



Führung in der „Großfamilie“ Krankenhaus
Vom Wirtschaftswunder zur Generation Y
- Mehr Leichtigkeit im Arbeitsleben

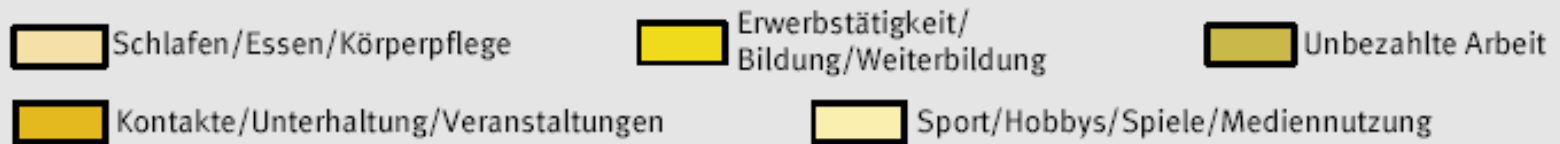
Dr. phil. Michael Kramer

Arbeit – Organisation – Umwelt

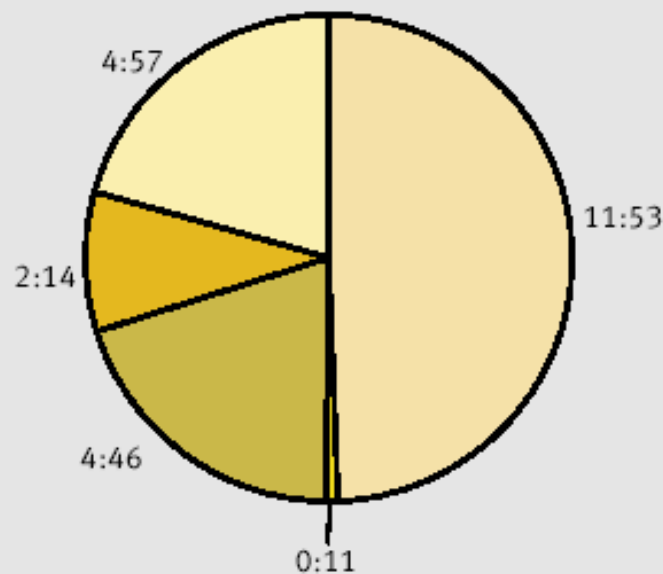
Grafik: Verlag Dr. Kovak, 2007

Arbeitszeit und Lebenszeit

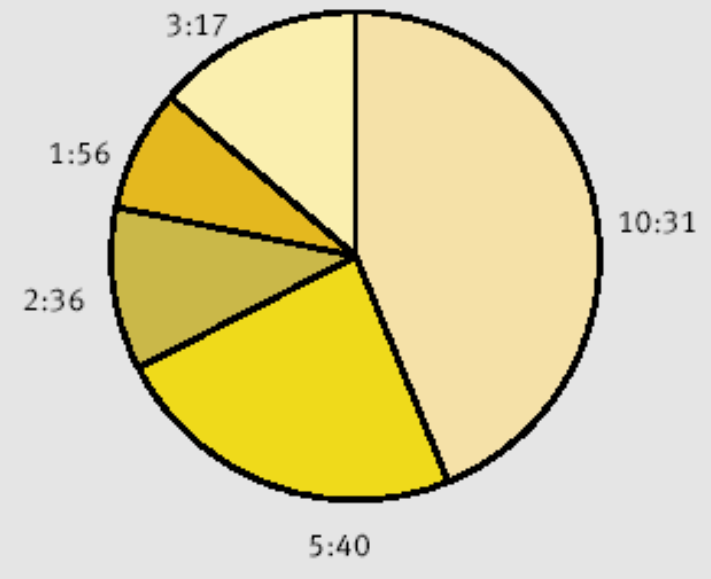
Zeitverwendung von Rentnerinnen, Rentnern und vollzeiterwerbstätigen Personen
Angaben in Stunden: Minuten je Tag (Montag bis Sonntag) 2001/2002



