



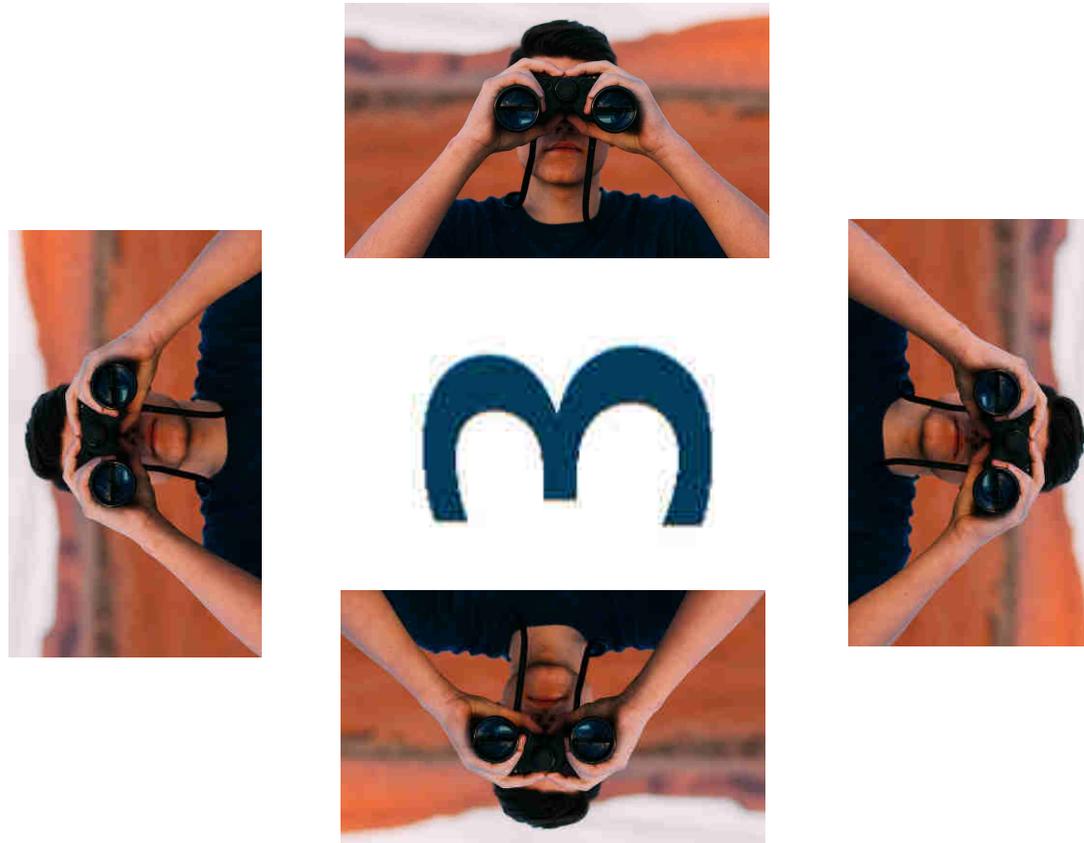
Herzlich Willkommen zum Workshop

„Erfolgreich Arztpersonal gewinnen, führen und entwickeln“

Bundes-Kongress Chirurgie 2017, Nürnberg

Dipl.-Sozialwirt Stephan Krahe

Und schließlich das?



Ein Gegenstand, vier Perspektiven, vier Ergebnisse!

Ich lade Sie im Folgenden zu einem

Perspektivenwechsel

ein!



Wer ist Ihr Referent?

Kurze Vorstellung

■ Ihr Referent:

Dipl.-Sozialwirt Stephan Krahe

- Seit 20 Jahren Tätigkeit im Gesundheitswesen
- Seit 4 Jahren selbständiger Berater, Trainer, Coach und Mediator
- Qualitätsorientierte Organisations- und Personalentwicklung
- Sitz in Nürnberg

■ Mitglied im KompetenzNetz Medicus e.V.:

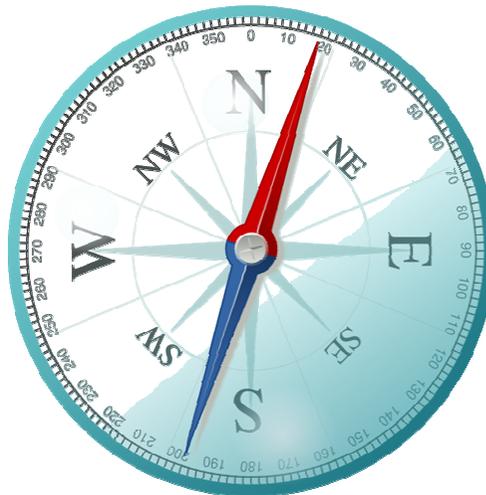
- Experten-Netzwerk für Ärzte
- breites Know how (Steuer- und Rechtsberatung, Abrechnung, Finanzierung, Beratung, Training, Inneneinrichtung)

Wie sehe ich meine Praxis?

Auf der Suche nach Visionen ...

- Innere Bilder sind eine mächtige **Ressource!**

Leitbilder sind Ihre inneren und äußeren Lotsen!



- **Nur, wenn Sie wissen, was und wohin Sie wollen, können Sie andere bewegen, Ihnen zu folgen!**

Wie sehe ich meine Praxis?

Auf der Suche nach Visionen ...

Ausgangsfragen:

- Welche Funktion hat meine Praxis für mich – Ernährungsquelle, Selbstverwirklichungsstätte oder gesellschaftliche Aufgabe?
- Wo will ich mit meiner Praxis in den nächsten fünf Jahren stehen – Regression, Status Quo oder Expansion?
- Was will ich, dass meine Patienten über meine Praxis denken?
- Was will ich, dass meine Patienten über meine Mitarbeitenden denken?
- Was will ich, dass meine Mitarbeitenden über meine Praxis denken?

