

Das macht den Unterschied in Veränderungsprojekten

Impulse für OE und BGM -
Projekte in der Pflege, die
Wirkung erzielen wollen

*Linda Haug | 15.06.2026
Fach- & Prozessberaterin*

Ich nehme an, Sie wollten auch schon mal was verändern...

Was ist Ihre „Lieblings-“ Herausforderung, die Ihnen immer wieder begegnet, warum Veränderung dann doch nicht klappt?

Was ist Ihre Lieblingsherausforderung bei Veränderungen?

Die Kolleg*innen mitnehmen und nicht mit den Herausforderungen (allein) stehen lassen.

Zuhören und unterschiedliche Sichtweisen erstnehmen

Andere motivieren, Aufgaben strukturieren

Alle Mitarbeitenden mitnehmen

Ausprobieren/Evaluieren/ Spontane Ideen zum Ziel (Ziel Definition)

Was ist Ihre „Lieblings-“ Herausforderung, die Ihnen immer wieder begegnet, warum Veränderung dann doch nicht klappt?

Zu viel andere Arbeit -> zu wenig Zeit für die Veränderung

"Das können wir nicht machen wegen Datenschutz"

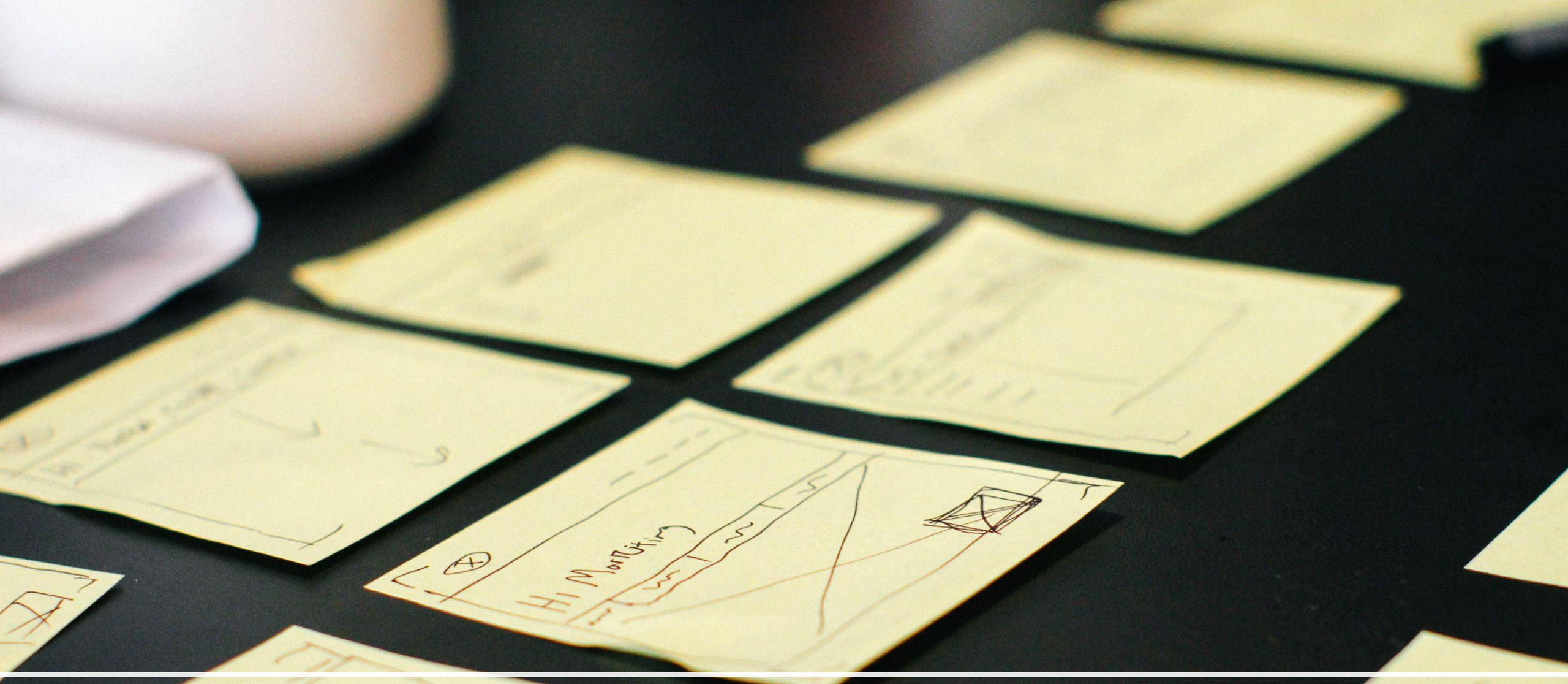
Widerstand

Dass alle im Alltag schon zu viel zu tun haben, um den Change Prozess "nebenbei" noch bearbeiten zu können

Das müssen wir erst noch mit xy besprechen

Angst vor Veränderung: "Wir wissen, wie es geht, aber", Umsetzungslücke





Fangen wir vorne an...

Mitarbeitende in der Pflege sind belastet.

**Die Belastung resultiert aus versch.
Bereichen und Quellen.**



**Der Umgang mit den Belastungen ist teils
individuell, teils strukturell nötig.**



**Es braucht Änderungen, um
Mitarbeitende leitungsfähig, motiviert
