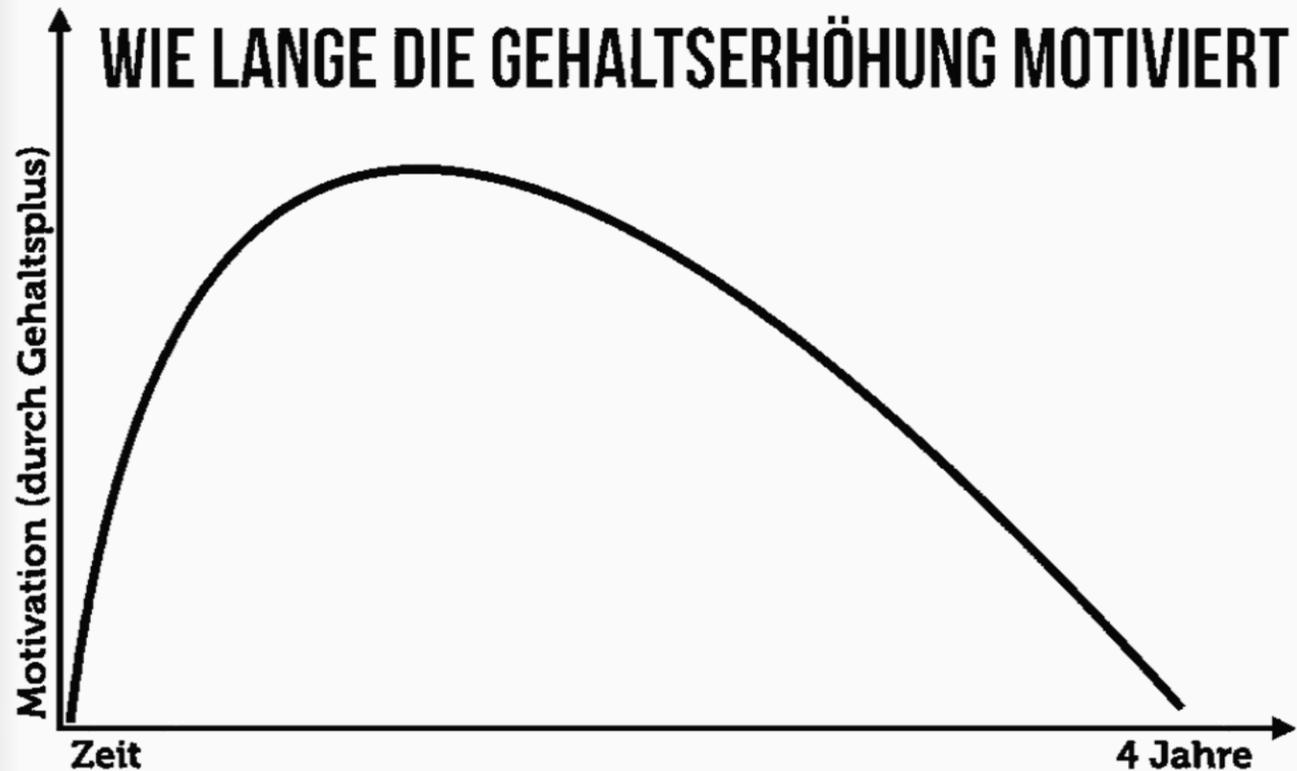




MMP

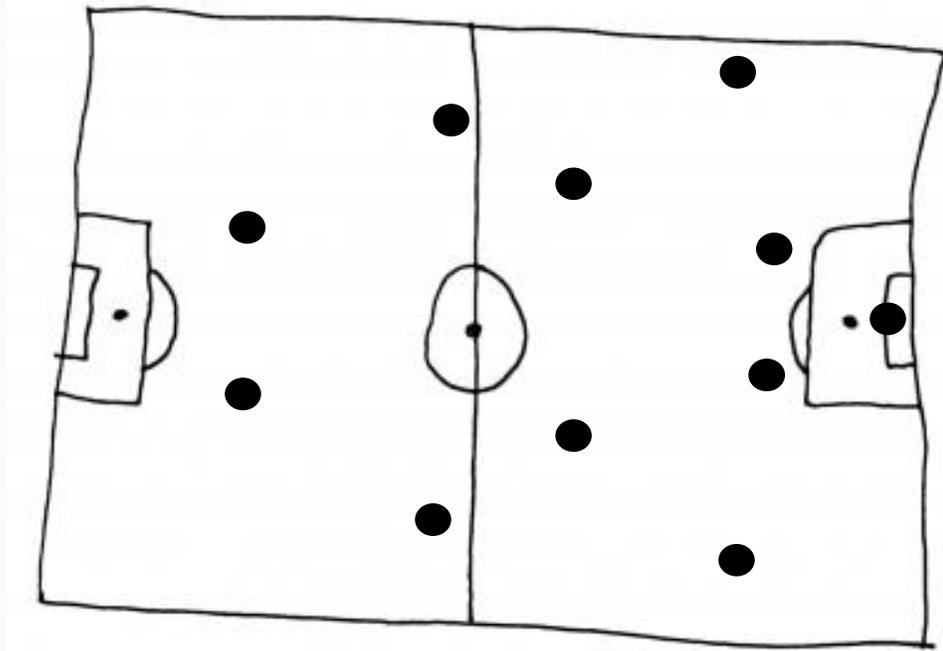
MEDICAL MANAGEMENT PARTNER

[www.m-mp.de](http://www.m-mp.de)