Rentnerinnen und Rentner, 60 Jahre und älter



Vollzeiterwerbstätige Personen



Statistisches Bundesamt 2003 - 02 - 0406

Generationenmix

Psychologische Beratung & Gestaltung

heutiges Alter:

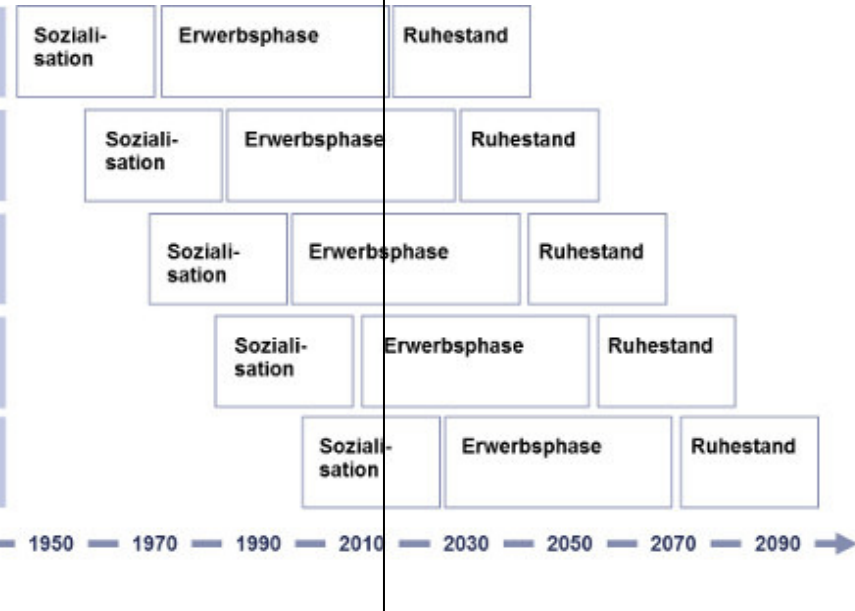
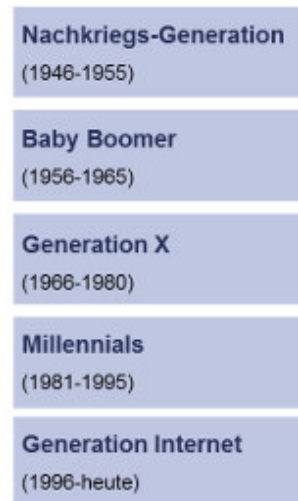
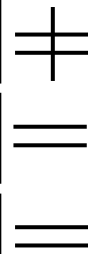
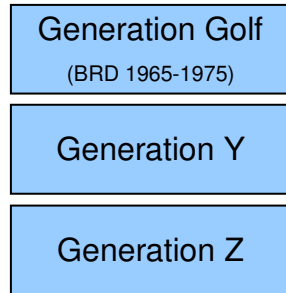
58-68

