

power @ work

für eine erfolgreiche Lehrzeit

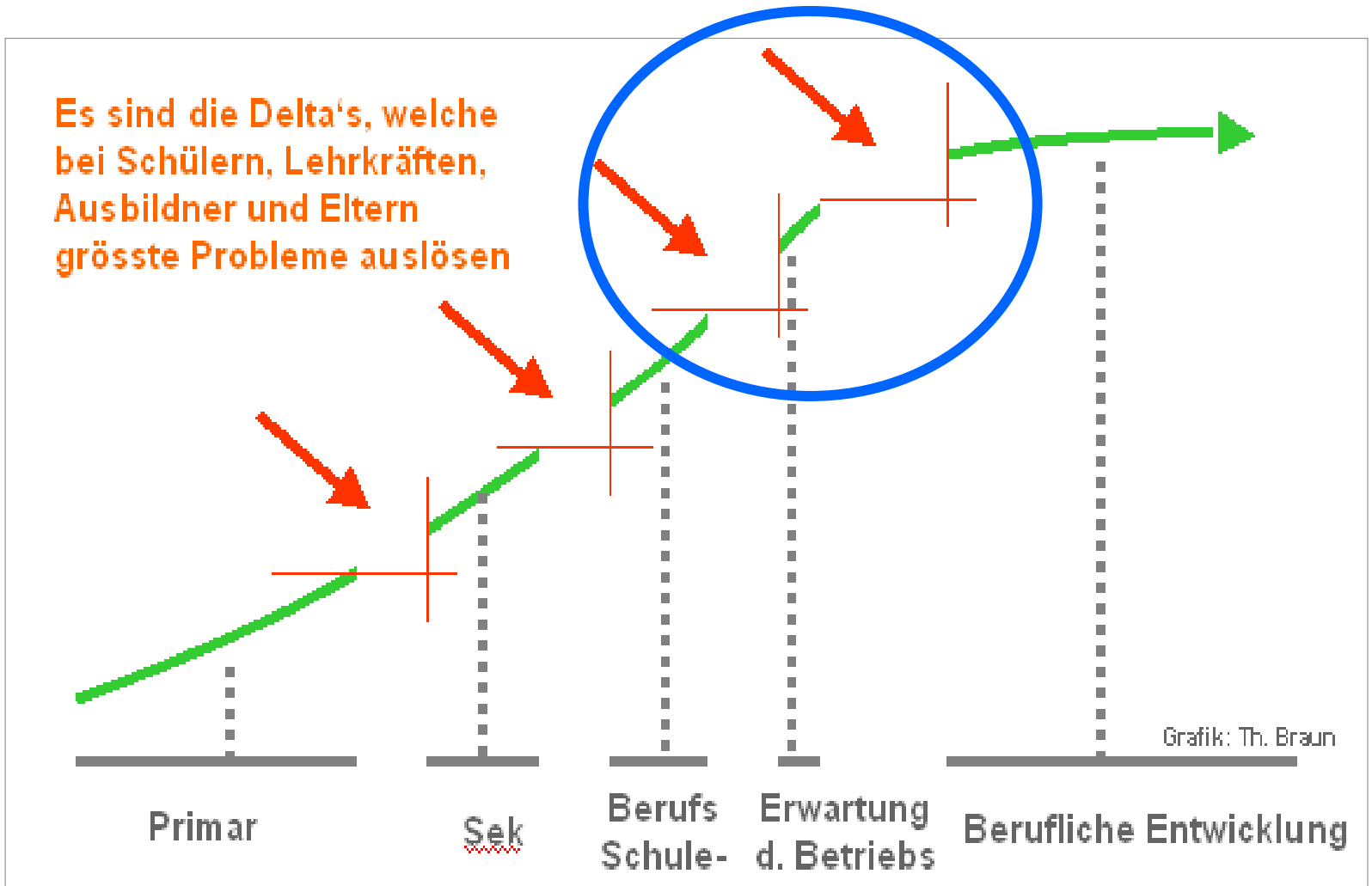


Eine Initiative des

SVBGF

Schweiz. Verband für betriebliche Gesundheitsförderung

Probleme während der Lehrzeit? Ursachen?



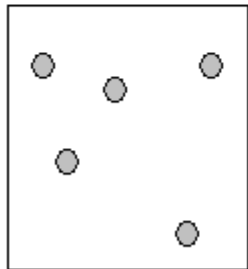
Gilt auch für Erwachsene!

Tatsachen:

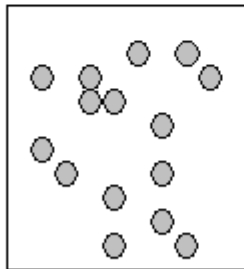
Logische Kapazität des menschlichen Gehirns:

Zwischen 3 und 7 Informationen kann das menschliche Gehirn logisch gedanklich verarbeiten! Bei Stress oft nur 1 Informationseinheit.

