

WIELAND



ZENOTEC *easy*

GÜNSTIG. EINFACH BEDIENBAR. PLATZSPAREND.

Die Fräsmaschine ZENOTEC easy bietet die Chance, professionell in die Welt der CAD/CAM Technik einzusteigen.

- Preisgünstiger Einstieg
- 4-Achs-Bearbeitung
- Alle Indikationen – auch vollanatomisch
- Optimierte Benutzeroberfläche
- Integrierte, hochpräzise Werkzeuglängenvermessung
- Innovative Steuerungssoftware

Entdecken Sie jetzt Ihre Zukunft mit der ZENOTEC easy und informieren Sie sich über das attraktive WIELAND ZENOTEC Aktionspaket für eine spielend einfache Zukunft!

EXPECT THE DIFFERENCE! BY WIELAND.

Fon 0800 / 943 52 63

Wenn Kollegen zu Mitarbeitern werden – Ihre Rolle als Führungskraft

Ein Zahntechniker wird zum Teamleiter befördert. Gestern noch hat der Mitarbeiter die Kollegen im Dentallabor geduzt und in der Gruppe auf gleicher hierarchischer Stufe mit ihnen zusammengearbeitet – und heute ist er ihr „Chef“, weil ihm vom Laborleiter Führungsaufgaben übertragen wurden. Was hat der neue Teamleiter zu beachten? Wie meistens im (Berufs-)Leben: Wichtig ist es, aktiv und offen klärende Gespräche zu führen.

Gerade in größeren Dentallaboren können Konflikte, die durch Beförderungen entstehen, zum Tragen kommen. Oft jedoch passiert es auch, dass ein Mitarbeiter im Rahmen einer zeitlich genau umrissenen Projekt Aufgabe eine spezifische Aufgabe erhält und somit auch eine hervorgehobene Position: Er ist dann hinsichtlich dieser Aufgabe für zumindest eine zeitliche Frist weisungsbefugt. Ob befristete oder „richtige“ Beförderung – in solchen Fällen ist stets das Folgende zu beobachten: In die Freude über die Beförderung mischen sich Befürchtungen. Bleiben wir bei dem Beispiel des Zahntechnikers, der zum Teamleiter ernannt worden ist. Er, der nun Führungsverantwortung trägt und vielleicht sogar zur „rechten Hand“ des Laborleiters aufgestiegen ist, fragt sich: „Kann ich der Herausforderung überhaupt gerecht werden?“ Hinzu kommt: Zuweilen werden Zahntechniker, die bei der Arbeit am Zahnersatz hervorragende Arbeit leisten, auf eine Führungsposition befördert, ohne dass sicher ist, ob sie über die entsprechenden Führungsqualitäten verfügen. Das Peter-Prinzip, nach dem in einer Hierarchie Beschäftigte auf die Stufe ihrer Unfähigkeit befördert werden, lässt dann grüßen. Das Hauptproblem jedoch ist: „Wie gehe ich mit den Kolleginnen und Kollegen um, denen ich früher gleichgestellt war und jetzt Anweisungen geben soll?“

Hinzu kommen weitere potenzielle Konfliktherde:

- Wie geht der beförderte Mitarbeiter insbesondere mit dem ehemaligen Kollegen um, mit dem er sich noch nie so richtig gut verstanden hat?
- Das andere Extrem ist die Duzfreundin – die Zahntechnikerin, mit der er sich sogar privat getroffen hat. Siezt man sich jetzt wieder?

„Kumpelverhalten“ vermeiden

Wer die schwierige Aufgabe, den ehemaligen Kollegen Anweisungen erteilen zu müssen, mit Respekt vor dem anderen, mit Fingerspitzengefühl und mit einer klaren Haltung zu der neuen Rolle löst, dem wird in aller Regel ebenfalls Respekt ent-

