

## Internationaler Tag der Pflege - International Nurses Day (IND) 2007 - Editorial

Der internationale Tag der Pflege (ab nun International Nurses Day oder IND genannt) wird jedes Jahr am 12. Mai, dem Geburtstag von Florence Nightingale, gefeiert. Der ICN (International Council of Nurses) veröffentlicht dazu jeweils ein Praxishandbuch, das International Nurses' Day [IND KIT](http://www.icn.ch/indkit2007.htm) <http://www.icn.ch/indkit2007.htm>. Es wird zum Voraus weltweit an Pflegeverbände verteilt, damit diese das Dokument übersetzen, den Tag planen und weiterführende Massnahmen verfolgen können. In diesem Jahr steht die positive Arbeitsumgebung im Vordergrund, weil diese ein wichtiger Faktor für den Verbleib von Pflegepersonal im Beruf, für gute Leistungen in der Pflege UND gute Patientenergebnisse ist.

### Das Motto:

Positive practice environments: Quality workplaces = quality patient care  
Positive Arbeitsumgebung: Hochwertige Arbeitsplätze = Hochwertige Patientenpflege

lernundenter beleuchtet das Thema aus der Perspektive des Gesundheitswesens. Wir denken jedoch, dass das Thema auch Mitarbeitende und Verantwortliche in Organisationen anderer Berufsbereiche anspricht: eine positive Arbeitsumgebung ist in allen Berufsbereichen wichtig!

### Unsere Themen:

- Was heisst Arbeitsplatzqualität für Sie persönlich? [Reflexion über den eigenen Arbeitsplatz](#)
- Was kennzeichnet einen guten Arbeitsplatz? [Merkmale eines guten Arbeitsplatzes](#), was gehört zu einem guten [Klima](#) und: Was sind [Magnetkriterien](#)?
- Forderungen und Empfehlungen des ICN: [Was ist zu tun?](#)
- die kommentierten Links zum Thema finden Sie direkt auf lernundenter: [http://www.lernundenter.com/interaktion/newsletters/63\\_links.htm](http://www.lernundenter.com/interaktion/newsletters/63_links.htm)
- Zum Abschluss unser persönliches Wissensmanagement bei der Arbeit am Newsletter: [unterwegs gelernt](#)

### Grundlagen für den Newsletter

- das IND Kit 2007 [Positive Practice Environments: Quality Workplaces = Quality Patient Care](#) <http://www.icn.ch/indkit2007.pdf>, die englische Originalfassung respektive [Arbeitsplatz Pflege: Mit Qualität arbeiten – mit Qualität pflegen](#) <http://www.oegkv.at/fileadmin/docs/ICN/ICNTagderKrankenpflege2007.pdf>, die deutsche Übersetzung des [Österreichischen Gesundheits- und Krankenpflegeverbandes](#) <http://www.oegkv.at/>
- Recherchen zum Thema: [Links](#) [http://www.lernundenter.com/interaktion/newsletters/63\\_links.htm](http://www.lernundenter.com/interaktion/newsletters/63_links.htm)

Den Newsletter inklusive alle kommentierten Links als HTML gibt es direkt auf lernundenter.com: [http://www.lernundenter.com/interaktion/newsletters/63\\_editorial.htm](http://www.lernundenter.com/interaktion/newsletters/63_editorial.htm)



## Reflexion über die Qualität Ihres Arbeitsplatzes

Wie steht es um die positive Arbeitsumgebung an Ihrem Arbeitsplatz? Wir bieten Ihnen verschiedene Reflexionsmöglichkeiten: spontan nach eigenen Gefühlen, Bildern, Assoziationen (1) oder nach der Lektüre des Newsletters gemäss vorgestellten Ansätzen (2-5). Wir verweisen auf die jeweiligen Hintergründe.

### 1. spontane Fragen

- Wie sieht Ihr Arbeitsplatz aus?
- Wie sieht Ihr <Wunscharbeitsplatz> aus?
- Was heisst für Sie Arbeitsplatzqualität?
- Was macht Ihren Arbeitsplatz besonders?
- weitere Fragen...

### 2. Reflexion nach Merkmalen positiver Arbeitsumgebung

Wählen Sie für die Reflexion Merkmale positiver Arbeitsumgebungen aus den vorgestellten Modellen:

- Reflexion nach Merkmalen aus dem IND Kit Reflexion und nach dem Modell Kristensen. Hintergründe dazu bei [positive Arbeitsumgebung](#)
- Reflexion nach <Great Place to Work> und nach <Gesund Pflegen ist unser Ziel> (nach den AEDL oder ATL). Hintergründe dazu bei [positive Arbeitsumgebung 2](#)

### 3. Reflexion nach Magnetkriterien

Gibt es in Ihrem Betrieb erfüllte Kriterien eines Magnetbetriebes wie z.B. [The forces of magnetism](#) oder [8 Grundtugenden erfolgreicher Unternehmensführung](#)?

Bildquellen: [Hospital Hallway](#) von [headur](#) und [Shhhh...People are Thinking Here](#) von [brentdanley](#)

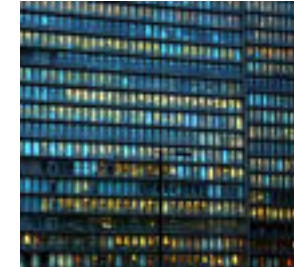


#### 4. Reflexion mit Fragen aus **«Instrument zur Bewertung einer Arbeitsumgebung in der Pflege»**

Das **IND Kit** <http://www.oegkv.at/fileadmin/docs/ICN/ICNTagderKrankenpflege2007.pdf> listet im Anhang 1 (deutsch, S. 35)

Fragen auf, nach denen Sie reflektieren können:

- Wird Ihre Arbeit an Ihrem Arbeitsplatz anerkannt?
- Wird Ihre Arbeit angemessen entlohnt?
- Haben Sie Aufstiegsmöglichkeiten?
- Erlauben die Arbeitsbedingungen die optimale Einstellung und Erhaltung des (Pflege-)Personals?
- Gibt es Richtlinien für eine positive Arbeitsumgebung?
- Gibt es eine Möglichkeit, anonymisiert Informationen weiterzugeben?
  
- Was leistet Ihr Arbeitgeber, Ihre Arbeitgeberin zur positiven Arbeitsumgebung?
- Welches sind Ihre persönlichen Beiträge zu Ihrer positiven Arbeitsumgebung?



