Vier Wochen ohne Leitung: **Die Tragfähigkeit Ihres Dentallabors im Fokus**

Ein Beitrag von Rainer Ehrich

LABORMANAGEMENT /// Stellen Sie sich vor, Sie planen einen vierwöchigen Urlaub, in dem Sie vollständig vom Arbeitsalltag abgeschottet sind – kein Handy, kein Laptop, keine Anrufe. Ihr Dentallabor muss in dieser Zeit autark funktionieren. Welche Szenarien könnten sich während Ihrer Abwesenheit entwickeln?




© Oleksandr Zastrozhnov – stockeadobe.com

Vielleicht genießen Sie zunächst die Ruhe und Freiheit, doch gleichzeitig könnten sich Sorgen einstellen: Wird Ihr Team in der Lage sein, Herausforderungen eigenständig zu meistern? Diese Gedanken führen zu einer zentralen Reflexion über die organisatorische Widerstandsfähigkeit Ihres Unternehmens, Ihre Führungsstruktur und die Frage, ob Ihre Mitarbeiter in der Lage sind, Verantwortung über die routinemäßigen Abläufe hinaus zu übernehmen. Stellen Sie sich vor, dass während Ihrer Abwesenheit unvorhergesehene Komplikationen auftreten: Ein technisches Gerät versagt, ein Großkunde stellt plötzlich neue Anforderungen oder ein kritischer Liefertermin gerät in Gefahr. Wie gut sind Ihre internen Abläufe auf solche Eventualitäten vorbereitet? Haben Ihre Mitarbeiter die Befugnis, eigenständige Entscheidungen zu treffen, ohne sich auf Sie verlassen zu müssen?
Diese hypothetische Situation illustriert nicht nur, wie gut Ihr Labor kurzfristige Krisen überstehen könnte, sondern auch, ob es langfristig florieren kann, selbst wenn Sie weniger präsent sind. Die Vorstellung, dass Ihr Unternehmen ohne Ihre ständige Anwesenheit stabil bleibt, mag zunächst beunruhigend sein. Doch genau dieser Gedanke sollte als Motivation dienen, die bestehenden Strukturen kritisch zu analysieren. Ein Labor, das nicht ausschließlich von der Leitung abhängig ist, schafft nicht nur betriebliche Resilienz, sondern bietet Ihnen auch die Möglichkeit, Ihre Rolle strategischer zu gestalten und persönliche Freiräume zu gewinnen.

Der Stresstest für Ihr Labor

Was würde geschehen, wenn Sie plötzlich nicht mehr erreichbar wären? Die Bankenwelt bietet mit ihren sogenannten Stresstests ein praxisnahes Modell, um die Widerstandsfähigkeit eines Systems unter außergewöhnlichen Belastungen zu evaluieren. Warum sollte dieses Konzept nicht auch auf Ihr Labor angewendet werden? Die zentralen Fragen lauten: Sind Ihre Mitarbeiter in der Lage, den Betrieb ohne Ihre direkte Einbindung effizient fortzuführen? Existieren klare Vertretungsregeln und umfassend dokumentierte Abläufe, die in komplexen Situationen Orientierung bieten? Können Ihre Kunden weiterhin mit der gewohnt hohen Servicequalität rechnen? Ein solcher Test dient als diagnostisches Instrument, um die robusten und die anfälligen Bereiche Ihrer Organisationsstruktur zu identifizieren. Ein pragmatischer Ansatz wäre, diesen Test in einem kontrollierten Rahmen zu implementieren: Beginnen Sie mit einem kurzen Zeitraum von drei Tagen, erweitern Sie diesen schrittweise auf eine Woche und später auf mehrere Wochen. Dieser inkrementelle Prozess ermöglicht es, Ihr Team sukzessive an die neuen Anforderungen heranzuführen und Schwächen rechtzeitig zu adressieren, ohne dass dabei überfordernde Bedingungen entstehen. Gleichzeitig bietet er wertvolle Einblicke in die Effizienz und Stabilität Ihrer internen Prozesse.

Selbstständig oder Unternehmer?

