

# Die Generation Z und die Pflege – kann das gutgehen?

Die Bevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland wird ständig älter. Eine gesteigerte Lebenserwartung stellt unser Gesundheitssystem und speziell die Pflege vor neue Herausforderungen. Immer mehr Menschen mit Pflegebedarf treffen auf einen schrumpfenden Arbeitskräftemarkt. Mit einem Anteil von 13,9 Prozent an der Gesamtbevölkerung bildete die Generation Z zum 31.12.2021 die viertstärkste Altersgruppe in Deutschland mit absolut gesehen 6 Millionen Männern und 5,57 Millionen Frauen. Anlass genug, dass sich unsere Runde dem Thema widmet, wie diese Gruppe "tickt".

FRAGE-TEXTE: HOLGER MENK, HERAUSGEBER WIRKSAM  
ANTWORT-TEXTE: ANNEMARIE FAJARDO, SONJA LAAG, JENNIFER LUBOEINSKI UND ANDREAS KOCKS, SARAH LUKUC, ILKA MILDNER



## WIRKSAM:

**(1) Welche Erfahrungen haben Sie mit der der Generation Z gemacht, deren Alltag und Leben nach gängiger Definition von Digitalisierung geprägt ist?**

### ANNEMARIE FAJARDO:

Die Generation Z ist aufgeschlossen und interessiert. Ihre Berufswahl wird häufig durch den Wunsch motiviert, einen sinnvollen und sicheren Job zu haben. Dies mit einem positiven Einfluss auf andere Menschen. Ihr Interesse an Pflegeberufen ist daher groß, stößt aber dort an Grenzen, wo es um die Arbeitszeiten und die Work-Life-Balance geht. Aufgewachsen mit digitaler Technologie kann die daraus gewachsene Erwartung an den Arbeitsplatz vielfach in der Pflege (noch) nicht erfüllt werden. Auch sind Fort- und Weiterbildung für sie wichtig. Weiter ist sich die Generation Z viel stärker der Bedeutung von psychischer Gesundheit bewusst und achtet stärker auf das dazugehörige Arbeitsumfeld, das sie unterstützt und fördert.

### SONJA LAAG:

Ich kann nur wenig mit diesen "Kohorten"-Zuschreibungen anfangen. Ich erlebe in meinem Alltag Menschen in ihren vielen Facetten.

## ISABELL HALLETZ:

Mitglieder der Generation Z sind die ersten echten Digital Natives. Sie erleben keine Trennung zwischen digitaler und realer Welt. Technische Lösungen werden leichter als zuvor verstanden und eingesetzt – aber auch erwartet. Darauf müssen wir uns vorbereiten und den Wissenstransfer zwischen den Generationen bestmöglich organisieren. Schließlich ist intergenerationelles Lernen keine Einbahnstraße.

### ILKA MILDNER:

Ich erlebe die Generation Z als sehr aufgeschlossen gegenüber neuen Technologien. Sie mögen effiziente Kommunikationswege und betrachten den Schutz des Klimas als immens wichtig. Sie möchten ihr Leben sinnvoll gestalten.

### JENNIFER LUBOEINSKI/ANDREAS KOCKS:

Die Digitalisierung ist zweifellos ein Phänomen, das in immer mehr Lebensbereichen präsent ist und daher für Menschen aller Generationen Bedeutung hat. Speziell die Generation Z, die in eine digitale Welt hineingeboren wurde, könnte theoretisch Vorteile beim Einstieg in die digitale Arbeitswelt haben. Es ist anzunehmen, dass sie sich aufgrund ihrer lebenslangen Vertrautheit mit digitalen Medien und Technologien möglicherweise leichter an die Anforderungen

moderner Arbeitsumgebungen anpassen können.

