

	Basis-Impulse
---	---------------

Selbstorganisiertes Lernen (mit Basis-Thema Stress)

Ergänzungsdokument

1.	Ausgangslage.....	3
1.1	Hinweise zum Dokument.....	3
2.	New Work in der Praxis	4
2.1	Grundlagen	4
2.2	IT als «Vorbild»	4
2.3	Neue Formen des Lernens und Arbeitens	5
3.	Selbstorganisiertes Lernen	6
3.1	Übersicht.....	6
3.2	Basis-Grundlagen	7
3.3	Formen.....	8
3.4	Faktoren.....	9
3.5	Treffs / Methoden	10
3.6	Rollen.....	11
3.7	Hinweise	12
4.	«Stress»-Management in Selbstorganisation	13
4.2	Themenübersicht Stress (Gesundheit)	14
5.	Stress-Management	15
5.1	Stress Basis	15
5.2	Stress Ergänzungen.....	16
5.3	Basis Check «Arbeit»	17
5.4	Stress-Coping Strategien	18
5.5	Psychische Gesundheit.....	19
6.	Zusätzliche Aspekte.....	20
6.1	Arbeitsfreude – Zufriedenheit	20
6.2	Der Sinn der Arbeit.....	20
6.3	Bewusstseins-Wandel	21
6.4	Pathogenese / Salutogenese	22
6.5	Agil, New Work, BGM 4.0.....	23
7.	Anhang.....	24

1. Ausgangslage

1.1 Hinweise zum Dokument

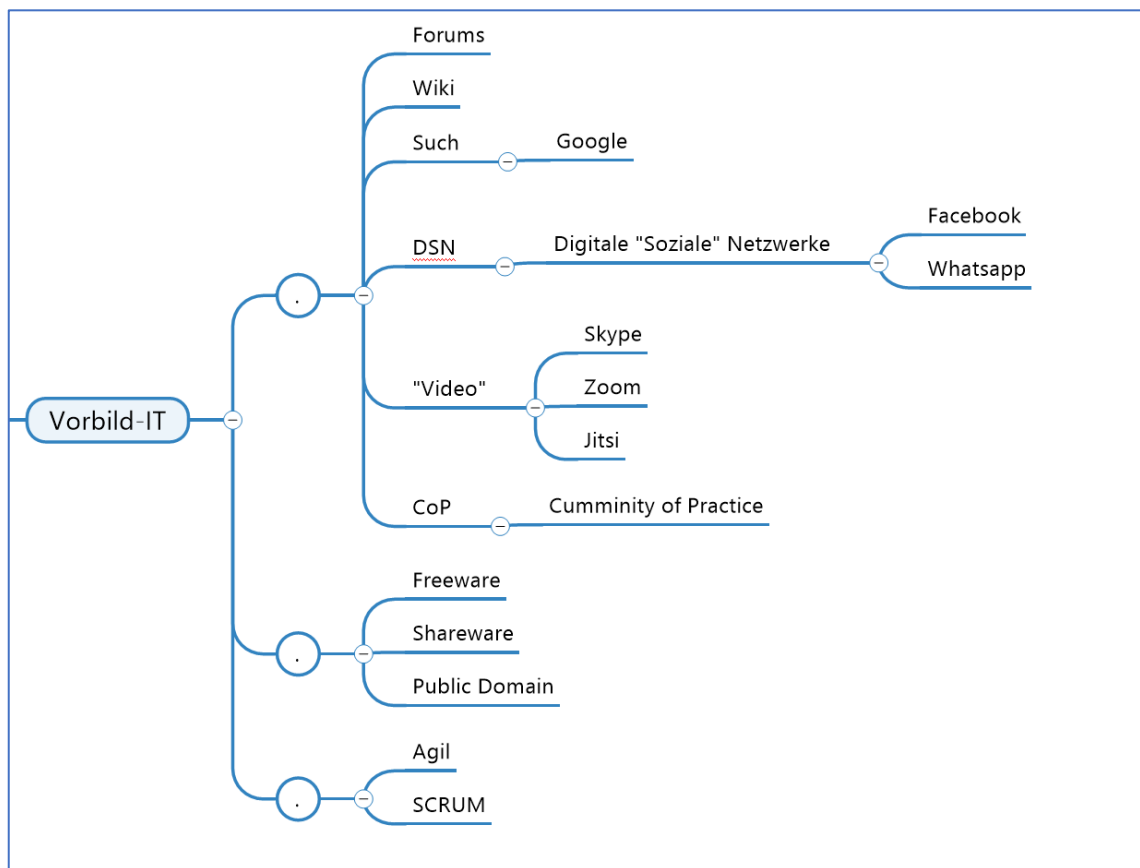
Dieser Text wurde als Ergänzung zu «[BGM und Selbstorganisiertes Lernen](#)» erstellt.

2. New Work in der Praxis

2.1 Grundlagen

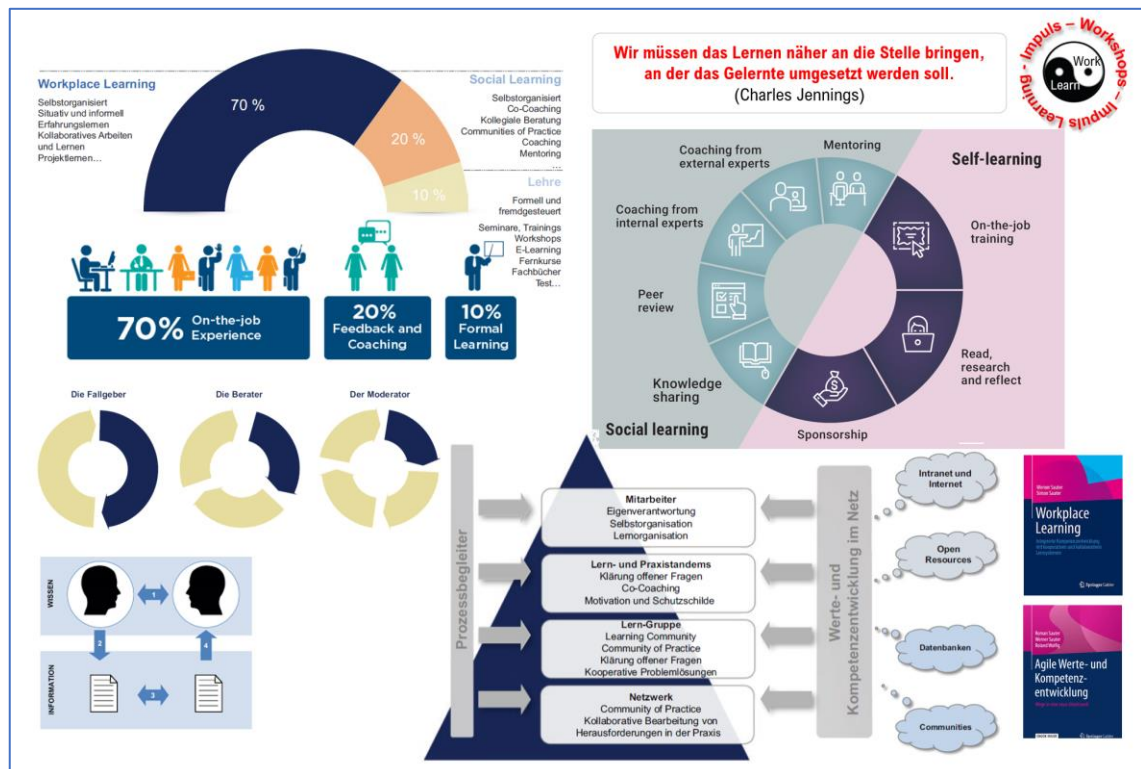
2.2 IT als «Vorbild»

