

WIRKEN UND WERKEN STATT WERTEN – EIN PLÄDOYER FÜR RADIKALEN PRAGMATISMUS

Fokussierung auf praktische Lösungen und tatsächliches Handeln

ROTER FADEN DER NÄCHSTEN 45 MINUTEN

- Einführung in das Thema und Grundgedanken des radikalen Pragmatismus
- Generationen im Arbeitsleben: Soziologische Hintergründe und Unterschiede
- Konfliktpotenziale und Kommunikationsbarrieren zwischen Generationen und Soziologische Perspektiven
- Pragmatische Lösungsansätze für generationenübergreifende Zusammenarbeit
- Selbstreflexion und Kommunikation als Basis für eine diverse Zusammenarbeit
- Generation Z als Beispiel: Erwartungen, Herausforderungen und digitale Lösungen in der Pflege
- Mögliches Fazit

EINFÜHRUNG IN DAS THEMA UND GRUNDGEDANKEN DES RADIKALEN PRAGMATISMUS



GENERATIONEN-CHECK-OUT: FOKUS AUF WIRKEN UND WERKEN

Radikaler Pragmatismus

Ein Aufruf, Debatten über Werte zugunsten praktischer Zusammenarbeit zu verlassen und pragmatisch zu handeln.

Generationen-Check-out Konzept

Das Auschecken aus endlosen Generationendiskussionen und der Fokus auf gemeinsames Wirken und Werken.

Produktive Zusammenarbeit

Das Einchecken in eine neue Form der Zusammenarbeit, die Unterschiede überwindet und gemeinsame Ziele verfolgt.

RADIKALER PRAGMATISMUS: ALLTAGSHERAUSFORDERUNGEN GEMEINSAM LÖSEN

Gemeinsames Anpacken

Radikaler Pragmatismus fokussiert auf gemeinsames Lösen von Alltagsproblemen unabhängig von Herkunft oder Alter.

Praxis über Werte

Effektive Lösungen entstehen durch Blick auf das Tun statt auf moralische Werturteile oder vermeintliche Trennungen.

Fokus auf Qualität der Interaktion

Soziale Interaktion und fachliche Kompetenz sind entscheidend für erfolgreiche Pflege und Zusammenarbeit.

ICH BIN HEUTE HIER AN DIESEM ORT OBWOHL...

Bitte tauschen Sie sich mit
Ihrer:m Sitznachbar:in kurz aus:

Warum sind Sie heute hier?

Was wollen Sie mitnehmen?

Was erwarten Sie?

Was treibt Sie an?

3 Minuten Zeit

Sie signalisieren mit Ihrer heutigen Teilnahme ein gemeinsames Ziel: Sich zu informieren, abzugleichen, auszutauschen, zu lernen und sich zu entwickeln – dies mit dem Ziel: Mit sich selbst und den Ihnen Anvertrauten professionell, sozial kompetent, sorgsam umzugehen. Alles in einem sehr begrenzten Ressourcenumfeld.

Das ist eine Form der pragmatischen Herangehensweise.

Klarheit im Ziel, überlegen, entwickeln, umsetzen was geht und nicht endlos zu diskutieren, was alles nicht möglich ist.



PRAGMATISCH MENSCHLICH: DIE KUNST DES MACHBAREN IN DER PFLEGE

Praktische Pflegeansätze

Pragmatische Methoden in der Pflege ermöglichen effiziente und individualisierte Betreuung für Patient:innen.

Menschliche Zuwendung

Empathie und menschliche Nähe sind die wesentlichsten Elemente für das Wohlbefinden in der Pflege (für Leistungsempfänger:innen und Leistungserbringer:innen).

PRAGMATISCH MENSCHLICH BEDEUTET: HERZBLUT TRIFFT AUF REALITÄTSHECK

Die drei Säulen des Handelns:

Es ist die Brücke zwischen dem „idealen Lehrbuch“ und dem „echten Stationsalltag“.

Es geht nicht um Perfektion, sondern um die bestmögliche Fachlichkeit und Zuwendung unter Zeitdruck.

- **Wirkung vor Vorschrift:** Wenn die Seele gerade mehr Pflege braucht als das Protokoll, hat das Gespräch Vorrang vor der Akte.
- **Menschlichkeit im „Nebenbei“:** Ein ehrliches Lächeln bei der Grundpflege oder ein fester Händedruck beim Lagern. Menschlichkeit braucht kein extra Zeitfenster, sie ist eine Art zu arbeiten.
- **Kreative Lösungen:** Unkompliziert helfen, wo das System hakt. Pragmatismus heißt: „Ich finde jetzt einen Weg, damit es Ihnen/uns besser geht.“

Die Botschaft für das Team:

- Wir sind keine Maschinen. Menschlichkeit ist unser stärkstes Werkzeug, aber wir müssen sie dosieren, damit wir selbst nicht ausbrennen.
- **Das Motto:** So viel Fachlichkeit wie nötig, so viel Herz wie möglich.



HISTORISCHE UND SOZIOLOGISCHE PRÄGUNG DER GENERATIONEN

Generationen als Produkt der Geschichte

Generationen sind geprägt von den soziologischen Umständen und der Geschichte ihrer Vorfahren.

Individuelle Geschichte und Sozialisierung

Jeder Mensch hat eine einzigartige Geschichte, Sozialisierung und individuelle Fähigkeiten.

