Der Begriff „New Work“ ist derzeit in aller Munde. Kein Wunder, wird damit doch größere persönliche Erfüllung durch mehr Partizipation, Selbstbestimmung und Potenzialentfaltung verbunden. Produktion und Verwaltung werden sich darauf ebenso einstellen müssen wie Dienstleistung und Gesundheitswesen. Denn zu viele Mitarbeiter machen nur Dienst nach Vorschrift oder haben innerlich bereits gekündigt.

Ulrike Stahl
[Infos zur Autorin]

New Work – New Mindset – New Life

Das neue Miteinander in der Zahnarztpraxis

Ulrike Stahl

Vieles, was uns als selbstverständlich erscheint, wird es in dieser Form bald nicht mehr geben. Wir spüren den Wandel, wie sich feste Strukturen auflösen und die Generation Y in einem völlig anderen Takt lebt und arbeitet. Unternehmen müssen mehr und mehr den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter gerecht werden. Auch das Miteinander muss neu definiert werden. Je stärker das Individuum, umso wichtiger werden Netzwerke – ob es darum geht, sich in immer wieder neu zusammengestellten Teams schnell zurechtzufinden, um miteinander wirksamer zu arbeiten, gemeinsam kreativer zu sein oder sich manchmal schlicht und einfach nur nicht so alleine zu fühlen. Doch entscheidend ist immer der Praxisbezug, die Abstimmung von Praxisorganisation und -führung mit den persönlichen Möglichkeiten.

Natürliche Konsequenz der Digitalisierung

Der Begriff „New Work“ wurde vom Philosophen und Begründer der New-Work-Bewegung Frithjof Bergmann geprägt. Unter „neuer Arbeit“ versteht er die Überwindung der reinen Lohnarbeit. Ziel der Arbeit ist für ihn vielmehr die Entfaltung der eigenen Persönlichkeit und Kreativität. Es geht um Freiheit, Selbstständigkeit und Gemeinschaft, darum, eine Arbeit auszuüben, die man wirklich will. New Work ist die logische Folge von Digitalisierung und Globalisierung. Stück für Stück passt sich die Arbeit dem Wandel von der Industrie- zur Wissensgesellschaft an, standardisierte Arbeitsprozesse werden zunehmend von Maschinen und künstlicher Intelligenz übernommen. In den Händen der Menschen bleibt der Schöpfungsakt: Eigene Ideen einzubringen und selbstbestimmt zu handeln wird nicht nur möglich, sondern immer häufiger auch gefordert. Insbesondere dann, wenn es (wie in der Zahnmedizin) nicht ohne den direkten zwischenmenschlichen Kontakt geht.

Neue Herausforderungen erfordern neues Mindset

Diese Veränderungen und neuen Herausforderungen in der Arbeitswelt der Zahnmedizin zu meistern, ist nicht nur Aufgabe der Zahnärzte. Jeder einzelne Mitarbeiter wird sich damit beschäftigen müssen, ob er ihnen gewachsen ist. Ein Großteil der arbeitenden Bevölkerung ist durch das Leistungsprinzip geprägt, in dem sich der Stärkere und Bessere durchsetzt, das aber auch klar regelt, innerhalb welcher Grenzen man sich zu bewegen hat, um noch dazuzugehören – insbesondere, wenn man nicht der Stärkste und Beste ist. Deshalb erfordert New Work auch ein New Mindset. Ein Mindset, das dafür sorgt, unterschiedlichste Einflüsse und Fähigkeiten zu nutzen und aus diesen Unterschieden ein Miteinander entstehen und so gemeinsamen Erfolg wachsen zu lassen. Ein Mindset, das Individuen dabei hilft, ein komplexes Netzwerk zu bilden und zu steuern. Ein Mindset, das sich anhand des Mango-Prinzips beschreiben lässt:

Miteinander

Durch Abgrenzung können wir uns selbst durch- und über andere hinwegsetzen. Im New Work hingegen wird Diversität großgeschrieben. Möglichst vielfältig sollen die Einflussfaktoren – ob wirtschaftlich, ethnisch, kulturell oder sozial – sein. Divers gruppierte Teams sollen von unterschiedlichen Erfahrungen profitieren. Wichtig ist nicht das, was die Beteiligten trennt, sondern das, was sie verbindet. Dieser Fokus unterstützt die kooperative Zusammenarbeit und eröffnet gleichzeitig die Möglichkeit, besonders gut mit komplexen Problemstellungen zurechtzukommen.

