

Ganzheitliches Personalmanagement

Gute Personalarbeit = Praxiserfolg

Gute Mitarbeiter sind das wertvollste Kapital in einer Praxis. In erfolgreichen Zahnarztpraxen genießen Mitarbeitertraining und Weiterbildung höchste Priorität. Studien belegen, dass es einen klaren Zusammenhang zwischen guter Personalarbeit und Praxiserfolg gibt. Bis zu 35 % mehr Umsatz und 12 % niedrigere Fehlzeiten sind das Ergebnis. Gute Personalarbeit nutzt die Ergebnisse der Potenzialanalyse und setzt mit den passenden Qualifizierungsmaßnahmen an – und ist wichtiger denn je.



| Barbara Hess-Häusler

die Autorin:

Barbara Hess-Häusler ist der Kopf von kopfarbeit, einem Team von Experten, das es sich zur Aufgabe gemacht hat, Praxen durch ganzheitliches Personalmanagement profitabler zu machen. Im Mittelpunkt steht dabei die Konzeption von Schulungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen – immer unter dem Gesichtspunkt des Deckungsbeitrags für die Praxis.

kontakt:

Barbara Hess-Häusler
kopfarbeit

Karl-Seckinger-Straße 20
76229 Karlsruhe

Tel.: 07 21/46 56 96

Fax: 07 21/4 64 44 55

E-Mail: kontakt@kopfarbeit.org

www.kopfarbeit.org

Es sind Menschen, die den Erfolg einer Praxis ausmachen. Sie bringen ihre Stärken ein und so Ideen voran. Ein ganzheitliches Personalmanagement sichert der Zahnarztpraxis motivierte, zufriedene und kreative Arbeitskräfte, die bereit sind, Herausforderungen anzunehmen, innovativ zu sein und Änderungen herbeizuführen sowie gesteckte Ziele zu erreichen. Fünf Steps weisen den Weg zu einem ganzheitlichen Personalmanagement, zum Wohle der Mitarbeiter und der Patienten:

1. Bewerberauswahl

Die gelungene Bewerberauswahl gehört zu den größten Erfolgsfaktoren einer Praxis. Trotz hoher Arbeitslosigkeit ist es eine Herausforderung, den geeigneten Mitarbeiter für das Team und die Aufgaben in der Praxis auszuwählen. Wer die passenden Mitarbeiter findet, vermeidet Fluktuation und Unzufriedenheit und sorgt gleichzeitig für Qualität und Leistung – im Team und bei Kunden.

2. Feinschliff für Junioren

Geeignete Mitarbeiter zu finden, vor allem im Juniorenbereich, ist nicht gerade einfach. Absolventen mangelt es oft an Grundlegendem, besonders wenn es um den Um-

gang mit Patienten oder im Team geht. Immer mehr Zahnarztpraxen gehen deshalb dazu über, die Qualifizierung der jungen Mitarbeiter selbst in die Hand zu nehmen. Mittels spezieller Tools erhalten diese Junioren so ihren „Feinschliff“ und integrieren sich individuell und erfolgreich in die Organisation.

3. Mitarbeiterführung und Motivation

Mit dem Einsatz für die eigene Praxis ist es oft nicht sonderlich weit her: Gerade mal 12 % der deutschen Arbeitnehmer zählen zu den engagierten Mitarbeitern, 70 % verrichten ihren Dienst nach Vorschrift, die restlichen 18 % spielen gedanklich bereits mit der Kündigung. Innere Kündigung nennt man dieses Phänomen, das auch Zahnarztpraxen immense Kosten beschert. Nicht nur Kunden wechseln schneller den Zahnarzt als man denkt. Im Schnitt hüten unengagierte Mitarbeiter jährlich elf Tage das Bett, motivierte Mitarbeiter kommen mit fünf Fehltagen aus. Die Gründe für das mangelnde Engagement liegen auf der Hand:

- schlechte Mitarbeiterführung
- mangelhafte Personalauswahl
- fehlende Anerkennung einzelner Talente.