und vor allem gesund zu erhalten.**

~~**Was können
ändern?**~~

**Wie können wir
das ändern?**

Hilfestellungen „Was können wir ändern?“

Der Kohärenzsinn

Die innere Haltung, die gesund erhält



Was ist Kohärenzsinn?

Der Kohärenzsinn (Sense of Coherence) ist eine globale Orientierung, die ausdrückt, in welchem Ausmaß man ein durchdringendes, andauerndes und dennoch dynamisches Gefühl des Vertrauens hat, dass die Stimuli, die sich aus der inneren und äußeren Welt ergeben, strukturiert, vorhersehbar und erklärbar sind, und dass man diese Stimuli stellen, gewachsen zu sein glaubt.

Die 3 Komponenten



Verstehbarkeit (Comprehensibility)

Die Überzeugung, dass die Welt strukturiert, geordnet und erklärbar ist.

- Informationen sind klar und verständlich.
- Ereignisse sind vorhersehbar und logisch.
- Man kann Zusammenhänge erkennen.

Wirkung eines starken Kohärenzsinns



Bessere Bewältigung von Stress und Belastungen



Höhere Widerstandsfähigkeit (Resilienz)



Bessere Gesundheit und Lebensqualität



Mehr Motivation und Lebenszufriedenheit



Partizipation und Mitbestimmung



Klare Werte, Ziele und Sinn im Leben



Wissen, Verstehen und Lernen



Kurz gesagt:

Ein starker Kohärenzsinn hilft uns, das Leben als verstehbar, handhabbar und sinnvoll zu erleben – die beste Grundlage für Gesundheit und Wohlbefinden.

Wichtigkeit
und G

Die Maslowsche Bedürfnispyramide

Menschlichen Bedürfnisse



Beispiele

Persönliche Ziele verfolgen, Kreativ sein, sich weiterentwickeln, das eigene Leben gestalten



