

Die praktische Frage Arbeitsklima und Weiterbildung



Mag. Iris Kraft-Kinz
MEDplan, 1120 Wien,
Tel. 01/817 53 50-260

Foto: die Abbilderei

Wie baue ich eine effektive Arbeitskultur in meiner Ordination auf?

Ein Besuch in einer befreundeten Ordination führte mir vor Augen, welch großen Stellenwert geschickte Mitarbeiterführung in der Ordination hat. An der Rezeption hing ein Zettel: «Wir bitten um achtsamen Umgang mit unseren Mitarbeiterinnen. Ordinationspersonal ist wesentlich schwieriger zu werben als Patienten.» Arzt und Ärztin müssen ihre Mitarbeiter führen und dafür sorgen, dass ein gutes Arbeitsklima herrscht. Personalmanagement zählt für viele Ordinationsinhaberinnen und -inhaber zu den lästigen Administrationaufgaben – bis die Rezeption leer steht.

Für die Gestaltung eines guten Arbeitsklimas und funktionierende Abläufe ist das Mitarbeitergespräch das effizienteste Steuerungsmittel. Das Ziel sind motivierte Mitarbeiter, die wissen, worum es geht. Dafür finden sich unterschiedliche Formen der Gesprächsführung: Das Feedback-Gespräch sollte zweimal jährlich stattfinden. Loben Sie dabei so viel, wie sie gerade noch vertreten können – je mehr, desto besser. Verabreichen Sie Kritik in homöopathischen Dosen: Sie soll helfen, aber nicht schmerzen.

Ein Erwartungsgespräch wird dann geführt, wenn Veränderungen im Praxisablauf erfolgen. Hier müssen Angestellte informiert werden,

wie sie von den Veränderungen betroffen sind und was genau Sie nun von ihnen erwarten.

Kritik in homöopathischen Dosen soll helfen, aber nicht schmerzen

Im Kritikgespräch geht es um Vorkommnisse, die abgestellt werden müssen. Der Arzthelferin muss klar gesagt werden, welches Verhalten anstatt des kritisierten erwartet wird. Ein Kritikgespräch sollte kurz gehalten werden. Ändert die kritisierte Person ihr Verhalten nicht, wird eine Ermahnung ausgesprochen. Machen Sie deutlich, dass es sich noch nicht um eine Abmahnung handelt, diese aber folgen wird, wenn keine Verhaltensänderung eintritt. Hilft das alles nichts, kommt es zur Androhung der Kündigung. Die schriftliche Abmahnung hat Warnfunktion und muss quittiert werden. «Ultima Ratio» ist die Kündigung. Vergessen Sie dabei nicht, dass eine Trennung (fast) immer Verlust bedeutet – und dies nicht nur in finanzieller Hinsicht. Erinnern Sie sich an den oben erwähnten Aushang.

Was bedeutet der Umbau der Bildungskarenz in die Weiterbildungszeit?

Das Thema der Bildungskarenz steht seit Monaten im Licht der Öffentlichkeit. Jetzt hat die neue Regierung eine weitgehende Reform des Qualifizierungsinstruments angekündigt. Ab dem Jahr 2026 wird die bisherige Bildungskarenz durch die «Weiterbildungszeit» ersetzt. Maximal sind dafür 150 Millionen Euro budgetiert. Die Kosten der Bildungs-



Wenn das Arbeitsklima gut ist, fühlen sich auch die Patienten wohl. Foto: nyul – stock.adobe.com

karenz beliefen sich zuletzt auf 650 Millionen Euro im Jahr.

Voraussetzung für die Weiterbildungszeit ist die Beschäftigung beim entsprechenden Dienstgeber seit einem Jahr bzw. zwölf Monate während der zwei Jahre vor dem Antritt. Eine Altersgrenze gibt es nicht.

So wird etwa das verpflichtende Stundenausmaß deutlich angehoben: Wer eine Weiterbildung in Anspruch nehmen möchte, muss künftig mindestens 20 Wochenstunden absolvieren – bei Betreuungspflichten liegt die Grenze bei 16 Stunden. Auch bei universitären Weiterbildungen steigen die Anforderungen. Hier müssen künftig mindestens 20 ECTS-Punkte (bislang 8) gemacht werden, für Personen mit Betreuungspflichten gelten 16 ECTS-Punkte als Untergrenze. Zusätzlich wird eine verpflichtende Bildungsberatung eingeführt, die vor der Antragstellung erfolgen muss – besonders dann, wenn die angestrebte Weiterbildung außer-

halb des bisherigen beruflichen Tätigkeitsbereichs liegt.

