

BEST PRACTICE

Urlaubsplanung – so geht es auch konfliktfrei

von Dr. Detlev Nies, öff. best. u. vereid. Sachverständiger für die Bewertung von Arzt- und Zahnarztpraxen, www.praxisbewertung-praxisberatung.com

| Die langwierigste und schwierigste Teambesprechung im Laufe des Kalenderjahres ist nach meiner Erfahrung die Urlaubsbesprechung. Das Konfliktpotenzial lässt sich aber vorab reduzieren, wenn man als Praxischef einige klare Grundregeln kommuniziert. |

Grundregeln zur Urlaubsplanung bekannt geben

Die Bekanntgabe von Grundregeln zur Urlaubsplanung hat vor allem zwei Vorteile: Zum einen wird die Zahl der möglichen Urlaubskombinationen deutlich reduziert und zum anderen der Egoismus des oder der Einzelnen gezügelt. Nachfolgend einige Vorschläge für Grundregeln:

■ Grundregeln der Urlaubsplanung in der Zahnarztpraxis

- Sofern die Praxis nicht für Betriebsferien schließt, muss der Urlaub so gewählt werden, dass der Praxisbetrieb aufrechterhalten bleibt. Es muss also zu jeder Zeit mindestens eine Mitarbeiterin aus dem Team Dienst haben, die die Verwaltungstätigkeiten abwickelt, und eine, die am Stuhl und ggf. in der Prophylaxe arbeitet.
- Die Mitarbeiterinnen können den Urlaub untereinander tauschen, sofern sie in der Praxis vergleichbare Aufgaben wahrnehmen (also Stuhlassistenz mit Stuhlassistenz und Verwaltungshelferin mit Verwaltungshelferin).
- Der Sommerurlaub ist von allen „am Stück“ zu nehmen und dauert drei Wochen. Mitarbeiterinnen mit schulpflichtigen Kindern erhalten den Vorzug bei der Vergabe von Urlaubszeiten in den Sommerferien.
- Die Urlaubsbesprechung findet immer statt, bevor die Sommerkataloge des Folgejahres von der Tourismusindustrie veröffentlicht werden (Oktober), damit das Personal eventuelle Sonderangebote wahrnehmen kann.
- Die Urlaubsbesprechung bezieht sich nicht nur auf den Sommerurlaub, sondern auf das gesamte folgende Kalenderjahr.
- Der Urlaubsanspruch und die Urlaubszeit des Lebenspartners der Mitarbeiterin verpflichten den Praxisbetreiber nicht, dem eigenen Personal Urlaubszeiten nach den Vorstellungen des Betriebs des Lebenspartners der Mitarbeiterin zu gewähren.
- Jedes Teammitglied – und auch die Chefs! – können gleich viele Brückentage nutzen.
- Die Chefs haben nicht mehr Urlaub als die Angestellten.
- Der Zahntechniker nimmt den Urlaub zusammen mit dem Behandler, der die höchsten Prothetikumsätze generiert.
- Eine Mitarbeiterin ist für den Urlaubskalender verantwortlich. Jedes Praxismitglied kann zu jeder Zeit in den Urlaubskalender schauen. Jede Änderung des Urlaubskalenders ist von der Mitarbeiterin, die den Urlaubskalender führt, mit dem Chef abzusprechen.

Vertrauen Sie darauf, dass auch Ihrem Personal an einer einvernehmlichen Regelung des Urlaubsproblems gelegen ist. Wer will schon den Vorwurf auf sich sitzen lassen, er oder sie würde den Betriebsfrieden stören? In vielen Fällen treffen die Mitarbeiterinnen bereits im Vorfeld der Urlaubsbesprechung Absprachen. Das vereinfacht die erforderlichen Terminplanungen. Beschränken Sie sich darauf, die Besprechung zu moderieren. Wenn keine Einigung erzielt werden kann, können Sie immer noch korrigierend eingreifen und einen Kompromissvorschlag unterbreiten.



Egoismus Einzelner wird gezügelt

Urlaubsbesprechung moderieren, nicht führen