

Betriebliche Unterweisung am Beispiel Reinigungskräfte in der Unterhaltsreinigung „Bewusst Bewegen“ – ein Lernkonzept für Reinigungskräfte

Prof. Elke Huth, Baron-Voght-Strasse 202, 22607 Hamburg, Tel.: 040-826518 www.koerpergerechtes-arbeiten.de, elkehuth@gmx.net

1 Vorbemerkung

In der Öffentlichkeit ist Reinigung kaum ein Thema, denn Reinigungsarbeiten finden „heimlich“ statt. Deshalb ist den meisten Menschen entgangen, dass sich in den letzten Jahren der Druck auf die Reinigungskräfte hinsichtlich einer Arbeitsintensivierung verstärkt hat. Es sind fast ausschließlich Frauen, die diesen Druck aushalten müssen; hinzu kommt deren Doppelbelastung durch Familie und Beruf. Frauen nehmen allerdings Stress und Zeitdruck oft als „gottgegeben“ hin und strengen sich einfach noch ein bisschen mehr an, um die an sie gestellten Anforderungen zu bewältigen. Sie nehmen dabei häufig nicht wahr, dass sie eigene Grenzen überschreiten. Es drohen Verschleißerscheinungen am Stütz- und Bewegungsapparat, Hautekzeme an den Händen sowie Arbeitsunfälle (zum Beispiel Stürze). Der Krankenstand in dieser Branche ist hoch - nicht selten liegt er höher als 10 %. Hinzukommt, dass psychische Erkrankungen zunehmen und sich durch eine hohe durchschnittliche Falldauer von annähernd 30 Tagen (für das Jahr 2002, Kriegesmann, 2005, S.14) auszeichnen.

Bisher, in der öffentlichen Diskussion noch weitgehend unberücksichtigt, gewinnen in diesem Zusammenhang neben den berufsrelevanten Kompetenzen vor allem Fragen der gesundheitlichen Arbeits- und Leistungsfähigkeit an Brisanz (vgl. Reichenhagen, 2004; Böckly et al., 2003). Volkswirtschaftlich gesehen werden Unternehmen „gezwungen“ sein, Bedingungen zu schaffen, die es den Erwerbstätigen ermöglichen, gesünder älter zu werden bzw. lebenslang (zu lernen), mit den eigenen Ressourcen umzugehen (Kriegesmann, et al., 2005, S. 15).

Jeder Arbeitgeber hat nach dem Arbeitsschutzgesetz von 1996 und der Betriebssicherheitsverordnung 2002 die Verpflichtung, die Arbeitsbedingungen/Arbeitsmittel für seine Beschäftigten hinsichtlich der Gesundheitsgefahren zu analysieren und entsprechende Vorkehrungen für den Gesundheitsschutz zu treffen. In dieser Verpflichtung kann man – und das wurde bislang zu wenig hervorgehoben – eine Chance sehen, die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens zu stärken. Man muss sich nur vergegenwärtigen, welche personalwirtschaftlichen Defizite der hohe Krankenstand mit sich bringt. Werden die Belastungen für die Mitarbeiter abgebaut, kann es zu einem Motivationsschub sowie zu höherer Leistungsfähigkeit und -bereitschaft kom-

men. Dieser Zielorientierung folgen auch die BG's in den Unfallverhütungsvorschriften „Grundsätze der Prävention BGV A1, 2004.

Neben der Adaptionssproblematik in den Unternehmen stehen individuelle Akzeptanzprobleme, bestehende Angebote anzunehmen. Die Realisierung einer gesundheitsorientierten Lebensführung erfolgt häufig erst in Folge erlebter Krisen. Primärpräventive Maßnahmen scheitern oft an fehlendem Problembewusstsein der Mitarbeiter. Eine noch so eindringliche und sorgfältige Vermittlung von Wissen über körpergerechte Bewegung während der Arbeitsausführung führt offensichtlich nicht zu anhaltender Verhaltensveränderung. Das setzt vielmehr die Förderung eigenkompetenten Verhaltens welches auf Wissen, Erfahrung und Bereitschaft basiert, voraus.

