

Wenn ich jemanden [habe], der tatsächlich wenig Eigeninitiative zeigt. Der auch wirklich einfach wenig Interesse für mich mitbringt, der auch wenig nachfragt. Der auch zum Teil kommuniziert: „Nein das interessiert mich einfach nicht!“ Wo ich dann denke: „Puh, krass! Wahnsinnigen Dank für für deine Offenheit, aber damit muss ich jetzt auch erstmal kurz durchatmen!“

Praxisanleiter, stationäre Akutpflege

„Der schwierige Schüler“ - mit veränderten Wertvorstellungen, Krisen und Konflikten umgehen lernen

Referentinnen: Claudia Küttner (Dipl.Berufspäd.in), Lucie Strauß (Dipl.Berufspäd.in)

Workshop zur Netzwerktagung Chemnitz | 3. Mai 2023

Fahrplan für die kommenden 90 Minuten

1. Auszubildende von heute besser kennenlernen
2. Das (veränderte) Lernverhalten von Auszubildenden und was es für Praxisanleitung bedeutet
3. Mit ungewohnten Verhaltensweisen konstruktiv umgehen und als Lernpotential nutzen
4. Wirksame Gestaltung von Kommunikation mit Auszubildenden von heute – die Haltung macht's!
5. Zusammenfassung und Feedback

1. Auszubildende der Pflege besser kennenlernen

Der Azubi von Heute,...?

	Generation X	Generation Y	Generation Z
Geburtsjahrgänge	1966 – 1985	1986 - 1995	1996 - 2010
Einstellung zur Arbeit	Individualismus und materielle Werte, karriereorientiert, ehrgeizig, Work-Life-Balance	Arbeit muss Spaß machen und fordern, lernbereit, flexibel und mobil	Arbeit muss sinnvoll sein und Spaß machen, strebt nach Zusatzqualifikationen
Arbeitsmotto	Arbeiten, um zu leben	Leben beim Arbeiten	Leben beim Arbeiten
Angst um Arbeitsplatz	großer Wettbewerb um Stellen im Krankenhaus und Sorge um Arbeitsplatz	Keine Sorgen am Arbeitsplatz durch Fachkräftemangel	Werden umworben, keinerlei Sorgen um Arbeitsplatz durch Fachkräftemangel
Wert der Freizeit	Work-Life-Balance	Sehr groß	Wichtiger als Arbeit
Bedeutung von Hierarchien	Wichtig	unwichtig	Ablehnung von Hierarchien
Motivation	Materielle Anreize, Karriere	Keine finanziellen Anreize, geregelte und planbare Arbeitszeit	Klare, weit voraus geplante Arbeitszeiten

„Wie komme ich mit schwierigen Schülern klar, die sich praktisch so aufgrund ihres Work-Life-Bestrebens verweigern? Ich meine, das ist ja in Ordnung, dass jemand sehr intensiv auch die Selbstpflege betreibt. Das ist schützend in dem Beruf, das sollte man machen. Aber es ist eben auch so, ja, es wird auch viel als störend bei uns empfunden wird. Weil wir eben viele Kollegen haben, die auch in ihrer Freizeit zu den Patienten gehen und mal was machen. Und diese Schüler, die praktisch nicht 110% machen wollen, sondern eben nur 99% - die werden immer mehr. Leider. „

Praxisanleiterin, ambulanter Pflegedienst

Wie stehen Sie zu dieser Aussage?

2. Das (veränderte) Lernverhalten von Auszubildenden und was es für Praxisanleitung bedeutet

Lernverhalten der Generation Z

- Wächst mit digitalen Medien auf „Digital Natives“
- Fordert digitale Lernstrukturen
- Erwartet eine präzise Struktur des Lernerlebnisses, die vorher detailliert kommuniziert wird (präzise Entwicklungspläne mit Lernzielen, Bezug zur Arbeitswelt,...)
- Frontaler Unterricht als Top-Down-Methode wird akzeptiert
- Fordert eine konsequente positive Grundstimmung im Lernprozess – betrifft Zielvorgaben, Lernmaterialien und Arbeitsumgebung
- es darf nur positive Feedbacks geben – Wertschätzung erfahren („Was sind meine Stärken?“ „Welchen positiven Beitrag leiste ich hier?“)
- beim Lernen Selbstverwirklichung erfahren

