

Abschlussarbeit im Rahmen der Inkonstellation
Systemische Coaching Ausbildung



Die Generation Z gibt es nicht-

Anwendung von Coaching Methoden in der berufspädagogischen Praxisanleiter
Weiterbildung

Name: Kerstin Schmidt

Anschrift: Wernigeröder Straße 08/ 38855 Schmatzfeld

1. Einführung

Die Generation Z gibt es nicht! Diese provokante These ist an sich keine. Sozialwissenschaftliche Grundlagenstudien zu Jugendlichen, zum Beispiel aus der Marktforschung belegen, dass es keinen Sinn macht auf diese Generationenmodelle abzustellen. Viel wertschöpfender ist die Betrachtung der Milieus. Jugendliche aller Generationen sind mit unterschiedlichen gesellschaftlich dominanten Werten aufgewachsen, diese prägen das Zusammenleben und bilden Gemeinsamkeiten im Erleben. Die Generation Z betrachtet Werte wieder als wichtiges Gut und behandelt diesen Aspekt ihrer Lebenswelt als prioritär, anders als die Y Generation. Die Generation Z lebt um zu arbeiten, fand die Studie Recruiting Trends 2020¹.

Jugendliche leben in ganz divergenten Lebenswelten. Diese Aussage überrascht nicht und ist kein spektakuläres Ergebnis moderner soziologischer Forschung, sondern auf jede Generation übertragbar.

Die Veränderung in den Lebenswelten produziert Spannungsfelder. Zu den Generationen daseinsberechtigende Fragestellungen aufwerfen, diese sind Gegenstand diverser Diskussionen.

Die zu stellende Frage ist die des Copings, wie gehen wir miteinander um, wie sprechen wir die sogenannte Generation Z an und warum ist es denn heute verwerflich mit Google Maps das Ziel zu erreichen und nicht mit einem Straßenatlas.

Dieses Phänomen der Generationenmodelle findet sich in dem nachfolgend skizzierten beruflichen Kontext wieder und birgt enormes Potential für die Anwendung von Methoden aus dem Coaching.

¹ https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/uni/fakultaeten/wiai_lehrstuehle/isdl/Recruiting_Trends_2020/Studien_2020_05_Generation_Z_Web.pdf, Zugriff: 9.12.2022

2. Hauptteil- Ausgangslage Ausbildung nach Pflegeberufegesetz

Aktuell werden an einem Krankenhaus der Regelversorgung mit eigenem Bildungszentrum 120 Auszubildende in 3 Jahrgängen beschäftigt. Diese 120 Mitarbeitenden werden in 3 Jahren zu Pflegefachmännern und Pflegefachfrauen in verschiedenen Bereichen des Gesundheitswesens ausgebildet. Grundlage der Ausbildungsverordnung ist das Pflegeberufegesetz was novelliert und 2020 in Kraft getreten ist.

Wichtiger Bestandteil dieses Gesetzes ist der § 4 Praxisanleitung.

Absatz 1 sagt aus das, die Einrichtung der praktischen Ausbildung eine qualifizierte Praxisanleitung sicherstellen muss, die den Auszubildenden an seine zukünftigen beruflichen Aufgaben schrittweise und kompetenzadaptiert heranführt. Dabei müssen mindestens 10 Prozent der praktischen Ausbildungszeit geplante, strukturierte und sich am vereinbarten Ausbildungsplan orientierende Praxisanleitungen sein.²

Weiterhin muss der Träger der praktischen Ausbildung sicherstellen, dass das qualifizierte Personal für Praxisanleitungen, also die sogenannten Praxisanleiter, jährlich 24 Stunden berufspädagogische Fortbildung besuchen.

Die Auszubildenden erhalten zu Beginn ihrer Ausbildungszeit eine 3 Jahres Planung mit allen Einsatzorten und Einsatzzeiten.

