

Modell zum Teambuildingprozess

Wie ein starkes Praxisteam entsteht.

In einer Zahnarztpraxis, wo auf kleinem Raum verschiedene Berufsgruppen zusammenarbeiten, ist eine gute Stimmung im Team enorm wichtig. Ein gutes Team unterstützt sich gegenseitig. Das ist ein nicht zu unterschätzender Vorteil, gerade in unsicheren Zeiten. Doch wie wird aus einer losen Gruppe eine leistungsfähige Einheit?

Interessant ist der Blick in die Forschung. Sie besagt, dass ein gutes Team nicht einfach Zufall oder pures Glück ist. Sondern man kann aktiv etwas für den Zusammenhalt im Team tun. Das ist Arbeit und geschieht nicht von heute auf morgen. Damit aus einer losen Gruppe

von Menschen eine leistungsfähige Einheit wird, sind verschiedene Phasen zu durchlaufen.

Phasenmodell für die Praxis

Eines der bekanntesten Modelle, welches einen solchen Teambuildingprozess beschreibt, stammt vom US-amerikanischen Psychologen Bruce Tuckman. Er unterscheidet vier Phasen: Forming, Storming, Norming, Performing. Das Modell hilft, Dynamiken im eigenen Team einzuschätzen, gerade dann, wenn es mal nicht so gut läuft. So können Sie als Praxisinhaber entsprechende Maß-

nahmen ergreifen und den Entwicklungsprozess beschleunigen.

Die vier Phasen sind nicht trennscharf, sondern überlappen sich und gehen ineinander über. Auch verläuft der Prozess nicht zwingend linear. So können Teams in frühere Phasen zurückfallen – beispielsweise dann, wenn ein neues Mitglied ins Team kommt oder eine Mitarbeiterin längere Zeit ausfällt. Führen Sie sich deshalb diese vier Phasen immer mal wieder vor Augen und machen Sie sich bewusst, in welcher Phase sich Ihr Team gerade befindet. Und vergessen Sie dabei eines nicht: Sie sind Teil dieses Teams! **DT**

1. Forming/Orientierungsphase

In der ersten Phase geht es darum, sich innerhalb der Gruppe zu orientieren. Man lernt sich kennen, vieles ist unklar, die Leistungsfähigkeit eingeschränkt und man fixiert sich auf die Führungsperson. In dieser Phase sind die Rollen der Teammitglieder sowie deren Beziehungen untereinander noch völlig offen und unklar. Diese Phase ist oft mit Unsicherheiten verbunden, es fehlt an Vertrauen. Kurz: Die Gruppe ist noch nicht eigenverantwortlich arbeitsfähig.

Was Sie als Vorgesetzter tun können:

- Den Prozess des Kennenlernens unterstützen. Und nicht vergessen: Sie sind Teil des Teams!
- Eine klare Führungs- und Entscheidungsrolle einnehmen. Das gibt Sicherheit und Orientierung.
- Für ein angenehmes Klima sorgen.

2. Storming/Konfrontationsphase

Die Teammitglieder finden langsam in ihre Rollen und kommen sich näher. Unterschiedliche Auffassungen und Interessen stehen einander gegenüber, Probleme der Zusammenarbeit werden sichtbar und erste Machtkämpfe entstehen.

Was Sie als Vorgesetzter tun können:

- Tabuisieren oder verhindern Sie Konflikte nicht! Nehmen Sie eine Moderationsrolle ein, damit die schwelenden Konflikte angesprochen werden können. Lassen Sie dabei jeden zu Wort kommen.
- Sorgen Sie überlegt, mit kühlem Kopf und viel Ruhe dafür, dass Konflikte nicht eskalieren.

3. Norming/Kooperationsphase

Die Teammitglieder orientieren sich am „Wir“, es entsteht ein Gruppenzusammenhalt. Die Kommunikation ist zunehmend aufgaben- und weniger beziehungsorientiert. Es bilden sich Strukturen und Prozesse heraus. Ein offenes Austauschen und Diskutieren werden möglich. Das Selbstwertgefühl des Teams und die Motivation jeder einzelnen Person steigen.

Was Sie als Vorgesetzter tun können:

- Distanzieren Sie sich von Ihrer Führungsrolle und übernehmen Sie die Rolle des Moderators. Lassen Sie dem Team Raum. Nur so tauschen sich die Teammitglieder untereinander aus und übernehmen selbst Verantwortung.
- Beziehen Sie einzelne Teammitglieder stärker in Entscheidungsprozesse mit ein.