Konsequenzen für Bildungsprozesse

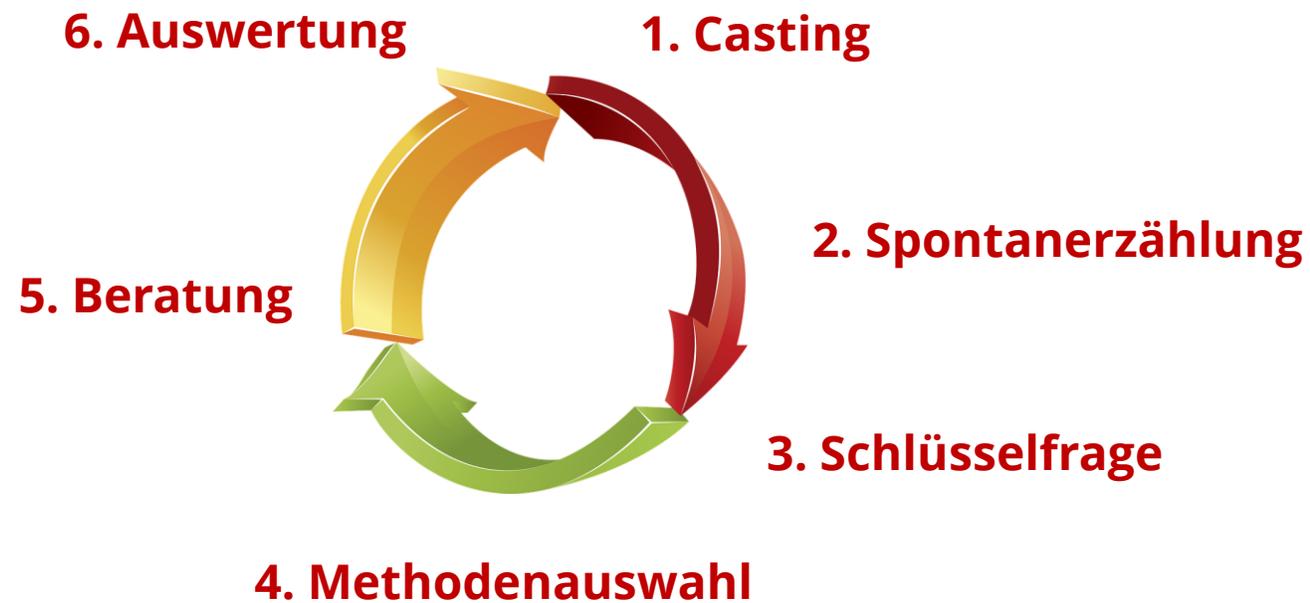
1. Offene Kommunikation fördern
 - Relevanz von Wissen hervorheben, Begründungen geben, Bezüge zu anderen Handlungsfeldern zeigen
2. Positive Lernatmosphäre fördern
 - Fehler als Lernchance formulieren, Einbezug in Team, kollaborative Lernsituationen
3. Individuelle Bedürfnisse berücksichtigen
 - Lernen gemeinsam ausgestalten, Mitspracherecht, Wertschätzung offen kommunizieren
4. Digitale Lernmöglichkeiten nutzen
 - LernApps einbeziehen, Youtube-Videos, selbst Video drehen lassen, Internetrecherche, digitale Dokumentation,...
5. Kurzfristige Erfolge schaffen
 - Kleinere Praxisprojekte/ Wochenthemen bearbeiten
6. Offene Feedbackkultur
 - Regelmäßige, kleine konstruktive Feedbacks

3. Mit ungewohnten Verhaltensweisen konstruktiv umgehen und als Lernpotential nutzen

Sich Unterstützung suchen: Kollegiale Beratung als Möglichkeit, Herausforderungen bewusst anzugehen

Ablauf der kollegialen Beratung:

- Gemeinsame Lösungsfindung durch Erfahrungswissen
- *Regelmäßiger* Austausch unter Praxisanleitenden, „Stammtisch“ denkbar, auch virtuell – seien Sie kreativ!