Für vieles war die IT «Vorbild» oder «Ermöglicher»



2.3 Neue Formen des Lernens und Arbeitens

Untersuchungen zeigen, dass wir 70 % unserer Erfahrungen «beim Arbeiten» machen und dass der Faktor des «formellen Lernens» nur etwa 10 % ausmacht. Die Erfahrung, dass wir bei traditionellen Ausbildungen sehr viele Interessantes lernen, aber der Umsetzung-Faktor in der Praxis verschwindend klein sein kann, haben die meisten schon erlebt.

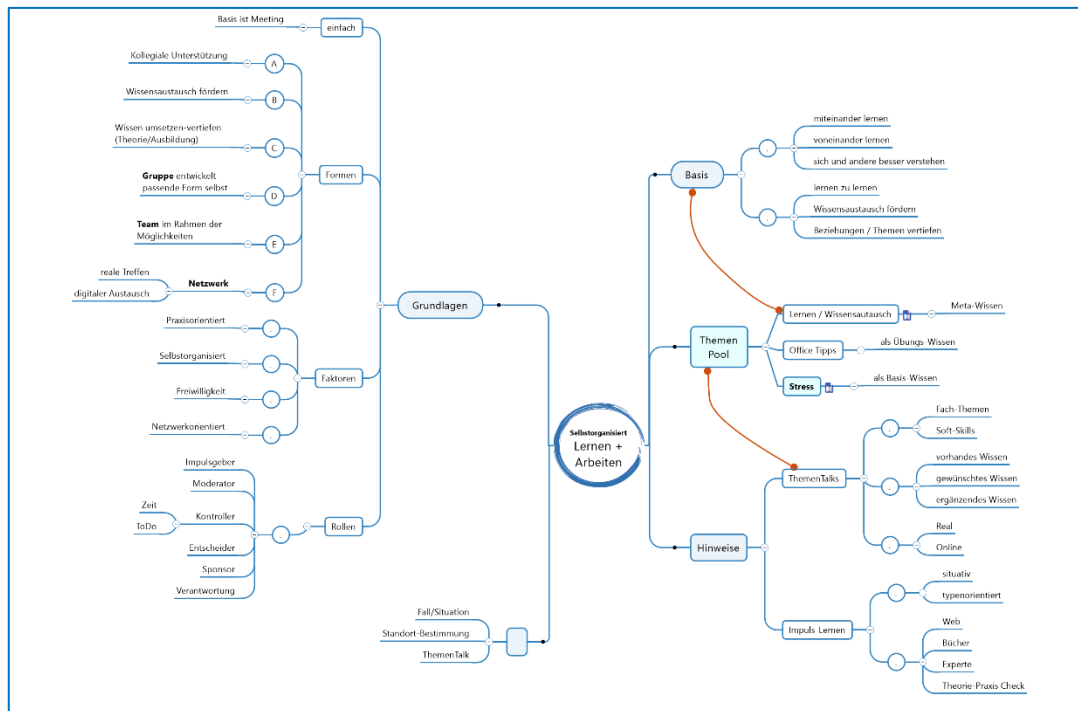


Hinweise

3. Selbstorganisiertes Lernen

«Selbstorganisiertes Lernen» ist für mich ein Sammelbegriff für:

3.1 Übersicht

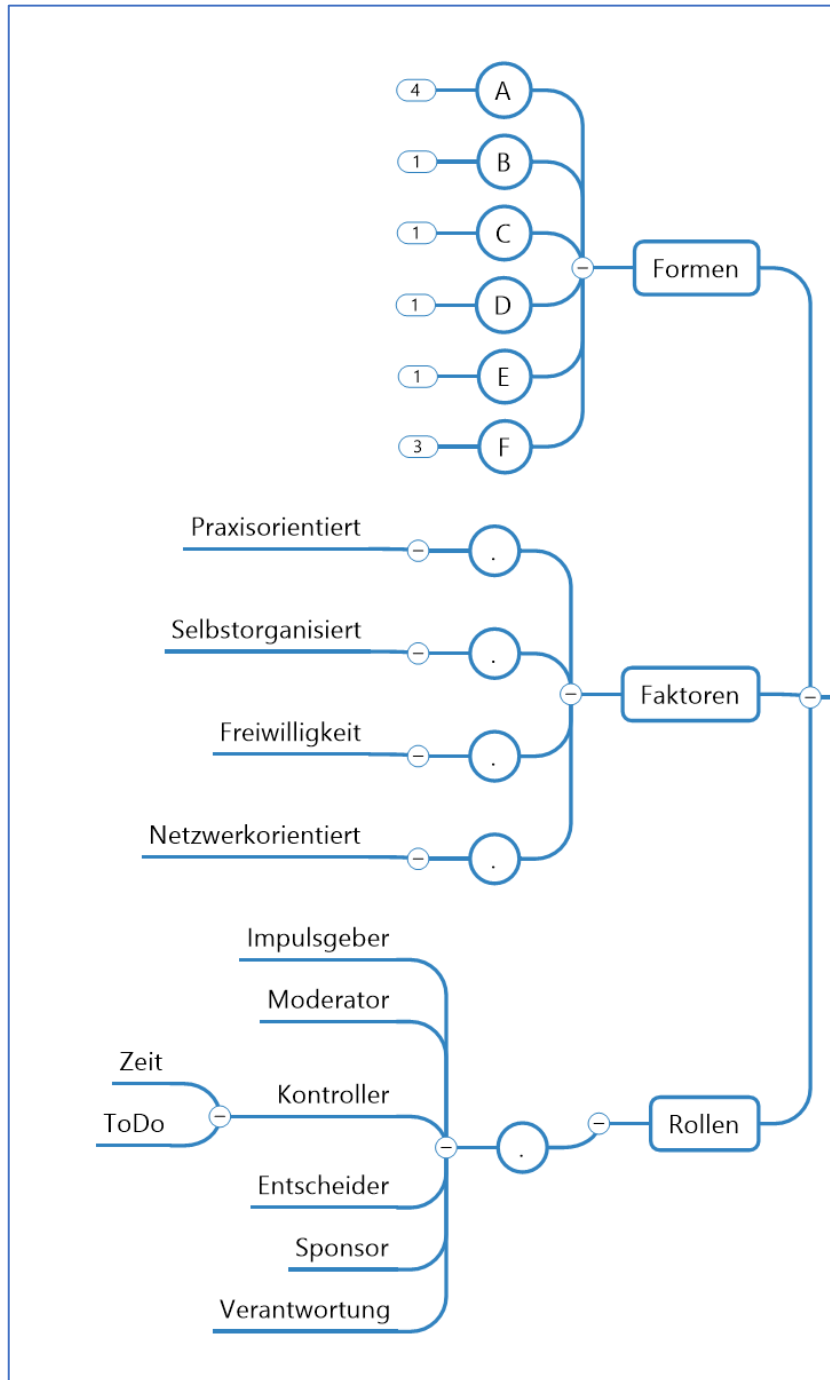


Selbstorganisiertes Lernen ermöglicht das Fördern von:

- praxisnahe Lernen (lernen zu lernen)
- kollegialer Unterstützung und Wissensaustausch
- Selbstengagement und Selbstverantwortung
- Dokumentieren und bewusst machen von Wissen

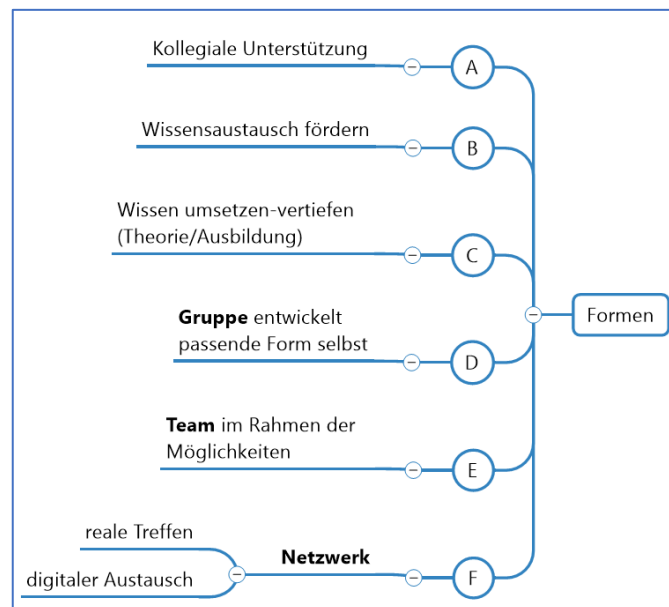
3.2 Basis-Grundlagen

«Selbstorganisiertes Lernen» basiert auf folgenden Punkten.



3.3 Formen

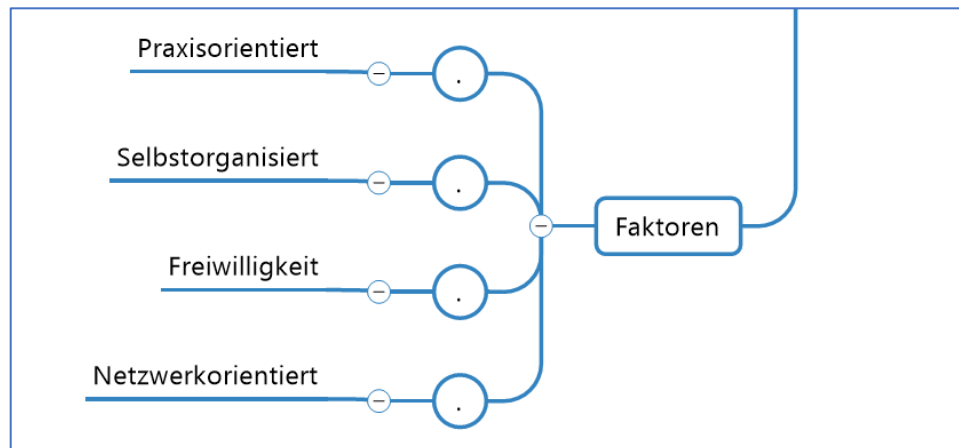
«Selbstorganisiertes Lernen» lässt sich unterschiedlich und flexibel einsetzen.



A	Kollegiale Unterstützung (einzeln, Intevision, Peer-Service)
B	Personen, die (regelmässig) Wissen und Informationen austauschen
C	Gruppe von Gleichgesinnten, die gewisses (vorhandenes) Wissens vertieft und ergänzt z.B. Praxistransfer nach Ausbildungen
D	Gruppe von gleichgesinnten «Freiwilligen» die gemeinsam den Wissens- und Erfahrungstausch zu definierten Themen «pflegen»
E	Team, das im Rahmen der vorgegebenen Möglichkeiten, neues Wissen entwickelt und den Wissensaustausch fördert.
F	«öffentliche» Netzwerke und Foren (real und digital)

3.4 Faktoren

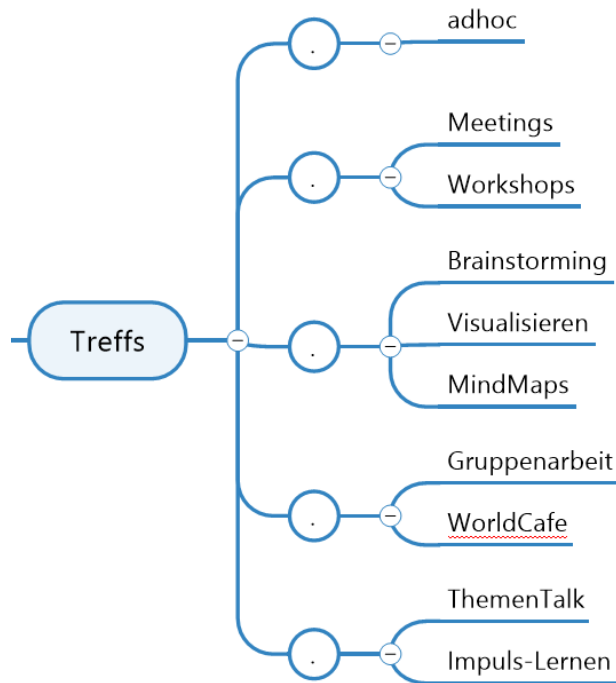
«Selbstorganisiertes Lernen» kann durch folgenden Faktoren «bestimmt» werden.



