

Umfrage

Die Ausbildung
zur/zum Zahnmedizinischen Fachangestellten
– Abschlussprüfungen I/2019 und II/2019 –
aus Sicht der Auszubildenden und Zahnarztpraxen

Statistische Auswertung

ZFA-Umfrage

Vorwort

Mit der vorliegenden Umfrage möchte sich das Referat Aus- und Fortbildung Zahnmedizinische Fachangestellte (ZFA) der Zahnärztekammer Berlin einen Überblick verschaffen über den Ausbildungsablauf aus Sicht der Auszubildenden und der Ausbilder: Welches Anspruchsprofil, welche Voraussetzungen sind gefragt und wie sieht die Realität im Praxisalltag aus?

Mit der Aussendung der Unterlagen für die Abschlussprüfungen im Rahmen der ZFA-Ausbildung I/2019 und II/2019 wurden Fragebögen für die Umfrage sowohl an die Auszubildenden, wie auch an die Praxen versandt. Uns war es wichtig, beide Seiten des Ausbildungsprozesses zu Wort kommen zu lassen und diese Ergebnisse mit den Befragungen II/2015 und I/2016 zu vergleichen. Für beide Ausbildungszeiträume wurden insgesamt 442 Fragebögen versendet, die jeweils separat und unabhängig voneinander beantwortet werden sollten. Es antworteten 322 Auszubildende (Rücklaufquote von 72,85%) und 250 Ausbildungspraxen (Rücklaufquote von 56,56%). Mit dieser Befragung sollten Angaben zur Schulbildung, zum Bewerbungsgeschehen und Ausbildungsverlauf in Praxis und Berufsschule beider befragten Gruppen eruiert und gegenübergestellt werden. Wir wollten damit Informationen an die Hand bekommen, den ständigen Veränderungsprozess der Ausbildung besser zu erkennen, um den sich daraus ergebenden Anforderungen aktiv begegnen zu können.

Hochmotivierte, bestens ausgebildete und am wissenschaftlichen Fortschritt orientierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen mit ihren beruflichen und persönlichen Fähigkeiten erheblich zum Erfolg der Praxis bei. Wir sind stolz, durch unser vielfältiges Engagement, z. B. auf Jugend- und Ausbildungsmessen und der Nutzung zielgruppenorientierter Medien, im gegenläufigen Trend zu fast allen Landes Zahnärztekammern, eine stetige Steigerung der Anzahl der Ausbildungsstellen erreicht zu haben. Auf diesen Lorbeeren können wir uns jedoch nicht ausruhen, denn der Wettbewerb mit anderen Ausbildungsberufen ist sehr stark. Diese Umfrage und die daraus resultierenden Ergebnisse sollen Ihnen, liebe Kolleginnen und Kollegen, und unserem ZFA-Referat bei der Motivierung und Gewinnung von zukünftigen Mitarbeitern hilfreich sein.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg und denken Sie daran: Wir sind für Sie da!



Dr. Detlef Förster

Mitglied des Vorstandes der Zahnärztekammer Berlin

Leiter Referat Aus- und Fortbildung Zahnmedizinische Fachangestellte

Auswertung aus Sicht der Auszubildenden

Allgemein

Auszubildende:

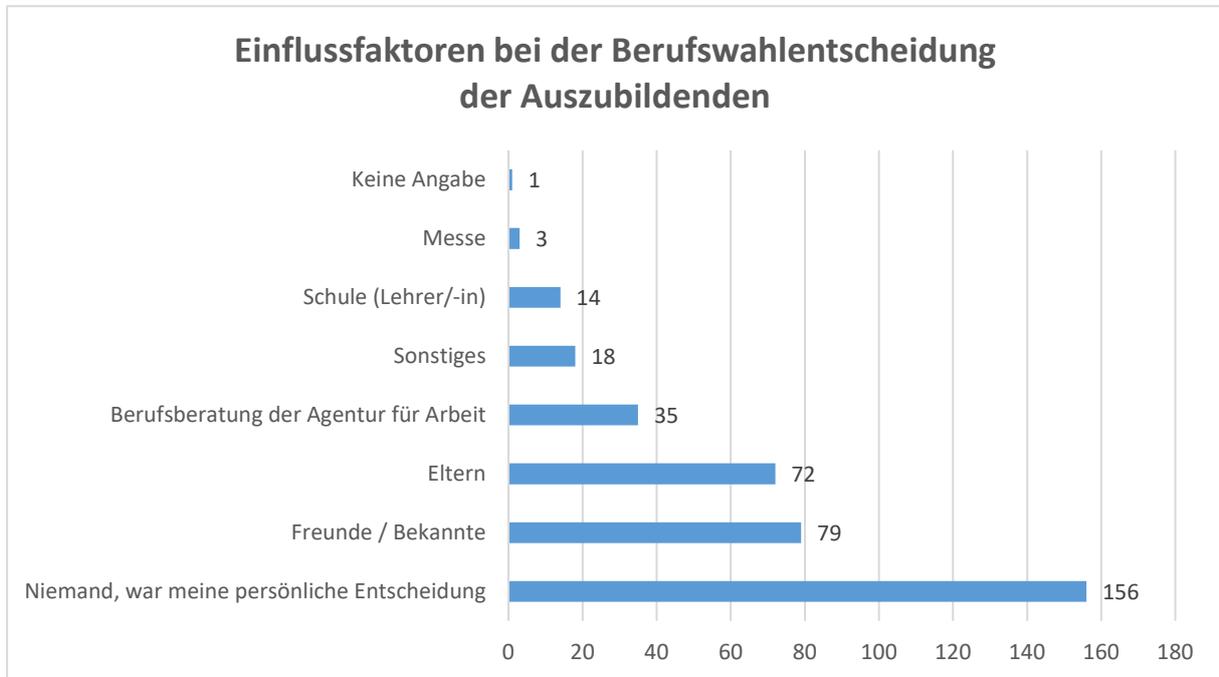
- 2019 wurden 322 Fragebögen von 442 versandten Fragebögen beantwortet
- 2016 wurden 237 Fragebögen von 444 versandten Fragebögen beantwortet

Praxen:

- 2019 wurden 250 Fragebögen von 442 versandten Fragebögen beantwortet
- 2016 wurden 207 Fragebögen von 444 versandten Fragebögen beantwortet

Antworten der Auszubildenden

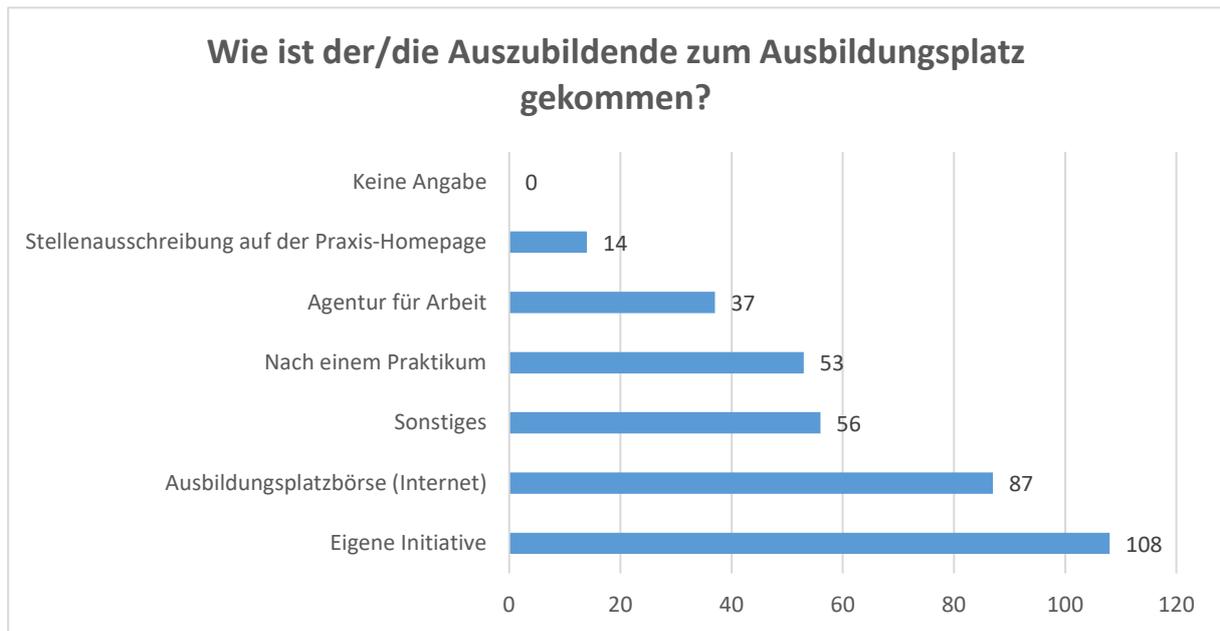
1. Wenn Sie an die Zeit Ihrer Berufswahlentscheidung zurückdenken, wer hat dabei eine besondere Rolle gespielt?



Beteiligte	Anzahl der Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Niemand, war meine persönliche Entscheidung	156	48%	44%
Freunde/Bekannte	79	25%	14%
Eltern	72	22%	23%
Berufsberatung der Agentur für Arbeit	35	11%	10%
Sonstiges	18	6%	6 %
Schule (Lehrer/-in)	14	4%	3%
Messe	3	1%	0%
Keine Angabe	1	0%	0%

Für die Beantwortung dieser Frage war eine Mehrfachnennung möglich. Wie auch in der Umfrage von 2015/2016 zeigt sich, dass die eigene Entscheidung der jungen Bewerber/innen sehr ausschlaggebend war, aber auch die Aussagen von Freunden und Bekannten einen zunehmenden Stellenwert erhalten. Der Einfluss der Eltern ist nach wie vor wichtig bei der Berufswahl.

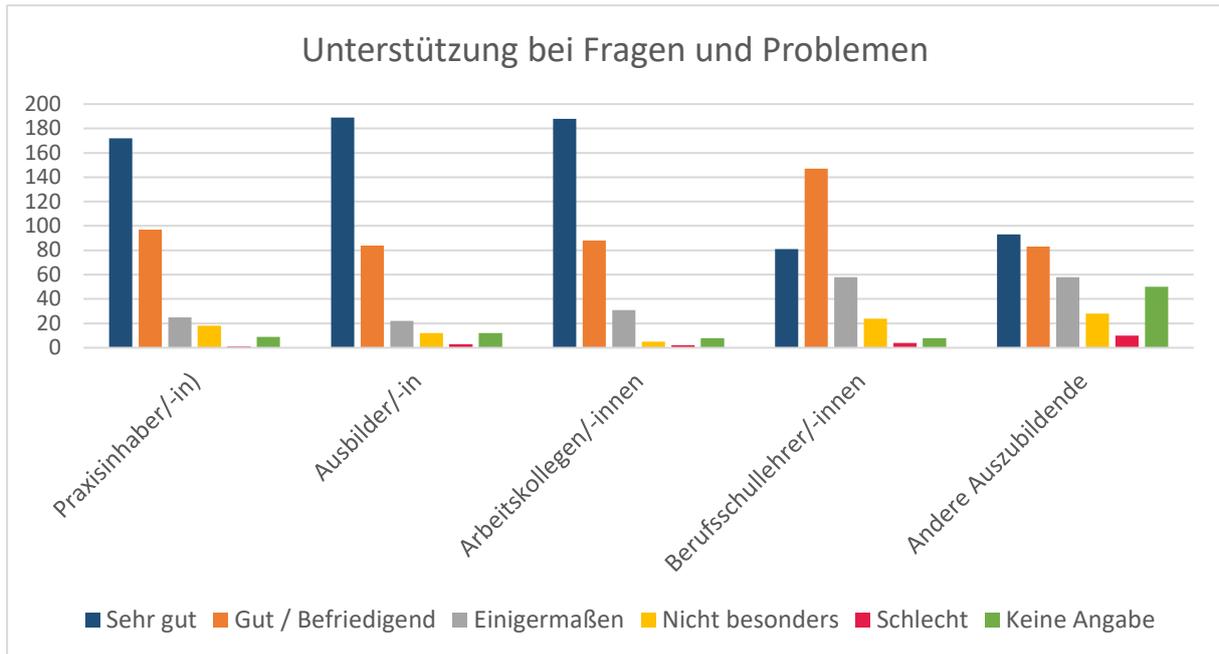
2. Wie sind Sie zu Ihrem Ausbildungsberuf gekommen?



Initial	Anzahl der Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Eigene Initiative	108	34%	36%
Ausbildungsplatzbörse (Internet)	87	27%	17%
Sonstiges	56	17%	17%
Nach einem Praktikum	53	16%	12%
Agentur für Arbeit	37	11%	19%
Stellenausschreibung auf der Praxis-Homepage	14	4%	4%
Keine Angabe	0	0%	0%

Auch hier waren Mehrfachnennungen möglich. Die Eigeninitiative der Bewerber/innen steht auch in dieser Umfrage im Vordergrund. In direkter Folge spielen die Ausbildungsplatzbörse (Internet) mit 27% und Praktika in einer Zahnarztpraxis mit 16% noch vor der Vermittlung über die Agentur für Arbeit mit 11%. Stellenausschreibungen auf der Praxis-Homepage sind nach wie vor als nicht sehr effektiv anzusehen.

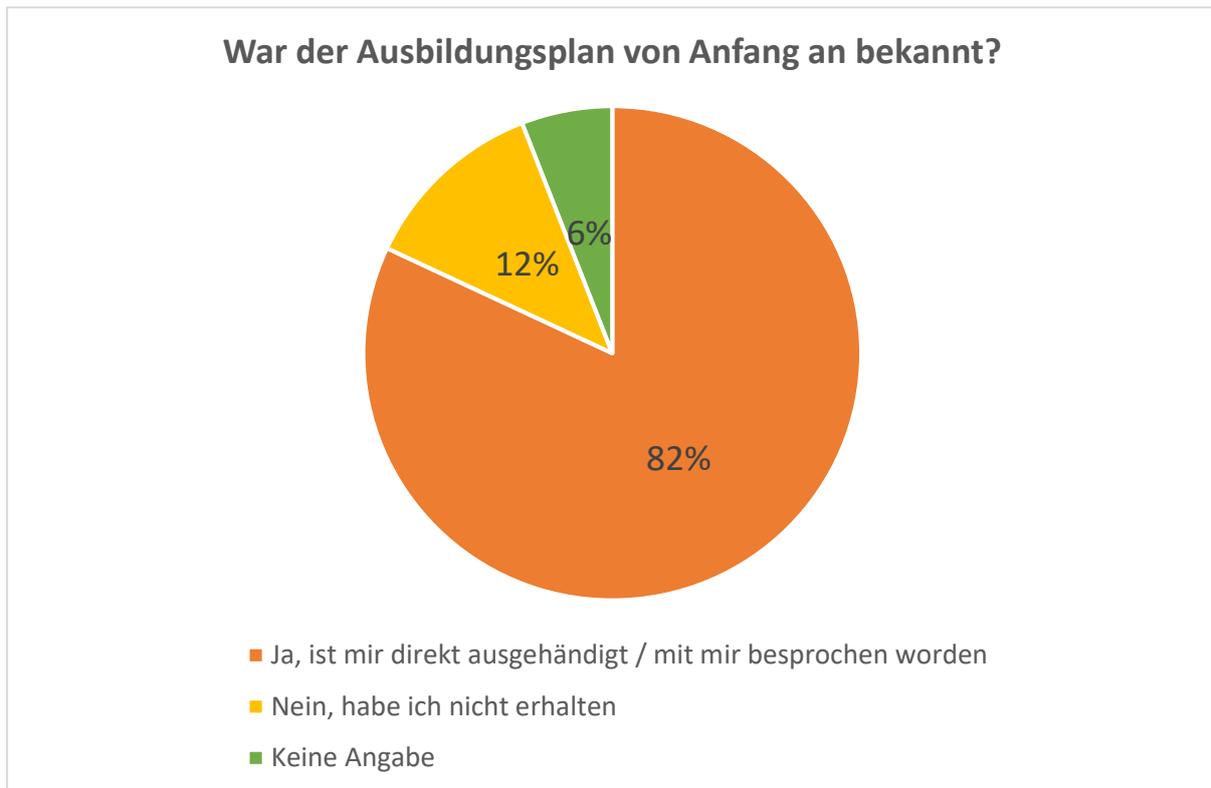
3. Während der Ausbildung Unterstützung bei Fragen und Problemen zu erhalten, ist sehr wichtig. Wer ist überwiegend auf diese Aspekte eingegangen? Wie beurteilen Sie diese Hilfe?



Unterstützer	sehr gut	gut / befriedigend	einigermaßen	nicht besonders	schlecht	keine Angabe
Praxisinhaber/-in	172 (53%)	97 (30%)	25 (8%)	18 (6%)	1 (0%)	9 (3%)
Ausbilder/-in	189 (59%)	84 (26%)	22 (7%)	12 (4%)	3 (1%)	12 (4%)
Arbeitskollegen/-innen	188 (58%)	88 (27%)	31 (10%)	5 (2%)	2 (1%)	8 (2%)
Berufsschullehrer/-innen	81 (25%)	147 (46%)	58 (18%)	24 (7%)	4 (1%)	8 (2%)
andere Auszubildende	93 (29%)	83 (26%)	58 (18%)	28 (9%)	10 (3%)	50 (16%)

Duale Ausbildung beinhaltet das gute Zusammenspiel zwischen Ausbildungspraxis und Berufsschulen. Wie das Diagramm deutlich macht, ist die Qualität der Praxis als Lernort maßgeblich abhängig von der guten Ausbildung durch den Praxisinhaber/in, Ausbilder/in und Arbeitskollegen/in. Rat und Unterstützung erfahren Auszubildende ebenso durch andere Auszubildende.

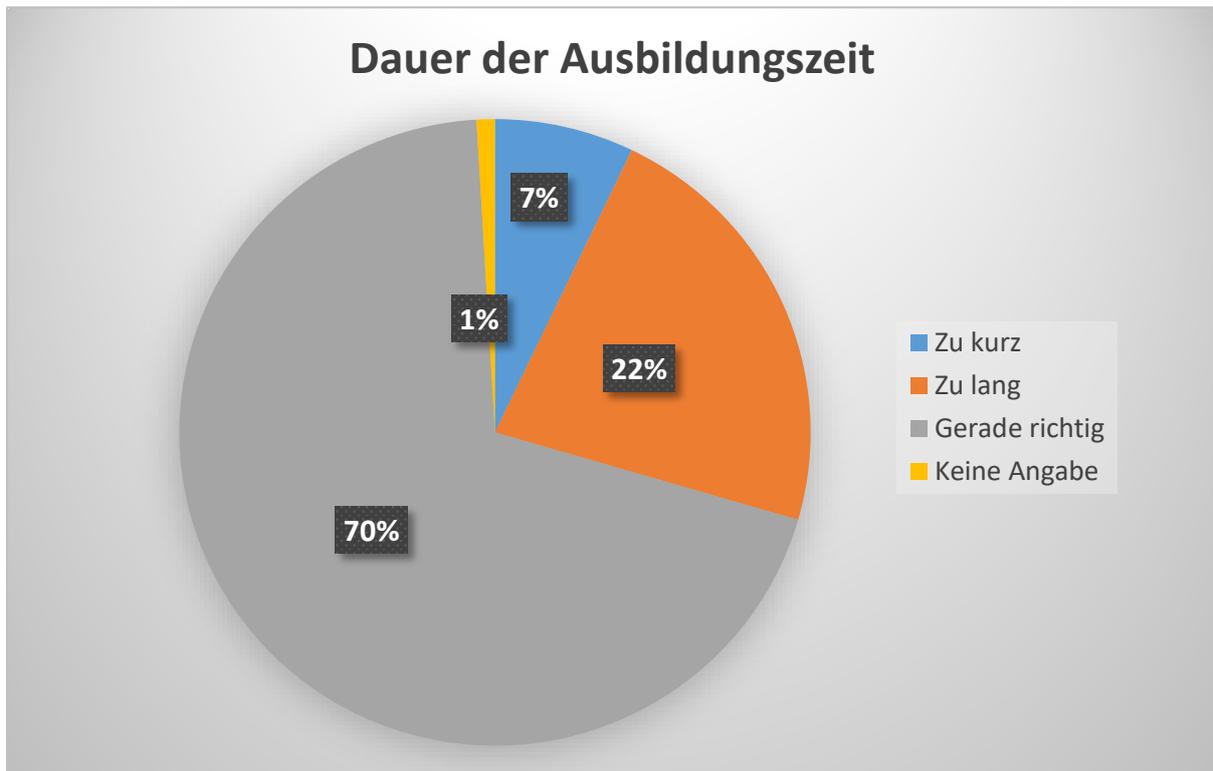
4. War Ihnen der Ausbildungsplan mit Angabe der Ausbildungsinhalte und der zeitlichen Vermittlungsdauer zum Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeiten von Anfang an bekannt?



