



Modul 5: Vielfalt als Potenzial nutzen

Teil 1: Einführung

Das Projekt „KomIn“ wird im Rahmen des Programms Zukunft der Arbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.

Ablauf

- Überblick & Einstieg
- Definition Generation/Generationenüberblick
- Zusammenarbeit der Generationen in meinem Team
- Lernen Ältere und Jüngere anders?
- Fallbeispiel: Lena und die Aromatherapie
- Agiles Arbeiten
- Agile Lernformen: Ausbildungswohnbereich, Lernprojekte
- Lern- und Praxisauftrag
- Feedback

Definition Generation

- Das Substantiv Generation wurde im 17. Jahrhundert von dem lateinischen Wort „generatio“ entlehnt, was so viel bedeutet wie „Zeugung[sfähigkeit]“.
- Heute steht der Begriff für „die Gesamtheit aller etwa zur gleichen Zeit geborenen Menschen [...]“ (Duden, 1971).
- Dabei liegt das Hauptaugenmerk vor allem auf dem gemeinsamen Kultur und Lebensgefühl, bzw. dessen Verständnis, welches diese Gruppe von Menschen teilt. Weiterhin bezeichnet der Begriff der Generation auch die einzelnen Glieder einer Geschlechterfolge, also Eltern, Kinder, Enkel, etc..

Generationsbegriff

- Karl Mannheim formulierte 1928 basierend auf seinen Beobachtungen einen soziologischen Generationsbegriff.
- Er stellte fest, dass Menschen die in einem bestimmten Kulturkreis in einer bestimmten Zeit leben, ähnliche Erfahrungen machen, die Ihre Werte, Einstellungen und Verhaltensweisen beeinflussen.
- Diese Ähnlichkeiten werden als „**Generationstypisch**“ bezeichnet.

Generationen im Überblick

	Babyboomer	Generation X	Generation Y	Generation Z
Jahrgang	1945-65	1965-85	1985-	Ab 2000
Kindheit/Was hat sie geprägt?	Befehlshaushalt: Hierarchie, Prügeln, schweigen müssen, viel arbeiten müssen, ein vorgezeichneter Weg	Verhandlungshaushalt: Wünsche äußern dürfen, Pippi Langstrumpf, Langeweile, beginnender Wohlstand	Verständnisorientierte Erziehung: immer sprechen und viel wählen dürfen: Beginn von IT und Handys	Coachende Erziehung: Unterstützung und Förderung: Eltern am Handy, WLAN, Social Media
Junges Erwachsenen alter/Was hat es geprägt?	Wirtschaftswunder, Bildungsexpansion	Umweltkatastrophen	Galaxie der Möglichkeiten	Druck und Möglichkeiten der virtuellen Realität
Werte	Prioritäten von Arbeit, Akzeptanz von Hierarchien und Regeln, Durchhaltevermögen	Eigenverantwortung, kritisch hinterfragen, Individualismus, Selbstreflexion, Selbstbestimmung	Anschlussfähig privat und beruflich, Flexibilität, Sehnsucht nach Orientierung keine Hierarchiegefühl, Work- Life-Balance, Beruf der zu mir passt	Sehnsucht nach Präsenz und Beziehung. Sehnsucht nach Ehrlichkeit, aktiv und engagiert, Work-Life- Learn-Balance: Beruf der Sinn und Sicherheit gibt.

Was ist Azubis der Generation Z wichtig? (Hiestand & Stege 2020)

- Spaß und Freude in der Arbeit
- Teamarbeit und gegenseitige Unterstützung bei Arbeitsaufgaben
- Selbständiges Arbeiten, nicht zu viele Routine, selber Lösungen finden
- Direkte Bestätigung und Feedback zu ihrer Arbeit
- Geringe Konfliktbereitschaft, Auseinandersetzungen werden vermieden
- Geregelter Arbeitszeiten, planbare Freizeit, finanzielle Sicherheit
- Strikte Trennung zwischen Arbeiten – Lernen – Leben

Zusammen- arbeit der Generationen in meinem Team

Bitte tauschen Sie sich zu folgenden Fragen aus:

1. Welche Generationen sind in meinem Team vorhanden?
2. In welchen Situationen sind die Generationsunterschiede im Team hilfreich?
3. In welchen Situationen gibt es Reibungspunkte zwischen den Generationen?

Lernen Ältere und Jüngere anders?