Als Träger der praktischen Ausbildung und gleichzeitig Träger des Bildungszentrums haben wir uns entschlossen, die berufspädagogische Fortbildung intern anzubieten und für externe Teilnehmer zu öffnen.

In 3 Modulen werden an 3 Tagen die geforderten 24 Stunden berufspädagogische Fortbildung durchgeführt. Inhaltlich werden die folgenden Themenblöcke angeboten.

² <https://www.gesetze-im-internet.de/pflbg/4.html>, Zugriff: 9.12.2022

Modul 1 Lernen, Methodenbox und meine Rolle als PraxisanleiterIn

Modul 2 Praktische Anleitung

Modul 3 Organisation, Beratung und Coaching

Die Gruppenstärke ist auf 25 Teilnehmer beschränkt.

In diesem Kontext werden uns in den Erwartungsabfragen zu Beginn der Veranstaltungen immer wieder die Problematiken des Generationenkonfliktes und die plakative Aussage, dass man mit der Generation Z nicht arbeiten könne, benannt.

Dieser kommunizierten Not Rechnung tragend, haben wir uns entschlossen das Thema im Modul 3 der Fortbildungsveranstaltung aufzugreifen und es provokant in einer Selbsterfahrungssituation zu bearbeiten.

Auf den folgenden Seiten wird der Verlauf und der Einsatz der Coaching Methoden „Innere Team“ und Persönlichkeitstypen exemplarisch an einer Interventionsgruppe dargestellt.

3. Modularer Praxisanleiter- Refresher- 24-stündige berufspädagogische Fortbildung

Die Interventionsgruppe kennt sich aus den letzten beiden Modulen, wobei das letzte Modul pandemiebedingt online stattgefunden hat und die Gruppe dies als sehr hinderlich für den persönlichen Austausch empfunden hat. Sie startet um 8:00 Uhr mit einer Erwartungsabfrage und einem kurzen Ankommen in der Gruppe. Inhaltlich wird der Tag durch mehrere Trainer zu verschiedenen Themen durchgeführt.

Als Themenschwerpunkte lassen sich folgende Überschriften finden:

Part I

- Eröffnung
- Vorstellungsrunde (4er Gruppen)
- Barometer (Hat sich die Gestaltung deiner Praxisanleitungen verändert?)
- Erfahrungsaustausch in der Gruppe

Part II

- Hygiene: „Zwischen Wunsch, Vorgaben und Realität“

Part III

- *Diese* Generation Z: „Keine Lust auf nix oder ein narzisstischer Charaktertypus“
- Kommunikative Umgangsformen in pädagogischen Arrangements

Part IV

- Wunschthema Praxisanleiter
- Feedbackbögen (aushändigen und abwerfen)
- Ausgabe der Zertifikate

3.1 Modul III:

Diese Generation Z: „Keine Lust auf nix oder ein narzisstischer Charaktertypus“

Kommunikative Umgangsformen in pädagogischen Arrangements

Die Gruppe stellt sich dem Dozenten vor. Der Trainer nutzt zur eigenen Vorstellung die Methode der positiven Spekulation, um die Gruppe auf das benötigte positive Mind-Set vorzubereiten und ein Gespür für die Gruppe zu bekommen.

Als erste Tatsache konstatiert der Trainer, dass er die Erwartungen die die Gruppe, durch den Titel der Fortbildungseinheit getriggert, hat nicht erfüllen wird. Diese Musterunterbrechung sorgt in der Gruppe für einen Spannungsbogen, der die Aufmerksamkeit auf das nachfolgend Gesagte lenkt. Als nächstes stellt der Trainer provokant und mit der nötigen Intonation die These auf, dass es die Generation Z nicht gibt. In dieser Phase lohnt sich ein persönlicher Rückblick und eine zirkuläre Frage. Die Frage an die Gruppe gerichtet lautet: „Wie würden deine Großeltern auf deine Lebenswelt reagieren, wenn wir Sie heute dazu befragen könnten?“ und „Bist Du nicht eigentlich auch Generation Z?“.