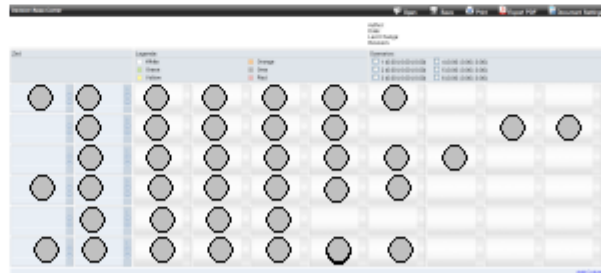
Umgang mit der Informationsmenge:



zu wenig Information




zu viel Information



Information geordnet

Wie kann man eine Organisation intelligenter machen? = Problemlösungskompetenz erhöhen?

- ✓ Nur Genies anstellen
- ✓ Alle zu Genies ausbilden
-  ✓ Informationen ordnen
- ✓ Stress abbauen – besser vermeiden
- ✓ Alles zusammen?

Wie kann man eine Organisation intelligenter machen? = Problemlösungskompetenz erhöhen?

 ✓ Informationen ordnen

Warum ist Ordnung wirkungsvoll?

- ✓ Grundlage für die Kommunikation.
- ✓ Ist ohnehin notwendig, daher keine zusätzlichen Kosten.
- ✓ Geheimrezept von normalen Genies.
- ✓ Entstresst → erhöht die Kompetenz.

Besonderheiten, vor allem bei jungen Menschen

- ✓ **Persönliche Unsicherheit**
- ✓ **Selbstüberforderung / Angst**
- ✓ **Kommunikationsbarrieren**
- ✓ **Selbstüberschätzung**
- ✓ **Fehlende Erfahrung**
- ✓ **Stress bei der Prioritätensetzung**
- ✓ **Schnellere Ermüdung → Überleistung**

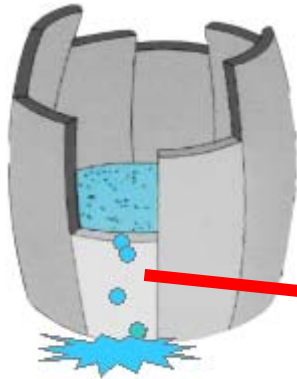
Was haben wir gemacht?

Mal genau hinschauen, - mit allen Beteiligten



Lernende und Ausbilder, Lehrkräfte und Eltern erkennen frühzeitig Engpässe und finden tragfähige Lösungen!

Aber wo überall können Engpässe auftauchen, die das gemeinsame Wachstum hemmen?



Liebig: Das Gesetz vom Minimum

Power @ Work Cockpit		Lehrzeit: System der relevanten Bedingungen						
eine Initiative des Schweiz. Verbandes für betriebliches Gesundheitsmanagement Entwickelt in Kooperation von AEM und iam		gemeinsame Einschätzung der IST und SOLL-Situation durch Lernende und Berufsbildner						
		weiss beobachtet	grün	warum ändert man das nicht?	da muss was dringender verändert werden	Stopp! was ist hier los?	zurzeit nicht relevant	Bis wann ist die Bedingung wieder grün?
Dimensionen		relevante Bedingungen, die "grün" sein müssen						
Arbeitsverhältnisse während der Lehre	A							
Gesundheit und Sicherheit	B		Der Lernende ist in die AVDR einbezogen; sein Tag ist nicht willkürlich					
Arbeitsbedingungen	C	Wenn dies im Betrieb normal ist: Eigener, fester Arbeitsplatz						
Team	D						Lernende haben ein Informations- und Mitspracherecht	
Lernen	E		Die 9 Schuljahre ermöglichen einen nahtlosen Übergang in die Berufswelt					
Berufsbildner	F					Berufsbildner und Lernender setzen wo nötig gemeinsam Prioritäten		
Lernende	G			Lernende kennen und nutzen die ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen				

Wir haben aus verschiedenen Blickwinkeln nach den wesentlichen Bedingungen für ein gutes Lehrverhältnis gesucht und die Bedingungen geordnet.



Power @ Work
 Die Lernenden entwickeln sich zu erfolgreichen Berufstätigen

	Lehrplan	Lehrpersonen	Ausbilder	Arbeitsplatz	Arbeitsinhalte
Führung, Zuständigkeiten					
Ausbildung, Lernaufwand					
Arbeits- und Schulorganisation					
Arbeitsplatz, Arbeitsinhalt					

Führung, Zuständigkeiten	C	Geschäftsleitung, Kader und Angestellte sind den Lernenden Vorbilder	Lehrpersonen und Ausbilder sind Vorbilder	Der Ausbilder hat höchste Anerkennung im Betrieb und die nötigen Ressourcen	L v
Ausbildung, Lernaufwand	D	Der Ausbildungsplan ist allen bekannt und wird eingehalten	Lehrplan und Berufsanforderungen sind übereinstimmend	Lernende wissen, welche Fertigungsfähigkeiten gefordert sind	Le Au
Arbeits- und Schulorganisation	E	Schule und Betrieb kommunizieren und kooperieren	Schule und Berufsschule sind auf Fördern ausgerichtet	Der Lernende ist in die AVOR einbezogen; sein Tag ist nicht willkürlich	L di
Arbeitsplatz, Arbeitsinhalt	F	Eigener, fester Arbeitsplatz (sofern im Betrieb normal)	Eigenes funktionstüchtiges, neuwertiges Werkzeug	Arbeitsplatzergonomie	:

... das ist die Grundlage für ein geordnetes Gespräch zwischen Lernenden – Auszubildner – Eltern – Lehrkräften

Auf dem Blatt stehen zur ständigen Erinnerung die wesentlichen Bedingungen! Ziel: Alles „grün“

Power @ Work Cockpit		Die Lernenden entwickeln sich zu erfolgreichen Berufsleuten										Power @ Work Cockpit		Die Lernenden entwickeln sich zu erfolgreichen Berufsleuten									
eine Initiative des Schweiz. Verbandes für betriebliches Gesundheitsmanagement Entwickelt in Kooperation von AEM und Iem, basierend auf der Methode DBC®-Sitzung		sehr viel besser	sehr zu verbessern, Verbesserung	grün/gut	immer wieder	ausserhalb überragende Situation	ausreichend, aber muss noch gelöst werden	zu verbessern	zu sehr nicht relevant	Datum: 15.12.07	www.methode.net	eine Initiative des Schweiz. Verbandes für betriebliches Gesundheitsmanagement Entwickelt in Kooperation von AEM und Iem, basierend auf der Methode DBC®-Sitzung		sehr viel besser	sehr zu verbessern, Verbesserung	grün/gut	immer wieder	Krise (Reserven sind aufgebraucht)	ausreichend, aber muss noch gelöst werden	zu verbessern	zu sehr nicht relevant	Datum: 12.02.08	www.methode.net
gemeinsame Einschätzung der IST-Situation durch Lernende und Berufsbildner																							
Kommunikation	A	Vorgesetzte und Lernende kommunizieren ohne versteckte Bedürfnisse	Lernende brauchen, wenn sie Hörtakt reden, keine Repression zu beklagen	Der Kontakt zwischen Eltern und Betrieb funktioniert	Lernende können über zwischenmenschliche Probleme im Job sprechen	Lernende werden als wertvolle Mitarbeitende wertschätzend erachtet	Fehler von Lernenden werden besprochen, sodass diese sich nicht wiederholen	Organisational Probleme werden rechtzeitig erkannt und gemeinsam beseitigt	Lernende haben ein Informations- und Mitspracherecht und nehmen es wahr	Eine faire Feedbackkultur wird gepflegt	Das soziale Umfeld der Lernenden gibt Rückhalt, sie stehen sich nicht alleine	Kommunikation	A	Vorgesetzte und Lernende kommunizieren ohne versteckte Bedürfnisse	Lernende brauchen, wenn sie Hörtakt reden, keine Repression zu beklagen	Der Kontakt zwischen Eltern und Betrieb funktioniert	Lernende können über zwischenmenschliche Probleme im Job sprechen	Lernende werden als wertvolle Mitarbeitende wertschätzend erachtet	Fehler von Lernenden werden besprochen, sodass diese sich nicht wiederholen	Organisational Probleme werden rechtzeitig erkannt und gemeinsam beseitigt	Lernende haben ein Informations- und Mitspracherecht und nehmen es wahr	Eine faire Feedbackkultur wird gepflegt	Das soziale Umfeld der Lernenden gibt Rückhalt, sie fühlen sich nicht alleine
Kultur	B	Lernende und Team unterstützen und respektieren sich	Lernende vertrauen dem Ausbilder	faire Arbeitsverteilung (Arbeitszeit und Arbeitsinhalt)	Lernende werden als wertvolle Mitarbeitende wertschätzend erachtet	Fehler von Lernenden werden besprochen, sodass diese sich nicht wiederholen	Organisational Probleme werden rechtzeitig erkannt und gemeinsam beseitigt	Lernende haben ein Informations- und Mitspracherecht und nehmen es wahr	Eine faire Feedbackkultur wird gepflegt	Das soziale Umfeld der Lernenden gibt Rückhalt, sie stehen sich nicht alleine	Kultur	B	Lernende und Team unterstützen und respektieren sich	Lernende vertrauen dem Ausbilder	faire Arbeitsverteilung (Arbeitszeit und Arbeitsinhalt)	Lernende werden als wertvolle Mitarbeitende wertschätzend erachtet	Fehler von Lernenden werden besprochen, sodass diese sich nicht wiederholen	Organisational Probleme werden rechtzeitig erkannt und gemeinsam beseitigt	Lernende haben ein Informations- und Mitspracherecht und nehmen es wahr	Eine faire Feedbackkultur wird gepflegt	Das soziale Umfeld der Lernenden gibt Rückhalt, sie fühlen sich nicht alleine		
Führung, Zuständigkeiten	C	Geschäftsführung, Kader und Angestellte sind den Lernenden Vorbilder	Lehrpersonen und Ausbilder sind Vorbilder	Der Ausbilder hat höchste Anerkennung im Betrieb und die nötigen Ressourcen	Ausbildende und Lernende setzen wo nötig gemeinsamen Prioritäten	Von den Lernenden wird eine angemessene Selbstständigkeit gefordert	Der Konsum reguler und digitaler Sozialer ist für alle gleich und zugänglich	Verständliche Regeln	Gleichbehandlung und Klärung aller gegenseitigen Verantwortlichkeiten	Regelung Ausschuss von Alkohol an Betriebsfeier / Apéro	Führung, Zuständigkeiten	C	Geschäftsführung, Kader und Angestellte sind den Lernenden Vorbilder	Lehrpersonen und Ausbilder sind Vorbilder	Der Ausbilder hat höchste Anerkennung im Betrieb und die nötigen Ressourcen	Ausbildende und Lernende setzen wo nötig gemeinsamen Prioritäten	Von den Lernenden wird eine angemessene Selbstständigkeit gefordert	Der Konsum reguler und digitaler Sozialer ist für alle gleich und zugänglich	Verständliche Regeln	Gleichbehandlung und Klärung aller gegenseitigen Verantwortlichkeiten	Regelung Ausschuss von Alkohol an Betriebsfeier / Apéro		
