

# Regionalgruppen

## Neue Regionalgruppe in Niedersachsen gegründet



Unter der Leitung von Dr. Madeleine Hänchen und ZÄ Miriam Bohlius wurde die Regionalgruppe Friesland/Oldenburg neu ins Leben gerufen.

Angesprochen fühlen sollen sich alle interessierten Zahnärztinnen aus der Region – ob in der Assistenzzeit, im Angestelltenverhältnis, in der eigenen Praxis oder solche, die aktuell in der Planung der Niederlassung sind.

Ziel ist es, die Kolleginnen zu vernetzen und eine Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch zu allen Themen rund um die Praxis, den beruflichen Alltag, aber auch zu anderen Lebenssituationen wie z. B. Schwangerschaft und Stillzeit, in angenehmer Atmosphäre und bei leckerem Essen zu bieten.

Geplant ist zudem die Etablierung von regelmäßigen Fortbildungen und Workshops im Rahmen der Stammtische. Bei Interesse an den Stammtisch-Treffen melden Sie sich einfach per Mail: [miriam.bohlius@gmail.com](mailto:miriam.bohlius@gmail.com).

Der aktive Erfahrungsaustausch unter Kolleginnen ist eines der primären Ziele des Dentista e. v. – VdZÄ. Um Zahnärztinnen eine möglichst unkomplizierte Möglichkeit hierfür zu bieten, haben sich deutschlandweit Regionalgruppen gebildet, deren Leiterinnen in Eigeninitiative Stammtisch-Treffen in entspannter Atmosphäre ausrichten. Wir bedanken uns ganz herzlich für das fantastische Engagement und die tolle Organisation der Stammtische!



Foto: © Dasha Petrenko | fotolia.com

## Vorschau Regionalgruppen

Gerade in diesen Zeiten besteht ein sehr großer Bedarf, sich mit Kolleginnen aus der Region auszutauschen. Nachdem in den vergangenen Monaten einige unserer Stammtische digital per Videokonferenz stattfanden, sind nun vielerorts auch wieder persönliche Treffen möglich. Mitglieder und Interessentinnen des Verbandes sind hierzu herzlich eingeladen (kostenlose Teilnahme, Verzehr auf eigene Kosten). Weitere Termine, aktuelle Infos sowie Änderungen gibt es immer unter: [www.dentista.de/veranstaltungen/dentista-regional](http://www.dentista.de/veranstaltungen/dentista-regional)

Bei Ihnen in der Umgebung gibt es noch keine Regionalgruppe und das möchten Sie ändern? Dann schreiben Sie uns: [info@dentista.de](mailto:info@dentista.de)!

- **Nordrhein-Westfalen – Neuer Stammtisch in Kleve**  
**Termin:** Mittwoch, 26. August 2020, 19.30 Uhr  
**Ort:** wird rechtzeitig bekannt gegeben  
**Kontakt:** Dr. Friederike Belok, [f.belok@yahoo.com](mailto:f.belok@yahoo.com)
- **Thüringen – Themen-Stammtisch in Erfurt**  
**Termin:** Mittwoch, 09. September 2020, 19 Uhr  
**Ort:** Gasthof Schloss Hubertus, Arnstädter Chaussee 9, 99096 Erfurt  
**Kontakt:** Rebecca Otto, [thueringen@vdzae-dentista.de](mailto:thueringen@vdzae-dentista.de)
- **Baden-Württemberg – Neue Stammtisch-Leitung in Heidelberg**  
**Termin:** Mittwoch, 09. September 2020, ab 18.30 Uhr  
**Ort:** Wieblingen Flammkuchenhof, Pariser Weg 1, 69123 Heidelberg  
**Kontakt:** Susanne Helmke, [susanne-helmke@t-online.de](mailto:susanne-helmke@t-online.de)
- **Friesland – Gründungstreffen in Jever**  
**Termin:** Freitag, 13. September 2020, 19 Uhr  
**Ort:** Haus der Getreuen, Schlachtstraße 1, 26441 Jever  
**Kontakt:** Miriam Bohlius, [miriam.bohlius@gmail.com](mailto:miriam.bohlius@gmail.com)



