

Die Mitarbeiter zu unternehmerischem Denken anregen

Softwaregestütztes Entlohnungssystem für Zahnarztpraxen entwickelt

Zahnärzte könnten allein dadurch erfolgreicher sein, dass sie mehr auf ihre Mitarbeiter eingehen. Studien belegen, dass Unternehmen mit höher engagierten Mitarbeitern „signifikant häufiger“ betriebswirtschaftliche Erfolge erzielen als Unternehmen, in denen die Mitarbeiter wenig engagiert sind und keine Bereitschaft zur Identifikation mitbringen. Trotz der überragenden Bedeutung des Personals für den Praxiserfolg ist der arbeitsrechtliche Status in vielen Praxen jedoch verheerend.

Häufig wird weder den formalen arbeitsrechtlichen Anforderungen Genüge getan, noch wird eine sinnvolle, am Praxiserfolg ausgerichtete Personalführung betrieben. Fehlende Arbeitsverträge, planlose Sonderzahlungen sowie hektisch umherirrende Mitarbeiter, die nicht recht wissen, was sie zu tun haben, sind nur allzu häufig anzutreffen.

Zur Lösung dieser Problematik haben Dampsoft sowie die OPTI Zahnarztberatung GmbH in Kooperation mit der Anwaltskanzlei Lyck & Pätzold Medizinanwälte ein System entwickelt, um die Mitarbeiter einer Zahnarztpraxis zu unternehmeri-

schem Denken anzuregen. Zahnarztpraxen bekommen mit diesem System die Möglichkeit, softwaregestützt ein leistungsbezogenes



Kathrin Sonka ist Zahnarzhelferin und Fachwirtin für zahnärztliches Praxismanagement. Bei der OPTI Zahnarztberatung GmbH gehört sie zur Leitung Produktentwicklung, E-Mail: sonka@opti-zahnarztberatung.de.

Entlohnungssystem einzuführen. Im Gespräch erläutern Kathrin Sonka von der OPTI Zahnarztberatung GmbH und Fachanwalt Jens Pätzold aus der Kanzlei Lyck & Pätzold

Medizinanwälte die Vorteile und Möglichkeiten des Systems.

? Warum ist eine leistungsgerechte Entlohnung in der Zahnarztpraxis so wichtig?

Kathrin Sonka: Unsere Erfahrung zeigt, dass Praxen mit engagierteren Mitarbeitern häufig höhere betriebswirtschaftliche Erfolge erzielen als Praxen, in denen die Mitarbeiter nur wenig engagiert sind und keine Motivation beziehungsweise Identifikation mitbringen. Durch die Einführung einer leistungsgerechten Entlohnung lernt der Praxisinhaber, seine Mitarbeiter anhand klar definierter Ziele und Aufgaben zu führen. Jeder Mitarbeiter hat seine variable Entlohnung selbst zu verantworten, was dazu führt, dass die Praxis nur bei Erfolg und Zielerreichung mehr Gehalt zahlen wird. Durch die entstehende Transparenz bezüglich der Zielorientierung mit entsprechender Entlohnung fördert es besonders die Motivation und den Ehrgeiz der Mitarbeiter, was in der Regel dazu führt, dass ungenutzte Potenziale genutzt werden.

RA Jens Pätzold: Zudem bietet ein leistungsbezogenes Entlohnungs-

system die Möglichkeit, Personalgespräche zu strukturieren und sie nicht mehr dem Zufall zu überlassen. Nach Einführung eines solchen Systems dienen nämlich die Bewertungskriterien des Systems zugleich als Leitfaden für das Personalgespräch, das auf diese Weise sehr viel effizienter und spezifischer geführt werden kann, als dies sonst üblicherweise der Fall ist.

tigkeit. Dabei entspricht in der Regel ein Punkt einem Euro. Wenn zum Beispiel der Praxisinhaber eine Aufgabe mit 50 Punkten im System anlegt, kann die zuständige Mitarbeiterin höchstens 50 Euro durch die Erfüllung dieser Aufgabe zusätzlich verdienen. Wie viele Punkte die Mitarbeiterin letztlich erreicht, hängt von der Qualität und Erreichung des Ziels ab

Praxisinhaber kann nun überprüfen, ob die Aufgaben seinen Vorstellungen entsprechend erledigt wurden und erteilt die zu vergebenden Punkte nach Qualität und Leistung der jeweiligen Aufgabe. Die erreichten Punkte werden dann dem Mitarbeiter auf sein Gehaltskonto gutgeschrieben. Wann und wie oft dabei eine Auszahlung erfolgen soll, zum Beispiel monatlich oder halbjährlich, entscheidet der Praxisinhaber selbst.

Pätzold: Wichtig ist, dass der Mitarbeiter sein Einkommen auf diese Weise unmittelbar selbst beeinflussen kann. Gleichzeitig hat der Praxisinhaber die Möglichkeit, auch Aspekte wie die Betriebszugehörigkeit, Fehlzeiten oder auch die Loyalität des Mitarbeiters bei der Entlohnung zu berücksichtigen.

Anzeige

EQUIA – die Basisversorgung von GC.
www.equia.info
GC Germany GmbH · Tel. 0 61 72/9 95 96-0

? Welches Ziel verfolgt eine leistungsgerechte Entlohnung?

Sonka: Im Zuge des Qualitätsmanagement setzt die Praxis Qualitätsziele fest, natürlich mit dem Ziel, diese auch zu erreichen. Häufig ist aber zu erkennen, dass zum einen die Zuständigkeiten und die Verantwortlichen für diese Aufgaben nicht klar definiert werden und zum anderen, dass die fehlende Greifbarkeit, Messbarkeit sowie Honorierung häufig zu Desinteresse bei den Mitarbeitern führt. Daran scheitert es häufig, dass Ziele erreicht werden beziehungsweise nur unzureichend erreicht werden. Daraus lässt sich schließen, dass das Zusammenspiel aus Qualitätsmanagement und einer leistungsgerechten Entlohnung wichtige Faktoren für den Praxiserfolg sind und unmittelbar beieinander liegen.

und wird durch den Praxisinhaber (oder durch eine von ihm beauftragte Person) bewertet.



