



Holen und Halten

Personalnot. Der Beruf der Zahnmedizinischen Fachangestellten befindet sich in der jüngsten Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit neben vier weiteren Berufen auf Platz eins. Um Praxispersonal wie auch zahnärztliche Kolleginnen und Kollegen zu finden, ist Kreativität gefragt.

AUTORIN: MIDIA NURI

DIE WEBSITE des Erlanger Kieferorthopäden Dr. Thorsten Maul verspricht den Besuchern unter der Rubrik „Karriere“: „Sie haben Ihre neue Dentalfamilie gefunden, die Sie lieben werden.“ Beim Weiterscrollen fliegt ein Herz nach dem anderen gen Himmel. Es folgt eine Liste der offenen Stellen. Zahnärztinnen und Zahnärzte mit eigener Praxis müssen sich heutzutage allherd einfallen lassen, um ihre Stellen im Team zufriedenstellend besetzt zu bekommen. Schon geeignete Auszubildende zu finden, ist nicht immer leicht, ausgebildete oder studierte Kräfte oftmals noch schwerer. Mit etwas Geschick und der Bereitschaft zur Veränderung mancher Gewohnheiten lassen sich aber nach wie vor passende Fachkräfte finden.

IMMER WENIGER ERWERBSTÄTIGE

Beobachter des Arbeitsmarkts sehen schon aus demografischen Gründen im Fachkräftemangel eines der größten Probleme unserer Zeit – nicht nur, aber gerade auch im (zahn)medizinischen Bereich. Die Zahl der Erwerbstätigen zwischen 20 und 64 Jahren wird einem Bericht der EU-Kommission zufolge in Europa weiter sinken, bezogen auf die Jahre 2022 bis 2030 von 265 Millionen auf 258 Millionen. Zwar hat in Deutschland die Zahl der berufstätigen Zahnärzte nach Angaben des Statistischen Bundesamts in den vergangenen 20 Jahren um etwa ein Fünftel zugenommen – für 2021 verzeichnet die Bundeszahnärztekammer (BZÄK) 72.683 Zahnmediziner. Indes fehlen vielen der knapp 38.000 Zahnarztpraxen mit ihren 46.700 niedergelassenen Zahnärzten qualifizierte Fachkräfte.

Die Vakanzzeit und damit die Zeit vom gewünschten Besetzungstermin bis zur Abmeldung einer gemeldeten Arbeitsstelle bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) beträgt beim Beruf der Zahnmedizinischen Fachangestellten (ZFA) 102 Tage nach

der BA-Engpassanalyse 2022. Länger dauert eine Stellenbesetzung nur bei Pflegefachkräften (136 Tage), weniger lang bei Medizinischen Fachangestellten (74 Tage).

Für Praxen ist akuter Fachkräftemangel ein großes Problem. Die Mehrbelastung für das bestehende Team sorgt für Unzufriedenheit aufgrund eines Weggangs oder eines längerfristigen Ausfalls einer Kraft – beispielsweise wegen einer Schwangerschaft oder längerer Erkrankung. Praxen sind dann häufig telefonisch schlechter zu erreichen oder können weniger Termine vergeben. Letztlich können Personalvakanzzeiten wie auch häufige Personalwechsel am Image der Praxis kratzen und zu Umsatzeinbußen führen.

Eine unbesetzte zahnmedizinische Assistenzstelle verursacht im Schnitt 45.000 Euro Umsatzeinbuße jährlich, schätzt Chris Fengler, Gründer und Geschäftsführer der Fengler Consulting GmbH, die Zahnarztpraxen bei der Mitarbeitergewinnung berät. Sogar noch mehr, wenn Prophylaxe-Fachkräfte oder zahnärztliche Kollegen fehlen. Hinzu kommen Kosten für die



Rekrutierung, etwa für das Gestalten und Schalten von Annoncen, den Besuch von Personal- und Ausbildungsmessen, Personalberatung und -vermittlung und nicht zuletzt auch die nötige Einarbeitung.