**MiMoS – Mitarbeiter-Motivations-System**

## BEISPIEL: FUSSBALLMANNSCHAFT



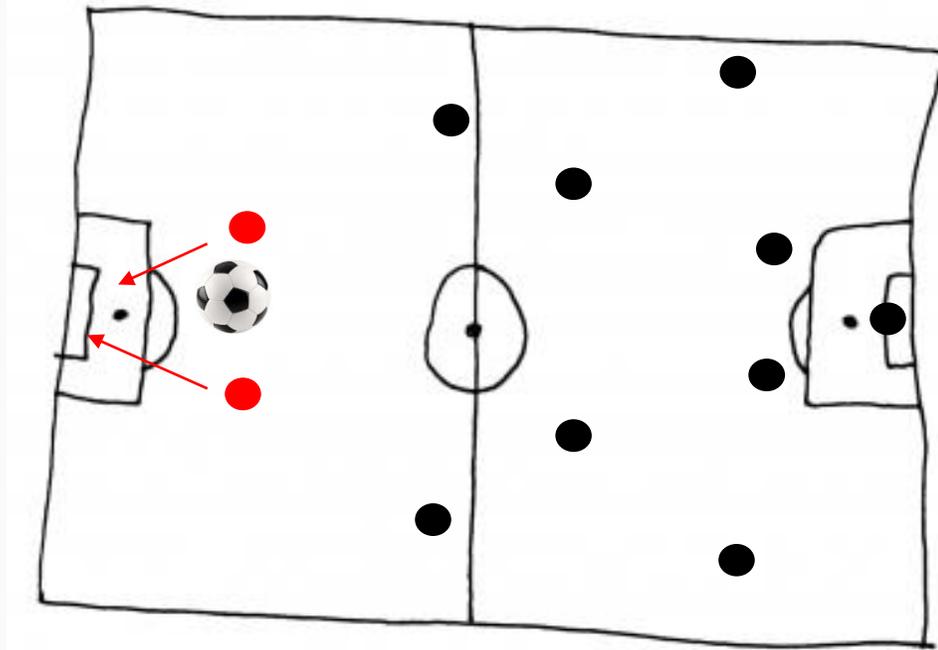
MMP

MEDICAL MANAGEMENT PARTNER

[www.m-mp.de](http://www.m-mp.de)

