

Barbara Klein, Petra Gaugisch, Hildegund Wulfgramm

Selbstbewertungssystem



Gesundheitsförderung in der Altenpflege

Element

Arbeitszeit, Betriebsklima, Unfallverhütung

Element

Arbeitszeit, Betriebsklima, Unfallverhütung

Vergabe der Punktwerte

A Die Anforderungen werden nicht erfüllt.

B Die Anforderungen werden ansatzweise erfüllt.

C Die Anforderungen werden überwiegend erfüllt.

D Die Anforderungen werden vollständig erfüllt.

Erläuterungen zum Element

Arbeitszeit, Betriebsklima, Unfallverhütung Erläuterungen zum Element

	Frage	Qualitätsstandard
<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D	1 Werden die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Regelung der Arbeitszeit berücksichtigt?	Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch eine frühzeitige und mitarbeiterfreundliche Dienstplangestaltung berücksichtigt.
<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D	2 Existiert in der Einrichtung Angebot an flexiblen Arbeitszeitmodellen?	In der Einrichtung existieren flexible Arbeitszeitmodelle wie z.B. Kernarbeitszeit, Teilzeitarbeit, zeitversetzte Anfangs- und Endzeiten sowie Zeitkonten.
<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D	3 Können die Pausen in vollem Umfang in einer angenehmen Atmosphäre genommen werden?	Die Pausenzeiten können von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in vollem Umfang genommen werden. Es stehen dazu Räumlichkeiten zur Verfügung, in denen eine Erholung möglich ist.
<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D	4 Sind im Leitbild Maßgaben zum sozialen Umgang am Arbeitsplatz festgeschrieben und werden diese gelebt?	Normen und Werte, die für die Einrichtung im zwischenmenschlichen Bereich als wichtig gelten, sind im Leitbild festgelegt. Das Leitbild ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt und wird gelebt.
<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D	5 Herrscht in der Einrichtung eine offene Kommunikationskultur?	In der Einrichtung wird eine offene Kommunikationskultur gepflegt. Meinungen werden ausgetauscht und akzeptiert. Techniken der Kommunikation sind bekannt und eine konstruktive Kritik ist möglich. Konflikte werden zeitnah gelöst.

Frage	Qualitätsstandard	<input type="checkbox"/> A	<input type="checkbox"/> B	<input type="checkbox"/> C	<input type="checkbox"/> D
6 Werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Person und mit ihrem Beitrag am Arbeitsplatz von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen Wert geschätzt?	In der Einrichtung wird Lob und Anerkennung ausgesprochen, regelmäßige Rückmeldungen werden gegeben.	<input type="checkbox"/> A	<input type="checkbox"/> B	<input type="checkbox"/> C	<input type="checkbox"/> D
7 Gibt es in der Einrichtung klare Regelungen zum Umgang mit Mobbing und sexueller Belästigung und wissen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an wen sie sich wenden können, wenn sie sich gemobbt oder sexuell belästigt fühlen?	In der Einrichtung gibt es klare Regelungen zum Umgang mit Mobbing und sexueller Belästigung. Eine Ansprechperson, an die sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenden können, ist benannt.	<input type="checkbox"/> A	<input type="checkbox"/> B	<input type="checkbox"/> C	<input type="checkbox"/> D
8 Ist der Betriebsarzt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt und werden betriebsärztliche Untersuchungen, Beratungen und Arbeitsplatzanalysen durchgeführt?	Der Betriebsarzt ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt. Betriebsärztliche Untersuchungen, Beratungen und Arbeitsplatzanalysen werden durchgeführt.	<input type="checkbox"/> A	<input type="checkbox"/> B	<input type="checkbox"/> C	<input type="checkbox"/> D
9 Besteht eine systematische Dokumentation und Auswertung der Arbeitsunfälle?	Arbeitsunfälle werden dokumentiert und ausgewertet. Maßnahmen zu deren Reduzierung werden ergriffen.	<input type="checkbox"/> A	<input type="checkbox"/> B	<input type="checkbox"/> C	<input type="checkbox"/> D
10 Kümmert sich eine Fachkraft für Arbeitssicherheit bzw. der sicherheitstechnische Dienst der Einrichtung um den Arbeitsschutz und die Arbeitssicherheit?	Die Fachkraft für Arbeitssicherheit bzw. der sicherheitstechnische Dienst der Einrichtung kommt seinen Aufgaben im Arbeitsschutz und bei der Arbeitssicherheit nach.	<input type="checkbox"/> A	<input type="checkbox"/> B	<input type="checkbox"/> C	<input type="checkbox"/> D
11 Sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren informiert und im Umgang geschult? Werden die Vorschriften eingehalten?	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bezüglich Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit regelmäßig informiert und geschult. Wichtige Themen sind Infektionsgefährdung, Gefährdung durch Schnitt- und Stichverletzungen, Umgang mit Gefahrstoffen, Desinfektion und Unfallverhütungsmaßnahmen. Sie halten die Vorschriften ein.	<input type="checkbox"/> A	<input type="checkbox"/> B	<input type="checkbox"/> C	<input type="checkbox"/> D

