

Kampf gegen multi-resistente Erreger

Pharmazeuten helfen Zahnärzten.

Der Kampf gegen Superbugs (multiresistente Erreger [MRE]) in Krankenhäusern ist eine anhaltende Herausforderung für das Gesundheitspersonal. Auch Zahnärzte sehen sich mit der antimikrobiellen Resistenz in Gesundheitseinrichtungen konfrontiert.

Die steigende Prävalenz von Superbugs stellt mittlerweile einen Gesundheitsnotstand dar, der nicht nur Krankenhäuser, sondern auch Zahnkliniken betrifft. Besonders besorgniserregend ist der wachsende Trend des antimikrobiellen Verbrauchs, der zur Verbreitung von Resistenzen beiträgt.

Studie hilft bei der Bekämpfung von antimikrobieller Resistenz

Um dieser Herausforderung zu begegnen, hat Japan im April 2016 einen nationalen Aktionsplan zur Bekämpfung der antimikrobiellen Resistenz eingeführt. Teil dieses Plans sind die ASP-Teams und ASP-Apotheker, die darauf abzielen, die Verschreibung von Antimikrobiotika zu optimieren, die Übertragung von Infektionen zu kontrollieren und Gesundheitsfachkräfte über den angemessenen Einsatz von Antimikrobiotika zu schulen.

Die 7-jährige Studie wurde in den Zahnkliniken des Tokyo Medical and Dental University Hospital durchgeführt. Die Forscher analysierten die Daten aus den elektronischen Patientenakten vor und nach der von Apothekern geleiteten Intervention. Die multifaktorielle Intervention umfasste Maßnahmen wie postverschreibungsmäßiges Feedback, Empfehlungen zur Verwendung von Penicillin, die Reduzierung der Verschreibungen von dritter Generation Cephalosporinen (3-GCs) – einem antimikrobiellen Wirkstoff mit negativen Auswirkungen – sowie ein Ausbildungsprogramm für Zahnmedizinstudenten.



Zunahme der Antibiotikaverordnungen

Die Intervention führte zu einer Zunahme der Verordnungen von Penicillinen und einer signifikanten Abnahme der 3-GC-Verschreibungen. Breitband-Antimikrobiotika wie Fluorchinolone, Makrolide und Carbapeneme wurden ebenfalls allmählich weniger verschrieben.

Die Implementierung von pharmazeutengeleiteten ASPs in ambulanten Zahnkliniken könnte somit ein effektiver Ansatz sein, um der Verbreitung von Superbugs entgegenzuwirken.

Die Studie finden Sie unter [https://www.journalofhospitalinfection.com/article/S0195-6701\(23\)00119-6/fulltext](https://www.journalofhospitalinfection.com/article/S0195-6701(23)00119-6/fulltext).

Quelle: Tokyo Medical and Dental University

Kosten für die Personalakquise vermeiden

Investieren Sie in Ihre Führungsqualitäten, statt in teure Personalvermittlung!

In der heutigen Arbeitswelt ist der Konkurrenzkampf um qualifizierte Mitarbeiter groß. Dies gilt auch für Zahnarztpraxen. Umso wichtiger ist es, Mitarbeiter in der Praxis zu halten, um ein Abwerben durch Recruiting oder Kündigungsgedanken zu vermeiden. Die Lösung ist, als Praxisinhaber über Führungsqualitäten zu verfügen, die in der Zahnarztpraxis sinnvoll eingesetzt werden.

Kosten von Recruiting

In vielen Praxen herrscht eine hohe Fluktuation, die jährlich bis zu 50 Prozent der Belegschaft betragen kann. Dies führt nicht nur zum Verlust kompetenter Fachkräfte, sondern erfordert auch einen erheblichen Zeitaufwand, um neue Mitarbeiter zu finden und einzuarbeiten. Die Bewerbungssituation kann zusätzlich erschwert sein, da oft nur wenige Bewerbungen eingehen. Ein Personalwechsel kann hohe Kosten verursachen, angefangen bei den direkten Fluktuationskosten bis hin zu indirekten Kosten wie Umsatzeinbußen und nicht produktivem Arbeitsaufwand. Fluktuationskosten belaufen sich oft auf das 2,5-Fache eines Jahresgehalts eines Mitarbeitenden.

Betrachten wir die indirekten Fluktuationskosten näher:

Kosten für Stellenanzeigen

Die Schaltung von Stellenanzeigen im Internet kann bis zu 1.000 € kosten. Diese Ausgaben fallen zusätzlich zu den Kosten für Personalvermittler an.

Kosten für Headhunter

Wenn Praxen auf die Dienste von Headhuntern zurückgreifen, belaufen sich die typischen Kosten auf etwa 25 Prozent eines Jahresgehalts. Dabei gibt es jedoch keine Garantie für den Erfolg der Vermittlung.

Kosten für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter

Die Einarbeitung neuer Mitarbeiter erfordert Zeit und Ressourcen. Es müssen Prozesse und Abläufe erklärt sowie Schulungen durchgeführt werden, um die neuen Mitarbeiter in das Team zu integrieren. Die Kosten für die Einarbeitung können je nach Qualifikation der neuen Mitarbeiter sehr hoch sein.