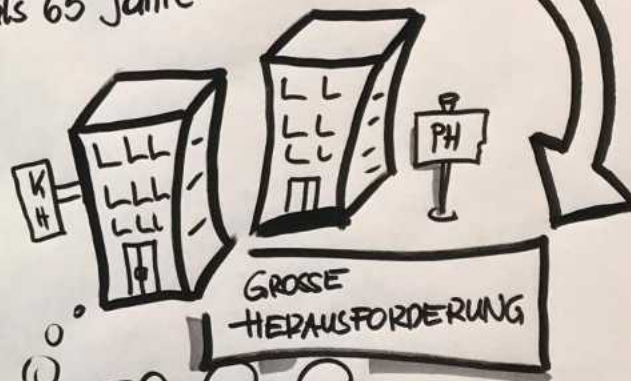
Bewusstsein und Verständnis fördern

Tendenzielle Verhaltensweisen helfen, Bewusstsein und Verständnis zwischen Generationen zu stärken.

Generationalen



PROGNOSE bis **2023**
> 25% älter als 65 Jahre



AUFGABE DER FÜHRUNGSKRAFT!
SIND WIR ATTRAKTIV FÜR UNSERE MITARBEITER?

Identitätsphase
... in den ersten 6 Monaten!

MEDIUM

BABYBOOMER	GENERATION X	GENERATION Y	GENERATION Z
PERSÖNLICH	@	24/7	# HDL # OFF # 4U # ICU

Vorsicht bei jedem Versuch einer Zuordnung von Menschen. Alleine eine tendenzielle Verhaltensweise durch Beobachtung und Erfahrung abzubilden, erscheint zulässig!

TENDENZIELLE VERHALTENSWEISEN UND WERTE DER GENERATIONEN

Ca. 1946 – 1965: Generation Baby Boomer

Aufbau und Pflichtbewusstsein

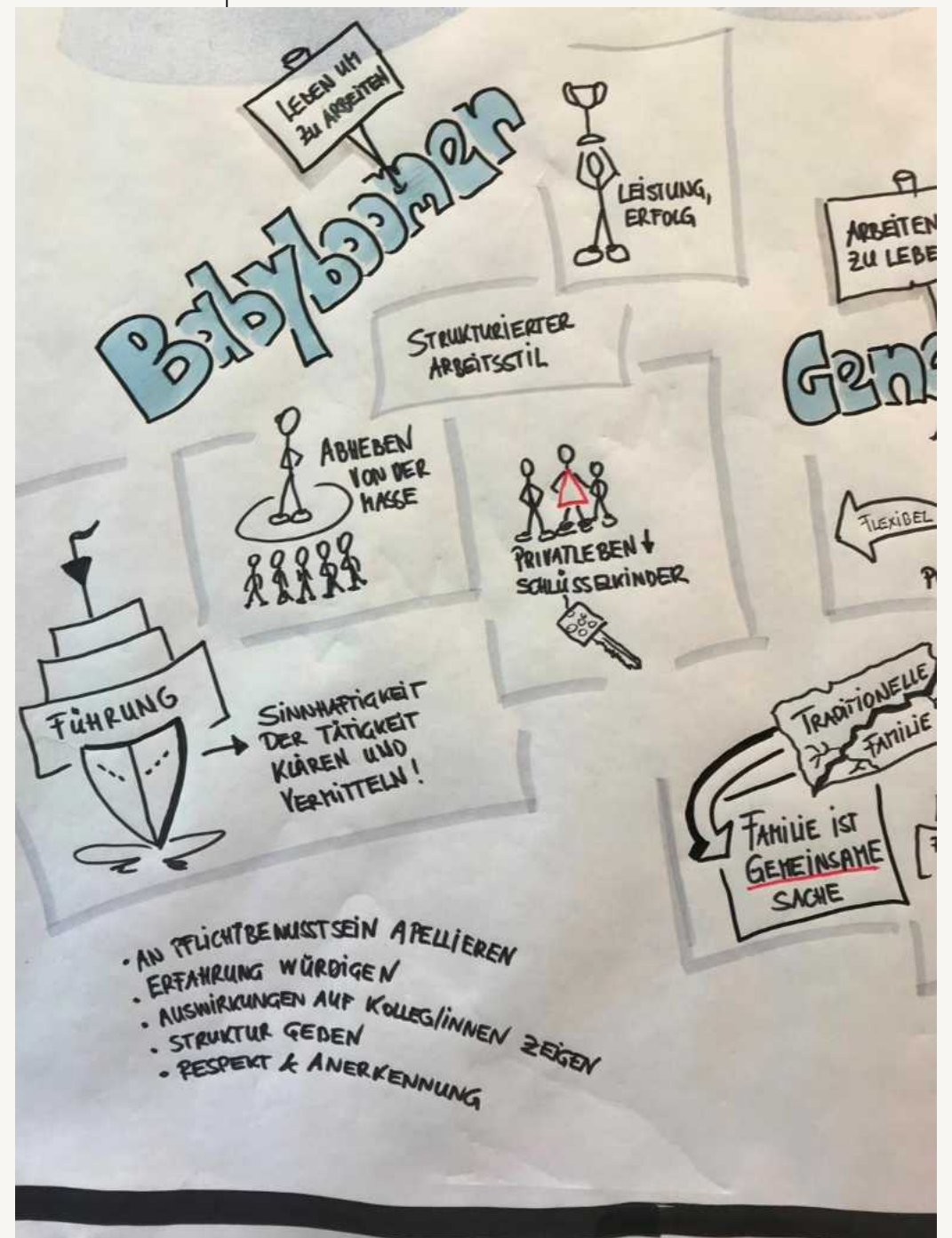
Generation BB sieht Arbeit als Aufbauphase.

Pflichtbewusstsein und

Durchhaltevermögen sind zentral.

Baby Boomer sind für wirtschaftliches

Wachstum und Stabilität bekannt.



