

Personalführung – der zentrale Pfeiler für eine erfolgreiche Praxis

Führung wird oft thematisiert, doch was beinhaltet Führung oder Personalmanagement? Es geht dabei um Gesetze und Regeln, aber vor allem immer um den Menschen als Mitarbeiter.

Herr Dousse, Personalmanagement klingt abstrakt. Was versteht man darunter?

Einfach ausgedrückt, bezieht es sich auf die Arbeit und das Personal. Dies würde es aber zu kurz fassen. Ein wesentlicher Aspekt ist die Planung durch Entscheidungen. Dazu zählen Fragen wie: Wie viel Personal brauche ich? Welches Lohnsystem wird angewandt? Wie hoch ist der Lohn? Können alle Mitarbeitenden Teilzeit arbeiten? Und wie viele Ferien erhalten sie? Gibt es sonstige Vergünstigungen, und wie ist die Sozialversicherung ausgebaut? Zudem benötigen die Angestellten einen klaren Stellenbeschrieb mit Pflichtenheft, und wir empfehlen eine definierte vorgesetzte Person als Ansprechperson. Schliesslich ist beim Management auch die Kontrolle stets wichtig.



Wie wird die Kontrolle im Personalmanagement umgesetzt?

Arbeitgeber müssen die Arbeitsergebnisse überprüfen und sicherstellen können, dass die Arbeitsprozesse sinnvoll und effizient sind. Auch die genaue Aufzeichnung der Arbeitszeit ist entscheidend, um die Mitarbeitenden vor Überlastung und unbezahlter Arbeit zu schützen. Diese Aufzeichnung ist sogar gesetzlich vorgegeben, und die Vorgesetzten sind in der Pflicht, dass ihre Mitarbeitenden das Arbeitsgesetz einhalten.

Wie läuft die Rekrutierung ab? Und was passiert nach der Einstellung neuer Mitarbeitender?

Die Rekrutierung von Ärztinnen und Ärzten kann entweder der Arbeitgeber selbst übernehmen oder delegieren, beispielsweise an die FMH Services, welche die führende Stellenplattform www.fmhjob.ch betreibt und auch eine aktive Stellenvermittlung für die Ärzteschaft anbietet. Vor der Anstellung sind gute und klare Arbeitsverträge essenziell, um beiden Seiten Rechtssicherheit zu geben. Nach der Einstellung beginnt der Arbeitsalltag, begleitet von einem Einführungsplan. Im Arbeitsalltag sollten die Vorgesetzten ihre Angestellten ernst nehmen, Zeit für Gespräche einräumen und offen für Neues sein.

Was sind weitere zentrale Aspekte bezüglich der Angestellten?

Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, ihre Angestellten vor Arbeitsunfällen zu schützen und für Sicherheit am Arbeitsplatz zu sorgen. Zudem müssen sie ein korrektes Arbeitszeugnis bei Austritt und auf Wunsch auch ein Zwischenzeugnis ausstellen. Ein jährliches Mitarbeitergespräch ist sehr empfehlenswert.

Welche Rolle spielen die Kosten im Personalmanagement?

Kosten sind ein wichtiger Faktor. Neues Personal zu suchen, einzustellen und einzuarbeiten ist teuer und bindet nicht nur finanzielle, sondern auch personelle Ressourcen. Daher ist es kosteneffizient, eingearbeitetes und effizientes Personal zu halten und dessen Motivation hochzuhalten.

Wie können Arbeitgeber die Motivation ihrer Mitarbeitenden fördern?

Ein hoher Lohn motiviert nur kurzfristig. Wichtiger ist es, dass das Personal gefordert wird und interessante Aufgaben hat sowie Verantwortung übernehmen kann. Die Mitarbeitenden müssen Ihr Vertrauen spüren. So kommen sie gerne zur Arbeit. Unterforderte und zu stark kontrollierte Mitarbeitende bleiben meist nicht lange.

Wie wirkt sich das Personalmanagement bei einer Praxisübergabe aus?

Bei einer Praxisübergabe übernimmt der Nachfolger automatisch das bestehende Personal. Kündigungen durch den Verkäufer und erneutes Einstellen durch den Nachfolger sind nicht notwendig und sogar gesetzeswidrig gemäss OR Art 333. Dann ist Kommunikation wichtig: Das Personal muss frühzeitig über den Praxisverkauf und über den Arbeitgeberwechsel informiert werden. Es darf einen Übergang zum neuen Praxisinhaber verweigern.

Was sollten Arbeitgeber tun, wenn sie Herausforderungen im Personalmanagement feststellen?

Wenn Sie spüren, dass das Personalmanagement Sie fordert oder Ihre Angestellten unzufrieden sind, kann ein Coaching unterstützen. Dazu gibt es viele Optionen, wie auch das Angebot der FMH Services: Personalmanagement-Beratung oder ein aktives Coaching. Wir erarbeiten gerne auch Verträge, Personalreglemente und Handbücher.

Zur Person

Olivier Dousse
Consultant / Mitglied des Kaders

FMH Consulting Services AG
Kavalleriestrasse 2
6210 Sursee
Telefon 041 244 60 60
mail@fmhconsulting.ch
www.fmhconsulting.ch