Übung:

1. Erinnern Sie sich an eine neuerliche Situation mit einer/m Auszubildenden, welche Sie aufgrund ihres/seines Verhaltens als problematisch empfunden haben. Erzählen Sie sich gegenseitig diese Begebenheit. (15min)
2. Entscheiden Sie in der Gruppe, welchen Fall Sie weiter bearbeiten wollen und Handlungsstrategien entwickeln möchten. (2min)
3. Denken Sie in Ihrer Gruppe nun laut darüber nach, wie diese Situation gelöst werden könnte (= Brainstorming-Methode) und halten Sie Ihre Strategien auf einem Flipchart-Papier fest. Folgende Reflexionsfragen könnten leitend sein:

Was mögen die am Fall beteiligten Personen denken und fühlen?

Was benötigte der Auszubildende in diesem Moment, um berufliche Handlungskompetenz zu erwerben?

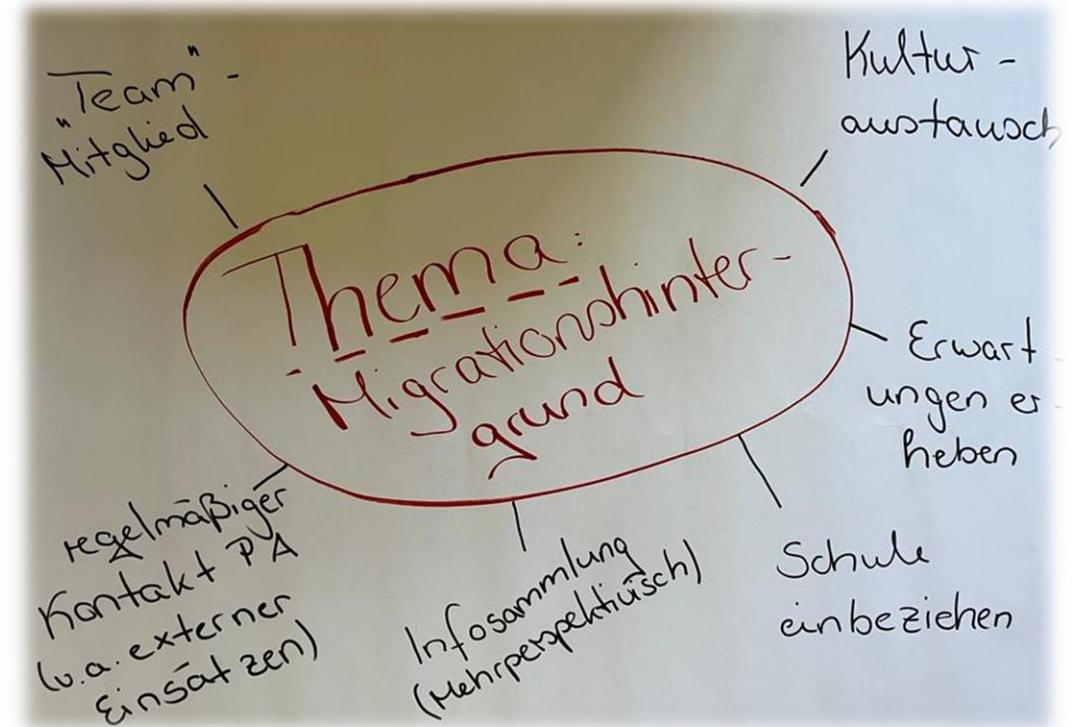
Was könnte der/die Beratende in einer solchen Situation tun?

Fallschilderung Teilnehmer 1:

Auszubildende fühlte sich aufgrund Ihres kulturellen Hintergrundes eingeschränkt und diskriminiert: Auszubildende wurde auf ihren Migrationshintergrund reduziert. Wurde bspw. nicht namentlich benannt, sondern als „die mit dem Kopftuch“... verschiedene Situationen waren Thema der kollegialen Beratung.

