

Drei sich lohnende Fortbildungstage in Meran

Vom 5. bis 7. Mai fand das 21. Internationale Frühjahrs-Seminar des VTZ in Südtirol statt.



MERAN – Nach coronabedingter Unterbrechung luden VTZ-Präsident, Univ.-Prof. Dr. Adriano Crismani, und sein Team Anfang Mai ins Kurhaus Meran zu einer hochkarätigen Fortbildung für Zahnärzte, Assistentinnen und Prophylaxeassistentinnen ein. Dieser Einladung folgten 215 Teilnehmer aus der D-A-CH-Region und aus Italien und erlebten drei überaus informationsreiche Tage in Südtirol.

Die Veranstaltung startete am Donnerstag mit einem von Dr. Giuseppe Allais geleiteten Vorkongresskurs zum Thema „Von der Füllung zur Wiederherstellung“.

Am Freitagmorgen begannen dann die wissenschaftlichen Vorträge, so sprach u. a. Prof. Dr. Michael Stimmelmayer über

„Notwendiges Hart- und Weichgewebsmanagement für erfolgreiche implantologische Frontzahnrekonstruktionen“ und Dr. Frederic Kauffmann gab Anregungen zur „Komplikationsprävention bei parodontologischen und oralchirurgischen Eingriffen“. Noch vor der Mittagspause gab ao. Univ.-Prof. Dr. Ing. Wolfgang Schuster beachtenswerte Einblicke über „Blockchain und Künstliche Intelligenz – Potenziale & Grenzen in der Zahnmedizin und Medizin“.

Spannend auch das Nachmittagsprogramm: Dr. Nikolaus Fürhauser gab Wissenswertes zum Thema „Sofortimplantation und Copy Abutment – digital gesteuerte Zahnmedizin“ weiter, und den Weg zur richtigen Diagnose bei typischem und atypischem

Zahnschmerz wies in der letzten Session am Freitag Dr. Frank Sanner.

Am Samstag sprachen dann u. a. Prof. Dr. Dr. Peter Proff über „Kieferorthopädie interdisziplinär – wie kann der Kieferorthopäde dem Zahnarzt das Leben erleichtern?“, Prof. Dr. Nicola U. Zitzmann über „Alte und neue Schwerpunkte in der rekonstruktiven Zahnmedizin“ und der Zahntechniker Thomas Lassen über „Die stegverankerte Deckprothese – wenn Kreativität auf Technologie trifft“.

Für Assistentinnen

Dem Assistentinnen-Programm wurde auch heuer wieder viel Beachtung geschenkt. Neues und Wissenswertes über die Periimplantitisprophylaxe, über MIH und über das richtige Prophylaxe-Intervall wurde ebenso vermittelt, wie ein „Update Komposite – was die ZASS über neue Komposite wissen sollte“ gegeben.

Drei Workshops rundeten das Fortbildungsangebot des Kongresses ab.

Gesellschaftsabend

Der Gesellschaftsabend begann mit der offiziellen Eröffnung im voll besetzten Pavillon des Fleurs. Im Festvortrag widmete sich anschließend Prim. Univ.-Prof. Dr. Reinhard Haller der Frage „Narzissmus – wird unsere Gesellschaft immer narzisstischer?“. Das nachfolgende Abendessen bot reichlich Gelegenheit zum Austausch und Netzwerken – in wohlthuender Umgebung. Die aus Südtirol stammende Eva Vinatzer sorgte am Piano für musikalische Begleitung und trug damit zum rundum gelungenen Abend bei.

Am Ende des erfolgreichen Seminars waren Veranstalter und Teilnehmer gleichermaßen zufrieden – mit dem wissenschaftlichen Input, der angenehmen Atmosphäre und den zahlreichen Gesprächen unter Kollegen und Freunden. [DT](#)

Quelle: VTZ

Personalführung: Was Mitarbeiter wirklich motiviert!

Eine Studie der IU Internationalen Hochschule geht der Frage nach, was Angestellte anspricht.

Demotivierte Mitarbeitende kosten Unternehmen Geld. Wer in seinem Job unzufrieden ist, zeigt kaum Einsatz und wandert im schlimmsten Fall schneller aus dem Unternehmen ab – eine Kostenfalle für die Wirtschaft. Umso wichtiger ist es, das bestehende Personal zu halten. Worauf es dabei ankommt, zeigt die Studie „Nachhaltige Arbeitsmotivation“ der IU Internationalen Hochschule. Die Studie orientiert sich an drei übergeordneten Motivationsfaktoren der nachhaltigen Arbeitsmotivation: Gehalt, Wohlfühlen und Wertschätzung sowie Interesse und Sinnstiftung.

Ein leistungsgerechtes Gehalt, das zeigen die Studienergebnisse, bildet die Basis für motiviertes und zufriedenes Arbeiten: Knapp 70 Prozent der Befragten (69,3 Prozent) sehen ein hohes Grundgehalt unter den Top 5 im Ranking der Aspekte eines Traumjobs. Am zweithäufigsten im Top-5-Ranking ist mit 44,1 Prozent „Flexibilität im Arbeitsalltag“ vertreten. Darunter fallen beispielsweise die Möglichkeit zum Homeoffice oder Vertrauensarbeitszeiten. Selbstständigkeit ist bei den Befragten offenbar hoch im Kurs, denn der Punkt „Selbstständige Arbeitsgestaltung“ wurde von 41,0 Prozent am dritthäufigsten unter die Top 5 gewählt.