# Dentista Akademie



Die Dentista Akademie ist ein Service-Bereich mit Fortbildungsangeboten von Mitgliedern, Akademie-Partnern und vom Verband selbst. Mitglieder können hier eigene Veranstaltungen einstellen und bei vielen Veranstaltungen profitieren sie zudem von attraktiven Sonderkonditionen. Weitere Informationen zu den einzelnen Veranstaltungen sowie das vollständige Akademieprogramm finden Sie unter [www.dentista.de/events/akademie](http://www.dentista.de/events/akademie)

## Mitglieder-Veranstaltungen

### Erfolgsfaktoren weiblich geführter Praxen

Mit dem praxisorientierten IFG-Seminar „Faktor XX“ liefert Referentin und Dentista-Mitglied Yvonne Kasperek den Teilnehmerinnen direkte Impulse für die persönliche sowie berufliche Weiterentwicklung und beleuchtet die klar definierbaren geschlechtsspezifischen Erfolgs- und Misserfolgskriterien weiblich geführter Zahnarztpraxen. Der Kurs soll es ermöglichen, Denk- und Gefühlsfallen zu erkennen, hemmende Handlungsmuster zu durchbrechen und negative Reaktionsketten aufzulösen.

**Termin:** 10.–13. September 2020

**Ort:** Maritim Seehotel Timmendorfer Strand

**Info & Anmeldung:** [www.ifg-fortbildung.de](http://www.ifg-fortbildung.de) (Kurs 4946)

## Akademie-Partner-Veranstaltungen

### 54. Jahrestagung der NEUEN GRUPPE

Unser Kooperationspartner NEUE GRUPPE e.V. widmet die kommenden beiden Jahrestagungen der interdisziplinär ausgerichteten Diagnostik und Behandlung in der Zahnmedizin. Das breit aufgestellte Referententeam thematisiert dabei u. a. medizinische, ethische, gesellschaftliche und soziale Aspekte. Auftakt macht die Jahrestagung 2020 mit dem Titel „ZahnArzt – Interdisziplinärer Blick über den Tellerrand“ im November in Berlin. Für unsere Mitglieder gelten vergünstigte Konditionen.

**Termin:** 19.–21. November 2020

**Ort:** Radisson Blu Hotel im Dom Aquaree, Berlin

**Infos & Anmeldung:** [www.neue-gruppe.com](http://www.neue-gruppe.com)

### Onlineseminare von E-WISE

Unser Akademie-Partner E-WISE bietet zahlreiche spannende Onlineseminare zu unterschiedlichen Themen wie zum Beispiel Kinderzahnheilkunde, Implantologie, Endodontie oder Ästhetische Zahnheilkunde an. Die zertifizierten CME-Fortbildungen bieten die Möglichkeit, zeitlich flexibel und ortsunabhängig zu lernen. Wählen Sie aus einem umfassenden Kursangebot für Sie relevante Themen aus. Unsere Mitglieder erhalten einen kostenlosen Testkurs sowie 15 % Rabatt auf alle Fortbildungspakete. Weitere Infos sowie eine Seminarübersicht finden Sie unter: [www.e-wise.de/dentista](http://www.e-wise.de/dentista)



# ORTHOtalks: Sicher durch unsichere Zeiten – Reden wir darüber!

Gerade aktuell werden Sie als Praxisinhaber-/in oder Führungspersönlichkeit in der Praxis mit zahlreichen neuen Themen konfrontiert: Unsicherheit im Team, Unsicherheit im Umgang mit neuen Richtlinien, Unsicherheit im Umgang mit rechtlichen Gegebenheiten. Sie haben Fragen, die Ihnen keiner beantwortet? ORTHOtalk schafft online einen geschützten Raum für Sie und Ihre individuellen Fragestellungen.

Die etwa einstündigen ORTHOtalks finden donnerstags ab 20 Uhr über die Online-Plattform GoToMeeting statt. Ausgewiesene Experten wurden hierfür zu spannenden Themen rund um die Praxisführung eingeladen. Er oder sie gibt eine kurze

Einführung, setzt eine Keynote – und beantwortet dann Ihre Fragen. Sie haben ungefähr 45 Minuten für ausführliche Gespräche. Ganz konkret, ganz diskret. Was im talk ist, bleibt im talk. ORTHOtalk entspricht den Vorgaben und Leitsätzen der BZÄK/DGZMK/KZBV zur zahnärztlichen Fortbildung. Ein entsprechendes Zertifikat über Fortbildungspunkte erhalten Sie im Nachgang als PDF.

