

(SATELLITEN-)
PRAXIS II

Erhöhte Personalkostenquote

(SATELLITEN-)
PRAXIS III

Personalknappheit
Hohe Fixkosten

(SATELLITEN-)
PRAXIS IV

Schlechte Standortlage
Hohe Personalfuktuation

Maike Klapdor

Die zahnärztlich geführte Praxisgruppe

PRAXISMANAGEMENT Unsere Branche braucht aus bekannten Gründen innovative, zukunftsweisende Praxiskonzepte. Es schlägt die Stunde der Unternehmer-Zahnärzte: Was der Investor macht, kann ich doch vielleicht auch selber? Das ist die Kernfrage, die zunehmend an das Beraterumfeld herangetragen wird. Dieser Fachbeitrag verschafft einen groben Überblick aus der BWL-Perspektive.

Ausgangspunkt für den Gedanken an eine regionale Praxisgruppe ist zu- meist eine profitable Mehrbehandler- praxis, die durch Schaffenskraft, Ziel- orientierung und häufig auch brillante Intuition eines oder mehrerer Unter- nehmer-Zahnärzte aufgebaut wurde. Der erlebte Erfolg ruft doch förm- lich danach, durch Satellitenpraxen er- weitert, ergänzt zu werden?! Könnte man meinen, aber: Vorsicht, hier lauert eine gefährliche Falle. Es gelten andere

Regeln. Schon der erste Satellit birgt meistens Enttäuschungspotenzial, was viele Chefs bereits leidvoll erfahren haben.

Bewährte Muster und große Visionen reichen nicht aus, weil spätestens ab dem dritten Standort ein entschei- dender Unterschied greift: Die 100-Pro- zent-Delegation. Die Honorarstärke des Inhabers als Gewinn-Booster fällt ebenso heraus wie die präsen- te Einwirkung von Chef und Führungs-

mitarbeitern im Alltäglichen. Die Unter- nehmerscheinheit muss aus sich selbst heraus menschlich und wirtschaftlich funktionieren. Es braucht Systematik. Wir gehen auf ausgewählte Details ein:

Sachinvestitionen

Welche Praxis kaufe ich? Oder Neu- gründung? Wie viel Quadratmeter? Wo steht der DVT? Es kann beobachtet werden, dass Unternehmer-Zahnärzte

DVT-WELTPREMIERE

Präzise 3D-Bildgebung. Großer Bildausschnitt. Geringe Strahlung. Einfache Bedienung.

Vom 12. bis 16. März 2019 wird in Halle 2.2 am Stand B081 des japanischen Technologiekonzerns *PreXion* das neue DVT-Gerät *PreXion3D EXPLORER* vorgestellt. Das extra für den europäischen Markt entwickelte System ermöglicht eine außergewöhnliche Kombination aus präziser Bildgebung, großem Bildausschnitt, geringer Strahlenbelastung, sicherer Diagnostik und digitaler Planung für alle Indikationsbereiche der modernen Zahnheilkunde.

Zeigen Sie, was in Ihnen steckt – mit Präzision von *PreXion*.

JETZT Exklusivtermin
zur IDS vereinbaren!
www.prexion.eu



PreXion Europe GmbH Stahlstraße 42-44 · 65428 Rüsselsheim · Germany
Tel.: +49 6142 4078558 · info@prexion-eu.de · www.prexion.eu

IDS
2019

Halle 2.2
Stand B081

Kalkulation einer Satellitenpraxis (volle Delegation)		Zahlenbeispiel		
Honorarleistung	100 %	500.000 EUR	800.000 EUR	1,5 Mio. EUR
<i>Kostenquoten (jeweils bezogen auf die Honorarleistung der Satellitenpraxis)</i>				
Materialkosten	6 %	30.000 EUR	48.000 EUR	90.000 EUR
Personalkosten inklusive Anteil am „Overhead“ der Gesamtpraxis (Führungsteam, das für alle Standorte zuständig ist)	50 %	250.000 EUR	400.000 EUR	750.000 EUR
Raumkosten (Quote gilt für eher ländliche Region, Innenstadt wäre teurer) <i>Hinweis: Größere Praxen arbeiten raumeffizienter, Kosten steigen nicht linear (hier nicht verrechnet, um in der Logik der Tabelle zu bleiben)</i>	6 %	30.000 EUR	48.000 EUR	90.000 EUR
Abschreibungen auf Sachanlagen/GWG	5 %	25.000 EUR	40.000 EUR	75.000 EUR
Abrechnungsgesellschaft	2,5 %	12.500 EUR	20.000 EUR	37.500 EUR
Laufendes Marketing	4 %	20.000 EUR	32.000 EUR	60.000 EUR
Personalentwicklung, Fortbildung, Kulturentwicklung	3,5 %	17.500 EUR	28.000 EUR	52.000 EUR
Allgemeine standortspezifische Kosten (Verwaltung, Zinsen etc.) plus anteilige Gemeinkosten (Versicherungen, Beiträge, Buchhaltung, Controlling etc.)	8 %	40.000 EUR	64.000 EUR	120.000 EUR
Gewinn	15 %	75.000 EUR	120.000 EUR	225.000 EUR

