STRATEGICKÝ PLÁN

Personální zajiště ní kliniky estetické medicíny

Strategický plán náboru odborného a podpůrného personálu pro nově otevíranou Kliniku estetické medicíny v Ružomberku

STAV	Aktivní
VERZE	1
CELKEM SEKCÍ	6
AUTOR	ProfiPlans Team

STRUKTURA PLÁNU

Cíle	1
Analýza	1
Strategie	1
Akční kroky	1
Rizika	1
Shrnutí	1

Obsah

CÍLE

1. Personální cíle a struktura kliniky

ANALÝZA

2. Analýza pracovního trhu ve zdravotnictví

STRATEGIE

3. Náborová a retenční strategie

AKČNÍ KROKY

4. Detailní akční plán náboru

RIZIKA

5. Rizika a plány B

SHRNUTÍ

6. Shrnutí a klíčové milníky

Cíle

Definované cíle a výstupy plánu.

1 Personální cíle a struktura kliniky

Hlavní cíl Zajistit kompletní personální obsazení nové Kliniky estetické medicíny v Ruž omberku **3 měsíce před plánovaným otevřením** (září 2026).

Plánovaná organizační struktura

Odborný personál (8 pozic)

| Pozice | Počet | Úvazek | Priorita | |--------|-------|--------|----------| | Lékař – estetická dermatologie | 2 | Plný | Kritická | | Lékař – plastická chirurgie | 1 | Částečný (0,5) | Vysoká | | Zdravotní sestra | 3 | Plný | Kritická | | Kosmetička/estetička | 2 | Plný | Střední |

Podpůrný personál (5 pozic)

| Pozice | Počet | Úvazek | Priorita | |--------|-------|--------|----------| | Recepční/koordinátor | 2 | Plný | Vysoká | | Office manager | 1 | Plný | Střední | | Úklid | 1 | Částečný | Nízká | | Marketing specialista | 1 | Částečný/externí | Střední |

Požadavky na klíčové pozice

Lékař – estetická dermatologie **Kvalifikace:** - Atestace v dermatovenerologii nebo vš eobecném lékařství - Certifikáty: aplikace botulotoxinu, výplně, mezoterapie - Min. 2 roky praxe v estetické medicíně - Slovenština nebo čeština

Osobnostní profil: - Estetické cítění - Komunikativnost, empatie - Ochota se vzdělávat (nové technologie)

Zdravotní sestra **Kvalifikace:** - Registrace v SK komoře sester - Ideálně zkušenost z ambulantního provozu - Základy estetických procedur výhodou

Recepční/koordinátor **Kvalifikace:** - Středoškolské vzdělání - Plynulá slovenština + angličtina nebo němčina - Zkušenosti s rezervačními systémy - Příjemné vystupování

Timeline náboru

| Fáze | Období | Cíl | |------|--------|-----| | Příprava | Únor–Březen 2026 | Strategie, inzerce | | Intenzivní nábor | Duben–Květen 2026 | Výběr klíčových pozic | | Doplnění | Červen–Červenec 2026 | Podpůrný personál | | Onboarding | Srpen 2026 | Školení, příprava | | **Otevření** | **Září 2026** | Plný provoz |

Analýza

Rozbor současného stavu a prostředí.

2 Analýza pracovního trhu ve zdravotnictví

Charakteristika regionu Ružomberok

Demografické údaje - Okres Ružomberok: ~60 000 obyvatel - Spádová oblast (Liptov): ~120 000 obyvatel - Blízkost turistických center (Jasná, Demänová) - Relativně vysoká životní úroveň regionu

Zdravotnická infrastruktura - Ústredná vojenská nemocnica SNP - Několik soukromých ambulancí - Žádná specializovaná klinika estetické medicíny

Situace na trhu práce

Lékaři – kritický nedostatek

Realita slovenského trhu: - Celkový nedostatek lékařů (odchod do ČR, AT, DE) - Estetická medicína = atraktivní obor (privátní praxe) - Ale: Ružomberok není Bratislava ani Košice

Konkurenční nabídky: - Bratislavské kliniky: 4 000–8 000 €/měsíc + procenta - Nemocnice: 2 500–3 500 €/měsíc (jistota) - Naše nabídka musí kompenzovat lokalitu

Zdravotní sestry – dostupnější

Situace: - Regionální nabídka relativně dobrá - Mnoho sester z nemocnice hledá změnu (lepší podmínky) - Estetická medicína = atraktivní (čisté prostředí, denní směny)