Die Gruppenreaktion zeigte den gewünschten Effekt. Eine Reflexionsrunde ergab, dass die Lebenswelten der Anwesenden von vorherigen Generationen größtenteils kritisch, irritierend und wenig akzeptiert wahrgenommen werden bzw. wurden. Dies führt in der Fortbildungsgruppe zu einer neugierigen Haltung, was diese Erkenntnis mit Ihrem aktuell geschilderten Problem im Umgang mit der Generation Z zu tun hat und der berechtigten Frage: „Aber wie sollen wir das Problem nun lösen?“.

Als nächste herausfordernde Frage stellt der Trainer die Absicht zur Diskussion, die hinter der Problembeschreibung steht.

- A. Frage: Sind wir zu bequem, um uns auf die neue Lebenswelt einzulassen?
- B. Frage: Geht es um eine Schuldfrage? Und wenn ja, Schuld für was, an was und Schuld gegenüber wem?
- C. Frage: Wo schränkt mich dieses Problem persönlich ein?
- D. Frage: Welche Auswirkungen hat dieses angenommene Problem, für meinen persönlichen Arbeitsalltag?
- E. Frage: Was bringt uns dieses Problem? Wofür ist es hilfreich?

Die Interventionsgruppe konnte die Fragestellungen nicht homogen beantworten. Auf die Nachfrage was die sogenannte Generation Z für Emotionen bei den Anwesenden auslöse, kamen zu 65 % Wut und Ärger, zu 20 % genervt sein und zu 15 % das Bedürfnis eine Mutterrolle zu übernehmen, als Antworten.

Überdurchschnittlich häufig (18 von 25 Teilnehmer) kam als Nebenbemerkung, dass das Problem eigentlich nicht persönlich beobachtet wird und ein Großteil der Anwesenden „gut“ mit der Generation Z zurechtkommen.

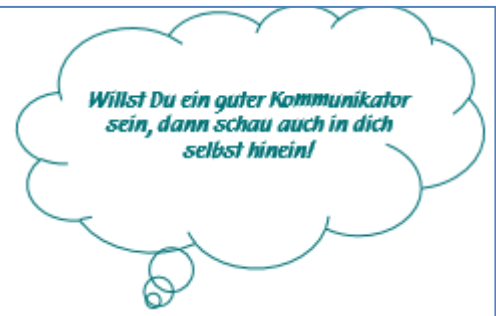
Diese Situation wertschöpfend zu nutzen, führt der Trainer die Methode des „Inneren Teams“ ein und lädt die Gruppe ein, sich mit den eigenen inneren Anteilen nach Friedemann Schulz von Thun auseinander zu setzen.

1. Theoretische Erläuterung³
2. Selbsterfahrung
3. Anwendungsbeispiele für die Arbeit mit Auszubildenden und neuen Mitarbeitern

³ <https://www.inneres-team.de/>, Zugriff: 9.12.2022

Der Gruppe wird als Ziel mitgegeben, dass es sich lohnt seine Inneren Anteile zu kennen, um auch zu dieser speziellen Herausforderung im Umgang mit der Generation Z, Handlungen und Emotionen die im Zusammenhang von Situationen auftreten deuten und verarbeiten zu können.

- Auszüge aus der PowerPoint Präsentation Modul 3



Theoretische Erläuterung:

- **Nach Schulz von Thun**
- **Innen Seite der Kommunikation**
- **In uns finden wir nur selten „nur“ eine einzige Stimme die sich zu Themen oder in Situationen zu Wort meldet**
- **In der Regel stoßen wir auf verschiedene Innere Anteile, die sich selten einig sind und versuchen auf unsere Kommunikation und/oder unser Handeln Einfluss zu nehmen**
 - **1. Innere Pluralität**
 - **2. Kooperative Führung**
 - **3. Innere Teamkonflikte**
 - **4. Aufbau der Persönlichkeit**
 - **5. Variationen innerer Mannschaftsaufstellungen**
 - **6. Stimmigkeit = doppelte Übereinstimmung**

