

Take Care – Gesund und sicher im Pflegeberuf

Stress vorbeugen



Praxis



Theorie

FÜR EIN GESUNDES BERUFSLEBEN



BGW

Berufsgenossenschaft
für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege

Impressum

Take Care – Gesund und sicher im Pflegeberuf

Stress vorbeugen

Stand 06/2026

© 2026 Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege (BGW)

Herausgegeben von

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege (BGW)

Hauptverwaltung

Pappelallee 33/35/37

22089 Hamburg

Telefon: +49 40 20207-0

Telefax: +49 40 20207-2495

www.bgw-online.de

Inhalt und Redaktion

Dennis Petz, BGW-Produktentwicklung

Fachliche Beratung

Kerstin Schumann, BG Klinikum Hamburg – Berufsschule für
Gesundheitsfachberufe

Gesine Belinger, Evangelische Pflegeschule Schwerin

Juliane Pöthkow, Berufsfachschule Greifswald GmbH

Alexandra Gerstner, Organisationsberatung, Hamburg

Franziska Bung, BGW-Aufsichtsperson, München

Fotos

contrastwerkstatt/Adobe Stock, francescoridolfi.com/Adobe Stock, MK-
Photo/Adobe Stock, pixel-shot.com (Leonid Yastremskiy)/Adobe Stock,
WavebreakMediaMicro/Adobe Stock

Inhalt

1	Hintergrundinformationen für Lehrkräfte	4
1.1	Take Care – Ein Angebot der Ausbildungsoffensive Pflege	4
1.2	Was stresst uns?	5
1.3	Wozu ist die Stressreaktion nützlich?	5
1.4	Wie Stress entsteht.....	6
1.4.1	Steuerungsnetzwerk	7
1.4.2	Stressnetzwerk	7
1.5	Stresskonzepte – Theoretische Grundlagen als Ausgangspunkt für die praktische Arbeit	8
1.5.1	Belastungs-Beanspruchungs-Konzept	8
1.5.2	Transaktionales Stressmodell	8
1.5.3	Arbeitspsychologisches Stressmodell	10
1.5.4	Bewertung und Bewältigung	13
1.5.5	Anwendung des arbeitspsychologischen Stressmodells am Beispiel einer Prüfungssituation	14
1.6	Dauerzustand Stress	16
1.7	Was kann jede und jeder Einzelne tun?	17
1.8	Was können und müssen Unternehmen gegen den Stress tun? Rechtliche Orientierungshilfen	17
2	Weiterführende Informationen und Medien	23
3	Erfolgreiches und nachhaltiges Lernen	25
4	Lernbausteinübersicht für Lehrkräfte	27
4.1	Baustein 1: Stark trotz Stress	30
4.2	Baustein 2: Möglichkeiten der Stressreduktion	33
4.3	Baustein 3: Stress out (Übung)	35
4.4	Baustein 4: Input Stress	37
4.5	Baustein 5: Fight or Flight – Biologische Stressreaktionen	39
4.6	Baustein 6: Ressourcen-Finder	42
4.7	Baustein 7: Stress = Chefsache?!	44
4.8	Baustein 8: Kollegiales Speeddating	47
4.9	Baustein 9: Relax.....	50
4.10	Baustein 10: Back to Inge.....	53
4.11	Baustein 11: Self-Commitment.....	54
4.12	Baustein 12: Abschluss mit „Wertschätzungsdusche“	57

1 Hintergrundinformationen für Lehrkräfte

1.1 Take Care – Ein Angebot der Ausbildungsoffensive Pflege

Take Care ist eines von vielen Angeboten, mit denen die BGW Lehrende in der Pflege unterstützt und den Grundstein für ein gesundes Berufsleben legt.

Das Unterrichtskonzept unterstützt Lehrkräfte an Pflegeschulen dabei, Stressprävention selbstverständlich in die Ausbildung zu integrieren. Die Materialien verbinden pflegerische Grundsätze mit dem Wissen zum arbeitspsychologischen Stressmodell der BGW sowie bewährten Übungsformen, die sich gut in bestehende Unterrichtsabläufe und praktische Lernphasen einfügen lassen.

Sie führen Schritt für Schritt von der eigenen Haltung über das bewusste Erleben bis hin zum Verständnis und der Anwendung im pflegerischen Alltag.

So entsteht Unterricht, der Wissen vermittelt, Wahrnehmung schult und gesundheitsbewusstes Handeln fördert – im Sinne einer Pflege, die Gesundheit lehrt, lebt und weitergibt.

Die Unterrichtsmaterialien von Take Care wurden speziell für die Pflegeausbildung entwickelt. Sie werden im Rahmen der Ausbildungsoffensive Pflege kontinuierlich weiterentwickelt und ergänzt. Als Partnerin der Initiative stärkt die BGW die Qualität der neuen Pflegeausbildungen und bringt sich aktiv in die Gestaltung ein.

Die vorliegenden Materialien wurden im Jahr 2025 aktualisiert und überarbeitet. Sie beziehen sich auf die curricularen Einheiten CE03 und CE04 des Rahmenlehrplans gemäß § 53 des Pflegeberufgesetzes (PflBG). Eine Kombination mit weiteren curricularen Einheiten ist ebenfalls möglich. Eine tabellarische Übersicht zur Verknüpfung mit den Kompetenzbereichen der Anlage 2 nach der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Pflegeberufe (PflAPrV) befindet sich zu Beginn von Kapitel 4.

Die Materialien ergänzen den Rahmenlehrplan und stärken die Gesundheitskompetenz angehender Pflegekräfte. Die einzelnen Lernbausteine bieten ergänzend vertiefende Informationen, wissenschaftliche Bezüge und praktische Hilfen für Unterricht und Ausbildungsalltag.

Gesunde Pflege beginnt im Unterricht.

1.2 Was stresst uns?

In vielen Bereichen der Arbeitswelt steigen die Anforderungen an Arbeitsmenge, Tempo und Qualität (Rau, 2015). Diese Entwicklung zeigt sich besonders deutlich in der Pflege: Die Zahl pflegebedürftiger Menschen nimmt zu und sie werden älter und multimorbider. Arbeitsintensität und Leistungsdruck wachsen ebenfalls. Immer häufiger ist das natürliche Gleichgewicht zwischen Anspannung und Entspannung gestört. Man gerät in einen intensiven, unangenehmen Anspannungszustand: Stress.

1.3 Wozu ist die Stressreaktion nützlich?

Grundsätzlich ist die Stressreaktion ein sehr sinnvolles Programm unseres Körpers, es rettete unseren Ahnen oft ihr Leben. Häufig wird in diesem Zusammenhang auf den Säbelzahn tiger verwiesen. Unter Stress wird der gesamte Organismus aktiviert. Man spricht von der Alarmreaktion des Körpers. Diese Notfallreaktion des Körpers sicherte in Gefahrensituationen unseren Vorfahren das Leben. Unter Stress pausieren im Körper all diejenigen Prozesse, die viel Energie benötigen. Das Immunsystem fährt runter, die Schmerzempfindlichkeit sinkt, die Verdauung wird gebremst und die kognitiven Fähigkeiten lassen nach. Gleichzeitig wird Energie bereitgestellt, um die Gefahr zu bewältigen. Blutdruck und Puls steigen, die Atmung wird schneller und Stresshormone werden ausgeschüttet. Die Muskeln spannen sich an und werden stärker durchblutet.

Welcher Bereich unseres Körpers besonders betroffen ist und welche Stressachse in welcher Intensität aktiviert wird, ist von unterschiedlichen Faktoren abhängig, zum Beispiel der stressauslösenden Situation selbst, aber auch unseren individuellen Reaktionstendenzen. Unter Stressachsen werden komplexe physiologische Systeme, die Stressreaktionen im Körper auslösen und steuern, benannt (Mauritz, 2024). So reagieren einige Menschen zum Beispiel mit erhöhtem Blutdruck, die anderen mit einem verkrampften Magen.

Die freigesetzten Energiereserven wurden früher beim Angriff oder bei der Flucht verbraucht. Sobald die Gefahr beseitigt war, ging das Erregungspotenzial zurück. Eine angemessene Erholungsphase, die Möglichkeit des Rückzugs gingen mit einer Regeneration des Organismus einher. Die Stressreaktion wurde vollständig durchlaufen und der Organismus regulierte sich wieder bis zum „Normalzustand“.

Dieser wirkungsvolle Mechanismus zum Stressabbau reicht in unserer heutigen Arbeitswelt nicht immer aus, da wir im übertragenen Sinne in unserem Alltag oft täglich mit mehreren Säbelzahn tigern zu tun haben. Gleichzeitig reagiert unser Körper heute noch mit dem gleichen Notfallprogramm, obwohl Zeitdruck und Unterbrechungen in den Arbeitsabläufen oder ungeklärte Konflikte nicht unmittelbar lebensbedrohlich

sind. In diesem Geflecht von unterschiedlichsten Stressoren verbleiben wir mit einem viel zu hohen Erregungspotenzial – das natürliche Gleichgewicht von Anspannung und Entspannung ist gestört. Die ungesund aufgestaute Energie spüren wir beispielsweise, wenn wir uns gedanklich im Kreis drehen. Oder wenn wir uns hilflos und ohnmächtig fühlen. Dann haben wir den Blick für den Ausweg verloren: Wir denken in Problemen und nicht in Lösungen.

1.4 Wie Stress entsteht

Um die Stressreaktion noch besser zu verstehen, lohnt sich ein Blick in die neuronale Forschung. „Stress entsteht im Gehirn“, so lassen sich die neuronalen Zusammenhänge der Stressreaktion nach Gert Kaluza, psychologischer Psychotherapeut, beschreiben. Gleichzeitig ist beim Verstehen der Stressreaktion die Annahme hilfreich, dass unser Gehirn lernen und sich entwickeln möchte. Da unser Gehirn allerdings bereits im Ruhezustand 20 % unserer Energie verbraucht, braucht es aus evolutionärer Sicht eine Energiesparlösung. Unser Gehirn generiert Vorhersagen auf der Basis unserer Erfahrungen.

So wissen wir im Supermarkt beispielsweise ganz genau, welche Nudelsorte oder welches Shampoo wir kaufen, ohne jedes Mal die unterschiedlichen Produkte sorgfältig hinsichtlich Preis, Zusammensetzung, Produktionsbedingungen oder Marke erneut zu bewerten. Vielmehr treffen wir eine Kaufentscheidung, die wenig Aufmerksamkeit benötigt. Situationen, die mit unserer Vorerwartung übereinstimmen, „fließen“ durch uns hindurch, ohne Aufmerksamkeit zu bekommen oder Bewusstsein zu benötigen.

Unser Gehirn schenkt einer Situation dann Aufmerksamkeit, wenn die Vorhersage nicht mit der Realität übereinstimmt. Abweichungen gehen mit Aktivierung, Mobilisierung, Aufmerksamkeit und Bewusstsein einher. Der Organismus reagiert mit Stress. Denn ein Vorhersagefehler bedeutet Unsicherheit und Instabilität. Bei unseren Vorfahren waren Vorhersagen überlebensrelevant: Bin ich schneller oder stärker als der Säbelzahn tiger? Welche Beeren kann ich essen, ohne danach Bauchschmerzen zu bekommen?

Als Lösung passen wir dann entweder unsere Umgebungsbedingungen, unser Verhalten oder unsere Modelle von der Welt an. Wir lernen, um zukünftig in ähnlichen Situationen auf erfolgreiche Lösungen zurückgreifen zu können.

Stress blockiert das Denken.

1.4.1 Steuerungsnetzwerk

Für die Bewertung der Situation und die Entwicklung guter Lösungen benötigen wir unseren präfrontalen Cortex, da die automatischen Reaktionen wie Flucht, Kampf oder Totstellen sehr limitiert sind. Im präfrontalen Cortex, dem Teil direkt hinter unserer Stirn, sitzt größtenteils die Kognition, unsere Fähigkeit zu logischem Denken, zu Planung und Strukturierung. Dieser Teil unseres Gehirns ist unsere kognitive Steuerungszentrale.

1.4.2 Stressnetzwerk

Im Stress wird die Amygdala, unser emotionales Zentrum, aktiviert. Die Amygdala sitzt tief in unserem Gehirn und ist Teil des limbischen Systems. Wenn wir beispielsweise großen Ärger, starke Angst, Wut, Trauer und große Freude spüren, wird dies durch die Amygdala ausgelöst. Wenn die Amygdala aktiv ist, fehlen in unserem Steuerungsnetzwerk die Ressourcen. Der präfrontale Cortex ist praktisch ausgeschaltet, wenn die Amygdala hochfährt. Je mehr Energie im Stressnetzwerk ist, desto weniger aktiv ist das Steuerungsnetzwerk.

Welche Auswirkungen hat das ganz konkret? Nun, Streit und Auseinandersetzungen sind typische Beispiele. Unter hoher Anspannung passiert es schnell, dass man sich im Ton vergreift oder etwas sagt, wofür man am nächsten Tag um Verzeihung bitten möchte. Eben weil man physiologisch keinen Zugriff auf den präfrontalen Cortex hat, um logische und sachliche Argumente zu formulieren. In solchen Momenten ist es klug, die Situation zu unterbrechen, sodass beide Seiten erst einmal herunterfahren und sich beruhigen können. Dann funktioniert auch der präfrontale Cortex wieder und es können vernünftige Lösungen gefunden werden. Sobald die als bedrohlich bewertete Situation bewältigt ist, erlischt die initiale Aktivierung und die Stressreaktion findet ihr Ende. Im besten Fall haben wir etwas gelernt und eine neue Erfahrung gemacht, auf die wir in ähnlichen Situationen in der Zukunft zurückgreifen können.

Auch ein neues Computerprogramm, neue Einstellungen am Handy, eine neue Umgebung können zunächst dazu führen, dass die Amygdala übernimmt. Wenn etwas neu ist, hat unser Gehirn dafür noch keine Strategie und kann darüber noch keine Vorhersage treffen.

Gleichzeitig ist es für unser Lernen und die Weiterentwicklung wichtig, dass wir immer wieder aus unserer Gewohnheitszone herauskommen. Dabei kommt es auf die Intensität und die Dauer des erlebten Stresses an. Bei mittlerer Anspannung sind Lernen und Wachstum möglich. Ein dauerhaft hoher Stresspegel hingegen destabilisiert die neuronalen Netze. Das ist eine ungünstige Voraussetzung für das Lernen. Mit Strategien des Stressmanagements haben wir die Möglichkeit, uns an herausfordernde Situationen anzupassen.

1.5 Stresskonzepte – Theoretische Grundlagen als Ausgangspunkt für die praktische Arbeit

Für den Arbeitskontext sind insbesondere zwei Stressmodelle zentral: zum einen das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept und zum anderen das transaktionale Stressmodell. Aus diesen beiden Modellen wurde wissenschaftlich fundiert das BGW-Stresskonzept entwickelt.

1.5.1 Belastungs-Beanspruchungs-Konzept

Das Belastungs-Beanspruchungs-Modell ist das zentrale Modell in den deutschsprachigen Arbeitswissenschaften. Im Fokus stehen die Belastungen, also diejenigen Faktoren, die Stress auslösen können.

Zentral sind zwei Begriffe, die wie folgt definiert werden (Greif, 1991, S. 4):

Als **psychische Belastungen** wird „die Gesamtheit der erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und auf ihn psychisch einwirken“, definiert. Diese Definition wurde sogar in die DIN-Normen aufgenommen (DIN EN ISO 10075-1 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“). Belastungen werden in diesem Zusammenhang neutral definiert, was Irritationen auslösen kann. Denn in unserer Alltagssprache meinen wir mit Belastung meist etwas Unangenehmes.

Die **psychische Beanspruchung** ist die „individuelle, zeitlich unmittelbare und nicht langfristige Auswirkung der psychischen Belastungen im Menschen“. Dabei werden auch die individuellen Voraussetzungen, Kompetenzen und Erfahrungen sowie der aktuelle Zustand mitberücksichtigt.

