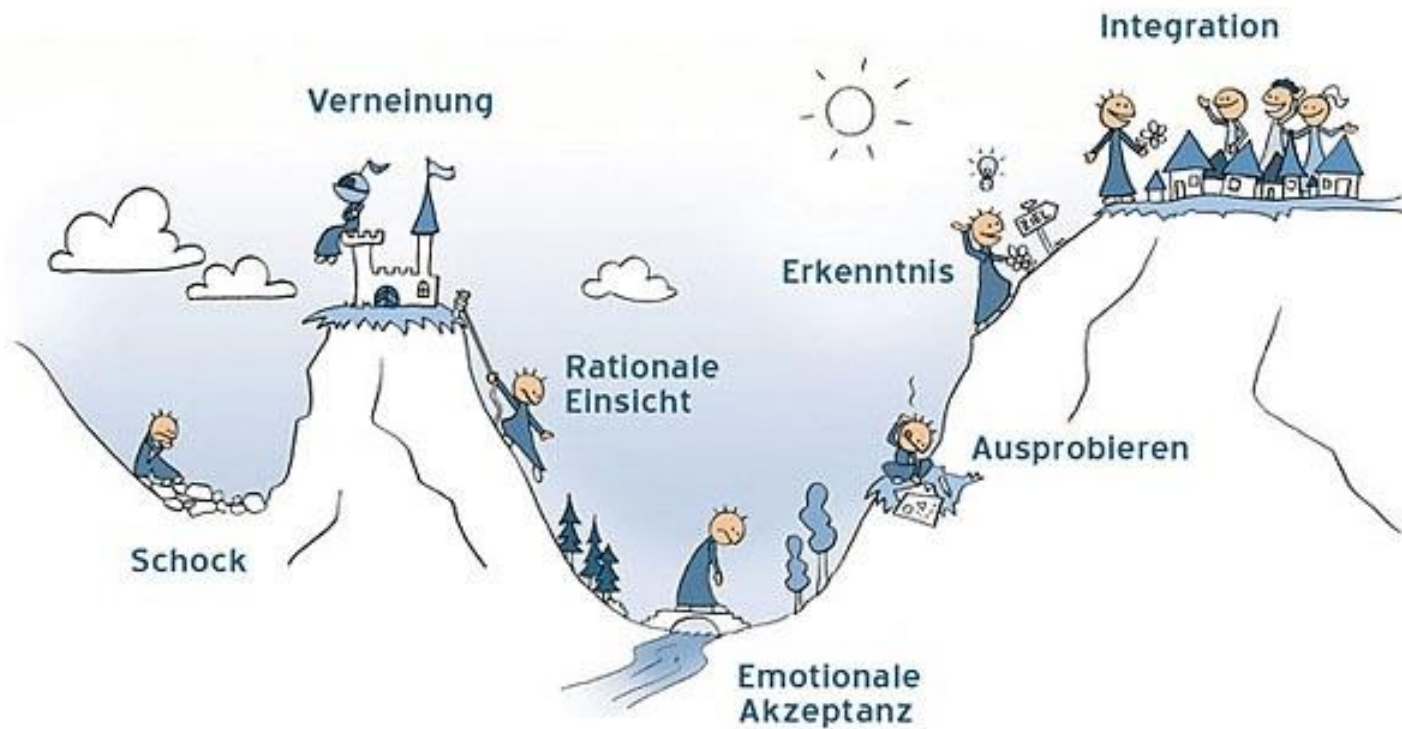




Veränderungen sinnstiftend  
implementieren

## Veränderungskurve



## Warum fallen uns Veränderungen so schwer

- Veränderung reißt aus vertrauten Strukturen (die eh schon belastend wirken) heraus
- Die Leistungsfähigkeit des Gehirns basiert auf Automatismen, jede Veränderung basiert auf Prozessänderung, das ist Stress und Arbeit
- Je aufwendiger die aktuellen Belastungen umso weniger möchte sich das Gehirn auf Veränderungen einlassen



# Schock, was können wir im Pflegemanagement tun

- Notwendigkeit zum Wandel betonen – „Sense of urgency“ erzeugen
- Gleichen Informationsstatus schaffen, viel kommunizieren
- Konstruktiv und wertschätzend mit Sorgen und Einwänden umgehen
- Zwischen begründeten und unbegründeten Einwänden differenzieren

## Verneinung

• In Phase II haben die Beteiligten den ersten Schock überwunden und sind handlungsfähig. Apathie und Schockzustand weichen einer ablehnenden oder abwartenden Haltung

• Typische Sätze in dieser Phase sind

• „Das kann nicht funktionieren.“

• „Das haben schon andere vor Ihnen probiert, die alle gescheitert sind.“

• „Das Projekt ist großer Quatsch, den ich nicht unterstütze.“

• SINNSTIFTUNG schaffe

• Bezug zu bewältigten Herausforderungen



# Rationale Einsicht – aber keine emotionale Akzeptanz

Perspektivwechsel einfordern

Ziel- statt Problemorientierung im Umgang mit Problemen

Wahrnehmungsverzerrungen durch konsequentes Nachfragen auflösen

In der dritten Phase ist es wichtig, die emotionale Akzeptanz der Veränderung zu fördern

# Neue Kompetenzen aufbauen

- Ressourcenorientiertes Feedback
- Rituale finden die das Vergangenen würdigen
- Einen Rahmen zum Austausch schaffen



# Ausprobieren

- Förderung von Experimenten und Pilotprojekten
- Förderung von eigenen Ideen und Projekten
- Positive Fehlerkultur
- Unterstützende Trainings und Workshops



# Erkenntnis

- .Übernahme neuer Aufgaben, Trainings, Erfahrungsaustausch
- .Erfolge der Weiterentwicklung sichtbar machen
- .Erfolge feiern

# Integration

- Dem Projekt einen Abschluss geben
- Bewusst machen / visualisieren was geleistet wurde
- Fehlerkultur etablieren



*Alexianer*  
KRANKENHAUS HEDWIGSHÖHE

