



Right Path

Die tickende Teamuhr – oder wie die Neue tickt!

Sie ist nun schon seit mehr als einem Monat neu im Team. Sie hat sich eigentlich ganz gut eingearbeitet und eigentlich wäre sie auch ganz nett, aber: Sie verhält sich unmöglich. Sie hilft im Team viel zu wenig aus, lässt das Telefon einfach klingeln. Von der Chefin wird sie mit Samthandschuhen behandelt und das Team soll sich doch bitte nett um die Einführung der Neuen kümmern. Dabei kommt sie nicht mal mit zum Lunch. Das Team findet, dass es sich genug gekümmert hat und die Neue einfach nicht will. Die Chefin ist besorgt. Das Team hofft auf die Erkenntnis der Geschäftsleitung, dass sich die Neue doch nicht eignet. Dummerweise erbringt sie fachlich gute Leistungen.

Was nun und was tun?

Dieses Beispiel erlebe ich gerade live in einer Praxis. Die Fronten haben sich verhärtet, das eingeschworene Team gegen die Neue, die Chefin ge- oder überfordert. Die Neue hat nur eine Bezugsperson, mit der sie sich versteht, das

ist ihre Kollegin, die sie einarbeitet, die aber den Betrieb bald verlässt. Dann ist sie allein. Sie weiss, dass sie sich die ablehnende Haltung der anderen nicht gefallen lassen möchte. Sie findet das Verhalten ihr gegenüber unmöglich und abweisend. Sie ist gleichzeitig aber auch verunsichert, traurig und enttäuscht, auch wenn ihr der Job sehr gut gefällt.

Die Mauern wachsen

So entstehen auf beiden Seiten Mauern, die immer höher werden. Die Teamseite «verschwört» sich und achtet nur auf die negativen Seiten. Die Neue reagiert trotzig und mit Rückzug und verstärkt somit die Wahrnehmung des Teams.

Denken Sie jetzt womöglich: Verfahrene Situation? Ich kann Sie beruhigen, es handelt sich um eine normale Teamreaktion, die hier stattfindet. Jedes Team kennt vier Phasen, basierend auf der Teamuhr nach Bruce W. Tuckman:

1. Forming: Die Gruppe formiert sich neu. Jeder versucht heraus-

zufinden, wie er sich in der neuen Konstellation verhalten darf. Man pflegt noch einen förmlichen freundlichen Umgang und findet sich nett. Orientierung findet an Normen oder an Führungskräften statt. Arbeitsabläufe werden geklärt.

2. Storming: Die Gruppe verhält sich zunehmend kritisch und feindselig. Dadurch bringen die Mitglieder ihre Persönlichkeit zum Ausdruck und versuchen, dem Gruppendruck als Individuum zu widerstehen. Arbeitsaufträge und eigene Ziele können im Widerspruch stehen, Teammitglieder reagieren emotional und es wird hintenrum gelästert.

3. Norming: Die Gruppe akzeptiert nun die Eigenheiten der einzelnen Personen. Offenheit und Akzeptanz sind vorhanden. Die Gruppe wird eine Einheit. Es wird ein offener Austausch über sich und die anderen Gruppenmitglieder gepflegt.

4. Performing: Die zwischenmenschlichen Beziehungen sind mittlerweile geklärt. Die Gruppe

kann sich jetzt ganz auf den Leistungsauftrag konzentrieren und effizient arbeiten. Für Probleme werden Lösungen gesucht und die persönliche Entwicklung bekommt Raum.

Führungskraft ist gefordert

Für die Führungskraft bedeuten die einzelnen Phasen, sich phasengerecht zu verhalten. Phase 1 ist geprägt von Informationsvermittlung. Phase 2 ist die anspruchsvollste und erfordert hohe Führungspräsenz. Hier gilt es, den Fokus der Gruppe auf ein gemeinsames Ziel zu lenken und als Führungskraft eng und direktiv zu führen. In Phase 3 kann sich die Führungskraft langsam zurückziehen und als Coach fungieren. In Phase 4 läuft

die Gruppe selbständig und kann losgelassen werden. Diesen Prozess zu verstehen, nimmt die Brisanz an obiger Geschichte. Allerdings ist die Führungskraft gefordert, um eine Eskalation zu vermeiden und wieder Ordnung zu schaffen.