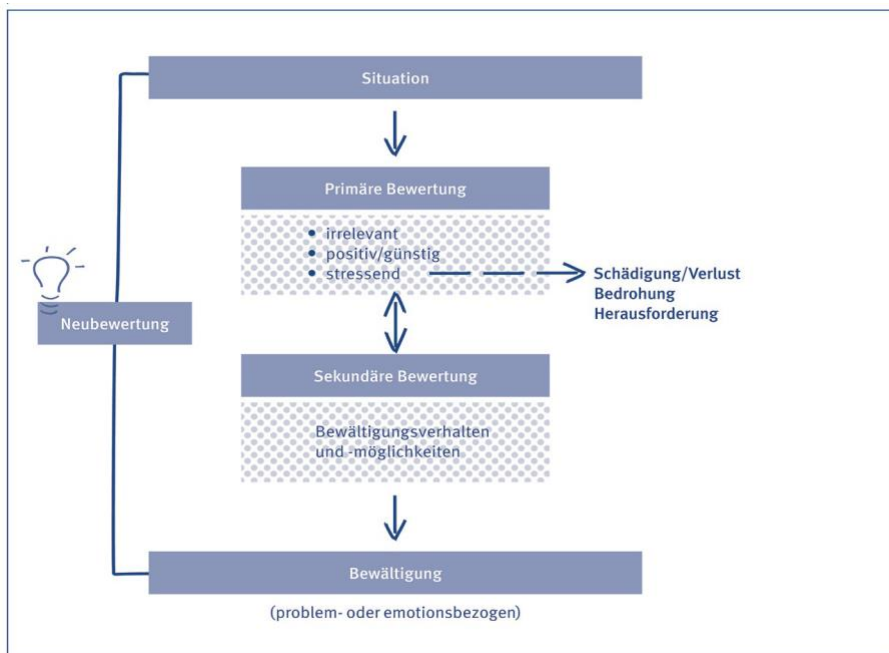
Psychische Belastungen sind beispielsweise Aspekte, die sich aus der Arbeitsaufgabe oder der Arbeitsorganisation ergeben. Wenn zum Beispiel Arbeitsaufträge und Zuständigkeiten unklar formuliert sind, führt das bei den meisten Menschen zu Stress. Weshalb Menschen auf die gleichen Belastungen unterschiedlich reagieren, kann mit diesem Modell allerdings nicht beantwortet werden. Darüber hinaus werden beispielsweise langfristige Stressfolgen im Modell nicht thematisiert.

Fazit: Das Modell erklärt in Teilen, wie arbeitsbezogener Stress entsteht. Es fehlen allerdings Ansatzpunkte für die Ableitung von Präventionsmaßnahmen.

1.5.2 Transaktionales Stressmodell

Das transaktionale Stressmodell nach Lazarus (1981) ist in der Psychologie weithin akzeptiert und beschreibt die Entstehung von Stress. Der abstrakte Begriff „transaktional“ meint dabei die Beziehung zwischen Person und Umwelt und deren dynamisches Zusammenspiel.

Abbildung 1
Transaktionalen Stressmodells (nach Lazarus 1981)



Quelle: BGW-Stresskonzept: Das arbeitspsychologische Stressmodell (2012), S. 10

Ob ein Mensch eine Situation als Stress erlebt, ist abhängig von der individuellen kognitiven Bewertung. Im ersten Schritt bewerten Menschen, welche Auswirkung ein Ereignis auf das eigene Wohlbefinden hat. Dabei werden drei Varianten unterschieden:

1. Bedrohung: Die Schädigung ist noch nicht eingetreten, aber es wird angenommen, dass sie eintreten wird.
2. Schädigung/Verlust: Die Schädigung ist bereits eingetreten.
3. Herausforderung: Das eigene Wohlbefinden könnte zwar beeinträchtigt werden, aber die positiven Konsequenzen stehen im Vordergrund.

Überspitzt kann man sagen: Stress ist das, was man als Stress bewertet. Die subjektive Einschätzung spielt eine wesentliche Rolle. Aber auch die Bewertung der Bewältigungsmöglichkeiten ist wichtig. Häufig findet diese Bewertung auch unbewusst statt und verändert die primäre Bewertung. Wenn eine Pflegende in der Vergangenheit ähnliche Notfallsituationen wie beispielsweise den Sturz eines Bewohners erfolgreich bewältigen konnte, erlebt sie im akuten Fall wahrscheinlich weniger Stress als eine Pflegende, die zum ersten Mal in einer solchen Situation ist. Die erfahrene Person wird auf bewährte Strategien zurückgreifen und weiß, was sie zu tun hat. In diesem sekundären Bewertungsprozess wird blitzschnell geprüft, ob in der Vergangenheit bereits ähnliche Situationen bewältigt wurden. Mit zunehmender Erfahrung kann auf erfolgreiche Strategien zurückgegriffen werden. Wir lernen und erweitern mit jeder bewältigten Herausforderung unsere Kompetenzen. Gerade zu Beginn des Berufslebens verfügen wir noch

nicht über diesen Erfahrungsschatz. Um die Situation dennoch bewältigen zu können und verantwortungsbewusst zu agieren, ist es wichtig, die eigenen Grenzen zu erkennen. Das konkrete Bewältigungsverhalten zeigt sich dann darin, dass die Pflegenden aktiv jemanden aus dem Team um Unterstützung bitten. Durch die Beobachtung und die aktive Mitwirkung, im besten Fall auch durch eine gemeinsame Auswertung der Situation lernt die Pflegenden. Man nennt das auch **problembezogene Bewältigung**.

Emotionsbezogene Bewältigungsstrategien können zusätzlich dazu beitragen, das Erlebte zu verarbeiten und den Stress loszulassen. So ist es beispielsweise hilfreich, das Erlebte im Team zu reflektieren. Auch eine kurze Pause, verbunden mit einem kollegialen Austausch, ist hilfreich, um das Erlebte zu verarbeiten. Darüber hinaus haben wir mit unserer Atmung ein wichtiges Instrument immer verfügbar, um die Stressreaktion und damit verbundene Emotionen zu regulieren. Zwei bis drei bewusste, tiefe Atemzüge helfen dabei, wieder „runterzukommen“. Der physiologische Seufzer ist eine schnell wirksame Methode. Dazu wird der Oberkörper aufgerichtet und tief durch die Nase eingeatmet. Dann wird noch einmal durch die Nase eingeatmet, um die Luft dann ganz langsam wieder durch den Mund ausströmen zu lassen.

Ein weiteres Beispiel: Stellen Sie sich einen angekündigten Test vor, das ist der Stressor. Zunächst haben Sie vielleicht primär bewertet, dass der Test eine Herausforderung darstellt. In Ihrer sekundären Bewertung geht es darum, wie Sie sich auf den Test vorbereitet, wie Sie dafür gelernt haben, also ob Sie Ihre Ressourcen und Kompetenzen genutzt haben, um sich gut auf den Test vorzubereiten. Fühlen Sie sich sicher, wird der Stressor in Ihrer Neubewertung vermutlich nicht mehr als so herausfordernd wahrgenommen. Lazarus und Folkman (1984) betrachten diese Bewältigungsversuche als Coping (Vorbereitung auf den Test). Coping beinhaltet demnach alle Anstrengungen, „die dazu dienen, den Stressor oder die von ihm ausgehende Bedrohung zu minimieren“ (vgl. I care Pflege, 2020, S. 56). In der Wissenschaft ist man sich einig, dass nicht nur die Art der Copingstrategie, sondern auch die Fähigkeit, verschiedene Strategien flexibel zu nutzen, hilfreich für die Neubewertung eines Stressors ist (vgl. I care Pflege, 2020).

Fazit: Das transaktionale Stressmodell fokussiert individuelle Stressgeschehen. Dabei ist kritisch zu sehen, dass arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu stressauslösenden Bedingungen nicht angemessen berücksichtigt werden. Schwierige Arbeitsbedingungen wie beispielsweise Arbeitsverdichtung und Zeitdruck oder ungelöste Konflikte im Team können mit dem transaktionalen Stressmodell nicht differenziert bearbeitet werden.

1.5.3 Arbeitspsychologisches Stressmodell

Mit dem arbeitspsychologischen Stressmodell hat die BGW ein erweitertes Modell entwickelt, das die Ebenen „Person“ und „Bedingungen“ integriert. Darüber hinaus werden sowohl der Prozess der Bewertung und der

Bewältigung als auch die kurz- und langfristigen Stressfolgen berücksichtigt. Das arbeitspsychologische Stressmodell ist eine Erweiterung des transaktionalen Stressmodells.

Stress wird definiert als ein „subjektiv intensiv unangenehmer Spannungszustand, der aus der Befürchtung entsteht, dass eine

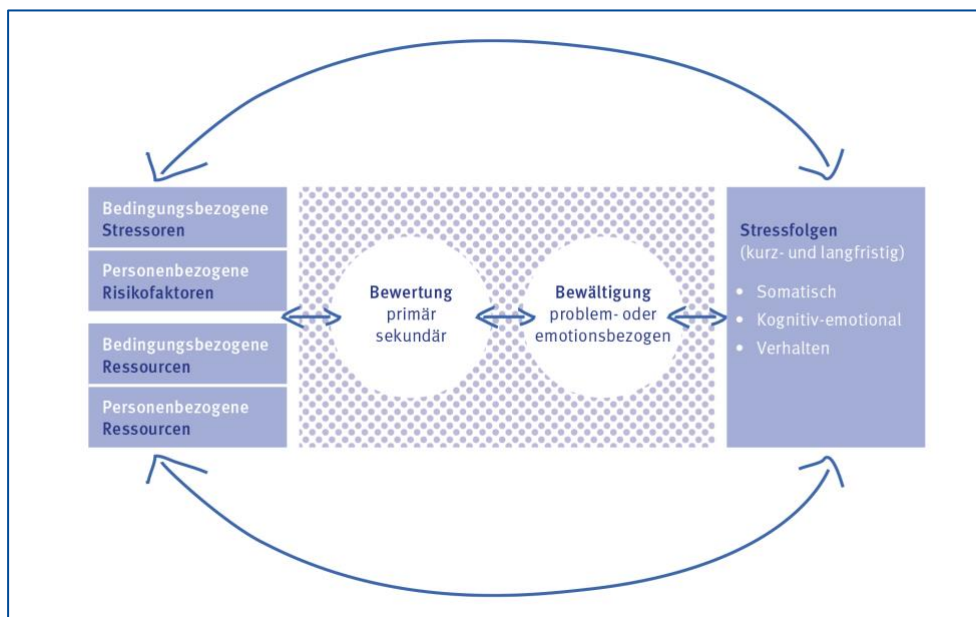
- stark aversive,
- subjektiv zeitlich nahe (oder bereits eingetretene) und
- subjektiv lang andauernde

Situation sehr wahrscheinlich nicht vollständig kontrollierbar ist, deren Vermeidung aber subjektiv wichtig erscheint“ (Greif, 1991, S. 13). Nach dieser Definition ist Stress per se ein negativer Zustand und beschreibt einen Prozess, der aus der Bewertung einer Situation entsteht.

Abbildung 2

Arbeitspsychologische Erweiterung des transaktionalen Stressmodells

(nach Bamberg u. a., 2003)



Menschen geraten bei unterschiedlich hohen Arbeitsintensitäten in Stress. Während manche bereits bei einer Änderung im Arbeitsablauf hektisch werden, strahlen andere selbst im größten Chaos noch Ruhe aus und behalten den Überblick. Einige Umstände, wie regelmäßige lang anhaltende Arbeit unter hohem Zeitdruck, lösen bei fast allen Menschen Stress aus. Diese Stressoren werden **bedingungsbezogene Stressoren** genannt, da sie sich aus der Situation, den Aufgaben oder den Anforderungen der Arbeit ergeben.

Aber auch Merkmale der Person können Auslöser von Stressprozessen sein.

Personenbezogene Risikofaktoren sind beispielsweise Ärger und Erkrankungen, aber auch eigene Ansprüche wie zum Beispiel das Streben

nach Perfektionismus oder die Anforderung an sich selbst, immer stark zu sein.

Diese Differenzierung macht es möglich, Unterschiede zwischen Personen zu berücksichtigen. Gleichzeitig können Präventionsmaßnahmen für häufige Stressoren entwickelt werden. So ist beispielsweise gut erforscht, dass die Wahrscheinlichkeit einer emotionalen Erschöpfung ansteigt, wenn man beispielsweise über längere Zeit hinweg unter hohem Zeitdruck arbeiten muss. Wenn darüber hinaus soziale Unterstützung oder erlebte Wertschätzung durch die Führungskraft fehlt, wird das Stresserleben verstärkt.

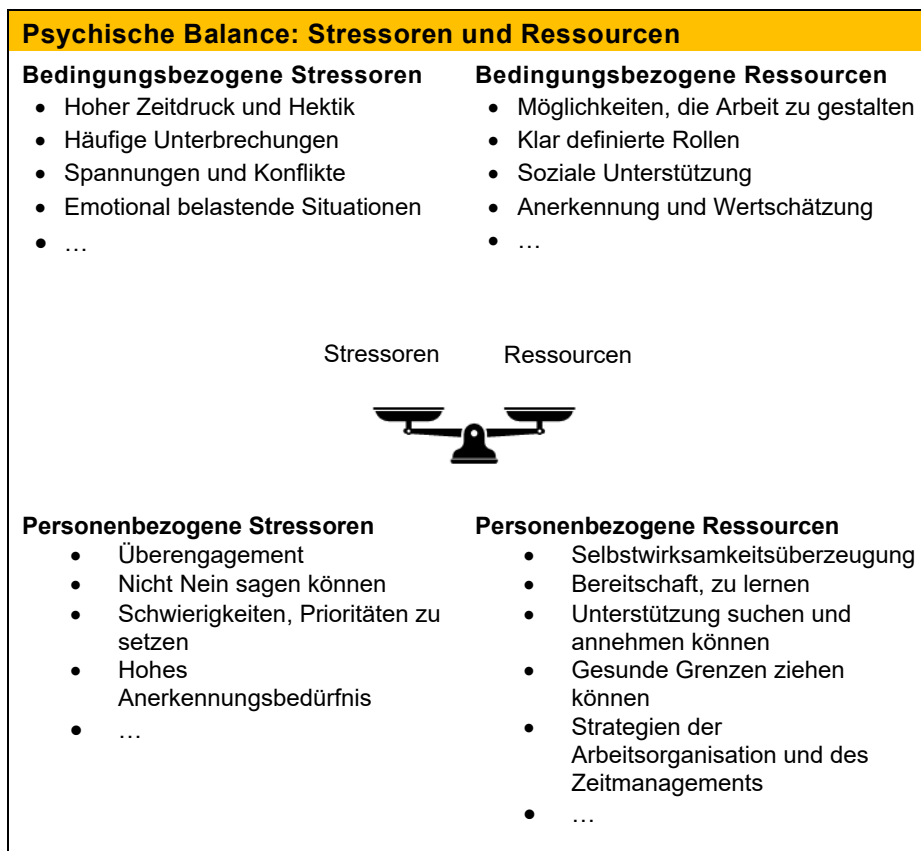
Damit wird klar, dass Stressoren und Risikofaktoren nicht isoliert zu betrachten sind. Vielmehr ist zu prüfen, welche Möglichkeiten es gibt, um die Anforderungen zu bewältigen.

Ressourcen spielen eine wichtige Rolle bei der Bewältigung von Anforderungen oder wenn es darum geht, das Auftreten von Stressoren bereits im Vorfeld zu vermeiden. Klare Absprachen und Zuständigkeiten sowie verlässliche Prozesse sind **bedingungsbezogene Ressourcen**, welche die Bewältigung der Arbeitsaufgaben erleichtern. Auch das Führungsverhalten spielt eine wichtige Rolle. In zahlreichen Studien wurde gezeigt, dass beispielsweise Beteiligungsmöglichkeiten, Anerkennung, erlebte Wertschätzung und Gerechtigkeit positiv auf die Gesundheit wirken und die Arbeitszufriedenheit erhöhen.