4. Performing/Leistungsphase

Geschafft. Jetzt kann die eigentliche Arbeit im Team beginnen. Das Team ist leistungstark, man arbeitet produktiv und unterstützt sich gegenseitig.

Was Sie als Vorgesetzter tun können:

- Sie können sich nun fast ausschließlich auf die Moderation sowie auf das Bereitstellen guter Rahmenbedingungen für die Teamarbeit beschränken.

Quelle: SSO

© KAZLOVA IRYNA/Shutterstock.com

Dokumentenpaket der „ePA für alle“

Elementare Bestandteile fehlen noch.

BERLIN – Für die zukünftige elektronische Patientenakte (ePA) wurden in der vergangenen Gesellschafterversammlung der gematik GmbH die Grundlagen für ihre technische Umsetzung zum 15. Januar 2025 gelegt. Nach einer ambitionierten Erstellungs- und Kommentierungsphase für die benötigten fachlichen Konzepte und technischen Spezifikationen sollten die Gesellschafter über ein umfangreiches Dokumentenpaket der „ePA für alle“ entscheiden.

Die Vertreter der ärztlichen, zahnärztlichen Organisationen (BÄK, KBV, KZBV, BZÄK und DKG) sowie der Apothekerschaft (DAV) haben dabei deutlich gemacht, dass eine sinnvolle ePA einen entscheidenden Beitrag zur Verbesserung der medizinischen Versorgung der Patienten leisten kann und soll. Die „ePA für alle“ muss daher einen deutlichen Mehrwert zu den derzeit von den Krankenkassen anzubietenden elektronischen Patientenakten vorweisen. Dies ist leider in der nun für den Start der „ePA für alle“ vorgesehenen Basisversion nicht ausreichend erkennbar. Es fehlen nach wie vor elementare Bestandteile, die für eine nutzenstiftende Verwendung im Versorgungsalltag benötigt werden. So ist z. B. keine Volltextsuche der Inhalte einer elektronischen Patientenakte

möglich, ein zentraler Virens scanner für die Inhalte der ePA ist ebenfalls nicht vorgesehen. Zwar soll der im Gesetz geforderte digitale Medikationsprozess noch für den Start der ePA nachspezifiziert werden. Alle anderen Kritikpunkte sollen jedoch entweder gar nicht oder erst in Nachfolgeversionen der ePA berücksichtigt werden. Letztlich haben diese offenen Punkte dazu geführt, dass keine Leistungserbringerorganisation in der gematik der Freigabe des Dokumentenpakets zugestimmt hat.

„Schon die ePA, die die Kassen seit Beginn 2021 anbieten mussten, hat wegen unzureichender Praktikabilität bei Patienten und Ärzten keine Resonanz gefunden. Die neue ePA, die ‚ePA für alle‘, darf diesen Geburtsfehler nicht wiederholen. Hier muss schnell nachgearbeitet werden, damit insbesondere die Suchfunktion möglichst von Anfang an Ärzte bei der Nutzung der ePA in der Behandlung ihrer Patienten unterstützt“, fordert Erik Bodendieck, Co-Vorsitzender des Ausschusses „Digitalisierung in der Gesundheitsversorgung“ der Bundesärztekammer. **DT**

Quellen: BÄK/KBV/KZBV/BZÄK/DKG/DAV

Absaughygiene ganz ohne Stress



Reinigung, Desinfektion und Pflege von Absaugsystemen – perfekt aufeinander abgestimmt, einfach in der Anwendung.

Die bewährte 2-Phasen Reinigungstechnologie (alkalisch und sauer) von ALPRO mit den Flüssigkonzentraten der Alpro-Jet-Serie gewährleistet eine zuverlässige Aufbereitung Ihres Absaugsystems (egal ob mit oder ohne Amalgamscheider).

Lassen Sie sich überzeugen von unseren ALPRO-Teams:

**AlproJet-D und AlproJet-W
AlproJet-DD und AlproJet-W**

SICHERHEIT. **EFFIZIENZ.** **QUALITÄT.**

Unsere Werte treiben uns jeden Tag mit Leidenschaft an, Ihre tägliche Praxis mit hochwertigen und sicheren „NiTi-Feilen“, hergestellt in Europa, zu unterstützen.

Kaufen Sie direkt online, ohne Zwischenhändler.



SCAN ME