Theoretische Erläuterung:

- **Ein Miteinander und Gegeneinander finden wir nicht nur zwischen Menschen sondern auch im Inneren**
- **Innere Pluralität („zerstrittener Haufen“) ist wünschenswert und keine seelische Störung, wenn auch quälend und lästig**
- **Das Innere Team bündelt Synergieeffekte und trägt mehr Weisheit in sich als jeder Einzelne**
- **In der Kommunikation agieren wir nicht nur mit „externen“ Teams sondern auch mit unserem individuellen „inneren“ Team**
- **ACHTUNG:**
 - **Nur wenn ich im Inneren „alle beisammen“ habe, kann ich nach außen hin klar, authentisch und situationsgemäß reagieren**
- **Herausforderung:**
 - **Geeignete Innere Teammitglieder zu einer Situation einem Thema identifizieren, zu Wort kommen lassen und in einer „inneren“ Ratsversammlung zur Zusammenarbeit zu bewegen**

Typische Teammitglieder:

- **Das Oberhaupt-** übergeordnet, gewährleistet die Einheit der Person
- **Stammspieler-** oft und gern in der ersten Reihe, Bühnenerprobt, bestimmen die Außenwirkung
- **Außenseiter** – hinter dem Vorhang bis hin zum strikten Auftrittsverbot
- **Feindliche Antagonisten** – innerer Konflikt zweier Teammitglieder, „2 Seelen in meiner Brust“
- **Spätmelder-** kommen erst nach Stunden oder Tagen ans Licht, meist dann sehr heftig
- **Leise Zaghafte-** nur vernehmbar, wenn wir innehalten, aus der Betriebsamkeit aussteigen
- **Bewacher-** „Verhinderungssystem“, verhindert, dass andere Stimme zu Wort kommen, für das Oberhaupt sehr anstrengend, Konflikte sind vorprogrammiert
- **Widersacher-** „machen uns zur Schnecke“, zielen auf die empfindlichen Punkte des Oberhauptes, schwer sich Ihnen zu erwehren, ABER meist gute Absicht bitte hingucken

Selbsterfahrung:

- **Aufgabe:**
 - **Innere Teammitglieder identifizieren, nutzen Sie dafür das Arbeitsblatt Inneres Team nach Friedemann Schulz von Thun**
 - **Suchen, spiegeln, weiter suchen- wer noch?**
 - **Namen vergeben- wenn noch nicht passend**
 - **Typische plakative Aussagen suchen und notieren**
 - **Positive Absicht/Funktion herausarbeiten und würdigen → ganz wichtig loben Sie alle Ihre Anteile**
- **Hausaufgabe: Das innere Team überprüfen und zieldienlich verändern/ anpassen!**
 - **Wer braucht mehr Aufmerksamkeit? Wer weniger?**
 - **Wer soll mehr nach vorne kommen, Wer soll in den Hintergrund treten?**
 - **Wer braucht was, damit er seine Position wie gewünscht verändern kann?**
 - **Wen könnte man noch gebrauchen/ hinzuziehen für eine gute Lösung?**

Alle Teilnehmer erhalten ein Arbeitsblatt auf dem, bereits mögliche benannte Anteile vorbereitet aufgeführt sind. Der Trainer hat sich für eine abgewandelte Form der Methode entschieden, da es aus zeitlichen Gründen nicht möglich ist allen Teilnehmenden eine Einzel-Aufstellung des Inneren Teams im Rahmen einer Coaching Sitzung anzubieten.

In der Reflexion konnten alle einen Erkenntnisgewinn mitteilen.

