

So beugen Dentallabore Personalausfällen vor

Ein Beitrag von Christian Conrad

Hohe Krankenstände machen derzeit deutschen Unternehmen zu schaffen. Die Personalausfälle betreffen auch Dentallabore. In der Politik wurde deshalb kürzlich sogar der Vorschlag eines unbezahlten Karenztages diskutiert. Diese Diskussion scheint jedoch eher ein Strohfeuer zu sein. Aber was können Unternehmen tatsächlich zur Vorbeugung von Personalproblemen tun? Christian Conrad zeigt, wie Dentallabore mit der richtigen Unternehmenskultur Arbeitsausfälle senken, Mitarbeiter motivieren und neue Fachkräfte gewinnen.



Im internationalen Vergleich verbuchen Beschäftigte in Deutschland deutlich mehr Krankheitstage als in anderen Ländern. Angesichts der hohen Krankenstände im letzten Jahr haben einige Wirtschaftsverbände nun Alarm geschlagen. Mancher sieht darin sogar eine Ursache für die Rezession. Dass kurzfristig der Vorschlag für das Aussetzen der Lohnfortzahlung für den ersten Karenztag in den Wirtschaftsnachrichten diskutiert wurde, zeigt, wie angespannt die Lage ist. Aber sollte die Wirtschaft aufgrund einiger schwarzer Schafe gleich alle strafen? Und wie wirken sich solche Drohgebärden auf die Unternehmenskultur und auf Menschen aus, die wirklich krank sind? Nicht nur führende Politiker erteilen der Karenztag-Forderung eine Absage, auch viele Unternehmen wissen, dass sie mit solchen Drohgebärden und Strafen keine positive Veränderung erreichen, die bei Mitarbeitern für mehr Motivation sorgt. Außerdem liegt die Entscheidung über die Lohnfortzahlung gar nicht in ihrer Verantwortlichkeit. Aber was können Unternehmer im Bereich Zahntechnik tun? Wie können sie auf der betrieblichen Ebene Teamgeist plus Gesundheit stärken, Fachkräfte gewinnen und Ausfälle vorbeugen?



Über den Autor

Christian Conrad, Autor des Praxisbuchs *Magnetische Unternehmenskultur*, Trainer und Coach bringt über 25 Jahre Führungserfahrung und tiefes Know-how in nachhaltiger Unternehmensentwicklung mit. Als „Change Catalyst“ unterstützt er wachsende mittelständische Unternehmen dabei, das Problem „Fachkräftemangel“ für sich zu lösen. Mit seinem einzigartigen Programm „Engagement Booster“, das die emotionale Verbundenheit der Mitarbeiter zum eigenen Unternehmen verstärkt und messbar macht, setzt er neue Maßstäbe in der Förderung von Arbeitgeberattraktivität und Produktivität in Unternehmen.

Persönliche Verbundenheit macht den Unterschied

Die Erfahrung zeigt, dass die emotionale Verbundenheit zum Unternehmen ein Schlüsselfaktor ist. In der Arbeitsmarktforschung gibt es dafür einen eigenen Fachbegriff. Sie spricht vom englischen Begriff „Engagement“. Tatsächlich macht dieser vermeintlich weiche Faktor einen Unterschied ums Ganze. In Unternehmen, in denen sich Mitarbeiter rundum gut aufgehoben fühlen, werden sie zwar auch krank. Doch die Mitarbeiter machen deutlich seltener „blau“. Und sie bleiben nicht aufgrund von minimalen Problemen zu Hause. In guten Teams will niemand seine Kollegen hängen lassen. Und wenn doch jemand krank wird, fängt die Gruppe es besser auf. Das Zauberwort heißt Zusammenhalt. Eine solche Basis können Unternehmer aber nicht als gegeben voraussetzen. Man muss sie aufbauen. Und das schafft man durch positive Gewohnheiten. Worauf es ankommt?