Podpůrný personál – bez problémů

Situace: - Dostatek kvalifikovaných kandidátů v regionu - Konkurence hotelů a turismu (sezónnost) - Naše nabídka (stálý úvazek) = výhoda

Konkurence – zaměstnavatelé

Přímí konkurenti (estetické kliniky) - Bratislava: 10+ klinik (odliv kandidátů) - Žilina: 2 menší kliniky - Martin: 1 ambulance

Nepřímí konkurenti - Nemocnice (jistota, benefity) - Farmaceutické firmy (lékaři jako medical advisors) - Zahraniční nabídky (AT, DE, CZ)

SWOT analýza náboru

| Silné stránky | Slabé stránky | |---|---| | Nová moderní klinika | Malý trh (region) | | Atraktivní obor | Omezený rozpočet vs. BA | | Flexibilita (nový tým) | Žádná existující značka | | Blízkost přírody (work-life) | Omezený talent pool |

| Příležitosti | Hrozby | |---|---| | Návrat odborníků do regionu | Konkurence (BA kliniky) | | Post-covid zájem o estetiku | Odchod kandidátů do zahraničí | | Turismus = klientela | Regulatorní změny |

Strategie

Strategie k dosažení cílů.

3 Náborová a retenční strategie

Employer Value Proposition

Pro lékaře

Hlavní sdělení: *\"Budujte svou praxi v krásném prostředí Liptova. Moderní vybavení, férové podmínky, work-life balance.\"*

Konkrétní nabídka: - Základní mzda + procento z výkonů (realisticky 4 000–7 000 €) - Flexibilní úvazek (možnost kombinace s jinou praxí) - Moderní technologie (lasery, přístroje za 500k €) - Vzdělávání hrazené (kongresy, certifikace) - Možnost spoluvlastnictví do 5 let

Pro sestry a podpůrný personál

Hlavní sdělení: *\"Práce v příjemném prostředí, bez nočních směn, s kariérním růstem.\"*

Konkrétní nabídka: - Nadstandardní mzda vs. nemocnice (+20 %) - Pondělí–pátek, bez nocí a víkendů - Moderní klimatizované prostory - Školení v estetických procedurách - Team building, firemní akce

Náborové kanály

1. Přímé oslovení (headhunting) – pro lékaře

Cílové skupiny: - Dermatologové a plastici v slovenských nemocnicích - Lékaři v českých klinikách (návrat domů) - Absolventi atestací (dermatologie, chirurgie)

Metody: - LinkedIn InMail kampaň - Networking na kongresech (SDVS, estetická medicína) - Reference od dodavatelů (Allergan, Galderma) - Spolupráce s lékařskými fakultami (UK BA, UPJŠ KE)

2. Profesní portály a sítě

Kanály: - Profesia.sk (hlavní slovenský portál) - ISTP.sk (sestry) - LinkedIn (odborné pozice) - Facebook skupiny (estetická medicína SK/CZ)

3. Lokální nábor

Kanály: - Regionální noviny (My Liptov) - Spolupráce s ÚVN Ružomberok - Doporučení od místních lékařů - Úřad práce (podpůrný personál)

Výběrový proces

Lékaři (individuální přístup)

| Krok | Popis | |------|-------| | 1 | Oslovení | | 2 | Neformální schůzka | | 3 | Představení kliniky | | 4 | Návrh spolupráce | | 5 | Vyjednávání | | 6 | Smlouva |

Sestry a ostatní (standardní proces)

| Krok | Popis | |------|-------| | 1 | Přihláška | | 2 | Telefonní screening | | 3 | Osobní pohovor | | 4 | Praktická zkouška | | 5 | Reference | | 6 | Nabídka |

Retenční strategie

Finanční motivace - Roční bonus za loajalitu (13. plat) - Příspěvek na bydlení pro přestídlené (12 měsíců) - Sick days navíc

Nefinanční motivace - Mentoring od senior lékaře - Kariérní plán (sestra ’vedoucí sestra) - Zapojení do rozhodování (nový tým) - Flexibilita (částečné úvazky, home office admin)

Akční kroky

Konkrétní kroky pro realizaci.

