



Hochschule Neubrandenburg

Fachbereich Gesundheit, Pflege, Management

Studiengang Management und Versorgung in Gesundheit  
und Pflege

**IST DER PFLEGEBERUG GUT GENUG FÜR  
DIE NEUE GENERATION?  
EINBLICKE IN DAS TRAINEEPROGRAMM  
DER UNIVERSITÄTSMEDIZIN ROSTOCK**

**B a c h e l o r a r b e i t**

zur Erlangung des akademischen Grades

**Bachelor of Science (B.Sc.)**

Vorgelegt von: *Gina Acksel*

Betreuer\*in: Dr. Sünje Lorenzen

Zweitbetreuer\*in: Prof. Dr. Hanna Janetzke

Tag der Einreichung: 20.10.2022

URN- Nummer: nbn:de:gbv:519-thesis2022-0220-3

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Generation Z.....</b>	<b>5</b>
2.1. <i>Definition.....</i>	5
2.2. <i>Merkmale.....</i>	6
2.3. <i>Andere Generationen .....</i>	7
<b>3. Verschiedene Ansichten zur Generation Z .....</b>	<b>9</b>
3.1. <i>Hintergründe .....</i>	10
3.2. <i>Generation Z in Stichworten .....</i>	11
<b>4. Traineeprogramm als Einstieg ins Berufsleben .....</b>	<b>14</b>
4.1. <i>Ablauf Intensivbereich .....</i>	14
4.2. <i>Ablauf Notfall.....</i>	15
4.3. <i>Ablauf Normalstationen .....</i>	17
4.4.1. <i>Auswertung Interviews allgemeiner Teil .....</i>	21
4.4.2. <i>Auswertung Interviews Traineeprogramm.....</i>	33
<b>5. Fazit .....</b>	<b>38</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>41</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Eigene Darstellung Generation Z .....	7
Abbildung 2 Eigene Darstellung Generation Y .....	9
Abbildung 3 Struktur Traineeprogramm Intensivpflege .....	14
Abbildung 4 Struktur Traineeprogramm Notfallpflege.....	16
Abbildung 5 Eigene Analyse der Interviews .....	20
Abbildung 6 Auswertung: Motive der Befragten .....	22
Abbildung 7 Auswertung: Was macht den Pflegeberuf attraktiv? .....	23
Abbildung 8 Auswertung: Was magst du nicht an dem Pflegeberuf? .....	25
Abbildung 9 Auswertung: Würdest du die Ausbildung noch einmal absolvieren? .....	27
Abbildung 10 Auswertung: Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten .....	29
Abbildung 11 Auswertung: Bild in der Gesellschaft .....	31
Abbildung 12 Auswertung: Zukunftsgedanken .....	32
Abbildung 13 Auswertung Traineeprogramm: Motive.....	34
Abbildung 14 Auswertung Traineeprogramm: Sicherer im Alltag .....	35
Abbildung 15 Auswertung Traineeprogramm: Weiterempfehlung .....	36
Abbildung 16 Auswertung des Traineeprogramm: Förderung des Lernprozesses .....	37

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Übersicht der Generationen.....	5
Tabelle 2 Interviewanalyse .....	19

# 1. Einleitung

Gegenstand dieser Bachelorarbeit ist das Thema „Ist der Pflegeberuf gut genug für die neue Generation?“ Ausgewählt wurde diese Thematik auf Grundlage dessen, dass der Schwerpunkt des Studiums auf der Praxisanleitung liegt. Infolgedessen beschäftigt man sich vermehrt in den Kliniken mit der Generation Z.

Das Ziel dieser Bachelorarbeit ist es, einen Einblick zu verschaffen in die verschiedenen Generationstypen, was sie antreibt, was sie bewegt, was für Ziele sie anstreben, wie sie weiter vorankommen wollen.

Im ersten Teil der Arbeit geht es hauptsächlich darum, wie die Generation Z tickt, was sie definiert und was die Unterschiede zu den anderen Generationen sind.

Teil zwei der Arbeit beschäftigt sich mit der Generation Z vor allem im Zusammenspiel mit der Arbeit und was sollte hierbei berücksichtigt werden.

Im dritten Teil der Arbeit geht es dann um das Traineeprogramm der Universitätsmedizin Rostock, hierbei kommt es zu einem Einblick in Theorie und Praxis.

Es wurden Interviews ausgewertet, die mit Mitgliedern der Generation Z durchgeführt wurden. Mit den Interviews wird versucht, verschiedene Ansichten der Generation Z aufzudecken und zu zeigen, wie diese Generation tickt.

Der Fokus dieser Arbeit liegt auf der empirischen Arbeit und der Auswertung der Interviews, da diese ein großes Interesse für die Krankenhäuser darstellen könnten.

Die Arbeit endet mit einem persönlichen Fazit.

## 2. Generation Z

Die Generation Z ist jetzt in einem Alter, in dem sie erwerbstätig wird und somit immer beliebter in Managementkreisen. Wie weit reicht aber das Wissen über die Generation Z und ihre Vorgänger?

### 2.1. Definition

Die zeitliche Abgrenzung der Generation Z ist geprägt von gesellschaftlichen und technologischen Entwicklungen.

Matures	1933-1945
Babyboomers	1946- 1964
Generation X	1965- 1976
Generation Y	1977- 1998
Generation Z	1998- 2010
Generation Alpha	ab 2010

*Tabelle 1 Übersicht der Generationen*

Die ältesten Angehörigen der Generation Z sind heute etwa 24 Jahre alt.

Generation Z (je nach Quelle geboren ab Mitte/Ende der 1990er Jahre bis 2010, manche Quellen rechnen bis 2016) wird auch als iGeneration betitelt, ist mit dem Smartphone aufgewachsen und kennt eine Welt ohne Internet und digitale Endgeräte nicht mehr. Der Besitz von eigenen Tablets und Smartphones beginnt schon recht früh. Sie lebt in der sogenannten „Virtual Reality“= denkt und lebt in virtuellen Kanälen, deren Grenzen zur Realität verschwimmen. Die Lerninhalte werden am besten audiovisuell und interaktiv wahrgenommen. In manchen Bereichen ähnelt sie der Generation Y vom Charakter, in anderen Bereichen geht

es allerdings zurück zu traditionellen Werten. vgl. (Roedenbeck Schäfer, 2020, S. 26)

## 2.2. Merkmale

Die Menschen, die der Generation Z angehören, werden auch gerne als „Digital Natives“ bezeichnet. Sie sind in einer digitalen Welt aufgewachsen, die durchgehende Präsenz in sozialen Netzwerken schon als Voraussetzung ansieht. Sie sind sehr affin im Umgang mit neuer Technik. Neue Technologien sind in den Lebensbereichen integriert, sie sind Bestandteil für Problemlösung und es wird für den Arbeitsplatz eine gewisse Ausstattung an neuen Technologien erwartet. Ein weiteres Merkmal der Generation Z ist das ausgeprägte Selbstbewusstsein. Somit gelten Sie häufig als Einzelkämpfer und erledigen Aufgaben lieber selbstbestimmt und allein statt in einem Team. Genauso wichtig wie eine gute und technisch hochwertige Ausstattung am Arbeitsplatz ist die Sinnhaftigkeit und der Spaß bei der Arbeit. Menschen, die der Generation Z angehören, wünschen sich gerne ein regelmäßiges Feedback zu Ihren erbrachten Leistungen. Die Generation Z ist bekannt für Ihre Bindungslosigkeit mit der kontinuierlichen Suche nach Andockmöglichkeiten (Flutterhaftigkeit). Sie suchen keine langfristige Bindung weder zu Unternehmen noch zu anderen Gruppierungen, eine Ausnahme hierbei zeigt sich jedoch bei der Familie. Das Leben besteht bei Ihnen aus einer Ansammlung unterschiedlicher Lebensabschnittspartnerschaften aus unterschiedlichen Bereichen. vgl. (Schnetzer, Generation Z Übersicht, 2019)

Ein sehr prägendes Merkmal für die Generation Z ist das Smartphone. Seit dem Jahr 2002 ist das Smartphone zugleich Handy, Telefon, Kamera, bietet einem den Zugang zu Internet, Apps und Gaming. Wirklich begonnen hat das Zeitalter des Smartphones im Jahr 2007 mit der Einführung des iPhones und kurze Zeit später mit der Einführung des Betriebssystems Android von Google. Die Generation Z wird somit auch gerne „Wisch- Generation“ genannt. vgl. (Schnetzer, Generation Z Übersicht, 2019)