#### 5. Reflexion nach Merkmalen zum Klima

Drei für eine positive Arbeitsumgebung wesentliche Eigenschaften sind a) das Sicherheitsklima, b) das Ausbildungsklima, c) das Klima der Führungsverantwortung. Wie treffen diese Merkmale auf Ihre Arbeitsumgebung zu? Hintergründe bei [Klima](#).

#### mehr lernen:

Wünsche von Pflegenden an den Arbeitsplatz aus Grossbritannien im IND Kit deutsch: [Arbeitsplatz Pflege: Mit Qualität arbeiten – mit Qualität pflegen](http://www.oegkv.at/fileadmin/docs/ICN/ICNTagderKrankenpflege2007.pdf) <http://www.oegkv.at/fileadmin/docs/ICN/ICNTagderKrankenpflege2007.pdf> S. 10-11

mehr zu Reflexion: [Links e-Didaktik](http://www.lernundenter.com/interaktion/edidaktik/links/linkref.htm) <http://www.lernundenter.com/interaktion/edidaktik/links/linkref.htm>

Bildquellen: [Offices](#) von [Homemade](#) und ein Bild aus [MS-Office](#)

## Merkmale positiver Arbeitsumgebung

Studien belegen, dass eine positive Arbeitsumgebung viel zur Arbeitsplatzzufriedenheit von Pflegenden beiträgt und es zu besseren Pflegeergebnissen und zu einer geringeren Sterblichkeitsrate bei Patienten kommt. Wir definieren <positive Arbeitsumgebung> und beschreiben Merkmale positiver Arbeitsumgebungen bei verschiedenen Ansätzen:

- nach dem Basisdokument, dem IND Kit mit dem <Modell Kristensen>

und für Ihr weiteres Interesse auf [positive Arbeitsumgebung 2](#):

- <Great Place to Work> mit dem Fokus Vertrauen
- <Gesund Pflegen ist unser Ziel> mit den <ATL> Aktivitäten des täglichen Lebens oder <AEDL> Aktivitäten und essentiellen Erfahrungen des täglichen Lebens

## Definition gesunde Arbeitsumgebung

*A healthy work environment is... ...a practice setting that maximizes the health and well-being of nurses, quality patient/client outcomes, organizational performance and societal outcomes.*

Quelle: [Healthy Work Environments Best Practice Guidelines](http://www.rnao.org/Storage/23/1776_BPG_Collaborative_Practice.pdf) [http://www.rnao.org/Storage/23/1776\\_BPG\\_Collaborative\\_Practice.pdf](http://www.rnao.org/Storage/23/1776_BPG_Collaborative_Practice.pdf) von [RNAO Registered Nurses' Association of Ontario](http://www.rnao.org/Page.asp?PageID=1115&BL_WebsiteID=1) [http://www.rnao.org/Page.asp?PageID=1115&BL\\_WebsiteID=1](http://www.rnao.org/Page.asp?PageID=1115&BL_WebsiteID=1).

## Eine positive Arbeitsumgebung zeichnet sich aus durch:

Das IND Kit 2007 [Arbeitsplatz Pflege: Mit Qualität arbeiten – mit Qualität pflegen](http://www.oegkv.at/fileadmin/docs/ICN/ICNTagderKrankenpflege2007.pdf) <http://www.oegkv.at/fileadmin/docs/ICN/ICNTagderKrankenpflege2007.pdf> nennt Merkmale (S.2):

innovative Strategien zur Personalanwerbung und -erhaltung  
Strategien zur Weiterbildung und Beförderung  
angemessene Entlohnung der Beschäftigten  
Anerkennungsprogramme  
hinreichend Ausrüstung und Material  
ein sicheres Arbeitsumfeld

### **Modell Kristensen: Merkmale einer positiven Arbeitsumgebung**

Im Modell von Kristensen (1999) zum sozialen und psychischen Wohlbefinden werden sechs Stressfaktoren kombiniert und nicht nur in Beziehung zum Individuum, sondern auch der Einrichtung gesetzt. Nach Kristensen bedarf es folgender Faktoren als Voraussetzung für das optimale soziale und psychische Wohlbefinden:

Anforderungen, die den Möglichkeiten der jeweiligen Person gerecht werden (keine Arbeitsüberlastung)  
ein hoher Grad der Vorhersehbarkeit (sicheres Arbeitsverhältnis und Sicherheit am Arbeitsplatz)  
eine gute soziale Unterstützung durch die Kollegen und die Leitungsebene sowie Zugang zu Bildungs- und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten (Teamarbeit, Bildungsurlaub)  
sinnvolle Tätigkeit (stimmt mit der beruflichen Identität überein)  
ein hohes Mass an Einflussmöglichkeiten (Autonomie, Dienstplangestaltung, Leitung)  
ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Leistung und Entlohnung (Entschädigung, immaterielle und materielle Anerkennung).

Quelle: [Arbeitsplatz Pflege: Mit Qualität arbeiten – mit Qualität pflegen](http://www.oegkv.at/fileadmin/docs/ICN/ICNTagderKrankenpflege2007.pdf) <http://www.oegkv.at/fileadmin/docs/ICN/ICNTagderKrankenpflege2007.pdf> S. 7 und 8: Kristensen TS (1999). Challenges for research and prevention in relation to work and cardiovascular disease. Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 25(6), 550-557. zum [Abstract](http://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=479) [http://www.sjweh.fi/show\\_abstract.php?abstract\\_id=479](http://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=479)

beschrieben auch in: [Bedrängte Pflegende, bedrängte Patienten](http://www.sbk-be.ch/files/070314%20Medienmitteilung%20HV%2007.pdf) <http://www.sbk-be.ch/files/070314%20Medienmitteilung%20HV%2007.pdf> von Barbara Dätwyler, Präsidentin des Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (SBK - ASI) Sektion Bern (März 2007).

### **mehr lernen:**

Stufen des Experten und Expertinentums, Patricia Benner und Dreyfuss/Dreyfuss [PDF 141 KB](http://www.lernundenter.com/interaktion/newsletters/newsletter_11_04.pdf) [http://www.lernundenter.com/interaktion/newsletters/newsletter\\_11\\_04.pdf](http://www.lernundenter.com/interaktion/newsletters/newsletter_11_04.pdf)

## Merkmale positiver Arbeitsumgebungen 2

Wir beschreiben Merkmale positiver Arbeitsumgebungen bei zwei verschiedenen Ansätzen: <Great Place to Work> mit dem Fokus Vertrauen und <Gesund Pflegen ist unser Ziel> mit den <ATL> Aktivitäten des täglichen Lebens oder <AEDL> Aktivitäten und essentiellen Erfahrungen des täglichen Lebens.

