ZT WIRTSCHAFT

Herzensangelegenheit Dentallabor – vom eigenen Engagement zur motivierenden Führung

Stefan Häseli gibt Tipps zum Thema „Motivation in der Führung“ und spricht über fünf Schritte guter Führung.

Der Chef „brennt“ für „sein“ Labor. Schließlich hat er es mit großem persönlichen Engagement aufgebaut und zu dem gemacht, was es heute ist: erfolgreich und von Zahnärzten wie Patienten hochgeschätzt. Doch leider sind nicht immer alle Mitarbeiter genauso motiviert wie der Chef oder die Chefin. Lässt sich das ändern? Und wenn ja, wie kann es in der Laborpraxis mit allen sonstigen Herausforderungen tatsächlich gelingen, das eigene Engagement auf eine motivierende Führung zu übertragen?

Die Hauptaufgabe des Chefs liegt in der Organisation – schließlich muss das Labor laufen, und das am besten rund. Strategie und Ziele müssen festgelegt, regelmäßig Gespräche mit Lieferanten, Banken und Geschäftspartnern geführt, Mitarbeiter gefunden, Bestellungen getätigt, Kunden ge- und besucht, die Buchhaltung vorbereitet, Umsetzungspläne erstellt und auch noch das eine oder andere Wichtige getan werden. Ganz nebenbei kommt dazu noch eine weitere Aufgabe – die Mitarbeiter. Diese zu motivieren ist Teil einer guten Führung.

Führung ohne Motivation?

Bedeutet Führen – ganz theoretisch – schon die zielgerichtete Beeinflussung des Verhaltens und Erlebens von Personen innerhalb einer Gruppe, müssen bei der Motivation zusätzliche Aspekte betrachtet werden. Denn die Situationen, in denen Laborchefs richtig handeln und entscheiden sollen, sind ebenso vielfältig wie die davon betroffenen Mitarbeiter. Immer besteht dabei ein Zusammenhang aus Umgebung, Abhängigkeit und Befindlichkeit. Vor diesem Hintergrund wird schnell klar, warum es die eine Weisheit zur richtigen Führung bzw. Motivation nicht geben kann. Aber eines ist klar: Erfolgreiche Führung ohne Motivation ist kaum machbar.

Fünf Schritte zur Motivation

Zum Thema „Motivation in der Führung“ ist schon viel geredet, geschrieben und philosophiert worden. Doch vorweg: DEN einzig richtigen Ansatz, jemand anderen zu motivieren, gibt es nicht – ebenso wenig wie DIE richtige Führung. Natürlich gibt es auch in Dentallabors typische Situationen, wie sie überall in der Arbeitswelt an der Tagesordnung sind: fehlende Loyalität von Mitarbeitern, Jung führt Alt, vom Kollegen zum Vorgesetzten, Umgang mit Vorurteilen u.a. Sie alle zeigen, wie eng Führung und Motivation miteinander verwoben sind. Und im Idealfall dürfen über all den internen Problemen die Kunden – Zahnärzte wie Patienten – nicht vergessen werden. Schließlich sind eben jene von essenzieller Bedeutung für den Erfolg des Labors. Schon aus diesem Grund sollte jeder einzelne Mitarbeiter, ob Zahntechniker oder Officemitarbeiter, voll bei der Sache sein. Doch wie kann es als Chef oder Chefin gelingen, alle Mitarbeiter im Labor so zu motivieren, dass

ANZEIGE

ANZEIGE

sich das eigene Engagement überträgt und auch bei allen anderen zu einer Herzensangelegenheit wird?

Schritt 1 – Selbst topmotiviert sein

Motivation kann nur auslösen, wer Motivation ausstrahlt. Und um Motivation auszustrahlen, muss man sie zwingend in sich selbst tragen. Der erste Schritt muss also immer sein, sich selbst zu hinterfragen, ob man wirklich topmotiviert ist. Wenn ja, gilt es zu beachten, dass man als Chef/Chefin gerade in Phasen des Wandels selbst auf der Handlungsebene ist. Wer Veränderungen initiiert, Neuerungen anstößt, muss Folgendes bedenken: Wer aktiv ist, ist automatisch motivierter. Das heißt, nur weil wir vielleicht selbst finden, dass ein Projekt toll ist, können wir nicht automatisch davon ausgehen, dass es alle anderen auch tun.

Schritt 2 – Sinn vermitteln

Die Arbeit muss Sinn machen. Und diesen Sinn muss jeder Einzelne für sich selbst erkennen. Für den einen Mitarbeiter ist es der zufriedene, ja begeisterte Patient, für den anderen vielleicht das Vertrauen des Chefs bzw. der Chefin. Mit Geduld, authentischem Handeln und Einfühlungsvermögen können wir dazu beitragen, Sinn zu vermitteln. Und genau dieser Sinn, vom einzelnen Mitarbeiter wahrgenommen und im Idealfall auf dessen Vorstellungswelt passend, motiviert!

Schritt 3 – Aufhören zu demotivieren

Ein etwas provozierender Ansatz: Wer als Chef/Chefin davon ausgeht, dass die eigenen Mitarbeiter motiviert werden müssen, geht auch davon aus, dass sie es nicht sind. Daraus lässt sich eine Haltung ableiten. Im Normalfall kommen die meisten Mitarbeiter durchaus motiviert an den Arbeitsplatz, erfahren dort aber „Demotivation" – schon ist es vorbei! Darum einfach die Mitarbeiter nicht durch zu starre Regeln, Voreingenommenheit oder überhöhte Ansprüche demotivieren. Dann ist die halbe Miete schon geschafft. Dabei hilft oft schon die Überlegung, wie man einen Mitarbeiter vielleicht einmal ganz speziell und individuell unterstützen kann.