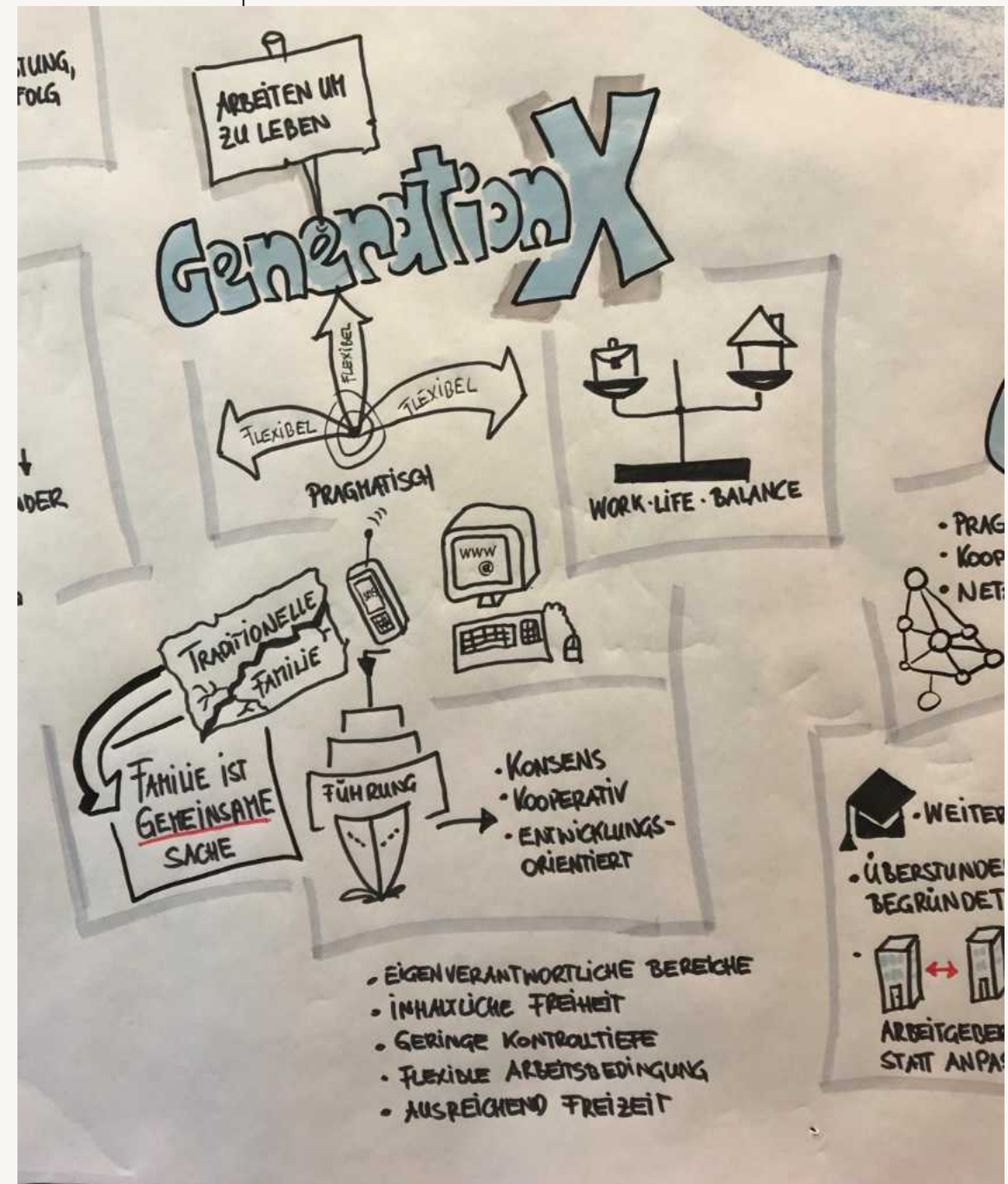
TENDENZIELLE VERHALTENSWEISEN UND WERTE DER GENERATIONEN

Ca. 1965 – 1980: Generation X

Work-Life-Balance

Generation X ist geprägt von Wandel, Individualismus und einer offenen Haltung zu Veränderungen.

Legt Wert auf Balance zwischen Arbeit und Leben, kooperative Führung und Entwicklung.



