



AUSBILDUNG DER GENERATION Z

Praktische Ausbildung ins Gelingen bringen – so funktioniert es im Team

von Wilma Mildner, Berufspädagogin, Personal- und Businesscoach, Professional Speaker, www.indent-coaching.de

! Viele Zahnarztpraxen bilden nicht oder nicht mehr aus. Oder sie finden nicht die richtige Auszubildende für ihre Praxis. Oder sie haben gar kein Interesse auszubilden, weil Auszubildende zunehmend als undiszipliniert und dem Arbeitgeber gegenüber nicht loyal gelten. Das aber sind Vorurteile. Richtig ist jedoch, dass der Umgang mit heutigen Auszubildenden unter 21 („Generation Z“) ein anderer ist als in früheren Jahren. Es folgen einige Anregungen, was zu tun ist, um die Ausbildung „ins Gelingen zu bringen“. |

Generationenkonflikte in der Ausbildung

Die Soziologie befasst sich mit charakteristischen Merkmalen und Werten (innere Überzeugungen und Motivationen) von Generationen. Sie teilt die aktuell arbeitenden Generationen ein in die Babyboomer, die Generation X, die Generation Y und die Generation Z:

■ Einteilung aktuell arbeitender Generationen

Generation	Geburtsjahre	Alter 2017
Babyboomer	1946-1964	53-71
Generation X	1965-1979	38-52
Generation Y	1980-1995	22-37
Generation Z	ab 1996	unter 21

Die verschiedenen Generationen weisen verschiedene Einstellungen zur Arbeit auf und gehen unterschiedlich mit Konflikten um. So gelten beispielsweise die Babyboomer als eher konfliktscheu und in der Mitarbeiterführung eher demokratisch (konsensorientiert). Sie gehen mit Auszubildenden manchmal zu vorsichtig um und haben Schwierigkeiten damit, ihnen Grenzen aufzuzeigen. Die Generation X hat weniger Scheu vor Konflikten als die Babyboomer. Sie haben die Haltung „Respekt muss man sich verdienen“ sehr stark verinnerlicht. Das kann zu Problemen mit den Generationen Y und Z führen, die als recht selbstbewusst gelten und einen respektvollen Umgang ihnen gegenüber für selbstverständlich halten.

Die Generation Z in der Arbeitswelt

Auszubildende gehören zumeist der Generation Z an. Diese gilt als wenig loyal dem Arbeitgeber gegenüber. Daher finden auch während der Ausbildung häufig Praxiswechsel oder gar Ausbildungsabbrüche statt. 24,4 Prozent der ZFA haben in den letzten Jahren ihre Ausbildungsverträge vorzeitig aufgelöst – damit wechselt fast jede Vierte in den drei Jahren der Ausbildung. Das ist für alle Seiten unangenehm, da eine neue Auszubildende zunächst immer einen Mehraufwand für das Praxisteam bedeutet.

Soziologie typisiert die verschiedenen Generationen

Sehr unterschiedlicher Umgang mit Konflikten innerhalb der Generationen

Ein Viertel der auszubildenden ZFA geht vorzeitig

Die Generation Z ist von ihrem Elternhaus recht viel Aufmerksamkeit gewohnt. Der Generation Z wurden auch weniger Grenzen aufgezeigt. Das führt dazu, dass sie sich auch im Berufsleben schwer damit tut, Regeln einzuhalten und Grenzen zu akzeptieren. Mitunter verlagert sich das Erziehungsproblem in die Berufsausbildung.

**Generation Z:
Mitunter mangelt es
an Disziplin**

Generation Z – wer sollte sie ausbilden?

Eine Auszubildende ist ein neues Teammitglied, daher beginnt der Prozess des Teambuildings („Forming-Storming-Norming-Performing“) von Neuem. Das bringt Unruhe ins Team, kostet Zeit und Nerven. Außerdem benötigen Auszubildende viel Zeit in der Betreuung.

Das kann dazu führen, dass die Mitarbeiterin, die sich der Aufgabe annimmt, ihre eigene Arbeit nicht mehr so schnell erledigen kann. Und das wiederum birgt Konfliktpotenzial, da nach wie vor leider häufig das Erklären von Arbeitsprozessen und die Einarbeitung neuer Auszubildender nicht als eigentliche Arbeit angesehen wird und „so nebenbei“ erledigt werden soll.

Zunächst ist es sinnvoll, dass eine Mitarbeiterin, die Freude an der Aufgabe hat, Jugendliche zu begleiten und zu fördern, sich um die Einarbeitung kümmert und sich ggf. entsprechend weiterbildet. Eine Zuweisung der Aufgabe an jemanden, der das nicht gerne tut, kann großen Schaden anrichten. Dann nämlich ist davon auszugehen, dass sie sich wenig engagieren wird.

**Ausbilder sollte
Spaß am Umgang
mit Jugendlichen
haben**

Teilweise findet man unter erfahrenen ZFA auch die Haltung „Meine Ausbildung war auch kein Zuckerschlecken, da muss sie halt durch“. Diese Einstellung ist vor allem dann problematisch, wenn die jungen Auszubildenden noch ziemlich unreif sind, denn diese benötigen nun einmal viel Unterstützung.