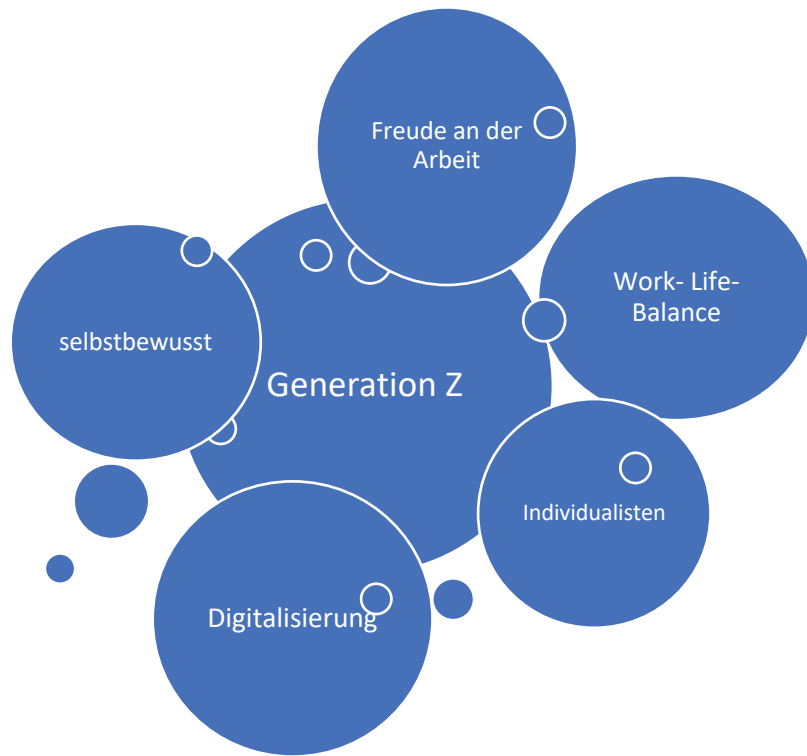


Abbildung 1 Eigene Darstellung Generation Z

## 2.3. Andere Generationen

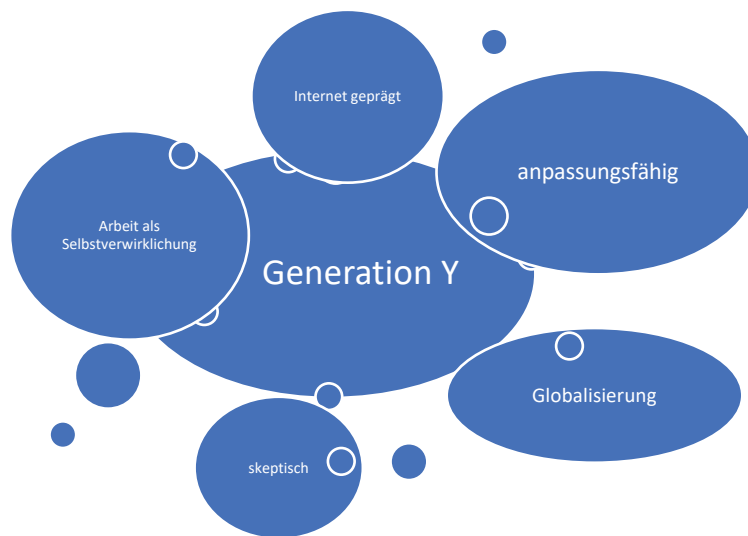
Babyboomer (je nach Quelle geboren in den 1950ern und 1960ern, teils wird bereits ab 1946 gerechnet) werden in der Literatur auch als Nachkriegsgeneration betitelt. Diese Generation lebt, um zu arbeiten. Sie definieren sich über den beruflichen Erfolg und Statussymbole wie Haus und Auto. Sie sind sehr leistungsorientiert und eher unflexibel. Diese Generation zeichnet sich durch eine hohe Arbeitgeberbindung aus, sie bleiben vermehrt das ganze Arbeitsleben beim selben Unternehmen. Ein Negativfaktor ist, dass diese Generation wenig technikaffin ist, was digitale Endgeräte und Kanäle angeht beziehungsweise haben sie sehr viel Mühe damit sich mit dem rasant technologischen Fortschritt auseinanderzusetzen. vgl. (Roedenbeck Schäfer, 2020, S. 25)

Generation X (je nach Quelle geboren zwischen den späten 1960ern und frühen 1980ern) wird auch als Generation Golf oder Generation Praktikum

betitelt. Arbeitet, um zu leben. In dieser Generation zeigt sich erstmal eine Work-Life- Balance, die Verbindung zwischen Arbeit und Berufsleben. Im Berufsleben zeichnet sich diese Generation eher als Einzelkämpfer aus. Zu jeder Zeit sehr strebsam und stellt hohe Ansprüche an sich selbst. Im Vergleich zu dem Babyboomer steht Selbstverwirklichung an Stelle von Statussymbolen im Vordergrund. Diese Generation kennt die Welt noch ohne Internet und digitale Endgeräte, passt sich zwar an technologische Veränderungen an, bleibt ihnen gegenüber aber kritisch („Digital Immigrants“= Einwanderer in die digitale Welt; Menschen, die eine Welt ohne Internet und mobile Endgeräte noch kennengelernt und die Geburtsstunden der Digitalisierung miterlebt haben). vgl. (Roedenbeck Schäfer, 2020, S. 18,25)

Generation Y (je nach Quelle geboren in den 1980ern und 1990ern, Teenager um die Jahrtausendwende) werden auch „Millennials“ (=etwa: „Die Kinder des neuen Jahrtausends), die Generation Why (stellt alles in Frage) oder auch „Digital Natives“ („Ureinwohner der digitalen Welt“) genannt. Bei dieser Generation geht es das erste Mal um Spaß bei der Arbeit, dennoch sind sie im gleichen Verhältnis auch sehr karrierebewusst. Die Mitglieder dieser Generation sind Teamworker, sie wünschen sich eine Begegnung auf Augenhöhe und keine festgesetzten Hierarchien. Work- Life- Blending= keine Trennung mehr zwischen Arbeit und Freizeit, sondern nach individuellem Stundenplan zu jeder Tages- oder Nachtzeit arbeiten oder Freunde treffen. Die Berührungspunkte mit dem Internet waren schon sehr früh da. Das Verständnis für die virtuelle Welt als zweite, gleichberechtigte Welt neben der Realität. vgl. (Roedenbeck Schäfer, 2020, S. 25,26)





*Abbildung 2 Eigene Darstellung Generation Y*

Generation Alpha (je nach Quelle geboren ab etwa 2010) ist die erste Generation die komplett im 21. Jahrhundert aufwächst. In Cartoons wird sie daher gerne schon mit dem Smartphone an der Nabelschnur dargestellt. Dies wird die erste Generation sein, die mit technologiebegeisterten Eltern aufwächst, die Risiken und Gefahren der virtuellen Realität kennt. vgl. (Roedenbeck Schäfer, 2020, S. 26)

### 3. Verschiedene Ansichten zur Generation Z

Verschiedene Wertemuster und eine unterschiedliche Form des Aufwachens, beeinflusst durch Werbung, Medien oder Influencer in sozialen Netzwerken, prägen die Generation Z. In verschiedene Studien wird erkennbar wie groß das Interesse von Jugendlichen an den Pflegeberuf ist (ZQP- Studie). Die Stiftung dient als gemeinnützige und unabhängige Stiftung, die Wissen rund um das Thema Pflegequalität vernetzt.

### 3.1. Hintergründe

Politische und gesellschaftliche Ereignisse, die die Generation Z geprägt haben:

- Finanzkrise, Europakrise, Flüchtlingskrise, Klimakrise
- Terrorismus
- Chinas Aufschwung, Arabischer Frühling
- Populismus, Trump, Brexit
- Legalisierung der Homosexuellen- Ehe, #metoo
- Bildungsexperimente wie G8, Bologna- Reform, Schreiben nach Gehör und jahresübergreifendes Lernen

Zentrale Erkenntnisse über die Generation Z aus der Studie „A generation without borders“: (Roedenbeck Schäfer, 2020, S. 30)

- umfangreiches Wissen über aktuell Ereignisse durch Internet und Social Media
- stark orientiert an Meinungsführern und Marken im Internet
- hohe Ansprüche an Unternehmen, die ihnen Produkte schmackhaft machen wollen
- Bedürfnis nach Individualität in der Masse
- Sehnsucht nach Abenteuern und Erlebnissen, auch mit Arbeitgebern und Unternehmen
- Interesse an gesellschaftlicher Verantwortung
- junge Menschen dieser Generation ähneln sich weltweit mehr als jede andere Generation zuvor

Durch die Digitalisierung dieser Generation kann es zu negativen Auswirkungen kommen. Diese zeigen sich durch Mobbing über die sozialen Netzwerke und werden Cyberbullying genannt. Ein weiteres Problem stellt das Sharenting dar, immer mehr Mitglieder der Generation Z wollen gefragt werden, wenn Bilder von ihnen ins Netz gestellt werden sollen, auch von ihren Eltern. Schriftliche Einverständniserklärungen sehen sie nicht so gerne, aber sie möchten die

Möglichkeit haben, aus dem Bild herauszugehen und selbstbestimmt handeln zu dürfen. Ständiger Erreichbarkeit durch den Ausbilder oder Arbeitgeber steht die Generation Z sehr kritisch gegenüber. Durch die Vielzahl der Technik ist es zwar möglich, auf verschiedenen Kommunikationskanälen miteinander in Kontakt zu kommen, jedoch möchte die Generation Z nicht in ihrer Freizeit von ihrem Arbeitgeber gestört werden. (Roedenbeck Schäfer, 2020, S. 42f)

### 3.2. Generation Z in Stichworten

Es zeigen sich wesentliche Unterschiede zu den anderen Generationen. Die Generation Z erfährt vermehrt eine laschere Erziehung als es noch bei der Generation Y der Fall war. Sie wachsen multi- ethnisch auf, daraus resultiert weniger Rassismus in der Generation. Gerade auch die traditionellen Geschlechterrollen werden häufig hinterfragt. Sie sind begierig auf Wissen und Ausbildung und wollen sich gerne selbst aus- und weiterbilden. Die Generation Z wächst in Haushalten auf, in denen vielfältige Mediengeräte zur Verfügung stehen. Im Vergleich zu Generation Y, in denen 75% ein Smartphone besitzen, sind es bei Generation Z schon 89%. Der tägliche Medienkonsum wird immer mehr, sie verbringen im Durchschnitt 17,8 Stunden in der Woche vor digitalen Endgeräten. Gleichzeitig dienen diese Geräte auch als Arbeitswerkzeuge, wie zum Beispiel Tablet, PC, Smartphone. Durch die Einführung von GPS zeigt sich jedoch auch deutlich bei dieser Generation ein geringeres geografisches Orientierungsvermögen. Sie kommunizieren gerne über Plattformen mit Video und Bildern, auch Social Media genannt. Der Gesellschaft steht die Generation Z kritisch gegenüber. Sie machen sich Sorgen um die Umwelt und wollen gerne die Welt verändern. Sie sind mehr Realisten und weniger Optimisten im Vergleich zur Generation Y. Die Generation Z ist mehr auf der Suche nach einer sinnstiftenden Tätigkeit als nach Erfolg oder materiellem Wohlstand. Die Einstellung zur Arbeit umfasst auch die Arbeitszeit und die bedeutet Lebenszeit für die Generation, deshalb zeigen sie keine Bereitschaft für Überstunden, wenn die Konditionen für sie nicht einträglich sind. Sie sind auf der Suche nach Erfolg, gerne wollen sie ihr Hobby zum Beruf machen. Generation Z glaubt eher

an den Erfolg über die Netzwerke, als dass dies über Qualifikationen zu erreichen ist. Beim Konsum achten sie auf Biolebensmittel, da diese ein hohes Ansehen mit sich bringen, jedoch sind diese oft zu kostspielig. vgl. (Triple- A-Team AG , 2016)

### 3.3. Generation Z als Mitarbeitende in der Pflege

In einer Studie von Landau aus dem Jahr 2015 wird ersichtlich, dass ein Großteil der Fachkräfte der Generation Y und Z in einem Krankenhaus nicht länger als fünf Jahre beim selben Arbeitgeber angestellt sein möchten. Der vermehrte Grund für das Ausscheiden aus dem Unternehmen ist nicht etwa ein Motivationsverlust, sondern der autoritäre Führungsstil in den meisten Kliniken. Im Rahmen der Studie konnte herausgefunden werden, dass 46,4% der Pflegepersonen und Auszubildenden der Gesundheits- und Krankenpflege der Generation Y (n=28) und 36% der Generation Z (n= 25) ihren Arbeitsplatz wechseln wollen. vgl. (Landau, 2015)

„Das größte Problem in Unternehmen ist die Denkweise: “Das haben wir schon immer so gemacht und es hat sich bewährt. Die Jungen müssen das endlich kapieren”. Die Jungen werden viel kapieren, aber im Blindflug ohne Feedback fühlen sie sich verunsichert und gehen im Zweifelsfall. Viele Führungskräfte sehen nur wie die jungen Vertreter\*innen der Gen Z sich verhalten. Was sie nicht verstehen: Warum verhalten Sie sich so? Durch dieses Unverständnis fehlt die Bereitschaft auf die veränderten Bedürfnisse jüngerer Mitarbeiter\*innen einzugehen.“ (Schnetzer, Wie geht man mit der Generation Z um?, 2019)

Was müsste getan werden, um der Generation Z einen guten Einstieg ins Unternehmen zu ermöglichen?