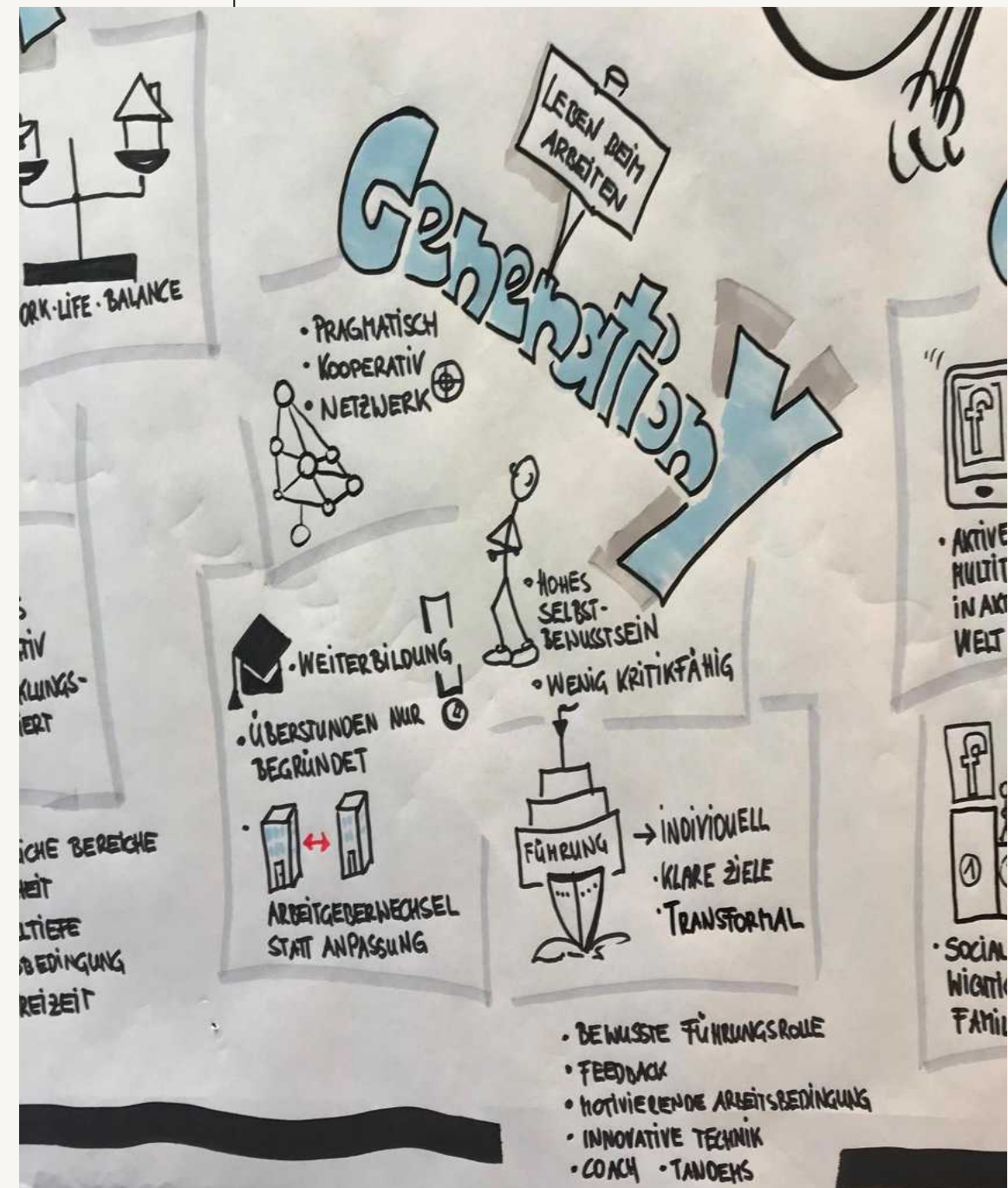
TENDENZIELLE VERHALTENSWEISEN UND WERTE DER GENERATIONEN

Ca. 1981 – 1996: Generation Y

Kompetenzorientierung

Generation Y wuchs mit digitalen Medien und Technologien auf.

Fokussiert Kompetenz und Netzwerke, respektiert Arbeitszeit und sucht neue Herausforderungen.



TENDENZIELLE VERHALTENSWEISEN UND WERTE DER GENERATIONEN

Ca 1997 – 2010: Generation Z

Multitasking und Digital

Generation Z ist digital versiert, multitaskingfähig und bevorzugt minimalistischen Lebensstil mit Spaß an Technik.

Im Anschluss Gen Alpha



ZUSAMMENARBEIT UND GENERATIONEN IM WANDEL: BEDEUTUNG FÜR ORGANISATIONEN

Vielfältige Generationen am Arbeitsplatz

Mehrere Generationen wie Boomer, X, Y, Z und Alpha arbeiten derzeit gemeinsam in Unternehmen. (wie noch nie zuvor, noch keine Kultur dafür)

Weniger Konflikte als erwartet

Der Hernstein Management Report (die Presse 11/25) zeigt, dass es keinen generellen Generationenkonflikt gibt, sondern eher Missverständnisse. Nicht Menschen verweigern Veränderungen sondern Unsicherheit.

Weiterbildung hilft altersgemischten Teams, ihre unterschiedlichen Erfahrungen und Perspektiven zu nutzen, zu verwerfen, auszubauen und zu verbinden.



KONFLIKTPOTENZIALE UND KOMMUNIKATIONSBARRIEREN ZWISCHEN GENERATIONEN

KONFLIKTPOTENZIAL 1: KOMMUNIKATIVE MISSVERSTÄNDNISSE UND SPRACHCODES



Konfliktpotenziale zwischen Generationen

Unterschiedliche Sprach- und Nonverbal Codes führen häufig zu Missverständnissen zwischen älteren und jüngeren Generationen.

Jugendliche Sprachcodes

Junge Pflegekräfte nutzen moderne Slang begriffe, die ältere Generationen oft nicht verstehen, was zu Verwirrung führt.

Ein Beispiel aus der Praxis:

*"Frau Müller war heute Nacht echt **lost**. Ich habe erst mal die Akten **gefickt**, aber dann ich hab sie **gehostet**. Danach war sie wieder **fine**."*

BEGRIFFE UND BEDEUTUNGEN IM GENERATIONENVERGLEICH

BEGRIFF	GEMEINTE BEDEUTUNG (GEN Z)	WIRKUNG AUF ÄLTERE PERSONEN
„lost“	Frau Müller war verwirrt oder wusste kurz nicht, was sie tun soll.	Klingt respektlos oder medizinisch unpräzise (statt "desorientiert").
„gefixt“	Sie hat die Dokumentation schnell fertiggestellt oder korrigiert.	Klingt nach Bastelarbeit oder Drogenjargon.
„gehostet“	Sie hat das Gespräch kurz beendet, um eine dringende Aufgabe zu erledigen.	Wirkt wie eine Verletzung der Aufsichtspflicht.
„fine“	Frau Müller war danach wieder ruhig und zufrieden.	Wirkt oberflächlich und wenig empathisch.

