

<https://www.gehwol.de/Academy/Aktuelles/In-Auszubildende-investieren-ist-Zeit-wirklich-Geld>

In Auszubildende investieren: ist Zeit wirklich Geld?



Bild: Kiko Jimenez

Viele Podologiepraxen wünschen sich (weitere) Mitarbeiter. Was liegt da näher als der Versuch, bereits Auszubildende in den Betrieb zu integrieren?

Immer in der Hoffnung, dass im besten Fall aus wissbegierigen und formbaren Auszubildenden perfekt eingearbeitete, langjährig zufriedene Mitarbeiter werden. Im Gegenzug wünschen sich Auszubildende einen geschützten Rahmen, in dem alle Techniken und Materialien unbegrenzt ausprobiert und genutzt werden dürfen und eine Vergütung gezahlt wird, aber möglichst wenig Druck im Hinblick auf Behandlungsergebnisse, Wirtschaftlichkeit oder eine Verpflichtung der Praxis gegenüber herrscht.

Was hier bewusst als überspitzte Wunschvorstellung formuliert ist, kann unter guten Bedingungen durchaus so ähnlich stattfinden. Wie können diese Erwartungen aus Sicht der Praxisinhaber entzerrt werden, sodass beide Seiten langfristig zusammenarbeiten wollen?

Gute Ausbildungsbegleitung

Die praktische Ausbildung soll sowohl die Patientenrechte (im Rahmenvertrag der GKV) als auch die Rechte der Auszubildenden (Ausbildungs- und Prüfungsverordnung und Kooperationsvertrag mit der Schule) wahren. Für die Praxis steht die Frage nach dem Mehrwert im Raum: Welche Tätigkeiten (etwa Behandlung der Heilmittelverordnungs-Patienten) kann der Auszubildende mit

welchem Freiheitsgrad (Eigenverantwortlichkeit) umsetzen, wobei weder der Patient gefährdet noch der Nachwuchs überfordert werden darf. Dieser Kenntnisstand der Auszubildenden muss von der Praxis eingeordnet und die delegierten Tätigkeiten immer wieder neu definiert werden. Das benötigt Zeit!

Vorausschauende Zeitplanung

Mit einer guten Zeitplanung lässt sich die Ausbildung in den Praxisalltag integrieren. Dazu zählen:

- **Zeitinvestition im Voraus kalkulieren:** Das Auszubildende „nebenherlaufen“ und der Anleiter ganz normal weiterarbeitet ist eine Fehlannahme, die zur Unzufriedenheit auf beiden Seiten führt. Wer großzügig plant wird in der Regel mit besserem Outcome belohnt.
- **Zeit zum Kennenlernen:** Wie startet der oder die Auszubildende? Was erwartet er oder sie von mir als Anleiter? Gibt es etwas, was Angst oder Sorge bereitet? Diese Gespräche sind sehr wichtig, um Missverständnisse aufzulösen.
- **Zeit zum Anleiten:** Alle Tätigkeiten lassen sich in kleine Handlungsschritte unterteilen, die einzeln verstanden, erklärbar und nachvollziehbar gemacht werden können. Zum Beispiel kann das Sondieren verschiedener Instrumente für verschiedene Indikationen als erster Handlungsschritt der Nagelbearbeitung erlernt und geübt werden.
- **Zeit für Komplexität:** in regelmäßigen Abständen dürfen die übertragenen Aufgaben ein höheres Komplexitätslevel erreichen, indem einzelne Arbeitsschritte zu ganzen Handlungen zusammengeführt werden; Beispiele sind unter anderem einzelne Aufbereitungsschritte zu Beginn, und das Beherrschen der ganzen Hygienestraße zum Ende der Ausbildung.
- **Zeit zum Lernen und realistische Erwartungen:** Um Neues wirklich sicher anwenden zu können, verlangt es nach Wiederholungen und viel Übung. Je kniffliger die Fertigkeiten, desto länger braucht es – nicht umsonst reifen Podologinnen und Podologen mit jedem Jahr Berufserfahrung. Es ist nur logisch, dass in einer zwei- bis dreijährigen Ausbildung nur Grundkenntnisse und noch kein Expertenstatus erwartet werden darf.
- **Zeit für Feedback:** „Nicht geschimpft ist schon gelobt.“ Wer diesen Spruch als Mantra beachtet, hat leider wenig zur Mitarbeiterbildung getan. Wertschätzendes Feedback adressiert die Fehler und Lücken ebenso ehrlich und fair wie das, was gut funktioniert und erfolgreich bewältigt wurde. Da das nicht unter den Augen der Patienten funktioniert, sollten Feedback-Termine im geschützten Rahmen erfolgen.

Zusammenfassung

Druck herrscht das ganze Leben lang; wer es als Praxisinhaber und Ausbilder schafft, den Druck rauszunehmen und das Lerntempo individuell anzupassen, macht einen entscheidenden Schritt dahin, dass der Auszubildende im Anschluss in der Praxis bleibt.

Wer sich Zeit für die praktische Anleitung, Techniktraining und wertschätzendes Feedback nimmt und Interesse am Fortschritt seiner Auszubildenden zeigt, schafft damit ein Klima, in dem

beide Seiten sich gemeinsam entwickeln können. Entschleunigung macht sich für beide Seiten bezahlt. In der Regel haben gut angeleitete Auszubildende nicht nur richtig Lust, eigenverantwortlich mitzuarbeiten, sondern sind durch die Vorarbeit auch podologisch fit und für die Behandlung von Patienten einsatzfähig.

Und selbst wenn die Person dann weiterzieht, lohnt sich diese Vorgehensweise: Zufriedene Auszubildende werden die Praxis gerne weiterempfehlen und die Ausbildungsschule die Zusammenarbeit vertiefen.

Unsere Autorin



Anja Stoffel

Physiotherapeutin und Podologin B.Sc. und sek. HP

Fachdozentin und Praxisanleiterin für Berufe im Gesundheitswesen, Karlstein

www.podovision.de

Kopfsachen für Fußmenschen