HOHE ABBRECHERQUOTE

Zumindest beim Nachwuchs scheint sich die Lage etwas entspannt zu haben. Nach einem deutlichen Corona-Dämpfer zählt die BZÄK zum dritten Mal in Folge zwischen Oktober 2022 und Oktober 2023 mehr als 14.000 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge für den Beruf der Zahnmedizinischen Fachangestellten (ZFA), dessen mittleres monatliches Vollzeit-Bruttoentgelt nach dem BA-Entgeltatlas aus dem Jahr 2022 bei 2.382 Euro liegt. Zwar rangiert die ZFA-Ausbildung laut Statistischem Bundesamt seit Jahren im oberen Bereich der begehrtesten Ausbildungsberufe bei jungen Frauen. Doch die Abbrecherquote ist hoch. Oder aber den Praxen wird der Rücken gekehrt: „Spätestens zur Abschlussprüfung verschwinden sie aus unseren Praxen und lassen sich einkaufen von Versicherungen, Krankenkassen, Gesundheitswirtschaft – oder sie verlassen Deutschland, wie jährlich 50.000 junge Menschen mit Berufsausbildung“, klagt Dr. Klaus Befelein, Zahnarzt mit eigener Praxis in Sprockhövel, Vorstand Finanzen der Zahnärztekammer Westfalen-Lippe und bis Jahresbeginn 2023 Vorstandsmitglied des Verbands Freier Berufe in Nordrhein-Westfalen.

BAYERN MACHT MOBIL

Gegensteuern tut not. Um den Beruf attraktiver zu machen und zugleich die Ärzteschaft zu entlasten, forderten im Juni

ANZEIGEN

Die Stellenanzeige ist tot. Es lebe die Stellenanzeige. Ganz verwerfen sollten Zahnärzte diesen Rekrutierungsweg nicht. Erfahrungsgemäß erreichen sie damit vor allem potenzielle Bewerber, die gerade aktiv suchen – sowohl mit Ausschreibungen online etwa in Stellensuchportalen als auch in Fach- oder regionalen Printmedien. Neben Online-Jobbörsen sind auch Business-Netzwerke oder Karriereseiten bei Bewerbern zunehmend bedeutsam, ergab die Candidate Experience Studie 2021/22. Laut HR-Digital Studie 2019 erreichen Stellenanzeigen zwar nur einen kleinen Teil des Kandidatenmarkts – aber der ist dafür auch besonders interessant, weil nämlich aktiv suchend.

Bewerberinnen und Bewerber legen besonderen Wert auf ein detailliertes Anforderungsprofil. Gern gesehen werden auch Informationen über die Unternehmenskultur des Arbeitgebers sowie Gehaltsangaben. Diese sollten möglichst konkret sein (etwa „überdurchschnittliche Vergütung“ oder „13. Monatsgehalt“), empfiehlt Personalberaterin Sabine Nemeč. Zusätzliche Extras (etwa Dienstfahrrad, Jobticket oder die Mitgliedschaft im Fitnessstudio) sollten herausgestellt werden.

Auf eine Bewerbung über eine klassische Stellenanzeige sollte ebenso rasch reagiert werden wie auf eine Onlinebewerbung. Bei der Auswahl sollte auf Persönlichkeit und Charakter geachtet und auch mal über ein fehlendes Anschreiben hinweggesehen werden, empfiehlt Nemeč.



TÄTIGKEITEN DER MEDIZIN AUF ZFA/MFA VERLAGERN?

2023 im Bayerischen Landtag Abgeordnete von CSU und Freien Wählern, die Staatsregierung solle prüfen, ob im Rahmen von Weiterbildungsmöglichkeiten medizinische Tätigkeiten auf ZFA und auf Medizinische Fachangestellte (MFA) verlagert werden könnten; zudem soll eine 2024 geplante wissenschaftliche Untersuchung die Gründe für Ausbildungsabbrüche eruiieren unter Einbeziehung der Bayerischen Landeszahnärztekammer (BLZK) und der Bayerischen Landesärztekammer (BLÄK). Auf Nachfrage des DFZ wiegelt das Bayerische Staatsministerium für Gesundheit und Pflege Ende Oktober allerdings ab und verweist auf den Bund, der „eine umfangreiche Anpassung der Berufsausbildungen“ schaffen müsste, um „eine Übertragung ärztlicher Leistungen auf die Assistenzberufe“ zu ermöglichen. Derweil betont die CSU-Fraktion im Bayerischen Landtag gegenüber dem DFZ, sie wolle an ihrem Vorstoß der Verlagerung medizinischer Tätigkeiten auf ZFA/MFA festhalten und verweist zudem auf die Mitte September verabschiedete „Bayerische Erklärung“ der gesundheitspolitischen Sprecher aller Unionsfraktionen in Bund und Ländern, in der vom Bund eine Übernahme der Tarifsteigerungen für ZFA/MFA über die Gesetzlichen Krankenkassen gefordert wird.

Nicht nur ist es schwierig für Praxen, Fachkräfte auszubilden und zu halten, auch das Rekrutieren ausgebildeter Fachkräfte ist ein Problem. Denn die gewohnten Rekrutierungsmaßnahmen über Arbeitsagenturen, Zeitungsannoncen, Stellenportale oder Personalvermittler führen inzwischen oft nicht mehr zur gewünschten soliden Personaldecke.

