



Dental Clinic (M) © AleksandarGeorgiev (Symbolbild mit Fotomodellen)

Abgeworben vom Headhunter

ZFA dringend gesucht. Der Fachkräftemangel gilt in Zahnarztpraxen schon seit einigen Jahren als Problem. Die Pandemie macht die Situation nicht einfacher. Ihr Team ist derzeit komplett? Vorsicht, möglicherweise hat längst jemand ein Auge auf Ihre Angestellten geworfen.

AUTORIN: RUTH AUSCHRA

DAS PRAXISTELEFON KLINGELT, ein Mensch mit sympathischer Stimme stellt sich vor und erklärt sein Anliegen: Er sucht zahnmedizinisches Assistenzpersonal, das eventuell bereit wäre zu wechseln. „Hätten Sie Interesse daran, dass wir Ihnen bei Gelegenheit, interessante Jobangebote vorstellen? Einfach so, damit Sie wissen, was Sie wert sind. Richtig gut bezahlt, tolle Praxen und super Teams.“

IST DAS ERLAUBT?

„Grundsätzlich ja“, erklärt Rechtsanwalt Niklas Plutte, „auch der Einsatz von Headhuntern ist erlaubt, es gibt allerdings Einschränkungen.“ So darf eine Abwerbung nicht das Ziel haben, den bisherigen Arbeitgeber zu behindern. Zahnarztpraxen, die in einem konkreten Wettbewerbsverhältnis stehen, müssen das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) beachten. Das heißt konkret, Zahnärztinnen und Zahnärzte dürfen niemanden abwerben, um andere Kolleginnen und Kollegen wirtschaftlich zu schwächen. Es ist den Wettbewerbern auch nicht erlaubt, Arbeitnehmer aktiv zum Vertragsbruch zu verleiten oder sie durch falsche oder irreführende Aussagen zu einer Kündigung zu bringen, auch diffamierende Äußerungen über den aktuellen Arbeitgeber sind nicht in Ordnung. „Hierzu zählt zum Beispiel der Fall, dass der neue Arbeitgeber den Mitarbeiter gar nicht beschäftigen möchte, sondern nur bezweckt, dass die Arbeitskraft nicht mehr seinem Konkurrenten zur Verfügung steht“, verdeutlicht der Jurist.

Für Wettbewerber oder Personalvermittler wäre ein Besuch in der Praxis sicher interessant, um Abwerbeangebote zu machen. Das ist allerdings nicht gesetzeskonform. Anrufe oder E-Mails sind dagegen zulässig, wenn es sich nur um eine kurze Kontaktaufnahme handelt. „Er darf den Mitarbeiter fragen, ob er grundsätzlich Interesse an einer neuen Arbeitsstelle hat und ihm sein Angebot in gebotener Kürze darlegen“, sagt der Fachanwalt für gewerblichen Rechtsschutz. Das Telefonat darf tatsächlich nur wenige Minuten dauern und nicht den betrieblichen Ablauf stören. Das heißt, zähe Überredungsversuche von nicht interessierten Angestellten sind verboten. Anders ist die Situation nach Dienstschluss der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Dann spricht nichts mehr gegen lange Gespräche mit dem Headhunter.

VIELE OFFENE STELLEN TROTZ ARBEITSLOSIGKEIT

Nach den jüngsten verfügbaren Daten waren im Jahr 2020 insgesamt 253.000 Zahnmedizinische Fachangestellte in deutschen Zahnarztpraxen beschäftigt. Seit einigen Jahren gibt es offenbar ein Problem bei der Stellenbesetzung. Im Februar 2022 wurden beispielsweise 4.367 arbeitslose ZFA gezählt, obwohl es 7.442 offene Stellen gab.

Quellen: Statistisches Jahrbuch der BZÄK, Bundesagentur für Arbeit

Die aufgeführten Vorträge - jeweils ca. 60 Minuten - sind nur als Paket (12 Vorträge) buchbar.

Anmeldung unter: www.fvdz.de/usedom

Aburzeitraum: 1. Juli - 31. August 2022

Gebühren: Mitglieder 190 € / Nichtmitglieder 240 € / Zahnärzte im Ruhestand (Mitglieder) 100 € / Studierende 60 €

Bei Buchung des Vortragspaketes werden Ihnen 12 Fortbildungspunkte angerechnet.

OA Dr. Uwe Blunck

Lichtpolymerisation heute - Wie kann eine effektive Lichthärtung sichergestellt werden

Darstellung der Grundlagen für eine effektive Polymerisation von lichthärtenden Kompositmaterialien, um typische Fehler in der täglichen Anwendung vermeiden zu können mit praxisrelevanten Kriterien für die Auswahl eines Lichtgerätes.

Professor Dr. Till Dammaschke

Nicht kariesbedingte Zahnhartsubstanndefekte

Diese Zahnhartsubstanstdestruktionen können in chemische (Erosion) und mechanische Abnutzung (z.B. Abrasion) unterteilt werden, die oft in Kombination auftreten. An Hand von Beispielen werden verschiedene Formen der Zahnabnutzung dargestellt, um deren Ursachen erkennen und therapieren zu können.

Professor Dr. Daniel Edelhoff

Postendodontischer Aufbau von Zähnen in der festsitzenden Prothetik

In zahlreichen klinischen Situationen sind heute adhäsive Aufbaumöglichkeiten verfügbar, durch die der Einsatz von Wurzelkanalstiften umgangen werden kann. Dennoch bieten Wurzelkanalstifte bei unzureichender koronaler Zahnhartsubstanz, auch heute die einzige Möglichkeit eine dauerhafte Retention und Stabilität des Aufbaus zu erzeugen. Es wird ein Überblick über sinnvolle Einsatzmöglichkeiten von postendodontischen Adhäsivaufbauten und Wurzelkanalstifte sowie deren wissenschaftliche Langzeitbewertung gegeben.

Professor Dr. Stefan Fickl

Implantate beim PA-Patienten - was müssen wir beachten?

Patienten, die durch eine Parodontitis Zähne verloren haben, können ein größeres Risiko für Implantatverlust oder periimplantäre Entzündungen aufweisen. In diesem Spannungsfeld bewegen wir uns als Kliniker sehr oft, denn ein Großteil der Zähne die aktuell verloren gehen, haben als Verlustursache eine schwere Parodontitis. Sind Implantate in diesen Situationen möglich oder sind ggf. konventionelle prothetische Konzepte hier besser geeignet. Im Fokus dieser Präsentation stehen Faktoren, die die Inzidenz an periimplantären Erkrankungen verringern können.

