

 **PDF Complete**  
Your complimentary use period has ended.  
Thank you for using PDF Complete.  
[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

rer  
ement



# Umgang mit schwierigen Lernenden



November 2011

- “ Einführung
- “ Was ist ein °schwieriger±Lernender?
- “ Mögliche Hintergründe
- “ Ausprägungen im Verhalten
- “ Wie gehe ich als Vorgesetzter damit um?
- “ Wo setze ich Grenzen und wie?
- “ Coaching, wann nötig?
  
- “ Diskussion



Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

ing

- “ Zielsetzung  
Aufzeigen von möglichen Szenarien und möglichen Ansätzen
  
- “ Zeitplan

09.30 . 10.30 Uhr	Vortrag
11.00 . 12.00 Uhr	Workshop

Wer sind wir?

- “ Claudia Scherrer Domingos, Elisabeth Tanke Sugimoto, Dorita Zumkehr
- “ Familienfrauen
- “ Praktikerinnen aus Wirtschaft und NGOs
- “ Führungspersönlichkeiten mit jahrelanger Erfahrung
- “ Ausbildungen in Pädagogik, Coaching, Beratung, Psychologie, Führung und Human Resources Management

 **PDF Complete**  
Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

**rer**  
**ement**



## Lehre Plus

[www.claudiascherrer.ch](http://www.claudiascherrer.ch)

## Beratung und Coaching

- für Ausbildungsverantwortliche
- für Lernende

## Nutzen für Lernende + Unternehmen

Die Ablenkung des Lernenden durch private Probleme kann verringert werden, was eine **höhere Leistungsfähigkeit** bedeutet.

Und ganz wichtig: Lernende fühlen sich durch den Arbeitgeber unterstützt. Dies fördert den Zusammenhalt und die **Motivation** am Arbeitsplatz. Motivierte Lernende haben **weniger Absenzen und Abbrüche** während der Lehrzeit, was eine Kostenreduktion zur Folge hat.

## Kontakt

[cs@claudiascherrer.ch](mailto:cs@claudiascherrer.ch) oder Handy +41 (79) 279 37 47



Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

er  
ement



## Unser Credo

Wertschätzung und Vertrauen sind für uns oberstes Gebot und Voraussetzung jeder erfolgreichen Zusammenarbeit.

Kommunikation und Offenheit bedeutet für uns im Dienste des Kunden zielorientiert und effizient Lösungen zu erarbeiten welche in die Praxis umgesetzt zum angestrebten Erfolg beitragen.

Unsere Stärken liegen in einer analytisch strukturierten und effizienten Arbeitsweise und sie zeichnen sich durch ein überdurchschnittliches Engagement und ein hohes Mass an Loyalität gegenüber unseren Kunden aus.

ng

## Gedanken zum Thema



## 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



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

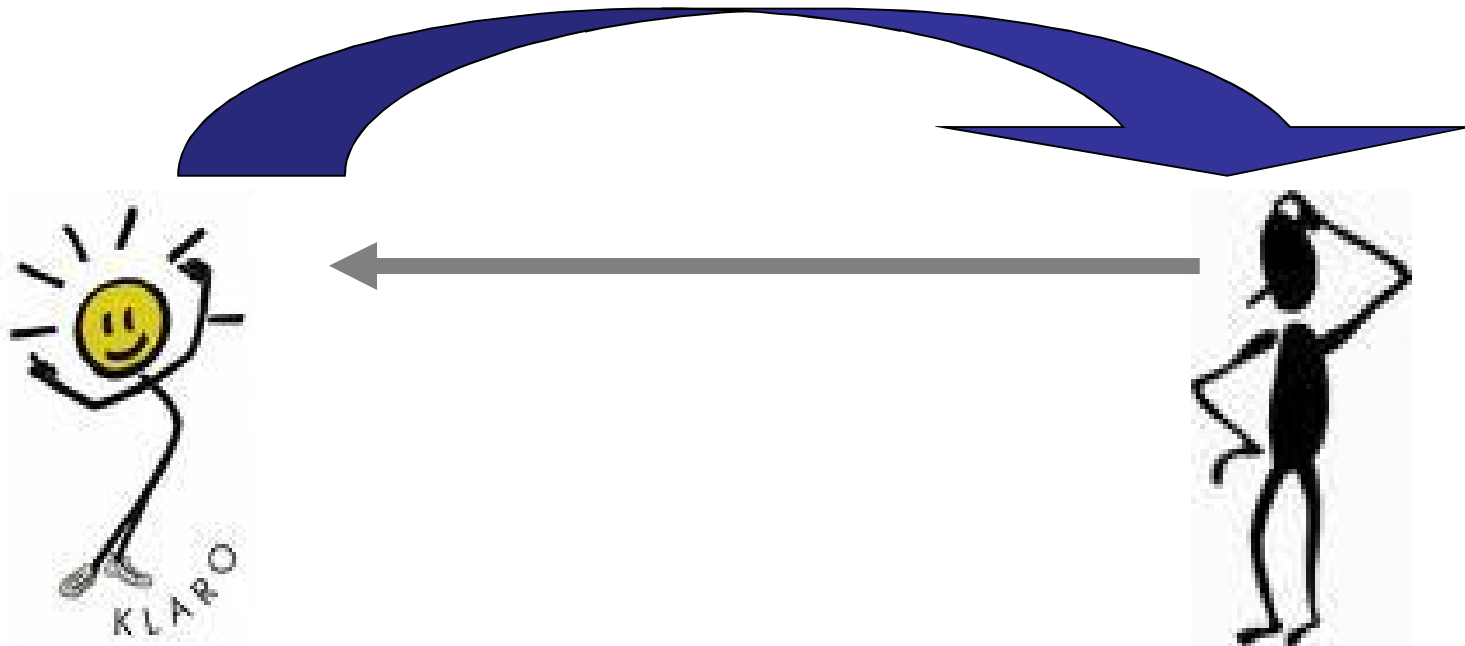
# ... in schwieriger Lernender?

