

Ist Ihre Praxis eigentlich Warum Sie die Herausforderungen dringend angehen



Foto: iStock.com/Deagreed

Von Ralf Jentzen

Stefan ist angestellter Physiotherapeut in einer Praxis mit fünf Physiotherapeuten und wird mit 31 Jahren zum ersten Mal Vater. Er hat um ein Gespräch mit seinem Chef gebeten, in dem er mit diesem seinen Wunsch nach Elternzeit besprechen möchte. In dem Gespräch trifft er auf wenig Verständnis für sein Vorhaben und der Chef jammert ihm vor, was das Ganze finanziell und personell für die Praxis zu bedeuten hat. Nur zähneknirschend und spürbar unzufrieden stimmt er dem Vorhaben zu, weil Stefan einen gesetzlichen Anspruch darauf hat. Mit einem schlechten Gefühl geht Stefan aus dem Gespräch raus und spielt mit dem Gedanken, nach der Elternzeit die Praxis zeitnah zu verlassen und eine familienfreundlichere Praxis zu suchen.

Eine Klientin des Autors organisierte zu Beginn des ersten Lockdowns im Frühjahr 2020 innerhalb einer Woche eine

tägliche Kinderbetreuung für die Kinder aller Mitarbeitenden von 8:00 bis 18:00 Uhr. Viele Mitarbeitende nehmen das Angebot dankend an und sind froh, ihre Kinder in der Nähe und versorgt zu wissen. Sie sind begeistert davon, dass ihre Chefin es ihnen ermöglicht, ohne großen Aufwand und ohne Kosten, diese schwierige Zeit mit den großen Herausforderungen für Familien mit Kindern zu bewältigen. Das bringen sie auch persönlich zum Ausdruck.

Unterschiedliche Einstellungen – unterschiedliche Konsequenzen

Zwei Praxen. Zwei unterschiedliche Einstellungen zum Thema „Familienfreundliches Unternehmen“. Familienfreundlichkeit von Physiotherapiepraxen hat mit Sicherheit in erster Linie grundsätzlich mit der Werthaltung der Praxisinhaber und Praxisinhaberinnen gegenüber

den Mitarbeitenden mit Kindern oder mit pflegebedürftigen Angehörigen zu tun. Wem das noch nicht genügt, um auf eine familienfreundliche Praxisausrichtung zu achten, der sollte sich in jedem Fall mit den wirtschaftlichen Vorteilen von Familienfreundlichkeit beschäftigen, denn die haben es in sich. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels, in denen die gelebte und erlebte Attraktivität als Arbeitgeber eine entscheidende Rolle bei der Mitarbeitengewinnung und Mitarbeitendenbindung spielt, kann die Familienfreundlichkeit ein entscheidender Wettbewerbsvorteil sein. Jedenfalls stellt das schon die wissenschaftliche Studie „Status-Quo der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in deutschen Unternehmen sowie betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik“ des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster 2013 eindeutig fest.

Wie familienfreundlich? Forderung der Zukunft Unternehmen sollten!

Wichtige Studienergebnisse

Nach dem empirischen Befund der Studie lohnt sich eine familienorientierte Mitarbeitendenpolitik. Bei 19 verschiedenen betriebswirtschaftlichen Kennzahlen gab es für familienfreundliche Unternehmen signifikant bessere Werte als bei Unternehmen mit einer geringen Familienfreundlichkeit. Die wichtigsten im Überblick:

- 22% geringere Krankheitsquote als der Durchschnitt und sogar 49% geringere Krankheitsquote als familienunfreundliche Unternehmen
- 12% geringere Fehlzeitenquote als der Durchschnitt und sogar 60% geringere Fehlzeitenquote als familienunfreundliche Unternehmen
- 9% weniger Eigenkündigungen als der Durchschnitt und sogar 21% weniger Eigenkündigungen als familienunfreundliche Unternehmen
- 14% höhere Mitarbeitenden Motivation als der Durchschnitt und sogar 31% höhere Mitarbeitenden Motivation als familienunfreundliche Unternehmen

Schon diese wenigen Befunde zeigen, wie stark eine familienfreundliche Ausrichtung auf Ihre Praxis wirkt.