Handlungsempfehlung aus der kollegialen Beratung:

- Aktiv mit der Auszubildenden, Mit-Auszubildenden und Teammitgliedern das Gespräch suchen – individuell und als Gruppe
- Erwartungen der Auszubildenden abfragen, ggf. auch Erwartungen vom Pflorgeteam abfragen
- Kulturaustausch – Thema als Lernchance für alle nutzen, wie gestaltet sich hinsichtlich des kulturellen Hintergrundes Pflege? ...
- Schule in Konfliktsituationen mit einbeziehen
- Offene Frage: wie kann eine Team-Integration gelingen?

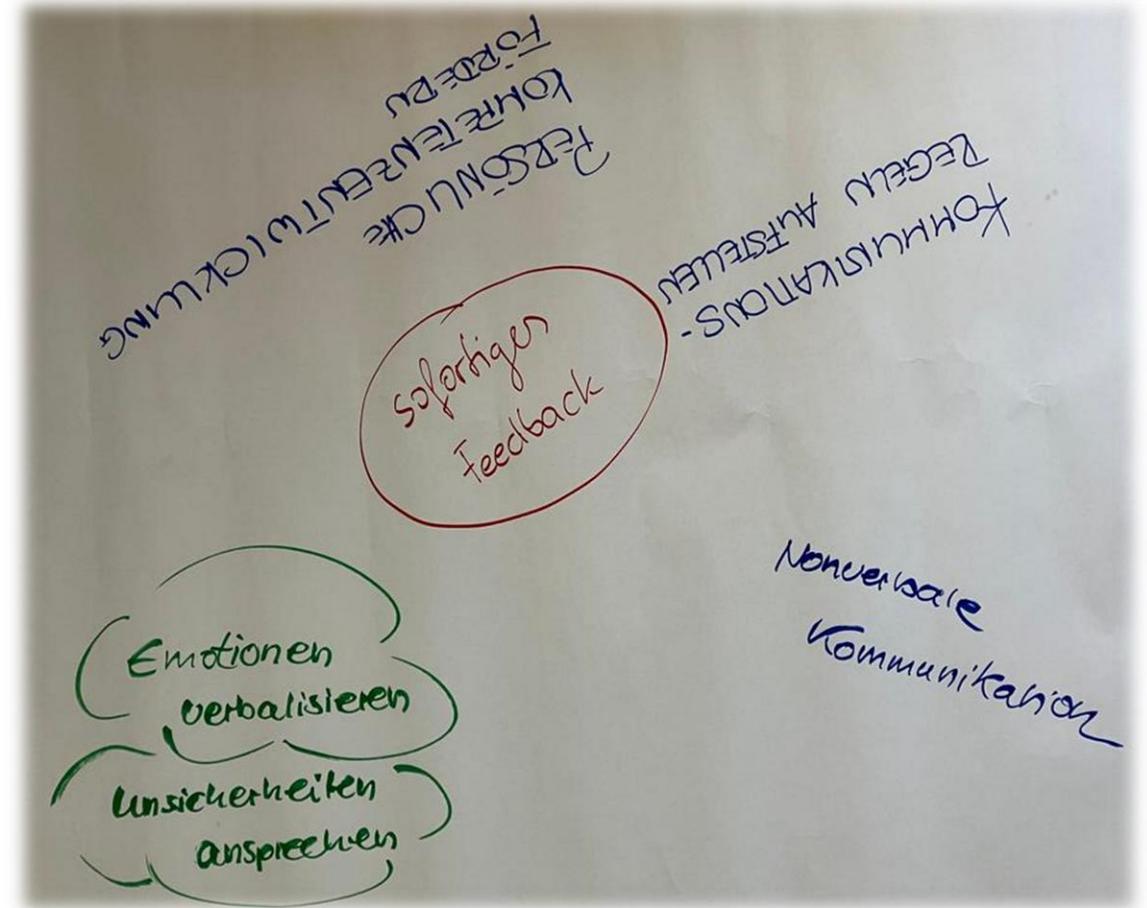


Fallschilderung Teilnehmer 2:

Konfliktsituation in Anleitungssituationen: Auszubildende fordert sich mehrfach aktiv während der Versorgung eines Patienten Feedback ein. Auszubildende fällt es schwer „auszuhalten“ – spricht ihren Unmut während der Anleitung aus.

