

## Fachkräfte für die Arztpraxis

# Mitarbeitende binden und gewinnen

Susanne Sanker, Sanker & Eckmann GbR, Buchenbach

**Der zunehmende Wettbewerb um qualifiziertes Personal stellt Arztpraxen vor die Herausforderung, nicht nur talentierte Fachkräfte zu gewinnen, sondern diese auch langfristig zu binden. Ein stabiles und motiviertes Team ist ausschlaggebend für die Patientenzufriedenheit, die Effizienz des Praxisalltags und nicht zuletzt für den wirtschaftlichen Erfolg der Praxis.**

Grundsätzlich ist die Schaffung eines ansprechenden Arbeitsumfeldes essenziell, um Mitarbeiter langfristig zu binden. Ein kollegiales und respektvolles Miteinander wirkt sich gleichermaßen positiv auf die Zufriedenheit des Praxisteam und der Patientinnen und Patienten aus.

### Flexible Arbeitszeiten

Die Gestaltung optimaler Arbeitsbedingungen hat einen großen Einfluss auf die Zufriedenheit und Loyalität der Belegschaft. Sie ermöglichen den Mitarbeitenden insbesondere, berufliche und private Verpflichtungen besser miteinander zu vereinbaren. Teilzeitarbeit oder flexible Arbeitszeiten ermöglichen es der Praxisleitung, individuelle Lebenssituationen bestmöglich bei der Personalplanung zu berücksichtigen. Ebenso ist ein Homeoffice-Platz für administrative Tätigkeiten denkbar. Viele Beschäftigte, insbesondere in der Medizin, haben neben ihrem Beruf familiäre Verpflichtungen zu bewältigen. Praxisleitungen, die flexibel auf diese Bedürfnisse reagieren, erhöhen die Zufriedenheit im Team erheblich. Bei der Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle sollte jedoch Rücksicht auf die individuellen Strukturen jeder Praxis genommen werden.

### Faire Vergütung

Transparente und faire Vergütungsmodelle haben einen großen Einfluss auf die Zufriedenheit der Angestellten. Mitarbeitende, die das Gefühl haben, angemessen entlohnt zu werden, fühlen sich der Praxis verbunden.

Neben einem attraktiven Grundgehalt können Zusatzleistungen wie betriebliche Altersvorsorge, Sonderzahlungen oder Zuschüsse zur Kinderbetreuung den Arbeitsplatz besonders attraktiv machen und die Bindung an die Praxis fördern. Wichtig ist hierbei, die lohnsteuerfreien Vergütungen individuell anzupassen. Mitarbeitende ohne betreuungspflichtige Kinder freuen sich zum Beispiel über ein „Praxisrad“ oder die Kostenübernahme für ein Fitnessstudio.

### Struktur und Effizienz

Ein durchdachtes Qualitätsmanagement (QM) trägt sowohl zur Optimierung der Patientenversorgung als auch zur Entlastung des Praxispersonals bei. Effiziente Arbeitsabläufe sowie klar definierte Prozesse und Aufgaben schaffen eine stressfreiere Arbeitsumgebung. Das Gefühl, in einer gut strukturierten Praxis mit effizienten Arbeitsabläufen zu arbeiten, steigert die Motivation und das Engagement der Beschäftigten erheblich.

Aus unserer Erfahrung bewerben sich Kandidaten und Kandidatinnen besonders häufig bei Praxen mit einem gelebten QM-System, weil sie hierin ein Zeichen für klare Strukturen und hohe Standards in der Patientenversorgung und Personalplanung sehen.

