Wolfgang Apel

Personalbindung in KFO-Praxen: So schaffen Sie eine Wohlfühlatmosphäre im Team

Ein Beitrag von Betriebswirt und Praxisberater Wolfgang Apel.

Für kieferorthopädische Praxen ist es eine große Herausforderung, kompetentes Personal zu finden und langfristig in der Praxis zu halten. Neben dem Zeitaufwand, der in die Mitarbeitersuche investiert werden muss, ist der Verlust qualifizierter Mitarbeiter auch teuer. Doch wieso verlassen kompetente Mitarbeiter KFO-Praxen? Es gibt viele Gründe; einer der meistgenannten ist das Team. Mit welchen einfachen Mitteln Sie eine Atmosphäre im Team schaffen, die Ihre engagierten und qualifizierten Mitarbeiter an Ihre Praxis bindet und worauf Sie dabei achten müssen, verrät Ihnen Betriebswirt und Praxisberater Wolfgang Apel.

Die richtigen Mitarbeiter einstellen

Die Arbeit an einer Wohlfühlatmosphäre im Team und einem harmonischen Miteinander der Kollegen beginnt beim Bewerbungsprozess: Achten Sie schon hier darauf, ob der neue Kandidat gut in das bestehende Team passt. Probleme können beispielsweise auftreten, wenn der Altersunterschied zwischen Mitarbeitern sehr hoch ist.

„Teambuilding-Events und gemeinsam Zeit zu verbringen sind große Bausteine, um den Zusammenhalt im Team zu stärken."

Es ist ganz natürlich, dass es Mitarbeitern unterschiedlicher Generationen oftmals schwererfällt, den Blickwinkel des Gegenübers einzunehmen und Verständnis für seine Meinungen oder Arbeitsweisen aufzubringen. So kommt es leicht zu Spannungen, die einen negativen Effekt auf das Wohlbefinden im gesamten Team haben.

Solche Szenarien lassen sich bereits im Auswahlprozess vermeiden. Ideal, um die Chemie zwischen Mitarbeitern zu testen, ist ein Probearbeitstag, der bei keinem Einstellungsprozess fehlen darf: Einerseits erhält der potenzielle neue Mitarbeiter einen Einblick in die Arbeitsweisen der KFO-Praxis, andererseits hat er aber auch die Möglichkeit, die neuen Kollegen vorab kennenzulernen, und umgekehrt! Genauso wichtig ist es nämlich, dass Ihre bestehenden Mitarbeiter den neuen Kollegen in Augenschein nehmen können. Geben Sie Ihrem Team im Anschluss die Chance, Feedback zum Bewerber zu teilen. Reden Sie ganz offen mit ihnen über den Bewerber und fragen Sie nach ihrer Meinung. So sammeln Sie ehrliche Kritik und Anregungen und merken schnell, wenn die Stimmung schon am Probetag nicht gut war.

Events für besseren Zusammenhalt

Stimmt die Zusammensetzung des Teams, können Sie die Harmonie im Team mit einfachen Maßnahmen weiter fördern: Eine Möglichkeit hierfür sind Teambuilding-Events, die mittlerweile von zahlreichen Anbietern mit unterschiedlichen Programmen von Workshops bis hin zu Outdoor-Veranstaltungen angeboten werden. Unabhängig von externen Anbietern können Sie viele Veranstaltungen auch selbst organisieren.

Idealerweise veranstalten Sie vier gemeinsame Events pro Jahr: Enthalten sind ein Sommerfest oder ein klassischer Betriebsausflug, beispielsweise in Form einer Wanderung oder eines Ausflugs zu einer Sehenswürdigkeit. Auch ein Familientag mit Partnern und Kindern oder ein praktisches Event, wie zum Beispiel ein Fahrtraining beim ADAC, kommen bei den meisten Mitarbeitern gut an. Letzteres sorgt nicht nur für bessere Stimmung, sondern auch für mehr Sicherheit im ganzen Team. Bei einer gemeinsamen Weihnachtsfeier können Sie das Jahr Revue passieren lassen und die gemeinsamen Erfolge feiern.