Für Dentista-Mitglieder gelten vergünstigte Teilnehmergebühren zum Sonderpreis von 39 Euro inkl. MwSt. (anstatt 49 Euro).

[www.ortho-orofacial.com/orthotalk/](http://www.ortho-orofacial.com/orthotalk/)

## Dentista e. V. – VdZÄ vor Ort – 11. Dental Summer in Timmendorfer Strand



Auch in diesem Jahr ist der Dentista e. V. – VdZÄ beim Dental Summer, der situationsbedingt auf den 2. bis 5. September verschoben wurde, im Maritim Hotel Timmendorfer Strand mit einem Stand vertreten. Ebenfalls findet am Veranstaltungssamstag von 10 bis 18 Uhr erneut der beliebte Hands-On-Workshop „My First Implant“ in Kooperation mit der DGÄZ statt. Das Programmpaket beinhaltet Themen rund um Ästhetik und Funktion, wichtige Tipps zum Start in die Implantologie, sowie auch rechtliche Aspekte für angestellte implantierende Zahnärztinnen und Zahnärzte. Neben namhaften Experten auf dem Gebiet wie Prof. Dr. Robert Sader wird auch unser Rechtsbeirat RA Carsten Wiedey wieder als Referent für den Verband vertreten sein.

Unsere Mitglieder erhalten 20 % Rabatt auf die Tageskarten für alle Seminare im gesamten Veranstaltungszeitraum.

Wir freuen uns auf viele spannende Gespräche bei uns am Stand und auf den persönlichen Austausch sowie das Wiedersehen bzw. Kennenlernen mit Mitgliedern und Interessentinnen des Verbandes!

[www.dentalsummer.de](http://www.dentalsummer.de)

Der VdZÄ – Dentista bedankt sich für die Unterstützung der Verbandsarbeit herzlich bei seinen Paten:



# Ausschreibung: Hirschfeld-Tiburtius-Preis 2020



Der Dentista e. V. – Verband der Zahnärztinnen verleiht alle zwei Jahre den mit 1.000 Euro dotierten Hirschfeld-Tiburtius-Preis. In diesem Jahr läuft die Ausschreibung noch bis zum 30. September. Verliehen wird der Preis im Rahmen der alljährlichen Mitgliederversammlung des Verbandes, voraussichtlich im Herbst.

Auch 2020 will der Dentista e. V. – VdZÄ wieder eine Arbeit auszeichnen, die sich fundiert mit dem Geschlechter-Shift im Berufsstand und den daraus resultierenden Veränderungen befasst. Dazu zählen beispielsweise Zertifikatsarbeiten, Masterthesen, Dissertationen oder Veröffentlichungen in einem Fachjournal, die spezielle Fragestellungen aufgreifen, die sich aus dem steigenden Anteil der Frauen im Berufsstand ergeben und neue Erkenntnisse mit Relevanz für die demografische Entwicklung im Berufsstand liefern.

Nach Beschluss des Vorstandes wird der Hirschfeld-Tiburtius-Preis alle zwei Jahre verliehen. Die Preisträgerin oder der Preisträger soll im Rahmen der alljährlichen Mitgliederver-

sammlung des Verbandes bekannt gegeben werden, der genaue Termin folgt in Kürze.

Die Einreichungsfrist für den Hirschfeld-Tiburtius-Preis 2020 endet am 30. September. Alle Bewerber werden gebeten, nur Publikationen einzureichen, die ein Begutachtungsverfahren durchlaufen haben und zum Zeitpunkt des Anmelde-schlusses nicht länger als 24 Monate veröffentlicht sind. Die Bewerbungsunterlagen aus Publikation (als PDF-Datei), einer aussagekräftigen Zusammenfassung (als Textdatei) und einer Titelseite (inklusive Name des Autors und Anschrift des korrespondierenden Autors) sollten digital eingereicht werden unter [info@dentista.de](mailto:info@dentista.de) (Stichwort: Hirschfeld-Tiburtius-Preis).

Da der Vorstand die Auswertung anonymisiert vornehmen möchten, sollten Zusammenfassung und Originalpublikation keine Hinweise auf die Autoren enthalten – Autorennamen in der Originalpublikation können gegebenenfalls geschwärzt werden.

