



Praxistipp

Wie Sie leistungsgerechte Bezahlung berechnen

Die Bausteine einer motivierenden Bezahlung

Bei einer leistungsgerechten Bezahlung setzt sich das Gehalt aus fixen und variablen Bausteinen zusammen:

- Der fixe Anteil berechnet sich aus dem Tarif, der Qualifikation und der Arbeitserfahrung des Mitarbeiters.
- Der variable Anteil besteht aus drei unterschiedlichen Boni:
 - Persönliches Jahresziel
 - Praxisjahresziel
 - Mitarbeiterbeurteilung

Wichtig: Alle vereinbarten Ziele müssen klar messbar und für beide Seiten nachvollziehbar sein!

Das persönliche Jahresziel

Vereinbaren Sie mit jedem Mitarbeiter ein persönliches Jahresziel, das etwas über den eigenen Aufgabenbereich hinausgeht.

Zum Beispiel:

- Maximale Anzahl verpasster Anrufe (Rezeption)
- Maximale Fehlerquote in der Dokumentation (Assistenz)
- Übernahme eines zusätzlichen Verantwortungsbereichs wie z.B.
 - Social-Media-Manager
 - Feelgood-Manager
 - Fortbildungsbeauftragter
 - Ausbildungscoach
 - Erstellung eines digitalen Praxis-Handbuchs

Wichtig: Das persönliche Jahresziel muss in der regulären Arbeitszeit zu leisten sein!

Das Praxisjahresziel

Außerdem arbeitet alle Mitarbeitenden an einem gemeinsamen Praxisjahresziel.

Zum Beispiel:

- Verbesserung der Patientenzufriedenheit
- Reputationsverbesserung mit Zielvorgabe Zahl an 1,0-Bewertungen auf Jameda bzw. 5-Sterne-Bewertungen auf Google
- Neupatienten-Conversionrate
- Privatpatienten-Gewinnung
- Zuwachs Selbstzahlerleistungen

Die Mitarbeitendenbeurteilung

Die Mitarbeitendenbeurteilung können Sie in das Jahresendgespräch integrieren. Der Bogen umfasst mehrere Punkte, die für eine effiziente und reibungslose Arbeit in der Praxis wichtig sind.

Zum Beispiel:

- Fachkönnen/Fachkenntnis
- Weiterbildung
- Einsatzbereitschaft/Übernahme von Verantwortung
- Zusammenarbeit/Freundlichkeit
- Einstellung zur Praxis und Vorgesetzten
- Bereitschaft, flexibel zu arbeiten
- Mitarbeit an Verbesserungsprozessen
- Arbeitstempo
- Arbeitsqualität/Arbeitsgüte
- Planung/Selbstständigkeit
- Patientenbezug
- Einstellung zu Zielen/Mitarbeit am Zieleprozess

Die Berechnung

Ihr Mitarbeiter erhält sein fixes Grundgehalt, das 10% unter dem liegt, was er laut Tarif, Arbeitserfahrung und Qualifikation bekommen würde. Zudem hat er die Möglichkeit, durch die drei Boni bis zu 20% mehr zu verdienen:

- 8% Bonus bei Erreichen des persönlichen Jahresziels
- 7% Bonus bei Erreichen des Praxisjahresziels
- 5% Bonus durch die Mitarbeiterbeurteilung

Die ersten beiden Boni erhält Ihr Mitarbeiter im darauffolgenden Jahr in zwei Raten (Juni & November). Der dritte Bonus erhöht ab Januar des darauffolgenden Jahres das fixe Grundgehalt. Alle Boni können auch anteilig erreicht werden.



Quelle: medikom - Gesellschaft für moderne Kommunikation und strategische Praxisentwicklung

Fotos: iStock/Sezeryadigar, iStock/AaronAmat