

MPAs in der Schweiz: Vergangenheit, Zukunft und Chancen

Das Schweizer Gesundheitswesen mag sich stetig verändern, aber eine Konstante bleibt bestehen: Unsere Praxen brauchen MPAs. Als ehemalige Abteilungsleiterin MPA und neue Direktorin der be-med AG weiss Rahel Rätz um die Sonnen- und Schattenseiten des Berufes. Sie traf doc.be zum Interview, um über den Stellenwert der MPAs, deren Weiterbildung und die momentane Lehrstellenproblematik zu informieren.

Interview: Nicolas Felber, Verantwortlicher
Printmedien BEKAG

Bild: zVg

Das Interview fand am 15. Juni 2023 statt.

Rahel Rätz, ab dem 1. August 2023 fungieren Sie als Direktorin der be-med AG, nachdem Sie vorher Co-Direktorin ad interim und Abteilungsleiterin MPA waren. Was verändert sich für Sie in dieser neuen Position?

Ich werde endlich mehr Zeit zur Verfügung haben, um über die be-med nachzudenken (lacht). Momentan ist mein Alltag noch sehr divers: Neben meiner unterrichtenden Tätigkeit bin ich Ansprechperson für Lehrpersonen und bin in Direktionsfragen involviert. So bleibt mir nur beschränkt Zeit, um mich strategischen Fragen zu widmen und mich breiteren, wegweisenden Themen anzunehmen. Aufgrund der Aufteilung der verschiedenen Ressorts auf die Co-Direktion hatte ich nicht die Chance, mich mit allen vertieft auseinanderzusetzen. Nun werde ich aber die gesamte be-med im Blick haben und in Zusammenarbeit mit unserem Team die Zukunft in Angriff nehmen können.

Welche Ziele werden Ihrer Tätigkeit als Direktorin zugrunde liegen?

Eines meiner grossen Ziele ist es, den sehr guten Ruf der be-med aufrecht zu erhalten und idealerweise noch zu verbessern. Vor kurzem

habe ich aus Interesse eine künstliche Intelligenz gefragt, wer die be-med AG in Bern sei und was sie auszeichne. Das Programm beschrieb die be-med anschliessend anhand mehrerer Stichworte, die unsere Institution für mich passend beschreiben und die ich weiterhin so zelebrieren möchte: praxisnahe Ausbildung, moderne Lernmethoden, erfahrene und kompetente Lehrpersonen, umfassende Ausstattung an medizinischen Geräten und qualifizierte Absolventinnen und Absolventen. Diese Assoziationen mit der be-med möchte ich beibehalten und weiter ausbauen.

Wie sehen Sie den heutigen Stellenwert von MPAs im Gesundheitswesen als Abteilungsleiterin MPA?

