



## AGAP - Qualifizierung „Stabil in der Pflege“

### Modulbeschreibung

#### Modul 1: Situationsanalyse: Wo stehe ich? – Wie geht es mir?

In der professionellen Altenpflege ist nicht nur ein hohes Maß fachlicher Kompetenz notwendig, sondern auch körperliche und psychische Belastbarkeit, Flexibilität, Geduld und Einfühlungsvermögen. Pflegepersonen tragen eine hohe soziale Verantwortung bei weiter wachsenden Anforderungen. Meist bleibt dabei kaum Zeit, die Wahrnehmung auf sich selbst zu lenken und sich z.B. mit folgenden Fragen zu beschäftigen:

Was habe ich bisher erreicht und welche beruflichen Ziele habe ich für die Zukunft? Welche Ressourcen stehen mir dafür zur Verfügung? Wie geht es mir gesundheitlich? Was tue ich für meine eigene Gesunderhaltung? Welche beruflichen Wünsche und Bedürfnisse habe ich? Was sollte sich ändern, damit ich den Beruf möglichst lange gesund und motiviert ausüben kann?

#### Ziele:

Die Teilnehmenden kennen Einflussfaktoren auf ihre psychische und körperliche Gesundheit und Wege zu ihrer Erhaltung und Förderung. Sie sind sich ihrer beruflichen Ziele bewusst.

#### Inhalte:

- Kennenlernen in der Gruppe
- Mein Lebens- und Berufsverlauf
- Analyse der individuellen Arbeits- und Gesundheitssituation
- Zufriedenheitsmessung
- Reflexion und Feststellung von Kompetenzen und Ressourcen
- Strategien zur Erhöhung des persönlichen Wohlbefindens
- Wünsche und Vorstellungen zur beruflichen Laufbahnplanung
- Formulierung beruflicher Ziele
- Reflexion und Austausch über Möglichkeiten altersgerechten und gendersensiblen Arbeitens im Betrieb

**Dauer:** 2 Tage

## Modul 2: Alter(n) und Geschlecht in der Pflege

Was haben Alter und Geschlecht mit dem Berufsalltag in der Pflege zu tun? Welche Relevanz hat Geschlecht in dem "Frauenberuf" Pflege? Unsere Vorstellungen von Alter(n) und Geschlecht haben nicht nur einen Einfluss auf unsere Identität und unser Selbstbild, sondern auch darauf, wie wir Andere wahrnehmen und was wir von ihnen erwarten. Das kann sich z.B. darin zeigen, dass wir Männern und Frauen, Älteren und Jüngeren unterschiedliche Fähigkeiten, Zuständigkeiten und Eigenschaften zuschreiben. Älterwerden wird geschlechtsspezifisch erlebt. Das bedeutet auch, dass Lebenssituationen und -verläufe oft wesentlich vom Geschlecht mitgeprägt sind, was sich z.B. in unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Berufsbiografien äußert. Alter(n)s- und Geschlechterbilder zeigen sich aber auch im individuellen Umgang mit Belastungen, Gesundheit und Prävention im Pflegealltag.

### Ziele:

Die Teilnehmenden sind sich über ihr Selbst- und Fremdbild in Bezug auf Geschlecht und Alter(n), über den Einfluss auf ihren beruflichen Alltag sowie auf ihre Gesundheit bewusst. Sie sind in der Lage, in ihrer beruflichen Praxis vorurteilsbewusst zu handeln.

### Inhalte:

- Einführung in das Thema
- Gender in der Altenpflege
- Selbstreflexion zu Alter und Älter werden (Wissen, Erwartungen, Erfahrungen)
- Sensibilisierung für die eigene geschlechtsspezifische Sozialisation und Alternsprozesse
- Geschlechterrollenverhalten und Einfluss von Alter und Alternsprozessen im Pflegealltag (Arbeitsverteilung, Arbeitsorganisation und -gestaltung, Ressourcen und Potentiale)
- Der Einfluss von Geschlechter- und Alter(n)szuschreibungen auf Gesundheit und den Umgang mit Belastungen/Stress

