New Work – wie geht das im Dentallabor?

© Photographee.eu – stock.adobe.com

Infos zur Autorin

Ein Beitrag von Nadine Seifert

New Work ist seit Jahren der zentrale Begriff, wenn es darum geht, als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. Wenn Sie guten Nachwuchs an sich binden möchten, sollten Sie Ihren Betrieb modern aufstellen – nicht nur hinsichtlich Ihrer technischen Ausstattung, sondern auch mit Blick auf Ihre Führungskultur. Aber was ist mit New Work überhaupt genau gemeint und inwieweit kann das auch im Dentallabor umgesetzt werden?

Der Begriff New Work stammt schon aus den Siebzigerjahren. Er wurde von dem Sozialphilosophen Prof. Dr. Frithjof Bergmann entwickelt. Bergmann beschäftigte sich schon damals mit der Frage, inwieweit der Mensch auch im Arbeitsleben seine Freiheit wahren kann. Heute sind diese Gedanken aktueller denn je. Die Digitalisierung macht flexibleres Arbeiten an verschiedenen Orten möglich, und den Menschen wird es immer wichtiger, Berufs- und Privatleben gut miteinander in Einklang zu bringen, insbesondere auch um die Sorgearbeit für Kinder oder Eltern fair aufzuteilen und mit dem Job vereinbaren zu können. Die New Work-Prinzipien können für diesen Bedarf gute Antworten liefern. Durch die Coronapandemie wurde die New Work-Bewegung noch sichtbarer und größer. Digitales und flexibles Arbeiten ist in vielen Branchen seitdem eine Selbstverständlichkeit und nicht mehr wegzudenken.

Aber im Dentallabor? Die Menschen müssen doch vor Ort arbeiten und die Aufträge müssen termingerecht fertig werden. Das stimmt – die Arbeit an anderen Orten kommt bei den meisten Aufgaben nicht infrage. Aber es geht nicht nur um Homeoffice, Kicker-Tische und Work-Life-Balance. New Work ist in erster Linie eine Frage der Haltung; es geht um Werte und eine moderne Führungskultur. Das Anliegen von New Work ist es, das Miteinander im Arbeitsleben so zu organisieren, dass die Belange aller Beteiligten mitgedacht und optimal in Einklang gebracht werden. Jeder Mensch sollte – soweit möglich – so arbeiten können, wie er es will und wie es seinen Interessen sowie Stärken entspricht. Und was gibt es Wichtigeres als ein motiviertes Team und möglichst viele Bewerbungen von kompetenten Nachwuchskräften? Sie wissen, wie schwierig es ist, gutes Personal zu bekommen und die heutigen Gehaltswünsche zu erfüllen. Aber Geld ist nicht alles. Bieten Sie Ihren Fachkräften eine moderne Arbeitskultur und eine positive Atmosphäre, in der sie sich ernst genommen sowie wertgeschätzt fühlen und sich mit ihren Stärken selbstbestimmt einbringen können. Nicht nur die jüngere Generation wird das zu schätzen wissen.

> Bieten Sie Ihren Fachkräften **eine moderne Arbeitskultur und eine positive Atmosphäre, in der sie sich ernst genommen sowie wertgeschätzt fühlen** und sich mit ihren Stärken selbstbestimmt einbringen können.

Schritt 1

Wer New Work-Grundsätze etablieren möchte, sollte im ersten Schritt die eigene Haltung reflektieren. Beginnen Sie mit einer Bestandsaufnahme: Wie wertschätzend gehen Sie mit Ihren Mitarbeitern um? Denken Sie an konkrete Beispiele!

- Wie reagieren Sie zum Beispiel, wenn ein Mitarbeiter unvorhergesehen die Kinderbetreuung übernehmen muss?
- Wie reagieren Sie auf Kritik oder Verbesserungsvorschläge?
- Wie viel Entscheidungsfreiheit ermöglichen Sie?
- Wie ernst nehmen Sie persönliche Anliegen einzelner Mitarbeiter?
- Wie tolerant sind Sie gegenüber Beschäftigten, die ganz anders ticken als Sie?
- Wie viel Vertrauen bringen Sie Ihrem Team entgegen?
- Inwieweit und bei welchen Gelegenheiten bringen Sie zum Ausdruck, dass Ihre Mitarbeiter Ihr wichtigstes Kapital sind?

Schritt 2

In einem zweiten Schritt können Sie reflektieren, welche Werte Ihr (Führungs-)Handeln zurzeit leiten. Wie definieren Sie für sich Führung? Was möchten Sie als Führungskraft ausstrahlen und erreichen? Was soll Ihr Team von Ihnen denken, wie soll es sich in Ihrer Nähe fühlen? Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem eigenen Führungsverhalten? Und was denken Sie, wie zufrieden Ihr Team damit ist? Gibt es Werte, die Sie stärker zur Geltung bringen möchten? Wie fänden Sie es, wenn Werte wie zum Beispiel Vertrauen, Offenheit, Gesundheit, Gleichberechtigung, Selbstbestimmung oder eine positive Fehlerkultur gestärkt würden?