Ausbildungsplan	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Ja, ist mir direkt ausgehändigt/ mit mir besprochen worden	264	82%	83%
Nein, habe ich nicht erhalten	39	12%	17%
Keine Angabe	19	6%	0%

Der Ausbildungsplan war 82% der Auszubildenden bekannt. 12% der Befragten gaben an, sie hätten ihn nie gesehen. Daraus lässt sich schließen, dass sie ihn nicht zur Kenntnis genommen haben. Alle Auszubildenden erhalten mit ihren registrierten Ausbildungsverträgen ein Berichtsheft mit dem Ausbildungsplan. Dieser muss sowohl durch den/die Ausbilder/in als auch den/die Auszubildende/n entsprechend der erfolgten Ausbildung abgezeichnet und mit dem Berichtsheft zur Zwischenprüfung und zur Abschlussprüfung vorgelegt werden.

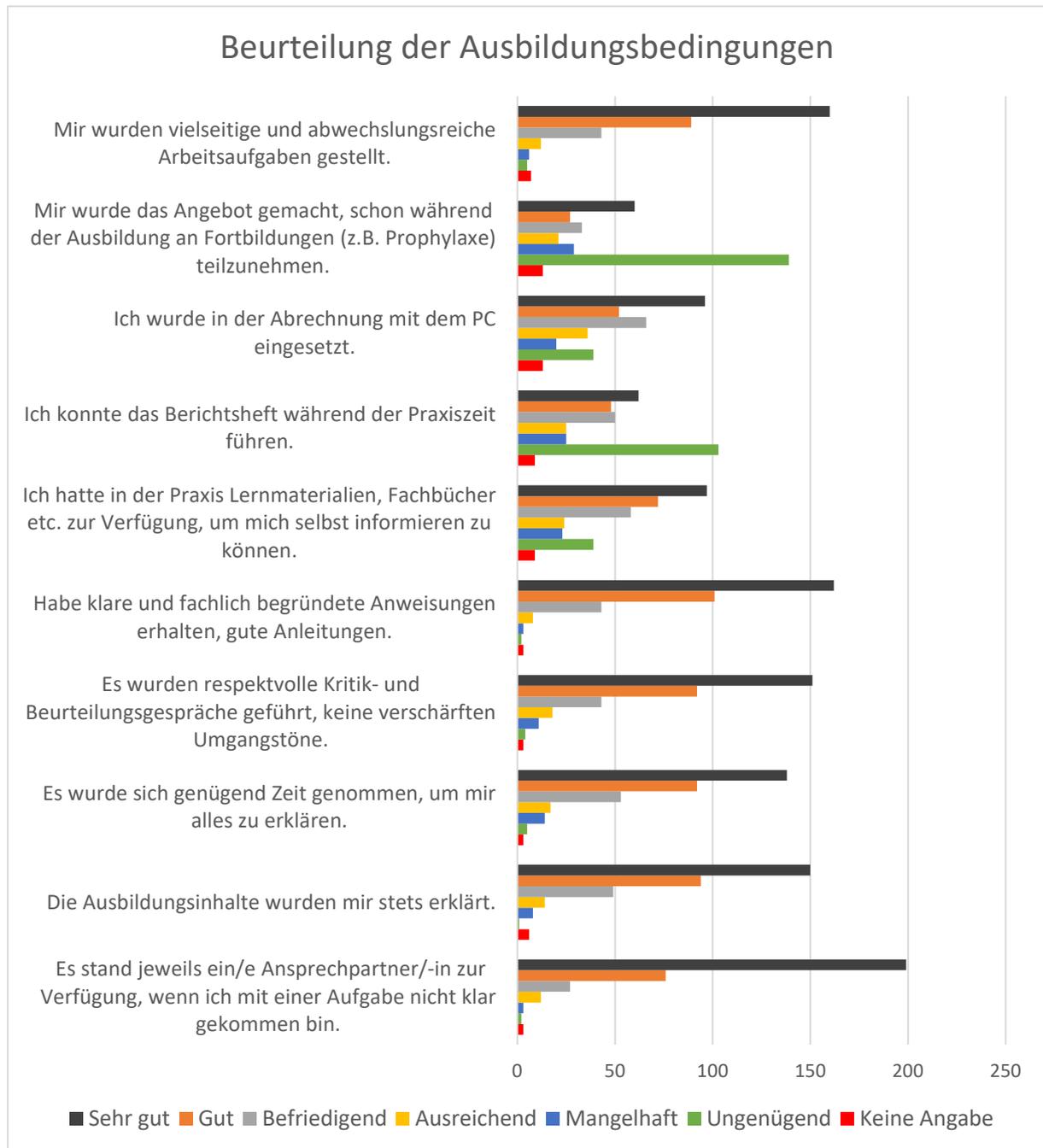
5. Wenn Sie die Anforderungen Ihrer Ausbildung (Praxis / Berufsschule) sehen, ist dann die Ausbildungszeit zu kurz / zu lang / gerade richtig?



Ausbildungszeit	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Zu kurz	23	7%	5%
Zu lang	72	22%	13%
Gerade richtig	224	70%	77%
Keine Angabe	3	1%	5%

Für 70% der Auszubildenden war die Ausbildungsdauer von drei Jahren, so wie es die Ausbildungsordnung vorsieht, gerade die richtige Zeitspanne. Für 22% der Auszubildenden war die Zeit zu lang, für 7% zu kurz.

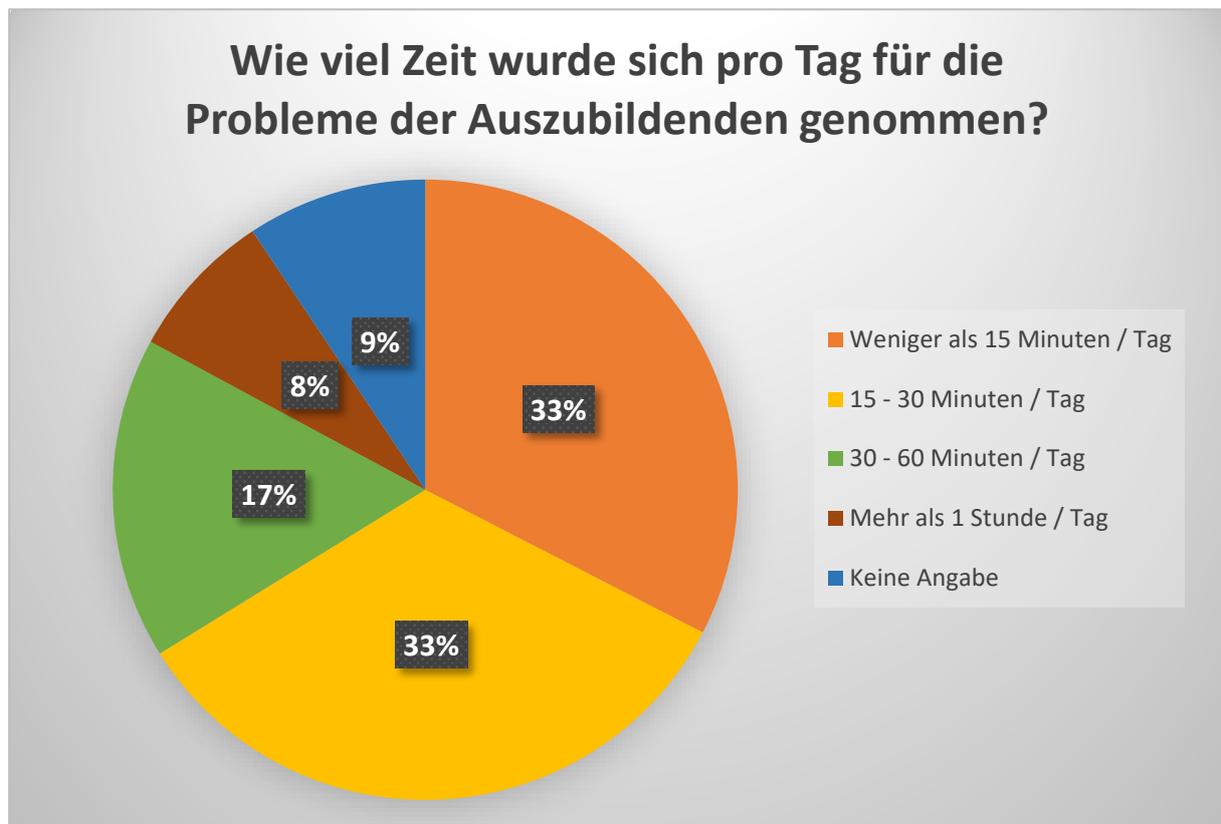
6. Die Ausbildungsbedingungen sind ein wesentlicher Baustein für das Gelingen der beruflichen Ausbildung. Beurteilen Sie bitte auf der Grundlage der vorgegebenen Kriterien.



Ausbildungsbedingungen	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft	ungenügend	keine Angabe
Es stand jeweils ein/e Ansprechpartner/-in zur Verfügung, wenn ich mit einer Aufgabe nicht klar-gekommen bin.	199 (62%)	76 (24%)	27 (8%)	12 (4%)	3 (1%)	2 (1%)	3 (1%)
Die Ausbildungsinhalte wurden mir stets erklärt.	150 (47%)	94 (29%)	49 (15%)	14 (4%)	8 (2%)	1 (0%)	6 (2%)
Es wurde sich genügend Zeit genommen, um mir alles zu erklären.	138 (43%)	92 (29%)	53 (16%)	17 (5%)	14 (4%)	5 (2%)	3 (1%)
Es wurden respektvolle Kritik- und Beurteilungsgespräche geführt, keine verschärften Umgangstöne.	151 (47%)	92 (29%)	43 (13%)	18 (6%)	11 (3%)	4 (1%)	3 (1%)
Habe klare und fachlich begründete Anweisungen erhalten, gute Anleitungen.	162 (50%)	101 (31%)	43 (13%)	8 (2%)	3 (1%)	2 (1%)	3 (1%)
Ich hatte in der Praxis Lernmaterialien, Fachbücher etc. zur Verfügung, um mich selbst informieren zu können.	97 (30%)	72 (22%)	58 (18%)	24 (7%)	23 (7%)	39 (12%)	9 (3%)
Ich konnte das Berichtsheft während der Praxiszeit führen.	62 (19%)	48 (15%)	50 (16%)	25 (8%)	25 (8%)	103 (32%)	9 (3%)
Ich wurde in der Abrechnung mit dem PC eingesetzt.	96 (30%)	52 (16%)	66 (20%)	36 (11%)	20 (6%)	39 (12%)	13 (4%)
Mir wurde das Angebot gemacht, schon während der Ausbildung an Fortbildungen (z. B. Prophylaxe) teilzunehmen.	60 (19%)	27 (8%)	33 (10%)	21 (7%)	29 (9%)	139 (43%)	13 (4%)
Mir wurden vielseitige und abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben gestellt.	160 (50%)	89 (28%)	43 (13%)	12 (4%)	6 (2%)	5 (2%)	7 (2%)

Bei dieser Fragestellung wurden Art der Wissensvermittlung und Umgang im Team erfragt. Die Antworten spiegeln einen mehr als zufriedenstellenden guten Umgang und positive Wissensvermittlung wider. Lediglich an der Erstellung der Berichte in der Praxiszeit müsste und den Angeboten an Fortbildungen könnte gearbeitet werden.

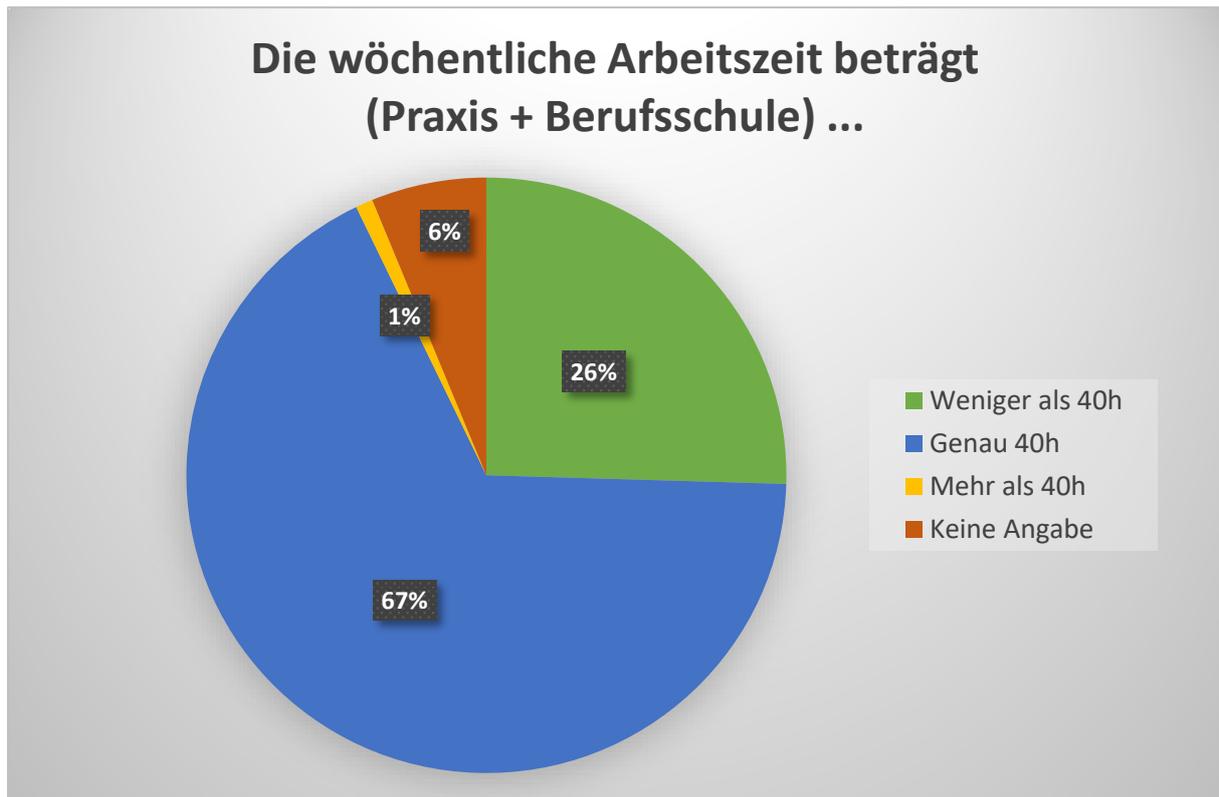
7. Ausbildung zu unterstützen und zu begleiten bedeutet auch, sich den Problemen der Auszubildenden zu widmen. Wieviel Zeit wurde dafür investiert?



Zeitangaben	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
weniger als 15 Minuten / Tag	105	33%	32%
15 - 30 Minuten / Tag	108	34%	46%
30 - 60 Minuten / Tag	54	17%	14%
mehr als 1 Stunde / Tag	25	8%	8%
keine Angabe	30	9%	0%

Das Diagramm verdeutlicht, dass sich für zwei Drittel der Auszubildenden mehr als 15 Minuten pro Tag unterstützend Zeit genommen wird.

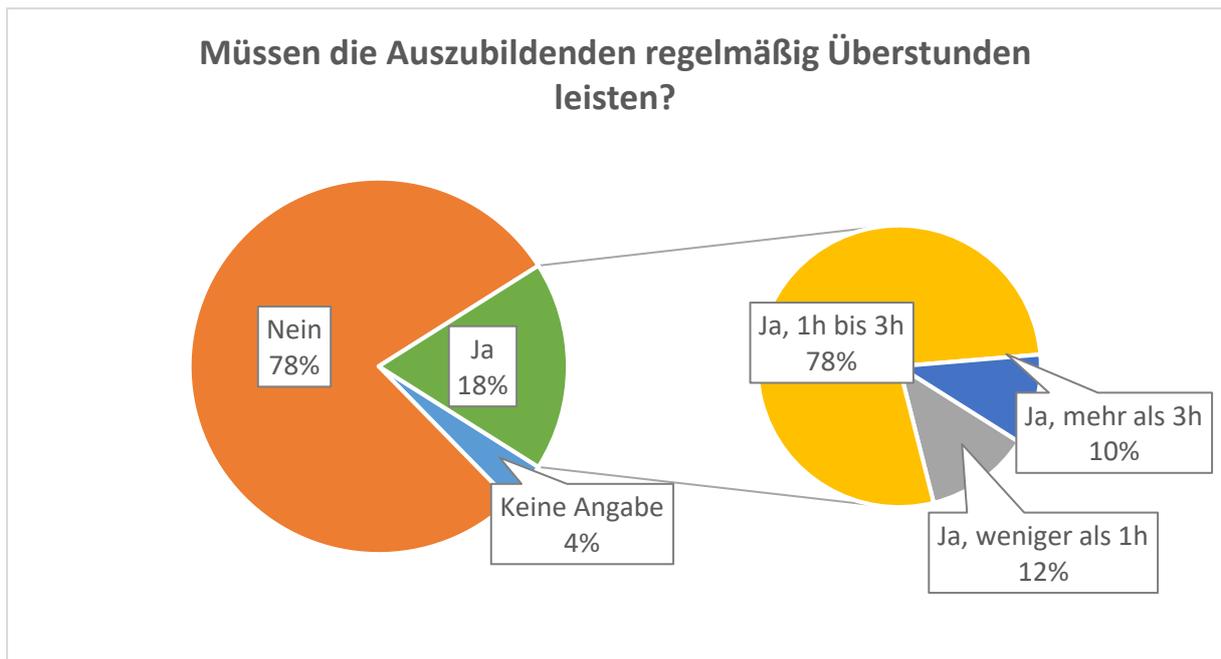
8. Meine wöchentliche Arbeitszeit beträgt (Praxiszeiten und Berufsschule) ...



Wöchentliche Arbeitszeit	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Weniger als 40h	82	25%	37%
Genau 40h	217	67%	60%
Mehr als 40h	3	1%	3%
Keine Angabe	20	6%	0%

Die wöchentliche Arbeitszeit, welche sowohl die Praxisstunden als auch Ausbildungszeiten an den Berufsschulen beinhaltet, beträgt für 67% der Befragten 40 Stunden – in der Umfrage 2015/2016 waren es 60%. Der Anteil mit weniger als 40 Stunden hat sich im Vergleich zur Umfrage 2015/2016 von 37% auf 25% verringert. Im Durchschnitt beträgt die Arbeitszeit 39,3 Stunden pro Woche.

