

## 10 Tipps zur Mitarbeiterführung in der Arztpraxis – so werden Sie zum souveränen Chef

Die Arbeit als Arzt in eigener Praxis erfordert eine Vielzahl an Kompetenzen. Dabei ist eine effektive Mitarbeiterführung ein entscheidender Erfolgsfaktor in einer positiven Unternehmenskultur. Denn nur motivierte Mitarbeiter bringen Höchstleistungen für Ihr Unternehmen. Mit den 10 Tipps unserer Checkliste führen Sie sie genau dorthin.

### 1. Kommunikation

Ein offener Dialog ist das A und O. Er beginnt bei einer ernst gemeinten Begrüßung und dem klassischen „Wie geht es Dir/Ihnen?“ und führt über die klare Formulierung von Anweisungen und Erwartungen bis hin zum Konfliktmanagement. Auch in schwierigen Situationen sollten Sie kommunikationsstark auftreten, Ihre Mitarbeiter zu Wort kommen lassen und zwischen Parteien vermitteln. Außerdem ist eine gute Informationspolitik wichtig. Je mehr Hintergründe Ihre Mitarbeiter kennen, desto stärker fühlen sie sich in die Praxis eingebunden. Auch ein wichtiger Tipp für eine gute Führung: Alle Mitarbeiter sind unterschiedlich, begegnen sie Ihnen individuell.

### 2. Respekt

Unser zweiter Tipp zum Thema Personalführung: Behandeln Sie Ihre Mitarbeiter so, wie auch Sie von Ihnen behandelt werden möchten. Denn diese nehmen Sie deutlich positiver wahr, wenn auch Sie pünktlich zu Meetings kommen und bei Präsentationen aufmerksam zuhören, anstatt Ihre Mails zu checken. Verhalten Sie sich respektvoll, nehmen Sie Ihre Mitarbeiter und ihre Probleme ernst und gehen Sie auf Wünsche, Anliegen und Probleme ein. Prüfen Sie regelmäßig, ob Sie Ihrer Rolle gerecht werden.

### 3. Motivation

Die Mitarbeitermotivation gehört zu Ihren wichtigsten Aufgaben. Leben Sie selbst vor, was Sie auch von Ihren Mitarbeitern erwarten. Das Lernen neuer Sachverhalte und auch der Spaß bei der Arbeit gelten als großer Motivator. Viele Ideen kosten wenig Geld, haben jedoch einen großen Effekt, wenn es um motiviertere Mitarbeiter geht. So werden auch kleine Praxen attraktiv für Mitarbeiter.

### 4. Fairness

Gerade bei Gehaltsfragen sollten Sie fair sein und Unterschiede erklären können. Bezahlen Sie gute, den Leistungen angemessene Löhne, und honorieren Sie besondere Leistungen. Dabei sind ein Gutschein für ein Abendessen oder Theaterkarten persönlicher und so oft wirkungsvoller als der klassische Bonus. Aber auch der generelle Umgang mit Ihren Mitarbeitern sollte fair ablaufen. Ist beispielsweise jemandem ein Fehler unterlaufen, stellen Sie ihn nicht an den öffentlichen Pranger. Geben Sie ihm stattdessen in einem persönlichen Gespräch die Chance, sich zu erklären.

### 5. Konsequenz

Regeln und Normen sind Teil einer positiven Unternehmenskultur und tragen zum strukturierten Arbeiten bei, sowohl bei Ihren Mitarbeitern als auch bei Ihnen. Ein wichtiger Tipp für die Mitarbeiterführung: Befolgen Sie selbst alle Regeln, um das auch von Ihren Mitarbeitern einfordern zu können. Gerade bei Nichtbefolgen sollten Sie konsequent sein.

Eine Missachtung der Regeln muss nicht die Kündigung bedeuten. Signalisieren Sie Ihren Mitarbeitern jedoch, dass die bestehenden Regeln eingehalten werden müssen.

#### 6. Entscheidungsfreude

Als gute Führungskraft gehört das Treffen von Entscheidungen zu Ihrem Praxisalltag. Nehmen Sie sich Zeit dafür und informieren Sie sich, zögern Sie sie aber auch nicht unnötig heraus. Warum nicht Ihre Mitarbeiter um deren Fachexpertise bitten? Das eröffnet oftmals neue Perspektiven.

#### 7. Ziele

Um Ziele mit Ihrem Team erreichen zu können, müssen Sie welche setzen. Denn sobald keine Ziele gesteckt werden, verlieren Ihre Mitarbeiter den Ansporn und reagieren mit Minimalaufwand. Erarbeiten Sie zusammen mit Ihrem Team konkrete Zielformulierungen und seien Sie transparent in den Hintergründen, das wirkt sich positiv auf Ihre Mitarbeiterführung aus. Dabei sollten die Ziele immer über die bloße Profisteigerung für die Praxis hinausgehen. Neue Innovationen oder verbesserte Patientenorientierung wirken motivierender als Zahlen.

#### 8. Vertrauen

Vertrauen Sie Ihren Mitarbeitern – Sie haben sie nicht umsonst eingestellt. In der modernen Arztpraxis nehmen zudem Teamarbeit eine wichtigere Rolle im Unternehmen ein als noch vor einigen Jahren. Die Praxisteams sind jedoch handlungsunfähig ohne angemessene Handlungs- und Entscheidungsspielräume. Zu viel Kontrolle kann Misstrauen signalisieren und so die Eigeninitiative Ihrer Mitarbeiter mindern.

„Agilität und Experimente bedeuten nicht, auf Strukturen, Prozesse und Steuerung zu verzichten, sondern es heißt, jene Strukturen klarer zu definieren und in dieser Klarheit die Freiräume zu schaffen“,

#### 9. Verantwortung

Als ärztliche Führungskraft haben Sie einen Vorbildcharakter. Dazu gehört es auch, Verantwortung zu übernehmen. Klären Sie Fehler diese nämlich intern, bauen Sie so das Vertrauen Ihrer Mitarbeiter auf und erhalten deren Risikobereitschaft im Arbeitsalltag.

#### 10. Feedback

Fehler können am besten persönlich in Feedback-Gesprächen erörtert werden. Diese sollten regelmäßig stattfinden und Raum für konstruktive Kritik bieten, negativ sowie auch positiv. Denn ein ernstgemeintes Lob kann ein effektives Mittel sein, Mitarbeiter zu motivieren. Doch Sie sollten nicht nur Feedback verteilen, sondern sich dieses umgekehrt auch in Gesprächen oder anonymen Mitarbeiterumfragen einholen. Das zeigt Ihren Mitarbeitern, dass ihre Meinung wertgeschätzt wird und auch Sie bereit sind, Feedback anzunehmen, um sich weiterzuentwickeln.

#### Fazit

Vielleicht sind Sie bereits eine gute Führungskraft und unsere Punkte haben Sie nur darin bestätigt. Haben Sie durch unseren Artikel jedoch Entwicklungspotenzial in Ihrem Führungsstil erkannt, sehen Sie es als Gewinn. Denn mit unseren Tipps werden Sie Ihre Führungsaufgabe in Zukunft sicherlich mit Bravour meistern.