### <Great Place To Work> mit dem Fokus Vertrauen

Definition:

*Ein <Great Place to Work®> ist ein Arbeitsplatz, an dem man <denen vertraut, für die man arbeitet, stolz ist auf das, was man tut, und Freude an der Zusammenarbeit mit anderen hat>.*

[Great Place to Work Institute Deutschland](http://www.greatplacetowork.de/index.php) <http://www.greatplacetowork.de/index.php> thematisiert die relevanten Arbeitsaspekte und innerbetrieblichen Beziehungen. Es sieht Vertrauen als essenziellen Bestandteil für die Beziehung am Arbeitsplatz und umfasst:

Glaubwürdigkeit: Kommunikation, Kompetenz, Integrität  
Respekt: Förderung, Zusammenarbeit, Unterstützung  
Fairness: Ausgewogenheit, Neutralität, Gerechtigkeit  
Stolz: Tätigkeit, Teams, Unternehmen  
Teamgeist: Vertrautheit, Freundlichkeit, Zusammengehörigkeit

Organisationen im Gesundheitswesen können sich anmelden bei <Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen> (Die Schweiz ist bei den aktiven Unternehmen nicht vertreten): [Great Place to Work Institute Deutschland](http://www.greatplacetowork.de/index.php) <http://www.greatplacetowork.de/index.php>.

## «Gesund Pflegen ist unser Ziel»: Handlungsfelder ATL / AEDL

ist ein Projekt aus [INQUA - Initiative Neue Qualität der Arbeit](http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/Themen/gesund-pflegen.html) <http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/Themen/gesund-pflegen.html> aus der Bundesrepublik Deutschland. Das Ziel von INQUA ist, gute Arbeitsbedingungen zu schaffen und dabei die Interessen der Beschäftigten und der Unternehmen miteinander zu verbinden. Auf der Site gibt es eine Datenbank [Good Practice](http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/gute-praxis.html) <http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/gute-praxis.html>. [Gesund Pflegen ist unser Ziel](http://www.inqa.de/Inqa/Redaktion/TIKs/Gesund-Pflegen/PDF/flyer-gesund-pflegen,property=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf) <http://www.inqa.de/Inqa/Redaktion/TIKs/Gesund-Pflegen/PDF/flyer-gesund-pflegen,property=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf> nimmt die bekannten «ATL» Aktivitäten des täglichen Lebens oder «AEDL» Aktivitäten und essentiellen Erfahrungen des täglichen Lebens als Ansatz. Aus dem Flyer:

*Die Grundlage zur Umsetzung des Leitgedankens «Gesund Pflegen» bilden die Grundbedürfnisse des Menschen im täglichen Leben. Nur wenn diese Grundbedürfnisse berücksichtigt werden, kann die Gesundheit der Pflegekräfte langfristig erhalten und gefördert werden. Gesund Pflegen steht nicht nur dafür die Gesundheit zu erhalten, sondern auch für persönliches Wachstum an der Aufgabe.*

Die 9 dafür definierten Handlungsfelder:

sich als Pflegekraft fühlen: Kompetenzen haben, Menschen pflegen  
sich bewegen: rückengerechtes Arbeiten, Hilfsmittel einsetzen  
für eine sichere Umgebung sorgen: Zeit für die Pflege haben, Über- und Unterforderung vermeiden  
sich pflegen: eigene Grenzen erkennen, eigene Interessen selbstsicher vertreten  
mit existentiellen Fragen des Pflegens umgehen: mit schwierigen Situationen und Krisen umgehen können, Widerspruch zwischen Realität und beruflicher Erwartung bewältigen  
sich beschäftigen: sich qualifizieren, Verantwortung übernehmen  
kommunizieren: offen kommunizieren, Unterstützung und Anerkennung äussern und erfahren  
ruhen und schlafen: Pausen wahrnehmen, für Erholung sorgen  
soziale Bereiche des Pflegens sichern: Familie/Freizeit und Beruf vereinbaren, neue Perspektiven eröffnen.

### mehr lernen:

«ATL» im [Pflegewiki](http://www.pflegewiki.de/wiki/ATL) <http://www.pflegewiki.de/wiki/ATL> und «AEDL» in [Treffpunkt Altenpflege](http://www.treffpunkt-altenpflege.de/aedl.htm) <http://www.treffpunkt-altenpflege.de/aedl.htm>

weitere Kriterien bei [Magnetkriterien](#)

## Unternehmensklima und Arbeitsleistung

Wir versuchen eine Definition von <Klima> und beschreiben Eigenschaften, die wesentlich sind für ein gutes Klima in einem Betrieb.

### Definition

*Der Begriff Klima ist ein facettenreicher Ausdruck zur Beschreibung des Charakters einer Einrichtung. Kultur und Klima werden fast synonym zur Beschreibung von Werten, Überzeugungen, der Philosophie und den Bräuchen einer Einrichtung gebraucht.*

Quelle: (Al-Shammari 1992) in [Arbeitsplatz Pflege: Mit Qualität arbeiten – mit Qualität pflegen](#) S. 24. <http://www.oegkv.at/fileadmin/docs/ICN/ICNTagderKrankenpflege2007.pdf>



### Merkmale für das Klima

Viele Eigenschaften eines Arbeitsplatzes können auf das Klima in der Einrichtung zurückgeführt werden. Drei für eine positive Arbeitsumgebung wesentliche Eigenschaften sind

1. Sicherheitsklima
2. Ausbildungsklima
3. Klima der Führungsverantwortung

#### 1. Sicherheitsklima

Ein Sicherheitsklima für Pflegekräfte und Patienten bedingt Identifikation mit der Einrichtung, Engagement des Managements, Stärkung der Angestellten, Systeme zur Anerkennung und Meldesysteme (anonyme Fehlermeldung). Dazu gehört z.B. eine <positive Fehlerkultur>:

- Link ins [Wikipedia - Fehlerkultur](http://de.wikipedia.org/wiki/Fehlerkultur) <http://de.wikipedia.org/wiki/Fehlerkultur>
- Link zu [CIRSmEdical](https://www.cirsmedical.ch/demo/start/default.htm) Critical Incident Reporting System, <https://www.cirsmedical.ch/demo/start/default.htm> die anonyme Berichterstattung kritischer Zwischenfälle.