Professor Dr. Christian Graetz

Subgingivale Instrumentierung – Faktencheck

Trotz guter häuslicher Mundhygiene sind nicht alle Nischen des Mundes vom Patienten reinigbar und insbesondere mineralisierte Biofilme müssen durch professionelle Maßnahmen entfernt werden. Das dies jedoch sowohl im Sinne eines präventiven als auch eines therapeutischen Ansatzes erfolgen kann, stellt die Vielzahl an verfügbaren Instrumenten mitunter eine Herausforderung für deren Auswahl dar. Mithilfe eines Faktenchecks der wissenschaftlichen Evidenz und der eigenen Erfahrung des Referenten sollen Anregungen zur Instrumentenauswahl gegeben werden.

apl Professor Dr. Friedhelm Heinemann

Implantatprothetische Versorgungen - Potentiale optimal nutzen

Darf man Zähne und Implantate prothetisch verbinden? Kann man ein Implantat nachträglich in einen herausnehmbaren Ersatz einbinden und welches Halteelement ist dazu ideal? Sollte man festsitzenden Ersatz auf Implantaten zementieren oder verschrauben und wie kann man absolut sicher eine spannungsfreie Verschraubung gewährleisten? Der Vortrag greift Reiz- und Diskussionsthemen der Implantantologie und Implantatprothetik auf und stellt unter wissenschaftlichem Hintergrund praktische Tipps und Lösungsvorschläge zusammen, wie man die oben zusammengestellten Fragen positiv und erfolgsorientiert beantworten kann.

Univ.-Professor Dr. Dr. Peer Kämmerer, MA, FEBOMFS

Komplikationen in Implantat- und Augmentationschirurgie: von Ursache bis Lösung

Die Insertion dentaler Implantate stellt eine Routinemethode zur funktionellen und ästhetischen Rehabilitation von partieller oder vollständiger Zahnlosigkeit dar. Dennoch besteht ein immanentes Potential für kurz- oder langfristige Komplikationen, die meist unerwartet auftreten. Ziel des Vortrags ist eine Besprechung der häufigsten iatrogenen und nicht-iatrogenen Komplikationen sowie deren Lösung.

Professor Dr. Thomas Kocher

40 Jahre Parodontologie und Bewertung der neuen PAR-Richtlinien

Ich werde in diesem Vortrag die zeitliche Entwicklung der Parodontologie mit ihren jeweiligen wissenschaftlichen Schwerpunkten und deren Auswirkung auf Diagnose und Therapie in der allgemeinzahnärztlichen Praxis nachvollziehen.

Professor Dr. Torsten Mundt

Wieviel Funktionsdiagnostik ist notwendig?

Latente Funktionsstörungen können während bzw. nach Therapie dekompensieren und Zahnersatz in Frage stellen. Das funktionelle Screening beim Erstbefund und vor Zahnersatz entscheidet über sofortigen Therapiebeginn oder weiterer Funktionsdiagnostik und -therapie, die nach Bedarf erfolgen sollte.

Univ.-Professor Dr. Falk Schwendicke, MDPH

Wie Daten, Künstliche Intelligenz und Simulationen die Zahnmedizin transformieren

Es gibt immer mehr Daten, die mittels Künstliche Intelligenz verarbeitet und unter anderem durch Simulationssysteme zur Therapieplanung und -durchführung eingesetzt werden: Das ist Datenzahnmedizin – ein Konzept, dass in dem Vortrag detailliert, aber auch kritisch beleuchtet wird. Für den Praktiker wird auf bereits vorhandene Softwarelösungen verwiesen und Kriterien an die Hand gegeben, um diese bewerten zu können.

Dr. Dr. Markus Tröltzsch

Der Risikopatient in der zahnärztlichen Praxis

Medizinisches Wissen wird für die zahnärztliche Praxis immer wichtiger, da die gesundheitliche Situation der Patienten durch multiple Medikamentengaben und zahnärztlich relevante Erkrankungen immer komplexer wird. Damit gehen neben Risiken für die Gesundheit des Patienten auch Risiken für den Behandlungserfolg einher. Der Vortrag beleuchtet dieses für den Alltag wichtige Thema.

Professor Dr. Johan Wölber

Plauekontrolle oder Ernährung – was ist wichtiger?

Zahnärztliche Präventionsstrategien zielen zumeist auf eine Plauekontrolle und fluoridierende Maßnahmen ab. Dabei ist Karies eine vornehmlich ernährungsbedingte Erkrankung und immer mehr Studien zeigen auch Einflüsse auf Parodontalerkrankungen. Was ist nun wichtiger?



© Florian Schuppel

Rechtsanwalt Niklas Plutte

HEADHUNTER SIND HEUTE AUCH AUF KLEINERE BETRIEBE SPEZIALISIERT

WAS IST IM TEAM ERLAUBT?

Das ist der GAU: Die erste Mitarbeiterin kündigt und löst einen Domino-Effekt aus. Darf ein scheidender Mitarbeiter Kolleginnen und Kollegen mitziehen? Einerseits ist es nicht erlaubt, Kolleginnen zum neuen Zahnarzt abzuwerben, solange ihr Arbeitsverhältnis beim bisherigen Chef besteht. Aber selbstverständlich wird im Team darüber gesprochen, warum wer wohin wechselt. Das ist in Ordnung. „Es ist allerdings rechtswidrig, wenn eine Mitarbeiterin wiederkehrend auf ihr altes Team einwirkt, um sie zur Kündigung und zum Einstieg in die neue Praxis zu drängen“, erklärt Plutte. In so einem Fall drohen die fristlose Kündigung sowie Schadenersatzansprüche. Zulässig ist es dagegen, in der Freizeit positiv über den neuen Arbeitgeber zu sprechen und die Vorteile zu

beschreiben, die die Ex-Kolleginnen bei ihm hätten. Ist das Arbeitsverhältnis mit dem abwerbenden Mitarbeiter beendet, gelten für dessen Abwerbungen dieselben Regeln wie für Headhunter und andere Zahnärztinnen und Zahnärzte.

Früher war es nur in der Managementebene üblich, einen Headhunter zu beauftragen. Inzwischen gibt es allerdings längst auch Firmen, die sich auf das Abwerben von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in kleineren Betrieben, etwa im Gesundheitswesen spezialisiert haben.

WAS TUN GEGEN ABWERBEVERSUCHE?

Kann ein Arbeitgeber also überhaupt etwas gegen das Abwerben von Mitarbeitern tun? Die Möglichkeiten sind eng begrenzt: Falls es gelingt, Wettbewerbsverstöße – etwa durch E-Mails oder Zeugen – zu belegen, könnte man einen Unterlassungsanspruch beim neuen Arbeitgeber durchsetzen, so dass weitere Abwerbeversuche unterbunden werden. Auch Schadenersatz ist vorstellbar, wenn die Voraussetzungen dafür vorliegen.

