

Simone Uecker
Praxisberaterin 4MED Consult



Praxismanagement quo vadis?

Praxismanagement als Disziplin und Rolle ist ein Spannungsfeld vielfältiger Themen: Marketing, Team- und Personalführung, Praxisorganisation rund um Abläufe, Hygiene, Datenschutz, Arbeitssicherheit, Buchhaltung, Controlling und mehr. Selbst die Abgrenzung zur Abrechnung fällt in der Praxis vielfach schwer. So vielfältig wie die Themen sind die Anforderungen von Ärzten und Praxisinhabern an die Rolle – wir erwarten von dieser zweiten Führungsebene die Lösung aller administrativen und bürokratischen Probleme, um uns endlich auf die ärztliche Tätigkeit konzentrieren zu können!

Im aktuellen Umfeld – gestützt von Effizienzgewinnen durch Digitalisierung der Behandlung, bedroht vom Trend zu MVZ-Investoren – geht der Trend zu größeren Praxiseinheiten, von der überschaubaren Einzelpraxis hin zum mittelgroßen Praxis-„Unternehmen“. Doch die Digitalisierung und Professionalisierung von Behandlungsabläufen fordert auch ein hoch professionelles Management

des Unternehmens Praxis. Wie können wir künftig diesen gesteigerten Anforderungen an die Praxismanager weiterhin gerecht werden?

Erfolgreiches Praxismanagement fordert zunächst den Praxisinhaber in einer aktiven Definition der eigenen Rolle (und damit Zuständigkeiten) und der Abgrenzung zur Stellung und Aufgabe des Praxismanagers. Im Fort- und Weiterbildungsangebot zeigt sich bereits die Wahrnehmung, dass für das Praxis-„Unternehmen“ zukünftig mehr Führungsverantwortung in allen Praxisbereichen gefordert ist. Der bzw. die „Dental-Betriebswirt/in“, die „Personalmanagerin“, der/die „Manager/Managerin in der Behandlungsassistenten“ sind nur einige Vertreter dieses Trends. Die (nicht-dentale oder medizinische) Industrie hat die „Manageritis“ in Rollenbeschreibungen bereits wieder hinter sich gelassen – ein Trend, den (zahn)medizinische Praxen getrost überspringen könnten. Dahinter steht jedoch ein realer Bedarf an Führungskompetenz

in jeder „Abteilung“ der Praxis und als Unterstützung zum Praxisinhaber, um Managementaufgaben auf mehrere Schultern zu verteilen.

Dazu muss sicherlich nicht jeder Mitarbeiter zum Praxismanager weitergebildet werden, insbesondere wenn die Praxisgröße keinen eigenständigen Vollzeit-Praxismanager rechtfertigen kann. Vielmehr ist gezielte Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung gefragt, beispielsweise durch geeignete Fortbildungen oder praxisindividuelle Coachings, um so eine mittlere Führungsebene aufzubauen, die aktiv Aufgaben des Praxismanagements im Team übernimmt, und so auch interdisziplinär (Behandlung, Labor, Organisation) auf die kommenden Trends rund um die Digitalisierung unserer Praxiswelten reagieren kann.

Ihre Simone Uecker,
Praxisberaterin
4MED Consult

Infos zur Autorin

