

;)

Liebe Ausbildungsbeauftragte, liebe Berufsbildner

Vorliegend finden Sie eine Zusammenfassung der Ausführungen aus dem Vortrag. Die Erklärungen sind als Gedankenanstösse, Inputs zu verstehen und nicht als abschliessende Behandlung des Themas.

Von Herzen wünsche ich Ihnen weiterhin viel Spass, Begeisterung und Geduld für die anspruchsvolle und gleichzeitig überaus wertvolle Arbeit, die Sie als Ausbildungsbeauftragte, Berufsbildner leisten. Sie gestalten damit unsere Zukunft aktiv mit!

Claudia Scherrer Domingos
Claudia Scherrer + Partner
Human Resources Management

;)

Gedanken zum Thema

- Wir sprechen über eine Minderheit
- Wichtiges, grosses Thema
- Investition in die Zukunft

Botschaften

Ein Problem fragt nicht, ob Du es haben willst. Ein Problem fragt, wie Du damit umgehst. Autor unbekannt

- Wie mit schwierigen Lernenden umgegangen wird ist gefragt, nicht wie sie vermieden werden
 - Involvierung versus Abgrenzung
- Interesse, Wertschätzung, Liebe für den jungen Menschen
- Arbeit mit Kindern und jungen Menschen unglaublich wertvoll

Was ist ein schwieriger Lernender

- Individuell zu betrachten
- Unterbruch in der täglichen Arbeit
- Störungen, gefühlsbeladen
- Abhängig von uns Berufsbildnern
 - Formellen und informellen Regeln des Unternehmens
 - Zeit, die ich als Berufsbildner vom Unternehmen für die Ausbildung vom Lernenden erhalte
 - Eigener Betrachtungsweise der Dinge
 - Eigenen Wertvorstellungen
 - Eigenen Verhaltensmustern
 - Eigener Haltung zu ‚schwierig‘
 - Eigenem Stress, Druck
- Klare Abgrenzungen
- Lernender fällt aus System, durch
 - Aggression nach Innen oder Aussen / Gewalt
 - Dauerhafte Absenz
 - Ungenügende Schulnoten
 - Konstanter Verstoss gegen Regeln

Mögliche Ursachen

- Einschneidende physiologische und biologische Veränderungen
- Start psychischer und sozialer Entwicklungen
- Pubertät
 - Körperliche Umwandlung des Kindes zum Erwachsenen
- Adoleszenz
 - verändert Geist, Gemüt und Sozialisation
 - Sturm und Drang des Gefühlslebens
 - schliesslich Reife
 - zu Selbst- und Fremdverantwortung
 - zu Liebes- und Glücksfähigkeit
 - an eigener Fähigkeit zur Toleranz zu arbeiten
- Elternhaus
 - Erziehungsstil, Umgang mit Regeln, Grenzen
 - Familiensituation (Ehe, Scheidung, Patchwork, Status)
 - Herkunft, Wurzeln
- Freunde / Freundin
 - Sexualität
 - Erleben von intensiven Gefühlen (Verliebtheit, Trennung)
 - Cliques, Gruppen, Gangs

- Sucht
 - Alkohol, Tabak
 - Cannabis, andere Drogen
 - Telefonieren, Simsen
 - Einkaufen, Essen
 - Spielen
 - Internet, Social Media
- Schulden
 - eigene oder die der Eltern
- Interkulturelle Dimensionen
 - Bildungsniveau Familie ist entscheidend wie mit Bildung umgegangen wird
 - Wert, Unterstützung
 - Positionierung Alter/Hierarchie in eigener Kultur
 - Genuss von Respekt versus Autorität in Frage stellen
 - Was macht den Mann zum Mann – Mannfindung:
 - Stärke, Muskeln, Intellekt, Analyse, Logik
 - Berufsbildner entspricht nicht Bild
 - wie soll ich dem folgen?
- Verschobene Vorstellungen der Arbeitswelt
 - Realitätsfremd
 - Erfahrungen während der Schulzeit
- Selbstwahrnehmung/Selbstverständnis
 - total verloren versus Übermächtig nach Aussen
 - Orientierungslos, nicht zu gehörig
 - Eingeschüchtert versus Aggression
- Generationenkonflikte
 - Wertvorstellungen komplett im Umbruch
- Übergriffe/Diskriminierung
 - verbal – non verbal
- Depression
 - Mobbing, virtuelles Mobbing
 - Familiäre Veranlagung
 - Drogen als Auslöser
 - Suizidgedanken (vor allem bei Jungen verbreiteter)
 - Leistungsdruck, Perspektivenlosigkeit, Schuldgefühle (kriminelle Handlungen)
- Sinnfrage, Sinnhaftigkeit
 - Zukunft einen Sinn geben
 - Wieso eine Lehre machen, wenn ich es nachher eh nicht schaffe
- Subkulturen mit eigenen Codes
 - Kennen, Stärken der Subkulturen

Wie gehe ich als Vorgesetzter damit um?