gegengebracht. Der beförderte Zahntechniker sollte zudem prüfen, ob es einen Mitarbeiter im Labor gibt, der eine ähnliche Erfahrung durchlebt hat, und ihn dann um Unterstützung bitten. Abzuraten ist hingegen von einem „Kumpelverhalten“, das als Anbiederei missverstanden werden könnte. So droht die Gefahr, dass einige ehemalige Kollegen die nachgiebige Haltung auszunutzen versuchen, nach dem Motto: „Wir haben uns doch immer so gut verstanden. Könntest du jetzt als Teamleiter nicht mal berücksichtigen...?“ Die Erfahrung zeigt: „Everybody's Darling“ sein zu wollen – das funktioniert meistens nicht. Andererseits: Unsichere Mitarbeiter, die nicht wissen, wie sie sich nach der Beförderung verhalten sollen, kompensieren ihre Unsicherheit oft mit übertriebenem Autoritätsgehabe. Dies provoziert sie zu einer „Politik der Stärke“. Sie wollen demonstrieren, dass sie sich von den ehemaligen Kollegen keinesfalls auf der Nase herumtanzen lassen – mit genau der Konsequenz, die sie verhindern wollten: „Was spielt der sich auf und lässt den Chef raushängen?“, heißt es aufseiten der Ex-Kollegen, die nun die Mitarbeiter des Zahntechnikers sind.

Die neue Rolle annehmen und Gemeinsamkeiten betonen

Oberster Grundsatz ist: Der Zahntechniker in unserem Beispiel muss die neue Rolle als Führungskraft annehmen und im Dentallabor team kommunizieren. Er sollte eine Haltung an den Tag legen, die signalisiert: „Obwohl sich das Binnenverhältnis zwischen uns geändert hat, sitzen wir immer noch in demselben Teamboot. Und nur gemeinsam können wir es zum Erfolg steuern.“

Natürlich sind andere Haltungen möglich und denkbar – zu verschiedenen sind die Charaktere der Beteiligten und die jeweilige Situation in dem einzelnen Dentallabor, als dass es eine allgemein verbindliche „Platinregel“ geben könnte. Eine Strategie, die erfahrungsgemäß häufig zum Erfolg führt, besteht darin, den Teamgedanken in den Mittelpunkt zu rü-

cken. Der Zahntechniker definiert sich demnach als Baustein eines Teams, das von ihm zugleich geführt werden muss. Aber welche Haltung auch immer der neue Teamleiter einnimmt: Er muss diese Haltung konsequent beibehalten und jeden Anschein vermeiden, er würde einige Mitarbeiter anders behandeln als andere.

Teammeeting veranstalten

Einer der ersten Schritte nach der Beförderung besteht darin, in einem Teammeeting die neue Rollenverteilung anzusprechen und die Folgen zu thematisieren. Bei diesem Meeting kann der Laborleiter zugegen sein. Er erläutert die neue Rollenverteilung aus seiner Sicht



und fordert – in unserem Beispiel – die Mitarbeiter auf, den neuen Teamleiter wo immer zu unterstützen.

Besser aber ist es, wenn der Zahntechniker diese Situation allein bewältigt und sich von Anfang an als Führungskraft präsentiert, die ohne die Unterstützung „von oben“ zurechtkommt. In dem Meeting verdeutlicht der ehemalige Kollege: „Ich bin zum Teamleiter ernannt worden – und dieser Rollenwechsel hat für unsere Zusammenarbeit folgende Konsequenzen...“ Er spricht deutlich an, welche Aufgaben er ab sofort zu bewältigen hat: Er ist zum Beispiel befugt, Arbeitsaufträge zu erteilen, Urlaub zu genehmigen, Ziele zu vereinbaren und deren Erreichung zu überprüfen, zu fördern und zu kritisieren. Er übt mithin durchaus Macht aus und trifft Entscheidungen, die nicht immer jedem gefallen werden und auch nicht jedem gefallen müssen.

Mit offenen Karten spielen

Der Teamleiter erläutert die neuen Aufgaben so detailliert wie möglich und macht klar, dass diese Aufgaben mit seiner Rolle als Führungskraft zu tun haben – wobei diese jedoch nichts an den jeweiligen persönlichen Beziehungen zu den ehemaligen Kollegen ändert. Und das heißt: Die Duzfreundin schuldet dem Teamleiter in seiner Eigenschaft als Führungskraft zwar den notwendigen Respekt – sie wird jedoch nicht plötzlich wieder gesiezt. Aber Achtung: Andererseits darf der Zahntechniker die gute Beziehung zur Duzfreundin nicht ausnutzen, um An-

haltspunkte über die Stimmung im Labor team zu erhalten. Nichts ist schlimmer als ein ehemaliger, nun höher gestellter Kollege, der alte Seilschaften zu pflegen und zu nutzen versucht.

