

# Nutzen Sie die Potenziale Ihrer Prophylaxe

| Maik Klapdor

Prophylaxeleistungen führen in vielen Praxen noch ein Schattendasein. Auch die Praxen, die von sich selbst glauben, die Prophylaxe schon gut etabliert zu haben, bleiben oft noch weit hinter ihren Möglichkeiten zurück. Dieser Fachbeitrag verfolgt das Ziel, betriebswirtschaftliche Orientierungsmarken anzubieten und zentrale Ansatzhebel für den Ausbau der Prophylaxe zu erläutern.

**W**ie hoch ist das Prophylaxepotenzial denn überhaupt? Aus einer Fülle langjährig betreuter Beratungs- und Controllingmandate kann ich zwei Marken ableiten:

1. Eine voll ausgelastete Zahnarztstelle korreliert ungefähr mit einer Prophylaxe-Vollzeitstelle. Diese Relation kann hochgerechnet werden; beispielsweise: Drei Zahnärzte einer Praxis behandeln insgesamt 100 Stunden pro Woche – also sollte die Prophylaxe auch 100 Behandlungsstunden anbieten. Diese Kapazitäten werden gebraucht, um jedem Patienten einen präventiven Therapieansatz (vollständige IP-Leistungen, PZR, PA-V etc.) anbieten zu können.
2. Rund 30 Prozent des Honorarvolumens einer zukunftsorientiert aufgestellten Praxis (Gesamtumsatz abzüglich Fremd- und Eigenlabor) können durch das Prophylaxeteam erbracht werden. Wenn eine DH beschäftigt wird (= Delegation der PA-Behandlungen) sind noch höhere Quoten erzielbar. Wenn die Praxis viele Kinderpatienten hat und/oder das Therapiekonzept der Praxis explizit auf konservierende Zahnheilkunde ausgelegt ist, kann das Prophylaxepotenzial ebenfalls noch deutlich größer sein.

Beide Anhaltspunkte relativieren sich etwas nach unten bei stark ausgeprägter

Spezialisierung im Zahnärzteteam (Implantologie, Endo etc.).

## Wie kann das Potenzial gehoben werden – was ist zu tun?

Es gibt zwei Kernfelder, auf die es ankommt und die in Wechselwirkung stehen: Qualifikation und praxisinterne Organisation. Konkret:

1. Auf hohe Qualifikation achten und das ganze Team einbinden:

Nein – es ist nicht dasselbe, ob eine in der Praxis angelernte Mitarbeiterin die Prophylaxe durchführt oder eine ZMP – oder eine DH. Fakt ist: Je fundierter die Ausbildung, desto größer sind Eigeninitiative, Strukturverständnis und Kompetenzausstrahlung der Mitarbeiter. Desto schneller können die Ablaufstrukturen angepasst, die Teamkollegen eingebunden, Kommunikationswege gefunden, Patienten nachhaltig überzeugt und attraktive Honorargrößen erreicht werden. Ohne Entwicklungsimpulse „von außen“ bleibt die Praxis unter ihren Möglichkeiten. Die Fortbildungsdynamik in den bisherigen zahnärztlichen Assistenzberufen – bis hin zu akademischer Ausbildung – bedeutet Riesenchancen für innovative Praxen. Die Qualifikationsstruktur des Teams (inklusive Führungskompetenz der Chefetage) definiert den Raum der Zukunftspotenziale einer Praxis.

Ferner wichtig: Wenn der Mitarbeiter nach der Qualifizierung in die Praxis

zurückkehrt, voller Tatendrang frische Ideen motiviert umsetzen will – und dann keine Unterstützung erfährt oder womöglich sogar auf dominierende Widerstände stößt, ist nicht nur Frust programmiert, sondern es entgehen der Praxis auch wertvolle Entwicklungspotenziale. Planvolles, vorausschauendes Agieren ist Gold wert: Gleichlaufend zum Know-how-Zuwachs macht es Sinn, das PA-Behandlungskonzept der Praxis inklusive Schnittstelle zur Prophylaxe auf den Prüfstand zu stellen und gemeinsam (Zahnarzt und ZMP/DH) nachzujustieren:

- Therapeutische Abläufe,
- Zuständigkeiten,
- Patienteführung (Schnittstelle zwischen Zimmer und Rezeption),
- einheitliche Sprachregelungen (überzeugende Patientenkommunikation - wer sagt was und wie – beispielsweise PSI-Befund als Sprungbrett für Aufklärung und Empfehlung nutzen)

sind kleinteilig abzustimmen und

- mit dem gesamten Team (auch mit den Zahnärzten) detailliert zu besprechen und
- konsequent einzuüben, sodass neue Routinen entstehen können.