## Aufgaben für die Zukunft

### Dentista e. V. – Verband der Zahnärztinnen verabschiedet Grundsatzprogramm

Die Freiberuflichkeit fördern, die weibliche Perspektive in der Zahnärzteschaft aufzeigen und den Wandel gesellschaftlicher Rahmenbedingungen begleiten – das sind die wesentlichen Pfeiler, auf denen das nun verabschiedete Grundsatzprogramm des Dentista e.V. fußt. Ein klar umrissenes Zehn-Punkte-Programm zeigt konkret die Richtung, in die sich der Verband entwickeln will, und gibt Aufgaben für die Zukunft.

„Nach einer Zeit der Neuausrichtung – und dieser Prozess war für uns als Dentista e.V. essenziell wichtig – ist es nun erforderlich, unsere Ziele und Positionen klar zu definieren und auch nach außen zu tragen“, so Präsidentin Dr. Susanne Fath. Letztlich sei man dies auch den Mitgliedern schuldig, und den vielen interessierten Kolleginnen, die den Verband gern unterstützen möchten.

Herzstück des Grundsatzprogrammes sind zehn Kernpunkte, die die Aufgaben für die kommenden Jahre präzisieren: Rahmenbedingungen der Berufsausübung, Parität in der

Vertretung des Berufsstandes, Weiterbildung, Genderwissenschaften, internationale Arbeit ... um nur einige zu nennen. „Jedem dieser Kernbereiche wird sich eine Arbeitsgruppe widmen, die die erarbeiteten Inhalte umsetzt und all diese Begriffe mit Leben füllen wird“, zeigt sich Dr. Fath überzeugt. Die Arbeitsgruppen seien bereits installiert und würden demnächst ihre Tätigkeit aufnehmen.

„Und hier appelliere ich an alle unsere Mitglieder: Haben Sie Lust und Freude daran, sich für den Verband, vor allem aber für die Interessen der Zahnärztinnen in Deutschland zu engagieren? Bitte, bringen Sie sich ein, machen Sie mit und lassen Sie uns zusammen die Zukunft der Zahnärzteschaft mitgestalten – denn diese ist definitiv weiblich geprägt“.

Das Dentista-Grundsatzprogramm finden Sie auf der Website [www.dentista.de](http://www.dentista.de) unter Aktuelles. Haben Sie Interesse, mitzuarbeiten? Dann finden Sie ebenfalls auf der Website einen kleinen Fragebogen, den Sie bitte ausgefüllt an die Geschäftsstelle zurück geben. Wir freuen uns auf Sie!

# BORE-OUT – Wenn der Tag nicht enden will

**Bore-out, was soll das sein? Heißt es nicht Burn-out? Tatsächlich können die Begriffe leicht verwechselt werden, denn der Bore-out ist nicht so bekannt wie der Burn-out. Um es lapidar auszudrücken: Beim Burn-out sind Betroffene überfordert, beim Bore-out hingegen sind Betroffene unterfordert. Burn-out ist in der Gesellschaft akzeptiert, Bore-out-Betroffene werden eher belächelt oder gar als Faulpelze bezeichnet. Bezahlte Zeit für private Pläne oder Erledigungen zu nutzen, erscheint Außenstehenden wie ein Jackpot.**

Zu Beginn sind Betroffene auch dankbar für die Freiräume während der Arbeitszeit. Sie buchen die Flugreise, suchen in aller Ruhe nach einer neuen Wohnung oder unterhalten sich ausgiebig mit der Kollegin. Wenn die Zeit für Privates am Arbeitsplatz jedoch einen großen Teil der Arbeitszeit einnimmt, kippt die anfängliche Begeisterung. Denn irgendwann sind alle aufgeschobenen, privaten Angelegenheiten erledigt und mit den Kolleginnen kann man sich auch nicht jeden Tag ausgiebig unterhalten, da sonst auffällt, was nicht auffallen darf: Man hat Zeit.

Zeit, für die man bezahlt, aber in der nicht gearbeitet wird. Jetzt beginnt eine Tortur, aus der die Betroffenen, in der Regel ohne Unterstützung, nicht herausfinden. Bore-out-Betroffene brauchen die Unterstützung der Vorgesetzten und ggf. psychotherapeutische Unterstützung, um aus dem Teufelskreis auszubrechen.