Beispiele

Lob erhalten, respektiert werden, Erfolge erreichen, Vertrauen genießen



Beispiele

Freunde, Familie, Partnerschaft, Teil einer Gruppe sein, Geborgenheit erleben



Beispiele

Sicherer Arbeitsplatz, Wohnung, finanzielle Sicherheit, Schutz vor Gefahren



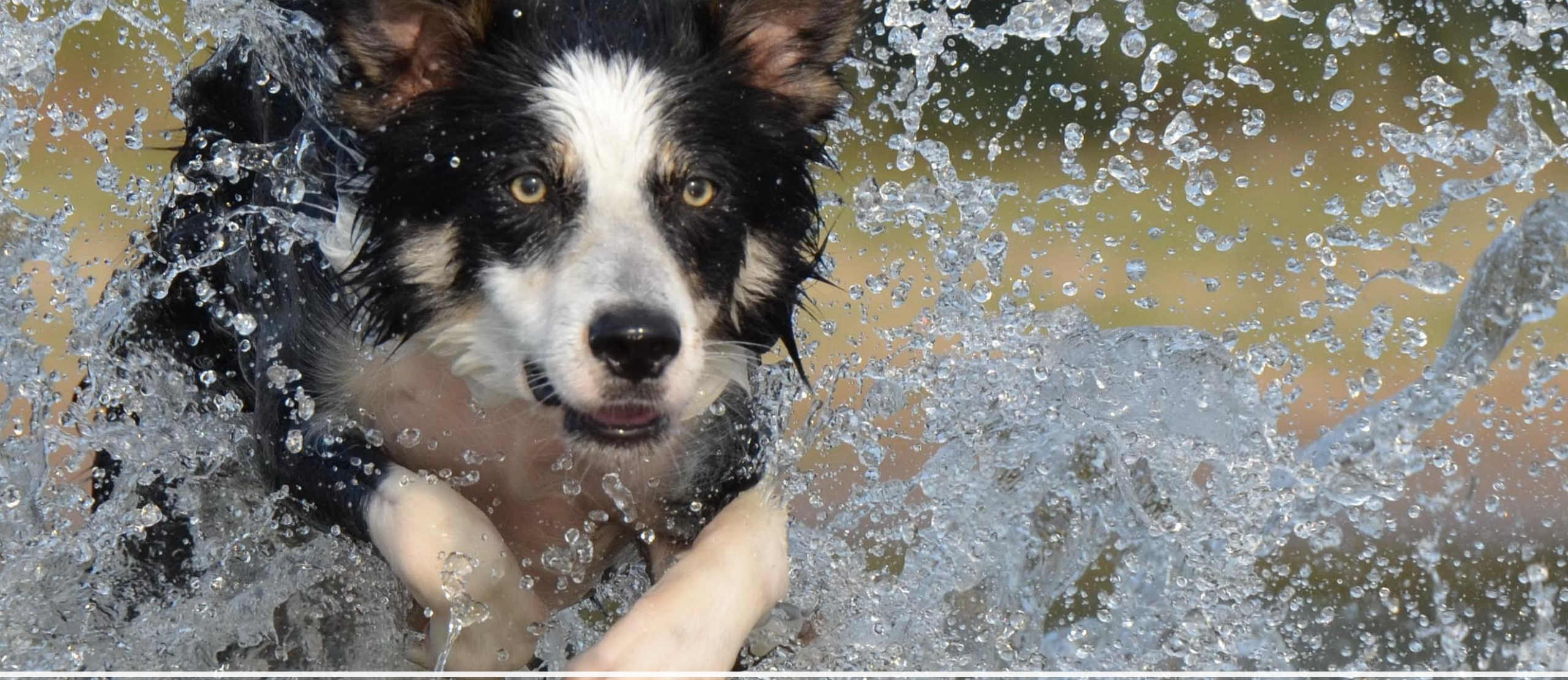
Beispiele

Essen, Trinken, Schlafen, Kleidung, körperliche Wärme, Gesundheit

Was brauchen Menschen, um bei der Arbeit gesund zu bleiben?
Wie kann Arbeit gestaltet werden, um machbar zu bleiben?

Pflegemonitoring 2024 - sinngemäß:

„Es geht nicht darum noch mehr neue
Ideen zu entwickeln... wir wissen wo der
Schuh drückt.
Die Herausforderung ist vielmehr die
Umsetzung.“



Was braucht es, dass Veränderung umgesetzt werden kann?

Grundsätzlich folgende Ideen sind hilfreich...