Erläuterungen zum Element Arbeitszeit, Betriebsklima, Unfallverhütung

Allgemeines

Die Arbeitszeitgestaltung spielt eine wichtige Rolle bei der Wahrnehmung von Arbeitsbelastung. Ein wesentlicher Bestandteil zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit ist eine mitarbeiterorientierte Arbeitszeitregelung. Aus diesem Grund wird nach der Dienstplangestaltung und der Möglichkeit von flexiblen Arbeitszeitmodellen, wie z.B. Teilzeitarbeit, Kernarbeitszeit und flexible Anfangs- und Endzeiten gefragt. Die Pausengestaltung wird innerhalb dieses Themenbereichs angesprochen.

»Eine wichtige Ressource zur Bewältigung der Arbeitsbelastung ist das Betriebsklima und die Gestaltung der Beziehungen in der Einrichtung.« (BGW-DAK, 2003). Die Fragen hierzu drehen sich um die in der Einrichtung gelebten Normen und Werte im zwischenmenschlichen Bereich, der Kommunikationskultur und dem Umgang mit Konflikten, Lob und Anerkennung. Darüber hinaus geht es noch um Fragen des Mobbing, Ausgrenzung und sexueller Belästigung.

Im letzten Themenkomplex geht es um die Unfallverhütung und die Arbeitssicherheit. Dabei werden Fragen zur betriebsärztlichen Betreuung, zu Arbeitsunfällen und zum Umgang mit arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie der Information und Schulung gestellt.

Frage 1

In den Einrichtungen der stationären Altenhilfe gehören Schicht-, Nacht- und Wochenenddienste zum Arbeitsalltag. Der Arbeitszeit-Freizeit Rhythmus ist aufgrund der wechselnden Dienste schwer planbar. Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeitaktivitäten ist oft schwierig. Wenn Pflegekräfte Einfluss auf die Dienstplangestaltung haben, werden die Arbeitszeiten weniger belastend empfunden. Die Berücksichtigung individueller Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Dienstplänen und die Möglichkeit eine Schicht zu tauschen, schafft Freiräume und hat positive Wirkungen auf die Zufriedenheit und die Motivation (Hasselhorn, 2005). Ein Wunschbuch bietet z. B. die Möglichkeit, die Wünsche der Pflegenden im Voraus zu erfassen und nach Möglichkeit zu erfüllen. Dabei muss klar sein, dass diese Wünsche, wenn möglich, berücksichtigt werden, aber aus betrieblichen Gründen auch abgelehnt werden können (König, 2004). Eine frühzeitige Dienstplangestaltung (mindestens vier Wochen vor in Kraft treten) verschafft den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Freiräume für die persönliche Planung. Bei der Dienstplangestaltung ist darauf zu achten, dass nach einer längeren Arbeitsperiode wie z. B. einem Nachtwachenblock von mehreren Tagen, eine ausreichende Erholungsphase eingeplant wird.