Eine positive Fehlerkultur setzt offene Kommunikation und Vertrauen voraus. Dazu mehr im Modell <Great Place to Work> bei den [Merkmalen positiver Arbeitsumgebung 2](#).

Bild: [makes you want to stay](#) von [marS](#)

## 2. Ausbildungsklima

Ein Ausbildungsklima ist ein Klima, in dem lebenslanges Lernen von Seiten der Einrichtung unterstützt wird. Wenn Unternehmen das Konzept für ein lebenslanges Lernen dadurch stärken, dass sie die professionelle Weiterentwicklung und den gegenseitigen Austausch von Wissen unterstützen, verwandeln sie sich in Lehreinrichtungen. Dazu gehört z.B. das Modell der <reflektierenden Praxis>.

## 3. Klima der Führungsverantwortung

Im IND Kit werden verschiedene AutorInnen erwähnt, die den positiven Einfluss einer sichtbaren Führung (präsent und transparent bezüglich Strukturen, Werten) hervorheben. Zusammengefasst sind MitarbeiterInnen in einem Klima der Führungsverantwortung engagierter, kündigen weniger, zeigen bessere Leistungen und sind zufriedener. Die Führung ist für den Umgangston in einer Einrichtung verantwortlich (Al Shammari 1992).

Ebenfalls aus dem IND Kit S. 27 von Aiken et al. 2002; McClure 2005):

*Führungseigenschaften in positiven Arbeitsumgebungen beschränken sich nicht auf formale Führungskräfte. Untersuchungen in so genannten Magnetkrankenhäusern zeigen, dass Pflegekräfte in einer positiven Arbeitsumgebung autonom handeln, ihre Arbeitskraft voll entfalten und initiativ sein können. [...] Wenn das Klima einer Einrichtung die Eigenständigkeit der einzelnen Mitarbeiter fördert, äussern die Pflegekräfte eine grössere Arbeitszufriedenheit; das Befinden der Patienten ist besser.*

### mehr lernen:

zu Teamarbeit: [kreativieren wir die positiven Seiten! die lähmenden Killerphrasen sind out!](http://www.lernundenter.com/interaktion/kreativitaet_01/kreativ_08.htm) [http://www.lernundenter.com/interaktion/kreativitaet\\_01/kreativ\\_08.htm](http://www.lernundenter.com/interaktion/kreativitaet_01/kreativ_08.htm)

Links zu [Klima](http://www.lernundenter.com/interaktion/newsletters/63_links_magnet.htm) [http://www.lernundenter.com/interaktion/newsletters/63\\_links\\_magnet.htm](http://www.lernundenter.com/interaktion/newsletters/63_links_magnet.htm)

## Magnetkriterien

Wir definieren Magnetspital und beschreiben den Ursprung des Begriffes für die Pflege. Anschliessend stellen wir Ihnen aus den USA [forces of magnetism](#) vor: 14 Charakteristika, Stärken, welche erlauben, Pflegepersonal zu rekrutieren und zu behalten.

Eine Schweizer Autorin betont in ihrem Referat 8 Grundtugenden erfolgreicher Unternehmen und zum Abschluss eine differenzierte Untersuchung mit weiterführenden Quellen aus Österreich. [Magnetkriterien 3](#)

### Was ist ein Magnetspital?

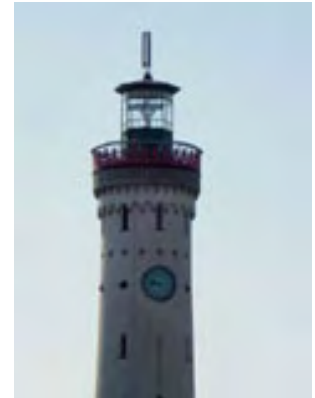
*Die Bezeichnung Magnetkrankenhaus wird häufig zur Bezeichnung einer Einrichtung verwendet, der es gelingt, gut qualifiziertes Pflegepersonal anzuziehen und zu halten und dabei qualitativ gute Pflege zu leisten.*

Quelle: IND Kit [Arbeitsplatz Pflege: Mit Qualität arbeiten – mit Qualität pflegen](#) S. 8 <http://www.oegkv.at/fileadmin/docs/ICN/ICNTagderKrankenpflege2007.pdf>

### Magnetkriterien - der Ursprung für die Pflege

Während eines nationalen Pflegefachkräftemangels in den USA Anfang der 1980er Jahre wurde festgestellt, dass es Krankenhäuser gab, die keinen Pflegemangel, wenig unbesetzte Stellen und kaum Personalfluktuatation hatten. <American Academy of Nursing> finanzierte eine Studie zur Untersuchung dieser so genannten Magnetkrankenhäuser. Es fanden sich drei Strategien, mit denen diese Häuser erfolgreich waren:

Engagement des Managements für Pflege und Pflegefachkräfte  
eine starke Führung in der Pflege  
angemessene Gehälter und Vergünstigungen



### mehr lernen:

verschiedene Studienresultate sind beschrieben in: [Arbeitsplatz Pflege: Mit Qualität arbeiten – mit Qualität pflegen](#) S. 8 und 9 <http://www.oegkv.at/fileadmin/docs/ICN/ICNTagderKrankenpflege2007.pdf>

Links [Magnetkriterien](#) [http://www.lernundenter.com/interaktion/newsletters/63\\_links\\_magnet.htm](http://www.lernundenter.com/interaktion/newsletters/63_links_magnet.htm)

## Magnetkriterien 2 - <the forces of magnetism>

Magnetspital, Magnetkrankenhaus, Magnetkriterien: Schlagwörter für ein Marketing-Tool oder ein Leuchtturm für Excellence in Nursing? Wir stellen Ihnen aus der Site der <American Federation of Teachers> [The forces of magnetism](http://www.aft.org/pubs-reports/healthwire/issues/marchapril07/magnetism.htm) <http://www.aft.org/pubs-reports/healthwire/issues/marchapril07/magnetism.htm> vor: 14 Charakteristika, Stärken, welche erlauben, Pflegepersonal zu rekrutieren und zu behalten.

