

Was junge Pflegekräfte von Ihrem Arbeitgeber erwarten

SeneCura-Umfrage zeigt: Junge Pflegekräfte der Generation Z bewerten kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz am positivsten und meinen, die Zusammenarbeit unterschiedlicher Kulturen führt zu vielfältigeren und besseren Lösungen.

Wien, 23.03.2026. Mit über 5.000 Mitarbeitenden ist die SeneCura-Gruppe der größte private Arbeitgeber im Pflege- und Gesundheitsbereich in Österreich. SeneCura ist bestrebt, neben der sinnstiftenden Arbeit mit den betreuten Menschen allen Mitarbeitenden ein angenehmes Arbeitsumfeld zu bieten. Regelmäßige Befragungen geben Aufschluss über die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und das daraus resultierende Verbesserungspotential.

Im Auftrag von SeneCura hat die Karl Landsteiner Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften in Krems in den vergangenen Monaten eine neue Befragung durchgeführt. Das Ziel der Studie *Generationenmanagement in der Langzeitpflege der SeneCura-Gruppe* war, die Arbeitseinstellungen der verschiedenen Generationen sowie deren intergenerationale Zusammenarbeit zu beleuchten. Zudem wurde untersucht, welche Rolle Migration in diesem Kontext spielt.

Flexibilität und Selbstbestimmtheit sind gefragt

Die Studie zeigt, dass sich die Arbeitseinstellungen von Generationen unterscheiden. Studienautor Univ.-Prof. Dr. Franz Kolland: „Während ältere Generationen wie die Baby Boomer großen Wert auf Arbeitsplatzsicherheit legen, stehen für jüngere Generationen andere Aspekte im Vordergrund: gute Bezahlung, flexible Arbeitsgestaltung und Selbstbestimmtheit sind für sie besonders wichtig.“

Auch die intergenerationale Zusammenarbeit wird von den Generationen unterschiedlich wahrgenommen. Die Generation Z berichtet am häufigsten von Konflikten zwischen Jüngeren und Älteren, während Baby Boomer solche Spannungen deutlich seltener erleben.

Ein weiterer zentraler Befund betrifft Migration und kulturelle Vielfalt in der Langzeitpflege. Prof. Dr. Kolland: „Die Generation Z steht personeller Vielfalt besonders positiv gegenüber und sieht darin einen klaren Vorteil für bessere Lösungen. Gleichzeitig nimmt sie aber auch häufiger Missverständnisse in der Zusammenarbeit mit Kolleg:innen unterschiedlicher Herkunft wahr. Dies ist ein Hinweis auf die Herausforderungen, die mit Diversität einhergehen können.“



Anton Kellner, Geschäftsführer der SeneCura-Gruppe, sagt: „Wir haben zahlreiche Initiativen gestartet, um den Pflegeberuf in Österreich attraktiv zu gestalten. Die Personalsituation in der Langzeitpflege bleibt aber herausfordernd. Neben der Aus- und Weiterbildung unserer Pflegekräfte und von Quereinsteiger:innen an der EMG Akademie in Graz setzen wir auch auf die Integration ausländischer Pflegekräfte in unseren Betreuungseinrichtungen. Diese Studie hilft uns dabei, Vorbehalte als auch Chancen besser zu verstehen und die Integration in den laufenden Pflegebetrieb noch stärker zu unterstützen.“



SeneCura Kliniken- und
Heimebetriebsgesellschaft m.b.H.
Lassallestraße 7a / Unit 4 / Top 8
1020 Wien
www.senecura.at

