



**Rechtzeitige Beschäftigung
mit Führungsmethodik
und Kommunikation,
anstatt zu arbeiten,
bis der Arzt kommt**

Burn-out? Nein, danke!

Die Zahl der Burn-out-Fälle ist in den vergangenen Jahren dramatisch angestiegen. Und das sowohl bei Selbstständigen als auch bei Angestellten. Die Krankenkassen gehen inzwischen davon aus, dass zwischen 15 und 40 Prozent der Berufsunfähigkeitstage psychologisch bedingt sind. Dramatisch sind das Leid der Betroffenen und die Folgeprobleme, die dadurch in der Praxis entstehen. Lediglich 60 bis 80 Prozent schaffen nach einem Burn-out die Rückkehr in ein normales Berufsleben.

von ANDREAS FINK, IDSTEIN



Die medizinisch gesehen korrekte Diagnose für einen Burn-out sollte „latente Depression“, lauten. Dies hätte aber den Beigeschmack der psychischen Krankheit. Man „schafft es nicht, weil man zu schwach ist“. Wer würde sich das gern eingestehen? Positiv an der Diagnose Burn-out: Die Hemmschwelle, jemandem davon zu erzählen, ist wesentlich geringer als zuzugeben, dass man eine Depression hat. Burn-out ist weniger tabuisiert, es genießt inzwischen bedauerlicherweise sogar gesellschaftliche Anerkennung. Eine Diagnose ist sehr schwierig, und es fehlen bisher klare Einordnungen nach den Klassifikationssystemen ICD-10 der World Health Organisation (WHO) und der American Psychological Association (APA). Ein weiteres Eingehen auf Symptome, Entwicklungsstadien und Ursachen würde hier den Rahmen sprengen.

Den Zahnarzt trifft das Thema von zwei Seiten. Einmal ist es für ihn persönlich wichtig, auf seine eigene Work-Life-Balance zu achten,

andererseits trägt er als Vorgesetzter Verantwortung für die Mitarbeiter. In der Gründungsphase der Praxis ist hoher Einsatz gefordert. Der psychologische Druck ist enorm. Die Arbeitsleistung liegt dann oft über dem üblichen Pensum. Ein hohes Engagement ist in den ersten ein bis zwei Jahren sicher auch erforderlich. Wichtig ist jedoch, sich schon am Anfang mit der Thematik auseinanderzusetzen und geeignete Methoden und Wege zu finden, damit der Zustand nicht zur Normalität wird.

Vorbeugen

Zunächst einmal sollte der Zahnarzt sich zum Beispiel durch ein Coaching selbst als Person besser kennenlernen. Denn wer führen will, muss sich zunächst selbst führen können. Was sind meine persönlichen Antreiber? Was sind meine Werte? Welcher Konflikttyp bin ich? Bin ich authentisch? Wie vereinbare ich Privates und Berufliches miteinander?

Andreas Fink ist seit mehr als 30 Jahren in der Dentalbranche tätig. Der gelernte Zahntechnikermeister hat professionelle Ausbildungen zum Coach, Mediator und Psychologischen Berater absolviert und ist nun als Dentalcoach, Praxiscoach, Coach für Zahntechniker und Dentalunternehmer tätig. Sein Leistungsspektrum umfasst Coaching und Konfliktmanagement/Mediation für Zahnärzte, Dentallabore und Dentalunternehmen.

Kontakt:

Web: www.coach-dental.de

Blog: www.dentalgedanken.de

Präventive persönliche Maßnahmen:

- › regelmäßig leichten Sport treiben, alternativ 30 Minuten an der frischen Luft verbringen
- › mindestens sieben bis acht Stunden nächtlicher Schlaf
- › nur soziale Kontakte pflegen, die keinen Stress verursachen
- › ausgewogene und abwechslungsreiche Ernährung
- › mindestens 1,5 Liter Wasser am Tag trinken

Unser Buch-Tipp:

Matthias Nöllke: „Psychologie für Führungskräfte“

So ticken Ihre Mitarbeiter

Wissen Sie eigentlich, wie Ihre Mitarbeiter ticken? Nein? Das wäre aber gut, denn einer Führungskraft – und nach der Praxisgründung ist der Zahnarzt eine – hilft es zu wissen, wie Menschen „ticken“, was sie antreibt und wie sie sich in bestimmten Situationen verhalten. Kurz gesagt: Psychologische Kenntnisse zeichnen eine gute Führungskraft aus.