# in schwieriger Lernender?



# Was ist in schwieriger Lernender?

- ” Individuell zu betrachten
- ” Grundsätzlich immer dann, wenn nervtö
- ” Unterbruch in der täglichen Arbeit
- ” Störungen, gefühlsbeladen



# ...in schwieriger Lernender?

Klare Abgrenzungen sind

- “ Lernender fällt aus System, durch
  - **Aggression** nach Innen oder Aussen / Gewalt
  - Dauerhafte **Absenz**
  - **Ungenügende** Schulnoten
  - Konstanter **Verstoss** gegen Regeln



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

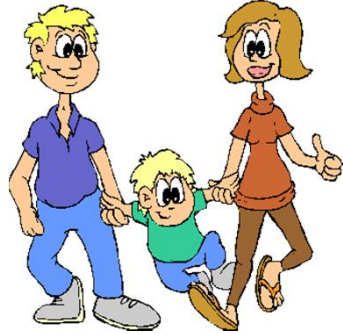
# megafone Ursachen

# Weghine Ursachen



 **PDF Complete**  
Your complimentary use period has ended.  
Thank you for using PDF Complete.  
[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

# Ursache

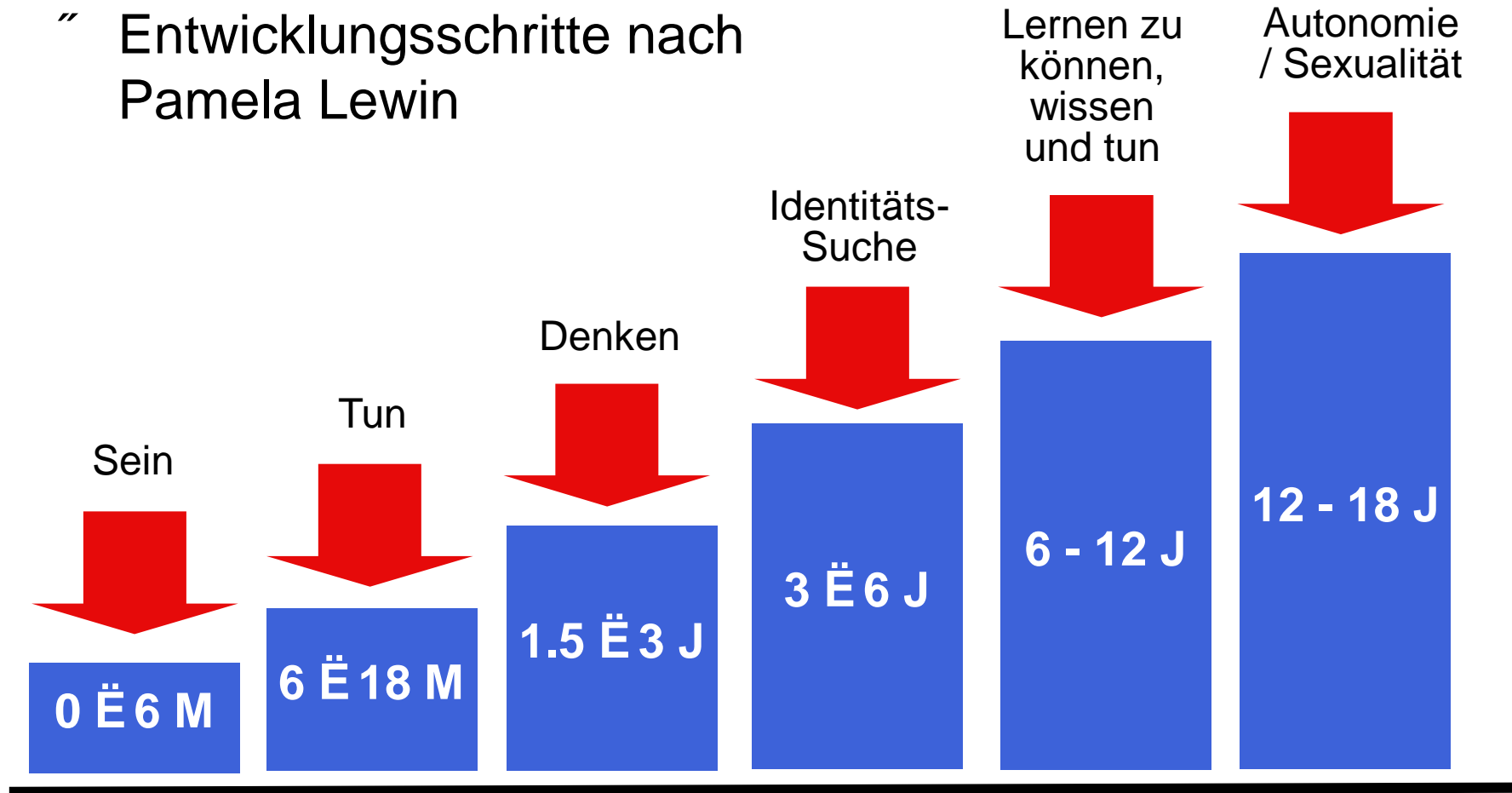


**Claudia Scherrer Human Resources Management**

# Ursachen

Lebensphase jetzt!