Selbstverständlich sind Angestellte nicht an einen Arbeitgeber gebunden. Und selbstverständlich werden befreundete Mitarbeiterinnen spätestens am Feierabend über die Vor- und Nachteile einer Kündigung sprechen. Die beste Lösung gegen Abwerbungen wird es sein, für viel Zufriedenheit im Team zu sorgen, so dass möglichst niemand einen Grund hat, auf die Angebote von Headhuntern oder Kolleginnen einzugehen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sollten sich immer wieder die Frage stellen: Was müsste man meinen Angestellten bieten, damit sie über einen Jobwechsel nachdenken? Die Antworten selbst zu beherzigen und vielleicht auch umzusetzen, wäre ein guter Schritt zur Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.




Ruth Auschra
Journalistin,
Dipl. Netz-Managerin
(Gesundheit)

25 JAHRE



Herzlichen Dank

Die hohe Qualität und zuverlässige Bereitstellung unserer Produkte sowie ein konstant hohes Beratungsniveau kennzeichnen den erfolgreichen Weg unseres Unternehmens. Bei unseren Kunden möchten wir uns anlässlich unseres 25-jährigen Jubiläums mit besonders attraktiven Angeboten bedanken. Ihr persönlicher Medizinprodukte-Berater steht Ihnen für weitere Informationen gerne zur Verfügung.

 ORIDIMA QUALITÄT
MADE IN GERMANY

 **ORIDIMA**
KOMPETENT HANDELN

ORIDIMA Dentalinstrumente · Tel. 08542-89870-0 · info@oridima.de · www.oridima.de

Social Media Recruiting – auch für Zahnärzte eine Option

Facebook und so. Irgendwann kommt der Tag, an dem in einer Zahnarztpraxis eine Mitarbeiterin kündigt, in Rente geht oder schwanger wird. Und jetzt? Die Stellenanzeige in der Zeitung war gestern, heute wird per Internet nach Fachkräften gesucht. Dafür sollte man allerdings ein paar Spielregeln beherrschen.

AUTORIN: RUTH AUSCHRA



Die schlechte Nachricht ist gut bekannt: Wenn Sie eine Anzeige schalten, melden sich nicht gerade viele Bewerberinnen und Bewerber. Eine gute Nachricht gibt es allerdings auch, wie die Social-Media-Experten immer wieder betonen: Es gibt viele in Frage kommende Zahnmedizinische Fachangestellte, die zwar nicht auf Arbeitssuche sind, ihren Job aber trotzdem wechseln würden, wenn sie zufällig eine spannende Anzeige sehen. Solche Zufälle kann man mit Hilfe der sozialen Netzwerke – Facebook, Instagram, YouTube und so weiter – steuern. Man muss „nur“ die Anzeige oder Information dort platzieren, wo die potenziellen Bewerberinnen sowieso unterwegs sind.

Facebook beispielsweise sammelt Informationen über jeden, der dort aktiv ist. Im Idealfall sind nicht nur Wohnort und Beruf bekannt, sondern auch Alter, Vorlieben, Hobbys und so weiter. Anzeigenkunden können sich ihre Zielgruppe durch vordefinierte Kriterien aussuchen.

HILFE DURCH PROFIS?

Es gibt viele Anleitungen für die erfolgreiche Nutzung von Anzeigen bei Facebook & Co. Wer keine Lust hat, selbst zum Social-Media-Profi zu werden, sucht sich professionelle Unterstützung. Da ist es nicht schlecht, wenn sich die Agentur auf den Gesundheits- oder Dentalbereich spezialisiert hat, wie es

zum Beispiel bei www.leomcguire.de, dentalfreund.de oder rankingdocs.de der Fall ist. Gut, wenn die Agentur nicht gleichzeitig auch mit Ihrer Nachbarpraxis arbeitet, sondern einen Gebietsschutz gewährt.

Eine Besonderheit in der Dental-Szene ist Zahnarzt Sebastian Kohlstetter (www.traumpersonal.de), der Kollegen per Online-Coaching erklärt, wie man planbar und automatisiert Stellenanzeigen auf Facebook, Instagram und YouTube schalten kann.

„OHNE SOCIAL MEDIA GEHT NICHTS MEHR“

Im Gespräch mit Sebastian Kohlstetter,
Zahnarzt und Online-Coach

Welche Aufgaben übernehmen Sie für Zahnärzte, die Personal suchen?

Kohlstetter: Ich bin keine Personal- oder Recruiting-Agentur, weil ich praktizierender Zahnarzt bin und montags bis freitags in der Praxis meine Patienten behandle. Bereits vor meinem Studium war ich im Bereich Online-Marketing tätig, und die Leidenschaft dafür begleitet mich seit über neun Jahren. Ich weiß, wie man als Praxisinhaber mit einem einzigen Klick auf „Aktivieren“ oder „Deaktivieren“ potenzielle Bewerber mit Stellenanzeigen erreichen, vorqualifizieren und für freie Stellen gewinnen kann. Dieses Wissen habe ich in ein

Online-Coaching gepackt. Es ist eine ideale Zeit- und Kostenersparnis für Kolleginnen und Kollegen, die keine Agentur beauftragen, die Personalsuche aber nicht aus der Hand geben wollen.

Wie kann ich mir Ihr Coaching vorstellen?

Kohlstetter: In kurzen Videosequenzen zeige ich, wie man eine perfekte Stellenanzeige auf Facebook und Instagram erstellt. Alles was dazu benötigt wird, wie zum Beispiel eine anfragenoptimierte Webseite oder Landingpage, wird als Vor-



© privat

RESPIRE UNTERKIEFERPROTRUSIONSSCHIENEN (UKPS) VERHELFFEN ZU GESUNDEM SCHLAF

UKPS: Zweitlinientherapie in der GKV

Respire Blue+ New Wing Design



Respire – richtlinienkonforme Unterkieferprotrusionsschienen (UKPS) zur Behandlung von leichter bis mittelschwerer Schlafapnoe.

Whole you™

permadental®
Modern Dental Group

PERMADENTAL.DE

0 28 22 -71330



Bestellen Sie sich Ihr kostenloses Exemplar des Respire-Kataloges. 02822-71330-22 | e.lemmer@permadental.de kurzelinks.de/respire



DIE PRAXIS MUSS ATTRAKTIV ERSCHEINEN

lage mitgeliefert und kann 1:1 übernommen werden. Ein sehr komplexes Thema, wenn man sich nicht damit auskennt! Ich habe es so aufgearbeitet, dass man es einfach und leicht verständlich am eigenen PC nachmachen kann. Mein Online-Coaching „Praxis-Recruiting-System“ dauert in der Umsetzung rund zwei bis drei Stunden und wurde mit über 18.000 Euro Werbebudget getestet und feingeschliffen.

