



Dental Newsletter

Juni 2018

Der Frust ist groß

So lautet die Überschrift zu der Veröffentlichung einer Onlineumfrage zur Arbeitszufriedenheit in der dzw vom 11. Juli 2018. Beteiligt haben sich insgesamt 410 Teilnehmer: 116 ZFA (28%), 107 DH (26%), 86 ZMP (21%), 29 ZMV (7%), 21 Praxismanagerinnen (5%) und 7 ZFA in Ausbildung (2%).

Das Ergebnis kann kaum einen Praxisinhaber zufriedenstellen. Während ein fehlender Tarifvertrag, der an erster Stelle genannt wurde, von der Praxis nicht herbeigezaubert werden kann, so haben die Kritikpunkte 2 bis 6 durchaus Potenzial, für das eine jede Praxis Verantwortung trägt und somit auch veränderbar ist. Am meisten genannt wurde danach ein zu geringes Einkommen gefolgt von mangelnder Wertschätzung. Auch die Personalführung der Chefs landet noch weit oben.

Keine guten Nachrichten für die Praxisbetreiber. Vor allem vor dem Hintergrund, dass diese Fachkräfte echt rar gesäht sind. Da kommt ein Außenstehender eher zu dem Schluss, dass die Arbeitgeber alles dafür tun sollten, gute MitarbeiterInnen zu halten. Stattdessen verdingen sich diese nebenbei als Kellnerin, Putzhilfe oder, was noch schlimmer ist, als 450 € Kraft in einer anderen Praxis. Wie lange halten Mitarbeiter ein solches Unternehmen aus? Diese Frage sollte sich so manch ein Chef ernsthaft stellen. Gut geführte Zahnarztpraxen sind immer teamorientiert – in Ihrem Handeln

untereinander und mit den Patienten!

Die gute Nachricht ist: Fast alle Praxen besitzen das Potenzial, dieses Handeln zu implementieren.

Die Folgen sind meist ungeahnt positiv. Der Spirit in der Praxis wandelt sich und davon profitiert nicht nur der Chef. Es geht bis zu den Patienten, die sich danach oft sehr viel wohler fühlen und somit keine Abwanderungsgedanken hegen. Die Mitarbeiter sorgen für bessere Kommunikation mit den Patienten und dadurch für mehr Umsatz. Im Durchschnitt 30.000€ mehr pro Quartal erzielen zahnärztliche Unternehmen, die sich diese Änderungen zunutze gemacht haben. Dabei ist wichtig, dass die Nachhaltigkeit gewährleistet wird. Denn zum einen sollen sich alle Beteiligten ja im besten Fall ihr ganzes Berufsleben dort wohl fühlen und zum anderen ist es sicher nicht unangenehm, wenn die Zahlen so stimmen, dass der Chef seinen MitarbeiterInnen ein Salär zahlen kann, das diese wirklich zufrieden stellt. Und im Gegensatz zum Istzustand merkt er das nicht einmal, denn auch er profitiert natürlich finanziell davon.

Das allerbeste für den Chef ist aber immer noch, dass er sich nach der Fortbildung ist, die in der Regel an 11 Mittwochnachmittagen läuft, ausschließlich dem widmen kann, wofür er den Beruf gewählt hat: der Behandlung seiner Patienten. Kaufmännische und Finanzgespräche abseits der Diagnose führen dann seine MitarbeiterInnen. ☺