

Beziehungsgestaltung in Lehrbetrieben

Theorie und Praxis

Adrian Zurkirchen

5. Mai 2022



Inhalt

1. Einführung ins Thema
2. Fallbeispiel 1
3. Theorie
4. Fallbeispiel 2
5. Praxis
6. Fallbeispiel 3



Adrian Zurkirchen



Aktuell:

Leiter Ausbildung und Personalentwicklung
bei EKZ Eltop AG

Ausbildungen:

- Lehre als Elektroinstallateur
- Bachelor in Sozialarbeit HSLU
- Master in Berufsbildung EHB

Berufliche Stationen:

- Elektroinstallateur
- Luzerner Kantonsspital
- Einsatz auf Korsika «Pietragiolu»
- kabel
- Swisscom



1. Einführung

Ziel des Workshops:

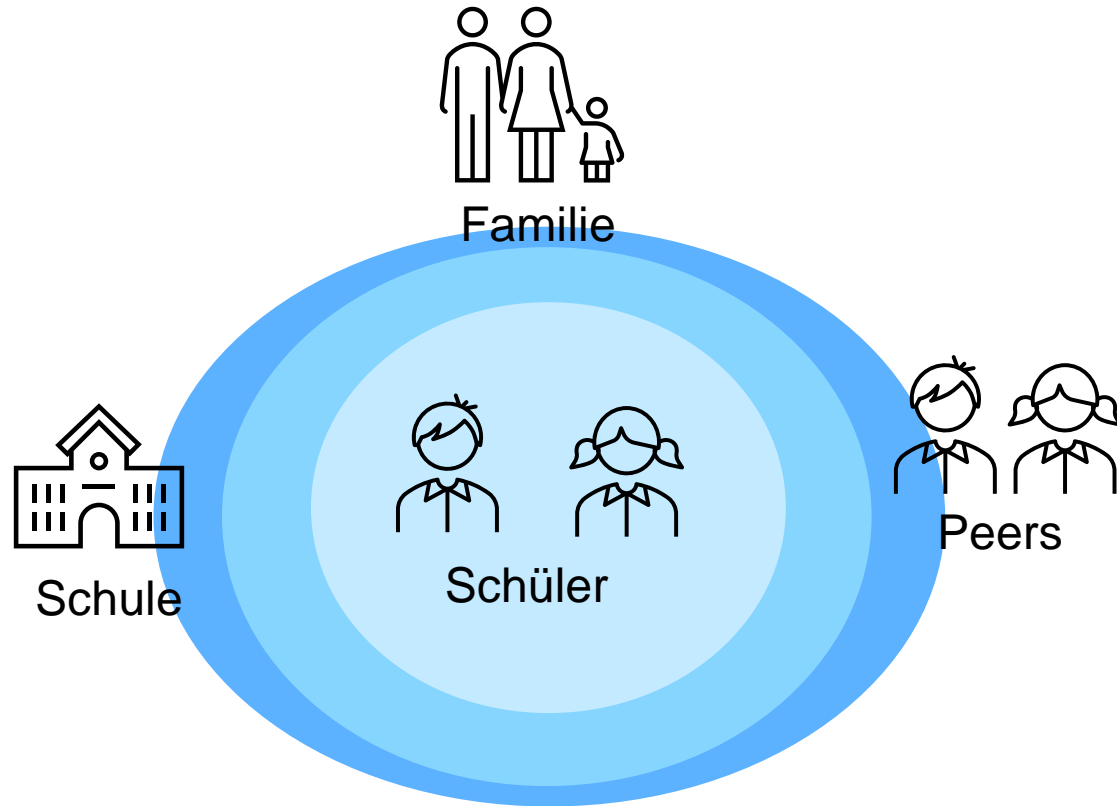
- Austausch anhand von Praxisbeispielen
- Chancen und Herausforderungen in der Beziehungsgestaltung in Lehrbetrieben sehen

Form:

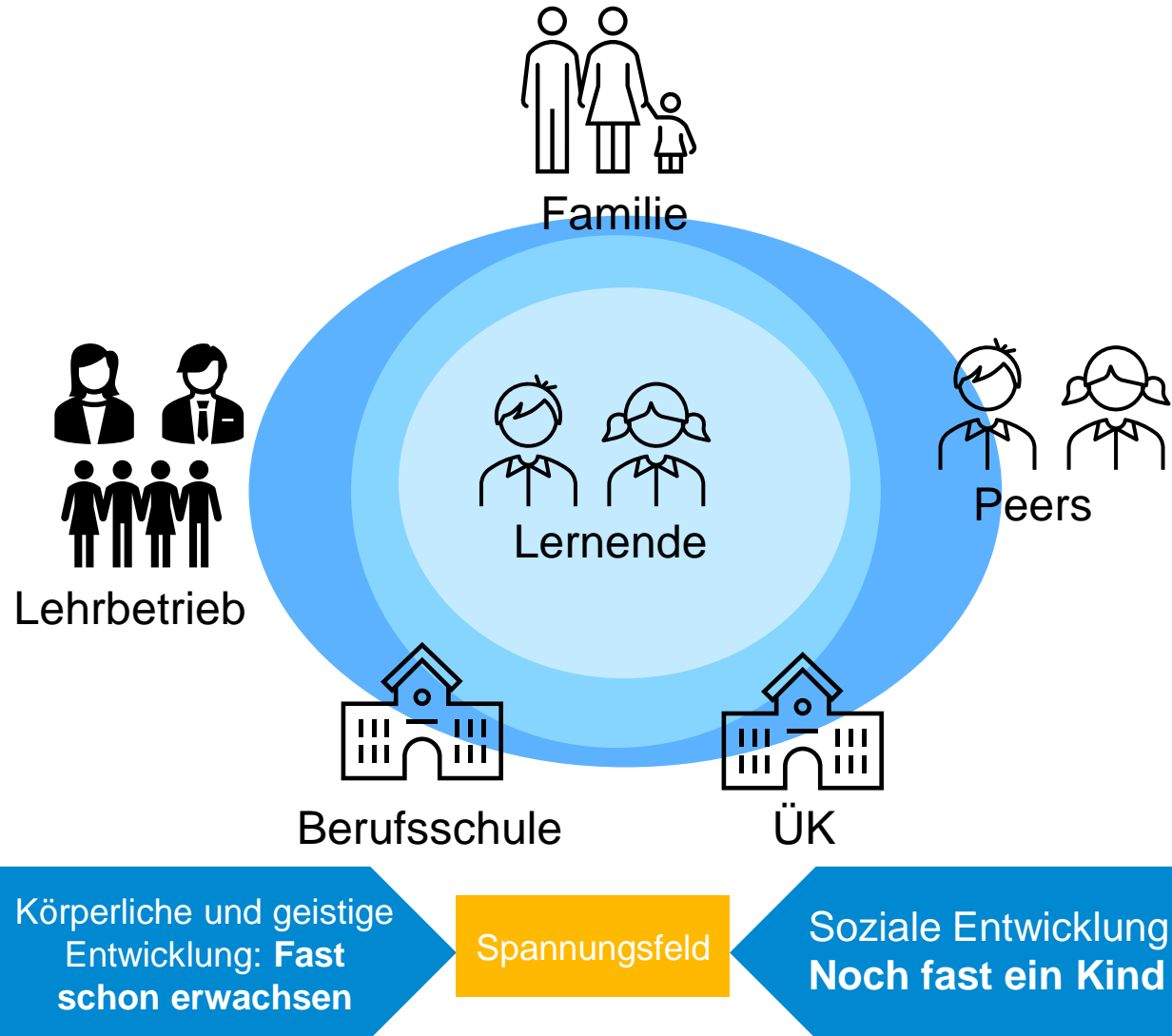
- Komplexe Thematik, begrenzte Zeit
- Austausch ergänzt durch Theorie und Praxis



Wer kommt zu uns?



Wer kommt zu uns?



2. Fallbeispiel 1

Max Muster

Alter: 15 Jahre bei Lehrbeginn

Familie: Eltern geschieden, lebt bei beiden, Mutter erzieht streng, Vater setzt auf Selbstverantwortung, Bildung wird als wichtig erachtet, Einzelkind

Peers: Starke Verbindung und verbringen sehr viel Zeit zusammen

Persönlichkeitseigenschaften: Eher introvertiert, unzuverlässig, emotionale Stabilität, sehr anständig, weniger Ehrgeizig

Filiale:

- 1 Filialleiter, 8 Fachkräfte, zwei andere Lernende im 3. Lehrjahr
- 4 Fachkräfte sind schon länger dabei und um 40 Jahre alt
- 4 Fachkräfte sind erst zwischen wenigen Monaten und zwei Jahren dabei
- Viele grössere Arbeiten



3. Theorie

Annäherung an die Situation im Übergang zwischen Schule und Beruf

- Keine sozial und zeitlich klar strukturierten und berechenbaren Berufslaufbahnen zu erwarten
- Hohe Flexibilität und Eigenorganisation und ein Aushalten von Unsicherheiten wird erwartet
- Die Übergänge sind risikoreich und benachteiligen diejenigen, welche nur gering ausgeprägte Fähigkeit zur Selbstorganisation entwickelt haben