KONFLIKTPOTENZIAL 2: BESSERWISSEREI UND UNTERSCHIEDLICHE HERANGEHENSWEISEN

WAS DIE JUNGE KOLLEGIN:
DER KOLLEGE SAGT
(UND OFT ALS ARROGANT
WAHRGENOMMEN WIRD)

WAS SIE:ER EIGENTLICH
MEINT (SACHEBENE)

DIE „DIPLOMATISCHE“
VARIANTE

„Das macht man heute aber
nicht mehr so, das ist veraltet.“

„In der Schule habe ich eine
neue Leitlinie gelernt.“

„Ich habe in der Schule gelernt,
dass Methode X jetzt Standard
ist. Sollen wir das mal
probieren?“

„Warum machen wir das so
umständlich?“

„Ich sehe einen Weg, der Zeit
spart.“

„Gibt es einen Grund, warum wir
diesen Weg wählen? Ich hätte
da eine Idee zur Effizienz.“

KONFLIKTPOTENZIAL 3 : UNTERSCHIEDLICHE HERANGEHENSWEISEN

Tendenzielle Sicht von Erfahrenen:

„Das haben wir schon immer so gemacht, das gibt Sicherheit und Struktur.“ (Fokus auf Prozesse).

Tendenzielle Sicht von Jüngeren:

„Warum muss ich das dreimal dokumentieren? Das ist Zeitverschwendung. Gibt es dafür keine App?“ (Fokus auf Ergebnis/Sinn).

SOZIOLOGISCHE PERSPEKTIVEN UND VISUALISIERUNGEN

VONEINANDER LERNEN AKTUALITÄT DES WISSENS KEIN DURCHHALTEVERMÖGEN

Soziologische Generationsforschung (Bernhard Heinzlmaier)

Heinzlmaier analysiert gesellschaftliche Veränderungen durch die Perspektive unterschiedlicher Generationen.

Jugendforschung Bedeutung

Heinzlmaiers Arbeit fokussiert auf die Lebenswelt und Einstellungen junger Menschen in der Gesellschaft.



PRAGMATISCHE LÖSUNGSANSÄTZE FÜR GENERATIONENÜBERGREIFENDE ZUSAMMENARBEIT

VON DER PROBLEMTRANCE ZU LÖSUNGEN: PRAGMATISMUS IM ALLTAG

EIN PLÄDOYER ZUM RADIKALEN
PRAGMATISMUS

12.05 2026



Problemtrance erkennen

Wir verbringen zu viel Zeit damit, Gründe für das Scheitern einer Idee zu finden, was unproduktiv ist.

Pragmatismus anwenden

Hindernisse als veränderliche Variablen sehen, statt sie als unüberwindbare Barrieren zu betrachten.

Fokus auf machbare Schritte

Nicht die perfekte Lösung suchen, sondern den nächsten realistischen Schritt wählen, der Fortschritt bringt.

DIE THEORIE DER ZWEITBESTEN LÖSUNG

GUNTHER SCHMIDT, HYPNOSYSTEMIK



Alternativen zur optimalen Lösung

Die Theorie berücksichtigt, dass nicht immer alle Bedingungen optimal erfüllt werden können und analysiert Alternativen.

In der Pflegezusammenarbeit ist die „zweitbeste Lösung“ oft ein entscheidendes Werkzeug gegen ***Moral Distress*** (moralischen Stress) und Burnout. Da der **Idealzustand** (die „erstbeste Lösung“: Zeit für Zuwendung, perfekte Dokumentation, volle Besetzung) im Alltag **oft strukturell unmöglich ist**, hilft dieses Konzept dem Team, handlungsfähig zu bleiben.

DIE ROLLE DER ZWEITBESTEN LÖSUNG IN DER PFLEGE



In der Zusammenarbeit hilft das Konzept, den Fokus von „Schuld“ auf „Lösbarkeit“ zu lenken.

Statt sich gegenseitig Vorwürfe zu machen, dass Standards nicht gehalten wurden, fragt das Team: *„Was war unter diesen Bedingungen die zweitbeste Lösung, die wir noch leisten konnten?“* oder *noch leisten können?“*

Das schützt das Team vor der Abwertung der eigenen Arbeit.

Alternative Ansätze in der Pflege

Praktische Lösungen werden genutzt, wenn optimale Maßnahmen nicht verfügbar sind, um weiterhin hochwertige Pflege zu gewährleisten.

Die Bereitschaft, zweitbeste Lösungen zu akzeptieren, fördert Anpassungsfähigkeit und Kreativität in der Pflege.

DREI HEBEL FÜR EINEN PRAGMATISCHEN ZUGANG: WIE KÖNNTE ES GEHEN?



Problem Solving



Iterative Progress



Risk Tolerance

1. Positives Mindset fördern

Ersetze „*Das geht nicht*“ *das ist nicht möglich*, durch „*Was oder unter welchen Bedingungen ist es möglich?*“, um Hindernisse als Aufgaben zu sehen.

2. Iterative Schritte umsetzen

Suche nicht die perfekte Lösung, sondern den kleinsten Schritt zur Verbesserung um 5 % heute.

3. Fehlertoleranz stärken

Akzeptiere Fehler als Bestandteil und korrigiere schnell, statt Risiken übermäßig abzusichern.