Laut Erhebung nehmen motivierte Mitarbeiter ihr Gehalt als angemessener wahr: So empfindet ein Drittel (33,6 Prozent) der Befragten, die sich als motiviert beschreiben würden, ihre Bezahlung als „genau richtig“. Weitere 13,4 Prozent empfinden ihr Gehalt sogar als „etwas oder viel mehr als angemessen“. Bei den unmotivierten Befragten sind es im Vergleich nur 15,9 Prozent, die ihr Gehalt als angemessen empfinden – und nur 7,7 Prozent halten es für „mehr als angemessen“.

Mehr Gehalt motiviert – aber nicht lange.

„Gute Bezahlung ist ein wichtiger Faktor, keine Frage. In erster Linie muss die Bezahlung stimmen, sonst laufen alle weiteren Motivationsmaßnahmen ins Leere. Denn was helfen eine sinnstiftende Tätigkeit und tolle Kollegen, wenn das Gehalt nicht für die Miete reicht?“, erklärt Prof. Dr. Martina Lütkevitte, Professorin für Internationales Management an der IU Internationalen Hochschule.

„Dennoch zeigen genügend Studien, wie sich der Motivationseffekt von Geld abnutzt – ab einer bestimmten Höhe oder über die Zeit. Rahmenbedingungen wie faire Bezahlung, ein freundlicher Chef oder ein angenehmes Arbeitsumfeld werden als Selbstverständlichkeit wahrgenommen. Wer diese als Arbeitgeber nicht bietet, riskiert Unzufriedenheit und am Ende Kündigungen“, so Prof. Lütkevitte weiter.

Und tatsächlich: Unter den Top-10-Nennungen der Motivationsfaktoren landet das „Interesse am Aufgabengebiet“ mit 31,4 Prozent auf Platz eins – dicht gefolgt von „Anerkennung/Wertschätzung“ mit 31,1 Prozent.



Die Liste der Wohlfühlfaktoren setzt sich fort. So nannten Befragte weiter: „selbstständige Arbeitsgestaltung“ (27,5 Prozent), das „Gefühl, etwas Sinnvolles zu machen“ (26,5 Prozent) und „Starker Zusammenhalt im Team“ (25,4 Prozent).

Anerkennung ist unbezahlbar. Wortwörtlich.

Zu wenig Gehalt ist der Top-Demotivator. Für 27,2 Prozent der Befragten ist dieser Punkt der am häufigsten genannte Aspekt, der sie in ihrem Job demotiviert. Doch das ist nicht alles: Keine oder wenig Anerkennung durch Vorgesetzte (27,1 Prozent), schlechtes oder unangemessenes Verhalten durch Vorgesetzte (24,7 Prozent), Stress bei der Arbeit (23,6 Prozent) und eine negative Einstellung von Kollegen (22,7 Prozent) landen nur knapp hinter dem Gehalt.

„Eine gute Bezahlung wird mit der Zeit als selbstverständlich wahrgenommen und motiviert nur temporär. Gravierende Folgen für die Motivation hat es, wenn Mitarbeiter zu wenig Gehalt, keine oder wenig Anerkennung erfahren. Sie speichern dies negativ ab und sind zudem empfänglicher für neue Jobangebote oder Headhunter-Anfragen, bei denen sie umworben und umschmeichelt werden“, erklärt Prof. Dr. Stefan Remhof, Professor für Internationales Management an der IU Internationalen Hochschule.

Demotivierte sind gelangweilter und bleiben tendenziell kürzer in Unternehmen

Die Studie zeigt auch: Unzufriedene bzw. unmotivierte Arbeitnehmer fühlen sich in ihrer Arbeitsaufgabe häufiger über- oder unter-

fordert als ihre zufriedenen Pendanten. Der Grund jedoch ist sehr viel öfter Unterforderung als Überforderung: So fühlen sich laut Studienergebnissen 29,1 Prozent der Unmotivierten unterfordert und sogar 8,3 Prozent sehr unterfordert.

Und schließlich wirkt sich Motivation direkt darauf aus, wie lange Mitarbeiter in einem Unternehmen tätig bleiben wollen. Hier verdeutlicht die Studie: Wer motiviert und zufrieden ist, kann sich vorstellen, länger zu bleiben. So können sich 39,0 Prozent der motivierten Befragten vorstellen, mehr als zehn Jahre bei ihrem aktuellen Arbeitgeber zu bleiben.

Bei den unmotivierten Befragten sind es gerade mal 12,3 Prozent, die länger als zehn Jahre bleiben wollen. 13,5 Prozent von ihnen befinden sich aktuell auf Jobsuche. Bei den Motivierten ist es gerade einmal ein Prozent, das nach einem neuen Job sucht.

Über die Studie

Im Rahmen der IU-Studie „Nachhaltige Arbeitsmotivation“ wurden 2.034 Personen aus Deutschland im Alter zwischen 18 und 65 Jahren befragt. Die Studie ging der Frage nach, wie Unternehmen Mitarbeitende nachhaltig motivieren können und somit langfristig an sich binden, um dem steigenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Dazu wurden unter anderem die persönlichen Motivations- und Demotivationsfaktoren bei den Teilnehmenden abgefragt. [DT](#)

Quelle: IU Internationale Hochschule