**Dauer:** 2 Tage

## Modul 3: Gesundes und altersgerechtes Führen

Nicht nur die Beschäftigten selbst, sondern auch Führungspersonen tragen entscheidend zum Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden bei. Eine positive Wahrnehmung von Führung hat begünstigende Auswirkungen auf den Krankenstand oder das Belastungsempfinden der Beschäftigten. Aber wie gestaltet sich gesundheits- und altersorientiertes Führungshandeln? Wie können Führungspersonen Überlastungssymptome erkennen und zuordnen, welche Methoden und Instrumente tragen zur altersgerechten Gesunderhaltung und –prävention bei? Was kann für die Verbesserung der Arbeitsplatzzufriedenheit und der Motivation der Beschäftigten getan werden? Gesundheitsfördernde Führung setzt aber auch die individuelle Gesunderhaltung der Führungskräfte selbst voraus, die als gutes Vorbild für ihre Mitarbeitenden vorangehen. Der Workshop setzt auf einen gewinnbringenden generationsverbindenden Austausch zwischen Pflegekräften mit und ohne Leitungsfunktion.

### Ziele:

Die Teilnehmenden sind befähigt, Überlastungssymptome bei Beschäftigten und gesundheitsgefährdende Strukturen zu erkennen. Sie wissen erlernte Instrumente gesunden und altersgerechten Führens entsprechend ihres Führungsstils anzuwenden. Die Teilnehmenden erkennen ihre Belastungsgrenzen und sind sich über den hohen Stellenwert der eigenen Gesunderhaltung bewusst.

### Inhalte:

- Einführung in das Thema
- Ist-Analyse zur Gesundheitsförderung im eigenen Betrieb
- Indikatoren gesundheitsfördernder und altersgerechter Arbeitsbedingungen
- Die Rolle der Führungsperson im betrieblichen Gesundheitsmanagement
- Erkennen des eigenen Führungsstils
- Bedürfnisorientierte und altersgerechte Personalführung
- gesundheitsförderliche und altersgerechte Arbeitsgestaltung
- Durchführung von Belastungsanalysen
- Psychische und körperliche Belastungsgrenzen bei sich und anderen erkennen und Möglichkeiten der Intervention
- Motivation und Wertschätzung vermitteln

**Dauer:** 2 Tage

## Modul 4: Altersgerechte und gendersensible Teamentwicklung

Gute Teamarbeit ist ein zentraler Baustein in der Altenpflege, damit die Pflegequalität durch reibungslose Arbeitsabläufe erhalten bleibt. Doch welche Voraussetzungen müssen für ein stabiles, motiviertes und leistungsfähiges Team geschaffen werden? Ziel ist es, die Heterogenität der Mitarbeitenden so zu managen, dass sie nicht als Problem wahrgenommen wird, sondern als Ressource genutzt wird und die Teammitglieder voneinander profitieren. Wie können unterschiedliche Lebensphasen im Team Berücksichtigung finden? Welche Besonderheiten gibt es jeweils? Traditionelle Geschlechterrollen haben auch einen Einfluss auf die Zusammenarbeit im Team, z.B. hinsichtlich der Aufgabenverteilung. Die Entwicklung eines Bewusstseins über wirksame geschlechts- oder altersspezifische Zuschreibungen schafft die Basis für positive Veränderungen. Wie kann das Verständnis füreinander gestärkt werden? Ein Team setzt sich im idealen Fall aus Menschen zusammen, die sich in ihren Stärken, Fähigkeiten und Kompetenzen ergänzen. Wie können diese erkannt und effizient in der Teambildung berücksichtigt werden?

### Ziel:

Die Teilnehmenden kennen Strategien und Methoden, wie die Arbeit im Team lebensphasen- und genderorientiert gefördert und effektiv genutzt werden kann.

### Inhalte:

- Einführung in das Thema
- Messung des subjektiv wahrgenommenen Klimas im Team
- Erkennen der eigenen Rolle und Position im Team
- Stärken, Kompetenzen, Potentiale, Ressourcen und Bedürfnisse der Teammitglieder erkennen und optimal zum Einsatz bringen
- Lebensphasen verstehen und sinnvoll im Team nutzen
- Geschlechterrollen und -zuschreibungen im Team erkennen und aufbrechen
- Teamentwicklungsprozesse verstehen
- Entwicklung einer positiven Teamkultur für ein respektvolles und achtsames Miteinander
- Kommunikationsstrukturen im Team schaffen

