

# Wie oft loben Sie eigentlich Ihr Praxisteam?

Mitarbeiterbindung ist mehr als ein ordentliches Gehalt

von Diana Niedernhöfer

**HAMBURG** – Gutes Gehalt, Aufstiegsmöglichkeiten und Betriebsklima bilden die Dreifaltigkeit der Mitarbeiterbindung, die sich im engen Rahmen einer Praxis umsetzen lassen. ÄP gibt in diesem Rahmen Tipps, wie Sie gute Kräfte halten.

Finanzielle Anreize lassen sich beispielsweise durch Provisionen zum Grundgehalt schaffen. „Praxismanagerinnen könnten an den Einnahmen der individuellen Gesundheits-Leistungen beteiligt werden oder Boni für Privatpatienten bekommen“, erklärt die Hamburger Personal- und Praxistrainerin Caroline Beil im Gespräch mit ÄP.

Auch die Zahlung einer betrieblichen Rente ist ein schöner Bonus. Und: „Der Niedergelassene kann seinen Mitarbeiterinnen die Tickets für die öffentlichen Verkehrsmittel stellen. Dann macht der Weg zur Arbeit gleich mehr Spaß.“

## Heimarbeit darf kein Tabu für Praxen sein

Auch bei den starren Arbeitszeiten, die fest auf den Praxisalltag ausgerichtet sind, gibt es flexible Lösungen. „Wer eher Verwaltungstätigkeiten wie die Abrechnungen übernimmt und nicht immer in den Praxisalltag eingebunden ist, freut sich über flexible Arbeitszeiten oder die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten.“

Das ist ein klarer Wettbewerbsvorteil für den Praxischef. Und bei diesen Praxismanagerinnen sind Visitenkarten oder ein eigener Schreibtisch der Weg, ihre besondere Stellung in der Praxis zu untermauern.

Auch mit Freizeit lassen sich Anbindungen schaffen. Man könne guten Kräften einen Tag mehr Urlaub im Jahr geben oder nach einer harten Zeit allen Mitarbeiterinnen einen freien Nachmittag außer der Reihe einräumen, rät Frau Beil, die mit ihrer Hamburger Firma ganze Ärzteteams berät.

**Im Praxisalltag eher die Ausnahme: das gezielte Lob für eine gute Leistung.**

## ÄPHINTERGRUND

### Nicht jeder braucht Herausforderungen

**Problem Arbeitsinhalte:** „Viele Praxismitarbeiterinnen brauchen Herausforderungen. Um keine Monotonie am Arbeitsplatz aufkommen zu lassen, sollten die Aufgaben öfter neu verteilt werden, soweit das möglich ist“, rät Personal- und Praxisberaterin Caroline Beil. Aber der Arzt sollte auch die einzelnen Charaktere im Team beachten. Nicht jede Mitarbeiterin schätzt ständig neue Herausforderungen, sondern will in ihrem Bereich weiter agieren, den sie in- und auswendig kennt. Dies sollte der Praxischef berücksichtigen. *di*

Doch auch spontane Kleinigkeiten können das Verhältnis zum Chef verbessern: „Einfach mal nach einem besonders harten Tag spontan eine Runde Eis oder einen Kinobesuch spendieren“, rät Caroline Beil. Ganz wichtig ist vor allem Lob! „Gezieltes Lob für eine gute Leistung spornt unheimlich an und wird immer noch viel zu sehr vernachlässigt.“

Doch das A und O ist das Betriebsklima. „Wenn's hier nicht stimmt, wird der Arzt eine gute Mitarbeiterin auch mit sehr gutem Gehalt nicht halten können“, erklärt die Praxistrainerin. Gründe für schlechtes Klima in der Praxis sind ihrer Erfahrung nach oft ungeklärte Kompetenzen und schlechte Kommunikation.



Foto: ÄP-Archiv