Frage 2

Das traditionelle Arbeitszeitmodell in den Einrichtungen der Altenhilfe basiert auf einem Schichtsystem in der Sechs-Tage Woche (Müller, 2002). Allerdings haben in der Zwischenzeit viele Einrichtungen auf die Fünf-Tage Woche umgestellt. Trotzdem sind Wechselschicht (mit Nachtdienst) in den Einrichtungen keine Seltenheit. Aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen arbeiten vor allem Mitarbeiterinnen im Dauernachtdienst. Sowohl Wechselschicht als auch Nachtdienst sind für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter körperlich und ggf. für das Sozialleben belastend. Pflegekräfte, die sowohl im Tag als auch im Nachtdienst arbeiten, leiden nach einer Europäischen Befragung am häufigsten unter dem Konflikt, Arbeit und Familie zu vereinbaren (Hasselhorn, 2005). Die Einrichtungen der Altenhilfe sollten bei der Festlegung ihres Dienstsystems darauf achten, den körperlichen und sozialen Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so weit als möglich gerecht zu werden. Die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle wie z. B. Teilzeitarbeit, Kernarbeitszeit, versetzte Anfangs- und Endzeiten sowie Zeitkonten können in diesem Zusammenhang einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit

von Familie-Freizeit und Beruf und zum Erhalt der Gesundheit leisten.

Frage 3

Pausen sind gesetzlich vorgeschrieben und dienen der Erholung während einer längeren Arbeitszeit (Arbeitszeitgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz). Die Dauer der Arbeitspause bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden beträgt 30 Minuten. Wenn Pausen nicht im vollen Umfang genommen werden können, ist dies ein Zeichen für einen hohen Zeitdruck. In der Altenhilfe sind die Pausenräume oft in die Stationsräume integriert. Wenn alle Beschäftigten eines Wohnbereichs ihre Pause gemeinsam verbringen, werden sie oft durch einen plötzlichen Arbeitsauftrag, wie z.B. Toilettengänge der Bewohnerinnen und Bewohner gestört.

Die Wirkung der Pause ist abhängig von ihrer inhaltlichen Gestaltung: Lage und Ausstattung der Pausenräume, Ernährung, Entspannungsmöglichkeiten und Informationsaustausch sind u.a. Faktoren, die erholsame Pausen ermöglichen. Für entsprechende Rahmenbedingungen hat die Einrichtung zu sorgen.

Frage 4

In ihrem Unternehmensleitbild drückt die Einrichtung ihre angestrebten Zielsetzungen und Verhaltensweisen gegenüber ihren Bewohnerinnen und Bewohnern, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der Öffentlichkeit aus. Dieses Selbstbild wird bewusst gestaltet und schriftlich festgehalten. Im Unternehmensleitbild werden ideale Werte, Normen und Überzeugungen sowie angestrebte Zielsetzungen und Verhaltensweisen fixiert. Damit das Leitbild in der Einrichtung gelebt werden kann, muss es allen Beschäftigten, Bewohnerinnen und Bewohnern und deren Angehörigen bekannt sein und von den Führungskräften vorgelebt werden. Fortbildungsveranstaltungen zum Leitbild regen die Diskussion an und halten die Philosophie der Einrichtung lebendig.

In etlichen Unternehmen wie z. B. bei VW existieren Vereinbarungen zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz (Wittig-Goetz, 1998). Sie dienen auch der Mobbing-Prävention. In solchen Vereinbarungen wird z. B. der Wille bekundet, einen sozialen Umgang miteinander zu pflegen und bei Konflikten einander fair zu begegnen. Verhaltensweisen, die als unerwünscht gelten, werden aufgelistet und Konfliktlösungsverfahren fest geschrieben.