Die Analyse, warum viele Labore unzureichend auf einen solchen Stresstest vorbereitet sind, erfordert eine grundlegende Differenzierung zwischen den Konzepten des Selbstständigen und des Unternehmers. Ein Selbstständiger repräsentiert das operative



> ***Ein funktionierendes Dentallabor*** *ohne Ihre ständige Kontrolle* ***ist keine Utopie. Es ist eine Frage*** *der Vorbereitung und des* ***richtigen Mindsets.***

Zentrum seines Unternehmens; er agiert sowohl als strategischer Entscheider als auch als primäre Arbeitskraft. Ohne seine präsente Mitwirkung kommt die Organisation faktisch zum Stillstand. Dieses Modell hat sich insbesondere bei kleineren Laboren mit drei bis vier Mitarbeitern bewährt, wo die direkte Einflussnahme des Inhabers als wesentlicher Erfolgsfaktor fungiert. Dennoch wird diese Herangehensweise zunehmend ineffektiv, wenn die Unternehmensgröße steigt.

Ein Unternehmer hingegen fokussiert sich auf den Aufbau skalierbarer Strukturen und Prozesse, die weitgehend autonom funktionieren. Sein Ansatz ist strategisch ausgerichtet: Anstatt auf kurzfristige operative Eingriffe zu setzen, etabliert er systematische Abläufe und delegiert Verantwortung gezielt an qualifizierte Mitarbeiter. Diese strategische Neuausrichtung erlaubt nicht nur die Unabhängigkeit von seiner direkten Anwesenheit, sondern legt die Grundlage für nachhaltiges Wachstum und organisationalen Erfolg. Die Transformation von einer selbstzentrierten Arbeitsweise hin zu einem systemisch denkenden Unternehmer erfordert jedoch nicht nur technische Anpassungen, sondern auch eine grundlegende Veränderung im Führungs- und Entscheidungsverhalten.

Die Angst vor dem Loslassen

Viele Laborchefs äußern die Sorge: „Ohne mich geht hier gar nichts!“ Diese Denkweise wurzelt häufig in der tiefen Angst, Kontrolle abzugeben und damit die Übersicht über zentrale Prozesse zu verlieren. Allerdings hemmt genau dieses Festhalten die Weiterentwicklung sowohl Ihres Teams als auch Ihres Labors. Wenn Sie jede Entscheidung selbst treffen und jede Aufgabe persönlich überwachen, vermitteln Sie Ihrem Team implizit: „Ich habe kein Vertrauen in eure Fähigkeiten.“ Die Konsequenz? Ihre Mitarbeitenden bleiben in Unsicherheit gefangen, was die Entfaltung ihres Potenzials und die Agilität Ihres Unternehmens nachhaltig beeinträchtigt. Das Konzept des Loslassens erfordert nicht, die Zügel gänzlich aus der Hand zu geben. Vielmehr geht es darum, ein robustes Fundament aus klaren Strukturen und definierten Prozessen zu schaffen, die Ihrem Team den notwendigen Raum für Eigenverantwortung bieten. Fehler sind in diesem Kontext nicht als Scheitern zu betrachten, sondern als essenzielle Lernmomente, durch die sich Ihre Mitarbeitenden weiterentwickeln können. Vertrauen und strategische Geduld bilden hierbei die fundamentalen Bausteine für den Aufbau eines stabilen, autonom agierenden Teams. Dies ist nicht nur eine Investition in die Effizienz Ihrer Organisation, sondern auch ein entscheidender Schritt in Richtung langfristiger Wettbewerbsfähigkeit und Innovation.

Drei Schritte zu einem stressfreien Labor

1. Kultur vor Kompetenz priorisieren

Fachliche Qualifikationen sind wichtig, doch die kulturelle Passung eines Mitarbeiters ist entscheidend. Neue Kollegen sollten nicht nur ihre Aufgaben beherrschen, sondern auch die Werte und Visionen Ihres Unternehmens teilen.