2007 prägten die Schweizer Unternehmensberater Philippe Rothlin und Peter Werder den Begriff in ihrem Buch „Diagnose Bore-out“. Bore-out ist keine offizielle Diagnose nach dem ICD-10-Katalog und doch gibt es ihn.

## Bore-out steht für Unterforderung, Desinteresse und Langeweile

Betroffen sind i. d. R. gut ausgebildete, leistungsbereite, ehrgeizige Menschen, die zu Perfektionismus neigen. Eine Studie (2012) der Deutschen Universität für Weiterbildung (DUW) weist darauf hin, dass insbesondere junge Akademiker/-innen im Alter zwischen 25 und 34 von Bore-out betroffen sind. Sie kommen mit der Diskrepanz zwischen den Anforderungen und dem, was sie tatsächlich leisten könnten, am schlechtesten zurecht. Die meisten Bore-out-Opfer verdienen gut, doch sie zahlen einen hohen Preis für das bezahlte Nichtstun. Sie tauschen die vermeintliche Sicherheit der aktuellen Anstellung mit der Möglichkeit sich in einem neuen spannenderen, ihren Fähigkeiten und Neigungen



entsprechenden Umfeld zu verwirklichen. Sie scheuen den Arbeitsplatzwechsel, der das Risiko eines Neuanfangs birgt oder wollen ihre erreichten Privilegien nicht aufgeben. Laut Wolfgang Merkle (Psychotherapeut) sind mehr Frauen als Männer von Bore-out betroffen. Dies kann jedoch daran liegen, dass Frauen eher dazu neigen, sich bei Problemen unterstützen zu lassen und gezielt einen Arzt, Psychotherapeuten oder Coach aufsuchen, wenn sie Symptome, die ihre Gesundheit bzw. Lebenssituation beeinträchtigen, wahrnehmen. Die seit dem Jahr 2001 erscheinende Gallup-Studie fragt Jahr für Jahr das Engagement und die emotionale Bindung von Mitarbeiter/-innen ab, um dadurch z. B. den Grad der Loyalität von Mitarbeiter/-innen zu ermitteln. Eine der gestellten Fragen lautet: „Ich habe bei der Arbeit jeden Tag die Gelegenheit, das zu tun, was ich am besten kann.“ Bore-out-Betroffene können diese Frage nicht mit Ja beantworten, denn sie fühlen sich permanent unterfordert.

## Unterforderung – Desinteresse – Langeweile ...

...ein Dreiklang, der einen nicht unerheblichen Kostenfaktor für die Praxis bedeuten kann. Denn Mitarbeiter/-innen, die an Bore-out leiden, fühlen sich nicht gebraucht. Ihr Selbstbewusstsein sinkt genauso wie ihre Loyalität. Da wird beispielsweise auf die Überzeugung des Patienten verzichtet, wenn dieser infrage stellt, ob die Krone wirklich erforderlich sei. Da wird die lukrative Präparation, die aufgrund der Erkrankung der Chefin übernommen werden sollte, mit fantasievollen Erklärungen verlegt oder eine private Verpflichtung vorgetäuscht, um den Notdienst nicht zu übernehmen. Kosten, die verdeckt in der Praxis entstehen, weil ein Bore-out nicht erkannt oder im schlimmsten Fall nicht



beachtet wird. Kosten, die nicht offensichtlich sind, sich jedoch auf das Gesamtergebnis der Praxis auswirken.

Der gesamtwirtschaftliche Schaden, der durch Bore-out-Betroffene entsteht, wird von Philipp Rothlin und Peter Wender auf ca. 250 Milliarden Euro geschätzt. Auch Gesundheitsminister Jens Spahn wies bereits 2012 gemeinsam mit seinem Co-Autor Joachim Sauer in einem Artikel für Welt Online auf die Problematik der durch Bore-out entstehenden Kosten hin. Das heißt, wenn Bore-out gesellschaftlich nicht erwünscht oder gar negiert wird, so hinterlässt Bore-out deutliche Spuren, auf die eine Führungskraft achten kann, um den Einzelnen, das Team und letztlich die Praxis vor personellen und wirtschaftlichen Folgen zu bewahren. Denn die freie Zeit, die aufgrund der Unterforderung entsteht, ist kein Luxusproblem, sondern stellt einen massiven wirtschaftlichen Schaden für die Praxis dar.