100-Tage-Regel

Noch ein letzter Tipp für die Neue: Es gilt die 100-Tage-Regel, in denen Zurückhaltung und Beobachtung angebracht sind. Bevor nach Ablauf dieser Frist Verbesserungsvorschläge und Kritik eingebracht werden können, gilt es, sich zuerst dem Team anzupassen, die Spielregeln kennen zu lernen und persönliche Beziehungen zu Kolleginnen zu pflegen. So ticken dann alle im Uhrzeigersinn und nicht gegen den Strich.

Kontakt



BB SELFMANAGEMENT
Barbara Brezovar

BB SELFMANAGEMENT
Barbara Brezovar Capobianco
CH-9512 Rossrüti (Wil SG)

Tel. +41 79 633 98 75
info@bb-selfmanagement.ch
www.bb-selfmanagement.ch

Konzentration auf das Wesentliche: den Patienten

iChiropro – Die neue App-Version 2.3 ist im App Store von Apple verfügbar

Bien-Air setzt sein Streben nach Innovation fort und stellt neue Funktionen seines zahnmedizinischen Implantologie- und Chirurgiesystems iChiropro vor. In dem Bemühen, die tägliche Arbeit der praktizierenden Ärzte immer einfacher zu gestalten, stellt Bien-Air die Version 2.3 mit Schwerpunkt auf der Sicherheit der Patienten und der Verwaltung von Krankenakten vor.

Zu den vorhandenen Funktionen, wie beispielsweise den vorprogrammierten Behandlungsabläufen, dem Import von Daten aus der Software coDiagnostiXTM oder der Registrierung und dem Export von Operationsberichten, kommen nun weitere Anwendungsmöglichkeiten hinzu. Für mehr Komfort und erhöhte Sicherheit erlaubt es die App, die Informationen zur Knochendichte des Patienten jederzeit während der Behandlung zu ändern. Die Drehzahl- und Drehmomenteneinstellungen werden dann sofort den neuen Daten angepasst, so dass eine Behandlung in Abstimmung

auf die Bedürfnisse des Patienten gewährleistet ist.

Um eine optimale Patientennachsorge zu garantieren, bietet die Version 2.3 ebenfalls die Möglichkeit, vollständigere Patientenakten anzulegen. Neben Hinweisen auf die Risikofaktoren ist ein detaillierter Operationsbericht, der Informationen zu ISQ-Werten, der spezifischen Knochendichte an der Implantatstelle und der aufgewendeten Kraft zum Setzen des Implantats enthält, nun für jede Behandlung verfügbar.

Unvergleichlicher Arbeitskomfort

Das System iChiropro ist mit dem Motor MX-i LED und dem Winkelstück 20:1 L Micro-Series verfügbar. Der mit lebensdauer-

geschmierten und wartungsfreien Keramikgugellagern ausgestattete Motor MX-i LED ist der leistungsstärkste Motor auf dem Markt. Er sorgt dank seines hohen Drehmoments in hohen und niedrigen Drehzahlbereichen für einen unvergleichlichen Arbeitskomfort. Das Winkelstück 20:1 L Micro-Series ist mit einem der kleinsten je entwickelten Köpfe sowie einer gleichmässigen doppelten LED-Beleuchtung ausgestattet. Sein neues, extrem widerstandsfähiges Spannsystem garantiert eine hohe Lebensdauer (mehr als 1.600 gesetzte Implantate bei 70 Ncm). Die mit den Technologien ausgestattete Anwendung iChiropro, die zum guten Ruf von Bien-Air beigetragen haben, bereitet den Weg zu einer neuen Arbeitsphilosophie.

www.ichiropro.com
www.bienair.com

Kontakt:
Bien-Air Dental SA
Länggasse 60
Case postale
CH-2500 Bienne 6
Tel. +41 32 344 64 64

