

Studiengang	Pflegemanagement
Fach	Arbeitswissenschaft
Art der Leistung	Prüfungsleistung
Klausur-Knz.	PM-ARW-P12-050514
Datum	14.05.2005

Die Klausur besteht aus 5 Aufgaben, von denen alle zu lösen sind.

Ihnen stehen 90 Minuten für die Lösung zur Verfügung. Die maximal erreichbare Punktzahl beträgt 100 Punkte. Zum Bestehen der Klausur müssen mindestens 50 % der Gesamtpunktzahl erzielt werden. Lassen Sie 1/3 Rand für die Korrekturen und **schreiben Sie unbedingt leserlich**. Denken Sie an Name und Matrikelnummer auf den von Ihnen benutzten Lösungsblättern.

Bearbeitungszeit: 90 Minuten
Anzahl der Aufgaben: 5
Höchstpunktzahl: 100
zulässige Hilfsmittel: keine

Bewertungsschlüssel

Aufgabe	1	2	3	4	5	insg.
max. erreichbare Punkte	15	20	20	20	25	100

Notenspiegel

Note	1,0	1,3	1,7	2,0	2,3	2,7	3,0	3,3	3,7	4,0	5,0
notw. Punkte	100-95	94,5-90	89,5-85	84,5-80	79,5-75	74,5-70	69,5-65	64,5-60	59,5-55	54,5-50	49,5-0

Aufgabe 1: Menschengerechte Arbeit

15 Punkte

Beschreiben Sie knapp oder stichwortartig, welche Anforderungen Pflege erfüllen müsste, um nach den fünf Bewertungsebenen von LUCZAK/VOLPERT eine „menschengerechte Arbeit“ zu sein. Nennen Sie für jede der fünf Bewertungsebenen jeweils ein Beispiel.

Aufgabe 2: Muskel- und Skeletterkrankungen

20 Punkte

- a) Leiten Sie anhand der Risikofaktoren für Muskel- und Skeletterkrankungen im Pflegeberuf ab, was sinnvolle Maßnahmen sein könnten, um die Erkrankungszahlen in der Pflege zu senken. Nennen Sie stichwortartig vier mögliche Risikofaktoren und jeweils eine entsprechende Maßnahme. 8 Punkte
- b) Wählen Sie aus der Liste nach a) eine Maßnahme aus und bewerten Sie diese jeweils hinsichtlich 12 Punkte
1. Machbarkeit,
 2. Umfang vermuteter positiver Auswirkungen und
 3. Vermutete „Unterstützer“ unter den derzeitigen realen Bedingungen im Gesundheitswesen.

Unter „Unterstützer“ werden hier Einzelpersonen oder Bereiche / Abteilungen / Verbände innerbetrieblich oder außerbetrieblich verstanden, die ebenfalls an der Umsetzung der Maßnahme – aus welchen Gründen auch immer – interessiert sind.

Aufgabe 3: Konzept der vollständigen Tätigkeit

20 Punkte

Als Pflegedienstleitung eines Krankenhauses wollen Sie auf mehreren Stationen funktionale Pflege in Bereichspflege umwandeln und haben dafür auch die Unterstützung der Verwaltungs-, Personal-, ärztlichen und Betriebsratsleitung. Sie versprechen sich davon eine höhere Zufriedenheit der Patienten, aber auch des Personals, da dies dem theoretischen Konzept der vollständigen Tätigkeit entspricht. Als erfahrene Führungskraft wissen Sie jedoch, dass jede Änderung – auch eine positive – erst einmal Widerstände im Personal hervorruft. Sie machen daher eine sorgfältige Planung.

- a) Listen Sie drei Verhaltensweisen auf, die Widerstand gegen die Umsetzung erkennen lassen. 6 Punkte
- b) Finden Sie zu jeder dieser Verhaltensweisen eine subjektiv nachvollziehbare Begründung. 6 Punkte
- c) Überlegen Sie sich zu jeder dieser Begründungen eine Maßnahme, die dem Pflegepersonal helfen, die Veränderungen im Arbeitsalltag positiv zu bewältigen. 8 Punkte

Aufgabe 4: Arbeitsschutzorganisation

20 Punkte

Zu den zentralen Elementen der betrieblichen Organisation auch des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gehören die Aufbau- und die Ablauforganisation entsprechend der Verkehrssicherungs- und Organisationspflichten. Wie sind diesbezüglich die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen einschließlich Impfungen in einem Altenpflegeheim oder einem kleinen Krankenhaus beispielhaft geregelt? Welche Aufgaben fallen Ihnen als Heim- oder Pflegedienstleitung dabei zu?