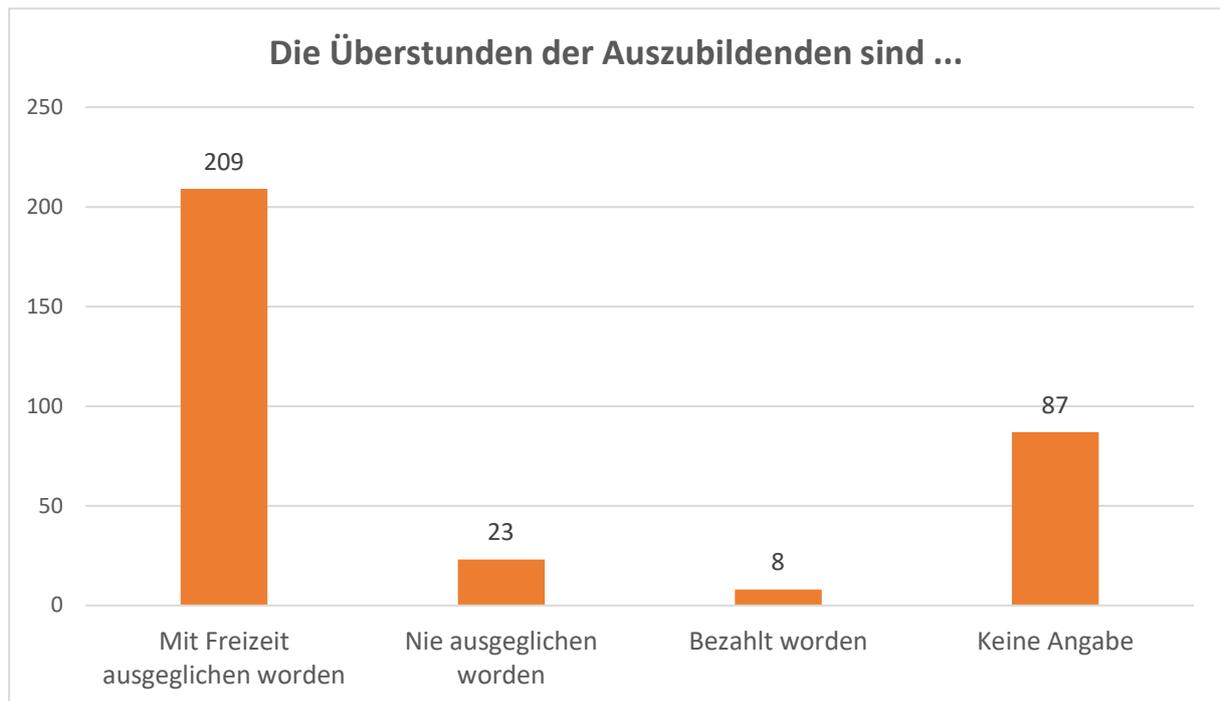
9. Müssen Sie pro Woche regelmäßig Überstunden leisten?



Überstunden	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Keine Angabe	12	4%	0%
Nein	252	78%	79%
Ja	58	18%	21%
• Ja, weniger als 1h	7	12%	8%
• Ja, 1h bis 3h	45	78%	79%
• Ja, mehr als 3h	6	10%	13%

78% der 2019 befragten Auszubildenden geben an, dass sie keine Überstunden leisten müssen, im Jahr 2016 waren es 79%. Durchschnittlich wurden 1,8 Stunden pro Woche als Überstunden geleistet.

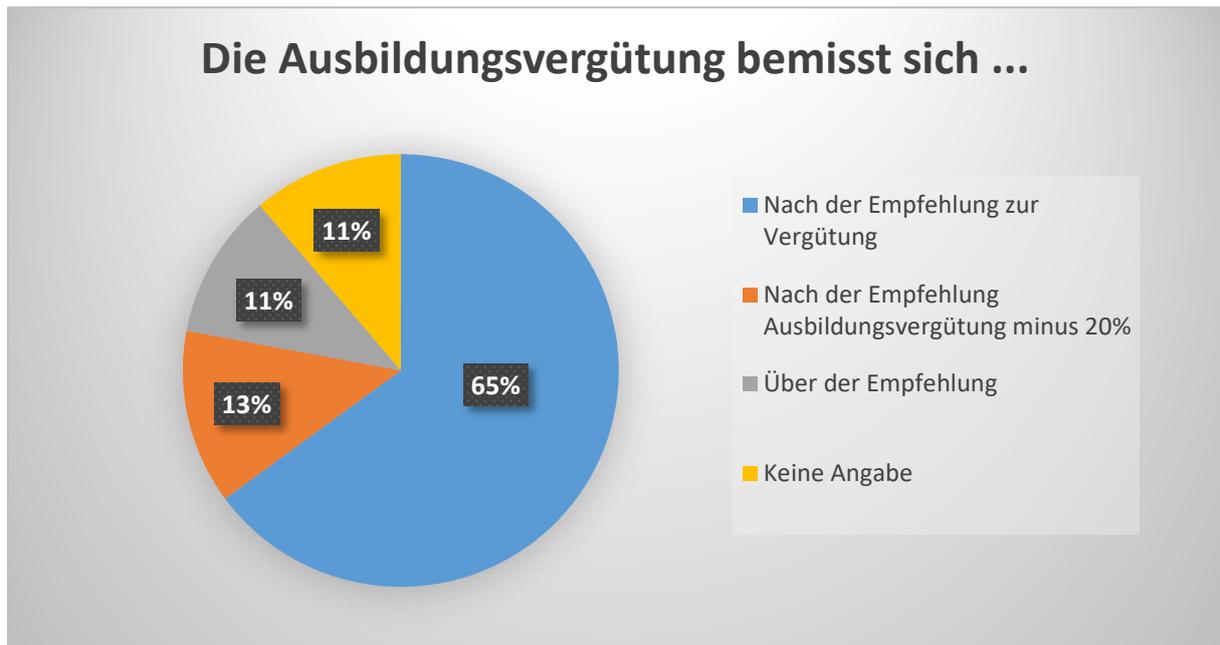
10. Die Überstunden der Auszubildenden sind ...



Überstundenausgleich	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Mit Freizeit ausgeglichen worden	209	64%	75%
Nie ausgeglichen worden	23	7%	19%
Bezahlt worden	8	2%	6%
Keine Angabe	87	27%	0%

Mehrfachnennungen waren möglich. Bei 65% der befragten Auszubildenden wurden die Überstunden in Form von Freizeit ausgeglichen. Die Anzahl derer, die „nie ausgeglichen wurden“ sank erfreulicherweise von 19% auf 7%. Erstaunlich hoch ist im Vergleich zu 2016 die Rubrik „Keine Angabe“ mit 27%.

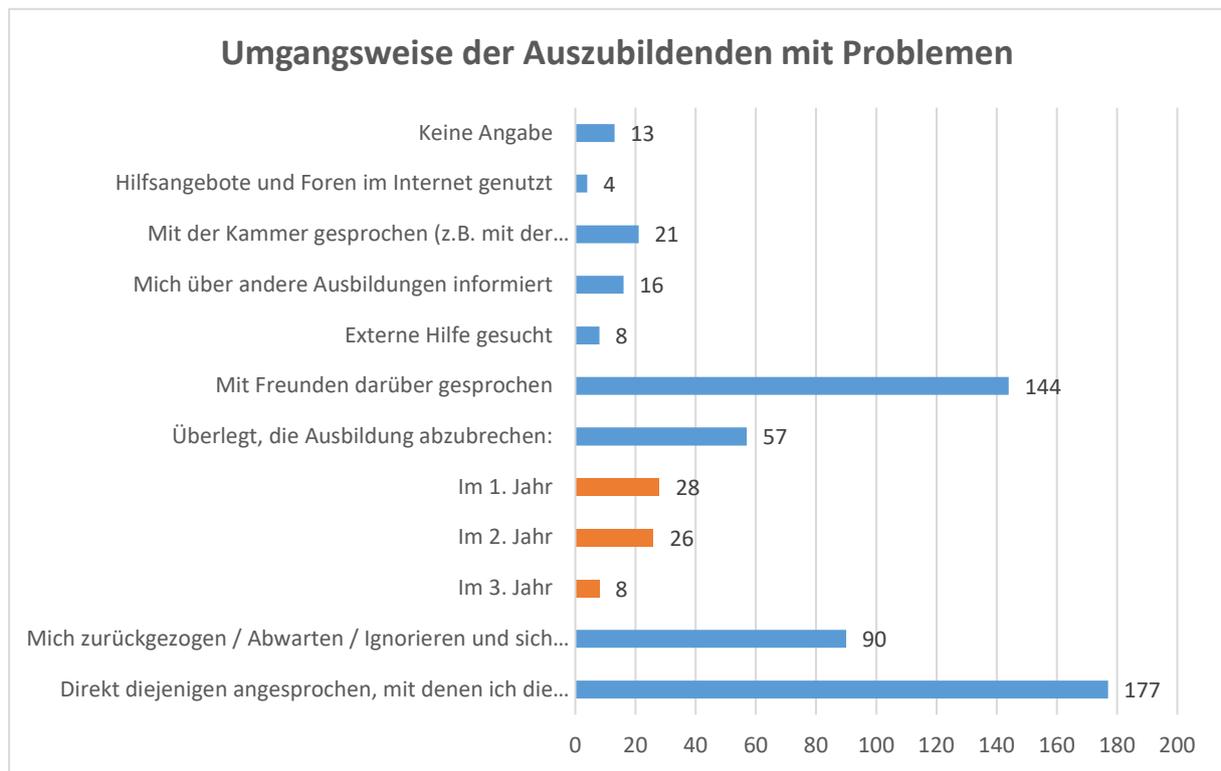
11. Meine Ausbildungsvergütung bemisst sich nach der ...



Vergütung	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Nach der Empfehlung zur Vergütung	209	65%	76%
Nach der Empfehlung Ausbildungsvergütung minus 20%	42	13%	14%
Über der Empfehlung	35	11%	10%
Keine Angabe	36	11%	0%

Hier ist der Trend gleichgeblieben, die Vergütung nach der Empfehlung der Zahnärztekammer Berlin vorzunehmen. Der Unterschied von 76% von 2016 zu 65% im Jahr 2019 ist mit den im Jahr 2019 abgefragten Angaben zu erklären. Hier haben 11% keine Angabe gemacht, vermutlich weil hier Unsicherheit herrschte, ob nach der Empfehlung vergütet wurde. Verträge die eine Vergütung unter der Empfehlung der Ausbildungsvergütung minus 20% liegen, werden von der Zahnärztekammer Berlin nicht registriert.

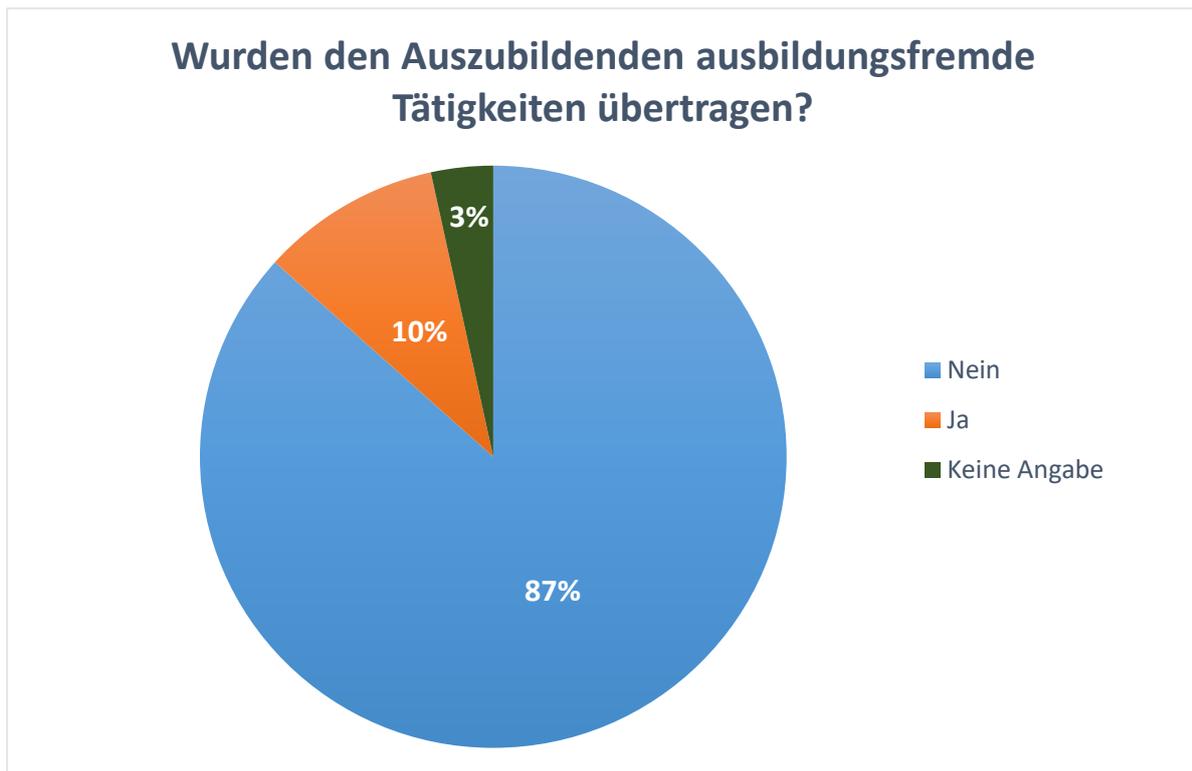
12. Was haben Sie getan, als Sie persönlich Probleme in der Ausbildung hatten?



Problemlösung	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Direkt diejenigen angesprochen, mit denen ich die Probleme hatte	177	55%	27%
Mich zurückgezogen / Abwarten / Ignorieren und sich nichts anmerken lassen	90	28%	11%
Überlegt, die Ausbildung abzubrechen:	57	18%	9%
Im 1. Jahr	28		
Im 2. Jahr	26		
Im 3. Jahr	8		
Mit Freunden darüber gesprochen	144	45%	25%
Externe Hilfe gesucht	8	2%	3%
Mich über andere Ausbildungen informiert	16	5%	4%
Mit der Kammer gesprochen (z. B. mit der Ausbildungsberaterin)	21	7%	3%
Hilfsangebote und Foren im Internet genutzt	4	1%	1%
Keine Angabe	13	4%	0%

Mehrfachnennungen waren möglich. Außerdem haben die Auszubildenden angegeben, dass sie mehrmals überlegt haben, die Ausbildung abzubrechen (daher 57 Auszubildende und 62 Meinungen). Der Umgang mit Problemen ist laut Umfrage offensiver geworden. Gegenüber 27% der Befragten von 2016, würden heute 55% der Auszubildenden den direkten Kontakt suchen. Die Zahl derer, die an Abbruch der Ausbildung dachten, stieg von 9% auf 18%. Das Bedürfnis, mit Freunden zu sprechen, stieg von 25% auf 45%.

13. Wurden Ihnen ausbildungsfremde Tätigkeiten übertragen?



Fremdtätigkeit	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Nein	279	87%	86%
Ja - Staub wischen - Praxis reinigen - Fenster putzen - Einkäufe für die Praxis tätigen	32	10%	14%
Keine Angabe	11	3%	0%

Wie oft?	2,9 Mal pro Woche
----------	-------------------

Ähnlich wie bei der Befragung 2016, gaben 87% der Befragten an, keinerlei ausbildungsfremde Tätigkeiten übertragen bekommen zu haben.

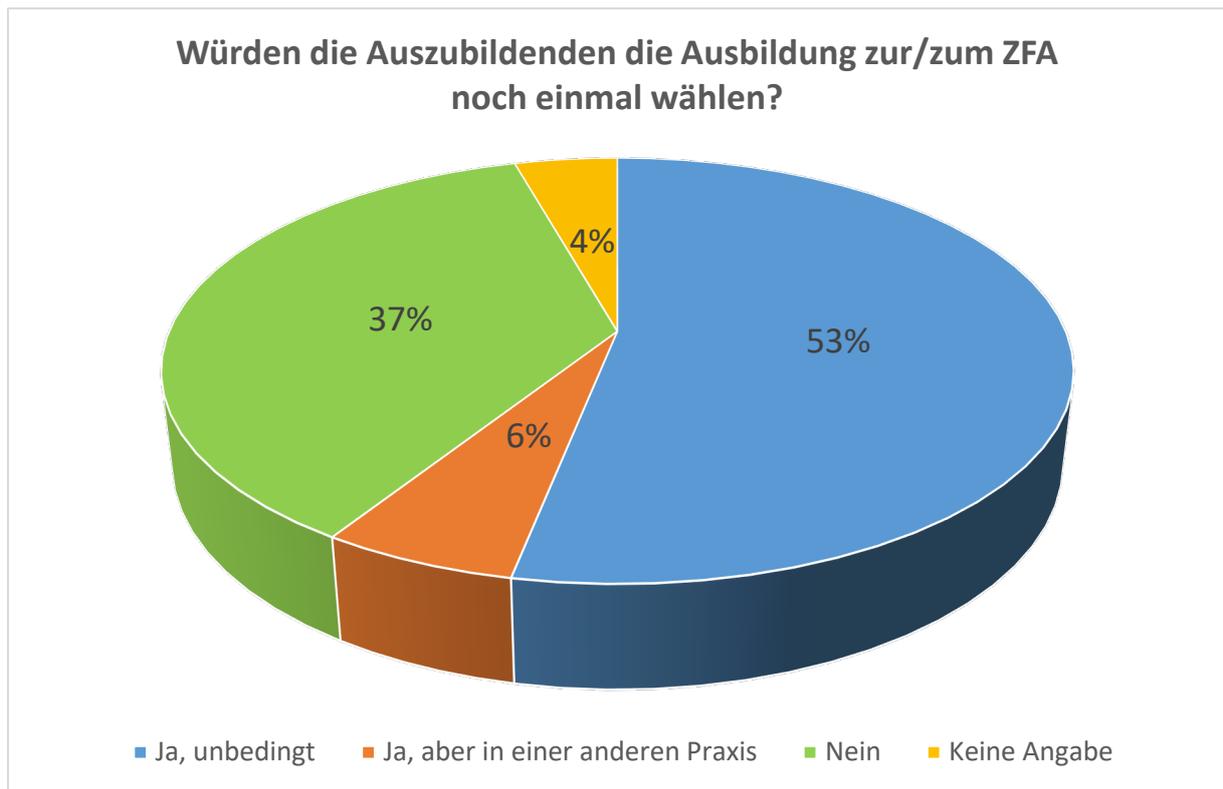
14. War Ihr Ausbildungsberuf bei der Berufswahl ein/e ...



Berufswahlpräferenz	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Wunschberuf	68	21%	20%
Wunsch unter mehreren Berufen	171	53%	53%
Notlösung, da ich nicht wusste, was ich werden wollte	78	24%	27%
Keine Angabe	5	2%	0%

Bei mehr als der Hälfte der Befragten war der Ausbildungsberuf einer von mehreren Wunschberufen und lag in beiden Umfragen bei 53%. Auch der Anteil als Wunschberuf mit 20% im Jahr 2016 auf 21% hat sich nicht geändert.

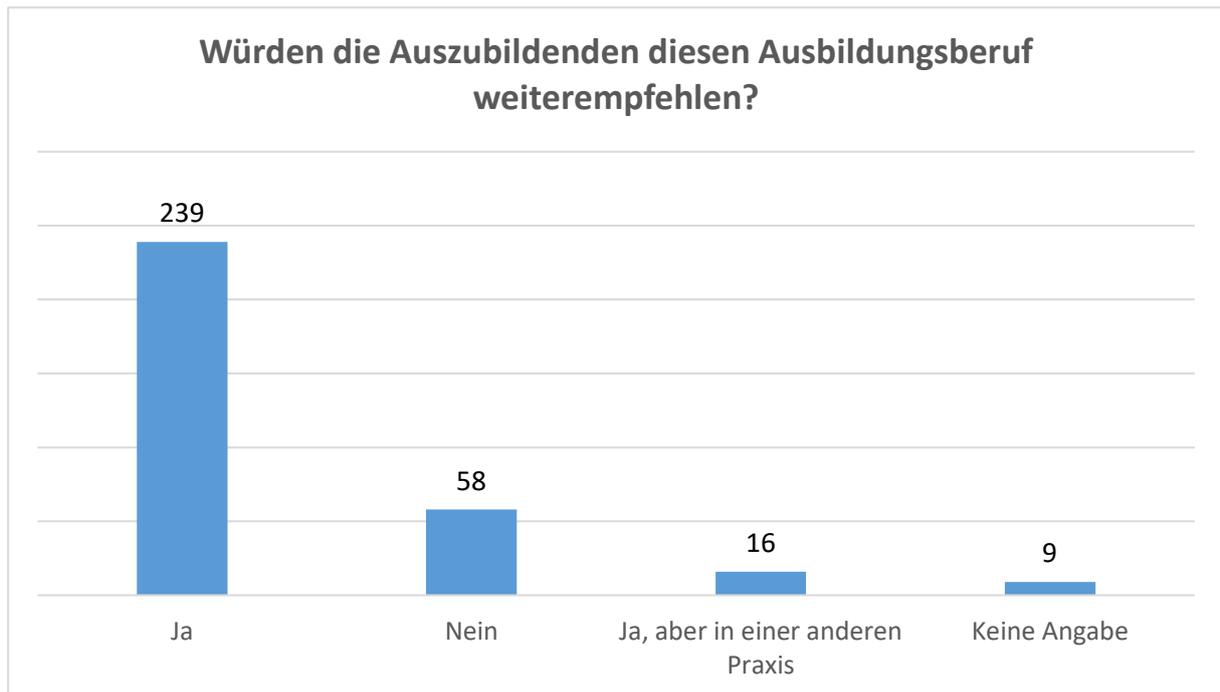
15. Würden Sie die Ausbildung zur/zum Zahnmedizinischen Fachangestellten noch einmal wählen?