4 Detailní akční plán náboru

Fáze 1: Příprava (únor–březen 2026)

Administrativa - [ ] Finalizace organizační struktury a job descriptions - [ ] Stanovení mzdových rozpětí a benefitů - [ ] Právní příprava pracovních smluv (SK legislativa) - [ ] Registrace na pracovních portálech

Marketing zaměstnavatele - [ ] Kariérní stránka na webu kliniky - [ ] Prezentační materiály (leták, PDF) - [ ] Video o klinice a vizi (pro sdílení) - [ ] LinkedIn firemní profil

Sourcing lékařů - [ ] Seznam 50 potenciálních kandidátů (dermatologové SK/CZ) - [ ] Př□íprava personalizovaných oslovení - [ ] Rezervace účasti na kongresu SDVS (jaro 2026)

Fáze 2: Intenzivní nábor lékařů (duben–květen 2026)

Týden 1–4 - [ ] Oslovení 30 kandidátů (LinkedIn, email, telefon) - [ ] 10 neformálních schůzek/videohovorů - [ ] Účast na odborném kongresu (networking)

Týden 5–8 - [ ] 5 prohlídek kliniky s kandidáty - [ ] Vyjednávání s top 3 kandidáty - [ ] **Cíl: 2 podepsané smlouvy (dermatolog)**

Paralelně: Nábor sester - [ ] Inzerce na Profesia.sk a ISTP.sk - [ ] 20 telefonních screeningů - [ ] 10 osobních pohovorů - [ ] **Cíl: 2 podepsané smlouvy**

Fáze 3: Doplnění týmu (červen–červenec 2026)

Plastický chirurg (částečný úvazek) - [ ] Oslovení plastiků v Žilině a Martině - [ ] Nabídka: 2 dny týdně + operační dny - [ ] **Cíl: 1 smlouva**

Třetí sestra + kosmetičky - [ ] Dokončení výběru z kandidátů - [ ] Reference check - [ ] **Cíl: 3 smlouvy**

Podpůrný personál - [ ] Lokální inzerce (recepční, office manager) - [ ] 15 pohovorů - [ ] **Cíl: 4 smlouvy**

Fáze 4: Onboarding (srpen 2026)

Společné aktivity - [ ] Team building (2 dny, seznámení) - [ ] Školení: firemní kultura, procesy, systémy - [ ] Bezpečnost práce, GDPR, hygienické předpisy

Odborná příprava - [ ] Produktová školení (Allergan, Galderma) - [ ] Zaškolení na přístrojích (lasery, IPL) - [ ] Simulace běžného provozu

Administrativa - [ ] Kompletace dokumentace (smlouvy, certifikáty) - [ ] Registrace v komorách (lékaři, sestry) - [ ] Přístupy do systémů (rezervace, zdravotní dokumentace)

Rozpočet náboru

| Položka | Částka | |---------|--------| | Headhunting lékařů (agentura) | 15 000 € | | Pracovní portály (6 měsíců) | 2 000 € | | Marketing (web, materiály) | 3 000 € | | Kongresy a networking | 2 500 € | | Relokační příspěvky (2 lékaři) | 6 000 € | | Onboarding a školení | 4 000 € | | Rezerva | 2 500 € | | **CELKEM** | **35 000 €** |

Rizika

Identifikovaná rizika a opatření.

5 Rizika a plány B

Kritické riziko: Nezískáme kvalifikované lékaře

Pravděpodobnost: Střední až vysoká **Dopad:** Kritický (nemůžeme otevřít)

Scénář A: Nikdo nepřijme nabídku

Příčiny: - Mzdové požadavky přesahují rozpočet - Kandidáti nechtějí do Ružomberka - Konkurence (BA kliniky) přetáhne

Řešení: - Zvýšit nabídku (podíl z výkonů místo fixu) - Nabídnout spoluvlastnictví od začátku - Hledat lékaře na částečný úvazek (dojíždění ze Žiliny) - Spolupráce s českými lékaři (přeshraniční)

Scénář B: Lékař odejde krátce po nástupu

Příčiny: - Zklamání z reality - Lepší nabídka od konkurence - Osobní důvody

Řešení: - Konkurenční doložka ve smlouvě (6 měsíců) - Průběžná komunikace a feedback - Talent pool záložních kandidátů - Vztah s headhuntery pro rychlou náhradu

Riziko 2: Regulatorní překážky

Pravděpodobnost: Nízká **Dopad:** Vysoký

Příčiny: - Problém s licencí kliniky - Nesplnění hygienických požadavků - Chybějící certifikace personálu