2 Handlungskompetenz

Das „Kompetenz Modell“ (Staudt et al, 1997) geht davon aus, dass Beschäftigungsfähigkeit/Arbeitsfähigkeit nur erfüllt werden kann, wenn die Kompetenz zur Handlung vorhanden ist. Diese Kompetenz basiert auf einem Zusammenspiel von:

- Handlungsfähigkeit
- Handlungsbereitschaft
- und den Zuständigkeiten (Organisation, Technik, soziale Einbindung)

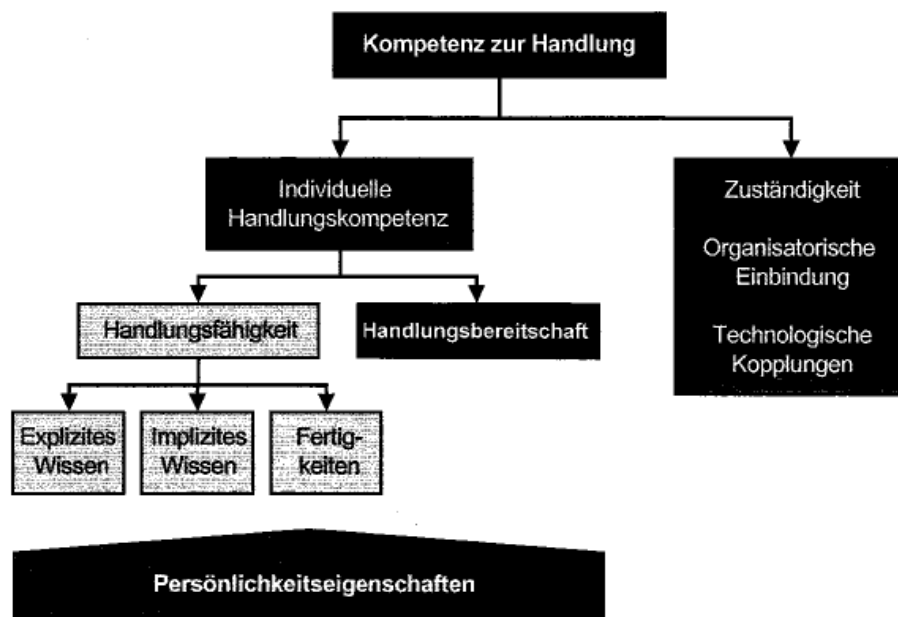


Abb. 1: Kompetenz zur Handlung (Staudt, et al., 1997)

Das Modell im Einzelnen näher zu beschreiben, fehlt der Raum in diesem Beitrag.

Der Begriff implizites Wissen (Erfahrung) umfasst das Aktionsgebundene und auf individuelles Engagement und Erfahrung basierende Wissen, das aus der eigenen Handlung oder aus Erfahrungsaustausch resultiert. Handlungsfähigkeit allein führt jedoch noch nicht zwangsläufig zur Handlung, denn „dass jemand etwas weiß, versteht und kann, bedeutet noch nicht dass er es auch anwendet. Die Motivstruktur und die Auseinandersetzung mit der jeweiligen betrieblichen Situation bestimmen letztlich die Initiative zur Handlung. Motive als Triebfeder des Handelns sind dabei personenindividuell und nicht im Sinne von explizitem Wissen beliebig transferier- oder entwickelbar (Kriegesmann, et al., 2005, S. 24).

Für das Verändern von individuellem Verhalten (Handlungen) sind diese Hintergrundinformationen außerordentlich wichtig, weil es in allen Unterweisungsverpflichtungen um eine angestrebte Veränderung des Verhaltens geht. In dem Beispiel „Körpergerechtes Bewegen beim Reinigen“ sollen quasi automatisierte Bewegungsabläufe, die ohne Notwendigkeit einer bewussten Zuwendung routiniert vollzogen werden, in ein bewusst gesteuertes Verhalten überführt werden.

Betrachtet man die Ausgangsbedingungen der Reinigungskräfte etwas genauer, so ist festzustellen, dass die vorhandene Handlungsfähigkeit zum Körperbewussten Bewegen fehlt (Huth, Abschlussbericht Gesund und Sicher, 2000) und die Handlungsbereitschaft ggf. nur bei denjenigen vorliegt, die in außerordentlichen Nöten (z.B. erlebte Krankheit) sind.