**MiMoS – Mitarbeiter-Motivations-System**

## BEISPIEL: FUSSBALLMANNSCHAFT



MMP

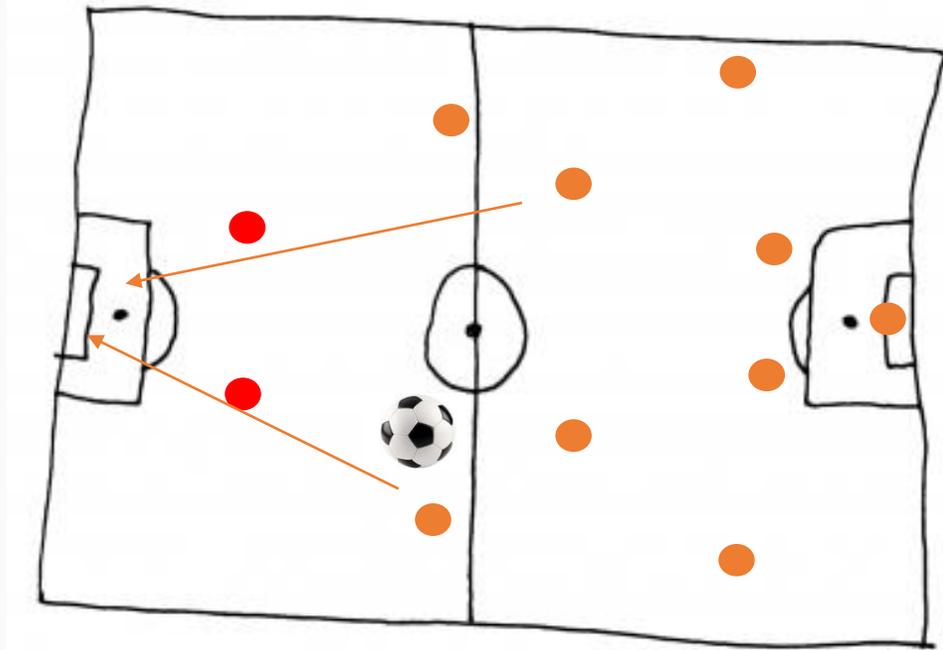
MEDICAL MANAGEMENT PARTNER

[www.m-mp.de](http://www.m-mp.de)

Früher wurden beim Fußball die Stürmer extra belohnt, wenn sie Tore geschossen haben.

