

Wie Sie in der Zahnarztordination Ihre Mitarbeiter erfolgreich an sich binden

Der richtige Mix aus Gehalt, Bonusmodelle und Benefits als Erfolgsgarantie

Haben Sie sich schon einmal gefragt, was Ihre Mitarbeiter im Beruf hält? Sechs Grundbedürfnisse zeichnen dafür verantwortlich, wie der Arbeitsplatz in Ihrer Ordination wahrgenommen wird.

1) Sicherheit, 2) Zugehörigkeit, 3) Bedeutung, 4) Abwechslung, 5) Wachstum und 6) Beitrag leisten.

AUTORINNEN

Mag. Iris Kraft-Kinz (l.) und Tina Jung, MBA (r.), von www.medconcept.at www.medplan.at



MEDconcept/MEDplan begleitet Ärzte auf dem Weg zu einer erfolgreichen Praxis. In unserer neuen Serie geben die Steuer- und Unternehmensberaterinnen Mag. Iris Kraft-Kinz und Tina Jung, MBA, Tipps, was man bei der wirtschaftlichen Entwicklung beachten sollte.

Auf den ersten Blick ersichtlich: Die Gehaltshöhe allein entscheidet heute nicht mehr darüber, ob Ihr Mitarbeiter bleibt oder geht. Klar: Sicherheit ist Key. Eine faire Vergütung wird von Mitarbeitern vorausgesetzt. Doch erst mit Entwicklungsmöglichkeiten, wertschätzen der Kultur und klug eingesetzten Benefits steigt der Attraktivitätsindex des Arbeitsplatzes. Unserer Beratungspraxis zeigt: Als Praxisinhaber, der hier aktiv gestaltet, haben Sie deutlich weniger Fluktuation und profitieren von stabilen Teams.

Fair play: Faire Vergütung als Grundlage

Der Blick über den Tellerrand ist heute gang und gäbe. Viele Assistenten und Mitarbeiter vergleichen ihr Gehalt längst nicht mehr nur noch mit Kollegen, sondern über Branchengrenzen hinweg. Und da fällt auf: Einstiegsgehälter im Handel oder in der Gastronomie liegen bereits bei rund 2.200 € brutto – kaum weniger als in der Zahnmedizin. Was bedeutet das nun für Sie? Wie stellen Sie sicher, dass Ihr Gehaltsgefüge als attraktiv wahrgenommen wird? In der Beratungspraxis sehen wir, dass Sie folgende Faktoren auf der Attraktivitätsskala nach oben bringen:

- klare Gehaltsbänder, die Gehaltsspannen Ihrer Mitarbeiter nach Berufsjahren und Qualifikation festlegen,
- regelmäßige Anpassungen der Gehälter Ihrer Mitarbeiter statt einer reinen Orientierung am Kollektivvertrag
- Transparenz über Entwicklungsperspektiven in Ihrer Ordination

Unsere Erfahrung zeigt: Wenn Sie Gehaltsentwicklungen aktiv steuern, statt sie erst auf Nachfrage zu gewähren, signalisieren Sie Wertschätzung und bindet langfristig.

Zusatzbildungen als Bindungsfaktor

Persönliches Wachstum rangiert auf der Wunschliste von Generation Y und Z ganz oben. Fortbildungen – etwa in der Prophylaxe, KFO oder Implantologie – stärken daher nicht nur das Know-how des Mitarbeiters, sondern auch seine Bindung an Ihr Team. Wenn Sie in Ihre Mitarbeiter investieren, schaffen Sie Motivation und Perspektive.