Ausbildung, Lernaufwand	D	Der Ausbildungsplan ist allen bekannt und wird eingehalten	Lernpläne und Lerninhalte sind über einsehbar	Lernende wissen, welche Fertigkeiten gefordert sind	Lernende kennen in Betrieb ihren Aufgabenbereich im Detail	Lernende wissen, was von ihnen verlangt ist (wo notwendig überfordert)	Lernende können lernen und nutzen die Arbeit und ihren zur Verfügung stehenden Zeit	Lernen ist ein Teil der Arbeit und kann ein Schwerpunkt sein	Lernende verfügen über allgemeine Problemlösungskompetenz	Betrieb gibt dem Lernenden eine Brücke zum Berufsalltag	Ausbildung, Lernaufwand	D	Der Ausbildungsplan ist allen bekannt und wird eingehalten	Lernpläne und Lerninhalte sind über einsehbar	Lernende wissen, welche Fertigkeiten gefordert sind	Lernende kennen in Betrieb ihren Aufgabenbereich im Detail	Lernende wissen, was von ihnen verlangt ist (wo notwendig überfordert)	Lernende können lernen und nutzen die Arbeit und ihren zur Verfügung stehenden Zeit	Lernen ist ein Teil der Arbeit und kann ein Schwerpunkt sein	Lernende verfügen über allgemeine Problemlösungskompetenz	Betrieb gibt dem Lernenden eine Brücke zum Berufsalltag		
Arbeits- und Schulorganisation	E	Schule und Betriebsorganisation sind aufeinander abgestimmt	Schule und Betriebsorganisation sind aufeinander abgestimmt	Der Lernende ist in die AVOR einbezogen, sein Tag ist nicht vollkollid	Schul- und Lernzeiten sind in die Arbeitsaufgabe eingebunden	Lernende sind wieder unterrichtet, was sie für ihren Beitrag leisten	Lernende können ihren Dauerstress	Lernende können sich von Betrieb und Schule ausreichend erholen	Stressoren und Konfliktsituationen sind bekannt	Absenz von Belastung, Ressourcen, Mobbing am Arbeitsplatz	Arbeits- und Schulorganisation	E	Schule und Betriebsorganisation sind aufeinander abgestimmt	Schule und Betriebsorganisation sind aufeinander abgestimmt	Der Lernende ist in die AVOR einbezogen, sein Tag ist nicht vollkollid	Schul- und Lernzeiten sind in die Arbeitsaufgabe eingebunden	Lernende sind wieder unterrichtet, was sie für ihren Beitrag leisten	Lernende können ihren Dauerstress	Lernende können sich von Betrieb und Schule ausreichend erholen	Stressoren und Konfliktsituationen sind bekannt	Absenz von Belastung, Ressourcen, Mobbing am Arbeitsplatz		
Arbeitsplatz, Arbeitsinhalt	F	Eigener, fester Arbeitsplatz (sofern im Betrieb normal)	Eigenes funktionstüchtiges, neuwertiges Werkzeug	Arbeitsplatzergonomie	abwechslungsreiche Arbeiten	Ausreichend Pausen	Kein Stress	Stressoren und Konfliktsituationen sind bekannt	Lockungsübungen während der Arbeit werden von allen beigesteuert	Garderober, WC, Pausenkasse etc.	Arbeitsplatz, Arbeitsinhalt	F	Eigener, fester Arbeitsplatz (sofern im Betrieb normal)	Eigenes funktionstüchtiges, neuwertiges Werkzeug	Arbeitsplatzergonomie	abwechslungsreiche Arbeiten	Ausreichend Pausen	Kein Stress	Stressoren und Konfliktsituationen sind bekannt	Lockungsübungen während der Arbeit werden von allen beigesteuert	Garderober, WC, Pausenkasse etc.		
Gesundheit und Sicherheit	G	Die Regeln der Arbeitssicherheit sind eingehalten und bekannt	Arbeitsbedingungen sind für alle klar und verständlich und sind eingehalten	Interne Regeln werden von allen eingehalten	Umgang mit Lasten und gefährlichen Stoffen	Gefährliche Situationen sind reduziert und jedem bekannt	ausreichende Ernährung, Flüssigkeitsaufnahme zu allen Arbeitzeiten	Lockungsübungen während der Arbeit werden von allen beigesteuert	Garderober, WC, Pausenkasse etc.	Gesundheit und Sicherheit	G	Die Regeln der Arbeitssicherheit sind eingehalten und bekannt	Arbeitsbedingungen sind für alle klar und verständlich und sind eingehalten	Interne Regeln werden von allen eingehalten	Umgang mit Lasten und gefährlichen Stoffen	Gefährliche Situationen sind reduziert und jedem bekannt	ausreichende Ernährung, Flüssigkeitsaufnahme zu allen Arbeitzeiten	Lockungsübungen während der Arbeit werden von allen beigesteuert	Garderober, WC, Pausenkasse etc.				
Lernender	H	Lernende kennen ihre Belastungsgrenzen	Lernende sind in einem Gleichgewicht und er-scheinen ausgegü-tert am Arbeitsplatz und in der Schule	Ansprüche der Lernenden an sich selber sind angepasst	Lernende erhalten Hilfe bei Problemen mit Suchtnebel	Lernende erhalten Hilfe bei Problemen mit Geld	Lernende erhalten Hilfe bei Problemen mit Geld	Lernende erhalten Hilfe bei Problemen mit Suchtnebel	Lernende erhalten Hilfe bei Problemen mit Geld	Lernende erhalten Hilfe bei Problemen mit Suchtnebel	Lernender	H	Lernende kennen ihre Belastungsgrenzen	Lernende sind in einem Gleichgewicht und er-scheinen ausgegü-tert am Arbeitsplatz und in der Schule	Ansprüche der Lernenden an sich selber sind angepasst	Lernende erhalten Hilfe bei Problemen mit Suchtnebel	Lernende erhalten Hilfe bei Problemen mit Geld	Lernende erhalten Hilfe bei Problemen mit Suchtnebel	Lernende erhalten Hilfe bei Problemen mit Geld	Lernende erhalten Hilfe bei Problemen mit Suchtnebel	Lernende erhalten Hilfe bei Problemen mit Geld		
spezielle Bedingungen im einzelnen Betrieb oder Lehrverhältnis	J										spezielle Bedingungen im einzelnen Betrieb oder Lehrverhältnis	J											

