

AKTUELLES

768 Qualitätshandbuch Leben mit Demenz:
Wer sucht, der findet

771 European Pressure Ulcer Advisory Panel:
Keine Skala ist perfekt

PFLEGEPRAXIS

772 Therapie mit Sachkenntnis und
Psychologie:
Insulinpflichtige Diabetiker „besser pflegen“

774 Hals-Nasen-Ohren-Heilkunde – Teil 1:
Ohrschmerz ist oft nur ein Symptom

PFLEGEMANAGEMENT

778 Eigenkapitalvereinbarung – Teil 2:
Balanced Scorecard

783 Diagnosis Related Groups:
Vom Gesetz zur Realität

788 Das Fallpauschalensystem:
Konsequenzen werden erst allmählich klar

791 Herausforderungen durch die DRG:
Pflegeleistung sichtbar machen

799 Personalbedarfsermittlung:
Zur PPR gibt es keine realistische Alternative

808 Personalentwicklung – Teil 1:
Komplexe Anforderungen verlangen komplexe
Unterstützung

813 Neue Formen der Mitarbeiterführung:
Miteinander statt gegeneinander

819 Mitarbeiterorientierte Dienstplan-
gestaltung:
Flexible Arbeitszeiten in der Praxis

821 Kundenorientierung im Krankenhaus:
Modewort oder dringende Notwendigkeit?

825 Fort- und Weiterbildungen:
Ein Check-up für mehr Adressatenorientierung

PFLEGE



Kohlhammer

Titelbild

Kompetenzstreitigkeiten sind kontraproduktiv zu flexiblen Organisationsformen. Deshalb muss allen Mitarbeitern die Notwendigkeit von funktions- und berufsgruppenübergreifender Zusammenarbeit klar sein. Die Transparenz aller Arbeitsabläufe und das damit verbundene Verständnis für die Arbeit der „anderen“ spielen dabei eine zentrale Rolle.



Neue Serie HNO

Im ersten Teil werden Sie über das Symptom „Ohrschmerz“ mit seinen verschiedenen Hintergründen informiert. Da das Pflegepersonal oft der erste Ansprechpartner bei Schmerzen ist, sind fundierte Kenntnisse über mögliche Ursachen, Diagnostik und Therapie von besonderer Bedeutung. So sollten vor der Schmerzbekämpfung unbedingt ernst zu nehmende Erkrankungen von leichteren Fällen abgegrenzt werden.

(Foto: Eva-Christine Hanewinkel)



Balanced Scorecard

Ziel ist es, alle Mitarbeiter an der Erreichung strategischer Ziele mitwirken zu lassen und ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre Arbeitsergebnisse selbst zu überprüfen. Dies setzt eine Kultur von Vertrauen und gemeinsamen Commitments (Selbstverpflichtung) voraus. Eine Bedingung, die gleichzeitig auch Ziel der Balanced Scorecard als Managementmethode ist.

(Foto: Eva-Christine Hanewinkel)