### SARAH LUKUC:

Jede Generation hat ihre besonderen Eigenschaften, die sie mitbringt. Die Generation Z ist überwiegend auf digitale Endgeräte, Social Media und Streaming Angebote fixiert. Ein besonders hoher Stellenwert hat das Smartphone. In den Marketingabteilungen hat man diesen Trend für sich genutzt und so die eigenen Mitarbeiter als Promoter für das eigene Unternehmen genutzt. Schnellebigkeit ist für sie kein unbekanntes Wort. Sie sagen meist was sie denken und wollen in Prozesse und Entscheidungsfindungen mit eingebunden werden. Zudem habe ich bei der Generation Z beobachten können, dass sie einen starken Wunsch nach Sicherheit und Flexibilität hat. Feste und klare Strukturen in der Dienstplanung sind ihnen enorm wichtig. Ich habe auch die Erfahrung gemacht, dass diese Generation viel besser mit Veränderungsprozessen umgeht. Stehen neue Projekte an, werden diese mitgetragen und Ideen für Verbesserungen mit eingebracht.

## WIRKSAM:

**(2) Pflegefachpersonen werden händeringend gesucht. Sie sollen jung, dynamisch und belastbar sein, passt dieses Anforderungsprofil auf die Generation Z?**

### ISABELL HALLETZ:

Absolut. Der Gen Z wird manchmal nachgesagt, sie sei den Anforderungen der Pflege nicht gewachsen. Mein Eindruck ist: Sie ist kommunikativer, eher bereit, unangenehme Themen auf den Tisch zu bringen. Führungskräfte sollten das als Chance begreifen: Wo andere Generationen "mehr einstecken konnten", bestand auch Potenzial für Konflikte. Es geht darum, das Selbstbewusstsein der Gen Z zu stärken und zu signalisieren: "Natürlich kannst du dich einbringen!"

### JENNIFER LUBOEINSKI/ANDREAS KOCKS:

Ja, diese Generation legt Wert auf Aspekte wie Sinnhaftigkeit in der Arbeit, geregelte Arbeitszeiten und Freude am Beruf. Diese Anforderungen sind generell für die Arbeitswelt relevant. Um diese Generation effektiv zu erreichen, wäre es sinnvoll, die Werbestrategien entsprechend anzupassen. Generation Z ist stark in sozialen Medien vertreten, daher könnte eine zielgerichtete Ansprache über diese Kanäle besonders wirkungsvoll sein. Die grundlegenden

Anforderungen an die Leistungsfähigkeit und Fachlichkeit im Pflegebereich sind allerdings generationsübergreifend.

### SARAH LUKUC:

Wenn die Generation Z ein gutes Onboarding erhält und von den Kolleginnen und Kollegen gut eingearbeitet wird, ist auch diese Generation dynamisch und belastbar und kann mit den verschiedensten Situationen gut umgehen. Man muss sagen, dass die Rahmenbedingungen in der aktuellen Situation ob im Krankenhaus oder in den Altenpflegeeinrichtungen fast täglich mit belastenden Situationen für die Mitarbeiter mit sich bringt. Das Modewort Work-Life Balance hat die Generation geprägt. Die eigenen Bedürfnisse stehen besonders im Fokus. Zudem wollen die Mitarbeiter der Generation Z nicht autoritär geführt werden. Durch moderne Führungsstile, bei denen Mitarbeiter eine positive Arbeitsatmosphäre kennen lernen und in der Innovation und Kreativität gefördert werden und die Expertise der Mitarbeiter mit eingebunden werden.

### ANNEMARIE FAJARDO:

Aus meiner Sicht ist die Generation Z auf jeden Fall jung, dynamisch und entgegen anderslautender Meldungen belastbar. Ich treffe diese Generation regelmäßig an den Hochschulen. Sie studieren berufsbegleitend Bachelor- oder Master-Studiengänge neben ihrem Vollzeit-Job in der Klinik oder in Pflegeeinrichtungen. Zudem äußern sie klar ihre Vorstellung von modernem Arbeiten. Dieser Vorstellung sollten Führungspersonen in Kliniken und Pflegeeinrichtungen deutlich mehr Aufmerksamkeit schenken als sie es bisher getan haben.