“ Entwicklungsschritte nach Pamela Lewin



# Ursachen

## The Wheels of Life



# Ursachen

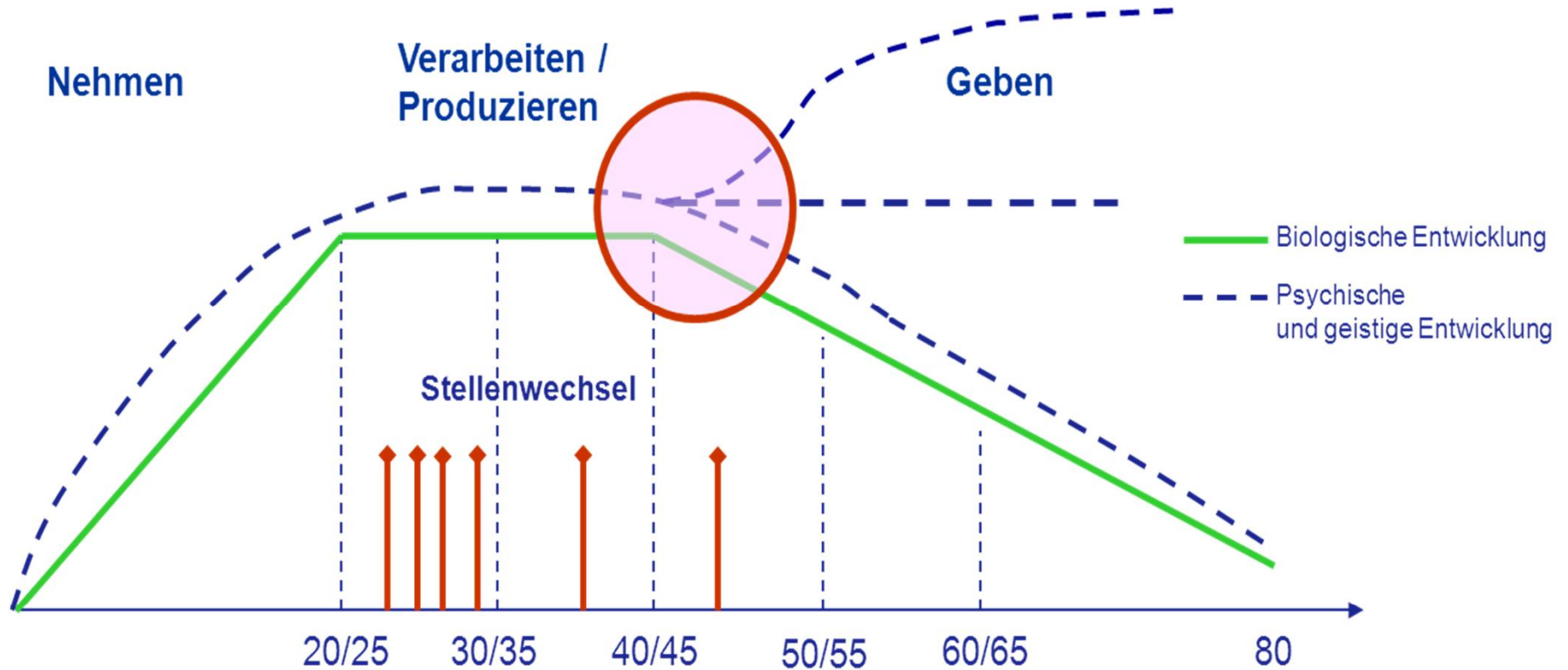
- “ Einschneidende physiologische und biologische Veränderungen
- “ Start psychischer und sozialer Entwicklungen
- “ Pubertät
- “ Adoleszenz

Autonomie  
/ Sexualität



12 - 18 J

# Ursachen



Ausbildung

Finden

Resultate

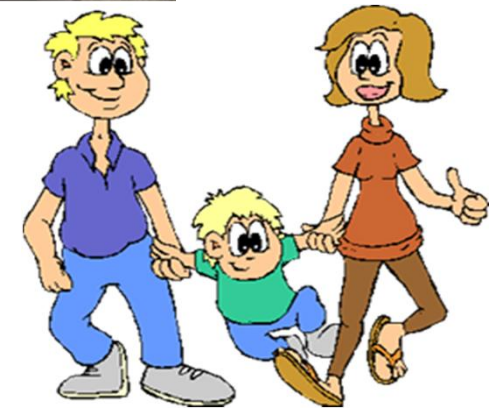
Überprüfen

work-life balance

# Ursachen



- “ Elternhaus
  - Erziehungsstil
  - Umgang mit Regeln, Grenzen
  - Familiensituation
  - Herkunft, Wurzeln
- “ Freunde / Freundin



