Das erste Quartal im Jahr ist ideal, um die ersten Weichen für die Zukunft zu stellen. Jetzt ist die beste Zeit, um Kandidaten für das kommende Ausbildungsjahr anzusprechen. Im folgenden Beitrag finden Sie Tipps, wie Nachwuchs für die Zahnarztpraxis angeworben und ein Auswahlverfahren optimal gestaltet werden kann.

Gudrun Mentel
[Infos zur Autorin]

Die Zukunft sichern und Nachwuchs für die Praxis rekrutieren

Gudrun Mentel

Wann wird gestartet? – Genau jetzt

In diesen Tagen erhalten die Schüler ihre Zwischenzeugnisse. Viele erhalten dann auch Hinweise von Lehrern oder von den Eltern Hilfe und Unterstützung bei der Berufswahl und Suche nach einem Ausbildungsplatz. Es ergibt also Sinn, sich genau jetzt Strategien für die Nachwuchsgewinnung zu überlegen.

Wie wird gestartet? – Berufswahl und Ausbildungsplatz

Der entscheidende Unterschied zwischen berufserfahrenen Bewerbern und Azubis liegt darin, dass Letztere oft noch gar nicht wissen, für welchen Beruf sie sich entscheiden sollen. Die Wahl des Ausbildungsplatzes bzw. des Ausbildungsbetriebs selbst ist daher erst mal zweitrangig. Diese jungen Menschen haben oft auch nur eine vage Vorstellung davon, was sie können oder was ihnen liegt. Viele Fähigkeiten und Kompetenzen, die man als Zahnmedizinische Fachangestellte (ZFA) im Praxisalltag benötigt, lernen die jungen Menschen meist nicht in der Schule. Da gehören handwerkliches Geschick und Fingerfertigkeit ebenso dazu wie ein empathischer Umgang mit Patienten oder Teamarbeit auf Augenhöhe. Auch

© BearFotos/Shutterstock.com

AZUBIS GESUCHT!

das Arbeiten im Stehen, auf engem körperlichen Raum mit Patienten und Behandlern ist eine neue Erfahrung. Der Umgang mit unterschiedlichen Menschen, die betreut, versorgt, angeleitet oder informiert werden müssen – sei es als Schmerzpatient, als eiliger Patient oder die Kommunikation mit unterschiedlichen sprachlichen Niveaus – all das ist kennzeichnend für diesen Beruf und daher neu für künftige Azubis. Es ergibt also Sinn, das Besondere an dem Beruf der ZFA herauszustellen und dabei gleichzeitig Werbung für die eigene Praxis zu machen.

Wie erfolgt die Ansprache? – Stellenanzeige als Visitenkarte

Die klassische Stellenanzeige ist die zentrale Visitenkarte, auch für Azubis – wenn sie richtig genutzt wird. Ein kluger Mix besteht aus der Darstellung des Berufsalltags und konkreter Tätigkeiten sowie der Vorzüge der eigenen Praxis. Azubis (und ihre Eltern) wollen zwei Fragen beantwortet haben: Warum sollte ich diesen Beruf wählen und warum sollte ich dann in diese Praxis gehen? Mit dieser Leitfrage kann die Anzeige optimal individualisiert werden. Übrigens haben die Kammern hervorragendes Informationsmaterial für unseren Ausbildungsberuf entwickelt.

Wie wird geschaltet? – Portale und Medien

Viele Jobportale bieten kostenlose Schaltungen für Azubianzeigen an. Hier sind besonders jene Portale sinnvoll, die sich auf Bewerber in der dentalen und medizinischen Welt konzentriert haben. Daneben können – je nach Region und Ausrichtung der Praxis – auch regionale Stellenbörsen sinnvoll sein. Eine kompatible Darstellung auf dem Handy ist heute Standard für gute Jobbörsen, denn diese Generation ist digital unterwegs. Die Weitergabe der Anzeige in den sozialen Medien ist dann sinnvoll, wenn sie gezielt erfolgt und auch vom Praxisteam unterstützt wird.

Wer sucht aus? – Alle im Team

Das Team sucht neue Kollegen und damit ein neues Küken für die ganze Praxis. Es ist daher lohnenswert, das gesamte Team bewusst in die Gewinnung von Azubis miteinzubeziehen. Alle dürfen dann Textvorschläge und Ideen einbringen, wo man die Anzeige verbreiten und wen man ansprechen kann. Alle überlegen, wie das Schnupperarbeiten gestaltet werden kann und was ein Azubi in den ersten Wochen braucht. Besonders die Berufsanfänger im Team können hier gut mitreden.