Schritt 3

Wenn Sie nach diesen ersten beiden Schritten für sich feststellen, dass Sie etwas verändern möchten, wagen Sie den dritten Schritt: Beziehen Sie Ihr Team ein. Je nach Betriebsgröße kann das gleich das ganze Team oder nur ein Führungsteam sein.

Teilen Sie Ihre Gedanken und verdeutlichen Sie, welche Werte Sie künftig in der Zusammenarbeit stärken möchten. Lassen Sie sich auch eine Einschätzung durch Ihr Team geben, wie es um diese Werte aktuell steht, und sammeln Sie gemeinsam erste Ideen, wie diese Werte konkret in den Alltag und die Arbeit einfließen könnten. Was könnte New Work für Ihren Betrieb bedeuten? Es kann großen Spaß machen, hier im Rahmen eines Brainstormings erst einmal ganz grenzenlos zu denken und auch die verrücktesten Ideen einfach mal aufzuschreiben.

New Work trifft New York - beiden gemein ist der freiheitliche Grundgedanke.

© THANANIT – stock.adobe.com

Ihr Weg zur New Work

1. Innere Haltung prüfen/Bestandsaufnahme: Wie führe ich?
2. Wertereflektion: Welche Werte leiten mich und welche möchte ich stärker zur Geltung bringen?
3. Team einbeziehen: Ideen sammeln und diskutieren
4. Prioritäten setzen: Schritt für Schritt konkrete Umsetzung planen
5. Dranbleiben: Rituale einführen, um mit dem Team im Gespräch zu bleiben

Schritt 4

In einem weiteren Schritt können die gefundenen Ideen näher betrachtet, priorisiert und auf ihre Alltagstauglichkeit geprüft werden. Welche Ideen sind am einfachsten umzusetzen? Welche Ideen haben die größte Auswirkung? Und wie sieht die konkrete Umsetzung aus?

- Wenn Sie die Offenheit im Betrieb stärken möchten, kann es zum Beispiel um die Etablierung einer neuen Kommunikationskultur gehen. Sie könnten einen Teamworkshop veranstalten, in dem neue Gesprächsrituale und Verbesserungsideen besprochen und vereinbart werden.
- Wenn es um Selbstbestimmung und Vereinbarkeit geht, können Sie flexible Arbeitszeitmodelle diskutieren. An welcher Stelle könnten Sie mehr individuelle Freiheit zulassen? Wie können Arbeitsplätze besser an individuelle Bedürfnisse angepasst werden?
- Wenn es um Gesundheit geht, können Sie mit Ihrem Team darüber ins Gespräch kommen, wie diese gestärkt werden könnte. Gemeinsame Rückenübungen in der Pause? Obst statt Süßigkeiten? Individuellere Arbeitszeiten?

Jeder Betrieb ist anders, und Sie und Ihr Team wissen am besten, was bei Ihnen passen könnte. Entscheidend ist, dass Sie Ihre Offenheit und Veränderungsbereitschaft mitteilen und in ein konstruktives Gespräch mit Ihrem Team einsteigen. Genauso wichtig ist es, diesen Gesprächsfaden nach den ersten Schritten nicht abreißen zu lassen.