IBAN: AT76 3100 0001 0404 0580
BIC: RZBAATWW

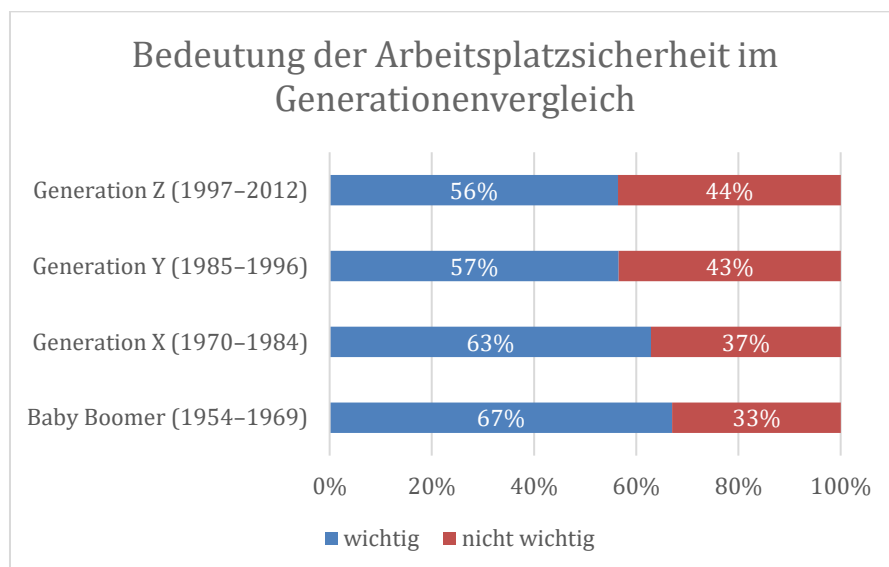
IBAN: AT60 2010 0600 1641 5804
BIC: GIBAATWG

UID: ATU 46303101
Firmenbuch: FN 178062g
Firmengericht: Handelsgericht Wien

Die Studienergebnisse im Detail:

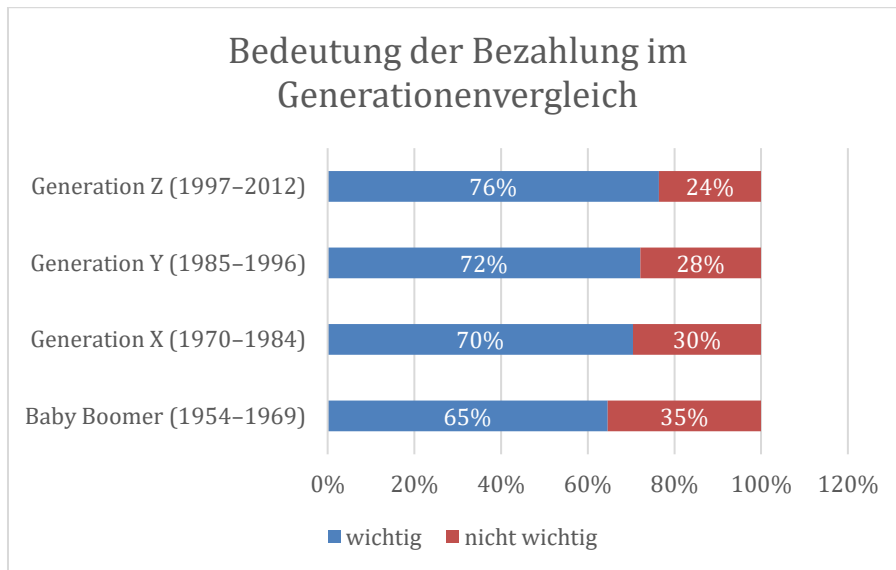
1. Bedeutung der Arbeitssicherheit steigt mit dem Alter

Generationale Unterschiede zeigen sich hinsichtlich der Arbeitseinstellungen. Die Abbildung zur Bedeutung der Arbeitsplatzsicherheit im Generationenvergleich zeigt einen klaren Trend: Je älter die Generation, desto höher die Bedeutung von Arbeitsplatzsicherheit. Während bei der Generation Z nur etwas mehr als die Hälfte Arbeitsplatzsicherheit als wichtig empfindet, steigt der Anteil bei den Baby Boomer auf zwei Drittel.



