

TREND GRUPPENPRAXIS – MIT STRUKTUR ZUM ERFOLG

Vanessa Federer

Die Schweiz verfügt im internationalen Vergleich über eines der fortschrittlichsten und vorbildlichsten Gesundheitssysteme. Qualität im Gesundheitswesen ist eine herausfordernde und sich immer im Wandel befindliche Materie. Die Ärzte haben sich stetig neuen Gesetzgebungen zu stellen, was keine leichte Aufgabe ist. Demzufolge ist es auch sehr wichtig, dass man die Herausforderungen annimmt und sein Unternehmen entsprechend vorbereitet oder allfällige Anpassungen vornimmt, sodass die Qualität stimmt und alle Beteiligten zufrieden sind.

Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, dass sich der Trend zur Gruppenpraxis – besonders im Grundversorgerbereich – stark durchgesetzt hat. Für viele Ärzte passt die Einzelpraxis nicht mehr ins Bild, da die Arbeitsbelastung zu gross ist und die persönliche Lebensqualität des Arztes unbefriedigend. Dies führt auch heute noch regelmässig zur Fusion von bestehenden Praxen oder Neueröffnungen von Gruppenpraxen-Zentren, mit dem Hintergedanken, dass viele Köpfe weniger falsch machen können. Dies ist im Prinzip richtig, aber wenn den Beteiligten die unternehmerische Erfahrung und Denkweise fehlt, wird es

schwierig. Eine erfolgreiche Gruppenpraxis ist von verschiedenen Faktoren abhängig.

Die Erfahrung zeigt, dass die Rendite umso höher ist, je höher der Motivationsgrad bei den Ärzten und deren Personal ist. Dies drückte schon Goethe in folgendem Zitat aus: «Erfolgreich zu sein setzt zwei Dinge voraus: klare Ziele und den brennenden Wunsch, diese zu erreichen.» Bedauerlicherweise ist die Personalsituation in den wenigsten Zentren befriedigend. Der Schlüssel zum Erfolg eines Unternehmens liegt jedoch beim Personal. Die Situation ist leider nicht einfach, da der Markt häufig nicht das hergibt, was man sich wünscht. In einem gut strukturierten Zentrum fallen viele Aufgaben im traditionellen MPA-Bereich an, aber ebenso viele anspruchsvolle Arbeiten im administrativen Bereich. Selten finden sich Mitarbeiter, die beide Bereiche gleich gut beherrschen oder mögen. Einige bilden sich weiter oder es wird eine Praxiskoordinatorin eingestellt. Die Akzeptanz durch die anderen MPAs ist mässig und führt oft zu Konflikten. Die betriebswirtschaftliche Routine und Erfahrung sind meist ungenügend und es wird zusätzlich eine unnötige Hierarchiestufe gebildet.

Aufgrund meiner Erfahrung in der Unternehmensberatung im Gesundheitswesen darf-



te ich zahlreiche Praxen und grössere Zentren betreuen. Vielfach fehlt es den Zentren an Strukturen, obwohl dies ein weiteres Schlüsselement für ein erfolgreiches Unternehmen ist. Die Strukturen sind einerseits durch die Führung und andererseits durch die Betriebsabläufe zu bestimmen. In Zentren oder gerade bei der Fusion mehrerer Ärzte ist es entscheidend, dass standardisierte Abläufe etabliert werden. Bei Fusionen zeigt die Erfahrung, dass die einzelnen Ärzte und deren Personal gewisse Abläufe über Jahre gewohnt sind. Nun ist es jedoch eine Praxis und es wird Zeit, die bisherigen Strukturen für das gesamte Unternehmen anzupassen bzw. zu vereinheitlichen.

Aber wie ist so etwas zu realisieren? Viele Ärzte merken an, dass die MPAs nicht mitdenken und nicht dienstleistungsorientiert handeln. Wie bereits erwähnt, ist es nicht einfach, gutes Personal zu finden. Allerdings ist es auch wichtig, dass man die MPAs miteinbezieht, sie motiviert und ihnen Verantwortung überträgt. Grundsätzlich ist es unerlässlich, dass auch die Ärzte offen gegenüber neuen Abläufen sind. Wenn man nichts verändert, wird sich auch nichts verändern! Manche Ärzte erledigen viele Arbeiten, die in den MPA-Bereich gehören, selbst. Die Motivation der MPA nimmt stetig ab und sie wird bequem. Sie denkt, dass der Arzt ja sowieso alles selbst macht und sie nichts bewirken kann.

Der Beruf einer MPA ist jedoch sehr vielseitig und spannend. Demzufolge ist es unerlässlich, dass man die MPAs auch entsprechend im Betrieb einsetzt, sodass sie sich vollumfänglich auf das konzentrieren können, was sie am besten können – Medizin.

Die professionelle Unterstützung der Ärzte und deren Mitarbeiter, um ihr Gefühl der Macht- und Einflusslosigkeit zu überwinden und ihre Gestaltungsspielräume und Ressourcen wahrzunehmen und zu nutzen, ist mein Ziel. Da ich beide Seiten kenne durch Tätig-

keit in der Praxis am Patienten und in der Unternehmensberatung als externe Praxismitarbeiterin, ist es mir ein Anliegen, Praxen so zu beraten, dass eine Effizienz- und Renditestigerung möglich ist, der Fokus aber dennoch auf dem Patienten bzw. Menschen liegt.



Vanessa Federer

Externes Praxismanagement

Vanessa Federer verfügt über langjährige Erfahrung im Gesundheitswesen und unterstützt Ärzte und deren Praxisteam beim Praxismanagement. Besondere Schwerpunkte hierbei sind das Zeitmanagement, die Ablaufoptimierung, die Patientenzufriedenheit sowie die Effizienz und Zufriedenheit des Praxisteams (Arzt und MPAs).

Vanessa Federer
Externes Praxismanagement
Parkweg 6
5605 Dottikon
079 288 67 07
info@vanessa-federer.ch
www.vanessa-federer.ch