1. Pflegeführung: Die Organisation hat kompetente, starke und risikofreudige Führungspersonen, welche sich ausgesprochen für Personal und Patienten einsetzen (Advocacy und Support).
2. Die Organisationsstruktur ist dynamisch und reagiert auf Veränderung. Sie beinhaltet eine starke Repräsentation der Pflege. Die Organisation hat ein funktionierendes und produktives System von <shared decision-making>.
3. Management Stil: Organisation und Pflegeführung kreieren eine partizipierende Umgebung. Zu Feedback wird ermutigt, es ist geschätzt und betrifft alle Ebenen der Organisation.
4. Die Belohnung ist konkurrenzfähig. Kreative und flexible Stellenbesetzung, die eine gesunde und sichere Arbeitsumgebung fördert, wird benützt. Es gibt sichtbare Möglichkeiten für die berufliche Entwicklung. Programme, welche professionelle Pflegepraxis, <work/life balance> und Pflegequalität unterstützen, sind vorhanden.
5. Pflegemodelle: Pflegende sind verantwortlich für ihre eigene Praxis und die Koordination der Pflege. Die Pflegemodelle ermöglichen Kontinuität. Sie berücksichtigen Patientenbedürfnisse und verlangen kompetente Pflegende und adäquate Ressourcen.
6. Pflegequalität: Qualität ist die systematische Triebfeder für die Pflege und die Organisation. Es besteht bei Pflegenden die durchdringende Auffassung, den Patienten hoch qualitative Pflege zu erbringen.
7. Qualitätsverbesserung: Die Organisation hat Strukturen und Prozesse für die Messung von Qualität, um Pflegequalität und Dienste in der Organisation zu verbessern.
8. Die Organisation stellt adäquate Ressourcen und Unterstützung zur Verfügung. Zusätzlich fördert sie die Teilnahme von Pflegenden in Berufsorganisationen und unter Peers in der Gemeinschaft.
9. Autonomie: Von der Pflegeperson wird erwartet, dass sie autonom und konsistent mit professionellem Standard arbeitet. Unabhängige Entscheidungen und Handeln in interdisziplinärem und multidisziplinärem Kontext werden erwartet.
10. Gemeinschaft und Gesundheitsorganisation: Es werden Beziehungen gepflegt, um starke Partnerschaften zu entwickeln, welche bessere Patientenergebnisse ermöglichen.
11. Pflegefachpersonen als Lehrkräfte: Ausgebildete Pflegende sind involviert in Bildungsaktivitäten innerhalb der Organisation und Gemeinschaft (Community). Es gibt ein Mentoring- und Entwicklungsprogramm für MitarbeiterInnen und Studierende. Mitarbeitende in allen Positionen dienen als Lehrkörper für Studierende in verschiedenen Ausbildungen. Es gibt ein Patientenedukationsprogramm, das verschiedenen Bedürfnissen von PatientInnen entspricht.
12. Image der Pflege: die von der Pflege geleisteten Dienste werden von anderen Mitgliedern des Gesundheitsteams als unentbehrlich (essentiell) charakterisiert.
13. Interdisziplinäre Beziehungen: Kollaborative Arbeitsbeziehungen innerhalb und zwischen verschiedenen Disziplinen werden geschätzt. Gegenseitiger Respekt basiert auf der Voraussetzung, dass alle Mitglieder des Teams wichtige und sinnvolle Beiträge leisten, um die Ziele zu erreichen.
14. Berufliche Entwicklung: Die Organisation schätzt und unterstützt das persönliche und professionelle Wachstum und die Entwicklung ihrer Mitglieder.

### mehr lernen:

ein kritischer Artikel zu Magnetstatus: [Is Magnet status really about excellence in nursing or simply a marketing tool?](http://www.aft.org/pubs-reports/healthwire/issues/marchapril07/feature.htm) <http://www.aft.org/pubs-reports/healthwire/issues/marchapril07/feature.htm>

Mehr zu Patientenedukation: [mit Patientenedukation zu Patientenkompetenz](http://www.lernundenter.com/interaktion/patientenedukation/patientenedukation.htm) <http://www.lernundenter.com/interaktion/patientenedukation/patientenedukation.htm>

<Advocacy> ist definiert im Glossar [Pflegeblogs](http://www.lernundenter.com/interaktion/pflegeblogs/glossar.htm) <http://www.lernundenter.com/interaktion/pflegeblogs/glossar.htm>

<shared decision making> ist definiert im Glossar [mit Patientenedukation zu Patientenkompetenz](http://www.lernundenter.com/interaktion/patientenedukation/glossar.htm) <http://www.lernundenter.com/interaktion/patientenedukation/glossar.htm>

## Magnetkriterien 3

Eine Schweizer Autorin betont in ihrem Referat 8 Grundtugenden erfolgreicher Unternehmen und zum Abschluss eine differenzierte Untersuchung mit weiterführenden Quellen aus Österreich.

### 8 Grundtugenden erfolgreicher Unternehmensführung

Acht erfolgsbestimmende Merkmale für Unternehmen nennt Yvonne Huber, Leiterin Pflegedienst im Kinderspital Zürich (2006) in ihrem Referat:

[Studierende akademischer Studiengänge in der Praxis - Freude herrscht \(!\) http://www.pflegedienst.usz.ch/NR/rdonlyres/ABFF293D-17F0-43AB-A1FB-A35C899ADF95/0/yvonne\\_huber.pdf](http://www.pflegedienst.usz.ch/NR/rdonlyres/ABFF293D-17F0-43AB-A1FB-A35C899ADF95/0/yvonne_huber.pdf)

1. Aktionsorientierung
2. Nähe zum Kunden
3. Freiraum für Unternehmertum
4. Produktivität durch Menschen
5. Sichtbar gelebtes Wertsystem
6. Bindung an das angestammte Geschäft
7. Einfacher, flexibler Aufbau
8. Straff -lockere Führung

Die Merkmale stammen von den beiden McKinsey-Experten Thomas J. Peters und Robert H. Waterman: <Auf der Suche nach Spitzenleistungen. Was man von den bestgeführten US-Unternehmen lernen kann>.

