

Teil 1: Leistungsgerechte Entlohnung

# Gutes Personal ist kein Zufall

| Christian Henrici

Wer sich heute entscheidet, Zahnarzt zu werden, hat es nicht leicht. Galt vor einigen Jahrzehnten die eigene Praxis noch als Garantie für schwarze Zahlen, so kann davon in Zeiten steigenden Konkurrenzdrucks und veränderlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen keine Rede mehr sein. So mancher Zahnmediziner fühlt sich wie der Hamster im Laufrad und fürchtet, den täglichen Anforderungen nicht mehr gerecht werden zu können. Was die meisten davon nicht bedenken, ist die naheliegende Lösung: Ein Zahnarzt muss nicht zwingend ein Einzelkämpfer sein. Einen Teil seiner Aufgaben könnte er auch an sein Personal übertragen – vorstellbar wären zum Beispiel Bereiche wie Kommunikation oder der wirtschaftliche Umgang mit Ressourcen. Doch hierzu müsste er über ein Praxisteam verfügen, dem er das auch zutraut.

**V**iele Zahnmediziner schenken ihrem Personal generell zu wenig Beachtung, weiß Medizinanwalt Jens Pätzold zu berichten. Der Jurist ist Kooperationspartner der OPTI Zahnarztberatung und kennt die Nöte niedergelassener Zahnärzte. „Die meisten investieren nach wie vor eher in die Ausstattung ihrer Behandlungsräume oder in schicke Möbel als in den Aufbau eines

engagierten Praxisteams“, betont er. Dabei ist ein freundliches Gesicht an der Anmeldung mindestens ebenso wichtig für das Praxismarketing, wie schneidige Designerstühle. Die Ziele, die der Zahnarzt mit der Entwicklung seiner Praxis erreichen will, kann er nur mithilfe engagierter, selbstständig und eigenverantwortlich handelnder Mitarbeiter angehen. Seine Aufgabe als Chef ist es jedoch, sein Team in

seine Pläne mit einzubeziehen und entsprechend zu motivieren. Wenn er sich sicher sein kann, dass die Pflichten im Praxisalltag rund um die Themen Hygiene, Dokumentation oder Administration sorgfältig erfüllt werden, kann er sich auf seine „eigentlichen“ Aufgaben am Behandlungsstuhl konzentrieren. Auch ständige Kontrollen des Personals entfallen.

Leistungsgerechte Entlohnung ist eine Option für niedergelassene Zahnärzte, aus „Mitläufern“ echte Mitarbeiter zu machen. Dabei haben die Helferinnen und Helfer die Möglichkeit, zu ihrem Grundgehalt einen nach oben begrenzten Bonus dazuzuverdienen. Dessen Höhe hängt davon ab, wie gut sie ihre Aufgaben erfüllen. „Der Kerngedanke dieses Entlohnungssystems liegt darin, Anreize für die Mitarbeiter zu schaffen und dadurch die Einsatzbereitschaft und Identifikation mit der Praxis zu erhöhen. Dabei spielen auch Faktoren wie Betriebszugehörigkeit, Fehlzeiten, Pünktlichkeit und Verantwortlichkeiten eine Rolle“, erklärt Zahnarztberaterin Kathrin Sonka. Moderne Software unterstützt den Zahnarzt dabei, dieses System reibungslos in den Praxisalltag zu integrieren. „Alle Faktoren werden mitarbeiterbezogen am Computer dargestellt, ausgewertet und

**Wenn das Bewertungssystem transparent und rechtlich einwandfrei ist, entsteht Vertrauen und Zufriedenheit bei der Belegschaft ...**



können beispielsweise in ein Punktesystem umgesetzt werden, aus dem sich die Höhe des flexiblen Gehaltsanteils errechnet", erklärt die Beraterin. Wichtig ist dabei, dass das Team von Anfang an mit eingebunden und informiert wird. Darüber hinaus sollte dieses Entlohnungssystem auch vertraglich geregelt werden. Musterverträge erklären das Konzept, sodass der Zahnarzt die Dokumente nur noch mit den jeweiligen Mitarbeiterdaten individualisieren muss.

