

GANZ KLAR:

## CHEFIN OHNE WENN UND ABER

In einer neuen Dentista Programm-Stammtischreihe geht es um das Thema Praxis-Führung. Wobei die Betonung auf „Führung“ liegt. Unsere beiden Referentinnen und Trainerinnen sind von Haus aus Juristinnen, denn das Thema Recht spielt hier deutlich mit hinein in die Thematik. Tipps, Tricks, Infos, zum Beispiel: Was darf man zulassen und was ist zu tun bei Störenfrieden im Team? Wie führt man eine/n Assistenten/eine Assistentin, ist man verantwortlich für deren Leistungen? Wie spannt man das Team am besten ein, wenn es mauert? Wer führt wen und wie in einer BAG?? Bei diesen Stammtischen gibt es, je nach Veranstaltungsort, nach dem Entree seitens der Rechtsanwältinnen und Mentaltrainerinnen Monika Born und Tineke Osterloh oft noch einem weiteren praxisnahen „Management“-Vortrag, dann sind die Stammtisch-Gäste selbst dran: Fragen stellen, berichten, Erfahrungen austauschen ...



**Sie bieten „Chefinnen-Kurse“ für Ärztinnen und Zahnärztinnen an – dabei haben Sie beruflich eigentlich nicht direkt mit den Heilberufen zu tun. Wie kamen Sie auf die Idee?**

**Osterloh:** Die Ärztinnen selbst haben uns auf die Idee gebracht. Eine ganze Reihe unserer Klienten kommt aus den Heilberufen.

**Was sind denn typische Probleme, die das Thema „Führungsstärke“ einer Praxischefin tangieren?**

**Born:** Frauen verbinden mit ‚Chef-Position‘ meist ein männlich-autoritäres Auftreten, das sie zu Recht ablehnen. Ihr Wunsch, immer authentisch zu sein, macht es ihnen oft schwer, die Rolle der Chefin und Arbeitgeberin einzunehmen.

**Osterloh:** Das spiegelt sich manchmal auch auf der Praxis-Website wieder. Dort sieht man dann auf dem Gruppenfoto das komplette Praxis-Team ... aber die Chefin ist in der Runde nicht sofort zu erkennen.

**Ist in manchen Praxen die ‚Freundinnen-Konstellation‘ hinderlich?**

**Born:** Genau. Viele Frauen trennen ungern zwischen Arbeitsbeziehungen und privaten, freundschaftlichen Kontakten. Manchmal überlappt das ja auch. Dann ist Präsenz gefragt: Welchen „Hut“ habe ich jetzt auf, spreche ich gerade als Arbeitgeberin, Freundin oder Trainingskollegin im Fitnessstudio? Und wie bringe ich alles unter einen Hut?

**Muss man denn „führen“, geht's nicht auch gemächlich im Team?**

**Born:** Das muss kein Widerspruch sein. In einem gut geführten Team sollten sich alle wohlfühlen, auch: weil die Aufgaben klar sind und Differenzen angemessen thematisiert und ausgetragen werden können.

**Osterloh:** Ein klarer Rahmen gibt viel Freiheit, damit sich jeder mit seiner Kraft ganz auf die Inhalte konzentrieren kann.

**Können die weiblichen Praxischefs schlechter Nein sagen, wenn Mitarbeiterinnen oder Patienten Sonderwünsche haben?**

**Born:** Sicher gilt das nicht ausnahmslos. Aber da ist schon was dran, Frauen können sich häufig weniger gut abgrenzen als ihre männlichen Kollegen.

**Osterloh:** Das stimmt. Wer aber als Praxischefin auf eine konstruktive Kommunikationskultur achtet – und zwar nach innen und nach außen – kann gleichzeitig Nerven sparen, das Arbeitsklima verbessern und so die Praxisqualität steigern.

**Wo sind denn die größten Führungsfallen?**

**Osterloh:** Das ist ein weites Feld: Etwa der Wunsch vieler Frauen, immer gemocht zu werden, und die manchmal überzogenen Erwartungen in Bezug auf Solidarität und Empathie.

**Born:** Wir ermutigen Frauen, ihre individuellen Führungskompetenzen zu entwickeln. Das beinhaltet Rollenklarheit und den Mut, Unterschiede zu machen und Konflikte auszutragen.

**GELASSEN SEIN IST GUT – PROFESSIONALITÄT IST BESSER!**

Kolleginnen, die gelernt haben, wie wichtig ein gutes Selbstmanagement ist, kommunizieren erfolgreich und kennen ihre persönlichen Ziele und Prioritäten genau. Dadurch gelingt es ihnen, gerade in Konfliktsituationen und stressigen Zeiten ihre Interessen durchzusetzen. Außerdem verfügen sie über ein gesundes Rollenverständnis als Ärztin. Sie wissen, wie sie wirklich gut für sich sorgen – und können daher auch für andere da sein.



Monika Born



Tineke Osterloh