Familienfreundlichkeit ist wirtschaftlich

Die Studienergebnisse können so gedeutet werden, dass sich Ihre finanziellen und nichtfinanziellen Investitionen in eine höhere Familienfreundlichkeit sehr gut rechnen und die Wirtschaftlichkeit sehr positiv beeinflussen können. Deutlich wird das alleine schon bei den erheblich geringeren Krankheitsquoten und Fehlzeitenquoten von familienfreundlichen Unternehmen. Und auch die deutlich geringere Eigenkündigungsquote beinhaltet

erhebliches wirtschaftliches Potenzial, wenn Sie die sehr lange Vakanz-Zeit bis zur Wiedereinstellung eines Physiotherapeuten oder einer Physiotherapeutin nach einer Kündigung betrachten und betriebswirtschaftlich den daraus entstehenden Umsatz- und Gewinnausfall berücksichtigen. Die gesamte Studie „Status-Quo der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in deutschen Unternehmen sowie betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik“ des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster aus dem Jahre 2013 können Sie unter dem Link https://www.ffp.de/files/dokumente/2013/ub2012_bericht.pdf auf dem Internet kostenlos herunterladen. Sie erhalten einen Einblick, worum es geht und auf welche Punkte Sie besonders achten sollten, wenn es um die Familienfreundlichkeit Ihrer Praxis geht. Ich gehe davon aus, dass mittlerweile aufgrund des verschärften Fachkräftemangels die betriebswirtschaftlichen Effekte noch deutlicher für eine hohe Familienfreundlichkeit Ihrer Praxis sprechen.

Wann ist eine Praxis familienfreundlich?

Familienfreundlich ist Ihre Praxis dann, wenn Sie Ihre Mitarbeitenden aktiv und intensiv bei der Vereinbarkeit von Familie und Arbeit unterstützen. Das bedeutet, dass Sie in fünf Bereichen aktiv sein müssen, um Familienfreundlichkeit in Ihrer Praxis zu leben:

1. Flexibilisierung der Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

BODY CONCEPT®
DIETMANN

Therapy to stick®

D-TAPE KINESIOLOGIE
DIETMANN

DAS TAPE DER THERAPEUTEN

Empfohlen von
PHYSIOTHERAPIEBUND
VDB

optimale
Hautverträglichkeit
bewährter
Kleber für
lange
Tragedauer

Kinesioologie Tape
5m-Rolle

Hochwertiger,
strapazierfähiger
Aluminiumkoffer
für den
Dauereinsatz

Profi-Tapekoffer
Profiausstattung

Bestellen Sie im:
www.buchner-shop.de

2. Förderung vor, während und nach der Elternzeit
3. Unterstützung von Kinder- und/oder Angehörigenbetreuung
4. Familienserviceleistungen
5. Mitarbeiterführung

Zu 1.: Flexibilisierung der Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

Die Bedürfnisse der Mitarbeitenden an die Flexibilität der Arbeitszeit haben sich in den letzten Jahren stark geändert. Von Arbeitgebern wird zunehmend die Bereitschaft gefordert, auf die individuellen Wünsche der Mitarbeitenden einzugehen. Zu den wichtigsten Möglichkeiten, die Arbeitszeit und Arbeitsorganisation in Ihrer Praxis flexibel zu gestalten gehören:

- Teilzeitarbeit jeglicher Art ermöglichen und diese bei Bedarf individuell anpassen
- Auf individuelle Wünsche der Mitarbeitenden für Arbeitszeiten eingehen
- Flexible Tages- und Wochenarbeitszeit ermöglichen, soweit es geht
- Flexible Jahres- und Lebensarbeitszeit
- Jobsharing
- Sabbaticals

Zu 2.: Förderung vor, während und nach der Elternzeit

Elternzeit zu nehmen, sehen immer mehr Mitarbeitende als große Chance, während der wichtigen ersten Entwicklungsschritte ihrer Kinder einen intensiven Kontakt aufzubauen und als Eltern Präsenz zu zeigen. Gerade in den frühen Phasen des Kinderlebens finden die wichtigsten Prägungen statt. Sie sind deswegen besonders wichtig für den Aufbau einer intensiven Bindung zwischen Eltern und Kindern. Auch viele Männer wollen sich das heutzutage nicht entgehen lassen. Um so wichtiger ist es, dass Sie die Elternzeit mitarbeitendenorientiert betrachten und aktiv unterstützen. Die wichtigsten Maßnahmen, die Ihnen als PraxisinhaberIn zur Verfügung stehen sind:

- Besondere Rücksichtnahme auf Eltern bei Planungs- und Organisationsprozessen
- Teilzeit- oder phasenweise Beschäftigung während der Elternzeit
- Einarbeitungsprogramm nach der Elternzeit
- Unterstützung von Vätern und Müttern (aktive Ansprache), die Elternzeit

- in Anspruch nehmen möchten
- Patenprogramme während der Elternzeit
- Weiterbildungsangebote während der Elternzeit
- Zusätzliche finanzielle Leistungen

Zu 3.: Unterstützung von Kinder- und/oder Angehörigenbetreuung

Wohin mit den Kindern oder wie kann ich persönlich mein pflegebedürftiges Familienmitglied betreuen? Diese Frage stellen sich viele Mitarbeitende in den Physiotherapiepraxen. Um die Belastungen, die aus diesen Fragestellungen resultieren, zu reduzieren und es den Mitarbeitenden Ihrer Praxis zu ermöglichen, in diesem herausfordernden Themenfeld Familie und Arbeit miteinander unter einen Hut zu bekommen, können Sie als PraxisinhaberIn viel tun:

- Freiwillige Freistellung bei Krankheit der Kinder
- Familienpflegezeit ermöglichen
- Freiwillige Arbeitsfreistellung zur Pflege von Angehörigen
- Betriebliche Kinderbetreuung
- Bei Bedarf Wechsel auf Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit ermöglichen
- Ferienbetreuung für Kinder organisieren oder Übernahme der Kosten für Ferienfreizeit der Kinder
- Beteiligung oder Übernahme der Kosten einer Kinderbetreuung
- Liste mit Beratungs-, Vermittlungs- und Unterstützungsangeboten der Angehörigen- und/oder Kinderbetreuung

Zu 4.: Familienserviceleistungen

Familie ist eine Herausforderung. Auch für Ihre Mitarbeitenden. Um so mehr können Sie als PraxisinhaberIn Familienfreundlichkeit zeigen, wenn Sie über die betrieblichen Belange hinaus an die Bedürfnisse Ihrer Mitarbeitenden denken, die im familiären Bereich Entlastung oder Unterstützung bedeuten. Möglichkeiten für geeignete Maßnahmen gibt es da viele. Hier ein kleiner Auszug:

- Zuwendung bei besonderen Anlässen (Geburtstage, Hochzeiten, Jubiläen)
- Rechtsberatung / Zuschüsse etc.
- Freizeitangebote (Gemeinsames Grillen, Besichtigungen, Freizeitparkbesuch)
- Angebot haushaltsnaher Dienstleistungen
- Einsatz von Sachgutscheinen für 44,- Euro Freigrenze für familienfreund-

- liche Maßnahmen
- Einrichtung von Kinderspiel- und Hausaufgabenecke
- Übernahme der Kosten von Rechnern und Tablets für den Onlineunterricht der Kinder

Zu 5.: Mitarbeiterführung

Neben den Basisfähigkeiten und -fertigkeiten der Mitarbeiterführung, die jeder Praxisinhaber und jede Praxisinhaberin beherrschen sollte, gibt es noch ein paar spezielle Mitarbeiterführungsmaßnahmen, welche die Familienfreundlichkeit Ihrer Praxis betonen:

- Regelmäßiges Führen von Mitarbeitendengesprächen, um den aktuellen Bedarf festzustellen und individuelle, familienfreundliche Maßnahmen abzustimmen (am Puls der Mitarbeitenden bleiben)
- Bedürfnisgerechte Ferienregelung, Vorrang von Mitarbeitenden mit Kindern bei der Ferienplanung
- Persönliches Kontakthalten mit Mitarbeitenden in Eltern- und Pflegezeiten
- Mit gutem Beispiel vorangehen und zeigen, dass Ihnen auch Ihre eigene Familie wichtig ist und Vorrang vor betrieblichen Belangen hat



Wohin mit den Kindern oder wie kann ich persönlich mein pflegebedürftiges Familienmitglied betreuen?

