

III. Newsletter 2011 der Motio Verbund GmbH



Sehr geehrte Geschäftspartner, Kunden und Interessenten,

im II. Newsletter 2011 haben wir die veränderte DGUV Vorschrift 2 vorgestellt und vom diesjährigen Motio-Trainertreffen berichtet. Des Weiteren stellten wir das von Motio erfolgreich durchgeführte Projekt in dem Unternehmen Timezone vor. Im III. Newsletter 2011 möchten wir über ein Projekt berichten, das in der Kooperation mit Motio und der Energie BKK gegenwärtig erfolgreich durchgeführt wird. Zudem werden in diesem Newsletter das Präventionsprogramm für Nachwuchskräfte der Bundesagentur für Arbeit und das Magazin „Leitfaden für die Bildungspraxis“ als Leseempfehlung vorgestellt.

Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen Ihr Motio Team.

<i>Inhaltsverzeichnis</i>	<i>Seite</i>
<i>Seminare zum Wohlbefinden - Energiepause der Vattenfall Europe.....</i>	<i>2</i>
<i>Präventionsprogramm für Nachwuchskräfte Bundesagentur für Arbeit.....</i>	<i>3</i>
<i>Die Leitfäden für die Bildungspraxis vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung.....</i>	<i>5</i>
<i>Quellenangaben.....</i>	<i>8</i>

Seminare zum Wohlbefinden

Energiepause bei Vattenfall

Für viele Berufstätige ist es eine tägliche Herausforderung, ein gesundes Gleichgewicht zwischen Arbeits- und Privatleben herzustellen. Je besser ihnen das gelingt, desto leistungsfähiger und motivierter sind sie. Dies hat Vattenfall erkannt und schon vor Jahren eine Arbeitsgruppe gegründet, die sich zum Ziel gesetzt hat, die Arbeitsbedingungen so familienfreundlich wie möglich zu gestalten. Zum zweiten Mal hat sich dies Vattenfall durch das Audit „berufundfamilie“ bescheinigen lassen. Ein großes Themenfeld innerhalb des Audits nimmt der Aspekt der Gesundheitsförderung und Gesunderhaltung ein.

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements startete 2011 gemeinsam mit der energie-BKK eine Kurz Seminarreihe in Form der „Energiepausen“. In diesen aktiven Veranstaltungen werden wichtige Tipps für den Arbeitsalltag gegeben. Themen wie Bewegung am Arbeitsplatz, Stress und Zeitdruck, Übungen für das Auge, Ernährung, Entspannung und Konfliktmanagement stehen auf dem Programm.

Die neue Seminarreihe „Energiepause“ begann im März in Berlin, weitere Vattenfall-Standorte in Hamburg und Cottbus folgten. Insgesamt werden bis November 30 Seminare (jeweils nach der Mittagspause) angeboten.

Die ersten Erfahrungswerte zeigen, dass das Interesse der Mitarbeiter sehr groß ist. Neben Hintergrundinformationen und praktischen Übungen bzw. Hilfestellungen fanden in den Seminaren anregende Diskussionen statt. So konnten Mitarbeiter von den Erfahrungsberichten anderer Kollegen profitieren. Beispielsweise berichtete in dem Seminar „Wo ist denn nur die Zeit geblieben“ zum Thema Stress und Zeitdruck eine Kollegin von ihrem Umgang mit diesem Thema. „Es hat lange gedauert, bis ich mir eingestand, dass ich überfordert war. Bis ich an einem Punkt ankam, an dem ich nicht mehr konnte. In einem von Vattenfall angebotenen mehrtägigen Seminar zum Thema Stressbewältigung habe ich dann angefangen, mich mit dem Thema intensiver zu beschäftigen. Die Energiepause kam jetzt genau richtig, um dauerhaft am Ball zu bleiben. Anfänglich viel es mir noch schwer, meine Meinung zu äußern und auch mal „Nein“ zu sagen. Aber ich bin froh, den Schritt gegangen zu sein und kann dies auch nur jedem anderen empfehlen.“



Neben dem Austausch unter Kollegen konnten die Teilnehmer der Seminare auch persönliche Anliegen mit dem Referenten besprechen. Zudem wurden in den Feedbackbögen die praktischen Einheiten in jedem Seminar besonders positiv hervorgehoben.