(Quelle: Hurrelmann und Quenzel 2013)



3. Theorie

Lebensphase Jugend

- Noch keine volle gesellschaftliche Verantwortung
- Vollwertige Partizipation in gewissen Bereichen wie Konsumwarenmarkt, Freizeit- und Mediensektor und private Beziehungen
- Die Ausbildung soll eine fachliche Trainingsstätte für Fertigkeiten und Fähigkeiten bieten
- Herausforderung in der Einteilung des knappen Gutes Zeit

(Quelle: Hurrelmann und Quenzel 2013)



3. Theorie

Zu bewältigende Entwicklungsaufgaben:

- Entwicklung der intellektuellen und sozialen Kompetenzen (Qualifizieren)
- Entwicklung der Körper- und Geschlechtsidentität und der Bindungsfähigkeit (Binden)
- Entwicklung von sozialen Kontakten und Entlastungsstrategien (Konsumieren)
- Entwicklung eines individuellen Werte- und Normensystems (Partizipieren)

Die körperliche und emotionale Entwicklung erhält eine neue Dynamik.

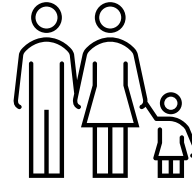
(Quelle: Hurrelmann und Quenzel 2013)



3. Theorie

Wichtig, aber nicht immer stabil

Rollen der Sozialisationsinstanzen



Familie

Sehr wichtig



Peers



Wichtig,
viele läuft
unbewusst



Lehrbetrieb

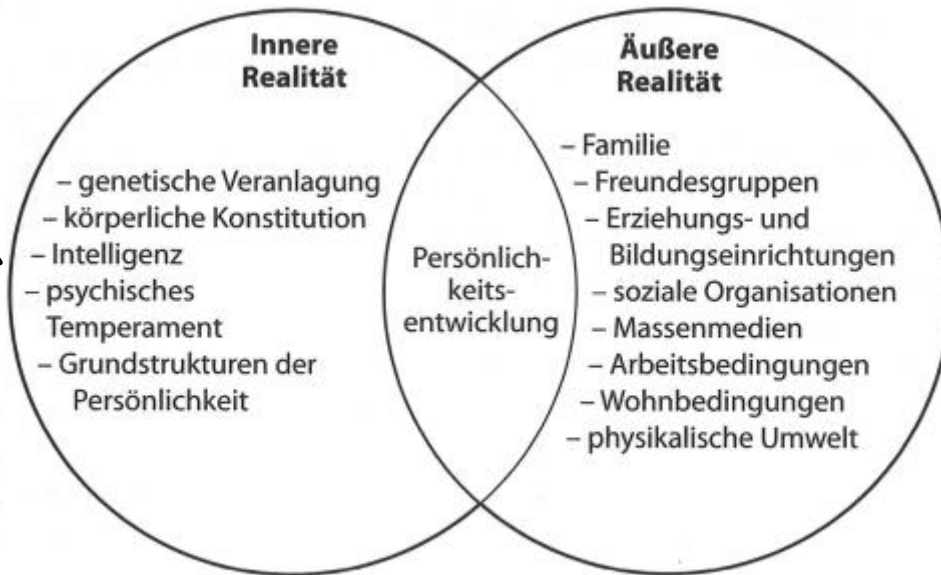


Abbildung 2 (Hurrelmann, 2006, S. 27)

Integration
Theorie und
Praxis



ÜK



Berufsschule

Wichtig, sollte
viele
Kompensieren



4. Fallbeispiel 2

Sandro Müller

Alter: 17 Jahre bei Lehrbeginn

Familie: Eltern bieten den Kinder ein behütetes Umfeld, Vater hat schwere Erkrankung, eine Schwester

Peers: Wenige, lose Kollegen, viel in der virtuellen Welt

Persönlichkeitseigenschaften: Eher in introvertiert, unzuverlässig, emotional eher instabil, kann mit Kritik nicht umgehen, Mühe mit der Einschätzung der Realität, Lernschwierigkeiten, sehr anständig

Filiale:

- 1 Filialleiter, 4 Fachkräfte, ein anderer Lernender im 3. Lehrjahr
- Filialleiter neu, Fachkräfte schon länger dabei und verschiedene Altersgruppen
- Viel Serviceaufträge, hohe Anforderung an geistiger Präsenz und Qualität



5. Praxis

Das müssen wir uns als Betrieb bewusst sein:

- Die Jugendlichen suchen Sicherheit. In der Sicherheit (stabiles Umfeld mit klaren Anforderungen) können sie sich optimal entwickeln
- Die Jugendlichen suchen die eigene Identität und orientieren sich dabei an verschiedenen Vorbildern (Kollegen, Eltern, andere Erwachsene, Lehrer oder Stars)
- Findung der Persönlichkeit: Das eigene ICH
- Unterstützung ist in dieser Zeit sehr wichtig (fachlich und persönlich)
- Hinter grossspurigem Verhalten und Auftreten verstecken sich oft Unsicherheit und viele Fragen
- Es kann ein abweisendes Verhalten da sein, dass sich eher an das neue eigene Wesen richtet, als an das Gegenüber.