Erneute Berufswahl	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Ja, unbedingt	171	53%	53%
Ja, aber in einer anderen Praxis	19	6%	6%
Nein	118	37%	41%
Keine Angabe	14	4%	0%

53% der Befragten würden erneut die Ausbildung zur/zum Zahnmedizinischen Fachangestellten aufnehmen. Weiterhin bedenklich hoch ist die Quote derer, die den Beruf nicht noch einmal wählen würden. Sie sank aber von 41% im Jahr 2016 auf 37% im Jahr 2019.

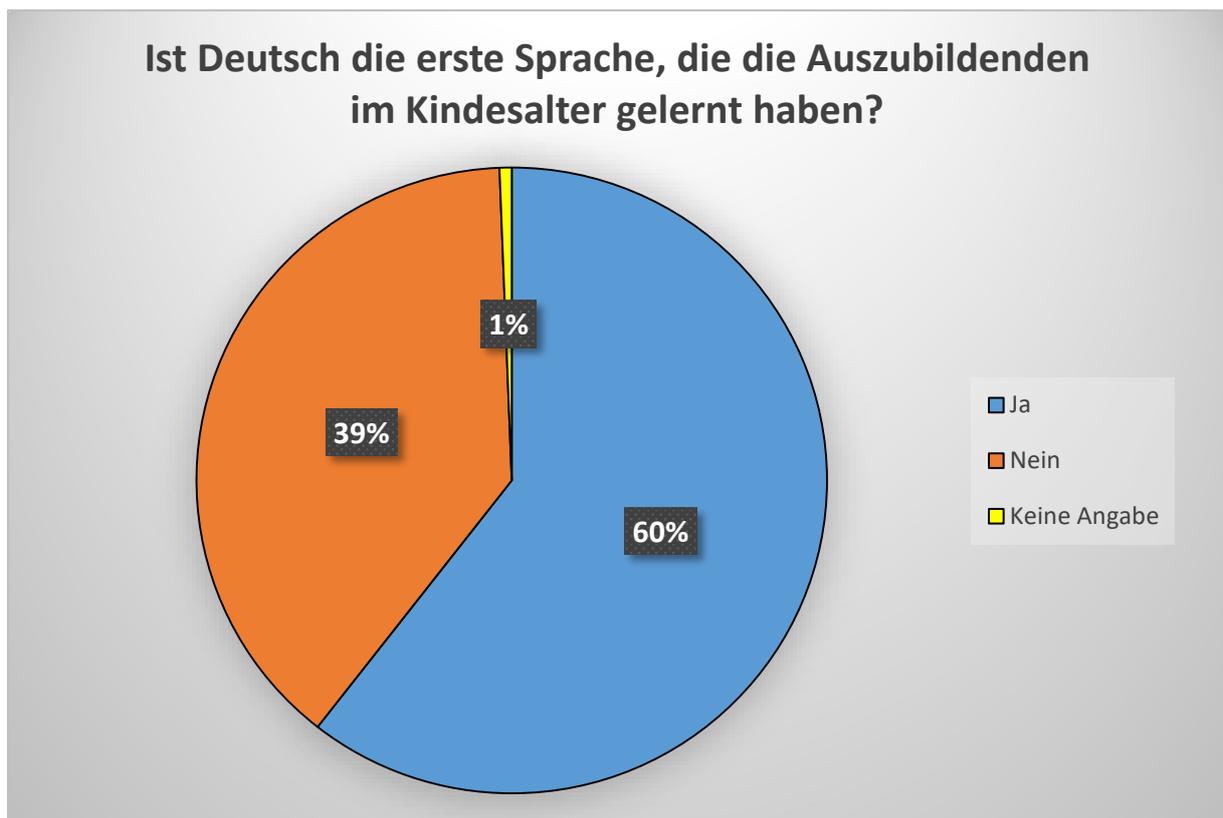
16. Würden Sie den Ausbildungsberuf weiterempfehlen?



Berufs-Weiterempfehlung	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Ja	239	74%	70%
Nein	58	18%	8%
Ja, aber in einer anderen Praxis	16	5%	0%
Keine Angabe	9	3%	0%

Die überwiegende Mehrheit der Befragten möchte nach wie vor im erlernten Beruf tätig bleiben. Leider ist die Zahl derer, die dies nicht möchten von 8% auf 18% gestiegen.

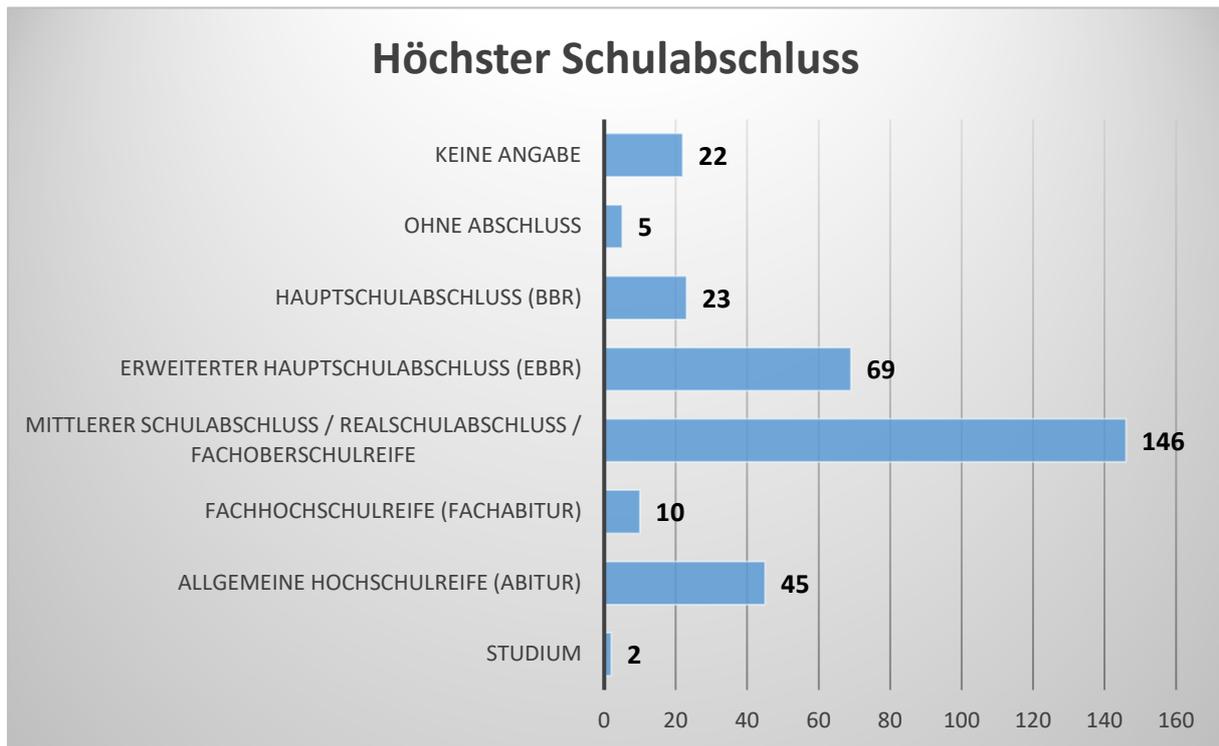
17. Ist Deutsch die erste Sprache, die Sie im Kindesalter erlernt haben?



Erstsprache Deutsch	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Ja	195	61%	62%
Nein	125	39%	38%
Keine Angabe	2	1%	0%

61% der Befragten haben die deutsche Sprache als erste Sprache im Kindesalter erlernt und 39% besitzen einen Migrationshintergrund.

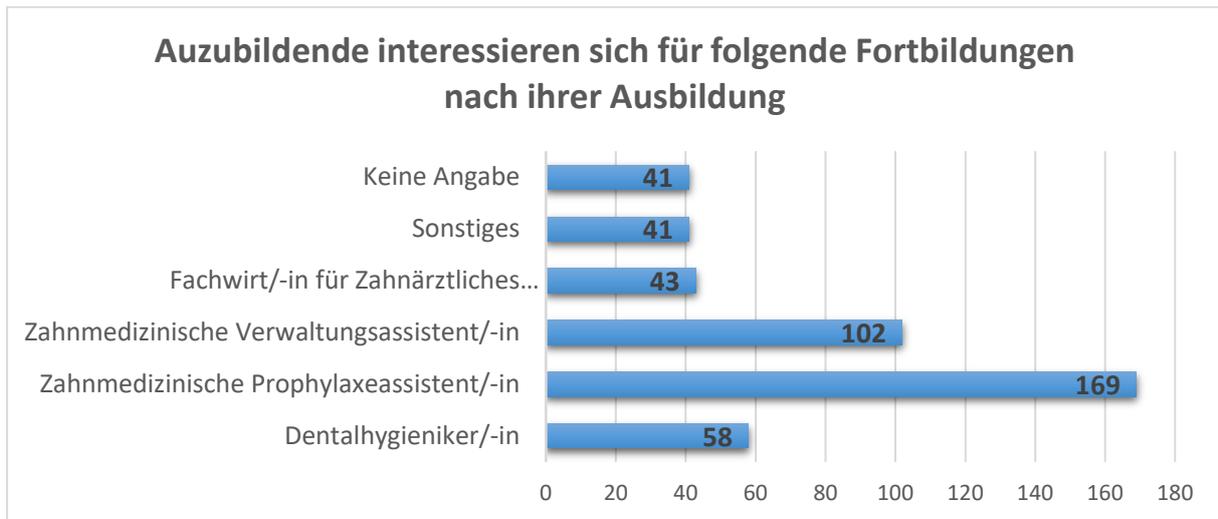
18. Ihr höchster allgemeinbildender Schulabschluss:



Schulabschluss	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Studium	2	1%	0%
Allgemeine Hochschulreife (Abitur)	45	14%	9%
Fachhochschulreife (Fachabitur)	10	3%	5%
Mittlerer Schulabschluss/ Realschulabschluss/Fachoberschulreife	146	45%	56%
Erweiterter Hauptschulabschluss/ Erweiterte Berufsbildungsreife	69	21%	26%
Hauptschulabschluss/ Berufsbildungsreife	23	7%	4%
Ohne Abschluss	5	2%	0%
Keine Angabe	22	7%	0%

Das Diagramm zeigt, dass die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden einen Mittleren Schulabschluss/Realschulabschluss/Fachoberschulreife vorweisen konnte, gefolgt von den erweiterten Hauptschulabschlüssen. Die Zahl der Auszubildenden mit Abitur ist leicht gestiegen.

19. Für welche Fortbildungen interessieren Sie sich nach Ihrer Ausbildung?



Fortbildungen	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Dentalhygieniker/-in	58	18%	14%
Zahnmedizinische Prophylaxeassistent/-in	169	52%	52%
Zahnmedizinische Verwaltungsassistent/-in	102	32%	23%
Fachwirt/-in für Zahnärztliches Praxismanagement	43	13%	gab es 2016 noch nicht
Sonstiges - Zahnmedizin-Studium - Zahntechnik - Zahnmedizinische Implantologie-Assistenz - Zahnmedizinische Fachassistenz - Kieferorthopädische Assistenz - Medizinpädagogik-Studium - Gesundheitsmanagement-Studium	41	13%	11%
Keine Angabe	41	13%	0%

Mehrfachnennungen waren möglich. Auch in dieser Frage wird sehr deutlich, dass der größte Anteil der Antwortenden ihre berufliche Zukunft als Zahnmedizinische/r Prophylaxeassistent/in mit anschließender Aufstiegsfortbildung zum/r Dentalhygieniker/in sehen. Von den Befragten sehen aber auch 102 ihre Zukunft als Zahnmedizinische Verwaltungsassistent/in und 43 als Fachwirt/in für Zahnärztliches Praxismanagement.

20. Haben Sie Vorschläge, wie die Ausbildung in der Praxis und/oder in der Berufsschule verbessert werden könnte?

Allgemein:

- Höhere Vergütung
- Mehr Urlaubstage
- Kürzere Ausbildungsdauer
- Auszubildende möchten weniger nach der Berufsschule arbeiten, damit mehr Zeit zum Lernen und Berichtsheft führen bleibt
- Mehr Aufklärung zur Führung des Berichtsheftes
- Mehr Zusammenarbeit/Kommunikation zwischen Schule, Praxis und der Zahnärztekammer (um Missverständnissen vorzubeugen)
- Exkursionen bzw. praktische Einblicke gewünscht (z. B. in Labore etc.)

Praxis:

- Mehr Struktur in der Praxis gewünscht
- Mehr Personal sollte in den Praxen vorhanden sein
- Fortbildungskurse auch für Azubis anbieten
- Auszubildende wünschen sich mehr Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung (auch von den Ärzten/Praxisinhabern)
- Auszubildende wollen weniger als Reinigungskraft fungieren
- Fester Ansprechpartner in den Praxen gewünscht
- Gleichbehandlung von Auszubildenden und anderen Mitarbeitern in der Praxis
- Teambesprechungen sollen nicht am Wochenende stattfinden
- Mehr Zusammenarbeit zwischen Ärzten und Auszubildenden gewünscht
- Weniger Überstunden
- Regelmäßige, unangekündigte Kontrollbesuche in den Praxen (auch um Praxiswechsel vorzubeugen), da Auszubildende sich ungerecht behandelt fühlen
- Regelmäßige Zusammenkunft/Reflexion mit dem Vorgesetzten (z. B. zur Besprechung von Ausbildungsinhalten/-plänen)
- Mehr Anerkennung/Wertschätzung gewünscht
- Die Auszubildenden wünschen sich mehr Lernzeit in der Praxis

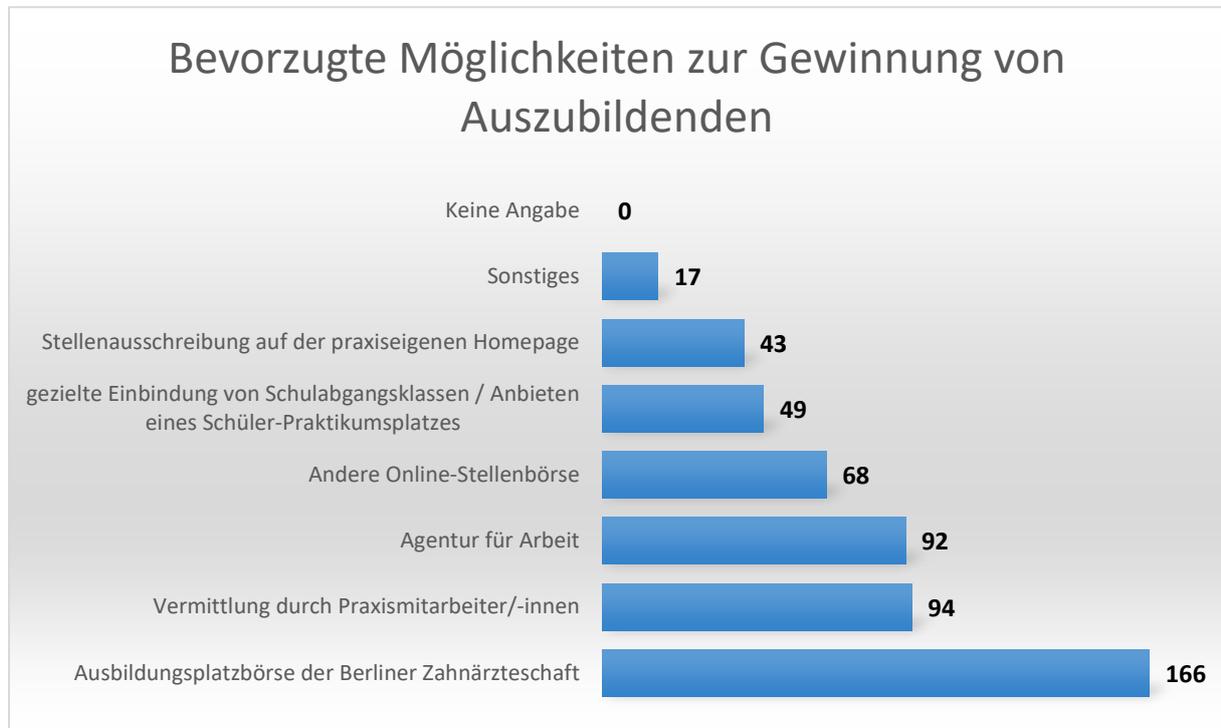
Berufsschule:

- Lehrer sollen mehr auf Fragen und Probleme der Auszubildenden eingehen
- Lehrer sollen sich für Fragen und Probleme mehr Zeit nehmen
- Mehr Struktur im Unterricht: Lehrer sollen erst das alte Thema abschließen, bevor sie ein neues Thema beginnen
- Qualifiziertere Lehrer
- Berufsorientierter Berufsschulunterricht

- Motivierte und engagierte Lehrer wären wünschenswert
- Erste-Hilfe-Kurs in der Schule anbieten
- Extra-Klassen für Schüler, die die deutsche Sprache nicht gut beherrschen
- Mehr prüfungsrelevante Themen im Unterricht behandeln und mehr Prüfungsvorbereitung in der Berufsschule
- Für Ausfälle sollen mehr Vertretungslehrer eingesetzt werden (sonst fehlt am Ende der Inhalt für die Prüfungen)
- Sanierung des Sanitärbereichs in der Berufsschule
- Weniger Lehrerwechsel wäre wünschenswert
- Kontrolle der Berichtshefte in der Berufsschule
- Kleinere Klassen
- Ausführlicher auf das Fach „Abrechnungswesen“ eingehen
- Mehr Anschauungsmodelle zeigen und nutzen (für KFO-/Chirurgie-Auszubildende etc.)

Antworten der Praxen

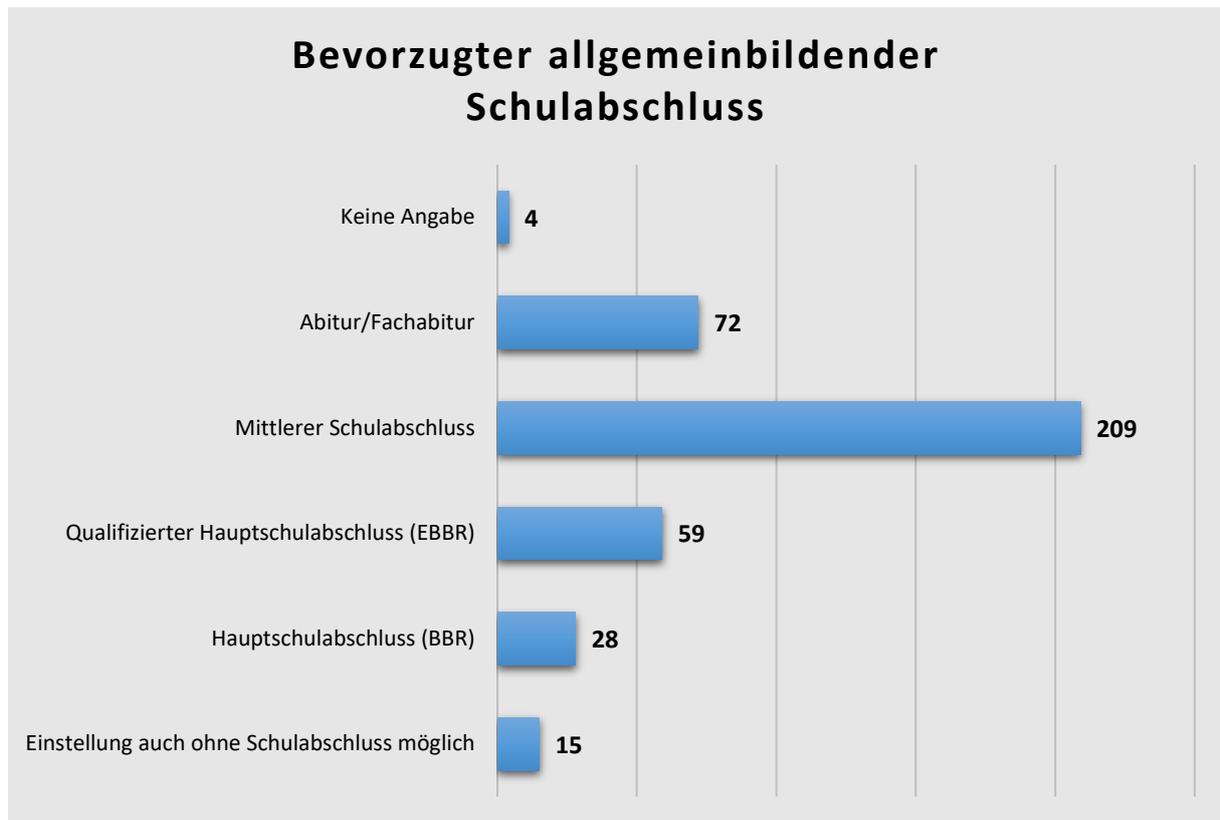
1. Es ist kein einfacher Prozess, geeignete Auszubildende für die Praxis zu gewinnen. Bitte kreuzen Sie zwei der von Ihnen bevorzugten Möglichkeiten an, Auszubildende zu gewinnen:



Azubi-Gewinnung	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Ausbildungsplatzbörse der Berliner Zahnärzteschaft	166	66%	27%
Vermittlung durch Praxismitarbeiter/-innen	94	38%	15%
Agentur für Arbeit	92	37%	22%
andere Online-Stellenbörse	68	27%	0%
gezielte Einbindung von Schulabgangsklassen / Anbieten eines Schüler-Praktikumsplatzes	49	20%	5%
Stellenausschreibung auf der praxiseigenen Homepage	43	17%	7%
Sonstiges	17	7%	4%
Keine Angabe	0	0%	0%

Mehrfachnennungen waren möglich. Die Nutzung der „neuen Medien“ auf breiter Basis ist bei der Stellenausschreibung weiterhin von großem Wert. Nicht zu verkennen ist, dass die Vermittlung durch Praxismitarbeiter/-innen einen höheren Stellenwert einnimmt als die Vermittlung durch die Agentur für Arbeit. Viel zu wenig wird nach wie vor der eigene Bekanntheitsgrad bei den benachbarten Sekundarschulen mit dem Angebot für Schülerpraktika genutzt.

