

SONSTIGE 01.09.2013

Editorial: Generation Y – (k)ein Problem!



Mitarbeiter finden und binden – welchen Stellenwert haben die Arbeitseinstellungen der unterschiedlichen Generationen?

Im Rahmen von Employer Branding Konzepten beschäftigen sich zunehmend die Unternehmen verschiedener Branchen mit der "Generation Y". Es stellt sich hierbei die Frage, welche Merkmale des Arbeitgebers für diese Generationen besonders attraktiv sind. Viele Studien und Publikationen beschreiben und bewerten die Generation Y mit ihren Vorstellungen bzgl. Führungsverhalten sowie Anforderungen an Arbeitgeber und verweisen auf die veränderten Anforderungen dieser Generation bzgl. ihrer Arbeitsumwelt und ihren Arbeitsbedingungen.

Wissenschaftlich auffällig ist, dass es zwar Studien zur Generation Y zur Arbeitgeber-Attraktivität gibt, jedoch sind bisher keine generationenübergreifenden Studien durchgeführt worden. In der Medizin selbst ist das Thema inzwischen im Blickfeld. Bisher gibt es nur wenige Daten über Ärztinnen und Ärzte.

Aus diesem Grund hat sich der BDC 2012 dazu entschlossen, in Kooperation mit Prof. Geiger, Soziologin und Personalmanagement-Expertin von der Hochschule Bochum, in der Chirurgie eine eigene Erhebung durchzuführen. Ziel der Befragung war es, über eine Generationenumfrage Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Generationen von Chirurgen herauszufinden und Schlussfolgerungen für notwendige Änderungen im Bereich Personalmanagement im Krankenhaus zu ziehen.

Bereits in den 90er Jahren, als erstmals die Generation X Einzug in die Literatur gefunden hatte, gab es fast die gleichen Fragen, die heute zum Generationenwechsel aufgeworfen werden.

So schreibt Douglas Coupland, der Autor des Buches „Generation X“ anlässlich seines 50. Geburtstages in der Financial Times am 30./31.03.2013: *"There was a lot of absurd stuff that went on during that decade. I think most everyone remembers the endless articles on Generation X as an idea... what is it? Who are they? Does Generation X even exist? If so, how can we make money from it? Are they boomers or are they different? Do this require a different management style? And on and on."*

Interessant ist, dass die Unternehmen, die international aufgestellt sind, sich schon länger auf die Anforderungen der Generation Y eingestellt haben. Adäquate Arbeitsbedingungen, Arbeitszeitflexibilisierung,

Betriebskindergärten, Beteiligung an Corporate-Social-Responsibility-Konzepten gibt es bereits. Eine klare Perspektive und zielgerichtete Führungskultur sind in erfolgreichen Organisationen bereits Bestandteil einer umfassenden Unternehmenskultur. Exemplarisch sei hier auf B. Braun verwiesen, über deren Aktivitäten Sie in diesem Heft nachlesen können.

Das Personalmanagement (HR – Human Resources) in Kliniken steht vor neuen Herausforderungen. Der HR-Bereich muss seine Unterstützungs- und Dienstleistungsfunktion in Kliniken weiter ausbauen. Leistungsorientierte Vergütung, Ausbau von familienorientierten Konzepten, eine Weiterentwicklung in der Qualifizierung im Bereich der Management-, Methoden- und Sozialkompetenzen sind nur einige Handlungsfelder. Das Arbeitsklima ist künftig mitentscheidend, um Mitarbeiter aller Generationen zu binden.

Adäquates Führungsverhalten, insbesondere die Vorbildfunktion von Chef- und Oberärzten, nehmen einen wichtigen Stellenwert ein. Entgegen bisheriger Publikationen zeigt die Studie des BDC deutlich, dass Jungchirurgen Führungsstrukturen und Hierarchien akzeptieren.

Das Überdenken von Führungsstrukturen und Arbeitsorganisationen stellt Kliniken vor neue Herausforderungen. In dieser Ausgabe der „Passion Chirurgie“ lesen Sie deshalb nicht nur einen detaillierten Bericht mit den wichtigsten Ergebnissen der „Generationenumfrage Chirurgie“ des BDCs, sondern auch über Konsequenzen, die das Präsidium bereits aus den Studienergebnissen und anderen Erhebungen für seine zukünftige Arbeit zieht.

Auch Hinweise auf spezielle Angebote, mit denen der BDC bereits frühzeitig auf die neuen Herausforderungen reagiert hat, finden Sie in dieser Ausgabe.