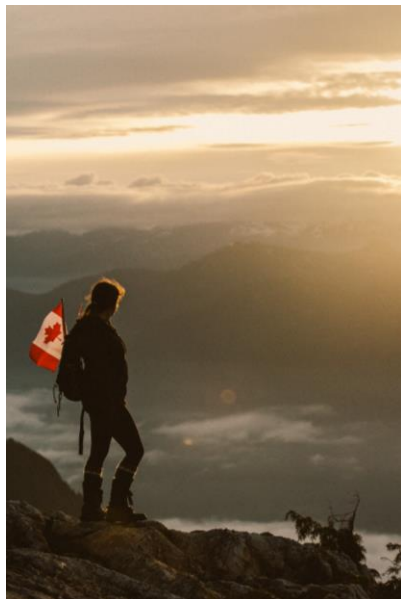
Wir starten nicht auf der grünen Wiese... es gibt
Historie und wir sind schon am Anfang
„mittendrin“.

Veränderung passiert bei jeder*m einzeln – auch
bei strukturellen Änderungen & OE.

Veränderungen brauchen einen jedem
einleuchtenden Sinn &
Bedarf dazu.



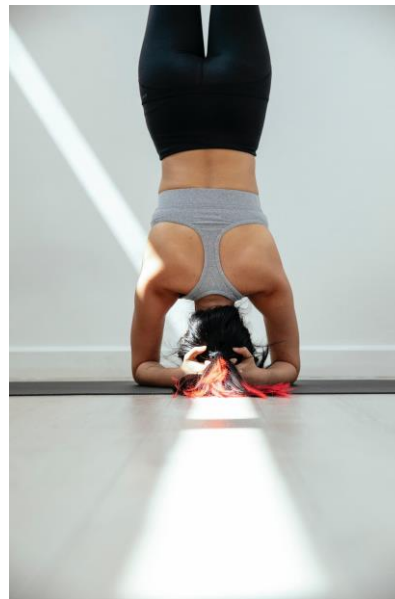
Also was macht den Unterschied?



Storytelling &
Zielklarheit
- Wo geht's hin?



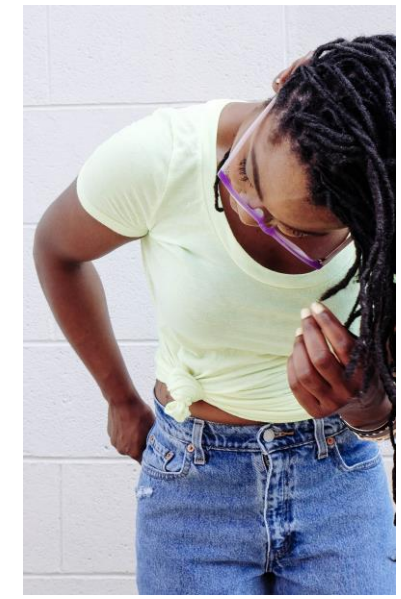
Passende &
Wirkungsvolle
Kommunikation



Andersartigkeit



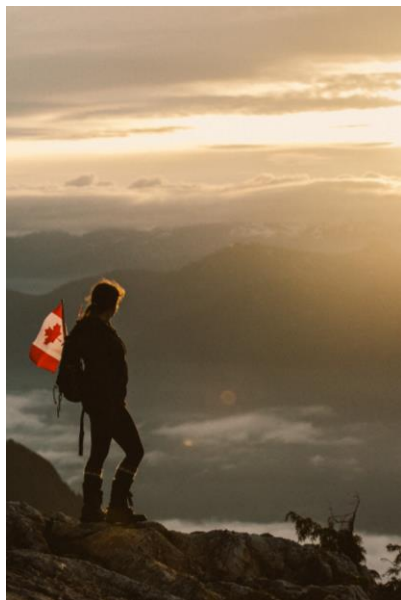
Quick Wins –
sich selbst
erleben



Nähe statt
Distanz

Notizen: https://padlet.com/Projektberatung_gailusORG/sammlung-umsetzungsideen-fur-veranderungen-sxnyu2kigf2we5i7

Was macht also den Unterschied?



Storytelling &
Zielklarheit
- Wo geht's hin?

