



Der dezentrale Ansatz – nachhaltige Führung in der Praxis

Das Führungsverhalten spielt tatsächlich eine große Rolle bei dem, was wir als „Kultur“ einer Praxis betrachten. Der Zahnarzt selbst ist Vorbild und schafft so direkt oder indirekt Anreize für bestimmte Verhaltensweisen seiner Mitarbeiter. Bestimmte Handlungen, Fehler oder unwillkommene Formen der Zusammenarbeit werden bestraft. Ob dies wissentlich oder unwissentlich, in guter Absicht oder zum Machterhalt geschieht, spielt letztendlich keine Rolle. Die negativen Auswirkungen lassen sich nicht vermeiden: Frust bei den Mitarbeitern, Unzufriedenheit bei den Patienten – und beides spricht sich schnell herum. Was Zahnärzte deshalb unbedingt brauchen, ist ein bewussterer Blick auf ihr Verhalten als Führungskraft und ein selbstreflektierter Umgang, um sicherzustellen, dass alles mit dem übereinstimmt, was sie mit ihrem Team und für ihre Praxis erreichen wollen.

Timm Urschinger

Die Befähigung von Menschen

Wenn wir uns mit „nachhaltiger Führung“ befassen, werden wir feststellen, dass wir viel über die Befähigung von Menschen, den Verzicht auf Macht und Status sowie die Delega-

tion von Entscheidungen auf die niedrigstmögliche Ebene sprechen. Ebenso über die Rolle des Zahnmediziners als Architekt und Visionär, der technische Dentalrends und innovative Behandlungsweisen berücksichtigt, als Coach und Strategie, der das Ökosystem innerhalb und außerhalb der

Praxis im Blick hat, sowie als einfühlsame menschliche Führungskraft. All das ist wirklich schwer in einer Person zu finden. Daher bietet sich ein dezentraler und verteilter Führungsansatz an. Jeder kann und sollte eine Führungspersönlichkeit sein – abhängig vom Kontext und den individuellen Stärken.

Unmöglich, sagen Sie, im Praxis-Organigramm können nicht alle Teamleiter sein, kann nicht jeder Führung übernehmen. In der Tat geht das nicht, denn genau diese hierarchische positionsbezogene Macht und Definition von Führung ist überholt. Führung ist unabhängig von der Position. In einer starken sozialen Struktur, die auf wechselseitigen Abhängigkeiten beruht, gibt es alle Arten von Führungskräften, die alle möglichen Rollen einnehmen: Man würde sie wahrscheinlich als Team oder Agile Coaches, Teammanager, Strategy Leads, Capability Leads, Chapter Heads und vieles mehr bezeichnen.

Praxen ihren Zielen näherbringen

Dieser Ansatz der dezentralen Führung kann und wird High-End-Praxen ihren organisatorischen Zielen näherbringen. Im Zentrum stehen dabei – nicht anders als in anderen Unternehmen – vor allem folgende Punkte:

- Kosteneffizienz durch die Einsparung von Bürokratie/Verwaltungsaufwand und damit Gemein-/Geschäftskosten einer Praxis
- Umsatzsteigerung durch schnellere Entscheidungen, verkürzte Behandlungszeiten und eine verbesserte Patientenerfahrung sowie -bindung, weil befähigte Mitarbeiter in der Lage sind, in gewissem Rahmen selbst zu bestimmen, was am besten zu tun ist.
- Innovationskraft: Wussten Sie, dass es eine direkte negative Korrelation zwischen der Einbeziehung von Experten in Innovationsprozesse gibt? Je mehr Experten, desto unwahrscheinlicher ist es, dass eine echte Innovation gelingt. Hier ist der Zahnarzt mit seiner alleinigen Entscheidungsmacht und -freude also endlich selbst gefragt.
- Schaffung einer Arbeitgebermarke, die Zahnärzten hilft, die besten verfügbaren Talente einzustellen – gerade heute ein ganz wesentlicher Punkt für den Erfolg einer Praxis. Jeder liebt es, seiner Leidenschaft zu folgen und die Autonomie zu erhalten, seine Träume zu verwirklichen und ist in dem Fall auch bereit, Verantwortung zu übernehmen.

Fazit

Die unbequeme Wahrheit ist: Wenn Sie nicht die Kultur haben, die Sie sich wünschen; wenn Sie das Gefühl haben, dass die Menschen in Ihrer Praxis frustriert und unmotiviert sind, weil es ewig dauert, bis Entscheidungen getroffen werden; wenn Patienten sie nicht weiterempfehlen, weil sie nicht be-

geistert sind von der Behandlungsweise – sowohl fachlich als auch menschlich; wenn Sie sowohl bei Mitarbeitern als auch Patienten eine hohe Fluktuation haben, dann müssen Sie wahrscheinlich Ihr Führungsverhalten überdenken. Auch wenn es manchmal schwerfällt, das zu akzeptieren: Veränderungen beginnen immer zuerst bei uns selbst.

kontakt.



Timm Urschinger

LIVesciences AG
Weidenweg 30
4303 Kaiseraugst
Schweiz
Tel.: +41 78 9541282
timm.urschinger@livesciences.de
www.livesciences.com

Infos
zum Autor



Anzeige

SPEIKO

#röntgensichtbar

SPEIKOCAL:

- Calciumhydroxid-Paste
- Spritze + 3 Einwegkanülen
- Keimvernichtung durch hohen pH-Wert
- Regt Dentinbildung an
- Röntgensichtbar durch Bariumsulfat

SPEIKOCAL mit Röntgenkontrast

Für direkte und indirekte Überkappung der Pulpa und temporäre Wurzelkanal-Einlage

Enthält Calciumhydroxid, Bariumsulfat in wässriger Suspension