

# Vorteile überwiegen

## Wenn Lebenspartner in der Praxis mitarbeiten

*Für die Anstellung des Lebenspartners in der Praxis gibt es viele gute Gründe. Der Mangel an Fachpersonal ist fast überall spürbar. Außerdem kann man sich auf die Partnerin oder den Partner blind verlassen. Doch vor diesem Schritt sind einige wichtige Punkte zu beachten, auf die in diesem Beitrag eingegangen wird.*

Die wichtigste Voraussetzung ist, dass sie oder er Freude an einer Tätigkeit in der Praxis hat. Schließlich ändern sich durch diese Berufsentscheidung Alltagsrituale und persönliche Gewohnheiten. Wenn Wohnung und Praxis im selben Haus oder dicht zusammenliegen, ist die Umstellung leichter als bei großen Entfernungen. Die Zahnärztin oder der Zahnarzt muss damit rechnen, dass Praxis und Privates miteinander verschmelzen. Der Praxisbetrieb wird auch nach Feierabend zu Hause noch ein Thema sein, wenn die Partnerin oder der Partner mitarbeitet. Die strikte Trennung ist nur selten Realität, Abschalten kann zum Problem werden.

Wichtig ist es auch, klare Grenzen bei den Zuständigkeiten zu vereinbaren. Dabei darf die Zahnärztin oder der Zahnarzt die Mitarbeit des Partners oder der Partnerin nicht als Einschränkung ihrer oder seiner Kompetenzen betrachten. Ist der Zahnarzt in einer Gemeinschaftspraxis tätig, gibt es noch eine zusätzliche Hürde: Die Praxispartner müssen



Abbildung: fotolia.com/rosifan19

Die Lebenspartnerin oder der Lebenspartner will in Ihrer Praxis mitarbeiten. Einige Praxistipps ...

mit dem Einstieg einverstanden sein. Ein klar definiertes Anforderungsprofil ist unerlässlich und grenzt den Verantwortungsbereich ab. Damit weiß sie oder er, was auf sie oder ihn zukommt.

Zahnarztpraxen, in denen Paare verständnisvoll zusammenarbeiten, entwickeln sich in den meisten Fällen positiv. Die Partnerin oder der Partner kann Defizite des Praxisinhabers ausgleichen. Ist die Chefin oder der Chef beispielsweise zu streng, kompensiert er oder sie dies durch Anerkennung und persönliche Beziehungen zum Personal. Das Paar muss sich aber in den wesentlichen Punkten des Praxismanagements einig sein, Differenzen verwir-

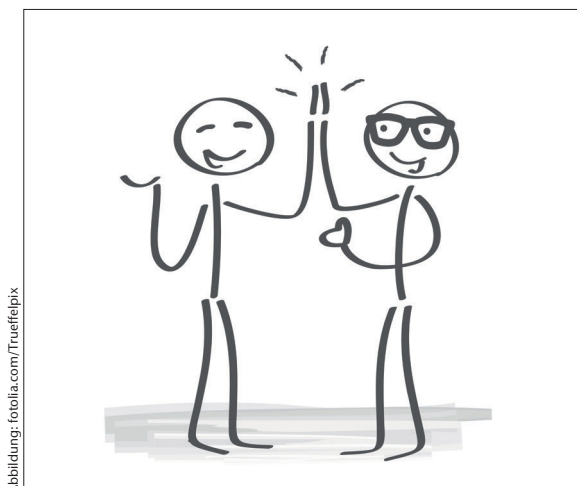


Abbildung: fotolia.com/Trueffelpix

Nutzen Sie die Chance, wenn Ihr Partner oder Ihre Partnerin mithelfen will.

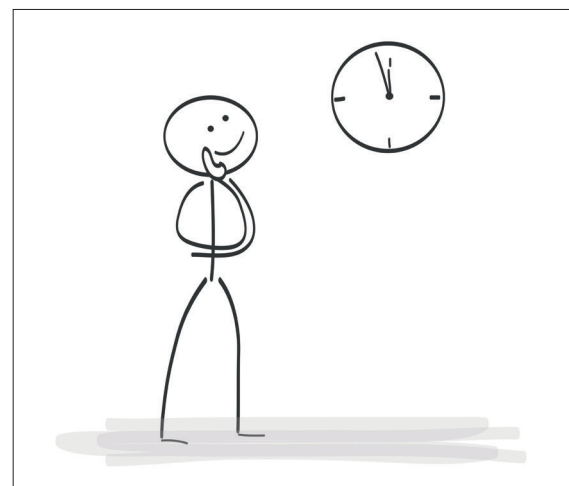


Abbildung: fotolia.com/MH

Vereinbaren Sie feste Arbeitszeiten, Ausnahmen dürfen nicht zur Regel werden.

