

# Generation Y in der Langzeitpflege

## Was fördert die Motivation zu bleiben?

Esther Kaiser

kaiser.esther@bluewin.ch

### Ausgangslage

Weil der Pflegenachwuchs zu spärlich ist, gehen wir in der Schweiz auf einen **Pflegenotstand** zu. Dieses Problem könnte sich im **Langzeitbereich** noch verschärfen, da das Personal in Langzeiteinrichtungen ein höheres Alter aufweist als im Akutbereich. Demzufolge wird es im Langzeitbereich einen höheren Ausfall von Personal wegen Pensionierungen geben. Sämtliche Führungskräfte auf allen Ebenen im Gesundheitswesen sind gefordert Wege zu suchen, wie die jüngste Generation nach ihrer Ausbildung in der Pflege, insbesondere in der Langzeitpflege, motiviert werden kann, im Beruf zu bleiben. Berufe in der Langzeitpflege müssen gegenüber anderen Bereichen im Gesundheitswesen sowie anderen Branchen attraktiv gemacht werden.

**Fragestellung: Welche Faktoren am Arbeitsplatz wirken motivierend auf die Generation Y in der geriatrischen Langzeitpflege zu bleiben?**

### Methode

**Literaturarbeit** mit Verdichtung der Resultate mittels Experten-gesprächen und einem Fragebogen:

- **Literaturrecherche** mit den Begriffen Generation Y, Motivation, Arbeitszufriedenheit, Pflege und geriatrische Langzeitpflege
- Zuteilung der Resultate zu den „fünf Quellen der Motivation“ nach Leonard, Beauvais und Scholl (1999); Grundlage für den Fragebogen
- Fragebogen als Erhebungsinstrument für eine **kleine Umfrage** unter 5 Y-erInnen, 3 Vorgesetzten, 1 spezialisierten Organisationsberaterin und als Vergleichsgruppe zwei Baby Boomern
- Fragebogen als Leitfaden für die fünf **Expertengespräche** mit Y-erInnen und Vorgesetzten
- Auswertung nach Philipp Mayring (2003) qualitativ mit einem quantitativen Element, Zusammenführung der Resultate mit den Ergebnissen der Literaturrecherche und Diskussion
- Daraus Ableitung von **Anregungen für die Praxis**

### Stellenwert der Motivationsquellen

	Motivations- quelle	Y-erInnen					Vorgesetzte					Beraterin					Baby Boomer				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Motivation Berufswahl	Q1																				
	Q2																				
	Q3																				
	Q4																				
	Q5																				
gefällt	Q1																				
	Q2																				
	Q3																				
	Q4																				
	Q5																				
stresst	Q1																				
	Q2																				
	Q3																				
	Q4																				
	Q5																				
wichtig ist...	Q1																				
	Q2																				
	Q3																				
	Q4																				
	Q5																				

**Legende Motivationsquellen:**

- Quelle 1:** Intrinsische Prozessmotivation  
(Wunsch nach Spass, Freude an der Arbeit)
- Quelle 2:** Internes Selbstverständnis  
(persönliche Standards, Werte und Kompetenzen erfüllen)
- Quelle 3:** Instrumentelle Motivation  
(fühlbare materielle Belohnung von aussen: Lohn, Bonus)
- Quelle 4:** Externes Selbstverständnis  
(Akzeptanz individuell und/oder Gruppe, Bestätigung)
- Quelle 5:** Internalisierung von Zielen  
(Ziele erreichen, die mit inneren Werten übereinstimmen)

### Ergebnisse

Es wurde ersichtlich, dass die Angehörigen der Generation Y grossen Wert darauf legen, dass die **Arbeit mit ihrem privaten Leben vereinbar** ist. Sie fordern, bei der Arbeit ihre **inneren Werte** und **Überzeugungen leben** zu können und nicht vom Leistungs- und Zeitdruck bestimmt zu werden. Das **Team- und Arbeitsklima** spielt eine grosse Rolle in der Retention der jungen Berufsleute.

Die **grösste Stressquelle** empfinden sie beim unausgewogenen Verhältnis zwischen ihrer körperlich und emotional strengen Arbeit und den tiefen Löhnen. Die Y-erInnen im Betrieb zu halten bedeutet eine grosse Herausforderung für die Führungskräfte, die den jungen Mitarbeitenden **ständiges Feedback, persönliches Mentoring** und eine auf die individuellen Bedürfnisse ausgerichtete **Dienstplanung** bieten sollten. Das Image der Langzeitpflege leidet in einer vom „Jugendwahn“ geprägten Gesellschaft.

### Diskussion

- Die fünf wichtigsten Themen, die Antwort geben auf die Fragestellung:
- **Innere Werte bei der Arbeit leben können**  
Der Kontakt zu Menschen ist Y-erInnen wichtig. Sie möchten für Menschen sorgen und Beziehungen aufbauen und nicht unter ständigem Zeitdruck arbeiten.
  - **Positives Team- und Arbeitsklima**  
Wenn es im Team stimmt, erleben Y-erInnen Freude und Spass bei der Arbeit, was ihr zweitgrösster Motivationsfaktor ist.
  - **Grösste Stressquelle mindern: Löhne angleichen**  
Zu tiefer Lohn im Verhältnis zur hohen Verantwortung und den unregelmässigen Dienstzeiten bedeutet für die Y-erInnen fehlende Wertschätzung.
  - **Coachender, transparenter Führungsstil**  
Wertschätzung, Freiraum, persönliche Förderung, dauerndes Feedback fördert die Retention der Y-erInnen.
  - **Image der Langzeitpflege verbessern**  
Dipl. Pflegepersonal wählt weniger die Langzeitpflege, weil das unter ihrer Würde wäre. Die Förderung der Wertschätzung des Alters wurde vernachlässigt.

### Literatur

Albert, M., Hurrelmann, K., Quenzel, G., Leven, I., Picot, S., Schneekloth, U., Geniesch, Th. & Willert, M. (2010). 16. Shell Jugendstudie. Zugriff am 20.01.2014. Verfügbar unter <http://www.shell.de/jugendstudie>.

Cubit, K.A. & Ryan, B. (2011). Tailoring a Graduate Nurse Program to Meet the Needs of our Next Generation Nurses. *Nurse Education Today*, Vol. 31, 65-71.

Eley, R., Eley, D. & Rogers-Clark, C. (2010). Reasons for Entering and Leaving Nursing: An Australian Regional Study. *Australian Journal of Advanced Nursing*, Vol. 26 (1), 6-13.

Heise, B.A., Johnsen, V., Himes, D. & Wing, D. (2012). Developing Positive Attitudes Toward Geriatric Nursing Among Millennials and Generation Xers. *Nursing Education Perspectives*, 33 (3), 156-161.

Parment, A. (2009). *Die Generation Y – Mitarbeiter der Zukunft. Herausforderung und Erfolgsfaktor für das Personalmanagement*. Gabler, GWV Fachverlage GmbH: Wiesbaden.

Riederle, Ph. (2013). *Wer wir sind und was wir wollen. Ein Digital Native erklärt seine Generation*. Knaur Taschenbuch: München.

Zuniga, F., Ausserhofer, D., Serdaly, Ch., De Geest, S. & Schwendimann, R. (2013). SHURP – Swiss Nursing Homes Human Resources Project. Schlussbericht zur Befragung des Pflege- und Betreuungspersonals in Alters- und Pflegeinstitutionen der Schweiz. Universität Basel. Zugriff am 19.12. 2013. Verfügbar unter <http://nursing.unibas.ch/shurp>