Anwendungsbeispiele für die Arbeit mit Auszubildenden und neuen Mitarbeitern:

- **Ideen ?**
- **Auch unsere Mitarbeiter haben ein inneres Team, dies mit in die Arbeit einzubeziehen bzw. es zu würdigen ist wichtig um mit dem Menschen in Kontakt zu kommen**
- **Aktiv hinterfragen warum ein Mensch so reagiert und handelt wie er es tut**
- **Hinter jeder Handlung steckt eine positive Absicht als Grundannahme**

Zur Vertiefung der Methode wurde eine Praxisaufgabe gestellt, die die Praxisanleiter motivieren soll, das Handeln der Auszubildenden positiv zu würdigen und aktiv zu hinterfragen, mit der geltenden Grundannahme, dass jedes Handeln eine positive Absicht hat.

Unerwartet löste dies Grundannahme einen Aha Effekt bei den Anwesenden aus. Überwiegend demütige, selbstkritisch reflektierende Aussagen der Teilnehmer wurden kommuniziert.

Als weiteren Abschnitt des Moduls wurden ergänzend zur Methode Inneres Team noch verschiedene Aspekte der Persönlichkeitstypen kurz und oberflächlich theoretisch eingeführt. Das Ziel dieser didaktischen Maßnahme ist die Sensibilisierung der Praxisanleitenden und die Fokus Verschiebung vom persönlichen Wertekanon hin zur bilateralen kooperativen Zusammenarbeit auf Augenhöhe und der damit verbundenen Akzeptanz der Lebenswelt des Anderen.

Los gelöst von der Fokusverschiebung bleibt der Ausbildungsauftrag und die damit wechselseitig festzuhaltende und auszufüllende Verantwortung zur Erreichung des Ausbildungsziels unbenommen.

Analog des in der Ausbildung von Hanna Berger begleiten Moduls, wählt der Trainer die Darstellung der 4 Persönlichkeitstypen (grün, blau, rot, gelb).

Nach kurzer theoretischer Einführung bittet der Trainer die Teilnehmer sich mit den Eigenschaften der 4 Persönlichkeitstypen vertraut zu machen und sich entsprechend selbst einzuschätzen.

Zur Vertiefung erhalten die Teilnehmer auch hier eine Übungsaufgabe.

Übung/Reflexion:

- ***Welche Erfahrungen haben Sie mit Persönlichkeitstypen im Berufsleben?***
- ***Welchen Nutzen bietet die Kenntnis von Persönlichkeitsmodellen in der Berufspraxis und als Praxisanleiter?***

Im Anschluss an den theoretischen Input und die Selbsterfahrungsmöglichkeit wird der Modulteil ausführlich und unter Berücksichtigung der Ausgangsfragestellung bezüglich des Generationenkonfliktes reflektiert.

4. Fazit

Die in der Coaching Ausbildung angebotenen Methoden „Inneres Team“ und die Persönlichkeitstypologie lassen sich hervorragend in die berufspädagogische Qualifikation einbinden und erfüllen den Zielauftrag, des Erkenntnisgewinns. Die Reflektion der Teilnehmer anhand von Feedbackbögen war durchweg positiv mit dem Wunsch der Vertiefung und Ausdehnung. Als kritisch wurde der zeitliche Aspekt, der 2 stündigen Fortbildungseinheit benannt, was die Trainerin nur unterstützen kann. Der kommunizierte Bedarf an tiefergehenden Informationen und Rückfragen konnte nicht für die Anwesenden und den Trainer zufriedenstellend bedient werden. Hier werden wir in den folgenden Gruppen zeitliche Kapazitäten ausweiten.

Quellenverzeichnis

1. https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/uni/fakultaeten/wiai_lehrstuehle/isdl/Recruiting_Trends_2020/Studien_2020_05_Generation_Z_Web.pdf, Zugriff: 9.12.2022
2. https://www.gesetze-im-internet.de/pflbg/__4.html, Zugriff: 9.12.2022
3. <https://www.inneres-team.de/>, Zugriff: 9.12.2022