

Vortragsabstract

„Überlegen macht Überlegen - Berufsfeldentwicklung durch lebenslanges Lernen?!“ Ausbildung zum/zur Notfallsanitäter/in im Kontext der Generation Z

Die Ausbildung zum/zur Notfallsanitäter/in ist eine anspruchsvolle Ausbildung. Diesbezüglich wird eine körperliche Grundfitness, eine schnelle Entscheidungsfindung und ein weites Spektrum an medizinischem Wissen abverlangt. Dies stellt eine besondere Herausforderung dar, insbesondere wenn man die spezifischen Eigenschaften und Erwartungen der Generation Z berücksichtigt.

Da diese Generation zwischen den Jahren 1995 und 2012 geboren wurde, ist sie geprägt von digitaler Vernetzung, einem hohen Bewusstsein für die Work-Life-Balance und einer hohen Erwartung an individueller Wertschätzung.

Die Wahl dieses Themas entstand aus meiner eigenen Wahrnehmung und Erfahrungen in der Ausbildung. Besonders die Kommunikation und die Belastungsgrenze der Generation Z durch diesen Beruf haben mich interessiert. Das Verständnis aufzubringen, wie diese Faktoren die Ausbildung beeinflussen, sowie die Ausbilder/innen mit dieser Generation arbeiten, sodass die hohe Ausbildungsqualität erhalten bleibt und gewährleistet ist unter Berücksichtigung, dass die Auszubildenden motiviert sind und unterstützt werden.

In diesem Vortrag werden die Vor- und Nachteile der Generation Z in der Ausbildung zum/zur Notfallsanitäter/in beleuchtet, sowie die Auswirkung auf Kommunikation und Work-Life-Balance.

Diesbezüglich habe ich mich mit folgender Fragestellung befasst:

„Wie beeinflussen die Charakteristika der Generation Z die Ausbildung zum/zur Notfallsanitäter/in und welche Anpassungen sind notwendig, um eine Herausforderung dieser Generation gerecht zu werden?“

Um diese Fragestellung beantworten zu können, richten wir unseren Blick auf einen Kontrast zwischen den Erwartungen und Bedürfnissen der Generation Z und den Anforderungen eines emotional anspruchsvollen und angesehenen Berufs. Hierzu stellt sich die Frage, wie Schulen / Notfallbildungszentren und Ausbilder ein Gleichgewicht schaffen können, sodass die Bedürfnisse der Auszubildenden als auch die Anforderungen des Berufs erfüllt sind.

Diesbezüglich habe ich mich mit vier Oberpunkten beschäftigt:

1. Kommunikation & Umgang:

Die Generation Z setzt einen hohen Wert auf eine offene und direkte Kommunikation. Oftmals werden hierarchische Strukturen als störend oder belastend empfunden. Ein Feedback sollte zeitnah erfolgen.

2. Lernverhalten:

Daher diese Generation in einer digitalen Vernetzung aufgewachsen ist, bevorzugen sie moderne und digitale Lernmethoden. E-Learning und Simulationstraining scheinen besonders effektiv zu sein

3. Werte und Erwartungen:

Es wird großen Wert auf eine gute Work-Life-Balance gelegt. Diesbezüglich kann sich dies sowohl positiv als auch negativ auswirken. Positiv ist, dass die Auszubildenden ihre Freizeit aktiv gestalten können und somit motivierter und leistungsfähiger sind. Auf der anderen Seite können die unregelmäßigen Arbeitszeiten zu einer Disbalance zwischen Arbeitsleben und Freizeit führen, sodass der Auszubildende dadurch eine erhöhte Belastung, Stress oder Überforderung empfindet.

4. Stressresistenz und Resilienz:

Der Umgang mit Stress führt bei dieser Generation häufig dazu, dass sie sich zurück ziehen. Es wird mehr Wert auf die Mental-Health gelegt. Daher die Generation Z in einer Zeit aufgewachsen ist, in der sich schlagartig Lebensbedingungen ändern können (Corona) wird hier ein höher Leistungsdruck empfunden und somit ein schnelleres Stresslevel aufgebaut.

Mögliche Lösungsansätze:

PAL/Mentor:

Mögliche Unterstützung können die einzelnen PALs oder separate Mentoren begünstigen. Sie können dem Auszubildenden emotionale und fachliche Unterstützung bieten und somit eine Bindung aufbauen und eine höhere Motivation erzeugen.

Digitales Lernen:

Digitale Lernformate oder Lernplattformen können dem Schüler ein abwechslungsreicheres Lernen anbieten und das Lernen effektiver gestalten.

Individuelle Förderung:

Regelmäßige Feedback-Gespräche, sowie angepasste Lernpläne können den Schüler gezielt fördern. Darunter können Stärken und Schwächen ausgearbeitet werden und berücksichtigt werden.

Flexibilität:

Die Möglichkeit Ausbildungsinhalte und auch Arbeitszeiten flexibel zu gestalten, kann dazu beitragen die Work-Life-Balance zu stärken und die Motivation zu steigern.

Fazit:

Die Ausbildung zum/zur Notfallsanitäter/in im Kontext der Generation Z erfordert in einigen Punkten ein Umdenken in der Kommunikation und eine Anpassung an die Lernmethoden. Durch die Berücksichtigung der Bedürfnisse dieser Generation, kann die Motivation der Auszubildenden gesteigert werden und Qualität der Ausbildung weiterhin auf einem hohen Standard gehalten werden.

Quellen:

<https://www.pronovabkk.de/unternehmen/presse/studien/arbeiten-2023.html>

<https://www.strongandgentle.com/blog/resilienz-der-generation-z-hochsensibilitaet>

<https://www.psychotherapie-vonharten.de/blog/generation-z-herausforderungen-der-resilienz/>

<https://www.stern.de/panorama/generation-z--warum-die-jugend-die-rettung-unserer-gesellschaft-ist-31907222.html>

<https://www.welt.de/iconist/article210848973/Der-Konflikt-zwischen-Millennials-und-der-Gen-Z.html>

Gespräche mit Praxisanleitern und dem Team