Praxisorientiert	In der Regel ist selbstorganisiertes Lernen sehr praxisorientiert, d.h. man lernt, was für die Praxis braucht gebracht wird. Es kann aber auch sein, dass eher theoretische Aspekte diskutiert werden, um neue Impulse für Lösungen zu erhalten
Selbstorganisiert	In der Regel ist selbstorganisiertes Lernen sehr selbstbestimmt, d.h. man lernt, was man lernen möchte und definiert die gewünschten Themen in der Lerngruppe. Es kann aber auch sein, dass es Sinn macht, Themen und Ablauf vom «Impulsgeber» oder «Experten» bestimmen zu lassen.
Freiwilligkeit	In der Regel setzt selbstorganisiertes Lernen auf Freiwilligkeit, d.h. man lernt, was man selbst lernen möchte Es kann aber auch sein, dass gewisse Themen und Bedingungen von einem «Sponsor» vorgegeben werden.
Netzwerkorientiert	Wie stark sich die «Teilnehmer» vernetzen hängt von den Teilnehmenden ab und kann sehr unterschiedlich sein

3.5 Treffs / Methoden

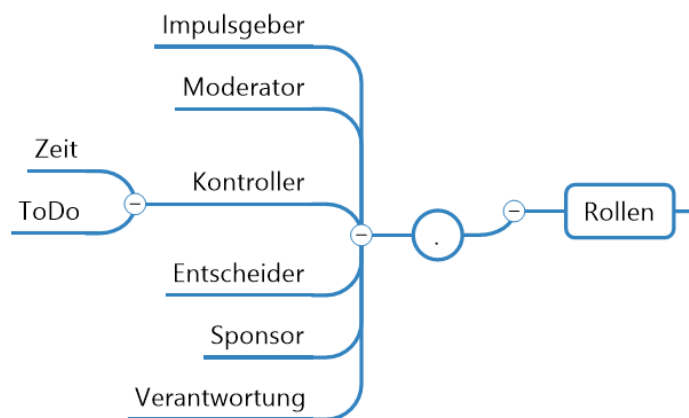
Übersicht über häufige Treffs und Methoden



Hinweise:

- [Intervision / Kollegiale Beratung](#)
- [World Cafe](#)
- [Open Space](#)

3.6 Rollen



3.7 Hinweise

- Selbstorganisiertes Lernen ersetzt formelles Lernen nicht ganz
-
- Nicht jedes Thema eignet sich zum selbstorganisierten Lernen
- Ein gewisses Basis-Wissen sollte vorhanden sein (Teilnehmer, Impulsgeber)

4. «Stress»-Management in Selbstorganisation

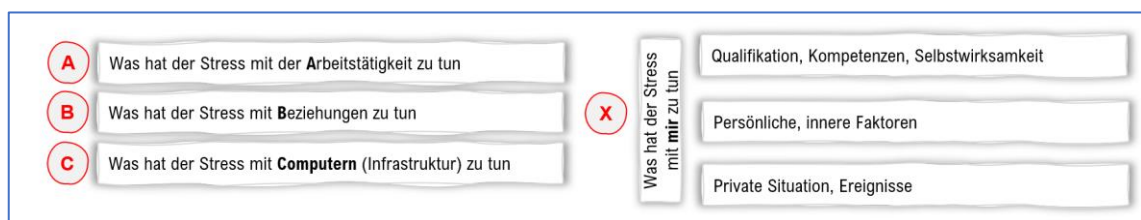
4.1.1. Basis-Wissen über «Selbstorganisiertes Lernen»

Sinnvoll ist ein gewisses Basis-Wissen zum Thema «Stress» zu schaffen. Dies kann auf verschiedene Arten geschehen:

- Gemeinsamer Austausch über «Stress-Wissen»
- Bestandes Aufnahme des Wissens und Wünsche definieren
- Ergänzung des Wissens (Bücher, Web, Kurse, Key-User, Experten)

4.1.2. Basis-Wissen über Stress

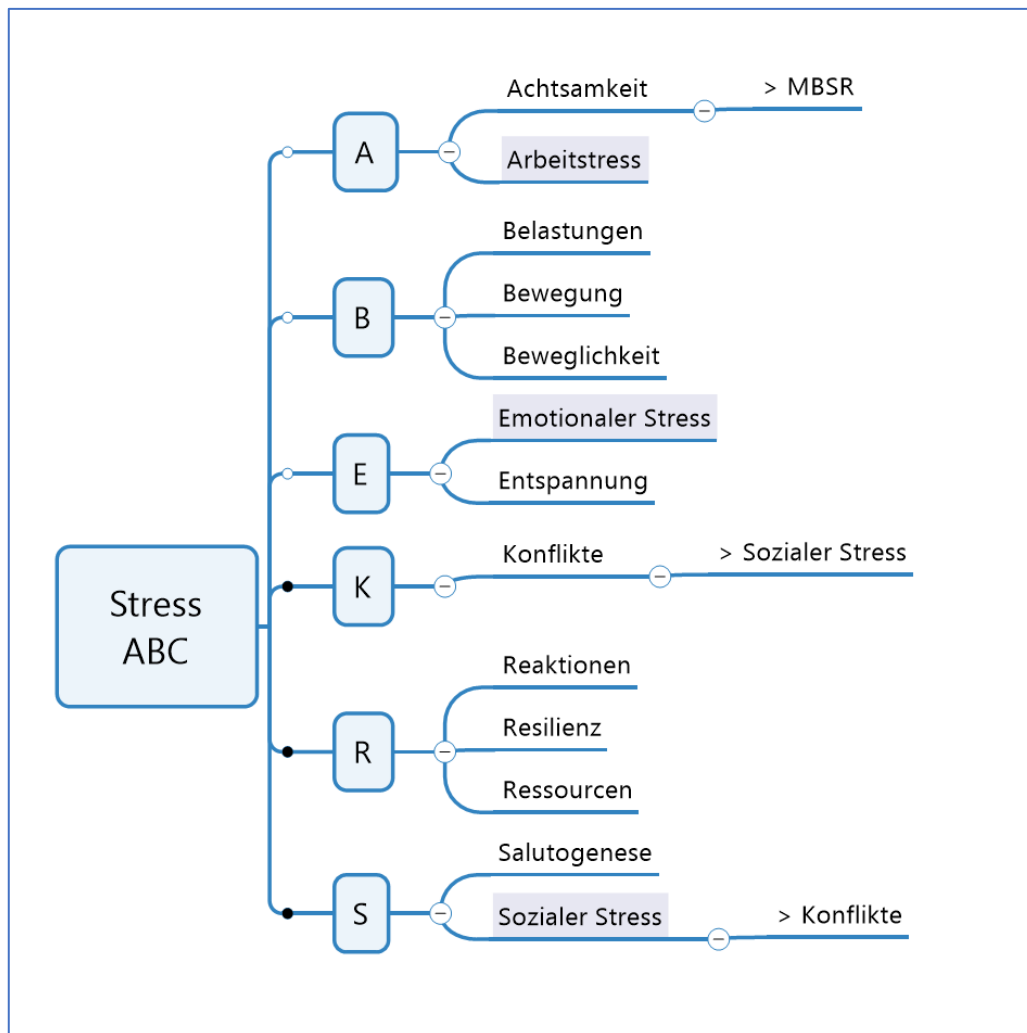
Umgangssprachlich wird Stress oft als zu viel Arbeit oder zu wenig Zeit verstanden. Eine einfache Formel kann helfen, eine gewisse Klarheit zu schaffen.



