

Führungsknigge – so führt der Zahnarzt seine Praxis

Effektive Mitarbeiterführung von Anfang an

Mitarbeiterführung ist ein Thema, das für den Erfolg einer Zahnarztpraxis von allergrößter Bedeutung ist. Nur ein Team, das gemeinsame Ziele verfolgt, das die Werte und Leitsätze der Praxis kennt, kann gemeinsam mit der Praxisleitung erfolgreich sein. Kaum ein Praxisgründer macht sich jedoch strategische Gedanken über Mitarbeiterführung und Mitarbeiterentwicklung. Und das nicht ohne Grund: wurde doch dieser Bereich während des Studiums nicht berücksichtigt.

von SYBILLE DAVID, GROß-GERAU

Oft sind die jungen neuen Chefs froh, überhaupt Mitarbeiter zu finden. Gerne wird auch die Lieblingshelferin aus der Ausbildungspraxis mitgenommen, der man – zumindest anfangs – noch überaus freundschaftlich gegenübersteht. Doch die Situation in der eigenen Praxis ist eine völlig andere als die in der Ausbildungspra-

xis. Mitarbeiter brauchen Führung, Orientierung, Regeln und Ziele. Auch wenn die Praxiskultur freundlich ist, ist der Vorgesetzte kein Kumpel der Mitarbeiterinnen, sondern ein Chef und damit Vorbild und Leitwolf. Er muss fordern und fördern, Ziele vorgeben und vor allem die Marschrichtung für die Mitarbeiter bestimmen.

Das Organigramm als Basis der Mitarbeiterführung

Die nötige Orientierung für Team und Praxisleitung bietet das Organigramm. Hier wird geregelt, wer für welche Aufgaben zuständig ist, wem welche Verantwortungsbereiche zugeordnet sind und wer wem etwas zu sagen hat. Gerade Letzte-

SYBILLE DAVID

Sybille David ist zertifizierte Knigge-Trainerin und seit 1985 auf die Beratung von Zahnarztpraxen spezialisiert. Zu ihren Tätigkeitsbereichen gehört sowohl die Beratung als auch das Coachen von Zahnarztpraxen und Dentallabors.



Kontakt:

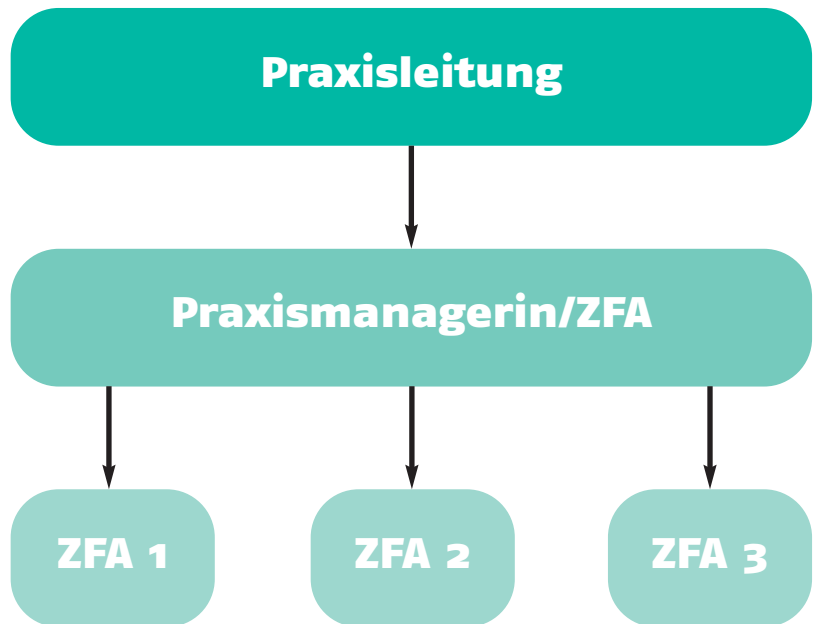
Mehr Infos und die aktuellen Seminartermine zum Thema Mitarbeiterführung gibt es unter www.sybille-david.de und www.praxis-knigge.de.

res ist von großer Bedeutung. Alle Mitarbeiter müssen wissen, wer ihnen über- beziehungsweise unterstellt ist. Völlig ohne Hierarchie funktioniert keine Praxis. Es gibt in jedem Team fleißige Arbeitsbienen, kreative Schmetterlinge, zuverlässige und führungswillige Leitwölfe, deren Stärken und Schwächen – richtig eingesetzt – die Praxis auf ihrem Erfolgsweg bestens unterstützen.

So ist es Teil der Führungsaufgabe, zu erkennen, wer ein Team führen kann und wer keine Verantwortung übernehmen kann und darf. Nicht immer ist die älteste Mitarbeiterin auch die geeignete Führungspersönlichkeit. Fachliche Erfahrung ist nicht identisch mit Führungsstärke. Für den Praxisinhaber ist die Delegation vieler Aufgaben an eine Führungskraft äußerst vorteilhaft. Übernimmt so die Mitarbeiterin die Organisation des Praxisalltags in enger Abstimmung mit dem Vorgesetzten, ohne dass dieser sich um alles selbst kümmern muss.

Richtig delegieren

Wer als Chef richtig delegieren kann, erfährt eine spürbare Entlastung. Als Behandler sollte man sich überwiegend um die Behandlung von Patienten kümmern, da man ja der Honorarerbringer ist (außer vielleicht noch einer Prophylaxefach-



„Der Chef muss erkennen können, wer Verantwortung übernehmen kann und darf.“

kraft). Daher sollte man als Zahnarzt mindestens einmal drei Monate lang die Zeit messen, die man für die Behandlung und für andere, meist administrative Arbeiten benötigt. Das Ergebnis ist verblüffend.

Wenn es im Team eine Mitarbeiterin gibt, die eine Führungsaufgabe in der Praxis wahrnehmen kann und dies auch will, sollte geklärt werden, was diese Führungsrolle konkret beinhaltet. In der Stellenbeschreibung werden die genauen Aufgabengebiete der Mitarbeiterin aufgelistet. Dies dient der beiderseitigen Sicherheit und Orientierung. Das Team muss informiert werden, dass diese Mitarbeiterin Weisungsbefugnis in genau festgelegten Bereichen erhält. Dieser Schritt ist überaus wichtig. Unterbleibt die Information des Teams, wird die Führungskraft niemals anerkannt werden und den Behandler somit auch nicht entlasten können.

Das Team fördern

Geschickt ist es, im Team neben ausgewiesenen Führungskräften auch Bereichs-Spezialisten auszuweisen.

So zum Beispiel die Hygienefachkraft, die Sterifachkraft, die Abrechnungsspezialistin, die Spezialistin für Materialbestellung und viele mehr. So stellt man sicher, dass es keine allzu strenge Hierarchieordnung von oben nach unten gibt, sondern eine horizontale Ebene, die jedem Teammitglied die Möglichkeit einer besonderen Stellung im Team bietet. So wird Verantwortung und Leistungswille gefördert, es besteht Klarheit über die exakte Aufgabenverteilung, jedes Teammitglied weiß genau, was von ihm erwartet wird. Diese Führungsgrundsätze sollte der Zahnarzt im QM-Handbuch niederlegen, das schafft Verbindlichkeit und Akzeptanz. *

Tipp:

Einen spannenden Vortrag zum Thema Praxisknigge von Sybille David sehen Sie auch auf www.dzw-tv.de!