- Sexualität
- Erleben von intensiven  
Gefühlen (Verliebtheit,  
Trennung
- Cliques, Gruppen



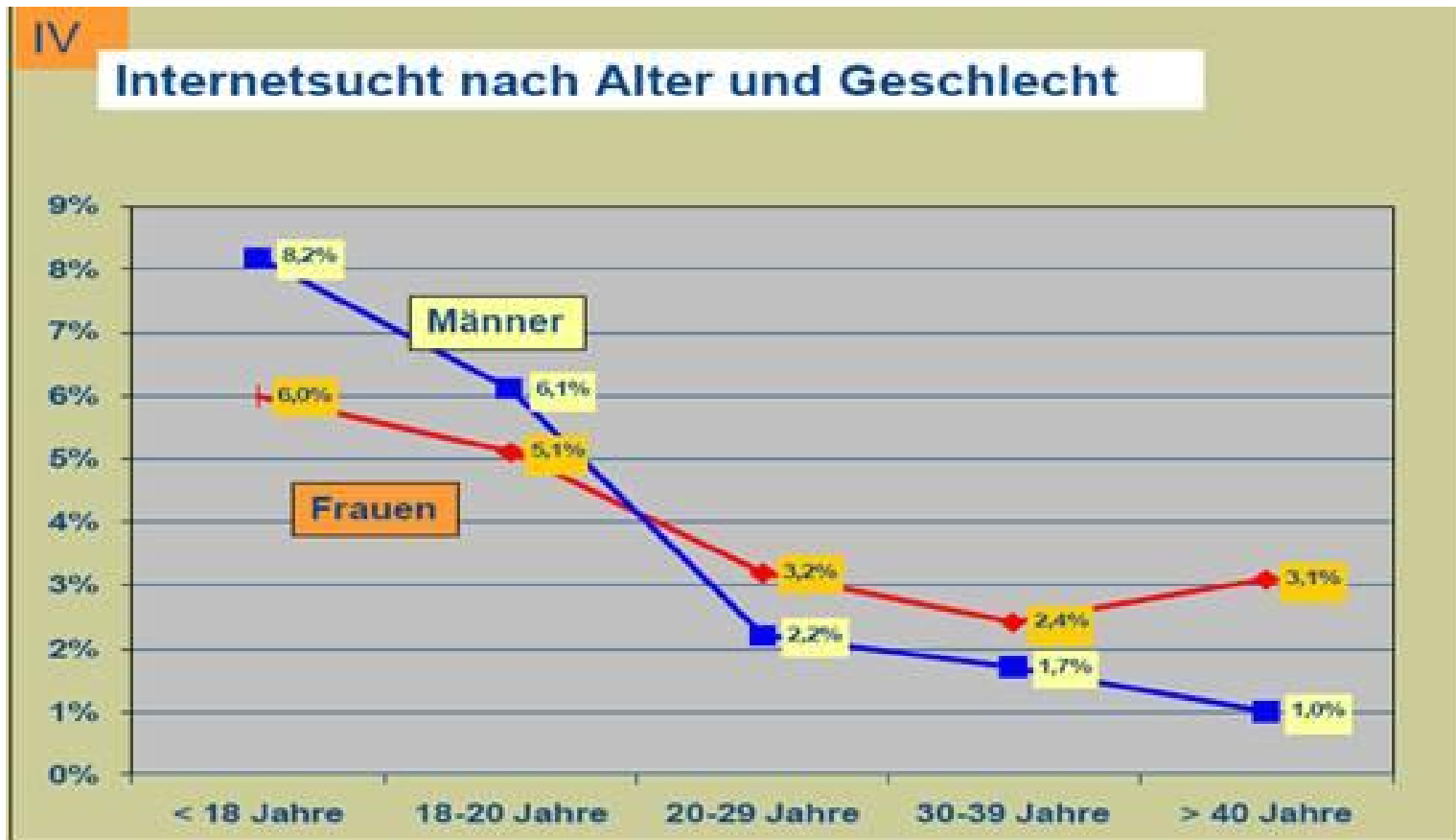
# Ursachen

## ” Sucht

- Alkohol, Tabak
- Cannabis, andere Drogen
- Telefonieren, Simsen
- Einkaufen
- Essen
- Spielen