### ILKA MILDNER:

Die Generation Z hat ein großes Potenzial für den Pflegebereich. Denn sie bringen zwei wichtige Aspekte mit: Zum einen streben sie nach einem Beruf, der sinnstiftend ist und gute Möglichkeiten der persönlichen Entwicklung mit sich bringt, und zum anderen sind sie sehr offen gegenüber digitalen Anwendungen.

### SONJA LAAG:

Ob jung oder alt oder irgendetwas dazwischen, wir sollten nicht schauen, ob die Menschen den schlechten Arbeitsbedingungen in der Pflege gewachsen sind, sondern endlich die Arbeitsbedingungen für alle gut gestalten.

## WIRKSAM:

**(3) Generation Z trennt wieder stärker zwischen Karriere und Privatleben. Welche Arbeitsmodelle muss man hier anbieten,**



## um potenzielle Arbeitskräfte zu finden und zu binden?

### ILKA MILDNER:

Das Bedürfnis nach einer guten Work-Life-Balance ist bei der jungen Generation sehr ausgeprägt. Doch wissen wir genauso aus der letzten Mitgliederbefragung, welche die Pflegekammer NRW gemeinsam mit der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz durchgeführt hat, dass diese Anforderung für die Mehrheit der befragten Pflegefachpersonen wichtig ist. Langzeitarbeitskonten und Sabbaticals könnten vermehrt angeboten werden.

### SARAH LUKUC:

In der heutigen Zeit muss man als Arbeitgeber für alle Generationen unterschiedliche Arbeitsmodelle anbieten. Flex Pool Lösungen können dabei ein Beispiel für eine Lösung sein. Die Möglichkeit, an bestimmten Tagen nur in einem bestimmten Dienst zu arbeiten, um regelmäßigen Freizeitaktivitäten nachzugehen, kann man in dieser Generation besonders beobachten und das Möglichmachen dieser Wünsche kann für einen Arbeitgeber sprechen. Aber auch in dieser Generation gibt es unterschiedliche Wünsche und Anforderungen an den Arbeitgeber. Das kann von Teilzeitarbeit über Eine-Tage-Woche bis hin zu Wunschdienstplänen gehen. Eine gute und nach den Wünschen der Generation abgestimmte Dienstplanung wäre für diese Generation ein Vorteil. Da eine Stationsleitung aber mehrere Generationen unter einen Hut bringen muss, ist eine gute und kontinuierliche Aus- und Weiterbildung sehr wichtig. Die Befähigung, unterschiedliche Gruppen von Mitarbeitern zu führen, sollte für Organisationen im Fokus der Entwicklung stehen.

### JENNIFER LUBOEINSKI/ANDREAS KOCKS:

Der Wunsch nach einer besseren Balance ist allerdings kein exklusives Anliegen dieser Generation, sondern spiegelt ein breiteres, generationsübergreifendes Phänomen wider. Um potenzielle Arbeitskräfte zu finden und zu binden, müssen Unternehmen daher Arbeitsmodelle anbieten, die dieser Präferenz Rechnung tragen. Eine Schlüsselmaßnahme hierbei ist eine bessere Personalausstattung, die sicherstellt, dass Mitarbeiter nicht regelmäßig einspringen müssen.

### ISABELL HALLETZ:

Die Generation Z will selbstbestimmt arbeiten. In der Pflege gibt es bei Arbeitsorten und -zeiten aber natürliche Hürden: Wenn eine Pflegebedürftige versorgt werden muss, geht das nicht im Homeoffice. Arbeitgeber können aber das Ausleben der Bedürfnisse nach Selbstbestimmung und Eigeninitiative

ermöglichen. Die Vorbehaltsaufgaben für Pflegefachpersonen, die Stärkung ihrer Kompetenzen und eine grundsätzliche Neuordnung der Aufgaben im Pflegebereich können hier einen entscheidenden Einfluss haben.

