

# Und plötzlich ist der Azubi da ...

# W

er ausbildet, kennt das folgende **Procedere: Man möchte gern in seiner Praxis den eigenen beruflichen Nachwuchs heranziehen, um seinen künftigen Personalbedarf zu decken und dem Fachkräftemangel zu begegnen. Man bekundet sein Ausbildungsinteresse durch eine Stellenausschreibung in Zeitung, Berufsschule oder Internet und erhält daraufhin Bewerbungen. Nach einigen Gesprächen schließt man schließlich mit einem/r der BewerberInnen einen Ausbildungsvertrag. Und ab jetzt läuft alles wie von selbst und seinen gewohnten Gang!?! Eher nicht ...**

Bereits vor der Durchführung des Bewerbungsgesprächs gilt es einige Dinge für den Ausbilder zu beachten. Die beste Anlaufstelle für alle vor dem Vertrag zu organisierenden Dinge, ist sicher die zuständige Bezirksstelle der Zahnärztekammer Niedersachsen. Hier erhält man Musterausbildungsverträge, das während der Ausbildung durch den Auszubildenden zu führende Berichtsheft, aber auch viele weitere wichtige Informationen:

- ▶ Welche Berufsschule ist für mich zuständig?
- ▶ Wann sind die verbindlichen Schultage in den einzelnen Ausbildungsjahren?
- ▶ Wie ist das Berichtsheft zu führen?
- ▶ Wie sind die zum Berichtsheft gehörenden Tätigkeitsberichte zu führen?
- ▶ Welche Prüfungen sind wann durch den Auszubildenden zu absolvieren und gibt es darüber hinaus verbindliche Termine innerhalb der Ausbildung?



Aber auch auf der Homepage der Zahnärztekammer Niedersachsen sind rund um die Uhr viele Infos abrufbar: <https://zkn.de/praxis-team/zan-beruf-und-bildung/ausbildung-zfa/infos-auszubildende-ausbilder.html>

Innerhalb des Bewerbungsgesprächs sollten sowohl die eigenen Erwartungen und Ausbildungsinhalte an den Auszubildenden in kurzer und übersichtlicher Form vermittelt, als auch Praxisgepflogenheiten und -besonderheiten benannt werden. Der Bewerber sollte die Möglichkeit

haben, die ihn interessierenden Fragen zu stellen und beantwortet zu bekommen. Neben dem klassischen Vorstellungsgespräch kann auch ein Probetag (Schnuppertag) eine gute Informationsquelle im Rahmen der Personalauswahl sein.

## Vertragsschluss

Hat man sich nun für einen Bewerber entschieden, kann der Vertragsabschluss erfolgen. Minderjährige Auszubildende benötigen hierfür die Zustimmung ihres gesetzlichen Vertreters (im Regelfall die Eltern). Nach erfolgtem Vertragsabschluss müssen drei Ausfertigungen des unterschriebenen Ausbildungsvertrages an die zuständige Bezirksstelle gesendet werden. Diese trägt den Ausbildungsvertrag in ihr Verzeichnis ein und sendet der Praxis zwei Verträge mit Eintragungsvermerk zurück. Neben dem Vertragsmanagement müssen jedoch noch weitere Formalien beachtet werden. Außer der Anmeldung in der zuständigen Berufsschule müssen Auszubildende vor Ausbildungsbeginn auch untersucht werden. ▶▶



Foto: Photographie.eu/Fotolia.com

## ► Untersuchungen

Auszubildende, die am ersten Ausbildungstag noch minderjährig sind, müssen vor Ausbildungsbeginn eine ärztliche Untersuchung gemäß § 32 ArbSchG absolvieren.

Die Kosten für diese Untersuchung trägt das Land Niedersachsen. Antrags- bzw. Untersuchungsformulare können über die für die Auszubildende zuständige Kommune (z. B. im Bürgerbüro oder in der Gemeindeverwaltung) bezogen werden. Die Untersuchung selbst kann vom Hausarzt der/s Auszubildenden durchgeführt werden. Eine Beschäftigung von Minderjährigen darf nur erfolgen, wenn eine solche Untersuchungsbescheinigung vorliegt. Liegt die Bescheinigung am ersten Ausbildungstag nicht vor, ist der/die Auszubildende sofort zum Arzt zu schicken. Bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres der/s Auszubildenden hat der Ausbildungsbetrieb diese Bescheinigung aufzubewahren. Verlässt der/die Auszubildende die Praxis vorher, hat der Auszubildende die Bescheinigung auszuhändigen. Er sollte sich jedoch vorher eine Kopie für seine Unterlagen anfertigen.