4.1.3. Weitere Informationen zum Thema Stress

Weitere Informationen zum Thema Stress siehe Kapitel: [Stress-Management](#)

4.2 Themenübersicht Stress (Gesundheit)

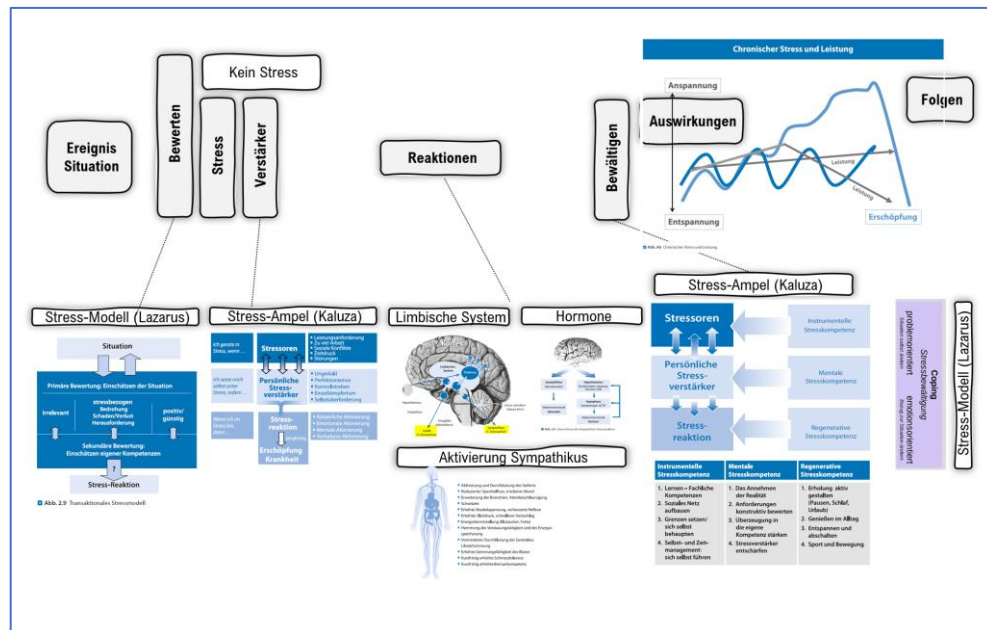


Achtsamkeit	-
Auswirkungen	
Bewegung	
Emotionaler Stress	- emotionale Reaktionen, C-Verhalten
Entspannung	
Reaktionen	
Ernährung	
Resilienz	
Salutogenese	
Sozialer Stress	- Konflikte,

5. Stress-Management

5.1 Stress Basis

Stress lässt sich ganz unterschiedlich betrachten und kann sehr vielseitig und individuell sein. Aspekte von Stress werden in [separaten Folien](#) beschrieben.