PRAXISHINWEIS | Die Begleitung von Auszubildenden der Generation Z ist oft anspruchsvoll und erfordert Kommunikationskompetenz, idealerweise auch pädagogische Fähigkeiten. Mitarbeiter, die diese Aufgabe übernehmen, sollten sich daher entsprechend fortbilden und auch vom Arbeitgeber ein Zeitbudget für Gespräche mit der Auszubildenden erhalten.

Wie kann die Auszubildende begleitet werden?

Um die Ausbildung des neuen Teammitglieds zu unterstützen und es dauerhaft an die Praxis zu binden, bieten sich verschiedene Maßnahmen an:

Ausbildungskonzept erstellen

Planen Sie den Einsatz der Auszubildenden so eng wie möglich an den Inhalten der Berufsschule orientiert, dann kann das Lernen am effektivsten gelingen. Natürlich ist es kleinen Praxen kaum möglich, vollständig auf die Abfolge der Schulinhalte Rücksicht zu nehmen. Es sollte aber zumindest bedacht werden, dass die Auszubildende einige Inhalte (z. B. endodontische Behandlungen begleiten) erst am Ende des ersten Ausbildungsjahres lernt.

**Praktische Arbeit
mit den Lerninhalten
der Berufsschule
abstimmen**

Regelmäßig
Feedback geben

PRAXISHINWEIS | Hier kann leicht Abhilfe geschaffen werden, indem im Ausbildungskonzept eine Unterweisung in der Behandlungsassistenz von endodontischen Behandlungen geplant wird. Das Gleiche gilt auch für chirurgische Behandlungen (2. Lehrjahr) und Prothetik (3. Lehrjahr).

Lernstandsgespräche führen

Außerdem sollten regelmäßige Lernstandsgespräche eingeplant werden. Diese sollten nicht nur dann erfolgen, wenn etwas missglückt ist oder es in der Schule eine schlechte Note gab. Viel wichtiger ist es, dass die Auszubildende regelmäßiges – auch positives !!! – Feedback erhält und in einem geschützten Rahmen die Möglichkeit hat, Fragen zu stellen oder ihr Verhalten zu reflektieren. Am Anfang der Ausbildung sollten diese Gespräche häufiger geplant werden (z. B. 14-tägig vor dem Wochenende) und im Verlauf der Ausbildung – je nach Bedarf – seltener (z. B. achtwöchentlich).

Schlechte Schul-
leistungen nicht
überbewerten

Umgang mit Schulproblemen

Schlechte Leistungen in der Berufsschule müssen nicht unbedingt auch schlechte Leistungen in der praktischen Ausbildung oder nach der Ausbildung bedeuten. Vielen Jugendlichen liegt das Lernen einfach weniger als das Arbeiten. Daher sollte gut überlegt sein, ob es das ambitionierte Ziel der Praxis ist, dass die Auszubildende mit „gut“ oder „sehr gut“ abschließt oder ob es wirklich das Ziel der Auszubildenden selber ist. Unrealistisch hoch gesteckte Ziele führen schnell zu Frustration oder Panik. Sollten Schulprobleme auftreten, empfiehlt sich ein Gespräch mit dem Klassenlehrer.

PRAXISHINWEIS | Bei nachhaltigen Schulproblemen können auch die ausbildungsbegleitenden Hilfen der Agentur für Arbeit in Anspruch genommen werden. Hier muss die Auszubildende einen Antrag stellen, um nach der Schul- und Praxiszeit Unterstützung durch Förderunterricht zu erhalten (kostenfrei). Auch Sprachprobleme können hier durch gezielte Förderung abgebaut werden.

Ausbildersprechtag
nutzen

Kontakt zur Berufsschule nutzen

Berufsschulen bieten einmal jährlich einen Ausbildersprechtage an. Dieser sollte unbedingt genutzt werden, denn dort erhalten die Praxen wertvolle Rückmeldung über die schulischen Leistungen und auch über das soziale Verhalten der Auszubildenden in der Klasse. So kann in der Praxis ideal unterstützt und ggf. fachlich nachgearbeitet werden. Darüber hinaus sollte die Signalwirkung nicht unterschätzt werden:

- Einerseits ist es für die Auszubildende eine Wertschätzung, dass der Ausbilder oder die verantwortliche Mitarbeiterin (Ausbildungsbeauftragte) ihretwegen in die Berufsschule geht.
- Andererseits ist es auch eine Demonstration der Zusammenarbeit und das erhöht die Verbindlichkeit von Absprachen, denn die Erfahrung zeigt, dass einige Auszubildende Praxis und Berufsschule gegeneinander ausspielen.

WEITERFÜHRENDE HINWEISE

- Lesen Sie zu dem Thema auch die Beitragsserie „Die neue Auszubildende“ in PPZ 01/2015, Seite 14, PPZ 03/2015, Seite 9, und PPZ 05/2015, Seite 2.

ARCHIV

Beitragsserie „Die neue Auszubildende“

