

## **Pay for Performance im Gesundheitswesen**

**Hauptbetreuung: Dr. Beatrice Brunner**

Pay for Performance (PFP oder P4P) oder variabler Leistungslohn gilt als geraumer Zeit als Führungsinstrument um die Unternehmensperformance zu erhöhen indem die Interessen der Mitarbeiter mit jenen des Unternehmens in Einklang gebracht werden. Entstanden ist das PFP-Konzept Anfang des 20. Jh. in den USA und wurde zuerst in Form von Leistungslohnen für Akkordarbeit und einfache Tätigkeiten eingeführt. In den 90er-Jahren wurde es zunehmend auch auf Angestellten- und Manager-Tätigkeiten angewendet. In einigen Ländern (insbes. USA) liegen PFP-Programme auch im Gesundheitswesen seit einiger Zeit im Trend, unter anderem deshalb, weil Kostenkontrollprogramme nicht die erwarteten Wirkungen zeigten. Diese Programme belohnen Ärzte für Qualitäts- und Effizienzverbesserungen.

### **Problemstellung / Auftrag / Zielsetzung**

Im Gesundheitswesen sind die Tätigkeiten wie auch der Output dieser Tätigkeiten oft sehr komplex und mehrdimensional. Zudem sind meist verschiedene Leistungserbringer involviert, sodass der individuell zurechenbare Anteil am Genesungsprozess kaum möglich ist.

Es stellt sich daher die Frage, ob sich PFP als Instrument im Gesundheitswesen eignen. Was sagt die wissenschaftliche Evidenz zur Wirksamkeit von PFP Programmen im Gesundheitswesen?

**Bei Fragen kontaktieren Sie bitte:**

Dr. Beatrice Brunner, [beatrice.brunner@zhaw.ch](mailto:beatrice.brunner@zhaw.ch)