

Neugier ist entscheidend

Studie zum Arbeitserleben in Zahnarztpraxen

Die Arbeitswelt verändert sich – auch in Zahnarztpraxen. Wie bewerten die Mitarbeiter – Praxisinhaber, Angestellte mit Führungsverantwortung, das Praxisteam und die Auszubildenden – das Arbeiten in der Praxis in Zeiten der Veränderung? Damit beschäftigte sich eine Befragung der Europa-Universität Flensburg zum Thema „Arbeitserleben in Zahnarztpraxen“.

Ziel der Studie war es, mehr über mögliche Bedingungen für eine Veränderungsbereitschaft in den verschiedenen Organisationsebenen von Zahnarztpraxen herauszufinden. Insgesamt 489 in Zahnarztpraxen tätige Personen (152 Praxisinhaber, 159 Angestellte mit Führungspositionen und 178 aus dem Praxisteam) nahmen an der Umfrage teil. Folgende Bereiche wurden berücksichtigt:

- Arbeitsbedingungen
- Persönliche Ressourcen/Bedingungen
- Arbeitsbeziehungen zu Führungskräften und innerhalb des Teams

Daneben ging es um die Wahrnehmung von vergangenen und gegenwärtigen Veränderungen sowie um die Bereitschaft für zukünftige Veränderungen.

MITARBEITERBEFRAGUNG ALS QM-INSTRUMENT

Die Mitarbeiterbefragung ist ein wichtiges Instrument des praxis-internen Qualitätsmanagements. Im Kapitel Q.2.2.19 von QM Online (mit Log-in) finden Sie dazu ausführliche Informationen: <https://qm.blzk.de>



Wenn die Praxisleitung die Interessen der Mitarbeiter berücksichtigt, können Veränderungen leichter umgesetzt werden.

Zunächst lässt sich festhalten, dass sich die Befragten als „eherveränderungsbereit“ einschätzten. Sehr interessant ist dabei: Für eine hohe Veränderungsbereitschaft ist insbesondere Neugier ausschlaggebend. Das gilt sowohl für die Absicht, Veränderungen umzusetzen, als auch für eine positive Einschätzung im Hinblick auf Veränderungen. Wenn Veränderungen tatsächlich greifen sollen, dann – so die Studie – ist es für die Mitarbeiter wichtig, dass die Praxisleitung deren Interessen berücksichtigt, sie Gerechtigkeit wahrnehmen und vergangene Veränderungen von ihnen als erfolgreich eingeschätzt werden.

Eigene Vorbildfunktion wahrnehmen

Gibt es Führungsdefizite, sehen die Mitarbeiter eher Veränderungsbedarf. Wenn Führungskräfte dagegen ihre Vorbildfunktion überzeugend wahrnehmen und dadurch das Verhalten ihrer Mitarbeiter beeinflussen können, sie sich einbezogen und gerecht behandelt fühlen, wird nur marginaler Veränderungsbedarf ge-

sehen. Die Studie zeigt aber auch, dass der Umgang mit Fehlern auch in Praxen mit einem guten Führungsstil durchaus noch verbesserungswürdig ist.

Konstruktiv mit Fehlern umgehen

Das Fazit der Studie: Für ein positives Arbeitserleben ist es vorrangig, die Neugier des Personals zu erhalten und zu fördern. Die Personalführung sollte aktiv und fair sein. Wichtig ist es, eine konstruktive Fehlerkultur zu etablieren und zu „leben“. Das sind wesentliche Bausteine, um sich in der Praxis auf Veränderungen einzustellen.

Isolde M. Th. Kohl

MEHR ÜBER DIE STUDIE

Interessenten können die detaillierten Ergebnisse der Studie „Arbeitserleben in Zahnarztpraxen“ per E-Mail anfordern: tabea.scheel@uni-flensburg.de swoitzik@za-eg.de