Beispiel	Explizites Wissen	Implizites Wissen (Erfahrung)	Fertigkeiten
fachlich	Kein Wissen über Wirbelsäule, Körperarbeit, Muskelarbeit, Heben/Tragen von Lasten	Neg. Schmerzen, 28 % achten auf Rücken, 18 % auf Arme, 16% auf die Beine	Alltagsbewegung nicht körpergerecht
methodisch	Keine Einarbeitung in bewegungsergonomische Grundsätze	Ermüdung, Erschöpfung kein/kaum Ausgleich, Hausarbeit ähnlich belastend	Zwangshaltung ungünstige Arbeitsgeräte Fehlende Arbeitskleidung, Schuhe, Handschuhe
sozial	Hoher Krankenstand Ggf. auch hohe Fluktuation	Kaum Akzeptanz der Körperbelastung	Hinnehmen von Arbeitsroutine

Tab. 1: Übersicht über die **Handlungsfähigkeit** der Reinigungskräfte vor Einführung des Schulungskonzeptes

	Motive extrinsisch	Motive intrinsisch	Situationswahrnehmung
fachlich	Körperlich geschädigt; nicht mehr gesund	Arbeitsfähigkeit bis 65 Jahre stark in Frage gestellt, 40 % erreichen das Rentenalter nicht	Vorgegebenes Arbeitstempo zu hoch im Alter, Mehrarbeit durch Krankheit der Kollegen, kaum Anerkennung des Arbeitsergebnisses
methodisch	keine Berücksichtigung altersgerechte Arbeitsmenge, weitere Leistungsverdichtung, keine systematische Einarbeitung	Erfahrungen „spürbar“ negativ, Reinigen kann jeder, Werbung „verbildet“	Arbeitsmittel sind nicht körpergerecht, Arbeitsgegenstände oft zusätzlich arbeitserschwerend
sozial	Keine/kaum Angebote: Reha, Entspannung Ausgleichssport Schulung	Wenig Verständnis für Leidenssignale	Verhaltensveränderung i. d .R. unerwünscht

Tab. 2: **Handlungsbereitschaft** vor der Schulung

3 Ziel des Lernkonzeptes „Körpergerechtes Arbeiten beim Reinigen“

Mit dem **Lernkonzept** sollen Reinigungskräfte dazu angeregt werden, unreflektierte und ungesunde Bewegungsabläufe wahrzunehmen und sie in körpergünstiges Verhalten „umzuprogrammieren“. Außerdem sollen Reinigungskräfte in die Lage versetzt werden, ihre eigene Arbeitssituation kompetent zu beurteilen und beim Ausfindigmachen von Gefahrenquellen sowie an den präventiven Maßnahmen mitzuarbeiten. Das hat einen doppelt positiven Effekt: Reinigungskräfte erfahren eine größere Wertschätzung ihrer Arbeit, was sich direkt auf ihre persönliche Motivation auswirkt und sie arbeiten Körper schonend, um ihre Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter zu erhalten.

Darüber hinaus will die Lernstruktur:

- Lernängste abbauen,
- Interesse für die Weiterbildung wecken,
- Handlungskompetenz vermitteln

Wie lernt man neue Bewegungen?

Während man reinigt, kann man seinen Gedanken nachhängen. Im Privatleben lieben manche Menschen sogar „ihre Putztage“, weil sie dabei „nicht“ denken müssen oder sie zum Ausgleichsport erklären. Besteht allerdings der Beruf aus Reinigungstätigkeiten, ist diese Art der Gedankenverlorenheit und Körperertüchtigung auf Dauer gefährlich. Ungünstige Haltungen und Bewegungsabläufe werden nicht wahrgenommen, dem Körper wird ohne weiteres Nachdenken eine Menge zugemutet: „Die meisten schenken ihren Körpersignalen erst dann Beachtung, wenn schmerzhafte Reaktionen auftreten“. Schlimmer noch. „Schmerz wird zudem von vielen als notwendiges Übel empfunden, mit dem man sich zu arrangieren hat“ (Zitate von Teilnehmerinnen).

4 Methode

Schrittweise vorgehen

Den Lernablauf sollen die Beteiligten als aktiv Gestaltende erleben. Erlebte Situationen werden besser aufgenommen als vermittelte Fakten.

Vorbereitung

Die Ansprache und damit die Bereitschaft zur Teilnahme findet im Vorfeld statt. Hier haben sich Mitarbeitertreffen, Rundschreiben, Schnuppertage bewährt. Wesentlich ist auch die zeitliche Lage und die Dauer des betrieblichen Lernens. Diese organisatorischen Aspekte tragen im wesentlichen mit dazu bei, ob an dem Lernangebot teilgenommen wird oder nicht. Arbeitszeit, Lernzeit und Familienzeit müssen koordiniert werden. Natürlich spielt auch der Ort an dem das Lernen stattfindet eine große Rolle. Kellerräume sind nicht der geeignete Lernplatz, um Lernbereitschaft zu fördern.