### ANNEMARIE FAJARDO:

Alle Führungspersonen müssen auf die beruflichen Wünsche ihrer potenziellen Arbeitskräfte achten und prüfen, welche Rahmenbedingungen angepasst werden können. So kann es helfen, wenn ein berufsbegleitendes Studium Aufmerksamkeit findet, etwa durch Freistellungen oder durch eine finanzielle Unterstützung. Weiterhin kann es helfen, mit den potenziellen Arbeitskräften über interessante und moderne Tätigkeiten in der direkten Patientenversorgung zu sprechen, die mit dem Studium vereinbart werden können. Das neue Wissen, das im Studium erworben wird, sollte dann nach Abschluss des Studiums in ein entsprechendes Aufgabenprofil einfließen. Findet außerdem das Privatleben Berücksichtigung, durch flexible Arbeitszeiten und gute interne Abstimmungen im Team, können die neuen (und studierten) Arbeitskräfte deutlich besser an das eigene Unternehmen gebunden werden. Insgesamt geht es darum, alle Mitarbeitenden in der Arbeitswelt mitzunehmen, ihnen zuzuhören, wo ihre Wünsche und Bedürfnisse sind und dann gemeinsam nach Lösungen zu suchen, wie diese zu den Anforderungen der Arbeit passen.

### SONJA LAAG:

Verlässliche und gute Arbeitsbedingungen sind für alle wichtig und keine "Kohortenfrage".

## (4) Ist die Affinität für das Internet zugleich ein Vorteil für eine stärkere Einbindung der Digitalisierung auch in die Berufswelt der Pflegefachpersonen?

### JENNIFER LUBOEINSKI/ANDREAS KOCKS:

In der beruflichen Pflege geht es um spezifische digitale Kompetenzen, wie etwa die Handhabung krankenhausspezifischer Software für die digitale Pflegedokumentation oder die Durchführung von Literaturrecherchen. Diese Fähigkeiten unterscheiden sich deutlich von alltäglichen Internetaktivitäten wie dem Streamen von Serien oder der Nutzung sozialer Medien.

### ISABELL HALLETZ:

Die Gen Z kann sich allerdings digitale Fähigkeiten schneller aneignen und forciert die Digitalisierung. Leider nutzt das wenig, wenn am Ende unsichere Projektfinanzierungen mit hohen Bewilligungshürden verhindern, dass die Digitalisierung in Pflegeeinrichtungen ankommt. Maßnahmen zur Digitalisierung gehören regulär und selbstverständlich refinanziert. Das ist auch eine Frage der Arbeitsplatzattraktivität.

### SARAH LUKUC:

Durch die Affinität und den starken Fokus auf digitale Medien kann diese Generation als Unterstützung für die Babyboomer Generation dienen, die sich ein bisschen schwer mit der Einführung von neuen Medien tun. Digitale Dokumentation und Künstliche Intelligenz lassen sich durch die Generation Z als Multiplikator so leichter verbreitern und die Angst mit dem Umgang neuer Innovationen kann somit in einem generationsübergreifenden Team verringert werden. In den Einrichtungen der Gesundheitsversorgung steht die Digitalisierung ganz weit oben auf der Liste der kurzfristig umzusetzenden Projekte. Eine digitale Dokumentation, die mit KI unterstützt wird und somit den Dokumentationsaufwand verringert und Ressourcen schafft, ist ein Ziel, um bessere Rahmenbedingungen in der Pflege zu schaffen und somit den Beruf attraktiver zu gestalten.

Wenn man sich mitarbeiterorientiert aufstellt und alle am Entwicklungsprozess beteiligt, ist auch diese Mitarbeitergruppe begeisterungsfähig. Im Rahmen des Zertifizierungsverfahrens Pflegeattraktiv habe ich dies bereits mehrfach beobachten können.