Bei mir selber anfangen!

- Interesse für Lernende wirklich vorhanden
 - oder muss ich einfach?
- Herz, Wertschätzung, Liebe für den jungen Menschen
- Mann Muss Menschen Mögen
- Gesunder Menschenverstand
- Eigene Struktur hinterfragen (Selbstreflektion)
 - Nicht alles auf Lernenden projizieren
- Glaube an das Potential, Talente, Stärken
- Authentisch sein
 - Denken, Fühlen, Handeln übereinstimmend

Angebote machen!

- Gesprächsmöglichkeiten bieten
- Gespräche führen
- Zeitnahe Kommunikation
- Möglichkeit geben, Frust abzulassen
- Vertrauensbasis herstellen
- Klare, direkte Ansagen
- Konsequenz dran bleiben
- Junge Menschen ernst nehmen
- Konflikte austragen
 - wichtige entwicklungspsychologische Funktion

Hilfreiche und hindernde Führungsstile

- Autoritativer Führungsstil (kooperativ, situativ, flexibel, konsequent)
 - Fordern Verhalten nach eigenen Regeln, Normen und Werten
 - Vermittlung derer durch Gespräche
 - dadurch Förderung Verständnis für soziale Systeme und Beziehungen
 - gleichzeitiges zu hören und versuchen zu verstehen
 - Meinungsäußerungen der Lernenden tolerieren
 - Kontrolle, Konsequenzen/Strafen immer Themagebunden
 - Förderung Selbstvertrauen
 - mit Widerständen umgehen
 - Aikido-Prinzip

- Autoritärer Führungsstil nicht förderlich!
 - Machtausübung
 - wenig Dialog – mehr Monolog
 - wenig Freiraum für Lernenden
 - Umgang mit Grenzen schwierig nachzuvollziehen
 - Positive Verstärker (Lob) sehr sparsam
 - Bestrafung von Fehlern
 - Wenig Selbstvertrauen und Soziale Kompetenz
 - Mehr Drogenmissbrauch und asoziales Verhalten
- Laissez-faire Führungsstil nicht hilfreich!
 - wenig Normen und Standards
 - wenig Grenzen, dadurch wenig Orientierung
 - Keine Bestrafung
 - Jugendlicher auf sich gestellt
 - unterstützt in seinen Bedürfnissen und Wünschen
 - Hohes Selbstvertrauen oder Vernachlässigung
 - mehr Auffälligkeiten in Verhalten, Drogenabhängigkeit
- Weiterbildung intern anbieten oder extern besuchen
- Berufsbildner und Lernenden
 - Suchtthemen
 - Internet-Nutzung, Gefahren
 - Führung
 - Persönlichkeitsentwicklung, Sozialkompetenz
- Lernenden Projekte übergeben
 - zusammen arbeiten lassen
 - Verantwortung übergeben
 - involvieren
- Lehrlings-Camps ohne Handy und Internet
 - Sport-, Arbeitsanteil
 - Soziale Aspekte, Visionen, Werte

Wo setze ich Grenzen und wie?

Was sind Grenzen

- Rand eines Raumes
- Trennlinie, Trennwert, Trennfläche
- Überlebenswichtig
- Erschliessen Lebensraum
- Machen Zusammenarbeit in Teams erst möglich
 - Paare, Familien, Gesellschaft
 - Unternehmen, Teams
 - Verkehr, Sport, Musik...

- Dynamisch, instabil, flexibel
 - beim einen toleriert, beim anderen nicht

Wo oder wann setze ich sie

- Immer da, wo Anstellungsbedingungen Grenzen ziehen
- Formelle Regeln überschritten werden
- Verhalten für die Zukunft des Lernenden nicht hilfreich ist
- Wenn meine eigenen, individuellen Grenzen überschritten sind

Wie setze ich Grenzen

- Zeitnah
- Grenzen setzen mit Regeln, nicht mit Verboten
 - dadurch positiver Charakter
- Regeln vom Lernenden aufstellen lassen
- Konsequenzen ausformulieren
- Gefühle einbeziehen, ansprechen und sie benennen
 - nicht in Emotionen handeln
- Schriftlich festhalten
- Vorgesetzte, Personalabteilungen, interne Spezialisten, Eltern und Schule einbeziehen

Coaching, wo nötig?

- Interesse für Anderen
- Ich selber komme nicht weiter
- d.h.
 - nach drei Gesprächen hat es nichts gebracht
 - ich studiere zu Hause noch der Situation nach
 - ich bin nicht mehr in +/+ Haltung dem Lernenden gegenüber

Coaches können sein

- Human Resources Verantwortliche
- Erfahrene Vorgesetzte oder Kollegen
- interne, bzw. externe ausgebildete Coaches

;)