1. Mehr Feedback → Die Generation Z wünscht sich regelmäßig Feedback zu erhalten, deswegen ist es umso besser die Führungskräfte zu schulen und auch das gesamte Team mit einzubeziehen.
2. Erfolge feiern → Für die Generation Z sind auch kleine Erfolge wichtig und sollten dementsprechend gefeiert werden.
3. Storytelling für Sinn → Für jede Aufgabe, die der Generation Z anvertraut werden, gibt es eine Chance für die Generation sich zu bewähren und sie wertschätzen damit die Generation in dem Unternehmen.
4. Freiraum für Ideen → Für die Generation Z spielt Kreativität eine sehr wichtige Rolle. Förderung der positiven Einstellungen durch Schaffung eines Freiraumes, um sich entfalten zu können.
5. Generationsmiteinander gestalten → Die Grundbedürfnisse der verschiedenen Generationen sollten dargestellt werden, um ein besseres Verständnis füreinander aufbringen zu können.

## 4. Traineeprogramm als Einstieg ins Berufsleben

An der Universitätsmedizin Rostock gibt es drei verschiedene Traineeprogramme. Für den Intensivbereich, die Notfallpflege und ein allgemeines Traineeprogramm für die Normalstationen. (Rostock, Universitätsmedizin, 2020)

### 4.1. Ablauf Intensivbereich

Ziel des Traineeprogrammes ist es, dass der/ die Trainee Einblicke in die Vielfalt der Strukturen der Intensivpflege bekommt. Das Programm ist auf 6 Monate begrenzt. Nach erfolgreicher Teilnahme an dem Programm und dem Abschluss darf der Teilnehmer seinen/ ihren zukünftigen Arbeitsort im Intensivbereich frei wählen. Zielgruppe für das Traineeprogramm der Intensivpflege sind aktuell Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-innen, Altenpfleger/-innen, Pflegefachmänner und -frauen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung mit wenig oder gar keiner Intensivpflegerfahrung, die die neuen Herausforderungen und Tätigkeiten der Intensivpflege erlernen wollen und ihre Fähigkeiten erweitern wollen.

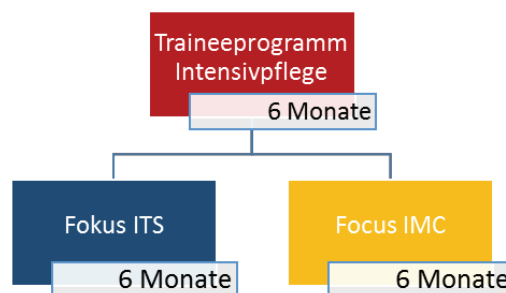


Abbildung 3 Struktur Traineeprogramm Intensivpflege

Nach der Erfahrung und der Qualifikation richtet sich der Fokus des Traineeprogramms entweder auf den intensivmedizinischen Bereich oder auf den Intermediate- Care- Bereich.

Während des Programms mit Fokus auf den Intensivstationen gibt es eine Traineephase von fünf Monaten. In dieser Zeit wird mit dem Trainee ein strukturiertes Einarbeitungskonzept des jeweiligen Intensivbereichs bearbeitet unter Begleitung eines engagierten Teams und Mentoren/ Praxisanleiter innerhalb des vorgeschriebenen Zeitraumes. Hierbei soll besonderes Augenmerk auf eine strukturierte Praxisbegleitung gelegt werden und auf einen fundierten Theorie- Praxistransfer.

Auf jeder der Intensivstationen bekommt der Trainee die Möglichkeiten, in Zwischengesprächen mit der Stationsleitung und dem Leiter des Traineeprogrammes die Erfolge widerzuspiegeln. Zum Ende der Traineephase entscheidet dann der/ die Trainee, wo er nach dem Traineeprogramm eingesetzt werden möchte oder ob er/sie in den Intensivpflegepool wechseln möchte. Dieses abschließende Auswertungsgespräch wird geführt von dem Koordinator des Programmes und der Pflegedienstleitung der Intensivstationen. Nach der fünfmonatigen Traineephase setzt das Programm mit einer Orientierungs- und Vertiefungsphase von einem Monat fort. Es gibt hierbei zwei Möglichkeiten. Entweder arbeitet der/ die Trainee selbstständig auf dem von ihm ausgewählten Bereich der Intensivmedizin oder sollte sich der/ die Trainee für das UniflexTeam entscheiden, dann wird er/ sie in dem Bereich tätig, in dem die größten Defizite vorhanden sind.

## 4.2. Ablauf Notfall

Ziel des Traineeprogrammes für die Notaufnahme ist es, umfassende und vielfältige Einblicke in die Notaufnahme der Universitätsmedizin Rostock zu erlangen. Das Traineeprogramm dient der Vorbereitung auf den zukünftigen Einsatz im Unternehmen. Zielgruppe für das Traineeprogramm der Notaufnahme sind aktuell Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-innen, Altenpfleger/-innen, Pflegefachmänner und -frauen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung mit wenig oder ohne

Berufserfahrung in der Notfallpflege. Das Programm umfasst 3 Monate jeweils im April oder Oktober eines Jahres.

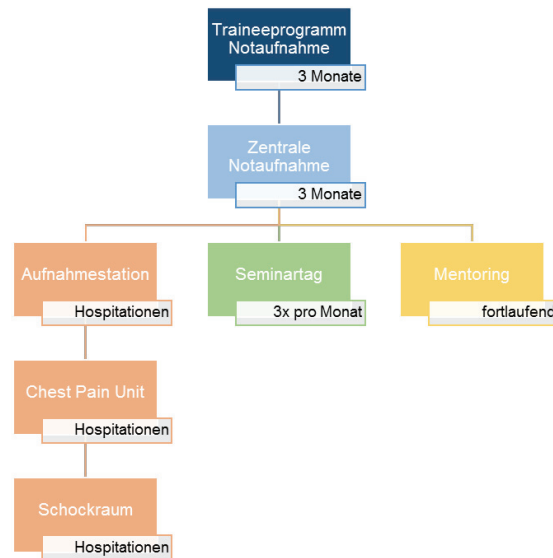


Abbildung 4 Struktur Traineeprogramm Notfallpflege

In dieser Zeit erlernt der Trainee durch die Begleitung eines engagierten Teams neue Fähigkeiten und Fertigkeiten, die notwendig sind in der Notfallversorgung. Der Fokus liegt in diesem Zeitraum auf der strukturierten Praxisbegleitung und dem Einarbeitungskonzept. Der/ Die Trainee bekommt Einblicke in die Notaufnahme, die Schockräume, die Aufnahmestation und die Chest Pain Unit. In den zu absolvierenden 3 Seminartagen monatlich bekommt der Trainee folgende Themen vermittelt:

- Manchester Triage System
- Labor
- Monitoring und EKG
- Tagesablauf Notaufnahme (alle Dienstarten)
- Interdisziplinäre Zusammenarbeit
- Recht
- Reanimation
- Praktische Übungen (Blutentnahmen, Flexülen legen, EKG anlegen, ...)
- Selbstreflexion



Durch das Programm findet eine gezielte Personalentwicklung durch die Job-Rotation und die Orientierung am Unternehmen statt. Die Flexibilität in den Einsätzen in den verschiedenen Notaufnahmen dient den Mitarbeitern zur Erweiterung ihrer Fachkompetenzen, um die bestmögliche Vorbereitung zu erhalten.

### 4.3. Ablauf Normalstationen

Ziel des Traineeprogrammes für Neueinsteiger ist es, umfassende und abwechslungsreiche Einblicke in die verschiedensten Fachbereiche der Universitätsmedizin Rostock zu erhalten. Nach Abschluss des Programmes darf der Trainee entscheiden, ob er auf einer Station bleiben möchte oder ob er in den Pool gehen möchte. Das Programm richtet sich an Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen mit einer abgeschlossenen Ausbildung mit geringer oder gar keiner Berufserfahrung. Die Dauer des Programmes ist auf sechs Monate festgelegt. Der/ die Trainee wählt sein Paket aus der unten stehenden Abbildung aus. Somit lernt der/ die Trainee 3 Bereiche aus dem ausgewählten Paket kennen, in der Regel sind dies zwei Normalstationen und ein spezialisierter Bereich. Nach jedem Stationswechsel kommt es zu einem Reflexionsgespräch mit der Springerpoolleitung. Durch das Programm gibt es eine gezielte Personalentwicklung durch die Job- Rotation und die Orientierung am Unternehmen. Durch die Abwechslung und Rotation können sich die Mitarbeiter beruflich orientieren und ihre Kompetenzen erweitern, um bestmögliche Ziele zu erreichen. Um eine Übersicht zu bekommen, wie sich das Traineeprogramm auf den Normalstationen aufstellt, dient die untenstehende Auflistung als Veranschaulichung.

- Paket Innere Medizin:

- ZIM 12
- ZIM 3/4
- ZIM NA

- Paket Psychiatrie:

- Psychiatrie peripher
- Psychiatrie peripher
- Psychiatrie geschlossen

- Paket Chirurgie:

- POZ/ B
- MGK/ C
- POZ NA/ AMB

- Paket Onkologie:

- ZIM Häma
- Strahlenklinik
- Palliativstation

- Paket Neurologie:

- ZN N3
- ZN N4
- Stroke

- Paket Notaufnahme:

- NA ZIM
- NA POZ
- NA ZN

- Paket Herz:

- ZIM 7/ 8
- KHC
- ZIM KWE

- Paket Pädiatrie:

- UKJ St. 1 o. 2
- CUK KI St. 10
- KJPP St. 1

- Wunschkpaket:

- Wahlbereich 1
- Wahlbereich 2
- Spezialbereich

#### 4.4. Auswertung Interviews

Die Auswertung meiner Interviews erfolgt nach der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring. Die Durchführung meiner Interviews erfolgte in Gruppen- oder Einzelinterviews. Es wurden Personen, die der Generation Z angehören persönlich angesprochen und gefragt, ob sie sich bereit erklären würden an so einem Interview teilzunehmen. Alle Befragten gehören der Generation Z an und kommen aus verschiedenen Kliniken. Durch die Interviews sollte herausgefunden werden, wie sich die Generation Z aktuell in ihrem Beruf wohlfühlt und was sie gerne ändern würde.