Mit der Energiepause findet bei Vattenfall erstmals ein standortübergreifendes Gesundheitsseminarangebot statt, das allen Mitarbeitern in Deutschland zugänglich ist. Schon jetzt ist die Veranstaltungsreihe ein voller Erfolg.

Präventionsprogramm für Nachwuchskräfte Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit investiert mit einem Präventionsprogramm in die Gesundheit künftiger Fachkräfte. Ziel ist die Identifikation von Belastungen, der verantwortungsbewusste Umgang mit den eigenen Ressourcen und die frühzeitige Sensibilisierung und Verankerung des Themas Gesundheit in der Ausbildung.

Das Nachwuchsprogramm richtet sich an die Auszubildenden der Bundesagentur für Arbeit. Für die Umsetzung arbeitet die Bundesagentur für Arbeit mit Motio und der DAK – Unternehmen Leben zusammen.

Gesundheit

Gesundheit ist mehr, als nur die Abwesenheit von körperlichen Beschwerden. Die Daten von Rentenversicherungsträgern und Krankenkassen belegen, dass die psychischen Erkrankungen in den letzten Jahren stark zugenommen haben. Somit sollten vielschichtige Maßnahmen zur Gesundheitsförderung gewählt werden, um ein möglichst ganzheitliches Spektrum an Gesundheit abzudecken.

Nachwuchsprogramm

Die künftigen Fachkräfte werden in verschiedenen Modulen rund um das Thema Gesundheit durch die Trainer informiert und beraten. In jedem Ausbildungsjahr wird ein Thema in einem Zeitraum von 1,5 Tagen behandelt. Im ersten Schritt wird der Gesundheitszustand durch verschiedene Verfahren analysiert um dann gezielte Maßnahmen zu ergreifen und Strategien zu entwickeln, die die Gesundheit positiv beeinflussen können. Dabei wird auf eine praxisnahe Vermittlung durch z. B. Gruppenarbeiten, praktischen Übungen und Rollenspiele großer Wert gelegt. Folgende Themenschwerpunkte wurden in den Ausbildungsjahren gesetzt:



1. Ausbildungsjahr: **Bewegung und Ernährung**
2. Ausbildungsjahr: **Stressbewältigung und Suchtmittelprävention**
3. Ausbildungsjahr: **Stressbewältigung und Gelassenheit in Prüfungen**

Bewegung und Ernährung (Muskelfunktionstest, Ausdauerstest, Erstellung eines Belastungs-Beanspruchungsprofils)

Gemäß der Weltgesundheitsorganisation (WHO) gehört körperliche Inaktivität und fehlerhafte Ernährung zu den meist verbreiteten gesundheitlichen Risiken in den Industrieländern. Die Mitarbeiter werden in diesem Modul über die Risiken aufgeklärt.



Stressbewältigung und Suchtmittelprävention (Fragebögen zur eigenen Stresssituation, Biofeedback)

Auf Dauer wird die Gesundheit durch Stress geschädigt. Gerade durch den Wechsel von Schule zu Ausbildung befinden sich die Nachwuchskräfte in einer neuen Situation mit neuen Belastungen im beruflichen wie auch privaten Umfeld. Um mit Stressoren im Alltag besser umgehen zu können, wird in dem zweiten Modul über das Thema Stress informiert. Des Weiteren erfolgt eine Vorstellung von Stressbewältigungsstrategien, Elementen des Zeit- und Selbstmanagements sowie Suchtmittelprävention, speziell „Doping am Arbeitsplatz“.

Stressbewältigung und Gelassenheit in Prüfungen

Im Modul drei ist der Themenschwerpunkt auf eine praxisnahe Vertiefung von Stressbewältigungsstrategien gesetzt. Somit können die Nachwuchskräfte die vermittelten Techniken in Bezug auf ihre Prüfungsvorbereitung und den damit verbundenen Prüfungssituationen anwenden.

Erfahrungswerte

Das Präventionsprogramm für Nachwuchskräfte wird seit 2009 an drei Berliner Ausbildungs-Standorten durchgeführt. Pro Jahr nehmen in den drei Ausbildungsjahren durchschnittlich ca. 120 Nachwuchskräfte teil.