Liebig: Das Gesetz vom Minimum

Ursachen identifizieren und Lösungen vorschlagen + eigener Beitrag zur Verbesserung einbringen.



Corporate Learning → direkt umgesetzt

Gemeinsames lernen – extrem schnell!



Zeitaufwand:

**13:30 bis 17:00
beim ersten Mal!**

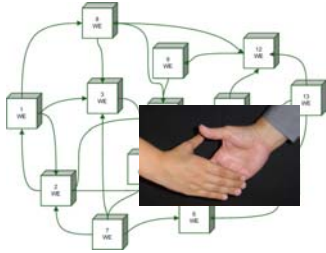
**Anschliessend
Zeitgewinn
durch präzise
und verbindliche
Gespräche.**

Programm von ca. 13 30 bis 17 00

1. **Begrüssung, Ziele und Ablauf, Einführung in die Methodik (20')**
2. **Was läuft gut, was läuft weniger gut während der Lehrzeit? (60')**
Arbeiten in Zweiergruppen (wenn möglich aus dem gleichen Bereich)
Die anwesenden Auszubildende bilden auch eine Gruppe.
 - a) Gemeinsam Zeile für Zeile die Bedingungen besprechen und eine Einschätzung abgeben.
 - Grün = ist im Grunde alles OK
 - Gelb = immer wieder Störungen
 - Rot = regelmässige Störungen, die richtig demotivieren und/oder sogar den Betrieb gefährden
 - Weiss = man weiss nicht genau, wie es im tatsächlich im Betrieb aussieht, oder man versteht die Frage nicht genau
 - Grau, bzw. durchgestrichen = derzeit ohne Bedeutung
3. **Kurze Präsentation der Einschätzungen und kurz erklären, was man genau meint. (15')**
4. **Pause (20')**
5. **Erste Schritte zur Verbesserung (30')**
Arbeiten in Vierergruppen (wenn möglich aus dem gleichen Bereich)
 - a) Bestimmen von 6 Bedingungen, welche zuerst verbessert werden müssen?
 - b) Mögliche Ursachen für Probleme in dieser Bedingung?
 - c) Erste Vorschläge, wie man diese Bedingungen verbessern kann; wenn möglich auch vorschlagen, was der eigene Beitrag ist.
6. **Präsentation der Erkenntnisse (15')**
7. **Wie geht es weiter, nächster Termin**
8. **Verabschiedung**

- **Bezugsquelle:** www.svbgf.ch
- **Kosten:**
 - **SVBGF Mitglieder:** In der Mitgliedschaft
 - **Nichtmitglieder zahlen einmalig an die Entwicklungskosten Fr. 650.- pro 10 Lernende**
- **Hilfe bei der ersten Veranstaltung?**
Auskunft bei der Geschäftsstelle des SVBGF

Stand März 08



power @ work

für eine erfolgreiche Lehrzeit



Eine Initiative des

SVBGF

Schweiz. Verband für betriebliche Gesundheitsförderung

Power@Work (P@W) stärkt Lernende und Ausbilder während der Lehrzeit

Lernende und Ausbilder haben gemeinsame Ziele. U.a. muss der Lernende im Beruf bestehen können und der Betrieb ist auf die Arbeitsbeiträge des Lernenden angewiesen.

