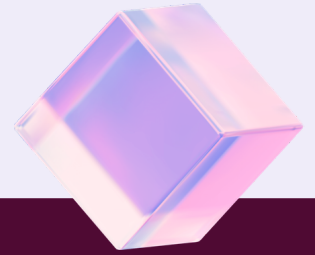




Zukunftsfähig aufstellen – trotz Fachkräftemangel

Praxisnahe Ansätze für
Organisation, Team und
Personalgewinnung





Inhalt

Zukunftsfähig aufstellen – trotz Fachkräftemangel	3
Fachkräftemangel in Zahnarzt- und KFO-Praxen: Aktuelle Situation	3
Welche Erwartungen Fachkräfte heute an Arbeitgeber stellen	4
Warum viele ZFAs/MFAs den Beruf wechseln	4
3 Hebel, wie Praxen auf diese Entwicklung reagieren können	5
Lösung 1: Effiziente Praxisprozesse am Beispiel des medondo manager	6
Lösung 2: Neue Fachkräfte gewinnen mit Social Recruiting	7
Vorteile von Social Recruiting	8



Zukunftsfähig aufstellen – trotz Fachkräftemangel

Praxisnahe Ansätze für Organisation, Team und Personalgewinnung

Der Fachkräftemangel in Zahnarzt- und KFO-Praxen ist keine vorübergehende Phase, sondern ein **struktureller Engpass**. Besonders deutlich wird das am Beruf der ZFA: In Deutschland gelten **ZFA aktuell als „Engpassberuf Nr. 1“** – kein anderer Beruf ist derzeit stärker vom Fachkräftemangel betroffen.

Gleichzeitig bleiben offene Stellen lange unbesetzt. Im Durchschnitt **dauert es rund 115 Tage** bis eine ZFA-Stelle besetzt wird. Zudem konnten zuletzt rund 7.300 offene Stellen für ZFA nicht besetzt werden. Für die kommenden Jahre wird eine weitere Verschärfung prognostiziert: Bis 2027 fehlen voraussichtlich über 11.000 ZFA und 16.000 MFA in Deutschland.

Dieser Ratgeber zeigt einen pragmatischen Ansatz, wie **Praxen unter diesen Bedingungen handlungsfähig bleiben** – mit dem Fokus auf den Praxisalltag, Team und Umsetzbarkeit. Im Zentrum stehen drei Lösungsansätze:

- 1.** Erstens lohnt es sich, **Arbeitsorganisation** so zu gestalten, dass administrative Aufgaben weniger „ad hoc“ im laufenden Betrieb entstehen, sondern **planbarer** werden.
- 2.** Zweitens können **digitale Self-Services** (z. B. Self-Check-in, Online-Terminbuchung, digitale Dokumentenbereitstellung) Routinen am Empfang reduzieren, Telefonaufkommen und Wartezeiten senken und Fachkräfte dort entlasten, wo es im Alltag am meisten spürbar ist.
- 3.** Drittens: Wenn Stellen offen sind, braucht Recruiting **Reichweite und einen einfachen Einstieg** – viele Fachkräfte sind nicht aktiv auf Jobsuche, wären aber offen für einen Wechsel; Social Recruiting setzt genau dort an.

Fachkräftemangel in Zahnarzt- und KFO-Praxen: Aktuelle Situation

Viele Praxen erleben Fachkräftemangel nicht nur als Personalthema, sondern als täglichen Organisationsdruck. Wenn Stellen lange unbesetzt bleiben, steigen Unterbrechungen, Stoßzeiten und „Feuerwehrmodus“ – besonders dort, wo viele Fäden zusammenlaufen: am Empfang, bei Terminorganisation, Dokumentenmanagement und Patientenkommunikation.

Quellen:

zm-online ZFA auf Platz eins des Engpass-Rankings, 21.07.25

PKV Institut Informationen für die Presse

Kkvr.de Zahl des Monats – Dezember 2024, 03.12.24

zm.epaper-archiv.de Zahnärztliche Mitteilung Nr. 18, 16.09.24

Zukunftsfähig aufstellen – trotz Fachkräftemangel

Praxisnahe Ansätze für Organisation, Team und Personalgewinnung

Gleichzeitig wird deutlich, dass kurzfristige Lösungen selten realistisch sind. Entsprechend wichtig wird, die **vorhandenen Ressourcen so einzusetzen**, dass Fachkräfte möglichst dort arbeiten können, wo sie fachlich gebraucht werden – und administrative Aufgaben digital unterstützt werden, damit der Praxisalltag stabil bleibt.