Organisation	Geschlecht	Alter	Zeit in der Firma	Position	ID	Interviewdauer in Minuten
Klinik	weiblich	21	2 Jahre	Nurse	B1	17.20 mit B2
Klinik	weiblich	20	2 Jahre	Nurse	B2	17.20 mit B1
Klinik	weiblich	22	2 Jahre	Nurse	B3	15.16 mit B4
Klinik	weiblich	23	2 Jahre	Nurse	B4	15:16 mit B3
Klinik	weiblich	22	1 Jahr	Nurse	B5	07:39 allein
Klinik	weiblich	23	1 Jahr	Nurse	B6	16:10 mit B7
Klinik	weiblich	21	1 Jahr	Nurse	B7	16:10 mit B6
Klinik	weiblich	21	0 Jahre	Nurse	B8	11:18 allein
Klinik	männlich	23	1 Jahr	Nurse	B9	04:03 allein
Klinik	weiblich	23	1 Jahr	Nurse	B10	14:59 allein
Klinik	weiblich	24	2 Jahre	Nurse	B11	16:25 allein

Tabelle 2 Interviewanalyse

Um die Anonymisierung der Befragten zu gewährleisten, wurden sie nur nach ihrem Alter und der Berufserfahrung gefragt, die sie schon vorweisen können.

Jedem Befragten wurden folgende Fragen gestellt (siehe Anhang):

- Was hat dich dazu gebracht diese Ausbildung zu beginnen? Welche Motive steckten dahinter?
- Was magst du an deinem Beruf?
- Was magst du nicht an deinem Beruf?
- Würdest du den Beruf noch einmal erlernen?
- Welche Möglichkeiten der Fort- u. Weiterbildung werden dir geboten?
- Was macht für dich den Beruf Pflegefachkraft attraktiv für die Gesellschaft?
- Wo siehst du dich in 1 beziehungsweise 3 Jahren?

Zusätzlich zu diesen Fragen konnten einige zusätzliche Fragen an zum Traineeprogramm gestellt werden, für die Personen, die dieses absolviert haben:

- Wieso hast du dich für das Programm entschieden?
- Hat das Programm dazu geführt, dass du dich sicherer im Alltag fühlst?
- Würdest du das Programm weiterempfehlen?
- Gibt es Punkte, die du verbessern würdest?
- Inwieweit hat dir das Programm geholfen, deine Arbeit und/oder dein Lernprozess zu fördern?

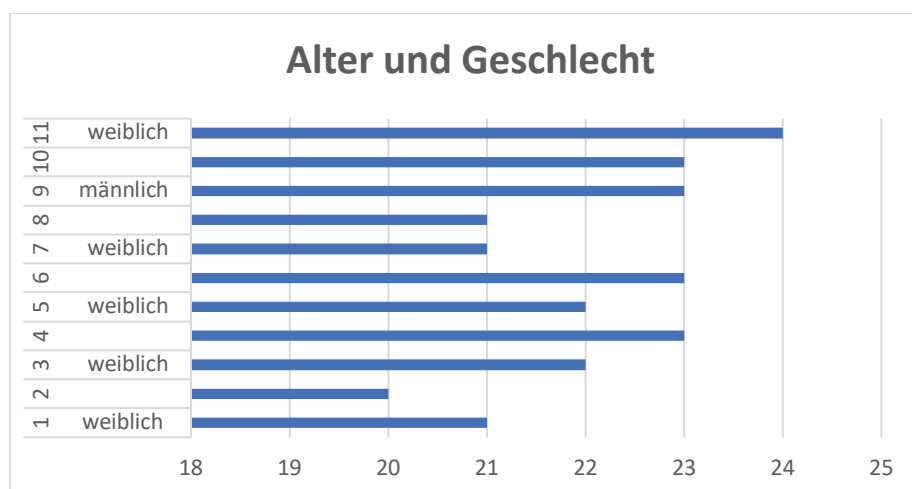


Abbildung 5 Eigene Analyse der Interviews

#### 4.4.1. Auswertung Interviews allgemeiner Teil

Im Interview wurde gefragt, was die Befragten dazu geführt hat, die Ausbildung zu beginnen, beziehungsweise welche Motive dahintersteckten. In der Abbildung 6 spielt der Bezug zur Medizin und ein eventuelles Studium in diesem Bereich die größte Rolle. Bei der Hälfte der Befragten gibt es einen Bezug zur Medizin oder das Interesse für diesen Bereich ist vorhanden. 31% der Befragten haben im Vorfeld ein Praktikum absolviert und haben sich deswegen für eine Ausbildung in diesem Bereich entschieden. Weitere 31% wurden durch ihre Familien beeinflusst und deren Erfahrungen im Gesundheitssektor.

Befragte Nr. 3 äußerte sich folgendermaßen zu der Frage, was sie dazu geführt hat, diese Ausbildung zu beginnen: „...weil man in dem Beruf Menschen etwas Gutes tun kann.“ Außerdem könnte man davon ausgehen, dass der familiäre Beziehungsaspekt eine wichtige Rolle gespielt hat, da ihre Mutter selbst Krankenschwester ist. Zudem stand für Befragte Nr.3 ein Beruf zur Auswahl, der viele Weiterbildungsmöglichkeiten bietet und verschiedene Themenbereiche abdeckt und ihr die Vielseitigkeit wichtig war.

Im Vergleich dazu steht die Aussage von Befragter Nr. 7 zu der Frage, welche Motive sie bewegt haben, diesen Beruf auszuüben: „Ich wollte sowas eigentlich nie werden, muss ich mal ehrlich so sagen. Ich wollte eigentlich Bankkauffrau werden und habe in der Schule auch ein Praktikum dort gemacht und habe gemerkt, dass mir das überhaupt nicht liegt.“ Am Anfang ist erkennbar, dass Befragte Nr. 7 diesen Beruf gar nicht in Erwägung gezogen hatte. Nach der Schule nicht zu wissen, wie es weitergeht, hat sie dazu geführt ein freiwilliges soziales Jahr im Krankenhaus zu absolvieren. Über diesen Weg fand sie das Interesse an der Arbeit im Krankenhaus. Daher ist davon auszugehen, dass durch das absolvierte freiwillige soziale Jahr erst die Motivation kam, um in diesem Beruf Fuß zu fassen.

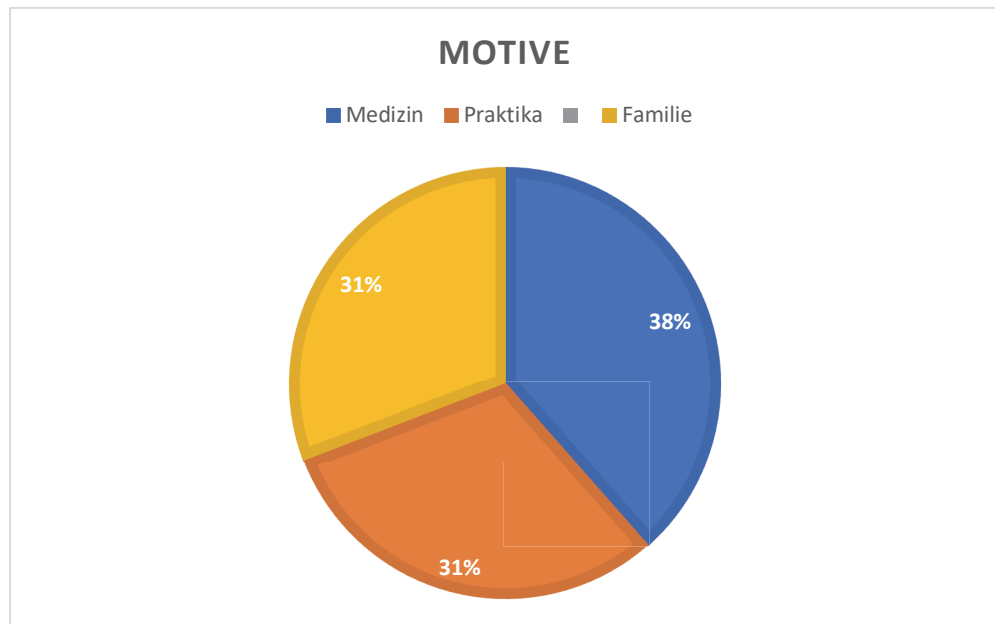


Abbildung 6 Auswertung: Motive der Befragten

Die nächste Frage beschäftigte sich mit der Thematik, was man an dem Beruf mag. Die untenstehende Abbildung 7 zeigt, dass die Abwechslung und die Arbeit mit dem Patienten einen hohen Stellenwert darstellen bei den Befragten. Erfolg zu sehen und diesen zu merken, ist für zwei von elf Befragten auch nicht unerheblich. Weitere Punkte sind eine sichere Arbeitsstelle, Selbstbestimmung, Teamarbeit und die Flexibilität, die der Beruf mit sich bringen kann.

Man könnte davon ausgehen, dass für Befragte Nr.4 die verschiedenen Abschnitte des Lebens und der Umgang mit dem Patienten eine große Rolle spielen. Direkt zu der Frage, was man an dem Beruf mag, sagte Befragte Nr. 4 folgendes: „Viele Krankheitsphasen von den Menschen, von gesund in krank und von krank wieder in gesund, wie es umschwingen kann.“ Auch der geldliche Faktor spielt in den Aussagen von Befragter Nr.4 eine Rolle, der Vergleich zwischen Verdienst und Lebensunterhaltungskosten ist gut angepasst in der Region. Man kann also davon ausgehen, dass Befragte Nr. 4 glücklich in ihrem Job ist.

Im Vergleich dazu äußert sich Befragte Nr. 6 so: „Das mit dem Menschen arbeiten ist schön. Dann zu sehen, dass die Arbeit, die man absolviert, etwas bringt, also man sieht schnell Erfolge. Natürlich sieht man auch viel Leid in dem Beruf, jetzt auch durch Covid, wo viele verstorben sind, aber wenn der Patient entlassen werden kann und danach dann nochmal auf Station kommt...“ Gerade der Dank und die Anerkennung für die absolvierende Leistung kann sich unterschiedlich widerspiegeln. Ein schönes Gefühl kann es geben, wenn der Patient, den man betreut hat, einem persönlich dieses Dankeschön ausrichten kann. In den Aussagen von Befragter Nr. 6 ist zu merken, dass gerade das Zusammenspiel zwischen Ärzten und der Pflege in der Intensivtherapie ein enorm wichtiger Aspekt ist und wenn dies gut funktioniert, die Arbeit auch sehr viel Spaß machen kann. Gerade neue Sachen zu erlernen und bestimmte Sachen erklärt zu bekommen, ist ein wichtiger Anhaltspunkt.