Dies gelingt nur, wenn Lernende und Ausbilder eine gemeinsame Vorstellungen über die wichtigen Bedingungen am Arbeitsplatz haben. P@W ist ein Cockpit für alle Beteiligten. Es ermöglicht gemeinsame Einsicht und stärkt die betriebliche Problemlösungsfähigkeit.

Alle wichtigen Bedingungen sollten erfüllt (=grün) sein; dann ist der Betrieb frei von Engpässen, der Betrieb läuft rund. In der Praxis läuft selten immer alles rund. Dann gilt es mit vereinten Kräften zu erkennen, wo welcher Engpass besteht und wer welchen Beitrag leisten muss, damit der Engpass beseitigt ist.



P@W wurde von 60 Lernenden und rund 40 Ausbildern, Lehrkräften, Experten und Unternehmer entwickelt.

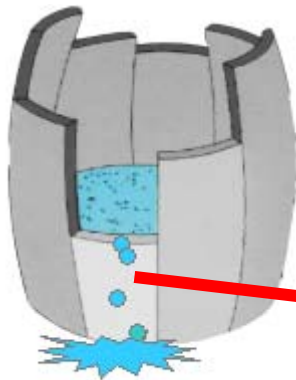
P@W funktioniert in jeder Berufsbranche. Voraussetzung ist Gesprächsbereitschaft und Zuhören können. P@W nutzt Führungskräften, Ausbildern, Lernenden, Eltern und Lehrkräften in der lösungsorientierten Kommunikation.

Diese Anleitung hilft P@W zu starten.

SVBGF: Lernende und Ausbilder, Lehrkräfte und Eltern erkennen frühzeitig Engpässe und vereinbaren tragfähige Lösungen

Damit Einsicht entsteht, muss etwas „einsehbar“ (visualisiert) sein. Die Lehrzeit ist für alle Beteiligten eine anspruchsvolle, komplexe und ungewohnte Zeit. Reibungen aufgrund von Missverständnissen und Unsicherheiten kommen oft vor.

Power@work stärkt die konfliktfreie Kommunikation zwischen den Beteiligten.



Liebig: Das Gesetz vom Minimum

Massgebende Erfolgsfaktoren werden unterstützt:

- Führung, Management, Kommunikation, C-Intelligence
- Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP)
- Internes Kontrollsystem
- Risikomanagement und Prävention
- Ressourcenmanagement (HR, Finanzen, etc.)
- Innovation und Wissenstransfer
- **Ausbildung – Power@Work**

Wer Entwicklungs-Engpässe erkennt und beseitigt, erzielt Wirkung.

Quelle: EKS, die Strategie

cc-intelligence

Power @ Work

Lehrzeit: System der relevanten Bedingungen

gemeinsame Einschätzung der IST und SOLL-Situation durch Lernende und Berufsbildner

Dimensionen

Dimension	relevante Bedingungen, die "grün" sein müssen	was für andauernd	optimal	wann findet man das nicht?	die mehr was abwägt erlaubt werden	steigt aus dem Blick	zeitlich nicht relevant	Bis wann ist die Druckpegel wieder grün?
A: Arbeitsverhältnisse während der Lehre								
B: Gesundheit und Sicherheit	Der Lernende ist in die AVOR einbezogen sein Tag ist nicht verlässlich							
C: Arbeitsbedingungen	Niem der im Betrieb normal ist: Eigenes, festes Arbeitsplatz							
D: Team								Lernende haben ein Informations- und Mitspracherecht
E: Berufsbildner	Die 3 Schuljahre ermöglichen einen nachhaltigen Lernfortschritt für die Berufszweige							
F: Lernende	Lernende können unterstützen die ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen							Berufsbildner und Lernende setzen sich nötige gemeinsame Ziele

00:00:00



Schritt 1:

Orientierung der Geschäftsleitung und der Führungskräfte über den Einsatz von P@W (Prospekt und dieses Manual).

Die Führungsverantwortlichen schauen sich die auf der Matrix formulierten Bedingungen, ggf. Ergänzung der untersten Zeile oder betriebspezifische Anpassungen. Das P@W - Helpdesk steht für Rückfragen bereit.

Der Ausbildungsverantwortliche färbt für sich die Bedingungen ein; er denkt dabei entweder an alle Lernenden, oder an Lernende in speziellen Abteilungen, oder nach Jahrgängen, oder an Einzelpersonen.