Schritt 5

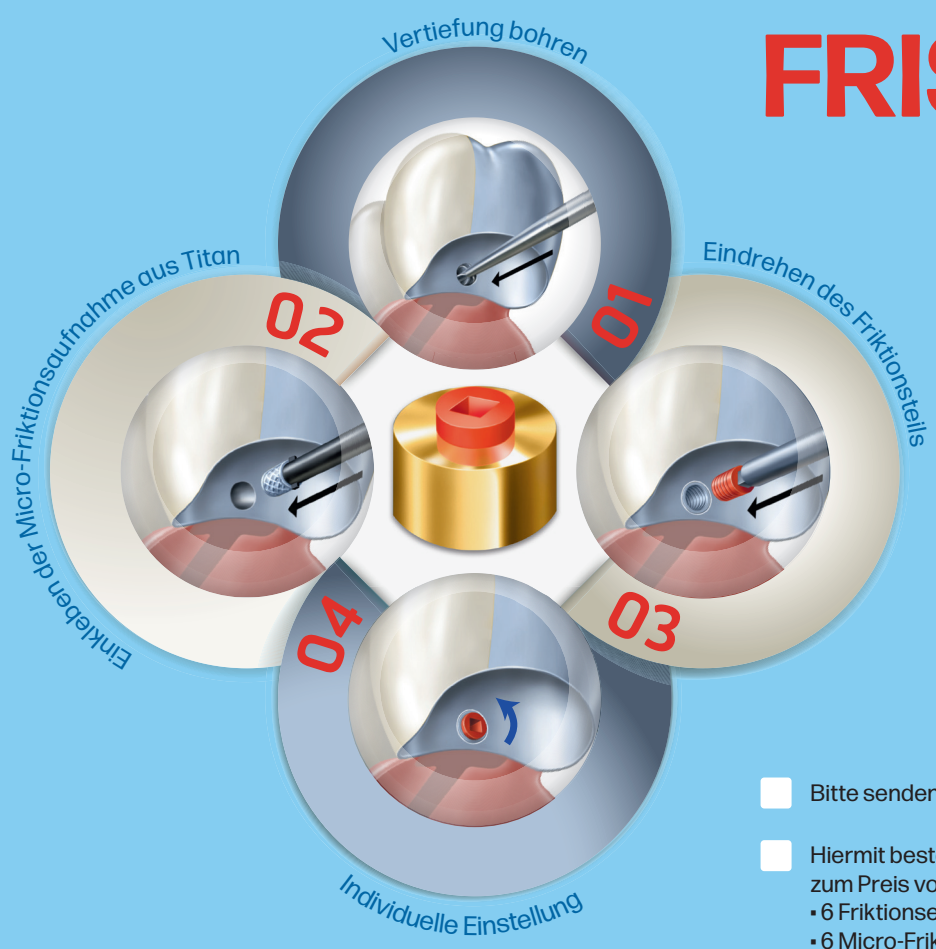
Etablieren Sie ein festes Ritual, das Ihnen hilft, mit Ihrem Team im Ganzen, aber auch mit jedem einzelnen Mitarbeiter im Gespräch zu bleiben. Jeder Mensch hat andere Prioritäten und Wünsche. Nicht jede Lösung passt für alle. Sehen Sie die einzelnen Individuen und fragen Sie nach, was jeder Einzelne braucht, um am Arbeitsplatz motiviert und zufrieden zu sein. Machen Sie möglich, was geht – natürlich nur, soweit auch die Interessen Ihres Betriebes angemessen berücksichtigt bleiben. Stellen Sie gemeinsam immer wieder fest, ob die beschlossenen Veränderungen gut funktionieren und ob es weitere Schritte braucht, um Ihre Arbeitskultur und das Miteinander so an die Belange von Unternehmen, Mitarbeitern und Kunden anzupassen, dass letztlich alle profitieren. Ob Sie das dann New Work nennen oder nicht, bleibt Ihnen überlassen. Positive Auswirkungen auf alle Beteiligten und das Miteinander wird es in jedem Fall haben.

Nadine Seifert
www.seifert-coaching.de

ANZEIGE

microtec

... **mehr** Ideen - **weniger** Aufwand



FRISOFT RETTEN SIE FRIKTIONSSCHWACHE TELESKOPKRONEN

Mit **Frisoft** haben Sie die Möglichkeit, die Friktion bei Teleskopkronen wiederher- und individuell einzustellen. Das stufenlose Ein- und Nachstellen kann auf jeden Pfeiler abgestimmt werden.

Mit einem Durchmesser von nur 1,4 mm ist das Friktionselement nicht zu groß, und da es aus abrasionsfestem und rückstellfähigem Kunststoff mit einer Aufnahmekappe aus Titan besteht, ist es ausreichend stabil. Die Konstruktion garantiert durch ihre perfekte Abstimmung eine perfekte und dauerhafte Friktion.

Frisoft ist geeignet zum nachträglichen Einbau bei friktionsschwachen Teleskopkronen aus NEM, Galvano und Edelmetall.

☐ Bitte senden Sie mir **kostenloses** Frisoft Infomaterial

☐ Hiermit bestelle ich das Frisoft Starter-Set zum Preis von 196 € * bestehend aus:
- 6 Friktionselemente (Kunststoff)
- 6 Micro-Friktionsaufnahmekappen (Titan) + Werkzeug (ohne Attachmentkleber)

* Zzgl. ges. MwSt. /zzgl. Versandkosten.
Der Sonderpreis gilt nur bei Bestellung innerhalb Deutschlands.

Stempel

per Fax an **+49 (0)2331 8081-18**

Weitere kostenlose Informationen: **Tel.: 0800 880 4 880**

microtec ▪ Inh. M. Nolte ▪ Rohrstr. 14 ▪ 58093 Hagen ▪ Tel.: +49 (0)2331 8081-0 ▪ Fax: +49 (0)2331 8081-18 ▪ info@microtec-dental.de ▪ www.microtec-dental.de