



## Stellenmarkt Zahntechnik: Welche Maßnahmen führen erfolgreich zu neuem Personal?

### Stellenmarkt Zahntechnik - Welche Maßnahmen führen erfolgreich zu neuem Personal?

Ein Plädoyer für mehr Individualität und mehr Flexibilität auf Arbeitgeberseite von Innungsmitglied und Autor Christian Born, cultus dentes, Berlin

In meinem Umkreis steigt die Suche nach qualifizierten Fachkräften. Unterhält man sich mit anderen Zahntechnikern über dieses Thema, sieht es deutschlandweit überall gleich aus.

Ich sehe fast täglich verzweifelte Hilferufe in den Zeitungen. Aber sucht man dadurch jemanden wirklich aktiv? Wer eine Annonce schaltet, was will der eigentlich? Es hat den Anschein, als würde der Inserent damit lediglich Aufmerksamkeit erzeugen wollen und weniger wirklich auf der Suche nach Personal sein. Das lässt zumindest der Anzeigentext solcher Inserate vermuten, denn es fehlt an Inhalt und Glaubhaftigkeit, da er meistens kurz und knapp ist und selten besonderes ansprechend formuliert ist.

*„Dentallabor sucht Allroundzahntechniker/-in, gute Bezahlung“ oder einfach nur „Zahntechniker/-in gesucht“.*

So werden Sie sicher keinen Blumentopf gewinnen, denn: Der Arbeitsmarkt der Zahntechniker ist leergefegt. Um also interessierte Mitarbeiter zu finden, ist es zwingend erforderlich, mit positiven Attributen schon bei der Annonce zu punkten und so Interesse zu wecken. Es ist definitiv von Vorteil, etwas ausführlicher zu beschreiben, welche Vorteile der Arbeitsplatz im Gegenteil zu einem anderen hat, wenn Sie wirklich erfolgreich sein wollen. Und heben Sie deutlich hervor, was Sie genau zu bieten haben. Immerhin verbringen viele Menschen den überwiegenden Teil Ihres Lebens am Arbeitsplatz und erwarten dort vorrangig ein gutes Arbeitsklima und eine ansprechende Bezahlung.

Folgende Fragen sollten Sie bei der Suche nach qualifiziertem Personal berücksichtigen:

- Warum ist mein Labor das Richtige für den neuen Mitarbeiter?
- Was unterscheidet mich von der Konkurrenz?
- Was habe ich sonst noch zu bieten?

Wir sind schon lange keine „Arbeitgebergesellschaft“ mehr. Wir sind auf Fachkräfte angewiesen. Was nützen uns Aufträge, die nicht bearbeitet werden können, wenn

kein Personal vorhanden ist. Deswegen ist es für mich umso unverständlicher, wenn ich solche Aussagen höre:

*„Seit wann kommt der Berg zum Propheten“ oder „Der/ Die will ja was von mir“.*

Das ist eine Arroganz von Arbeitgebern, die schon lange nicht mehr angemessen und zeitgemäß ist. Zeigen Sie sich von Ihrer besten Seite, überwinden Sie festgefahrene Strukturen und gehen Sie in die Offensive bei der Suche nach Ihren zukünftigen Mitarbeitern. Der erste Schritt in Richtung auf das Ziel, motivierte, positiv gestimmte Mitarbeiter zu rekrutieren, sind Wertschätzung, Anerkennung und Respekt.

Heute ist es wichtig, andere Wege zu gehen, um an sein Ziel zu gelangen. Nutzen Sie Online-Portale und publizieren Sie Ihr Anliegen in Social Media Kanälen. Die Zeit bleibt nicht stehen und der Nachwuchs surft auf anderen Wellen...gehen Sie mit!

Viele Arbeitnehmer tun sich mit dem Wechseln schwer und haben Angst vor Neuem. Bieten Sie auch Ihrer Stammebelegschaft neben dem selbstverständlichen Respekt und freundlicher Zugewandtheit hin und wieder eine angenehme Überraschung. So machen Sie Ihren eingesessenen Mitarbeitern einen Wechsel noch schwieriger, selbst, wenn die Konkurrenz mehr Geld bietet.

