

Mitarbeitermanagement in der Arztpraxis – so bleiben Sie für Ihr Team ein attraktiver Arbeitgeber

Der Fachkräftemangel ist in den deutschen Arztpraxen angekommen. Laut den aktuellsten Umfrageergebnissen des Zentralinstituts für die kassenärztliche Versorgung sehen zwei Drittel der Facharztpraxen im Fachkräftemangel eine substanzielle Bedrohung für die Funktionsfähigkeit der eigenen Praxis und damit auch für die Versorgung der Patient:innen. Bereits 15 % der befragten Praxen mussten ihr Leistungsangebot zeitweilig einschränken, weil das notwendige Fachpersonal fehlt. (1)

Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen und Kassenärztliche Verbände konkurrieren um qualifiziertes Personal und locken mit höheren Entgeltstufen. (2) Die finanziellen Mittel der Arztpraxen dagegen sind beschränkt und stehen im Gegensatz zu dem immer komplexer werdenden Aufgabenspektrum für die Praxismitarbeiter:innen. (1) Sie wissen am besten, was Ihr Praxisteam tagtäglich leistet. Denn neben der medizinischen Versorgung übernehmen die Praxisteams auch häufig Aufgaben aus dem Organisations- und Leitungsbereich der Praxis. (3)

Hinter jeder erfolgreichen Praxis steht also ein funktionierendes Team. In diesem Praxisleitfaden geben wir Ihnen Tipps, wie Sie bestehende und neue Mitarbeiter:innen für Ihre Praxis begeistern und sich so einen wichtigen Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt sichern können.

Tipp 1: Teamzusammenhalt stärken durch offene Kommunikation

Ein gutes Arbeitsklima ist für viele Menschen ausschlaggebend bei der Überlegung, den Job oder Arbeitgeber zu wechseln. Eine gute Atmosphäre im Team zu schaffen sollte daher das Ziel jedes:jeder Praxisinhabers:in sein. Miteinander statt gegeneinander ist oberstes Prinzip, d.h. unterstützen, zuhören, wertschätzen und zusammen an einem Strang ziehen. Das können Sie z. B. durch regelmäßige Teammeetings, Einzelgespräche und Teambuildingmaßnahmen fördern. Planen Sie dafür regelmäßig Zeit ein und stellen Sie sicher, dass sich Ihr Team diese Zeit auch nehmen kann. Sprechen Sie bspw. in den Teammeetings über die Verteilung von anstehenden Aufgaben und legen Sie in den Einzelgesprächen gemeinsam mit ihren Mitarbeiter:innen u. a. Ziele fest, die diese in einem bestimmten Zeitraum erreichen können/sollen.



My Huong Nguyen

MFA, Praxis Orthoprofis in Hannover

“ Die Mitarbeiter:innen in unserer Praxis identifizieren sich mit der Unternehmenskultur, da sie diese aktiv beeinflussen können und damit Teil von ihr sind. ”

Leben Sie eine offene Feedbackkultur in Ihrer Praxis: was lief besonders gut, warum hat es mal nicht gut funktioniert? Diskutieren Sie mit Ihrem Team Herausforderungen und wie Sie diese gemeinsam am besten lösen können. Ihre Mitarbeiter:innen stecken in vielen Themen mehr im Detail drin als Sie – hören Sie zu, fordern Sie aktiv ihre Meinung ein und lassen Sie Ihr Team an Entscheidungsprozessen mitwirken. Definieren Sie Ziele, die Sie als Team und jede:r einzelne Mitarbeiter:in erreichen können. Und vergessen Sie nicht Lob, Wertschätzung und ein Danke für die erbrachte Leistung.

Tipp 2: Mitarbeiter:innen fördern und weiterentwickeln

Zur Wertschätzung von Mitarbeiter:innen gehört auch ihre individuelle Förderung. Dabei sollten Sie die Persönlichkeit und Wünsche jeder:s einzelnen berücksichtigen. Wo liegen die Stärken und Kompetenzen, soll die Entwicklung eher fachspezifisch sein oder gibt es andere, spannende Einsatzmöglichkeiten, die sowohl dem:der Mitarbeiter:in als auch der Praxis nutzen.