# Ursachen

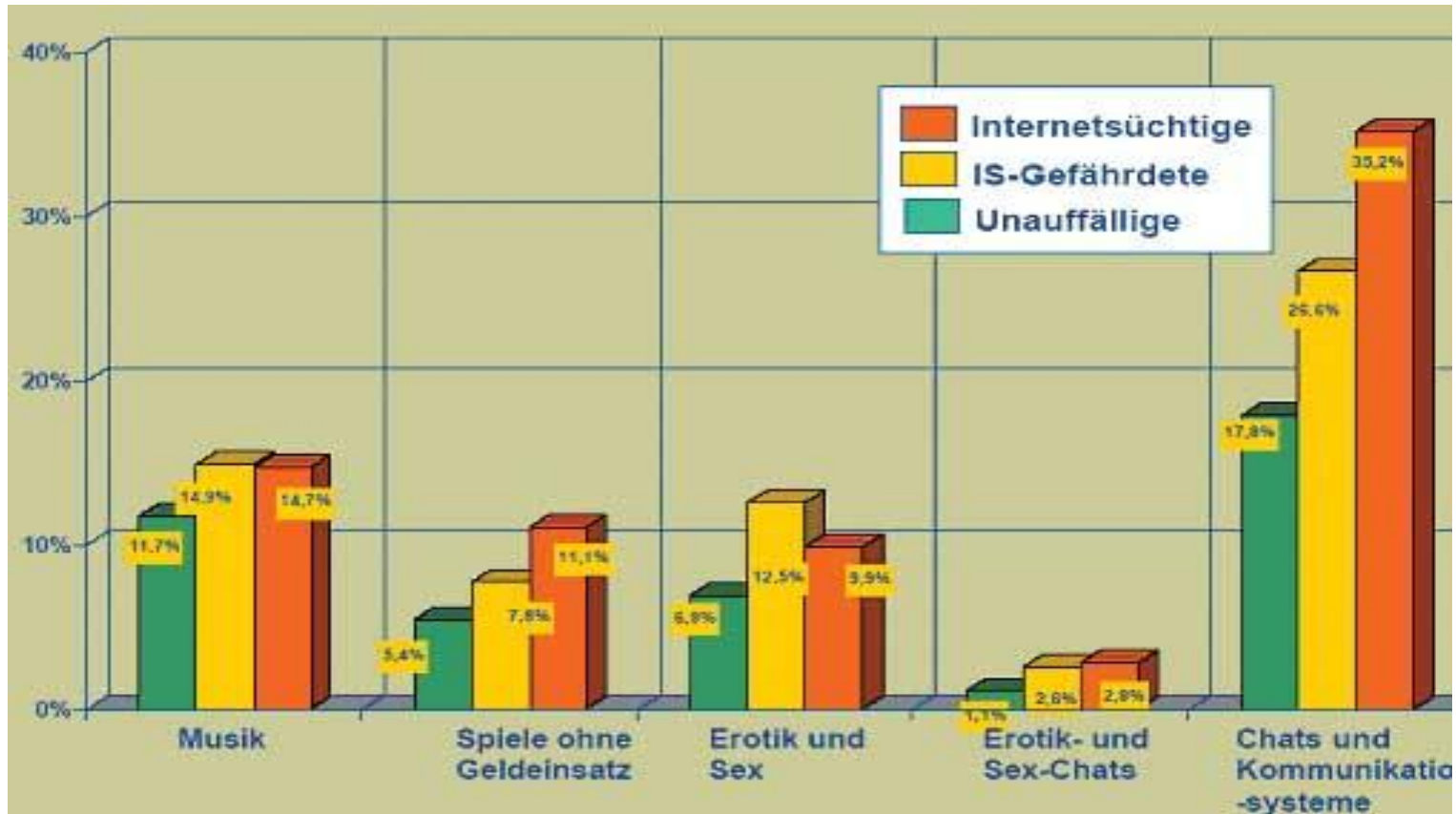


# Ursachen

## ” Sucht

- Internet, Social Media
- 2/3 der Abhängigen sind männlich, unter 20 Jahren, ohne Partner
- bis zu 35 Std./Woche (ausserberuflich) auf dem Netz
- CH-weit ca. 70±000 Abhängige (3 Mio. Internet-Nutzern)
- Sehnsucht nach Anerkennung und Zuwendung
- Möglichkeit, neue Identität(en) anzunehmen
- positiver Einfluss auf Selbstwertgefühl
- reale sinnliche Erfa fehlt . weiter im Netz