Ø 115 Tage

bis eine ZFA-Stelle
besetzt wird

7.300

offene ZFA-Stellen
zuletzt nicht besetzt

>11.000 ZFA &

16.000 MFA
fehlen bis 2027

Welche Erwartungen Fachkräfte heute an Arbeitgeber stellen

Welche Erwartungen Fachkräfte an Arbeitgeber stellen, lässt sich in verschiedenen Erhebungen clustern: Flexibilität und planbare Arbeitszeiten, faire Rahmenbedingungen, Entwicklungsperspektiven sowie Arbeitsumgebung und technische Unterstützung. Diese Aspekte sind besonders relevant, weil Praxen zwar nicht jede Rahmenbedingung verändern können, aber sehr wohl Arbeitsorganisation und Prozessqualität beeinflussen.

Erwartungen an Arbeitgeber – die wichtigsten Faktoren

73 %

Flexible Arbeitszeiten gelten
als wichtigster Faktor,
um junge Talente zu gewinnen

52 %

Beschäftigte wünschen sich stärkere
leistungsorientierte Vergütung

Warum viele ZFAs/MFAs den Beruf wechseln

Wenn Fachkräfte fehlen, ist die Frage nach Wechselgründen mehr als ein Randthema: Sie entscheidet mit darüber, ob **Praxen langfristig stabil** arbeiten können oder dauerhaft unter Druck geraten.

Quellen:

zm-online ZFA auf Platz eins des Engpass-Rankings, 21.07.25

PKV Institut Informationen für die Presse

Kkvr.de Zahl des Monats – Dezember 2024, 03.12.24

zm.epaper-archiv.de Zahnärztliche Mitteilung Nr. 18, 16.09.24

Zukunftsfähig aufstellen – trotz Fachkräftemangel

Praxisnahe Ansätze für Organisation, Team und Personalgewinnung

Eine aktuelle Erhebung zeigt, dass vor allem **Stress sowie körperliche Belastung** eine zentrale Rolle spielen – 38 % der Befragten nennen eine hohe Belastung im Praxisalltag als Hauptursache für ihre Kündigung.

Darüber hinaus werden Faktoren wie Arbeitsbedingungen und Vergütung, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, begrenzte Entwicklungsmöglichkeiten sowie starre Strukturen und hoher Zeitdruck angeführt.

Gleichzeitig ist zu beobachten, dass **gut ausgebildete Fachkräfte** teilweise in andere Bereiche wechseln, etwa in Verwaltung, Industrie oder zu Krankenkassen.

Für die Praxis ist vor allem die Konsequenz relevant: Viele dieser Einflussfaktoren lassen sich zumindest teilweise über eine **bessere Arbeitsorganisation** adressieren. Planbarkeit, klare Abläufe und die Reduktion von Routine-Last am Empfang lösen nicht jedes Problem – können aber spürbar dazu beitragen, dass der Arbeitsalltag weniger belastend erlebt wird.

3 Hebel, wie Praxen auf diese Entwicklung reagieren können

Da sich der Fachkräftemangel kurzfristig kaum auflösen lässt, wird es umso wichtiger, die vorhandenen Ressourcen so einzusetzen, dass der Praxisalltag stabil bleibt. Ein sinnvoller Orientierungsrahmen ist dabei: Fachkräfte sollten möglichst am Patienten arbeiten, administrative Aufgaben sollten digital unterstützt werden und die Praxisorganisation sollte flexibler werden. Digitale Prozesse können dabei eine entscheidende Rolle spielen.

Hebel 1: Administration planbarer machen (weniger „ad hoc“)

Viele administrative Aufgaben entstehen im **laufenden Betrieb** parallel zu Behandlung, Telefon und Empfang. Wo diese Aufgaben über klare Zuständigkeiten, feste Zeitfenster und **digitale Workflows** planbarer werden, sinken Unterbrechungen und der Alltag wird ruhiger.

Hebel 2: Routinen am Empfang reduzieren (Self-Services & digitale Dokumente)

Ein großer Teil der Belastung entsteht durch **wiederkehrende organisatorische Schritte**. Self-Service-Angebote wie Online-Terminbuchung, Self-Check-in, digitale Dokumentenbereitstellung und digitale Patientenkommunikation können diese Routinen reduzieren. Als Effekte werden u. a. reduziertes Telefonaufkommen, reduzierte Wartezeiten, weniger ad-hoc Aufgaben sowie die Möglichkeit genannt, Fachpersonal stärker am Patienten einzusetzen.