| Kommt sehr gut an:   | Kommt weniger gut an:  |
|--|--|
| 1. Akzeptanz des derzeitigen Zustands, Änderungen auf später verschieben | Sofortige Einflussnahme auf die Praxisorganisation                 |
| 2. Anpassung an die derzeitige Organisation, Ideen zurückhalten          | Schnelles Mitspracherecht bei der täglichen Arbeitseinteilung      |
| 3. Problemlösungen gemeinsam mit dem Team besprechen                     | Beurteilungen der Mitarbeiter, Korrektur des Personals bei Fehlern |
| 4. Änderungen so darstellen, als kämen sie vom Personal                  | Initiative für Änderungen und Verbesserungsvorschläge vornehmen    |
| 5. Anleitung der Mitarbeiter zur Eigenkontrolle                          | Kontrollen der Mitarbeiter in deren Abwesenheit                    |
| 6. Leistungen wertschätzen, Mitarbeiter anerkennen                       | Engagement ignorieren, Überforderungen des Personals               |
| 7. Einhaltung der Zuständigkeiten, Überschreitungen sind Ausnahmen       | Eingreifen in andere Kompetenzfelder                               |
| 8. Offene Kommunikation  | Zurückhaltung von Informationen                                    |

Performance der Lebenspartnerin/des Lebenspartners in der Zahnarztpraxis

ren das Team. Mitarbeiter sollten sich neutral verhalten und dürfen nicht Partei ergreifen, wenn es zu Unstimmigkeiten kommen sollte.

### Die innere Einstellung

Das Projekt „Partner in der Praxis“ braucht Geduld und Verständnis. Der Vergleich zu früheren, langjährigen Mitarbeitern belastet beide. Jeder, der branchenfremd einsteigt, muss eine Chance zur Einarbeitung bekommen. Vergleiche mit anderen sind tabu. Zusätzlich erschweren kann den Einstieg ein hoher Altersunterschied zum Praxisteam. Nur mit gegenseitiger Toleranz klappt die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Generationen.

### Die ersten Tage

Der oder die Neue hat bestimmte Erwartungen an das Team und die Patienten. Eine gewisse Anspannung in den ersten Tagen ist normal und muss von jedem akzeptiert werden. Oft ist unklar, in welchem Verhältnis der Partner oder die Partnerin zu den übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

steht. Daraus ergibt sich auch die Frage, ob man sich duzt oder siezt, ob und in welchem Umfang er oder sie Anweisungen gibt und wie das ankommt. Hier gibt es kein Patentrezept.

Anfangs wird ihm oder ihr die Arbeit nicht so schnell von der Hand gehen wie gehofft. Keinesfalls darf man sich dadurch entmutigen lassen. Es kommt viel besser an, wenn man Gelassenheit zeigt und in der ersten Zeit um Unterstützung bittet. Das Team hilft gerne und fühlt sich geehrt, wenn es Informationen liefern kann.

Das Verhalten der übrigen Mitarbeiter hängt aber von vielen Faktoren ab. Ist viel Arbeit vorhanden, dann freuen sie sich auf die Verstärkung. Andererseits befürchten sie vielleicht aber auch eine Einmischung und stärkere Kontrolle ihrer eigenen Tätigkeit. Kommt es vielleicht sogar zur Entlassung einer Kollegin? Darüber muss schon vor Arbeitsantritt mit dem Personal gesprochen werden, sonst ist der Konflikt vorprogrammiert. Anfängliche Fremdheit und die Unsicherheit auf beiden Seiten sind normal. Hier können „Schnuppertage“ Abhilfe schaffen, an denen sich der oder die Neue erst einmal mit dem Praxisbetrieb vertraut macht. Das erleichtert auch die Entscheidungsfindung. Denn er oder sie kann in dieser Zeit herausfinden, ob das Arbeitsumfeld passt. Einen ersten Überblick über das Aufgabenspektrum gibt die Zahnärztin oder der Zahnarzt, die Details kommen meist vom Team. Man sollte die Partnerin oder den Partner auch nicht vor den Patienten „verstecken“, sondern offiziell vorstellen. Er oder sie hat wie alle ein Namensschild und erscheint auch auf der Homepage. Bei der Meldeformel am Telefon ist der Vorname wichtig. Beispiel: „Praxis Dr. Fink, Michael Fink, guten Tag.“

### Erwartungen des Personals an die Lebenspartnerin oder den Lebenspartner:

- Sie/er hat ein kollegiales Verhalten und tritt nicht als zweite Chefin/zweiter Chef auf.
- Sie/er greift nicht in unsere Kompetenzen ein.
- Sie/er fühlt sich als Teil des Teams und nimmt keine Sonderstellung ein.
- Sie/er vermittelt uns Anerkennung und Wertschätzung.
- Sie/er hat eine ausgeprägte Sozialkompetenz und Einfühlungsvermögen.
- Sie/er kommuniziert offen und weckt Vertrauen.