Personenbezogene Ressourcen sind Fähigkeiten, Erfahrungen und Bewältigungsstrategien, über die Menschen verfügen. Empathie als die Fähigkeit, sich in andere hineinzuversetzen, ist beispielsweise eine hilfreiche soziale Kompetenz, wenn es darum geht, eine Lösung für das Anliegen meines Gegenübers zu finden. Gleichzeitig ist es hilfreich, auch ein gutes Gespür für die eigenen Bedürfnisse und Grenzen zu haben und diese klar kommunizieren zu können. Strategien, die auf der individuellen Ebene darauf abzielen, eine Anspannung wieder abzubauen und sich zu erholen, werden ebenfalls den personenbezogenen Ressourcen zugeordnet. Sich der eigenen Ressourcen bewusst zu sein, stärkt die Selbstwirksamkeit und wirkt sich positiv auf das Grundbedürfnis nach Orientierung und Kontrolle aus.

Ressourcen wirken direkt auf die Gesundheit – insbesondere das Erleben von Sinn steht in direktem Zusammenhang mit der Gesundheit. Eine höhere Sinnerfüllung geht mit mehr gesundheitsförderlichem Verhalten einher. Auch bei Handlungs- und Entscheidungsspielräumen gibt es zahlreiche Studien, die den positiven Einfluss auf die Gesundheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufzeigen.

Insgesamt kommt es auf eine gute Balance zwischen Stressoren und Ressourcen an. In der folgenden Übersicht sind Beispiele für Stressoren und Ressourcen aufgeführt:



BGW, eigene Darstellung

1.5.4 Bewertung und Bewältigung

Zunächst wird eine Evaluation des Ereignisses vorgenommen und bewertet, ob die Situation Stress auslöst oder ob die Situation als Herausforderung erlebt wird. Wie beim transaktionalen Stressmodell bedingen sich primäre und sekundäre Bewertung gegenseitig. Die Bewältigung kann wiederum problem- oder emotionsbezogen erfolgen. Beide Bewältigungsstrategien sind geeignet, um Ansatzpunkte für wirksame Interventionen zu finden.

Im arbeitspsychologischen Stressmodell werden auch die **Stressfolgen** thematisiert. Kurzfristige Stressfolgen sind auf der körperlichen Ebene die Ausschüttung von Stresshormonen, die Erhöhung des Blutdrucks und der Herzfrequenz. Psychische Stressfolgen sind Gefühle wie Ängstlichkeit, Ärger, Frustration, Gereiztheit und psychische Erschöpfung. Diese Gefühle geben Hinweise, dass grundlegende Bedürfnisse nicht erfüllt sind.

Auf der körperlichen Ebene können sich langfristige Stressfolgen in organischen Krankheiten und psychosomatischen Beschwerden äußern. Ängstlichkeit, Depressivität, Burn-out und Arbeitsunzufriedenheit sind weitverbreitete psychische Auswirkungen. Auf der Verhaltensebene lassen sich (innere) Kündigung, Leistungsabfall und negatives Gesundheitsverhalten

beobachten. Bei vielen Menschen steigt insbesondere bei dauerhaftem Stress das Suchtverhalten an, während Aktivitäten, die das Wohlbefinden fördern, eingeschränkt werden. Man nimmt sich „keine Zeit“ für ausreichende Bewegung, gesunde Ernährung oder für soziale Kontakte.

Stress wirkt sich also nicht allein auf die Person aus, die im Stress ist, sondern die Stressfolgen haben auch Auswirkungen auf das Umfeld.

1.5.5 Anwendung des arbeitspsychologischen Stressmodells am Beispiel einer Prüfungssituation

Mit dem arbeitspsychologischen Stressmodell liegt ein umfassendes Modell vor, das alle wesentlichen Aspekte der Stressprävention im Arbeitssetting theoretisch rahmt. Am Beispiel einer Prüfungssituation wird das arbeitspsychologische Stressmodell konkretisiert:

Der Termin für die praktische Prüfung ist seit mehreren Wochen bekannt. Schon das Ereignis „Prüfung“ geht für die meisten Auszubildenden mit einem erhöhten Stresserleben einher. Der Prüfungstermin ist ein bedingungsbezogener Stressor. Darüber hinaus ist die Fallvorstellung in der Einrichtung mit Unwägbarkeiten verbunden. So kann beispielsweise nicht sichergestellt werden, wie der Bewohner, mit dem die Pflegemaßnahmen durchgeführt werden, am Tag der Prüfung „drauf sein“ wird.

Personenbezogene Risikofaktoren könnten negative Prüfungserfahrungen der Auszubildenden aus der Schulzeit sein. Wenn dann in der Vorbereitungszeit zusätzlich der Laptop streikt und damit die Zeit für die schriftliche Ausarbeitung des individuellen Pflegeplans knapp wird, kommt ein weiterer personenbezogener Risikofaktor hinzu.

Gleichzeitig können bedingungsbezogene Ressourcen bereits im Vorfeld gestärkt werden. Die Auszubildenden können in den Wochen vor der praktischen Prüfung einen guten Kontakt zu den Bewohnern und Bewohnerinnen aufbauen. Mit der Ausbildungsbeauftragten finden regelmäßig Feedbackgespräche statt, sodass die Auszubildenden wissen, welche Kompetenzen sie bereits haben. An den Lernfeldern arbeiten die Auszubildenden kontinuierlich und die Kollegen und Kolleginnen im Team sind angewiesen, Pflegemaßnahmen zu erklären und die Auszubildenden anzuleiten. Die Auszubildenden fragen aktiv nach, bieten ihre Unterstützung an und übernehmen eigenverantwortlich Aufgaben, sodass sie Sicherheit in der Durchführung der Pflegemaßnahmen erlangen. Der Tagesablauf für den Tag der Prüfung wird vorab gut strukturiert.

Auf der individuellen Ebene können die Auszubildenden ihre personenbezogenen Ressourcen stärken, indem sie sich auf die anstehende Prüfung fokussieren, für ausreichend Schlaf und Erholung sorgen und selbstverständlich auch die gefragten Lerninhalte abrufbar verinnerlicht

haben. Im besten Fall findet die Vorbereitung auf die Prüfung nicht erst in den letzten zwei Wochen vor dem Prüfungstermin statt, sondern die Lernstrategien sind langfristig angelegt. Ein realistisches Zeitmanagement mit ausreichendem Zeitpuffer nimmt zusätzlich Druck heraus.

Die primäre Bewertung des Prüfungstermins wird vermutlich selbst bei guter Vorbereitung immer noch mit einem gewissen Maß an Anspannung einhergehen. Wenn die Auszubildenden sich bewusst sind, dass die körperliche Stressreaktion darauf abzielt, Energie bereitzustellen und uns leistungsfähig zu machen, kann eine Neubewertung stattfinden. Statt eines panischen „Auwei, ich bin im Stress!“ kann daraus so etwas werden wie „Okay, mein Körper ist bereit – jetzt kann es losgehen“. Da die Auszubildenden bereits während der Ausbildung Strategien erlernt haben, wie sie sich körperlich regulieren können, sind sie dem Erleben der Stressreaktion nicht hilflos ausgeliefert. Mit dem physiologischen Seufzer haben sie gelernt, ihre Atmung und damit das Herz zu beruhigen – eine wesentliche Voraussetzung für konzentriertes Arbeiten.

Darüber hinaus haben die Auszubildenden sich im Vorfeld ein unterstützendes soziales Netz in der Einrichtung aufgebaut. Sie sind souverän im Kontakt mit den Bewohnern und Bewohnerinnen und ein freundliches, aufmunterndes Lächeln von Teamkollegen und -kolleginnen macht Mut. Auf der kognitiven Ebene wissen die Auszubildenden, dass sie gut vorbereitet sind und ihr Bestmögliches für die Prüfung getan haben. Diese innere Sicherheit wirkt wie ein Mantra: „Ich weiß, ich kann das gut schaffen.“

Und bevor die Arbeit mit dem Bewohner in der akuten Prüfungssituation beginnt, haben die Auszubildenden trainiert, einen kurzen Moment innezuhalten, tief durchzuatmen, einmal freundlich zu lächeln und dann zu starten. Dieses Ritual gibt den Auszubildenden Sicherheit und Ruhe, was sich wiederum auch auf den Bewohner überträgt. Die Pflegemaßnahme kann souverän durchgeführt werden.

Nachdem die Prüfung dann geschafft ist, können die kurzfristigen Stressfolgen und die damit einhergehende Anspannung abgebaut werden. Auf der körperlichen Ebene ist entweder Erholung oder eine kurze Bewegungseinheit, eine Runde um den Block, angesagt, um die Anspannung wieder loszuwerden. Auf der kognitiv-emotionalen Ebene ist dies zum einen das Reflexionsgespräch, zum anderen das „High Five“, dass es geschafft ist. Noch einmal tief durchatmen, sich selbst auf die Schulter klopfen oder ein „Tschakka“ helfen bei der emotionalen Verarbeitung. Vielleicht steht auch eine kleine Feier mit lieben Menschen an?

Die Freude und der Stolz auf den positiven Verlauf der Prüfung stehen den Auszubildenden ins Gesicht geschrieben.

Es wird angeregt, das arbeitspsychologische Stressmodell in Baustein 4 an einer Pinnwand gemeinsam mit den Auszubildenden zu entwickeln. Damit erleben die Auszubildenden, dass sie dem Stress nicht hilflos ausgeliefert sind, sondern selbst Einfluss darauf nehmen können. Zur Ergänzung können Sie die Auszubildenden motivieren, eigene Bedürfnisse klar und deutlich zu kommunizieren. Die Auszubildenden können dazu angeregt werden, gut für sich zu sorgen und ganz gezielt zu formulieren, was sie in der Prüfungssituation brauchen, um gut arbeiten zu können.

Fazit: Das arbeitspsychologische Stressmodell ist hilfreich für eine systematische Analyse. Die Auszubildenden können anhand des Modells herausarbeiten, welches die konkreten Belastungen und Risikofaktoren sind. Um Ansatzpunkte für Veränderungen zu identifizieren, können anhand der Struktur auch Ressourcen erkundet werden. Ausgehend von dieser differenzierten Betrachtung können die Auszubildenden selbst aktiv werden bzw. zusammen mit Verantwortlichen in ihrem Umfeld unterstützende Maßnahmen entwickeln.

1.6 Dauerzustand Stress

Wird ein hoher Stresspegel zum Dauerzustand, hat dies negative Auswirkungen auf unsere Gesundheit und Leistungsfähigkeit. Am leichtesten nachzuvollziehen sind körperliche Stressreaktionen wie etwa Bluthochdruck, Schlafstörungen oder Herzrasen, welche sogar zum Entstehen chronischer Krankheiten führen können. Darüber hinaus kann Stress auch auf anderen Ebenen ein Sicherheitsrisiko darstellen, da er auch auf unser Verhalten, unsere Gedanken und Gefühle einwirkt. So arbeiten Mitarbeitende unter Stress weniger konzentriert, führen Arbeiten zu hektisch durch und bringen sich und andere damit in Gefahr (falsche Medikation, riskantes Autofahren in der ambulanten Pflege usw.).

Der Stressor Zeitdruck kann dazu führen, dass eine Pflegende ihren Hautschutz vernachlässigt, im Berufsverkehr einen Unfall verursacht oder Patienten allein und ohne Hilfsmittel bewegt. Stressreaktionen wie Hautkrankheiten oder Rückenprobleme sowie Unfallfolgen führen zu zusätzlichem Stress – ein Prozess, der sich gleich einem Teufelskreis immer weiter hochschaukeln kann. Des Weiteren kann Stress zu allgemeiner Arbeitsunzufriedenheit, Einschränkungen der eigenen Freizeitgestaltung, Burn-out und einer insgesamt ungesunden Lebensweise, beispielsweise durch erhöhten Alkohol- und Medikamentenkonsum, führen. Stressreaktionen betreffen den Einzelnen selbst, haben aber auch Auswirkungen auf das soziale Umfeld, die Familie und den Betrieb.

Um die negativen Auswirkungen von Stress auf individueller und betrieblicher Ebene möglichst gering zu halten, liegt es in der Verantwortung des Betriebs,

gute Voraussetzungen zu schaffen. Gleichzeitig trägt jede und jeder selbst die Verantwortung, für die eigene Gesundheit zu sorgen.

1.7 Was kann jede und jeder Einzelne tun?

Die Auswirkungen von Stress auf die individuelle Gesundheit sind auch davon abhängig, welche Strategien der Auseinandersetzung und Bewältigung eingesetzt werden. Bewältigung oder Coping umfasst „alle Anstrengungen, [...] mit externen oder internen Anforderungen [...] fertig zu werden, d. h. sie zu meistern, zu tolerieren, zu mildern, zu vermeiden“ (Lazarus & Launier, 1981).

Um auch in herausfordernden Situationen handlungsfähig zu bleiben, kann es hilfreich sein, sich darauf zu fokussieren, was wir selbst kontrollieren und beeinflussen können. Eine gute Selbstfürsorge schafft die Grundlage dafür, sich auch gut um andere kümmern zu können.

Die bewusste Wahrnehmung der eigenen Ressourcen trägt dazu bei, die eigene Energie zu stärken. Es lohnt sich, auch achtsam für die kleinen Dinge des Alltags zu sein und wahrzunehmen, wo man in seiner Energie und Kraft ist, was einen zum Lächeln bringt. Darüber hinaus gilt es, auch die Stressoren im Blick zu behalten und zu reflektieren, wie man auf diese Stressoren reagiert und welche man selbst beeinflussen kann. Stressoren, die beeinflusst werden können, sollten zeitnah bearbeitet werden. So werden Kontrolle und Handhabbarkeit erlebt, was sich positiv auch auf das Erleben der Selbstwirksamkeit auswirkt.

1.8 Was können und müssen Unternehmen gegen den Stress tun? Rechtliche Orientierungshilfen

Für ein wirksames Stressmanagement greifen individuelle und betriebliche Maßnahmen ineinander. Die Kombination von Maßnahmen der Verhaltensprävention und Maßnahmen der Verhältnisprävention zeigt die größte Wirkung. Betriebe stehen gesetzlich in der Verantwortung, gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Seit der Einführung des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) 1996 sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, alle Tätigkeiten einer sogenannten Gefährdungsbeurteilung zu unterziehen (§ 5 ArbSchG). So muss analysiert werden, welchen potenziellen Gefährdungen die Mitarbeitenden bei der Verrichtung der anfallenden Tätigkeiten ausgesetzt sind. Als Ursache für Gefährdungen werden im Arbeitsschutzgesetz beispielsweise biologische, chemische und physiologische Einwirkungen aufgezählt.

Im Jahr 2013 hat der Gesetzgeber diese Aufzählung explizit um „psychische Belastungen“ erweitert, sodass auch diese in der Gefährdungsbeurteilung

betrachtet werden müssen, und zwar gleichrangig mit anderen Gefährdungen (in der Pflege beispielsweise durch Heben und Tragen, Infektionen, Gefahrstoffe). In § 2 der DGUV Vorschrift 1 sind dazu noch einmal die Grundpflichten des Unternehmers bzw. der Unternehmerin im Arbeitsschutz benannt. Das Unternehmen ist verpflichtet, diese Vorschrift einzuhalten.

Zur Vermeidung von Gefährdungen durch psychische Belastung muss der Arbeitgeber zunächst beurteilen, welchen Belastungen die Mitarbeitenden bei der Arbeit ausgesetzt sind.