Auch formale Voraussetzungen werden verschärft: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen mindestens ein Jahr beim aktuellen Arbeitgeber beschäftigt gewesen sein, bevor sie eine Weiterbildungszeit antreten können. Ein direkter Anschluss an eine Elternkarenz ist künftig nicht mehr möglich – es muss eine mindestens 26-wöchige Phase der tatsächlichen Beschäftigung dazwischenliegen.

Ein weiterer Fokus liegt auf der Qualitätssicherung: Präsenzkurse oder Live-Online-Seminare mit dokumentierter Teilnahme werden künftig bevorzugt – reine Selbstlernformate ohne Nachweis reichen nicht mehr aus. Zudem wird die finanzielle Unterstützung angepasst: Der Mindestbetrag des Weiterbildungsgeldes wird angehoben, um insbesondere geringverdienende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser abzusichern.

Alfred-Hauptmann-Preis Beste Arbeiten in Epileptologie

SALZBURG – Bei der **Dreiländertagung der Deutschen und der Österreichischen Gesellschaft für Epileptologie und der Schweizerischen Epilepsie-Liga in Salzburg** ging der **Alfred-Hauptmann-Preis für herausragende wissenschaftliche Arbeiten gleich zweimal in die Schweiz.**

Der mit 20 000 Euro dotierte Alfred-Hauptmann-Preis wird alle zwei Jahre für die besten wissenschaftlichen Arbeiten zur Epileptologie aus dem deutschsprachigen Raum vergeben.

Gregory Lapeu (Inselspital Bern) wurde für seine Studie zur neuronalen Erregbarkeit und Anfallsvorhersage mit dem Preis für Grundlagenforschung ausgezeichnet. Er kombinierte innovative Methoden und mathematische Modelle, um subtile Warnsignale epileptischer Anfälle zu identifizieren. Seine preisgekrönte Arbeit «The critical dynamics of hippocampal seizures» erschien 2023 in *Nature Communications*.

Fahreignung bei Epilepsie

Den Preis für klinische Forschung erhielt **Heinz Krestel** (Kantonsspital Winterthur) für seine Studie «Predictive power of interictal epileptiform discharges in fitness-to-drive evaluation», zur Fahreignung von Epilepsie-Betroffenen, veröffentlicht 2023 in *Neurology*. Er untersuchte die Auswirkungen von EEG-Auffälligkeiten auf die Reaktionszeit und erarbeitete eine Entscheidungshilfe für die Bewertung der Fahreignung. Der Alfred-Hauptmann-Preis wird von UCB-Pharma, Desitin Pharma, Angelini Pharma und Jazz Pharmaceuticals unterstützt. *Red*

Presseausendung der Schweizerischen Epilepsie-Liga



DSK

HERPES ZOSTER MUSS NICHT SEIN – WORAUF WARTEN SIE?

SHINGRIX SCHÜTZT VOR HERPES ZOSTER!

ÜBER 90% WIRKSAMKEIT IN ALLEN ALTERSGRUPPEN ≥ 50 JAHREN IN DEN ZULASSUNGSSTUDIEN^{2,3}

MINDESTENS 11 JAHRE SCHÜTZT.

**SHINGRIX
MULTIWERTIGER
HERPES ZOSTER TETRAPEPTID**

Referenzen: 1) SHINGRIX Fachinformation; GlaxoSmithKline; Oktober 2023. 2) Lal H, et al. N Engl J Med 2015;372:2067-96. 3) Cunningham AL, et al. N Engl J Med 2016;75:1079-92. 4) Strozova A, et al. ECOMD 2024; Barcelona, Spain. Poster number: LB050. Abrufbar unter: <https://presentations.gsk.com/posters/2024/>. Für eine Auflistung der Kontraindikationen, Warnhinweise und Nebenwirkungen zu Shingrix siehe FK, Seite 14

PH-A1-92X-ACV6-382002 - 10/2024