**MiMoS – Mitarbeiter-Motivations-System**

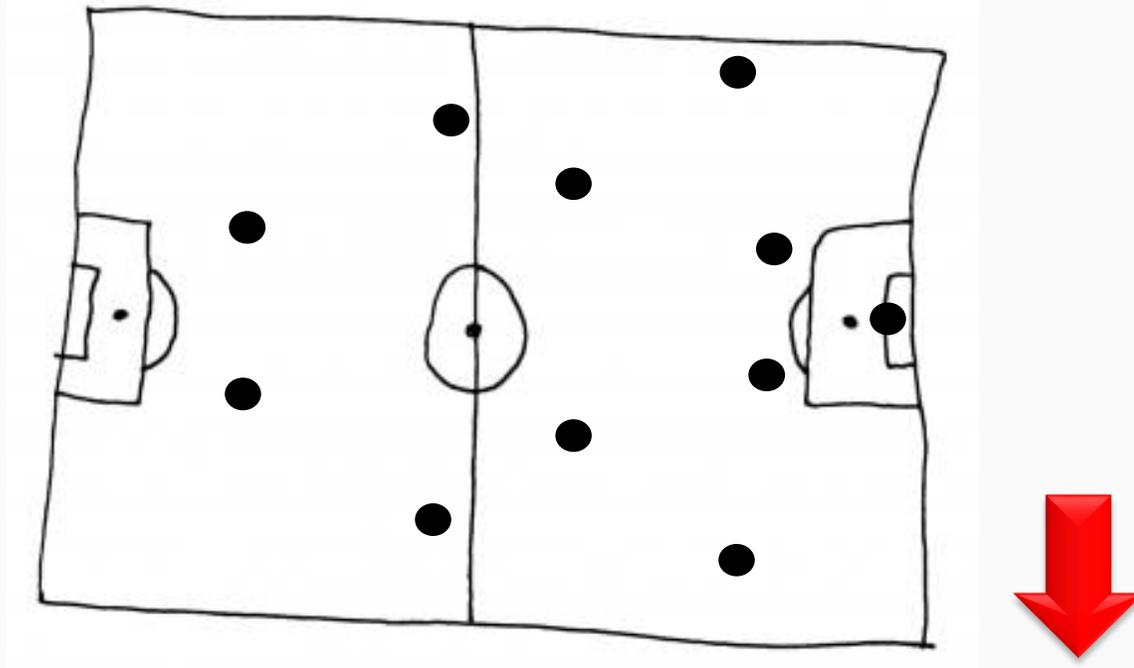
## BEISPIEL: FUSSBALLMANNSCHAFT



Irgendwann waren die anderen Spieler aber so unzufrieden, dass sie lieber selbst auf das Tor geschossen haben. Sie wollten auch etwas von dem Bonus bekommen.

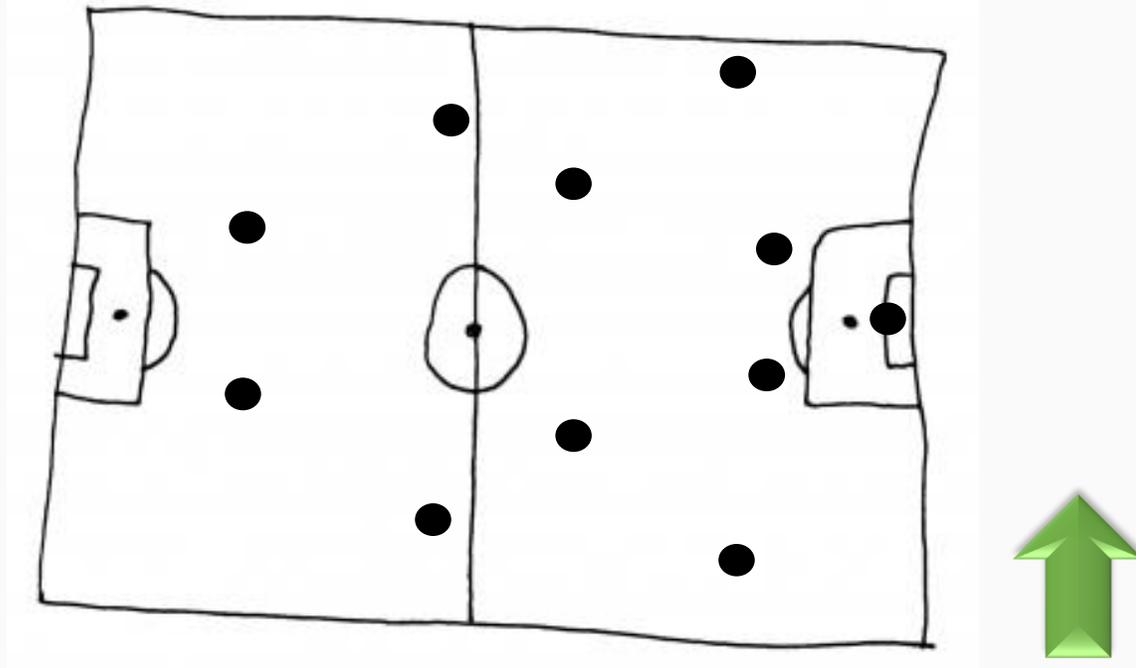
**MiMoS – Mitarbeiter-Motivations-System**

## BEISPIEL: FUSSBALLMANNSCHAFT



**Folge:** Die Mannschaft war nicht mehr so erfolgreich, weil die anderen Spieler nicht so gut schießen konnten.  
Die Motivation, Tore abzuwehren, wurde schlechter.