PERSPEKTIVE WECHSELN

Zu überlegen sind neue kreative Wege. Das hat sich etwa die sächsische Gemeinde Ehrenfriedersdorf gedacht, um einen Zahnarzt zu finden (<https://arzt-nachfolge.de>), was insbeson-

VERZEICHNISSE

Was früher die Gelben Seiten waren, ist heute eine große Zahl vor allem online verfügbarer Verzeichnisse. In diesen können Zahnärzte mit wenig Aufwand Präsenz zeigen, wann immer ein potenzieller Bewerber oder Patient nach einer Praxis sucht. Als sehr sichtbar gelten unter Marketingfachleuten Einträge etwa bei Google My Business, Jameda, Gelbe Seiten, Go Yellow, Branchenbuch Deutschland, Cylex, Marktplatz Mittelstand, Stadtbranchenbuch oder Meine Stadt.

Die Einträge sind in der Regel kostenlos und brauchen nur einmal angelegt werden. Wichtig ist, dass die Daten untereinander und mit denen der eigenen Website übereinstimmen, damit Suchmaschinen sie berücksichtigen.

dere schwierig ist in ländlichen Regionen („Warnemünder Erklärung“ der BZÄK: <https://tinyurl.com/2yj392jd>); Ehrenfriedersdorf wirbt unter anderem anhand eines Videos mit O-Tönen des Praxisinhabers und seiner ZFA um einen Praxisnachfolger. Auf einem Video baut auch die ZFA-Azubi-Kampagne der Zahnärztekammern Berlin, Niedersachsen, Nordrhein und Hessen auf (<https://www.zfa-beruf.com>).

Um sich in die Warte der ZFA, Zahnmedizinischen Prophylaxe-Assistenten (ZMP) und anderer Fachkräfte hineinzudenken, empfiehlt Unternehmensberater Fengler: „Erst wenn ein Verständnis für deren Perspektive entsteht, können auch deren berufliche Vorstellungen zielgenau adressiert werden. Materielle Aspekte wie der Verdienst spielen eine wichtige Rolle. Zahnärzte sollten die örtlichen Tarifbedingungen kennen und möglichst auch überbieten.“ Gleichwohl, schränkt er ein, monetäre Anreize „selten alles entscheidend“ seien. Hingegen sind einer Studie der Unternehmensberatung Ernst & Young zufolge höchste Jobwahl-Prioritäten „ein gutes Arbeitsklima“ und „die Zusammenarbeit mit den Kollegen“ für



© AleksandarGeorgiev / Getty Images / Stock (Symbolbild mit Fotomodelle(n))

die Mehrheit der jungen Angestellten (58 Prozent). Mehr als 40 Prozent von ihnen legen Wert auf ein interessantes Aufgabenspektrum, und ein Drittel schätzt vor allem berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten.

Gemäß dem Motto „Tue Gutes und rede darüber“ sollten Praxen mit ihren Benefits nicht hinterm Berg halten. Wer beispielsweise neue Arbeitsformen ermöglicht und Beschäftigten in Elternzeit die Terminplanung auch mal vom Homeoffice aus erledigen lässt oder ein Dienstfahrrad stellt oder ein 13. Monatsgehalt bietet, sollte das in seinen Ausschreibungen nicht unerwähnt lassen – auf der eigenen Webseite, anderen Plattformen und über soziale Medien.

RECRUITING ÜBER SOZIALE MEDIEN

Die Jobsuche läuft heutzutage oft online ab. Nach der Studie „Randstad Employer Brand Research 2022“ rufen 27 Prozent der Wechselwilligen Google zu Hilfe, das sind vier Prozent mehr als 2021. 23 Prozent der Befragten schauen auf Jobportale, 22 Prozent vertrauen persönlichen Empfehlungen, 20 Prozent ziehen Recruiting-Agenturen hinzu. Die Nutzung sozialer Medien bei der Jobsuche hat sich mehr als verdoppelt – sie sprang innerhalb eines Jahres von zehn Prozent (2021) auf 21 Prozent. Wichtigste Plattform bleibt Facebook, allerdings mit deutlichen Einbußen (76 Prozent 2021 zu 58 Prozent 2022). Auf Instagram suchen 52 Prozent der Bewerber nach Jobs, auf Twitter 33 und auf TikTok immerhin noch 29 Prozent. Alle diese Kanäle legten seit 2021 zu. LinkedIn wird von 16, Xing von zwölf Prozent der Wechselwilligen zur Jobsuche genutzt. Zahlreiche Dienstleister bieten inzwischen Arbeitgebern auf der Suche nach Fachkräften Unterstützung an beim Umgang mit den Sozialen Medien. Zu den Diensten gehören professionell gestaltete und auf Wunsch auch gemanagte Websites und Social-Media-Profile mit Fotos oder Videos bis hin zu Rekrutierungsgesprächen, die Bewerberinnen und Bewerber klickend und wischend durchlaufen – während im Hintergrund eine künstliche Intelligenz (KI) deren Eignung einschätzt. Laut der HR-Digital-Studie 2019 lohnt sich der Aufwand. Derzufolge rufen Stellenanzeigen im Internet 69 Prozent Besucher auf, die nur mal den eigenen Marktwert testen möchten. Wer die aber passend anzusprechen vermag, kann aus dem latenten ein tatsächliches Bewerberinteresse machen – und damit Initiativbewerbungen nach sich ziehen, ergab die Studie. Und das kann sich lohnen.