48-58

33-48

18-33

- 18



Quelle: Einschätzung HICM

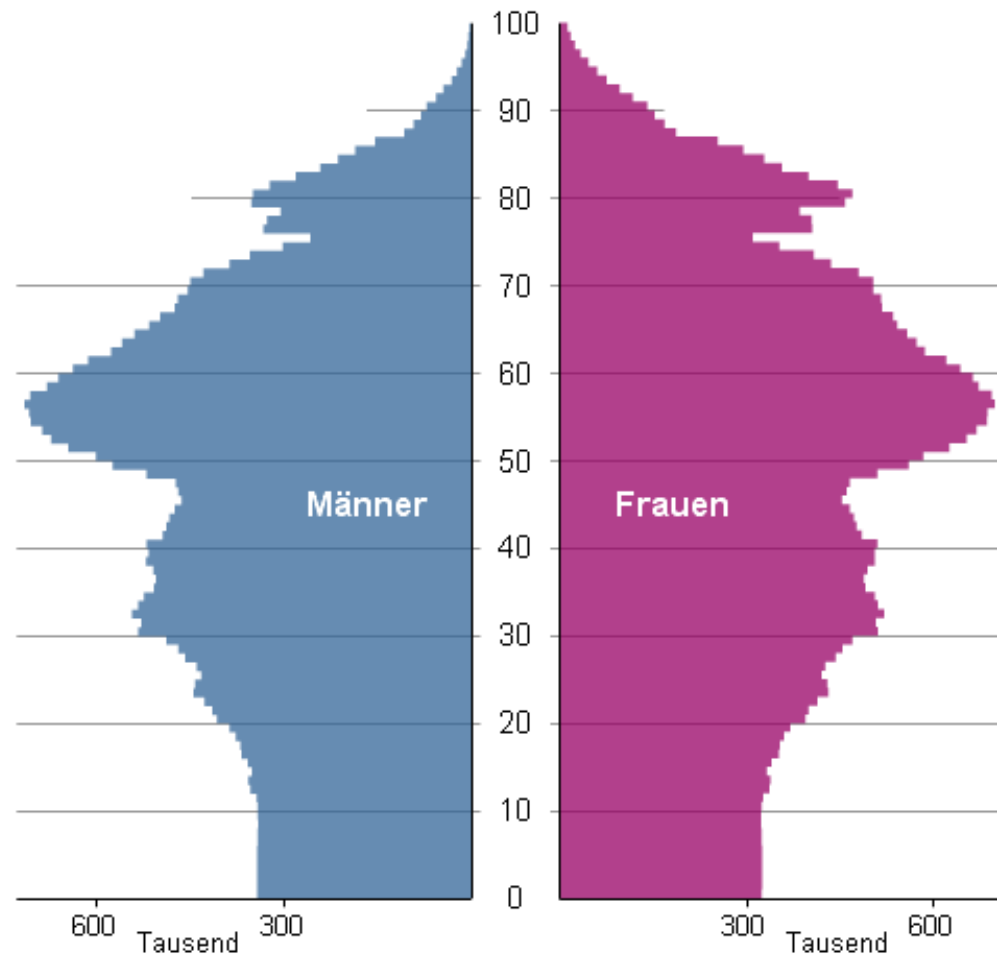
Dr. phil. Michael Kramer

Arbeit – Organisation – Umwelt

vgl. Hamburger Institut of Change Management

Altersaufbau: 2020

Deutschland



Nachkriegsgeneration (heute über 58 Jahre)

Philosophie: Ordnung, Stabilität

- starkes Sicherheitsbedürfnis
- Pflicht und Disziplin als eigene „Werte“
- Hierarchie und Status als Führungsinstrumente

Baby Boomer (heute zwischen 48-58 Jahren)

Philosophie: Anpassung

- eine kleine Gruppe ist nicht in der Lage gesellschaftliche Ordnungen wirksam zu verändern
- „Wer keine Ziele hat, wird nicht enttäuscht“
- „Wer sich nicht vornimmt, die Gesellschaft zu verändern, kann auch nicht enttäuscht werden, wenn sie sich nicht verändern lässt.“
- weiterhin Hierarchie und Status als Führungsinstrumente

Exkurs in die Wirklichkeit...

„Sind es wirklich nur Weichlinge, die sich dem notwendigen Druck zur Formung eines chirurgischen Edelsteins entziehen?“

- Hierarchie = „Heilige Ordnung“ bzw. „Heilige Herrschaft“
- Hierarchie findet sich in jeder Struktur des täglichen Lebens unabhängig von Alter, Geographie oder sozialer Herkunft wieder.
- Ursache für militärisch strukturierte Klinikhierarchien in Deutschland die Verwurzelung mit der preußischen Tradition. In der preußischen Militärakademie wurden im 19. Jahrhundert Chef-, Ober- und Unterärzte ausgebildet und eigentlich gilt diese strenge Hierarchie bis heute...

