

Arzthelferinnen-Seminare

Praxisnähe ist alles!

Von Abrechnung über Zeitmanagement bis hin zu Wundheilungsstörungen – der Seminarmarkt boomt, die Themen für Arztpraxen scheinen unerschöpflich. Gut für die Veranstalter. Aber auch für Ihre Mitarbeiterinnen?



Helmuth C. Roider

➔ Müssen Fortbildungen unbedingt als Wochenendseminare in einem edlen Hotel stattfinden? Und müssen sich die Teams dort zum hundertsten Mal vorbeten lassen, welchen Begrüßungstext sie in Zukunft am Telefon abspulen sollen? Ich bin überzeugt, dass diese Seminare den wenigsten Arzthelferinnen etwas bringen. Wer hat schon die Zeit, kilometerweit zu so einem Seminar zu fahren? Und wer soll die Kosten dafür tragen? Ärzte winken meiner Erfahrung nach allzu häufig ab und Arzthelferinnen müssen sowieso scharf kalkulieren. Trotz dieser Hürden sind Weiterbildungsangebote für Arzthelferinnen wichtig, gerade heute, in gesundheitspolitischen Umbruchzeiten. Aber Inhalt und Form müssen den aktuellen Anforderungen entsprechen.

Dienen kommt vor Verdienen!

Der Dienstleistungsgedanke ist endlich in den Praxen angekommen. Aber er muss mit Leben gefüllt werden. An erster Stelle steht die Überzeugung des Teams, dass sie als Dienstleister handeln können und wollen. Alle Mitarbeiterinnen müssen wissen, dass sie mit ihren Einkommen und ihren Arbeitsplätzen vom Erfolg der erbrachten Dienstleistungen abhängig sind. Es reicht nicht aus, dass die Sprechstundenhilfen

von damals heute medizinische Fachangestellte heißen. Nicht nur der Name hat sich geändert, auch die Anforderungen sind anspruchsvoller geworden.

Das haben auch findige Berater erkannt, die für diese Zielgruppe inzwischen viele Seminare anbieten. Das Spektrum ist dadurch in den letzten Jahren allerdings ziemlich unübersichtlich geworden: Jetzt bieten nicht nur Kammern und KVen Seminare und Kurse an, auch Pharmareferenten und private Anbieter drängen in den Markt. Manch einer hat Arztpraxen bislang zwar nur als Patient gesehen, aber über Nacht mutiert auch er zum Experten für Praxisabläufe ...

Lassen Sie sich von diesem Überangebot nicht irritieren, finden Sie lieber Ihre eigenen Kriterien für gute Seminare. Eine Hilfe dabei soll die Seminar-Checkliste sein. Die Teilnahme an einem schlechten Kurs ist nämlich nicht einfach nur Geld- oder Zeitverschwendung. Es bleibt auch leicht das Gefühl zurück, dass es sich überhaupt nicht lohnt, etwas für die berufliche Entwicklung des Teams zu tun. Das wäre fatal!

Während die Wellnessbranche boomt und in 5-Sterne-Hotels händeringend nach Fachpersonal gesucht wird, haben in Arztpraxen in den letzten Jahren viele gute Mitarbeiterinnen ihre Stellen verloren. Das war natürlich kein böser Wille, sondern betriebswirtschaftlich notwendig und nicht anders machbar. Aber nach der Personalanpassung darf kein lähmendes Abwarten folgen. Im Gegenteil: Das verbleibende Team muss motiviert und ausgebildet werden. Nur so schaffen Sie es, sich Ihren Platz im Gesundheitsmarkt zu erobern und zu festigen.

Seminar-Checkliste

- Gibt es einen Seminarplan, der sachlich darüber informiert, welche Themen behandelt werden?
- Ist der Seminarleiter oder der Entwickler des Seminarkonzeptes ausreichend qualifiziert?
- Gibt es schriftliches Unterrichtsmaterial?
- Sind die Themen des Seminars wichtig für den Praxiserfolg?
- Werden die Themen produktneutral dargestellt oder handelt es sich um eine verdeckte Verkaufsveranstaltung?
- Schließt das Seminar mit einem Zertifikat oder einer Teilnahmebestätigung ab?
- Gibt es günstigere Möglichkeiten, dieses Wissen zu erwerben (anderes Seminar, Bücher, Hospitation in Kollegen-Praxis)?
- Ist die Darstellung der Inhalte in diesem Seminar geeignet, sofort umsetzbares Wissen zu erwerben?
- Welche Ziele wird die Mitarbeiterin nach dem Seminarbesuch leichter, schneller, effizienter umsetzen?
- Zu welchem Arbeitsplatz und zu welcher Mitarbeiterin passt dieses Seminar am besten?
- Nach wie viel Zeit wird sich das Seminar gelohnt haben?

Mehr zur VITAL-Assistentin in der Beilage!