BUCH

Das Credo: Mehr noch als auf Job-Skills komme es auf die Persönlichkeit des Bewerbers an. Die müsse zur Praxis passen. Praxen müssten sich also zunächst selbst klar positionieren.

Chris Fengler: „Fachkräftemangel – und wie Sie ihm entkommen“
FinanzBuch Verlag/München, Mai 2023, 160 Seiten, 20 Euro
ISBN: 978-3-95972-709-9

„Gemeinsam in die richtige Richtung“

AUTORIN: MIDIA NURI

Nachgefragt. Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, sollten Zahnärztinnen und Zahnärzte an ihrer Praxis arbeiten, nicht nur in der Praxis. Davon ist Kieferorthopäde Dr. Thorsten Maul überzeugt, der 2004 seine Praxis in Erlangen eröffnet hat. Ein Gespräch über Werte, Kommunikation und Verantwortung.



DFZ: Herr Dr. Maul, während der Pandemie standen Sie mit vier Mitarbeiterinnen weniger da, die wegen Schwangerschaft ausfielen. War das zu bewältigen?

Dr. Maul: Ja, das war schon ein Stresstest für uns. Ich war ganz froh, dass wir schon vorher ein Rekrutierungssystem etabliert hatten. Ich hatte an Silvester die Eingebung, mal wieder unsere Rekrutierungsmaßnahmen auf Vordermann zu bringen. Das wäre dann auch schon mein wichtigster Rat – ohne Not damit zu beginnen, solange noch kein Problem besteht.

DFZ: Sprechen Sie von Ihrem Internet-auftritt?

Maul: Der war schon vorher da, wobei wir auch den angepasst haben. Ich habe vorher schon öfter Beratung in Anspruch genommen und Dinge über Jahre entwickelt. Zu der Zeit ging es für uns mehr um die Rekrutierung selbst. Ich habe damals nach den Weihnachtsferien – noch gut erholt – Kontakt zu einem Berater aufgenommen, und er hat mir geholfen, den gesamten Ausschreibungs- und Bewerbungsprozess von Grund auf neu zu strukturieren.

**SYSTEM ZUR
REKRUTIE-
RUNG VON
PERSONAL
ETABLIEREN**

Gut fand ich, dass er sehr fokussiert auf die Rekrutierung über die sozialen Medien war, aber auch zusätzlich Beratung angeboten hat. Wir wurden dann beinahe überrannt. Das habe ich mir vorher überhaupt nicht vorstellen können. Ich hatte davor schon Zeiten erlebt, in denen sich keine Bewerber auf eine klassische Stellenanzeige gemeldet hatten.

DFZ: Was hatten Sie verbessert?

Maul: Es ging darum, die Bewerber-suche und die Rekrutierung im Detail zu gestalten, unsere Selbstdarstellung darauf abzustimmen und vor allem, die genauen Abläufe und Inhalte für das gesamte Prozedere im Detail festzulegen. Wie treten wir auf im Bewerbungs- und Rekrutierungsprozess? Wie läuft das Bewerbungsgespräch ab? Welche Fragen stellen wir? Das ist nun alles definiert. Ich habe damals ein Papier mit einem Fragenkatalog für das erste Telefonat immer dabei gehabt – mittlerweile brauche ich das nicht mehr. Das Prozedere ist für mich inzwischen Routine. Meine Familie lachte damals, wenn es „Ping“ machte, weil eine neue Bewerbung eingegangen war und ich – das Handy deswegen damals immer mit dabei – sofort die Bewerberin anrief. Wenn es nicht passte, konnte man gleich sagen: „Ach, nee, das hat aktuell keinen Sinn.“ Und wenn es passte, haben wir auch schon mal gesagt: „Okay, Kennenlerngespräch in zwei Stunden in der Praxis.“ An dieses Prozedere haben wir uns damals strikt gehalten, und es hat zum Glück geholfen.