Die Arbeitswissenschaft geht davon aus, dass mit jeder Tätigkeit auch Herausforderungen einhergehen. Psychische Belastungen entstehen zum Beispiel durch:

- die Arbeitsinhalte/-aufgaben
 - zum Beispiel Entscheidungsanforderungen ohne ausreichende Informationsgrundlage
- die Arbeitsorganisation
 - zum Beispiel strukturelle Veränderungen, unklare Kompetenzregelungen der Arbeitszeit
 - widersprüchliche Arbeitsanforderungen, beispielsweise, den Bedürfnissen der Klientel gerecht zu werden bei gleichzeitig hoher Arbeitsmenge und hohem Zeitdruck
 - häufige Unterbrechungen der Arbeit und fehlende Nachvollziehbarkeit von Arbeitsabläufen
 - zum Beispiel häufiges „Holen aus dem Frei“, zu wenige oder keine Möglichkeit, Pausen zu machen (→ Arbeitszeit)
- die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz (sowohl zwischen Kolleginnen und Kollegen als auch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden)
 - zum Beispiel konflikthafte Arbeitsbeziehungen, fehlende Unterstützung, schlechtes Betriebsklima
- die Arbeitsmittel
 - zum Beispiel fehlende oder unergonomische Arbeitsmittel (Hilfsmittel, Software etc.)
- die Umgebungsbedingungen (Arbeitsumgebung)
 - zum Beispiel Lärm, zu wenig Bewegungsfläche, mangelnde Beleuchtung
- die Arbeitszeit
 - zum Beispiel die Dauer (über zehn Stunden täglich)
 - zum Beispiel die Lage der Arbeitszeit (Arbeit an Sonn- und Feiertagen, ungünstig gestaltete Dienstpläne)
 - mangelnde Vorhersehbarkeit und Planbarkeit von Arbeitszeit

Quelle: Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung – Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis. 4., vollständig überarbeitete Auflage, 2022

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um diese Gefährdung ganz auszuschließen oder so weit wie möglich zu minimieren. Zudem müssen vorrangig Gefahren an ihrer Quelle bekämpft und individuelle Schutzmaßnahmen nachrangig zu anderen Maßnahmen ergriffen werden (§ 4 Satz 1 Nr. 1, 2 und 5 ArbSchG). Dieses Vorgehen nennt man auch STOP-Prinzip.

Konkret am Beispiel Zeitdruck:

Zuallererst gilt das „Vermeiden“ (**S = Substitution**). Dafür müssen Maßnahmen ergriffen werden, die den Zeitdruck an der Quelle beseitigen oder deutlich reduzieren.

- **Pflegeprozesse** so gestalten, dass zeitkritische Tätigkeiten entfallen oder deutlich reduziert werden (zum Beispiel Zentralisierung des Medikamentenmanagements)
- **Nicht-pflegerische Tätigkeiten auslagern** (zum Beispiel Reinigung, Transportdienste, Essensausgabe)

Danach kommen **baulich-technische Maßnahmen (T = technisch)**, um die Arbeitsbedingungen durch technische Lösungen zu verbessern.

- **Anschaffung moderner Hilfsmittel** zur Arbeitsentlastung (zum Beispiel Lifter, Transferhilfen, automatische Medikamentenspender)
- **Automatisierte Dokumentationssysteme** oder Spracherkennung nutzen, um Schreibzeiten zu verkürzen

Dann erst werden **organisatorische Maßnahmen (O = organisatorisch)** ergriffen, wie beispielsweise, bestimmte Tätigkeiten nur zu bestimmten Zeiten oder von bestimmten Personen oder nur zu zweit durchführen zu lassen. Ziel ist es, Arbeitsabläufe zu verbessern, um Zeitdruck zu vermeiden.

- **Überprüfung des Personalschlüssels:** ggf. Anpassung an tatsächliche Pflegeintensität, um Arbeitsverdichtung zu vermeiden
- **Personalentwicklung und -planung** um Ausfälle abzufangen (Springerpool, flexible Arbeitszeitmodelle)

Erst zuletzt werden **personenbezogene Maßnahmen (P = personenbezogen)** umgesetzt, mit dem Ziel, die individuellen Fähigkeiten und Belastungsbewältigung der Mitarbeitenden zu stärken.

- **Schulungen zum Zeit- und Stressmanagement** anbieten
- **Förderung der Resilienz und psychischen Gesundheit** (zum Beispiel durch Supervision, Coaching, Gesundheitszirkel)

Bei der Umsetzung betrieblicher Präventionsmaßnahmen haben also die verhältnispräventiven Ansätze Vorrang vor den verhaltenspräventiven Ansätzen. Die Maßnahmen sind in ihrer Wirkung zu kontrollieren. Die gesamte Gefährdungsbeurteilung muss dokumentiert werden. Sie ist die Grundlage etwa für Unterweisungen der Mitarbeitenden.

Psychische Belastungen können sich also aus verschiedenen Themenkomplexen ergeben. Für die Pflege sind beispielhaft zu nennen: Arbeitszeitgestaltung (Nacht- und Schichtarbeit), Umgang mit Tod und Sterben, herausforderndes Verhalten, zum Beispiel Umgang mit Gewalt, Führung, Ablauf- und Prozessgestaltung, Schnittstellengestaltung. Ob und inwieweit diese Belastungen mit einem Leidensdruck einhergehen und Mitarbeitende von den vorliegenden Belastungen wirklich beansprucht werden, ist neben den betrieblichen Voraussetzungen und Schutzmaßnahmen, die der Arbeitgeber gestalten muss, auch abhängig von den individuellen Ressourcen bzw. Copingstrategien der Mitarbeitenden.

Zur Verdeutlichung: Durch die Medienberichterstattung in den letzten Jahren zum Thema „Psyche und Arbeit“ ist bei einigen Betrieben der falsche Eindruck entstanden, sie seien für die Genese psychischer Erkrankungen einzelner Mitarbeitender verantwortlich. Dies ist keineswegs so – schon weil eine psychische Erkrankung in keinem Fall monokausal erklärt werden kann. Analog zu den in der Pflege ebenfalls häufigen Rückenbeschwerden geht es nur darum, die Belastung, also die Einwirkung auf die Mitarbeitenden, möglichst gering und unschädlich zu halten. So sind Patiententransfers in der Pflege nun einmal unumgänglich. Ebenso bekannt ist, dass diese eine Belastung für den Rücken darstellen. Die Verpflichtung des Arbeitgebers bezieht sich darauf, die Belastung mittels Schutzmaßnahmen möglichst gering zu halten. In Bezug auf Rückenbelastungen durch Heben und Tragen bedeutet das in der Pflege rückenschonende Arbeitsweisen in Verbindung mit der Anwendung von Hilfsmitteln. Die körperlichen Ressourcen der Mitarbeitenden (zum Beispiel Statur, Alter, Trainingszustand, Vorerkrankungen) stehen dabei nicht im Fokus. Zurück zur Psyche: Auch hier geht es „nur“ darum, vorliegende Belastungen zu minimieren.

Während individuelle Ressourcen von den Mitarbeitenden selbst entwickelt werden (Verhaltensprävention), muss der Betrieb seinerseits Schutzmaßnahmen gegen Belastungen ergreifen und damit die Voraussetzungen für gesundes Arbeiten schaffen (Verhältnisprävention). Dazu gehören auch die Ressourcen, die sich aus den Rahmenbedingungen ergeben, zum Beispiel, den Mitarbeitenden ausreichenden Handlungs- und Entscheidungsspielraum zur Verfügung zu stellen.

Dabei gibt es in Bezug auf psychische Belastungen keine generellen Lösungen. Die Probleme jedes Betriebs können nur betriebsbezogen ermittelt und gelöst werden. Neben einer Reihe von Handlungshilfen (siehe unten) unterstützen auch Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie Betriebsärztinnen

oder Betriebsärzte, die ebenfalls jeder Betrieb bestellen muss (Arbeitssicherheitsgesetz). Idealerweise erfolgt die Ermittlung der Belastungen (vor allem der psychischen) unter Beteiligung der Mitarbeitenden selbst sowie unter Einbezug der Mitarbeitendenvertretung.

Beispielhaft seien folgende Möglichkeiten erwähnt, welche die negativen Folgen psychischer Belastungen im Allgemeinen und von **Stress** im Besonderen **minimieren** können:

- ausreichende Einweisung/Einarbeitung in Tätigkeiten
- Qualifizierung der Mitarbeitenden, zum Beispiel im Umgang mit Gewalt und Aggression
- Angebot von Fall- und Teamsupervision
- kontinuierliche Optimierung der Arbeitsabläufe (zum Beispiel in Dienstbesprechungen)
- klare Zuständigkeiten/Verantwortungsbereiche
- Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume, zum Beispiel Einbeziehung in die ärztliche Visite, Mitbestimmung bei den Dienstplänen
- verlässliche Dienstplangestaltung, zum Beispiel gesichertes freies Wochenende
- Einhaltung der Pausenzeiten und Mitsprachemöglichkeiten bei der Gestaltung von Pausen- und Sozialräumen
- soziale Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, zum Beispiel gegenseitige Hilfsbereitschaft, eine gute Arbeitsatmosphäre
- soziale Unterstützung durch Vorgesetzte, zum Beispiel Interessen der Beschäftigten vertreten, in Problemsituationen zugänglich und ansprechbar sein
- ausreichende und ergonomische Arbeitsmittel; Zeit, sie zu nutzen

Quellen:

- Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung – Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis (4., vollständig überarbeitete Auflage, 2022).
- BGW-Stresskonzept: Das arbeitspsychologische Stressmodell (2012).
- BGW-Broschüre „Gesund führen“.
- DGUV (2017). Umgang mit Schulstress • 4/2017 • Didaktisch-methodischer Kommentar • www.dguv.de/lug
- Greif, S. (1991). Stress in der Arbeit – Einführung und Grundbegriffe. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), Psychischer Stress am Arbeitsplatz (S. 1–28). Göttingen: Hogrefe.
- I care Pflege (2020), 2., korrigierter Nachdruck.
- Kaluza, G. (2004). Stressbewältigung: Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung. Heidelberg: Springer Medizin.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. New York: Springer Pub. Co.
- Mauritz, S. (2019). Immun gegen Probleme, Stress und Krisen. Wie unser Leben gelingen kann. Offenbach: Gabal.
- Mauritz, S. (2024). Die Stressachse (HPA-Achse) • www.resilienz-akademie.com/abc-der-resilienz/die-stressachse/
- Rau, R. (2015). iga.Report, Risikobereiche für psychische Belastungen.
- Rohmert, W., & Rutenfranz, J. (1975). Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.

Gesetzliche Grundlagen:

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- DGUV Vorschrift 1
- Pflegeberufegesetz (PflBG)
- Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Pflegeberufe (PflAPrV)

2 Weiterführende Informationen und Medien

Psyche und Gesundheit

www.bgw-online.de/psyche

Hier finden Sie zahlreiche Informationen rund um das Thema „Psyche und Gesundheit bei der Arbeit“.

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie – Arbeitsprogramm Psyche

www.gda-psyche.de

Hier finden Sie unter „Downloads – Videoclips“ zum Beispiel kleine Videos zum Thema „Stress und psychische Belastung“.

Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung – Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis (4., vollständig überarbeitete Auflage, 2022).

Diagnose Stress

www.bgw-online.de/diagnose-stress

In der Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung „Psychische Gesundheit im Fokus“ finden Sie Hintergrundinformationen zum Thema Stress und Hinweise auf Wege aus der Stressfalle für Betriebe und Betroffene.

Psychische Gesundheit im Fokus: BGW-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung

www.bgw-online.de/media/BGW08-00-005

Wenn Sie mehr darüber wissen möchten, wie Unternehmen psychische Belastungen ermitteln und Schutzmaßnahmen ableiten können, ist diese Broschüre über die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung das Richtige für Sie.

Ausbildungsoffensive Pflege

www.bgw-online.de/ausbildungsoffensive-pflege

Hier finden Sie alle Informationen zur Ausbildungsoffensive Pflege und zur begleitenden Kampagne „Mach Karriere als Mensch!“.

BGW young

Alles rund um die Gesundheit und Themen von Take Care unterhaltsam, informativ, abwechslungsreich und modern aufbereitet. Die BGW spricht mit der Website www.bgw-young.de und ihren Social-Media-Auftritten (@instagram@bgw-young) alle Auszubildende und (jungen) Menschen an.

Jugend will sich-er-leben

Das Präventionsprogramm „Jugend will sich-er-leben“ (JWSL) für Auszubildende sensibilisiert unter dem Motto „Beweg was! Fit im Job. Stark in die Zukunft.“ für das Thema Muskel-Skelett-Belastungen. Es werden

Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt, um Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems zu vermeiden. Das einsatzfertige JWSL-Unterrichtskonzept mit Arbeitsblättern und Wissenstexten besteht aus 15 Modulen, die jeweils ein Einzelthema zu Muskel-Skelett-Belastungen vertiefend behandeln.

www.jwsl.de/ueber-jwsl/themenarchiv

Online Escape Game für die Pflege – „Die magischen Sieben“

Ein interaktives Online-Spiel mit Rätseln und Aufgaben zu Gefährdungen in der Pflege und ähnlichen Gesundheitsberufen:

www.bgw-lernportal.de/online-escape

Nutzen Sie das Spiel, um folgende Gefährdungen auf eine spielerische Art zu vertiefen oder die Auszubildenden in einem Wettbewerb zu den Gefährdungen antreten zu lassen:

- Gefährdung Fehlbelastung
- Gefährdung Hautbelastung
- Gefährdung Infektion
- Gefährdung Gefahrstoffe
- Gefährdung Schichtarbeit
- Gefährdungsbeurteilung



3 Erfolgreiches und nachhaltiges Lernen

In den folgenden Kapiteln werden wir Ihnen einzeln die zwölf Unterrichtsbausteine zum Thema „Stress vorbeugen“ bei Pflegekräften vorstellen, die Sie für Ihre Unterrichtsgestaltung in Auszügen oder im Gesamten nutzen können. In einer tabellarischen Übersicht sind ebenfalls Verknüpfungen mit den Kompetenzbereichen der Anlage 2 PflAPrV aufgeführt.

Sie erhalten die Beschreibungen der einzelnen Lernbausteine und erfahren, welches Lernziel damit verfolgt wird, welche Methode empfohlen wird und welche Materialien Sie dafür einsetzen können. Sollten Lösungen nicht aufgeführt werden, ist dies im Text vermerkt und begründet.

Die Inhalte der einzelnen Lerneinheiten orientieren sich an den curricularen Einheiten CE03 und CE04 des Rahmenlehrplans nach § 53 PflBG und haben eine gewisse Stringenz. Durch das Bausteinprinzip möchten wir Ihnen jedoch trotzdem die Möglichkeit bieten, Ihren Unterricht so flexibel wie möglich zu gestalten. Wir haben für Sie die Inhalte in einer PowerPoint-Präsentation zur Visualisierung Ihres Unterrichts zusammengestellt. Die dazugehörige Hintergrundinformation gibt Ihnen das nötige Wissen über dieses Thema und Handlungsempfehlungen für die Unterrichtsgestaltung mit. Die intuitive Benutzeroberfläche macht es möglich, zwischen den einzelnen Lernbausteinen zu wechseln. Wir werden Ihnen im weiteren Verlauf die einzelnen Bausteine und die entsprechende PowerPoint-Präsentation vorstellen.

Kompetenzansatz

Der Kompetenzansatz der BGW unterstützt die Lehrkraft dabei, ihren Auszubildenden die Fähigkeiten und Fertigkeiten zu vermitteln, die sie benötigen, um komplexe Anforderungen in der beruflichen Praxis kreativ und selbstorganisiert zu bewältigen. Der Kompetenzansatz orientiert sich dabei an der Anlage 2 der PflAPrV der Auszubildenden im beruflichen Bereich. Dazu gehört mehr als nur das Wissen um Gesetzestexte oder schematische Abläufe. Die Auszubildenden müssen für ihre wachsenden Herausforderungen im Unternehmen über verschiedene Kompetenzen verfügen, um handlungsfähig zu bleiben.

Die nachfolgenden Kapitel enthalten zu jedem Baustein eine ausführliche Beschreibung mit Zielen, Ablauf, Reflexionsfragen und Materialien. Sie dienen Lehrkräften als praktische Anleitung für Unterricht und Praxisanleitung und bilden die Grundlage für die Umsetzung des Programms. Die berufliche Praxis stellt gewissermaßen den roten Faden für die Lernenden dar. Dabei ist nicht die Lehrkraft alleiniger „Experte“ bzw. alleinige „Expertin“. Im Lernprozess wird

gezielt an den vorhandenen Kompetenzen der Auszubildenden angesetzt und ihnen durch Lernbegleitung aufgezeigt, wie sie diese erweitern können. Der Kompetenzansatz ermöglicht erfolgreiches und nachhaltiges Lernen, weil er mehr ist als reine Wissensvermittlung.