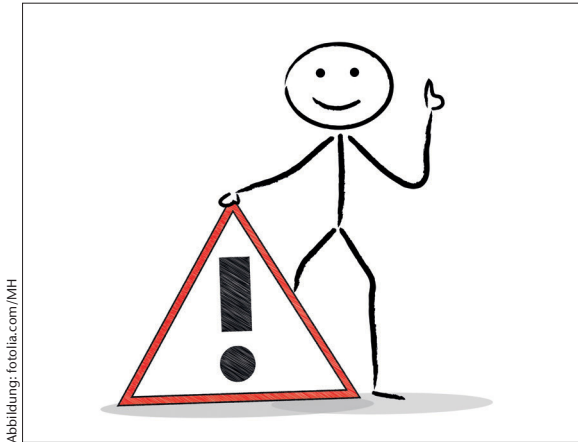


Abbildung: fotolia.com/MH

Schaffen Sie eindeutige Grenzen zwischen Privatem und Praxis.

### Die Einflussnahme

Die Partnerin oder der Partner hat meist das Bedürfnis, sich schnell in das soziale Umfeld innerhalb der Praxis einzuleben. Sie oder er legt Wert auf Akzeptanz und betrachtet sich als Teil des Teams. Aber was tut sie oder er bei offenkundigem Fehlverhalten des Personals? Mitarbeiter tippen während der Arbeitszeit ohne Wissen des Chefs auf ihrem Smartphone herum? Eine Mitarbeiterin wird von den Kollegen gemobbt? Wie soll sie oder er darauf reagieren? Durch den Einstieg der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners wird das Praxismanagement auf den Prüfstand gestellt. Es kann auch zu Änderungen kommen, die sinnvoll sind, aber zunächst zu Unruhe

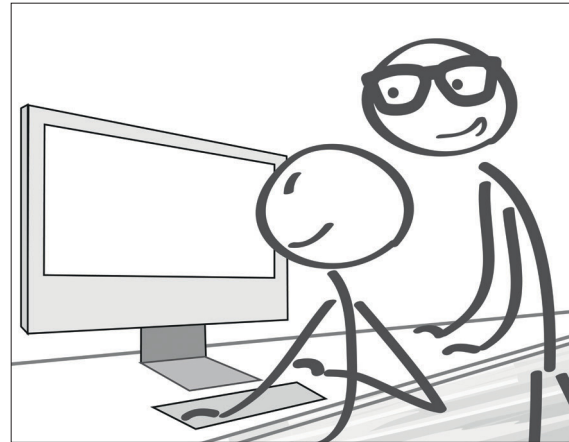


Abbildung: fotolia.com/Truefelix

Planen Sie die Einarbeitungszeit mit einer Person aus dem Team.

im Team führen. Die Partnerin oder der Partner wird als zweiter Chef gesehen und als Kontrollorgan betrachtet, auch wenn ihr oder ihm das nicht bewusst ist. Insgesamt ergibt sich für die Praxis die Chance, Veränderungen einzuleiten.

Man sollte die Mitarbeit einer vertrauten Person grundsätzlich als Chance für die Praxis betrachten. Sie oder er kann neue Ideen und Verbesserungsvorschläge einbringen. Keinesfalls sollte die Praxisinhaberin oder der Praxisinhaber sich dann fragen, warum sie oder er nicht selbst darauf gekommen ist und in eine innere Abwehrhaltung verfallen.

Rolf Leicher

Anzeige

# ICH BIN IHR BUCH

WENN EINE PROVISORISCHE VERSORGUNG NICHT NUR EIN PROVISORIUM SEIN SOLL

## Die provisorische Versorgung von Horst und Jürgen Dieterich

In mühevoller und akribischer Arbeit haben die Autoren didaktisch einprägsam und mit ausgezeichnetem Bildmaterial das gesamte Spektrum der provisorischen Versorgung bis zum komplexen Behandlungsfall dargestellt. In diesem Arbeitsbuch werden abseits jeder material- oder systemspezifischen Diskussion die gängigen provisorischen Versorgungsarten vorgestellt, von der provisorischen Kurzzeitver-

sorgung bis hin zum Langzeitprovisorium als Mittel der Diagnostik. Dabei wird der Einsatz des Provisoriums in der Parodontalbehandlung genauso behandelt wie dessen Nutzen in der Implantatdiagnostik.

Heißt Ihr Ziel: überdurchschnittliche Zahnheilkunde und Zahntechnik mit Langzeitergebnissen? Dann führt an diesem Buch kein Weg vorbei!



Hardcover

218 Seiten

ca. 800 Abbildungen

ISBN: 978-3-932599-11-8

Bestellnummer: 9011

jetzt nur  
€ 77,00

€ 153,00

[www.dental-bookshop.com](http://www.dental-bookshop.com)

✉ [service@teamwork-media.de](mailto:service@teamwork-media.de) ☎ +49 8243 9692-16 🖨 +49 8243 9692-22

TEAM  
WORK  
MEDIA

dental publishing