



Checkliste: Die ersten Schritte als Führungskraft in der Praxis

Reflexion der eigenen Rolle als Führungskraft

Welche Aufgaben in meiner Praxis gehören in den Bereich Führung?

Welche Aufgaben kann ich an mein Team delegieren?

Welche Werte und Prinzipien möchte ich als Führungskraft vertreten?

Persönliche Entwicklung als Führungskraft

Plane ich regelmäßig Zeit ein, um meine Führungsfähigkeiten zu reflektieren?

Welche Fortbildungen oder Trainings könnten mir helfen, meine Rolle zu stärken?

Hole ich mir aktiv Feedback von meinem Team ein?

Welche meiner aktuellen Aufgaben könnte ich besser delegieren?

Welche Aufgaben habe ich in der letzten Woche übernommen, die mein Team hätte übernehmen können?



Nehmen Sie sich einige Minuten Zeit und beantworten Sie diese Fragen schriftlich. Welche konkreten Maßnahmen können Sie schon heute umsetzen?

Klare Formulierung der Erwartungen an das Team

Sind die Rollen und Verantwortlichkeiten im Team klar definiert?

Habe ich mit jedem Teammitglied individuelle Erwartungen besprochen?

Gibt es schriftliche Leitlinien oder Checklisten für Abläufe?



Gehen Sie ganz einfach vor: Erstellen Sie sich für eine erste Übersicht eine Tabelle zur Strukturierung der Aufgabenverteilung.

Transparenz schaffen

Halte ich regelmäßige kurze Meetings, um mein Team zu informieren?

Schaffe ich eine offene Atmosphäre für Fragen und Feedback?

Habe ich mit meinen Mitarbeitenden Ziele vereinbart?



Checkliste: Die ersten Schritte als Führungskraft in der Praxis

Fragen zur Einschätzung der Mitarbeitenden:

Wie lange arbeitet die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter bereits in der Praxis?
Wie eigenständig trifft sie Entscheidungen in ihrem Bereich?
Wie sicher wirkt sie in ihrem Auftreten und in der Kommunikation mit Patientinnen?
Braucht sie häufig Unterstützung oder erledigt sie Aufgaben proaktiv?

Einschätzung Mitarbeitende & Anpassung des Führungsstils

Entwicklungsstufe	Beschreibung	Empfohlener Führungsstil
Geringe Kompetenz, hohe Motivation	Neue Mitarbeitende, die motiviert sind, aber Anleitung benötigen.	Direktive Führung – Klare Anweisungen und Unterstützung bieten.
Mittlere Kompetenz, schwankende Motivation	Mitarbeitende lernen, machen aber Fehler oder sind unsicher.	Coachende Führung – Mehr Anleitung, aber auch Freiraum zur Entwicklung.
Hohe Kompetenz, variable Motivation	Erfahrene Mitarbeitende, die manchmal eigenständig arbeiten, aber auch Unterstützung brauchen.	Partizipative Führung – Mitarbeitende in Entscheidungen einbeziehen.
Hohe Kompetenz, hohe Motivation	Sehr erfahrene Mitarbeitende, die selbstständig und zuverlässig arbeiten.	Delegierende Führung – Volle Verantwortung übertragen.



Überlegen Sie, wo Ihre Mitarbeitenden auf dieser Skala stehen. Passen Sie Ihren Führungsstil bewusst an ihre Bedürfnisse an.