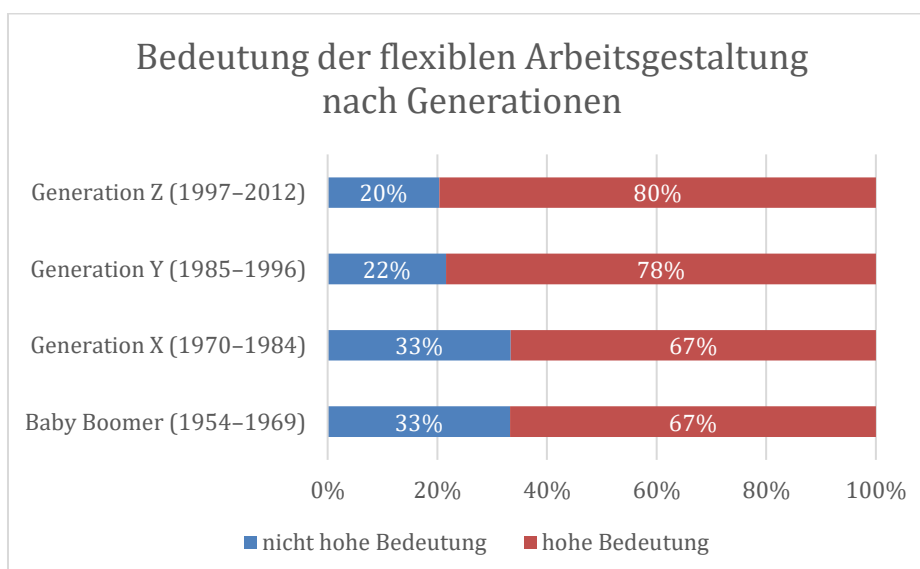
2. Gute Bezahlung ist für junge Generationen „sehr wichtig“

Die jüngeren Generationen hingegen legen mehr Wert auf eine gute Bezahlung als die älteren. Generation Z bewertet die Bezahlung am häufigsten als „sehr wichtig“ (76%), gefolgt von Generation Y (72%). Baby Boomer und Generation X geben zu jeweils 35% und 30% an, dass die Bedeutung der Bezahlung „nicht wichtig“ ist, was im Generationenvergleich hohe Werte darstellen.



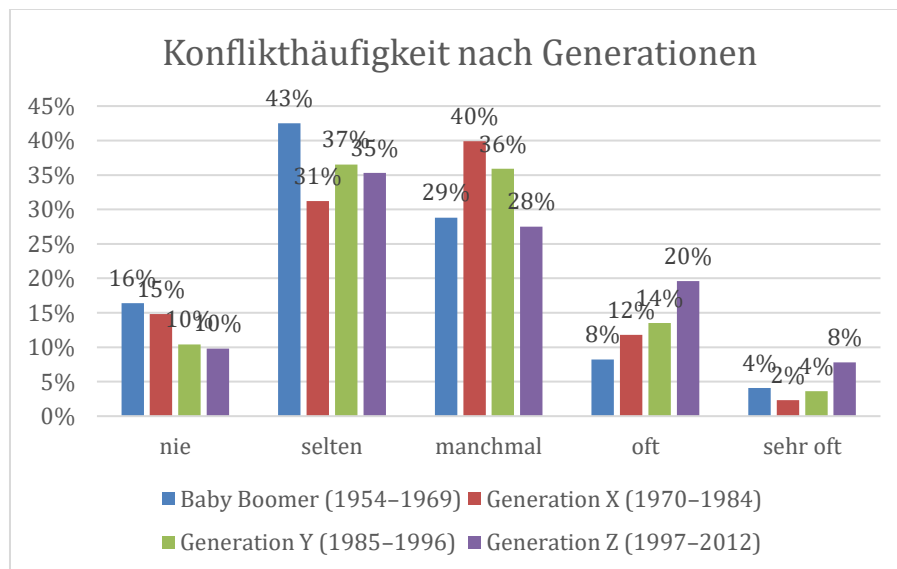
3. Wunsch nach flexibler Arbeitszeit bei Gen Z stark ausgeprägt

Außerdem hat die flexible Arbeitsgestaltung für die jüngeren Generationen einen höheren Stellenwert im Vergleich zu den älteren Generationen. 80% der Generation Z und 78% der Generation Y geben an, dass Flexibilität, Selbstbestimmtheit in der Arbeit und Zeit für die Familie wichtig sind. Auch wenn die Mehrheit aller Generationen Flexibilität und Selbstbestimmtheit als relevant erachtet, zeigt sich bei den älteren Generationen ein differenzierteres Bild. Ein Drittel der Generation X und der Baby Boomer misst diesen Faktoren keine hohe Bedeutung zu.