„fail fast learn faster“

GEMEINSAME LÖSUNGSORIENTIERUNG BEDEUTET:

Fokus auf gemeinsames Ziel und auf das „Was“ und nicht das „Wie“

Radikale Einigung auf das gemeinsame Ziel. Dann ist der Weg dorthin eine Verhandlungssache der Expertise nicht des Alters.

Reverse Mentoring etablieren

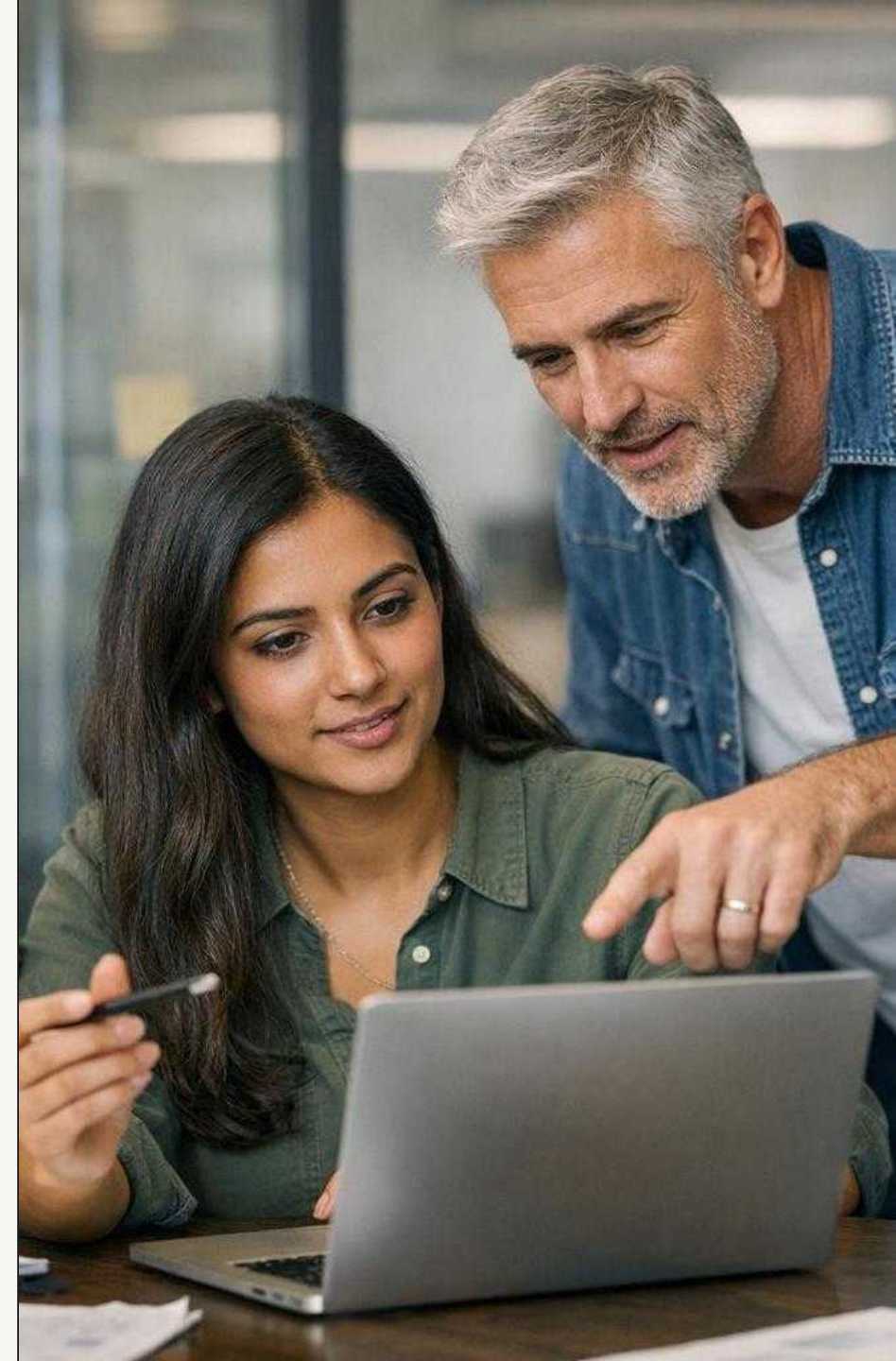
Erfahrene und junge Generationen tauschen Wissen aus, reduzieren Vorurteile und fördern Zusammenarbeit.

Übersetzungsarbeit in Kommunikation

Offene Feedbackkultur hilft, unterschiedliche Kommunikationsstile zu verstehen und gemeinsame Arbeit zu erleichtern.

Psychologische Sicherheit schaffen

Positive Fehlerkultur ermutigt zum Lernen und fördert Lösungsorientierung ohne Angst vor Bestrafung.



