



CHEFSACHE

Fallen bei der Personaleinstellung

Auch wenn Du im Vorstellungsgespräch sehr gute Bewerber vor Dir sitzen hast, solltest Du nie aus den Augen verlieren, dass sich die Kandidaten immer noch bei Dir und Deiner Praxis bewerben und nicht umgekehrt. Lies die Tipps aus der Praxis für die Einstellung von neuem Personal.



Die richtige Strategie für das Vorstellungsgespräch

Bei der momentanen schlechten Personalsituation am Markt erappt man sich häufig selbst dabei, dass es genau umgekehrt ist. Aus dem Vorstellungsgespräch wird dann schon manchmal eine Werbepräsentation der eigenen Praxis. Besser als das Gespräch zur Selbstdarstellung zu nutzen, solltest Du versuchen, anhand Deines vorbereiteten Fragenkatalogs alle notwendigen Informationen über den Kandidaten zu erhalten.

Es empfiehlt sich bereits im Vorstellungsgespräch bestimmte Einstellungen der Bewerber abzufragen, um eine bestmögliche Einschätzung zu bekommen. Beispielsweise könnten dies Fragen in Bezug auf Praxisöffnungszeiten (samstags und abends), Schichtarbeit oder auch die allgemeine Einstellung zu Mehrarbeit sein. Schon hier lässt sich eine erste Tendenz der Motivation und Flexibilität der Kandidaten ablesen.

It's People-Business

Wichtig ist in jedem Fall, dass nicht nur die qualitativen Anforderungen der Praxis an einen Kandidaten erfüllt sind, sondern auch die soziale Komponente stimmt. Schließlich ist Praxis-Alltag Großteils ein People-Business. Auch die Absicht und Motivation zur Fort- und Weiterbildung sollte Dir immer eine Rückfrage wert sein. Denn nicht jeder Kandidat ist unbedingt bereit für Wissenszugewinn Freizeit zu opfern und Prüfungen zu durchlaufen.

Nach dem Probearbeitstag, den Du für interessante Kandidaten unbedingt organisieren solltest, folgt die Verhandlung und Festlegung der Vertragskonditionen, wie etwa die Höhe des Gehalts, Wochenarbeitsstunden,

Urlaubstage und Kündigungsfrist. Praxis-Tipp: Sinnvoll ist auch, das Thema Überstunden schriftlich zu fixieren. In jedem Fall solltest Du die Formulierung eines Standard-Arbeitsvertrages von einem rechtlichen Spezialisten übernehmen lassen.

Am Ende der Gehaltsspirale

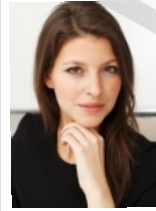
Überlege bei der Personaleinstellung immer genau, denn das Einstellen neuer Mitarbeiter, die nicht 100 Prozent auf Dein gewünschtes Stellenprofil passen und mit zu vielen Kompromissen behaftet sind, rächt sich meist schnell.

Aus der Not heraus, eine vakante Stelle schnell wieder zu besetzen, führt dazu, dass man nicht selten zu beachtlichen Zugeständnissen bereit ist. Genau dies ist in den meisten Fällen auch den Bewerbern bewusst. Und so kommt es häufig neben beachtlichen Gehaltswünschen zu Forderungen nach einer erhöhten Anzahl an Urlaubstagen und weiteren monetären Anreizen, wie Fahrtkostenboni, Gratifikationen in Form eines 13. und 14. Monatsgehalts & Co. Im Falle solcher Rahmenbedingungen musst Du Dir jedoch realistisch die Frage stellen, ob ein so hoher Gehaltseinstieg eines Mitarbeiters später vergütungstechnisch noch steigerbar ist.

Nicht am Anfang schon alles ausreizen

Eine Gratifikation oder die Entlohnung besonderer Leistungen - wie die Gehaltssteigerung im Zuge der Übernahme von mehr Verantwortung oder weiteren Tätigkeitsbereichen - fallen Dir

Blogger



Nadja Alin Jung
Diplom-Betriebswirtin,
BdZA-Beirat

Nadja Alin Jung ist
Gründerin und
Geschäftsführerin des
Unternehmens "m2c |
medical concepts &
consulting".