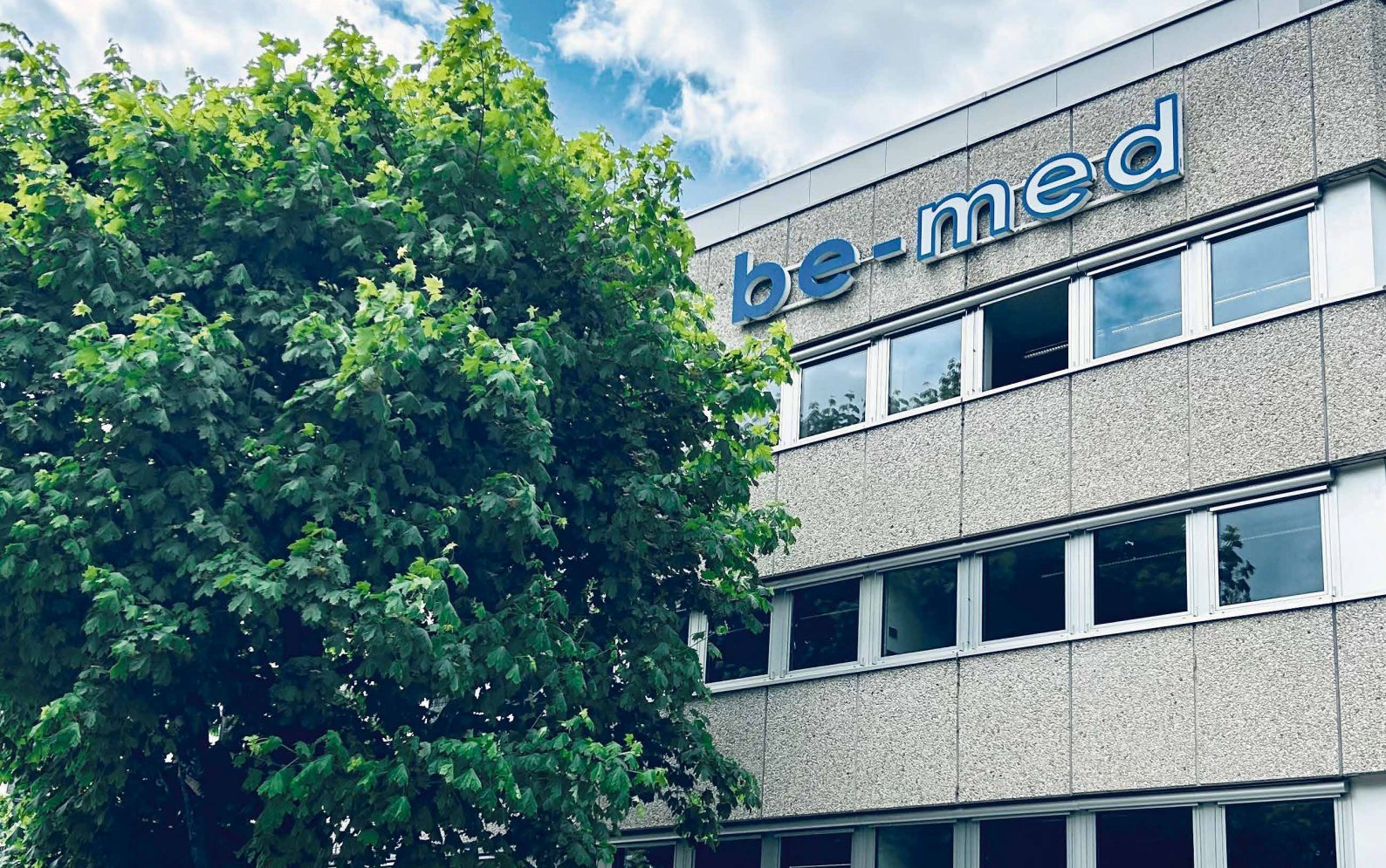
Das Schöne an diesem Beruf ist es, dass es ihn immer brauchen wird. Der Fokus hierbei liegt jedoch darauf, dass MPAs qualifiziert sind und die nötige Grundbildung mitbringen. Wir hören immer wieder von Praxen, die Personen mit anderen Bildungshintergründen einstellen, einen Kompetenzmangel feststellen und dann bei uns anfragen, ob Nachholkurse möglich sind. Der Beruf hat sich mit der neuen Bildungsverordnung ein Stück verändert, aber erstaunlicherweise ist der Inhalt der Ausbildung immer noch eher «altbacken». Ich finde es schade, dass die Bildungspläne nicht praxisnäher sind und dass die Qualifikationsverfahren nicht entsprechend angepasst werden. Viele Lernende teilen uns mit, dass sie diverse Sachen lernen müssen,

die im Praxisalltag nicht mehr vorkommen. Das sollte, meiner Meinung nach, optimiert werden. Ein weiterer Punkt, den ich persönlich bemängeln würde, ist, dass die Lehre zur MPA eine dreijährige ist. Lernende müssen ein sehr hohes Bildungsniveau mitbringen – das erste Lehrjahr im Speziellen bringt viele an ihre Grenzen. Ich wünsche mir, dass es eine Ausbildung in vier Jahren werden würde, sodass noch mehr Lernende angemessen gefördert werden können. Zusätzlich wäre es optimal, wenn eine simplere, in der Praxis anwendbare Ausbildung angeboten würde, die nur zwei Jahre dauert und dafür einen anderen Titel als «MPA» tragen würde. Wir haben einen Fachkräftemangel im Gesundheitswesen, dem wir entgegenwirken müssen. Dies können wir durch ein solches Angebot.

«Das Schöne an diesem Beruf ist es, dass es ihn immer brauchen wird.»

Wie hat sich die Wertschätzung für MPAs in den letzten Jahren verändert?