Auch volljährige Auszubildende müssen vor Ausbildungsbeginn untersucht werden. Für sie gelten die gleichen Vorschriften zur arbeitsmedizinischen Vorsorge wie für ausgelernte Angestellte. Die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung hat vor Aufnahme der Tätigkeit zu erfolgen und ist von einem Facharzt für Arbeits-/Betriebsmedizin durchzuführen. Der Arbeitgeber hat diese Untersuchung zu veranlassen und die Kosten zu tragen, was auch die Kosten für eine ggf. erforderliche Hepatitis-Immunsierung einschließt.

Minderjährige Auszubildende müssen ebenfalls, wie ihre volljährigen Mitauszubildenden, arbeitsmedizinisch untersucht werden, auch wenn sie bereits nach den Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes untersucht wurden.

## Bevor der Azubi kommt ... praxisinterne Vorbereitungen

Auch in der Praxis selbst, müssen vor Ausbildungsbeginn Vorbereitungen getroffen werden.

Zunächst einmal sollten die Praxismitarbeiter informiert werden. Hier hat es sich als arbeitserleichternd und zielführend herauskristallisiert, dass eine Mitarbeiterin innerhalb des Teams als erste Ansprechpartnerin für den Auszubildenden benannt wird. Alle anderen Mitarbeiter sollten optimalerweise bei Nachfragen des Auszubildenden im weiteren Ablauf den Auszubildenden auch auf diesen Mitarbeiter verweisen. Hierdurch wird das Risiko von Doppel- und/oder Fehlinformation deutlich minimiert. Darüber hinaus sollten erste Anforderungen an den Auszubildenden im Team abgesteckt werden. Hier kann

beispielsweise festgelegt werden, welche Grundkenntnisse zur schnellen Einfeldung in den Praxisalltag als erstes zu vermitteln sind.

Fragestellungen wie

- Wie bereite ich morgens die Praxis zur Arbeit vor und abends nach?
- Welche Arbeiten sind zwischen Patienten im Behandlungszimmer durchzuführen?
- Wie stelle ich mich als Auszubildende bei Patienten vor?
- Wann ist ein guter Zeitpunkt für anfallende Fragen (innerhalb oder außerhalb der Behandlung)?
- Welche Spielregeln gelten allgemein in der Praxis?
- Welche vor Ausbildungsbeginn gesetzlich vorgeschriebenen arbeitsmedizinischen Untersuchungen sind vorzunehmen und wie sollten diese organisiert werden?

sollen hier nur beispielhaft angeführt werden und sind durch Praxisindividualitäten ergänzbar oder abwandelbar.

Ebenso sollte innerhalb des Teams eine gemeinsame Linie im Bezug auf die Nutzung solcher Führungsinstrumente wie positive und negative Kritik festgelegt werden. Dies zeigt dem Auszubildenden die Homogenität innerhalb des Teams und erleichtert ihm dadurch die schnelle Aufnahme in selbiges.

Mit dem als ersten Ansprechpartner benannten Mitarbeiter sollten darüber hinaus noch weitere ausbildungsrelevante Themen im Vorfeld des „ersten Tages“ besprochen sein.

- Wann ist das Berichtsheft zu führen?
- Wann und wem ist es vorzulegen (denn schließlich hat der Ausbilder das Recht und die Pflicht dieses regelmäßig zu kontrollieren)?
- Was sind Lernziele für den ersten Ausbildungsmonat?
- Welche organisatorischen Besonderheiten gibt es an den Berufsschultagen, z. B. muss der Auszubildende nach der Schule in die Praxis kommen?

Es hat sich bewährt, gerade im Bezug auf die Führung des Berichtsheftes (in Niedersachsen aus dem eigentlichen Berichtsheft und sechs Tätigkeitsberichten bestehend) als Ausbilder die Ziele klar und unmissverständlich zu formulieren. Eine regelmäßige Kontrolle des Lernfortschrittes ist eng an die Führung des Berichtsheftes gebunden und daher sollte diese optimalerweise mindestens monatlich überprüft werden. Als praktikabel hat sich die Einführung eines gleichbleibenden Abgabetermins, beispielsweise der erste Arbeitstag im Monat, beim Ausbilder bewährt. Dies erleichtert die Arbeitsroutine und sorgt auch für eine zeitnahe Möglichkeit der Einflussnahme über Lob und Kritik. Inwieweit und in welchem Umfang eine Vorüberprüfung



*Dr. Christian Bittner,  
niedergelassener Zahnarzt  
in Salzgitter*



*Michael Behring, LL.M.,  
Geschäftsführer der ZKN*

des Leistungsstandes anhand der im Berichtsheft abgezeichneten Lehrinhalte durch die verantwortliche Mitarbeiterin erfolgt, sollte praxisindividuell festgelegt werden.