## BEISPIEL: FUSSBALLMANNSCHAFT



MMP

MEDICAL MANAGEMENT PARTNER

[www.m-mp.de](http://www.m-mp.de)

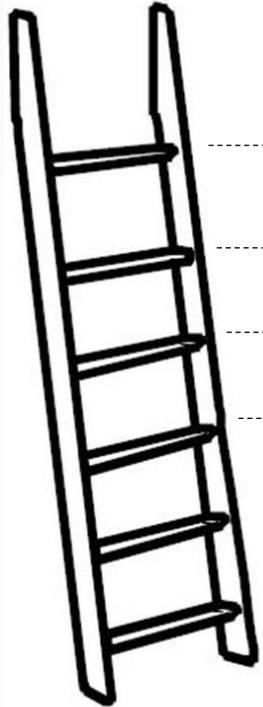
**Lösung:** Der Bonus wurde auf alle verteilt.  
Wie?

Es wurden weitere Kriterien für den Bonus geschaffen. Die Spieler wurden je nach Funktion / Verantwortungsgrad belohnt.

- Stürmer wurden für Tore belohnt
- Mittelfeldspieler für Vorlagen
- Verteidiger / Torwart für keine Gegentore
- Kapitän wurde zusätzlich belohnt

**MiMoS – Mitarbeiter-Motivations-System**

## In der Praxis (die sichtbare Karriereleiter)



### Verteilung je nach Verantwortung

- Praxisinhaber
- Angestellte Ärzte/Praxismanagerin
- Mitarbeiterin mit zwei Verantwortungsbereichen
- Mitarbeiterin mit einem Verantwortungsbereich
- Berufseinsteigerin ohne Verantwortung
- Azubi

**Kriterien:** Die Kriterien in Praxen sind je nach Fachgruppe und je nach Spezialisierung unterschiedlich. z. B.

- Umsatz
- Gewinn
- Patientenzufriedenheit
- Erreichung von Projektzielen
  - Marketing
  - Aufbau einer Spezialsprechstunde
  - Durchführung von x Patientenschulungen
  - u. S. W.

**MiMoS – Mitarbeiter-Motivations-System**





MMP

MEDICAL MANAGEMENT PARTNER

[www.m-mp.de](http://www.m-mp.de)

## WIE LANGE DIE GEHALTSERHÖHUNG MOTIVIERT

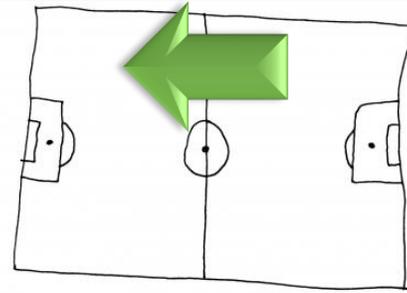


**Team:** Jeder im Team weiß, in welcher Höhe er an dem Bonus partizipiert (Faktor x) und weiß, was er tun muss um die Karriereleiter um eine Stufe höher zu erklimmen.

**MiMoS – Mitarbeiter-Motivations-System**

## Doppelte und kontinuierliche Motivation

Mannschaft  
gewinnt Spiel und  
**jeder** erhält Prämie



Karriereleiter aufsteigen,  
um **höher** an der Prämie  
zu partizipieren



**Das Geheimnis:** Dadurch, dass alle Mitarbeiter von Ihrem Team-Erfolg profitieren UND zusätzlich eine Chance sehen, auf der Karriereleiter höher aufzusteigen, erreicht die Praxis eine kontinuierliche Wirkung in Bezug auf die Motivation.

Wichtig ist die Transparenz der Erfolgsfaktoren für die Mitarbeiter. Der Tod ist die Willkür des Chefs.



MMP

MEDICAL MANAGEMENT PARTNER

[www.m-mp.de](http://www.m-mp.de)

# MiMoS – Mitarbeiter-Motivations-System

# MEDICAL MANAGEMENT PARTNER

Geschäftsführer  
André Bernert

Adresse  
Fraunhoferstr. 13  
24118 Kiel

Kontakt  
info@m-mp.de  
0431 982 60 70



**MiMoS – Mitarbeiter-Motivations-System**