Schritt 2:

Die Lernenden werden mit einem Workshop (13 30 bis 17 30) miteinbezogen. In einer kurzen Einführung werden die Ziele und die Arbeitsschritte erläutert. Innerhalb von einem Nachmittag werden Probleme aufgedeckt, besprochen, mögliche Ursachen eingeschätzt und erste Lösungsvarianten erarbeitet.

Ausbildner und Lernende besprechen aggressionsfrei Probleme und Chancen.

Schritt 3:

Mit dem gleichen Instrument werden später die Erfolgsmessungen durchgeführt, denn Ziel ist, dass das „System der wesentlichen Bedingungen“ möglichst auf grün geschaltet ist.

Bedingung	Beschreibung	Status	Verantwortlicher
1	...	Grün	...
2	...	Grün	...
3	...	Grün	...
4	...	Grün	...
5	...	Grün	...
6	...	Grün	...
7	...	Grün	...
8	...	Grün	...
9	...	Grün	...
10	...	Grün	...
11	...	Grün	...
12	...	Grün	...
13	...	Grün	...
14	...	Grün	...
15	...	Grün	...
16	...	Grün	...
17	...	Grün	...
18	...	Grün	...
19	...	Grün	...
20	...	Grün	...
21	...	Grün	...
22	...	Grün	...
23	...	Grün	...
24	...	Grün	...
25	...	Grün	...
26	...	Grün	...
27	...	Grün	...
28	...	Grün	...
29	...	Grün	...
30	...	Grün	...

Schritt 4:

Einführung des Instruments, um eine erfolgreiche Lehrzeit für Lernende und Betrieb zu sichern.



Ursachen identifizieren und Lösungen vorschlagen, eigener Beitrag zur Verbesserung.



Corporate Learning → direkt umgesetzt mit höchster Aufmerksamkeit

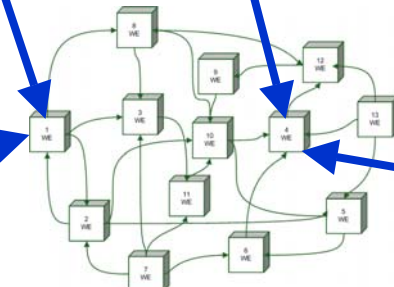
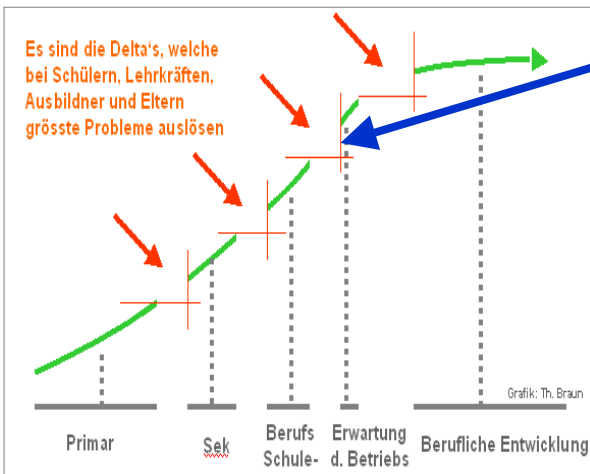


Power @ Work Cockpit		Lehrzeit: System der relevanten Bedingungen						
eine Initiative des Schweiz. Verbandes für betriebliches Gesundheitsmanagement Entwickelt in Kooperation von AEH und iam		gemeinsame Einschätzung der IST und SOLL-Situation durch Lernende und Berufsbildner						
Dimensionen		weiss nadaaaa	grün	warum ändert man das nicht?	da muss was dringend verändert werden	Stopp was ist kein Soll!	zeitlich nicht relevant	Bis wann ist die Bedingung wieder grün?
		relevante Bedingungen, die "grün" sein müssen						
Arbeitsverhältnisse während der Lehre	A							
Gesundheit und Sicherheit	B		Der Lernende ist in die AVOR einbezogen; sein Tag ist nicht willkürlich					
Arbeitsbedingungen	C	Wenn dies im Betrieb normal ist; Eigener, fester Arbeitsplatz				WE 5 Wissenselement		
Team	D						Lernende haben ein Informations- und Mitspracherecht	
Lernen	E	Die 9 Schuljahre ermöglichen einen nahtlosen Übergang in die Berufswelt		WE 6				
Berufsbildner	F					Berufsbildner und Lernende setzen wo nötig gemeinsam Prioritäten		
Lernende	G		Lernende kennen und nutzen die ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen					

© Copyright auf Methode und Darstellung. iam, Inst. f. angewandte Morphologie, CH-8803 Rüschlikon.

P@W ist so konzipiert, dass später die Betriebe, Lehrkräfte untereinander elektronisch Erfahrungen und vor allem erfolgreiche Massnahmen austauschen können.

Bis dahin können die Unternehmen „unter“ dem Titel der verschiedenen Bedingungen vorhandene Dokumentationen ablegen, damit die wertvollen Erfahrungen und Ideen nicht verloren gehen.