In dem Meeting spricht der neue Teamleiter potenzielle Konfliktherde direkt an und setzt von sich aus eine Diskussion darüber in Gang, dass ein Ex-Kollege nun „Chef“ ist. Dabei sollte er beachten: Nicht nur er selbst fühlt sich angesichts des Rollenwechsels unwohl – einigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird es wohl ebenso ergehen. Der Kollege etwa, mit dem er sich einst heftig gestritten hat, befürchtet vielleicht eine „späte Rache“. Auch hier kann in dem Meeting durch eine Aussprache für Klarheit gesorgt werden.

Jeder Politiker, jede neue Führungskraft wird an den ersten Entscheidungen gemessen – die „ersten 100 Tage“ sind entscheidend für die Akzeptanz beim Laborleiter und den ehemaligen Kollegen. Darum muss der Teamleiter seine ersten bedeutenderen Entscheidungen gut vorbereiten, zumal, wenn sie die Ex-Kollegen unmittelbar betreffen. Gelingt ihm dies, kann sich das zu Beginn gewöhnungsbedürftige Verhältnis Schritt für Schritt normalisieren.

Zeitbombe entschärfen

Je nachdem, wie eng die Beziehung zu einem „Ex-Kollegen“ ist, sollte die neue Führungskraft diese Problematik nicht nur im Meeting ansprechen, sondern zusätzlich in einem Einzelgespräch vertiefen. Das gilt vor allem dann, wenn der ehemalige Kollege vielleicht ebenfalls gehofft hatte, mehr Führungsverantwortung und jenen Teamleiterposten zu erhalten. Nun aber ist sein Kollege befördert worden. Der Zahntechniker in unserem Beispiel muss ausloten, wie der Mitarbeiter die Zurückstellung verkraftet und die Situation bewertet: Ist er neidisch? Ist er ein „schlechter Verlierer“? Akzeptiert er die Entscheidung des Laborleiters? Ist die Beziehung zu dem „übergangenen“ Mitarbeiter nicht geklärt, tickt hier eine Zeitbombe, die unbedingt entschärft werden muss. Falls das persönliche Gespräch zu keiner oder nur einer unbefriedigenden Lösung führt, sollte der Laborleiter als schlichtende Instanz oder in seiner Eigenschaft als Vorgesetzter hinzugezogen werden.

Unterstützung durch den Laborleiter

Wie sollte sich der Laborleiter bei der Angelegenheit verhalten? Natürlich gibt er die Entscheidung bekannt, begründet sie und erläutert die Konsequenzen für Dentallabor und Mitarbeiter team. Er bringt zum Ausdruck, er hoffe auf ein weiterhin gutes kollegiales Verhältnis. Dann aber sollte er sich zunächst einmal zurückhalten. Es darf nicht der Eindruck entstehen, er wolle die neue Führungskraft protegieren. Denn dies würde die Stellung des Teamleiters vielleicht erschüttern und ihm das Leben in der neuen Führungsrolle noch schwerer machen.

Erst bei Konflikten, die auf der Ebene des Labor teams nicht mehr zu klären sind und zu eskalieren drohen, sollte der Laborleiter handeln und eingreifen.

Bereits im Vorfeld der Ernennung zum Teamleiter kann der Laborleiter Unterstützung bieten, indem er seinen Mitarbeiter auf eine Fortbildung vorbereitet. So kann es sinnvoll sein, dass er in einem Praxisseminar konkrete Führungsqualitäten aufbaut. Denn wer nie gelernt hat, ein Gespräch mit Fragen zu führen und partnerorientiert zu kommunizieren, dem wird es schwerfallen, zum Beispiel demotivierte Mitarbeiter zu unterstützen. Daher lohnt es sich, wenn sich die junge Führungskraft selbstkritisch fragt, welche konkreten Führungsqualitäten sie überhaupt benötigt, um der Führungsverantwortung gerecht zu werden. Um schließlich Kompetenzlücken aufzufüllen, etwa durch eine Weiterbildung.


Und wer anders als der unmittelbare Vorgesetzte kann beurteilen, wo es hapert, welche Führungsqualitäten fehlen, welche Kompetenzen zusätzlich aufgebaut oder gefördert werden sollten, damit der Aufstieg nicht mit dem Sturz ins Bodenlose endet und der Chefsessel zum Schleudersitzgerät.