Team-Meetings effektiv gestalten

Teambuilding-Events und gemeinsam Zeit zu verbringen sind große Bausteine, um den Zusammenhalt im Team zu stärken. Doch auch im Praxisalltag gibt es viele Möglichkeiten, das Wohlbefinden und die Zusammenarbeit im Team zu fördern. So dürfen regelmäßige Team-Meetings in keiner KFO-Praxis fehlen. In den meisten Praxen finden diese auch statt, doch die Anzahl der Teams, die sich nur einmal pro Monat oder sogar noch seltener treffen, ist erstaunlich hoch.

„Regelmäßig" bedeutet im Idealfall wöchentlich oder maximal alle zwei Wochen. Dafür kann das Meeting auf eine halbe Stunde verkürzt werden. Insgesamt ist es zielführender, öfter kurz mit dem Team zu sprechen als alle paar Wochen lange Besprechungen abzuhalten. Geben Sie Ihren Mitarbeitern in den wöchentlichen Team-Meetings Raum, um ihre Sorgen, Nöte und Wünsche ganz offen anzusprechen. So finden Sie gemeinsam Lösungen und stellen sich den Herausforderungen im Team, bevor sie zu großen Problemen werden.

Zudem ist ein regelmäßiges Team-Meeting auch eine gute Gelegenheit, um Entscheidungen mit Ihren Mitarbeitern gemeinsam zu treffen oder aktuelle Weiterbildungsangebote zu besprechen. Das Einbinden Ihrer Mitarbeiter in Praxisentscheidungen und die Möglichkeit, sich weiterzubilden, tragen ebenfalls zur Personalbindung bei.

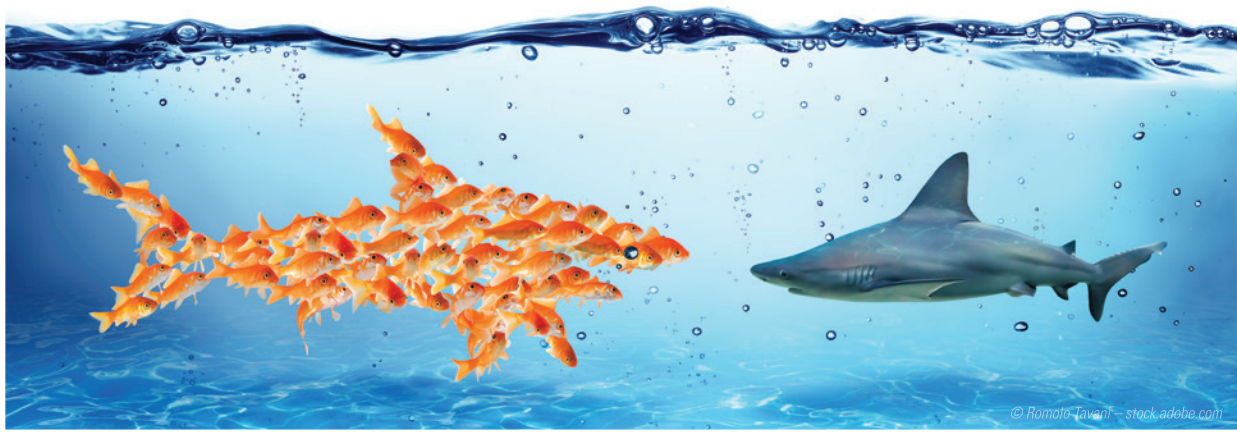
Kleine Freuden im Alltag

Nutzen Sie die regelmäßigen Team-Meetings hin und wieder auch, um Ihr Team ohne besonderen Anlass mit einer kleinen Aufmerksamkeit zu überraschen. Kuchen, Blumen oder ein Eis im Sommer sind wunderbare Gesten, um Ihre Wertschätzung zu zeigen und dafür zu sorgen, dass Ihre Mitarbeiter sich Ihrer Praxis verbunden fühlen. Am Ende sind es doch die kleinen Aufmerksamkeiten, die jedem Mitarbeiter ein Lächeln ins Gesicht zaubern!

