



Die tragende Säule unseres Erfolgs sind unsere Patienten!

Sie sollen von unserem Service und der Qualität unserer Behandlung begeistert sein.

Um das zu erreichen verzahnen wir in unserer Praxis Qualitäts- und Personalmanagement eng miteinander.

Eine speziell ausgebildete Mitarbeiterin unterstützt Praxisinhaber und Praxismanagement bei der Weiterentwicklung des Qualitäts- u. Personalmanagements und dient als Ansprechpartnerin für unser Praxisteam.

Wir beziehen unsere Mitarbeiter und Zahnärzte aktiv in die Weiterentwicklung der Praxis ein und belohnen gute Ideen im Rahmen unseres „Ideenwettbewerbs“.

Wir investieren jährlich in eine gute Ausbildung von Nachwuchskräften und die fachliche und persönliche Weiterbildung unseres Praxisteams. Wir fordern nicht nur, wir fördern auch gezielt.

Wir wollen Mitarbeiter und Zahnärzte, die zu uns passen!

In unserer Praxis legen wir großen Wert auf sehr gut qualifizierte und eigenständig arbeitende Mitarbeiter und Zahnärzte. Wir gewähren in Gegenzug viel Mitsprache, Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum.

Wir trauen unseren Mitarbeitern viel zu. Sie können bei uns ihre Talente und Begabungen voll zur Entfaltung bringen.

Nicht nur unsere Spitzenkräfte sind aufgrund ihres Könnens begehrt, alle unsere Mitarbeiter werden so gefördert und gefordert, dass sie im Schnitt überdurchschnittliche Leistungen erbringen.

Menschen passen zu uns, wenn sie

- ▶ begeistert sind von ihrem Beruf und was sie tun, mit Freude tun,
- ▶ gerne mit Kunden/Patienten zu tun haben,
- ▶ fachlich kompetent sind und selbständig arbeiten,
- ▶ Spaß an Teamarbeit haben,
- ▶ eine gute Allgemeinbildung besitzen und gute Umgangsformen,
- ▶ auf ein gepflegtes Äußeres Wert legen,
- ▶ sich gut auf Neues und wechselnde Anforderungen einstellen können,
- ▶ gerne lächeln und Optimismus verbreiten.
- ▶ Wir wünschen uns Menschen, die der positiven Seite des Lebens zugewandt sind.

Je nach Einsatzbereich sind zudem noch spezielle Qualifikationen gefragt.

Durch Mundpropaganda, Empfehlung, Stellenannoncen in verschiedenen Medien und eine gezielte Bewerberauswahl stellen wir sicher, dass die Menschen zu uns finden, die genau richtig für uns sind.



Wir sind für unsere Mitarbeiter und Zahnärzte ein attraktiver Arbeitgeber.

wir verlangen nicht nur einiges, wir bieten auch viel:

- ▶ Eine Identitätsstiftende Praxisphilosophie
- ▶ Eine kollegiale Arbeitsatmosphäre
- ▶ Eine attraktive Entlohnung
- ▶ Förderung und Entwicklung
- ▶ Stärkung der Gemeinschaft – „we are family“
Gemeinsame Aktivitäten, Feste und Feiern,...

Grundsätze unseres Personalmanagements

1. Personalauswahl

Neu eingestellte Mitarbeiter tragen ganz wesentlich zum Erfolg und zur Weiterentwicklung eines Unternehmens bei. Unsere Personalauswahl soll daher so professionell wie möglich ablaufen. Einen Leitfaden gibt allen Mitarbeitern die notwendige Sicherheit bei der Durchführung von Bewerbungsverfahren und bei der Personaleinstellung. Zugehörige Verfahrensanweisungen und Dokumente sind im Qualitätsmanagement-Handbuch hinterlegt.

2. Einführung neuer Mitarbeiter

Neuen Mitarbeiter wollen wir mit unseren Maßnahmen zur Einarbeitung die Orientierung und Integration in ihr neues Arbeitsumfeld erleichtern. Sie sollen sich schnell in der neuen Umgebung zurechtfinden und ihr volles Potential entfalten können.

Begrüßungsmappe

Jeder neue Mitarbeiter erhält eine Begrüßungsmappe. Hier findet er/sie die wichtigsten Informationen wie Organigramm, Ansprechpartnern, Praxisphilosophie und -leitbild, Arbeitszeitregelungen, etc. in kompakter Form. Die Begrüßungsmappe wird zusammen mit der Einstellungszusage übersandt (spätestens aber bei Dienstantritt ausgehändigt).

Checkliste „Einführung neuer Mitarbeiter“

Um den Vorgesetzten die Einarbeitung neuer Mitarbeiter zu erleichtern, steht eine Checkliste zur „Einführung neuer Mitarbeiter“ zur Verfügung. Sie kann jederzeit aus dem QM-Handbuch im Internet ausgedruckt werden.

Startbegleiter/Pate

Neue Mitarbeiter erhalten einen Paten als Startbegleiter zur Seite gestellt. Der Pate/die Patin macht mit den Gepflogenheiten der Praxis vertraut und ist Ansprechpartner/in in der Einarbeitungsphase.

Seine/ihre Aufgabe ist es, die Integration zu erleichtern und Anfangsschwierigkeiten zu beseitigen. Von Beginn an soll so eine entspannte und angenehme Arbeitsatmosphäre geschaffen werden, die es dem neuen Mitarbeiter erleichtert, sich einzugewöhnen.



