

Herzlich willkommen! Die neuen Azubis sind da.



PRAXISMANAGEMENT In unserer Reihe „Nachhaltige Mitarbeiterführung“ geben wir Tipps für eine effiziente und erfolgreiche Führung von Personal in einer Zahnarztpraxis. Im vorliegenden Beitrag gehen wir dabei der Frage nach, wie man es schafft, die neuen Auszubildenden – einige sind schüchtern und zurückhaltend, andere wirken selbstbewusst und fordernd und wiederum andere können es gar nicht erwarten, selbst mal bei einer OP zu helfen – schnell und zielgerichtet in den Ablauf einer Zahnarztpraxis zu integrieren.

Der Beginn der Ausbildungszeit ist nicht nur ein Neubeginn als Arbeitnehmer, sondern vor allem ein neuer Lebensabschnitt als Erwachsener. So viele Dinge sind unbekannt und müssen erst nach und nach (kennen-)gelernt werden. Hierzu zählen unter anderem:

- *Der neue Tagesrhythmus mit kürzeren Pausen, viel Zeit im Stehen, die späte Heimkehr von der Arbeit und vielleicht noch ein neuer Weg zur Arbeit: all das fordert viel Umdenken gegenüber dem bisherigen Schulalltag – wie gewöhne ich mich um?*

- *Man steht ständig unter Beobachtung und kann sich nicht mal „wegducken“ wie in der Schule – wie lernt man damit umzugehen?*

- *Jetzt ist man täglich mit Kollegen zusammen, die auch mal viel älter sind als man selbst – wie geht man mit denen um?*

- *Neben den Kollegen und dem Chef sind da auch noch die Patienten, die etwas von einem wollen – wie begegnet man denen?*

- *Und dann noch diese ganzen neuen Regeln (z.B.: kein Handy zwischendurch und die Fingernägel darf man sich auch nicht mehr lackieren) – welche gibt es überhaupt und warum soll man sich daran halten?*

Für jeden erfahrenen Arbeitnehmer ist ein Arbeitsplatzwechsel schon eine aufregende Zeit. Schnell möchte man sich eingewöhnen und dem neuen Chef und dem Team zeigen, welchen eigenen Beitrag man zum Praxisablauf und zum Gelingen der Praxis leisten kann. In dieser Zeit ist das Motivationslevel am höchsten, und weil man es besonders gut machen will und gleichzeitig so viel Neues lernen will (muss), ist es eine enorm kräftezehrende Zeit.

Aber im Gegensatz zu Auszubildenden kann man auf bewährte und damit vertraute Informationen, der bisherigen Berufserfahrung, zurückgreifen und kann sich „lediglich“ mit den neuen Praxisstrukturen beschäftigen. Für den Auszubildenden ist diese erste Zeit daher besonders anstrengend, da man nicht auf Verhaltensweisen zurückgreifen kann, die einem Sicherheit und Souveränität geben. So viele Informationen strömen auf einen ein oder man muss sie sich irgendwie beschaffen: das ist nicht immer einfach und verhindert oft, dass sich ein Azubi schnell in das Team integriert, Fuß fasst im Alltag und sich mit dem eigentlichen Lernen befassen kann. Die wenigsten schaffen es, dies von sich aus zu thematisieren oder gar um Hilfe zu bitten. Schließlich will man nicht den Eindruck erwecken, dass man unsicher ist oder sich überfordert fühlt. Bei den Kollegen und dem Chef kommt dagegen an, dass der Azubi die An-

Z-Cut die Lösung für ZRO₂



Z-Cut

Diamantinstrumente von NTI

Trepanieren

Finieren

Zirkonkronen trennen

Zirkon - Abutmentbearbeitung

Monolithische Kronenbearbeitung

12 Formen erhältlich in bis zu 4 Körnungen

www.nti.de

*** Besuchen Sie unseren neuen Onlineshop und sichern Sie sich zusätzlich 5% Rechnungsrabatt auf Ihre Erstbestellung.**

weisungen auch nach dem wiederholten Male nicht umsetzt, unkonzentriert wirkt oder Patienten gegenüber unbeholfen oder sogar patzig auftritt.

