

---

## DIE PRAKTISCHE FRAGE

### Wie finde ich das passende Ordinationsteam?

---

---



**Mag. Iris Kraft-Kinz**  
MEDplan 1120 Wien,  
Tel. 01/817 53 50-260,  
[www.medplan.at](http://www.medplan.at),  
Fragen & Anregungen:  
[praxis@aerztemagazin.at](mailto:praxis@aerztemagazin.at)

**MITARBEITER PRÄGEN** durch ihr Auftreten und soziale Kompetenz das Image der Praxis in ebenso großem Ausmaß wie der Arzt oder Ärztin selbst. Eine muffige Rezeptionistin ist ebenso Imageträgerin der Ordination wie eine freundliche MTA, die den Patienten ein Lächeln ins Gesicht zaubert. Dabei gibt es für die passende Komposition der Charaktere eine bewährte Vorgangsweise.

**AUF DER SUCHE** nach neuen Mitarbeitern sollten Praxischefinnen und -chefs auf Empfehlungen setzen. Fragen Sie zunächst Ihre derzeitigen Mitarbeiter, ob sie durch persönliche Kontakte einen geeigneten Mitarbeiter kennen, der fachlich und persönlich in das Praxisteam passen würde. Kein Teammitglied empfiehlt einen potenziellen Mitarbeiter, der keine Leistung bringt. Fruchtet dies nichts, führt der nächste Zugang über Praxis-Homepage und soziale Medien. Lassen Sie bei den Formulierungen keinen Zweifel, welchen Typ an Mitarbeiter Sie suchen. Bei den Bewerbungsgesprächen erhalten Sie den ehrlichsten Eindruck, wenn Sie die Bewerberin erzählen lassen und dabei einige gezielte Zwischen- oder Detailfragen stellen. Definieren Sie den genauen Inhalt der zukünftigen Tätigkeit, damit das Arbeitsverhältnis nicht wegen unerfüllter Erwartungen scheitert.

**UM GUTE MITARBEITER** dauerhaft an die Praxis zu binden, ist nicht nur ein angemessenes Gehalt, sondern vor allem ein angenehmes Betriebsklima erforderlich. Denn der Grund für Kündigungen durch Mitarbeiter liegt häufig nicht in der Art der fachlichen Tätigkeit oder der Bezahlung, sondern an den Kollegen, den Chefs und den Arbeitsbedingungen. Diese Faktoren können Dienstgeber direkt beeinflussen und ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich Mitarbeiter so wohl fühlen, dass ein Arbeitsplatzwechsel gar nicht erst in Erwägung gezogen wird. Eines ist in diesem Zusammenhang sicher: Wer nur auf Autorität setzt, ist ein schlechter Teammanager.

---