Führungskräfte-Entwicklung 4.0: der Dentale Kompetenz-Kompass

Ein Beitrag von Christine Moser-Feldhege

LABORMANAGEMENT /// Egal, ob Labore oder andere dentale Unternehmen – alle haben die gleiche Herausforderung: engagierte Führungskräfte zu finden, zu entwickeln und zu halten, die genau die Kompetenzen und Fähigkeiten mitbringen, um Teams, Abteilungen oder ganze Standorte zu leiten. Füllen sie dann auch noch die gewünschte Unternehmenskultur mit Leben, erscheint das nahezu ein Sechser im Lotto. Um dies zu erreichen, kann eine gezielte, passgenaue Kompetenzentwicklung dem Unternehmen helfen. Dieser Artikel stellt Aufbau und Nutzen wie den Dentalen Kompetenz-Kompass vor.

Idealerweise sind die infrage kommenden Führungskräfte unternehmerisch denkend, haben eine hohe Sozialkompetenz gepaart mit einer ausgezeichneten Führungskommunikation und sind natürlich fachlich auf der Höhe der Zeit. In der Tat stellt der digitale Dentalalltag an Führungspersonen in Laboren hohe Anforderungen: Sie müssen als Multiplikatoren die Innovations- und Veränderungsprozesse des Unternehmens vorantreiben, die Eigeninitiative der Mitarbeiter fördern, Teamstrukturen formen und führen, häufig auch mit Kunden professionell kommunizieren und im besten Fall noch die Kundenbindung stärken.

Ein kurzer Realitätscheck zeigt häufig: Mitarbeitenden, die schon im Unternehmen sind, wird häufig die Position (noch) nicht zugetraut mit der Begründung, dass die ein oder andere Kompetenz fehlt. Die Suche nach einer neuen Führungskraft ist nicht nur zeitraubend und kostenintensiv, sondern es ist mehr als ungewiss, ob bei den Bewerbern der richtige Kandidat dabei ist, ganz abgesehen

Kompetenzfelder mit Auszug an Einzelkompetenzen

Selbstkompetenz
- Mentale Haltung
- Selbstreflexion
- Emotionale Steuerung
- Veränderungs- und Lernbereitschaft ...

Kompetenz im Umgang mit anderen
- Führungskompetenzen
- Konfliktlösungskompetenzen
- Kundenorientierung
- Patientenorientierung ...

Fach- und Methodenkompetenz
- Allg. zahntechn. Fachkompetenzen
- Digitale Kompetenz (CAD/CAM)
- Markt- und Branchenkenntnisse
- Methodische Kompetenzen
- Didaktische Kompetenzen ...

Unternehmer- und Pressekompetenzen
- Analytische Kompetenzen
- Kontinuierliche Prozessverbesserung
- Betriebswirtschaftliche Kompetenzen
- Verantwortungsübernahme ...

© cmf-consulting

von der Akzeptanz des neuen Mitarbeiters bei Kunden und Kollegen.
Die Lösung: Eine gezielte, passgenaue Kompetenzentwicklung.

Dentaler Kompetenz-Kompass

Die gezielte Entwicklung kann durch den Dentalen Kompetenz-Kompass gefördert werden. Aber was ist das genau? Das Konzept ist ähnlich dem einer Inventur. Wir erhalten einen Überblick über die Material- und Lagerbestände, also die Vermögensteile, aber auch über die Schulden eines Unternehmens. Der Dentale Kompetenz-Kompass hilft uns auf der personellen Ebene, Kompetenzen der Mitarbeitenden zu erkennen und gleichzeitig die Entwicklungspotenziale zu identifizieren. Nicht nur auf die Fachkompetenz bezogen, sondern hauptsächlich auf die sozialen, kommunikativen, persönlichen und unternehmerischen Kompetenzen.
Mit dieser „Bestandsaufnahme“ werden gezielt und punktgenau die individuellen Kompetenz-Entwicklungsmaßnahmen geplant, die für die persönliche Entwicklung und das Unternehmen die größte Hebelwirkung haben. Die Visualisierung der schon vorhandenen Kompetenzen und das Festhalten der einzelnen Entwicklungsschritte motiviert für den weiteren Veränderungsprozess. Das funktioniert wie ein Trainingsplan für Sportler: Je mehr ich trainiere, desto mehr Erfolg habe ich, desto motivierter bin ich.
Also weg vom Gießkannenprinzip in der Weiterbildung hin zu individuell geplanten Maßnahmen – ressourcensparend und effektiv.