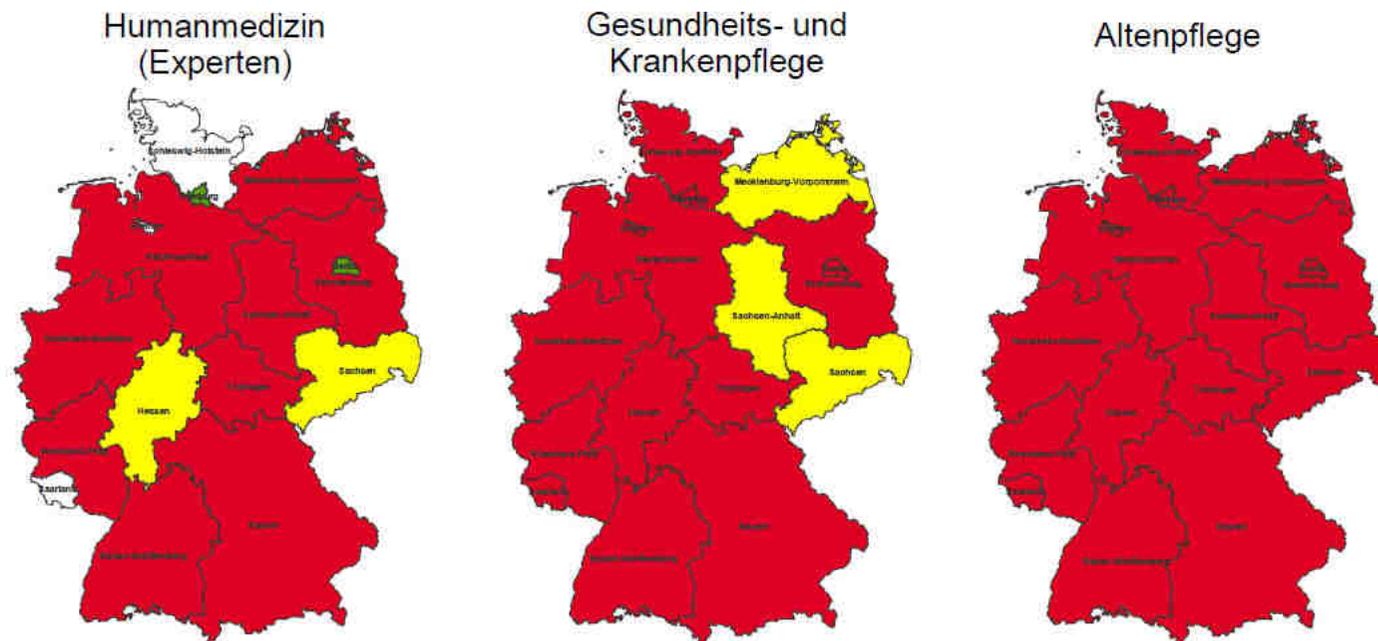
Personal erfolgreich gewinnen

Die Situation

Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt

Fachkräftemangel in Gesundheits- und Pflegeberufen

Fachkräfte, Spezialisten bzw. Experten
Deutschland nach Ländern
Juni 2014



■ = Fachkräftemangel ■ = keine Engpässe
■ = Anzeichen für Fachkräfteengpässe □ = Keine Daten aufgrund kleiner Größenordnungen

Datenquelle:
Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Situation

Blick in die Zukunft

- 2030 fehlen 106.000 Ärzte
- 2030 mangelt es an 464.000 Pflegekräften
- Im schlimmsten Fall, dem "Worst Case Szenario" droht 2030 eine Personallücke von mehr als 630.000 Vollzeitkräften.
Mehr als jede vierte Stelle kann dann nicht besetzt werden!
- Die Verschärfung der – physischen und psychischen – Arbeitsbelastungen im medizinisch-pflegerischen Berufen könnte dazu führen, dass 2030 fast 40 Prozent aller notwendigen Arbeitskräfte fehlen werden!

Motivationslage

Ärztinnen und Ärzte

Hohes Image des Arztberufes nach Ergebnissen einer deutschlandweiten Online-Umfrage von 12 000 Medizinstudierenden in 2010*:

- 74% könnten sich Niederlassung als Facharzt vorstellen (nur 38% die Niederlassung als Hausarzt)!
- Hohe Zustimmung für Einsatz in Städten zw. 100 000 bis 500 000 Einw., aber 54% lehnen kleine Kommunen (bis 2000 Einw.) als Einsatzort ab
- 96% der Studierenden gaben an, sich eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu wünschen.

Motivation der Medizinstudierenden**:

- "wissenschaftliches/medizinisches Interesse" (64,1 %)
- "interessante/vielseitige Tätigkeit" (61,0 %)
- "Umgang mit Menschen" (55,7 %)

*Quelle: aerzteblatt.de nach
KBV, Universität Trier und Medizinischer Fakultätentag
**Absolventenbefragung der Landesärztekammer
Hessen von 2009-2014 (2260 TN)

