

KOLUMNE

Digitaler Vertrieb
für Dentallabore

Thorsten Huhn
handlungsschärfer
Tel.: +49 2735 6198482
mail@thorstenhuhn.de
www.thorstenhuhn.de



KREATIVE NACHFOLGELÖSUNGEN IM DENTALLABOR

Die klassische Nachfolgeplanung – Übergabe an ein Familienmitglied oder Verkauf an einen einzelnen Nachfolger – funktioniert längst nicht mehr flächendeckend. Viele Dentallabore stehen heute vor der Herausforderung, Nachfolge neu zu denken, weil geeignete Käufer fehlen oder sich junge Talente nicht sofort in die volle Verantwortung stürzen wollen.

Hier sind drei besonders innovative Modelle, wie eine gelungene Nachfolge im Dentallabor auch außerhalb der Norm gelingen kann.

#1 Das Nachfolge-Traineeprogramm

Anstatt auf den „perfekten“ Nachfolger zu warten, können Laborinhaber gezielt zukünftige Unternehmerpersönlichkeiten selbst entwickeln. Die Idee besteht aus dem Aufbau eines internen „Nachfolge-Inkubators“, in dem junge Zahntechniker – etwa frischgebackene Meister oder engagierte Teammitglieder – über einige Jahre gezielt auf eine unternehmerische Rolle vorbereitet werden. Dazu gehören u. a. unternehmerisches Coaching (z. B. betriebswirtschaftliche Grundlagen, Mitarbeiterführung, Kundenbindung), die Beteiligung an strategischen Entscheidungen und eine Option auf die spätere Teilhaberschaft oder Komplettübernahme.

Die Vorteile liegen u. a. in der Stärkung der Mitarbeiterbindung, einer langfristigen Perspektive und einer individuellen Entwicklung, statt „kalter Übergabe“.

#2 Shared Ownership

Warum nur einen Nachfolger suchen, wenn man auch mehrere Stärken bündeln kann? Beim Modell der geteilten

Nachfolge übernehmen z. B. zwei langjährige Mitarbeiter gemeinsam mit einem externen Partner (z. B. Business-Coach oder Investor) das Dentallabor. Jeder bringt seine Kernkompetenz ein – Technik, Organisation, Vertrieb – und erhält eine Beteiligung.

Dieses kooperative Eigentumsmodell ermöglicht u. a. die Verteilung der Verantwortung, finanzielle Entlastung durch geteilte Investition und stärkere Innovationskraft durch interdisziplinäres Denken. Das Modell eignet sich ideal bei komplexen Laborstrukturen und kann als Antwort auf die hohe finanzielle Einstiegshürde für Einzelpersonen dienen.

#3 Pacht mit Kaufoption

Gerade für junge Zahntechniker ist die volle Übernahme eines Labors oft ein zu großer Schritt – fachlich und finanziell. Hier bietet sich ein modulares Übergabemodell an: Das Labor wird zunächst auf Zeit verpachtet – z. B. für zwei bis drei Jahre – mit einer vertraglich gesicherten Kaufoption. Der Nachfolger kann in dieser Zeit das Unternehmen in der Praxis kennenlernen, Kundenbeziehungen aufbauen, Investitionen vorbereiten und die eigene Rolle festigen. Für den bisherigen Inhaber bedeutet das eine entspannte Übergangszeit, klare Strukturen und die Möglichkeit, weiter unterstützend im Hintergrund zu wirken.

Die Vorteile liegen u. a. in einem minimierten Risiko für beide Seiten sowie einer maximalen Flexibilität. Eine ideale Lösung für gleitende Übergänge.

Tipp zum Schluss:

Die Entwicklung und Umsetzung solcher Modelle brauchen Zeit, einen klaren Prozess und oft auch einen neutralen Blick von außen. Nutzen Sie professionelle Begleitung, um kreative Lösungen in tragfähige Strategien zu übersetzen.

Die Idee besteht aus dem Aufbau eines internen „Nachfolge-Inkubators“, in dem junge Zahntechniker – etwa frischgebackene Meister oder engagierte Teammitglieder – über einige Jahre gezielt auf eine unternehmerische Rolle vorbereitet werden.

Studie: Sexuelle Belästigung schadet Betrieben massiv

Ein Beitrag von Jorina Tenberg / www.handwerk.com



© Prostock-studio – adobe.stock.com

Eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigt, dass 20 Prozent der Beschäftigten sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erleben. Frauen berichten mit 24 Prozent häufiger von solchen Vorfällen als Männer mit 15 Prozent. In Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten berichten 13 Prozent von sexueller Belästigung innerhalb der letzten zwei Jahre.

Ein Großteil der Belästigung finde laut der Studie unter den Beschäftigten statt. Danach folgen Vorfälle durch Externe wie Kundschaft, Geschäftspartner oder Patienten. Etwa ein Prozent der Betriebe berichtet über Belästigung durch Führungskräfte.

In 72 Prozent der betroffenen Betriebe kam es zu negativen Auswirkungen, wie sinkender Arbeitsmoral oder geringerer Produktivität. Zudem berichtete rund die Hälfte der Befragten von höheren Fehlzeiten und gestiegenen Personalfuktuationen. IAB-Forscher Jonas Jessen wies darauf hin, dass diese betrieblichen Folgen in Zeiten von Fachkräftemangel und hohen Einstellungskosten die wirtschaftlichen Kosten sexueller Belästigung für Betriebe deutlich machten.

Was als Belästigung gilt, sehen beide Geschlechter ähnlich. Männer berichten häufiger von sexueller Belästigung in Branchen mit überwiegend weiblichen Beschäftigten, wie dem Gesundheits- und Sozialwesen. Zwei Drittel der Beschäftigten erwarten Maßnahmen bei Belästigungsvorfällen, wobei Frauen weniger Vertrauen in die Gegenmaßnahmen ihrer Betriebe haben. Stefanie Wolter, Forscherin vom IAB, betont, dass ein präventiver Umgang mit sexueller Belästigung wichtig für die betriebliche Resilienz und langfristige Beschäftigtenbindung sei.