### Ein Beispiel aus der Pflege

[Pflegernotstand in Österreich http://www.univie.ac.at/lbimgs/berichte/pnoe\\_gutachten.pdf](http://www.univie.ac.at/lbimgs/berichte/pnoe_gutachten.pdf). Die differenzierte Arbeit (2003) beschreibt Magnetkriterien und anschliessend weitere Kennzeichen von Magnetspitälern (S. 46):

Hohes Ansehen des Pflegebereiches  
Innovationsbereitschaft und Experimentierfreudigkeit als explizit festgelegte Grundwerte  
Hohes Qualitätsbewusstsein der MitarbeiterInnen  
Dezentralisation der Qualitätssicherung und -entwicklung  
Entscheidungen werden an der Basis getroffen  
Hohe MitarbeiterInnenorientierung  
Leistungsbezogenes Ent- und Belohnungssystem  
Einfacher, flexibler Organisationsaufbau

Daraus ergeben sich Strategien zur Verbesserung (S. 36). Mehr zum empfehlenswerten Link bei den [Links Primary Nursing und skill-mix http://www.lernundenter.com/interaktion/newsletters/63\\_links\\_pn\\_skillmix.htm](http://www.lernundenter.com/interaktion/newsletters/63_links_pn_skillmix.htm)

## Was ist zu tun?

Der ICN ruft im IND Kit 2007 Pflegeverbände auf, Strategien und Richtlinien für gute Arbeitsbedingungen zu definieren. Wir beschreiben die allgemeinen Empfehlungen des ICN, erwähnen als Beispiel die Forderungen der Berner Sektion des SBK (Schweizerischer Verband diplomierter Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner) und stellen das Tool Kit des ICN vor.

Es gibt viel zu tun: Auch EBN Evidence Based Nursing, ANP Advanced Nursing Practice und mehr sind zu nennen. Wir streifen lediglich, ausgehend von den Themen der zitierten AutorInnen, <skill mix> und <Primary Care> und machen auf das wichtige Thema <Migration> aufmerksam. Mehr dazu bei [Was ist zu tun 2](#)

## Empfehlungen des ICN

Wir entnehmen die wichtigsten Forderungen des ICN aus dem IND Kit [Arbeitsplatz Pflege: Mit Qualität arbeiten – mit Qualität pflegen](#), deutsch, S. 31-33 <http://www.oegkv.at/fileadmin/docs/ICN/ICNTagderKrankenpflege2007.pdf>. Berufsverbände für Pflegekräfte sollen

bestehende lokale und nationale Strategien zu Arbeitsbedingungen definieren  
 für Politiker die Verbindung zwischen Patientensicherheit und einer positiven Arbeitsumgebung herstellen  
 alle wichtigen Informationsblätter und Positionspapiere, die auf internationaler Ebene existieren, sammeln  
 die Mobilisation von Pflegekräften unterstützen und sie befragen, um die wichtigsten Themen mit Handlungsbedarf zu eruieren  
 Richtlinien entwickeln, die Aspekte bestimmter Arbeitsbedingungen behandeln  
 Informationsmaterial zur besten Arbeitspraxis verteilen  
 Kommunikationspläne ausarbeiten, die sich auf Aspekte der Arbeitsumgebung konzentrieren  
 Ausschüsse auf Unternehmensebene einsetzen, die sich auf Themen im Zusammenhang mit der Arbeitsumgebung konzentrieren  
 das methodische Werkzeug zur Sammlung von Hintergrundmaterial einsetzen, um Klagen und/oder Positionspapiere zu unterstützen  
 wirksame Argumente für den Kauf und die Erhaltung von Sicherheitsausrüstung und die Mechanismen für deren Entsorgung im Gesundheitswesen (z.B. die Entsorgung von Nadeln) darzustellen  
 sich in Ausschüssen einzelner Einrichtungen zu engagieren, die Probleme im Zusammenhang mit der Arbeit untersuchen und effektive Strategien zum Umgang mit den Aufgaben zu initiieren  
 Lobbyarbeit für positive Arbeitsumgebungen und eine Verbesserung der Personalerhaltung bei Arbeitgebern und Einrichtungen betreiben  
 sich zu Gunsten einer angstfreien Berichterstattung einsetzen, um die Identifikation von problematischen Praktiken und Handlungsmöglichkeiten zu deren Beseitigung zu fördern  
 die Verbesserung von Initiativen für einen gesunden Arbeitsplatz in die bestehenden Personalbestandsplanungen und die Vorstellungen der Einrichtung integrieren.



### **konkretes Beispiel: Forderungen des SBK Bern**

- [Bedrängte Pflegende, bedrängte Patienten](http://www.sbk-be.ch/files/070314%20Medienmitteilung%20HV%2007.pdf) <http://www.sbk-be.ch/files/070314%20Medienmitteilung%20HV%2007.pdf>

von Barbara Dätwyler, Präsidentin des SBK Schweizerischer Verband diplomierter Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner Region Bern in ihrem Referat an der Hauptversammlung 2007. Der SBK fordert für die Zukunft u.a. verbindliche Angaben zum Personalschlüssel innerhalb der Pflgeteams (Skill Mix), Massnahmen zur Rekrutierung von Nachwuchs für die Stufe Höhere Fachschule, transparente Personalführung, Gleichstellung der Gehaltsverhältnisse langjähriger Pflegefachleute mit jenen ihrer später in den Beruf eingetretenen KollegInnen. PDF 39 KB.

### **IND Tool Kit**

In verschiedenen Anhängen des IND Kit [Arbeitsplatz Pflege: Mit Qualität arbeiten – mit Qualität pflegen](http://www.oegkv.at/fileadmin/docs/ICN/ICNTagderKrankenpflege2007.pdf) <http://www.oegkv.at/fileadmin/docs/ICN/ICNTagderKrankenpflege2007.pdf> stellt der ICN Arbeitspapiere mit zahlreichen weiteren Empfehlungen zur Verfügung:

- Anhang 1: Instrument zur Bewertung einer Arbeitsumgebung in der Pflege. Der Fragebogen ist unterteilt in Fragen zu Einrichtungen, Pflegeperson, Staat, Nationale Pflegeverbände und Aufsichtsbehörde. Einzelne Fragen daraus haben wir aufgezählt bei [Reflexion zu Ihrem Arbeitsplatz](#)
- Anhang 2: Strategien zur Entwicklung von positiven Arbeitsumgebungen
- Anhang 5: Sicherheit des Patienten. Hier verweist das Dossier ausserdem auf frühere Positionspapiere des ICN.

### **mehr lernen:**

[SBK Sektion Zürich Glarus Schaffhausen - News](http://www.sbk-zh.ch/index.htm) <http://www.sbk-zh.ch/index.htm> Ideenpool zum Tag der Pflege

[Das Personal ist unser Kapital der Zukunft](http://www.pflegekammer.de/Pflege%20Aktuell%20Mai%202006.pdf) <http://www.pflegekammer.de/Pflege%20Aktuell%20Mai%202006.pdf> mit 19 Strategien, Aktionen <Was Pflegende tun können>

[Pflegerotstand in Österreich](http://www.univie.ac.at/lbimgs/berichte/pnoe_gutachten.pdf) [http://www.univie.ac.at/lbimgs/berichte/pnoe\\_gutachten.pdf](http://www.univie.ac.at/lbimgs/berichte/pnoe_gutachten.pdf) mit Literatur zu Primary Nursing (PN)

## Was ist zu tun 2

### Skill mix, Primary Nursing und Migration

Wir streifen, ausgehend von den Themen der zitierten AutorInnen, <skill mix> und <Primary Care> und machen auf das wichtige Thema <Migration> aufmerksam.