Erfolgreiches und nachhaltiges Lernen umfasst innerhalb der ausgearbeiteten Bausteine folgende Phasen:



© BGW

Welche Phase in den einzelnen Bausteinen erreicht werden soll, haben wir für Sie vor jedem Baustein aufgeführt.

Bevor wir Ihnen die einzelnen Bausteine vorstellen, möchten wir Sie darauf aufmerksam machen, dass wir Ihren Unterricht zusätzlich durch folgende Angebote unterstützen möchten. Nutzen Sie auf dem Lernportal der BGW die **Online-Lernprogramme „Kurz und Kompakt“** zur Unterstützung und nachhaltigen Ergänzung Ihres Unterrichts. Unter www.bgw-lernportal.de/kurzundkompakt finden Sie viele spannende Informationen zu ergonomischem Arbeiten, psychischen Belastungen, Hautschutz und vielen weiteren interessanten Aspekten. Ob zur **Wissensauffrischung** oder als **komakte Lerneinheit für zwischendurch** – „Kurz und Kompakt“ ist vielfältig einsetzbar. Die Lerneinheiten lassen sich **ideal in den Schul- und Arbeitsalltag** integrieren, sind **optimal über mobile Endgeräte** aufrufbar und umfassen **maximal fünf Minuten**. Bitte nutzen Sie diese Angebote nach eigenem Ermessen.

4 Lernbausteinübersicht für Lehrkräfte

Empfohlener Ablaufplan (insgesamt 14 UE)

Die Bausteine bilden das praktische Herzstück des Programms. Jeder Baustein vermittelt Wissen, fördert Kompetenzen und schafft Anlässe, Gesundheit im Pflegealltag bewusst wahrzunehmen. Sie orientieren sich am Rahmenlehrplan Pflege und folgen dem Prinzip:

Wahrnehmen – Verstehen – Anwenden – Verstetigen

Lernfelder geben den inhaltlichen Rahmen, Kompetenzbereiche den pädagogischen. So wächst Schritt für Schritt, was gute Pflege immer ausgemacht hat: **verstehen, üben, sicher handeln.**

Umfang	Baustein	Lernziele (Kompetenzen)	Bezug Anlage 2 PflAPrV
1 UE	Baustein 1: Stark trotz Stress	Aneignen – die Auszubildenden kennen typische Stressfaktoren und verstehen, dass es persönliche und bedingungsbezogene Stressoren gibt, und können sie differenzieren.	II.1.e, II.1.f, III.1.f, IV.1.d, V.2.b
1 UE	Baustein 2: Möglichkeiten der Stressreduktion	Aneignen – die Auszubildenden kennen Möglichkeiten der Stressreduktion und können sie in problem- und emotionsorientiertes Stressmanagement unterteilen.	IV.1.c, IV.1.d, V.2.b, V.2.c
½ UE	Baustein 3: Stress out (Übung)	Reflektieren – die Auszubildenden verstehen, dass sich Anspannung bei zunehmender Arbeitsverdichtung intensiviert, erläutern Lösungsmöglichkeiten und wenden sie an.	V.2.b
1 UE	Baustein 4: Input Stress	Aneignen - Die Auszubildenden kennen das arbeitspsychologische Stressmodell. - Die Auszubildenden lernen unterschiedliche Ressourcen und Copingstrategien kennen, um Stress zu bewältigen.	IV.1.d, V.1.a, V.1.c

Umfang	Baustein	Lernziele (Kompetenzen)	Bezug Anlage 2 PflAPrV
½ UE	Baustein 5: Fight or Flight – Biologische Stressreaktion	Aneignen/Erleben - Die Auszubildenden kennen die Wirkungen von Stress auf den Körper und erleben sie in einer praktischen Übung, um in stressigen Situationen handlungsfähig zu bleiben, trotz biologischer Stressreaktionen. - Die Auszubildenden können das eigene Erleben im Stress einordnen und kennen die Funktionsnetzwerke im Gehirn. - Die Auszubildenden erleben, wie sie ihre Emotionen in akuten Stresssituationen regulieren können.	IV.2.c, V.1.a, V.1.b
½ UE	Baustein 6: Ressourcen-Finder	Aneignen/Reflektieren – die Auszubildenden kennen ihre Ressourcen und wissen, wie sie gefördert, erhalten und gesundheitsfördernd eingesetzt werden können.	II.1.b, II.2.d, III.1.a, III.1.c, V.1.a, V.2.c
½ UE	Baustein 7: Stress = Chefsache?!	Aneignen – die Auszubildenden wissen, dass Unternehmen bei der Stressprävention die Hauptverantwortung in Form von technischen und organisatorischen Maßnahmen tragen; aber auch sie selbst können über personenbezogene Maßnahmen dazu beitragen, Stress zu mindern.	III.1.e, III.1.f, III.3.d, IV.1.b, IV.1.c, IV.1.d, IV.2.b, IV.2.c, V.2.c
2 UE	Baustein 8: Kollegiales Speeddating	Erleben – die Auszubildenden erproben die kollegiale Beratung, um gemeinsam Lösungen zur Stressreduktion zu erarbeiten und für sich anwenden zu können.	II.1.f, II.1.g, II.2.b, II.2.d, III.1.c, III.1.f, IV.1.a, V.2.c

Umfang	Baustein	Lernziele (Kompetenzen)	Bezug Anlage 2 PflAPrV
4 UE	Baustein 9: Relax	Aneignen/Erleben - Die Auszubildenden vertiefen ihr Wissen über problemorientierte und emotionsorientierte Copingstrategien, um den Unterschied beider Strategien deutlich zu machen. - Die Auszubildenden lernen im nächsten Schritt unterschiedliche Entspannungstechniken kennen und erproben die Anleitung.	II.1.c, II.2.b, III.1.c, IV.1.d, V.2.c, V.2.d
½ UE	Baustein 10: Back to Inge	Anwenden – die Auszubildenden können das erlernte Wissen über Stressoren und Ressourcen auf ein Beispiel anwenden.	III.1.c, V.2.b, V.2.c, V.2.d, V.2.g
½ UE	Baustein 11: Self-Commitment (Als Praxisauftrag nach der Selbstverpflichtung sollte eine sechs- bis achtwöchige Praxisphase folgen, in der diese geprüft wird.)	Anwenden – die Auszubildenden entwickeln ein eigenes Vorhaben zur Stressminderung und setzen es um (Reflexion zu Beginn von Baustein 12).	V.2.a, V.2.b, V.2.c, V.2.d, V.2.g
2 UE	Baustein 12: Abschluss mit „Wertschätzungsdusche“	Reflektieren – die Auszubildenden reflektieren ihren Umgang mit Stress bzw. ihrer eigenen Stressprävention. Sie lernen, sich achtsam wahrzunehmen und anderen gegenüber Wertschätzung auszusprechen.	III.1.e, V.2.d

Was verstanden wurde und im Arbeitsschutz seinen Rahmen gefunden hat, wird nun zum Lernweg: „Aus Wissen wird Können, aus Können wird Routine und aus Routine wird das Wollen.“

4.1 Baustein 1: Stark trotz Stress

Lernziel:	Aneignen – die Auszubildenden kennen typische Stressfaktoren und verstehen, dass es persönliche und bedingungsbezogene Stressoren gibt, und können sie differenzieren.
Vorwissen:	nicht benötigt
Methode:	Vortrag der Lehrkraft, Hörspiel hören, Gruppenarbeit
Material:	PPT-Folien, Hörspiel
Dauer:	1 UE

Das kurze Hörspiel mit der Pflegekraft Inge beschreibt einen stressigen Tag im Leben einer ambulanten Pflegenden, der es schwerfällt, sich gegen berufliche und private Herausforderungen abzugrenzen.

Aufgabe

Ziel des Einstiegs ist es, am Beispiel des kurzen Hörspiels von Inge dem Stress auf die Spur zu kommen. Die Auszubildenden werden für typische Stressoren sensibilisiert und verstehen, dass es unterschiedliche am Stressprozess beteiligte Komponenten gibt.

Ablauf

Nachdem die Grundbegriffe der personenbezogenen und bedingungsbezogenen Stressoren im Themenkomplex Stress geklärt wurden (PowerPoint, Lernbaustein 1, Definition), wird der Kurs in zwei Gruppen eingeteilt. Jede Gruppe bekommt einen Hörauftrag. Diese finden Sie im ersten Bausteinkapitel der PowerPoint-Präsentation und sie können direkt abgespielt werden.

Hörauftrag:

Hörauftrag 1

Achten Sie bitte genau auf mögliche Stressoren, die in den Rahmenbedingungen („alles, was von außen kommt“) liegen. Welche fallen Ihnen auf? Notieren Sie diese.

Hörauftrag 2

Achten Sie bitte genau auf mögliche Stressoren, die in Inge als Person ihren Ursprung haben („so ist Inge, so bewertet sie“) – was fällt Ihnen hierzu auf? Machen Sie sich entsprechende Notizen.

Das Hörspiel können Sie sich im BGW-Lernportal herunterladen.

www.bgw-lernportal.de/hoerspiel-inga

Alternativ kann der Text vorgelesen werden. Eine gekürzte Erzählversion des Hörspiels folgt diesem Text.

Hörspiel Inge – Erzählversion

Inge arbeitet in einem ambulanten Pflegedienst mit zwölf Mitarbeitenden. Bereits vor ihrem Dienstbeginn ist Inge dabei, den Morgen ihrer Familie zu managen: Obwohl Inge sie rechtzeitig geweckt hat, ist ihre Tochter mal wieder zu spät dran. Während sie quälend langsam ihr Frühstück isst, wirbelt Inge schon durch die Küche, räumt den Frühstückstisch ab und bereitet das Pausenbrot für ihre Tochter zu. Inges Mann ist bereits aus dem Haus. Genervt bemerkt Inge, dass er schon wieder den Einkaufszettel hat liegen lassen. Nun muss sie den Einkauf in ihrer Mittagspause erledigen: Nach der Arbeit schafft sie es nicht, da für den heutigen Nachmittag eine der seltenen Teambesprechungen direkt im Anschluss an ihre Schicht angesetzt ist.

Morgens auf dem Weg zur Arbeit kommt der Anruf der Pflegedienstleitung, die Kollegin Anja sei krank. „Na super“, denkt sich Inge, „ausgerechnet heute!“ Aber wenn ihr Mann doch den Einkauf übernehmen könnte, könnte sie es vielleicht gerade so zur Teambesprechung um halb vier schaffen. Bevor die Pflegedienstleitung nachfragt, hat sich Inge schon bereit erklärt, den Dienst zu übernehmen. Das heißt für sie zwei Patienten mehr, längere Arbeitszeit sowie Umwege auf ihrer sonst üblichen Route. Inge hat das Gefühl, dass diese Kollegin ständig krank wird und sie immer einspringen muss. Sie ärgert sich ein wenig, dass sie es der Pflegedienstleitung sehr leicht gemacht hat. „Warum springe eigentlich immer ich ein?“, fragt sie sich. „Aber es nützt ja nichts.“ Aus der geplanten Pause zwischen den Patientenbesuchen, die Inge zum Einkauf für ihre Familie nutzen wollte, wird damit wohl nichts. Die Hetzerei zieht sich durch den gesamten Vormittag. Inge versucht, sich ihren Ärger und die Zeitnot gegenüber den Patienten nicht anmerken zu lassen. Sie plaudert über das bevorstehende Dänemark-Wochenende und hofft, dass es trotz der kranken Kollegin bei ihrem seit Langem geplanten dienstfreien Wochenende bleibt.

Gerade als sie bei dem übernommenen Patienten, Herrn Klein, ankommt, klingelt ihr Handy: Ihre Tochter Jasmin ist dran. Sie hat ihr Pausenbrot im Auto vergessen – ob Inge es ihr nicht bringen könne. Wütend fährt Inge ihre Tochter an und legt auf. Das schafft sie nicht auch noch! Was denkt ihre Tochter sich eigentlich? Aufgewühlt steigt Inge aus dem Auto, atmet an der Tür tief durch und klingelt bei ihrem Patienten, Herrn Klein. An der Tür wird sie begrüßt mit den Worten: „Wer sind Sie denn? Die Anja kommt aber immer pünktlich.“ Noch während Inge versucht, sich zu rechtfertigen, schimpft der

Patient weiter vor sich hin. Obwohl sie sich bemüht, ihre Arbeit heute besonders schnell und zuvorkommend zu erledigen, kann sie den Patienten nicht wirklich beruhigen und verlässt ihn in Eile mit einem unguten Gefühl.

Sie kann den Rückstand nicht mehr aufholen und erreicht auch die letzte Patientin erheblich verspätet. Sie weiß, dass sie sich sehr beeilen muss, um pünktlich zur Teambesprechung zu kommen. Aber die Patientin bittet sie, heute bei ihr zu bleiben, bis eine für sie wichtige Lieferung mit Medikamenten eingetroffen ist. Es falle ihr so schwer, zur Tür zu gehen. Und wer weiß, wen man dann ins Haus lässt? Pflegefachkraft Inge will weder die Patientin enttäuschen noch zu spät zur Teamsitzung kommen.

Sie blickt auf ihre Uhr. Es ist kurz vor vier.

Arbeitsanweisung im Anschluss an das Hörspiel

Die Ergebnisse werden im Plenum stichwortartig gesammelt, zum Beispiel an zwei Flipcharts oder am Whiteboard. Die Auszubildenden ordnen dabei die Stressoren schon den beiden Kategorien zu.

Bedingungsbezogene Stressoren (von außen)	Personenbezogene Stressoren (von innen)
...	...

Anmerkungen

An dieser Stelle sollten noch keine ausführlichen Lösungen diskutiert werden. Der Schwerpunkt bei diesem Einstieg liegt auf dem genauen Beobachten der Stressoren.

Zusätzliche Lernvideos auf dem Lernportal der BGW als Angebot zur Anwendung im Unterricht oder zur Vertiefung im Nachgang

Was sind psychische Belastungen? Dazu stellt die BGW ein kurzes Erklärvideo bereit:

www.bgw-lernportal.de/kuk-psyche-was-sind-belastungen

Welche psychisch belastenden Situationen treten häufig in Pflegeeinrichtungen auf?

www.bgw-lernportal.de/psychische-belastungen-haeufige

4.2 Baustein 2: Möglichkeiten der Stressreduktion

Lernziel:	Aneignen – die Auszubildenden kennen Möglichkeiten der Stressreduktion und können sie in problem- und emotionsorientiertes Stressmanagement unterteilen.
Vorwissen:	empfohlen im Anschluss an Baustein 1
Methode:	Einzelarbeit, Diskussion im Plenum
Material:	PPT-Folien Stifte, Flipchart/Whiteboard, Karten
Dauer:	1 UE

Aufgabe

Ziel ist es, unterschiedliche Ansatzmöglichkeiten zur Stressreduktion kennenzulernen, indem die Auszubildenden ihre Erfahrungen mit problem- und emotionsorientiertem Stressmanagement benennen, um sich im Plenum über Erfahrungswerte auszutauschen.

Ablauf

Die Auszubildenden sollen in Einzelarbeit Stichworte zu verschiedenen Möglichkeiten aufzeigen, wie sie versuchen, individuell Stress zu reduzieren. Je nach Verfügbarkeit können die Ergebnisse schriftlich oder zeichnerisch auf einem Whiteboard, einer Flipchart oder auf Karten festgehalten werden.

