

Jahresendgespräch in Zeiten von Corona

Die Jahresendgespräche stehen in den kommenden Wochen an. Doch wie verhält man sich in diesem doch für uns alle aussergewöhnlichen Jahr? Worauf sollte beim Jahresendgespräch geachtet werden?

Beim Qualifikationsgespräch gilt es grundsätzlich darauf zu achten, dass dieses prospektiv und zielorientiert gestaltet wird. Es macht wenig Sinn, im Rahmen des Jahresendgesprächs auf allfällige Fehler hinzuweisen, welche vor Wochen oder gar Monaten gemacht wurden. Für die Mitarbeiterin kann dies sehr demotivierend sein. Vielmehr sollte dem Personal Anerkennung, Dankbarkeit und Wertschätzung entgegengebracht werden.

Da das Jahr 2020 für alle Ärzte/Ärztinnen und deren Personal eine grosse Herausforderung darstellte, könnte der Fokus des Gespräches auf folgende Punkte gelegt werden:

- Wie hat der/die Mitarbeiter/in dieses Jahr erlebt (positive und negative Erfahrungen)?
- Wie ist sie/er mit ihrer/seiner Leistung zufrieden?
- Welche Ziele hat der/die Mitarbeiterin für das kommende Jahr?
- Gibt es Optimierungsvorschläge, welche für den Betrieb sinnvoll wären (mögliche Erkenntnisse durch die Corona-Pandemie)?

Die Fragen können den Mitarbeitern gerne schon vor dem Gespräch zugestellt werden, damit Sie sehen können, wie sich die jeweilige Person damit auseinandergesetzt und vorbereitet hat.

Am Jahresende stellt sich natürlich auch immer die Frage nach einer Lohnerhöhung. In diesem besonderen Jahr empfiehlt es sich, folgende Punkte zu berücksichtigen:

- Mussten Sie in diesem Jahr Kurzarbeit anmelden? Falls ja, haben Sie Ihren Mitarbeitern grosszügigerweise den vollen Lohn ausbezahlt?
- Erhalten Ihre Mitarbeiter bereits jetzt im Minimum den Lohn, welcher ihnen gemäss kantonalen Lohnempfehlungen zustehen würde? Um konkurrenzfähig zu bleiben, ist es wichtig, dass die kantonalen Lohnempfehlungen berücksichtigt werden.

Je nach Geschäftsverlauf gibt es Praxen, welche den Mitarbeitern für das neue Jahr noch keine Lohnerhöhung zusprechen können, da sie vorerst die Bilanz und Erfolgsrechnung abwarten möchten. Als Motivation und Dank für den Einsatz in diesem anspruchsvollen und für jedermann herausfordernden Jahr empfehle ich dennoch, eine Anerkennung in Form eines Bonus zu bezahlen.

Die Einführung eines Bonussystems (Bezahlung pro Quartal) hat sich in den Praxen sehr bewährt. Ein Bonus sollte immer leistungsabhängig und nicht selbstverständlich sein. Führen durch Ziele (MBO – Management by Objectives) ist ein wichtiges Führungsinstrument, welches sich auch ideal in Arztpraxen umsetzen lässt.

Ein mögliches Ziel könnte z.B. die Anzahl Patienten sein (Tagesziel definieren). So sind nicht nur Umsatz und Ertrag planbar, sondern die Leistungen des Teams sind mess- und nachvollziehbar. In einer modernen Arztpraxis sollten alle Teammitglieder ihre persönlichen Ziele sowie die Ziele des Betriebes kennen und bestrebt sein, diese zu erreichen. Das Team hat es somit selbst in der Hand. Wenn man im Endeffekt eine Belohnung dafür erhält, ist der Einsatz und die

Motivation gross. Durch das Erreichen der vereinbarten Ziele und die Zufriedenheit der Mitarbeiter wird es auch Ihnen besser gehen, weil sich mit Hilfe solcher Instrumente die Effizienz sowie der Praxisertrag deutlich steigern lassen.

Ich wünsche Ihnen erkenntnisreiche und gewinnbringende Gespräche sowie weiterhin gute Gesundheit für Sie und Ihr Praxisteam. Wie schon der US-amerikanische Philosoph und Schriftsteller Ralph Waldo Emerson konstatierte: «Die Belohnung erfolgreichen Tuns ist, es vollbracht zu haben.»