Jens Pätzold ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Medizinrecht sowie Inhaber der Kanzlei Lyck & Pätzold Medizinanwälte, E-Mail: paetzold@medizinanwaelt.de.

? Welche Funktion übernimmt die Kanzlei Medizinanwälte Lyck & Pätzold?

Pätzold: Für ein Entlohnungssystem muss zunächst erstmals eine Grundlage geschaffen werden, der schriftliche Arbeitsvertrag. Zahnarztpraxen, die Mitarbeiter beschäftigen, ohne dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag existiert, können keine erfolgsbezogenen Vergütungsmodelle einführen, denn es existiert keine Grundlage für ein flexibles und erfolgsbezogenes Gehalt. Damit die Zahnarztpraxis ihr neues Entlohnungssystem sicher aufbauen kann, haben wir ein passendes Vertragskonzept entwickelt, um die notwendigen Verträge anzubieten beziehungsweise bestehende Arbeitsverträge anzupassen. Die Zahnarztpraxis erhält hierdurch nicht nur ein modernes Vergütungsmodell, sondern stellt gleichzeitig sicher, dass ihre Verträge den aktuellen rechtlichen Anforderungen entsprechen.

Wenn eine Aufgabe zu erledigen ist, erhält der zuständige Mitarbeiter in der Praxissoftware eine entsprechende Aufgabenzuteilung. Hiermit ist gewährleistet, dass jeder Mitarbeiter seine Aufgaben schriftlich zum richtigen Zeitpunkt zugeteilt bekommt. Sobald die Aufgabe durch den Mitarbeiter erledigt wird, bekommt der Praxisinhaber ebenfalls über die Software eine Rückmeldung. Der Pra-

? Die OPTI Zahnarztberatung GmbH ist ein Tochterunternehmen der Firma Dampsoft. Mü-

ssen Praxen auch Dampsoft-Anwender sein, um mit dem OPTI-Entlohnungssystem zu arbeiten?

Sonka: Nein, die Zahnarztpraxis muss nicht zwingend Dampsoft-Anwender sein, um mit OPTI-Entlohnung arbeiten zu können. Es ist richtig, dass OPTI auf Basis des DS-Win-Plus aus dem Hause Dampsoft das softwaregestützte Konzept entwickelt hat, aber es wird lediglich das Zusatzmodul Easy-QM und nicht die vollständige Dampsoft-Praxissoftware benötigt. OPTI-Entlohnung hingegen umfasst für jeden Mitarbeiter eine definitive Vorgabe zur Erreichung der QM-Ziele und der Aufgabenstellung.

? Können sich interessierte Zahnarztpraxen bei Ihnen zu dem Thema Entlohnung informieren?

Pätzold: Ja, OPTI veranstaltet gemeinsam mit unserer Kanzlei in der Kalenderwoche 47, also vom 21. bis 25. November 2011, eine deutschlandweite Vortragsreihe, um über das Thema „leistungsgerechte Entlohnung“ zu informieren und das softwaregestützte Konzept OPTI-Entlohnung vorzustellen. Dabei werden Frau Sonka und ich selbst in fünf unterschiedlichen Städten, Hamburg, Bielefeld, Düsseldorf, Heidelberg und Frankfurt unterwegs sein. ■

Kostenlose Patienteninfo

Für Schwangere und junge Mütter

Das diesjährige Motto des Tags der Zahngesundheit „Je früher, desto besser“ gibt den richtigen Ansatzpunkt: Je früher Mütter zur Mundgesundheit ihrer Kinder informiert werden, desto größer sind die Chancen für das Kind, dass sich Zähne und Kiefer richtig entwickeln können.

Der beste Zeitpunkt, Mütter zu erreichen, ist die Schwangerschaft. Daher haben die Deutsche Gesellschaft für ästhetische Zahnheilkunde (DGÄZ), der Dentista Club und der Bundesverband der Kinderzahnärzte (BuKiZ) eine gemeinsame Patienteninformation entwickelt,

die sich an werdende und junge Mütter richtet und Empfehlungen für die Schwangerschaft und die ersten Lebenswochen gibt. Stichworte sind Behandlungen in der Schwangerschaft, Würgereiz und Erbrechen, Zahnfleischveränderungen und PZR, postnatale Mundkeim-Infektion, Nuckeln, Entwickeln einer gesunden Funktion und altersgerechte Zahnpflege.

Der Ratgeber kann kostenfrei heruntergeladen (www.dgaez.de, www.dentista-club.de, www.kinderzahnärzte.de) und mit einem Praxisstempel versehen an die Patienten abgegeben werden. ■



AMZ Allianz für Meisterliche Zahntechnik
WWW.Q-AMZ.DE

**WIR. FÜR SIE. VOR ORT.
DAS MEISTERLABOR.**

Wir, die Meisterbetriebe der Innungen, sorgen gemeinsam mit Ihnen für perfekte Funktion, gutes Aussehen und lange Haltbarkeit des Zahnersatzes. Sie und Ihre Patienten können im Alltag darauf vertrauen, dass die Meisterlabore der Innungen die ganze Vielfalt der zahntechnischen Lösungen mit hohem Fachwissen bereitstellen.

Die Innungsbetriebe der AMZ Allianz für Meisterliche Zahntechnik sind die I. Adresse für die qualitätsgesicherte Versorgung mit Zahnersatz vor Ort!