Es ist sicher günstiger, wenn man selbst lernt, wie man Anzeigen bei Facebook & Co schaltet. Was kostet Ihr Praxis-Recruiting-System?

Kohlstetter: Eine Agentur kostet für gewöhnlich 10.000 bis 15.000 Euro pro Halbjahr zuzüglich 500 bis 1.000 Euro monatliche Werbekosten. Da liegt man schnell bei 20.000 Euro und mehr im Jahr, wenn man regelmäßig Stellen über eine Agentur besetzen möchte. Mein Angebot kostet nur einen Bruchteil, es bewegt sich im kleinen vierstelligen Bereich.

Sind Stellenanzeigen in den sozialen Netzwerken immer erfolgreich?

Kohlstetter: Bisher konnten alle Teilnehmer meines Coachings ihre Zielgruppe mit Stellenanzeigen erreichen und qualifizierte Bewerbungen generieren. Das setzt natürlich die richtige Ansprache und Targetierung der Zielgruppe voraus, bei der oft viele und teure Fehler gemacht werden. Letztendlich spielen Faktoren wie Region, Behandlungsspektrum und Attraktivität als Arbeitgeber bei der erfolgreichen Personalsuche eine Rolle. Allerdings habe ich die Erfahrung gemacht, dass sich das heutzutage keiner mehr leisten kann, nicht über Social Media zu werben.

STELLENANZEIGE FORMULIEREN

Natürlich ist eine Anzeige bei Facebook kein automatischer Selbstläufer, es kommt auch hier auf den Inhalt an. Eine gute Stellenanzeige macht neugierig auf die Praxis. Im besten Fall ist die beschriebene Stelle so attraktiv, dass er oder sie sich plötzlich eine berufliche Veränderung vorstellen kann. Eine moderne Stellenanzeige ist eine Art von Bewerbung des Zahnarztes beim potenziellen Personal. Während die Praxis früher nach der Rosine in den Bewerbungsschreiben gepickt hat, muss sie sich heute zu einer besonders attraktiven Rosine machen, die gefunden wird. Zahnmedizinische Fachangestellte auf Jobsuche haben aktuell die Wahl. Warum sollte jemand ausgerechnet in Ihre Praxis wollen? Beim Team-Brainstorming findet sich bestimmt eine Liste der individuellen Besonderheiten, mit denen man werben kann.

MACHEN SIE SICH SYMPATHISCH

Natürlich sind Sie als Praxisinhaberin oder Praxisinhaber und Ihr Team das sympathischste. Aber sieht man das der Stellenanzeige auch an? Die Wortwahl kann eine Stellenanzeige sym-

Was haben Sie zu bieten? Ein paar Beispiele

Gehalt	Attraktiv – übertariflich – überdurchschnittlich – Top-Gehalt – Weihnachts- und Urlaubsgeld
	Boni – Willkommensbonus – Zuschüsse (Fitnessstudio, Kita, Tank- oder Einkaufsgutscheine), betriebliche Altersversorgung und Krankenversicherung – Dienstfahrrad
Praxis	Ergonomischer Arbeitsplatz
	Eigene Lupenbrille
	Stylischer Sozialraum – weltbeste Kaffeemaschine – Massagesessel
	Gute Lichtverhältnisse
	Klimaanlage
	Verkehrsgünstige Lage
	Toller Blick
	Direkt neben dem besten Bäcker
Tolles Team	Kollegiale Zusammenarbeit auf Augenhöhe
	Strukturierte Einarbeitung
	Respekt und Wertschätzung
	Cool – humorvoll – fair – unterstützend
	Ehrliche & effiziente Teambesprechungen
Organisation	Flexible Arbeitszeitmodelle
	Flexible Urlaubszeiten
	Gut organisierte Praxisabläufe
	Fehlermanagement statt Stress
Perspektive	Fortbildungsmöglichkeiten
	Verantwortung
	Work-Life-Balance
	Aufstiegsmöglichkeiten, Zukunftsperspektive Durchstarten



pathisch, professionell, nüchtern und im schlimmsten Fall sogar peinlich klingen lassen. Deshalb sollte sie so formuliert werden, dass sie sich vom Durchschnitt abhebt. Informieren Sie nicht nur über ein faires Gehalt, sondern bieten Sie eine Start- oder Umzugsprämie an. Erfinden Sie eine Einstiegsfrage, mit der Sie die potenziellen Bewerberinnen da abholen, wo sie gerade stehen – in einer vermutlich weniger charmannten Praxis nämlich. „Freuen Sie sich morgens schon auf die Praxis?“ oder „Hat Ihr Chef heute schon gelächelt?“ könnte diese zum Beispiel lauten.

Individuelle Informationen zur Praxis und zum Team wirken sympathischer als häufig genutzte Formulierungen: „Bei uns dürfen Sie sich die nötige Zeit für Angstpatienten nehmen.“ Auch ein Stück Individualität und Emotionalität dürfen sein. Es kommt Nähe auf, wenn in der Anzeige etwas Persönliches steht, etwa dass der Praxisinhaber leidenschaftlicher Kuchenbäcker ist oder die Chefin Katzenvideos liebt. Aktuell sind gerade Storys oder Videos zur Vorstellung von Zahnarztpraxen salonfähig. Mal läuft der Chef durch die Räumlichkeiten

und stellt das Team vor, mal beschreiben Mitarbeiterinnen die Vorteile der Praxis. Es gibt wackelige, aber sehr authentische Handyvideos, solide Werke von Hobbyfilmern und Filme, die mit professioneller Unterstützung hergestellt wurden. Hauptsache, die Anzeige oder Story macht Lust darauf, das Praxisteam kennenzulernen.