Sowohl in der privaten als auch beruflichen Partnerschaft werden Ziele und Wünsche miteinander abgeglichen. Sie verändern sich auch mit neuen Lebensumständen. Wie oft werden Arbeitsverträge individuell angepasst oder im fortlaufenden Arbeitsleben verändert? Das höre ich sehr selten. Doch dieses kann man schon beim Einstellungsgespräch abklären und auch die Bereitschaft dazu dieses auch im weiteren Verlauf des Arbeitsverhältnisses situationsbedingt anpassen zu können.

Wenn sich dadurch Arbeitsabläufe leicht verändern, man dafür aber einen hochmotivierten Mitarbeiter/-in gewinnen kann, der vielleicht ohne Stress sein Kind aus dem Kindergarten abholen kann, so ergibt sich ein Gewinn für alle Seiten. Manchmal sind so kleine Details entscheidend.

Dafür muss jeder Arbeitgeber in sich gehen und sich folgenden Fragen stellen:

- Was kann ich bieten?
- Wo bin ich flexibel?
- Wobei gehen Kompromisse?
- Wunscharbeitszeiten?

- Rücksicht auf die Familiensituation?
- Was geht nicht?

Was man von vornerein zu bieten hat, fällt oftmals schwer in Worte zu fassen. Jeder möchte so wenig wie möglich abgeben und tut sich mit der Flexibilität sehr schwer. Junge Arbeitnehmer wünschen sich nicht immer nur Geld, wobei dieser Punkt nicht zu vernachlässigen ist. Flexibilität und Mobilität stehen sehr hoch im Kurs. Können Sie Ihnen einen Dienstwagen zur Verfügung stellen? Der würde nach Dienstschluss sowieso nur rumstehen. Warum dann nicht die Kita oder den Hort vom Brutto bezahlen. Weniger Lohnnebenkosten für beide Seiten, ohne finanziell etwas drauf zu packen. Ältere Angestellte denken schon mal über eine Rente nach. Die betriebliche Altersvorsorge hat viele Vorteile. Man bindet die Arbeitnehmer an die Firma, weil das Geld erst einmal als Firmeneigentum zählt.

Was nicht geht, ist immer sehr schnell gefunden. Diese Frage ist sehr wichtig und eine offene Kommunikation auch der Grenzen der betrieblichen Flexibilität schaffen für beide Seiten sicheren Rahmen und damit Vertrauen.

Individuelle Arbeitsverträge sind auf die Bedürfnisse Einzelner abgestimmt. Da jeder nur sein Positives sieht, kommt kein Neid auf. Was soll ein Single mit Kinderbetreuungskosten oder ein Familienvater, der sich ein gro-

ßes Familienauto gekauft hat, mit einem kleinen Botenfahrzeug? Der eine mag Umsatzbeteiligung und ist dadurch mehr motiviert und der andere bevorzugt ein gleichbleibendes Festgehalt. Für viele Arbeitnehmer rückt die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie immer mehr in den Vordergrund. Kita-Öffnungszeiten oder sogar Kita-Streiks sind sehr häufig ein Hindernis im Arbeitsleben. Auch da kann man mit Stundenkonten und flexiblen Arbeitszeiten entgegenkommen. Wie Sie sehen ist der Dialog ein wichtiges Instrument um langfristig Mitarbeiter zu binden und zu motivieren.

Hier sind nur einige Beispiele genannt, um einen ausgeschriebenen Arbeitsplatz attraktiv zu machen. Jedem können individuelle Arbeitszusatzbedingungen geschaffen werden. Im Leben gibt es unterschiedliche Menschen mit unterschiedlichen Bedürfnissen. Da sind Pauschalverträge überholt.

#### Fazit

Seien Sie so individuell wie Ihre Mitarbeiter. Werben Sie mit Persönlichkeit und Ihren Stärken. Gehen Sie auf die Wünsche und Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiter ein. Es wird sich für alle lohnen.



## Meisterlabore.de