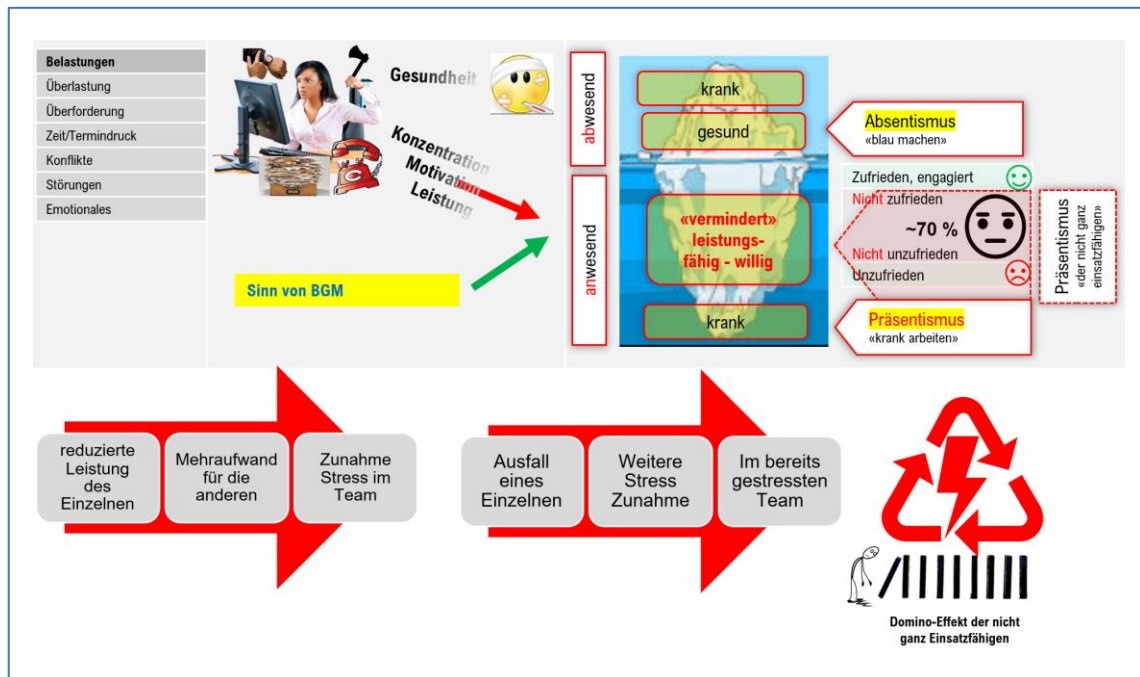


Hinweise

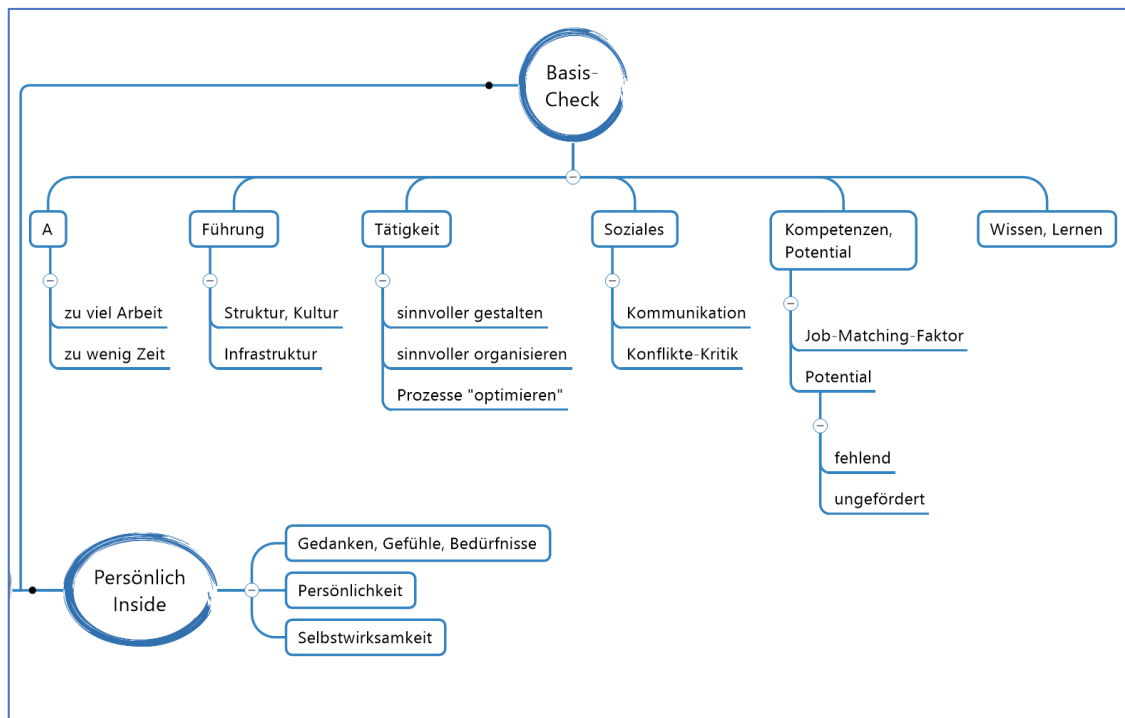
- [Stress-Broschüre des kuvb.de](#) ([Broschüren-Übersicht des kuvb.de](#))

5.2 Stress Ergänzungen

Da Stress Auswirkungen auf Fähigkeiten (z.B. Konzentration und Motivation) hat, ergeben sich daraus verschiedene Folgen (z.B. Absentismus und Präsentismus). Diese Ergänzungen werden in [separaten Folien](#) beschrieben.

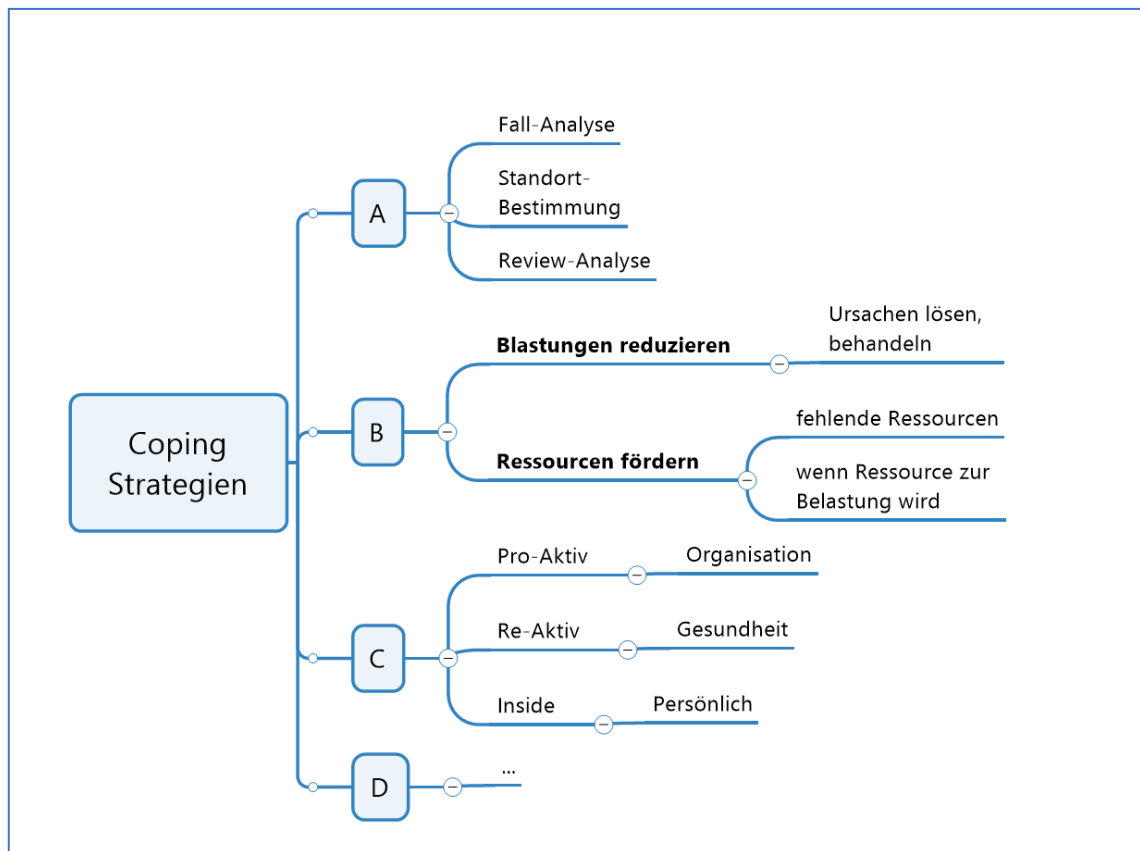


5.3 Basis Check «Arbeit»

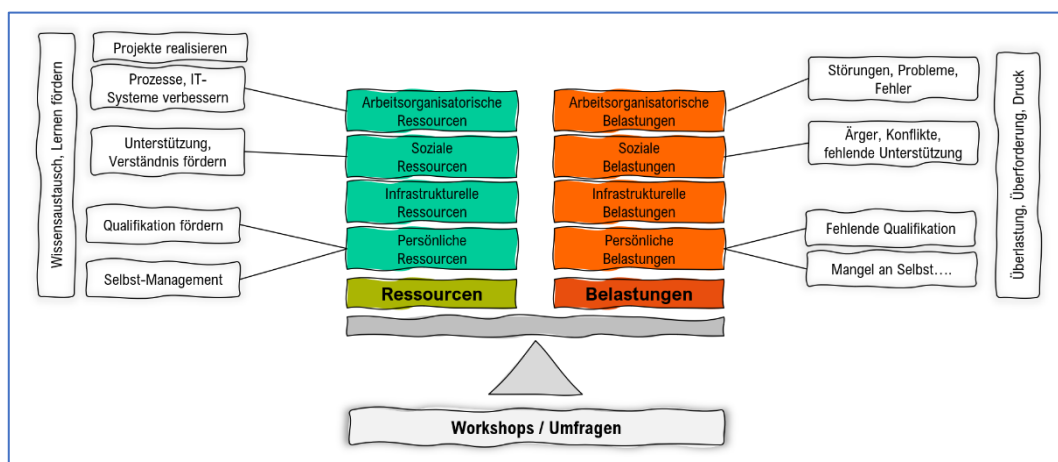


Arbeit	- zu viel Arbeit, zu wenig Zeit, schlecht verteilt etc.
Führung	- Strukturen, Kultur - Infrastruktur, Ressourcen, Prozesse
Tätigkeit	- sinnvoller gestalten, organisieren, optimieren
Soziales	- Kommunikation, Konflikte-Kritik
Kompetenzen-Potenzial	- Matching-Faktor Jobanforderungen - fehlendes / ungenutztes Potential
Wissen, Lernen	- fehlendes Wissen
Persönlich, Inside	- Gedanken, Gefühle, Bedürfnisse, Persönlichkeit, etc.

