

# BONUSSYSTEME FÜR DIE MPA – MOTIVATION DURCH DELEGATION

Vanessa Federer (FEDERER & PARTNERS)

**Wird Medizinischen Praxisassistentinnen (MPAs) die Frage gestellt: «Was zeichnet einen guten Chef aus?», kommt häufig die Antwort: «Mein Vorgesetzter sollte meinen Einsatz und meine Arbeit schätzen sowie Vertrauen in mich haben.» Doch gerade an dieser Wertschätzung und dem Vertrauen fehlt es noch oft in den Arztpraxen. Es gibt jedoch einfache Mittel, dies zu ändern und die Motivation der Mitarbeiter zu erhöhen.**

In der heutigen Zeit, in der der Mangel an MPAs immer deutlicher wird, ist es wichtig, dass der Arzt einen attraktiven Arbeitsplatz bieten kann.

Je nach Praxis und Delegationsgrad erbringen die MPAs in einer Praxis bis zu 50 % des Umsatzes. Die MPAs als Visitenkarte tragen viel zum Erfolg – oder auch Misserfolg – einer Praxis bei. Daher gilt es, sein Personal zu pflegen. Neben einem fairen Lohn sollte auch die Wertschätzung der Arbeit und seines Einsatzes nicht zu kurz kommen. Fehlen diese Aspekte, kann dies sonst leider schnell zu regelmässigem Personalwechsel führen.

## Als Team zum Ziel

Der Arzt und die MPAs müssen ein Team sein, das eine einzige Zielsetzung hat: Patientenbedürfnisse optimal zu befriedigen. Ein Team besteht aus Menschen und jeder von ihnen hat seine eigenen Wertvorstellungen und Interessen. Menschen müssen geführt und geformt werden, damit ein funktionierendes Team entsteht. Für die Arztpraxis, die nur als Team erfolgreich sein kann, gilt das Prinzip: «Führe jedes Mitglied so, dass ein

funktionierendes Team entsteht.» Somit gibt es aber auch keine «Haupt-MPA» oder «Einzelbelohnung» – es gibt nur ein Team.

## Management by Objectives

MbO – Management by Objectives ist eine ergebnisorientierte Führungsmethode und eignet sich hervorragend für eine moderne Arztpraxis. Dabei werden zwischen dem Vorgesetzten und der MPA Ziele vereinbart. Die Ziele sollen SMART sein:

- S – specific = spezifisch
- M – measurable = messbar (klare Vorgaben, z. B. Anzahl Patienten pro Tag)
- A – achievable = erreichbar, angemessen
- R – realistic = realistisch, umsetzbar
- T – time related = terminiert (Zeitvorgabe)

Mit Bonussystemen zu arbeiten macht durchaus Sinn. Dabei werden die Ziele für das Team definiert und jedes Teammitglied bei Erreichung finanziell identisch belohnt (z. B. zwischen 200 bis 500 Franken pro Quartal und MPA). Durch diese Massnahme führt und kontrolliert sich das Team selbst, schwächere Teammitglieder werden gefördert, weniger fleissige angetrieben. Die Eigendynamik des Teams funktioniert. Werden Leistungen von Mitarbeitern durch konsequente Belohnung gefördert, steigt die Motivation. Diese Tatsache geht leider häufig vergessen, dabei gibt es so viele Möglichkeiten:

## Delegation

Die Delegation verantwortungsvoller Aufgaben ist für den Mitarbeiter das beste Moti-

vationsinstrument, denn wir schenken ihm das höchste Gut im Führungsmix: Vertrauen. Gerade aktuell durch die Tarmed-Revision ist es umso wichtiger, dass der Delegationsgrad erhöht werden kann, damit der Arzt zeitlich entlastet wird und umsatzgenerierende Leistungen erbracht werden.

### **Integration**

Die Teamintegration wurde bereits angesprochen: Es gibt nur ein Team, das entweder funktioniert oder nicht. Dieses Wir-Prinzip ist in allen erfolgreichen Arztpraxen etabliert und ist fast immer Basis des Erfolges. Daran teilhaben zu dürfen, ist für die Mitarbeiterin eine Freude und motivierend.

### **Bonussysteme**

Sie gehören als Motivationskomponente in jedes modern geführte Unternehmen. Die Ärzte haben vielfach Bedenken, dass der Bonus zu hoch sei. Richtig eingesetzt trägt jedoch auch die MPA zum (möglicherweise höheren) Umsatz bei, daher darf die MPA ruhig am Erfolg beteiligt und ihr Einsatz belohnt werden.

### **Teambuildingmassnahmen**

Solche Massnahmen sind, richtig durchgeführt, eine perfekte Motivation. Gemeint ist dabei nicht ein langweiliges Weihnachtsessen. Gefragt sind hier Originalität, Spontaneität und Witz: also zum Beispiel ein gemeinsamer Kochkurs oder spontan am Mittag Pizzen bestellen für das ganze Team. Die beste aller Teambuildingmassnahmen ist jedoch die morgendliche gemeinsame Kaffeepause. Auf diese Weise lernen sich nicht Mitarbeiter und Chef, sondern Menschen kennen. Dies ist auch eine Belohnung für den Chef: Der Mitarbeiter öffnet sich und schenkt ihm sein Vertrauen!

Die Wahl des richtigen Bonussystems und Motivationsmixes sollte für jede Praxis individuell und bedürfnisgerecht gestaltet werden.



### **Vanessa Federer**

**Mitglied der Geschäftsleitung,  
FEDERER & PARTNERS**

*FEDERER & PARTNERS ist seit zwanzig Jahren in der Unternehmensberatung im Gesundheitswesen tätig. Die Beratungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Praxis-/Zentrumsgründung, Optimierung bestehender Praxen sowie Praxisverkauf. Vanessa Federer ist Mitglied der Geschäftsleitung und betreut seit über sieben Jahren verschiedene Mandate mit Schwerpunkt Praxisoptimierung und Praxisverkauf.*

---

**FEDERER & PARTNERS**  
Unternehmensberatung im  
Gesundheitswesen AG  
Mitteldorfstrasse 3  
5605 Dottikon  
056 616 60 60  
vanessa.federer@federer-partners.ch  
www.federer-partners.ch