Die Resonanz der Auszubildenden ist sehr positiv. Für besonders wichtig empfinden die Teilnehmer die Informationen zur Ergonomie am Arbeitsplatz sowie die Vermittlung von Ausgleichs- und Regenerationsübungen, die sie direkt am Arbeitsplatz durchführen können. Auf diese Weise haben sie die Möglichkeit, die überwiegend sitzende Tätigkeit am Bildschirm durch aktive Pausen zu unterbrechen und Beschwerden im Bereich der Wirbelsäule und des Schulter/ Nackens frühzeitig vorzubeugen.

Aber auch die Empfehlungen zur Stressbewältigung werden als sehr wertvoll eingeschätzt. Hier werden seitens der Nachwuchskräfte Absichten in Bezug auf eine bessere Tagesplanung und Zielformulierung geäußert. Somit erfahren sie Möglichkeiten, sich zum einen effektiver auf ihre Prüfungen vorzubereiten. Zum anderen sind diese Empfehlungen auch im zukünftigen Berufsleben anwendbar.

Die Leitfäden für die Bildungspraxis vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung f-bb

Der demografische Wandel ist ein präsent Thema in der heutigen Gesellschaft. Die Pflegeberufe stehen durch diese Entwicklung vor besonderen Herausforderungen. Eine hohe Flexibilität und Qualität sind elementarere Bedingungen, die Unternehmen erfüllen sollten, um den sich stets verändernden Anforderungen gerecht zu werden. Die Leitfäden für die Bildungspraxis vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) wollen Unternehmen bei dieser Herausforderung mit praxisnahen Hilfen unterstützen.

Die Berufliche Ausbildung und die betriebliche Weiterbildung sind unter den Anforderungen des demografischen Wandels wichtiger denn je um die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Unternehmen zu erhalten. Die Leitfäden umfassen demnach folgende Themenbereiche:

Bildungsplanung
Berufliche Integration
Betriebliche Weiterbildung
Bildungsberatung
Bildung und Demografie
Europäisierung der Berufsbildung
Lernen mit Medien
Wissenschaftliche Weiterbildung
Zertifizierung und Prüfung

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) möchte durch die Leitfäden Verantwortlichen in der Berufsbildung und Personalentwicklung durch „Quick-Checks“, Tipps, Handlungspläne etc. einen Leitfaden zur Seite stellen, um zur Modernisierung dieses Systems beizutragen.

Die Quick-Checks, Tipps und Handlungspläne ergeben sich aus Gestaltungs- und Transferprojekte und empirische Erhebungen, welche die f-bb für Unternehmen, Verbände, Ministerien, Europäische Kommissionen und andere Organisationen durchführt.

Die Leitfäden thematisieren Themen, wie unter anderem Pflege, Demografie, Ausbildung, etc. und dienen primär dem Transfer der Forschungsergebnisse.

Das f-bb arbeitet dabei in enger Kooperation mit der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) und gefördert wird das Projekt „Leitfäden für die Bildungspraxis“ durch die Robert Bosch Stiftung. Das f-bb ist zudem Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) und der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung.

Die Leitfäden 39, 40 und 46, welche wir folgend vorstellen werden, beschäftigen sich mit dem Thema der demografiefesten Personalpolitik in der Altenpflege sowie in der Krankenhauspflege und sind als Themenreihe zu verstehen.

 <p>Demografiefeste Personalpolitik in der Krankenhauspflege</p> <p><u>Band 40</u></p>	 <p>Demografiefeste Personalpolitik in der Altenpflege</p> <p><u>Band 39</u></p>	 <p>Handlungsfelder zur Gestaltung einer demografiefesten Personalpolitik in der Altenpflege</p> <p><u>Band 46</u></p>
---	---	---

Demografiefeste Personalpolitik in der Pflege

Inhalte der Leitfäden

Die Leitfäden sind allgemein sehr gut lesbar und selbsterklärend. Durch Graphiken, Bilder und Übersichten sind die Leitfäden übersichtlich gestaltet, die Inhalte verständlich und die Länge von 50 bis 60 Seiten einem Heftformat entsprechend. Durch Piktogramme werden die Inhalte zusätzlich veranschaulicht.

Die Leitfäden stellen die Auswirkungen des demografischen Wandels, wie unter anderem die gegenwärtig und zukünftig steigende Zahl Pflegebedürftiger, gleichzeitige Reduktion der Anzahl der Berufseinsteiger, die sinkende Attraktivität des Berufsbildes, die Erhöhung des durchschnittlichen Alters der Pflegekräfte, sowie die zunehmende Einsparungsnotwendigkeit in der Pflegebranche vor.