10 Punkte

- a) Zur Aufbauorganisation: Was und wer müssen vorhanden sein? Nennen Sie möglichst konkrete Beispiele.
- b) Zur Ablauforganisation: Was muss geregelt sein? Beschreiben Sie möglichst konkrete Regelungen bzw. Abläufe.

10 Punkte

Hinweis:

Richtige Regelungen können durchaus unterschiedlich sein. Bewertet wird, ob sie ausreichend und geeignet sind, das angestrebte Ziel, nämlich den Zugang zur arbeitsmedizinischen Vorsorge für alle Mitarbeiter/-innen in der Pflege zu erreichen.

Aufgabe 5: Führung im Arbeitsschutz

25 Punkte

Sie sind seit einem halben Jahr die neue Pflegedienstleitung eines 500-Betten-Krankenhauses der Grundversorgung, das zu einem Konzern mit vielen Krankenhäusern und Kliniken gehört. Die Konzernleitung informiert Ihr Haus, dass zusätzlich zum bereits seit zwei Jahren funktionierenden Qualitätsmanagementsystem (QMS) auch ein Arbeitsschutzmanagementsystem (ASM) eingeführt werden soll und zwar in Form einer Integration des ASM in das QMS. Sie haben vage Vorstellungen, was sich dahinter verbirgt und befürchten Mehrarbeit. Die Aufgabe, die Ihnen dennoch von der Konzernleitung übertragen wird, lautet: „Motivieren Sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pflege, sich aktiv an der Umsetzung des Projektes zu beteiligen.“

- a) Wie bereiten Sie sich darauf vor?
- b) Nennen Sie fünf konkrete Begründungen, warum systematischer Arbeitsschutz für die Pflege sinnvoll ist. (*Anmerkung: Nennen Sie keine Allgemeinplätze wie etwa, dass der Konzern die Gesundheit der Mitarbeiter schätzt, sondern konkrete und pflegespezifische Begründungen, die Ihren Mitarbeiter/-innen den Nutzen des Arbeitsschutzes deutlich machen.*)

10 Punkte

15 Punkte

Studiengang	Pflegemanagement
Fach	Arbeitswissenschaft
Art der Leistung	Prüfungsleistung
Klausur-Knz.	PM-ARW-P12-050514
Datum	14.05.2005

Um größtmögliche Gerechtigkeit zu erreichen, ist nachfolgend zu jeder Aufgabe eine Musterlösung inklusive der Verteilung der Punkte auf Teilaufgaben zu finden. Natürlich ist es unmöglich, jede denkbare Lösung anzugeben. Stoßen Sie bei der Korrektur auf eine andere als die als richtig angegebene Lösung, ist eine entsprechende Punktzahl zu vergeben. Richtige Gedanken und Lösungsansätze sollten positiv bewertet werden.

Sind in der Musterlösung die Punkte für eine Teilaufgabe summarisch angegeben, so ist die Verteilung dieser Punkte auf Teillösungen dem Korrektor überlassen.

50 % der insgesamt zu erreichenden Punktzahl (hier also 50 Punkte von 100 möglichen) reichen aus, um die Klausur erfolgreich zu bestehen.

Die differenzierte Bewertung in Noten nehmen Sie nach folgendem Bewertungsschema vor:

Bewertungsschlüssel

Aufgabenkomplex	1	2	3	4	5	insg.
max. erreichbare Punkte	15	20	20	20	25	100

Notenspiegel

Note	1,0	1,3	1,7	2,0	2,3	2,7	3,0	3,3	3,7	4,0	5,0
notw. Punkte	100-95	94,5-90	89,5-85	84,5-80	79,5-75	74,5-70	69,5-65	64,5-60	59,5-55	54,5-50	49,5-0

Die korrigierten Arbeiten reichen Sie bitte spätestens bis zum

01. Juni 2005

bei Ihrem Studienzentrum ein. Dies muss persönlich oder per Einschreiben erfolgen. Der Abgabetermin ist unbedingt einzuhalten. Sollte sich aus vorher nicht absehbaren Gründen eine Terminüberschreitung abzeichnen, so bitten wir Sie, dies unverzüglich Ihrem Studienzentrum anzuzeigen.

Lösung Aufgabe 1: Menschengerechte Arbeit

15 Punkte

Menschengerechte Arbeit in der Pflege anhand der fünf Bewertungsebenen nach LUCZAK/VOLPERT (Studienbrief 1, S. 21 ff.)

