Alarmstufe rot beim Praxis-Team

Fachkräftemangel ist in der Zahnarztpraxis angekommen

Foto: Axel Bueckert - stock.adobe.com

Das Berufsbild der Medizinischen wie auch der Zahnmedizinischen Fachangestellten ist nach wie vor gefragt. Laut Statista belegt die Ausbildung zur ZFA bei weiblichen Jugendlichen aktuell Platz 3 im Ranking der beliebtesten Ausbildungsberufe, direkt nach der MFA. Also – alles in bester Ordnung? Weit gefehlt.

In den Zahnarztpraxen ist der eklatante Fachkräftemangel angekommen. Immer häufiger brechen die jungen Menschen ihre Ausbildung ab oder es gelingt nicht, die ausgebildeten Fachkräfte in der Praxis zu halten. Personal wandert ab – in Berufe mit höherer Vergütung, wie sie beispielsweise in den meisten Verwaltungsberufen im Gesundheitswesen geboten wird, oder in Jobs mit deutlich besseren Rahmenbedingungen. Es geht damit den zahnärztlichen Praxen für immer verloren.

Viele ZFA sind unzufrieden

Die Ergebnisse einer aktuellen Umfrage des PKV-Instituts zur Zufriedenheit im Beruf unter MFA und ZFA ergab: 45 Prozent der Teilnehmenden waren unzufrieden mit ihrem Arbeitsplatz und bemängelten, dass das Verhältnis zwischen Arbeitseinsatz und Bezahlung nicht stimme. Bestätigt werden diese Angaben durch eine Befragung des Verbands medizinischer Fachberufe (VmF) vom Februar 2022. Danach haben 38 Prozent der ZFA im letzten Jahr mindestens einige Male im Monat daran gedacht, die Praxis zu wechseln. 35 Prozent haben mehrfach erwogen, aus dem Beruf komplett auszusteigen.

Für die Praxen hat fehlendes Personal gravierende Folgen. Mit der Mehrbelastung der verbleibenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wächst die Unzufriedenheit im gesamten Team. Das spüren auch die Patienten. Außerdem leidet das Image einer Praxis, wenn das Personal häufig wechselt. Längst müssen sich Praxisinhaber daher

die dringende Frage stellen, wie sie qualifiziertes Personal halten können.

Das Miteinander muss stimmen

Um die Zufriedenheit zu stärken, gibt es verschiedene Ansatzpunkte. Klare Organisationsstrukturen, in denen sich Mitarbeitende mit ihren individuellen Kompetenzen einbringen können, bieten Planungssicherheit. In regelmäßigen Meetings auf Augenhöhe können alle im Team in Entscheidungsprozesse einbezogen werden und eigene Ideen einbringen. Möglicherweise werden in diesem Rahmen Unzufriedenheiten bereits angesprochen, noch ehe sie sich als Problem manifestieren. Konstruktive Feedback- und Entwicklungsgespräche zwischen Praxisleitung und den Mitarbeitenden in einem festen Turnus sind ein Muss.

Die aktive Unterstützung bei Fort- und Weiterbildung durch die Praxisleitung ist ebenso ein wichtiger Aspekt. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen innerhalb ihres Berufs vorankommen, über eine Aufstiegsfortbildung zusätzliche Aufgaben übernehmen und „in ihrer Praxis" Karriere machen. Die steigenden Zahlen bei den Aufstiegsfortbildungen belegen das. Übrigens: Mit 32 Prozent der Teilnehmenden ist Bayern deutschlandweit Spitzenreiter bei den erfolgreichen Abschlüssen.

Flexible Arbeitszeitmodelle, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern oder Freiraum für private Interessen schaffen, bringen ein weiteres Plus für mehr Zufriedenheit. Qualifizierten Mitarbeitenden ermöglichen sie zudem, nach der Familien- oder Pflegeauszeit wieder im Team einzusteigen.

Echte „Wertschätzung" zeigt sich auch im Portemonnaie

So wichtig die persönliche Wertschätzung für das zahnärztliche Personal ist, so essentiell ist es, dass den Mitarbeitenden durch ihr Gehalt ein gutes Auskommen sicher ist. Wenn im September 2022 der neue Mindestlohn für qualifizierte Pflegehilfskräfte mit einjähriger Ausbildung in Höhe von 14,60 Euro in Kraft tritt, werden laut VmF nur knapp über die Hälfte der ZFA höhere Stundenlöhne erhalten – trotz anspruchsvoller dreijähriger Ausbildung.

Doch es kommt nicht allein auf einen höheren Bruttolohn an. Möglichkeiten für steuerbegünstigte Sonderzuwendungen oder Sachbezüge „on top" gibt es zahlreich – über die betriebliche Altersvorsorge, Zuschüsse zu gesundheitserhaltenden Maßnahmen, ein Job-Ticket bis hin zur Übernahme von Kinderbetreuungskosten. Außerplanmäßige Events, Teamtage oder Boni können als kleine Extras bei der Erfüllung von Praxiszielen eingesetzt werden. Das stärkt auch das Wir-Gefühl.

Viele Zahnärztinnen und Zahnärzte haben es bereits realisiert: Ein starkes Team ist für die Praxis ebenso wichtig wie die Patienten, denn ohne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter funktioniert das gesamte System nicht. Aber nur wer sich im Team wohlfühlt und als Einzelner wertgeschätzt wird, wird sich langfristig an seinen Arbeitgeber binden und in der Praxis engagieren.

Dagmar Loy

UNTERSTÜTZUNG BEI DER PERSONALSUCHE DURCH DIE BLZK

Die BLZK informiert mit ihrem Referat Zahnärztliches Personal über alle Fragen rund um die Ausbildung und Tätigkeit als ZFA. Darüber hinaus finden sich auf der Webseite relevante Informationen zu den Anpassungs- und Aufstiegsfortbildungen sowie über entsprechende Fördermöglichkeiten.

blzk.de/zfa

Konkrete Unterstützung bei der Stellensuche erhalten sowohl Zahnarztpraxen als auch suchende Mitarbeitende über den Stellenmarkt der BLZK. Außerdem beteiligt sich die BLZK an der in Nürnberg stattfindenden Messe BERUFSBILDUNG 2022. Im letzten Jahr wurde zudem ein Film erstellt, der das vielfältige Aufgabengebiet der ZFA vorstellt und bei der Suche nach Auszubildenden von den Praxen genutzt werden kann.

blzk.de/stellenmarkt

blzk.de/zfa-film

Über den Newsletter ZFA in Bayern und die Beilage ZFAplus in unserem Magazin BZBplus informiert die BLZK regelmäßig über Neuigkeiten zu Prüfungen, Ausbildung, Fortbildung, Veranstaltungen und Terminen. Kostenfrei anmelden unter

blzk.de/newsletter

KONTAKT

Referat Zahnärztliches Personal der BLZK
Telefon: 089 230211-330/-332
E-Mail: zahnaerztliches-personal@blzk.de