Eigene Wertestruktur beachten

Führungskräfte sollten sich auf der Werte- und Strategiebasis des jeweiligen Unternehmens entwickeln – damit ihr Handeln auf diese Werte hin ausgerichtet wird und damit auch als Vorbild für die gesamte Belegschaft dient.
Die Quintessenz: Jede Organisation hat ihre eigene Unternehmenskultur und Strategie, die ganz eigene Anforderungen an deren Führungskräfte und an das entsprechende Kompetenzmodell stellen.

> *Weg vom Gießkannenprinzip in der Weiterbildung hin zu **individuell geplanten Maßnahmen** – ressourcensparend und effektiv.*

Nutzen durch den Dentalen Kompetenz-Kompass

Konkreten Nutzen aus dem Einsatz in dentalen Unternehmen schaffen

- eine gezielte Mitarbeiter- und Kompetenzanalyse und damit Entscheidungshilfe für Mitarbeitereinsatz, Potenzialentwicklung sowie mittel- und langfristige Mitarbeiterplanung,
- eine zielgenaue Weiterentwicklung geforderter und notwendiger Kompetenz- und Lernfelder,
- Personalentwicklung ohne Streuverluste durch gezielten Ressourceneinsatz und somit Kosten- und Zeitersparnis,
- ein Mitarbeiterbindungsinstrument durch gezielte Einbindung in langfristige strategische Planungen, dadurch klar kommunizierbare Karriereperspektiven im Unternehmen,
- nicht zuletzt engagierte und motivierte Mitarbeiter.

Das Konzept des Dentalen Kompetenz-Kompasses minimiert den Aufwand für Labore und andere dentale Unternehmen

ANZEIGE

Sie drucken das.
FotoDent® denture

Die Prothese, die saugt!
FotoDent® denture zeichnet sich aus durch größtmögliche Dimensionsstabilität und Detailgenauigkeit und ist frei von MMA, biokompatibel und farbstabil.

FotoDent® denture 385 nm
Für DLP-Drucker geeignet

- Kein Anmischen mehr von Pulver / Flüssigkeit
- 2 Farben
- Erfüllt alle DIN Normen

www.dentamid.dreve.de
Dreve

Die Quintessenz: Jede Organisation hat ihre eigene ***Unternehmenskultur und Strategie****, die ganz eigene Anforderungen an deren Führungskräfte und an das entsprechende* ***Kompetenzmodell*** *stellen.*

Erfolgskurs

bei der Einführung eines Kompetenzmodells[1] zur zukunftsorientierten Weiterentwicklung ihrer Führungskräfte erheblich, da lediglich individuelle Anpassungen notwendig sind, um den Kompass zum eigenen, unternehmensspezifischen Tool zu machen.
Die Kompetenzfelder im Dentalen Kompetenz-Kompass unterschieden sich auf den ersten Blick nur marginal zu den üblichen vier Kernkompetenzfeldern. Erst in den Einzelkompetenzen finden sich die Anforderungen des dentalen Alltags wieder (Diagramm Seite 1). Insbesondere bei den unteren beiden Kompetenzfeldern können unternehmensspezifische Anpassungen Sinn ergeben.

Erste Schritte vor der Einführung

Nach der Zielklärung, welche Anforderungen an das Kompetenzmodell gestellt werden und welche Führungskräfte und Funktionsträger in den Entwicklungsprozess eingebunden werden sollen, werden die notwendigen Anpassungen erarbeitet und definiert.
Im Anschluss der Analyse- und Anpassungsphase erfolgt die Integrationsphase in die Organisation mit der Einbindung aller Beteiligten in einem Kick-off-Workshop. Die einzelnen Instrumente und Methoden werden vorgestellt, der Sinn und der Nutzen für jeden Beteiligten herausgearbeitet. Diese Integrationsphase entscheidet wesentlich über die Akzeptanz und den Erfolg im Unternehmen.

Mittel der Wahl: Gezieltes Training

Die eigentliche Arbeit mit dem Kompetenz-Kompass und den begleitenden Instrumenten im Alltag erfolgt über begleitende gezielte Trainings, die Arbeit der Führungskräfte mit dem Logbuch (Dokumentation und Visualisierung der Fortschritte und der Entwicklung) und Mini-Reviews zwischen Führungskraft und Trainer bzw. der übergeordneten Führungskraft. Dabei werden die Entwicklung und weitere konkrete Schritte festgehalten.

Die Instrumente des Dentalen Kompetenz-Kompasses

Der Dentale Kompetenz-Kompass selbst
Einführung in den Umgang und die Arbeit mit dem Dentalen Kompetenz-Kompass. Der Umgang mit dem Kompass, die Möglichkeiten der Nutzung sowie der Sinn und Zweck des Kompasses werden erläutert. Über Selbst- und Fremdeinschätzungen kommt es zu einer ersten Bestandsaufnahme, und es wird deutlich, wo das größte Handlungsfeld für den Mitarbeiter besteht.