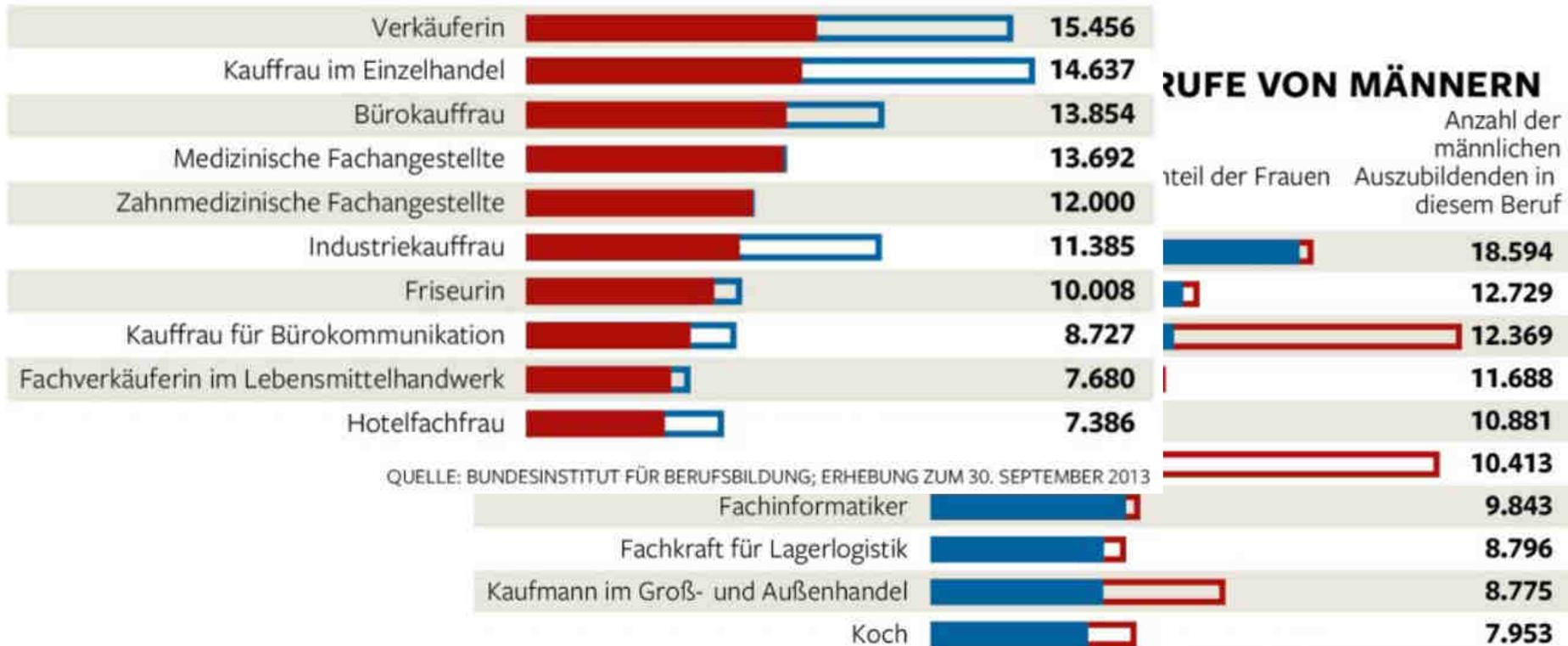
Motivationslage

Medizinisch-administratives Personal

DIE BELIEBTESTEN AUSBILDUNGSBERUFE VON FRAUEN

Auszubildende in Deutschland 2013

■ Anteil der Frauen □ Anteil der Männer Anzahl der weiblichen Auszubildenden in diesem Beruf



QUELLE: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG; ERHEBUNG ZUM 30. SEPTEMBER 2013

* für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik

QUELLE: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG; ERHEBUNG ZUM 30. SEPTEMBER 2013

Personalgewinnung

Perspektivenwechsel 1



Die herkömmlichen Verfahren der Personalgewinnung reichen nicht mehr aus!

- **Veränderte Erwartungen der Beschäftigten an Arbeitsbedingungen**
- **Veränderte Arbeitswelt auch im Gesundheitswesen (Flexibilisierung der Arbeit, Digitalisierung, Kommunikationswege etc.)**

Systematisches Personalmarketing „employer branding“

- **zielgruppenorientierte Ansprache** der Bewerber
- **Bewerbung an den Orten und der Form**, die für die jeweilige Bewerberzielgruppe geeignet ist.

Personalgewinnung

Impuls 1: Karriere-Homepage



Herzlich Willkommen im Portal der **St. Franziskus-Stiftung Münster**



Der Auftrag unserer Stiftung ist die Sorge für kranke, behinderte, alte und pflegebedürftige Menschen. Eine Aufgabe, der wir uns täglich stellen. Mit modernster Technik, hoher Kompetenz und vor allem mit Menschlichkeit!



Informationsfilm der Franziskus Stiftung

[KARRIERE ALS ARZTIN/ARZT](#)

Nachrichten Termine

MONTAG, 06.06.2016

Der Countdown im St. Irmgardis-Krankenhaus läuft: Noch fünf Wochen bis zum Umzug der Stationen



Süchteln. Nur noch fünf Wochen ist Zeit, alle Arbeiten am neuen Bettenhaus des St. Irmgardis-Krankenhauses Süchteln abzuschließen. Denn zum 11. Juli sollen die ersten beiden Stationen umziehen. Speerspitze beim Umzug bilden zwei Stationen der Geriatrie, die als erste in die neuen Räume wechseln...



Fördern und fordern, Chancen in der Medizin

[KARRIERE IN DER PFLEGE](#)



Unsere Pflege - was wir leisten

Praxis-Homepage auch für zukünftige Mitarbeiter nutzen!

Praxenportraits und Videos – besonders für Azubi interessant!

Personalgewinnung

Impuls 1: Karriere-Homepage

Ausschreibung Ärztenachwuchs - Beispiel

Gutes Team, gute Vergütung, gute Weiterbildung: Ärztenachwuchs gesucht!

11. März 2014

Ab 1. Oktober 2014 ist bei uns wieder eine Weiterbildungsstelle für das Fach Allgemeinmedizin zu besetzen. Bewerbungen können natürlich auch per Email gesendet werden.