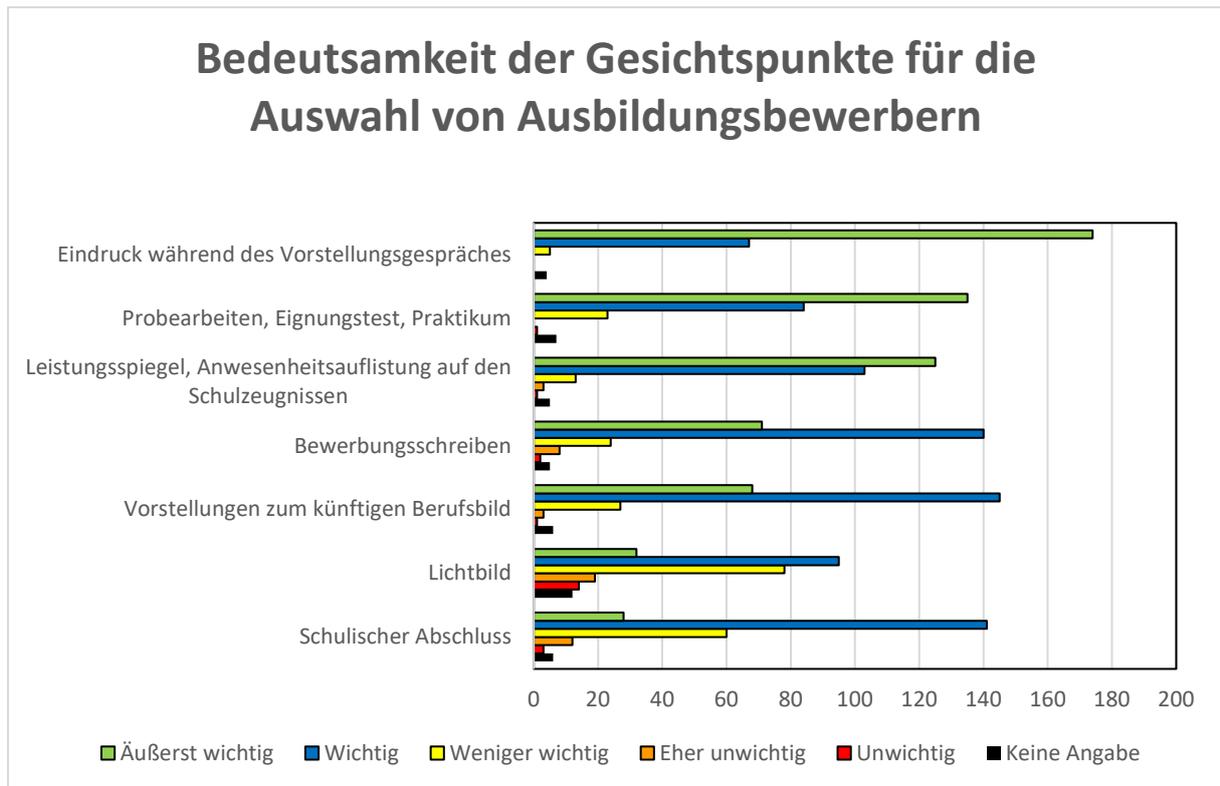
2. Welchen allgemeinbildenden Schulabschluss bevorzugen Sie bei einem/r Bewerber/in für den Ausbildungsberuf?



Schulabschluss	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Einstellung auch ohne Schulabschluss möglich	15	6%	4%
Hauptschulabschluss/Berufsbildungsreife	28	11%	12%
Qualifizierter Hauptschulabschluss/ Erweiterte Berufsbildungsreife	59	24%	15%
Mittlerer Schulabschluss	209	84%	59%
Abitur/Fachabitur	72	29%	44%
Keine Angabe	4	2%	0%

Mehrfachnennungen waren möglich. Das Diagramm verdeutlicht die Bevorzugung von Abschlüssen der Realschule bzw. der Fachoberschulreife und Fachhochschulreife. Die Wahl von Bewerber/innen ohne Schulabschluss hat geringe Bedeutung, nimmt aber zu.

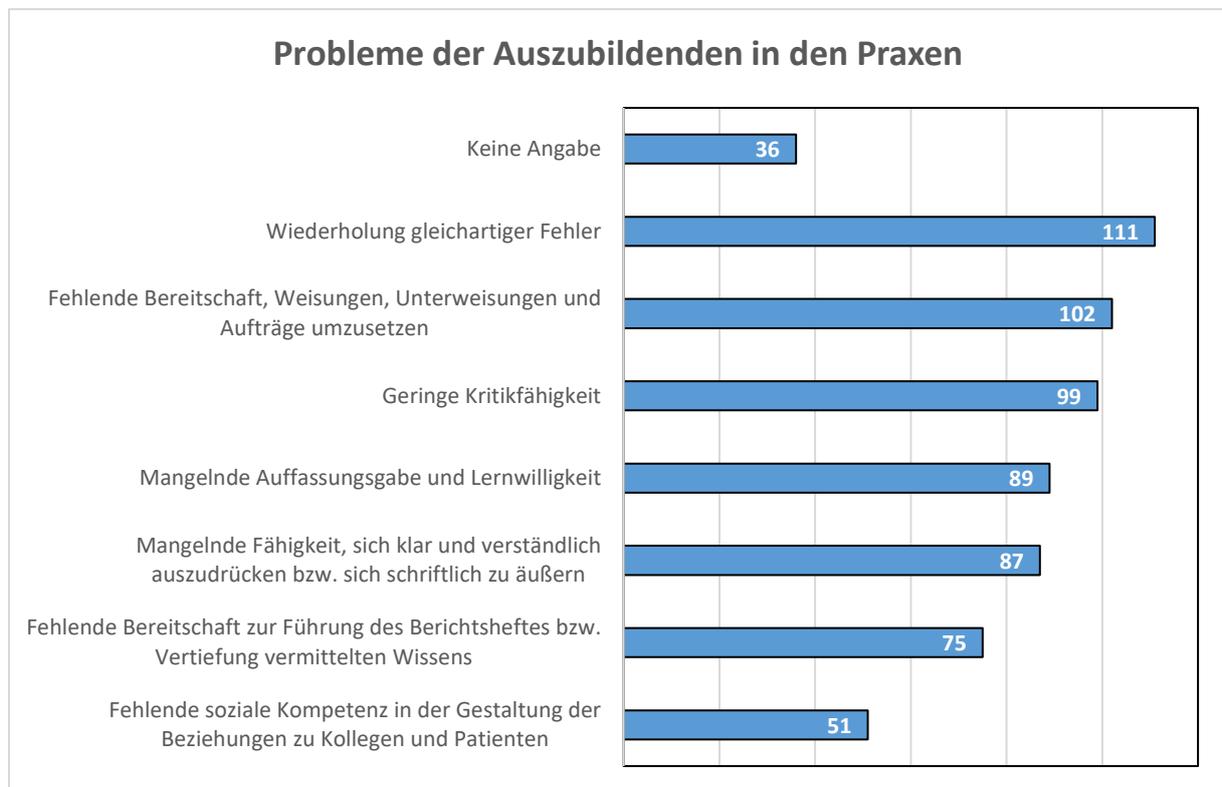
3. Für die Auswahl von Ausbildungsplatzbewerbern sind für mich folgende Gesichtspunkte bedeutsam:



Azubi-Auswahl	Äußerst wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Eher unwichtig	Unwichtig	Keine Angabe
Schulischer Abschluss	28 (11%)	141 (56%)	60 (24%)	12 (5%)	3 (1%)	6 (2%)
Lichtbild	32 (13%)	95 (38%)	78 (31%)	19 (8%)	14 (6%)	12 (5%)
Vorstellungen vom künftigen Berufsbild	68 (27%)	145 (58%)	27 (11%)	3 (1%)	1 (0%)	6 (2%)
Bewerbungsschreiben	71 (28%)	140 (56%)	24 (10%)	8 (3%)	2 (1%)	5 (2%)
Leistungsspiegel, Anwesenheitsauflistung auf den Schulzeugnissen	125 (50%)	103 (41%)	13 (5%)	3 (1%)	1 (0%)	5 (2%)
Probearbeiten, Eignungstest, Praktikum	135 (54%)	84 (34%)	23 (9%)	0 (0%)	1 (0%)	7 (3%)
Eindruck während des Vorstellungsgespräches	174 (70%)	67 (27%)	5 (2%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (2%)

Das entscheidende Kriterium für die Auswahl einer/s zukünftigen Auszubildenden stellt nach wie vor das Vorstellungsgespräch dar, gefolgt von Probearbeit, Eignungstest, Praktikum. Form und Inhalt des Bewerbungsschreibens wurden an dritter Stelle in der Wichtigkeitsskala genannt. Nicht unerheblichen Einfluss hatte die Vorstellung, die der/die Bewerber/in vom Bild des zu erlernenden Berufes hat. Der schulische Abschluss sowie der erreichte Leistungsspiegel und ein beigefügtes Lichtbild wurden auch in dieser Umfrage als weniger wichtig eingestuft.

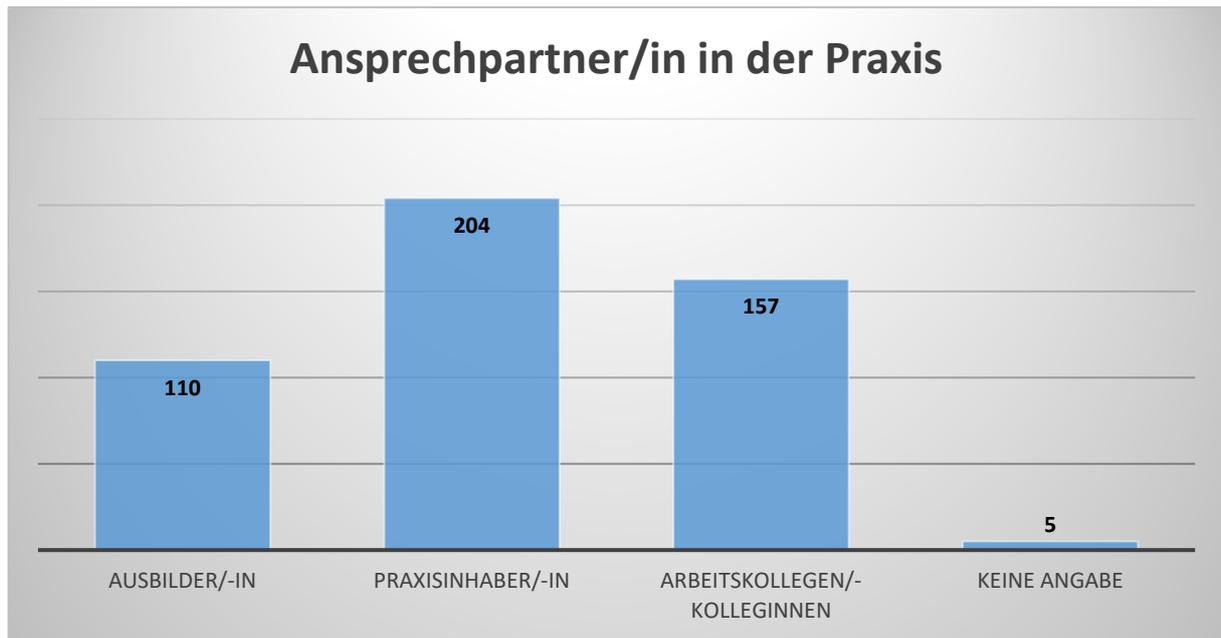
4. Mit der Vermittlung der beruflichen Handlungsfähigkeiten verbinden Sie das Ziel einer guten Ausbildung. Oftmals lassen sich aber Probleme in der Ausbildungsdurchführung nicht vermeiden. Bitte kennzeichnen Sie Probleme mit Auszubildenden:



Problemfelder	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Fehlende soziale Kompetenz in der Gestaltung der Beziehungen zu Kollegen und Patienten	51	20%	7%
Fehlende Bereitschaft zur Führung des Berichtsheftes bzw. Vertiefung vermittelten Wissens	75	30%	20%
Mangelnde Fähigkeit, sich klar und verständlich auszudrücken bzw. sich schriftlich zu äußern	87	35%	17%
Mangelnde Auffassungsgabe und Lernwilligkeit	89	36%	13%
Geringe Kritikfähigkeit	99	40%	10%
Fehlende Bereitschaft, Weisungen, Unterweisungen und Aufträge umzusetzen	102	41%	13%
Wiederholung gleichartiger Fehler	111	44%	20%
Keine Angabe	36	14%	0%

Mehrfachnennungen waren möglich. Nach wie vor sehen die Ausbilder als größtes Problem, dass die Auszubildenden kein Bewusstsein für Fehler und deren zukünftige Vermeidung entwickeln. Interessanterweise wurde in dieser Umfrage die fehlende Bereitschaft, Weisungen, Unterweisungen und Aufträge umzusetzen am zweihäufigsten genannt und an dritter Stelle rangiert die geringe Kritikfähigkeit. Die vierte Stelle nahm die mangelnde Auffassungsgabe und Lernwilligkeit ein, gefolgt von der mangelnden Fähigkeit, sich klar und verständlich auszudrücken bzw. sich schriftlich zu äußern.

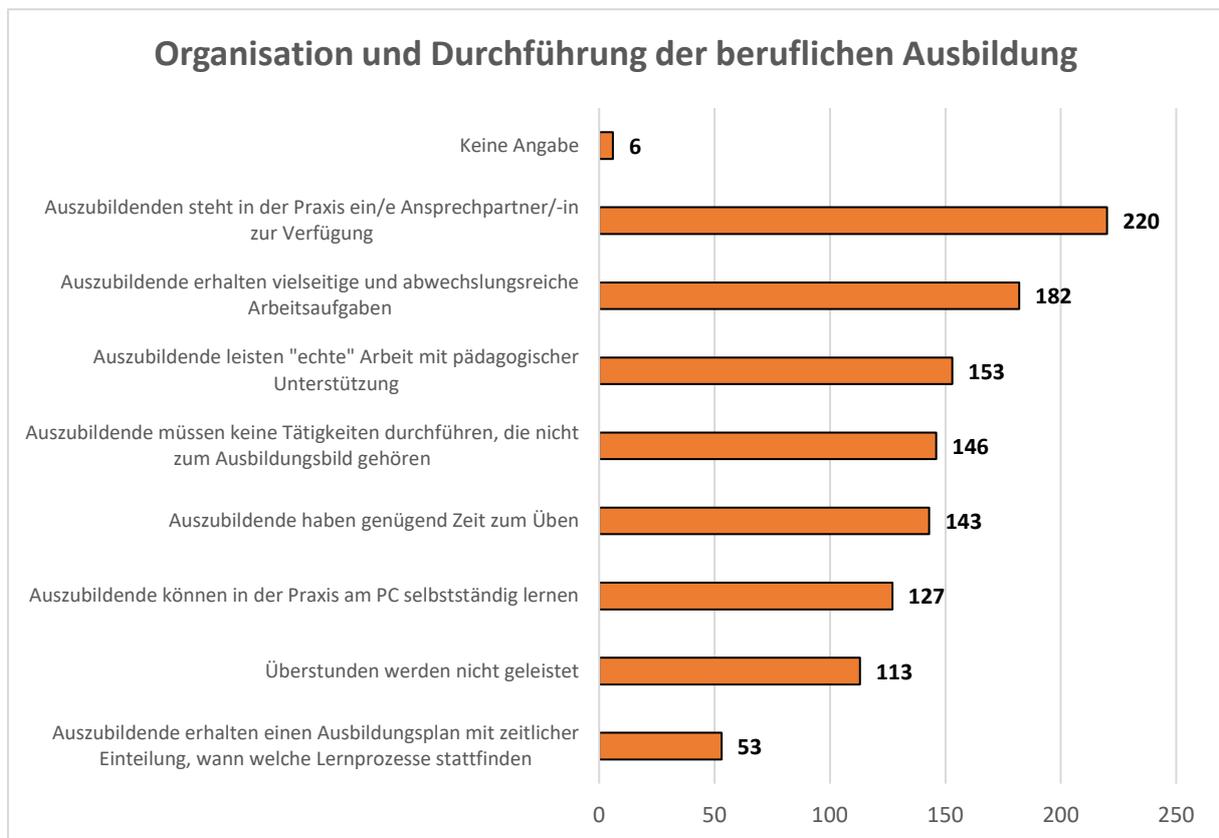
5. Wer ist in Ihrer Praxis Ansprechpartner/in für die Auszubildenden?



Ansprechpartner	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Ausbilder/-in	110	44%	37%
Praxisinhaber/-in	204	82%	56%
Arbeitskollegen/-kolleginnen	157	63%	49%
Keine Angabe	5	2%	0%

Bei dieser Fragestellung waren Mehrfachnennungen möglich. Die Reihenfolge der Gewichtung ist annähernd gleich geblieben.

