



Right Path

Führungskompetenz: Fehldiagnose Kündigung

Es sah so vielversprechend aus: Dental-Assistentin Sandra tritt begeistert ihre neue Stelle an. Sie gibt sich Mühe, aber kündigt nach kurzer Zeit. Die Führungskraft diagnostiziert, dass man Sandra nicht hat brauchen können: Zu fordernd, zu wenig belastbar, gut, dass sie geht. Problem: Fehldiagnose. Sandra hat nicht gekündigt, weil sie mit dem Job Mühe hatte, sondern mit der Führung. Die Arbeit im Team und am Patienten bereitete Sandra Freude. Was sie nicht ausstehen konnte, war die herablassende Behandlung ihrer Chefin, die ihr die Hierarchie klar zu verstehen gab, lästiges Mikromanagement betrieb und sie vor Patienten blossstellte. Ein konstruktives Gespräch nach der Probezeit fand nicht statt, sie musste sich selbst danach erkundigen und bekam dann eine Auflistung von Verbesserungs-Erwartungen, ohne Würdigung von positiven Leistungen. Nicht von ungefähr heisst es, dass Mitarbeitende nicht

das Unternehmen verlassen, sondern sie verlassen die Chefs: Wenig Führung, wenig Perspektive, hoher Leistungsdruck. Viele Arbeitnehmende haben innerlich gekündigt, noch mehr haben resigniert und machen Dienst nach Vorschrift. Zum Glück ist Ihre Praxis nicht davon betroffen. Sicher nicht?

Die Negativspirale

In einem anderen Praxisteam herrscht viel Eigenmotivation. Das Team arbeitet gut Hand in Hand, auch wenn die Führung kaum sichtbar noch spürbar ist. Es sind gut qualifizierte, junge Menschen mit Ideen und Selbstverantwortung. Sie sind sich einig, dass die Einführung eines monatlichen Team-Meetings hilfreich wäre, in dem es um Hilfe zur Selbsthilfe gehen würde. Sitzungen finden zwar statt, aber es gibt keine Zeit, sich über andere Sachen als das Tagesgeschäft zu unterhalten. Das Team möchte an neuen Meetings aktuelle Erfolgserlebnisse, Her-

ausforderungen und Befindlichkeiten besprechen und sich bei der Lösungsfindung gegenseitig unterstützen. Die Idee wurde motiviert dem Chef unterbreitet. Reaktion: Vorschlag abgeschmettert. Der Chef zeigte kein Interesse, sondern winkte gleich ab, sowas brauche es nicht, reine Zeitverschwendung. Seine Reaktion trug nicht wirklich zur Motivation bei und derselbe Chef wunderte sich über die zunehmend angespannte Stimmung im Team. Seine abwertende Haltung war subtil spürbar, indem er den Mitarbeitenden zu verstehen gab, dass sie schliesslich bezahlte Arbeitskräfte seien und von ihnen entsprechende Leistung erwartet werde. Mit seinen Berufskolleginnen tauschte er sich klagend aus, dass man die heutigen Arbeitskräfte nicht mehr gebrauchen könne.

Die sogenannten Arbeitskräfte haben sich nun wohlweislich gehütet, je wieder Eigeninitiative zu zeigen und wurden zu ausführen-

den Handlangern. Der Chef wiederum beanstandete daraufhin, dass sie nicht mitdenken würden und er immer alles sagen müsse. Eine Negativspirale.

Zeitgemässer Führungsstil

Die nächste Mitarbeiterin hat kurz darauf nicht die Praxis, sondern den Chef verlassen. Sie fand sofort eine neue Stelle in einer anderen Praxis, die geprägt war von Respekt, Vertrauen, Wertschätzung. Sie wurde in Entscheidungsprozesse mit einbezogen, hatte genügend Freiraum und Verantwortung bei der Gestaltung ihrer Arbeit, wurde in ihren Bedürfnissen ernst genommen und durfte Verbesserungsvorschläge umsetzen. Im Team war man es

gewohnt, selbständig Lösungen zu suchen. Dies wurde auf Führungsebene sehr geschätzt. Das Praxisteam reflektierte regelmässig seine Kommunikationskultur. Schwierige Gespräche wurden trainiert und es fanden regelmässige Führungs-Updates statt, um eine zeitgemässe Führungsqualität sicherzustellen. Gegen die Fehldiagnose Mitarbeiter-Kündigung gibt es leider nur eine bittere Pille: Wenn Angestellte kündigen, so hat das einen Grund, der nicht immer nur bei den anderen liegt. Nur wer selbstkritisch in den Spiegel blickt, wird die ungeschminkte Wahrheit erkennen. Mitarbeiter-Retention fängt mit Selbstreflexion an und hört mit Führungskompetenz auf.

Kontakt

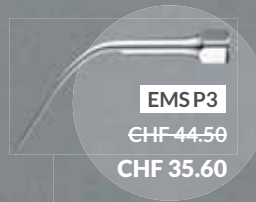
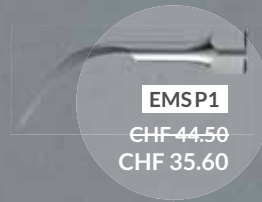


BB SELFMANAGEMENT
Barbara Brezovar

BB SELFMANAGEMENT
Barbara Brezovar Capobianco
CH-9512 Rossrüti (Wil SG)
Tel. +41 79 633 98 75
info@bb-selfmanagement.ch
www.bb-selfmanagement.ch

**20%
Rabatt**
bis am
28.02.2023

Kompatible Tips und Handstücke mit Herstellergarantie von XPEDENT



XPEDENT Scaler-Spitzen sind stark, flexibel, korrosionsbeständig und bieten eine angemessene Lebensdauer.

Die XPEDENT-Handstücke werden aus Aluminium hergestellt und sind daher autoklavierbar, ohne dass es zu den bei Kunststoffhandstücken häufig auftretenden Rissbildungen kommt.

EMS kompatibles LED Handstück
CHF 246.40 CHF 179.20



Alle kompatiblen Ultraschallspitzen für EMS, SATELEC NSK, SIRONA und KAVO finden Sie in unserem **Webshop** unter www.ms-dental.ch



ms-dental

Dentalprodukte · Produits dentaires · CH-3292 Busswil
T +41 32 387 38 68 · info@msdental.ch · www.ms-dental.ch