Lernfähigkeit von Erwachsenen (Roßnagel 2008)

- Sprachliche Ausdrucksfähigkeit, Wortschatz und Allgemeinwissen nehmen im Alter eher zu
- Mit zunehmendem Alter wird der Erfahrungsschatz größer
- Sinnvoll dargebotenes Material lernen Ältere gleich gut wie Jüngere, Inhalte ohne Sinnzusammenhang werden schlechter behalten
- Älteren Menschen fehlt häufig die entsprechende Lerntechnik
- Rechnerische und zeitbegrenzte Aufgaben werden von Jüngeren besser bewältigt

Veränderungen der Lernorientierung bei Älteren (Roßnagel 2008)

Selbstwirksamkeit in Bezug auf Weiterbildung

- weniger Erfolgserlebnisse, soziale Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte ist wichtig.
- körperliche Selbstwahrnehmung beeinflusst die Wahrnehmung der eigenen Leistungsfähigkeit.
- stellvertretende Erfahrungen, z. B. positive oder negative Erfahrung mit Fortbildung bei Kollegen gleichen Alters.
- Erwartung an die eigene Gedächtnisleistung nimmt mit dem Alter ab.

Arbeitsmotivation und Lernen (Roßnagel 2008)

- Die Bedeutung abwechslungsreicher Arbeitsaufgaben für die Motivation ist bis 35 Jahre hoch, 36 - 50 Jahre mittel, über 50 Jahre noch etwas niedriger.
- Ältere beschränken sich auf wenige persönliche Ziele, die für ihre Lebenszufriedenheit bedeutsam sind.
- Autonomie, d.h. Gestaltungsfreiheit in der Arbeit und Weitergabe von Kenntnissen haben für Ältere hohe Bedeutung

Erhalt der Selbstwirksamkeit (Roßnagel 2008)

Arthur Rubinstein im
Alter von 80 Jahren:

„Ich spiele weniger
Stücke, übe häufiger und
variieren das Tempo.“

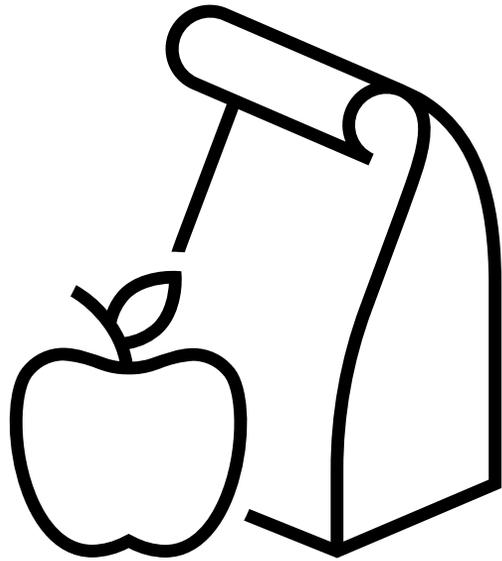
Von Wim van Rossem für Anefo - <http://proxy.handle.net/10648/a9f8e416-d0b4-102d-bcf8-003048976d84>, CCO,
<https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=67116265>



Durch die gezielte Auswahl von Aufgaben und Tätigkeiten, die besonders häufig ausgeübt werden und im Vergleich zu anderen Handlungen, optimal ausgeführt werden können, **wird die eigene Selbstwirksamkeit erhöht.**

Wie lernt Generation Z?

- Lernen durch Handeln und Ausprobieren
- Smartphone und soziale Medien sind wichtige Lernkanäle
- Lernen On-Demand: sofort auffindbare Lernmaterialien in der Lernsituation
- YouTube-Videos oder Podcasts sind wichtige Lernmedien
- Kollaboratives und soziales Lernen offline, online und im Mix
- Erlebnisorientiertes Lernen: Simulationen, Planspiele, Rollenspiele



Zeit für eine Pause

Fallbeispiel: Lena und die Aromatherapie

Lena 20 Jahre ist seit 2 Wochen im Vertiefungseinsatz im Wohnbereich. Sie hatte im Krankenhaus zuletzt einen Einsatz auf einer Palliativstation. Dort hat sie basale Stimulation und besonders auch die Aromatherapie kennengelernt und durchgeführt. Nun möchte sie das auch bei Bewohner:innen ausprobieren. Sie spricht das bei der Übergabe an und zeigt in ihrem Smartphone eine App zur Aromatherapie in der Pflege.

Die Reaktion der Kolleg:innen: Wann willst Du das denn machen, wir haben so viel zu tun, kümmere dich lieber darum, dass du die Prüfungen schaffst, dann kannst du bei uns als Fachkraft arbeiten.

Sie sind Praxisanleitung und in der Übergabe dabei.