Der Bewerber muss zur Praxis passen und die Praxis zum Bewerber. Das hat mit Werten und Erwartungen zu tun.

DFZ: Heute auch noch?

Maul: Ja, auf die erste Aktion hin haben wir 17 Bewerbungen bekommen. Und heute bekommen wir nicht nur Bewerberanfragen, wenn wir mal wieder eine Aktion starten, sondern mittlerweile auch hin und wieder Initiativbewerbungen. Ich habe aber das Telefon nicht mehr ganz so schnell parat wie damals. Im Gespräch dann geht es erst einmal darum, Werte zu prüfen. Und wenn es nicht passt, nicht einzustellen – auch wenn es eine super Fachkraft ist. Wenn es passt, dann geht es darum, einzustellen und den Mitarbeiter auch zu halten. Die Weichen werden bei der Auswahl des Bewerbers gestellt – deshalb ist das so wichtig. Der Bewerber muss zur Praxis passen und die Praxis zum Bewerber. Das hat mit Werten und Erwartungen zu tun.

DFZ: Geht das in Richtung Arbeitgebermarke, die Berater ja gern empfehlen? Sie und Ihre Beschäftigten sind gemäß Ihrer Homepage das M-Team ...



© InSicht/Bilderfabrik/Maul

Maul: Wir sind das M-Team. Die Marke sind wir allerdings schon länger – da hatte ich mit Blick auf meinen Namen Glück, das hat mir schon immer bei der Marke geholfen. Eine Marke zu bilden und die dahinterstehenden Werte zu leben und zu kommunizieren, darum geht es aus meiner Sicht. Und das beschäftigt mich schon seit vielen Jahren. Ich habe auch selbst zehn Jahre lang Vorträge in Rahmen des Bayerischen Curriculums für Kieferorthopädie gehalten.

DFZ: Ein Zusammenschluss von vier Universitäten ...

Maul: Genau, Vorträge an der Universität Erlangen damals, für Zahnärzte beziehungsweise angehende Fachzahnärzte – Stichwort: Qualitätsmanagement. Das war damals noch recht neu. Und geht und ging für mich schon immer in diese Richtung. Denn wie ich Werte in meiner Praxis lebe, das entscheidet meiner Erfahrung nach sehr über die Qualität, die wir erzielen können. Diese hat nicht nur damit zu tun,

Hochleistungs-Kronentrenner für Zirkoniumdioxid von ORIDIMA



**Hergestellt in
Deutschland**

**Höhere Standzeit durch extrem
festen Halt der Diamanten**

Dieses moderne Diamantinstrument wurde speziell entwickelt, um Kronen und Brücken aus äußerst widerstandsfähigem Zirkon in kurzer Zeit zu trennen. Ihr persönlicher Medizinprodukte-Berater vor Ort steht Ihnen für weitere Informationen gerne zur Verfügung.

was in einer Checkliste anzukreuzen ist. Der Punkt ist: Wir lernen als junge Zahnärzte in der Ausbildung, wie wir mit Patienten und deren Zähnen und Gesundheit umgehen sollten. Aber wie man eine Praxis richtig führt, das lernen wir nicht. Wir haben damit aus meiner Sicht etwas sehr Wichtiges nicht gelernt, nämlich den Umgang mit den Mitarbeitern. Aber ohne die kann ich als Zahnarzt ja gar nicht arbeiten – weil ich immer helfende Hände brauche.

DFZ: Ein bis zwei Personen stehen immer mit am Stuhl ...

Maul: Genau. Aber meist läuft es mit den Mitarbeitern irgendwie vor sich hin. Die Arbeit wird getan, die Praxis läuft. Oder es läuft auch mal nicht, und wenn es dann etwas zu besprechen gibt, wird es in den meisten Praxen erst kurz vor Feierabend, oder wenn die Praxis schon geschlossen ist, geklärt. Aber dann will man vielleicht schon nicht mehr, ist vielleicht müde oder will nach Hause.

DFZ: Die Zeit reicht dann vermutlich nicht, es spricht auch nicht für große Wertschätzung ...

Maul: Ja. Aber die Mitarbeiter sind das ganz große Thema. Als Zahnärzte haben wir vielleicht noch gelernt „Wie führe ich mich?“ Aber wir müssen uns auch mit der Frage beschäftigen „Wie führe ich Menschen?“ In meiner Praxis arbeiten aktuell 17 Personen. Wie gehe ich mit denen um? Es geht um proaktive, wertschätzende Mitarbeiterführung und gelungene Kommunikation. Und das fängt damit an, Arbeitszeit einzuplanen für Mitarbeiterführung.