sich mit diesen Fragen gerne zeitintensiv beschäftigen, aber: Das ist das Einfachste des gesamten Vorhabens. Verschaffen Sie sich einen groben (!) Überblick über die regionale Situation, denken Sie über die Raumkosten nach (= Fixkosten, je teurer die Fläche, desto schwieriger kommt der Standort in die Rendite) und stellen Sie das Thema dann zurück, bis alle relevanten Komponenten (siehe weiterer Text) bearbeitet sind. Es stehen massig Praxen zum Verkauf und jedes Depot freut sich über Ihre Bestellungen. Ob eine Praxisgruppe funktioniert oder nicht, entscheidet sich nicht an dieser Stelle.

Personalstrategie

Die Personalknappheit ist der Risikofaktor Nummer eins für große Praxisstrukturen. Unbesetzte Stellen, hoher Krankenstand und Fluktuation sind gefährliche Renditekiller (= Produktionsrisiko). Wer ambitioniert durchstarten möchte, ist gut beraten, mit der Per-

sonalstrategie zu beginnen. Was ist Ihr Arbeitgebersprechen? Warum wollen die Menschen in Ihren Praxen arbeiten und nicht lieber beim Kollegen? Wie machen Sie motivierte Leistungsträger auf sich aufmerksam und binden sie an Ihre Gruppe? Diese Fragen müssen im Spiegel der Mutterpraxis kritisch bewertet und überzeugend beantwortet werden. Die wertvollsten Ansatzpunkte für die entscheidende Differenzierung liegen in dem Aufbau sinnstiftender Arbeitsbedingungen, der strukturierten Führungskommunikation, den Managementstandards und einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur, die die besonderen Möglichkeiten einer Praxisgruppe klug ausnutzt. Angezeigt ist insofern bereits im frühen Stadium ein qualifizierter Personaler, der die Rolle des „HR-Business-Partners“ übernimmt und zunächst gegebene Praxisstandards in Personalmanagement und Personalmarketing mit ebenso innovativem wie sachkundigem Blick aufrüstet. Die wichtigste Aufgabe

ist die Besetzung der Schlüsselpositionen mit den richtigen Leuten, denn die zweite Führungsebene trägt immer entscheidenden Anteil am Gesamterfolg. Die notwendigen und teuren Vorabinvestitionen in Führungspersonal amortisieren sich über die Zeit durch schnellere Erreichung des Break-even-Points neuer Standorte.

Leadership

Wer erfolgreich an der Spitze stehen und als Leuchtturm für ein Topteam wirken möchte, braucht ein klares Zukunftsbild (Vision), eine eindeutige Mission, definierte Werte und eine Vorstellung von der zukünftigen eigenen Rolle. Alternativlos ist selbstreflektierender Entwicklungswille, idealerweise flankiert durch einen Persönlichkeits- und Führungskoach, mit dessen Support der methodische „Werkzeugkoffer“ gelernt und Führungstools in Anwendung gebracht werden. Für die operativen Führungsaufgaben gibt es derzeit einen Paradigmen-

wechsel weg von dem lange gültigen „Management by Objectives“ (MbO – Führen mit Zielen) hin zu dem aus Sicht der Autorin wirksameren Weg „Objectives and Key Results“ (OKR), der fokussierter ansetzt und die Mitarbeiter in den Prozess der – flexibleren – Zielerreichung stärker einbindet.

Praxismanagement

In einem Praxisverbund geht es um das Denken und Handeln in Strukturen und Prozessen. Ein sehr hoher Organisationsgrad ist zwingend. Weil nur so die für die Bewältigung des beachtlichen Fixkostenblocks notwendige Produktivität entsteht. Dies ist ein System mit Wechselwirkungen: Je besser der „Overhead“, also die Summe an Führungs- und Managementarbeit funktioniert, desto effizienter (messbar am Honorarstundensatz) können Zahnärzte, Prophylaxe- und Assistenzteam arbeiten. Attraktive Renditen können nur dann entstehen, wenn der Gesamtbetrieb läuft wie ein Schweizer

Uhrwerk. In der Routine wird das Geld verdient.

Die Organisationsentwicklung ist eine der größten Herausforderungen und gehört deshalb in die Hand einer qualifizierten Führungskraft, die überzeugende Berufserfahrung (Klinikmanagement o.Ä.), Methodenkenntnis sowie menschliche Reife mitbringt. Ansatzpunkte für die operative Arbeit sind zum Beispiel einheitliche Therapieabläufe, Regeln für Terminierung und Patientensteuerung, Marketingstrategie in Verzahnung mit Wachstumsplan und Personalaufbau, vorausschauende IT-Lösungen, innovatives Abrechnungsmanagement, Qualitätsmanagement, Wissensmanagement und vieles mehr.