Logbuch
Das Logbuch dient der Dokumentation der eigenen Entwicklungen und Erfolge. Diese Visualisierung ist auf der einen Seite die

Grafik: © Jacob Lund – stock.adobe.com

Motivation für den Mitarbeiter, zum anderen bietet sie auch übergeordneten Führungskräften Überblick über den Entwicklungsfortschritt. Erfolge können gefeiert, Lernfelder erkannt werden.

360°-Feedback (Online-Tool)
Jährlich werden 360°-Feedbacks durchgeführt, in denen die Führungskraft Rückmeldung und Feedback zu ihrer Arbeit erhält. Auf dieser Grundlage können Erfolge gefeiert und neue Handlungsfelder erschlossen werden.

Fazit

Führungskräfteentwicklung braucht neue Ansätze und muss weg vom „Gießkannenprinzip". Den Mitarbeitenden individuell und spezifisch zu entwickeln, nämlich auf dem Lernfeld, das seinen größten Hebel darstellt, um das nächste Level seiner Entwicklung zu erreichen, ist motivierend, effektiv, und die Erfolge machen sich direkt bemerkbar. Mit dem unternehmensspezifischen Dentalen Kompetenz-Kompass schaffen Sie sich eine nachhaltige Basis Ihrer ganz eigenen Mitarbeiterentwicklung und -bindung.

1 Ein Kompetenzmodell beschreibt die im Unternehmen vorhandenen und benötigten Kompetenzen und dient als Arbeitsmittel des Kompetenzmanagements. Es ist ein Mittel zur Bestandsaufnahme, eine Zusammenstellung der existenten und erforderlichen Kompetenzen der Mitarbeiter sowie ein Analyse-Tool: Wo ist das Unternehmen schon gut aufgestellt? Wo existieren Defizite?

INFORMATION ///

Christine Moser-Feldhege
cmf consulting
Am Alten Bahnhof 5
56203 Höhr-Grenzhausen
Tel.: +49 2624 9524088
Mobil: +49 175 5450800
info@cmf-consulting.de
www.cmf-consulting.de

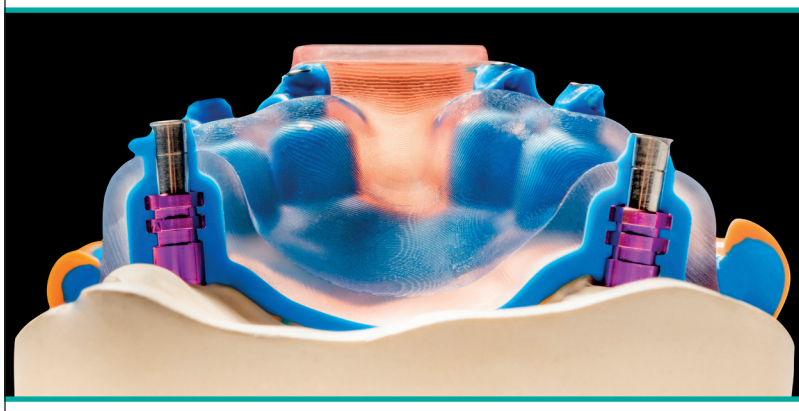
Infos zur Autorin

cmf | CHRISTINE MOSER-FELDHEGE
VERSTEHEN HEIßT ENTWICKELN

ANZEIGE

SHERA WERKSTOFF TECHNOLOGIE

SHERAeasy-base
jetzt mit neuem Add-on für perfekte Implantatlöffel



Exklusiv bei SHERA

Drucken Sie individuelle Löffel optimal abgestimmt auf das Implantatsystem und den Patienten. Mit dem neuen Add-on zu SHERAeasy-base liefern Sie perfekte Löffel mit dem exakten Durchmesser, der richtigen Höhe und dem genauen Winkel der Abformpfosten.

Tschüss Pi mal Daumen. Aber hallo Passung!

SHERA easy base

SHERAeasy-base ist die stand-alone Software für den 3D-Druck von individuellen Löffeln bis hin zu Bissregistraten und Stützstiftregistraten. Individuell, schnell und einfach gemacht. Spitzen Sie die Löffel. Mehr Infos gibt es unter www.shera.de oder telefonisch unter 05443-9933-0.

SHERA Werkstoff-Technologie GmbH & Co. KG
Espohlstr. 53 | 49448 Lemförde | Tel.: +49 (0) 5443-9933-0
www.shera.de