Kosten für die Personalbindung

Welche finanziellen Aspekte müssen Sie für diese Personalbindungsmaßnahmen in einer kieferorthopädischen Praxis einplanen? Die

„Die Arbeit an einer Wohlfühlatmosphäre im Team und einem harmonischen Miteinander der Kollegen beginnt beim Bewerbungsprozess: Achten Sie schon hier darauf, ob der neue Kandidat gut in das bestehende Team passt."



kleinen Aufmerksamkeiten kosten Sie lediglich wenige Euro pro Woche oder Monat, bringen aber große Erfolge. Größere Veranstaltungen sind natürlich kostspieliger, können jedoch steuerlich abgesetzt werden. Sprechen Sie dazu am besten mit Ihrem Steuerberater.
Schlussendlich sollten Sie die Kosten für Personalbindung immer in Relation betrachten: Es geht darum,

„Das Einbinden Ihrer Mitarbeiter in Praxis-Entscheidungen und die Möglichkeit sich weiterzubilden, tragen ebenfalls zur Personalbindung bei."

Ihre wirklich qualifizierten und engagierten Mitarbeiter in der Praxis zu halten. Es kostet Sie bei Weitem mehr, wenn Sie neue Mitarbeiter finden, einstellen und auf das Leistungsniveau der bestehenden Mitarbeiter bringen müssen. Laut Studien können Sie allein für die Mitarbeitersuche und Einarbeitung mindestens drei bis vier Monatsgehälter rechnen – selbst, wenn Sie alles allein machen und die Stellenanzeigen nur auf kostenlosen Portalen ausschreiben. Hier handelt es sich nämlich um die versteckten Kosten, die nicht in der Ausschreibung der Anzeige liegen, sondern in der Effizienz Ihrer Praxis.
Kündigt ein Mitarbeiter, sinkt automatisch seine Arbeitsleistung, da er sich innerlich schon verabschiedet hat. Nehmen wir an, dass die Arbeitsleistung nur um ein Drittel sinkt, würde das bei einer dreimonatigen Kündigungsfrist schon ein ganzes Monatsgehalt kosten. Anschließend muss ein neuer Mitarbeiter gefunden und eingearbeitet werden: Selbst wenn Sie den besten Mitarbeiter der Welt finden, braucht es mindestens ein gutes halbes Jahr, bis er den Leistungsstand der bestehenden Fachkräfte erreicht. Hierbei ist mit zusätzlichen Kosten von mehreren Monatsgehältern zu rechnen.
Dazu müssen Sie dann noch die Mehrkosten des Gehalts des neuen Mitarbeiters sowie Ihre insgesamt für den kompletten Prozess eingesetzte Zeit rechnen. Am Ende landen Sie bei einem Personalwechsel immer bei heftig fünfstelligen Gesamtkosten. Da ist es doch der weitaus einfachere Weg, einen Teil dieses Budgets in Team-Events und freundliche Gesten im Alltag zu investieren. So sparen Sie nicht nur viel Zeit und Geld, sondern profitieren auch von einem starken Team, das sich durch ein tiefes Vertrauen und harmonisches Miteinander auszeichnet.

Schwer integrierbare Mitarbeiter
Leider gibt es immer wieder Situationen, in denen Sie als Praxisinhaber alles getan haben, um die Harmonie im Team zu fördern. Dennoch gibt es einen Mitarbeiter, der sich einfach nicht integrieren lässt.
Suchen Sie im ersten Schritt das persönliche Gespräch: Kommunizieren Sie ganz offen und versuchen Sie herauszufinden, woher die Unzufriedenheit des Mitarbeiters kommt. Vielleicht lassen sich die Probleme gemeinsam ganz einfach lösen. Ändert sich trotz Ihrer Bemühungen nichts an der Situation, ist es der einzige Weg, sich von diesem Mitarbeiter zu trennen. Ansonsten riskieren Sie, dass die Stimmung im gesamten Team negativ beeinflusst wird und ein harmonisches Miteinander verloren geht.

kontakt

Wolfgang Apel
MediKom Consulting GmbH
Obere Bergstraße 35
90607 Rückersdorf
Tel.: +49 911 99087030
info@medikom.org
www.medikom.org

ANZEIGE

NEU

www.renfert.com/simplex

plug and print

SIMPLEX, das erste 3D-Filament-Druckersystem speziell für die Modellherstellung im KFO-Bereich.

So einfach gelingt der Einstieg:

1. Auspacken und installieren
2. Druckbett nivellieren
3. Filament laden
4. SIMPLEX sliceware installieren
5. Drucken

3D Druck mit SIMPLEX

making work easy

Renfert