Ergonomie

Der Begriff Ergonomie setzt sich aus den griechischen Wörtern *ergon* (Arbeit, Werk) und *nomos* (Gesetz, Regel) zusammen.

Die Ergonomie ist die Wissenschaft von der Gesetzmässigkeit menschlicher Arbeit. Zentral ist dabei die Verbesserung der Mensch-Maschine-Schnittstelle zwischen Benutzer und Objekt in einem Mensch-Maschine-System.

Geschichte
 Die Ergonomie wurde erstmals 1887 von Władysław Jastrzębski benutzt. Die Ergonomie wurde von Heinz Schmidtke (München) und Walter Rohmert (Darmstadt) in der heutigen Form in Deutschland etabliert.

Ziele
 Ein Ziel der Ergonomie ist es, handhabbare und komfortable zu benutzende Produkte herzustellen. Ein anderer wichtiger Aspekt ist die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, bei der es darauf ankommt, Personal vor körperlichen Schäden auch bei langfristiger Ausübung ihrer Tätigkeit zu schützen.

Die Ergonomie wird immer dort relevant, wo der Mensch mit Maschinen aufgrund seiner Arbeit oder anderweitiger Tätigkeiten in Berührung kommt. Jedoch ist unter Maschine jegliche technische und nicht-technische Einrichtung zu verstehen. Beispiele für das Benutzen oder Bedienen von Maschinen ist das Führen von Fahrzeugen jeder Art, das Benutzen von Computer, Telefonen, Stühle oder Möbel.

In den letzten Jahren verstärk Bestrebungen, Untersuchungen für Fahrerassistenzsysteme und Navigationssysteme im Kraftfahrzeug in Bezug auf Bedienbarkeit und Fahrverhalten und Fahrauswirkung durchzuführen.

Gebiete
 Die Ergonomie gliedert sich üblicherweise in die **Produkt-ergonomie** (micro ergonomics) und in die **Arbeitswissenschaft** bzw. **Produktions-ergonomie** (macro ergonomics). Sie ist eine Querschnittswissenschaft und deckt dadurch einen sehr grossen Bereich wissenschaftlicher Teilgebiete ab. Daneben sind auch andere Einteilungen üblich, so werden häufig die Begriffe Anthropometrie und Systemergonomie zur Einteilung verwendet.

Letzteres beschäftigt sich mit der menschengerechten Gestaltung von Benutzeroberflächen bzw. von Mensch-Maschine-Schnittstellen jevelier Art. Hier sind die Begriffe Mensch-Maschine-Interaktion oder Mensch-Maschine-Kommunikation zu nennen. Eines der Hauptziele der Systemergonomie ist die Akzeptanz des technischen Systems durch den Menschen und die menschliche Zuverlässigkeit.

Wissenselement

- Funktionen
 - Wissenselement bearbeiten >>
 - Mit neuem Wissenslement verknüpfen >>
 - Wissenselement löschen >>
 - Neues Thema >>
 - Neues Dokument >>
 - Neues Bild >>
- Inhaltsverzeichnis
 - 1 Geschichte >>
 - 2 Ziele >>
 - 3 Gebiete >>
 - 4 Anwendungsgebiete >>
 - 5 Büroarbeitsplatz >>
 - 6 Entwicklung >>
 - 7 Lehre >>
 - 8 Register >>
- Verknüpfungen
 - Funktionen
 - Neue Verknüpfungen >>
 - Verknüpfungen verwalten >>
- Verknüpftes Wissen
 - Produktinnovation >>
 - Büroarbeitsplatz >>

Prospekte, Manual, Excel-Vorlagen:

Copyright auf [Power@Work](#) liegt beim SVBGF (www.svbgf.ch). Methode und Darstellung sind urheberrechtlich geschützt. Für kommerzielle Anwendungen sind lizenzpflichtig. Methoden Lizenzen sind beim iam erhältlich.

Helpdesk:

AEH, Hansjörg Huwiler,
iam, Thomas Braun, info@methodik.net
T / Combox 0041 44 724 2686

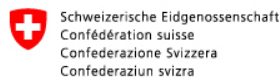
Falls erwünscht, können Firmen und KMU-Netzwerke halbtägige Start – oder Einführungsworkshops buchen.

Beitritt zur [Power@Work](#) Community:
Mit einem Eintritts- und Jahresbeitrag können Betriebe am ständig wachsenden Wissen, Erfahrung und Best Practise aus In- und Ausland teilhaben.

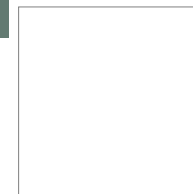
SVBGF

Schweiz. Verband für betriebliche Gesundheitsförderung
Albisriederstrasse 252
8047 Zürich

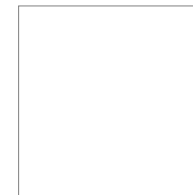
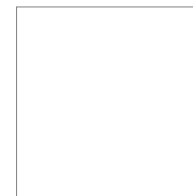
Sponsoren der Entwicklungsphase



Staatssekretariat für Wirtschaft SECO



Sponsoren Helpdesk und Workshops



Sponsoren Web – Tool - Betrieb