Wenn das Bewertungssystem transparent und rechtlich einwandfrei ist, entsteht Vertrauen und Zufriedenheit bei der Belegschaft und somit auch der gewünschte motivierende Effekt. Das Ergebnis: Der Praxiserfolg ist nicht mehr das alleinige Ziel des Chefs, sondern auch das Ziel der Mitarbeiter. Darüber hinaus sind die Möglichkeiten der Belohnung für gute Leistungen vielfältig. Freizeitausgleich und Fortbildungen können ebenso dazu

zählen wie die Übertragung verantwortungsvoller Aufgaben. Denn eines ist sicher: Wie wichtig das Gehalt auch sein mag, Anerkennung ist den meisten Mitarbeitern noch sehr viel wichtiger.

## info.

### Vertiefungskurse zur leistungsgerechten Entlohnung

Referenten Kathrin Sonka und  
Medizinanwalt Jens Pätzold

Ziel: Bei diesem intensiven Lehrgang zur leistungsgerechten Entlohnung ist das Ziel, neben der Einführung in OPTI-Entlohnung auch viele praktische Tipps und Hinweise für Ihre Praxis zu liefern.

Geeignet für: Praxisinhaber und Praxismanager, die Mitarbeiter halten und aufbauen sowie jedes Mitglied der Praxis zu einer Gesamteinheit formen wollen.

### Kurstermine

- 2. Mai 2012, Düsseldorf
- 4. Mai 2012, Frankfurt am Main
- 9. Mai 2012, Nürnberg
- 11. Mai 2012, Freiburg im Breisgau

### Kurszeiten

15.00 bis 20.30 Uhr

### Kosten

199 EUR zzgl. MwSt.  
inklusive Verpflegung



## kontakt.

### OPTI Zahnarztberatung GmbH

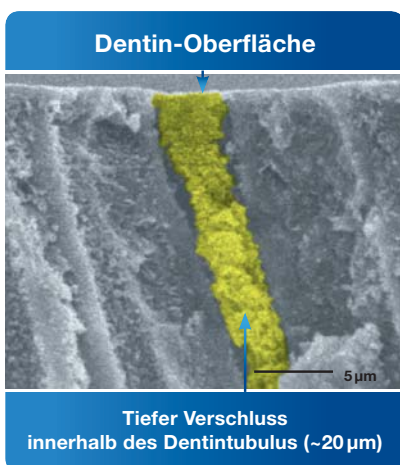
Christian Henrici  
Vogelsang 1, 24351 Damp  
Tel.: 04352 956795  
E-Mail: info@opti-zahnarztberatung.de  
www.opti-zahnarztberatung.de

ANZEIGE

Vom Spezialisten für schmerzempfindliche Zähne:

## Der langanhaltende Schutz bei schmerzempfindlichen Zähnen.\*

\*Sensodyne® Rapid bietet langanhaltenden Schutz bei schmerzempfindlichen Zähnen bei regelmäßiger Anwendung mit der Zahnbürste für einen Zeitraum von mindestens 14 Tagen



### Sensodyne® RAPID – mit Strontiumacetat- Formel

- Verschließt die offenen Dentintubuli und bildet eine Schutzschicht gegen Schmerzempfindlichkeit.<sup>2,3</sup>
- Bildet einen tiefen säure-resistenten Verschluss.<sup>1,4</sup>
- Enthält Fluorid.



Mehr Infos unter [www.sensodyne.de](http://www.sensodyne.de)

In situ Studie auf vorbereiteten Dentinprüfkörpern, die mit einer 8%-igen Strontiumacetat Formulierung behandelt wurden. Nach Banfield und Addy 2004. Abbildung mit Genehmigung von Prof. M. Addy. Copyright © Blackwell Munksgaard 2004. Abgedruckt mit Genehmigung von Blackwell Publishing Ltd.

1. Banfield N and Addy M. J Clin Periodontol 2004; 31: 325-335. 2. Mason S et al. J Clin Dent 2010; 21 (2): 42-8. 3. Hughes N et al. J Clin Dent 2010; 21 (2): 49-55. 4. Parkinson C et al. J Clin Dent 2010; 21 (Spec Iss) 31-36.