Stellenprofil:

- Arzt/Ärztin in Weiterbildung Allgemeinmedizin
- Anstellung möglichst in Vollzeit (Ermächtigung für 24 Monate) – Teilzeit nach Absprache
- Ableistung von NA-Diensten auf Honorarbasis am Standort möglich (bei bereits best. Zusatzbezeichnung)
- Ggf. Vervollständigung der Einsatzzahlen für die Zusatzbezeichnung Notfallmedizin durch Begleitung möglich
- Gehalt: €4500 brutto (Förderung der KV als Voraussetzung) + 13. Monatsgehalt + Fortbildungskosten/-tage auf Antrag
- Urlaub: 30 Tage/Jahr
- Ihre Qualifikation: mind. 24 Monate internistisch-stationäre Ausbildung
- Eintrittsdatum: ab 1.10.2014

Praxisprofil:

- Gemeinschaftspraxis mit 2 Fachärzten für Allgemeinmedizin
- Akademische Lehrpraxis der Uni Heidelberg (Hospitalation, Blockpraktikum, FJ)
- Partner der VerbundweiterbildungPlus
- Weiterbildungsermächtigung: 24 Monate (Dr. Carsten Köber)

Volles Spektrum der allgemeinmedizinischen Diagnostik, u.a. neben der körperlichen Untersuchung (diese Verfahren können somit auch z.B. im Logbuch bestätigt werden):

- Hautuntersuchungen (Hautkrebscreening und Auflichtdermatoskopie)
- Messung der Sauerstoffsättigung (Pulsoxymetrie)
- Langzeit-Blutdruckmessung
- Ruhe-EKG
- Langzeit-EKG-Ableitung
- Belastungs-EKG
- Ultraschalluntersuchung (Sonographie) der Bauchorgane
- Ultraschalluntersuchung der Schilddrüse
- Farbduplexsonographie der hirnversorgenden Gefäße
- spezielle Sonographie je nach Fragestellung (z.B. Lymphknoten, Hoden, tiefe Beinvenen, ...)
- Stabdoppleruntersuchung der Extremitätenarterien
- Lungenfunktionsuntersuchung (Spirometrie)
- ABI-Messung zur Ermittlung des Kalzium-Indexes (Ermittlung der Herz-Kreislauf-Risikos)
- ...

Praxisorganisation:

- reine Terminsprechstunde, damit sehr gut organisiert (durchschnittliche Wartezeiten dtl. unter 15min)
- „voll digitalisierte Arbeitsabläufe“ – komplette digitale Krankenakte, alleseitiger Zugriff auf Onlinere Ressourcen, kurze Kommunikationswege (10 PC-Arbeitsplätze)
- große Bibliothek
- implementiertes (und funktionierendes) Qualitätsmanagement
- 4 identisch ausgestattete Sprechzimmer, 1 Sonographieraum, zusätzlich einige Funktionsräume (Labor, Infusion, Ergo, etc.)
- Dienstplanung mit aktuell um durchschnittlich ca. 30h wöchentlich für Sprechstunden/Hausbesuche (nach der Einarbeitungsphase), dabei regelmäßig freie Nachmittage, freie Tage eingeplant. Dazu kommt natürlich noch Zeitaufwand für Gutachten, Anfragen, Postsichtung.

Hausarztverträge

ikk classic

Kooperationen und Mitgliedschaften

KODEX
AMBULANTE WEITERBILDUNG

Unsere Praxis bei Facebook

Personalgewinnung

Impuls 2: Soziale Netzwerke

Facebook, Xing und Co: dort sein, wo die Zielgruppe ist

- Knapp ein Drittel der Neueinstellungen wird heute über soziale Netzwerke realisiert. Die Nutzung dieses Beschaffungsweges ist besonders verbreitet ...
 - + in kleineren Organisationen
 - weniger als 10 Beschäftigte: über 50% der Betriebe (gg. mehr als 200 Beschäftigte: 31% der Betriebe)
 - + für schwer zu besetzende Stellen:
 - schwierige Arbeitsbedingungen
 - hohe Qualifikationsanforderungen
- z.B. 8,2 Mio Facebooknutzer sind 20-29 Jahre alt u. loggen sich mehrmals täglich ein!

Personalgewinnung

Impuls 2: Soziale Netzwerke

Generation Y - „Native Digitals“ (geboren zw. 1980 und 1995):

- Arbeitnehmermarkt in sozialen Netzwerken
- Austausch über Erfahrungen mit Arbeitgebern



The image shows a screenshot of a Facebook post. The post is from a user named 'Testpraktikant' and contains the text: 'Bin von meinem Trainee-programm bei der XY-Klinik maßlos enttäuscht. Mein Vorgesetzter, Herr Z, ist eine Katastrophe....Finger weg kann ich nur sagen!'. Below the text, it says 'Vor 1 Stunde' and 'Kommentieren Gefällt mir'. To the left of the post, there is a section for '66 Personen gefällt das.' with several profile pictures of users. To the right of the post, there are two callout boxes with white text on a dark background. The top box is titled 'Aktive Jobsucher' and states '90% nutzen Social Media mindestens einmal pro Woche zur Jobsuche'. The bottom box is titled 'Passive Jobsucher' and states '80% nutzen Social Media mindestens mehrmals pro Woche'.