4. Junge Arbeitnehmer nehmen Konflikte stärker wahr

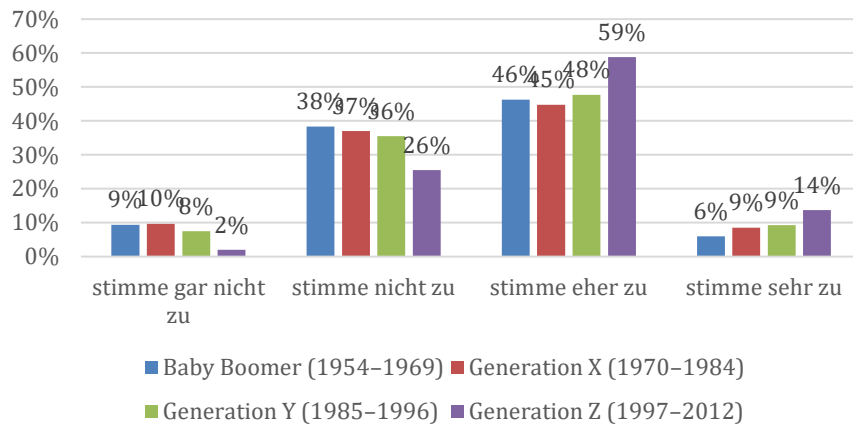
Die Studie zeigt zudem, dass die Häufigkeit von Konflikten zwischen den Generationen unterschiedlich wahrgenommen werden. Aus der Abbildung zur Konflikthäufigkeit nach Generationen geht hervor, dass insbesondere die Generation Z (8%) sehr oft Konflikte zwischen Jüngeren und Älteren erlebt. Insgesamt stuft die Generation Z Konflikte häufiger als „oft“ oder „sehr oft“ ein als ältere Generationen. Demgegenüber geben 43% der Baby Boomer an, dass Konflikte zwischen den Generationen „selten“ auftreten, und weitere 16% sogar „nie“, zusammen also fast 60%, was auf eine deutlich geringere Konfliktwahrnehmung hinweist. Die Generation X liegt mit 40% bei „manchmal“ und 31% bei „selten“ im Mittelfeld. Die Generation Y zeigt ein gemischtes Bild: 36% sagen „manchmal“, 37% „selten“, 14% „oft“ und 4% „sehr oft“.



5. Generation Z steht Diversität der Nationen am offensten gegenüber

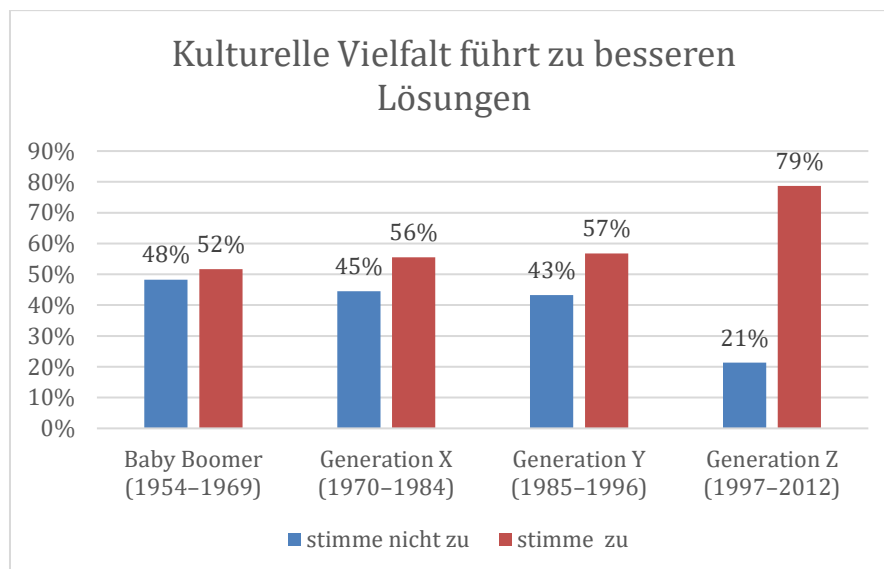
In Bezug auf die Migration in Langzeitpflege-Einrichtungen zeigt die Abbildung, wie unterschiedlich die Generationen die personelle Vielfalt am Arbeitsplatz bewerten. Aus den Daten geht hervor, dass die Generation Z der personellen Vielfalt am positivsten im Vergleich zu allen anderen Generationen gegenübersteht. Wenn man „stimme eher zu“ und „stimme sehr zu“ zusammennimmt haben 73% der Generation Z eine positive Einstellung zur personellen Vielfalt. Die Generation Y weist ebenfalls hohe Zustimmungswerte (57%) auf. Die Ablehnung („stimme gar nicht zu“ und „stimme nicht zu“) ist bei den Baby Boomer und der Generation X am stärksten ausgeprägt.