Im Anschluss

Die Möglichkeiten zur Stressreduktion werden zum Beispiel auf einer Flipchart oder am Whiteboard zusammengetragen und ergänzt. Wir empfehlen die Unterteilung in **problemorientiertes Stressmanagement** und **emotionsorientiertes Stressmanagement**. Nutzen Sie dafür gern die Vorlage aus der PowerPoint-Präsentation, Baustein 2. Sollte dies für die Auszubildenden noch zu neu sein, können Sie auch eine reine Aufzählung durchführen (Antwortmöglichkeiten sind weiter unten aufgeführt). An dieser Stelle sollte ein Gespräch über Erfahrungen mit einzelnen Methoden stattfinden.

Anmerkungen

- Orientieren Sie sich an Kapitel 1.5.2.
- Nicht jede Methode ist für jeden hilfreich, sondern es müssen individuelle Unterschiede und Vorlieben beachtet werden.
- Die Ergebnisse sollen gesichert werden, damit sie zur Einleitung in den **Baustein 9 genutzt** werden können.

Mögliche Antworten der Auszubildenden:

- Arbeitsabläufe so gestalten, dass die Entstehung von Stress vermindert wird – etwa durch verbesserte Arbeitsorganisation, funktionierende Vertretungsregelung, Prioritätensetzung, realistische Zeitplanung oder andere Aufgabenverteilung (Maßnahmen des Arbeitgebers [AG])
- geeignete Arbeitsausstattung – etwa ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes, Hilfsmittel, gute Beleuchtung oder lärmreduzierende Maßnahmen (AG)
- Handlungs- und Entscheidungsspielraum nutzen oder einfordern
- soziale Unterstützung verbessern – etwa durch gegenseitige Wertschätzung, kollegialen Zusammenhalt und gutes Betriebsklima (individuelle Maßnahmen und AG)
- Kommunikation, Kooperation und Konfliktlösung optimieren (individuelle Maßnahmen und AG)
- etwas positiv kommunizieren, anderen Grenzen setzen, auch mal „Nein“ oder „Jetzt nicht“ sagen, Klärungsgespräche führen, andere unterstützen
- Unterstützung suchen und annehmen
- fachliche Kompetenzen erweitern, zum Beispiel Fortbildung, Austausch mit Kolleginnen und Kollegen
- Arbeit als normalen Bestandteil des Lebens betrachten. Es kostet viel Kraft, eine Woche zu überstehen, wenn man bereits ab Montag auf das nächste Wochenende oder auf den nächsten freien Tag wartet
- Identifikation mit dem Unternehmen und der eigenen Tätigkeit schaffen – dadurch wird die Arbeit leichter und befriedigender
- Klarheit darüber gewinnen, was einem wirklich wichtig ist im Leben, und sich diesen Blick bewahren
- innere Distanz wahren; es nicht persönlich nehmen, wenn es gerade nicht rundläuft
- die eigenen Ansprüche an seine Arbeit mit den tatsächlichen Möglichkeiten in Einklang bringen und selbst gesetzte Leistungsansprüche, Werte und Normen überdenken
- versuchen, Schwierigkeiten nicht als Bedrohung, sondern als Herausforderung zu sehen
- das Positive sehen und sich über Erfolge, gerade bei schwierigen Aufgaben, freuen
- regelmäßige Bewegung, damit der Körper eventuell angestaute Energie wieder abbauen kann (Sport, Spaziergänge usw.)
- regelmäßiger Ausgleich durch Hobbys und Freizeitaktivitäten
- Ablenkung durch Familie, Partner oder Partnerin und Freundschaften
- Hobbys, die einem Spaß machen
- soziale Kontakte
- ausreichend Schlaf
- Ruhepausen in den Arbeitstag einplanen
- echte Pausen machen – nicht die Mittagspause für Einkäufe nutzen
- innehalten und Funktionen wie Atmung, Herzschlag, Verkrampfungen und andere Stresssignale des Körpers wahrnehmen
- regenerative Entspannungstechniken praktizieren (zum Beispiel autogenes Training, Tai-Chi, Meditation, Yoga, progressive Muskelentspannung)
- Gefühle bewusst wahrnehmen und diese in konstruktives Handeln umsetzen

- gesunde und ausgewogene Ernährung
- „Freizeitstress“ vermeiden, nicht von einem Termin zum anderen hetzen

4.3 Baustein 3: Stress out (Übung)

Lernziel:	Reflektieren – die Auszubildenden verstehen, dass sich Anspannung bei zunehmender Arbeitsverdichtung intensiviert, erläutern Lösungsmöglichkeiten und wenden sie an.
Vorwissen:	Baustein 1
Methode:	Aktivierungsübung mit anschließender Reflexion
Material:	PPT-Folie Verschiedene Gegenstände, zum Beispiel ein Ball, das („Dienst“-)Handy, ein beschriebener Zettel, ein Luftballon (die Übung ist variabel mit verschiedenen Gegenständen durchzuführen, Sie können auch andere geeignete Gegenstände nutzen)
Dauer:	½ UE

Hektik, Schichtarbeit, Konflikte und auch der Umgang mit unangenehmen Patientinnen und Patienten, Bewohnerinnen und Bewohnern gehören zum Pflegealltag und können für Stress sorgen. Hinzu kommt eine Vielzahl an Aufgaben, die gleichzeitig und unter Zeitdruck erledigt werden müssen. Die folgende Übung kann als Einstieg für Baustein 3 genutzt werden und ermöglicht es Ihnen, die Auszubildenden zu aktivieren, während sie sich mit bedingungsbezogenen Stressoren beschäftigen.

Aufgabe

Die Auszubildenden stellen sich in einem Kreis auf und müssen mehrere Aufgaben erfüllen (im Ablauf näher beschrieben). Ziel ist es, dass die Auszubildenden erleben, wie sich Anspannung durch zunehmende Arbeitsverdichtung (symbolisch zum Beispiel einen Luftballon hochhalten) intensiviert, um im Anschluss die beruflichen Situationen zu reflektieren. Führen Sie den Ablauf mehrfach durch, um aufzuzeigen, dass bei optimierter Arbeitsweise Zeiten eingespart werden können. Nach jedem Durchgang (mindestens zwei) sollen die Anschlussfragen reflektiert werden (siehe Anschluss).

Ablauf

Es handelt sich um eine praktische Aufgabe nach folgendem Ablauf: Sie können die Vorlage in der PowerPoint-Präsentation, Baustein 3, nutzen, um in die Aufgabe einzusteigen. Bei jedem Durchgang wird die Zeit gestoppt und auch verkündet. Beim vierten Versuch läuft die erste Runde meist flüssig.

„Dieser Ball symbolisiert Ihre standardisierten Arbeitsabläufe. Wenn Sie sich den Ball gleich zuwerfen, soll jeder den Ball einmal bekommen und einmal geworfen haben. Merken Sie sich, woher der Ball kommt und an wen Sie ihn weiterwerfen, sodass die Reihenfolge immer gleich bleibt.“

„Links im Kreis herum gebe ich Ihr Notfallhandy, bitte melden Sie sich einmal mit den Worten: ‚Wobei kann ich helfen?‘, bevor Sie es an Ihren Nachbarn weitergeben.“

„Zu meiner rechten Seite gebe ich diese wichtige Nachricht von der Chefin, die Sie natürlich lesen müssen, bevor Sie sie an Ihre rechte Nachbarin weitergeben.“
(Bereiten Sie einen Zettel vor, zum Beispiel: „Frau Meier muss sofort in den OP-Saal.“)

„Nun gibt es in Ihrem Betrieb auch noch ein Thema, das ständig hochgehalten werden muss. Der Luftballon symbolisiert dies. Er darf den Boden nicht berühren.“

Im Anschluss

Nach der letzten Aufgabe stellen die Auszubildenden fest, dass es langsam unübersichtlich wird. Die Übung verdeutlicht, dass sich Stress langsam aufbaut und es neben der einzelnen druckvollen Stresssituation den schleichend zunehmenden Stress gibt. Jede Aufgabe allein wäre zu bewältigen, alle zusammen erzeugen Stress.

Der Kurs kann die **Übung mit folgenden Fragen reflektieren** (nutzen Sie den PowerPoint-Lernbaustein 3 dazu):

- Was haben Sie wahrgenommen? Wie ging es Ihnen mit dieser Übung?
- Kennen die Auszubildenden ähnliche Situationen im beruflichen Kontext?
- Lassen sich die Erkenntnisse zur Stressreduktion auf den Arbeitsalltag übertragen?
- Gibt es Ideen, wie die Aufgaben leichter gestaltet werden könnten?

Nach den Durchgängen werden die Auszubildenden gebeten, Ideen dafür einzubringen, wie die Zeit besser genutzt oder die Aufgabenvorbereitung verbessert und der Stress verringert werden kann. Die Ideen werden in einem (oder mehreren) weiteren Durchgang umgesetzt.

Anmerkungen

Manche Gruppen organisieren sich von allein neu, um die Aufgaben besser bewältigen zu können; manche Gruppen müssen ermutigt werden, sich zu verändern. Es treten häufig interessante Lösungsansätze zutage, beispielsweise, sich im Kreis so anzuordnen, dass der Ball nicht geworfen werden muss, sondern immer an den linken Nachbarn gegeben wird. Hieran kann verdeutlicht werden, auf welche Weise eine kleine organisatorische Veränderung viel bewirken kann.

4.4 Baustein 4: Input Stress

Lernziel:	Aneignen 1. Die Auszubildenden kennen das arbeitspsychologische Stressmodell. 2. Auszubildenden lernen unterschiedliche Ressourcen und Copingstrategien kennen, um Stress zu bewältigen.
Vorwissen:	nicht benötigt
Methode:	Lehrvortrag, Lehrgespräch
Material:	PPT-Folie, Flipcharts/Metaplanwände oder Whiteboards
Dauer:	1 UE

Aufgabe: BGW-Stressmodell → zuvor Belastungen und Ressourcen sammeln lassen (individuelle/betriebliche)

In einem Lehrvortrag stellen Sie die Stressformen und die Definition von Stress nach Siegfried Greif vor. Geben Sie einen Überblick über die unterschiedlichen Ressourcen, um Stressoren (siehe Baustein 1) zu begegnen, und verdeutlichen Sie, was Copingstrategien sind und wie sie genutzt werden können, um Stress zu minimieren.

Ablauf

Nutzen Sie die in Kapitel 1 zusammengestellten Hintergrundinformationen, die wir in der PowerPoint-Präsentation aufgeführt haben. Beziehen Sie die Auszubildenden ein, indem Sie Vorwissen abfragen, zum Beispiel zu den Definitionen von Greif. Sie können die Auszubildenden einbinden, indem Sie sie das transaktionale Stressmodell am Beispiel einer angekündigten Klausur als Stressor anwenden lassen.

- Primäre Bewertung:
 - Ist die Situation relevant? Zum Beispiel: Ja, da ich eine Bewertung erhalte.
 - Ist die Situation bedrohlich? Zum Beispiel: Ja, da ich nicht gelernt habe.

- Ist es eine Herausforderung? Zum Beispiel: Ja, das ist es, aber ich kann damit umgehen.
- Sekundäre Bewertung:
 - Habe ich Kompetenzen?
 - Ja → Ich habe gelernt und aufgepasst.
 - Nein → Ich habe keinerlei Wissen, ich gerate dementsprechend in Stress und muss schauen, ob ich Mittel zur Bewältigung habe, um zukünftig solche Stressoren bewältigen zu können.

Sie können zuvor bedingungsbezogene und personenbezogene Stressoren und Ressourcen sammeln lassen (nutzen Sie dazu Flipcharts/Metaplanwände oder Whiteboards), bevor diese anhand der Folien vorgestellt werden.

Zusätzliches Lernvideo auf dem Lernportal der BGW als Angebot zur Anwendung im Unterricht oder zur Vertiefung im Nachgang

Was ist eine psychische Beanspruchung?

www.bgw-lernportal.de/kuk-psyche-belastungen-beanspruchung

Zusätzliche Informationen auf BGW young als Angebot zur Anwendung im Unterricht oder zur Vertiefung im Nachgang

www.bgw-young.de/psyche

www.bgw-young.de/stress

4.5 Baustein 5: Fight or Flight – Biologische Stressreaktionen

Lernziel:	Aneignen/Erleben 1. Die Auszubildenden kennen die Auswirkungen von Stress auf den Körper und erleben sie in einer praktischen Übung, um in stressigen Situationen handlungsfähig zu bleiben, trotz biologischer Stressreaktionen. 2. Die Auszubildenden können das eigene Erleben im Stress einordnen und kennen die Funktionsnetzwerke im Gehirn. 3. Die Auszubildenden erleben, wie sie in akuten Stresssituationen ihre Emotionen regulieren können.
Vorwissen:	Vorwissen über das Thema Stress, zum Beispiel Baustein 4
Methode:	Übung, Lehrgespräch
Material:	Flipchart, Stifte, PPT-Folie
Dauer:	½ UE

Aufgabe

In diesem Baustein sollen die Auszubildenden durch eine praktische Übung für das Thema „Biologische Stressreaktionen“ sensibilisiert werden. Ziel ist es, eine eindrucksvolle biologische Stressreaktion hervorzurufen, die im Anschluss reflektiert werden kann.

Bitte erarbeiten Sie **nach der Übung** im Lehrgespräch mit den Auszubildenden die biologischen Reaktionen im Körper.

Ablauf

Ankündigung einer mündlichen und benoteten Leistungskontrolle der letzten Inhalte durch die Lehrkraft. Die Lehrkraft kündigt an, die Person an die Schulter zu tippen, der/die für die mündliche Leistungskontrolle ausgewählt wurde.

Die Auszubildenden schließen die Augen. Die Lehrkraft geht demonstrativ nah an vielen vorbei, letztendlich wählt sie zufällig einen Auszubildenden aus.

Im Anschluss

Teilen Sie den Ausbildungskurs in zwei Gruppen ein und lassen Sie sie auf einer Flipchart die biologischen Stressreaktionen (Erhöhung und Reduktion) zusammentragen. (Alternativ können Sie Murmelgruppen mit zwei bis drei Auszubildenden bilden.)

Anschließend ergänzt die Lehrkraft die nicht feststellbaren Stressreaktionen via PowerPoint (Baustein 5).

Anmerkungen

Unter Stress wird der gesamte Organismus aktiviert. Bei Gefahr oder Bedrohung versetzt sich der menschliche Körper so schnell wie möglich in die Lage, zu kämpfen oder zu fliehen. Man spricht von der Alarmreaktion des Körpers. Biologisch gesehen ist Stress daher ein eigentlich sehr sinnvolles Programm unseres Körpers, da er unseren Ahnen oft das Leben gerettet hat.

Das vegetative Nervensystem bewirkt eine schlagartige Freisetzung von Adrenalin, ohne dass wir das bewusst steuern oder beeinflussen könnten: den viel zitierten „Adrenalinstoß“, der innerhalb einer „Schrecksekunde“ erfolgt. Dieses körpereigene Notfallprogramm zielt darauf ab, genügend Energie und Kraft für die anstrengende „Flucht oder Kampf“-Reaktion bereitzustellen. Dafür nicht notwendige Körperfunktionen werden heruntergefahren oder eingestellt. Die biologische Stressreaktion bewirkt im Körper:

Erhöhung	Reduktion
Herzfrequenz	Sichtfeld (Pupillenerweiterung, Tunnelblick, Unwichtiges wird ausgeblendet)
Atemfrequenz	Immunabwehr
Blutdruck	Verdauung
Blutgerinnungsfaktoren	
Muskelanspannung und Muskeldurchblutung	
Milchsäureproduktion	
Schmerztoleranz	

Die freigesetzten Energiereserven wurden früher bei Angriff oder Flucht verbraucht. Das Erregungspotenzial ging zurück. Der Organismus regenerierte sich und schaltete wieder in den „Normalzustand“.

Wichtig: Bei andauernder Stressbelastung werden zusätzliche Hormone wie zum Beispiel Cortisol abgegeben. Ein dauerhafter Cortisolüberschuss im Körper kann zu Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Störungen des Fettstoffwechsels, Diabetes, Osteoporose und weiteren Erkrankungen führen. Stress kann krank machen! Es ist daher wichtig, die vom Körper bereitgestellte Energie abzubauen und für genügend Erholung zu sorgen.