Handlungsempfehlung aus der kollegialen Beratung:

- Im Erstgespräch Kommunikationsregeln aufstellen
- Feedback-Kultur mit Lernenden zu Beginn aushandeln
- Als PAL eigener nonverbaler Kommunikation bewusst werden
- Persönliche Kompetenzentwicklung fördern
- Im Gespräch Emotionen verbalisieren – wie geht es in dieser Situation allen Beteiligten, v.a. dem Patienten
- Unsicherheiten ansprechen

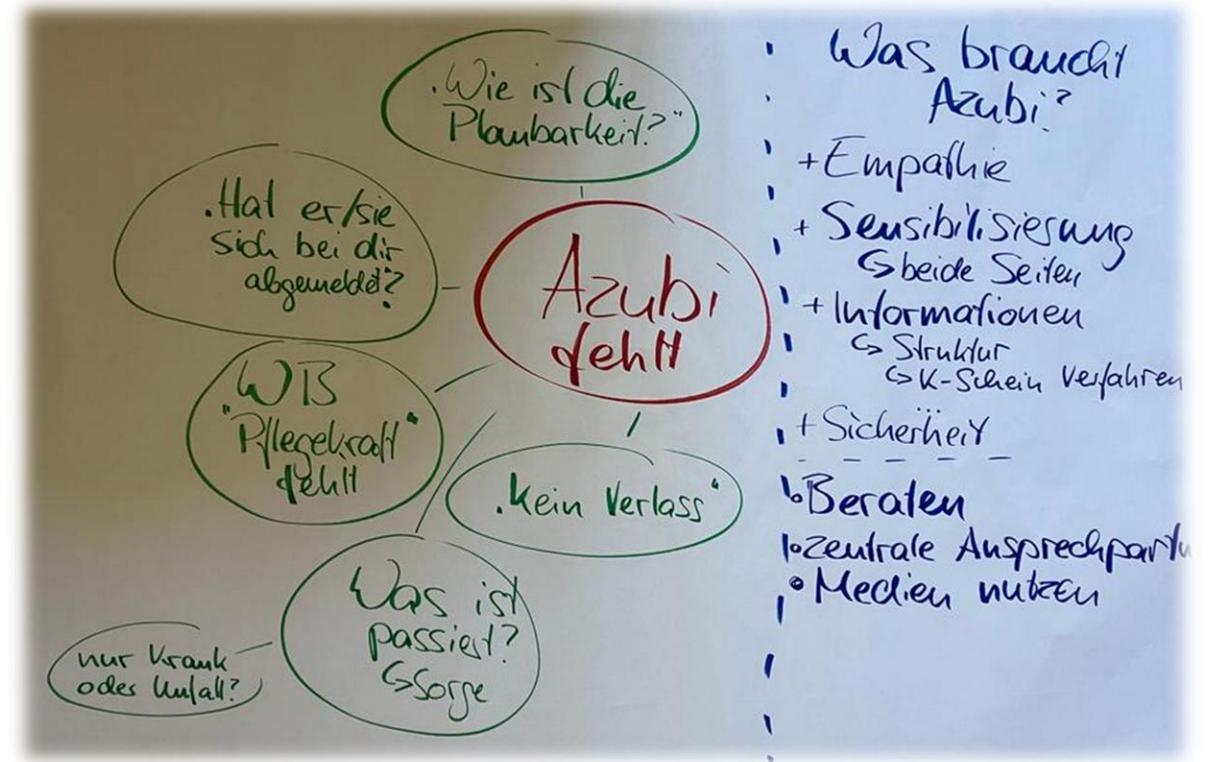


Fallschilderung Teilnehmerin 3:

Auszubildender missachtet wiederholt Procedere zur Krankmeldung: Meldet sich nicht direkt beim Arbeitgeber, sondern schreibt per Messenger-Dienst an Team-Kolleginnen, dass er heute/morgen nicht zum Dienst erscheint und bittet um Weiterleitung der Nachricht an Arbeitgeber.