# Ursachen



# Ursachen

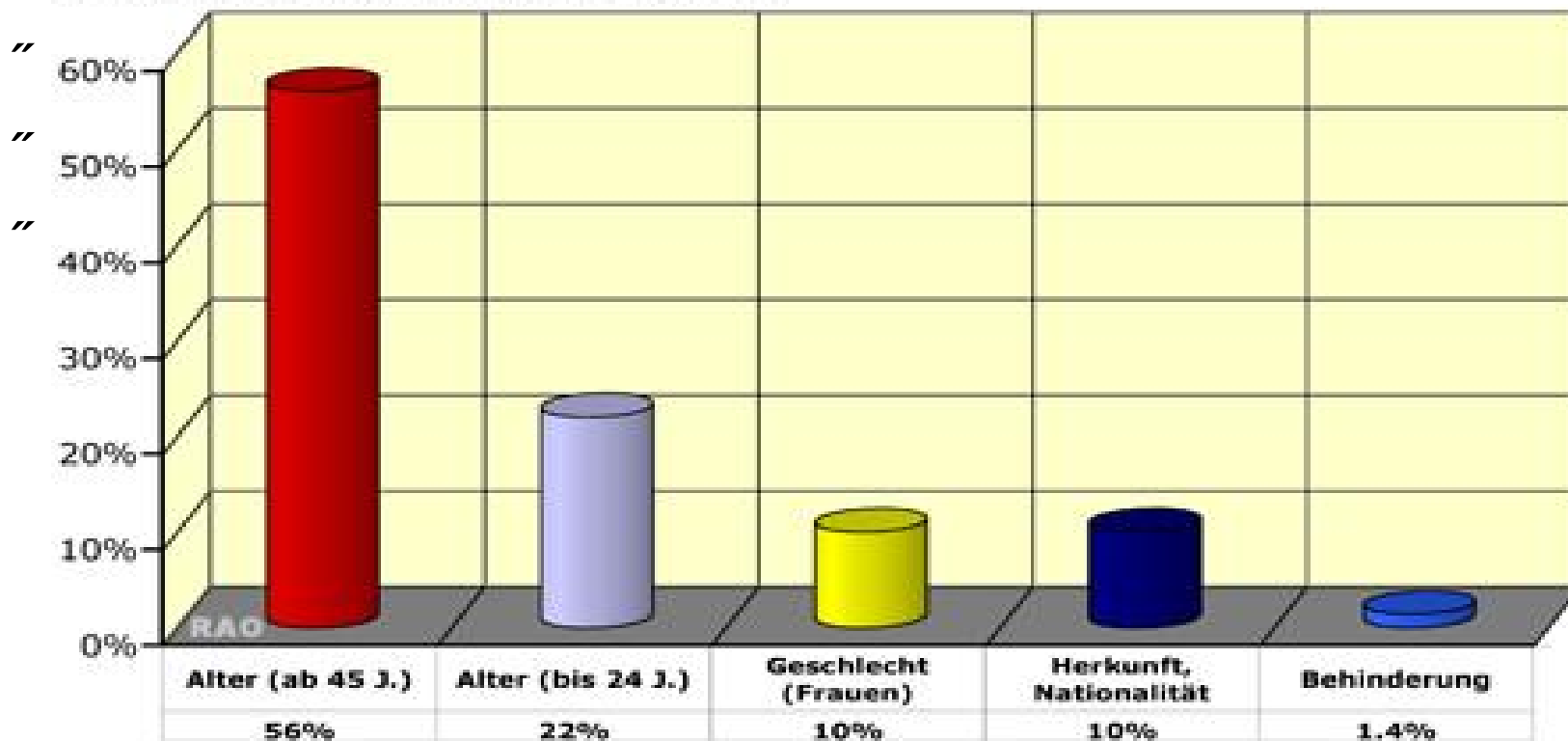
- “ Interkulturelle Dimensionen
  - Bildungsniveau Familie ist entscheidend wie mit Bildung umgegangen wird
  - Positionierung Alter/Hierarchie in eigener Kultur
  - Was macht den Mann zum Mann . Mannfindung



# Ursachen

**Wirtschaft Schweiz** **Diskriminierung am Arbeitsplatz Umfrage 2006**

Prozent der Menschen, welche am Arbeitsplatz aus folgenden Gründen Diskriminierungen erfahren haben:



Datenquelle: Kelly Services Umfrage "Diskriminierung am Arbeitsplatz" 2006

[Anti-Bullying ad - YouTube](#)

Claudia Scherrer Human Resources Management

# Ursachen

- “ Depression
  - Mobbing, Cyber Mobbing (Infos im Netz)
  - [Wehr dich gegen Cyber-Mob](#)
  - Suizidgedanken (vor allem bei Jungen verbreiteter)
  
- “ Sinnfrage, Sinnhaftigkeit
  
- “ Subkulturen mit eigenen Codes





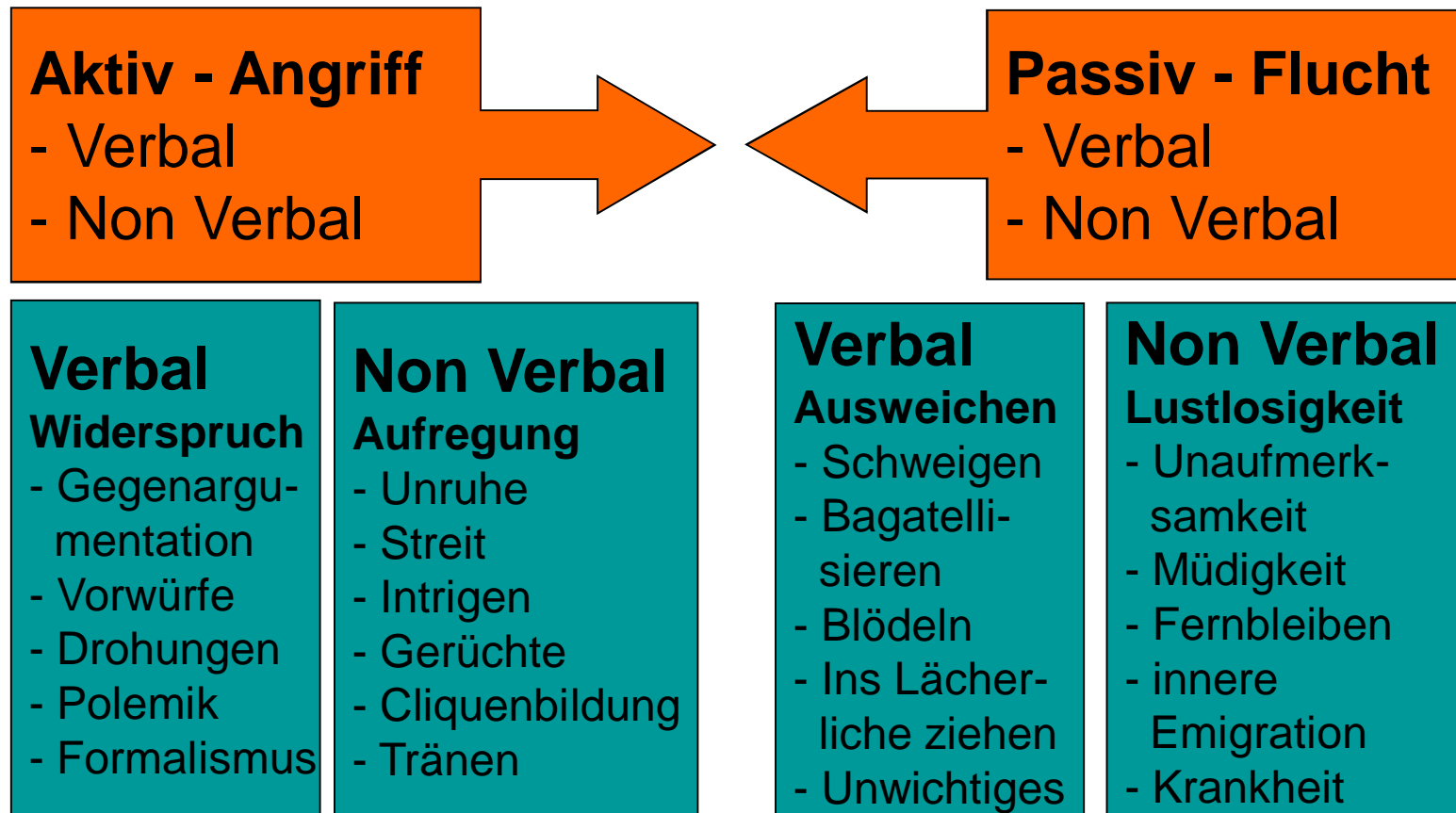
*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