Quelle: Lux-Wellenhof 2010, 3

Personalgewinnung

Impuls 2: Soziale Netzwerke

Vorteile

- Erleichterung der Personalsuche insb. in ‚engen‘ Arbeitsmarktsegmenten wie dem Gesundheitswesen
- Schnelle, direkte Ansprachemöglichkeiten
- Reduktion der Kosten der Personalsuche

Quelle: Kringer,S./Rebien, M.(2009): IAB-Kurzbericht 24/2009

Beispiel: Nachwuchskampagne „Nur Mut!“ des Bundesverbands Deutscher Chirurgen (BDC) bei Facebook erreichte 2008 über 5000 Medizinstudenten!

Personalgewinnung

Impuls 3: Kooperationen

Gemeinsame Initiativen mit Regional- und Kommunalverwaltungen

Sinnvolle Freizeit macht das Leben rund

Saure Wochen, frohe Feste. So nannte Goethe. Harte Arbeit, sinnvolle Freizeit. So heißt es heute.



Der Mensch lebt nicht vom Brot allein. Auch die Freizeit stimmen. Bitte sehr: Musikliebhaber genießen hochra Klassikkonzerte im Abo, Ostfriesland ist Orgelland. Nu eins in der Welt, Gezeitenkonzerte und Kleinkunst vernern den Sommer. Wer es sportlich mag: Golfer pfleg Hobby in der Nähe, Segler finden ihr Paradies vor der Ha Kite-Surfer fegen über die Nordsee, Paddler bevorzugen und Kanäle, Raddler fahren über weite Strecken. Wer sic sein soziales Umfeld einlassen möchte: Ostfriesen sch das Miteinander groß, viele engagieren sich in Ehrenäm

Ärzte sind die Motoren der Medizin

Bei uns sind Ärzte keine Rädchen in einem großen Medizingetriebe. Sie sind die Motoren. Moderne Medizin in hochwertigen Kliniken und Praxen. Übersichtlich, aber groß genug für beste Leistungen.

Werfen wir ein Schlaglicht auf Beispiele, die für sich sprechen: Ambitionierte Ärzte lassen sich nieder – die einen in einer spezialisierten Praxis in der Stadt, die anderen als Hausärzte auf dem Lande. Weil das Umfeld stimmt. Ärzte sind noch Ärzte und Patienten keine Nummern.

Vier Krankenhäuser mit Standard- und Spezialmedizin, eines auf Borkum, alle auf hohem medizinisch-technischem Niveau in neuen Mauern. Sie nutzen die Nähe zu den Medizinischen Hochschulen Oldenburg und Groningen, sind akademische Lehrkrankenhäuser der Medizinischen Hochschule Hannover und setzen auf Weiterbildung.

Verbundweiterbildung ist Tagesgeschäft, Studenten lernen in Lehrpraxen. Mehrere Medizinische Versorgungszentren (MVZ) bewähren sich. Praktizierende Ärzte finden die nötige Ruhe, sich vom harten Dienst zu erholen – der Bereitschaftsdienst ist zentralisiert. Wissenschaftler diagnostizieren dem Landkreis Leer eine gute wirtschaftliche Entwicklung. Von Einwohnerschwund keine Rede.



Arbeit und Leben in gesunder Balance

Arbeit und Leben in eine gesunde Balance bringen. Das muss bei uns in Ostfriesland kein Wunsch bleiben. Tempo und Dynamik, Ruhe und Entschleunigung – ein Leben nach Maß.

Wer Lärm, Gewusel und Staus der Großstadt braucht: Damit können wir nicht dienen. Wir bieten anderes. Work-Life-Balance ist kein Schlagwort, sondern die große Chance, sie tatsächlich in einer Waagerechten zu justieren. Wohnen im eigenen Haus zu erschwinglichen Preisen. Bei Immobilien ist hier der Euro viel mehr wert als dort, wo sich die Häuser türmen und ballen. Kinder wachsen ruhig auf, ohne dass es an den nötigen Anreizen mangelt. Unbeschwerte Kindheit eben.

Familienfreundlichkeit gilt als eines unserer Markenzeichen. Natürlich stimmt die Infrastruktur: Krippen, Kindergärten mit besonderen Profilen, Schulen aller Bildungsarten mit musischen, naturwissenschaftlichen oder sportlichen Schwerpunkten.

Wir nehmen auch die Partner an die Hand

Wir kümmern uns darum, dass Partner von Medizinerinnen bei uns eine passende Arbeit finden. Auch unsere Wirtschaftsförderer helfen gern.

Wie sieht es denn mit einer guten Arbeitsstelle für meinen Partner aus? Diese Frage hören wir oft – und nehmen sie ernst. Unsere Fachkräfte-Managerin überblickt freie Stellen, vermittelt Kontakte zwischen Arbeitgebern und Jobsuchenden und hilft, eine Wohnung und die richtige Schule zu finden. Und wer sich als Arzt niederlassen möchte, kann auf die Hilfe unserer Wirtschaftsförderer bauen. Sie kennen sich aus mit Praxisgründungen und wie man Förderöpfe anzapft und baurechtliche Hürden überwindet. Noch eins: Wir zahlen jährlich drei Medizinstudenten ein Stipendium.



Personalgewinnung

Impuls 3: Kooperationen

Beziehungspflege „on campus“

1. Kontaktabahnung: Zusammenarbeit mit Präsenz an Uni/Weiterbildungsträger

2. Kontaktaufnahme: Teilnahme an Campus- und Fachmessen,
Fachvorträge, Lehraufträge, Forschungsprojekte

3. Kontaktverdichtung: Stellenaushänge und -anzeigen,
Praktika, Stipendien, Werkstudentenplätze

4. Kontaktpflege: Vergabe von
Studien- und Abschlussarbeiten,
Mitgliedschaft im Förderverein

5. Einstellung

Personal erfolgreich führen und entwickeln

Mitarbeiterzufriedenheit ist heute längst
keine „Privatsache“ mehr ...