Budgetierung

Das finanzielle Risiko von Satellitenpraxen entsteht primär aus der extremen Fixkostenlastigkeit in Kombination mit dem Produktionsrisiko (siehe oben: Personalstrategie). Während man im „Mutterschiff“ schon mal großzügig

sein kann, müssen 100-Prozent-Delegation-Standorte mit klaren Budgets geführt werden, damit am Ende auch tatsächlich eine Rendite herauskommt. Wichtige Regel: Die Personalkostenquote darf 50 Prozent nicht überschreiten. Das gilt bezogen auf das am Standort erwirtschaftete Honorar und inklusive anteiliger Verrechnung von Personalaufwand für beteiligte (Führungs-)Mitarbeiter. Jede einzelne Kostenart braucht Planung.

Neben systematischer Ausschöpfung der Honorarpotenziale ist die Ausgabenseite pingelig im Blick zu halten, damit eine Rendite entstehen kann. Die nebenstehende Tabelle gibt einen groben Überblick zur Kostenstruktur eines 100-Prozent-Delegation-Standorts.

Finanzierung

Es gibt Bankpartner, die sich mit mittelständischen Praxisstrukturen auskennen und bereit sind, das Risiko von Millionenengagements einzugehen, sofern sie ausreichend Vertrauen in

ANZEIGE

solutio



No limits!

Wir kennen keine Grenzen, wenn es um das Wohl Ihrer Patienten geht.

Wir sind Ihr Partner für die digitale Zahnarztpraxis. Mit unserer Praxismanagement-Software charly, die Ihre Prozesse beschleunigt, und mit unseren innovativen Services, die Ihnen mehr Freiraum im Praxisalltag verschaffen. www.solutio.de



12. – 16.03.2019
HALLE 11.2
STAND R10/S19



das (detailliert auszufeiende) Gesamtkonzept, die Persönlichkeit und die unternehmerischen Fähigkeiten des Zahnarztes fassen können. Die Zinslandschaft ist unverändert attraktiv und zinsverbilligte öffentliche Mittel gibt es auch. Wichtig zu wissen: Wachstum frisst Rendite, deshalb braucht es balancierte Dynamik. Nachhaltig, gesund und profitabel wachsen ist das strategische Ziel. Ferner ist die vorausschauende Liquiditätssteuerung existenziell. Innovative Finanzierungswege sind denkbar, allerdings deutlich teurer.

Planung und Controlling

Präzise, kleinteilige Mehrjahrespläne sind zwingend erforderlich für alle Investitionsgüter, Personal-, Konzept-, Marketing- und Strukturinvestitionen sowie alle laufenden Erlös- und Aufwandspositionen. Hinzu kommen diverse Nebenkalkulationen, deren Aufzählung hier den Rahmen sprengen würde.

Professionelles Controlling weist die Richtung, sorgt für Objektivität und hat die Funktion eines Sicherheitsnetzes. Aufgrund der hohen Produktions-

und Fixkostenrisiken „delegiert arbeitender“ Standorte sind die Soll-Ist-Abgleiche engmaschig zu takten und ferner so auszulegen, dass die Brücke zum operativen Management (= Führungsteam inklusive Standortleiter einbinden) geschlagen wird, um fokussierte Zielorientierung und kurze Reaktionszeiten zu gewährleisten.

Fazit

Gruppen mit drei oder mehr profitablen Praxisstandorten sind rar im Markt, was nicht verwundert angesichts hoher Risiken und komplexer Herausforderung. Dennoch könnte das Modell einer Praxisgruppe in Zahnarztthand eine überlegenswerte Antwort auf zentrale Zukunftsfragen sein. Dreh- und Angelpunkt für nachhaltigen Erfolg sind Konzept und unternehmerische Qualifikation der Akteure.



INFORMATION

Maike Klapdor, M.A.

KlapdorKollegen
Dental-Konzepte GmbH & Co. KG
Haus Sentmaring 15
48151 Münster
Tel.: 0251 7035960
m.klapdor@klapdor-dental.de
www.klapdor-dental.de



Infos zur Autorin

meo[®] plant

Dental Implantat System



Implantat
59,- €
inkl.
Verschluss-
Schraube

Eine
prothetische - Plattform
für alle
Implantat - Durchmesser

Ø 3,5mm



Ø 3,8mm



Ø 4,2mm



Ø 4,8mm



Ø 6,0mm



alle Preise zzgl. ges. MwSt.

meoplant medical gmbh
Malchiner Straße 99
12359 Berlin

Tel.: 030 - 80 933 41 66
info@meoplant.de - www.meoplant.de