Motivationsphase:

Um die Teilnehmer neugierig zu machen, wird zunächst ein Film gezeigt. Die Szenen verdeutlichen, dass auch unter ungünstigen Randbedingungen die Reinigungskraft auf ihre individuelle Arbeitsweise Einfluss nehmen kann. Mit Hilfe von Arbeitsblättern stufen die Teilnehmer dann ihre Tätigkeiten nach dem Grad der Anstrengung und nach den auftretenden Beschwerden ein. So vollzieht sich zumindest erst einmal eine theoretische Sensibilisierung für die eigene Arbeitssituation und Körperbefindlichkeit.

Schritt 1: Wissensvermittlung

Vermittlung physikalischer und physiologischer Grundlagen

Mit Modellen aus Bausteinen werden auf einfache Weise schwierige physikalische und physiologische Zusammenhänge erklärt. Die Auseinandersetzung mit den Bausteinen nimmt die Scheu, sich mit abstrakten Gesetzmäßigkeiten zu beschäftigen. Es werden Impulse für die körpereigene Balance gesetzt. Später werden dann Mitmachübungen für ein verbessertes Körpererleben hinzukommen und es wird erfahren mit welchen Möglichkeiten der Körper in Balance bleiben kann.

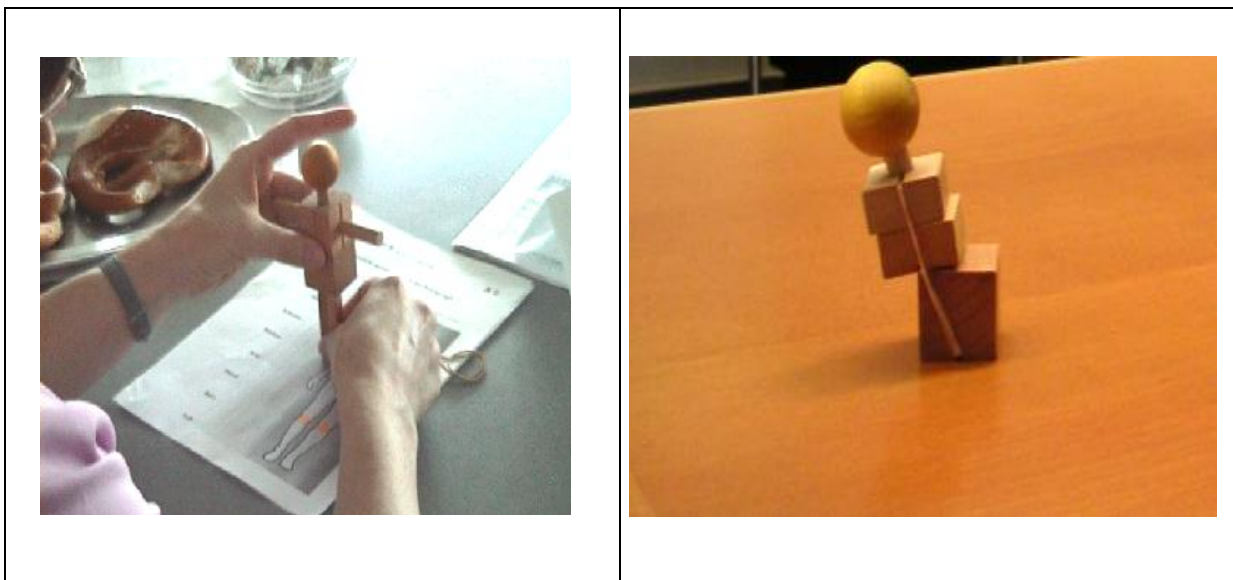


Abb.2: Bauen „alles ist im Lot“ – Hilfsmittel halten Körper im Lot

Schritt 2: Körpererleben – Körperwahrnehmung

Durch die Beteiligung an Mitmachübungen erleben die Teilnehmer am eigenen Körper die vorab besprochenen Gesetzmäßigkeiten. An Alltagssituationen wird gezeigt, wie die bisher entwickelten Erkenntnisse genutzt werden können. Die wesentliche Botschaft ist, mehr die Beine einzusetzen, um den Rücken und Schulter-Nacken-Bereich zu schonen (Handlungsfähigkeit).