1. Schädigungslosigkeit und Erträglichkeit der Arbeit (physiologisch-ökologische Ebene): z. B. körperliche Schädigungen durch Heben und Tragen oder Infektionsgefahren dürften nicht auftreten. 15 Punkte
jeweils 3 Punkte
2. Ausführbarkeit der Arbeit: z. B. Materialien, Werkzeuge, Raumerfordernisse müssen vollständig und geeignet zur Verfügung stehen.
3. Zumutbarkeit, Handlungsspielräume, optimale Personalausstattung und Arbeitsorganisation.
4. Zufriedenheit, Persönlichkeitsförderlichkeit: z. B. Weiterbildung, Personalentwicklung.
5. Sozialverträglichkeit: insbesondere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Hinweis zur Bewertung: Ein Punkt jeweils für die Nennung der Bewertungsebene, zwei Punkte für ein Beispiel. Auch andere als die genannten Beispiele werden gewertet, wenn sie inhaltlich richtig sind.

Lösung Aufgabe 2: Muskel- und Skeletterkrankungen

20 Punkte

a) Risikofaktoren für Muskel-Skeletterkrankungen und Maßnahmen

Folgende Begriffe oder ihre Umschreibungen oder konkrete Beispiele für Risikofaktoren (Studienbrief 2, S. 19) und Maßnahmen dagegen. max. 8 Punkte

Individuelle Faktoren (z. B. Krankengymnastik)
Berufliche Faktoren (z. B. moderne Pflegebetten, Hebehilfen)
Biologische Faktoren (z. B. Fitnesstraining)
Sozioökonomischer Status (z. B. Weiterbildung)
Freizeitbelastung (z. B. anpassbare Arbeitszeitregelungen)
Familiäre Belastung (z. B. Kinderbetreuung in der Einrichtung)
Regionale/kulturelle/gesellschaftliche Faktoren (z. B. angepasste Kommunikation)
Psychische Faktoren (z. B. Stressbewältigung)
Psychosoziale Faktoren (z. B. Verbesserungen Arbeitsklima durch Führungskräfte-Training)
Soziale Faktoren (z. B. Gespräche mit betrieblicher Sozialarbeit)
Rauchen (z. B. Raucherentwöhnungskurse)
Häufige PKW-Nutzung (z. B. betriebliches Mobilitätskonzept)
Arbeitsbelastung (z. B. gute Organisation)

je Risikofaktor
und Maßnahme
jeweils 1 Punkt

a) Bewertung der Maßnahme „betriebliches Mobilitätskonzept“ als Beispiel:

1. Machbarkeit: Betriebliche Mobilitätskonzepte sind in vielen Firmen Realität, also machbar. Regelungen beispielsweise zur finanziellen Unterstützung von Buskarten oder zur Versorgung mit Parkplätzen sind für Unternehmen erlaubt. Gespräche mit Trägern von öffentlichem Nahverkehr können auch durch kleinere Unternehmen geführt werden.
2. Umfang vermuteter positiver Auswirkungen: Mitarbeiter können dadurch finanzielle Anreize erhalten, die sie an das Unternehmen binden. Die positive Wahrnehmung des Unternehmens in der Öffentlichkeit kann gestärkt werden. Weniger unfallträchtiges Pendeln kann zu weniger Unfällen führen, die weniger Krankheitstage und langfristig weniger Versicherungsbeiträge bedeuten. Die möglichen positiven Auswirkungen werden also als sehr hoch bewertet.

12 Punkte
je 4 Punkte für
eines der drei
Kriterien, wenn
sie schlüssig
beantwortet
wurden.

3. Vermutete „Unterstützer“: Der Betriebs-/Personalrat ist an finanziellen Anreizen interessiert. Die Arbeitsschutz-Experten im Haus wollen Unfälle senken. Öffentlicher Nahverkehr ist interessiert an Regelungen, die seine Fahrgastzahlen steigern. Umweltbehörden unterstützen zumindest mit Informationen die Reduktion an schädlichen Autoemissionen. Berufsgenossenschaften und Verkehrssicherheitsrat wollen Straßenunfälle senken und bieten Beratung, u. U. auch Förderung.

Lösung Aufgabe 3: Konzept der vollständigen Tätigkeit

20 Punkte

(Studienbrief 3, S. 13 ff.)