STOLPERSTEIN SELBSTREFLEXION UND KOMMUNIKATION ALS BASIS FÜR ZUSAMMENARBEIT



KOMPETENZKREIS: FACHLICHE, SOZIALE UND METHODENKOMPETENZ

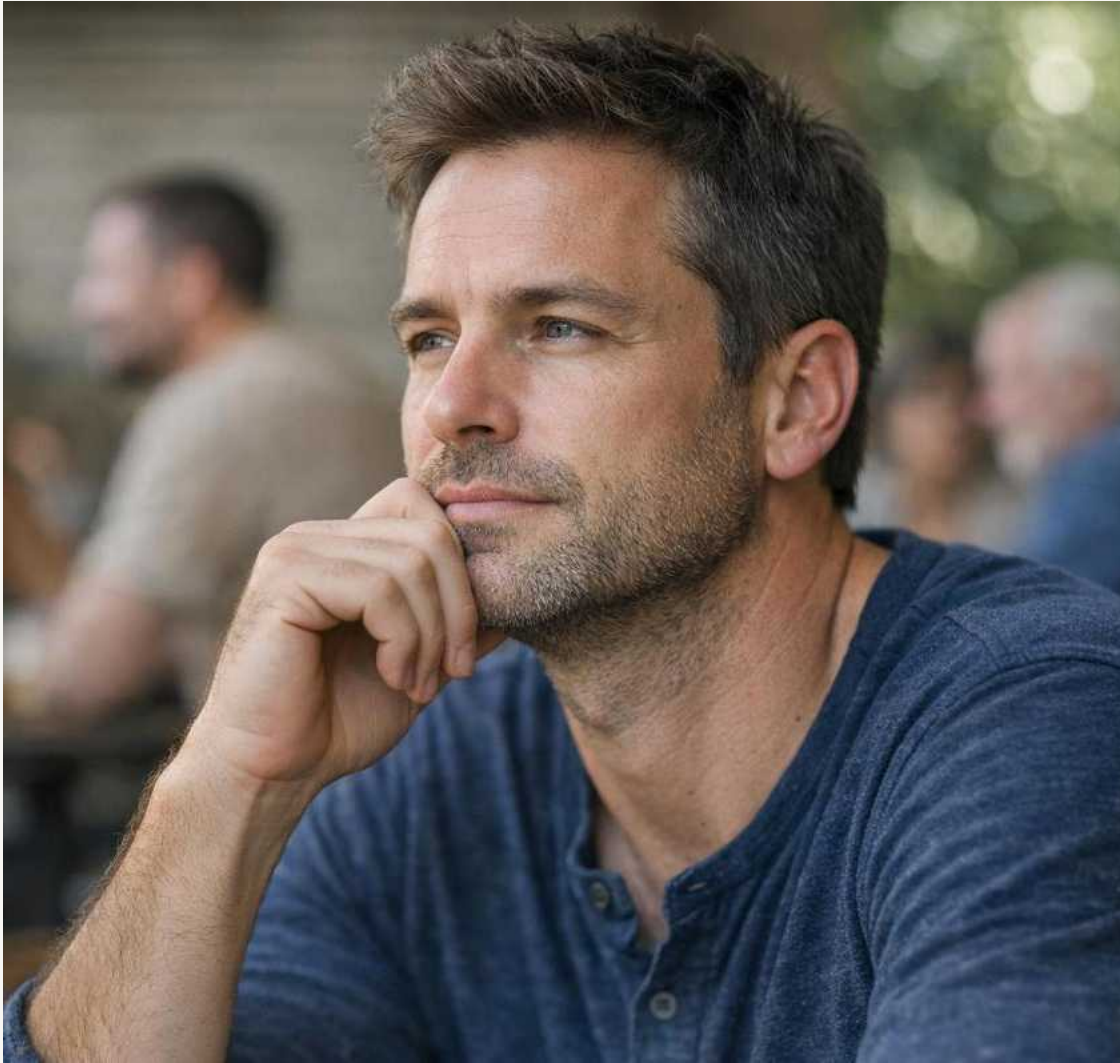
Kompetenzkreis Übersicht

Der Kompetenzkreis umfasst fachliche, soziale, Ich- und Methodenkompetenzen als Grundlage der Zusammenarbeit und Patient:innenbetreuung.

Unsere eingeschränkten Wahrnehmungen und die daraus resultierenden Interpretationen fordern uns dabei aber permanent.

Beispiel: Innerer Dreischritt

EINLADUNG ZUR SELBSTREFLEXION: WAS IST MIR UND ANDEREN WICHTIG?



Selbstreflexion der Werte

Eigene Werte verändern sich durch Erfahrungen und prägen unser Handeln. Selbsterkenntnis ist essenziell für persönliche Entwicklung.

Wahrnehmung anderer Werte

Andere vermuten oft nur, was uns wichtig ist. Wahre Werte sind selten direkt sichtbar und müssen erfragt werden. Kolleg:innen, Organisationen, Patient:innen, Bewohner:innen ...

Offener Dialog und Verständnis

Offenheit und aktives Zuhören fördern gegenseitiges Verständnis und eine generationenübergreifende Zusammenarbeit ohne Vorurteile.

**ES WIRD ANDERS ABER ES WIRD:
AM BEISPIEL GEN Z**

**ERWARTUNGEN, HERAUSFORDERUNGEN
UND DIGITALE UNTERSTÜTZUNGEN IN
DER PFLEGE**

DIGITAL AUFGEWACHSEN: ERWARTUNGEN AN DIE ARBEITSWELT. BIS 2030 CA. 25% DER WELTBEVÖLKERUNG

Technologiestützige Arbeitsprozesse (66% Gesundheitstracker)

Gen Z erwartet digitale Dokumentation, App-Kommunikation und KI-gestützte Dienstplanung als Standard im Pflegealltag.

Flexible Arbeitsmodelle (Work Life Balance)

Flexible Dienstpläne und einfache Dienstaustauschangebote sind für Gen Z in der Pflege essenziell zur Zufriedenheit.