**Dauer:** 2 Tage

## Modul 5: Stressfaktoren erkennen – Stress begegnen

Pflegekräfte geraten im Pflegealltag oft an die Grenzen seelischer und körperlicher Belastung - die Folge ist krankmachender Stress! Stress und Leistungsdruck am Arbeitsplatz kann sich auf die Gesundheit der Beschäftigten und somit auch negativ auf die zu erbringende Dienstleistungsqualität auswirken. Aber wie lässt sich Stress verhindern? Eigene Reaktionen auf Stressreize sind oft erlernt und laufen unbewusst ab. Welche Arten von Stress bestimmen den Alltag der Pflegekräfte und welche Faktoren tragen dazu bei? Sind den Mitarbeitenden die persönlichen Auslöser für Stress bekannt? Welche Ressourcen können genutzt werden, Stress präventiv entgegen zu wirken? Setzt Stress älteren Mitarbeitenden stärker zu als Jüngeren? Wie wirkt sich Stress auf das individuelle Verhalten im Team aus? Wirken Stressfaktoren auf Männer und Frauen unterschiedlich? Welche Strategien gegen Stress tragen zur Freude und Ausdauer bei der täglichen Arbeit bei?

### Ziele:

Die Teilnehmenden nutzen Techniken zur effektiven Stressbewältigung. Sie sind in der Lage, eine Balance zwischen Spannung und Entspannung im Arbeitsalltag zu schaffen und Stressoren kanalisieren zu können.

### Inhalte:

- Einführung in das Thema
- Erkennen des eigenen Stresstyps und der persönlichen Stressoren
- Analysieren der Stressfaktoren im Alltag
- Überprüfen des eigenen Handelns in Stresssituationen und der eigenen Arbeitsweise
- Erkennen eigener Ressourcen
- Methoden zur achtsamkeitsbasierten Stressreduktion
- Ansätze zur situativen und langfristigen Stressbewältigung
- Stressreduzierende Beratungsmethoden (Supervision, Coaching)
- Vorstellung und Ausprobieren von Entspannungstechniken

**Dauer:** 2 Tage

## Modul 6: Arbeitsbewältigungstraining

Pflegekräfte haben meist ein großes Arbeitspensum in kurzer Zeit zu erfüllen. Hohe körperliche und psychische Beanspruchungen, Schichtdienst und Personalmangel prägen den Berufsalltag. Mit dem Alter und der Beschäftigungsdauer steigt das Risiko von vorzeitigem Verschleiß, Krankheit, aber auch Unzufriedenheit und Demotivation. Diese Faktoren reduzieren die individuelle Arbeitsbewältigungsfähigkeit. Im Mittelpunkt des Moduls stehen die Bedürfnisse und Ressourcen der Teilnehmenden in Bezug zu ihrer Arbeit und wie beides zur Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit in Einklang zu bringen ist. Die Arbeitsbewältigungsfähigkeit einer Person wird von mehreren Faktoren, wie Gesundheit, Arbeitsumgebung, Kompetenz und Führung beeinflusst. Dabei stehen die individuellen Ressourcen in einer Wechselbeziehung mit den Arbeitsanforderungen. Wenn es gelingt, beides z.B. durch alters- und gesundheitsorientierte Maßnahmen möglichst aufeinander abzustimmen, kann die Arbeitsfähigkeit positiv beeinflusst werden.

### Ziel:

Die Teilnehmenden können ihre Arbeitsbewältigungsfähigkeit einschätzen und sind in der Lage, erlernte Methoden zum Erhalt und Verbesserung dieser einzusetzen.

### Inhalte:

- Einführung in das Thema
- Analyse der Arbeitsfähigkeit (z.B. Arbeitsinhalte, Arbeitsumgebung, Arbeitsabläufe, Unternehmenskultur, Führung, Arbeitsorganisation, Werte, Motivation, Kompetenzen, psychische und körperliche Kapazitäten)
- Was sollte sich auf welchen Handlungsfeldern im Betrieb verbessern?
- Was können die Teilnehmenden selbst zum Erhalt und Förderung der Arbeitsfähigkeit beitragen? Wie könnte der Betrieb dabei unterstützen?
- Handlungsmöglichkeiten im Betrieb