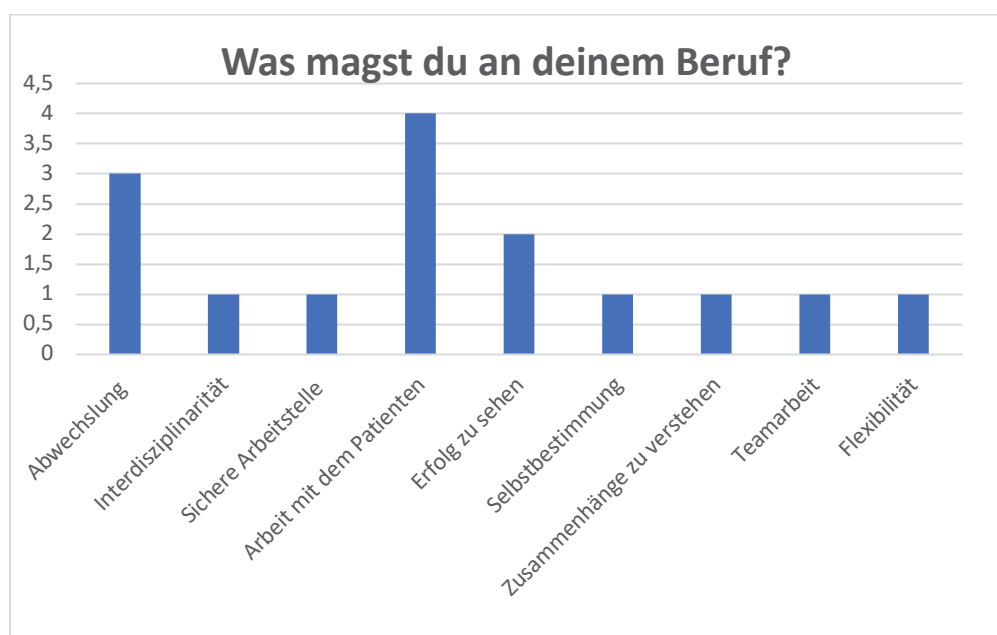


Abbildung 7 Auswertung: Was macht den Pflegeberuf attraktiv?

In der untenstehenden Abbildung 8 stehen negative Punkte, die mit dem Beruf der Krankenpflege einhergehen und mit denen sich viele der Befragten arrangiert haben mit der Zeit. Am häufigsten genannt wurden die Rahmenbedingungen, die für fünf Befragte nicht in Ordnung sind. Bei dieser

Fragestellung war auch eine Mehrfachnennung möglich. Hinter den Rahmenbedingen kommt das Thema der Schichtarbeit auf. Für einige Leute sind die fehlende Dankbarkeit und der erhöhte Stressfaktor Sachen, mit denen man mit der Zeit gelernt hat zu leben.

Eine treffende Aussage hierzu trifft Befragte Nr. 6: „...alles belastend für den Körper und es gibt ja auch Daten, die belegen, wenn man im Schichtsystem arbeitet, dann erkrankt man zum Beispiel schneller an Diabetes, weil man ja immer einen schwankenden Blutzucker hat...“

Man kann davon ausgehen, dass gerade in den jungen Jahren zwar der Körper noch vieles kompensieren kann und auch gerne die Vorteile des Schichtdienstes nutzen möchte, aber gerade heutzutage merkt man mehr als sonst, wie sehr der Pflegemangel doch vorhanden ist. Der ganze Schichtdienst und die kurzen Wechsel fordern irgendwann ihren Tribut. Es ist denkbar, dass es auf Dauer an die Substanz eines jeden Einzelnen geht. Im Endeffekt sind wir da wieder bei den Rahmenbedingungen angelangt, die das System so kompliziert machen.

Im Gegensatz dazu steht die Aussage von Befragter Nr. 5: „Ich arbeite ja auf der Intensivstation und Dinge, die da nicht so schön sind, wenn die Patienten sich am Lebensende befinden, manchmal in doofen Umständen, muss man so sagen, dann sterben, ich find das immer nicht so schön, wenn die ihr Leben dann nicht selbstbestimmt beenden dürfen.“

Deutlich zu erkennen ist hier die ethische Konfliktauseinandersetzung mit sich selbst und natürlich mit der Arbeit für den Patienten. Gerade für das Personal auf der Intensivstation geht es sehr häufig um Leben und Tod. Schon in jungen Jahren mit der Thematik konfrontiert zu werden, ist nicht für jeden einfach. Es gehört ein gewisses Maß an Professionalität und Empathie dazu. Man hat mit vielen Menschen in diversen Lebensumständen zu tun und man muss sich immer wieder selbst hinterfragen und natürlich auch die geleistete Arbeit, die man vollbringt.



Wenn es um das Thema Therapiebegrenzung geht, ist ein Zusammenspiel zwischen den behandelnden Ärzten, dem Pflegepersonal und den Angehörigen von enormer Bedeutung.

Zu sehen ist in der Abbildung wie unterschiedlich die Aussagen der befragten Personen ausfallen und wie unterschiedlich die Wahrnehmung doch ist.

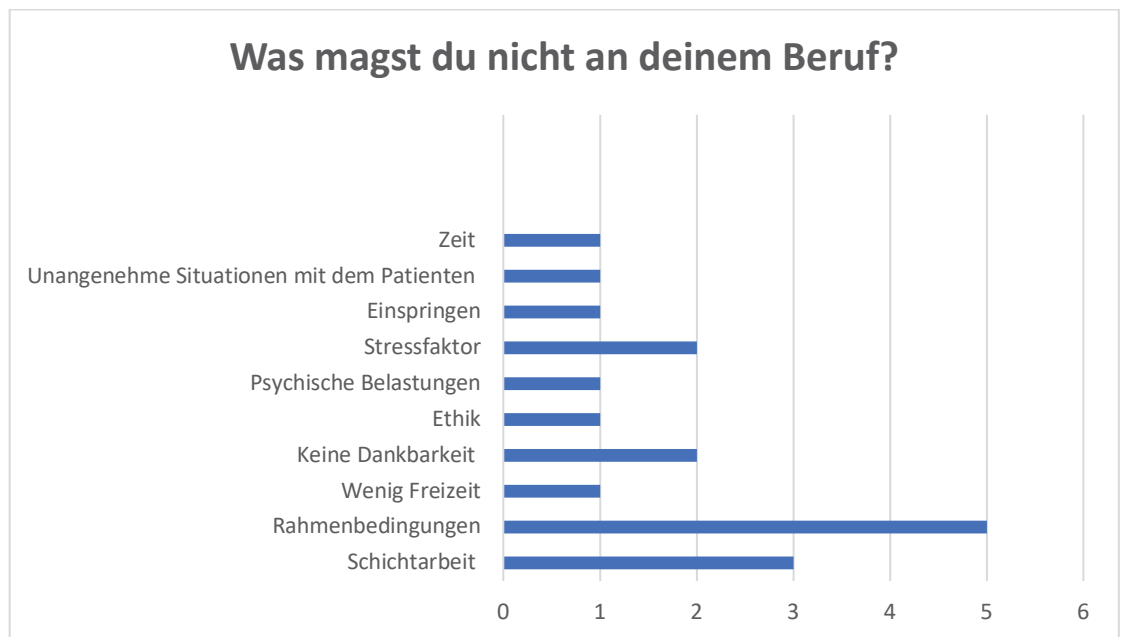


Abbildung 8 Auswertung: Was magst du nicht an dem Pflegeberuf?

Als nächstes wurde im Interview gefragt, ob die Befragten die Ausbildung noch einmal absolvieren würden, nachdem was sie bislang so erlebt haben. In der Abbildung 9 ist eine Verteilung von jeweils 45%, die nein geantwortet haben zu 55%, die ja geantwortet haben zu erkennen.

Wie unterschiedlich die Aussagen sein können, zeigt sich bei Befragter Nr. 2: „Ich würde die Ausbildung nicht nochmal machen wollen. Natürlich es gibt viele gute Tage und wenn man eben einen Patienten dann auch mal über einen längeren Zeitraum betreut und sieht, was für Fortschritte geschehen können, dann gibt das einem schon ein sehr gutes Gefühl. Es sind eben auch ein paar

gute Tage dabei, aber gerade an den schlechten Tagen da wünsche ich mir dann immer direkt, was anderes gelernt zu haben...”

Deutlich zu erkennen ist in den Aussagen von Befragter Nr. 2, dass es sowohl gute als auch schlechte Tage gibt, aber gerade durch Corona auch die schlechten Tage in letzter Zeit überwiegen. Den Balanceakt zwischen privat und beruflich zu schaffen, ist nicht immer einfach. Es kann Tage geben, an denen man mit einem schlechten Gewissen nach Hause geht und man schafft es nicht abzuschalten von der Arbeit und das alles zusammen erhöht den Stressfaktor enorm. Der Wunsch, dann etwas anderes erlernt zu haben, ist vorhanden und kein Geld der Welt könnte dieses schlechte Gewissen wieder gut machen. Die Perspektive zu der Zeit vor Corona ist leider nicht gegeben und somit hält man an dem fest was man gerade geboten bekommt, ohne einen Vergleich geboten zu bekommen.

Man kann davon ausgehen, dass die Zeit in der Berufsschule und das dort Erlernte dazu geführt haben, dass Befragte Nr. 10 die Ausbildung noch einmal absolvieren würde. „Ich würde ihn schon nochmal erlernen, weil ich finde, was du in der Berufsschule gelernt hast mit der ganzen Anatomie und Physiologie super interessant war.“

Die Rahmenbedingungen sollten dennoch angepasst werden, es sollte vermehrt auf Vorschläge der Auszubildenden eingegangen werden, gerade bei der Verteilung für bestimmte Stationen. Die Ausbildungszeit kann sehr anstrengend sein und wenn zu viele Schüler auf einer Station sind, lernt leider niemand von ihnen etwas oder sie werden nicht gut behandelt auf den Ausbildungsstationen.

Eine weitere Aussage hierzu trifft Befragter Nr. 3: „So direkt nicht. Ich würde gleich studieren, weil studieren wird einfach besser vergütet. Und lieber als junger Mensch studieren als irgendwann später, denn das ist einfach stressiger. Also ich würde gleich studieren und man kann ja auch Gesundheit und Krankenpflege studieren.“

Deutlich zu erkennen ist hier, dass ein Studium eher anvisiert werden würde. Das Studium wird gleichgesetzt mit mehr Bezahlung und einem höheren Anerkennungswert.

Befragte Nr. 5 sagte folgendes zu der Frage, ob sie die Ausbildung noch einmal absolvieren würde: „Ja doch schon, weil ich in der Ausbildung auch sehr viele Menschen kennengelernt habe, die mir sehr viel bedeuten.“

Man kann davon ausgehen, dass die sozialen Kontakte und Verbindungen eine wichtige Rolle spielen. Der Job gibt eine gewisse Zuversicht und Zufriedenheit stellt sich ein.