Optionale Übung zum Stressabbau

Um den erlebten Stress in der Übung wieder abzubauen, können zwei kurze Übungen vorgestellt und erprobt werden. Diese Übungen können die Auszubildenden auch in ihrem Alltag eigenständig durchführen.

Hintergrund: Im Stressmanagement geht es vorrangig darum, den präfrontalen Cortex zu stärken. Bei der Regulierung von Emotionen spielt der präfrontale Cortex eine zentrale Rolle. Seine Aufgabe ist es, der Amygdala und anderen Hirnregionen zu signalisieren: „Bleib ruhig!“ Diesen Prozess können wir aktiv beeinflussen, indem wir dem präfrontalen Cortex Energie zuführen.

Zwei Methoden lassen sich auch gut im Alltag anwenden:

1. **Bewusst atmen:** Mit der 5:5- oder 4:6-Atmung können wir den Herzschlag verlangsamen und so auf den präfrontalen Cortex einwirken. Damit wird die Aktivität der Amygdala reduziert.

Dazu wird auf fünf Atemzüge langsam durch die Nase eingeatmet. Dabei hebt sich das Zwerchfell und der Atem breitet sich in die Lungenflügel aus. Für einen ganz kurzen Moment wird der Atem angehalten, und dann wird ganz bewusst und langsam wieder über den Mund ausgeatmet.

Der Effekt kann verstärkt werden, indem die Ausatmung verlängert wird.

2. **Butterfly Hug („Umarme dich selbst“):** Der Butterfly Hug ist eine Tapping-Methode für bifokale Aufmerksamkeit. Dabei wird der Körper wiederholt taktil stimuliert.

Die Arme werden vor der Brust gekreuzt, die Handflächen zeigen nach innen. Die Finger berühren die Schulter, wobei die rechte Hand die linke Schulter, die linke Hand die rechte Schulter berührt. Die Handflächen werden abwechselnd auf die Schultern geklopft. Dies erfolgt in einem angenehmen Tempo und in einer angenehmen Intensität. Die Auszubildenden werden während der Übung eingeladen, die Intensität und die Position der Hände zu variieren und auszuprobieren, was ihnen guttut.

Der Butterfly Hug geht auf die mexikanische Psychotherapeutin Lucina Artigas zurück. Tapping wird auch in der Traumatherapie eingesetzt und ist eine gut erforschte Methode zur Stressregulation.

4.6 Baustein 6: Ressourcen-Finder

Lernziel:	Aneignen/Reflektieren – die Auszubildenden kennen ihre eigenen Ressourcen und wissen, wie sie gefördert, erhalten und gesundheitsfördernd eingesetzt werden können.
Vorwissen:	Baustein 1
Methode:	Lehrvortrag, Partner- oder Gruppenarbeit
Material:	PPT-Folie, Post-its, Stifte
Dauer:	½ UE

Aufgabe

Nach einem kurzen wiederholenden (siehe Baustein 4) Lehrvortrag über die unterschiedlichen Stressoren und Ressourcen leitet die Lehrkraft in die Partnerarbeit ein, bei der die Auszubildenden sich mit ihren eigenen Ressourcen beschäftigen sollen. Ziel ist es, dass die Auszubildenden sich ihrer eigenen Ressourcen bewusst werden und sich dafür sensibilisieren.

Ressourcen

Ressourcen sind Mittel, die eingesetzt werden können, um Anforderungen zu bewältigen, das Auftreten von Stressoren zu vermeiden und das Ausmaß bzw. die Wirkung von Stressoren zu mildern.

Ressourcen lassen sich unterteilen in bedingungsbezogene und personenbezogene Ressourcen.

Bedingungsbezogene Ressourcen liegen in der Umwelt begründet, also zum Beispiel in der Arbeitsaufgabe oder der Arbeitsorganisation. Wichtig sind Handlungsspielraum oder Autonomie sowie soziale Unterstützung.

Personenbezogene Ressourcen beziehen sich auf Fähigkeiten, positive Einstellungen und Mittel, über die eine Person selbst verfügt. Dies können beispielsweise Selbstvertrauen, Wissen, soziale Kompetenzen oder Konflikt- und Kommunikationsfähigkeiten sein.

Ablauf

Wiederholen Sie die bedingungsbezogenen und personenbezogenen Stressoren aus Baustein 1. Nutzen Sie dafür Baustein 4 in der PowerPoint-Präsentation. Leiten Sie dann über in die Ressourcenfindung durch die Partnerarbeit. Finden Sie einen Partner oder eine Partnerin – je nach Kurskonstellation Zuordnung von Partnern bzw. Partnerinnen durch Lehrkraft oder eigenständige Einteilung.

Aufgabe 1 (Einzelarbeit)

Was meinen Sie, über welche (zwei) Hauptressourcen verfügen Sie?

Ich	
• Ich kann meine Grenzen gut wahren. • Ich weiß, was ich kann. • Ich kann auch in schwierigen Situationen ruhig bleiben.	...
Mein Arbeitsplatz	
• Unterstützende Kolleginnen und Kollegen • Ich kann bestimmte Dinge selbst entscheiden (Handlungsspielraum). • Ruhe und Pausenzeiten	...

Aufgabe 2 (Partnerarbeit)

Benötigt wird ein Block Post-its. Jeder und jede Auszubildende soll dem Gegenüber mindestens zwei Ressourcen anheften, die er/sie beim Gegenüber erkannt hat.

Im Anschluss

Sie können sich mit den Auszubildenden darüber austauschen, welche Ressourcen sie aufgeschrieben haben und auf welche Weise diese Ressourcen gefördert und erhalten werden können. Die Auszubildenden sollen diese im Plenum durch unterschiedliche Methoden darstellen (Flipchart, Metaplanwand etc.). Sie können auch ein **Ressourcenplakat gemeinsam gestalten** und im Seminarraum als ständige Erinnerung aufhängen.

Aufgabe 3

Um zum nächsten Baustein hinzuleiten, diskutieren die Auszubildenden abschließend kurz die Frage in Aufgabe 3, welche bedingungsbezogenen Ressourcen ihr Arbeitgeber bietet.

Zusätzliche Informationen auf BGW young als Angebot zur Anwendung im Unterricht oder zur Vertiefung im Nachgang

5 Tipps für mehr Gelassenheit

www.bgw-young.de/gelassenheit

Warum Multitasking eine schlechte Idee ist

www.bgw-young.de/multitasking

Ohne geht es nicht: Pausen

www.bgw-young.de/pausen

Oje ... Fehler passieren!

www.bgw-young.de/fehler-passieren

Kurz und Kompakt

Zusätzliche Informationen auf dem **BGW-Lernportal** als Angebot zur Anwendung im Unterricht oder **zur Vertiefung** im Nachgang (durch die Auszubildenden):

Umgang mit Stress

Was ist Stress? Was löst Stress aus? Und vor allem: Was kannst du dagegen tun? Dieser Online-Kurs beschäftigt sich mit genau diesen Fragen:

www.bgw-lernportal.de/pflege-stress

4.7 Baustein 7: Stress = Chefsache?!

Lernziel:	Aneignen – die Auszubildenden wissen, dass Unternehmen bei der Stressprävention die Hauptverantwortung in Form von technischen und organisatorischen Maßnahmen tragen; aber auch sie selbst können über personenbezogene Maßnahmen dazu beitragen, Stress zu mindern.
Vorwissen:	Baustein 6
Methode:	Kleingruppenarbeit, Lehrvortrag, Lehrgespräch
Material:	PPT-Folie, Whiteboard
Dauer:	½ UE

Warum ist das so?

Alle Betriebe müssen anfallende Tätigkeiten auf mögliche Gefährdungen für die Mitarbeitenden untersuchen und im Anschluss Maßnahmen zu deren Schutz ergreifen. Das bezieht sich nicht nur auf zum Beispiel Rücken- oder Hautbelastungen, sondern auch auf psychische Belastungen (DGUV Vorschrift 1 § 2, ArbSchG § 4 Allgemeine Grundsätze).

Aufgabe

Ziel dieses Bausteins ist es, den Zusammenhang zwischen der Verantwortung der Führungskraft auf der Grundlage der psychischen Gefährdungsbeurteilung (§ 5 Abs. 1 ArbSchG) und der eigenen Verantwortung zu erkennen (§ 15 DGUV Vorschrift 1).

Ablauf

Die Auszubildenden diskutieren in Kleingruppen (maximal vier Personen) die folgenden Fragen. Die Antworten werden am Whiteboard gesammelt.

Mögliche Antworten – Erwartungshorizont

1. Welche Maßnahmen gegen Stress kennen Sie aus Ihrem Betrieb?
Supervision
Optimierung der Arbeitsabläufe
Klare Absprachen
Zusammenarbeit der Pflege mit anderen Betriebsteilen (zum Beispiel Hauswirtschaft)
Entscheidungsspielräume der Beschäftigten
Mitspracherecht (zum Beispiel Dienstpläne)
Rechtzeitige Informationsweitergabe
Soziales Miteinander im Kollegenkreis
Ansprechbarkeit der Vorgesetzten
Springerpools
Wunschvorsorge bei der Betriebsärztin bzw. beim Betriebsarzt
Teamgespräche
Fortbildungen
Angebote zur Gesundheitsförderung (zum Beispiel Sport, Ernährung)
Ausreichend Einarbeitung/Einweisung in Arbeitsabläufe und Arbeitsmittel
Dienstplangestaltung: planbar, frühzeitig, ergonomisch usw.
Ergonomische Software zur Dokumentation
Bereitstellung und Nutzung (= Zeit!) von Pflegebetten, technischen und kleinen Hilfsmitteln
Echte Pausen (mit echtem „Rückzugsort“, ohne Störungen)

2. Was würden Sie sich in Bezug auf Stress von Ihrem Unternehmen wünschen?

Lösungsvorschläge:

.
.
.

3. Sind die Maßnahmen realisierbar oder welche Alternativen sind möglich? Begründen Sie Ihre Antworten.

...

Gehen Sie die Fragen in einem Lehrgespräch mit den Auszubildenden durch und halten Sie die Ergebnisse zum Beispiel auf Zuruf auf einer Flipchart fest.

Im Anschluss erläutert die Lehrkraft in einem Lehrvortrag das STOP-Prinzip und gibt einzelne Beispiele für die Maßnahmen. Dies kann mithilfe einer Flipchart erfolgen.

S – Substitution: Vermeidung psychischer Gefahren (zum Beispiel sich von verhaltensauffälligen Patienten entfernen).

T – technische Maßnahmen: Bestehende Gefährdungen und Belastungen können durch technische Vorrichtungen abgeschirmt werden, sodass die Beschäftigten mit der Gefahrenquelle nicht in Berührung kommen, um so den Stress zu mindern.

O – organisatorische Maßnahmen: Gestalten Sie die Arbeitsorganisation, die Abläufe und Arbeitszeiten so, dass möglichst wenige Personen mit den Gefährdungen und Belastungen in Berührung kommen oder die Beschäftigten ihnen möglichst wenig ausgesetzt sind.

P – personenbezogene Maßnahmen: Als letztes Mittel schützen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Schutzausrüstung und Schutzkleidung.

Weitere Informationen zu den Maßnahmen finden Sie auf www.bgw-online.de.

Zusätzliches Lernvideo auf dem Lernportal der BGW als Angebot zur Anwendung im Unterricht oder zur Vertiefung im Nachgang

Pflichten des Arbeitgebers bei psychischen Belastungen. Umgang mit psychischen Belastungen. Welche Pflichten muss der Arbeitgeber dabei beachten?

www.bgw-lernportal.de/psychische-belastungen-pflichten-ag

4.8 Baustein 8: Kollegiales Speeddating

Lernziel:	Erleben – die Auszubildenden erproben die kollegiale Beratung, um gemeinsam Lösungen zur Stressreduktion zu erarbeiten und für sich anwenden zu können.
Vorwissen:	Erfahrungen mit stressigen Situationen, Wissen über Stressfaktoren und Copingstrategien (Baustein 4)
Methode:	Übung, Reflexion
Material:	PPT-Folien Stühle gemäß Anzahl der Auszubildenden Stifte und Papier oder digitale Schreibmöglichkeit
Dauer:	2 UE

Aufgabe

Das kollegiale Speeddating öffnet den Blick für mögliche Veränderungen und fördert lösungsorientiertes Denken. Der Auftrag besteht darin, durch kollegiale Beratung stressmindernde Anreize zu finden und Lösungen für Herausforderungen im beruflichen Alltag zu empfehlen. Die Beratenden können sich bei ihren Empfehlungen unter anderem an den Maßnahmen aus Baustein 7 orientieren.

Zielsetzung

Die Auszubildenden:

- erhalten Gelegenheit, selbst Lösungen zu generieren, um Stress mit eigenen Ressourcen zu begegnen (hier bietet sich eine Verknüpfung mit Baustein 7 und den aufgeführten Maßnahmen an)
- erleben sich als kompetente „Stresslöserinnen und Stresslöser“
- erhalten konkrete Lösungsimpulse für ihre stressbedingten Herausforderungen

Wichtig: Alle Personen im Innen- und Außenkreis sitzen; keinesfalls sollten die Fragestellenden sitzen und die Beratenden stehen. Es geht um kollegiale Beratung auf Augenhöhe.

Durchgang 2

Wenn der Außenkreis einmal komplett rotiert hat, kann der Kreis erneut beginnen. Hierfür müssen die Positionen der Beratenden und der Fallgebenden gewechselt werden, sodass auch die Auszubildenden, die noch keinen eigenen Fall schildern konnten, die Gelegenheit dazu erhalten.

Im Anschluss:

- haben die Auszubildenden Zeit, ihre Ideen zu vertiefen und zu notieren
- können die Lösungsvorschläge vorgestellt werden
- können die Auszubildenden ihr jeweiliges Ideen-Highlight präsentieren
- können die Auszubildenden ein Plakat gestalten, auf dem die Tipps und Hinweise gesammelt werden (zum Beispiel auf einer „Anti-Stress-Wand“)

Anmerkungen

Vor der Übung sollten die Auszubildenden bereits mit dem Thema Stress gearbeitet haben. Erfahrungsgemäß kann es einen Augenblick dauern, bis die Auszubildenden für sich Stresssituationen und anschließende Fragestellungen formulieren können (zum Beispiel: Wie kann ich diese Stresssituation zukünftig gar nicht erst entstehen lassen? Wie könnte ich in der Situation zukünftig anders reagieren?). Hier kann die Lehrkraft gegebenenfalls unterstützen.

Bei der Anmoderation sollte deutlich gemacht werden, dass jede Idee der Beratenden wertvoll ist, es jedoch den Fragestellerinnen und -stellern obliegt, am Ende aus den vielen Ideen diejenigen auszuwählen, die ihnen für sich und ihre Fragestellung am passendsten erscheinen. Die Zeit im kollegialen Speeddating sollte drei bis vier Minuten pro Beratung nicht überschreiten. Auch wenn die Zeit zunächst kurz erscheint, macht gerade die Kürze die Besonderheit der Methode aus.

4.9 Baustein 9: Relax

Lernziel:	Aneignen/Erleben Die Auszubildenden vertiefen ihr Wissen über problemorientierte und emotionsorientierte Copingstrategien, um den Unterschied beider Strategien deutlich zu machen. Die Auszubildenden lernen im nächsten Schritt unterschiedliche Entspannungstechniken kennen und erproben die Anleitung.
Vorwissen:	Wissen über Stressfaktoren (Baustein 4), Baustein 2
Methode:	Lehrgespräch, Entspannungsübung
Material:	PPT-Folien, Flipchart, Pinnwand, eventuell Yogamatten und weitere Materialien je nach Themenwahl (Aromatherapie, verschiedene Nahrungsmittel, Musik etc.)
Dauer:	4 UE

Einführung

Die Auszubildenden sollen ihre Ergebnisse aus Baustein 2 entsprechend den beiden Copingstrategien (problemorientiert und emotionsorientiert) sortieren, damit der Unterschied beider Strategien noch einmal deutlich wird.