# Arbeitszeugnisse

# Widerstände

“ Widerstände sind Teil des Lernprozesses



 **PDF Complete**  
*Your complimentary use period has ended.  
Thank you for using PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

# ich als Vorgesetzter damit um?



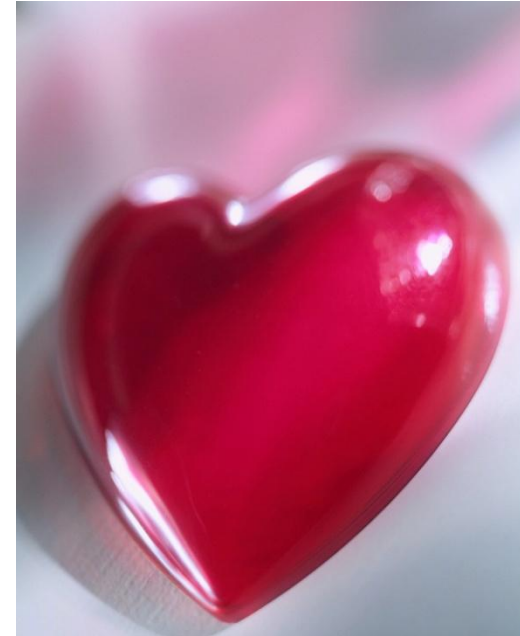
[Schulreform Hamburg -  
Schule der Zukunft - Prolog mit  
Royston Maldoom - YouTube](#)

# ich als Vorgesetzter damit

## um?

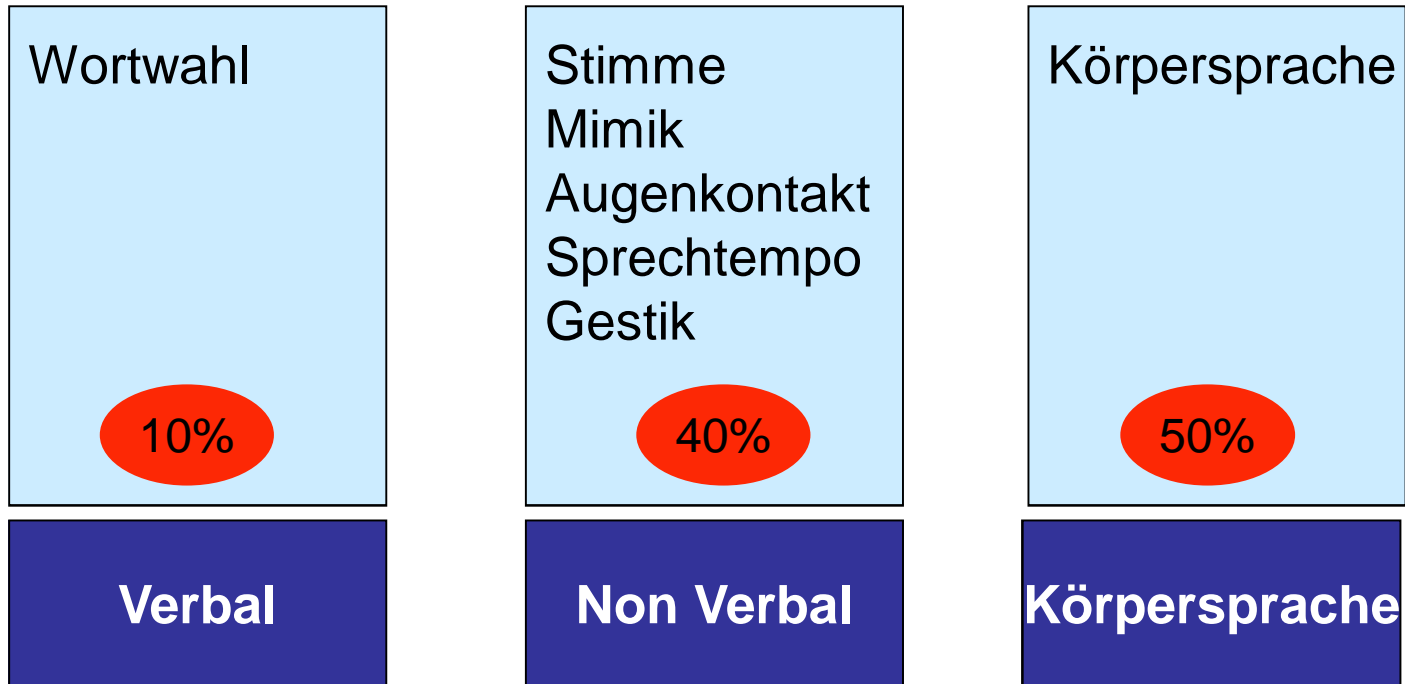
Bei mir selber anfangen!