MACHEN SIE DIE BEWERBUNG LEICHT

Angenommen, die Botschaft per Video oder Text ist richtig gut angekommen. Die Leserin hat Lust auf eine Veränderung und eine schöne Praxis mit einem sympathischen Team. Dann liest sie: „Schicken Sie Ihre Bewerbung mit den üblichen Unterlagen an ...“. Schluck! Sie müsste jetzt den Lebenslauf in den Tiefen des Rechners finden, ein nettes Anschreiben formulieren, Zeugnisse kopieren und abschicken. Natürlich ist das möglich. Geschmeidiger läuft der Prozess aber, wenn es einen „Jetzt Bewerben“-Button zum Anklicken gibt. Manchmal ist so ein Button einfach mit einer E-Mail an den Arbeitgeber hinterlegt. Die Mail kann leer sein, so dass die Bewerberin oder der Bewerber selbst ein Anschreiben formulieren muss. Besonders einfach wird es, wenn sich eine Nachricht mit vorformuliertem Text öffnet, etwa: „Ihre Stellenausschreibung klingt super. Ich würde Sie gerne kennenlernen und freue mich über Ihre Kontaktaufnahme, am besten unter der Telefonnummer ... oder E-Mail ...“. Noch professioneller ist es, wenn der Button mit einem Fragebogen verlinkt ist. Mit diesem Medium kann der Arbeitgeber eine Vorauswahl treffen, etwa indem er nach Zahl der Berufsjahre, Fortbildungen oder Erfahrungsbereichen fragt. Die Fragen müssen möglichst offen formuliert werden, um wenig Arbeit zu machen. Wer will schon die Stationen aus seinem Lebenslauf Schritt für Schritt kopieren? Wichtig ist es, dass Interessenten die Bewerbung lässig und gut gelaunt am Smartphone erledigen können.



Ruth Auschra
Journalistin,
Dipl. Netz-Managerin
(Gesundheit)

Hitomebore*

一目惚れ

Die Signo T500, Ikone der Behandlungseinheiten und ein Angebot¹⁾ zum verlieben:

- ✓ Aktionspreis ab 39.990 €
- ✓ inklusive 1. + 2. Wartungsskit
- ✓ 1 Jahr Garantieverlängerung

morita.de/hitomebore

* Liebe
auf den
ersten
Blick.



MORITA

Design by
STUDIO F.A.PORSCHÉ



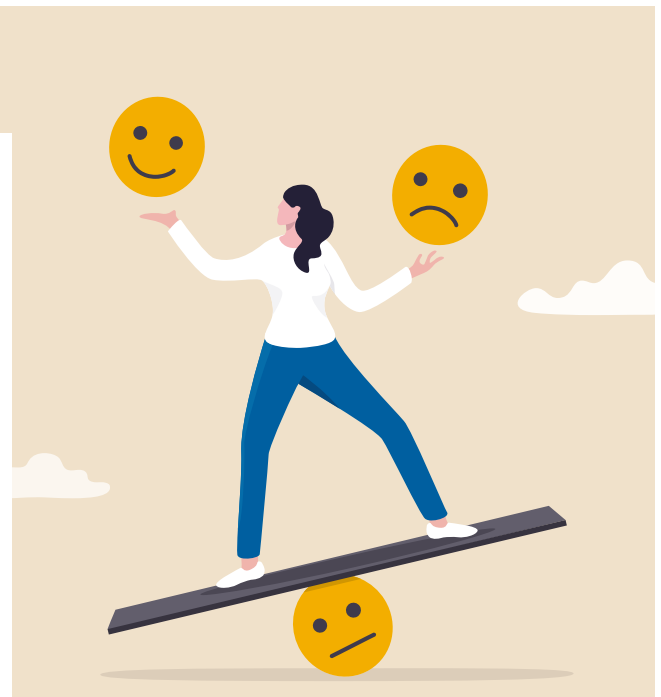
reddot award 2019
best of the best

¹⁾ zzgl. ges. MwSt. Umfang und Bedingungen des Angebots zur Signo T500 unter www.morita.de/hitomebore

„Mir reicht es, ich gehe“

Gründe für eine Kündigung. Die verschiedensten Gründe können zu einer Kündigung führen. Meistens, so das Ergebnis einer Durchsicht der Diskussionen in den sozialen Medien, ist die Kündigung Resultat von Unzufriedenheit auf mehreren Ebenen. Jedenfalls geht es nicht nur um Geld.

AUTORIN: RUTH AUSCHRA



Aber natürlich geht es auch um eine faire Bezahlung. Eine ZFA* fasst ihre Situation so zusammen: „Schlechte Stimmung im Team, Dauerstress und schlechte Bezahlung – ich arbeite Vollzeit und komme trotzdem kaum noch allein über die Runden.“ Sie denkt über einen Jobwechsel nach. So geht es vielen: Der Verband medizinischer Fachberufe e.V. (VMF) hat Umfragen beim zahnmedizinischen Assistenzpersonal durchgeführt. Das Ergebnis: Jede dritte Fachkraft denkt darüber nach, aus ihrem Beruf auszusteigen. Bei den Gründen geht es nicht nur um Geld, aber eine Rolle spielt das natürlich. Bei welchem Stundenlohn beginnt eine faire Bezahlung? Der VMF informierte kürzlich darüber, dass jede 8. ZFA weniger verdient als zwölf Euro pro Stunde, was ab dem 1. Oktober 2022 als gesetzlicher Mindestlohn geplant ist. In der Pflege dagegen wird ein höherer Mindestlohn angepeilt. Er soll für Pflegehilfskräfte ab September 2022 bei 13,70 Euro liegen, qualifizierte Pflegehilfskräfte mindestens 14,60 Euro verdienen. Der Vergleich ist für zahnmedizinisches Assistenzpersonal besonders bitter, weil die Ausbildung zur Pflege-

hilfskraft nur aus einem maximal dreimonatigen Training besteht. Finanziell kann sich für schlecht bezahlte ZFA ein Wechsel in die Pflege lohnen. Obwohl über die dortigen Arbeitsbedingungen auch nicht sehr viel Gutes zu sagen ist, berichten einige ehemalige Zahnarzt-Angestellte vom Wechsel ins Pflegeheim, Krankenhaus oder in den Rettungsdienst. Als Gründe werden eine bessere Bezahlung und besser planbare Arbeitszeiten angegeben. Wer in der Zahnarztpraxis schlecht verdient, findet aktuell also Alternativen.

