

Generationen im Dentallabor – wie flexibel müssen wir werden?



Elvira Sinnott

Seit kurzem nehme ich Veränderungen in unserem Labor wahr, auf die man sich als Arbeitgeber einstellen muss. Denn es gibt sie endlich wieder – junge Mütter und Väter, um die dreißig Jahre alt. Ihre Themen drehen sich um schlaflose Nächte, die ersten Zähne und Kitaplätze. Beruf und Familie sind für sie gleichwertig wichtig und müssen unter einen Hut gebracht werden, was sehr viel Organisation fordert.

Nach dem Erziehungsurlaub (der ist auch bei den männlichen Kollegen ein Thema) wünscht sich diese Generation nicht die Trennung von Arbeit und Familie, sondern einen harmonischen Mix aus beidem. Die Arbeitszeiten dieser gut ausgebildeten Fachkräfte richten sich nach den Öffnungszeiten der Kitas oder anderer Betreuungsmöglichkeiten und werden individuell abgestimmt. Hier ist vom Arbeitgeber Entgegenkommen gefordert, denn ganz ehrlich, verzichten möchte ich auf diese Mitarbeiter nicht. Daher ist Vereinbarkeitsstress durch starre Arbeitszeiten, wenn also berufstätige Mütter durch Zeitprobleme (Kitazeiten sind mit üblichen Arbeitszeiten nicht kompatibel) den Eindruck der ständigen Hetze haben, möglichst zu vermeiden. Die Work-Life-Balance ist hier ein großes Thema.

Gelassener blickt hier die Generation der über 50-Jährigen zurück und nach vorne. Es handelt sich um Mitarbeiter, die das Unternehmen und die Zahntechnik in- und auswendig kennen und sich noch sehr gut an die Boomzeiten und die hohe Akzeptanz des Zahntechnikerhandwerks erinnern können. Gleichzeitig sind sie aber auch durch die wirtschaftliche Stagnation im Zahntechnikerhandwerk, die

all die Gesundheitsreformen nach sich gezogen haben, geprägt und trotzdem ihrem Beruf treu geblieben. Wird diese Generation bereits mit 63 in Rente gehen oder beim Anblick der errechneten Altersbezüge eine Weiterbeschäftigung in Erwägung ziehen? Es stellt sich daher die Frage, ob man diese Mitarbeiter mit flexiblen Arbeitszeiten, einer Drei- bis Vier-Tage-Woche oder anderen Ideen im Labor halten kann oder muss? Und ja, man muss, denn den Erfahrungsschatz und die Kompetenzen dieser Techniker wird man in Anbetracht des überall beschriebenen Fachkräftemangels irgendwann schmerzlich vermissen.

Und dann sind da noch die jungen, nicht immer Wilden. Die Gesellen, die nach bestandener Abschlussprüfung nicht den Verlockungen eines Studiums erlegen sind und sich hoffnungsvoll für das Zahntechnikerhandwerk entschieden haben. Sie sind mit Computer, Internet und Handys aufgewachsen und finden die Digitalisierung dieses Handwerks spannend und reizvoll. Diese Generation ist offen und neugierig und bringt sich – bei entsprechender Förderung – aktiv ein.

Ihnen müssen wir Zukunftsvisionen aufzeigen, damit sie sich weiter in diesem Beruf wohlfühlen und uns erhalten bleiben. Selbst wenn eine 23-Jährige die jüngste Teilnehmerin bei einem Curriculum Implantatprothetik, oder der junge Verwaltungsangestellte der einzige Mann unter den Teilnehmern der Ausbildung zum Labormanager ist. Hier sollten wir der Förderung nicht im Weg stehen.

Nicht zu vergessen und zu vernachlässigen sind die Auszubildenden unseres Berufszweigs. Azubis sind zunehmend schwerer zu finden und oft auch während

der Ausbildungsphase, so dass ein Abbruch der Ausbildung heute nicht ungewöhnlich ist. Das ist für mich als Laborbesitzerin nicht immer nachvollziehbar und ausgesprochen ärgerlich. Doch ärgern bringt hier nichts, denn es ist wie es ist, weil für diese Generation ein Abbruch längst nicht so verwerflich ist, wie es früher einmal war.

Es ist schon eine bunt gemischte Truppe, ein Mix von innovativen Ideen, Routine und Erfahrung, die unsere Mitarbeiter auszeichnen. Daher wird es eine anspruchsvolle Aufgabe sein, ein homogen geformtes Team unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Werte, Denk- und Handlungsmuster unserer Mitarbeiter, zu halten.

Auf jeden Fall muss der Stellenwert dieses wunderbaren Berufs wieder dahin, wo er Anfang der 80er Jahre einmal war. Dazu gehören natürlich angemessene, leistungsorientierte Gehälter, die man nicht mit Dumpingpreisen erzielen kann sowie ausreichend Urlaubstage und andere Vergünstigungen.

Grundsätzlich werden wir uns als attraktive Arbeitgeber darstellen müssen. Eine angenehme Arbeitsatmosphäre, modernste Technik und flexible Arbeitszeiten sollten selbstverständlich sein. Aus diesem Grund wird es immer wichtiger, umzudenken und das starre Entweder/Oder hinter sich zu lassen. Ich stelle mich dieser Aufgabe – sehr gerne sogar.

Ihre

Elvira Sinnott