Frage 5

Sowohl ein offenes wie auch ein schlechtes Betriebsklima haben Auswirkungen auf die Verfassung des Einzelnen und auf die Kommunikation und Zusammenarbeit in der Einrichtung. Obwohl das Betriebsklima subjektiv erlebt wird, gibt es einige Zeichen und Alarmsignale die darauf hindeuten, wie die Atmosphäre in der Einrichtung beschaffen ist. Dazu gehören zum Beispiel:

- Der Morgengruß wird – wenn überhaupt – nur kurz in den Bart genuschelt
- Es besteht ein Klima des Misstrauens
- Bitte und Danke sind Fremdwörter
- Es wird von Mobbing geredet
- Betriebsfeiern werden als Pflichtveranstaltungen angesehen
- Jeder will nach der Arbeit so schnell wie möglich nach Hause

(NMBG, 2001)

Für ein gutes Betriebsklima ist eine offene und konstruktive Kommunikationskultur unerlässlich. Dazu gehört eine offene Atmosphäre, Diskussion und Meinungs austausch zwischen den Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untereinander. Wenn die Kommunikation in der Einrichtung verbessert werden soll, muss beim Verhalten des Einzelnen, bei den Umgangsformen in den Teams und beim Führungsverhalten angesetzt werden.

Zu einer guten Kommunikationskultur gehört auch das zeitnahe Lösen von Konflikten. Je nach Art des Konfliktes kann für die Klärung eine neutrale Person als Moderato-

rin oder Moderator oder eine Supervision notwendig werden. Konflikte zu vermeiden und bestehende Konflikte zu lösen, kann in einem Kommunikationstraining oder Konfliktmanagementtraining erlernt werden.

Tipps für ein gutes Kommunikationsverhalten sind:

- Höre gut zu
 - Ich-Botschaften statt Du-Botschaften
 - Erkläre, warum du etwas fragst und was die Frage für dich bedeutet
 - Mach dir bewusst, was du denkst und fühlst
 - Nachfragen, nicht interpretieren
 - Beachte Körpersignale
 - Sprich deine Wünsche klar aus
 - Appelliere offen
 - Gib Störungen Vorrang
- (Rundnagel, 1998)

Frage 6

Diese Frage zielt auf die Grundeinstellung der Institution und der Führungskräfte gegenüber den Beschäftigten sowie den Beschäftigten untereinander. Anerkennung ist eine treibende Kraft für berufliches Handeln. Es gibt unterschiedliche Formen, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Wertschätzung entgegenzubringen. Lob ist die unmittelbarste Form, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber Anerkennung auszudrücken. Dabei geht es nicht um Lob um jeden Preis, sondern um eine realistische Rückmeldung über die geleistete Arbeit. Auch ein persönliches Gespräch kann ein Interesse an der Person der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters signalisieren.

Frage 7

Das Gesundheits- und Sozialwesen gehört laut Europäischer Agentur für Sicherheit und Gesundheit zu den Sektoren in denen sexuelle Belästigung und Mobbing am häufigsten vorkommt (Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2002).

Mobbing bedeutet, dass jemand am Arbeitsplatz systematisch und über einen längeren Zeitraum schikaniert, drangsaliert, benachteiligt und ausgegrenzt wird. Für Opfer von Mobbing ist es schwer aus eigener Kraft aus der Situation herauszukommen. Laut Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin scheitert in vier von fünf Mobbingfällen der Versuch der Selbsthilfe. Aus diesem Grund ist die Einrichtung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle sinnvoll. Weitere Maßnahmen zur Mobbingprävention sind nach der BAuA u. a.:

- Mobbing Frühwarnsystem einführen
- Aufklärungsoffensive mit Faltblättern, Veranstaltungen u. ä. starten
- Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der Führungskräfte
- Schulungen zum Thema Führungsverhalten/Mitarbeitermotivation und Konfliktmanagement anbieten
- Mobbingarbeitskreis installieren
- Mobbing-Beauftragten bestellen
- Beschwerdestelle installieren
- Dienstvereinbarungen treffen

(BauA, 2003)

Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten ähnliche Empfehlungen wie gegen Mobbing.

Ein von der Europäischen Kommission angeregter Verhaltenskodex für Arbeitgeber zur Beendigung sexueller Belästigungen empfiehlt die Einführung klarer Vorgehensweisen auf Unternehmensebene für den Umgang mit Beschwerden und die Garantie der Vertraulichkeit.