NEBENHER REINIGUNGSKRAFT

Übrigens suchen nicht nur junge ZFA neue Herausforderungen. Wenn das Fass voll ist, kündigen selbst langjährige Mitarbeiter, die kurz vor der Rente stehen. „In der neuen Praxis verdiene ich wesentlich mehr für weniger Stunden. Ich wäre gerne bis zur Rente in der Praxis geblieben. Aber wenn die Wertschätzung fehlt...“

Probleme rund um das Putzen der Praxis werden überraschend häufig angesprochen. Es gibt tatsächlich Teams, die nach jedem Arbeitstag und ohne Bezahlung die Reinigung der Praxisräume

übernehmen. Eine Lösung, die für die Angestellten natürlich unattraktiv ist. Dieses Thema wird ausführlich in einer ZFA-Gruppe diskutiert. Alle finden es unfair, wenn Arbeit verlangt, aber nicht bezahlt wird. „Eine Reinigungsfee hätte sicher mehr Stundenlohn gehabt als wir, also gab es keine“, fasst eine ZFA zusammen. Mitarbeiter mit so einer Stimmungslage sind vermutlich schnell zu einem Arbeitsplatzwechsel bereit. Andere ärgern sich, dass sich der Chef die Kosten für das Reinigungspersonal spart, und sorgen „heimlich“ bei der Terminplanung dafür, dass sie das Putzen vor Feierabend schaffen. Interessanterweise rät kaum jemand dazu, das Gespräch mit dem Chef zu suchen. Im Schutz des Internets kann man seiner Wut freien Lauf lassen. Aber Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber sollten nicht erwarten, dass ihre Angestellten Kritik direkt äußern. Sie mögen so beleidigt, wütend oder gar verzweifelt sein, dass sie über eine Kündigung nachdenken – Kritik am Chef ist für viele keine Option. Interessant auch, dass die Putzarbeit nicht grundsätzlich abgelehnt wird. Kaum jemand steht auf dem Stand-

punkt, Putzen gehört nicht zur Arbeitsplatzbeschreibung. Wenn die Reinigungskraft überraschend ausfällt, würden die meisten anstandslos aushelfen. Allerdings macht der Ton die Musik: Die Motivation ist gering, wenn das Team im letzten Moment darüber informiert wird, dass die Putzarbeit nach Feierabend erledigt werden muss. Anders sieht es aus, wenn der Chef oder die Chefin die Situation erklärt und um Hilfe bittet: „Wenn der Chef am Abend beim Putzen mit anpackt und es Ausgleich gibt, ist es doch eine faire Sache.“

URLAUBSPÄNE

Es gibt Praxen, in denen das Team nur wenige Urlaubstage in den Schulferien nehmen kann, weil die Führungsebene im Alleingang möglichst viele Urlaubszeiten in der Nebensaison festlegt.

Diese Situation stresst die Eltern, weil sie ihre Kinder dann in den Ferien viel allein lassen oder irgendwelche Betreuungen organisieren müssen. Da ist es nur logisch, wenn Mütter und Väter nach einer Berufstätigkeit suchen, in der sie mehr Urlaub in den Schulferien haben.

Ganz besonders unbeliebt sind kinderlose Chefs, die laut und deutlich sagen, dass sie die Praxis wegen der günstigeren Reisepreise in der Nebensaison schließen. „Mir läuft jedes Mal die Galle über, wenn ich das höre“, schreibt eine Angestellte. „Hauptsache, er kann einen möglichst billigen Thailand-Urlaub machen. Wie ich meine Kinder in den Schulferien betreut bekomme, ist ihm völlig egal.“ Mitarbeiterbindung sieht anders aus.

KOMPETENZ

Engagierte Angestellte, die in der Fortbildung etwas Neues gelernt haben, wollen das auch praktisch umsetzen. Wenn sich jedoch niemand für ihr neues Wissen interessiert – dann ist das eine Form von Ausbremsen. Gerade motivierte Mitarbeiter werden überlegen, ob diese Praxis noch zu ihnen passt. Solche Gedanken werden in den sozialen Netzwerken häufig geäußert. „Im

Rahmen meiner Weiterbildung werde ich theoretisch und auch praktisch auf

den aktuellen Stand der Dinge gebracht, mein Chef nimmt mich aber nicht ernst“, heißt es zum Beispiel. Oder: „Wenn ich anspreche, dass wir Behandlungsabläufe verändern sollten, stoße ich auf taube Ohren.“ Oder: „Ich kann mein Wissen nicht umsetzen – hat der Chef etwa Angst, dass ich ihm den Rang ablaufe?!“ Jetzt kann die Mitarbeiterin resigniert Dienst nach Vorschrift machen oder etwas Neues suchen. Letzteres ist doppelt schädlich für den Arbeitgeber: Er verliert eine engagierte Fachkraft, während die Nachbarpraxis eine gewinnt!

ZU WELCHEN NEUEN UFFERN GEHT ES?

Nicht alle Fachkräfte kündigen, um in einer neuen Zahnarztpraxis anzufangen. Viele wechseln komplett die Branche, beispielsweise zu einer Krankenkasse, in den Service-Bereich von Möbelhäusern, Hotels oder Kliniken. Auch im Gesundheitsamt, im Chefarztsekretariat oder in Softwarefirmen wird die Kompetenz der Fachkräfte geschätzt. Zahnmedizinische Fachangestellte werden auch von Allgemeinmedizinern, ambulanten OP-Zentren oder Therapiezentren eingestellt.

In den Diskussionen fällt auf, dass nie nur das höhere Gehalt als Pluspunkt des neuen Jobs angeführt wird. Sehr häufig wird beschrieben, dass der Stress geringer ist, die Arbeitszeiten besser sind und die Stimmung angenehmer. Natürlich muss man davon ausgehen, dass Menschen in den sozialen Netzwerken eher die guten als die schlechten Erfahrungen mit neuen Jobs veröffentlichen. Wer berichtet schon, dass er oder sie seit dem Jobwechsel unzufrieden und gestresst ist? Auch die Arbeitszeiten sind sicher nicht überall besser als in der Zahnarztpraxis, und eine angeblich „super lukrative“ Bezahlung bewahrt sich nicht in jedem Fall.

Aber häufig wird ein Resümee dieser Art gezogen: „Ich habe viel mehr Freizeit, meine Arbeit wird wertgeschätzt und macht Spaß, die dauerhaften finanziellen Sorgen sind vorbei.“

*Zur Wahrung der Anonymität wurden die wörtlichen Zitate umformuliert, ohne den Sinn zu verändern.

3M Science.
Applied to Life.™

Wie gut funktioniert Ihr Polymerisationsgerät?

Jetzt kostenfreien Lichtleistungs-Test vereinbaren



„Mein Chef ist spitze!“

Wo Mitarbeiter gerne arbeiten. Es gibt glücklicherweise viele Fachangestellte, die sich in „ihrer“ Praxis wohlfühlen und für ihre Chefin oder ihren Chef durchs Feuer gehen würden. Woran liegt das? Spannende Einzelheiten, gesammelt aus Diskussionen in den sozialen Netzwerken.