Aus diesen Überlegungen heraus hat sich die Vitamed-Akademie für eine ungewöhnliche Seminarform entschieden: Die Ausbildung findet einerseits bequem im Selbststudium statt, andererseits werden die teilnehmenden Arzthelferinnen durch den regionalen Vitamed-Praxisberater gecoacht. Er ist Ansprechpartner, falls Fragen oder Probleme auftreten, unterstützt beim Durchhalten und organisiert einen Austausch mit anderen Vitalassistentinnen aus der Region. Mehr zu unserer Weiterbildung lesen Sie in der Beilage VITAL-Assistentin in dieser Ausgabe des Kassenarztes.

Einer der Grundgedanken der Weiterbildung zur VITAL-Assistentin ist: Machen Sie den Menschen zum Mittelpunkt Ihrer Praxis: nicht nur den Patienten und Kunden, sondern auch die Mitarbeiterin!

Ihr
Helmuth C. Roider

Bildnachweis: Roider (1)



Interview

„Ärzte investieren zu wenig in ihre Teams.“

Das Bildungswerk für Gesundheitsberufe e.V. – kurz BIG – ist vermutlich der größte Anbieter von Fort- und Weiterbildungskursen für Arzthelferinnen. Käthe Oertel ist eine der drei Vorsitzenden. Sie macht sich stark für qualifiziertes Praxispersonal. [von Ruth Auschra]

Der Kassenarzt: Was für Fortbildungen bieten Sie an?

Oertel: Das Spektrum ist breit gefächert: fachspezifische Seminare natürlich, beispielsweise Abrechnungsseminare, aber auch Kommunikationsseminare und Praxismanagement-Lehrgänge. Eigentlich bieten wir alle Themen an, die für Mitarbeiterinnen in Gesundheitsberufen wichtig sind.

Der Kassenarzt: Heißt das, die Berufsausbildung allein reicht nicht aus?

Oertel: Die Berufsausbildung ist die Grundlage. Aber die Zukunft der Mitarbeiterinnen in den Praxen wird meiner Ansicht nach auf eine immer stärkere fachliche Spezialisierung hinauslaufen. Die Allroundkraft ist die gut ausgebildete Mitarbeiterin, aber die Praxen brauchen im Rahmen von Qualitätsmanagement und Qualitätssicherung auf jeden Fall Fachpersonal. Wir wollen die Arzthelferinnen befähigen, sich durch Qualifizierung ihre Zukunft auf dem Gesundheitsmarkt zu schaffen.

Der Kassenarzt: Welche Ausrichtungen bieten Sie an?

Oertel: Total Management und Verwaltung ist die eine Richtung, medizinische Assistenz die andere. Damit ist die Assistenz bei allen medizinischen Maßnahmen des Arztes gemeint. In der Hausarztpraxis reicht die Bandbreite von Verbänden über Mikrowelle oder Lungenfunktion bis hin zu Beratungstätigkeiten, soweit diese Tätigkeiten delegiert werden können. Ernährungsberatung, Diabetesberatung, Gesunderhaltung – das sind typische Beratungsbereiche.

Der Kassenarzt: Und welche Themen werden zurzeit besonders nachgefragt?

Oertel: Ernährungsberatung und alles rund um „Well-Aging“, aber auch Hypertonie sind nachgefragte Themen.

Der Kassenarzt: Wie viele Seminare führen Sie pro Jahr im BIG durch?

Oertel: Bis zu 150 Seminare mit durchschnittlich 25 Teilnehmerinnen, insgesamt sind das also rund 3 750 Arzthelferinnen. Dazu kommen noch die anerkannten Weiterbildungsmaßnahmen wie ambulantes Operieren, Endoskopie-Lehrgänge oder Lehrgänge zur Qualitätsmanagementbeauftragten. Die Nachfrage ist da, aber leider sind den Mitarbeiterinnen manchmal die Kosten zu hoch oder sie können sich keinen Samstag für die Fortbildung frei halten.

Der Kassenarzt: Dann finden Sie die Idee der Weiterbildung zur VITAL-Assistentin gut? Hier werden ja zwei Dinge gekoppelt: ein Heimstudium und regionale Workshops, um sich mit anderen Teilnehmerinnen auszutauschen.

Oertel: Ja, ich glaube, dass diese Art der Fortbildung zukunftsweisend ist. Vielen Arzthelferinnen fehlen das Geld und die Zeit für herkömmliche Seminare. Etliche Arzthelferinnen arbeiten ja noch nebenher, zum Beispiel als Bedienung oder als Putzfrau.

Der Kassenarzt: Wer zahlt üblicherweise die Kurse?

Oertel: Das sind ganz überwiegend die Arzthelferinnen selbst. Sogar die Abrechnungsfortbildungen werden überwiegend in der Freizeit absolviert und aus der eigenen Tasche bezahlt. Anders sieht das bei den Zahnarzthelferinnen aus.

Der Kassenarzt: Inwiefern?

Oertel: Die Zahnärzte sind inzwischen dazu übergegangen, ihren Teams solche Weiterbildungen zu finanzieren. Sie haben begriffen, wie wichtig eine optimale Abrechnung ist und welchen Nutzen ihnen qualifizierte Mitarbeiterinnen insgesamt bringen. Die Hausärzte sehen das anders – noch! ■