Persönliches Gespräch führen

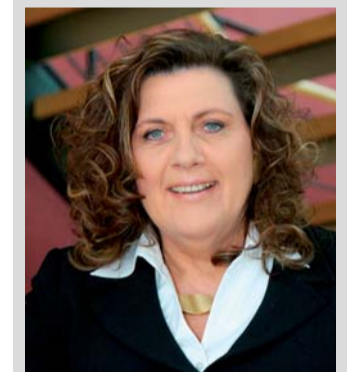
Und natürlich kann und soll der Laborleiter den Zahntechniker mit seinen Erfahrungen dabei unterstützen, die schwierige Aufgabe als Führungskraft zu meistern. Dies kann in einem persönlichen Gespräch unter vier Augen geschehen. Wenn der Zahntechniker aus erster Quelle vom Laborleiter erfährt, dass solche Führungsprobleme so gut wie jedem begegnen, der vom Kollegen zum Chef aufsteigt, und diese durch eine offene Kommunikation mit den ehemaligen Kollegen aus dem Weg geräumt werden können, gewinnt er an Selbstbewusstsein und Sicherheit. Oft setzt dann ein Reflexionsprozess ein, bei dem die neue Führungskraft für sich erst einmal klärt, was denn „Führung“ für sie bedeutet. Die Beantwortung dieser Frage erleichtert den Start auf dem

ZT Literatur

Es hilft dem Mitarbeiter im Dentallabor, wenn er einschätzen kann, zu welchem Persönlichkeitstypus der ehemalige Kollege gehört, der ihm ggf. die Beförderung neidet. Zur Persönlichkeitseinschätzung siehe das Buch der Autorin: Stempfle, Doris: Alle doof, außer mich! Über die Lust (Last), andere Menschen besser zu verstehen. Illustriert von Timo Wuerz. Breuer & Wardin Verlagskontor, Bergisch Gladbach 2009. In dem Buch zeigt die Autorin auf humorvolle Weise, wie es uns gelingt, andere Menschen als Zugehörige eines bestimmten Persönlichkeitstypus zu erkennen, sie aber dennoch in ihrer einzigartigen Individualität zu respektieren.

Chefsessel. Jungen Führungskräften unterläuft zuweilen der Fehler, den Führungsstil des Vorgesetzten zu kopieren, also hier des Laborleiters. Wer jahrelang vom „harten Knochen“ hart aber fair geführt wurde, ist vielleicht eher geneigt, autoritär vorzugehen. Ist der Chef hingegen ein Beziehungsmanager, übernimmt man dessen Prioritäten. Jedoch: Viel wichtiger und glaubwürdiger ist es, einen eigenen und individuellen Stil zu entwickeln. Auch diesen Aspekt sollten der Laborleiter und der Zahntechniker in dem persönlichen Gespräch thematisieren. 

ZT Kurzvita



Doris Stempfle ist Unternehmenscoach und Experte für kreative Problemlösungen in Führung und Verkauf. Die Betriebswirtin (VWA), die seit 1996 als Trainerin arbeitet, ist Mitglied im Q-Pool 100, der offiziellen Qualitätsgemeinschaft Internationaler Trainer und -berater e.V. und der GSA, der German Speakers Association.

Mit ihrer Firma „Stempfle Unternehmensentwicklung durch Training“ ist Doris Stempfle mehrfach ausgezeichnet worden. 1997 erhielt „Stempfle Unternehmensentwicklung durch Training“ den BDVT-Trainingspreis in Gold für offene Seminare. 2004 bekam das Unternehmen den Internationalen Deutschen Trainingspreis in Silber für Finanzdienstleister, der vom Bundesverband der Verkaufsförderer und Trainer (BDVT) verliehen wird. 2007 hat das Unternehmen den Internationalen Deutschen Trainingspreis des BDVT in Silber erhalten.