### SONJA LAAG:

Meiner Erfahrung nach muss man sehr genau hinschauen. Nur weil Menschen ihre Urlaubsreise im Netz buchen heißt das nicht automatisch, dass digitale Skills auch für Arbeitsaufgaben eingesetzt werden können.

### ANNEMARIE FAJARDO:

Die Affinität der Generation Z für das Internet kann ein Vorteil von vielen anderen Vorteilen sein, etwa wenn es grundsätzlich um die Internetrecherche geht und Studien oder weitergehende Literatur recherchiert werden müssen. An der notwendigen Digitalisierung in der Pflege führt kein Weg vorbei. Hier kann man die Leidenschaft der Generation Z direkt mit den Erfordernissen vor Ort verknüpfen. Denn auch hier gilt, die Einbindung der Digitalisierung in das Berufsfeld der Pflegepersonen kann nur gemeinsam gelingen.

### ILKA MILDNER:

Die Generation Z ist im digitalen Zeitalter aufgewachsen, sie kennt es gar nicht anders. Das ist, wenn wir neue digitale Lösungen im Gesundheitswesen implementieren und effektiv nutzen möchten, sehr hilfreich.

## (5) Für die Generation Z stehen die Themen Umwelt, Klima und Nachhaltigkeit im Vordergrund, nicht nur im Privatleben, sondern es sind auch wesentliche Kriterien, nach denen der Arbeitgeber ausgewählt wird. Sind unsere Unternehmen hier gut aufgestellt?

### ISABELL HALLETZ:

Die Generation Z will die positiven Auswirkungen ihres Tuns spüren. In der Pflege gelingt das unmittelbar, etwa durch Dankbarkeit für Zuwendung oder Verbesserungen des gesundheitlich-pflegerischen Zustands eines Bewohners. Das ist ein Pfund mit dem wir wuchern sollten. Allerdings müssen Pflegeeinrichtungen stärker unterstützt werden, um Anpassungen, etwa zur Klimaneutralität, voranzutreiben, denn bisher fehlen hierfür Anreize.

### SONJA LAAG:

Ich teile diese pauschale Zuschreibung "für Z stehen..." nicht. Darüber hinaus sind viele Unternehmen schlecht aufgestellt als auch viele gut. Neben der individuellen Unternehmerpersönlichkeit spielen die übergreifenden Systembedingungen eine wesentliche Rolle.

### ANNEMARIE FAJARDO:

Diese Kriterien sind in der Tat sehr wichtig für die Generation Z. Einige Unternehmen im Gesundheitswesen haben sich zu den Themen Klima und Nachhaltigkeit auf den Weg gemacht. Betriebsabläufe werden geprüft, es wird modernisiert, die Infrastruktur wird geändert. Inwieweit diese Kriterien bereits überzeugend erfüllt werden, ist von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich. Auch hier muss die Generation Z mit ins Boot geholt werden. Sie denkt in anderen wichtigen Kategorien. Das stärkt gleichzeitig die Bindung ans Unternehmen und sorgt für mehr Berufsidentität, die dringend gebraucht wird.

### JENNIFER LUBOEINSKI/ANDREAS KOCKS:

Es ist zweifellos positiv zu bewerten, dass sich die Generation Z besonders für die Themen Umwelt, Klima und Nachhaltigkeit engagiert. Obwohl viele Kliniken bereits in



Sachen Umweltschutz und Nachhaltigkeit aktiv sind, besteht zweifelsohne noch erhebliches Entwicklungspotenzial. Hierbei bietet sich eine hervorragende Gelegenheit, motivierte Angehörige der Generation Z aktiv in die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsbemühungen einzubinden. Durch die Schaffung von Arbeitsgruppen oder die Initiierung spezieller Projekte, die sich explizit mit Umweltthemen auseinandersetzen, könnten diese jungen Fachpersonen ihre Ideen und ihr Engagement direkt einbringen.

**ILKA MILDNER:**

Generell muss das gesamte Gesundheitswesen den Fokus auf diese Themen intensivieren und Strategien entwickeln, wie Nachhaltigkeit in den Einrichtungen gelebt werden kann. Ebenso bedarf es Lösungen der Finanzierung zur Umsetzung.