### Wertschätzung: manchmal wichtiger als ein Parkplatz vor der Tür

Eine regelmäßig kommunizierte Wertschätzung für die geleistete Arbeit ist entscheidend

für die Bindung von Mitarbeitenden. Anerkennung und Lob – auch für kleinere Erfolge – können das Arbeitsklima spürbar verbessern und die Motivation steigern. Regelmäßige Feedbackgespräche bieten der Praxisleitung die Gelegenheit, Leistungen anzuerkennen und über Entwicklungsmöglichkeiten des Mitarbeitenden zu sprechen. Fairness ist in diesen Gesprächen für das Team wichtig – auch bei Kritik, die an dieser Stelle angemerkt werden sollte. Wertschätzung führt zu mehr Engagement bei den Beschäftigten und zu einer positiven Praxisatmosphäre. Wenn Mitarbeitende motiviert sind, ihre Aufgaben mit Sorgfalt zu erledigen, profitieren davon nicht nur die Teammitglieder in der Praxis, sondern insbesondere auch die Patientinnen und Patienten. Wertschätzung schafft ein persönliches Gefühl von Anerkennung und Zugehörigkeit – erfahrungsgemäß ist das manchmal wichtiger als ein Parkplatz vor der Tür.

### Social Media: zeitgemäßes Recruiting-Werkzeug

Mit Blick auf die Gewinnung von neuem Personal ist die Nutzung von sozialen Netzwerken heute unumgänglich. Social-Media-Plattformen bieten Praxen die Möglichkeit, sich auf moderne und kreative Weise der Öffentlichkeit zu präsentieren. Kurze Einblicke in den Praxisalltag, persönliche Geschichten der Teammitglieder oder Videos von Events (zum Beispiel einer jährlichen Praxisfeier) erlauben es Bewerberinnen und Bewerbern, authentische Einblicke in den potenziellen zukünftigen Arbeitsplatz zu erhalten.

Gerade für jüngere Bewerberinnen und Bewerber ist ein gut gepflegter Social-Media-Auftritt wichtig. Auch als Recruiting-Werkzeug haben sich soziale Netzwerke





**Abb. 1:** Das Gefühl, in einer gut strukturierten Praxis mit effizienten Arbeitsabläufen zu arbeiten, steigert die Motivation und das Engagement der Beschäftigten erheblich.

bewährt, weil sich hierüber geschaltete Anzeigen gezielt auf lokale oder regionale Zielgruppen ausrichten lassen. Es gibt weniger bürokratische Hürden und die Schwelle, sich zu bewerben, sinkt. Unserer Einschätzung nach erreichen Praxen auf diesem Wege viel effektiver ihre Zielgruppen als etwa über eine Anzeige in einer Lokalzeitung.

### Gestiegene Anforderungen auf beiden Seiten

Trotz der hier vorgestellten Maßnahmen bleibt die Bindung von Mitarbeitenden in einer Arztpraxis mehr denn je eine Herausforderung. Es ist wichtig, anzuerkennen, dass die Anforderungen an die Angestellten sowohl in fachlicher als auch

in nichtfachlicher Hinsicht in den letzten Jahren erheblich gestiegen sind. Dazu zählen etwa soziale Kompetenzen und Belastbarkeit gegen Stress. Um der zunehmenden Aggressivität in Praxen effektiv zu begegnen, sind unterstützende Coaching-Maßnahmen empfehlenswert. Auch der Anspruch an kompetente Praxisinhaberinnen und -inhaber ist gestiegen. Sie müssen heute mehr denn je flexibel und innovativ handeln, um den Herausforderungen begegnen zu können.

### Fazit

Ein motiviertes Team ist der Schlüssel für den langfristigen Erfolg der Praxis, weshalb die Zufriedenheit der Mitarbeitenden an erster Stelle stehen sollte. Das Umsetzen der

hier skizzierten Punkte hilft dabei, dieses Ziel zu erreichen. Letztlich wünschen wir uns Arbeitskräfte und es kommen immer Menschen. Diesen muss Rechnung getragen werden.

### Korrespondenzadresse

Susanne Sanker  
Das Praxismanagement |  
Sanker & Eckmann GbR  
Schlosshofstraße 11, 79256 Buchenbach  
E-Mail:  
susanne.sanker@das-praxismanagement.de