Alle im Blick

Konkurrenzdenken verleitet zu einem Entweder-oder-Denken. Entweder ich

Philips vereint 25 Jahre Sonicare-Forschung

und über 100 Jahre Innovation in der Medizintechnik

Kommen Sie zur IDS und holen Sie Ihre Sonicare zum Testen ab!

Registrierung zum Testputzen direkt am Stand oder bis zum 19.03.2017 online unter **www.philips.de/ids.**

Besuchen Sie uns auf der IDS, Halle 11.3, Stand G10

- Vorstellung neuer Studien und Publikationen
- Präsentation verbesserter, innovativer Produkte mit **Test-Möglichkeiten vor Ort**
- **Attraktive IDS-Angebote** für Praxis-Mitarbeiter und Patienten

innovation you

IDS 2017

PHILIPS

gehöre zu den Gewinnern und kann mich durchsetzen oder ich muss mich unterwerfen. New Work setzt auf Partizipation und Eigenverantwortung. Kein Kuschelkurs, sondern echter Meinungsaustausch mit dem Ziel, zur besten Lösung zu kommen. Neben dem eigenen Standpunkt gehört dazu die Bereitschaft, diesen zu teilen. Viele Menschen wissen, was sie nicht wollen, haben aber kein klares Bild davon, was ihre eigentlichen Interessen, Werte und Ziele sind. Nur wenn diese formuliert werden, können sie auch berücksichtigt werden. Und nur dann finden wir uns auch emotional beteiligt. Gleichzeitig geht es darum, den Kontext und die Interessen der anderen zu verstehen. Das erfordert Neugier, die Fähigkeit, Fragen zu stellen und zuzuhören. Nur wenn alle Informationen auf dem Tisch liegen, können Lösungen gefunden werden, die womöglich nicht jedem gerecht werden, hinter denen aber alle stehen können.

Nutzen stiften

Im New Work geht es nicht mehr darum, wie hart jemand arbeitet, sondern welchen Nutzen er damit stiftet. Sowohl für das Unternehmen/die Praxis als auch für Kollegen und Kunden/Patienten. Netflix erwartet von den Mitarbeitern Selbstlosigkeit. Im Culture Deck, vor sechs Jahren erstmals vom CEO Reed Hastings gepostet und heute von vielen als New Work-Manifest betrachtet, heißt es dazu, dass vom Mitarbeiter erwartet wird, mehr danach zu streben, was für das Unternehmen am besten ist, als nach dem eigenen Vorteil oder dem der Gruppe zu suchen. Beim Streben nach der besten Lösung soll das Ego außen vor gelassen, dafür den Kollegen geholfen und Informationen proaktiv geteilt werden. Doch gerade das Teilen von Informationen erscheint oft eher als Holschuld, denn als Bringschuld. Gründe dafür sind eine große Selbstzentriertheit und die mangelnde Fähigkeit, über den Tellerrand hinauszublicken sowie mit Wissen (= Macht) betriebene Machtspiele.

