

Stringent setze ich das Kooperationskonzept in allen Ebenen zu Ihrem Vorteil um. Gezielt habe ich Thesen aus dem Fachbuch von Erik Händeler "Die Geschichte der Zukunft in meinem Konzept umgesetzt. „Der beste Weg in die Zukunft ist, in Menschen zu investieren“, gibt er deutlich in seinem Buch zu verstehen, dass der "nunmehr beginnende 6. Wirtschaftszyklus nur beginnen kann, wenn wir grundsätzlich den Umgang mit Menschen ändern".

Ich teile seine Meinung, dass wir aus dem letzten Wirtschaftszyklus eine wesentliche Altlast mit uns tragen. Wir können höher, schneller und weiter. Wir haben gelernt, Menschen auf der Ebene der Manipulation anzusprechen und sind umgeben von Existenzängsten, Arbeitslosigkeit, Entlassungswellen und immer neuen Versprechungen.

Diese Ängste führen u.a. dazu, dass Entscheidungs- oder Verbesserungsfreude auf dem Nullpunkt angelangt sind. Wer wagt es, seinem Vorgesetzten einen mutigen Verbesserungsvorschlag vorzutragen? Grundlegende Änderungsprozesse müssen hier Einzug halten, damit ein Unternehmen und seine Mitarbeiter wieder effizienter geführt werden kann.

Aus diesem Grund nutze ich die Norm als erprobtes Hilfsmittel zur Unternehmensführung und paare es mit der wichtigen Säule Führungs- und Teamentwicklungsschulungen. Ich biete über diese sehr wichtige Säule den nachhaltigen Effekt, vereinfacht und dennoch wirtschaftlich ausgerichtet ein Unternehmen zu führen. Die Ergebnisse sprechen für sich. Richtig angewandt, entwickelt sich das Unternehmen konstant in allen Ebenen weiter und setzt ohne weitere Investitionen Potenziale und weiteres Wachstum frei.

Durch einen einzigen Verbesserungsvorschlag brachte eine Zahnarzhelferin der Praxis einen nachweislichen Umsatzzuwachs von bspw. 21.340,-- € Es gibt jedoch auch Beispiele aus einer PZR Praxis, wo eine Zahnarzhelferin ohne zusätzliche Investitionskosten einen Umsatzschub von 33.000,-- € brachte.

Nehmen wir nur die obligate viertel Stunde vor Praxis Ende. Montag, Dienstag, Donnerstag sind es 2, Mittwoch und Freitag 1 heißt wir reden von 2 Stunden in der Woche. Gehen wir davon aus, dass für den ZA zur Abrechnung

- pro ¼ 50,-- € und PZR
- Gesamt 85,-- € sind das 485,-- €
- im Monat 1.940,-- im Jahr
- rechnen wir nur 11 Monate sind das 21.340,-- €

Hier fängt unternehmerisches Denken an. Verantwortung übernehmen, auch für die Kosten der Praxis. Wie lange praktizieren Sie das schon, 1 Jahr? 3 oder 5 Jahre? Das wird u.a. während der Einführung von QM mit allen MA optimiert.

#### **Anderes Beispiel**

Wir sagen nicht, was wir denken, wir sagen nicht was wir wirklich meinen. Kriegsstrategien sollten privater Luxus sein und ABSOLUT NICHT in den professionellen Arbeitsablauf vorhanden sein. Das kostet Nerven, Zeit, Arbeitszeit, Patienten und viel Geld! Haben Sie schon einmal Disharmonien in der Praxis gehabt? Gab es schon einmal Auseinandersetzungen im Team, wovon Sie als Chef als letzter erfahren haben?

Es gibt eine Studie, welche diesen Sachverhalt in Zahlen ausdrückt.

Wenn alles optimal ist, gehen wir mal von 100% Arbeitskraft aus, wofür die Mitarbeiterinnen 100% Gehalt bekommen. WAS MEINEN Sie, wie viel % gehen von der Arbeitskraft ab, wenn irgendetwas nicht stimmt. Der/die Chef/in Schwächen in der Führungsleistung hat, Strukturen unklar oder kleine Nebenkriegsschauplätze mit einer oder mehreren Kolleginnen ausgefochten werden?

Nehmen wir einfach mal um es rechnen zu können als Faktor

- 1.500,-- € im Monat
- 10 % = 150 € x 5 Mitarbeiterinnen, da alle tangiert werden (nehmen wir mal die Zahnarzt/in heraus) sind im Monat
- 750 € auf's Jahr
- wieder 11 Monate 8.250 € .

Das sind ERWIESENE Werte und können im schlimmsten Fall zur Kündigung führen nehmen wir auch da die 1.500 gibt es den Wert von einem Jahresgehalt durch Suche, Sichtung der Bewerbungen, Bewerbungsgespräche, Einarbeitungen etc.

- Heisst 18.000 €

Lassen Sie das bitte wirken und berücksichtigen Sie die heutigen Informationen in ihren zukünftigen Vorgehensweisen und Verhaltensformen. Dieses ist nicht nur die Verantwortung der Führungskraft, sondern Mitverantwortung jeder Mitarbeiter/In.

Wir könnten die Kette der nachweislichen wirtschaftlichen Vorteile endlos weiterführen. In jeder Praxis steckt gerade in der Optimierung der Führungskraft, des Teams und den Wissenspotentiale ausgeschöpft durch die Verbesserungsprozesse innerhalb der Norm zu betriebswirtschaftlichen Kennzahlen.

Das unterscheidet uns eklatant von den sonstigen Einführungen eines Qualitätsmanagementsystems. Betriebswirtschaft, Persönlichkeitsentwicklung sind lang anhaltende Generatoren, welche die Investition einer Beratung oder Schulung um ein vielfaches wieder amortisiert.

Von all diesen Erfahrungen profitieren alle von uns betreuten Zahnarztpraxen. Das verstehen wir unter „Benchmarking“ – learn from the best. Wir tauschen uns aus, profitieren von einander und pflegen dies in den Qualitätszirkeln weiter. Es muss nicht ein einzelner Zahnarzt das Rad konstant neu erfinden, oder einsame Strategien zur Umsetzung weiterer gesetzlichen Änderungen oder Abrechnungsmodies suchen. In der Gemeinschaft der Qualitätszirkel werden die aktuellen „Brennpunkte“ organisiert zu einem Ergebnis geführt. Somit profitieren wieder alle von allen. Konkurrenzdenken ist unnötig. Der Vorteil dieses Austausches ist wesentlich größer.

Erik Händler: <http://www.kondratieff.biz/>

Presseartikel Zeitschrift 4manager: <http://www.4managers.de/01-Themen/..%5C10-Inhalte%5Casp%5Ckondratieff-zyklus.asp?hm=1&um=K>