**Dauer:** 2 Tage

## Modul 7: Arbeit altersgerecht und gendersensibel organisieren

Im Zuge des demographischen Wandels in der Pflege wird eine bedürfnisorientierte Arbeitsorganisation immer wichtiger. Damit Beschäftigte in der Pflege dauerhaft arbeitsfähig und motiviert bleiben, bedarf es für die Pflegepraxis verschiedenartiger gesundheitsförderlicher Strategien, welche an die Arbeitsbedingungen im Pflegealltag angepasst werden müssen. Durch Optimierung der Arbeitsorganisation können physische Anforderungen an die individuellen Belastungsgrenzen der Pflegekräfte angepasst werden. Ebenso können Geschlechterrollen in der Arbeitsorganisation Einfluss auf das subjektive Überlastungsgefühl haben. Bei der Umsetzung einer gendergerechten Arbeitsorganisation wird die Wirkung und Relevanz von geschlechtsspezifischem Rollenverhalten, Zuschreibungen und Erwartungen, z.B. im Rahmen der Ablauforganisation (Aufgabenverteilung) berücksichtigt.

### Ziel:

Die Teilnehmenden sind in der Lage, Alter(n)s- und Geschlechteraspekte im täglichen Arbeitsprozess zu berücksichtigen, um die Arbeitsorganisation im Pflegealltag zu optimieren.

### Inhalte:

- Einführung in das Thema
- Analyse der Arbeitssituation (Aufgabenverteilung, Prozessabläufe) unter Berücksichtigung von Alter und Geschlecht im Betrieb
- Reflexion und Aufbrechen starrer Prozessabläufe und Rituale, Nutzen verborgener Zeitressourcen
- Berücksichtigung individueller Leistungspotentiale von Pflegekräften (Methoden der Wissensweitergabe zwischen den Generationen)
- Befähigung zum selbständigen Entwickeln individueller Handlungsstrategien
- Flexible Arbeitszeitgestaltung als Balance zwischen den Generationen
- Gender- und altersorientierte Arbeitsteilung
- Einflussmöglichkeiten auf die betriebliche Arbeitsorganisation

**Dauer:** 2 Tage

## Modul 8: Konfliktlösungskompetenz am Arbeitsplatz

Konflikte verursachen Stress für alle Beteiligten und gefährden die individuelle Gesundheit. Je nach Persönlichkeitstyp reagieren Menschen innerhalb einer Gruppe unterschiedlich auf Stress. Die Ursachen für Konflikte am Arbeitsplatz sind vielfältig. Oftmals dominieren Interessenslagen Einzelner die Konstellation einer Gruppe und bestimmen somit Situationen im Arbeitsalltag. Ungelöste, innerbetriebliche Konflikte führen häufig zu Qualitätsmängeln, hohem Krankenstand der Beschäftigten und letztendlich zur Erhöhung der Personalfuktuation. Wie entstehen Konflikte, wie verselbständigen sie sich innerhalb einer Gruppe? Welche Arten von Konflikten gibt es? Welchen Einfluss haben persönliche und geschlechterspezifische Kommunikations- und Verhaltensmuster? Wie verhindere ich gezielt eine Konflikteskalation, wie bspw. Mobbing? Welches Handwerkszeug ist für den einzelnen Beschäftigten erforderlich, um Konflikte am Arbeitsplatz konstruktiv zu begegnen?

### Ziel:

Die Teilnehmenden beherrschen lösungsorientierte Kommunikationstechniken für den Alltag, um kollegiale Beziehungen innerhalb des Teams langfristig zu stabilisieren.

### Inhalte:

- Einführung in das Thema
- Konfliktanalyse im Pflegealltag durch Austausch in der Gruppe („Wie fühle ich mich, wie achte ich auf mich, was soll sich in Zukunft ändern?“)
- Umgang mit Emotionen
- Methoden zur Deeskalation
- Techniken lösungsorientierter Kommunikation und Methoden der Konfliktbewältigung (Softskills)
- Körpersprache und Mimik
- Konfliktprävention durch frühzeitige Handlungs- und Interventionsmöglichkeiten (z.B. Mediation)
- Grundlagen zur Vermittlung gegenseitigem Respekts und Wertschätzung bei der täglichen Arbeit
- Umgang mit Kund\_innen - wie verhalte ich mich bei Konflikten?
- Beschwerdemanagement - Gestaltung von professionellen Dienstleistungsbeziehungen