**SARAH LUKUC:**

Der Fokus der Themen in Bezug auf Klimaschutz und Nachhaltigkeit hat sich in den letzten Jahren verändert und nimmt in den unterschiedlichen Einrichtungen der Gesundheitsversorgung einen wichtigen Platz ein. In rund 70 % der Krankenhäuser spielt Klimaschutz heute schon eine Rolle. Klimaschutz bedeutet ja auch Gesundheitsschutz. Viele Einrichtungen haben sich auf den Weg gemacht und Maßnahmen zur Bewältigung der schädlichen Auswirkungen des Klimawandels auf die Gesundheit der Bevölkerung eingeleitet. Doch oft fehlt es finanziellen Ressourcen, um diese Maßnahmen auch nachhaltig und effizient umzusetzen. Durch Förderungsmöglichkeiten kann man ein Teil der Ausgaben wiedererstattet bekommen. Leider wird dieser Aspekt bisher nicht ausreichend von der Politik unterstützt. Die DKG und viele weitere Organisationen fordern dies bereits vehement ein.

**(6) Man muss in diesem Komplex um die Generation Z auch mitdenken, dass die Mitglieder dieser Gruppen selbst auch Pflegeleistungen in Anspruch nehmen. Welche Erfahrungen haben Sie mit dieser Gruppe als Leistungsnachfrager gemacht?**

**ISABELL HALLETZ:**

Bisher sind nur wenige Mitglieder der Generation Z pflegebedürftig, doch ihre Ansprüche sind klar und gehen über gute Versorgung hinaus: Sie erwarten Transparenz und Nachvollziehbarkeit im Pflegeprozess und zeigen wenig Verständnis für langsame Digitalisierung und Bürokratie. Sie hinterfragen: "Geht das nicht leichter?" Dies fordert Anpassungen, bietet aber auch Chancen, Prozesse zu verbessern.

**SONJA LAAG:**

Wie ich bereits sagte, ich erlebe Menschen mit Facetten und keine Kohortenzuschreibungen.

**ANNEMARIE FAJARDO:**

Diese Generation nimmt nicht sofort alles hin. Sie hinterfragt bewusst, inwieweit die Leistungen zum Beispiel in anderer Art und Weise erbracht werden können. Es kann helfen, diese Gruppe als Leistungsnachfrager genauer zu betrachten, ihre Verbesserungsvorschläge einzuholen und ihnen unter Umständen gesonderte Angebote zu machen, nicht nur für den Empfang von Leistungen, sondern auch zur Gestaltung ebenjener Leistungen.

**JENNIFER LUBOEINSKI/ANDREAS KOCKS:**

Die Notwendigkeit von Pflegeleistungen ist nicht unbedingt eine Frage der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Generation, sondern eher von der jeweiligen Lebensphase abhängig. So kann der Bedarf an Pflegeleistungen in Phasen der Kindererziehung oder bei der Pflege von Angehörigen entstehen, was quer durch alle Generationen relevant ist.

**ILKA MILDNER:**

Die Erfahrungen mit der Generation Z als Pflegeempfänger\*innen zeigen, dass sie bestimmte Erwartungen und Präferenzen haben, die sich von früheren Generationen unterscheiden können. Als Digital Natives erwarten viele, dass Dienstleistungen digitale Optionen bieten.

**SARAH LUKUC:**

Schnell und unkompliziert könnte man diese Frage zusammenfassen. Ich habe die Erfahrung mit Mitarbeitern und Kollegen gemacht und konnte feststellen, dass alles unkompliziert und schnell über eine APP abbildbar sein muss. Wenn ein Arzttermin oder eine medizinische Leistung in Anspruch genommen werden muss, will diese Generation sich nicht ans Telefon hängen und überall anrufen, sondern online schnell und unkompliziert einen Termin ausmachen.

