

Teamwork und Erfolg

Helfen Sie, die Praxisziele zu erreichen!

Ohne eine gewisse Hierarchie geht es sicher nicht, der Zahnarzt muss als Chef seiner Praxis letztlich der Entscheidungsträger sein und bleiben. Dennoch sind heute die Zeiten, da der Erfolg einer Praxis allein vom Chef abhängig war, endgültig vorbei. Die vielfältigen Aufgaben, wie sie die fortschreitende Entwicklung der Zahnmedizin und der Wunsch vieler Patienten nach einer zunehmenden Serviceorientierung mit sich bringen, erlauben dem Zahnarzt heute nicht mehr, sich um alles selber zu kümmern – im Gegenteil: Um sich voll und ganz auf seine Funktion als Behandler konzentrieren zu können, ist es unerlässlich, auch verantwortungsvolle Aufgaben an die Mitarbeiterinnen zu delegieren.

| Dipl.-Psych. Matthias Krack



Dipl.-Psychologe
Matthias Krack
Leiter Personalberatung
New Image Dental GmbH

kontakt:

New Image Dental GmbH
Agentur für Praxismarketing
Jahnstr. 18
55270 Zornheim
Tel.: 0 61 36/95 55 00
Fax: 0 61 36/9 55 50 33
E-Mail:
zentrale@new-image-dental.de
www.new-image-dental.de

Die Voraussetzung dafür schafft der Zahnarzt, indem er jede einzelne von ihnen für die Ziele der Praxis begeistert und durch ein zielgerichtetes Coaching in die Lage versetzt, entsprechende Aufgaben zu übernehmen. Mehr Verantwortung führt in aller Regel zu mehr Motivation – und die ist einer der wesentlichen Faktoren für den Praxiserfolg!

Teamwork als Erfolgsfaktor

Das Zusammenspiel des Zahnarztes mit seinem Team ist eines der bedeutendsten Erfolgskriterien für die moderne Zahnarztpraxis. Im funktionierenden Team kann sich einer auf den anderen verlassen – sowohl der Zahnarzt auf seine Mitarbeiterinnen als auch diese untereinander. Zuständigkeiten sind klar festgelegt, Schlüsselpositionen sind idealerweise mit einer Vertretung doppelt besetzt, sodass Engpässe vermieden werden und Praxisabläufe sich reibungslos gestalten – auch wenn jemand ausfällt. Trotz der Festlegung klarer Zuständigkeiten schauen alle Mitarbeiterinnen über ihren jeweiligen Arbeitsbereich hinaus, denken vernetzt und behalten die Praxis als Ganzes im Auge. Ihre Fähigkeiten bringen sie kreativ in die Praxisent-

wicklung ein. Sie erhalten für ihre Leistungen konstruktives Feedback und sind dadurch motiviert, ihre eigenen Ziele und die gesteckten Erfolgsziele der Praxis miteinander zu verbinden und zu erreichen.

Stile der Mitarbeiterführung

Ist ein funktionierendes Team eine Utopie? – Sicherlich nicht! Mit dem geeigneten Führungsstil ist es möglich, ein Team auf Erfolgskurs zu bringen. Man unterscheidet drei Stile der Mitarbeiterführung. Im autoritären Führungsstil behält der Chef nahezu die vollständige Kompetenz über alle Arbeitsabläufe. Die Mitarbeiterinnen fungieren weitgehend als Befehlsempfänger, verrichten meist „Dienst nach Vorschrift“, ohne Eigeninitiative, haben Angst, Fehler zu machen und sind meist wenig motiviert. Durch diesen Führungsstil werden wertvolle Potenziale verschenkt, weil der Chef zu sehr ins Tagesgeschäft eingebunden ist und die Mitarbeiterinnen ihrer Eigeninitiative beraubt werden. Anders beim Führungsstil des „laissez-faire“: Hier zieht sich der Chef fast vollständig aus dem operativen Bereich zurück, überlässt den Mitarbeiterinnen weitgehend alle Kompetenzen und gibt ihnen meist keine