Wir müssen feststellen, dass viele MPAs den Beruf nach einigen Jahren wieder verlassen. Dies ist sehr schade, da wir so viel in den Beruf investieren und die Versorgungslage



**Aussenaufnahme der
be-med AG.**

so prekär ist. Eine gewisse Unzufriedenheit scheint da zu sein. Unsere Umfragen ergeben, dass die Lohnfrage der meistgenannte Grund zum Wechsel in ein anderes Berufsfeld ist. Es beinhaltet ein breites, anspruchsvolles Anforderungsprofil, aber die Entlohnung widerspiegelt dies nicht im gewünschten Mass. Auch hier würde die vierjährige Ausbildung womöglich Abhilfe schaffen, da sie den Lohn erhöhen könnte. Durch die höheren Löhne wiederum könnte man die Fachpersonen im Beruf halten. Viele Abgängerinnen und Abgänger widmen sich nämlich stattdessen der Berufsmaturität, was den Bildungsstand des Berufsfeldes unterstreicht. Dieselbe Problematik zeigt sich bekannterweise auch in der Pflege und deshalb ist es an der Zeit, dass auch die Politik aktiv wird, um bezüglich Fachkräftemangel Abhilfe zu schaffen.

Welche zentralen Attribute sollte eine werdende MPA mitbringen?

Sie muss definitiv Menschen mögen (lacht). Das ist die Grundvoraussetzung. Weitere zentrale Kompetenzen sind Kommunikation, Pflichtbewusstsein, Flexibilität und Genauigkeit. Der Praxisalltag kann sehr intensiv und anspruchsvoll sein, wodurch diese Ressourcen unabdingbar sind.

Über welche zusätzlichen Eigenschaften sollte eine MPK verfügen?

Sicherlich ein Interesse an Führungsfunktionen. Organisatorisches Talent und die

Fähigkeit, einen kühlen Kopf zu bewahren, sind auch essenziell. Die Weiterbildung zur MPK ist relativ beliebt. Seit 2014 durften wir etwa 400 Teilnehmende begrüßen. Die be-med bietet zwei Richtungen an: die klinische und die praxisleitende. Beide sind darauf ausgelegt, Ärztinnen und Ärzte zu entlasten und den angehenden MPKs die Chance zu bieten, sich weiterzuentwickeln und sich zu verwirklichen. Während die klinische Richtung MPKs darauf spezialisiert ist, selbst diverse Beratungen (Diabetes, Schlafapnoe, etc.) vornehmen zu können, fokussiert die praxisleitende Richtung die Administration einer Praxis und bildet die MPKs in Sachen Personalmanagement und Buchhaltung aus. Beide Richtungen können den Praxisalltag von Ärztinnen und Ärzten immens entlasten, während auch den MPKs Anreize geboten werden, im Berufsfeld zu bleiben. Alle Beteiligten profitieren langfristig von einer Weiterbildung zur MPK.

Sind heutzutage genügend Lehrstellen vorhanden?

Wir haben momentan eine Zunahme an Lernenden und merken stark, dass sich eine Lehrstellenproblematik anbahnt. Wir stellen fest, dass der Verlust von Einzelpraxen und das Aufkommen von Gruppenpraxen einen grossen Einfluss auf die verfügbaren Lehrstellen haben. Wenn beispielsweise in einer Gemeinde drei Einzelpraxen stets zwei Lehrstellen anbieten, dann aber fusionieren und als Gruppenpraxis drei Lehrstellen anbieten,

sind fortlaufend weniger MPA-Lehrstellen verfügbar. Wir haben auch bemerkt, dass viele Spezialistinnen und Spezialisten MPAs ausbilden möchten, aber kein Labor oder Röntgen haben. Dies gestaltet die Ausbildung sehr schwer, da dies stets noch fester Bestandteil des Lehrplans ist. Oftmals werden dann externe Labors oder Röntgeninstitute konsultiert, was den Aufwand merklich erhöht. Neuerdings besteht auch die Möglichkeit, die Lehre im Spital zu absolvieren, aber auch das ist umständlich, da nicht alle Kompetenzen in Spitälern erlernbar sind.

Wie würden Sie die Popularität des Berufes der MPA heutzutage beurteilen?

Interessanterweise wurde vor etwa drei Monaten in einer Tageszeitung eine Rangliste der beliebtesten Berufe abgedruckt und MPA war an fünfter Stelle. Dies ist ein riesiger Sprung! Das ist das erste Mal, dass der Beruf in diesen Ranglisten erscheint. Die Beliebtheit des Berufes ist heutzutage stark gestiegen. Das grosse Problem liegt aber darin, dass, wie bereits erwähnt, die Lernenden nach der Lehre abspringen und in ein anderes Berufsfeld wechseln. Das ist sehr schade. Für Praxen ist es zusätzlich sehr frustrierend, da sie viel in die Ausbildung einer MPA investieren und kaum ist deren Lehre abgeschlossen, verlässt sie den Beruf wieder.