Menschen möchten Informationen in bisheriges „integrieren“, das ist die Basis die Welt zu verstehen und Geschehnisse einordnen zu können.

Entwickeln Sie ein Ziel/ ein Slogan/ eine Geschichte, die Sie nutzen können für Ihre Veränderungen. Ggf. auch mit anderen gemeinsam. Ein Zukunftsbild, wo es hingehen soll.

2 min:

Wenn Sie jetzt daran denken, wo Sie hin möchten: welcher Slogan kommt Ihnen?

Was macht also den Unterschied?



Passende &
Wirkungsvolle
Kommunikation

Kommunikation, die ankommt und Dialog ermöglicht. Im „Aussprechen“ wird vieles klarer. Nehmen Sie sich Zeit zu schauen: welche Kommunikationskanäle habe ich? Wo stehen die Menschen inhaltlich & emotional? Wie sag ichs, dass es alle verstehen?
Lieber zu viel kommunizieren als zu wenig. Gern vielfältig und authentisch.

2 min:

Sammeln Sie alle Kommunikationsformate, die Sie haben. Welche ist aktuell am wirkungsvollsten?

Was macht also den Unterschied?



Andersartigkeit

Etwas anderes machen. Etwas anders machen.
Wenn unser Gehirn einen anderen Impuls bekommt/ Reiz, sind wir raus aus dem „Muster“. Das fördert die Flexibilität und signalisiert uns: es geht auch anders. Das erlaubt auch anderen dann etwas anders zu machen. Besprechungen mal anders machen, Übergaben anders machen. Mal von hinten die Themen durchgehen oder nicht sitzen.

2 min:

Denken Sie an ihr nächstes Meeting/
Übergabe/ Treffen... was könnten Sie einmal ganz anders machen?

Was macht also den Unterschied?



Quick Wins –
sich selbst
erleben

Dazu gehört: Quick Wins generieren! Auch wenn Sie Analysen fahren müssen oder Veränderungskonzepte größer sind, abgestimmt werden müssen usw. Finden Sie etwas, was direkt am Anfang sichtbar wird und was Mitarbeitenden einen Mehrwert bietet.

2 min: Denken Sie an Ihr Thema, was wäre der kleinste Schritt, den Sie tun könnten, damit etwas spürbar wird?

Was macht also den Unterschied?



Nähe statt
Distanz

Fördern Sie Authentizität, bieten Sie Raum für „echten“ Austausch und zeigen Sie durch ein Zulassen von Nähe selbst, dass das viel eher zum Ziel führt.

2 min: Wo gibt es bei Ihnen einen "Raum" / Gelegenheit für Nähe? Wo könnten Sie einen mal ausprobieren?

Steckbrief: Wo geht es hin?