AUTORIN: RUTH AUSCHRA



Gibt es gute Chefs? Und was macht eine gute Chefin für euch aus? Weit über 100 zufriedene Zahnarztpraxis-Mitarbeiterinnen haben diese Journalistenfrage beantwortet. Einige Praxisinhaber werden namentlich vorgestellt, viele werden anonym gelobt. Es sind Zahnärztinnen und Zahnärzte, die mit den ZFA auf Augenhöhe kommunizieren. Mit dem Ausdruck „Team“ sind in solchen Praxen nicht nur die Angestellten gemeint,

sondern Führungsebene und Angestellte gemeinsam bilden das Team. Oft ist eine freundschaftlich-menschliche Verbundenheit herauszuhören, Praxen werden als „richtig familiär“ beschrieben. Das klingt nach Vertrauen und Zuneigung. „Wir gehen gemeinsam durch Dick und Dünn“, beschreibt eine ZFA*. Eine andere bezeichnet ihre Chefs als hilfsbereit und menschlich – „wir lachen und weinen zusammen“.

**GEMEINSAM
DURCH DICK
UND DÜNN**

ANERKENNUNG

Ein guter Chef ist „absolut verständnisvoll und weitsichtig, er zeigt seinen Mitarbeitern ehrliche Anerkennung“, äußert eine ZFA. Auch Wertschätzung und Vertrauen werden mehrfach als Eigenschaften guter Vorgesetzter genannt. Vorgesetzte, die sich bei den Angestellten für gute Arbeit bedanken, findet man ebenfalls Spitze. Unter solchen Arbeitsbedingungen kommt schon mal der Hinweis: „Hier möchte ich gerne alt werden!“ Kann man den Chef netter loben? Übrigens erwartet niemand, dass Chefinnen und Chefs täglich als strahlend gut gelaunte Animateure die Praxisbühne betreten. „Jeder Mensch hat mal einen schlechten Tag oder Sorgen, das ist normal. Wenn die hauptsächlichste Zeit aus Freundlichkeit und Spaß besteht, ist es schön.“ Es sind die vielen kleinen Dinge, die als positiv angesprochen werden. Ein Statement ist besonders berührend: „Ich persönlich finde es wichtig, menschlich und fair behandelt zu werden. In anderen Zahnarztpraxen

war es leider so, als wäre man nichts wert.“ Die Wertschätzung eines Mitarbeiters zeigt sich zum Beispiel auch, wenn zusätzliche Kosten entstehen. In einer Dental-Gruppe wurde darüber diskutiert, wer eigentlich die augenärztlich verordnete Arbeitsplatzbrille bezahlt. Anfangs standen rechtliche Fragen im Vordergrund. Muss der Arbeitgeber Schutz- und Computerbrillen zahlen? Und wenn sie dann auch privat genutzt würde? Dann meldet sich eine ZFA zu Wort: „Ich habe richtig Glück mit meinem Arbeitgeber. Die Sachen, die ich für ein vernünftiges Arbeiten brauche, bekomme ich sofort. Danke, Chef!“ Klarer Fall von Mitarbeiterbindung, die nicht viel kostet, Wertschätzung ganz praktisch zeigt und auch noch Kopfschmerzen am PC reduziert. Eine sehr sinnvolle Investition, oder?

TEAMARBEIT

„Tolle Chefs haben Vertrauen in ihr Personal (kein Kontrollzwang!), sind loyal, direkt, kritikfähig, menschlich und

pünktlich“, formuliert eine ZFA. Und ergänzt: „Das Gleiche gilt natürlich auch für die Angestellten!“ In weiteren Beiträgen wird erwähnt, dass Geben und Nehmen in einem ausgewogenen Verhältnis stehen sollten, und wie schön es sei, dass man sich gegenseitig lobt („ja, auch die Chefs bekommen Lob“). „Wenn unser Chef über eine ZFA spricht, heißt es nicht ‚meine Helferin‘, sondern ‚meine Kollegin‘“, berichtet eine Dentalhygienikerin. Kollegin, das klingt nach Augenhöhe und Akzeptanz. Gut findet man einen Chef, der Mitarbeiter fördert und motiviert – und sich notfalls auf ihre Seite stellt oder sie vor unangenehmen Patienten in Schutz nimmt. Die gibt es wohl in jeder Praxis: Menschen, die am Empfang laut werden, Drohungen und Beschimpfungen von sich geben oder Türen knallen. Leider finden solche Vorfälle in der Regel außerhalb des Behandlungsraums statt, so dass die Zahnärzte und Zahnärztinnen sie nur über die Erzählungen des Teams mitbekommen. Und jetzt? Man-



charly
by solutio

Die Zahnarztsoftware charly

Das Herz in der digital vernetzten Zahnarztpraxis

charly optimiert und digitalisiert Ihre Praxisprozesse und ermöglicht Ihnen maximalen wirtschaftlichen Erfolg, mehr Honorarsicherheit, kontinuierliche Qualitätssteigerung und spürbare Zeitersparnis. Zum Wohl Ihrer Praxis und Ihrer Patienten.

Sie sind Neugründer oder interessieren sich für einen Softwarewechsel? Lernen Sie charly kennen.



Jetzt Termin vereinbaren!

solutio.de/charly

Ein Zahnarzt hat seinen Aufenthaltsraum so umgebaut, dass Mütter und Väter im Team die Kinder mit zur Arbeit bringen können, wenn es nicht anders geht.

che Zahnärzte reagieren mit einem „Na, ist ja noch mal gut gegangen, hoffentlich ist er nächstes Mal besser drauf“. Andere lehnen die weitere Behandlung mit einem Hinweis auf das gestörte Vertrauensverhältnis zwischen Arzt und Patient ab. So eine Situation ist laut KZV Berlin bei „anmaßendem oder sonst unqualifiziertem Verhalten des Patienten, schweren Beleidigungen oder Drohungen, etwaigen Strafanzeigen

sowie Arzthaftungsprozessen“ gegeben – Notfallbehandlung ausgenommen. Die Diskussionsteilnehmer zu diesem Thema finden es richtig und super sympathisch, wenn pöbelnde, bedrohliche Patienten im Interesse der Mitarbeiterinnen der Praxis verwiesen werden. Es kostet nichts, diesen Patienten abzulehnen. Er bringt dann zwar keine Einnahmen, aber Arbeitgeber haben ihrem Personal den Rücken gestärkt.