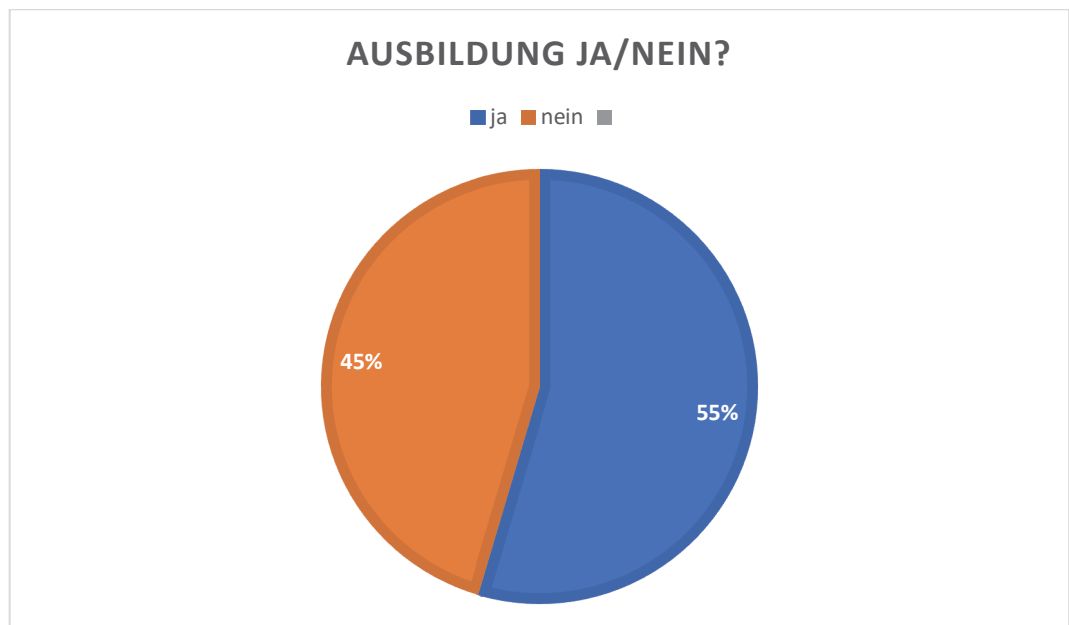


Abbildung 9 Auswertung: Würdest du die Ausbildung noch einmal absolvieren?

Eine weitere Frage in den Interviews beinhaltete die Thematik Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. In der untenstehenden Abbildung 10 ist zu erkennen, welche Möglichkeiten bestehen und wie der Zugang zu den Fort- und Weiterbildungen gewährt wird.

Befragter Nr. 5 sagte folgendes zu der Frage nach Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten: „Also ich denke, man findet immer Möglichkeiten, sich weiterzubilden, wenn man das möchte.“ Die verschiedenen Angebote der Klinik werden genutzt, um neue Eindrücke zu gewinnen und sein Wissen zu erweitern.

Der Wunsch einer Fachweiterbildung ist vorhanden oder sogar ein Studium wäre erstrebenswert. Durch die geringe Praxiserfahrung war ein Studium zu diesem Jahr leider noch nicht möglich.

Im Gegensatz dazu steht die Aussage von Befragter Nr. 7: „Ich sag mal so, wir sind noch sehr wissbegierig und sehr motiviert, uns weiterzubilden und möchten das auch eigentlich unbedingt machen, um nochmal einen neuen Input zu erlangen, um halt diese Motivation zu erhalten, um etwas Neues zu lernen. Das gestaltet sich aber leider etwas schwierig.“ Die Absprachen im Team, wer an einer Fortbildung teilnehmen darf, gestalten sich nicht immer einfach. Viele Weiterbildungen finden in der Arbeitszeit statt und es kann nur eine begrenzte Anzahl Mitarbeiter daran teilnehmen, weil ansonsten das Personal wieder auf der Station fehlt. Viele Mitarbeiter der Generation Z arbeiten 40 Stunden die Woche und wollen demnach nicht noch in ihrer Freizeit mit Weiterbildungen beschäftigt sein. Am liebsten wäre es ihnen, wenn dies im Arbeitsalltag integriert wäre.

Unterstützt wird diese Aussage auch von Befragter Nr. 6: „...man muss es immer zusätzlich machen gefühlt, so zum Beispiel nach dem Frühdienst, wenn dann mal eine ist, noch 2 Stunden danach. Man hört demjenigen dann zu, aber für die Konzentration ist es nicht das Beste, durch die Übermüdung oder man ist einfach schon so kaputt. Der Wille ist auf alle Fälle da.“

Durch die Aussagen kann man davon ausgehen, dass der Wille, sich weiterzubilden zu wollen vorhanden ist, jedoch immer wieder unterbrochen wird durch den Personalmangel, der dazu führt, dass die Leute nicht an den Weiterbildungen teilnehmen können, weil sie auf der Station gebraucht werden. Für viele ist der Ausgleich für die Sachen wichtig, die sie während Corona

verpasst haben und sie versuchen damit eine gewisse Lücke aufzuarbeiten. Auch spielt der Austausch im Team eine wichtige Rolle, um Sachen zu verstehen, die einem neu vorkommen. Die Arbeit mit erfahrenen Kollegen oder auch Ärzten ist von enormer Bedeutung.

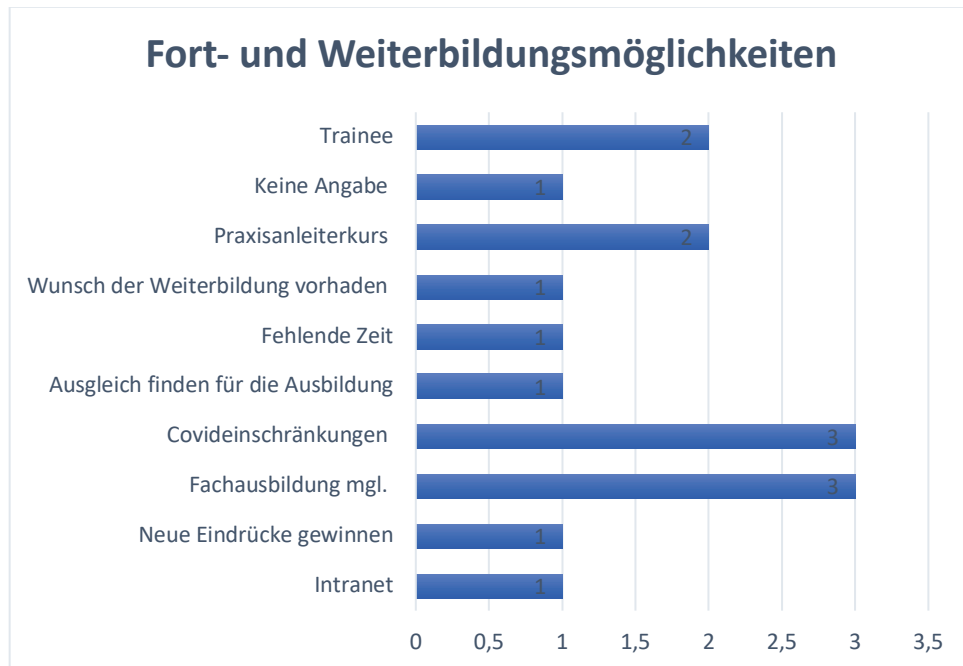


Abbildung 10 Auswertung: Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Die nächste Frage in den Interviews beschäftigt sich mit dem Berufsbild der Krankenpflege und was sich durch Corona auch in Hinsicht auf das Bild in der Gesellschaft geändert haben könnte. In der untenstehenden Abbildung 11 kann man die verschiedenen Antworten der Befragten einsehen.

Befragte Nr. 3 äußert sich so zu der oben genannten Frage: „Ich denke eher, dass es wieder einen Teil zurückgefahren wurde, denn jeder Mensch kann sich denken, Applaus allein bringt halt keinem Menschen Zeit wieder oder aber auch Kraft. Darum war es nur Applaus und jeder hat das ja mitbekommen in den Medien, Streitthemen um die Thematik Coronabonus oder ähnliches.“

Es ist davon auszugehen, dass das Berufsbild in der Gesellschaft nicht attraktiver gestaltet wurde, durch die Medienpräsenz eher noch umgekehrt. In den Medien zu sehen wie viele Unstimmigkeiten vorhanden sind, hat nicht dazu geführt, mehr Leute für die Pflege zu begeistern. In der Gesellschaft gibt es

weiterhin zwei Fronten, die, die für die Pflege sind und Verständnis haben für die vollbrachte Arbeit und diejenigen, die sich immer noch als Impfgegner darstellen.

Im Gegensatz dazu findet Befragter Nr. 5 folgende Worte: „Durch die Medienpräsenz, die wir jetzt hatten in der Zeit von Corona, denke ich nicht, dass es den Beruf attraktiver gemacht hat für junge Leute. Ich denke aber, dass generell relativ viele junge Menschen in die Pflege wollen oder Krankenschwester werden wollen, also gerade junge Mädchen wissen nicht immer, was sie erwartet.“

Viele junge Menschen wissen nicht, was sich hinter dem Berufsbild Krankenpflege versteckt, dennoch wählen immer noch viele Menschen diesen Berufszweig. Die Medienpräsenz wird nicht dazu geführt haben, dass der Beruf attraktiver gemacht wurde. Die Arbeitsbedingungen wurden etwas angepasst, meistens der geldliche Faktor, allerdings gehört zu den Rahmenbedingungen noch mehr und deshalb äußern sich einige negativ gegenüber unserem Berufsfeld.

Eine neue Sichtweise bringt Befragter Nr. 8 zur Sprache: „Wir haben uns ja auch in der Coronazeit häufig unbeliebt gemacht gerade bei den Menschen, mit denen wir gearbeitet haben, zum Beispiel durchs Besuchsverbot, das ist natürlich etwas, wo ich als Angehöriger denke, warum ist das jetzt so, warum wird das jetzt so gemacht und dann bin ich ja schon irgendwie die Blöde, die das dann sagt.“ Die Öffentlichkeit hat schnell wieder vergessen, was hinter der Kulisse passiert. Die meisten Leute sagen aber jetzt auch häufig, dass sie den Beruf respektieren und wertschätzen und im Vergleich zu der Vorcoronazeit ist das ein Unterschied. Eine Person allein kann nicht viel verändern, das kann nur die Politik und da fehlt einem das nötige Vertrauen.



Abbildung 11 Auswertung: Bild in der Gesellschaft

In der letzten Frage für alle Teilnehmer der Interviews geht es um die verschiedenen Zukunftsaussichten eines jeden Einzelnen. Gefragt wurde vermehrt, wo sich die Befragten in einem beziehungsweise in drei Jahren sehen würden. In der Abbildung 12 erkennt man den Kern der Aussagen eines jeden Einzelnen.

Befragter Nr. 10 antwortete auf diese Frage so: „Also nächstes Jahr sehe ich mich noch in der Pflege und definitiv auch noch auf der Intensivstation. In 3 Jahren eigentlich auch, weil jetzt im Moment kann ich mir nicht vorstellen, irgendwo anders zu arbeiten wie auf einer peripheren Station zum Beispiel.“ Deutlich zu erkennen ist hier die Freude an dem Beruf und die Wertschätzung aus dem Team, in dem man sich wohlfühlt.

Im Gegensatz dazu fand Befragter Nr. 6 folgende Worte: „Also ich sehe mich studieren ehrlich gesagt. Nicht Medizin, den Wunsch habe ich tatsächlich abgelegt. Und ich sehe mich da in einem anderen Beruf, also eigentlich weiß ich, dass ich die Pflege verlassen werde.“

Die Ausbildung und die Ausübung des Berufes haben dazu geführt, dass Medizin nicht als Wunschstudium infrage kommt, so wie es damals der Wunsch war noch zu Beginn der Ausbildung.