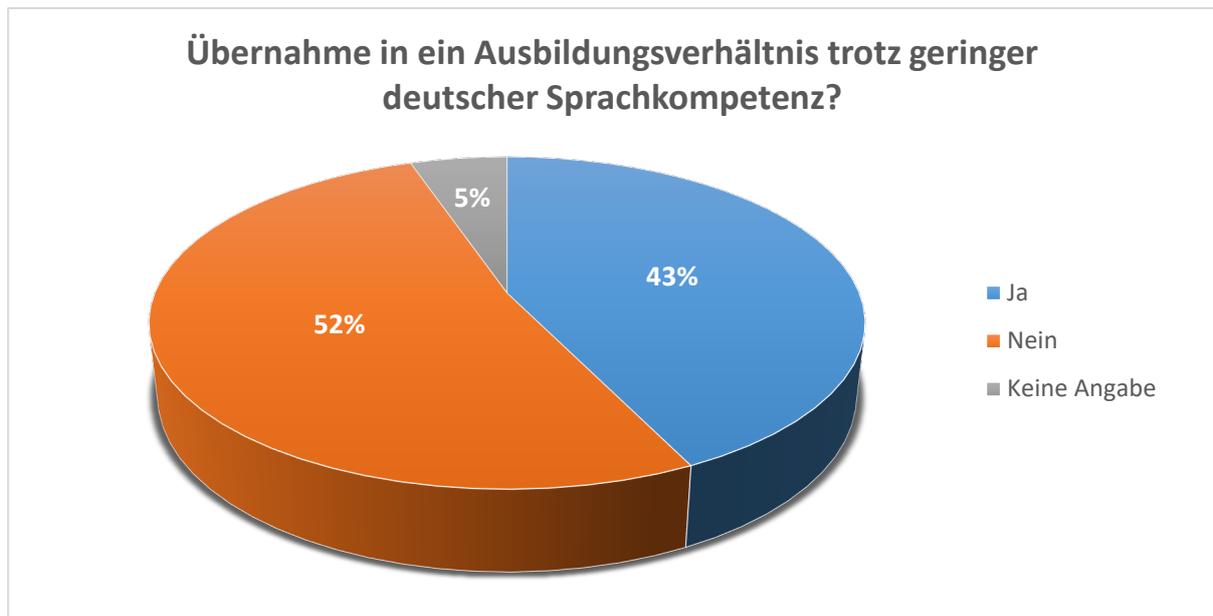
6. Bitte kennzeichnen Sie die zutreffenden Aspekte zur Organisation und Durchführung der beruflichen Ausbildung:



Ausbildungsorganisation	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Auszubildende erhalten einen Ausbildungsplan mit zeitlicher Einteilung, wann welche Lernprozesse stattfinden	53	21%	0%
Überstunden werden nicht geleistet	113	45%	10%
Auszubildende können in der Praxis am PC selbstständig lernen	127	51%	10%
Auszubildende haben genügend Zeit zum Üben	143	57%	11%
Auszubildende müssen keine Tätigkeiten durchführen, die nicht zum Ausbildungsbild gehören	146	58%	13%
Auszubildende leisten "echte" Arbeit mit pädagogischer Unterstützung	153	61%	15%
Auszubildende erhalten vielseitige und abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben	182	73%	17%
Auszubildenden steht in der Praxis ein/e Ansprechpartner/-in zur Verfügung	220	88%	19%
Keine Angabe	6	2%	0%

Bei diesem Punkt wurden die Befragten gebeten, die zutreffenden Aspekte zu kennzeichnen. Mehrfachnennungen waren möglich.

7. Würden Sie auch Jugendliche mit geringer deutscher Sprachkompetenz in ein Ausbildungsverhältnis übernehmen, wenn sie diese für die Berufsausbildung für geeignet halten?



Ausbildung trotz geringer Sprachkompetenz	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Ja	107	43%	28%
Nein	130	52%	72%
Keine Angabe	13	5%	0%

In der Umfrage von 2016 war noch für 72% der Ausbilder/innen das Beherrschen der deutschen Sprache ein Muss. Bei der aktuellen Umfrage sind es nur noch 43% der Ausbilder/innen.

8. Ist das äußere Erscheinungsbild (Piercing/Tattoos/etc.) ein Ablehnungskriterium?



Äußere Erscheinung	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Ja	113	45%	63%
Nein	120	48%	37%
Keine Angabe	17	7%	0%

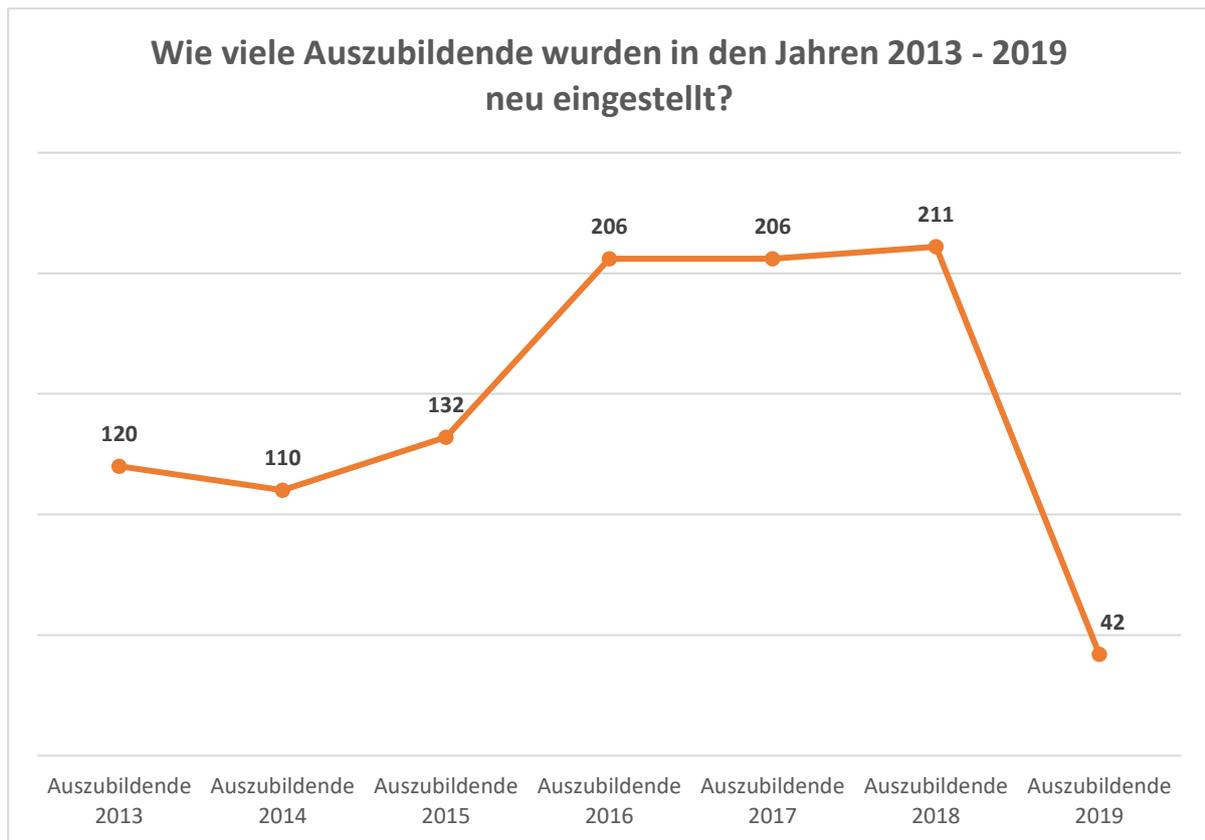
Bei dieser Frage waren als Beispiele unter anderem Piercings und Tattoos aufgeführt. Für 45% der Befragten ist das äußere Erscheinungsbild ein wesentlicher Faktor bei der Einstellung des Praxispersonals. Im Jahr 2016 waren es noch 63% der Befragten. Einige Praxen haben erwähnt, dass es ganz darauf ankommt, ob Tattoos/Piercings sichtbar sind oder nicht.

9. Ein kurzes Statement zum Unterricht in den Berufsschulen:

	
Fachlich kompetente Lernvorgänge	Die Auszubildenden bekommen nicht ausreichend Unterricht
Höheres Niveau in Hellersdorf (fachlich und organisatorisch), Kommunikation zwischen Berufsschule in Hellersdorf und Praxis ist deutlich ausgeprägter (bzgl. Fehlzeiten der Auszubildenden), vor Ablauf der Probezeit bekommt Praxis von der Berufsschule unaufgefordert Feedback zum Azubi	Die Ausbilder haben keine Übersicht, was aktuell gelehrt wird oder bereits gelehrt wurde
Sehr umfangreich, Themen werden gut von den Lehrkräften erklärt	Fehlende Kommunikation zwischen Schule und Praxis Feedback zu Schulversäumnissen erfolgt zu selten
Regelmäßige Praxisbesuche von den Lehrern werden zum Austausch über den Azubi durchgeführt	Der Unterricht könnte praxisorientierter sein
Allgemein positiver Eindruck; gute Prüfungsvorbereitung	Klausurtermine sollten frühzeitig übermittelt werden
Gute Vermittlung der Lehrinhalte	Vermehrter Unterrichtsausfall und Lehrermangel, Unterricht wird nicht vertreten
	wenig prüfungsrelevanter Unterricht
	Unterricht scheint wenig anspruchsvoll
	Abrechnungskennntnis im 3. Lehrjahr hoch unzureichend
	Es müssen, aufgrund der teilweise schlechten schulischen Grundvoraussetzungen der Auszubildenden die Niveaus für alle Schüler heruntergesetzt werden, das spürt man auch in der Praxis
	Allgemein schlechte Organisation
	Höhere Leistungsanforderungen in Wedding gewünscht
	Lehrinhalte sind veraltet
	Benachteiligung der KFO- Auszubildenden im Umgang in der Schule trotz Ausbildung in Zweitpraxen
	Projektklassenmodell ist unstrukturiert
	Fälle werden nicht konkretisiert bzw. näher erklärt
	Einführung der Fächer Psychologie und Kommunikation (für den Umgang mit Patienten, KollegInnen)
	Das Fach "Behandlungsassistenz" ist nicht ausreichend für die tatsächlichen Kenntnisse im Beruf
	OSZ Hellersdorf schafft den Lehrplan in Prothetik nicht und setzt auf Selbststudium

	<i>Mehr Deutschunterricht; Sportunterricht fraglich; Praxisverwaltung kürzen</i>
	<i>1. Ausbildungsjahr scheint sich nur mit "Rechten" zu beschäftigen und weniger mit den "Pflichten"</i>
	<i>Zahnmedizin: mit den Grundlagen wird zu spät begonnen</i>
	<i>Unangenehme Schulzeiten in Hellersdorf, wenn die Auszubildenden danach noch arbeiten sollen</i>
	<i>Wenig Ansprechpartner bei Problemen</i>
	<i>Lehrer sollten KZV-Rundschreiben und Fortbildungen zur GOZ erhalten</i>

10. Wie viele Auszubildende haben Sie in den aufgeführten Jahren jeweils neu eingestellt?

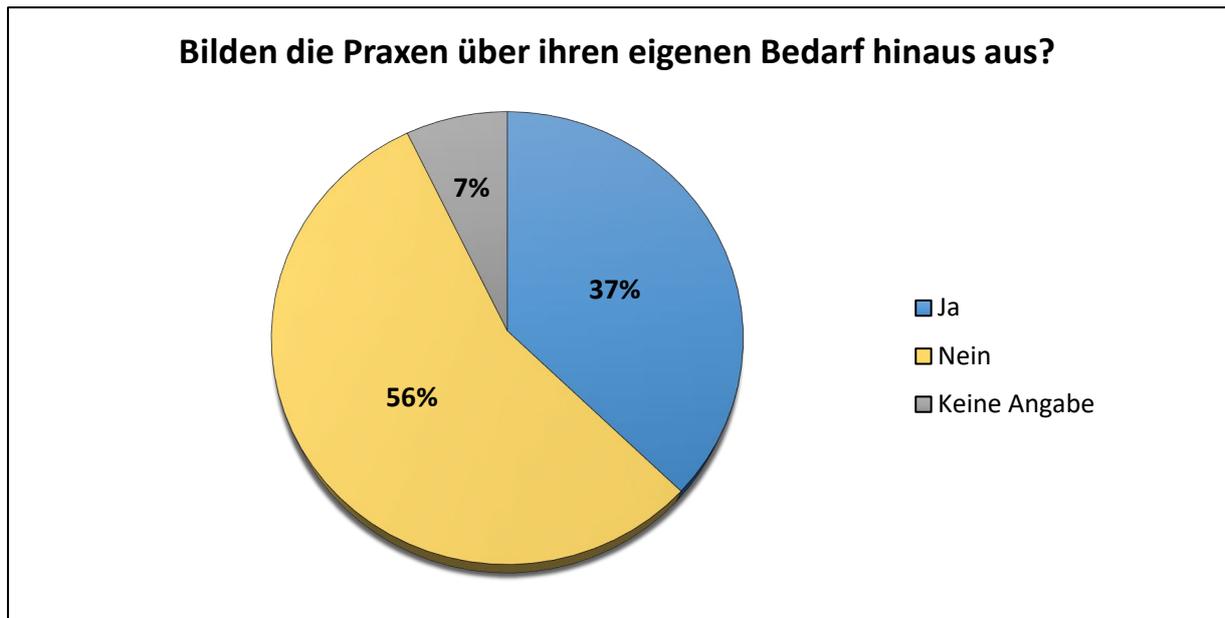


Jahr	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Auszubildende	120	110	132	206	206	211	42

- „Keine Angabe“ wurde von 44 Praxen gemacht
- 169 Personen hatten einen Fragebogen, wo das Jahr 2019 nicht aufgeführt wurde, daher ist davon auszugehen, dass 2019 mehr als 42 Auszubildende neu eingestellt wurden
- einige Praxen haben außerdem erwähnt, dass sie keine Aufzeichnungen (mehr) von den Jahren 2013 bis 2015 besitzen

Anhand dieser Zahlen (mit Ausnahme 2019) lässt sich eine weitere überdurchschnittliche Steigerung der Ausbildungszahlen für das Jahr 2016 erkennen. Insgesamt ist der Trend kontinuierlich steigend.

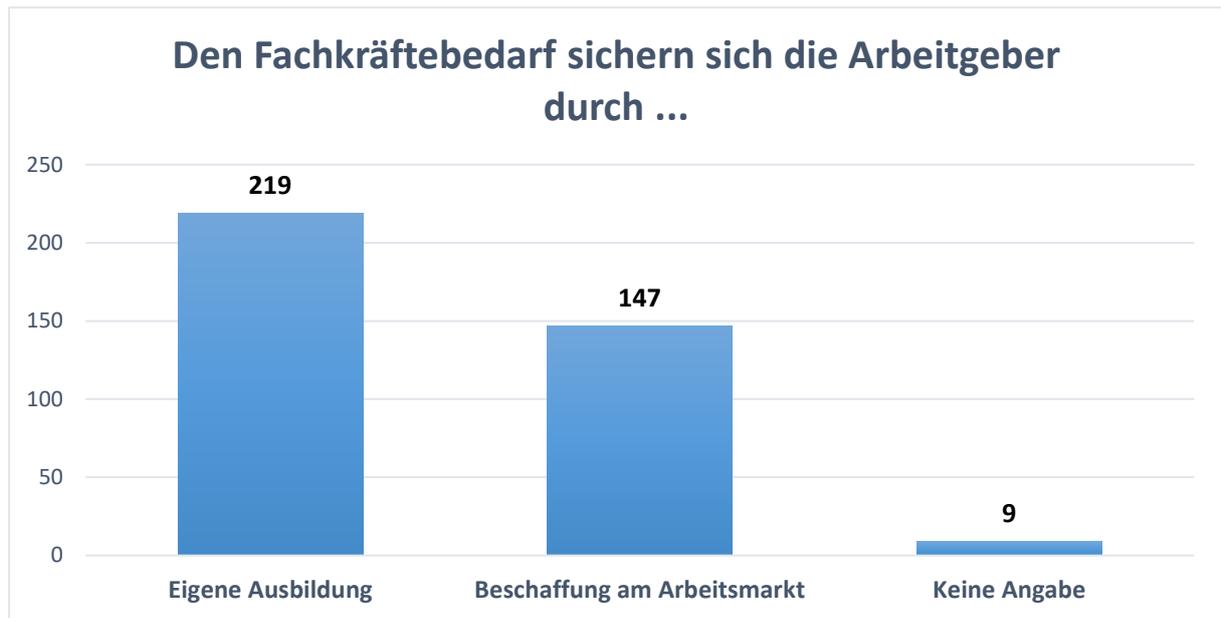
11. Bilden Sie über Ihren eigenen Bedarf hinaus aus?



Ausbildung über Eigenbedarf	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Ja	93	37%	41%
Nein	139	56%	59%
Keine Angabe	18	7%	0%

Auch bei dieser Umfrage bilden nach wie vor weit über ein Drittel der befragten Praxen für den Kammerbereich Berlin und über den eigenen Praxisbedarf hinaus aus.

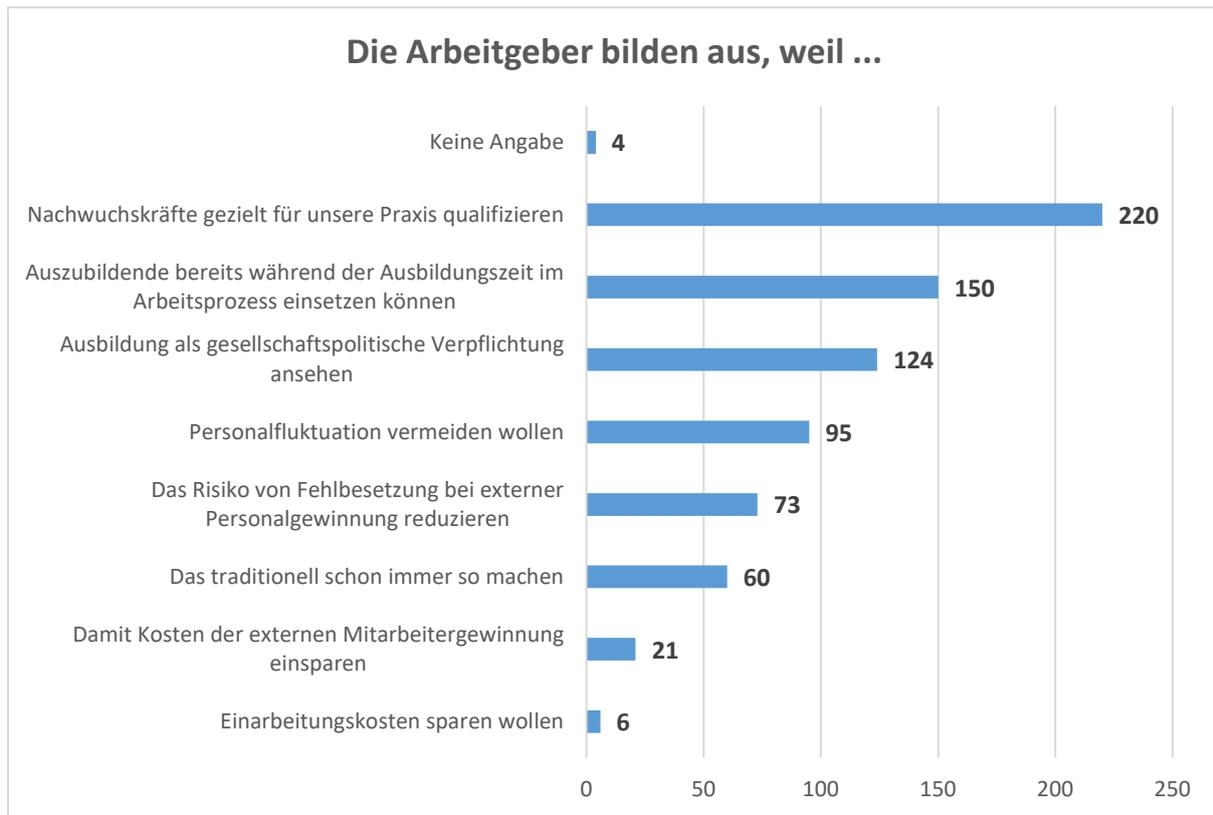
12. Ihren Fachkräftebedarf sichern Sie sich durch:



Fachkraft-Sicherung	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Eigene Ausbildung	219	88%	56%
Beschaffung am Arbeitsmarkt	147	59%	44%
Keine Angabe	9	4%	0%

Mehrfachnennungen waren möglich, da Praxen auf „Eigene Ausbildung“ und „Beschaffung am Arbeitsmarkt“ zurückgreifen. Hier ist ein deutlicher Trend zur eigenen Ausbildung zu erkennen. In der Umfrage 2016 wurde der bestehende Mitarbeiterbedarf bei 56% der Ausbildungspraxen durch eigene Ausbildung abgedeckt, 2019 waren es 88%. Ansonsten wird auf dem Arbeitsmarkt rekrutiert.