Personalführung und -entwicklung

Arbeitgeberbewertungen weltweit zugänglich!

kuoni 33 Volle Transparenz am Arbeitsmarkt SUCHEN MEIN KUNNI FIRMA BEWERTEN

Delongcare Erfahrungsberichte

B ARBEITGEBER 28 BEWERBUNG 2 ÜBERSICHT FILTERN JETZT BEWERTEN

Vorgesetztenverhalten	4,52	★★★★☆	Kollegenzusammenhalt	4,29	★★★★☆
Interessante Aufgaben	4,43	★★★★☆	Arbeitsatmosphäre	4,36	★★★★☆
Kommunikation	4,14	★★★★☆	Gleichberechtigung	4,39	★★★★☆
+ Umgang mit Kollegen 45+	4,35	★★★★☆	Karriere / Weiterbildung	4,41	★★★★☆
Gehalt / Sozialleistungen	4,13	★★★★☆	Arbeitsbedingungen	4,07	★★★★☆
Umwelt- / Sozialbewusstsein	3,93	★★★★☆	Work-Life-Balance	4,19	★★★★☆
B Image	4,44	★★★★☆			

Folgende Benefits werden geboten

k 5,00 ★★★★★ 14.06.2016 • STANDORT: LIETZENBURGERSTR. 54 • NEU f t x k

Herzlichkeit und hoch engagiert

Wenn Du ein Schiff bauen willst,
so trommle nicht die Männer zusammen,
um Holz zu beschaffen,
Werkzeuge vorzubereiten und Aufgaben zu vergeben.

Vermittle ihnen zu allererst
die Sehnsucht nach dem weiten Meer.

(Saint Exupery)

Personalführung und -entwicklung

Kurzer Selbstcheck

- Wie sehe ich mich vor allem – als Arzt, Unternehmer oder Führungskraft?
- Wie sieht für mich selbst der ideale Arbeitsplatz aus?
Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?
- Wie sieht für mich die ideale Führungskraft aus?
Was muss er/sie können/haben?

Und in Ergänzung dessen:

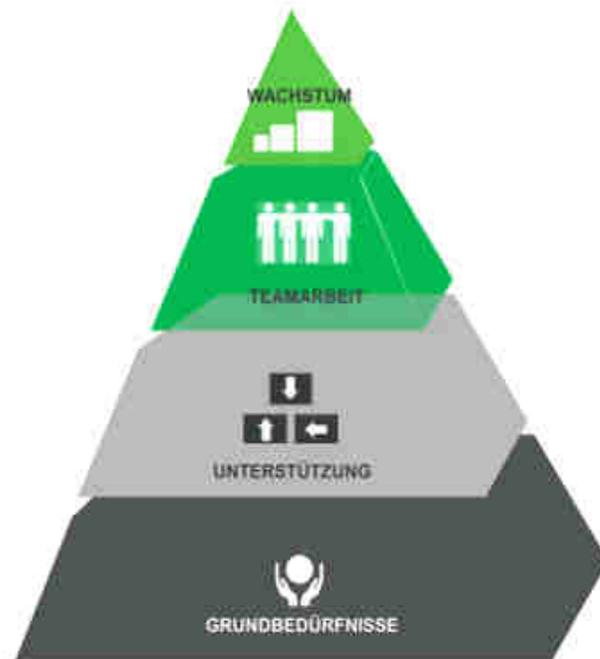
- Welche eigenen Erfahrungen habe ich mit früheren Vorgesetzten/
Führungskräften?
- Welchen Führungsstil bevorzuge ich – laissez faire, autoritär,
demokratisch oder partizipativ?

Personalführung und -entwicklung

Perspektivenwechsel 2



Emotionale Mitarbeiterbindung



Q12. Während des letzten Jahres hatte ich bei der Arbeit die Gelegenheit, Neues zu lernen und mich weiterzuentwickeln.

Q11. In den letzten sechs Monaten hat jemand in der Firma mit mir über meine Fortschritte gesprochen.

Q10. Ich habe einen sehr guten Freund / eine sehr gute Freundin innerhalb der Firma,

Q09. Meine Kollegen / Kolleginnen haben einen inneren Antrieb, Arbeit von hoher Qualität zu leisten.

Q08. Die Ziele und die Unternehmensphilosophie meiner Firma geben mir das Gefühl, dass meine Arbeit wichtig ist.

Q07. Bei der Arbeit scheinen meine Meinungen zu zählen.

Q06. Bei der Arbeit gibt es jemanden, der mich in meiner Entwicklung fördert.

Q05. Mein Vorgesetzter / Meine Vorgesetzte oder eine andere Person bei der Arbeit interessiert sich für mich als Mensch.

Q04. Ich habe in den letzten sieben Tagen für gute Arbeit Anerkennung oder Lob bekommen.

Q03. Ich habe bei der Arbeit jeden Tag die Gelegenheit, das zu tun, was ich am besten kann.

Q02. Ich habe die Materialien und die Arbeitsmittel, um meine Arbeit richtig zu machen.

Q01. Ich weiß, was bei der Arbeit von mir erwartet wird.