Handlungsempfehlung aus der kollegialen Beratung:

- Aktiv das Gespräch mit dem Auszubildenden suchen
- Emotionen und verschiedene Perspektiven im Gespräch zulassen
- Auszubildenden mit Empathie begegnen
- Sensibilisierung auf beiden Seiten
- Auszubildenden erklären, wieso die Einhaltung des Procederes bedeutsam ist
- Auszubildenden nochmal auf Struktur/Procedere hinweisen; dies als kurze Verfahrensanleitung in die Hand geben
- Procedere im Betrieb reflektieren; können alternative Medien genutzt werden?
- Sich ggf. an zentrale Ansprechpartner wenden (z.B. Praxisanleitung)



4. Wirksame Gestaltung von Kommunikation mit Auszubildenden von heute – die Haltung macht's!

Kennzeichen einer non-direktiven Gesprächshaltung:

1. Zuwendung

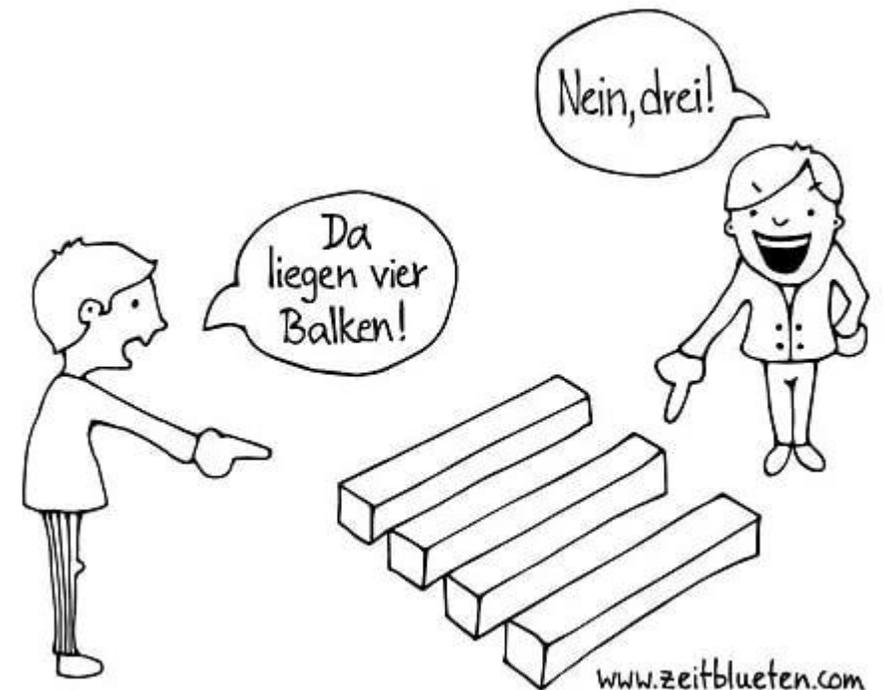
- Emotionale Kommunikation mit Gesprächspartner/-innen zulassen
- Ansprechende Atmosphäre schaffen

2. Beratung

- Informationen und Orientierungskriterien geben
- Gesprächspartner/-in muss selbst Lösung finden

3. Offene Fragestellung und Hilfe zur Selbststeuerung

- Motivation und Initiative wecken
- Offene Fragen stellen



Vermeiden Sie eine direkte Gesprächsführung!