Rubriken

- AUS DEM AUSLAND
- STUDENTISCHES
- PRO & CONTRA
- STATEMENT
- CHEFSACHE
- KOLUMNE

letzte Einträge

- KOLUMNE 21.03.2014
Hand aufs Herz
- STUDENTISCHES 20.03.2014
Nach dem Urlaub ist vor der Doktorarbeit
- CHEFSACHE 20.03.2014
Fallen bei der Personaleinstellung
- KOLUMNE 14.03.2014
Denken mit der falschen Stelle

meistgeklickt

- ZM.TV 08.02.2014
Die richtige Händehygiene
[mehr](#)
- BRENNPUNKT 26.02.2014
Die Basis der Mundgesundheit
[mehr](#)
- HEFTE 01.03.2014
Zahnärztliche Händehygiene
[mehr](#)

dann nicht mehr wirklich leicht. Ist die Entlohnungsspirale bereits bei der Einstellung eines Bewerbers maximal ausgeschöpft, droht im Laufe der Betriebszugehörigkeit ein ungünstiges Verhältnis von Leistung zu Gehalt.

Hinzu kommt, dass sich innerhalb des Praxisteam ein unausgeglichenes Lohngefüge einstellt. In solchen Fällen kann es nicht selten zu einer gewissen Eigendynamik unterhalb der Mitarbeiter kommen und Du wirst mit den unterschiedlichsten Forderungen konfrontiert.

Gutes Personal hat seinen Preis

Dieses aufgezeigte Szenario ist jedoch nicht als Aufforderung zu verstehen, Personal zu Dumping-Preisen und schlechten Konditionen einzustellen. Denn gutes Personal hat in jedem Fall seinen Preis. Dennoch muss ein Gehalt realistisch verhandelbar sein, gerade wenn Du beispielsweise mit einem knappem Existenzgründer-Personalkostenbudget startest.

Motivieren durch Zielvereinbarungen

Eine gute Möglichkeit Mitarbeiter zu Entlohnen und dabei die Motivation zu fördern ist das Festlegen einer Zielvereinbarung. Hierbei werden mit jedem Mitarbeiter einzeln mögliche Ziele besprochen und deren zeitlicher Horizont festgelegt. Als messbare Kriterien eignet sich beispielsweise für ZMV's der Aufbau eines praxisinternen Qualitätsmanagement-Systems oder für ZMP's das Erreichen einer bestimmten Umsatzschwelle. Wird das definierte Ziel erfüllt, erfolgt dann die Ausschüttung eines Bonus an den jeweiligen Mitarbeiter.

Mit Zielvereinbarungen lässt sich Mitarbeiterentlohnung wohldosiert steuern und führt zur Zufriedenheit auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite. Es empfiehlt sich Zielvereinbarungen nach Ende der Probezeit und auch bei jährlichen Mitarbeitergesprächen zu bedenken.

Trau Dich

Fazit: Man sollte die Probezeit auf jeden Fall nutzen, um neuen Kräften auf den Zahn zu fühlen, bevor sie fest ins Praxisteam übernommen werden. Trau Dich hier ruhig wählerisch zu sein, denn am Ende kostet Dich nichts so viel Zeit und Nerven, wie wahllos ausgewähltes Personal. Hinzu kommt, dass es andernfalls nicht immer leicht ist, unliebsame Mitarbeiter nach Ablauf der Probezeit wieder loszuwerden.

Mehr zum Thema



CHEFSACHE 31.10.13 / 15:43
Personal finden und binden

ZAHNMEDIZIN 25.11.13 / 14:15

Zahnmedizinistipendien für kreative Köpfe



HEFTE 16.03.14 / 00:05
Was Mitarbeiter motiviert



Leserkommentare (0)

Sie müssen angemeldet sein, um kommentieren zu können

[anmelden](#) | [registrieren](#)

[UMFRAGEN](#) / [JAHRES-CD](#) / [NETIQUETTE](#) / [FÜR VERANSTALTER](#)



Suchbegriff oder zn-Code eingeben