

## „Wir suchen gemeinsam nach Lösungen“



Ein Beitrag von Marlene Hartinger

Dentista e.V. – Infos zum Verband

Priv.-Doz. Dr.  
**AMELY HARTMANN**



© Sebastian Seibel

### [ FRAUEN IN DER ZAHNMEDIZIN ]

Priv.-Doz. Dr. Amely Hartmann ist angestellte Oralchirurgin im MVZ Dr. Seiler und Kollegen in Filderstadt und Leiterin der Dentista-Regionalgruppe in Stuttgart (bei Interesse Kontakt über: amelyhartmann@web.de).

#### **Frau Dr. Hartmann, was machen die Dentista-Stammtische für Sie aus?**

An dem Austausch in der Gruppe schätze ich das kollegiale Miteinander. Wir alle haben mit den Herausforderungen des Praxisalltags zu kämpfen; sei es durch die Gesundheitspolitik, Personalmangel oder auch das Einbetten unserer Arbeit in den Familienalltag. Wir suchen gemeinsam nach Lösungen. Bei unseren Fortbildungsstammtischen geht es ebenso um das gemeinsame Erlernen von unterschiedlichen Fähigkeiten, um unseren Patienten die bestmögliche Therapie nach neusten Standards zukommen zu lassen.

#### **Sie haben zum Thema „Neurophysiologische Diagnostik“ habilitiert – worum geht es bei dem Fachgebiet?**

Nach chirurgischen Eingriffen im Mund-Kiefer-Gesichtsbereich können neurophysiologische Veränderungen auftreten. Diese haben für die Patienten weitreichende Folgen, von Gefühlsveränderungen im Sinne von Hyp- oder Anästhesien bis hin zu der Entstehung von neuropathischen Schmerzen. Um solche Komplikationen zu vermeiden, gilt es im chirurgischen Alltag, eine korrekte und präzise präoperative Planung durchzuführen. Zudem müssen Patienten entsprechend aufgeklärt werden – im Vorfeld und auch bei Betroffenheit. Es wird weitere Forschung benötigt, um individuelle Therapien auszubauen und so Patienten adäquat zu versorgen. Neurophysiologische Veränderungen lassen sich auch bei bestimmten Krankheitsbildern, wie dem Burning Mouth Syndrome (BMS), feststellen. ■

**DR. REBECCA OTTO**  
Dentista-Präsidentin



© Tim Hard Media

Infos zur Person



### **Apropos Frauenförderung: Es braucht einen Kulturwandel!**

Die Veränderungen, die durch die Frauenquote und den steigenden Anteil von Frauen in Führungspositionen angestoßen wurden, betreffen nicht nur die Frauen selbst, sondern auch ihr Umfeld – einschließlich männlicher Kollegen. Viele Männer haben sich als aktive Unterstützer herauskristallisiert, die die Notwendigkeit von Diversität erkennen, sich für Veränderungen stark machen und verstehen, dass ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis und neue Perspektiven zu besseren Entscheidungen und einer lebendigeren Organisationskultur führen können. Gleichzeitig gibt es nach wie vor Kollegen, die sich durch den Wandel möglicherweise bedroht fühlen oder resistent gegenüber Veränderungen sind. Solche Kollegen können weiterhin an der „gläsernen Decke“ mitwirken, indem sie subtile Barrieren aufrechterhalten oder einfach keine aktiven Schritte hin zu mehr Diversität ergreifen. Der Wechsel von Personen an der Spitze – seien es Männer oder Frauen – reicht oft nicht aus, wenn die zugrundeliegenden Strukturen und Denkweisen unverändert bleiben. Es braucht einen Kulturwandel mit männlichen wie weiblichen Führungspersönlichkeiten, die diese Transformation treiben. Mentoren, die offen für neue Ideen sind und den Mut haben, Strukturen aufzubrechen, sind daher essenziell, um langfristig sowohl Frauen wie Männer auf allen Ebenen zu fördern und die Zukunft aktiv zu gestalten.

# CHANGE!

Wenn dir deine alte  
Behandlungseinheit  
gar zu borstig wird.



bis zu

**15.600 €**

**LISTENPREIS-  
VORTEIL**

## So leicht war »tschüss« sagen noch nie.

Mit der »Alt gegen Neu« Aktion kannst du einen großartigen Eintauschwert für deine alte Behandlungseinheit bekommen und auf deine neue Behandlungseinheit anrechnen lassen.

Mit der »Alt gegen Neu« Aktion recyceln wir deine alte Einheit umweltgerecht für dich.  
Ein guter Deal für dich und den Wert deiner Praxis!

Check den Eintauschwert deiner Alten:  
[www.kavo.com/de/tschüss](http://www.kavo.com/de/tschüss)