Denken Sie beispielsweise an Ihre Auszubildenden. In dieser Gruppe ist die Wechselbereitschaft des Arbeitgebers nach der Ausbildung, vor allem in Städten, mit annähernd 40 % besonders hoch. (2) Als Digital Natives erwarten Ihre Azubis ein digitales Arbeitsumfeld. Und wenn es um das Thema Social Media geht, können Sie Ihren Azubis sicherlich ein spannendes und abwechslungsreiches Aufgabenfeld bieten.

Überlegen Sie, gern auch im Team, wie Sie Monotonie und Demotivation im Aufgabenbereich vorbeugen können, z. B. durch Aufgabensharing und Jobrotation.



Dr. Tengis Kasch
Gynäkologe aus Berlin

“ Vor der Einführung des digitalen Terminmanagements haben wir sehr viel Zeit durch die Terminvergabe verloren. Viele Termine passten nicht sofort oder mussten dann doch nochmal umgelegt werden. Jetzt sind wir trotz zunehmender Patientenzahlen sehr entspannt, meine Damen am Empfang sind entlastet und arbeiten ohne Zeitdruck.



Tipp 3: Werkzeuge, die den Arbeitsalltag effizient und einfach gestalten

Das Aufgabengebiet Ihrer Praxismitarbeiter:innen ist umfangreich und komplex. Neben der Versorgung von Patient:innen übernehmen Ihre Mitarbeiter:innen organisatorische Aufgaben, erledigen die Abrechnung mit den Krankenkassen, planen Praxisabläufe und Urlaubsvertretungen und vieles mehr. Und nicht selten gehen Sie über Ihre Grenzen hinaus, z. B. während der COVID-19 Pandemie. Ineffiziente und manuelle Arbeitsprozesse erschweren den Arbeitsalltag zusätzlich.

Entlasten Sie Ihr Team, indem Sie es von zeitaufwendigen Aufgaben, wie z. B. Terminmanagement, befreien. Digitale Tools im Patienten- und Terminmanagement und digitale Dokumentenführung helfen, Aufgaben wie Recall, Termin- und Ressourcenplanung sowie die Patientenkommunikation maximal effizient zu organisieren.

Reduzieren Sie telefonische Terminanfragen und administrativen Aufwand durch die 24/7 Online-Terminbuchung.

Aktuell wird bereits **jeder 3. Termin online gebucht.** (4)

Dank digitaler Patientenkommunikation werden Patient:innen automatisch an ihren nächsten Termin erinnert und auch über anstehende Vorsorgeuntersuchungen, benötigte Dokumente oder Terminänderungen per SMS und/oder E-Mail informiert.

Auch im Bereich Urlaubs- und Abwesenheitsplanung, Einkauf von Materialien und Utensilien für die Praxis sowie Abrechnung und Finanzen können digitale Tools unterstützen, Ihr Praxisteam zu entlasten und ihm ein effizientes Arbeitsumfeld zu ermöglichen.

Tipp 4: Finanziell attraktive Rahmenbedingungen schaffen

Die aktuelle Refinanzierungssystematik geht eindeutig zu Lasten der Arztpraxen, die mit den Gehältern von Krankenhäusern nicht mithalten können. (1) Aber das monatliche Gehalt ist nur ein Bestandteil der Mitarbeitervergütung. Mit Sonderzahlungen und Zuschlägen können Sie sich bei Ihrem Team für Extraleistungen bedanken. Laut der Zentralinstitut für die kassenärztliche Versorgung in Deutschland-Studie haben 25 % der Arztpraxen im letzten Jahr Sonderzahlungen und Zuschläge in Höhe von durchschnittlich 4.400 € aufgewendet und Corona-Sonderzahlungen in Höhe von 856 € getätigt. (1)

Weitere alternative Vergütungsmethoden sind Boni und Prämien, z. B. im Rahmen der Erreichung individuell festgelegter Ziele. Oder steuerfreie und -vergünstigte Zusatzleistungen wie z. B. Bezuschussung des ÖPNV, Fitnessstudio-Mitgliedschaft oder Direktversicherungen. Auch variable Gehaltsstrukturen mit fixen und variablen Anteilen sowie flexible Arbeitsmodelle sollten Sie in Erwägung ziehen.