Befragter Nr. 4 fand folgende Worte auf die oben gestellte Frage: „In drei Jahren sehe ich mich auch, dass ich meine Fachweiterbildung hoffentlich mit Erfolg abgeschlossen habe. Dass ich den Beruf weiter mit Freude ausführen werde und perspektivisch dann auch Kinderplanung anstrebe.“

Hier ist davon auszugehen, dass der Job weiterhin viel Spaß und Freude macht und man auch in jungen Jahren schon an Kinderplanung denken kann.

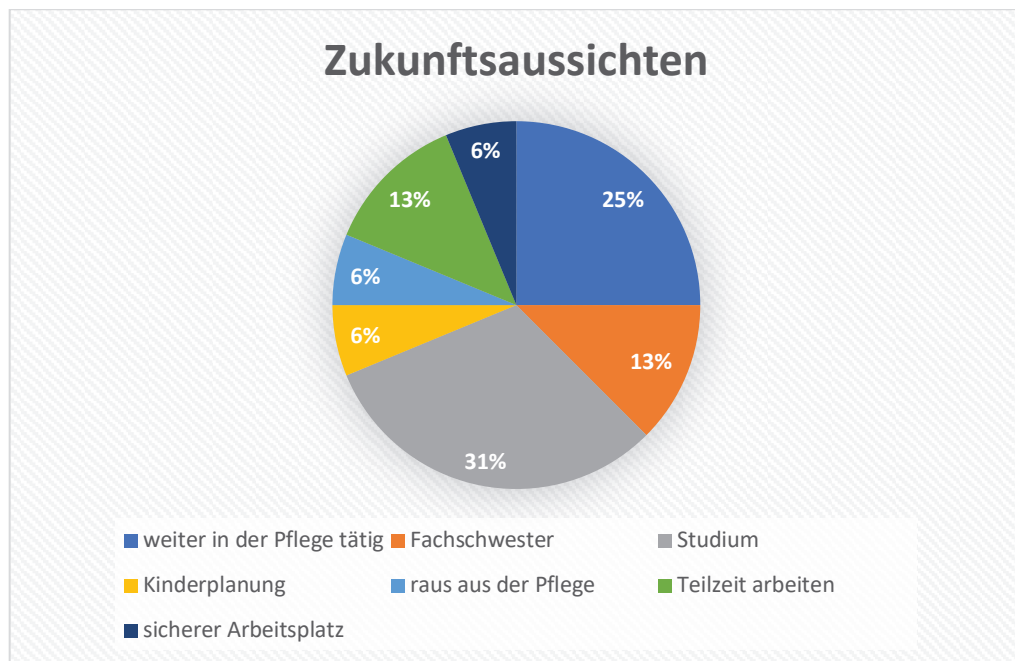


Abbildung 12 Auswertung: Zukunftsgedanken



#### 4.4.2. Auswertung Interviews Traineeprogramm

Bei den Interviewpartnern waren zwei dabei, die bereits das Traineeprogramm an der Universitätsmedizin Rostock im Bereich Intensivmedizin erfolgreich abgeschlossen haben. Zu den allgemeinen Fragen erhielten sie noch zusätzlich Fragen bezüglich des Programmes.

Bei der ersten Frage wurden die beiden Befragten aufgefordert, Stellung zu nehmen zu der Thematik, was sie dazu gebracht hat, dieses Programm zu absolvieren.

Befragte Nr. 10 sagte folgendes zu der Frage: „Bei mir da war es so, es gab ein Übernahmegespräch und ich wusste vorher gar nicht, dass es dieses Programm gibt. Dann wurde es mir vorgestellt und dann bekam ich auch Zeit zum Überlegen...“ Durch das Programm kann man im besten Fall alle Intensivstationen kennenlernen auf unterschiedliche Art und Weisen. Der Seminartag wurde einmal in der Woche abgehalten und somit bestand die Chance, immer etwas Neues zu erlernen und bestimmte Themen in Ruhe an- und durchzusprechen, ohne den Druck der Praxis und auch Themen zu behandeln, die in der Berufsschule zu kurz gekommen sind.

Befragte Nr. 11 äußerte sich zu der Frage wie folgt: „Bei uns in der Ausbildung wurde Werbung dafür betrieben...“ Um weiter Praxiserfahrung zu sammeln, blieb sie jedoch erstmal auf der peripheren Prüfungsstation, um Fuß in dem Beruf zu fassen und erstmal zu gucken, wie man so mit dem Schichtdienst zurechtkommt. Über Social Media wurde dann wieder das Interesse an dem Traineeprogramm geweckt und durch ein kurzes Nachfragen und dem bestehenden Interesse durfte sie dann an dem Programm teilnehmen. Die Arbeit auf der peripheren Station hat dazu geführt, dass das Interesse an der dortigen Arbeit nicht mehr so groß war und man gerne neue Eindrücke gewinnen wollte.



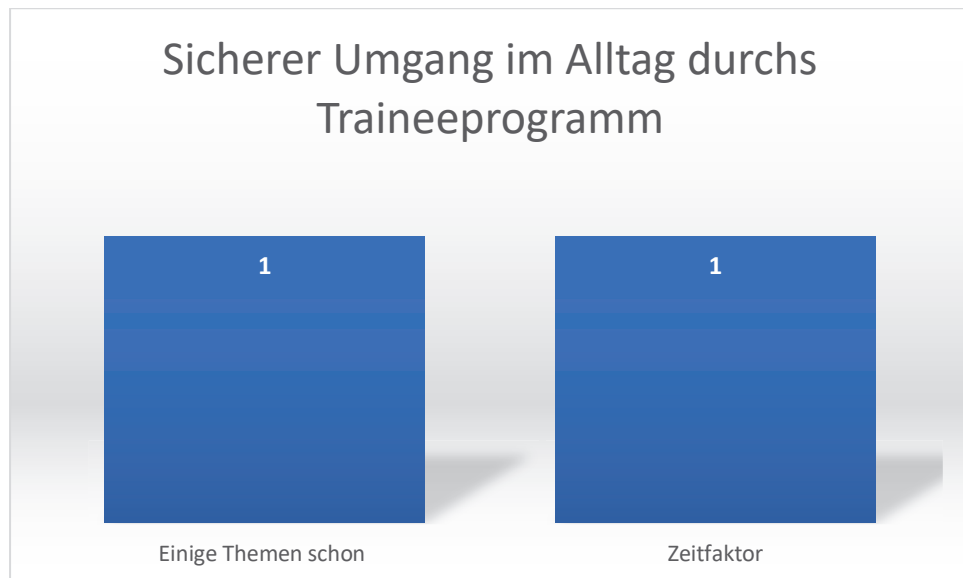
Abbildung 13 Auswertung Traineeprogramm: Motive

Bei der nächsten Frage ging es darum, ob das Traineeprogramm dazu geführt hat, dass sich die Teilnehmenden sicherer im Alltag fühlen im Umgang mit den neu erworbenen Kenntnissen. Die Abbildung 14 dient hier zur Veranschaulichung der Aussagen.

Befragte Nr. 11 antwortete auf diese Frage wie folgt: „Ja und nein würde ich sagen. Klar hatte man in der Theorie dafür mehr Zeit, bestimmte Themen zu besprechen, als in der Praxis vermehrt nicht die Zeit dafür ausreicht. Auf der anderen Seite bin ich jemand, der es auch mal praktisch durchspielen muss, um das Wissen dann auch anzuwenden, wie zum Beispiel bei der Dialyse.“ Die Verbindung von Theorie und Praxis ist enorm wichtig und ein wichtiger Bestandteil des Programmes.

Befragte Nr. 10 äußerte sich folgendermaßen zu der oben genannten Frage: „Einige Themen muss ich sagen da habe ich dann schon auf das Wissen vom Programm zurückgegriffen. Ich würde es mal so sagen, es waren vielleicht 25%, weil ich meine Prüfung auf einer Intensivstation gemacht habe, war mir vieles schon bekannt. Die Basics der Basics kannte ich eben schon. Ich habe zum Beispiel viel auf die Bauchlage zurückgegriffen, weil es auch ein ganzer Tag war, mit dem wir uns damit beschäftigt haben.“ Bestimmte Themen konnten in Ruhe besprochen werden und wurden so als Fundament für die

Praxis angesehen. In den Seminartagen genug Zeit und Ruhe zu haben, um Themen anzusprechen, die in der bisherigen Ausbildung zu kurz kamen.



*Abbildung 14 Auswertung Traineeprogramm: Sicherer im Alltag*

Die nächste Frage beschäftigt sich damit, ob die Teilnehmer das Programm weiterempfehlen. Deutlich zu erkennen ist hier, dass beide Interviewpartner das Programm weiterempfehlen würden, siehe Abbildung 15.

Befragte Nr. 10 äußerte sich folgendermaßen: „Ich denke mal, für Leute, die noch gar keine Erfahrung haben, würde ich es, so wie es jetzt läuft, schon weiterempfehlen.“ Wenn das Interesse für den Bereich geweckt wurde und man sich aber noch unsicher in der Handhabung einiger Sachen ist, sollte man dieses Programm nutzen, um sicherer im Umgang zu werden. Die Sicherheit, die einem das Programm bieten kann, ist entscheidend für den späteren alltäglich Gebrauch.

Befragte Nr. 11 findet folgende Worte auf die Frage, ob sie das Programm weiterempfehlen würde: „Ja natürlich es ist ein guter Einstieg, gerade auch mit den theoretischen Stunden, die jeder dann erhält.“ Gerade die Verbindung zwischen dem theoretischen Unterricht und der Praxis ist enorm wichtig und ein bedeutender Bestandteil des Programmes. Es ist davon auszugehen, dass gerade der Balanceakt zwischen Theorie und Praxis den Absolvierenden einen besseren Start in das Berufsleben ermöglicht.



*Abbildung 15 Auswertung Traineeprogramm: Weiterempfehlung*

In der letzten Frage, die sich um das Traineeprogramm drehte, ging es darum inwiefern das Programm bei den Teilnehmenden dazu geführt hat, ihren Lernprozess zu fördern. In der Abbildung 16 sind die Kernaussagen erkennbar.

Befragte Nr. 10 äußerte sich zu der Thematik folgendermaßen: “Ich hatte einige Sachen dann so angebracht. Können wir nicht noch Dialyse machen oder Rotarestbett zum Beispiel. Also Sachen, die nicht jeden Tag vorkommen, die trotzdem wichtig sind. Es hat mich da schon weitergebracht, weil ich mich nach dem Dienst nicht nochmal extra hinsetze und mich damit auseinander. Von daher war das so schon gut und man hat das Wissen definitiv erweitert und gefördert.“

Es ist davon auszugehen, dass durch das Programm eine Entwicklung des zu Absolvierenden erkennbar war. Das Gelernte konnte gut in der Praxis umgesetzt werden.

