

Erfolgreich zur Arbeitgeber-Marke werden:

Bieten statt suchen!

Konstant sind mehrere Tausend ausgeschriebene Stellen allein für Zahnmedizinische Fachangestellte unbesetzt und diese Problematik verschärft sich weiter, da mehr als jede dritte ZFA laut Umfragen über einen Berufswechsel nachdenkt. In den vergangenen Jahren ist „Employer Branding“ auch im Dentalmarkt zu viel mehr als nur einem Modewort geworden – es ist zu einem entscheidenden Erfolgsfaktor in einem umkämpften Wettbewerbsumfeld gereift.

Durch die glaubwürdige Positionierung als attraktiver Arbeitgeber lässt sich auch eine Zahnarztpraxis als Kleinunternehmen erfolgreich zur Marke machen. Dies bezieht sich nicht allein auf die externe Wahrnehmung, sondern vor allem auch auf die interne Perspektive. Wirksames „Employer Branding“ beginnt mit dem eigenen Team. Glückliche Mitarbeiter „strahlen“ in Verbindung mit einer zeitgemäßen Kommunikationsstrategie regelrecht in den Markt und sind damit das wichtigste aller Argumente für ein erfolgreiches Recruiting. Hinzu kommt, dass die häufigste Ursache der Notwendigkeit von Neueinstellungen reduziert wird: die Fluktuation.

Diese bringt neben den negativen und nicht selten umsatzrelevanten Auswirkungen einer unbesetzten Position und den Kosten des Recruitings vor allem den signifikanten Aufwand des Onboardings mit sich. Bis Mitarbeiter mit den Praxisprozessen vertraut sind und den Umgang mit den verwendeten Tools, Instrumenten und Materialien beherrschen, vergehen in der Regel Monate. Zudem leidet bei einem häufigen Personalwechsel auch das Image der Praxis.

Doch wie werde ich zur Arbeitgeber-Marke? Unverzichtbar als Fundament sind eine patientenorientierte Praxisphilosophie und -vision, die gelebt werden und mit denen sich das Team vollkommen identifizieren kann. Eine angemessene und auch ohne Nachfrage wachsende Vergütung und geförderte Fortbildungsmöglichkeiten sollten als Selbstverständlichkeit verstanden werden, Benefits wie Jobticket, geldwerte Vorteile, eine geförderte betriebliche Altersvorsorge und gemeinsame Mittagessen sowie Obst und Getränke auf Kosten der Praxis als wertgeschätzte Ergänzungen.

Der Schlüssel ist es, eine ansteckende und offene Teamkultur zu fördern, die Menschen mit all ihrer Individualität und Freude so zusammenarbeiten lässt, wie es am besten zu ihnen passt. Moderne Praxisinhaber und Führungs-

kräfte fühlen sich mehr als für die Ergebnisse für die Menschen verantwortlich, die am Ende für die Ergebnisse (mit-)verantwortlich sind: das Praxisteam. Sie tragen den individuellen Stärken und Wünschen der Mitarbeiter Rechnung, sodass jeder Einzelne persönlich und fachlich wachsen kann – mit Rücksicht auf eine nachhaltige Work-Life-Balance mit geregelten Arbeitszeiten. Transparenz zu Leistungseinschätzung und Praxisentwicklung sowie ein hohes Maß an Eigenverantwortung sind selbstverständlich wie zeitgemäß.

Eine höhere Vergütung als sie der Wettbewerber bietet, ist dann nicht notwendig, wenn die genannten weichen Faktoren und eine fühlbare Wertschätzung gegeben sind. Denn für einen Gehaltsscheck lassen sich vielleicht Arbeitszeit und -leistung kaufen, allerdings weder Loyalität noch Enthusiasmus und Identifikation. Diese Elemente lassen sich vor allem dann spüren, wenn das Team beispielsweise bei einem After Work Drink, einem jährlichen Teamtrip oder der Weihnachtsfeier wertvolle Zeit miteinander verbringt. Und auch Patienten haben eine Antenne für diesen Zusammenhalt und die Freude am Job – und diese positiven, gelassenen Emotionen sind ansteckend. <<<

KONTAKT

Michael Steinbach
Geschäftsführer der
Team Lieblings-Zahnarzt GmbH
www.teamliebblingszahnarzt.de

Infos zum Autor