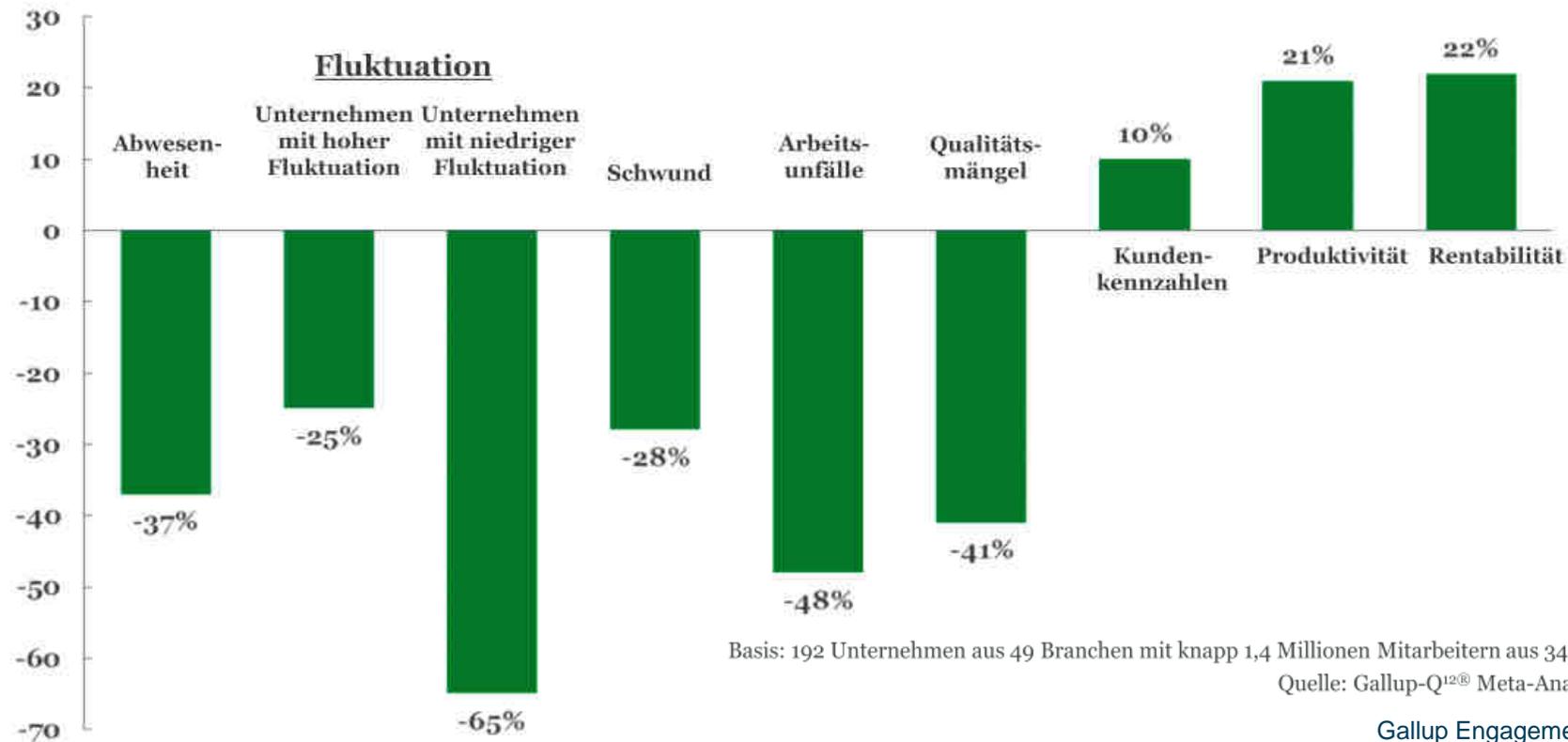
Gallup Engagement Index
Deutschland

Personalführung und -entwicklung

Führungsarbeit ist Beziehungsarbeit!

Emotionale Mitarbeiterbindung zahlt sich aus:

Arbeitsgruppen mit hoher emotionaler Bindung – die oberen 25% – weisen gegenüber Arbeitsgruppen mit niedriger emotionaler Bindung – die unteren 25% – im Schnitt folgende Unterschiede auf:



Basis: 192 Unternehmen aus 49 Branchen mit knapp 1,4 Millionen Mitarbeitern aus 34 Ländern.
Quelle: Gallup-Q¹²® Meta-Analyse 2012

Gallup Engagement Index
Deutschland

Personalführung und -entwicklung

Impuls 1: Mitarbeiterdialog

Ansatzpunkte sind:

1. Mitarbeiter- und Teamgespräche
Probezeitgespräch, Feedbackgespräch, Jahres(Ziel)Gespräch, regelmäßige Teammeetings als Dialog und mit Protokoll
2. Fort- und Weiterbildung
Stärkung der Mitarbeiterkompetenzen (fachlich, methodisch, sozial)
3. (Weiter)Entwicklungsarbeit
Ideenmanagement, Qualitätszirkel, Fehler- und Kritikkultur, Moderation bzw. Mediation von Konflikten
4. Möglichkeiten der persönlichen Begegnung
Betriebsausflüge, Feiern (etwa von Erfolgen)

Eine gute und effektive Kommunikation im Team ist sinnvoll investierte Zeit!

Personalführung und -entwicklung

Impuls 2: Mitarbeiter als Umsatzförderer

Motivierungsmöglichkeiten

1. Extrinsisch durch monetäre Anreize
 - Prämien für besondere Leistungen mitarbeiter- oder teambezogen (z.B. verkaufte IGeL-Leistungen, Patientenzufriedenheit)
2. Intrinsisch durch Entwicklung und Spaß an der Arbeit
 - transparente Kriterien der Beförderung
 - vertikal: Übertragung von Verantwortung
 - horizontal: zur Erstkraft/Praxismanagerin
 - Möglichkeit der persönlichen Weiterentwicklung durch Teilnahme an gezielten Fort- und Weiterbildungen, Coachings, Teamtrainings
 - flexible Arbeitszeitmodelle (z.B. AZ-Konten)