André Bernert
Dipl.-Agr.-Oec. & Geschäftsführer
von Medical Management Partner

“ Je zufriedener das Team, desto erfolgreicher ist die Praxis, auch wirtschaftlich. Nicht selten sind die Praxen mit den höchsten Personalkosten am erfolgreichsten. ”

Doctolib-Tipp: So schaffen Sie ein modernes, effizientes Arbeitsumfeld

In unserem Praxisratgeber „Personalführung – so gestalten Sie ein produktives Umfeld für Ihr Praxisteam!“ erfahren Sie u. a., wie Sie Ihr Praxispersonal fördern können, welche weiteren Möglichkeiten der finanziellen Wertschätzungen es gibt und wie Sie eine optimale Arbeitsumgebung schaffen.

Jetzt herunterladen unter doctolib.info/personalfuehrung.



Nach wie vor gehört der Beruf der:des medizinischen Fachangestellten zu den Top 10 der beliebtesten Berufsgruppen, unter den Frauen belegt er sogar den 2. Platz. (1) Dem Fachkräftemangel kann nicht mehr nur allein durch monetäre Anreize entgegengewirkt werden. Finden und nutzen Sie jetzt neue Wege, um Personal zu binden und als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben.



Quellen:

(1) [Coolis.de](https://www.coolis.de), Oktober 2021

(2) [Praktisch Arzt](https://www.praktisch-arzt.de), September 2021

(3) [Doctors.today](https://www.doctors.today) aufgerufen November 2021

(4) Interne, anonymisierte Statistiken von Doctolib für die Fachrichtung Hausärzt:innen, Kennzahl bezogen auf das obere Drittel der Nutzer:innen. Datenerhebung im Zeitraum Mai 2019 – April 2020.



Doctolib im Überblick

Die Softwarelösung für Ihr Termin- und Patientenmanagement: Bereits über 300 000 Ärzt:innen und Gesundheitsfachkräfte in Deutschland und Frankreich vertrauen Doctolib. Mehr als 60 Mio. Patient:innen in Deutschland und Frankreich nutzen Doctolib zur Terminbuchung.

Sie möchten mit Doctolib starten?

In 3 Schritten zum digitalen Terminmanagement

1. Beraten

Vereinbaren Sie einen unverbindlichen und kostenlosen Beratungstermin.

2. Einstellen

Wir passen die Software auf Ihre individuellen Anforderungen an.

3. Starten

Sie erhalten eine Schulung mit unserem erfahrenen Praxisberatungsteam, einschließlich einer unkomplizierten Einrichtung der Videosprechstunde in nur 30 Minuten.

Jetzt [hier](#) ein **unverbindliches Beratungsgespräch vereinbaren**



Sie suchen Austausch und weitere Informationen?

Spannende Inhalte und hilfreiche Tipps rund ums Praxismanagement finden Sie im Doctolab, dem Wissenslabor der Doctolib-Community.

Bleiben Sie immer auf dem neuesten Stand und tauschen Sie sich mit Kolleg:innen aus!

Im Doctolab erhalten Sie Zugang zu aktuellen Artikeln, eBooks, Podcasts und Videos rund ums Praxismanagement und Entwicklungen im Gesundheitswesen – gemeinsam erstellt mit Gesundheitspersonal und Expert:innen.

[Zum Doctolab](#)

In der Doctolib Community können Sie Produktideen teilen, Antworten auf brennende Fragen aus dem Praxisalltag erhalten und kostenlose Schulungen und Events besuchen – jetzt vorbeischaun!

[Zur Doctolib Community](#)