KINDER

Tolle Chefs kommen ihren Angestellten entgegen, wenn das möglich ist. Zufrieden berichten einige ZFA, dass sie so gut wie keine Überstunden machen müssen und dass die Praxis immer in den Schulferien schließt, weil viele im Team schulpflichtige Kinder haben. Manche Praxen gehen mit dem Verständnis für die Situation berufstätiger Eltern sogar noch weiter. Ein Zahnarzt hat seinen Aufenthaltsraum so umgebaut, dass Mütter und Väter im Team die Kinder mit zur Arbeit bringen können, wenn es nicht anders geht. Eine

Liege, Playstation, Kicker und Getränkekühlschrank stehen bereit, damit sich die Kinder wohlfühlen und die Eltern beruhigt arbeiten können. In der Diskussion melden sich auch ZFA zu Wort: „Wo darf ich mich bewerben? Nein, war nur ein Scherz. Mein Chef ist auch so empathisch und intelligent. Ich würde jeden Tag für diese Praxis alles leisten!“

ZUSATZVERSICHERUNG

Müssen Angestellte für eine Prophylaxe in der Praxis bezahlen? Und wie ist es mit Zahnersatz? Heißes Thema für die ZFA. Sie berichten ehrlich dankbar über nette Praxisinhaberinnen und Praxisinhaber, die nach Feierabend umsonst behandeln. Heiß ist das Thema aber auch aus Sicht des Finanzamtes, das bei unbezahlten Arbeitgeberleistungen einen geldwerten Vorteil wittern könnte. Eleganter ist die Lösung, eine betriebliche Krankenversicherung als günstige Gruppenversicherung abzuschließen.

Damit könnten die Angestellten zusätzliche Gesundheitsleistungen in Anspruch nehmen, egal, in welcher Praxis diese durchgeführt werden. Das Angebot lässt sich im Sinn der Mitarbeiterbindung sogar staffeln: Es dauert einige Jahre Praxiszugehörigkeit, bis der Status als Privatpatient erreicht ist.

ENTLOHNUNG

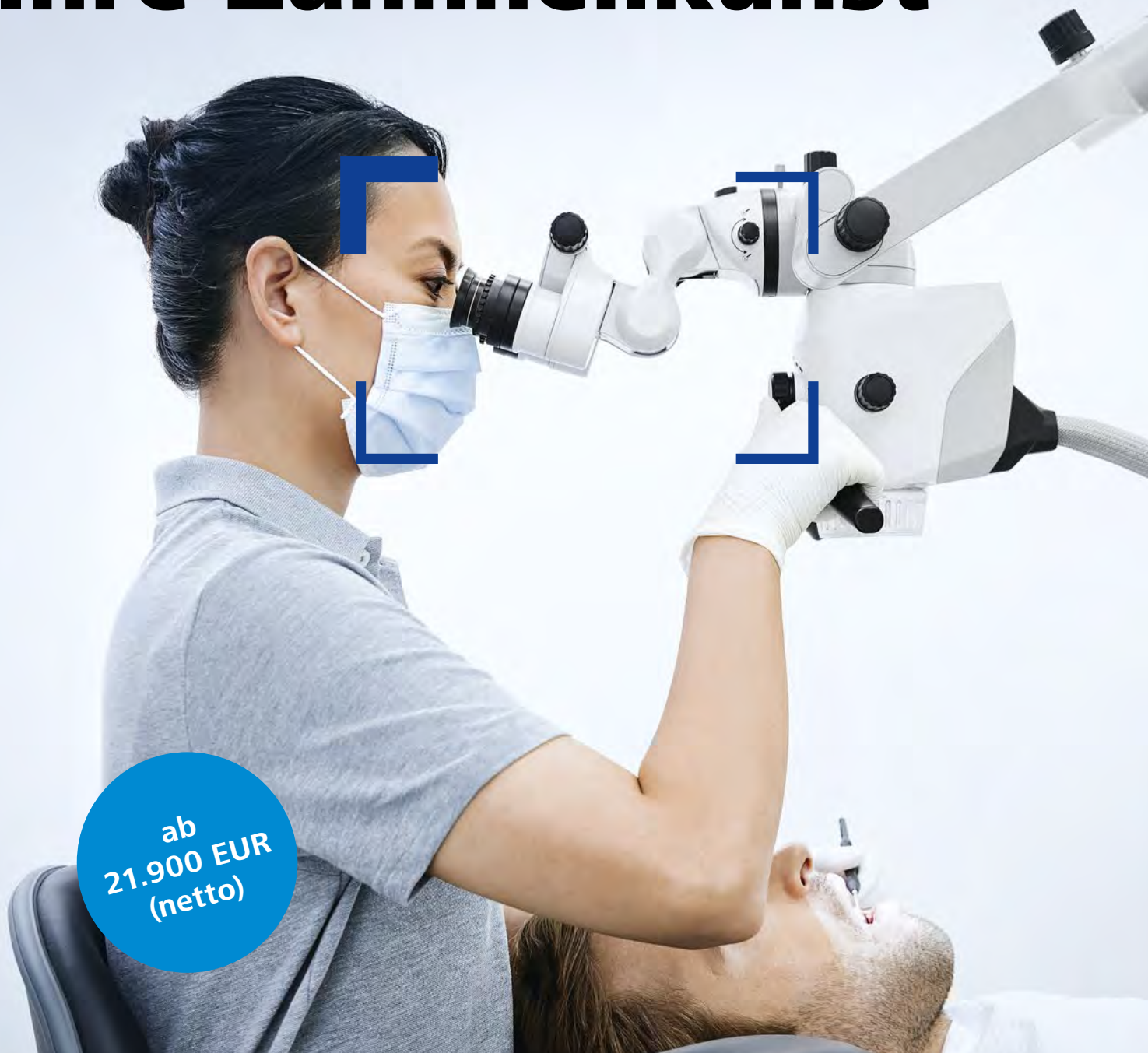
In den Diskussionen um die Kriterien für eine super Chefin oder einen tollen Chef geht es erstaunlich selten um Geld. Tatsächlich wird bei der Gehaltshöhe differenziert: Zusammenfassend könnte man wohl sagen, dass eine leistungsbezogene und je nach Berufsjahren und Engagement bemessene Entlohnung als fair empfunden wird. Begeisterte Zustimmung bekommt dagegen der Chef, der den Angestellten zum zehnjährigen Dienstjubiläum eine Reise nach Mallorca schenkt.

Mehr zum Thema „Motivation durch Gehaltsextras“ im Steuertipp auf Seite 34.

*Zur Wahrung der Anonymität sind alle Zitate sinngemäß umformuliert.



Perfektionieren Sie Ihre Zahnheilkunst



ab
21.900 EUR
(netto)

ZEISS EXTARO 300

Profitieren Sie von den Dental-Paketen „Essential“, „Klassik-Plus“ und „Premium“. Kontaktieren Sie uns unter vertrieb.meditec.de@zeiss.com und nutzen Sie den Promotion Code „ZEISS22“ für Ihr persönliches Angebot.

zeiss.com/extaro-300



Seeing beyond