VERENA FADEN
TEAM UND FÜHRUNG

Die BIG FIVE Erfolgsfaktoren für eine starke Praxisstruktur

Mit den **BIG FIVE** zu einer **gelungenen Praxisstruktur**

Ein herzliches Hallo!

Ich freue mich, dass du dir diesen Wissensschatz heruntergeladen hast.
Du möchtest eine wirklich gelungene Praxisstruktur aufbauen? Dann sind die nachfolgenden BIG FIVE FÜR DIE PRAXIS eine großartige Orientierung. Meine Erfahrungen zeigen: diese BIG FIVE gehören zu den absoluten Erfolgsfaktoren, die Praxen und auch Unternehmen stark und zukunftsfähig machen.

Mein Tipp: Lies die nachfolgenden Inhalte nicht einfach nur durch, sondern mach' unbedingt den Selbstversuch. Für jeden der BIG FIVE FÜR DIE PRAXIS habe ich dir zuerst drei Fragen bzw. Fragenkomplexe formuliert. Kannst du die Fragen für dich aus dem Eff-Eff beantworten? Wenn „ja!" – super! Welche Maßnahmen leitest du aus deinen Antworten ab? Und jetzt noch einen Schritt weitergedacht: Wie würden deine Kolleginnen und Kollegen bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Fragen beantworten? Welche Maßnahmen würden sie sich wünschen?

Ich wünsche dir gute Erkenntnisse bei den **BIG FIVE FÜR DIE PRAXIS.**

Deine
Verena

1.

Purpose – Der Sinn, der dein Praxisteam verbindet

- **Wofür brennen wir?**
- **Wofür stehen wir jeden Morgen auf?**
- **Was ist es, was unsere „Superkräfte“ Tag für Tag weckt?**

Der Purpose ist vereinfacht gesagt der Grund, warum deine Praxis existiert. Er ist das, was euch ausmacht und „anziehend“ wirkt – nach Innen und nach Außen. Dabei ist Purpose deutlich mehr als eine reine Gewinnmaximierung, wobei diese in der Regel eine direkte Folge daraus ist.

Nachfolgend ein Beispiel für eine gelungene Purpose-Formulierung: *„Wir ermöglichen den Menschen ein gesundes und angstfreies Lächeln ... mit unserem Herzen, unserem Verstand und all unserer Handwerkskunst.“*

→ Ein klar formulierter Purpose ist durchaus etwas kniffelig, wird aber zum echten Leuchtturm der Praxis. Die Identifizierung dieses Leuchtturms beginnt übrigens immer „beim Chef“.

2.

Werte – Das Fundament für das Miteinander

- **Was ist uns in unserem täglichen Miteinander besonders wichtig?**
- **Auf was legen wir Wert? Und matchen meine persönlichen Werte mit denen unserer Praxis?**
- **Wie fordern und fördern wir in unserem Praxis-Alltag unsere Werte? Woran würde ich bemerken, dass unsere Werte nur beliebig gelebt werden?**

Werte beeinflussen das Verhalten. Immer. Ohne Wenn und Aber. Wer sich zum Beispiel zum Wert *„Verlässlichkeit“* bekennt, der wird alles in seiner Macht Mögliche tun, um genau so zu handeln. Das gleiche gilt auch für alle andere Werte wie zum Beispiel Klarheit, Entwicklung oder auch Teamgeist. **Was sind deine persönlichen Werte? Passen sie zu dem, was in der Praxis gelebt werden soll?**

Werte dürfen niemals zu einem schicken Plakat an der Wand verkommen. Sie müssen erlebbar sein – sie sind wie Leitplanken für unser tägliches Tun. Ja, sie können durchaus auch zu Reibungen und Diskussionen führen – aber das ist heilsam für das gesamte Team, denn für Werte und deren Erhalt setzt man sich ein.

→ Idealerweise werden die Unternehmenswerte und das daraus abgeleitete Leitbild nach einem intensiven Vorgespräch mit der Praxisführung mit dem Team gemeinsam erarbeitet. So entsteht echte Verbundenheit: Heute. Morgen. Übermorgen.

3.