Richtig sind Antworten aus den unten genannten Beispielen, aber auch andere sinnvolle Angaben werden gewertet:

- a) Widerstände: Verweigerung von Aufgaben, offene Aggression, Ausweichen bestimmter Arbeitszeiten, Bitte um Versetzung, Kündigung, Störung von Abläufen etc. max. 6 Punkte
je 2 Punkte
- b) Begründung: Versagensangst bei höherer Verantwortung, Defizite im Können oder Wissen, Unsicherheit, Vorurteile, Vermutung höherer Arbeitsbelastung, Angst vor Kompetenzverlust, Erschöpfung durch intensivere menschliche Kontakte in der Bereichspflege etc. max. 6 Punkte
je 2 Punkte
- c) Maßnahmen: regelmäßige Führungsgespräche, Coaching der Führungskräfte zu Kommunikation, Schulung in praktischen Pflegefragen, Begleitung oder „Patenschaften“ oder Hospitation in Anfangszeiten, Entlastung bei anderen Aufgaben, Supervision vor allem hinsichtlich einer gesunden Nähe-Distanz-Position im Umgang mit Patienten, Teamentwicklung, Zeitmanagement, Stressbewältigung, individuell orientierte Einsatzplanung (unterschiedlich schnelle Anpassung an neue Situationen), Verbesserungen der „Fehlerkultur“ (lösungsorientiertes, nicht bestrafungsorientiertes Vorgehen) etc. max. 8 Punkte
je 2 Punkte

Lösung Aufgabe 4: Arbeitsschutzorganisation

20 Punkte

(Studienbrief 6, S. 22 ff.)

a) Aufbauorganisation:

10 Punkte

Es müssen vorhanden sein (konkrete Beispiele gelten ebenso):

je 2 Punkte

- Betriebsarzt/-ärztin im durch die zuständige Berufsgenossenschaft geforderten Stundenumfang
- Unterstützendes Personal für den betriebsärztlichen Bereich (inner- oder außerbetrieblich)
- Untersuchungsmöglichkeit (inner- oder außerbetrieblich)
- Klare Verantwortlichkeiten bzw. Regelungen
- Gefährdungsanalyse (und daraus abgeleiteter Vorsorgebedarf, d. h. Gefährdungskartei)

b) Ablauforganisation:

10 Punkte

Es muss geregelt sein (konkrete Beispiele gelten ebenso):

je 2 Punkte

- Wie Mitarbeiter sich bei Fragen an den Betriebsarzt/-ärztin wenden können (z. B. wenn sie/er in einer kleineren Einrichtung entsprechend der Stundenzahl nur selten kommt)
- Wie Routineuntersuchungen ablaufen (z. B. Einbestellung, Bescheinigungen, Informationspflichten)
- Regelmäßige Unterweisungen der Mitarbeiter im Arbeitsschutz (dazu gehören auch Impfungen)

- gen, Umgang mit Nadelstichverletzungen etc.)
- Kostenübernahme für Impfungen und für welche Impfungen
 - Was wo wie lange dokumentiert und archiviert wird

Lösung Aufgabe 5: Führung im Arbeitsschutz

25 Punkte

(Studienbrief 6, S. 30 ff.)

a) *Bewertet wird, ob und wie Folgendes erreicht wird:*

10 Punkte,
die abgestuft
vergeben werden
können

- Sich selber gründlich informieren über ASM, z. B. bei der Fachkraft für Arbeitssicherheit (FaSi), der Berufsgenossenschaft, Betriebsärzten oder durch Schriften.
- Sich selber motivieren bzw. überzeugen lassen, dass ASM für die Pflege nützlich ist.
- Möglichst viele konkrete Bereiche erarbeiten (ggf. mit FaSi), in denen die Pflege direkt vom Arbeitsschutz berührt ist.

b) Mögliche Begründungen sind:

15 Punkte,
je 3 Punkte für
eine sinnvolle
und konkrete
Begründung

- Gefahrstoffe: Werden Desinfektionsmittel kontrolliert eingekauft und eingesetzt, profitiert die Pflege gleich mehrfach: weniger und bekannte Stoffe werden eingesetzt, dies bedeutet auch weniger Zeit für Schulungen, geringere Allergiegefahr, kontrollierbares Infektionsrisiko, weniger unnütze Geldausgaben in Einkauf und Entsorgung und damit mehr Geld verfügbar für z. B. Pflegehilfsmittel.
- Klare, nachvollziehbare und offen liegende Regelungen beim Umgang mit Nadelstichverletzungen schaffen gerade in schwierigen Situationen Sicherheit.
- Arbeitsschutzhinweise eingearbeitet in Pflegestandards ersparen Doppelregelungen (z. B. Handschuhverwendung, Heben und Tragen), ersparen Zeit und ersparen zusätzlichen „Papierkram“.
- Systematischer und kontrollierter Hautschutz senkt die Gefahr, den Beruf wegen Hautschäden wechseln zu müssen, dramatisch.
- Weniger Verletzungen beispielsweise durch Ausrutschen oder Stolpern bedeutet weniger Personalausfall und senkt das Risiko, aus dem „Frei“ zum Dienst gerufen zu werden.