- **Wie können Sie als Praxisanleitung damit umgehen?**

Lernprojekte in der Ausbildung

- Bildung von Projektgruppen: 3 – 4 Azubis aus verschiedenen Ausbildungsjahren
- Themenfindung in der Gruppe mit Praxisanleitung
- Entwicklung eines Projektplans
- Vorstellen des Plans bei PDL, QMB, Schule
- Auftragserteilung
- Schrittweise Umsetzung, anrechenbares Zeitkontingent
- Ergebnispräsentation und Verstetigung
- Praxisanleitung begleitet Umsetzung

Ideen für neue Lernformen

- Welche wohnbereichsübergreifenden Lernprojekte können wir uns vorstellen?

Agile Unternehmenskultur

- Flexible Rollen im Team: Aufgaben im Team wechseln
- Arbeit wird im Team organisiert
- Gefühle und persönliche Bedürfnisse der Mitarbeitenden sind genauso wichtig wie die Aufgabe
- Größtmögliche Transparenz über Strategie, Konzepte, Finanzen für alle
- Unternehmensziel ist das Anliegen etwas zu verbessern und was der Gemeinschaft/Gesellschaft nützt
- Kurze Planungszeiträume
- Neue Methoden und Arbeitsprozesse werden intensiv angewandt
- Regelmäßige Reflexion der Arbeit
- Visualisierung der Arbeitsergebnisse, digitale Planungstools

Ausbildungswohnbereich

Altenpflege: Wenn Azubis einen Wohnbereich leiten

Verantwortung übernehmen, an den Aufgaben wachsen und vorbereitet sein auf die Zeit nach der Ausbildung: Das sind die Ziele, die das Projekt „Azubis leiten einen Wohnbereich“ hat. Wie gut das funktioniert, zeigt sich auch im Haus Danziger Straße der Vivantes Hauptstadtpflege.



<https://www.vivantes.de/blog/das-ist-vivantes/altenpflege-wenn-azubis-einen-wohnbereich-leiten>

Am Anfang wollte sie am liebsten aufgeben, gibt Thao Phuong Dam zu. Die Vietnamesin sitzt mit zwei ihrer Kolleginnen und Kollegen im Haus Danziger Straße zusammen und erzählt von ihren ersten Wochen in Deutschland. Eine fremde Kultur, eine komplizierte Sprache – es war nicht leicht für die 23-Jährige. Und doch ist sie geblieben und hat sich durchgekämpft.

Weiterbildung "Vielfalt als Potenzial nutzen"

Lernauftrag

Bitte hören Sie sich den Podcast zur Generation Z im Modul 5 an und beantworten folgende Fragen:

- Was fällt mir leicht im Umgang mit jüngeren Auszubildenden?
- Wenn ich an die letzte Zeit zurückdenke, welche Schwierigkeiten gab es mit jüngeren Auszubildenden?
- Hatten die Schwierigkeiten etwas mit den Merkmalen und Prägungen der Generation Z zu tun? Wenn ja, was spielte dabei eine Rolle?
- Was würde ich rückblickend anders machen?
- Wie könnte mein Team die Haltungen und Einstellung der Generation Z zur Arbeit für sich nutzen?

Praxisauftrag Lernprojekt entwickeln

- Was wäre ein geeignetes Thema für ein Lernprojekt?
- Welche Kompetenzbereiche aus dem Rahmenplan werden damit abgedeckt?
- Was sind mögliche Ziele des Lernprojekts?
- Wie organisiere und plane ich das Projekt?

Feedback



- Was nehme ich heute mit?
- Was fand ich interessant?



- Was hat mir gefehlt?
- Was lasse ich hier?



- Was ist mir für den zweiten Teil wichtig?

Literatur

- Engelhard, M. & Engelhardt, N. (2019): Wie tickst du? Wie ticke ich? Babyboomer, Generation X bis Z Altersgruppen verstehen in Bildung und Beruf. Bern
- Hiestand, S. & Stege, J. (2020): Arbeiten und Lernen für „ein gechilltes Leben“ – betriebliche Ausbildung und Generation Z. In: Berufsbildung. Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog. Heft 182, 74. Jg., Detmold, S. 13-16.
- Mangelsdorf, M. (2019): Von Babyboomer bis Generation Z. Der richtige Umgang mit unterschiedlichen Generationen im Unternehmen. Offenbach
- Roßnagel, S. (2008): Mythos: „alter“ Mitarbeiter. Lernkompetenz jenseits der 40?! Weinheim

Weitere Informationen zum Projekt KomIn finden Sie unter
www.projekt-komin.de

Freiburg, 01.04.2022

Die Präsentation „Modul 5: Vielfalt als Potenzial nutzen“

von Martina Adam und Wolfram Gießler ist

– sofern nicht anders an einzelnen Inhalten angegeben –

lizenziert unter CC BY-NC-ND 3.0 DE

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>