## Unterforderung ist der Auslöser

Die Unterforderung von Mitarbeiter/-innen kann quantitativer oder qualitativer Art sein. Haben Mitarbeiter/-innen zu wenig zu tun, entwickeln sie Strategien, um nicht aufzufallen. Bei der Kaugummistrategie ziehen Betroffene ihre Aufgaben in die Länge. Das können sie sich selbst gegenüber mit einem höheren Maß an Präzision und einer daraus resultierenden Qualität rechtfertigen. Doch irgendwann muss das Legen der dentinadhäsiven Rekonstruktion oder das Schleifen der perfekten Präparationsgrenze ein Ende haben.

Weitere Strategien sind erforderlich, um zu verhindern, dass aufgedeckt wird, dass der vorhandene Arbeitsanfall mit weniger Stunden bewältigt werden kann. Die Angst vor Aufdeckung und Herabstufung auf weniger Arbeitsstunden ist ein Szenario, welches unbedingt verhindert werden muss. Daher ist die Verhinderungsstrategie eine Folgestrategie. Diese Strategie soll vermitteln, man hätte ausreichend zu tun. Um einen hohen Arbeitseinsatz vorzutauschen und den Eindruck, man sei ausgelastet, aufrechtzuerhalten, wird zusätzlich die Lärmstrategie genutzt. Es wird lautstark mit Patienten gesprochen oder auf die Tastatur gehämmert, denn das suggeriert Arbeit. Die Unterforderung bleibt bestehen oder nimmt sogar zu, denn anspruchsvolle Aufgaben werden aufgrund der suggerierten Auslastung an andere Mitarbeiter/-innen delegiert. Desinteresse macht sich breit, dass aus der Langeweile hervorgeht. Hält dieser Zustand länger an, führt dies zu Symptomen, die dem eines Burn-out oder einer Depression ähneln (Niedergeschlagenheit, Schlafstörungen, Appetitlosigkeit, gedrückte Stimmung, Erschöpfungsgefühl etc.).

Zu der quantitativen Unterforderung kann sich noch die qualitative Unterforderung gesellen. Diese kann eintreten, wenn der jungen Kolleginnen bzw. dem jungen Kollegen ein streng eingeschränktes Behandlungsspektrum (z. B. nur Kons

oder Kinderbehandlung) übertragen wird, welches sie weder intellektuell noch handwerklich fordert oder ausfüllt.

Stellen Sie bei sich oder einer Mitarbeiterin folgende Warnsignale fest, sollten Sie das offene Gespräch suchen:

- Arbeit strecken,
- während der Arbeit Privates erledigen,
- nach der Arbeit erschöpft sein, obwohl wenig zu tun war,
- keinen Sinn in der Arbeit erkennen,
- sich unglücklich fühlen,
- Flucht in Alkohol oder andere Betäubungsmittel,
- gesteigerte Reizbarkeit,
- Wunsch zum Arbeitsplatzwechsel, aber Angst vor wirtschaftlichen Folgen.

Erkennen Sie Warnsignale wie die Kaugummi-, Verhinderungs- oder Lärmstrategie. Lernen Sie körperliche Symptome wie Niedergeschlagenheit, Schlafstörungen, Appetitlosigkeit, gedrückte Stimmung, Erschöpfungsgefühl oder psychosomatischen Erkrankungen sowie erhöhte Infektions- und Magen-Darm-Erkrankungen als mögliche Zeichen einer Unterforderung zu deuten. Suchen Sie das Vieraugengespräch, um über ihre Beobachtungen zu sprechen. Erörtern Sie gemeinsam die Situation, begeben Sie sich auf Ursachenforschung und vereinbaren Sie konkrete Lösungen.

