Führung der neuen Generation in der Zahnarztpraxis

Warum es kein Generationenproblem ist, sondern eine Frage der Führung



© Alyh M — stock.adobe.com

Ich nehme Sie mit in meinen Alltag als Führungskräftecoach in Zahnarztpraxen. Ich möchte Ihnen drei Personen vorstellen. Frau Schneider, 58 Jahre alt, seit 25 Jahren am Empfang derselben Praxis tätig. Elisabeth, 42 Jahre alt, Praxismanagerin. Shila, 21 Jahre alt, frisch ausgelernte Zahnmedizinische Fachangestellte. Drei Generationen. Drei Prägungen. Ein Praxisinhaber, der medizinisch hervorragend arbeitet. Und ein System, das funktionieren muss.

Text: Clara Janke

Die Situation

Volles Wartezimmer. Telefon klingelt. Zeitdruck. Shila fragt erneut nach einer organisatorischen Besonderheit. Frau Schneider reagiert vor anderen hörbar: „Das muss man doch irgendwann wissen." Shila zieht sich zurück. Sie stellt weniger Fragen. Entscheidungen werden vorsichtiger, Abläufe langsamer, Fehler schleichen sich ein. Elisabeth hat von all dem nichts mitbekommen. Der Inhaber nimmt wahr, dass „die Junge unsicher ist". Er greift zunächst nicht ein. Genau hier entsteht eine Führungslücke.

Wenn Führung nicht moderiert

Frau Schneider fühlt sich bestätigt. Shila fühlt sich falsch korrigiert. Elisabeth versucht, auszugleichen. Der Inhaber bleibt operativ eingebunden. Das System organisiert sich selbst. Nur nicht im Sinne klarer Zusammenarbeit. Viele Konflikte zwischen Generationen entstehen nicht, weil eine Seite falsch liegt, sondern weil Führung Unterschiede nicht aktiv einordnet.

Der Wendepunkt

In der begleiteten Praxis wurde die Situation bewusst aufgegriffen. Der Inhaber führte ein klärendes Gespräch mit Frau Schneider. Erfahrung wurde anerkannt, gleichzeitig wurde deutlich formuliert, welches Verhalten künftig erwartet wird.

Mit Shila wurden klare Einarbeitungsschritte und verbindliche Feedbacktermine vereinbart. Und im Team wurde transparent gemacht, wie Rückfragen, Zuständigkeiten und Entscheidungswege künftig geregelt sind.

Meine Erfahrung zeigt:

Nicht jede Praxis benötigt zwingend eine Praxismanagerin. In kleineren Strukturen mit klarer Inhaberführung kann direkte Führung ausreichend sein. Sobald jedoch Teamgröße, Spezialisierung oder organisatorische Komplexität zunehmen, wird eine definierte Führungsebene sinnvoll. Nicht als Titel, sondern als funktionale Notwendigkeit. Entscheidend ist nicht die Position, sondern die Klarheit der Zuständigkeit.

Die Dynamik veränderte sich. Nicht die Generationen mussten sich ändern. Die Führungsstruktur wurde klarer.

Die Rolle der Praxismanagerin im System

In dieser Praxis gab es eine Praxismanagerin. Ihre Rolle war bislang gewachsen, aber nicht eindeutig definiert. Erst als ihre Verantwortlichkeiten sichtbar legitimiert wurden, konnte sie stabilisierend wirken. Nicht als Vermittlerin zwischen Fronten, sondern als klar mandatierte Führungskraft innerhalb der Struktur.

Es ist kein Generation Z-Problem

In der öffentlichen Diskussion wird schnell von einem Generation Z-Problem gesprochen. Aus meiner Arbeit heraus sehe ich das anders. Ich erlebe weder eine grundsätzlich unwillige junge Generation noch eine starre ältere Generation. Ich erlebe Führungslücken. Unterschiedliche Prägungen, Definitionen von Zuverlässigkeit und Werten treffen aufeinander, doch niemand übernimmt …



© Juliane Struck

Clara Janke
Systemische Coachin
Beraterin

Wie, schon Schluss?
Nichts da!

Lernt unsere **Autorin** besser kennen.

Online gehts weiter im Text.

© Rey – stock.adobe.com

Das ist GC.







Gemeinsam für weltweite Mundgesundheit.
Geleitet von unserer Unternehmensphilosophie „SEMUI" – dem Handeln aus der Perspektive anderer – verbinden wir innovative dentale Produktlösungen mit nachhaltigem gesellschaftlichem Engagement. Ob durch Aufklärungsprogramme gegen traditionelle Zahnverstümmelungen in Tansania, jährliche Materialspenden für die schwimmenden Hospitäler von Mercy Ships oder die 10-jährige OHAP-Partnerschaft mit der FDI für die Mundgesundheit einer alternden Gesellschaft: Wir sichern präventive Aufklärung und dentale Versorgung dort, wo sie am dringendsten benötigt werden. Wissen schützt. Hilfe bewegt. Verantwortung verbindet.
Begleiten Sie unsere Projekte im GC Group Global CSR Report 2025. Das ist GC.

Report

Zur Kampagne: „Das ist GC – Wir sind GC"

Smile for the World
Since 1921
100 years of Quality in Dental

GC Europe N.V.
www.gc.dental/europe/