Diese Frage stellen sich viele Mitarbeitende in den Physiotherapiepraxen.

Familienfreundlichkeit mit System

Sie können viel tun, um Familienfreundlichkeit in Ihrer Praxis zu leben. Die wichtigste Voraussetzung ist in jedem Fall, dass Sie sich als PraxisinhaberIn persönlich dafür einsetzen, eine familienfreundliche Kultur in Ihrem Unternehmen zu etablieren. Dann geht es darum, mit System an die Sache heranzugehen und Schritt



Foto: iStock.com/
Raul_Mellado

Als Praxisinhaber können Sie viel tun, um Mitarbeitende zu unterstützen Familie und Arbeit miteinander unter einen Hut zu bekommen.

für Schritt die Familienfreundlichkeit Ihrer Praxis zu erhöhen. Machen Sie als Erstes eine Bestandsaufnahme und machen Sie sich selber zum Verantwortlichen für Familienfreundlichkeit in Ihrer Praxis. Sammeln Sie Ideen von familienfreundlichen Maßnahmen und berücksichtigen Sie vor allen Dingen auch Ideen Ihrer Mitarbeitenden. Planen Sie konkrete Maßnahmen, berechnen Sie deren Kosten und schätzen Sie den Nutzen ein. Erstellen Sie einen Zeitplan für die Umsetzung und legen Sie ein Startdatum Ihrer Familienfreundlichkeits-Offensive fest. Vergessen Sie nicht, in der Öffentlichkeit, auf dem

Internet und auch in der Praxis für alle Patienten sichtbar über Ihre Familienfreundlichkeit zu informieren und so ein familienfreundliches Image aufzubauen. Eine regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit Ihrer Maßnahmen sollten Sie nicht vergessen. Die Ergebnisse helfen Ihnen dabei, Ihre Familienfreundlichkeit stets weiterzuentwickeln und auf den neuesten Stand zu bringen.

Fazit

Wenn Sie es schaffen, Familienfreundlichkeit konsequent aus der Perspektive Ihrer Mitarbeitenden zu denken, schaffen Sie nicht nur ein sehr gutes Betriebsklima und eine hohe Motivation Ihrer Mitarbeitenden. Sie profitieren auch von den beschriebenen positiven betriebswirtschaftlichen Effekten. Darüber hinaus werden Sie attraktiver für Bewerber und Bewerberinnen und erhöhen nebenher die Mitarbeitendenbindung. Das sind entscheidende Wettbewerbsvorteile im stark umkämpften Fachkräftemarkt der Physiotherapie.

Zur Person:

Ralf Jentzen

ist Sportwissenschaftler, seit 1999 Inhaber der Unternehmensberatung für Physiotherapiepraxen, Coactiv Consulting – Ralf Jentzen, Internationaler Gastdozent an der Zuyd University of Applied Science Heerlen (NL) im Studiengang Physiotherapie, Betriebswirtschaftlicher Beirat des VDB-PHYSIOTHERAPIEVERBANDES, und Referent für betriebswirtschaftliche Themen auf den Branchenmessen MEDICA, TheraPro, therapie Leipzig, FIBO und Gutachter und Experte für Gründungskonzepte und Wachstumskonzepte von Gesundheitsdienstleistungsunternehmen der IHK Aachen. Er hat in den letzten 17 Jahren über 600 Beratungs-Projekte in der Physiotherapie erfolgreich durchgeführt und unzählige Seminare zu betriebswirtschaftlichen Themen gehalten.

Sein Wohnort und Unternehmensstandort ist Alsdorf bei Aachen.

Kontakt: www.coactiv.de



RZH.

**Zeit für mehr Durchblick
bei der Abrechnung.**

Die Abrechnung mit Krankenkassen kann stressig sein und viel Zeit in Anspruch nehmen – muss es aber nicht.

Wir übernehmen die vollständige Abrechnung für Sie – gesetzeskonform, schnell und unkompliziert. Gute Leistung muss nicht teuer sein: Wir machen Ihnen gerne ein **individuelles Angebot** für Ihr Unternehmen.

RZH Rechenzentrum für Heilberufe GmbH
Am Schornacker 32
46485 Wesel

web www.rzh.de
tel 0281 / 9885-0
e-mail info@rzh.de

Angebot anfordern