ZT Adresse

Stempfle Unternehmensentwicklung durch Training
Herdweg 13
74235 Erlenbach
Tel.: 0 71 32/3 41 50-11
E-Mail:
dstempfle@stempfle-training.de
www.stempfle-training.de

ZT Information

Als neue Führungskraft Unterstützung suchen

- den Laborleiter bitten, die Besetzung der vakanten Position rechtzeitig zu kommunizieren
- den Laborleiter fragen, ob er bereit ist, zu Beginn des Teammeetings die Rolle der neuen Führungskraft zu erläutern
- Austausch mit anderen Personen, die ähnliche Situation bewältigt haben; sie um Rat fragen
- persönliches Gespräch mit dem Laborleiter führen

ZT Information

Die ersten Schritte nach der Beförderung

- die Rolle als Führungskraft annehmen
- grundsätzliche Haltung zu der neuen Rolle festlegen und konsequent verfolgen
- im Teammeeting neue Rollenverteilung darlegen und Folgen diskutieren
- problematische Beziehungen (etwa Konflikt mit Ex-Kollegen, Duzfreund) in Einzelgesprächen klären
- erste Entscheidung als Führungskraft ist eine Bewährungsprobe und muss besonders gut vorbereitet werden
- das zu Beginn gewöhnungsbedürftige Verhältnis Schritt für Schritt normalisieren

Partner auf www.zwp-online.info

iPad 9:41 AM

Mediacenter Bildergalerien Zahnarztuche Kliniken Labore Patientenportal Newsletter Zahnarztlogin

ZWP online NEWS FACHGEBIETE FIRMEN & PRODUKTE EVENTS KAMMERN & VERBÄNDE AUS- & WEITERBILDUNG

Firmen Fachhandel Produkte Produktinformationen Fachverlage Unternehmensberatung & Agenturen Anwälte

Firmen    Suche Alle Bereiche 



Ihr CAD/CAM Fräszenrum

digital frameworks
-- sieger-krokowski --

digital frameworks - Sieger Krokowski 

Zeppelinstraße 79, 58313 Herdecke
Telefon: 02330-919999
Telefax: 02330-919998
E-Mail: mail@d-sk.de
Internet: <http://www.digital-frameworks.de>

CAD/CAM-System ZENOS Tec



[+ zum System](#)

CAD/CAM-Fräszenrum

Seit 2006 ist das Fräszenrum Digital Frameworks zuverlässiger Partner und Zulieferer für Dentallabore, die ihr Leistungsspektrum ohne das finanzielle Risiko der Investition in ein eigenes CAD/CAM-System um moderne, computergestützt gefertigte Versorgungsungen erweitern möchten.

Unser Angebot umfasst die persönliche Betreuung durch ein kompetentes Team und die Fertigung erstklassiger Gerüste von höchster Präzision und Passgenauigkeit unter Einsatz eines leistungsfähigen, bewährten CAD/CAM-Systems bei kurzen Produktionszeiten. Für die Prozesssicherheit bei der Umsetzung der Fräsaufträge sorgt ein nach DIN EN ISO 9001:2000 zertifiziertes Qualitätsmanagement. Den individuellen Wünschen und Bedürfnissen unserer Partnerlabore werden wir gerecht, indem wir ihnen zahlreiche Wahlmöglichkeiten eröffnen. So bieten wir u. a. die Option der Einsendung von Konstruktionsdaten statt Modellen, als Gerüstwerkstoff diverse fräsbare Materialien von Keramik über Metall bis hin zu Kunststoff an. Ein faires Preis-Leistungs-Verhältnis ist bei Digital Frameworks eine Selbstverständlichkeit. Darüber hinaus bieten wir unseren Partnerlaboren sowie allen Interessierten regelmäßig Aktionspreise sowie Schnupper- und Kennenlernangebote an.



Zirkon > Transluzent!