Gemeinsam gewinnen

Die klassische Arbeitsteilung hat uns gelehrt, dass jeder für sich dafür sorgen muss, seinen Teil der Arbeit so gut wie möglich zu erledigen. Oft genug wurden Erfolge auf Kosten anderer Beteiligter im selben Unternehmen eingefahren, weil der Fokus darauf lag, als Einzelner oder einzelne Abteilung gut dazustehen. Im New Work genügt das nicht mehr. Die immer wichtigere Wissens- und Schöpfungsarbeit kann nicht im Silo stattfinden. Da vernetzte Prozesse zwischen verschiedenen Abteilungen und Wissensdisziplinen erfolgen, müssen abgestimmte Ziele und Strategien sowie das gegenseitige Vertrauen da sein, gemeinsam das Ziel zu erreichen. Tabu ist, etwaige Quick Wins mitzunehmen, um individuell gut dazustehen. Mit zunehmendem Freiraum, der Mitarbeitern gewährt wird, sowie reduzierten Hierarchien und Prozessen, gibt es auch immer weniger Vorgaben, wie man es machen muss. Mehr Transparenz, Informationen und Hintergrundwissen sollen jeden Mitarbeiter in die Lage versetzen, selbst Entscheidungen zu treffen, die den Erfolg des Unternehmens ermöglichen. Diese Verantwortung muss aber auch übernommen werden. Nicht jeder ist dazu bereit.

Offenheit

Start-ups mit disruptiven Ideen setzen auf schnelles Lernen. Der Schritt auf den Markt erfolgt nicht erst, wenn Perfektion erreicht ist, sondern bereits im Beta-Stadium. Dann wird auf Basis der gemachten Erfahrungen optimiert. Im New Work gilt in allen Bereichen, vor allem flexibel und offen zu bleiben, um sich auf andere Vorgehensweisen und Ideen einlassen zu können. Wer aktiv den Austausch mit Menschen sucht, die anders sind als er selbst, profitiert durch neue Sicht- und Herangehensweisen. Aus anfänglichen Überraschungsmomenten entwickeln sich oft Chancen, von denen New Work-Teams auf für den Einzelnen unvorstellbare Weise profitieren können. Ein Abenteuer, das sich lohnt! Die Idee von New Work ist es auch, die Potenzialentfaltung in die Hände der Mitarbeiter zu legen. Es besteht der Freiraum, sich zu entwickeln, damit aber gleichzeitig die Verpflichtung, für die eigene Entwicklung Verantwortung zu übernehmen und sich immer wieder neuen Herausforderungen zu stellen. Wer diese Reise mit einem neuen Mindset antritt, wird New Work nicht länger als ängstigende Veränderung, sondern als spannende Herausforderung betrachten. Und damit zugleich ein New Life einläuten!

Kontakt

Ulrike Stahl
Melchtaler Str. 40
6073 Flüeli-Ranft, Schweiz
Tel.: 09723 7015198
office@ulrikestahl.de
www.ulrikestahl.de

SENSODYNE® PRO SCHMELZ®

FÖRDERT AKTIV

ZAHNSCHMELZ REGENERATION*

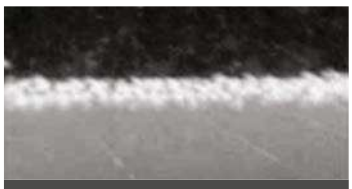
Sensodyne® ProSchmelz® bietet höhere Fluoridaufnahme** für verbesserte Remineralisierung[1]

Bis zu **4,9 x** **höhere Fluorid-aufnahme****
vs. Nicht-Fluorid optimierter Zahnpasta***

Keine Fluoridaufnahme

Placebo
(0 ppm Fluorid)

Weniger Fluoridaufnahme als bei Sensodyne® ProSchmelz®



Nicht-Fluorid optimierte Zahnpasta***
(1440 ppm Fluorid, 700 ppm Natrium-fluorid & 700 ppm Aminfluorid)

Hohe Fluoridaufnahme**

Sensodyne® ProSchmelz®
(1440 ppm Fluorid als Natriumfluorid)

Besuchen Sie uns auf der IDS vom 21. – 25. März 2017 in Köln, Halle H 11.3 Stand-Nr. G 20

Mehr Informationen finden Sie unter **www.ProSchmelz.de**

1. Adaptiert nach Fowler et al. 2012. *In-Vitro*-Untersuchung, getestet 2012.

*hilft, dass Mineralien in den geschwächten Zahnschmelz eindringen, um diesen zu stärken.
**Basierend auf dem durchschnittlichen Verhältnis Fluorid/Phosphat gemessen in 30µm Tiefe
***Elmex Professional Zahnschmelzschutz

CHDE/CHSEN/0047/16