### Sichere Personalausstattung mit <skill-mix>

Der amerikanische Lehrerverband American Federation of Teachers (1995) definiert eine sichere Personalausstattung als

*die ständige Verfügbarkeit einer angemessenen Zahl an Personal mit einer geeigneten Mischung verschiedener Qualifikationen, um sicher zu stellen, dass die Pflegebedürfnisse des Patienten erfüllt werden und riskante Arbeitsbedingungen vermieden werden.*

Quelle: IND Kit [Arbeitsplatz Pflege: Mit Qualität arbeiten – mit Qualität pflegen](#), deutsch, S. 14 <http://www.oegkv.at/fileadmin/docs/ICN/ICNTagderKrankenpflege2007.pdf>.

### Begriff <skill-mix>:

*the mix of posts in the establishment; the mix of employees in a post; the combination of skills available at a specific time; or the combinations of activities that comprise each role, rather than the combination of different job titles.*

Quelle: (Buchan et al. 2001:233) in [Skill-Mix and Policy Change in the Health Workforce](http://www.oecd.org/dataoecd/30/28/33857785.pdf) <http://www.oecd.org/dataoecd/30/28/33857785.pdf>

Eine Beschreibung von skill-mix auf deutsch:

*Personen mit unterschiedlichen beruflichen Kompetenzen bieten pflegerische Dienstleistungen an. Neu\* sind das: Pflegeassistentinnen, Fachangestellte Gesundheit, Pflegefachpersonen höhere Fachschule, Fachhochschule, Universität*

\* Bemerkung von lernundenter: <Neu> meint die Verhältnisse in der Schweiz.

Quelle: [Neuer skill-mix in der Pflege - eine Herausforderung für das Pflegemanagement](http://www.sbk-be.ch/files/Skill%20Mix.pdf) <http://www.sbk-be.ch/files/Skill%20Mix.pdf> von Kathrin Horlacher MNSc (2005), Projektleitung Pflegedienst Kantonsspital Olten (KSO) PDF 32 KB. Die Autorin formuliert 4 Thesen und beschreibt die Umsetzung (neue Rolle, Delegieren und Delegationskriterien).

## Primary Care / Primary Nursing / Primäre Pflege / Bezugspflege

Eine andere häufig genannte Forderung ist die Veränderung zu Primary Nursing. Primary Nursing ist vor allem gekennzeichnet durch

1. Verantwortung: Übertragung und Übernahme individueller Verantwortung für pflegerische Entscheidungen durch eine Pflegenden
2. Kontinuität: Zuteilung der täglichen pflegerischen Arbeit nach der Fallmethode
3. Direkte Kommunikation
4. Pflegeplanender ist zugleich Pflegedurchführender (Manthey 1980, Ersser & Tutton 2000, Pontin 1999)

aus: [Deutsches Netzwerk Primary Nursing](http://www.dbfk.de/fachgruppen/primary-nursing/index.htm) <http://www.dbfk.de/fachgruppen/primary-nursing/index.htm>

Dazu ein wichtiger Beitrag zum Thema Verantwortung und Autonomie in der Pflege. Für Neulinge gleichzeitig eine kleine Einführung in PN Primary Nursing:

- [Verändert sich die pflegerische Verantwortung im Bezugspflegesystem?](http://www.pflegedienst.usz.ch/NR/rdonlyres/301D142A-A7E5-45E0-85E6-654729162671/0/Vortrag_Zuerich.pdf) [http://www.pflegedienst.usz.ch/NR/rdonlyres/301D142A-A7E5-45E0-85E6-654729162671/0/Vortrag\\_Zuerich.pdf](http://www.pflegedienst.usz.ch/NR/rdonlyres/301D142A-A7E5-45E0-85E6-654729162671/0/Vortrag_Zuerich.pdf)

Im Referat von Maria Mischo-Kelling, Sanitätsbetrieb Südtirol, Gesundheitsbezirk Bozen, steht das Konzept der dezentralen bzw. klinischen Entscheidungsfindung, die für das Verständnis von <Primary Care> oder <Primary Nursing> (PN) grundlegend ist, im Mittelpunkt. <Vom Beruf zur Profession> und damit drei wichtige Merkmale einer Profession: das Vorhandensein eines identifizierbaren Wissensstocks, der sich in einem formalisierten Bildungsgang vermitteln lässt, die autonome Entscheidungsfindung und die kollegiale Überprüfung in der Praxis. Der Begriff Verantwortung allgemein und in Bezug auf Primäre Pflege wird ausgeführt, die Kompetenzen der Pflegefachpersonen in Primary Nursing (PN) unterschieden in <can-do>-Faktoren und <will-do>-Faktoren und die Zusammenarbeit zwischen PN-Pflegenden und zugeordnete Arbeitskraft erklärt. Interessant sind die verschiedenen Dimensionen von Autonomie, ausserdem die Definition von <Autonomie> von Kramer/Schmalenberg:

*Autonomie besteht in der Freiheit, auf der Basis des eigenen Wissens zu handeln, um unabhängig klinische Entscheidungen zu treffen, die Standardpflegesituationen überschreiten und die im besten Interesse des Patienten sind.*

## Migration

*In den vergangenen vier Jahrzehnten hat sich die Zahl der MigrantInnen auf internationaler Ebene geradezu verdoppelt [...] In Australien, Kanada, Grossbritannien und den USA machen schon jetzt im Ausland ausgebildete Gesundheitsfachkräfte 25 Prozent der MedizinerInnen und der Pflegenden aus.*

Quelle: [Das Personal ist unser Kapital der Zukunft](http://www.pflegekammer.de/Pflege%20Aktuell%20Mai%202006.pdf) <http://www.pflegekammer.de/Pflege%20Aktuell%20Mai%202006.pdf> S. 250

Es gibt immer mehr Pflegepersonal mit Migrationshintergrund. Es braucht migrationsspezifische Konzepte für die Integration und die transkulturelle Zusammenarbeit. Das [International Center on Nurse Migration](http://www.intlnursemigration.org/default.shtml) <http://www.intlnursemigration.org/default.shtml> nennt die Rekrutierung von MigrantInnen und Migranten als wichtiges Prinzip und bietet Verbreitung von Informationen über Migration, Weiterbildung, Expertenwissen, Forschung an.