Ihr CAD/CAM Fräszenrum

digital frameworks

Ihrer Zirkon Fräszenrum (Zirkon und Zirkonoxid) Fräse mit Zirkonoxid (Zirkonoxid) Fräse ist ein der neuesten Fräse. A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 A10 A11 A12 A13 A14 A15 A16 A17 A18 A19 A20 A21 A22 A23 A24 A25 A26 A27 A28 A29 A30 A31 A32 A33 A34 A35 A36 A37 A38 A39 A40 A41 A42 A43 A44 A45 A46 A47 A48 A49 A50 A51 A52 A53 A54 A55 A56 A57 A58 A59 A60 A61 A62 A63 A64 A65 A66 A67 A68 A69 A70 A71 A72 A73 A74 A75 A76 A77 A78 A79 A80 A81 A82 A83 A84 A85 A86 A87 A88 A89 A90 A91 A92 A93 A94 A95 A96 A97 A98 A99 A100 A101 A102 A103 A104 A105 A106 A107 A108 A109 A110 A111 A112 A113 A114 A115 A116 A117 A118 A119 A120 A121 A122 A123 A124 A125 A126 A127 A128 A129 A130 A131 A132 A133 A134 A135 A136 A137 A138 A139 A140 A141 A142 A143 A144 A145 A146 A147 A148 A149 A150 A151 A152 A153 A154 A155 A156 A157 A158 A159 A160 A161 A162 A163 A164 A165 A166 A167 A168 A169 A170 A171 A172 A173 A174 A175 A176 A177 A178 A179 A180 A181 A182 A183 A184 A185 A186 A187 A188 A189 A190 A191 A192 A193 A194 A195 A196 A197 A198 A199 A200 A201 A202 A203 A204 A205 A206 A207 A208 A209 A210 A211 A212 A213 A214 A215 A216 A217 A218 A219 A220 A221 A222 A223 A224 A225 A226 A227 A228 A229 A230 A231 A232 A233 A234 A235 A236 A237 A238 A239 A240 A241 A242 A243 A244 A245 A246 A247 A248 A249 A250 A251 A252 A253 A254 A255 A256 A257 A258 A259 A260 A261 A262 A263 A264 A265 A266 A267 A268 A269 A270 A271 A272 A273 A274 A275 A276 A277 A278 A279 A280 A281 A282 A283 A284 A285 A286 A287 A288 A289 A290 A291 A292 A293 A294 A295 A296 A297 A298 A299 A300 A301 A302 A303 A304 A305 A306 A307 A308 A309 A310 A311 A312 A313 A314 A315 A316 A317 A318 A319 A320 A321 A322 A323 A324 A325 A326 A327 A328 A329 A330 A331 A332 A333 A334 A335 A336 A337 A338 A339 A340 A341 A342 A343 A344 A345 A346 A347 A348 A349 A350 A351 A352 A353 A354 A355 A356 A357 A358 A359 A360 A361 A362 A363 A364 A365 A366 A367 A368 A369 A370 A371 A372 A373 A374 A375 A376 A377 A378 A379 A380 A381 A382 A383 A384 A385 A386 A387 A388 A389 A390 A391 A392 A393 A394 A395 A396 A397 A398 A399 A400 A401 A402 A403 A404 A405 A406 A407 A408 A409 A410 A411 A412 A413 A414 A415 A416 A417 A418 A419 A420 A421 A422 A423 A424 A425 A426 A427 A428 A429 A430 A431 A432 A433 A434 A435 A436 A437 A438 A439 A440 A441 A442 A443 A444 A445 A446 A447 A448 A449 A450 A451 A452 A453 A454 A455 A456 A457 A458 A459 A460 A461 A462 A463 A464 A465 A466 A467 A468 A469 A470 A471 A472 A473 A474 A475 A476 A477 A478 A479 A480 A481 A482 A483 A484 A485 A486 A487 A488 A489 A490 A491 A492 A493 A494 A495 A496 A497 A498 A499 A500 A501 A502 A503 A504 A505 A506 A507 A508 A509 A510 A511 A512 A513 A514 A515 A516 A517 A518 A519 A520 A521 A522 A523 A524 A525 A526 A527 A528 A529 A530 A531 A532 A533 A534 A535 A536 A537 A538 A539 A540 A541 A542 A543 A544 A545 A546 A547 A548 A549 A550 A551 A552 A553 A554 A555 A556 A557 A558 A559 A560 A561 A562 A563 A564 A565 A566 A567 A568 A569 A570 A571 A572 A573 A574 A575 A576 A577 A578 A579 A580 A581 A582 A583 A584 A585 A586 A587 A588 A589 A590 A591 A592 A593 A594 A595 A596 A597 A598 A599 A600 A601 A602 A603 A604 A605 A606 A607 A608 A609 A610 A611 A612 A613 A614 A615 A616 A617 A618 A619 A620 A621 A622 A623 A624 A625 A626 A627 A628 A629 A630 A631 A632 A633 A634 A635 A636 A637 A638 A639 A640 A641 A642 A643 A644 A645 A646 A647 A648 A649 A650 A651 A652 A653 A654 A655 A656 A657 A658 A659 A660 A661 A662 A663 A664 A665 A666 A667 A668 A669 A670 A671 A672 A673 A674 A675 A676 A677 A678 A679 A680 A681 A682 A683 A684 A685 A686 A687 A688 A689 A690 A691 A692 A693 A694 A695 A696 A697 A698 A699 A700 A701 A702 A703 A704 A705 A706 A707 A708 A709 A710 A711 A712 A713 A714 A715 A716 A717 A718 A719 A720 A721 A722 A723 A724 A725 A726 A727 A728 A729 A730 A731 A732 A733 A734 A735 A736 A737 A738 A739 A740 A741 A742 A743 A744 A745 A746 A747 A748 A749 A750 A751 A752 A753 A754 A755 A756 A757 A758 A759 A760 A761 A762 A763 A764 A765 A766 A767 A768 A769 A770 A771 A772 A773 A774 A775 A776 A777 A778 A779 A780 A781 A782 A783 A784 A785 A786 A787 A788 A789 A790 A791 A792 A793 A794 A795 A796 A797 A798 A799 A800 A801 A802 A803 A804 A805 A806 A807 A808 A809 A810 A811 A812 A813 A814 A815 A816 A817 A818 A819 A820 A821 A822 A823 A824 A825 A826 A827 A828 A829 A830 A831 A832 A833 A834 A835 A836 A837 A838 A839 A840 A841 A842 A843 A844 A845 A846 A847 A848 A849 A850 A851 A852 A853 A854 A855 A856 A857 A858 A859 A860 A861 A862 A863 A864 A865 A866 A867 A868 A869 A870 A871 A872 A873 A874 A875 A876 A877 A878 A879 A880 A881 A882 A883 A884 A885 A886 A887 A888 A889 A890 A891 A892 A893 A894 A895 A896 A897 A898 A899 A900 A901 A902 A903 A904 A905 A906 A907 A908 A909 A910 A911 A912 A913 A914 A915 A916 A917 A918 A919 A920 A921 A922 A923 A924 A925 A926 A927 A928 A929 A930 A931 A932 A933 A934 A935 A936 A937 A938 A939 A940 A941 A942 A943 A944 A945 A946 A947 A948 A949 A950 A951 A952 A953 A954 A955 A956 A957 A958 A959 A960 A961 A962 A963 A964 A965 A966 A967 A968 A969 A970 A971 A972 A973 A974 A975 A976 A977 A978 A979 A980 A981 A982 A983 A984 A985 A986 A987 A988 A989 A990 A991 A992 A993 A994 A995 A996 A997 A998 A999 A1000