Was kann nun eine Praxis tun, um den Azubis den Einstieg zu erleichtern? Mit welchen Instrumenten kann ich als Arbeitgeber dafür sorgen, dass der Azubi weiß, was ich von ihm erwarte?

- **Bereitstellen eines Mentors als Ansprechpartner für die Azubis in allen Fragen der Ausbildung.** Sie haben einen Mitarbeiter, der auch weite Teile der fachlichen Ausbildung übernehmen wird und dem der Umgang mit jungen Menschen Freude bereitet? Ein feste Ansprechperson zu haben, mit der man auch mal die „kleinen“ Probleme des Alltags besprechen kann, entlastet beide Seiten sehr. Und ein Azubi, der die private Nummer vom Mentor hat, ist allein schon dadurch beruhigt, dass er anrufen darf, wenn er auch privat ein Problem hat.
- **Infos über Do's und Dont's der Praxis verschriftlichen und aushängen.** Azubis müssen und wollen wissen, wie sie sich zum Beispiel im Krankheitsfall zu verhalten haben, wann sie nach der Berufsschule noch mal in die Praxis gehen oder wie das Berichtsheft auszufüllen ist. Praxiserfahrene Mitarbeiter können einen solchen Leitfaden auch gut mit Azubis des letzten Ausbildungsjahres zusammen erstellen. Schließlich wissen die genau, was man so als Neuling an Informationen braucht und was einem selbst vor einigen Monaten sehr geholfen hat.
- **In den ersten Tagen sind sowohl das Kennenlernen der Kollegen und des Praxisablaufes als auch die Einweisungen und Belehrungen wichtig.** Hierfür lässt man sich idealerweise Zeit. Vielleicht kann man am Ende der ersten Woche eine kleine Willkommensparty feiern und die älteren Azubis gestalten diese?
- **Bei den Einweisungen plant man ein, dass man es mit berufsunerfahrenen Kollegen zu tun hat.** Es kann sinnvoll sein, dem Azubi die Schulungsunterlagen zukommen zu lassen, die Einweisungen zu wiederholen oder eine Lernkontrolle hierzu durchführen zu lassen. Die reine Belehrung stellt insbesondere bei jungen Menschen keine Garantie dar, dass etwas verstanden und automatisch richtig umgesetzt wird.

• **Nur wer weiß, warum etwas wichtig ist, wird es richtig tun.** Die Ansprache von Patienten, das Verhalten im Behandlungszimmer, die Hygieneregeln – all das wird sinnvollerweise den Azubis erklärt und in kleinen Einheiten geübt. Ein Beitrag ins Berichtsheft zeigt, was der Azubi verstanden hat und was noch unklar ist. Regelmäßige Übungen in kleinen Gruppen, bei denen auch die älteren Azubis teilnehmen und ihre Erfahrungen einbringen, dienen dem Überprüfen des Kenntnisstandes der Azubis und gibt ihnen die Sicherheit, auch mal ohne „dass es drauf ankommt“ zu üben.

Fazit

Eine schnelle und zielgerichtete Führung der Auszubildenden in den ersten Wochen und Monaten verhindert Missverständnisse und beugt Konflikten vor. Für beide Seiten entsteht so eine Win-win-Situation, die letztendlich zu einer hohen Motivation bei den Auszubildenden und zu einer guten Qualität der Ausbildung führt. In der Folge kann sich die Praxis über engagierte und motivierte Mitarbeiter freuen, die sich schnell in den Praxisablauf und in das Team integrieren. Personalfuktuationen und die damit verbundenen Kosten können deutlich gesenkt werden. Einmalig eingeführt, kann dieser Prozess immer wieder für neue Auszubildende individualisiert und der Praxisablauf so erheblich optimiert werden. Gerne unterstützen wir Sie dabei.

INFORMATION

Gudrun Mentel

Consultant Personalentwicklung
 Ökonomin für Personalmanagement
 prodent consult GmbH
 Goethering 56
 63067 Offenbach am Main
 Tel.: 069 80104670
gudrun.mentel@prodent-consult.de
www.prodent-consult.de

Infos zur Autorin