## unterwegs gelernt

Einfach und effizient Lesezeichen (Bookmarks, Favoriten) setzen, bezeichnen und wieder finden mit del.icio.us. Seit Februar 2007 sammeln und verwalten wir unsere Links mit del.icio.us. Bei der Arbeit an diesem Newsletter haben wir del.icio.us konsequent benutzt. del.icio.us hat unser aktuelles Wissensmanagement verbessert. Falls Sie sich auch dazu entschliessen, freuen wir uns auf ein Netzwerken mit Links. Schreiben Sie uns eine [e-Mail](#) oder laden Sie uns in Ihr Netzwerk ein.

### Bookmarks mit del.icio.us

Wissen Sie immer, wo Sie Ihre Favoriten (Bookmarks) und zu welchen Themen schnell wieder auffinden? Wir haben einen - aktuell - guten Weg gefunden.



[del.icio.us](http://del.icio.us) <http://del.icio.us> ist ein Webdienst (zählt zu <Web 2.0>) zum Verwalten eigener Bookmarks oder diejenigen einer definierten Gruppe. Er ist gratis und hat einige Vorteile. Lesezeichen

- sind schnell erstellt
- sind von jedem Computer aus erreichbar
- können mit <Tags> (Keywords, Schlüsselwörter) und Kommentaren versehen werden
- sind durch die <Tags> schnell wieder zu finden

Zahlreiche Websites und Blogs ermöglichen das direkte Bookmarken mit del.icio.us, indem sie das Icon auf der Seite oder am Schluss von Artikeln platzieren.

Interessant ist del.icio.us auch zum Netzwerken: Wer hat mit mir gemeinsame Interessen, Themen, Links?

Um del.icio.us zu nutzen, müssen Sie sich registrieren. Wenn Sie bequem bookmarken möchten, installieren Sie die beiden Icons in Ihren Browser.

Zur Anleitung: [Lesezeichen / Bookmarks setzen http://del.icio.us/help/saving](http://del.icio.us/help/saving) (englisch)

## Schnell, schneller am schnellsten

Haben Sie die Icons installiert, ist das Bookmarken sehr einfach:



Treffen Sie beim Surfen auf einen interessanten Link, klicken Sie auf das TAG-Icon in Ihrem Browser. Damit öffnet sich ein Fenster, in welchem der vollständige Link und der Seitentitel bereits enthalten ist. Sie können eigene Tags in eine Zeile eingeben oder bereits vorgeschlagene übernehmen. Vergessen Sie nicht: <save> :-). Das ist bereits alles!

nur eine Spur komplizierter:



Klicken Sie auf das del.icio.us-Icon in Ihrem Browser. Dann öffnet sich Ihre registrierte delicio.us-Seite, in unserem Falle [del.icio.us ro\\_vo\\_bo](http://del.icio.us/ro_vo_bo) [http://del.icio.us/ro\\_vo\\_bo](http://del.icio.us/ro_vo_bo). Dort klicken Sie auf <post>. Damit öffnet sich ein Fenster (siehe unten), in welches Sie die URL der gefundenen Seite per copy&paste eingeben. Hier können Sie ebenfalls Seitentitel, Tags und Notizen eingeben.

url	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> do not share
description	<input type="text"/>	required
notes	<input type="text"/>	
tags	<input type="text"/>	space separated

Einmal gesichert, können Sie später die Links jederzeit bearbeiten, mit Kommentaren ergänzen oder auch wieder löschen.

Wenn Sie den Links immer Tags zuordnen, finden Sie später Ihre Funde anhand der Tags wieder. Wie es nach einer kurzen Surf-Zeit aussehen kann, sehen Sie in unserer [Tag-Cloud auf lernundenter](http://www.lernundenter.com/tagcloud.htm) <http://www.lernundenter.com/tagcloud.htm>.

Möchten Sie nicht alle Links öffentlich machen, klicken Sie beim Bookmarken auf das kleine Fenster <do not share> (siehe oben im Bild) .

Benützen Sie auch die Online-Hilfe: [del.icio.us Hilfe](http://del.icio.us/help/) <http://del.icio.us/help/> (englisch).

**mehr lernen:**

- Was ist Web 2.0? Präsentationen aus der [Fachtagung Web 2.0 in der Schule](http://www.schwyz.phz.ch/content_x.php?link=888972598159.htm) [http://www.schwyz.phz.ch/content\\_x.php?link=888972598159.htm](http://www.schwyz.phz.ch/content_x.php?link=888972598159.htm) an der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz
- Was sind Tags? Definition im Dossier [Pflegeblogs - Fenster für die Pflege](http://www.lernundenter.com/interaktion/pflegeblogs/glossar.htm) <http://www.lernundenter.com/interaktion/pflegeblogs/glossar.htm> und ein interessanter Artikel: [Themenmonat Tagging - Was sind eigentlich Tags](http://www.agenturblog.de/2005-09/themenmonat-tagging-1-einfuehrung-was-sind-eigentlich-tags/) <http://www.agenturblog.de/2005-09/themenmonat-tagging-1-einfuehrung-was-sind-eigentlich-tags/> oder [28% of Online Americans Have Used the Internet to Tag Content](http://www.pewinternet.org/pdfs/PIP_Tagging.pdf) [http://www.pewinternet.org/pdfs/PIP\\_Tagging.pdf](http://www.pewinternet.org/pdfs/PIP_Tagging.pdf) kommentiert bei den [Pflegeblog-Links](http://www.lernundenter.com/interaktion/pflegeblogs/links_diverse.htm) [http://www.lernundenter.com/interaktion/pflegeblogs/links\\_diverse.htm](http://www.lernundenter.com/interaktion/pflegeblogs/links_diverse.htm)
- zu Florence Nightingale: [Links Pflege Geschichte](http://www.lernundenter.com/links/pflege/geschich.htm) <http://www.lernundenter.com/links/pflege/geschich.htm> und das neue Quiz (Hot Potato): [Florence Nightingale, eine Hommage zum 12. Mai](http://www.lernundenter.com/interaktion/hotpot/news_62.htm) [http://www.lernundenter.com/interaktion/hotpot/news\\_62.htm](http://www.lernundenter.com/interaktion/hotpot/news_62.htm)