Führen Sie regelmäßig Gespräche, um die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter zu erfassen und Verbesserungsvorschläge zu sammeln. Diese sollten nicht nur auf die Leistung abzielen, sondern auch persönliche Anliegen berücksichtigen. So schaffen Sie Vertrauen und eine positive Arbeitsatmosphäre.

2. Ergebnisorientierte Aufgabenbeschreibung

Statt vager Aufgaben wie „guter Kundenservice“ sollten die Ziele Ihrer Mitarbeiter klar und messbar sein. Beispielsweise: „100 Prozent der Anfragen werden innerhalb von 24 Stunden bearbeitet.“ Solche konkreten Ziele geben Orientierung und schaffen Sinn.
Zudem sollten Ihre Mitarbeiter verstehen, wie ihre Arbeit zum Gesamterfolg des Labors beiträgt. Das Wissen um den eigenen Wert steigert die Motivation und das Engagement. Fördern Sie Eigenverantwortung, indem Sie Ihren Mitarbeitern zutrauen, ihre Ziele selbständig zu erreichen. Kontrollieren Sie nicht jeden Schritt, sondern bieten Sie Unterstützung an, wenn sie gebraucht wird.

3. Überprüfen Sie Ihr Führungssystem

Sind in Ihrem Labor die richtigen Leute in Führungspositionen? Fachkompetenz allein reicht nicht aus – entscheidend ist die Fähigkeit, ein Team zu inspirieren und zu entwickeln. Oft werden die besten Techniker als Teamleiter eingesetzt, doch nicht jeder Experte ist automatisch eine gute Führungskraft. Stellen Sie sicher, dass Ihre Führungspersönlichkeiten Freude daran haben, andere zu unterstützen und zu motivieren.

Der Blick nach vorne

Ein funktionierendes Dentallabor ohne Ihre ständige Kontrolle ist keine Utopie. Es ist eine Frage der Vorbereitung und des richtigen Mindsets. Loslassen bedeutet nicht, dass Sie sich überflüssig machen. Im Gegenteil: Sie schaffen Raum für Wachstum und neue Möglichkeiten.
Die Reise dorthin beginnt mit kleinen Schritten. Definieren Sie Verantwortlichkeiten klar und geben Sie Ihrem Team die Werkzeuge an die Hand, die es braucht. Beobachten Sie die Entwicklung Ihres Labors genau und holen Sie regelmäßig Feedback ein. Fehler sind keine Katastrophen, sondern Gelegenheiten, Abläufe zu optimieren.
Wenn Sie Ihrem Team vertrauen und ihm die Chance geben, selbst Lösungen zu finden, werden Sie nicht nur ein starkes, eigenständiges Team aufbauen, sondern auch die Resilienz Ihres Labors nachhaltig steigern. Und vielleicht können Sie dann bald wirklich für vier Wochen ohne Handy und Laptop in den Urlaub fahren – und Ihr Labor läuft wie ein Uhrwerk weiter.

Infos zum Autor

INFORMATION ///

Rainer Ehrich
Ehrich Dental Consulting GmbH
www.ehrich-dental-consulting.de

© Nawaphon – stock-adobe.com

ANZEIGE

kuraray Noritake



KATANA™ ZIRCONIA, DER WEG ZUR PERFEKTION.

Wer Multi-Layered-Zirkonoxid selbst entwickelt hat, weiß, worauf es dabei ankommt: Stabilität. Präzision. Und Farbsicherheit.

KATANA™ ZIRCONIA Multi-Layered

Wenn ein perfekter Dreiklang aus Stärke, Ästhetik und Effizienz alle Anforderungen an eine komplexe Versorgung erfüllt, mag das an unserem besonderen japanischen Verständnis von Qualität liegen. Vielleicht aber auch daran, dass wir wissen, was Sie von einem Multi-Layered-Zirkonoxid erwarten. Entdecken Sie KATANA™ Zirconia Multi-Layered.

www.kuraraynoritake.eu/katana



BORN IN JAPAN

Kuraray Europe GmbH, BU Medical Products
Philipp-Reis-Str. 4, 65795 Hattersheim am Main
+49 (0)69-305 35 835, dental.de@kuraray.com
www.kuraraynoritake.eu