Partizipative Führung (Gemeinsam am Weg sein)

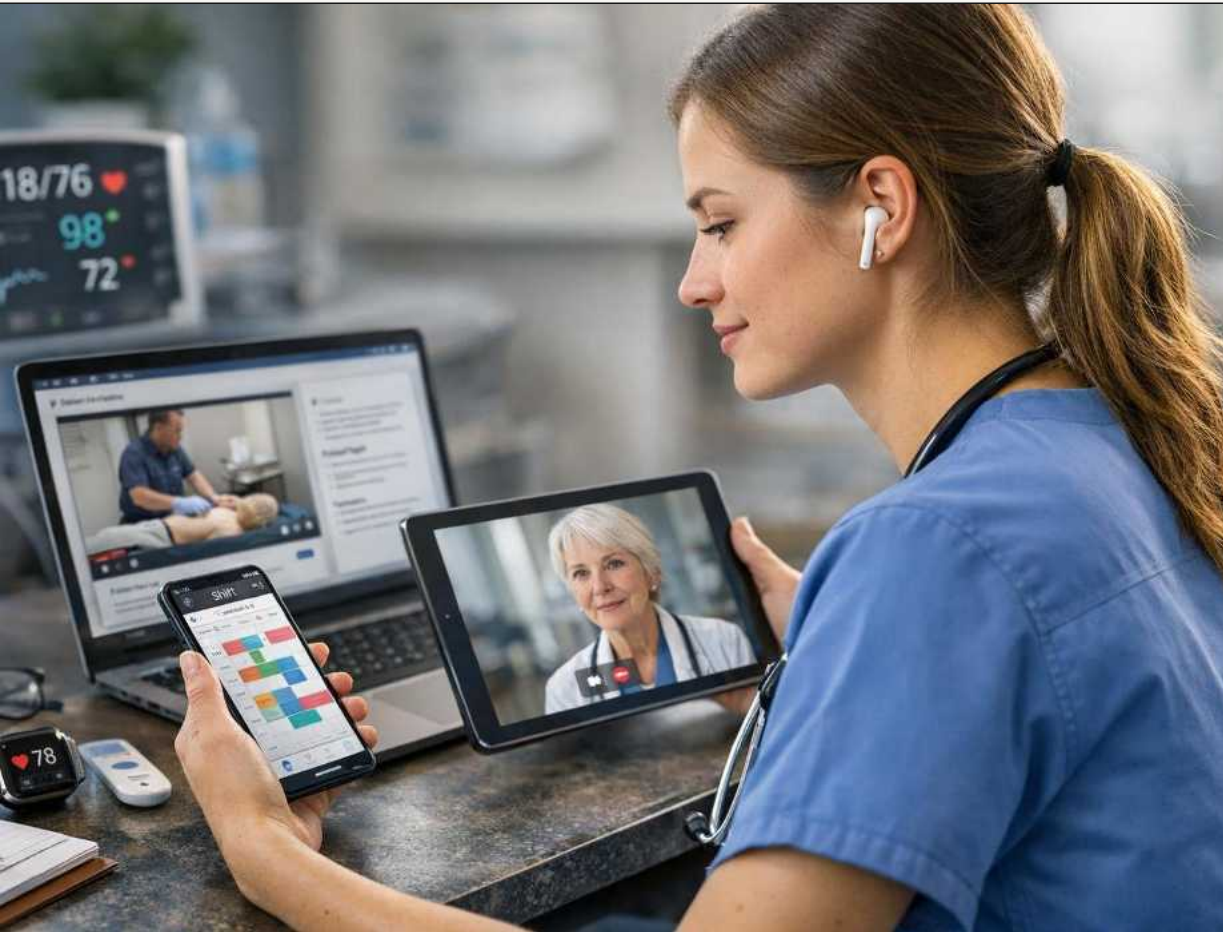
Gen Z bevorzugt offene, transparente Führung und Zusammenarbeit auf Augenhöhe ohne starre Hierarchien.

Berufliche und persönliche Entwicklung (Sinn und Verantwortung)

Gen Z sucht sinnstiftende Aufgaben und berufliches Wachstum mit gesellschaftlicher Verantwortung.



RADIKALE ANFORDERUNGEN DER GENERATION Z IM ARBEITSALLTAG



Digitale Toolkits (Werkzeugkoffer) für Planung
Softwarelösungen erleichtern Urlaubsplanung,
Diensttausch und Kommunikation im Pflegealltag für Gen Z.

An Flexibilität und Gemeinschaft

Flexible Schichtplanung und Online-Communities stärken
Selbstbestimmung und Zugehörigkeit der Pflegekräfte.

Digitales Lernen und Patient:innenüberwachung

Interaktive Schulungen und moderne Überwachungs-
technologien verbessern Pflegequalität und Weiterbildung.

Telemedizin und datenbasierte Pflege

Telemedizin und digitale Akten erhöhen Versorgungs-
effizienz und Sicherheit durch schnellen Informations-
zugang.

FAZIT PRAGMATISCHE HALTUNG UND PRAGMATISCHES VORGEHEN ÜBER GENERATIONEN HINWEG

Generationen vereint

Unterschiedliche Generationen arbeiten zusammen, um gemeinsame Ziele zu erreichen und Wissen zu schaffen. Pragmatismus statt Generationen-Bashing.

Radikale Einigung auf das gemeinsame Ziel. Dann ist der Weg dorthin eine Verhandlungssache der Expertise nicht des Alters.

Mut zur zweitbesten Lösung. Ein entscheidendes Werkzeug gegen Moral Distress (moralischen Stress) und Burnout.

Raus aus der Problemtrance: positives Mindset initiieren, iterative Schritte setzen, aktiver Umgang mit Fehlertoleranz

Praxis über Werte: Effektive Lösungen entstehen durch Blick auf das Tun statt auf moralische Werturteile oder vermeintliche Trennungen.





VIELEN DANK FÜR DIE AUFMERKSAMKEIT

BAST KG www.bast.or.at

Alois Strobl Unternehmensberatung

Marktl 3a, 8345 Straden

0664 4141151

alois.strobl@bast.or.at