Schritt 4 – Freiräume zulassen

Viele Zahntechniker schätzen Freiraum in der Gestaltung ihrer Arbeit sehr. Hier gilt es anzusetzen. Chefs sollten sich deshalb überlegen, was sie zwingend wie haben möchten und es dann mitteilen. Alles andere, wie z. B. Wege dazu, wie man Patienten überzeugt, das Telefongespräch mit einem unzufriedenen Zahnarzt führt oder sich mit dem Kollegen am besten abstimmt, wird dem einzelnen Mitarbeiter überlassen. Klar, manche sind froh um Unterstützung, dann kann der Chef oder die Chefin auch mal einen Anschub geben – aber bitte nicht mehr.

Schritt 5 – Eigene Lösungen machen stolz

Wer selbst die Lösung findet, wer diese selbst austesten und erfolgreich umsetzen kann, ist stolz und somit motivierter. Wer beispielsweise mitbestimmen kann, ob und wie ein neues Verfahren eingesetzt wird, welche Materialien verwendet werden, wird mit viel mehr Motivation in den Herstellungsprozess gehen. Wirkliche Mitgestaltung, und sei es in noch so kleinem Rahmen, ist nachweislich einer der wichtigsten Faktoren, Menschen bei der Stange zu halten. Aber bitte keine Alibibeteiligung. Habe ich als Chef bereits eine Entscheidung gefällt, sollte ich nicht mehr fragen „Wie finden Sie das?" Es sei denn, ich wäre bereit, meine Entscheidung nochmals zu revidieren, sollten die Mitarbeiter sie nicht toll finden. Ist einem Chef bzw. einer Chefin die Motivation der Mitarbeiter ebenso eine Herzensangelegenheit, wie das eigene Dentallabor gedeihen und wachsen zu sehen, überträgt sich das persönliche Engagement automatisch auf die Führung. Es gilt also: Motivation leben, Ziele sauber formulieren und Wege dazu frei lassen. Die Mitarbeiter werden sich darin und daran entwickeln. DAS motiviert! ZT

© Nirdesha Munasinghe/Shutterstock.com

ZT Adresse

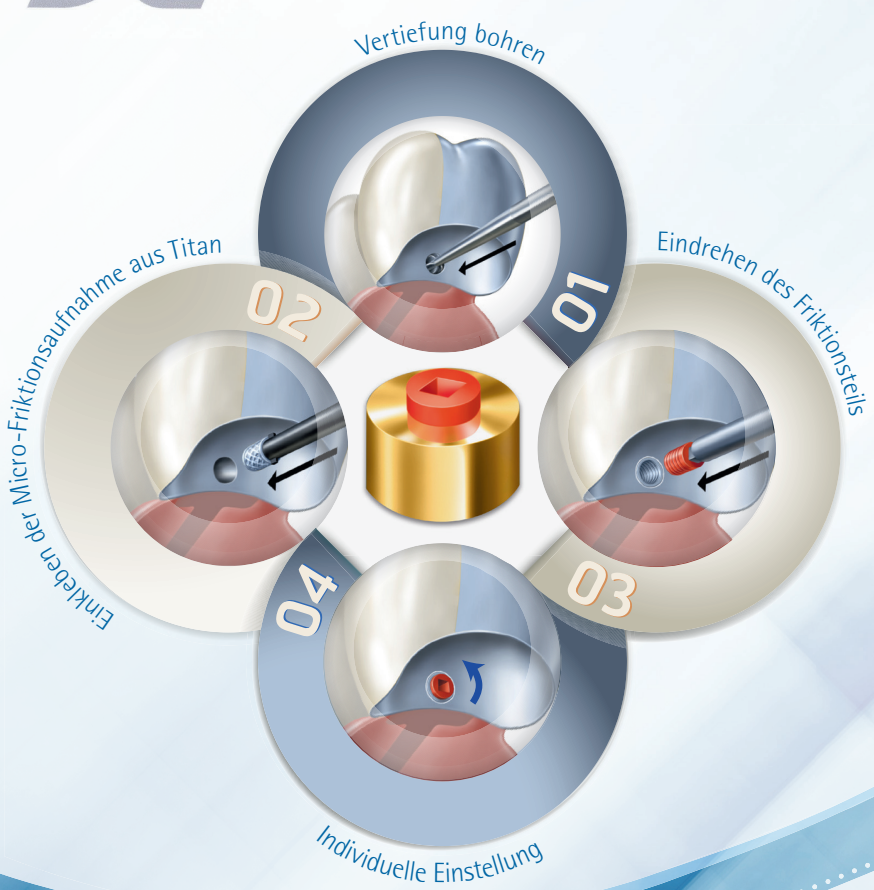
Stefan Häseli
Ringstr. 16 a
9200 Gossau SG, Schweiz
Tel.: +41 71 2602226
www.atelier-ct.ch
www.stefan-haeseli.com

Infos zum Autor

ANZEIGE

microtec

FRISOFT – FÜR EINE PERFEKTE FRIKTION



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 für NEM, Galvano und Edelmetall.

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**

Weitere Informationen kostenlos unter 0800 880 4 880

VERKAUF DES STARTERSETS NUR EINMAL PRO PRAXIS / LABOR

☐ **Bitte senden Sie mir kostenloses Infomaterial**

☐ **Hiermit bestelle ich das Frisoft Starter-Set zum Preis von 169,95 €* bestehend aus:**
- 6 Friktionselemente (Kunststoff) + 2 Naturalrabatt
- 6 Micro-Friktionsaufnahmekappen (Titan) + Werkzeug (ohne Attachmentkleber)

Stempel

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

* Preis zzgl. MwSt. und Versand