### Der erste Tag ist da ...

Am ersten Ausbildungstag, der im Allgemeinen ja von einer gewissen Aufgeregtheit seitens des Auszubildenden begleitet wird, sollten ebenfalls einige die zukünftige Zusammenarbeit erleichternde Spielregeln befolgt werden.

Dem Auszubildenden sollten die Mitarbeiter mit ihren jeweiligen Verantwortlichkeiten vorgestellt werden. Darüber hinaus sollte der Auszubildende seinen ersten Ansprechpartner benannt und die praxisrelevanten Abläufe („Was darf ich, was nicht?“) abgesteckt werden. Ebenfalls sinnvoll ist das, eventuell erneute, Formulieren von Praxis-selbstverständlichkeiten und grundsätzlichen Erwartungen zum Umgang mit Vorgesetzten, Kollegen und Patienten. Letzteres vor allem vor dem Hintergrund, dass der Auszubildende sich ab jetzt in einer ihm in der Regel völlig unbekanntem Situation wiederfindet. Auch hier erleichtern klare Benennung und Rituale die Eingewöhnung des neuen Mitarbeiters.

Auch sollte man den ersten Tag nutzen, um erste kurzfristige Ziele innerhalb der Ausbildung bekannt zu machen.

### Die Basis jeglicher Führung: Ziele!

Um die Ausbildung auch über einen längeren Zeitraum für alle Beteiligten planbarer und effizienter zu gestalten, ist die Festlegung von Zielen nicht nur ein probates Mittel, sondern unerlässlich.

Unterschieden wird motivationstechnisch nach kurz-, mittel- und langfristigen Zielen.

**Kurzfristige Ziele** innerhalb der Ausbildung sollten ständig an den derzeitigen Ausbildungs- und Leistungsstand des

Auszubildenden angepasst und optimalerweise innerhalb eines Zeitraumes von 4-6 Wochen erreichbar sein.

Beispiele:

- ▶ Vorbereitung von Behandlungszimmern
- ▶ Instrumentenvor- und -nachbereitung
- ▶ Erstellung von Checklisten für Arbeitsabläufe/ Behandlungen
- ▶ Kurzvorträge innerhalb von Teambesprechungen zu schul- oder praxisrelevanten und zeitnah erlebten Themen
- ▶ Berichtsheftführung

Als **mittelfristige Ziele** bezeichnet man solche, die über einen Zeitraum von ca. 6 Monaten erreichbar und überprüfbar sind.

Beispiele:

- ▶ Tätigkeitsberichte innerhalb der Berichtsheftführung
- ▶ Übernahme von Verantwortlichkeiten innerhalb des Teams an Leistungs- und Ausbildungsstand angepasst
- ▶ Schulische Notenentwicklung
- ▶ Vorträge zu komplexen Behandlungsabläufen in Teambesprechungen

Als **langfristige Ziele** sollten über die Jahre entwickelbare Fähigkeiten und Fertigkeiten definiert und festgeschrieben werden.

Beispiele:

- ▶ Vorbereitung auf Prüfungen im Ausbildungsablauf
- ▶ Planung von Weiterbeschäftigung nach der Ausbildungszeit
- ▶ Visionen für die weitere Berufsplanung

In dieser Art vorbereitet, stellt eine Ausbildung eine echte WIN-WIN-WIN-Situation dar, die mehr ist, als die Schaffung eines Arbeitsplatzes.

Der Chef gewinnt eine neue Mitarbeiterin, die er von Anfang an auf die eigenen Praxisforderungen einschwören kann.

Das Team gewinnt ein weiteres wertvolles Mitglied, das durch Mit- und Zusammenarbeit zur Zufriedenheit aller beiträgt. Und schließlich und schlussendlich gewinnt der Auszubildende Wissen, Selbstwert und Selbstvertrauen und die Möglichkeit auf ein autarkes, selbstbestimmtes Leben. Aber nicht zuletzt, macht das Ausbilden auch eine Menge Spaß! ■

\_\_\_\_\_  
*Dr. Christian Bittner, Salzgitter*

\_\_\_\_\_  
*Michael Behring, LL.M., Geschäftsführer der ZKN*