Aufgabe

Ziel ist, im ersten Schritt Copingstrategien zur Stressreduktion zu wiederholen und anhand praktischer Beispiele zum Beispiel aus Baustein 2 zu vertiefen. Im weiteren Verlauf sollen die Auszubildenden eine eigene kurze Entspannungseinheit anleiten, um unterschiedliche Entspannungstechniken kennenzulernen.

Aufgabe 1

Die Auszubildenden haben Möglichkeiten der Stressreduktion gesammelt, die sie bereits anwenden. Sie sollen diese Strategien entsprechend dem problemorientierten Coping und dem emotionsorientierten Coping sortieren und im Nachgang ihre Zuordnung im Plenum begründen. Ziel ist es, die Unterschiede beider Copingstrategien zu verinnerlichen.

Problemorientiertes Coping	Emotionsorientiertes Coping

Es gibt mehrere Möglichkeiten der Präsentation. Nutzen Sie angemessene Methoden und Medien (Flipchart, Pinnwand, auf Zuruf etc.).

Aufgabe 2

Leiten Sie die Auszubildenden an, eine Entspannungseinheit anzuleiten. Ziel ist es, dass die Auszubildenden unterschiedliche Entspannungseinheiten für sich selbst kennenlernen und nutzen können. Ein weiteres Ziel ist die Durchführung einer Anleitung (damit sind Pflegekräfte während ihrer beruflichen Laufbahn ständig konfrontiert). Es soll eine konkrete Planung der Maßnahme vorgenommen, die Umsetzung/Anleitung in der Gruppe durchgeführt und abschließend eine Reflexion der Entspannungseinheiten vorgenommen werden. Teilen Sie die Auszubildenden in Gruppen mit maximal vier Personen ein.

Ablauf

Stellen Sie den Arbeitsauftrag via PPT-Folie vor.

1. Entwickeln Sie eine Entspannungseinheit für Ihre Mitschülerinnen und Mitschüler für eine Dauer von zehn Minuten.
2. Schreiben Sie dafür ein kurzes Konzept (maximal eine DIN-A4-Seite) mit den inhaltlichen Schwerpunkten (Beschreibung der Maßnahme, Ablaufplanung, benötigtes Material).
3. Führen Sie die Maßnahme anschließend mit Ihren Mitschülerinnen und Mitschülern durch. Bedenken Sie zusätzlich, was man beachten muss, wenn man eine Gruppe anleitet.

Didaktischer Hinweis: Um eine größere Heterogenität der Übungen zu erhalten, können die Themen in der untenstehenden Tabelle vorgegeben werden. Bewusst werden hier keine Lösungsvorschläge gemacht, damit auch die betreuende Lehrkraft intensiv an den Übungen teilnehmen kann. Es geht darum, dass die Auszubildenden Ideen zur Entspannung erhalten, die sie bei Interesse weiterverfolgen können. Als Option könnten Sie die unterschiedlichen Entspannungseinheiten auch in anderen Unterrichtseinheiten einbauen, zum Beispiel als Pause zwischendurch oder zum Abschluss des Tages.

Themen	Gruppe
Progressive Muskelentspannung	
Massage	
Atemübung (zum Beispiel 4-7-8)	
Übung Sehen	
Übung Schmecken (zum Beispiel achtsames Schmecken)	
Übung Riechen (zum Beispiel achtsames Riechen mit Kerzen → Beachten Sie jedoch bitte den Brandschutz!)	
Übung Hören (zum Beispiel achtsames Musikhören)	
Meditation	

Im Anschluss

Die Lehrkraft kann die Übungen gemeinsam mit dem Kurs reflektieren, zum Beispiel mithilfe folgender Leitfragen:

- Wie war diese Übung für Sie?
- Wo waren Sie mit Ihren Gedanken während der Übung?
- Wenn die Übung für Sie angenehm war: Wie können Sie in Ihrem Alltag auf sie zurückgreifen?
- Warum ist es wichtig, insbesondere im Berufsalltag auf kleine Verschnaufpausen zu achten?
- Was ist die körperliche Auswirkung des bewussten und verlangsamten Atmens? Warum kann dies in stressigen Situationen hilfreich sein?

Möglicher Abschluss: nochmals die Emotionen ansprechen

Eine kurze Übung, um Ressourcen zu stärken und positive Emotionen zu erleben (emotionsorientiertes Coping), ist ein kurzer Austausch zu zweit, zu dritt oder eine Abfrage im Plenum: Was hat mich heute (oder in den letzten Tagen) lächeln lassen?

4.10 Baustein 10: Back to Inge

Lernziel:	Anwenden – die Auszubildenden können das erlernte Wissen über Stressoren und Ressourcen auf ein Beispiel anwenden.
Vorwissen:	Baustein 1, Wissen über Stressprävention (zum Beispiel Baustein 4, Baustein 9)
Methode:	Lehrgespräch/Diskussion
Material:	Hörspiel aus dem Lernbaustein 1, PPT-Folien
Dauer:	½ UE

Aufgabe

Grundlage für diesen Baustein ist der bereits durchgeführte Baustein 1. Die Auszubildenden sollen ihr neu erlerntes Wissen über Stressprävention (Baustein 4, Baustein 9) am Beispiel von „Pflegefachkraft Inge“ anwenden. Ziel ist ein Transfer des theoretischen Inputs zum Thema „Stress vorbeugen“ in die Praxis.

Ablauf

Spielen Sie das Hörspiel über die Pflegekraft Inge erneut ab und leiten Sie die Auszubildenden an, folgende Fragen zu beantworten (PPT-Folie):

1. Was könnte Inge tun, damit es ihr besser geht?
2. Kennen Sie eine Person wie Inge? Können Sie sie verstehen? Oder sehen Sie ihr Verhalten eher kritisch?
3. Wenn Sie eine gute Freundin von Inge wären und Inge rief Sie an, was würden Sie ihr raten?

Gehen Sie diese Fragen in einer Diskussionsrunde durch und führen Sie einen offenen Austausch. Verdeutlichen Sie, dass es hier nicht nur einen Weg zur Stressprävention gibt, sondern die Maßnahmen und Empfehlungen für die Pflegefachkraft Inge situativ gewählt werden können.

Anmerkungen

In der Diskussion sollte deutlich werden, dass der theoretische Input zur Stressprävention – zum Beispiel was sind Ressourcen, welche Stressoren sind personenbezogen bzw. bedingungsbezogen, was sind Copingstrategien? – helfen kann, Lösungen für die Pflegefachkraft Inge zu finden (oder was könnte das Unternehmen für Inge tun?).

4.11 Baustein 11: Self-Commitment

Lernziel:	Anwenden – die Auszubildenden entwickeln ein eigenes Vorhaben zur Stressminderung und setzen es um (Reflexion zu Beginn von Baustein 12).
Vorwissen:	Wissen über Stress und Stressreduktion
Methode:	PPT-Folien, Eigenarbeit, Walk & Talk, Lehrgespräch
Material:	Arbeitsblatt, Moderationswand, Stifte
Dauer:	½ UE

Aufgabe

Ziel dieses Bausteins ist es, dass die Auszubildenden ein konkretes Vorhaben zur Stressminderung entwickeln und über die folgende Zeit (bestenfalls sechs bis acht Wochen) umsetzen. Wichtig dabei hervorzuheben ist die Zeitplanung, damit zwischen Baustein 11 und 12 **ausreichend Zeit** für die Umsetzung der Schülerpläne vorhanden ist.

Der folgende Praxisauftrag sollte in Papierversion ausgeteilt werden, damit die Auszubildenden ihn mit nach Hause nehmen können.

Ablauf

1. Formulierung eines eigenen Vorhabens zur Stressminderung

Bitte entwickeln Sie ein konkretes Vorhaben zur Stressminderung, das Ihnen in der Praxis helfen könnte.

Anmerkung: Die Auszubildenden sollen sich ein konkretes Vorhaben überlegen, das sie zukünftig in stressigen Situationen in der praktischen Ausbildung umsetzen wollen (zum Beispiel eine Übung aus Baustein 9).

2. Walk & Talk

Anschließend erzählen Sie Ihrem Tandempartner bzw. Ihrer Tandempartnerin von Ihrem Vorhaben und schärfen es hierdurch.

Mein Stressmanagement-Vorhaben:

Nutzen Sie hierfür das Arbeitsblatt „Mein Stressmanagement-Vorhaben“. Dieses haben wir für Sie auch im Lernportal als Druckversion hinterlegt.

Die Aufgabe sollte die folgenden Aspekte beinhalten:

- Was will ich gegen den Stress tun?
- Was nehme ich mir für den nächsten Einsatz vor (sechs bis acht Wochen)?
- Was wäre ein erster kleiner Schritt?
- Wer oder was könnte mich unterstützen?
- Was könnten Hindernisse und Schwierigkeiten sein?
- Welche guten Gründe gibt es, dass es gelingt?

Anmerkungen

Je konkreter das Vorhaben beschrieben wird, desto wahrscheinlicher ist seine Umsetzung. Auch Erinnerungen und soziale Unterstützung sind bei der Veränderung von Routinen entscheidend. Die Tandempartnerinnen und -partner nehmen hier eine wichtige Rolle ein.

Im Anschluss

Nach den **sechs bis acht Wochen** werden die Anti-Stress-Vorhaben in Baustein 12 auf freiwilliger Basis im Unterricht ausgewertet. Ziel dabei ist es, die erzielten Erfolge zu würdigen und sichtbar zu sichern, eventuell auch für die anderen nutzbar zu machen. Gleichzeitig können die Auszubildenden bei erlebten Schwierigkeiten wertvolle Tipps für die Weiterarbeit gewinnen. Die Schwierigkeiten selbst bekommen nur einen kleinen Raum. Schwerpunkte sind die positiven Beispiele.

Auswertung

Sammeln und Sortieren der Ergebnisse für eine Schatzkiste bzw. für Moderationswände im Kursraum.

Hinweise zur Evaluation in Bezug auf die Vorstellung finden sich im nächsten Theorieblock.

Die Auszubildenden sollen bei der Vorstellung die folgenden Fragen beantworten:

- Was hattest du dir konkret vorgenommen? Und was ist daraus geworden? Hast du dein geplantes Vorhaben verändert?
- Was hat – auch wenn es in deinen Augen nur wenig war – schon geklappt? Woran könnte das gelegen haben?
- Wer oder was hat dich unterstützt?
- Gab es eine oder mehrere Schwierigkeiten, mit denen du gut umgegangen bist?
- An welchem Punkt möchtest du dranbleiben? Sind Fragen aufgekommen?

Self-Commitment – Mein Stressmanagement-Vorhaben



Was will ich gegen Stress tun? Was nehme ich mir dafür konkret für den nächsten Einsatz vor?

Was wäre ein machbarer erster kleiner Schritt?

Wer oder was könnte mich unterstützen?

Welche Hindernisse und Schwierigkeiten könnten auftreten?

Welche guten Gründe gibt es, dass es gelingt?

Diese Vereinbarung habe ich am
mit mir getroffen.

Unterschrift

Zusätzliche Informationen auf BGW young als Angebot zur Anwendung im Unterricht oder zur Vertiefung im Nachgang

Der QR-Code auf dem Arbeitsblatt führt zu BGW young Psyche und Gesundheit. Konflikte im Team und Stress können auf Dauer die Psyche beeinträchtigen und krank machen. Worauf sollten die Auszubildenden achten und wer unterstützt sie? BGW young bietet interessante Artikel zu unterschiedlichen Themen.

www.bgw-young.de/psyche

4.12 Baustein 12: Abschluss mit „Wertschätzungsduche“

Lernziel:	Reflektieren – die Auszubildenden reflektieren ihren Umgang mit Stress bzw. ihrer eigenen Stressprävention. Sie lernen, sich achtsam wahrzunehmen und anderen gegenüber Wertschätzung auszusprechen.
Vorwissen:	Baustein 11
Methode:	PPT-Folien, Lehrgespräch, Übung
Material:	Papier, Klebeband, Stift
Dauer:	2 UE

Ablauf

Zunächst wird der Praxisauftrag „Self-Commitment“ aus Baustein 11 ausgewertet.

Folgende Diskussionsgrundlagen können hilfreich sein:

- Was hattest du dir konkret vorgenommen? Und was ist daraus geworden? Hast du dein geplantes Vorhaben verändert?
- Was hat – auch wenn es in deinen Augen nur wenig war – schon geklappt? Woran könnte das gelegen haben?
- Wer oder was hat dich unterstützt?
- Was waren Warnsignale, die dir gezeigt haben, dass es schwierig werden könnte? Und wie gehst du damit um?
- Wie hast du die Schwierigkeiten bewältigt? Was war deine Strategie? An welchem Punkt möchtest du dranbleiben?
- Sind dir Fragen gekommen?

Nun sollte abschließend in die „warme Dusche“ übergeleitet werden.

„Wertschätzungsdusche“ oder Komplimente „hinter dem Rücken“ nach Insoo Kim Berg

Abschließend geben sich die Auszubildenden gegenseitig Anerkennung und Wertschätzung. Die „Wertschätzungsdusche“ ist eine Methode, die das soziale Miteinander im Unterricht sowie die positive Wahrnehmung der Lernenden stärkt.

Die Auszubildenden können sich wertschätzend über folgende Fragen austauschen:

- Was hat mich an diesem Menschen begeistert?
- Welche Kompetenzen habe ich entdeckt?
- Was strahlt diese Person aus?
- Was wünsche ich dieser Person für die Zukunft?
- Worauf können sich Menschen im Kontakt mit (Name) freuen?

Variante 1 (je nach sozialem Gefüge des Kurses)

Den Auszubildenden wird ein leeres Blatt auf den Rücken geklebt. Im Anschluss daran laufen sie durch den Kursraum. Jeder und jede Auszubildende hat dabei einen Stift in der Hand und kann den Mitschülerinnen und Mitschülern Komplimente auf den Rücken schreiben.

Variante 2 (je nach sozialem Gefüge des Kurses)

Zunächst setzt sich die Lerngruppe in einem Stuhlkreis zusammen. Nun wird von der Lehrkraft ein Lernender ausgewählt, der sich daraufhin in die Mitte des Sitzkreises setzt und eine „Wertschätzungsdusche“ erhält. Der Reihe nach dürfen die Lernenden der Person in der Mitte ein Kompliment aussprechen. Dies kann die Hervorhebung positiver Eigenschaften oder positiver Fertigkeiten sein. Sobald der Lernende in der Mitte seine „warme Dusche“ erhalten hat, ist die nächste Person an der Reihe. Die Teilnahme an der Methode ist freiwillig und die Lernenden haben die Möglichkeit, nur passiv am Geschehen teilzunehmen.

Alternativ kann die Person, die wertgeschätzt wird, auch im Kreis sitzen bleiben und sich mit ihrem Stuhl nach außen drehen. Sie wendet der Gruppe den Rücken zu. Manchmal ist dieses Setting sowohl für die Person, die wertgeschätzt wird, als auch für die Gruppe einfacher. Die fehlende Resonanz der wertgeschätzten Person geht meist mit offeneren Äußerungen der Gruppe einher. Darüber hinaus kann die Person, die Wertschätzung erhält, sich leichter auf ihr Empfinden konzentrieren.

Variante 3 (je nach sozialem Gefüge des Kurses)

Jeweils zwei Auszubildende schreiben sich gegenseitig einen wertschätzenden Brief. Wichtig ist, dass die Lehrkraft auf die Wertschätzung und den positiven Charakter hinweist.

Anmerkungen

Durch die Anerkennung der Auszubildenden können das Selbstbild und die Persönlichkeit der oder des Lernenden und somit eine individuelle und positive Weiterentwicklung gestärkt werden. Außerdem lernen die Auszubildenden, sich gegenseitig achtsam wahrzunehmen und einander ihre Wertschätzung auszusprechen. Diese Fähigkeit kann später in der Praxis wichtig sein, um auch Kolleginnen und Kollegen achtsam zu beobachten.