

„PRÄVENTION IST EINE GESAMTGESELLSCHAFTLICHE AUFGABE“

Fachkräftemangel ist inzwischen in vielen Bereichen der Wirtschaft angekommen. Aber auch die Zahnarztpraxen spüren allmählich den ausbleibenden Nachschub an neuen Mitarbeitern in den Assistenzberufen und der Dentalhygiene. Faktoren sind oft das inzwischen etwas beschädigte Image dieser Berufe sowie der Eindruck, dass es wenig oder keine Aufstiegschancen gäbe. Im folgenden Interview stellt DH Sylvia Fresmann, Vorstandsvorsitzende der Deutschen Gesellschaft für Dentalhygieniker/Innen e.V. (DGDH), anhand der Ergebnisse ihrer Studie vor, wie die aktuelle Arbeitssituation für die Zahnärztliche Assistenz aussieht und wie man sie verbessern kann.

Interview: Nadja Reichert

Frau Fresmann, Sie haben sich in Ihrer Bachelorarbeit mit der Fortbildung und Arbeitssituation des zahnärztlichen Praxisteam beschäftigt. Warum ist dieses Thema aktuell so wichtig und wie sieht die Situation für das Praxisteam derzeit aus?

Die Herausforderungen für das zahnärztliche Team sind in den letzten Jahren stetig gestiegen, bei gleichzeitig steigendem Fachkräftemangel. Ich habe in meiner Bachelorarbeit die Umsetzung zahnärztlicher Prävention in der Praxis unter Berücksichtigung des Fortbildungsniveaus bei zahnärztlichem Fachpersonal untersucht. Die online durchgeführte fragebogenbasierte Querschnittsstudie von 2022 wurde mit einer gleichartigen Studie von mir mit den gleichen Fragen aus 2012 von Prof. Dr. Dirk Ziebolz verglichen. Das Ziel dieser fragebogenbasierten Querschnittsstudie war es, die Veränderung zum Kenntnis-, Informations- und Ausbildungsstand der zahnärztlichen Mitarbeiter in Deutschland über einen Zeitraum von zehn Jahren zu ermitteln bzw. zu vergleichen. Zudem sollte eruiert werden, inwieweit sich der Fortbildungsbedarf entwickelt hat und ob



sich spezielle Schwerpunktthemen identifizieren lassen. Im Weiteren sollte erfasst werden, ob seit 2012 der Anteil der Mitarbeiter, die eine strukturierte Aus- oder Weiterbildung durchlaufen haben, gestiegen ist.

Hierzu wurde ein standardisierter Fragebogen aus einer 2012 durchgeführten Befragung nochmals überarbeitet und digitalisiert. Der Fragebogen wurde per QR-Code im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen für Praxisteam verteilt und bundesweit in Fachzeitschriften veröffentlicht. Er umfasste vier Themenkomplexe mit insgesamt 46 Fragen.

Im ersten Komplex befasste ich mich mit der Beschreibung des Teilnehmerklientels, im zweiten mit den Angaben zu Fortbildungsverhalten und -bereitschaft, im dritten Komplex mit den Angaben zum eigenen Mundhygieneverhalten, Rauchgewohn-

Mehr zur Interview-partnerin



Quellen



DH Sylvia Fresmann

Vorstandsvorsitzende der Deutschen Gesellschaft für Dentalhygieniker/Innen e.V. (DGDH)

heiten und Inanspruchnahme der PZR und im letzten mit der Prophylaxeumsetzung in der jeweiligen Praxis. Die Befragung wurde im Zeitraum vom 6. Juli bis zum 23. November 2022 durchgeführt. Es wurden insgesamt 743 Fragebögen abgerufen.

Insgesamt konnten 450 Fragebögen ausgewertet werden. Mit 64 Prozent hatten im Vergleich zu 2012 erheblich mehr Mitarbeiter an einer strukturierten Fortbildung teilgenommen. Ein deutlicher Anstieg war mit 55 Prozent bei den DHs zu beobachten. Nach wie vor wird der größte Fortbildungsbedarf mit 62,18 Prozent bei der Behandlung von alten und pflegebedürftigen Patienten gesehen.

Welche Ergebnisse hat die Umfrage bezüglich der Zufriedenheit und Bedürfnisse des Praxisteam ergeben?

Die Frage nach der Zukunftsplanung der Mitarbeiter wurde 2012 nicht gestellt, ist aber wahrscheinlich die wichtigste in der aktuellen Befragung: Immerhin gaben 52 Prozent der Befragten an, der Zahnarztpraxis treu zu bleiben und auch nach einer Familienpause wieder zurückzukehren. Allerdings ist knapp die Hälfte (48 Prozent) wechselwillig, 20 Prozent streben so bald wie möglich einen Praxiswechsel an und 28 Prozent wollen die Branche wechseln und die Zahnarztpraxis ganz verlassen. Das sind alarmierende Zahlen, wenn man außerdem bedenkt, dass die Altersgruppe 50+ mit 26 Prozent in den Zahnarztpraxen stark vertreten ist und in den nächsten Jahren in Rente gehen wird. Die Gründe dafür sind vielfältig. Hauptkritikpunkte sind ungünstige Arbeitszeiten, geringes Gehalt, wenig Wertschätzung

usw. Allerdings muss man diese

Betrachtung differenziert

sehen, denn die Ansprüche der unterschiedlichen Altersgruppen unterscheiden sich stark. So ist ein vorherrschendes Thema sicherlich das Gehalt, jedoch möchten viele junge Mitarbeiter auch weniger Stunden arbeiten und streben eine positivere Work-Life-Balance an. Teilweise geht in manchen Praxen der Trend schon zu einer Vier-Tage-Woche, um so mehr Mitarbeiter für die jeweilige Praxis zu interessieren.

Was ergeben sich daraus für Empfehlungen und Konsequenzen für den Praxisalltag bzw. für das Arbeits- und ggf. auch Ausbildungsverhältnis der zahnärztlichen Assistenzberufe?

Im Vergleich zur Untersuchung aus 2012 hat es in den zehn Jahren einige Entwicklungen gegeben. In der Untersuchung von 2012 war die größte Gruppe der Befragten mit 38 Prozent in der Altersgruppe 21 bis 30 Jahre, 2022 waren es nur noch 17,1 Prozent. Dem gegenüber stehen offizielle Zahlen: 2012 wurden 12.360 neue Ausbildungsverträge geschlossen, 2022 sogar 14.215. Tatsächlich war wegen der COVID-Pandemie und den damit verbundenen ökonomischen Restriktionen 2020 ein Rückgang der Ausbildungsverhältnisse zu beobachten, 2020 wurden ca. 2.000 weniger ZFAs ausgebildet.¹ Diese Zahlen spiegeln allerdings nicht wider, wie viele dieser Auszubildenden die Ausbildung tatsächlich beendet haben ...

„ENTSPRECHEND IST DIE DH IN DEUTSCHLAND KEIN EIGENSTÄNDIGER GESUNDHEITSBERUF, SONDERN EINE WEITERBILDUNG DER ZFA.“

T

Wir sind hier noch lange nicht fertig!

Online geht's weiter im Text.