Wer betreut den Neuzugang? – Die Ausbilderin

Eine Person, die sich besonders jungen Menschen zugewandt fühlt, sollte dann als Ausbilderin festgelegt werden. Hierzu braucht sie Ressourcen im Praxisalltag und Hilfestellungen. Sie sollte dann auch in die Bewerbungsgespräche und das anschließende Schnupperarbeiten einbezogen werden. Idealerweise wird sie auch bei Anzeigen gleich

ANZEIGE

EndoPilot²

Erweiterbar - Kompakt - Sicher

Apex
EndoMotor
DownPack
UltraSchall
BackFill
Pumpe
Akku
Wireless

EndoPilot² ultra

EndoPilot² comfort plus

Schlumbohm 50 Jahre 1968-2018

Tel.: 04324-89 29 - 0 www.endopilot.de

© BearFotos/Shutterstock.com

mit erwähnt, damit wissen Azubis (und auch die Eltern) gleich, dass es eine kompetente Ansprechperson in dem Ausbildungsbetrieb gibt.

Wer hat Gewicht bei der Berufswahl? – Die Familie

Es ist ein besonderes Kennzeichen der jungen Generation: Sie haben ein besonderes und enges Verhältnis zur Familie. Dies ist häufiger zu beobachten und meist auch stärker ausgeprägt als bei den Vorgängergenerationen. Die negative Seite dieser engen Verbindung ist das sog. Helikopterverhalten der Eltern, die ihren Sprösslingen keinen oder wenig Raum zur Entwicklung lassen und deren Leben stark bestimmen. Die positive Seite dieser engen Verbundenheit ist, dass die Familie füreinander mitdenkt. Diesen Aspekt kann sich eine Praxis zunutze machen: Wer sich als Patient in einer Praxis wohlfühlt, der empfiehlt sie auch gerne als künftigen Ausbildungsbetrieb weiter. Die Azubi-Anzeigen sollten daher in der Praxis zu finden sein – sei es im Wartezimmer als Ausdruck, am Tresen oder auf dem Bildschirm im Wartezimmer. Denn jeder Patient ist gleichzeitig auch ein Familienmitglied und hat damit Kontakt zu einem potenziellen Azubi.

Wie wird ausgewählt? – Schnupperarbeiten und Praktikum

Es ist mehr als ein Einstieg in einen Beruf, denn es ist ein Einstieg in eine komplett neue Welt für die Azubis, wenn sie eine Ausbildung beginnen. Sinnvollerweise gibt man den jungen Menschen daher ausreichend Zeit, mal den Praxisalltag kennenzulernen. Dies kann durch ein Schnupperarbeiten oder ein Praktikum in den Ferien passieren. Begleitet wird das Ganze dann durch ein klares Konzept, was dieser Mensch kennenlernen darf und was nicht. Ein Einsatz in der Hygiene verbietet sich von selbst – aber an der Rezeption mal ein Röntgenbild einscannen oder eine Terminvergabe unter Aufsicht – das ist etwas Anspruchsvolles und macht zudem Spaß. Natürlich ist der künftige Azubi auch dann da, wenn alle morgens im Team beginnen. Wer da schon Schwierigkeiten hat, pünktlich zu kommen oder auf die Hilfe der Eltern angewiesen ist, für den ist diese Praxis dann kein geeigneter Ausbildungsort. Es ist immer besser, wenn Schwierigkeiten im Praktikum auftauchen und besprochen werden als später in der Ausbildung.

Fazit

Es geht immer um Orientierung und Klarheit: Wer als künftiger Azubi viele Fragen im Vorfeld beantwortet bekommt, kann sich bewusst und mit viel Freude auf das einstellen, was ihn erwartet. Schließlich geht es um die Zukunft der Auszubildenden und der Praxis.

Kontakt

Gudrun Mentel
Beratung für Mitarbeiterführung + Kommunikation
Friedrich-Ebert-Straße 48
65824 Schwalbach am Taunus
mentel@gudrun-mentel.de
www.gudrun-mentel.de

ZWP ONLINE / SPEZI

www.zwp-online.info/newsletter

Hol dir dein #insiderwissen!

Mit dem neuen **Spezi-Newsletter**

coming soon ...

© custom scene – stock.adobe.de

OEMUS MEDIA AG

Holbeinstraße 29 · 04229 Leipzig · Deutschland
Tel.: +49 341 48474-0 · info@oemus-media.de