Abb. 3: Mitmachübungen, a) Reichweiten der Arme erfassen, b) Stühle halten

Schritt 3: Verbesserung der Beobachtungsfähigkeit

In einem weiteren Schritt soll die Beobachtungsfähigkeit verbessert werden. Dabei geht es darum, Körperhaltungen zu differenzieren und diese auch mit Worten zu beschreiben. Denn alles, was man in Worte kleiden kann, wird einem sehr viel klarer. Für diese Lernphase stehen 52 Bildkarten zur Verfügung, die Arbeitssituationen mit ungünstigen und solche mit verbesserten Körperhaltungen zeigen. Eine Arbeits- und Spielanleitung erklärt, wie man zunächst zu zweit die Beobachtungsfähigkeit trainiert. Durch dieses Miteinander austauschen und durch das Sprechen über die Bildinhalte prägt sich das Gesehene gut ein.



Abb. 4: Gezieltes Hinsehen mit Unterstützung von Bildkarten und miteinander Reden

Schritt 4: Praktische Übungen: Körperbalance und Körperwahrnehmung

Um das Erlernte in der Praxis auszuprobieren, werden verschiedene Reinigungsvorgänge analysiert: z.B:

- Reinigung vertikaler Flächen
- Reinigung horizontaler Flächen
- Heben, Tragen, Bewegen
- Fußbodenreinigung

Auch wieder in Zweiergruppen wird das günstige Bewegungsverhalten ausprobiert. Dass die neuen Bewegungsabläufe nicht auf Anhieb klappen können, sollte jeder Teilnehmerin von Anfang an klar sein. Niemand kann über Jahre praktizierte Gewohnheiten nur durch theoretisch Erlerntes verlieren. Auszuprobieren und sich gegenseitig zu korrigieren – dazu sind diese Zweiergruppe gedacht. Man selbst merkt es ja oft gar nicht, dass man sich ungünstig bewegt, das sieht ein anderer Mensch viel deutlicher (soziales Lernen).

Durchhaltevermögen ist erforderlich, weil die Umstellung von jahrelang eingeschliffenen Bewegungsmustern Zeit braucht. Eine positive Sichtweise und der Glaube an den Erfolg sind notwendig, weil sich Verhaltensänderungen nicht sofort feststellen lassen und weil außerdem Investitionen in Technik und organisatorische Maßnahmen erforderlich sind. Engagement ist nötig, um die Teilnehmerinnen für das Neue zu gewinnen und sie begleiten zu können. Geübt wird bis „der Groschen gefallen ist“ d.h. das so genannte „AHA-Erlebnis sichtbar wird.“

Schritt 5: Reflexion durch Aktion – Rede „Sprich darüber“

Am Ende werden die Teilnehmer aufgefordert, die wesentlichen Erkenntnisse zusammenzutragen. In Abhängigkeit von der verfügbaren Zeit und von Teilnehmerbereitschaft und –fähigkeit können Arbeitsblätter, Plakate, Hauszeitungen entworfen werden. Sinnvoll ist auch das Erstellen einer Checkliste „Was stört bei der Arbeit“, die den Verantwortlichen vorgelegt und in die Gefährdungsbeurteilung integriert werden kann.

Schritt 6: Reflexion durch Aktion – Handeln, Bewegungslernen am Arbeitsplatz

Die Teilnehmer erhalten eine kleine Broschüre (Teilnehmerunterlagen), in der die wichtigsten Informationen aus den vorangegangenen Übungsstunden zusammengestellt sind. Eine betriebsinterne „Multiplikatorin (Unterweiserin)“ unterstützt die Mitarbeiter am Arbeitsplatz, damit bei der täglichen Arbeit Fehlverhalten immer wieder erkannt und das Gelernte situationsgerecht eingesetzt wird. Eine regelmäßige Betreuung in den folgenden Monaten ist für das Lernen neuer Bewegungsmuster erforderlich.

