



Erfolgreiche Personalsuche und Personalentwicklung für die Tierarztpraxis in vier Stufen

1 AUFBAU EINER ANSPRECHENDEN UND INDIVIDUELLEN STELLENANZEIGE

2. HJ 2017

2 ANLEITUNG FÜR EFFEKTIVE AUSWAHLGESPRÄCHE

1. HJ 2018

3

4 PERSONALENTWICKLUNG DURCH GEGENSEITIGES FEEDBACK UND ZIELVEREINBARUNGEN

1. HJ 2019

STRUKTUR EINER ERFOLGREICHEN EINARBEITUNGSPHASE



Ihr Ziel ist es, neben einer erfolgreichen fachlichen Einarbeitung, Verständnis für die Unternehmensziele sowie eine Identifikation mit der Praxisphilosophie zu erreichen.

In 6 Monaten sollte der neue Mitarbeiter ...

1. ... die Strukturen und Abläufe in der Praxis kennen.
2. ... den praxistypischen Umgang mit Patienten verinnerlichen.
3. ... die zielführende Kommunikation mit Kollegen und Kunden umsetzen.
4. ... die geforderte fachliche Kompetenz einbringen.
5. ... das service- und umsatzorientierte Handeln im Praxisalltag leben.

Grundsätzliche Maßnahmen, um Mitarbeiter langfristig zu binden und zu halten:

Der Praxisinhaber nimmt sich regelmäßig Zeit für ...

- ... wöchentliche Feedback-Gespräche
- ... individuelle Mitarbeitergespräche
- ... Teilnahmen an Teammeetings/Journalclub
- ... individuelle Zielvereinbarungsgespräche

Wichtig!

- Ein- bis zweimal im Jahr werden im Rahmen der Mitarbeitergespräche leistungsspezifische Punkte der Zielvereinbarungen (Prämien etc.) verhandelt.
- Das respektvolle und kollegiale Miteinander wird durch Sprache und Verhalten des Praxisinhabers vorgelebt.
- Team-Aktionen (Gemeinsames Frühstück, Ausflüge, Abendveranstaltungen) können den Teamgeist zusätzlich stärken.

Im 1. Jahr ist es erforderlich, dass der neue Mitarbeiter einen **Buddy** hat, der ihm als **kollegialer Ansprechpartner** für die allgemeine Orientierung in der Praxis dient. Zusätzlich steht ihm ein **Mentor** (Vorgesetzter) als **fachlicher Ansprechpartner** zur Seite. Das Einarbeitungskonzept ist in **fünf Phasen** gegliedert (individuell anpassbar an die jeweilige Praxis/den Mitarbeiter).



Phasen und Ziele der Einarbeitung

I Vorbereitungsphase von der Bewerbung bis zum 1. Arbeitstag

Ziel: Sicherheit geben und Respekt zeigen

Frühzeitiger Versand von Informationen zu Praxis und Infrastruktur sowie eines Einarbeitungskonzepts

II Kennenlernphase 1 bis 4 Tage

Ziel: organisatorische Integration erleichtern

- Der Arbeitsplatz ist vorbereitet; der Mitarbeiter erhält Arbeitskleidung, Namensschild, EDV-Zugänge, Praxiswagen etc.
- Das Praxisteam begrüßt den Mitarbeiter herzlich; die Kollegen stellen sich und ihre Tagesabläufe vor
- Ein Willkommenspaket steht bereit (Blumen, Unterlagen etc.)
- Die Ansprechpartner (Buddy + Mentor) stellen sich vor und begleiten durch den Arbeitsalltag, beschreiben aber auch ihre eigene Erwartungshaltung an den neuen Kollegen

III Ausbildungsphase 1 bis 6 Monate (als Spezialist: 1 bis 12 Monate)

Ziel: fachliche/betriebliche Integration für selbstständiges Arbeiten fördern/ermöglichen

Umsetzung des erstellten Einarbeitungsplans durch:

a) praxisspezifische Schulungspläne und Anleitung zur Nutzung technischer Geräte in den Bereichen ...

- Bildgebende Diagnostik
- Labor
- Chirurgie/Internistik
- Behandlungsprotokolle
- Ernährungsberatung
- Desinfektions-/Hygieneprotokolle
- Arbeitssicherheit
- Datenschutz

b) organisatorische Schulungspläne zu ...

- EDV/IT/Patientenverwaltungssystemen
- Kundenmanagement/-Service
- Telefon/Rezeption/Bestellung

c) Erläuterung betriebswirtschaftlicher Rahmenbedingungen

- Kosten eines Arbeitsplatzes im Vergleich zu den notwendigen Umsätzen

IV Arbeitsphase ab dem 2. Monat bis zur Routine

Ziel: Erlerntes routiniert umzusetzen und bei Bedarf an Andere weiter zu geben

- regelmäßige Feedbackgespräche
- Teambildungsmaßnahmen durchführen (gemeinsames Frühstück o. ä.)
- Einbringen von neuen Ideen zur Praxisweiterentwicklung unterstützen
- selbstständige Betreuung/Präsentation von komplexen Fällen mit Hintergrund-Coaching zur Reflexion und Überprüfung des Gelernten
- Einbinden in den Notdienst mit Feedback
- Probezeitgespräche führen (3. und 5. Monat)
- Gehaltsgespräche führen

V Fort- und Weiterbildungsphase ab dem 6. Monat

Ziel: fachliche Spezialisierung und Wissensweitergabe je nach Neigung und Bedarf

- Fort- und Weiterbildungen besprechen
- Führungsseminare für potentielle Nachfolger und Führungskräfte anbieten
- Einbinden in Einkauf und in Gespräche mit der Tiergesundheitsindustrie
- Geschäftsergebnisse werden halbjährlich mit einer selektiven Gruppe besprochen