Präventiv kann die Praxisleitung in ihrer strategischen bzw. organisatorischen Ausrichtung darauf achten, dass Aufgaben, besonders die anspruchsvollen, angemessen auf alle Teammitglieder verteilt werden. Organisatorische sowie hierarchische Strukturen sollten die Entwicklung und die Umverteilung anspruchsvoller Aufgaben an die Mitarbeiter/-innen ermöglichen und fördern. Fördern Sie die interne und externe Fortbildung, die die Mitarbeiter/-innen zusätzlich qualifiziert, und geben Sie Aufgaben sowie Verantwortung als Praxisinhaberin gezielt ab. Delegieren Sie!!! Dies steht auch bei der Prävention der quantitativen Unterforderung im Vordergrund. Prüfen Sie die Zuweisung der Patientenbehandlungen sowohl in quantitativer sowie qualitativer Hinsicht und nehmen Sie ggf. eine Umverteilung vor. Dadurch entlasten Sie sich als Praxisinhaberin und können die gewonnene Zeit in die strategische und organisatorische Ausrichtung der Praxis oder in Ihre Freizeit investieren und dadurch ganz nebenbei die Gesundheit und Loyalität Ihres Teams fördern.



**Antonia Montesinos**

Holtzendorffstraße 5, 14057 Berlin  
E-Mail: am@check-and-change.com  
www.check-and-change.com



## Wir besuchen Eleni Kapogianni, Berlin



Schon als Kind war Eleni Kapogianni klar, dass sie später einmal Ärztin werden möchte – Zahnmedizin ist es dann geworden, weil sie die Kombination aus handwerklicher Tätigkeit und Medizin liebt. Heute ist die passionierte Fachärztin für Oralchirurgie, zertifizierte Implantologin und Parodontologin, die mit einer Praxis

im Berliner Bezirk Charlottenburg niedergelassen ist, sehr glücklich über ihre Wahl.

Kurz nach der Wende hat Eleni Kapogianni als griechisches ‚Gastarbeiterkind‘ aus Berlin ihr Studium an der Humboldt-Universität begonnen. Die extrem kleinen Seminargruppen boten eine optimale Chance, viel zu lernen und machten ihr großen Spaß. Auch das für die damalige Approbation geläufige, sehr verschulte Studium war für sie rückblickend effizient, obwohl sie als absoluter Freigeist zunächst nicht an strenges ‚militärisches‘ Studieren gewohnt war. „Es war hart für uns, aber wir hatten klare Linien, in denen man auch Halt gefunden hat,“ so Kapogianni.

Heute ist sie Oralchirurgin mit Herz und Seele und liebt an ihrem Beruf insbesondere die Vielfältigkeit der Behandlungen, einerseits anatomische, persönliche Eigenschaften der Patienten und andererseits die unterschiedlichen OP-Techniken, die zum Einsatz kommen. Sie genießt das unendliche Spektrum der anatomischen Variabilität ihrer Patienten und es erfüllt sie, wenn sie für jede Behandlungssituation das ideale Ambiente und selbstverständlich beste Ergebnis für jeden einzelnen Fall erreichen kann. Dabei ist ihr zudem auch sehr wichtig, dass die Patienten sich bei ihr wohl fühlen und ein vertrauensvolles Verhältnis besteht – beim Betreten ihrer warm und liebevoll eingerichteten Praxisräume ist dies auf Anhieb deutlich spürbar.

Eleni Kapogianni wollte schon immer in die Selbständigkeit und als das jüngste ihrer beiden Kinder vier Jahre alt war, begann sie damit, an der Verwirklichung ihres Traumes zu arbeiten. Zunächst war sie in einer Praxis eingemietet, danach in Kooperation und 2016 hat sie sich den Wunsch der eigenen Niederlassung dann erfüllt. Alle Stadien hatten für sie Vor- und Nachteile, jedoch möchte die ambitionierte Fachzahnärztin ihren Freigeist und die Möglichkeit, ein eigenes Praxiskonzept zu entwickeln und zu leben niemals missen. Deshalb kam und kommt für sie auch nichts außer der Selbständigkeit in Frage. Zudem liebt sie es, in einem Team zu arbeiten, es zusammenzuhalten und gemeinsam neue Perspektiven zu entwickeln.

In ihren Tätigkeitsschwerpunkten Implantologie und Parodontologie lebt sie ihre besondere Leidenschaft für herausfordernde Situationen aus, wie schwere Formen von Zahnfleischerkrankungen oder komplizierte implantologisch zu planende Patientenfälle. Mithilfe ihrer weiterführenden Zusatzqualifikationen eröffnete sie sich die Fenster in andere Perspektiven und entwickelte sich in ihrer Arbeit weiter. Lösungsansätze in anspruchsvollen Fällen werden ihr so erleichtert – sei es über modernste diagnostische Hilfsmittel wie die dreidimensionale Bildgebung oder über anspruchsvolle Behandlungsmethoden wie beispielsweise die Knochenplattentechnik. Mittlerweile verfügt Eleni Kapogianni in ihrer Praxis über einen vollständigen digitalen Workflow, beginnend beim intraoralen Scan bis hin zum 3D-Druck von Bohrschablonen und provisorischen Sofortversorgungen.

