

# Gewinnen & Halten von Fachkräften - Best Practices aus der medizinischen Grundversorgung



**Fabian Müller & Joel O'Neill**  
**IFAS Okt 2022**



# Enzian Health ist ein Start-up in der medizinischen Grundversorgung

## ENZIAN HEALTH



### DYNAMISCHE PRAXISGRUPPE

Aufbau einer dynamischen und innovativen Praxisgruppe mit jungen Leistungserbringern, welche unter dem Enzian Brand gemeinsam die Grundversorgung in der Schweiz verbessern wollen.

## ENZIAN SERVICES



### DIENSTLEISTUNGEN FÜR ÄRZTE

Begleitung von ÄrztInnen auf dem Weg in die Selbstständigkeit und administrative Entlastung der Praxen im laufenden Betrieb.

## ENIZAN PLUS



### ZUSAMMENARBEIT MIT APN/MPK

Integration neuer Rollen (APN/MPKs) in die Hausarztpraxis zur Entlastung der Ärzteschaft und zur besseren Betreuung von chronisch kranken PatientInnen.

*Für uns ist das Gewinnen und Halten von Fachkräften DIE zentrale Herausforderung – innerhalb und ausserhalb der Arztpraxis*



# Das Gewinnen und Halten von Fachkräften in der Grundversorgung wird durch 3 Faktoren erschwert

1

**Sich akzentuierende  
Versorgungslücke**

**=**

**Weniger ÄrztInnen und  
MPA in der  
Grundversorgung**

2

**Strukturwandel und  
Generationenwechsel**

**=**

**Bedürfnisse des Fachpersonals  
ändern sich**

3

**Steigende Anforderungen  
nichtmedizinischer Natur**

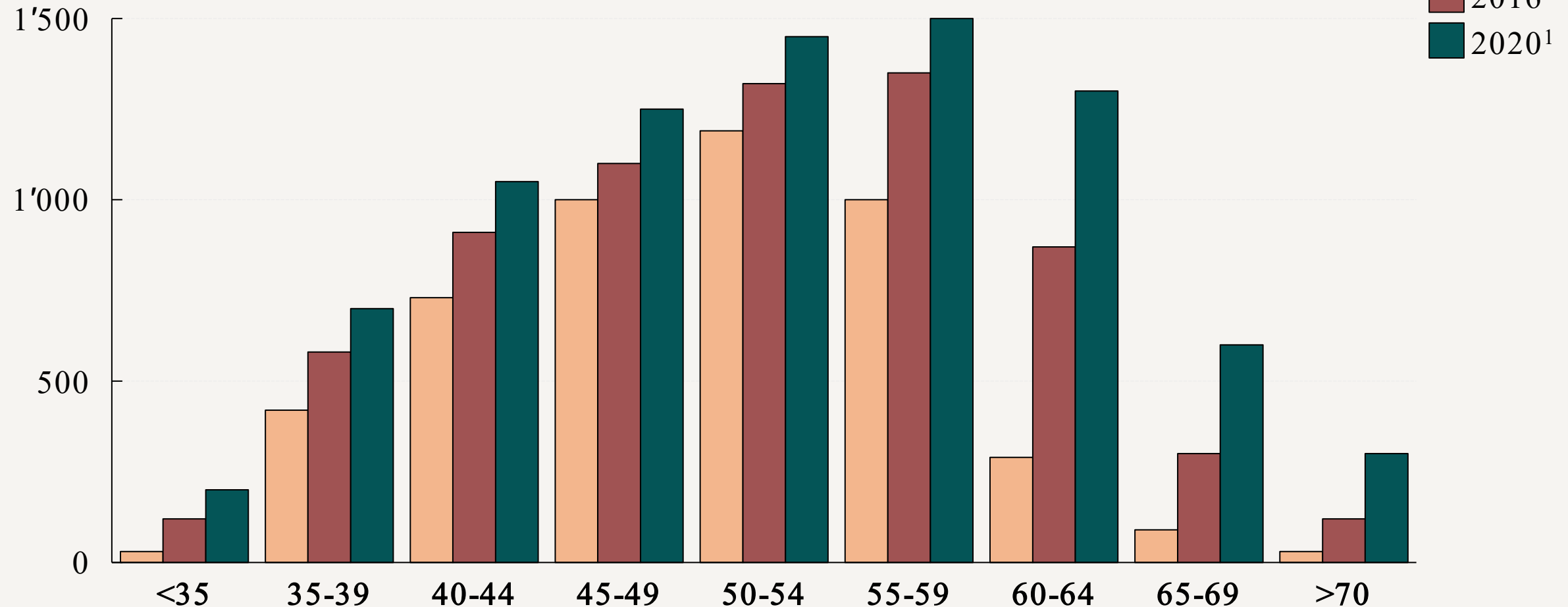
**=**

**Höhere administrative  
Belastung und Komplexität im  
Beruf**

# Problem ① Das Gros der Allgemeinmediziner erreicht in den nächsten 5-10 Jahren das Pensionsalter

## Alterstruktur Generalisten ambulant 2008 vs. 2016 vs. 2020

Anzahl Ärzte



1. Modellierung durch Fortschreibung des Trends

## Problem ② Das Arbeitsumfeld in der Grundversorgung entspricht nicht mehr den Bedürfnissen junger ÄrztInnen und des fachmedizinischen Personals