Hebel 3: Recruiting als Reichweiten- und Einstiegsfrage verstehen

Klassische Stellenanzeigen funktionieren in einem engen Markt häufig nur eingeschränkt. Viele Fachkräfte sind nicht aktiv auf Jobsuche, wären aber grundsätzlich offen für einen Wechsel.

Zukunftsfähig aufstellen – trotz Fachkräftemangel

Praxisnahe Ansätze für Organisation, Team und Personalgewinnung

Social Recruiting setzt darauf, wechselliebende Fachkräfte frühzeitig zu erreichen und den Erstkontakt so niedrigschwellig zu gestalten, dass aus Interesse schnell eine Bewerbung wird.

Lösung 1:

Effiziente Praxisprozesse am Beispiel des medondo manager

Viele Herausforderungen im Praxisalltag hängen mit **administrativen Aufgaben** zusammen. Dazu zählen insbesondere Telefon, Terminorganisation, Dokumentenmanagement und Patientenkommunikation. Diese Aufgaben sind wichtig, **müssen aber nicht zwingend von Fachpersonal vor Ort** im Stoßbetrieb erledigt werden.

Digitale Prozesse können hier spürbar entlasten, indem sie **administrative Abläufe** strukturieren und teilweise **automatisieren**, Fachkräfte stärker im Behandlungsbereich einsetzen, organisatorische **Aufgaben orts- und zeitunabhängig** bearbeitbar machen und den Empfang deutlich entlasten.

Ein konkreter Ansatz ist der **Einsatz von Self-Services** für Patient:innen. Dazu zählen beispielsweise Online-Terminbuchung, Self-Check-in in der Praxis, digitale Dokumentenbereitstellung und Patientenkommunikation über digitale Kanäle.

Dahinter steht die Beobachtung, dass Patient:innen viele organisatorische Schritte selbst erledigen können (und dies häufig auch möchten).

Ein Beispiel aus einer kieferorthopädischen Praxis in Brandenburg zeigt, wie stark sich digitale Automatisierung auswirkt: Durch den **Einsatz von Self-Check-in-Terminals** konnte die Praxis von Dr. Philipp Eigenwillig ihren Empfang spürbar entlasten, Wartezeiten reduzieren und die Patientenaufnahme vereinfachen.

Viele Patient:innen melden sich inzwischen selbstständig per QR-Code am Terminal an – ähnlich wie beim digitalen Check-in am Flughafen. Das **Team gewinnt wertvolle Zeit** und kann sich stärker auf Beratung und Service konzentrieren.

„Gerade in Stoßzeiten war unser Empfang oft überlastet“, berichtet Praxisinhaber Dr. Philipp Eigenwillig. „Mit dem Self-Check-in haben wir die Patientenaufnahme deutlich beschleunigt.“



Zukunftsfähig aufstellen – trotz Fachkräftemangel

Praxisnahe Ansätze für Organisation, Team und Personalgewinnung

Der **medondo manager** ist als Lösung positioniert, die Praxen dabei unterstützt, **administrative Prozesse digital zu organisieren** und über verschiedene Phasen hinweg digitale Bausteine bereitzustellen (z. B. Online-Terminkalender, digitale Anamnese/Aufklärung, Patientenportal, Self-Check-in, digitale Dokumente und Signaturen sowie weitere Management-Funktionen).

