

Ihre Fragen zur Abrechnung und zur wirtschaftlichen Praxisführung beantwortet unser Experte Helmut Walbert, Würzburg.



**Helmut Walbert**  
Allgemeinarzt,  
Medizinjournalist und  
Betriebswirt Medizin

Rufen Sie an!  
Tel. 0 93 1 / 2 99 85 94  
donnerstags, 13 bis 15 Uhr  
w@lbert.info

# So führen Sie Ihr Personal mit System

**?** Dr. F.-K. M., Allgemeinarzt, Baden-Württemberg: *Ich habe eine Praxis übernommen und mache mir jetzt Gedanken zum Umgang mit meinem Team. Welchen Stellenwert haben Personalgespräche? Wie sollte eine Neueinstellung ablaufen?*

**!** MMW-Experte Walbert: Personal ist für eine Arztpraxis die wichtigste und teuerste Investition. Deshalb ist neben einer strukturierten, sorgfältigen Personalauswahl eine kontinuierliche Personalbeurteilung von großer Bedeutung für ein funktionstüchtiges Team und das Image der Praxis.

Vor allem in der Probezeit ist eine Überprüfung des erwarteten Leistungsprofils in kurzen Abständen wichtig. Je länger eine Entscheidung aufgeschoben wird, umso „teurer“ wird eine eventuelle Fehlinvestition.

Jede Personaleinstellung muss mit Checklisten und einem klar definierten Anforderungsprofil sorgfältig vorbereitet werden. Die Gefahr einer schlechten



Einstellungsgespräch – am besten mit Checkliste.

© Peopleimages / Getty Images / iStock

Investition ist für die Arztpraxis recht groß: Schon nach zehn Jahren Praxisbetrieb schlägt die Entscheidung mit mehr als einer Viertelmillion Euro zu Buche. Der Praxisinhaber muss sich über die gewünschte Ausbildung klarwerden, über die notwendigen organisatorischen Fähigkeiten und die Kenntnisse in Medizintechnik und EDV. Wie wichtig sind Vorerfahrungen in einer Arztpraxis? Gibt es zusätzliche Wünsche, z. B. den

Besitz eines Führerscheins?

Für das persönliche Einstellungsgespräch selbst sind Checklisten ein Muss. Zum einen helfen sie bei der gezielten Führung des Gesprächs, zum anderen ermöglichen sie den Vergleich mehrerer Bewerber.

Die tägliche Praxis zeigt, dass Zuverlässigkeit, Belastbarkeit, Berufskennntnisse, Arbeitszeit und kollegialer Umgang primäre Anforderungen für eine erfolgreiche Mitarbeit im Team sind. Je sorgfältiger diese Punkte in einem detaillierten Einstellungsgespräch und durch Zwischenchecks während der Probezeit überprüft werden, desto sicherer wird die endgültige Entscheidung zur persönlichen Zufriedenheit und zum Erfolg des Teams und der Praxis beitragen.

In der Folge sind regelmäßige, z. B. halbjährliche Personalgespräche sinnvoll. Dabei sollte die Erfüllung der allgemeinen Anforderungen des Arbeitsplatzes im Fokus stehen. Sind die Kenntnisse in den einzelnen Arbeitsfeldern ausreichend? Stimmt die Motivation?

Eine interessante Methode ist es, die Beurteilungs-Checkliste des Chefs auch vom Mitarbeiter zur Selbstbeurteilung ausfüllen zu lassen. Die Differenzen zwischen Selbst- und Fremdbewertung können dann Grundlage für die Ziele in nächster Zukunft sein. ■

## GOÄ: Uhrzeiten angeben!

**?** Dr. S. Tschammler, Allgemeinärztin, Bayern: *Ich habe bei einem Patienten am selben Tag, aber zu verschiedenen Zeiten die Beratung nach Nr. 1 und einen Hausbesuch nach Nr. 50 GOÄ abgerechnet. Die Nr. 1 wurde von der privaten Krankenversicherung nicht bezahlt. Kann das sein?*

**!** MMW-Experte Walbert: Der Hausbesuch beinhaltet bereits eine Beratung, deshalb sind verschiedene Uhrzeiten hier Voraussetzung. Sie müssen allerdings auch in der Liquidation stehen! Fand die zweite Beratung außerhalb der Sprechstundenzeiten statt, denken Sie bitte an die Zuschlagsziffern A–D. ■