5.4 Stress-Coping Strategien



5.4.1. Belastungen und Ressourcen



5.5 Psychische Gesundheit

Glaubt man den Statistiken, ist es *beängstigend*, wie die psychischen Krankheiten zunehmen und die Kosten, die daraus entstehen in *erschreckenden* Masse ansteigen. Dies hat dazu geführt, dass über psychische Gesundheit viel offener diskutiert wird, aber immer noch Hemmungen und falsche Annahmen bestehen.

	Ich finde die die Kampagne «10 Schritte für die psychische Gesundheit» sehr gut. Die Kampagne wird von vielen Kantonen und anderen Organisationen unterstützt. Beispiele siehe unten: ▪ AG, ▪ BL ▪ LU ▪ ZG ▪
--	--

Hinweise

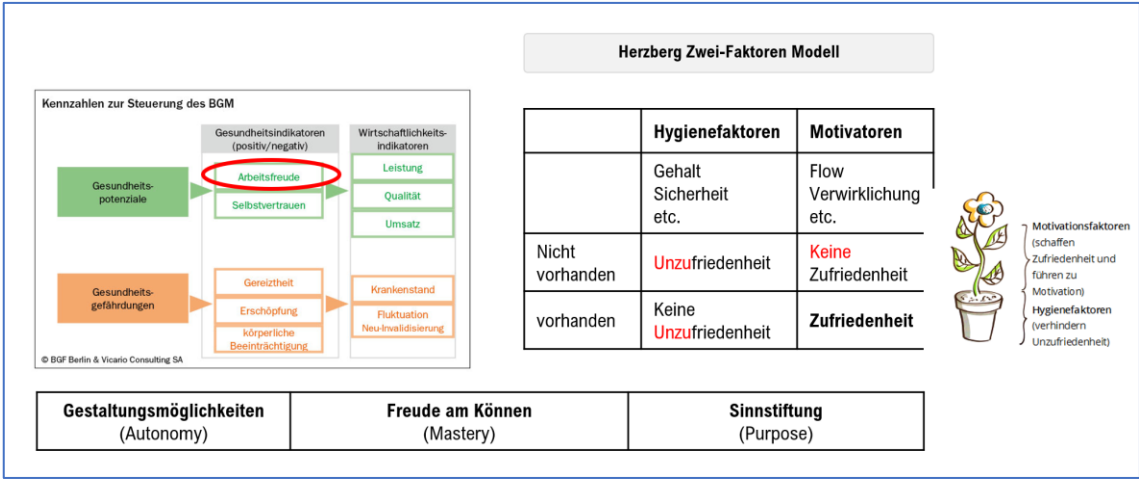
- [IGA Report 32: Psychische Belastung in der Arbeitswelt](#)
- [Burnout-Prophylaxe](#) (Peter Reisenbichler)
- [Prävention von Burnout](#) (Roland von Känel)
- [Arbeit - Burnout - Depression](#) (Hans Kernen)

--	--

6. Zusätzliche Aspekte

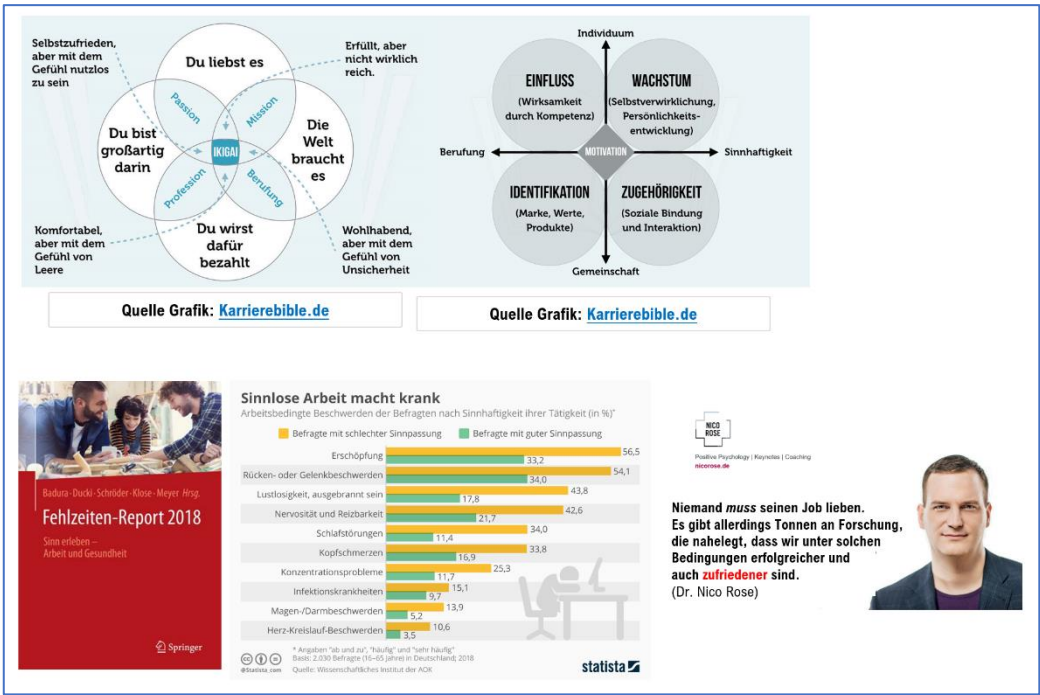
Nachfolgend habe ich einige zusätzliche Aspekte als «Ergänzung» gesammelt.