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit empfiehlt eine Reihe von

Maßnahmen, die das Risiko sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vermindern.

Dazu gehören:

- Schulung und Information der Beschäftigten
- Die Notwendigkeit, die soziale Verteidigungsbereitschaft zu verbessern und zur Meldung von Vorfällen zu ermutigen

(Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, 2002).

In einem vom Fraunhofer IAO durchgeführten Projekt zur Stressminimierung in der Altenhilfe berichteten die Mitarbeiterinnen der beteiligten Einrichtungen von sexuellen Belästigungen, die von Bewohnern ausgingen (Klein, 2005). Pflegende sind aufgefordert diese Problematik zu thematisieren. Ebenso haben die Führungskräfte hier die Aufgabe Stellung zu beziehen, Lösungsmöglichkeiten zu suchen und einzuschreiten.

Frage 8

Das Arbeitssicherheitsgesetz § 3 Absatz überträgt dem Betriebsarzt im wesentlichen vier Aufgaben:

1. Die direkte Beratung des Arbeitgebers in allen die Arbeitsmedizin betreffenden Fragen.
2. Die direkte Beratung des Arbeitnehmers in Form von ärztlichen Untersuchungen arbeitsmedizinischer Beratung.
3. Die Untersuchung des Arbeitsplatzes durch Begehungen, Arbeitsplatzbewertung und Mitarbeit bei der Gefahrenanalyse.
4. Information und Beratung der Arbeitnehmer durch z. B. Vorträge, Merkblätter und Broschüren.

Der Umfang der Betreuung hängt von der Art und der Größe des Betriebes ab.

Frage 9

Nur eine systematische Dokumentation aller Arbeitsunfälle erlaubt eine systematische Analyse. Gefahrenquellen können identifiziert und entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden. Unfälle können so reduziert werden. Entsprechende Formulare erleichtern den Beschäftigten das Dokumentieren des Unfallvorgangs und sorgen für die Aufnahme aller relevanten Daten. Ein wichtiger Aspekt Arbeitsunfälle schriftlich zu erfassen, liegt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch darin, bei gesundheitlichen Schäden entsprechende Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung einfordern zu können. Die Auswertung der Dokumentation der Unfälle ermöglicht es, Gefahrenquellen zu erkennen und zu beheben.

Frage 10

Das Arbeitssicherheitsgesetz ›Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit‹ (ASiG) und die Unfallverhütungsvorschrift ›Fachkräfte für Arbeitssicherheit‹ (VBG 122; neu: BGV A6) fordern von den Unternehmen die Bestellung von Sicherheitsfachkräften. Bei weniger als 100 Beschäftigten kann die Unternehmensführung die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit wahrnehmen.

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sifa) haben die Aufgabe den Arbeitgeber zu unterstützen:

- beim Arbeitsschutz und der Arbeitssicherheit
- bei der Unfallverhütung
- bei der Arbeitsgestaltung

Der Arbeitgeber hat eine Sifa zu bestellen und ihr die vorgeschriebenen Aufgaben zu übertragen. Die Aufgaben können durch angestellte Fachkräfte erfüllt werden oder durch beauftragte freiberufliche Fachkräfte bzw. überbetriebliche Dienste. Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben eine technische Ausbildung und eine entsprechende Ausbildung.

Darüber hinaus benötigen Einrichtungen der stationären Altenhilfe so genannte

Sicherheitsbeauftragte. Sicherheitsbeauftragte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in der Einrichtung um Fragen der Arbeitssicherheit kümmern. Sie sind freiwillige Helferinnen und Helfer. Sie beraten und unterstützen bei der Einhaltung des Arbeitsschutzes. Da sie keine unmittelbare Weisungsbefugnis haben, können sie auch nicht in haftbare Verantwortung genommen werden (Neubauer, 2004).