Wo sehen Sie Ansatzpunkte abgesehen von der Lohnthematik, um ausgebildete Fachkräfte im Beruf halten zu können?

Weiterbildungen sind hierbei sicherlich essenziell. Die MPK-Weiterbildung beispielsweise schafft Abhilfe, da ich oft die Rückmeldung erhalte, dass MPAs sich im Beruf «parkiert» fühlen und keinen Weg sehen, sich weiterzuentwickeln. Durch die Weiterbildung kann der Horizont erweitert werden und möglicherweise werden neue Teilgebiete des Praxisalltags schmackhaft gemacht. Dort sehe ich immenses Potenzial.

Wie kann man neue Lernende vom Beruf überzeugen oder für die Ausbildung gewinnen?

Im Moment können wir nicht klagen, was die Zahl an Lernenden angeht. Generell könnte man aber definitiv das Ausbildungskonzept überdenken. Wie können Spitäler und Spezialistinnen

und Spezialisten besser in die Ausbildung integriert werden? Wir haben genug Interessenten, aber die Lehrstellenplätze fehlen uns. Der Fachkräftemangel hat auch zur Folge, dass einige Praxen zu wenig ausbildendes Personal haben und deswegen Lehrstellen streichen müssen. Es sollten zusätzliche Möglichkeiten zur Ausbildung geboten werden, die das brachliegende Ausbildungspotenzial an Spitälern und in Spezialistenpraxen aufnehmen und einbinden.

«Wir haben momentan eine Zunahme an Lernenden und merken stark, dass sich eine Lehrstellenproblematik anbahnt.»

Wie hat sich die Geschlechterquote in den letzten Jahren verändert?

Wir haben tendenziell mehr Männer (lacht). Im letzten Jahrgang bildeten wir zwar keinen Mann aus, aber sonst haben wir pro Jahrgang ca. vier Männer auf 135 Lernende an der be-med. Im nächsten Schuljahr sind es sogar acht Männer. Es bleibt aber nach wie vor ein Frauenberuf. Ich denke, dass auch hier der Lohn eine Rolle spielt. Zusätzlich zeigt sich auch hier, dass viele potenzielle Lernende einen Mangel an Weiterentwicklungschancen im Beruf sehen. Ich gehe davon aus, dass auch die Männer, die wir ausbilden, schlussendlich den Beruf verlassen werden.

Wie probieren Sie den Beruf für Männer zugänglicher zu gestalten?

Wir versuchen Aspekte des Berufes aufzuzeigen, die auch junge Männer interessieren könnten. Wir bewerben vermehrt die naturwissenschaftlichen Teile des Berufes und nutzen eine Bildsprache, die dies unterstreicht. Die Frauenquote unter unseren Lernenden und Lehrpersonen liegt derzeit bei ca. 95%. Dabei machen es die Männer, die wir ausbilden, wirklich super und sind eine Bereicherung.

Was kann die Ärzteschaft oder die BEKAG aktiv dazu beitragen, dass die Berufe der MPA und MPK gestärkt werden?

Öffentlichkeitsarbeit ist hierfür zentral. Die Berufe sollen und müssen einen guten Ruf

haben. Die Qualität soll hier im Vordergrund stehen. Es muss weiterhin gepflegt werden, dass qualifizierte, ausgebildete Fachleute den Beruf ausüben. Ein weiteres Hauptaugenmerk muss auch darauf liegen, dass die Ausbildung gut aufgegleist ist – dies ist wirklich sehr zentral. Zusätzlich gilt es zu beachten, dass die Digitalisierung nicht in Vergessenheit gerät. Es darf nicht passieren, dass Chatbots Funktionen übernehmen, die eigentlich Menschen innehaben sollten. Hier sollte politisch lobbyiert und dem Beruf Gehör verschafft werden.



Rahel Ráz

Als Tochter einer MPA und eines Lehrers wurde Rahel Ráz bereits früh bezüglich ihrer beruflichen Zukunft geprägt. Nach einem zweijährigen Aufenthalt in Budapest zur Ausbildung als Zirkusartistin besuchte sie das Lehrerseminar und unterrichtete elf Jahre an der Volksschule, bevor sie an die Berufsschule wechselte. Zusätzlich war sie stets in der Privatwirtschaft als Lektorin und Projektleiterin tätig. Seit fünf Jahren arbeitet sie nun an der be-med AG. Nach vier Jahren Abteilungsleitung MPA und kurzzeitiger, interimistischer Betreuung des Amtes der Co-Direktorin übernahm sie am 1. August 2023 die Direktion der be-med AG.