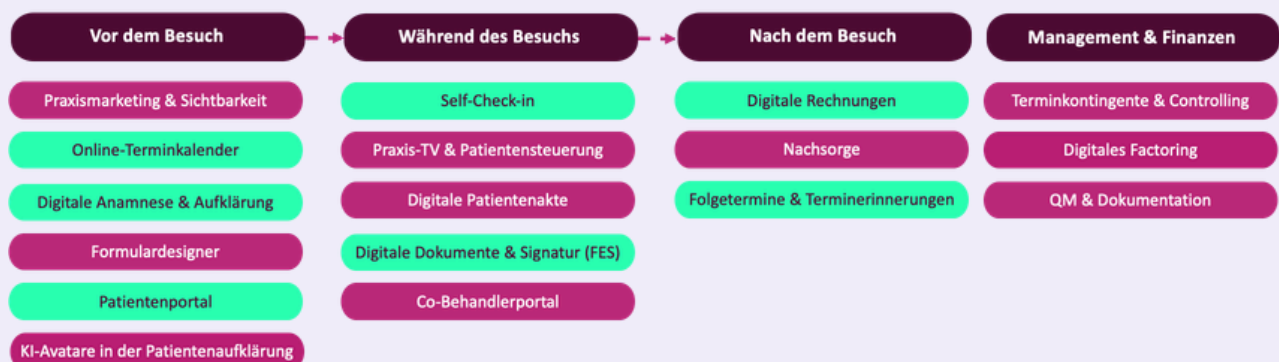


„Administrative Aufgaben müssen nicht mehr ad hoc im Praxisalltag erledigt werden, sondern können orts- und zeitunabhängig bearbeitet werden.“

Dr. Riccarda Müller, Managerin KFO³ Bonn



Um sichtbar zu machen, wo im Alltag konkret Entlastung entsteht, zeigt die folgende Grafik die **digitale Patientenreise im medondo manager**. Grün markiert sind die Prozessschritte, die in den Self-Service der Patient:innen verlagert werden können (z. B. Online-Terminkalender, digitale Anamnese und Unterlagen im Patientenportal, Self-Check-in, digitale Signatur, Terminerinnerungen und digitale Rechnungen). Dadurch reduziert sich insbesondere der manuelle Aufwand rund um Terminabstimmung, Check-in und Dokumente – und das Team wird am Empfang spürbar entlastet.



Lösung 2:

Neue Fachkräfte gewinnen mit Social Recruiting

Neben effizienteren Prozessen bleibt Recruiting ein entscheidender Faktor. In einem engen Markt funktionieren klassische Stellenanzeigen jedoch häufig nur eingeschränkt. Gleichzeitig sind viele Fachkräfte nicht aktiv auf Jobsuche, wären aber offen für einen Wechsel. Daraus ergibt sich eine zentrale Frage: Wie erreichen Praxen wechselbereite Fachkräfte, noch bevor sie aktiv auf Jobsuche gehen?

Zukunftsfähig aufstellen – trotz Fachkräftemangel

Praxisnahe Ansätze für Organisation, Team und Personalgewinnung

Ein Ansatz ist **Social Recruiting**. Social Media bietet eine hohe Reichweite; potenzielle Bewerber:innen können gezielt angesprochen werden, einschließlich jener, die nicht aktiv suchen. Zudem können Praxen ihre Arbeitskultur authentisch zeigen.

Vorteile von Social Recruiting:



Hohe Reichweite in der Region

Klare Definition des Umkreises, in dem die Anzeige ausgespielt wird



Ansprache passiver Bewerber:innen

Die Stellenanzeige erreicht Menschen in ihrer Freizeit, nicht im Job-Kontext



Authentische Einblicke in den Praxisalltag

Bilder und Videos sagen mehr als tausend Worte



Einfache & schnelle Bewerbungsprozesse

Bewerber:innen benötigen keinen Lebenslauf & Anschreiben

Der **medondo recruiter** ist als Social-Recruiting-Ansatz beschrieben, der Praxen dabei unterstützt, Kampagnen strukturiert umzusetzen. Der Ablauf wird in fünf Schritten dargestellt: Zunächst erfolgt ein Briefing zur vakanten Stelle, anschließend wird ein **Recruiting-Video** erstellt, das zur Praxis passt. Danach wird die Anzeige als Social-Media-Kampagne regional ausgespielt. Interessierte Bewerber:innen beantworten die wichtigsten Fragen und hinterlassen ihre Kontaktdaten. Im Anschluss erhält die Praxis die Antworten und Daten und wählt passende Kandidat:innen aus, die sie dann direkt kontaktiert.

Fachkräftemangel wird Praxen weiter begleiten. Umso wichtiger ist es, **Arbeitsorganisation und Recruiting** so aufzustellen, dass der Alltag stabil bleibt: weniger Routinen am Empfang, mehr Planbarkeit in der Administration und ein Bewerbungsprozess, der Reichweite schafft und den Erstkontakt erleichtert.

Entlastungspotenziale identifizieren

Machen Sie den nächsten Schritt in Richtung Zukunft und buchen Sie hier Ihren unverbindlichen Demotermin mit unseren Digitalisierungs-expert:innen.

