen im Team im Einvernehmen und absolut verbindlich sein.

erfordert zwar einen zeitlichen Aufwand. Sie gewinnen dafür aber das Vertrauen des Teams. Weniger Konflikte machen den Arbeitsalltag angenehm und sie ersparen die Suche nach neuen Mitarbeitern.

4. Zahlen Sie ein faires Gehalt

Seit der Einführung des Mindestlohns ist klar: So viel muss mindestens gezahlt werden. Ansonsten regeln Angebot und Nachfrage die Höhe eines Gehalts. Soll heißen: Je mehr Zahnarztpraxen Personal suchen und je weniger Fachpersonal es gibt, desto höher steigt theoretisch das Gehalt. So entstehen auch Unterschiede zwischen Stadt und Land. Weitere Kriterien zum Errechnen eines fairen Gehalts sind neben der Ausbildung erfolgreich abgeschlossene Fortbildungen der Mitarbeiterin, die hierarchische Stellung und die Verantwortungsbereiche in der Praxis.

Als Praxisinhaber beachten Sie zudem die betriebswirtschaftliche Kostenstruktur. Dazu gehören neben den Personalausgaben auch Fremdlaborausgaben, Ausgaben für Material, Raumkosten, Abschreibungen, Zinsen und weitere Betriebsausgaben.

5. Bieten Sie zusätzliche Leistungen

Hier kommt die Personalbindungs-Kür: von einem Jobticket über extra Rentenzahlungen bis zum Dienst-Fahrrad. Es gibt viele Möglichkeiten, dem Praxisteam besondere Angebote zu machen, mit denen sie sich an die Praxis binden lassen. Auch teambildende Konzepte sind Erfolgsfaktoren für die Mitarbeiterbindung.

Linda Quadflieg-Kraft

SEMINAR PERSONALARBEIT/-MANAGEMENT

Im Rahmen des Curriculums Betriebswirtschaft bietet die eazf GmbH, das Fortbildungsinstitut der Bayerischen Landeszahnärztekammer, Seminare zur Personalarbeit und zum Personalmanagement an

- Erfolgreiche Personalarbeit, 14. September eazf München, 28. September, eazf Nürnberg
- Praxisinhaber als Arbeitgeber und Ausbilder / Personalmanagement, 28. September, eazf München, 12. Oktober, eazf Nürnberg

jeweils von 9 bis 17 Uhr, Kursgebühr 125 Euro für Zahnärzte, 95 Euro für Assistenten

Weitere Informationen unter www.eazf.de/sites/niederlassungsseminare

Regional Kostenlos Praxisnah

Fortbildungen der KZVB



- › Organisiert von Ihren Obleuten oder Ihrer Bezirksstelle
- › Kompetente Referenten kommen in Ihre Region
- › Unkompliziert Fortbildungspunkte sammeln
- › Speziell für Vertragszahnärzte
- › Alles Weitere auf kzvb.de/zahnarztpraxis/fortbildung