- “ Interesse wirklich vorhanden  
- oder muss ich einfach?
- “ Herz, Wertschätzung,  
Liebe für den jungen Menschen, MMMM
- “ Vorbild
- “ Distanz (Achtung: keine Facebook-Freundschaften)
- “ Gesunder Menschenverstand
- “ Eigene Struktur hinterfragen (Selbstreflektion)  
- Nicht alles auf Lernenden projizieren
- “ Glaube an das Potential, Talente, Stärken
- “ Authentisch sein  
- Denken, Fühlen, Handeln übereinstimmend



# ich als Vorgesetzter damit um?

” Kommunikationsregeln



# ich als Vorgesetzter damit

## um?

Angebote machen!

1. Gesprächsmöglichkeiten bieten
2. Gespräche führen, Entscheide schriftlich festhalten
3. Zeitnahe Kommunikation
4. Möglichkeit geben, Frust abzulassen
5. Vertrauensbasis herstellen
6. Klare, direkte Ansagen
7. Ich-Botschaften
8. Konsequent dran bleiben
9. Junge Menschen ernst nehmen
10. Konflikte austragen
  - wichtige entwicklungspsychologische Funktion

Grrrō



# ich als Vorgesetzter damit

## um?

” Autoritativer Führungsstil  
(kooperativ, situativ, flexibel, konsequent)

- Aikido-Prinzip

Asiatische

Kampfsportart mit  
dem Prinzip der  
Gewaltlosigkeit

- [aikido-erfahren.de](http://aikido-erfahren.de) -  
[Miteinander - YouTube](#)

## Was Jugendliche brauchen



# ich als Vorgesetzter damit um?

- “ 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

# ich als Vorgesetzter damit um?

- “ Laissez-faire Führungsstil nicht hilfreich!
- wenig Normen und Standards
  - wenig Grenzen, dadurch wenig Orientierung
  - Keine Konsequenzen
  - Jugendlicher auf sich gestellt
  - unterstützt in seinen Bedürfnissen und Wünschen
  - Hohes Selbstvertrauen oder Vernachlässigung
  - mehr Auffälligkeiten in Verhalten, Drogenabhängigkeit

# ich als Vorgesetzter damit um?

Weiterbildung intern anbieten oder extern besuchen

1. Berufsbildner und Lernenden
  - Suchtthemen
  - Internet-Nutzung, Gefahren
  - Führung
  - Persönlichkeitsentwicklung, Sozialkompetenz
2. Lernenden Projekte übergeben
  - zusammen arbeiten lassen
  - Verantwortung übergeben
  - involvieren
3. Lehrlings-Camps ohne Handy und Internet
  - Sport-, Arbeitsanteil
  - Soziale Aspekte, Visionen, Werte



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

# ich Grenzen und wie?

# 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, Musikō
- “ Dynamisch, instabil, flexibel
  - beim einen toleriert, beim anderen nicht

# Wie setze ich Grenzen und wie?

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 und wie?

Wie setze ich Grenzen

- “ Zeitnah, klar, bestimmt
- “ Grenzen setzen mit Regeln, nicht mit Verboten
- “ Regeln vom Lernenden aufstellen lassen
- “ Konsequenzen ausformulieren
- “ Gefühle einbeziehen, ansprechen und sie benennen
- “ Schriftlich festhalten
- “ Vorgesetzte, Personalabteilungen, interne Spezialisten, Eltern und Schule einbeziehen





*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

# ...wenn, wo nötig?

# 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 intern
- Erfahrene Vorgesetzte oder Kollegen
- interne, bzw. externe ausgebildete Coaches

# ABSCHEISS



U17 Junioren in Abuja Siegesserie  
der Nigerianer gestoppt!



Danke für Ihre  
Aufmerksamkeit!



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

# Workshop-Teil

- “ Podiumsdiskussion
- “ Fragen . Antworten zu aktuellen Anliegen