

Power für Dream Teams

Haranni Akademie: Workshops für die Führungsebene einer Zahnarztpraxis

Wenn am 3. Februar 2018 in der Haranni Akademie in Herne erneut der Startschuss für „Power für Dream Teams“ fällt, werden Jovita Fischer, Anna Schmiedel und Dr. Marcus Heidbrink mit dabei sein. Im Interview mit der DZW-Redaktion beleuchten die drei Referenten Führungsaufgaben einer Zahnarztpraxis aus unterschiedlichen Blickwinkeln und stellen ihre Workshops vor.

Sie drei bieten beim Team-Tag der Haranni Akademie Workshops für die Führungsebene einer Zahnpraxis, also Praxisinhaber, Praxismanager und Verwaltungskräfte an. Was ist Ihr Ansatz in Sachen Führung?

Jovita Fischer: Ganzheitlich und mitarbeiterzentriert. In dem engen Markt, wie er sich in der dentalen Welt darstellt, bewerben sich die Praxen als Arbeitgeber bei den Stellensuchenden – nicht umgekehrt.

Anna Schmiedel: Klare Strukturen und Zuständigkeit bilden die Basis für den reibungslosen Ablauf. Freundlichkeit im Umgang miteinander macht die Arbeit angenehm und stiftet Loyalität. Für beides ist die Führungskraft verantwortlich.

Dr. Marcus Heidbrink: Wir Deutschen wollen stets das perfekte System bauen. Beim Führen von Menschen stoßen wir aber mit einer reinen QM- oder Prozessdenke an unsere Grenzen. Wir wissen aus unserer eigenen Forschung, dass beispielsweise die Zufriedenheit und das Commitment von Mitarbeitern eher von Fragen des Leaderships, nicht des Managements abhängen. Es geht um Inspiration und Sinnstiftung, um individuelle Berücksichtigung und Team sowie um Entwicklung. Diese Leadership-Elemente sind bei uns in Deutschland noch weiter auszubauen.



Foto: KlapdorKollegen Dental-Konzepte

Jovita Fischer ist Betriebswirtin und Master of Arts in Business Coaching und Change Management. Als Spezialistin für Personalprozesse im Team KlapdorKollegen Dental-Konzepte berät sie Zahnarztpraxen bei der Professionalisierung ihres Personalmanagements.



Foto: privat

Dr. Marcus Heidbrink ist Wirtschaftspsychologe. Als Unternehmensberater begleitet er Führungskräfte in der Wirtschaft bei der Entwicklung von Hochleistungsteams und bei der Etablierung von Unternehmenskulturen, die auf Feedback, Menschlichkeit und Wachstum basieren.



Foto: Anna Schmiedel

Anna Schmiedel ist Coaching-, Trainings- und Abrechnungsspezialistin für Zahnarztpraxen. Als selbstständige Trainerin arbeitet sie darüber hinaus auch in den Bereichen Life & Job Coaching.

Heidbrink: Wir sehen in vielen Industrien, dass der digitale Tornado erbarmungslos zuschlägt. Hierarchien werden ersetzt durch agile Strukturen. In diesen volatilen Zeiten wird Orientierung gesucht, die eine Führungskraft jedoch glaubwürdigerweise gar nicht bieten kann.

Die schlechten Führungskräfte versuchen, die Irritationen der Zukunft durch Robustheit abzuwehren. Die guten Führungskräfte sehen die Zukunft als Raum der gestaltbaren Möglichkeiten und nehmen ihre Teams mit auf diese Reise.

Wie stehen Sie zu diesem Zitat von Reinhard K. Sprenger: „Mitarbeiter kommen zu Unternehmen und verlassen Vorgesetzte“?

Heidbrink: Aus Interview-Studien mit Mitarbeitern, die freiwillig ihre Organisationen verlassen haben, schätzen wir, dass knapp 70 Prozent der Ausstiegsgründe unmittelbar mit dem direkten Vorgesetzten zu tun haben. Herr Sprenger hat daher zu zwei Dritteln recht.

Schmiedel: Dem stimme ich voll zu. Mitarbeiter gehen, wenn sie unzufrieden sind und Mangel erleben. Mangel an Wertschätzung, Mangel an Entwicklungsmöglichkeiten (auch finanziell), Mangel an Unterstützung und zu wenig Freude in der Zusammenarbeit.

Fischer: Bei dieser Frage muss ich schmunzeln, da das Zitat bei mir im Büro auf dem Schreibtisch steht, und Teilnehmer, die bereits bei mir im Seminar waren, wissen, dass ich diesem Zitat auch eine eigene Folie „gewidmet“ habe. Kurzum: Dieses Zitat unterschreibe ich. Und füge im Sinne von Herrn Sprenger an: „Führen ist vor allem das Vermeiden von Demotivation.“

Was erwartet die Teilnehmer in Ihren Workshops?

Heidbrink: Unser kurzer Impulsworkshop soll Gedankenfutter liefern. Was können wir von Spitzenteams lernen? Wo habe ich Chancen, mein Führungs- und Teamklima zu verbessern?

Fischer: Ich vermittele die Eckpfeiler erfolgreicher Personalarbeit, gespickt mit vielfältigen praktischen Tipps und Hinweisen für die direkte Umsetzung im Praxisalltag.