Sinnstiftende Arbeit stärken

Frustrationsfaktoren im Arbeitsalltag abzubauen, ist enorm wichtig. Manchmal gibt es bürokratische Abläufe, bei denen einzelne Schritte als überflüssig empfunden werden. Mitunter führt eine schlechte Arbeitsausstattung dazu, dass kleine Aufgaben viel Zeit binden. Oder Beschäftigte stören sich an Tätigkeiten, die doppelt erledigt werden müssen. Je mehr frustrierende Arbeit reduziert wird, desto stärker wird der Tag mit sinnvoller Arbeit gefüllt. Das motiviert Mitarbeiter. Außerdem merken sie, dass ihre eigenen Vorschläge den Arbeitsalltag verbessern. Sie empfinden das, was die Arbeitspsychologie „Selbstwirksamkeit“ nennt. Auf diese Weise wird auch die Belastungsfähigkeit der Menschen im Umgang mit Stress gestärkt.

Wahrnehmen und wertschätzen

Leider beschränken sich viele Führungskräfte in Gesprächen darauf, dass sie Beschäftigten Anweisungen geben oder von sich selbst reden. In der Folge werden Gespräche zur Einbahnstraße und es kommt nicht selten zu Missverständnissen. Erfolgreiche Unternehmen arbeiten hier gezielt an den Gesprächsgewohnheiten der Führungskräfte. Aktives Zuhören lernen lautet die Aufgabe, die sie bekommen. Sie sollen täglich einigen Personen mindestens fünf Minuten lang bewusst zuhören. Dabei sollte es nicht um Arbeitsaufgaben gehen. Es geht darum, sich gegenseitig als

ganze Person wahrzunehmen und wertzuschätzen. Ein kleiner, aber regelmäßiger Austausch dieser Art kann die Kommunikationskultur am Arbeitsplatz bereits grundlegend verändern.

Positive Bestärkung einsetzen

Die dritte Maßnahme zielt auf Wertschätzung und Lob für tolle Leistungen ab. Dabei sollten Führungskräfte nicht auf die Rekordleistung des Jahres warten, bis sie einmal ein Lob verteilen. Es kommt darauf an, täglich einige kleine Dinge zu finden, die gut gelaufen sind. Für diese Dinge bedankt sich eine gute Führungskraft persönlich – am besten von Angesicht zu Angesicht. Falls dies einmal nicht möglich sein sollte, in einer persönlichen Mail. Auf diese Weise erhalten Mitarbeiter eine Anerkennung. Und das Lob führt dazu, dass gute und innovative Lösungen beibehalten werden und künftig zur Routine werden. Schon deshalb lohnt es sich, wenn Führungskräfte sich bewusst Zeit für ein persönliches Lob nehmen.

Feedforward-Methode nutzen

Ein nützliches Tool ist das Feedforward. Im Gegensatz zum Feedback bezieht es sich nicht auf die Vergangenheit, sondern auf die Zukunft. Dabei überlegen sich Führungskräfte eine Frage nach einem Verbesserungsziel. Mit dieser Frage gehen sie auf zwei unterschiedliche Mitarbeiter zu und sammeln deren Tipps ein. Durch diese Technik kommen tolle Ideen zusammen. Außerdem fühlen sich die Beschäftigten wiederum wertgeschätzt. Wie bei den anderen Maßnahmen kommt es auch hier darauf an, dass die Technik zu einer festen Gewohnheit wird. Und darauf, dass gute Vorschläge in die Tat umgesetzt werden.

Fazit

Zusammen stärken diese vier Maßnahmen eine sinnstiftende Arbeit und eine gute Unternehmenskultur, die Mitarbeiter als Menschen wertschätzt. Die emotionale Verbundenheit zum Betrieb steigt. Gleichzeitig sinken Faktoren wie Personalfuktuation und Krankheitsausfälle. Erfolgreiche Dentallabore haben sich dadurch zu attraktiven Arbeitgebern entwickelt, die selbst in Zeiten des Fachkräftemangels auf begeisterte Bewerber zählen können.

Christian Conrad
www.christianconrad.org



DGSHAPE

A Roland DG Group Company

IDS[®]

2025

March 25th - 29th

Find us at
Hall 3.1 / K060-L069