Welche Persönlichkeitstypen gibt es? Und wie geht man mit ihnen um? Welche Rolle spielen Gefühle und Vernunft, und wo lauern die gefürchteten Entscheidungsfallen? Der kleine Ratgeber „Psychologie für Führungskräfte“ von Matthias Nöllke gewährt einen Einblick in psychologische Themen, die auch im Alltag von Führungskräften eine Rolle spielen. Denn wo Menschen zusammenarbeiten – auch im zahnärztlichen Team –, entstehen Konflikte. Der Autor hilft, diese zu erkennen und zu schlichten. Außerdem erfährt der Leser, wie die Psychologie der Gruppe funktioniert, was effektive Gruppenarbeit verhindert und was sie fördert.

Matthias Nöllke: „Psychologie für Führungskräfte“, 2. Auflage 2016, Verlag C. H. Beck, 128 Seiten, kartoniert, 6,90 Euro, ISBN 978-3-406-69234-5





Foto: Fotolia/Peter Atkins

„Die wichtigste Präventionsregel für Chefs und Mitarbeiter ist, auch einmal ‚Nein!‘ zu sagen.“

- › Zeitmanagement – Wichtiges und Dringendes erkennen und einteilen
- › Entspannungstechniken – Achtsamkeit, Yoga, autogenes Training, Meditation usw.
- › in der Freizeit tun, was persönlich Freude macht – nicht, was andere wünschen
- › Selbstreglementierung der Smartphone- und Internetnutzung

Mangelnde Führungskompetenz als Hauptursache für Burn-out bei Angestellten

Es gilt, Arbeitsprozesse und Anforderungen so abzustimmen, dass Risiken minimiert werden. Arbeits-

plätze müssen auf ihr psychologisches Gefährdungspotenzial hin untersucht werden. Dies fordert seit 2014 auch der Gesetzgeber im Paragraf 5 III Nr. 6 Arbeitsschutzgesetz. Hierzu ist Einsicht und oft ein massives Umdenken in der Personalführung notwendig. Dabei wird auch der zukünftige Fachkräftemangel einen positiven Beitrag leisten: Zahnärzte werden sich um gute Mitarbeiter bemühen müssen. Arbeitnehmer hingegen werden sich die Arbeitgeber aussuchen, die führen können, die ihrer Arbeit Sinn geben und ihre Bedürfnisse berücksichtigen.

Als Chef gilt es also, sich mit Führungsmethodik und Kommunikation zu beschäftigen. Beides lernen

In der Gründungsphase der Praxis ist hoher Einsatz gefordert, und der psychologische Druck ist enorm. Deshalb ist für junge Praxisstarter wichtig, dass dieser Druck nicht zum Dauerzustand wird.

Sie nicht im Studium, sondern im Coaching und Training.

Präventive Maßnahmen in der Praxis:

- › Perfektionsdenken vermeiden, Brillanz anstreben
- › flexible Arbeitszeitkonten, Sabbat-Monate, Möglichkeit zur Teilzeitarbeit
- › Verhinderung exzessiver Überstunden durch gute Personalplanung
- › individuelle persönliche Weiterbildung der Angestellten
- › Coaching für bestehende Führungskräfte oder bei der Übernahme einer ersten Führungsaufgabe
- › Konfliktcoaching und Kommunikationstrainings für Teams
- › Mobbing-Sensibilisierung für Führungskräfte
- › Anerkennung, Wertschätzung und professionelle Feedbackkultur

Die wichtigste Präventionsregel für Chefs und Mitarbeiter

Lernen Sie es, höflich, begründet und gleichzeitig auch bestimmt einmal „Nein!“ zu etwas zu sagen. *