Personalführung und -entwicklung

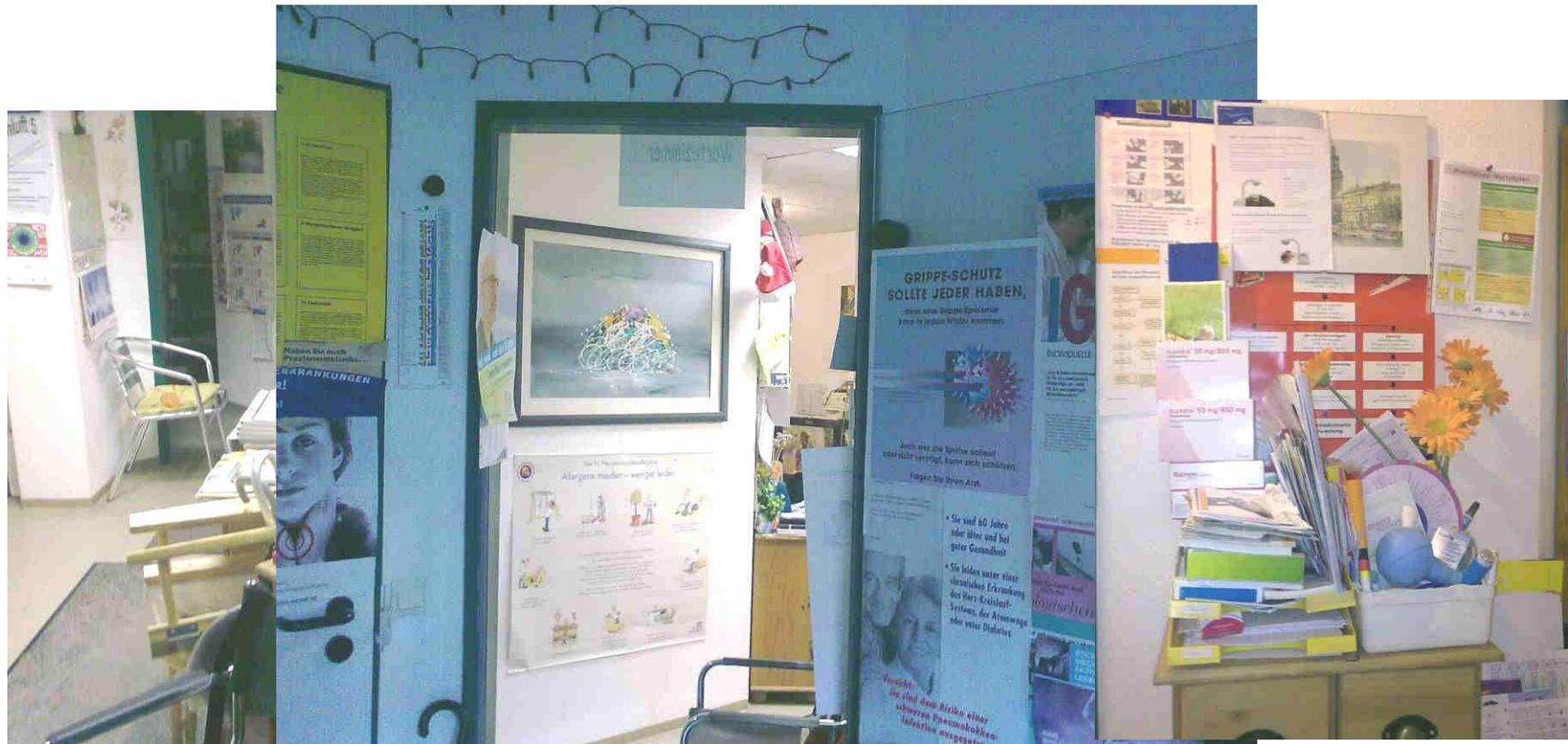
Sinnvolle Reflexionsfragen

1. Was möchte ich mit meiner Praxis erreichen?
2. Wie ist die Arbeitsatmosphäre/Stimmung im Team?
3. Was möchte ich meinen Mitarbeitenden mitteilen?
4. In welchen Bereichen möchte ich sie fördern und in welchen habe ich sie bereits gefördert?
5. In welchen Bereichen möchte sie selbst gefördert werden?
6. Überfordere ich meine Mitarbeitenden?
7. In welchen Bereichen/Themen habe ich Schwierigkeiten mit ihnen?
8. Was schätze ich an genau diesen Mitarbeitenden?

Personalführung und -entwicklung

Impuls 3: Arbeitsorganisation und -schutz

Eine gute Arbeitsorganisation und Ordnung in der Praxis sind nicht immer selbstverständlich ...



Personalführung und -entwicklung

Impuls 3: Arbeitsorganisation und -schutz

Ansatzpunkte sind:

1. Verantwortungsbeschreibungen
2. Prozessbeschreibungen/Checklisten für die wichtigsten Aufgaben (QM)
3. Funktionierende praktikable Praxissoftware
4. strukturiertes Einstellungs- und Einarbeitungsverfahren
5. Mentoringkonzepte
6. Betriebliches Gesundheitsmanagement
 - Gefährdungsbeurteilungen auf körperliche und psychische Risiken
 - Sicherheitsbegehungen
 - Risikomanagement (Gefahrstoffe, Stichverletzungen etc.)
 - Stressmanagement- und Fitnessangebote
 - Konflikte als Warnsignale ernst nehmen!

Schwer ist leicht was!

(Ottfried Fischer)

Perspektivenwechsel!



VIEL ERFOLG BEI IHREM „PROJEKT“ MITARBERTERGEWINNUNG, - FÜHRUNG UND -ENTWICKLUNG!



Ihr Dipl.-Sozialwirt Stephan Krahe

Telefon: 0911 13030684
Mobil: 0175 2334122
www.krahe-consulting.de
www.raum-fuer-potentiale.com