Befragte Nr. 11 fand folgende Worte auf die oben gestellte Frage: „Es hat mir in meinem Lernprozess definitiv geholfen, weil man gerade auch in der Theorie in Ruhe Themen an- und durchsprechen konnte.“ Erkennbar ist hier, dass gerade die Balance zwischen Theorie und Praxis einen wichtigen Faktor im Lernprozess dargestellt hat. Die Ruhe und die Zeit zu haben, über wichtige Themen zu sprechen, fehlt häufig in der Praxis und muss anderweitig kompensiert werden.

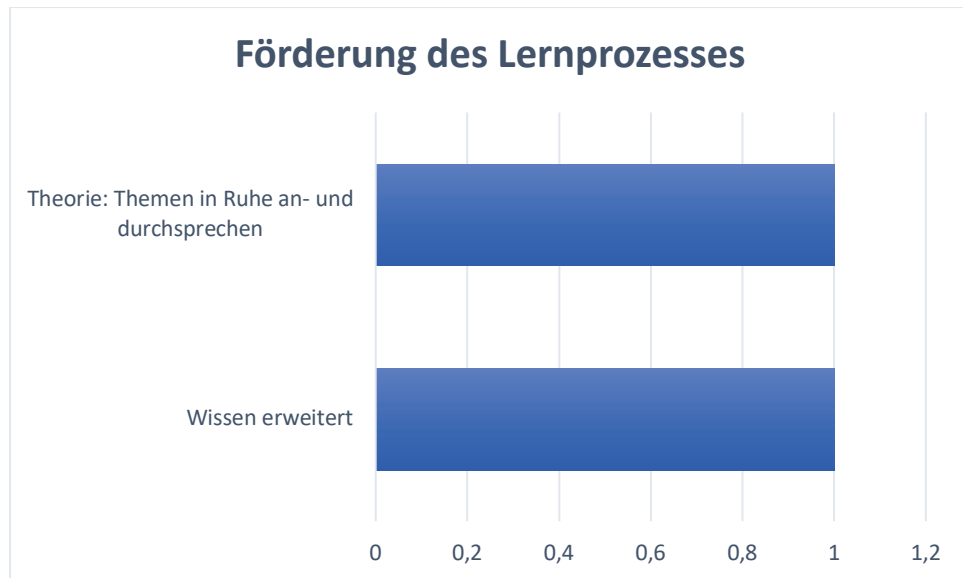
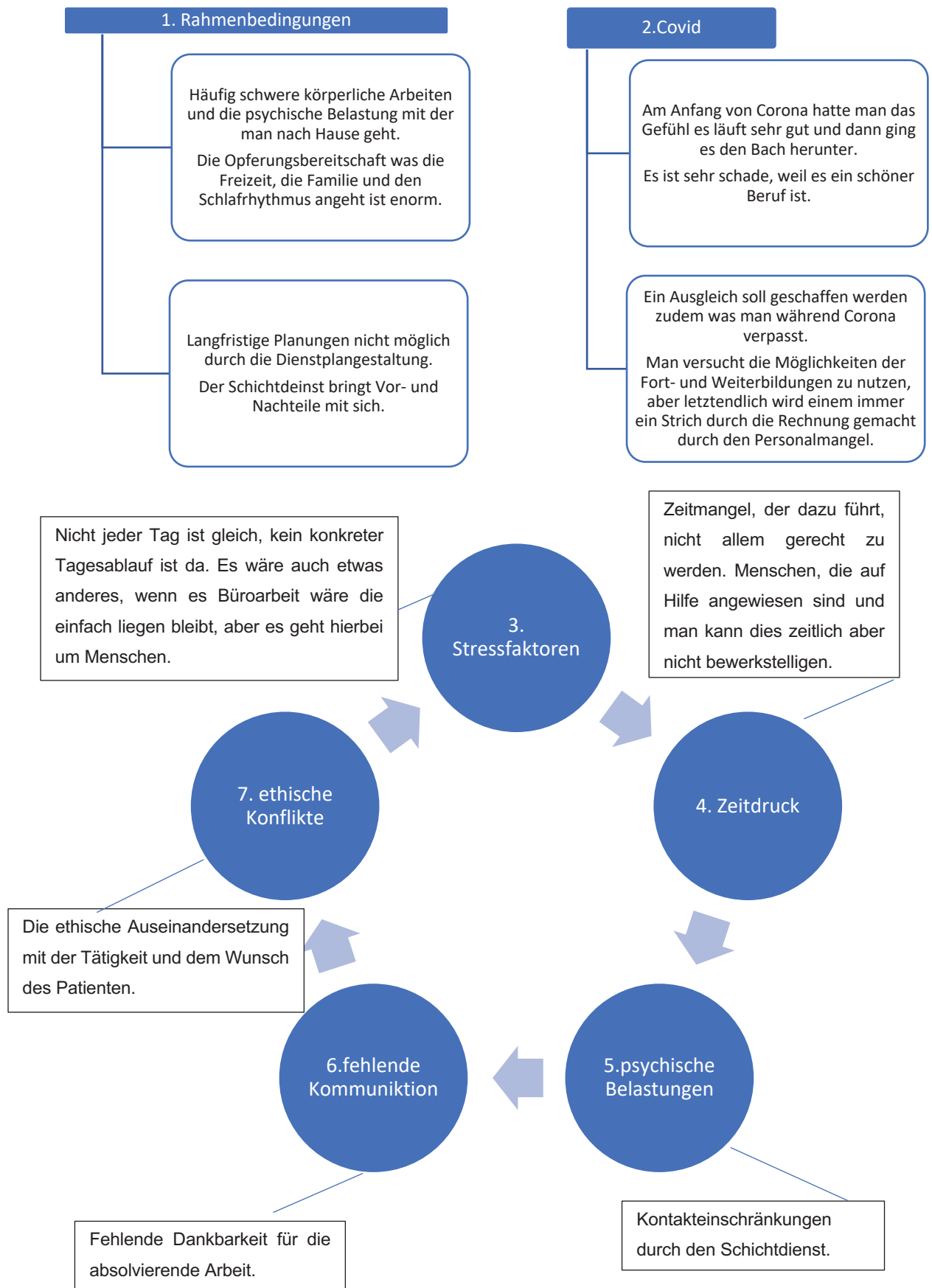
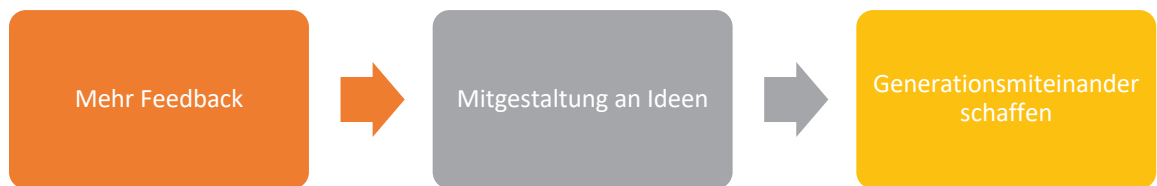


Abbildung 16 Auswertung des Traineeprogramm: Förderung des Lernprozesses

## 5. Fazit



### Wünsche der Generation Z:



Durch meine Recherche und die durchgeführten Interviews habe ich viele neue Dinge kennenlernen dürfen. Damit der Pflegeberuf weiterhin für die neue Generation interessant bleibt muss ein Umdenken in der Pflege stattfinden. Die Generation steht für viel Kreativität und dieses würden Sie auch gerne nutzen, also ist es wichtig Situationen zu schaffen in denen sie sich entfalten können und ihre Ideen anbringen. Dadurch das in den Kliniken vermehrt mehrere Generationen auf einer Station zusammen arbeiten ist es von enormer Bedeutung ein Generationsmiteinander zu schaffen, ob nun durch Sensibilisierung der Thematik oder aber durch Workshops und/ oder Präsentationen.

Als persönliches Fazit der Arbeit würde ich sagen, dass der Pflegeberuf definitiv etwas für die Generation Z sein kann. Im Verlauf der Interviews und deren Ausarbeitung ist mir aufgefallen, dass die Rahmenbedingungen sich ändern müssen, um weiterhin Menschen für die Pflege zu begeistern.

Es ist ein Umdenken im Alltag notwendig und ich hoffe durch diese Arbeit gewisse Einblicke gegeben zu haben, um auch ein Verständnis anderer Generationen für die neue Generation, die gerade auf den Arbeitsmarkt getreten ist in den letzten Jahren erschaffen zu haben.

Ich habe durch die Erarbeitung gemerkt, wie wichtig es ist Verständnis anzubringen und auch Verständnis zu zeigen. Gerade in meinem Berufsleben habe ich will mit der Generation Z zu tun in Form meiner Tätigkeit als Anleiterin. Es sind für mich selbst auch Erkenntnisse gewesen, die ich versucht habe in der Praxis umzusetzen. Bei einigen Dingen stößt man auf den Stationen auf Zustimmung, es gibt aber genauso auch Stationen, die mit Ablehnung sich äußern und sich auf nichts Neues einlassen wollen, eine häufige Aussage war

„Das haben wir immer so gemacht, das machen wir weiterhin so.“. Mir ist vorher nie so bewusst geworden, wie sich diese Aussage auf Menschen der Generation Z auswirkt, erst als ich sie selbst immer wieder hören durfte.



## Literaturverzeichnis

- Landau, L. (2015). *Mitarbeiterbindung in Krankenhäusern: Handlungsempfehlungen für das Personalmanagement der Generation Y und der Generation Z*. Hamburg : Diplomica Verlag .
- Roedenbeck Schäfer, M. (2020). *Generation Z to go für Sozial- und Pflegeeinrichtungen*. Regensburg: walhalla Fachverlag.
- Rostock, Universitätsmedizin. (2020). *Konzept Trainee*. Rostock.
- Schnetzer, S. (7. Februar 2019). *Generation Z Übersicht*. Von <https://simon-schnetzer.com/generation-z/#haupteigenschaften-genz> abgerufen am 28.09.2022
- Schnetzer, S. (7. Februar 2019). *Wie geht man mit der Generation Z um?* Von Tipps für Personaler: <https://simon-schnetzer.com/blog/umgang-mit-der-generation-z-tipps-fuer-personaler/> abgerufen am 28.09.2022
- Triple- A- Team AG . (Juni 2016). *Generation Z* . Von Metastudie über die kommende Generation : [http://www.sprachenrat.bremen.de/files/aktivitaeten/Generation\\_Z\\_Metastudie.pdf](http://www.sprachenrat.bremen.de/files/aktivitaeten/Generation_Z_Metastudie.pdf) abgerufen am 28.09.2022

## Eidesstaatliche Erklärung

Ich erkläre an Eides Statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken habe ich als solche kenntlich gemacht.

Gina Acksel

Rostock, 20.10.2022