



Praxistipp

Identifikation: Ein Zaubermittel der Mitarbeiterbindung

Ohne eine Positionierung, also eine Art Praxisleitbild, ist eine Praxis als Arbeitgeber austauschbar. Wieso sollte eine kompetente Fachkraft, die jeden Job haben kann, in Ihrer Praxis arbeiten – wenn die Praxis ihr nichts gibt, womit sie sich identifizieren kann? Eine Kündigung fällt ohne Identifikation viel leichter.

Haben Sie etwas, wofür Sie und Ihre Praxis stehen? Wissen Ihre MFA, was das ist?

Beispiel: Eine orthopädische Praxis hat sich dafür entschieden, das Thema Rückenschmerzen zu ihrem Anliegen zu machen. Die Praxis, der Arzt und das gesamte Team gehen gegen Rückenschmerzen vor, die Volkskrankheit Nummer eins in Deutschland.

Die meisten Menschen haben Rückenschmerzen, weil sie sich falsch ernähren und zu wenig bewegen. Der Arzt selbst ist sehr sportlich, und aktiv und brennt dafür, Menschen in die Bewegung zu bringen. Das sind seine Werte, die er auch in jeder möglichen Ecke seiner Praxis zum Ausdruck bringt.

Es fängt an beim Slogan „Wir sorgen für Bewegung“ und geht bis zu den Team-Events. Die sind immer sehr aktiv mit Fahrradtouren oder richtig langen Wanderungen. Und das ganze Team ist begeistert dabei. Alle identifizieren sich mit der Positionierung der Praxis.

Eine unsportliche Person würde dagegen nicht auf die Idee kommen, in dieser Praxis zu arbeiten, wenn sie das Motto erkannt hat. Und das ist auch gut so: Denn sie würde gar nicht in das Team passen und die Praxis nach kurzer Zeit wieder verlassen, da sie mit den Werten nichts anfangen kann.

Die anderen Mitarbeiter aber fühlen sich durch und durch wohl. Da sie sich mit den Werten identifizieren und sehen, dass auch der Arzt diese wirklich lebt.

Was könnte mein Motto sein? Was ist mir wichtig? Was können wir besonders gut in unserer Praxis?

Bei der Identifikation mit der Praxis ist nicht nur die Gegenwart wichtig, sondern auch die Zukunft. Je mehr die MFA sich die Zukunft der Praxis – und damit ihre eigene vorstellen können, desto bessere können sie sich mit der Praxis identifizieren.

Stellen Sie sich etwa vor, Sie haben aktuell eine kleine Praxis mit nur wenigen MFA. Diese sind alle gerne bei Ihnen, weil sie sich in der familiären Atmosphäre wohlfühlen. Sie selbst planen aber, dass die Praxis jedes Jahr wachsen soll und dass neue MFA eingestellt werden sollen, um der steigenden Zahl an Patienten gerecht zu werden.

Wenn Sie darüber nicht offen mit Ihren bestehenden Mitarbeitern sprechen und sie in diese Zielsetzung einbinden, werden Sie sie verlieren. Binden Sie Ihr Team aber ein und sprechen Sie mit allen darüber, wie die Praxis in drei, fünf oder zehn Jahren aussehen kann, dann können alle Teil dieser Veränderung sein. Die eine oder der andere möchte vielleicht den Weg trotzdem nicht mitgehen – die anderen haben aber die Chance, sich voll darauf einzulassen.

Wo möchte ich in drei, in fünf, in zehn Jahren mit meiner Praxis stehen? Und: Wie schaffe ich die richtigen Gelegenheiten, meine Vorstellungen an das Team zu kommunizieren und möglichst alle mitzunehmen?

Tipp

Wenn es einfach nicht passt

Trotz aller Bemühungen wird es immer wieder Mitarbeiter geben, die sich einfach nicht integrieren lassen und dadurch die Stimmung im gesamten Team beeinflussen. Was können Sie hier tun? Suchen Sie erst einmal das persönliche Gespräch und versuchen Sie herauszufinden, woran es liegt. Sind jedoch alle Bemühungen umsonst und es ändert sich nichts an der Situation, sollten Sie sich von Ihrem Mitarbeiter trennen. Ansonsten riskieren Sie, dass die Stimmung im gesamten Team kippt und es kein harmonisches Miteinander mehr ist.



Quelle: medikom - Gesellschaft für moderne Kommunikation und strategische Praxisentwicklung

Fotos: iStock/Sezeryadigar, iStock/AaronAmat