Näheres zu Digital Frameworks erfahren Sie nicht nur unter den übrigen Menüpunkten, sondern auch in unseren regelmäßig stattfindenden Informationsveranstaltungen. Zudem steht bei allen Fragestellungen auch das Digital Frameworks-Team persönlich gerne zur Verfügung. Dieses besteht aus drei Zahntechnikermeistern und einem Zahntechniker, die dank kontinuierlicher Fortbildung stets über den neuesten Stand der Technik bestens informiert sind.

Leistungen & Materialien

Leistungen

Zu den Leistungen von Digital Frameworks gehört die Realisierung eines weiten Indikationsspektrums, das von Einzelkappen über bis zu 14-gliedrige Brückengerüste bis hin zu Geschlebearbeiten, individuellen Implantatabutments, Interimsversorgungen und CAO-Kronen (Computer Aided Overpress) und Vollzirkonkronen und Brücken reicht.

Kunden, die nicht im eigenen Labor scannen und konstruieren, lassen uns einfach ihre Modelle zukommen und Digital Frameworks übernimmt auch diese Arbeitsschritte für sie. Arbeiten aus Zirkoniumdioxid werden vor dem Sintern in den Farben A1-D4 eingefärbt.

Materialien

Eine große Materialauswahl ist im Zusammenspiel mit einem leistungsfähigen Scanner, einer flexiblen Konstruktionssoftware sowie einer ausgereiften Fräseinheit maßgebliche Voraussetzung für ein vielfältiges Leistungsangebot.

Digital Frameworks verarbeitet ausschließlich hochwertige Original Rohlinge von anerkannter Markenqualität, die höchste Sicherheitsstandards erfüllen. Das Materialangebot wird auch in Zukunft kontinuierlich erweitert.

Scanner



[+ zum Angebot](#)

Presse



[+ zu den Artikeln](#)

Jetzt auch als iPad- und Tablet-PC-Version verfügbar!

Besuchen Sie uns auf: www.zwp-online.info