**Dauer:** 2 Tage

## Modul 9: Arbeit und Privatleben in Balance

Altenpfleger\_innen tragen in ihrem Beruf jeden Tag eine hohe Verantwortung und sind emotional stark beansprucht. Hinzukommend arbeiten sie im Schichtdienst und müssen aufgrund dünner Personaldecken und häufigen Krankheitsausfällen jederzeit mit einem Ruf aus dem Frei rechnen. Sie können ihr Privatleben demnach nicht verlässlich planen. Verkürzte Erholungs- und Regenerationszeiten schränken das individuelle Wohlbefinden ein und führen zu Belastungserscheinungen auf verschiedenen Ebenen. Das hat auch Auswirkungen auf ihr Privatleben, denn ausgleichende Aktivitäten, wie Sport, Hobbys oder soziale Kontaktpflege kommen oft zu kurz. Insbesondere in der Pflege berufstätige Frauen leiden aufgrund gelebter traditioneller Geschlechterrollen häufig unter einer Doppelbelastung, da sie im Privatbereich hauptsächlich für Familien- und Hausarbeit Sorge tragen. Wie können Pflegekräfte mit diesen Stressfaktoren umgehen lernen? Wie können sie trotzdem gesund bleiben? Wie gelingt eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Steigerung des persönlichen Wohlbefindens?

### Ziele:

Die Teilnehmenden sind sich über ihre Work-Life-Balance bewusst und kennen Strategien und Techniken, wie sie Berufs- und Privatleben besser vereinbaren können.

### Inhalte:

- Einführung in das Thema
- Identifizierung der persönlichen Work-Life-Balance (Erwartungen, Energiefresser und Ressourcen, berufliche und private Werte)
- Vereinbarung beruflicher und privater Ziele
- Prioritäten erkennen und Grenzen setzen
- Eigenes Rollen- und Selbstverständnis in der Pflege
- Entwicklung einer professionellen Distanz
- Ressourcen und Kraftquellen aktivieren
- Strategien für mehr Gelassenheit in schwierigen Situationen
- Gesundes Selbst- und Zeitmanagement
- Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung (z.B. Rahmendienstplan, Arbeitszeitkonten, Gleitzeit)

**Dauer:** 2 Tage

## Modul 10: Demographie- und genderorientierte Zielentwicklung im Arbeitsalltag

In dem abschließenden Workshop erhalten die Teilnehmenden die Möglichkeit, die gesamte Workshopreihe zu bewerten und die eigene Rolle im Team erneut zu reflektieren. Wie konnten die Teilnehmer neu erworbene Erkenntnisse, Methoden und Strategien aus den vorangegangenen Workshops in den Pflegealltag integrieren? Welche Erfahrungen sind damit verbunden? Wie hat sich die Qualifizierung auf das Selbstbild, die Teamrolle und die Work-Life-Balance der Teilnehmer ausgewirkt? Sind Veränderungen im eigenen Gesundheitsverhalten und dem Erleben und Umgang mit Stress bemerkbar? Nehmen die Teilnehmenden den Einfluss von Geschlecht und Alter im Arbeitsalltag bewusster wahr und wie gehen sie nun damit um?

### Ziel:

Die Teilnehmenden sind mit Hilfe neu erworbener Methoden und Strategien aus den Workshops in der Lage, alters- und genderorientierte Aspekte im Pflegealltag zu integrieren.

### Inhalte:

- Interaktioneller Gruppenaustausch - Ist-Analyse der Zielerreichung
- Reflexion der Erfahrungen bei der praktischen Umsetzung von erlernten Methoden und Strategien
- Evaluation der Zielerreichungsprozesse im Pflegealltag (Unterstützung, weiterer Informationsbedarf, Zielformulierungen, Maßnahmenanpassung)
- Entfaltung der Selbstkompetenz (wie achte ich zukünftig auf mich?)
- Anwendung der erlernten Methoden zur Stressbewältigung im Arbeitsalltag
- Feedback der Teilnehmenden zur durchgeführten Workshopreihe

**Dauer:** 3 Tage