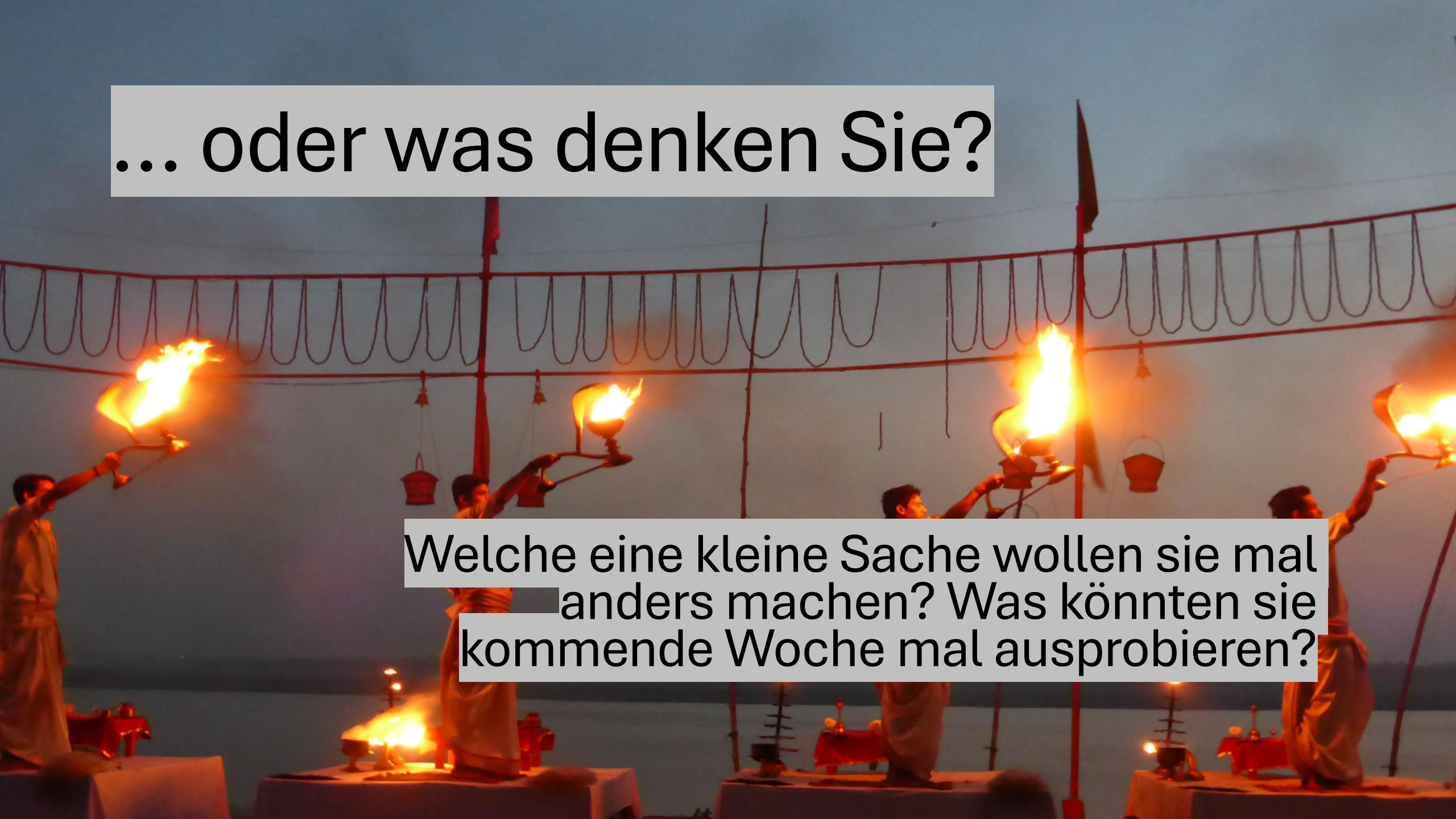
Mal angenommen heute in einem Jahr läuft mein Haus/ Team/ Tätigkeit super, was ist dann anders? Wie sieht es dann aus?	
Konkret wovon will ich also weg, wo will ich hin? Wie könnte der „Slogan“ heißen?	
Drei Schritte, um dahin zu kommen, sind in jedem Fall:	
Jetzt kommt die größte Hürde dazu mit rein, wie gehe ich damit um?	
Was könnten die Mitarbeitenden/ Teammitglieder/ Schnittstellenpartner*innen von meinem Ziel haben?	

Padlet - Ideensammlung

https://padlet.com/Projektberatung_gailusORG/sammlung-umsetzungsideen-fur-veranderungen-sxnyu2kigf2we5i7

... oder was denken Sie?

Welche eine kleine Sache wollen sie mal
anders machen? Was könnten sie
kommende Woche mal ausprobieren?





Prozess- und Fachberatung für Diversity, BGM & Betriebskultur

gailus.ORG | Fach- und Prozessberatung für BGM & Diversity & Betriebskultur

Augustenstr. 95 | 70197 Stuttgart | Germany

T: +49 (0) 711 – 50 45 39 88 | kontakt@gailus.org

www.gailus.ORG

Linda Haug
Fach- & Prozessberaterin
l.haug@gailus.org
+49 (0) 151 6111 3632