13. Wir bilden aus, weil wir ... (bitte die drei für Sie wichtigsten Aspekte angeben)



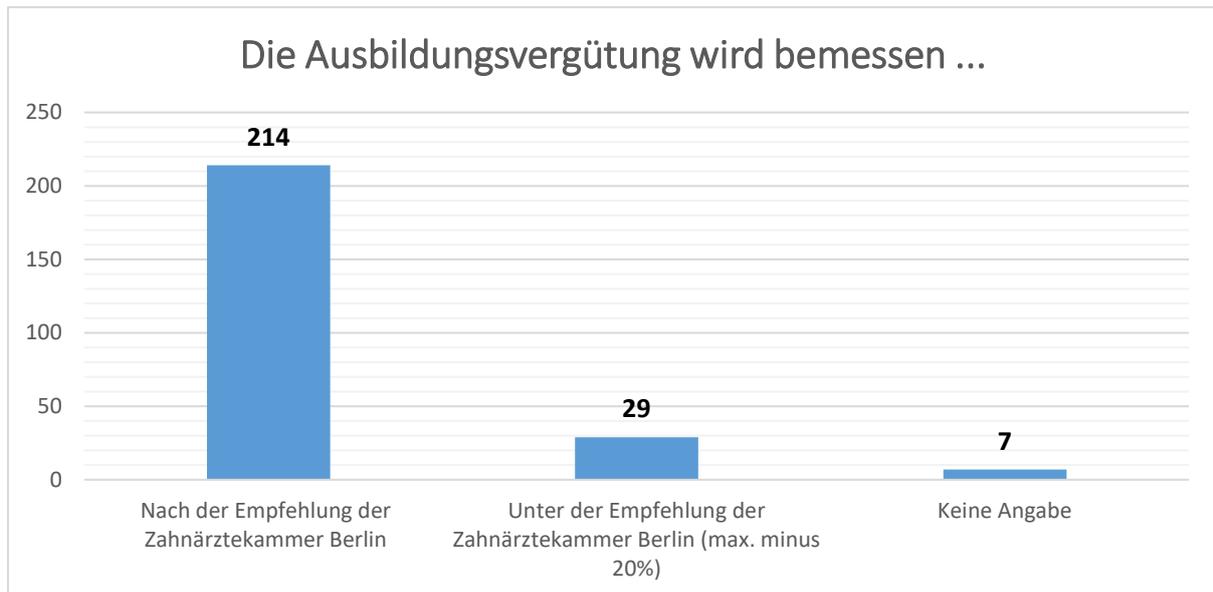
Ausbildungsgründe	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Einarbeitungskosten sparen	6	2%	2%
Einsparen der Kosten für externe Mitarbeitergewinnung	21	8%	3%
Tradition in der Praxis	60	24%	7%
Das Risiko von Fehlbesetzung bei externer Personalgewinnung reduzieren	73	29%	11%
Personalfuktuation vermeiden	95	38%	12%
Ausbildung als gesellschaftspolitische Verpflichtung	124	50%	17%
Einsatz der Auszubildende bereits während der Ausbildungszeit im Arbeitsprozess	150	60%	19%
Nachwuchskräfte gezielt für eigene Praxis qualifizieren	220	88%	29%
Keine Angabe	4	2%	0%

Auch bei diesem Fragenkomplex waren Mehrfachnennungen möglich. Die Gewichtung in der Reihenfolge hat sich zu 2016 nicht verändert. Die Gewinnung und Bindung der Nachwuchskräfte an die eigene Praxis sind vorrangiges Motiv und haben bei der Befragung 2019 einen eindeutigen, höheren Stellenwert bekommen. Der eventuelle merkantile Vorteil tritt hier völlig in den Hintergrund.

Entscheidend für die Ausbildung in der eignen Praxis sind qualifizierte Nachwuchskräfte, welche mit den Arbeitsabläufen der Ausbildungspraxis vertraut sind. Eine Win-win-Situation für Auszubildende und Ausbilder. Eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung der Kollegen ist eine nicht unerhebliche treibende Kraft.

14.

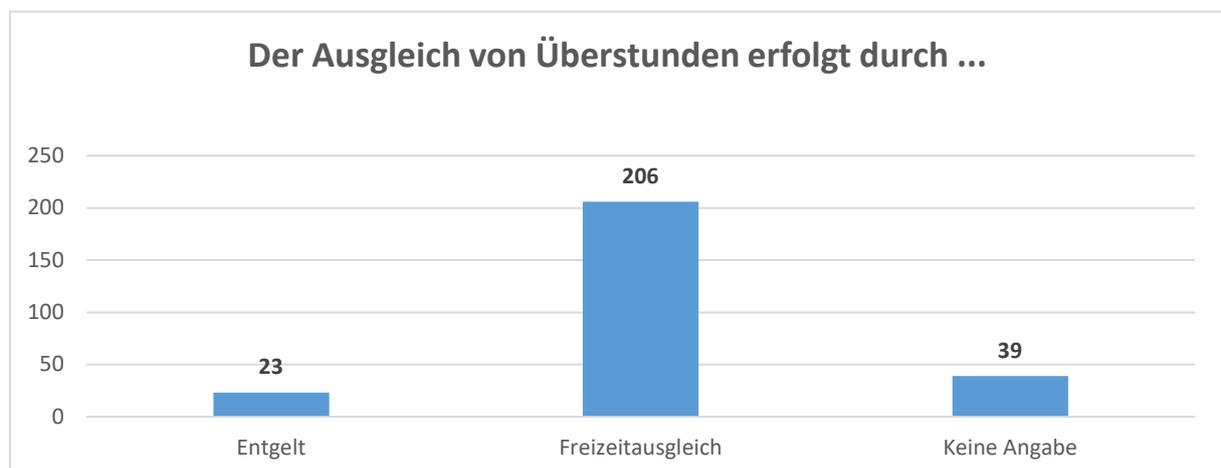
a) Die Ausbildungsvergütung wird bemessen nach:



Ausbildungsvergütung	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Nach der Empfehlung der Zahnärztekammer Berlin	214	86%	43%
Unter der Empfehlung der Zahnärztekammer Berlin (max. minus 20%)	29	12%	57%
Keine Angabe	7	2%	0%

Die Ausbildungsvergütung gemäß der Empfehlung der Zahnärztekammer Berlin für ZFA wurde zu 86% angenommen. Die Minderung der Vergütung um 20% unter der Bemessungsgrundlage wurde nur von 12% der befragten Praxen vorgenommen.

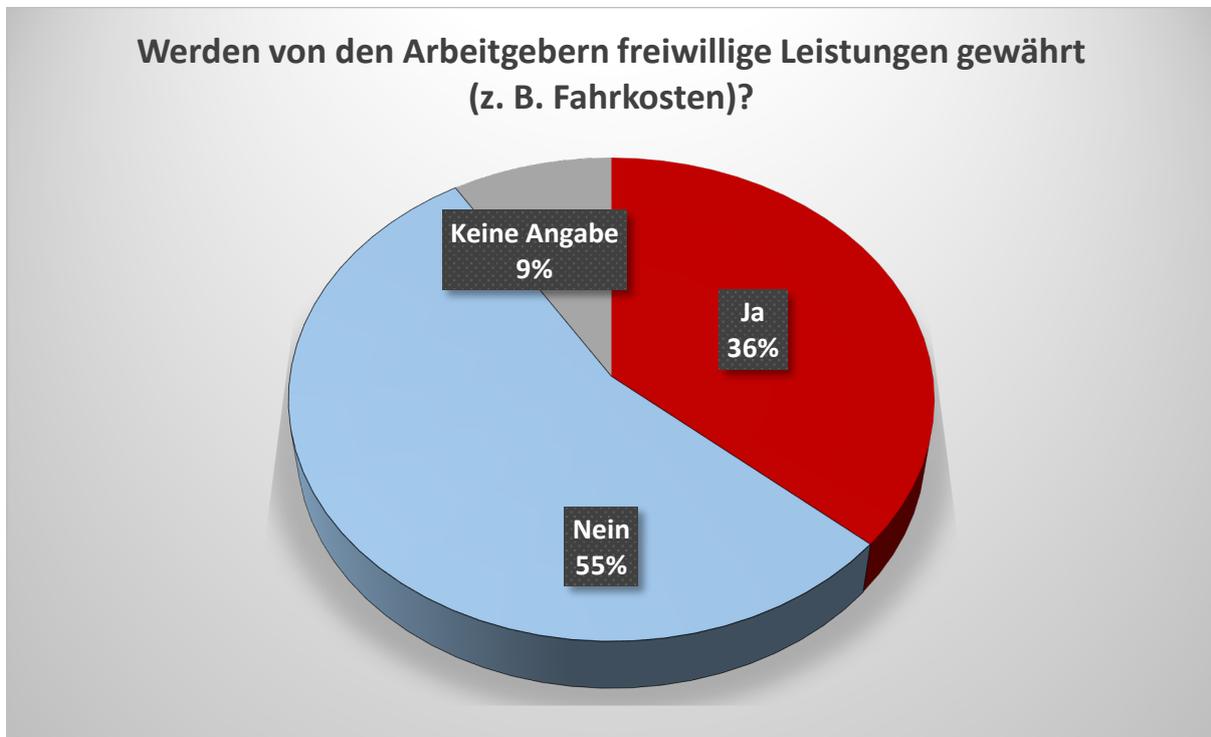
b) Ausgleich von Überstunden – soweit gegeben – erfolgt durch:



Überstunden-Ausgleich	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Entgelt	23	9%	10%
Freizeitausgleich	206	82%	90%
Keine Angabe	39	16%	0%

Mehrfachantworten waren möglich, da manche Arbeitgeber beide Optionen anbieten, je nach Wunsch des Auszubildenden. Die erarbeiteten Überstunden der Auszubildenden wurden von 82% der Ausbildungspraxen durch Freizeit ausgeglichen. 9% erhielten Entgelt. Erstaunlich hoch ist die Anzahl ohne Angaben.

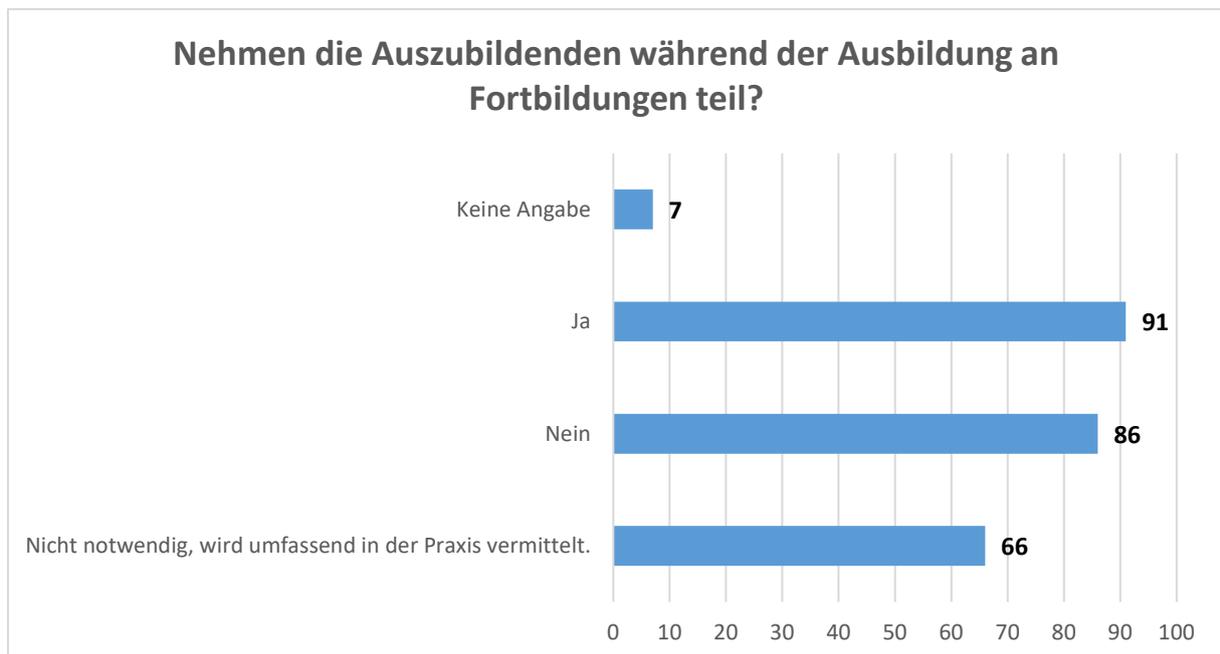
c) Werden freiwillige Leistungen gewährt (z. B. Fahrtkosten, vermögenswirksame Leistungen)?



Freiwillige Leistungen	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Ja	91	36%	39%
Nein	137	55%	61%
Keine Angabe	22	9%	0%

Freiwillige soziale Leistungen wurden den Auszubildenden von 36% der Ausbildungspraxen gewährt.

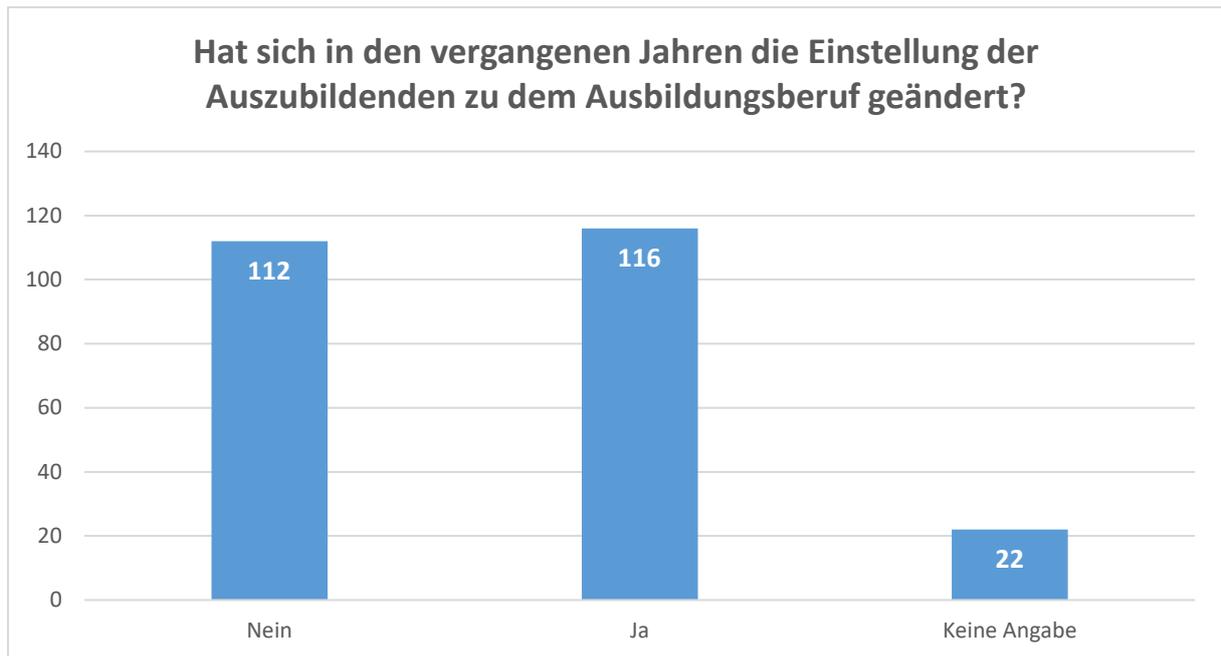
15. Bereits während der Ausbildung können Auszubildende an Fortbildungen teilnehmen, die förderlich für den Lernprozess (z.B. Prophylaxe, Abrechnungstechnik) sind. Nehmen Ihre Auszubildenden an solchen Kursen teil?



Fortbildung während der Ausbildung	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Nicht notwendig, wird umfassend in der Praxis vermittelt	66	26%	21%
Nein	86	34%	31%
Ja	91	36%	48%
Keine Angabe	7	4%	0%

Erfreulich stellt sich dar, dass ein Drittel der Ausbilder ihre Auszubildenden schon während der Ausbildung die Notwendigkeit der Fortbildung vor Augen führen und sie dazu anhalten.

16. Hat sich in den vergangenen Jahren nach Ihrer Auffassung die Einstellung der Auszubildenden zu dem Ausbildungsberuf geändert?



Einstellung der Auszubildenden	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Nein	112	45%	64%
Ja - Voraussetzungen für diese Ausbildung stark gesunken - Keine Visionen - Anspruchshaltung - Einsatzbereitschaft gesunken - Arbeitsmoral gesunken - Fehlzeiten stark gestiegen - Permanent am Handy - Kein Interesse, den Beruf nach der Ausbildung auszuüben - Qualifizierte und motivierte Auszubildende sind rar - ZFA-Ausbildung dient oftmals der „Überbrückung“ oder als „Notlösung“	116	46%	36%
Keine Angabe	22	9%	0%

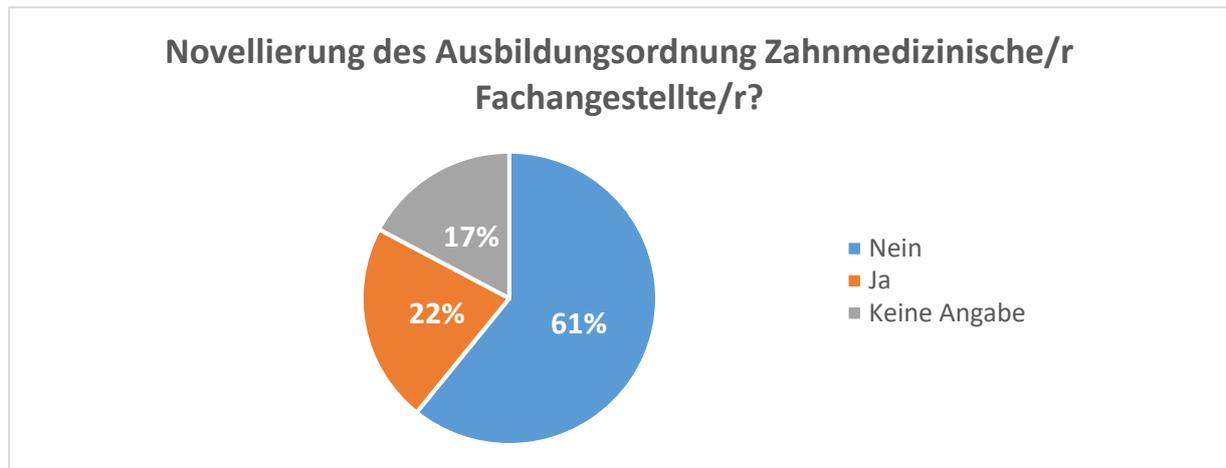
Hier wurden die befragten Ausbilder gebeten, sollten sie mit „Ja“ antworten, eigene Aspekte zu benennen. Fazit: Die Ja/Nein-Aussagen halten sich die Waage. Die von den Ausbildern angegebenen Kritikpunkte sprechen für sich.

17. Wenn Sie eine „Stärken-Schwächen“-Analyse der Auszubildenden durchführen, was wären nach Ihrer Meinung jeweils drei wesentliche?

Stärken	Schwächen
<i>Soziale Kompetenz</i>	<i>Kritikunfähigkeit</i>
<i>PC-affin (Umgang mit den „neuen Medien“)</i>	<i>Keine Visionen</i>
<i>Liebevoller Patientenumgang</i>	<i>Teamunfähig</i>
<i>Lernbereitschaft</i>	<i>Hoher Krankenstand</i>
<i>Selbstbewusstsein</i>	<i>Mangelnde Ausdrucksfähigkeit (Wort und Schrift)</i>
<i>Unvoreingenommenheit</i>	<i>Geringe Allgemeinbildung</i>
<i>Freundlichkeit</i>	<i>Mangelnde Belastbarkeit</i>
<i>Optimismus für den Beruf</i>	<i>Umgangston</i>
<i>Einfühlungsvermögen</i>	<i>Gleiche Fehler</i>
<i>Schnelle Auffassungsgabe</i>	<i>Unpünktlichkeit</i>
<i>Kommunikationsfähigkeit</i>	<i>Mangelnde Umsetzung der Theorie in die Praxis</i>
<i>Neugier</i>	<i>Mangelnde Hygiene</i>
<i>Jugendlichkeit</i>	<i>Unwirtschaftliches Arbeiten</i>
<i>Verantwortungsbewusstsein</i>	<i>Falsche Selbsteinschätzung</i>
<i>Auszubildende wissen über ihre Rechte Bescheid</i>	<i>Auszubildende kennen ihre Pflichten nicht ausreichend</i>
<i>Teamfähig</i>	<i>Schule schwänzen</i>
<i>Arbeitswillig</i>	<i>Unsauberes Arbeiten</i>
<i>Pünktlichkeit</i>	<i>Dickköpfigkeit</i>

Viele Aspekte wurden sowohl bei Stärken als auch bei Schwächen genannt

18. Sollte Ihrer Meinung nach die Ausbildungsordnung „Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r“ novelliert werden?