6.1 Arbeitsfreude – Zufriedenheit

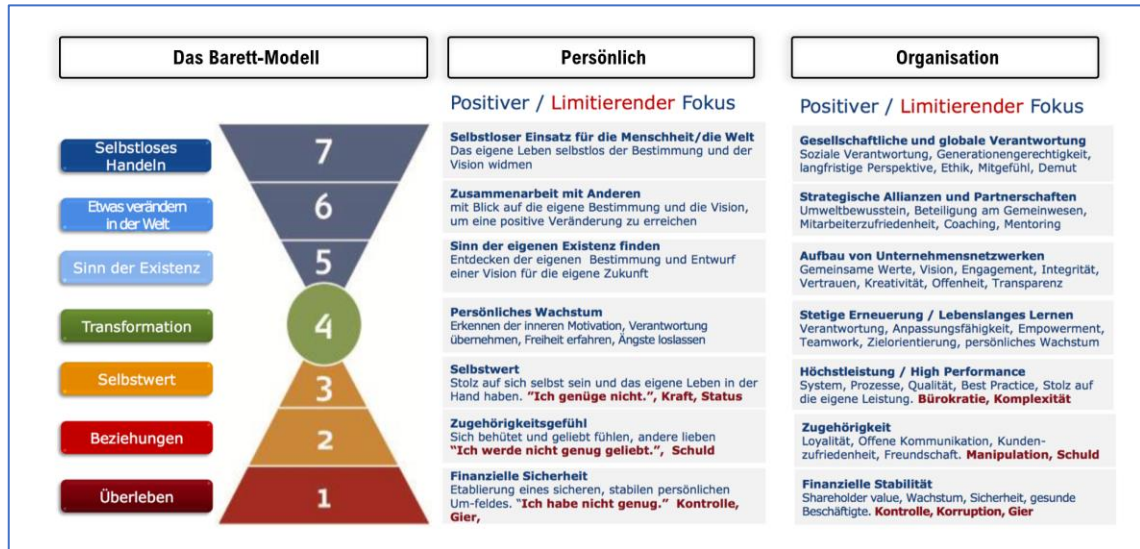


6.2 Der Sinn der Arbeit

Nicht für alle Menschen hat die Arbeit den gleichen Stellenwert – die Motive warum die Menschen arbeiten, können sehr unterschiedlich sein.

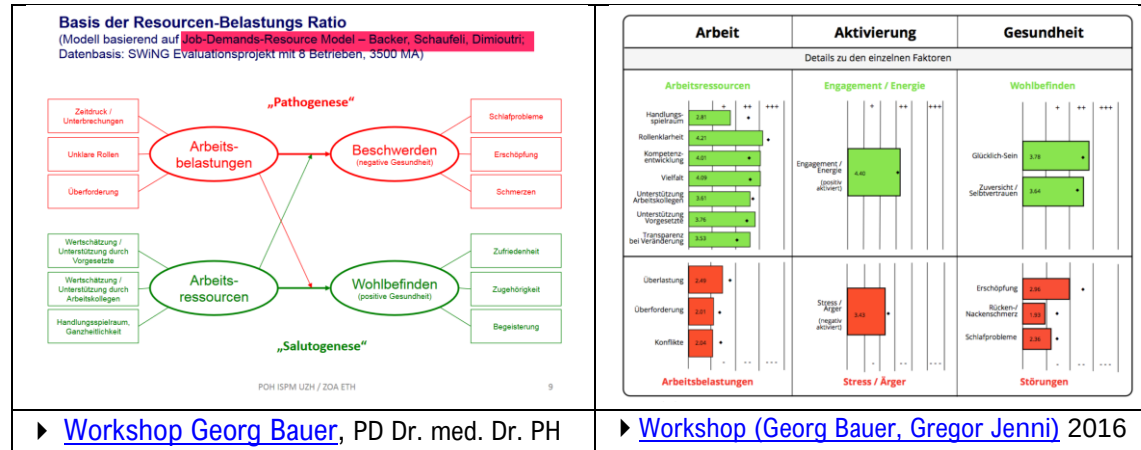


6.3 Bewusstseins-Wandel



6.4 Pathogenese / Salutogenese

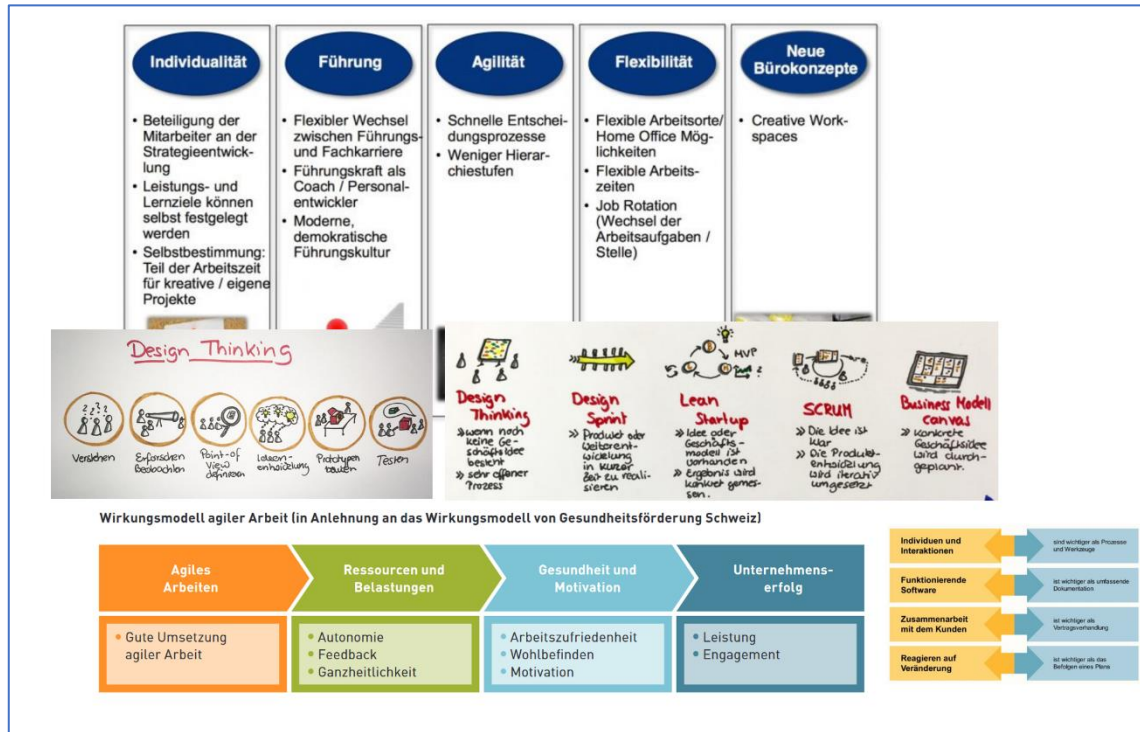
Hinweis: [Bericht 7: BGM Grundlagen und Trends](#), Gesundheitsförderung Schweiz



Hinweise:

- Referat: [Aufbau Gesundheitskompetenzen](#)

6.5 Agil, New Work, BGM 4.0



Hinweise

- Folien: «[Ich war noch niemals in New Work](#)»
- [Broschüre Gesundheitsförderung Schweiz](#)
-

Siehe auch Kapitel: [Kompetenz-Management](#)

Siehe auch Kapitel: [Lernen, Wissen](#)

7. Anhang

7.1.1. Design Thinking

Eine Option ist es, nach dem «Design-Thinking-Prinzip» zu klären, was die Zielgruppen wirklich brauchen und wünschen.

- **Design Thinking:** Vom «Kunden» ausgehen.