Ein Kompaktprogramm dauert insgesamt, wenn möglich, 8 Wochen:

1. Woche Motivation, 120 Minuten
2. Woche: Schritt 1-3 120 Minuten
3. 6. Woche Schritt 4 je 60 Minuten
7. Woche: Reflexion 60 Minuten
8. Woche: Ausgleichübungen 60 Minuten

Wenn die organisatorischen Rahmenbedingungen nicht gegeben sind, dann bieten sich z.B. zwei halbe Tage an. Selbst das Kommentieren der Videosequenzen sensibilisiert die Körperarbeit und trägt zur Handlungsfähigkeit bei. Die Konzentration auf zwei Tage ist möglich, einer regelmäßige Thematisierung über 8 Wochen ist allerdings wirkungsvoller. Die nachfolgend kurz skizzierte Evaluation bezieht sich auf ein 8-Wochen-Prgramm.

5. Evaluation

Das Lernkonzept „Bewusst bewegen“ ist wissenschaftlich begleitet worden. Teilnehmer an diesem Projekt waren Beschäftigte der Stadt Hamburg. Hier wurde untersucht, ob sich das Bewegungsverhalten bei der Reinigungstätigkeit durch eine Schulung nachhaltig verändern lässt und wenn ja, ob dann auch wirklich körperliche Befindlichkeit, Gesundheit, Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit spürbar beeinflusst werden können.

Die Ergebnisse des Projekts können sich sehen lassen: Stufen vor Beginn der Schulung 50 Prozent der Teilnehmerinnen (110, Durchschnittsalter 51) ihre körperliche

Belastung als hoch oder sehr hoch ein, so wurde diese Bewertung nach Abschluss des Kurses nur noch von 28 Prozent angegeben. Wurde die Arbeit unter Zeitdruck (= Verhinderung körpergerechten Arbeitens) vor der Schulung von 61 Prozent der Teilnehmerinnen als Belastungsfaktor angegeben, so waren es danach nur noch 45 Prozent. Deutlich war auch der Unterschied in der Wahrnehmung der Körperhaltung beim Reinigen vor und nach der Schulung. Schenkte kaum jemand der Armhaltung oder der Beinstellung vor Beginn des Kurses Aufmerksamkeit, so bemühten sich nun 70 Prozent der Reinigungskräfte um die angeratene Körperhaltung. Etwas anders ist die Situation beim Rücken. Der wurde vor Beginn des Projekts von ungefähr 30 Prozent wahrgenommen, jedoch wohl primär als Ort von Beschwerden und Schmerzen. Immerhin 22 Prozent der Teilnehmerinnen besuchten bereits eine Rückenschule, hatten also von daher schon eine gewisse Sensibilität für diesen Körperbereich. Nach dem Bewusst-bewegen-Kurs achteten knapp 84 Prozent der Reinigungskräfte auf ihren Rücken. Sehr gut angenommen wurde auch der berufsbezogene Entspannungskurs. Zu einer bestimmten, zuvor vereinbarten Tageszeit wurde dieser Entspannungskurs mit theoretischer Einführung, gegenseitigen Massagen sowie Übungen zu Körperwahrnehmung, Dehnung, Kräftigung und Stressabbau angeboten. Alle Teilnehmerinnen empfanden diesen Teil des Kurses als ausgesprochen hilfreich. Was sich durch eine Bewegungsschulung nicht verändern lässt: das Empfinden, dass starker Zeitdruck und die Mehrbelastung durch krankheitsbedingtes Fehlen von Kolleginnen die Arbeitsbedingungen erschweren (Huth, 2000).

	Handlungsfähigkeit	Handlungsbereitschaft	Medium/Hilfsmittel
Motivation	Stellt günstige und ungünstige Alltagssituation gegenüber	Stellt Betroffenheit her Nimmt Erfahrungen ernst	Film, Arbeitsblätter
Information	Zusammenhang Wirbelsäule und Schmerzen, Körper in Balance, Schwerkraft, statische Haltearbeit	Körperbelastung wird spürbar: Muskelschmerzen, Erleichterung wird erlebt <i>Beteiligung aller Sinne</i>	Bausteine, Simulation Wirbelsäule
Körpererleben	Entspannt stehen Grundmuster natürliche Bewegungen	Mitmachen, Ausprobieren	Eigener Körper
Beobachtungshigkeit	Erfolgreiches erkennen und differenzieren	Miteinander reden, Erfahrung austauschen	Bildkarten
Praktische Übungen	Techniken erlernen Bewegungsrichtung ersnüren	Vorteile erkennen, Erleichterung spüren	Arbeitsgeräte
Reflexion	Arbeitsmittel anpassen Mitwirkung bei der Gefährdungsbeurteilung	Gelerntes am Arbeitsplatz erproben und Erfolg erleben	Broschüre

Tab.3: Handlungskompetenz nach der Schulung, gemäß Konzept „Bewusst bewegen“ – 8 Wochen-Programm

Bezogen auf das Konzept „Handlungskompetenz“ werden in dem aufgezeigten Lernkonzept „Bewusst bewegen“ Handlungsfähigkeit und Handlungsbereitschaft in allen Lernschritten zugrunde gelegt. Das Lernkonzept ist somit geeignet die Handlungskompetenz positiv zu beeinflussen.

