

Die Zukunft der Zahntechnik



Bernhard Egger,
MDT, BDT
Füssen

Liebe Leserinnen und Leser, während der vergangenen zwei Jahre haben sich die zentralen Probleme des Handwerks nochmals verschärft. Bedingt durch den drastischen Rückgang der Zahl der Schulabgänger, den nur langsamen Anstieg der Ausbildungsvergütung und ein schlechtes Image des Handwerksberufes sinken die Ausbildungsquoten kontinuierlich. Nur gut jeder dritte im Handwerk ausgebildete Mitarbeiter bleibt heute noch der Branche treu. Neben dem Dienstleistungssektor ist zunehmend wieder die Industrie größter Hauptkonkurrent im Wettbewerb um die besten Fachkräfte.

Das Ausscheiden vieler Älterer aus dem Erwerbsleben erzeugt zusätzlich einen hohen Ersatzbedarf. Der Mangel an Fachkräften stellt das größte Geschäftsrisiko unserer Branche dar.

Die schlechten Zukunftsaussichten vieler Dentallaboratorien sind die Folge struktureller, standespolitischer und individueller Fehlentscheidungen. Die oft kommunizierte Fachkompetenz, Leistungsfähigkeit und Innovationskraft des Zahntechniker-Handwerks müsste eigentlich zu einer starken Nachfrage und einer hohen Attraktivität des Berufsbildes führen. Das Gegenteil ist der Fall. So gibt es erst seit diesem Jahr eine neue Zahntechnikerausbildungsverordnung, die am 1. August end-

lich inkraft tritt. Bislang war es reines Wunschdenken, auf vielfach geforderte bessere und leistungsgerechtere Rahmenbedingungen für zahntechnische Meisterbetriebe zu hoffen.

In erfolgreichen, modernen Laboratorien lernten angehende Zahntechniker eigentlich zwei Berufe: Einerseits den überholten Part ohne Bezug zur täglichen Praxis, um den Anforderungen, der Gesellenprüfung zu genügen und andererseits CAD/CAM-Technologien, die ihre berufliche Karriere absichern. Wie viele Auszubildende haben dazu die Bereitschaft?

Sowohl Laborinhaber als auch angestellte Zahntechniker werden in Zukunft anders arbeiten. Patienten haben andere Ansprüche, ebenso wie Zahnärzte. Veränderte Mitarbeiterwünsche bedeuten letztlich, dass es im Dentallabor wichtig ist, die Mitarbeiter in die Unternehmenskultur einzubeziehen. In der Umsetzung heißt das: flache Hierarchien, Vertrauen, Selbstbestimmung, Teamwork und Eigenverantwortung. Die Konkurrenz zu neuen Berufsbildern wird größer, Investitionen in Mitarbeiterbindung werden immer entscheidender.

Vor dieser rasant stattfindenden Entwicklung müssen die zahntechnischen Labore genau schauen, in welche neuen Technologien sie investieren möchten. Individualisierung von Produkten/Services in Kombination mit der Online-Kommunikation auf Plattformen ist der Erfolgsschlüssel. Der persönliche Kontakt und die Leidenschaft für die Zahntechnik werden zum Wettbewerbsvorteil.

Ihr Bernhard Egger