DFZ: Wie handhaben Sie das?

Maul: Wir haben zweimal jährlich ein Gespräch mit jedem, auch in Teams und zusätzlich, wann immer es nötig ist. Wichtig ist Wertschätzung, übrigens auch für mich selbst, um auch die eigenen Ressourcen zu schonen. Es ist schwierig, sich als Praxisinhaber nicht selbst zu vergessen. Das haben die jüngeren Leute heute besser drauf. Gerade hatten wir eine Premiere in unserer Praxis: Wir haben heute den

WIE FÜHRE ICH MENSCHEN?

ganzen Tag Personalgespräche geführt – und das haben zum ersten Mal meine beiden Mitarbeiterinnen gemacht, die vor einiger Zeit Führungsaufgaben übernommen haben. Ich habe eine neue Teamleiterbene in der Praxis eingezogen, damit nicht alle Mitarbeiterprobleme bei mir landen. Das Team leiten seit ein paar Monaten zwei Mitarbeiterinnen mit langjähriger Erfahrung. Sie haben Verantwortung für ihren Bereich übernommen und managen jetzt fast eigenständig das Team und einen Teil des Bewerbermanagements – sind für Schnupper- und Praktikumstage von Schülern verantwortlich, erstellen die Mappen, stemmen das Organisatorische. Sie sind fortgebildet worden, haben auch eine Kommunikationsschulung durchlaufen. Und heute haben sie zum ersten Mal auch Mitarbeiterkrisengespräche geführt. Das war vor allem für sie sehr besonders und auch anstrengend. Ich konnte heute parallel arbeiten – statt selbst zu besprechen.

DFZ: Delegieren lernen und Verantwortung abgeben – aber nicht für die Rekrutierung, oder?

Maul: Nein. Die Bewerbergespräche, die Rekrutierung und Teile des Onboardingprozesses mit einer sehr strukturierten Einarbeitung – das ist und bleibt Chefsache. Zumindest in Praxen meiner Größe muss das aus meiner Sicht so sein. Vielleicht ab einer gewissen Größe – zum Beispiel in einem Medizinischen Versorgungszentrum (MVZ) – würde das irgendwann eine Personalabteilung übernehmen. Aber es ist ein zentrales



Thema, das einiger Arbeit und Schulung bedarf. Jeder Praxisinhaber sollte sich fragen: Auf welche Werte kommt es mir an? Was bedeutet für mich wertschätzende Kommunikation?

DFZ: Welche Werte sind es bei Ihnen?

Maul: Das geht in Richtung der Goldenen Regel: andere so behandeln, wie man auch selbst behandelt werden will. Zudem Fairness, Offenheit, Harmonie, Geschwindigkeit – was irgendwie komisch klingt.

DFZ: Vermutlich meinen Sie mit „Geschwindigkeit“, dass Ihr Team nicht unnötig belastet werden soll, richtig?

Maul: Wichtig ist es, alle Perspektiven einzubeziehen. Es geht um einen wertschätzenden Umgang mit Mitarbeitern, aber natürlich auch mit Patienten, deren Eltern und Zuweisern.

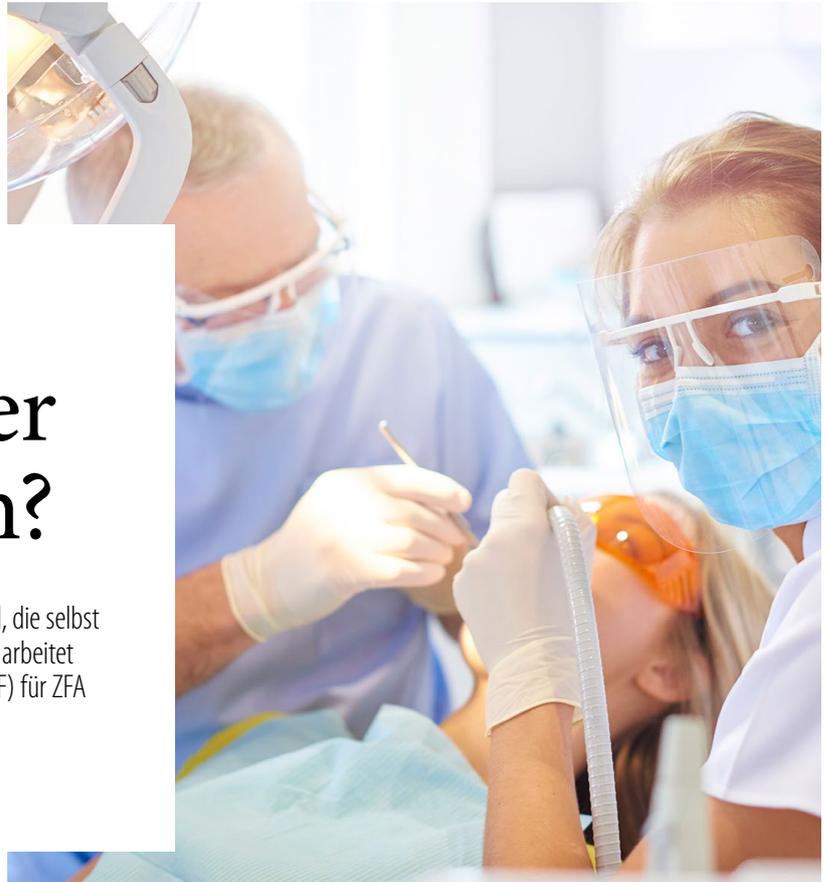
DFZ: Verantwortung und Werte gehören nach Sicht vieler Berater dazu, um Fachkräfte zu binden.