Bewertend und begründend: „Sie haben in letzter Zeit in Ihren Leistungen nachgelassen, das wird mit an folgenden Dingen deutlich...“

kritisierend und deutend: „Sie verschlafen wahrscheinlich öfter, weil Sie nicht rechtzeitig ins Bett gehen.“

=

Steuernd: „Geben Sie sich bitte etwas mehr Mühe und verbessern Sie Ihre Leistung durch mehr Pünktlichkeit.“

Schrittfolge	Inhaltlicher Schwerpunkt
Eröffnung	Stellen Sie den Konflikt dar. <i>„Aus meiner Sicht...“</i>
Einfühlen, deutlich machen und Aussagen stärken	Lernen Sie die Sicht der anderen durch Fragen kennen. <i>„Wie erleben Sie...?“ „Was macht es Ihnen so schwer,...?“ „Ja, das kann ich gut verstehen, dass...?“</i>
Eigene Position darstellen	Sprechen Sie die von Ihnen wahrgenommene Störung an. <i>„Ich würde gern folgendes ändern:...“</i>
Ziele benennen	Formulieren Sie gemeinsam ein Ziel. <i>„Was würden Sie...?“ „Was wollen wir....?“</i>
Vorschläge erarbeiten	Entwickeln Sie mögliche Lösungsvorschläge. <i>„Wie können wir eine Lösung finden, damit...?“ „Welche Vorstellung haben Sie davon....?“</i>
Vereinbarungen treffen	Entscheiden Sie sich gemeinsam für die beste Lösung und führen Sie sie durch. <i>„Was legen wir heute konkret fest?“ „Wir beschließen heute gemeinsam, dass...“</i>
Überprüfung	Führen Sie eine nachfolgende Bewertung durch. <i>„Wann reden wir wieder darüber,...?“</i>

Take Home Message

Take Home Message

- Synergien nutzen, die die neue Generation mitbringt
- gestalten Sie *gemeinsam und kreativ* eine interessante Ausbildung
- schauen Sie offen und verständnisvoll, wer da als Auszubildende vor Ihnen steht
- nicht hinter jedem Generationsbuchstaben steckt der, der sich laut Literatur dahinter verstecken sollte
- suchen sie zwischen sich im Team Gemeinsamkeiten
- Kollegiale Beratung unter Praxisanleitenden und eine non-deskriptive Gesprächshaltung in Gesprächen mit Auszubildenden können helfen Konflikte zu bearbeiten



Feedback erwünscht 😊

Literaturempfehlungen

Albert et al (2015). Jugend 2015. Eine pragmatische Generation im Aufbruch. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag.

Bohlinger, S./ Müller, Chr. (2020) Jugend in der Berufsbildung. In: R. Arnold et al. (Hrsg.), Handbuch Berufsbildung, Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Ebert-Rall, T. (2014) Generation Y und Babyboomer wissen wenig voneinander. Ärzte Zeitung. https://www.aerztezeitung.de/politik_gesellschaft/gp_specials/pro-dialog/article/867728/arbeitswelt-generation-y-babyboomer-wissen-voneinander.html

Göbli J./ Rami, U. (2017). Generation Y: E-Learning als Motor für arbeitsbezogenes Lernen. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., Dortmund (Hrsg.), Frühjahrskongress 2017 in Brugg: Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels – kreativ, innovativ, sinnhaft – Beitrag C.1.3

Kocks, A./ Segmüller T./ Zegelin, A. (2012). Kollegiale Beratung in der Pflege. Link: <http://dg-pflegewissenschaft.de/wp-content/uploads/2017/05/LeitfadenBIS1.pdf>

Mamerow, R. (2021). Praxisanleitung in der Pflege. 7. Auflage. Berlin: Springer-Verlag

Kocks, A./ Segmüller T./ Zegelin, A. (2012). Kollegiale Beratung in der Pflege. Link: <http://dg-pflegewissenschaft.de/wp-content/uploads/2017/05/LeitfadenBIS1.pdf>

Schäfer, J. (2021). „Altersgemischte Teams in der Pflege – Miteinander arbeiten – voneinander lernen. Berlin: Springer Verlag

Vogt, M. (2019). Generation Z: Problemfall oder Hoffnungsträger? In: Pflege Zeitschrift (09) 72, S.46-48

Winter, C. (2022) Pflegias – Generalistische Pflegeausbildung: Praxisanleitung. Cornelsen-Verlag.