Schmiedel: Wir werden uns der Teambesprechung widmen. Sie ist ein wichtiges Führungsinstrument, wird jedoch in vielen Praxen so eingesetzt, dass sie wenig Nutzen bringt. Das möchte ich ändern.

Lässt sich Führung lernen?

Schmiedel: Ja. Manches ist schlicht „Werkzeug“. Anderes hängt mit der eigenen Persönlichkeit zusammen. Wer bereit ist, an sich zu arbeiten, kann eine wunderbare Führungskraft werden.

Fischer: Ja! Wer wirklich will und bereit ist, bei sich selbst anzufangen, hat gute Chancen, zu einer erfolgreichen Führungskraft zu werden. Allerdings geht es ans Eingemachte: Sich selbst zurücknehmen, um die Stärken des Teams zum Strahlen zu bringen, ist nicht jedem gegeben. Es geht um Fremdoptimierung statt Selbstoptimierung, um Reflexion eigener Verhaltensweisen im Kontext wechselseitiger Wirkungen. Und um den Aufbau von Methodenkompetenz. Das ist ein intensiver, tiefgreifender Entwicklungsweg, der natürlich auch sehr viel Freude machen kann.

Heidbrink: Die moderne Führungstheorie hat nichts mehr zu tun mit dem charismatischen, kraftvoll durchs Leben gehenden, typischerweise männlichen Alpha-Leader alter Schule. Heute geht es darum, ein Leistungskollektiv zu aktivieren, Unterschiedlichkeiten zu moderieren, Individuen zu verstehen und die mobilisierte Energie erfolgsorientiert auszurichten. Mit herkömmlichem Command-and-Control kommt man da nicht

weiter. Sind die erforderlichen Kompetenzen lernbar? Ja, wir alle können und müssen uns in diesen Elementen weiterentwickeln.

Was sind Ihre Beobachtungen zum Thema Führung in der Zahnarztpraxis und in anderen Bereichen oder Branchen?

Fischer: Der Anteil der Führungskultur am Jahresgewinn einer Praxis ist riesig. Das Bewusstsein für diesen Funktionszusammenhang steigt in den Praxen; Inhaber und Schlüsselpersonen setzen sich gezielter und lernbereit mit dem Thema Führung auseinander. Wir freuen uns sehr darüber und engagieren uns für die Verstärkung dieser positiven Tendenzen.

Schmiedel: Der Zahnarzt ist die meiste Zeit des Tages mit der Behandlung von Patienten beschäftigt. Diejenigen, die gleichzeitig bewusst ihre Rolle als Chefleben, sind deutlich erfolgreicher. Bei den anderen gibt es entweder eine Mitarbeiterin, die die Führungsaufgaben erledigt, oder es ist chaotisch und die Unzufriedenheit groß.

Praktikerpreis geht an Praxis für Kinderzahnmedizin

Kleinkindersprechstunde: Einsatz gegen frühkindliche Karies

Der erste Praktikerpreis der Deutschen Gesellschaft für Präventivzahnmedizin (DGPZM) wurde am 25. November anlässlich der dritten Gemeinschaftstagung der Deutschen Gesellschaft für Zahnerhaltung, zu der auch die DGPZM als Verbundgesellschaft gehört, in Berlin verliehen. Stolze Preisträger sind die Zahnärztinnen Ellen Zobel, Rebecca Otto, Dr. Annegret Sabath und Zahnarzt Dr. Peter Schmidt.

Der mit 500 Euro dotierte Preis, den die Firma IvoclarVivadent stiftet, wurde für die Etablierung einer Kleinkindersprechstunde zur Prävention im Säuglingsalter in einer Jenaer Praxis verliehen. Damit rückt das Praxisteam das wichtige Thema Prävention der frühkindlichen Karies in den Fokus. Das Konzept umfasst eine dreißigminütige Beratung der Eltern mit Inspektion der Mundhöhle des Kleinkinds, die Demonstration

der richtigen Zahnpflege sowie halbjährliche Recall-Sitzungen. In der Beratung werden unter anderem die Themen Stillen, Ernährung sowie Trink- und Mundhygienegewohnheiten angesprochen. Die Preisträger wünschen sich, dass ihr Konzept von anderen Praxen übernommen wird.

Dr. Lutz Laurisch, Vizepräsident der DGPZM, lobte bei der Preisübergabe das vorbildhafte Engagement des Praxisteams für die Mundgesundheit der Kleinsten und den Einsatz gegen die frühkindliche Karies, die immer noch etwa 10 bis 15 Prozent der Dreijährigen betrifft. Dr. Gabriele David vom Förderer IvoclarVivadent begründet das Engagement des Dentalunternehmens: „Orale Prävention, gerade auch bei den Kleinsten, ist ein elementarer Bestandteil der Firmenphilosophie unseres Unternehmens.“



Foto: DGPZM

Dr. Peter Schmidt, Lehrstuhl für Behindertenorientierte Zahnmedizin der Universität Witten/Herdecke, nahm stellvertretend für das Praxisteam den Preis von Dr. Lutz Laurisch, Vizepräsident der DGPZM, in Empfang.