### Heutiges Arbeitsumfeld:

Einzelkämpfer in Einzelpraxen

Selbstständiger Unternehmer mit 110% Mentalität

Fokus auf Karriere, Status, Prestige

Bereitschaft, administrative Belastung selber zu stemmen

Teils veraltete Räumlichkeiten & IT Infrastruktur

### Bedürfnisse junger Leistungserbringer:

Interdisziplinäres Team in einer Gruppenpraxis

(Teilzeit-) Anstellung mit ausgeglichener Work-Life-Balance

Fokus auf Selbstbestimmung, Weiterentwicklung, Sinnggebung

Betonung auf reibungslosen Praxisablauf mit minimaler administrativer Belastung

Modernes Arbeitsumfeld

# Problem 3 Steigende Anforderungen reduzieren die Zeit am Patienten und damit teilweise die Attraktivität des Berufs

## 1. Regulatorisches Umfeld

- Mehr Bewilligungen zur Eröffnung & Betrieb einer Arztpraxis
- Strengere Auflagen zum Betrieb einer Apotheke
- Neue Daten- und Datenschutzrichtlinien

## 3. Rekrutierung

- Erhöhter Wettbewerb um junge Talente
- Nachfrage nach innovativen (Teilzeit-) Arbeitsmodellen
- Höherer Anspruch an Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten

## 2. Kosten- und Qualitätsmanagement

- Zunehmender Kostendruck
- Vermehrtes Reporting von Kosten- und Qualitätskennzahlen
- Höhere Anforderungen ans Qualitätsmanagement

## 4. Technologischer Wandel

- Zunehmende Digitalisierung
- Steigende Anforderungen an technisches Verständnis
- Steigende Anforderungen aber unklare Anwendung im Alltag



# Diese drei Problembereiche umreißen auch drei Herausforderungen für die Rekrutierung

1

**Akzentuierende Versorgungslücke**

**=**

**Sehr kompetitiver Markt**



**Wie können wir uns differenzieren?**

2

**Strukturwandel und Generationenwechsel**

**=**

**Hohe Ansprüche an den Arbeitgeber**



**Was können wir bieten?**

3

**Steigende Anforderungen nichtmedizinischer Natur**

**=**

**Hohe Anspruch an die Arbeit**



**Wie können wir die Freude an der Arbeit erhalten?**

# Wir investieren ungefähr 30% unserer gesamten Zeit in die Gewinnung und das Halten von medizinischen Fachpersonen

**Ansprache**



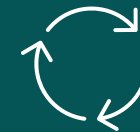
Wir nutzen Empfehlungen um in ein **persönliches Gespräch** zu kommen

**Gewinnung**



Wir bieten ein **Gesamtpaket**, das eine Entwicklungsperspektive eröffnet

**Halten**



Wir entwickeln aktiv zusammen die Unternehmenskultur weiter



# Ansprache - Unser Ziel ist es, in ein persönliches Gespräch zu kommen



## Unsere Grundsätze ...

## ... und wie wir sie umsetzen

I **Empfehlung schafft Vertrauen**

- «Recruit from within»
- Eine persönliche Empfehlung öffnet Tür und Tor

II **Gutes Personal zieht gutes Personal nach**

- Rekrutierungsvorschläge aus dem Team Ernst nehmen
- Glaubwürdige Persönlichkeiten vor Ort sind zentral

III **Qualität vor Quantität**

- Wir investieren bis zu einem Jahr in mögliche Kandidaten
- Keine Kompromisse eingehen

IV **Personal Fit ist entscheidend**

- Unser Team entscheidet mit
- Person in anderem Umfeld kennenlernen

V **Optionen aufzeigen**

- Helfen, die persönliche Vision eines Kandidaten umzusetzen
- Optionen auch ausserhalb von Enzian eröffnen

# Gewinnung - Ein gutes Arbeitsangebot geht über einen guten Arbeitsvertrag hinaus



## Unsere Grundsätze ...

## ... und wie wir sie umsetzen

### I Attraktive Konditionen

- Wertschöpfung fair verteilen
- Gute Fringe Benefits

### II Gute Arbeitsumgebung

- Fokus auf technologische Unterstützung im Alltag
- Investition in moderne Arbeitsumgebung

### III Entwicklungsmöglichkeiten

- Regelmässiges Feedback
- Ermöglichen einer fachlichen und persönlichen Perspektive

### IV Flexibilität

- Teilzeioptionen sind unerlässlich
- Enzian Time und zusätzlich unbezahlte Ferien

# Gewinnung – Unsere Praxen sollen ÄrztInnen eine attraktive Arbeitsumgebung bieten: Beispiel Lenzburg



# Halten - Wir investieren viel in eine gute Arbeitskultur



## Unsere Grundsätze ...

## ... und wie wir sie umsetzen

### I Fokus auf Unternehmenskultur

- Vor Ort sein, zuhören und Feedback geben
- Dedizierte Gefässe schaffen (Teamevents, Lunch, ...)

### II Autonomy

- Flache Hierarchien mit klaren Rollen
- Verantwortung und Mitsprache

### III Mastery

- Teambasiertes Arbeiten mit neuen Rollen
- Knappe medizinische Kapazität gezielt einsetzen

### IV Purpose

- Fokus auf die Kernarbeit der Fachperson
- Administrative Entlastung und moderne Tools

Halten ... oder im Guten gehen lassen