Maul: Ja. Da musste ich auch erst einmal einiges lernen und werde damit wohl leider auch nie fertig werden. Bei manchen habe ich zu früh aufgegeben. Die Kür: Einerseits Mitarbeiter ohne gleiche Wertvorstellungen gehen zu „lassen“ – und nicht zu versuchen, sie zu halten, nur weil Sie ein Fachkräfteproblem haben und das Gefühl, nicht anders zu können. Andererseits müssen Sie, wenn es passt, die Fachkräfte auch halten und an gemeinsamen Werten arbeiten. Da wir dann zusammenpassen, laufen wir gemeinsam in die richtige Richtung.

Traumberuf ZFA oder eher ein Albtraum?

Statement. Diese provokante Frage stellt Sylvia Gabel, die selbst seit vielen Jahren als Zahnmedizinische Fachassistentin arbeitet und zudem im Verband medizinischer Fachberufe (VmF) für ZFA zuständig ist.

AUTORIN: SYLVIA GABEL



In den vergangenen Jahren wurde der Fachkräftemangel immer bemerkbarer in den Praxen, nicht nur in den Stadtpraxen, nein selbst in ländlicher Umgebung fehlen die Fachkräfte in unserem Beruf. Aber warum nur? Gibt es eine Ursache? Schauen wir uns den Beruf der Zahnmedizinischen Fachangestellten genau an: Das Berufsbild der zahnmedizinischen Fachangestellten (ZFA) umfasst eine Vielzahl von Aufgaben und Verantwortlichkeiten in der Zahnarztpraxis. Hier sind einige Vorteile, Nachteile und Merkmale dieses Berufs:

DIE VORTEILE SIND

Abwechslungsreiche Tätigkeit

Als ZFA unterstützen wir den Zahnarzt bei verschiedenen Behandlungen und Assistenzaufgaben. Jeder Tag kann an-

ders sein. Unsere Hauptaufgabe liegt im Empfang und der Betreuung des Patienten sowie der Assistenz des Behandlers. Genauso müssen wir auch fit in der Leistungsabrechnung sein. Also ein All-round-Job, der sehr anspruchsvoll ist und uns viel abverlangt.

Karrieremöglichkeiten

Nach einiger Berufserfahrung können wir uns zum Beispiel auf bestimmte Fachbereiche wie Prophylaxe, Kieferorthopädie oder Oralchirurgie spezialisieren. Oder wir arbeiten in der Verwaltung oder der Leistungsabrechnung.

Teamarbeit

Als Teil des Zahnarztteams arbeiten wir eng mit dem Arzt oder Zahnarzt und anderen Assistenzkräften zusammen. Teamarbeit steht im Fokus, da jeder

EINE VIEL- ZAHL VON AUFGABEN

seine individuellen Fähigkeiten einbringt und zum Erfolg der Praxis beiträgt.

Patientenkontakt

Als ZFA haben wir direkten Kontakt zu den Patienten. Wir können ihnen bei Fragen und Ängsten helfen, sie beruhigen und ihnen eine angenehme Atmosphäre in der Praxis bieten.

ABER UNSER SCHÖNER BERUF HAT AUCH NACHTEILE

Körperliche Belastung

Die Arbeit in einer Zahnarztpraxis erfordert häufig eine unbequeme Körperhaltung und kann den Rücken belasten. Außerdem sind wir den ganzen Tag über mit infektiösen Materialien und Geräten in Kontakt.

Stressige Situationen

Besonders bei Behandlungen in Notfällen oder schwierigen Fällen kann der Arbeitsdruck hoch sein. Es ist wichtig, Ruhe zu bewahren und professionell zu handeln.