5. Praxis

Das Onboarding der Lernenden ist deshalb von grosser Bedeutung und es lohnt sich, dies gut zu planen und umzusetzen.

Herausforderungen:

- Heterogenität
- Dezentrale Strukturen
- Verschiedene Lernorte

Umsetzung:

- Gute Rekrutierung
- Unterstützung und Ausbildung der Mitarbeitenden – Bewusstsein schaffen
- Filiale bietet «familiäres» Umfeld
- Definition von Standards
- Klare Stationen zur Überprüfung der Entwicklung
- Die Lehre wird als eine Reise der Entwicklung angesehen



5. Praxis

Was wünscht sich ein Betrieb von Lernenden?

- Zuverlässigkeit (An Regeln halten, Pünktlichkeit, Verlässlichkeit)
- Sorgfalt
- Anstand
- Ehrlichkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Lernbereitschaft
- Fähigkeit zur Selbstreflexion
- Engagement
- Flexibilität
- Stressbewältigung - Belastbarkeit
- Entscheidungsfähigkeit
- Eigenverantwortung
- Kundenorientierung



6. Fallbeispiel 3

Flavia Meier

Alter: 16 Jahre bei Lehrbeginn, Sek. A

Familie: Eltern beide Arbeitstätig, zwei Geschwister, ländliche Umgebung

Peers: Wenige, sehr enge Kollegen

Persönlichkeitseigenschaften: Eher introvertiert, sehr zuverlässig, emotional stabil, nimmt Kritik oft persönlich, sehr motiviert und wissbegierig, sehr anständig

Filiale:

- 1 Filialleiter, 10 Fachkräfte, 4 andere Lernende 2. bis 4. Jahr
- Sehr stabiles Team, klare Strukturen, Wohlbefinden des Teams wichtig
- Sehr unterschiedliche Aufträge, grosse bis sehr kleine Aufgaben



Backup

Wertewandel



	Babyboomer	Gen X (Gen Golf)	Gen Y (Millenials)	Gen Z (Digital Natives)
Prägung	Nachkriegszeit Wirtschaftswunder Geburtenreichtum Friedens-/ Umweltbewegung	Technischer Fortschritt Umweltkatastrophen Scheidungsraten & Doppelverdiener Hoher Lebensstandard	Leben im Internet Projektengagement über Job hinaus Leben Hier & Jetzt 24/7	Immer online Überflussgesellschaft -> Unentschlossenheit Maximal unverbindlich -> wann kommt etwas Besseres?
Werte	Gesundheit Idealismus Kreativität Verbindlichkeit	Unabhängigkeit Individualismus Sinnsuche	Sinnstiftung Selbstverwirklichung Vernetzung Optimismus	Leistungsdruck -> Social Media Vergleiche Geborgenheit / Familie -> Rückhalt fehlt durch Unverbindlichkeit und digitale Vernetzung
Arbeitsleben	Arbeit ist das Leben Strukturiert, verbindlich Arbeitsatmosphäre Karrierefokussiert	Arbeiten um zu leben Technisch versiert Ergebnisorientiert Pragmatisch	Muss Spass machen Work-Life-Blend Projektbezogen Flexibel / Angepasst	Karriereorientiert jedoch Egozentrisch -> vermehrt wieder Abgrenzung und Strukturen
Motivation	Persönliche Karriere Wertschätzung Beruf, Beruf, Beruf	Freiheitsgrade Work-Life Balance Pers. Entwicklung Selbständigkeit	Unabhängigkeit Selbstverwirklichung Vernetzung Fachlaufbahn	

Lernende



Das können wir tun:

- Klare Grenzen setzen
- Konflikte auf der Sachebene angehen
- Keine Schuldzuweisung machen
- Interesse für die Situation und Werte der Jugendlichen zeigen
- Unkontrollierte Emotionen mit klarem Kopf und Vertrauen begegnen
- Gratwanderung zwischen Schonen und Fordern
- Scheitern nicht vorwegnehmen
- Ausbildungsplatz als Möglichkeit für positive Inszenierung