Umsatzeinbußen

Bei einer Neubesetzung einer Stelle kann es zu Umsatzeinbußen kommen. Dies liegt daran, dass die verbleibenden Mitarbeiter die Arbeit des ausscheidenden Mitarbeiters zusätzlich übernehmen müssen. Außerdem gehen Einnahmen delegierbarer Leistungen verloren. Die Umsatzeinbußen können je nach Qualifikation des ehemaligen Mitarbeiters sehr hoch sein. Neben den Einbußen durch Umsatzverlust ist womöglich auch die Versorgung der Patienten nicht gewährleistet (Beispiel: Unterstützende Parodontaltherapie).

Nicht produktiver Arbeitsaufwand

Der Personalwechsel erfordert einen erheblichen nicht produktiven Arbeitsaufwand. Dazu gehören die Abstimmung mit Personalberatern, das Verfassen von Anzeigentexten, die Anpassung der Unternehmenshomepage, Bewerbungsgespräche, Probearbeiten, das Einholen von Referenzen, die Erstellung von Zeugnissen und möglicherweise sogar Rechtsstreitigkeiten.

Die Lösung

Warum also jährlich Zehntausende Euro in Personalvermittler investieren, wenn Sie Ihr Personal selbst qualifizieren und Ihre Führungsqualitäten verbessern können? Immer mehr Führungskräfte und Mitarbeiter mit Personalverantwortung erkennen, dass die Lösung in der Entwicklung guter Führungskompetenzen liegt. Aus diesem Grund suchen sie nach geeigneten Möglichkeiten, sich in diesem Bereich weiterzubilden.

Um die Qualität eines Führungskräfte-Seminars zu beurteilen, sind folgende Punkte wichtig:

1. Das Seminar sollte auf die Bedürfnisse von Zahnarztpraxen zugeschnitten sein und relevante Inhalte vermitteln. Ein seriös geführtes Seminar vermittelt ausschließlich „Best Practices“ aus der Zahnarztpraxis, die sich nachhaltig bewährt haben.
2. Idealerweise sollten alle Seminarteilnehmer aus der Zahnarztpraxis kommen, um einen gezielten Austausch von Praxisbeispielen und Erfahrungen zu ermöglichen. Dadurch können die Fallstudien und Diskussionen direkt auf ihre Herausforderungen abgestimmt werden. Der Austausch mit Kollegen aus der gleichen Branche bietet einen größeren Nutzen, da Sie von deren Erfahrungen profitieren können.

3. Vom theoretischen „Kennen“ zum praktischen „Können“ zu kommen. Keine Tipps, Tricks oder Rezepte – kein Verbiegen – Ihre persönliche Authentizität bleibt vollumfänglich erhalten.

4. Sie und Ihr Team stehen im Fokus. Fragen zu wertschätzendem Miteinander, Umgang mit schwierigen Situationen aus Ihrem Praxisalltag werden aktiv geübt – Training und Praxisübungen sind im Wechselspiel.



5. Menschen zu fördern, ist die vornehmste Aufgabe seriös arbeitender Trainer. Dies setzt den Respekt vor der Individualität jedes einzelnen Teilnehmenden voraus sowie die Gabe, andere zu unterstützen, ihre eigenen Stärken zu erkennen und diese konsequent weiterzuentwickeln.

6. Um über sich hinauszuwachsen, ist es entscheidend, dass die Seminarleitung aus eigens dafür ausgebildeten und zertifizierten Trainern besteht, die nachweisliche Führungserfahrung in der Zahnarztpraxis mitbringen.

7. Die Seminarleitung ist während der kompletten Ausbildungszeit und darüber hinaus Ihr direkter Ansprechpartner und steht für akute Fragen als Ressource zur Verfügung.

8. Der Seminarleitung bietet Ihnen nach dem Seminar ein persönliches Mentoring an, um das Gelernte zu vertiefen.

9. Kleine Gruppengrößen bis maximal acht Personen.

10. Referenzen, Google-Bewertungen und Erfahrungsberichte von Teilnehmern geben gute Orientierung zur Seminarqualität.

Fazit

Investitionen in die eigenen Führungsqualitäten führen zu motivierten und loyalen Mitarbeitern, die langfristig im Unternehmen bleiben. Dies ist im Gegensatz zu ständiger Fluktuation, Einarbeitung, Integration ins Team, Außen- und Innenwirkung deutlich kostengünstiger und produktiver.

Mitarbeiter, die sich wohlfühlen und wertgeschätzt werden, lassen sich nur schwer abwerben. Daher sollten Sie in Ihre Führungsqualitäten investieren und Ihre Mitarbeitenden entsprechend qualifizieren. Wenn Mitarbeiter eine starke Verbindung zur Praxisleitung spüren und gerne in der Praxis arbeiten, werden sie zu Praxis-Botschaftern, die stolz auf ihre Arbeit sind.

Attraktive Praxen suchen nicht – sie werden gefunden.



Sabine Kittel

Führungskräfte-Trainerin,
Systemischer Coach,
Dental Betriebswirtin
Schorenstraße 1
78532 Tuttlingen
Deutschland

info@akademie-prophylaxe-management.de
www.akademie-prophylaxe-management.de



ANZEIGE

calaject™

... schmerzfrei und bequem injizieren!

www.calaject.de