**(7) Vertrauen Sie der Generation Z oder haben Sie eher Bedenken, dass die das schon richten werden?**

**SONJA LAAG:**

Ich vertraue vor allem jenen, die heute Systemverantwortung haben nicht mehr zu, dass sie etwas "richten" wollen. Das ist keine Frage des Alters, sondern des Mindsets.

**ILKA MILDNER:**

Ich finde, dass die Generation Z das Potenzial hat, vertrauenswürdige und wertvolle Mitglieder der Gesellschaft und der Arbeitswelt zu sein. Die Zukunft wird zeigen, wie sich die Generation Z weiterentwickelt, wie empathisch sie ist und welche Auswirkungen sie auf die Gesellschaft haben wird.

**JENNIFER LUBOEINSKI/ANDREAS KOCKS:**

Wir vertrauen der jungen Generation, da sie maßgeblich unsere Zukunft gestalten wird. Es ist wichtig, ihnen die Gelegenheit zu geben, ihre Fähigkeiten und Perspektiven einzubringen, um gemeinsam Herausforderungen anzugehen und Innovationen voranzutreiben.

**ISABELL HALLETZ:**

Ich glaube an die Generation Z, denn sie zeigt starkes Engagement für sinnstiftende Tätigkeiten. Aber sie sind zu wenige, um die Mammutaufgabe des demografischen Wandels zu bewältigen. Deshalb bedarf es einer generationenübergreifenden Kraftanstrengung, einer Kultur des Voneinanderlernens. Flexible Rahmenbedingungen sind hier aber wichtiger als die geistige Beschaffenheit der Generationen.

**SARAH LUKUC:**

Ich habe totales Vertrauen, dass die Generation Z ein wichtiges Bindeglied zwischen den Babyboomer und der Generation Y und den nachfolgenden Generationen werden wird. Diese Generation hat die Fähig- und Fertigkeiten mitgegeben bekommen, die durch erfahrene Pflegekräfte als Mentoren vermittelt wurden und somit Wissen weitergegeben worden ist, dass in der Ausbildung so nicht vermittelt wird. Durch den großen Drang nach Veränderungen werden sie die

kommenden Veränderungsprozesse mitgehen und sich mit ihren Erfahrungen dabei einbringen. Ganz wichtig dabei ist aber, dass wir jetzt damit anfangen, diese Generation zu befähigen, diese Skills auch in die Praxis umzusetzen. Der große Fokus in den nächsten Jahren wird sein, dass Wissen der Mitarbeiter aufzusaugen und weiterzugeben, die in absehbarer Zeit in Rente gehen werden. Mentorenprogramme müssen jetzt schnell und einfach in die Praxis implementiert werden.

**ANNEMARIE FAJARDO:**

Ich habe sehr großes Vertrauen in diese Generation wie auch in die Generationen vor ihnen. Sie wird mit Sicherheit viele Dinge anders machen (müssen). Und wir als Gesellschaft brauchen im Bereich der Pflege- und Gesundheitsversorgung wirklich neue Ideen und sehr viel Kreativität.



**Annemarie Fajardo**  
Vize-Präsidentin Deutscher Pflegerat



**Isabell Halletz**  
Geschäftsführerin Arbeitgeberverband Pflege



**Andreas Kocks**  
Netzwerk Pflegewissenschaft und Praxisentwicklung im Verband der PflegedirektorInnen der Universitätskliniken und Medizinischen Hochschulen Deutschlands (VPU) e.V.



**Sonja Laag**  
Diplom-Gesundheitswirtin  
Think Tank IPAG e.V.



**Jennifer Luboeinski**  
Kordinatorin der Netzwerke Pflegewissenschaft und Praxisentwicklung sowie Pflegecontrolling im VPU e.V.



**Sarah Lukuc**  
Vorstandsvorsitzende Bundesverband Pflegemanagement e. V.



**Ilka Mildner**  
Pflegekammer NRW