Bonusmodelle: Klar, fair und motivierend

Wer mehr leistet, soll auch mehr haben – ein Grundsatz, den Sie auch im Umfang mit Ihren Mitarbeitern berücksichtigen sollten. Denn ein nachvollziehbares Bonusmodell, das Leistung sichtbar belohnt, wirkt motivierend. Eine Vereinbarung könnte dabei wie folgendes Praxisbeispiel in der Prophylaxe aussehen:

- Bruttogehalt inkl. Nebenkosten: 3.000 €
 - dreifaches Brutto = 9.000 € Umsatz-Schwelle
 - Monatlicher Umsatz: 12.000 €
 - Bonus: 10 % von 3.000 € (12.000 € – 9.000 €) = 300 €
- Sobald das dreifache Bruttogehalt Ihrer Mitarbeiterin eingebracht ist, erhält sie 10 % vom darüber hinausgehenden Umsatz. Win-Win für alle: Das Bonusmodell steigert Ihren Umsatz und hebt die Moral Ihrer Mitarbeiterin, die nun incentiviert ist, den Umsatz zu steigern.

Benefits

Benefits sind mehr als nur Zusatzleistungen – sie sind für Mitarbeiter spürbar und erleichtern den Alltag. Deshalb kommen sie auch bei uns zum Einsatz. Es ist eben keineswegs egal, was man mittags isst und ob der Arbeitgeber an die Zukunft des Personals denkt oder nicht. Die Mitarbeiter sind deutlich zufriedener – ganz ohne Steueraufwand und zusätzliche Lohnnebenkosten für die Ordination.

Praxismanagement

Besonders sinnvoll für Sie ist, eine Mitarbeiterin die Zusatzausbildung im Praxismanagement zu finanzieren. Je größer Ihre Ordination wird, desto wichtiger ist, dass Sie als Praxisinhaber entlastet werden. Aus unserer Beratungserfahrung wissen wir: Eine gut geschulte Praxismanagerin steigert die Effizienz in Ihrer Ordination, verbessert die internen Abläufe und schafft Ihnen Freiraum für Ihre Kernaufgaben.

Feedback

Gerade jüngere Generationen (Gen Y & Z) erwarten klare Perspektiven und regelmäßiges Feedback. In unseren Beratungen zeigt sich immer wieder: Wenn Sie durch passende Instrumente die Mitarbeiterbindung proaktiv steuern, haben Sie weniger Fluktuation und ein besseres Betriebsklima.

Benefits: Mehr Netto vom Brutto durch Zusatzgoodies

Steuerfreie Benefits, die zusätzlich zum Gehalt gewährt werden, sind ein oft unterschätzter Hebel zur Mitarbeiterbindung. Wer bekommt nicht gerne mehr – und das ohne Steuerabzug. Gängige Beispiele in Zahnarztordinationen:

- Essenszuschüsse: bis 8 € pro Arbeitstag
- Lebensmittelgutscheine: bis 2 € pro Arbeitstag
- Kinderbetreuungszuschuss: bis 2.000 € pro Jahr und Kind
- Zukunftssicherung: bis 300 € jährlich in Lebens-, Unfall- oder Krankenversicherung

Mitarbeiterorientierungsgespräche: Blick nach vorne

„Kein Tadel ist Lob genug“ holt heutzutage niemanden mehr hinterm Ofen hervor. Mitarbeiter wollen gesehen werden und wissen, wie sie ihr Potenzial noch mehr entfalten können. Neben Gehalt und Benefits sind daher regelmäßige Orientierungsgespräche ein zentrales Bindungsinstrument. Anders als klassische Mitarbeiterge-

spräche richten sie den Fokus auf die Zukunft: Entwicklung – Ziele – Wünsche.

Der Nutzen, den Sie daraus ziehen können, lässt sich wie folgt zusammenfassen:

- Sie erkennen Unzufriedenheit frühzeitig
- Sie können Weiterbildung und Entwicklungen besser planen
- Sie stärken die Bindung durch echte Einbindung Ihrer Mitarbeiter

Fazit

Das Rezept für eine starke Mitarbeiterbindung ist der optimale Mix aus diesen Zutaten:

- fairer und transparenter Vergütung,
- gezielten Benefits,
- Zusatzausbildungen und
- regelmäßigen Orientierungsgesprächen

www.medconcept.at | www.medplan.at