Dreimonatsgespräch

Die fehlende Betriebsblindheit neuer Mitarbeiter ist ein wichtiges Potenzial, die eigene Organisation ständig zu verbessern. Neuen Beschäftigten fallen viel eher Eigentümlichkeiten der Praxis auf, die es zu hinterfragen oder zu ändern gilt.

Nach drei Monaten in der Praxis werden daher neue Mitarbeiter zu ihren ersten Eindrücken befragt. Dieses Gespräch führen der direkte Vorgesetzte zusammen mit der Qualitäts- und Personalbeauftragten. Ergeben sich daraus Ideen für Verbesserungen, Änderungen etc., werden diese Ideen an verantwortliche Stellen weitergeleitet.

3. Fortbildung und Qualifizierung

Die berufsbezogene Fortbildung der Beschäftigten ist für uns von hoher Bedeutung. Wir investieren regelmäßig in die Weiterbildung unserer Mitarbeiter. Im Vordergrund steht dabei die Erweiterung fachlicher und sozialer Kompetenzen. Wir bieten berufliche Weiterbildung am Arbeitsplatz selbst an und organisieren darüber hinaus auch die Teilnahme an externen Fortbildungsveranstaltungen.

Praxis als Ausbildungsstätte

Die Praxis bildet Zahnmedizinischen Fachangestellte aus. In der Regel stellen wir jährlich mindestens eine/n Auszubildende/n ein.

Wir betrachten unser Engagement in der Ausbildung als gesellschaftliche Verpflichtung und sichern uns so gleichzeitig unseren eigenen Bedarf an hervorragend ausgebildeten Fachkräften. Wir sind bestrebt, die besten Auszubildenden dauerhaft an uns zu binden.

Die Praxis hält einen betriebsinternen Ausbildungsplan vor. Eine Ausbildungsverantwortliche kümmert sich um die Koordination der Ausbildung und die Belange der Auszubildenden.

Regelmäßig einmal im Monat treffen sich Ausbildungsverantwortliche und Auszubildende zu einem Austausch über den Stand der Ausbildung und die schulischen Fortschritte. Anschließend werden die weiteren Planungen und Einsätze gemeinsam mit den Auszubildenden besprochen.

4. Zusammenarbeit und Führung

Kommunikation

Unsere Praxis ist eine sehr innovative Praxis, die auf neue Entwicklungen schnell reagiert und viele Ideen sofort in die Umsetzung bringt. Auf Neues reagieren, Neues lernen und schnell beherrschen ist daher für uns alltägliche Praxis. Ein engmaschiges Kommunikationsnetz mit Besprechungen und täglichen kurzen Organisations- und Feedbackrunden sorgt für die notwendige enge Kommunikation zwischen Praxisinhabern, Zahnärzten, Abteilungsleitungen und Mitarbeitern. Es ist in einer Kommunikationsmatrix schriftlich fixiert.

Führungskräfteentwicklung

Die Führungskräfte der Praxis haben eine besondere Verantwortung und nehmen in der Personalentwicklung eine Schlüsselstellung ein. Da aus Fachkompetenz und Berufserfahrung nicht automatisch Führungskompetenz erwächst, fördern wir gezielt die Mitarbeiter, denen wir Führungsaufgaben übertragen.



Vorgesetzten-Feedback (360-Grad-Feedback)

In der Praxis gibt es schon seit einigen Jahren das Instrument des Vorgesetzten-Feedback (auch 360-Grad-Feedback genannt). Hier können die unterstellten Mitarbeiter die Zahnärzt/e/innen beurteilen. Es erfolgt sozusagen eine Bewertung von der Basis aus. Das 360-Grad-Feedback findet in Form eines Beurteilungsbogens statt. Das Instrument soll zukünftig auch auf die Abteilungsleitungen angewendet werden.

Personal-Jahresgespräche

Mit dem Instrument des Jahresgespräches wird das Ziel verfolgt,

- die Kommunikation innerhalb der einzelnen Arbeitsbereiche zu verbessern,
- die Eigenständigkeit und Eigenverantwortung der Mitarbeiter zu stärken,
- den individuellen Fortbildungsbedarf zu ermitteln und
- die Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter zu fördern.

In der Praxis wird es verbindlich mindestens einmal im Jahr durchgeführt. Es gibt einen Leitfaden für die Durchführung und einen Gesprächsleitfaden, in dem die wichtigsten Ergebnisse direkt festgehalten werden.

5. Arbeitszeiten und Entlohnung

Arbeitszeiten

Eine reibungslose Praxisorganisation hat für uns oberste Priorität. Wir versuchen aber bei der Arbeitszeitgestaltung und der Urlaubsplanung die Bedürfnisse von Mitarbeitern und Zahnärzten mit zu berücksichtigen. Insbesondere die gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist uns ein Anliegen. Wir haben daher stets ein offenes Ohr für entsprechende Absprachen und Vereinbarungen. Wir erwarten allerdings auch von unseren Mitarbeiterinnen mit Familie ein gewisses Maß an Flexibilität.

Entlohnung

Unsere Mitarbeiter werden in Anlehnung an den Tarif bezahlt und erhalten Sondervergütungen für besondere Arbeitseinsätze (am Wochenende, Nachtbereitschaft, u. a.). Zusätzlich zahlen wir freiwillig verschiedene attraktive Zusatzleistungen.

Darüber hinaus unterstützen wir gemeinsame Freizeitaktivitäten der Teams durch einen einmaligen Zuschuss pro Mitarbeiter und richten für unsere Belegschaft verschiedene Feste im Jahresverlauf aus, traditionell mindestens ein Sommerfest und eine große Weihnachtsfeier.