Die Herausforderung des demografischen Wandels für die Pflege ist zentrales Thema der Leitfäden. Mit der Vorstellung verschiedener Handlungsstrategien wollen sie dieser Entwicklung begegnen. Die Bedeutsamkeit von langfristig kompetentem und belastbarem Personal wird betont, ebenso wie die daraus resultierende Relevanz, dass Personal kontinuierlich weitergebildet wird.

Dafür raten die Leitfäden, entsprechende personalpolitische Entscheidungen zu treffen wie zum Beispiel die Ausgangssituation zu analysieren und personalwirtschaftliche Probleme zu identifizieren. Die Quickchecks zeigen für diese Analysen Merkmale auf, welche es zu kontrollieren gilt. Es werden themenrelevante Gegebenheiten beschrieben, welche von den Unternehmen mit „trifft eher zu“ oder „trifft eher nicht zu“ beantwortet werden können. Am Ende dieser Quick Checks bekommt das Unternehmen dadurch einen Überblick über die Ist-

Situation. Die Checks liefern erste Anhaltspunkte, wo und ob Defizite bestehen und geben Aufschluss über die Bedeutung, wenn überwiegend mit „trifft eher zu“ oder „trifft eher nicht zu“ geantwortet wurde. Nach der eigenständigen Durchführung der Checkliste soll jedes Unternehmen Informationen über Anforderungs- und Belastungssituationen der Beschäftigten für sich gewinnen können. Auch das Instrument Arbeitssituationsanalyse wird mit kurzen Checks vorgestellt, durch welche die Unternehmen gleichzeitig Ideen für Alternativen und Lösungsvorschläge erhalten können. Die Leitfäden dienen mit ihren Handlungsanweisungen, Empfehlungen und Anregungen den Unternehmen als praktische Unterstützung in der Personalpolitik.

Grundtenor der Leitfäden ist nicht, über das schon sehr umfassend berichtete Thema demografischer Wandel zu diskutieren, sondern den Unternehmen, die vor den Herausforderungen dieser Entwicklung stehen, praxisorientierte Richtungen aufzuzeigen. Die Leitfäden sind für die in dem Bereich Beschäftigten hilfreich, um das eigene Handeln zu optimieren. Für Erfahrene dienen die Leitfäden als Möglichkeit zur eigenen Reflektion der eigenen Handlungen sowie als Anregung zu neuen Ansätzen. Für Berufseinsteiger bieten die Leitfäden eine systematische Einführung mit praktischen Anregungen und Hilfestellungen. Handlungsoptionen und Umsetzungsstrategien werden aufgezeigt und anhand von Fallbeispielen erläutert. Verschiedenen Instrumente werden in den Leitfäden skizziert und mit praxisrelevanten Anweisungen unterstützt.

Insgesamt sind die Leitfäden nützliche Begleiter für die berufliche Praxis. Sie bieten relevante Handlungshinweise und Orientierungsmöglichkeiten für den beruflichen Förderalltag und geben einen Überblick über mögliche Projekte und Maßnahmen um die Personalpolitik zu professionalisieren und den Herausforderungen des demografischen Wandels begegnen zu können.

Die Leitfäden können über die Internetseite:

["http://www.f-bb.de/nc/publikationen/leitfaden-fuer-die-bildungspraxis.html"](http://www.f-bb.de/nc/publikationen/leitfaden-fuer-die-bildungspraxis.html)

bestellt werden. Zudem erhält man über die Website einen Überblick über alle Bänder, Themen, Umfang, den jeweiligen Autoren und den Bestellwerten.

Quellenangaben

Quellen:

- WENN&ABER (Februar 2011). Seminare zum Wohlbefinden. Energiepause bei Vattenfall. In Bestform. Das Mitgliedermagazin der energie-BKK 02/2011; S. 9.
- <http://www.f-bb.de/publikationen/leitfaden-fuer-die-bildungspraxis/leitfaden-fuer-die-bildungspraxis/pubinfo.html>

Impressum:

Kai Rappenecker

Andreas Kummer

Ralf Sagurski

Motio Verbund GmbH

Neureuterstr. 5-7

76185 Karlsruhe

Tel.: 0721-830 10 60

Fax: 0721-830 10 62

Email: motio@motio.de