Dafür empfiehlt sich ein Workshop, der nicht nur Fachliches vermittelt, sondern auch den Schulterchluss im

# HONORAR-ZIELWERTE

|                                       | FRMSA   | FRMSA<br>organisations-<br>optimiert | FRMSB    | FRMSB<br>organisations-<br>optimiert |
|---------------------------------------|---------|--------------------------------------|----------|--------------------------------------|
| Arbeitszeit der ZMP, Stunden          | 39      | 39                                   | 39       | 39                                   |
| Rüst- und Leerzeit, Stunden           | 13      | 6                                    | 13       | 6                                    |
| Rüst- und Leerzeit, Anteil in Prozent | 33%     | 15%                                  | 33%      | 15%                                  |
| Anzahl Behandlungen pro Woche         | 26      | 33                                   | 26       | 33                                   |
| Honorar pro PZR                       | 75€     | 75€                                  | 89€      | 89€                                  |
| Honorar pro Woche                     | 1.950€  | 2.475€                               | 2.314€   | 2.937€                               |
| Honorar pro Jahr (44 Wochen)          | 85.800€ | 108.900€                             | 101.816€ | 129.228€                             |

Team stärkt. Denn das Prophylaxekonzept muss in den Köpfen aller kooperative verankert sein, um seine Potenziale voll entfalten zu können. Zu denken ist auch an den Transfer der erarbeiteten Regeln in das QM-System der Praxis.

## 2. Auslastung steuert Gewinn

Das in der Prophylaxe erzielbare Honorarvolumen ist abhängig von folgenden drei betriebswirtschaftlichen Parametern:

- zur Verfügung stehende Behandlungsstunden
- Anteil der Leer- und Rüstzeiten
- Preise

## ANZEIGE

### Kostenfreier online Bewertungs-Check

- Wie wird Ihre Praxis im Internet bewertet?
- Wie gut ist Ihre Praxis vor negativen Einzelmeinungen geschützt?
- Wie können Bewertungen Ihre Platzierung bei Google und in den Portalen verbessern?

Jetzt anmelden unter [www.dentichck.de](http://www.dentichck.de)

Partner von: **STEPS** Partner von **DENSPLY IMPLANTS**

**DentiCheck** Aktives Bewertungsmanagement. Gutes Online-Image.

Dazu folgende Gedanken: Meistens wird überschätzt, was mit einer Preiserhöhung zu erreichen wäre. Und unterschätzt, was mit organisatorischer Optimierung in Terminmanagement und Patientensteuerung erzielt werden kann: Ziel der Praxisorganisation sollte es sein, die Behandlungszeit bestmöglich auszulasten. Konkrete Maßnahmen sind beispielsweise:

- Terminabsagen minimieren (praxis-einheitliche, überzeugende Kommunikation der PZR; SMS-Termin-erinnerungsservice installieren; Warte-Liste anlegen und systematisch nutzen im Falle kurzfristiger Termin- absagen; Verantwortung für aktive Patientensteuerung und Vollausage- stung der Kapazitäten im Team ein- deutig zuordnen etc.)
- Zeitaufwand klar fixieren. Beispiels- weise eine Stunde für die PZR bei vollbezahlten Patienten inklusive Zimmer-Wiederaufbau. Für Patien- ten mit weniger Behandlungsauf- wand werden die Termine voraus- schauend kürzer gesetzt oder Lei- stungen ergänzt (z.B. Prothesenrei- nigung), sodass keine willkürliche Verlängerung von Rüstzeiten ent- steht.
- Planvolles IP-Konzept: Leistungen vollständig erbringen, auf Effizienz achten (zwei oder drei Kinder pro Stunde?); Organisation von IP- Tagen in den Schulferien überle- gen; Prämolaren-Versiegelung kon- sequent anbieten
- Systematisch agieren, sodass durch- gängiges Recall und Folgeterminie-

rungen gewährleistet sind, auch wenn der Patient mal aus der Terminkette herausgefallen ist

- Preisspielräume sensibel ausloten, die Qualitätsmerkmale deutlich machen und auf angemessene, voll- ständige Berechnung der PZR bei PKV-Patienten achten.

## Konkretes Beispiel (siehe Tabelle)

Organisationsgrad und betriebswirt- schaftlicher Erfolg hängen eng zusam- men. Dazu ein vereinfachtes Beispiel, anhand dessen der Wirkmechanismus deutlich wird: Wir unterstellen, eine Fachkraft mit 39 Arbeitsstunden pro Woche, die nur PZR durchführt bei GKV-Patienten mit einer Stunde Be- handlungszeit pro Patient. Die Tabelle links zeigt absolut realistische Hono- rarzielwerte. Es gibt keinen Grund, sich mit weniger zufriedenzugeben, zumal die hier nicht dargestellten Lei- stungen (PZR für PKV-Patienten, effizient strukturierte Kinderprophylaxe) noch ein Plus bedeuten.

## Fazit

Prophylaxeleistungen verbinden in idealer Weise die Vorteile präventiver Therapie mit betriebswirtschaftlicher Planungssicherheit. Die volle Aus- schöpfung der Potenziale liegt im Kerninteresse aller Beteiligten und sollte deshalb nicht dem Zufall über- lassen werden. Erfolge entstehen durch klare Ziele, kooperativen Schulte- schluss des Teams und strukturiertes Handeln.



Maike Klapdor  
Infos zur Autorin

## kontakt.

Maike Klapdor  
KlapdorKollegen Dental-Konzepte  
GmbH & Co. KG  
Haus Sentmaring 15  
48151 Münster  
Tel.: 0251 703596-0  
m.klapdor@klapdor-dental.de  
www.klapdor-dental.de