Frage 11

Führungskräfte informieren und schulen die Beschäftigten mindestens einmal jährlich bezüglich Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit und werden dabei vom Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt. (BGW, 2004) Wichtige Themen in der stationären Altenhilfe sind die Infektionen, Schnitt- und Stichverletzungen, Gefahrstoffe, Desinfektionsmittel und Unfallverhütungsmaßnahmen. Unterstützung kann bei der gesetzlichen Unfallversicherung eingeholt werden, die Broschüren, Vorträge und Seminare meist kostenfrei für ihre Versicherten anbieten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind angehalten sich an die Vorschriften wie z.B. Tragen von Handschuhen bei Kontakt mit Hepatitis infizierten Bewohnerinnen und Bewohnern zu halten.

Literatur

BAuA: Wenn aus Kollegen Feinde werden – Der Ratgeber zum Umgang mit Mobbing. Dortmund: 2003

BGW-DAK: Gesundheitsreport 2003 – Altenpflege, Arbeitsbedingungen und Gesundheit von Pflegekräften in der stationären Altenpflege. Hamburg: 2003

BGW: Unfallverhütungsvorschrift, Grundsätze der Prävention. Berufsgenossenschaftliche Vorschrift für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (BG-Vorschrift). Hamburg: 2004

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit: Stress lass nach! Bewusster Umgang mit Stress. Luxemburg: 2002

Hasselhorn, H.-M. et. al.: Berufsausstieg bei Pflegepersonal. Arbeitsbedingungen und beabsichtigter Berufsausstieg bei Pflegepersonal in Deutschland und Europa. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund: 2005

Klein, B.; Gaugisch, P.: Selbstbewertung als partizipationsorientierte und nachhaltige Methode für die gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung in der Pflege. Abschlussbericht. 2005, www.ph.iao.fraunhofer.de oder www.inqa-pflege.de

Ködel, W.: Arbeitszeiten im Gesundheitswesen, Beiträge zum Arbeitsschutz in NRW. Düsseldorf: 1998

König, J.: Was die PDL wissen muss. Das etwas andere Qualitätshandbuch in der Altenhilfe. Hannover: Schlütersche Verlagsgesellschaft, 2003

König, J.: Der MDK – Mit dem Gutachter eine Sprache sprechen. Alles über die Einstufungspraktiken und die Qualitätsprüfung nach § 80 SGB XI des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen sowie anhängende Prozesse der Qualitätssicherung. 5. aktual. und erweiterte Auflage. Hannover: Schlütersche Verlagsgesellschaft, 2004

Müller, W.: Arbeitszeitgestaltung im Rahmen des revidierten Arbeitsgesetzes. Basel: Institut für Organisation, Führung und Personal, wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Universität Basel, Lizentiatsarbeit, 2002

NMBG Norddeutsche Metall-Berufsgenossenschaft: Mitteilungsblatt Gesund + Sicher. 2002, Ausgabe August

Neubauer, W.: Sicherheitstechnische Betreuung, Sozialnetz Hessen. 2004, www.sozialnetz-hessen.de, 12.10.2004

Wittig-Goetz, U. (1998): Arbeitsorganisation, Betriebsklima und Mobbing, Mobbing-Prävention, Sozialnetz Hessen. 1998, www.sozialnetz-hessen.de, 11.05.2004

Rundnagel, R.: Kommunikation und Information, Sozialnetz Hessen. 1998, www.sozialnetz-hessen.de, 04.02.2004

Kontakt:

Petra Gaugisch

Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO

Nobelstraße 12 70569 Stuttgart

Telefon 0711 970-5147

**Thematischer Initiativkreis Gesund Pflegen
der Initiative Neue Qualität der Arbeit**

c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Fabricestraße 8 01099 Dresden

Telefon +49.351.5639-5443 Fax +49.351.5639-5210

gesundpflegen@baua.bund.de

www.inqa-pflege.de



Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit

Nöldnerstraße 40-42 D-10317 Berlin

Telefon +49.30.51548-4000 Fax +49.30.51548-4743

inqa@baua.bund.de

www.inqa.de



Herausgeber:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Friedrich-Henkel-Weg 1-25 D-44149 Dortmund

Telefon +49.231.9071-0 Fax +49.231.9071-2454

poststelle@baua.bund.de

www.baua.de