Mitigace: - Právní audit před otevřením - Spolupráce s RÚVZ od začátku - Checklist certifikací pro všechny pozice - Buffer 1 měsíc pro nečekané komplikace

Riziko 3: Překročení rozpočtu na mzdy

Pravděpodobnost: Střední **Dopad:** Střední

Příčiny: - Tlak na vyšší mzdy (konkurence) - Skryté náklady (relokace, školení) - Fluktuace = opakovaný nábor

Mitigace: - Variabilní složka místo fixu - Jasný rozpočtový limit + eskalační proces - Dlouhodobé smlouvy s retenčními bonusy

Riziko 4: Kulturní neshoda v týmu

Pravděpodobnost: Nízká až střední **Dopad:** Střední

Příčiny: - Mix zkušených a juniorů - Různé představy o fungování - Konflikt osobností

Mitigace: - Důkladný výběr (cultural fit) - Team building před otevřením - Jasná pravidla a procesy od začátku - Mediátor/HR pro řešení konfliktů

Kontingenční plány

Pokud nemáme dost lékařů k otevření: - Otevřít s omezeným rozsahem služeb - Spolupráce s externími lékaři (hosté) - Posunout otevření o 1–2 měsíce

Pokud nemáme dost sester: - Dočasná agenturní sestra - Omezit provozní hodiny - Intenzivní školení kosmetiček na asistenci

Shrnutí

Závěrečné shrnutí a harmonogram.

6 Shrnutí a klíčové milníky

Executive Summary

Úspěšné otevření Kliniky estetické medicíny v Ružomberku závisí na včasném zajištění kvalifikovaného personálu, zejména lékařů s atestací a zkušenostmi v estetické medicíně.

Klíčové výzvy 1. **Nedostatek lékařů** – kritický faktor, vyžaduje proaktivní headhunting 2. **Konkurence Bratislavy** – musíme nabídnout alternativní hodnotu (lifestyle, podíl) 3. **Č asový tlak** – 6 měsíců na kompletní obsazení

Náš přístup - Individuální přístup k lékařům (vztah, ne inzerát) - Konkurenceschopná nabídka (mix fix + variabilní + benefity) - Důraz na kvalitu života v regionu - Strukturovaný výběr a onboarding

Finální personální rozpočet (roční)

| Pozice | Počet | Měsíční náklad | Roční náklad | |--------|-------|----------------|---------------| | Lékaři (dermatologie) | 2 | 10 000 € | 120 000 € | | Lékař (plastika, 0,5) | 1 | 3 500 € | 42 000 € | | Zdravotní sestry | 3 | 4 500 € | 54 000 € | | Kosmetičky | 2 | 2 400 € | 28 800 € | | Recepční | 2 | 2 200 € | 26 400 € | | Office manager | 1 | 1 800 € | 21 600 € | | Úklid (externí) | 1 | 600 € | 7 200 € | | **CELKEM** | **12** | **25 000 €** | **300 000 €** |

+ odvody zaměstnavatele cca 35 % = celkem 405 000 €/rok

Milníky

| Datum | Milník | Status | |-------|--------|--------| | 28. 2. 2026 | Finální job descriptions a rozpočet | ⌛ 31. 3. 2026 | Kariérní stránka live, první oslovení | ⌛ 30. 4. 2026 | Min. 1 lékař podepsal smlouvu | ⌛ 31. 5. 2026 | 2 lékaři + 2 sestry potvrzeni | ⌛ 30. 6. 2026 | Kompletní tým (všech 12 pozic) | ⌛ 31. 7. 2026 | Všechny smlouvy podepsány | ⌛ 31. 8. 2026 | Onboarding dokončen | ⌛ **1. 9. 2026** | **OTEVŘENÍ KLINIKY** | ⌛

Kritéria úspěchu

12 obsazených pozic k 1. 9. 2026 Min. 2 atestovaní lékaři v estetické medicíně 90denní retence > 90 % Náborový rozpočet dodržen (±10 %) Tým připraven na plný provoz od dne 1

Odpovědný tým

| Role | Odpovědnost | |------|-------------| | Majitel kliniky | Finální rozhodnutí, lékaři | | HR konzultant | Strategie, koordinace, reporting | | Office manager | Podpůrný personál, administrativa | | Právník | Smlouvy, compliance |

Tento dokument je vzorový plán z Strateg-AI.com

Strateg-AI

AI facilitované strategické plánování