Positive Einstellung zur personellen Vielfalt nach Generationen



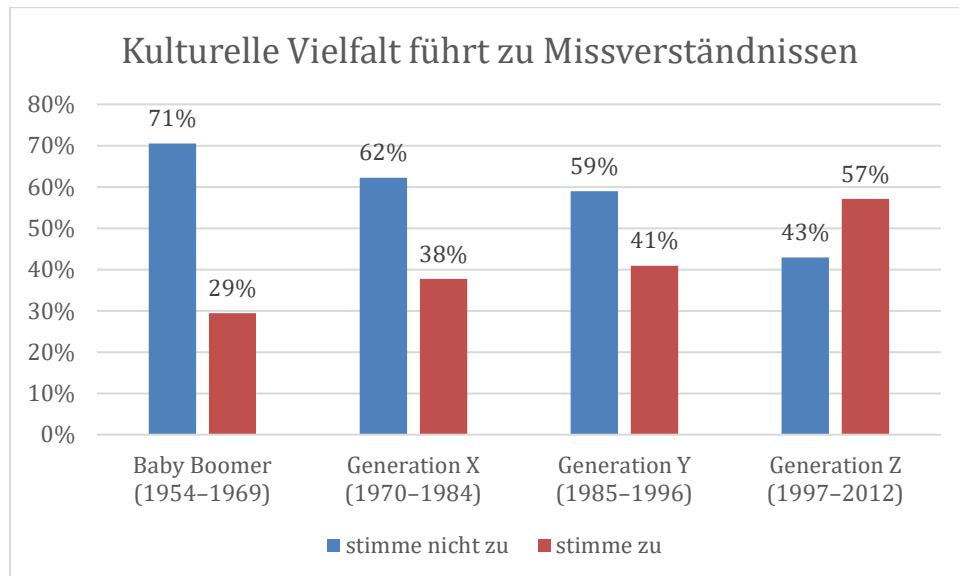
6. Generation Z mit positivster Haltung gegenüber kultureller Vielfalt

Die Generation Z ist der Meinung, dass die Zusammenarbeit unterschiedlicher Kulturen zu vielfältigeren und besseren Lösungen führt. Mit 79% Zustimmung zeigt sie die höchste Offenheit gegenüber kultureller Vielfalt und deren positiven Auswirkungen. Diese positive Haltung unterscheidet sich von den anderen Generationen. Die Baby Boomer zeigen sich gespalten. Die Zustimmung liegt bei 52%, die Ablehnung bei 48%, was auf eine eher kritische oder zurückhaltende Haltung schließen lässt. In der Generation X und der Generation Y ist der Anteil derjenigen, die angeben, dass kulturelle Vielfalt zu besseren Lösungen führt, höher im Vergleich zur Ablehnung. Das deutet darauf hin, dass kulturelle Vielfalt insbesondere bei jüngeren Generationen als ein Vorteil wahrgenommen wird.



7. Missverständnisse zwischen den Kulturen verschwinden mit dem Alter

Trotzdem erlebt die Generation Z mehr Missverständnisse, wenn in- und ausländische Kolleg:innen zusammenarbeiten als alle anderen Generationen. Die Baby Boomer hingegen sehen kulturelle Vielfalt deutlich weniger als Quelle von Missverständnissen. Dieses Ergebnis ist konsistent mit der höheren wahrgenommenen Konflikthäufigkeit der jüngsten Generation.



Zusammenfassend macht die Studie deutlich, dass sich Generationen nicht nur in ihren Einstellungen zur Arbeit, sondern auch in ihrer Wahrnehmung von Zusammenarbeit und Vielfalt unterscheiden. Mit der vorliegenden Studie soll geklärt werden, wie generationale Unterschiede zu verstehen sind und wie auf diese gezielt eingegangen werden kann, um eine möglichst effektive und zufriedenstellende Zusammenarbeit zu ermöglichen.

Rückfragehinweis:

Johannes Wallner

Leitung Unternehmenskommunikation

Senecura Kliniken- und HeimebetriebsgmbH
Lassallestraße 7a/Unit 4/Top 8
1020 Wien

Tel: 0676 84132428

eMail: jo.wallner@senecura.at