Organigramm – Die Klarheit über unsere Rollen und Wege

- **Wer ist in unserer Praxis für was verantwortlich?**
  Ist das auch jedem Teammitglied bewusst?
  Oder sagt er/sie nur, dass er das weiß?
  Genügt es, einmal die Bereiche zu präsentieren?
  Oder braucht es mehr?
- **Was passiert eigentlich mit dem, was „außerhalb“ eines Verantwortungsbereiches liegt?**
  Wie wird dafür Sorge getragen?
- **Wer hat welchen Entscheidungsspielraum?**
  Weiß diese Person das?
  Und nutzt sie auch das volle Spektrum aus?
  Oder vergewissert sie sich immer wieder aufs Neue zurück?

Ein gutes Organigramm ist nicht nur eine hierarchische Pyramide, sondern bildet vor allem die organischen Strukturen in der Praxis ab.

Es gilt: je klarer die Rollen (für den einzelnen, aber auch für alle anderen), umso weniger Reibungsverluste und Missstimmung innerhalb des Teams.

⟶ Ab Strukturen von größer als 5 bis 7 Mitarbeiter*innen empfehlen wir, sowohl die hierarchische, als auch die organische Organigrammform losgelöst voneinander darzustellen. Dieses Vorgehen bietet eine gute Übersichtlichkeit. Der Prozess selbst beginnt mit einer Phase der Rollenklärung: Welche Wünsche/Erwartungen hat der Praxisinhaber an die jeweilige Rolle? Und freilich auch: welche hat die Mitarbeiterin? Diesen elementaren Fragen schließen sich weitere an. Rollenklärung ist weit mehr, als nur Erwartungsklärung.

4.

Besprechungskultur – Unser Raum für Dialog & Steuerung

- **Wann sprechen wir mit wem?**
  Und vor allem: worüber?
- **Wie stellen wir sicher, dass das Gesagte auch so beim Gesprächspartner ankommt, wie wir es meinen?**
- **Wie gehen wir damit um, wenn zum Beispiel aufgrund Urlaube oder Weiterbildungen ein/e Mitarbeiter/in eine Besprechung „verpasst“?**

Effektive – gut eingespielte - Teams haben klare, wiederkehrende Besprechungsformate, wie zum Beispiel Inhaber-Meetings (dann mit Schwerpunkt Strategie), Ärzte-Meetings, aber auch verschiedene Kombinationen mit dem Praxisteam.

Es gilt: jede Besprechung braucht ein klares Ziel, eine verantwortliche Leitung, eine eindeutige Zeitstruktur... und nicht zuletzt – Ergebnisse. Wobei es durchaus auch Platz für einen kleinen Schwatz haben sollte.

⟶ Außenstehende sehen oftmals mehr. **Unser Tipp:** Gemeinsam betrachten wir eure bestehende Besprechungskultur und definieren, was es braucht, damit die Besprechung von den Teilnehmenden als sinnvoll und bereichernd empfunden wird.

5.

Informationsfluss – Alle wissen, was sie wissen müssen

- **Wie stellen wir bei uns sicher, dass Informationen nicht versickern – im Sinne eines „Stille-Post-Phänomens?“**
- **Werden gute, verlässliche Informationen bei uns wertgeschätzt? Wie?**
- **Wie werden Informationen bei uns genutzt?**

Ein sicherer Informationsfluss vermeidet Missverständnisse, Frust und Doppelarbeit. Dabei ist ein zur Praxiskultur passender Mix an Instrumenten erfolgssprechend. Dazu gehören **(1)** fixe Kanäle wie zum Beispiel ein digitales schwarzes Brett, eine Wochenmail, oder eine Team-App **(2)** verbindliche Übergaben und **(3)** die Dokumentation von Entscheidungen

→ In vielen Praxen wird der Wert „Transparenz“ sehr hoch geschrieben. Dabei sollte aber der Praxisinhaber/das Führungsteam zuvor für sich geklärt haben: wer darf überhaupt bestimmte Dinge wissen? Erst dann wird das Team einbezogen und geklärt: wer muss was wissen und wie sorgen wir dafür, dass er es auch weiß? Hört sich einfach an? Meistens zeigen sich die Herausforderungen im gelebten Alltag.

Die **BIG FIVE** für deine Praxis

Na? Wie erging es dir in deinem Selbstversuch? Über welche Fragen bist du ins Stolpern gekommen? Nimm gerne Kontakt zu mir auf. Gerne begleite ich dich und dein Team ein Stück deines Weges.

Deine
Verena

kontakt@teamundfuehrung.de
07531 36 32 177
www.teamundfuehrung.de

VERENA FADEN
TEAM UND FÜHRUNG