Novellierung Ausbildungsordnung	Nennungen		
	absolut 2019	prozentual 2019	Vergleich 2016
Nein	152	61%	76%
Ja - Höhere Gehälter - Mehr Urlaub - Ausbildung zur chirurgischen Fachassistenz anbieten - Eigene Ausbildung für KFO oder als Schwerpunkt in der Schule - Anforderungen erhöhen – mind. Realschulabschluss - Gewährleistung aller Unterrichtsstunden in der Schule - Anwesenheitspflicht in der Berufsschule - Anwesenheit muss Voraussetzung sein für die Prüfungszulassung - Zusätzliche Schultage zur Prüfungsvorbereitung - Notenvergabe auch durch den Betrieb - Ausbildungszeit wieder auf 2 Jahre verkürzen zum Unterricht in der Schule: - Umgang am Telefon - Terminvergabe - Digitale ZAP - Aufbewahrungsfristen - EDV - Anamnesebogen <u>Instrumentenkunde (2019)</u> - Plastische Chirurgie - Thermoplastische Wurzelfüllung <u>Hygiene</u> - Berücksichtigung der RKI-Richtlinien im Zusammenhang religiöser Kleidung / Arbeitskleidung <u>BUS-Dienst/QM</u> <u>LAGeSo</u> <u>Vor- und Nachbereitung</u>	55	22%	24%
Keine Angabe	43	17%	0%

Auch hier wurden die Befragten gebeten, den gewünschten Novellierungsbedarf mit Änderungswünschen zu konkretisieren. Die genannten Änderungswünsche (22%) sprechen für sich.

19. Welche Forderungen haben Sie? Was sollte nach Ihrer Meinung bei der Ausbildung rechtlich und organisatorisch verbessert werden?

Rechtlich:

- Kündigung beiderseits auch zum späteren Zeitpunkt möglich
- Verlängerung der Probezeit (auf 6 Monate)
- Ausbildungsvergütung sollte angehoben werden
- Anwesenheitspflicht in der Berufsschule
- Ausbilder sollte Mitspracherecht haben und beschließen können, dass die theoretischen Kenntnisse für die Prüfung noch nicht reichen und daher die Zulassung verhindern können
- Höhere Zugangsvoraussetzungen
- Arbeitsweg sollte nicht zur Arbeitszeit gehören (Schule / Arbeit)
- Azubi sollte gewisse Anzahl an Monaten absolvieren, liegt er nicht in dieser Zeit, so sollte ein Aufhebungsvertrag möglich sein
- Schulfehlzeiten sollten von 30 Tagen reduziert werden
- Schnellere und strengere Konsequenzen bei Fehlverhalten

Organisatorisch:

- Es sollten zentrale Ausbildungspraxen für die Ausbildung verantwortlich sein; alternativ sollte eine gewisse Rotation eingeführt werden (0,5 Jahre KFO; 0,5 Jahre Chirurgie; 1 Jahr Allgemein)
- Berufsschulzeiten sollten möglich machen, dass an einem Tag auch noch nach der Schule ein Spätdienst geleistet werden kann (bei Personalmangel)
- Jahresgespräche in der Schule mit den Lehrern im Einzelgespräch
- Kompaktere Gestaltung der Ausbildung z. B. 1 Woche Schule, 2 Wochen Praxis
- Infos der Klassenlehrer z. B. via Rund-Mail an die Ausbilder über Klassenarbeiten, Themen, Projekte, Fehlzeiten etc.
- Allgemein bessere Zusammenarbeit zwischen den Lehrern und Arbeitgebern
- Nachhilfeunterricht ausbauen
- Im Schulbereich die KFO mehr in den Unterricht integrieren; eine extra Klasse für KFO-Praxen-Auszubildende (Aufhebungsvertrag bei überdurchschnittlicher Abwesenheit)
- Gewährleistung aller Unterrichtsstunden

- Auszubildende sollten gleichermaßen auf ihre Rechte und Pflichten hingewiesen werden
- Sinn und Zweck des Berichtsheftes erläutern; eigenständiges Schreiben des Berichtsheftes, nicht kopierte Texte vorlegen
- Gemeinsame externe Praktika der Auszubildenden z. B. am Philipp-Pfaff-Institut; da Praxen Kenntnisse zu unterschiedlich vermitteln
- Rechtzeitige Planung der Prüfungen und Bekanntgabe der Zeit
- Schulen sollten den Leistungsanspruch anziehen
- Kontrolle der Ausbildungsabläufe in der Praxis
- Online-Auflistungen von Fehlzeiten und Zuspätkommen (Intranet)
- Lehrer sollten das behandelte Thema jeweils in eine Liste eintragen, sodass die Ausbilder die Möglichkeit haben, sich auf erlerntes Wissen zu berufen
- die praktische Ausbildung sollte einen Monat vor Berufsschulbeginn starten, damit die Auszubildenden sich vor Schulbeginn vom Beruf/Ablauf einen ersten Eindruck verschaffen können
- Lerninhalte der Kieferorthopädie kommen zu kurz

Schlussbetrachtungen Auszubildende

- Wie auch in der Umfrage von 2015/2016 zeigt sich, dass die eigene Entscheidung der jungen Bewerber/innen sehr ausschlaggebend war, aber auch die Aussagen von Freunden und Bekannten einen zunehmenden Stellenwert erhalten. Der Einfluss der Eltern ist aber nach wie vor wichtig bei der Berufswahl.
- Die Eigeninitiative der Bewerber/innen steht auch in dieser Umfrage im Vordergrund. In direkter Folge spielen die Ausbildungsplatzbörse (Internet) mit 27% und Praktika in einer Zahnarztpraxis mit 16% noch vor der Vermittlung über die Agentur für Arbeit mit 11%. Stellenausschreibungen auf der Praxis-Homepage sind nach wie vor als nicht sehr effektiv anzusehen.
- Duale Ausbildung beinhaltet das gute Zusammenspiel zwischen Ausbildungspraxis und Berufsschulen. Die Qualität der Praxis als Lernort ist abhängig von guter Ausbildung durch den Praxisinhaber/in, Ausbilder/in und Arbeitskollegen/in Rat und Unterstützung erfahren Auszubildende ebenso durch andere Auszubildende.
- Der Ausbildungsplan war 82% der Auszubildenden bekannt. 12% der Befragten gaben an, sie hätten ihn nie gesehen. Daraus lässt sich schließen, dass sie ihn nicht zur Kenntnis genommen haben. Alle Auszubildenden erhalten mit ihren registrierten Ausbildungsverträgen ein Berichtsheft mit dem Ausbildungsplan. Dieser muss sowohl durch den/die Ausbilder/in als auch den/die Auszubildende/n entsprechend der erfolgten Ausbildung abgezeichnet und mit dem Berichtsheft zur Zwischenprüfung und zur Abschlussprüfung vorgelegt werden.
- Für 70% der Auszubildenden war die Ausbildungsdauer von drei Jahren, so wie es die Ausbildungsordnung vorsieht, gerade die richtige Zeitspanne. Für 22% der Auszubildenden war die Zeit zu lang, für 7% zu kurz.
- Bei der Beurteilung der Ausbildungsbedingungen wurden Art der Wissensvermittlung und Umgang im Team erfragt. Die Antworten spiegeln einen mehr als zufriedenstellenden guten Umgang und positive Wissensvermittlung wider. Lediglich an der Erstellung der Berichte in der Praxiszeit müsste und den Angeboten an Fortbildungen könnte gearbeitet werden.
- 34% der Ausbilder nehmen sich für die Probleme der Auszubildenden 15 bis 30 Minuten/Tag Zeit. 17% nehmen sich 30 bis 60 Minuten/Tag Zeit. Mit weniger als 15 Minuten/Tag wurden 33% der Auszubildenden betreut, 8% mehr als eine Stunde/Tag.
- Die wöchentliche Arbeitszeit, welche sowohl die Praxisstunden als auch Ausbildungszeiten an den Berufsschulen beinhaltet, beträgt für 67% der Befragten 40 Stunden – in der Umfrage 2015/2016 waren es 60%. Der Anteil mit weniger als 40 Stunden hat sich im Vergleich zur Umfrage 2015/2016 von 37% auf 25% verringert.
 - 8% der 2019 befragten Auszubildenden geben an, dass sie keine Überstunden leisten müssen, im Jahr 2016 waren es 79%. Durchschnittlich wurden 1,8 Stunden pro Woche als Überstunden geleistet.
 - Bei 65% der befragten Auszubildenden wurden die Überstunden in Form von Freizeit ausgeglichen. Die Anzahl derer, die „nie ausgeglichen wurden“ sank erfreulicherweise von 19% auf 7%. Erstaunlich hoch ist die Rubrik „Keine Angabe“ mit 27%.

- Bei der Ausbildungsvergütung ist der Trend, entsprechend der Empfehlung der Zahnärztekammer Berlin die Vergütung vorzunehmen gleichgeblieben.
- Der Umgang mit Problemen ist laut Umfrage offensiver geworden. Gegenüber 27% der Befragten von 2016, würden heute 55% der Auszubildenden den direkten Kontakt suchen. Die Zahl derer, die an Abbruch der Ausbildung dachten, stieg von 9% auf 18%. Das Bedürfnis, Probleme mit Freunden zu sprechen, stieg von 25% auf 45%.
- Auf die Frage, ob in der Praxis ausbildungsfremde Tätigkeiten übertragen wurden, gaben 87% der Befragten ähnlich wie bei der Befragung 2016 an, keinerlei ausbildungsfremde Tätigkeiten übertragen bekommen zu haben.
- Bei mehr als der Hälfte der Befragten war der Ausbildungsberuf einer von mehreren Wunschberufen und lag in beiden Umfragen bei 53%. Auch der Anteil als Wunschberuf mit 20% im Jahr 2016 auf 21% hat sich nicht geändert.
- 53 der Befragten würden erneut die Ausbildung zum/r Zahnmedizinischen Fachangestellten aufnehmen. Weiterhin bedenklich hoch ist die Quote derer, die sich das nicht vorstellen können – sie sank aber von 41 im Jahr 2016 auf 37 im Jahr 2019.
- Die überwiegende Mehrheit der Befragten möchte nach wie vor im erlernten Beruf tätig bleiben. Leider stieg die Zahl der Wechselwilligen von 8 auf 18.
- 61 der Befragten haben die deutsche Sprache als erste Sprache im Kindesalter erlernt und 39 besitzen einen Migrationshintergrund.
- Die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden haben einen Mittleren Schulabschluss/ Realschulabschluss/Fachoberschulreife, gefolgt von den erweiterten Hauptschulabschlüssen. Die Zahl der Auszubildenden mit Abitur ist leicht gestiegen (von 9% auf 14%).
- Auf die Frage, für welche Fortbildungen sich die Auszubildenden nach der Ausbildung interessieren, wird sehr deutlich, dass der größte Anteil der Antwortenden ihre berufliche Zukunft als Zahnmedizinische/r Prophylaxeassistent/in mit anschließender Aufstiegsfortbildung zum/r Dentalhygieniker/in sehen. Von den Befragten sehen 102 (32%) ihre Zukunft als Zahnmedizinische Verwaltungsassistent/in und 43 (13%) als Fachwirt/in für Zahnärztliches Praxismanagement.

Schlussbetrachtung Praxen

- Die Nutzung der „neuen Medien“ auf breiter Basis ist bei der Stellenausschreibung weiterhin von großem Wert. Nicht zu verkennen ist, dass die Vermittlung durch Praxismitarbeiter/innen einen höheren Stellenwert einnimmt als die Vermittlung durch die Agentur für Arbeit. Viel zu wenig wird nach wie vor der eigene Bekanntheitsgrad bei den benachbarten Sekundarschulen mit dem Angebot für Schülerpraktika genutzt.
- Der bevorzugte Schulabschluss lag in den Praxen eindeutig beim Mittleren Schulabschluss. Nach wie vor hat die Wahl von Bewerber/innen ohne Schulabschluss wenig Bedeutung, nimmt aber zu.
- Das entscheidende Kriterium für die Auswahl eines/r zukünftigen Auszubildenden stellt nach wie vor das Vorstellungsgespräch dar, gefolgt von der Probearbeit, Eignungstest, Praktikum. Form und Inhalt des Bewerbungsschreibens wurden an dritter Stelle in der Wichtigkeitsskala genannt. Nicht unerheblichen Einfluss hatte die Vorstellung der/s Bewerbers/in vom Bild des zu erlernenden Berufes. Der schulische Abschluss sowie der erreichte Leistungsspiegel und ein beigefügtes Lichtbild wurden auch in dieser Umfrage als weniger wichtig eingestuft.
- Nach wie vor sehen die Ausbilder als größtes Problem, dass die Auszubildenden kein Bewusstsein für Fehler und deren zukünftige Vermeidung entwickeln. Interessanterweise wurde in dieser Umfrage die fehlende Bereitschaft, Weisungen, Unterweisungen und Aufträge umzusetzen an zweiter Stelle genannt und an dritter Stelle rangiert die geringe Kritikfähigkeit. Die vierte Stelle nahm die mangelnde Auffassungsgabe und Lernwilligkeit ein, gefolgt von mangelnder Fähigkeit, sich klar und verständlich auszudrücken bzw. sich schriftlich zu äußern.
- Auf die Frage, ob ein/e Jugendliche/r mit geringer deutscher Sprachkompetenz in ein Ausbildungsverhältnis übernommen würde – wenn diese/r für die Berufsausbildung für geeignet gehalten wird – antworteten 2016 28% mit ja, 2019 waren es 43%.
- Das äußere Erscheinungsbild steht nicht mehr so sehr als Ablehnungskriterium im Fokus. Als Beispiele waren unter anderem Piercings und Tattoos aufgeführt. Für 45% der Befragten ist das äußere Erscheinungsbild ein wesentlicher Faktor bei der Einstellung des Praxispersonals. Im Jahr 2016 waren es noch 63% der Befragten. Einige Praxen haben erwähnt, dass es ganz darauf ankommt, ob Tattoos/Piercings sichtbar sind oder nicht.
- Anhand der Ausbildungszahlen in den Jahren 2013 bis 2019 lässt sich eine weitere überdurchschnittliche Steigerung der Ausbildungszahlen – vergleichbar mit den Zahlen aus der Umfrage 2016 – erkennen. Insgesamt ist der Trend kontinuierlich steigend.
- Für den Kammerbereich Berlin bilden weit über ein Drittel der befragten Praxen über den eigenen Praxisbedarf hinaus aus.
- Den Fachkräftebedarf sichern sich die Arbeitgeber eindeutig durch die eigene Ausbildung. Waren es im Jahr 2016 noch 56% der Praxen, die für die eigene Praxis ausbildeten, waren es 2019 schon 88%.

- Die Gewinnung und Bindung der Nachwuchskräfte für die eigene Praxis sind vorrangiges Motiv und haben bei der Befragung 2019 einen eindeutig höheren Stellwert bekommen. Der eventuelle merkantile Vorteil tritt hier völlig in den Hintergrund.
- Entscheidend für die Ausbildung in der eigenen Praxis sind qualifizierte Nachwuchskräfte, welche mit den Arbeitsabläufen der Ausbildungspraxis vertraut sind. Eine Win-win-Situation für Auszubildende und Ausbilder. Eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung der Kollegen ist eine nicht unerhebliche treibende Kraft.
- Die Ausbildungsvergütung gemäß der Empfehlung der Zahnärztekammer Berlin für ZFA wurde zu 86% (2016 43%) angenommen. Die Minderung der Vergütung um 20 % unter der Bemessungsgrundlage wurde nur noch von 12% (2016 57%) der befragten Praxen vorgenommen.
- Der Ausgleich von Überstunden erfolgte zu 82% durch Freizeitausgleich, 9% der Auszubildenden erhielten Entgelt. Mit 16% ist die Anzahl ohne Angaben erstaunlich hoch.
- Freiwillige soziale Leistungen wurden den Auszubildenden von 36 % der Ausbildungspraxen gewährt.
- Erfreulich stellt sich dar, dass ein Drittel der Ausbilder ihre Auszubildenden schon während der Ausbildung die Notwendigkeit der Fortbildung vor Augen führen und sie dazu anhalten.

Dank und Fazit

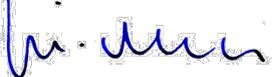
„Statistiken können nur Sekundärtugenden auflisten.“ Die vorliegende Zusammenstellung der Ausbildungsstatistik der Zahnärztekammer Berlin beweist die Richtigkeit dieses Satzes des Publizisten Andreas Egert. Denn hinter allen Zahlen und Grafiken stehen Ausbilderinnen und Ausbilder in den Zahnarztpraxen in Berlin, die für den zahnärztlichen Berufsstand jungen Menschen den Beruf des und der Zahnmedizinischen Fachangestellten beibringen. Allen Berliner Zahnärztinnen und Zahnärzten und den „gestandenen“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Ausbildungspraxen gebührt deswegen an dieser Stelle der besondere Dank.

Aus der vorliegenden Statistik können Ausbildungspraxen Informationen und wertvolle Anregungen für ein positives Miteinander mit den Auszubildenden erhalten. Es lassen sich einige Ergebnisse prägnant zusammenfassen:

1. Weiterhin besteht die Notwendigkeit für Auszubildende, die deutsche Sprache gut zu beherrschen, eine Voraussetzung, die durch einen steigenden Anteil an Migrantinnen und Migranten unter den Auszubildenden besondere Bedeutung erlangt. Hier sind durch das Philipp-Pfaff-Institut, durch Drittanbieter aber auch durch Ausbilderinnen und Ausbilder geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Die Zahnärztekammer wird sich hier aktiv einbringen.
2. Nach wie vor zeigen unsere Auszubildenden vor allen Dingen Eigeninitiative bei der Ausbildungswahl. Dieser Befund ist in allen Ausbildungsberufen feststellbar. Es wird daher zukünftig wichtiger werden, potentielle Auszubildende frühzeitig anzusprechen und dort aktiv für die Ausbildung zum/zur ZFA zu werben, wo diese Personengruppe anzutreffen ist. Die Zahnärztekammer Berlin wird daher zeitnah eine Ausbildungsvermittlerin suchen, die in Schulen für den Beruf der/des ZFA wirbt, potentielle Auszubildende bei der Erstellung einer Bewerbung unterstützt und Ausbildungsplätze aktiv vermittelt.
3. Auch im Rahmen dieser Befragung wurde sehr deutlich, dass vor allen Dingen die Weiterentwicklung im Beruf einen besonderen Stellenwert genießt. Nicht auf dem erreichten Ausbildungsniveau stehen zu bleiben, sondern Aufstiegsfortbildungen wahrzunehmen, fördert die Wahrscheinlichkeit, im Beruf zu verbleiben mehr als alle Anreizsysteme. Über das Philipp-Pfaff-Institut bietet die Zahnärztekammer Berlin Aufstiegsmöglichkeiten für ZFA an. Praxen, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv fördern, erlangen hierdurch einen klaren Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Praxen.
4. Zu guter Letzt lässt sich aus den Antworten sowohl der befragten Auszubildenden als auch der Ausbilderinnen und Ausbilder ablesen, dass gegenseitige Wertschätzung und der Umgang miteinander „auf Augenhöhe“ beiden Ausbildungsparteien mehr Freude an der Ausbildungszeit und letztlich größere Zufriedenheit mit der Berufswahl bringen. Die Grundlage erfolgreicher gemeinsamer Tätigkeit ist hier – wie so oft im Leben – gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung und ein respektvoller Umgang miteinander im Alltag.

Von Seiten der Zahnärztekammer Berlin sprechen wir allen, die sich an der aktuellen Umfrage beteiligt haben, allen Ausbildern und Auszubildenden im Namen des Vorstands unseren herzlichen Dank aus. Ohne Ihre Mitwirkung wäre es uns nicht möglich, auf eine Verbesserung der Ausbildung hinzuwirken. Und ganz unabhängig von Umfragen stehen Ihnen das Referat Aus- und Fortbildung Zahnmedizinische Fachangestellte unter der Leitung von Dr. Detlef Förster sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zahnärztekammer Berlin bei allen Fragen rund um die Ausbildung zum/zur Zahnmedizinischen Fachangestellten zur Verfügung, denn: Wir sind für Sie da!

Herzlich



Dr. Jan Fischdick

Geschäftsführer der Zahnärztekammer Berlin