Überdies ist Eleni Kapogianni seit 20 Jahren als Referentin tätig und hat zehn Jahre lang am Phillip-Pfaff-Institut gelehrt. Zudem wurde sie 2008 zur außergerichtlichen Sachverständigen für Implantologie durch die Zahnärztekammer Berlin ernannt und ist Konsilärztin für ein Herzzentrum. Neben all ihrer beruflichen Hingabe versucht sie sich jedoch auch bewusst Freiräume für ihre Hobbys wie dem Zeichnen mit Pastellkreide und insbesondere für ihre Familie zu schaffen und ist auch hierbei optimistisch: „Hobbys und andere wunderbare Zeitvertreiber kann man ja auch hervorragend mit der Familie kombinieren!“

# Dentista bei Facebook

## „Wie groß ist der durchschnittliche Anteil an chirurgischen Behandlungen in eurer Praxis? Was operiert ihr selbst und was überweist ihr lieber an Oral- bzw. MKG-Chirurgen?“



Foto: © Juice Images | Fotolia.com

In der Rubrik „Facebook-Stimmen“ des DENTISTA Journals möchten wir regelmäßig auch unsere Expertinnen – also die rund 5.000 Zahnärztinnen in unserer Facebook-Gruppe „Dentista Club“ – zu den jeweiligen Schwerpunktthemen zu Wort kommen lassen. Für diese Ausgabe, in der sich alles um das Thema Chirurgie und Biomaterialien dreht, wollten wir daher wissen: „Wie groß ist der durchschnittliche Anteil an chirurgischen Behandlungen in eurer Praxis? Was operiert ihr selbst und was überweist ihr lieber an Oral- bzw. MKG-Chirurgen? Welche Knochenersatzmaterialien verwendet ihr?“

- Ich überweise grundsätzlich alle retirierte 8er. Sollen sich andere, die darauf Lust haben, daran erfreuen.
- Ich überweise nur retirierte 8er und WSR. Alles andere bleibt. Der Chirurgieanteil beträgt bei uns ca. 60 % inklusive Impla/Sinus/Knochenaufbau/PA.
- Mein Kollege macht bei uns alle schwierigen Fälle und alles, was im Anschluss implantiert werden soll. Einfache Ex mache ich auch. Alle Zungenbänder und PA-Chirurgie mache ich.

- Ich mache Ex und Zungenbänder, schwierige Ex und leichte Implantate macht mein Kollege in der Praxis. Alles mit externem Sinuslift, retirierte 8er und WSR überweisen wir.
- Ich mache Ex (auch schwieriger), WSR bis 5, 8er, wenn nicht zu stark verlagert, und freies Schleimhautimplantat.
- Ich mache PA-Chirurgie, Knochenaufbau, EX, Ost. 8er schicke ich weg und weigere mich strikt aus kieferorthopädischen Gründen zu ziehen.
- Ich mache Implantologie, Sinuslifts, PA-Chirurgie, Ex (alles), FST, Zungenbänder. Retinierte 8er und WSR hinter dem 5er schicke ich weg.
- Ich mache nur noch sehr wenig chirurgisch – kleine Ex mache ich selbst, keine OST, keine PA-Chirurgie.
- Ich bin Oralchirurgin und mein Alltag besteht zu 85 % aus Chirurgie. Ich mache große OPs mit Sinuslift, Augmentation, Full mouth Rehab. 8er und WSR usw. sind quasi mein täglich Brot. Ich arbeite sehr viel mit autologen Eigenknochen, und auch mit Knochenersatzmaterialien und Membranen von Geistlich und Biohorizon.
- Ich implantiere, ziehe Zähne nur, wenn es sich finanziell zeitlich ausgeht. Alles was länger als 20 Minuten dauert schicke ich weg, nicht wirtschaftlich! Knochenaufbau nehme ich von Biomed Zimmer Puros.