Behandlungsangst der Patienten

Einige Patienten haben Angst vor dem Zahnarztbesuch. Als ZFA müssen wir empathisch sein und einfühlsam mit solchen Patienten umgehen können, was uns auch in den meisten Fällen gelingt.

Pro und Kontra Helfersyndrom

Das Helfersyndrom kann sowohl ein Vorteil als auch ein Nachteil für ZFA sein. Es kann ein Merkmal sein, das wir motiviert sind, Patienten zu helfen und die bestmögliche Behandlung zu bieten. Allerdings besteht auch die Gefahr, dass wir unsere eigenen Bedürfnisse vernachlässigen und wir uns schnell überlasten.

Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten als ZFA können je nach Praxis variieren. In der Regel umfassen sie sowohl Vormittags- als auch Nachmittagschichten. Teilzeit- und Vollzeitstellen sind möglich.

Entlohnung

Die Entlohnung für ZFA kann je nach Arbeitsort, Erfahrung und Qualifikation variieren. In der Regel erhalten viele ZFA eine angemessene Bezahlung, einschließlich Urlaubs- und Krankheitsgeld sowie gegebenenfalls Bonuszahlungen. Aber unsere Entlohnung ist leider mit keiner Entlohnung aus anderen Berufen vergleichbar. In anderen Berufen verdienen Frauen mehr als wir in unserem Beruf. Und wir haben eine dreijährige qualifizierte Ausbildung und Ver-

„Unsere Entlohnung ist leider mit keiner Entlohnung aus anderen Berufen vergleichbar. In anderen Berufen verdienen Frauen mehr als wir in unserem Beruf.“



antwortung für unsere Patienten. Wir steuern zur Patientensicherheit bei, kümmern uns um unsere Patienten. Trotz allem sind wir nicht in der Lage, uns von unserem Gehalt allein zu unterhalten, eine eigene Wohnung oder ein Auto zu haben.

Es ist wichtig, dass Frauen sich allein ernähren können, aus verschiedenen Gründen: Unabhängigkeit und Selbstbestimmung sind nur zwei davon. Wenn Frauen in der Lage sind, sich selbst zu ernähren, sind sie unabhängiger von anderen Personen, insbesondere von männlichen Partnern oder Familienmitgliedern. Sie können ihre eigenen Entscheidungen treffen und ihren eigenen Weg gehen, ohne von finanzieller Unterstützung abhängig zu sein.

GRUNDSÄTZLICHE VORAUSSETZUNGEN

Gleichberechtigung

Eine grundlegende Voraussetzung für die Gleichberechtigung von Frauen ist, dass sie über die gleichen Möglichkeiten verfügen wie Männer, sich selbstständig zu ernähren. Wenn Frauen in der Lage sind, ihren eigenen Lebensunterhalt zu verdienen, haben sie die gleiche Chance wie Männer, Karrierechancen zu nutzen und finanzielle Unabhängigkeit zu erlangen.

Schutz vor Ausbeutung

Frauen, die von anderen Personen finanziell abhängig sind, sind möglicherweise einem erhöhten Risiko von Ausbeutung und Missbrauch ausgesetzt. Wenn Frauen finanziell unabhängig sind, haben sie eine größere Kontrolle über ihre eigenen Ressourcen und können sich leichter aus gefährlichen oder missbräuchlichen Situationen befreien.

Vorbild für andere Frauen

Frauen, die sich selbst ernähren können, dienen als Vorbilder für andere Frauen. Sie zeigen, dass es möglich ist, finanzielle Unabhängigkeit zu erreichen und ihre eigenen Ziele zu verfolgen. Dies motiviert andere Frauen und ermutigt sie, ihre eigenen Stärken und Fähigkeiten zu erkennen und zu nutzen. Vielleicht hilft das auch, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und Interesse für diesen großartigen Beruf zu wecken.

Insgesamt trägt die Fähigkeit von Frauen, sich allein zu ernähren, zur Stärkung von Frauen bei und fördert die Gleichberechtigung und Selbstbestimmung. Es ist wichtig, dass Frauen die Möglichkeit haben, ihre eigenen finanziellen Ziele zu verfolgen und ihre eigene Zukunft zu gestalten. Und mein Fazit lautet: Damals gab es Prinzen, die uns geheiratet haben und die Familie allein versorgt haben. Wir haben ein Problem, ein sehr großes: Uns sind die Prinzen ausgegangen.



Sylvia Gabel
Im Verband medizinischer Fachberufe (VmF) Referatsleiterin für Zahnmedizinische Fachangestellte