Gesundheitsvorsorge durch Eigenverantwortung

Niemand wird den Reinigungskräften in Zukunft belastende Tätigkeiten abnehmen. Doch man kann diesen Arbeitskräften die Fähigkeit vermitteln, schädliche Gewohnheiten abzulegen und durch ein körpergerechtes Bewegungsverhalten zu frühen und vermeidbaren Verschleißerscheinungen und Gesundheitsschäden vorzubeugen. Verantwortung für sich zu übernehmen, bedeutet auch, die Grenzen der eigenen Gestaltungsmöglichkeiten zu erkennen und sich um Veränderungen der Arbeitssituation zu bemühen bzw. daran mitzuwirken (Handlungsbereitschaft).

In einer entsprechenden Befragung der Teilnehmerinnen zeigten sich neue Handlungskompetenzen:

- Die Reinigungskräfte sind in der Lage, in den Routineablauf einzugreifen
- Sie bemühen sich um ein situationsgerechtes Bewegen
- Sie nehmen Gestaltungsvorschläge und veränderte Technik interessiert an
- Sie erkennen das Umfeld objektiver.

Es entstand gewissermaßen ein neues „Sehen“, „Denken“ und „Handeln“ das eine differenzierte Betrachtung der eigenen Arbeitssituation ermöglichte und diese kritisch in Frage stellte. Gleichzeitig wurde durch die Beteiligung an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen die Arbeitszufriedenheit verbessert.

Ausblick:

Das „Bewusst bewegen“ Konzept ist nicht nur ein Gewinn für die Schulungsteilnehmer, sondern auch aus betrieblicher Sicht eine Investition in die Zukunft, denn es hilft, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten oder sogar zu verbessern, auch in zunehmendem Alter.

Das alles sollte man auch vor dem Hintergrund von Forschungsergebnissen sehen, die gezeigt haben, dass sich die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten, die älter als 45 Jahre sind, steigern lässt, indem die psycho-soziale und physische Arbeitsumgebung altersbezogen angepasst, aber auch die individuelle Fitness unterstützt wird.

Dabei nehmen nicht nur Produktivität und Arbeitsqualität zu, sondern auch Aspekte der Lebensqualität.

Literatur:

Huth, E.: Abschlußbericht: Gesund und Sicher, Entwicklung und Integration eines Lernkonzeptes: „Bewusst Bewegen“ beim Reinigen, Hamburg 2000.

Huth, E, Dittmann, A.: Moderationshandbuch „Bewusst Bewegen“,

Huth, E, Dittmann, A.: Lernmaterialien: Videofilm, Bausteine, Bildkarten (Eigenverlag)

Huth, E , Jacob. S., Dittmann, A. Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen. Neue Ansätze am Beispiel Schulreinigung. Landesunfallkasse Freie Hansestadt Hamburg.

Huth, E., Krüger, D.: Gesundheitsförderung im Krankenhaus – Bereich Reinigung, Forschungsabschlussbericht, Hamburg 1997.

Kammerer, D.: Bewusst bewegen in der Hauswirtschaft. Berufsbildungsbeilage 3/2005, in: rationelle Hauswirtschaft 3/05.

Kriegesmann, B., Kottmann, M., Masurek, L., Nowak,U.: Kompetenz für eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit. Fb 1038. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund/Berlin/Dresden 2005.

Lernmittel:

Moderationshandbuch	75,00 EUR
CD-Rom: Handbuch	75,00 EUR
CD-Rom: Handbuch und Video	100,00 EUR
Bausteine (8 Sätze)	40,00 EUR
Bildkarten (4 Sätze)	60,00 EUR

Zu bestellen:

Prof. Elke Huth, Baron-Voght.Strasse 202, 22607 Hamburg, Email:
elkehuth@gmx.net