Generation X (heute zwischen 33-48)

Philosophie: Work-Life-Balance

- Wert des Lebens nicht an der Anhäufung von Statussymbolen messen

Gegensatz

Generation Golf (heute zwischen 38-48) in Westdeutschland

Philosophie: „Ego-Gesellschaft“

- Unkritisch
- Unpolitisch
- Genuss von Wohlstand (den die Eltern erarbeitet haben)
- Werte: Konsum (Mode, Statussymbole, Spaß)

Generation Y (heute zwischen 18-33)

- in einer kinderzentrierten Gesellschaft groß geworden
- selbstbewusst
- Leistung, Spaß und Sinn im (Arbeits-)Leben
- innovative Arbeitsplätze mit modernen Geräten
- Stabilität und einem festen, unbefristeten Arbeitsplatz

aber

- Unterforderung und als sinnlos empfundene Aufgaben führen zu Missstimmung, innerer Kündigung
- wollen flache Hierarchien und Zeit für Familie und Hobbys



Was junge Menschen heute wollen



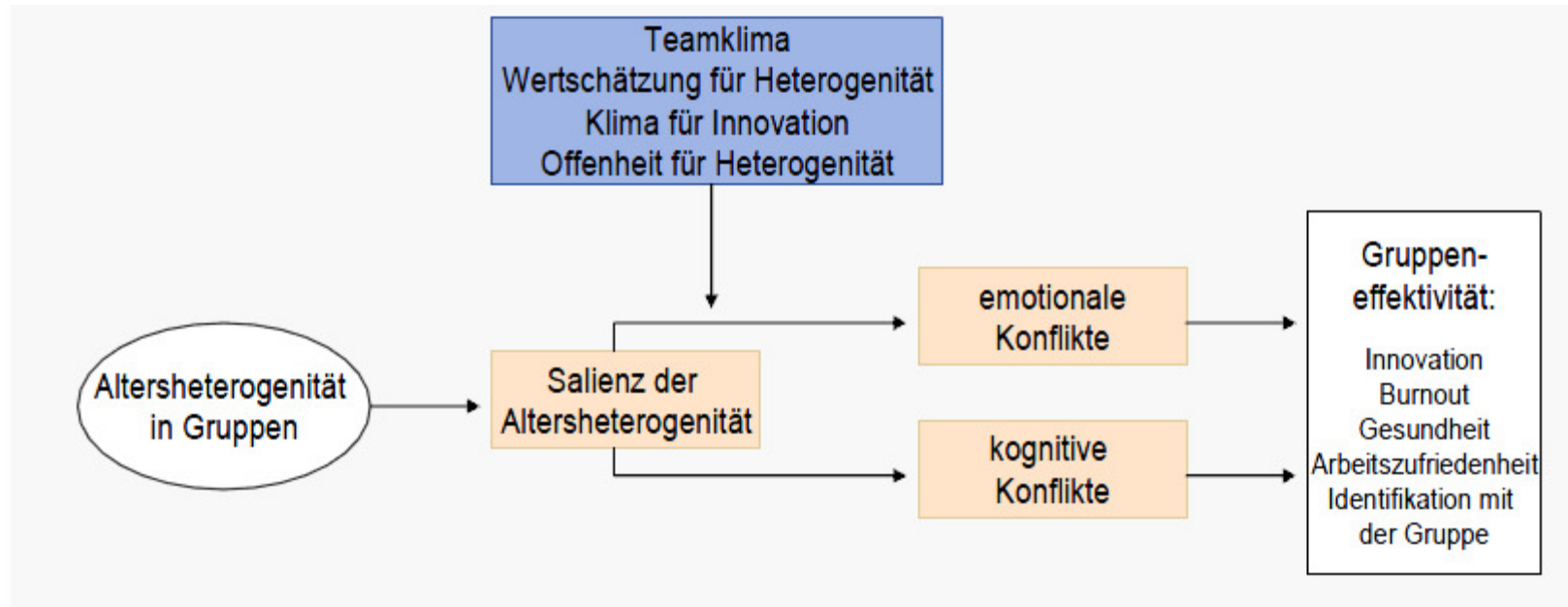
Berufliche Lebensziele	Prozent über dem Gesamtdurchschnitt	
	2003	2010
einen Beruf mit gutem Image haben	48	51
ethische Ansprüche bei der Arbeit verwirklichen	49	51
im Beruf etwas zu sagen haben („Macht“)	55	43
Spaß bei der Arbeit haben	49	49
viel Zeit mit der Familie verbringen	49	53
viel Geld verdienen	48	50
viel Zeit mit Freunden verbringen	52	50
Zeit für Hobbys haben	51	54

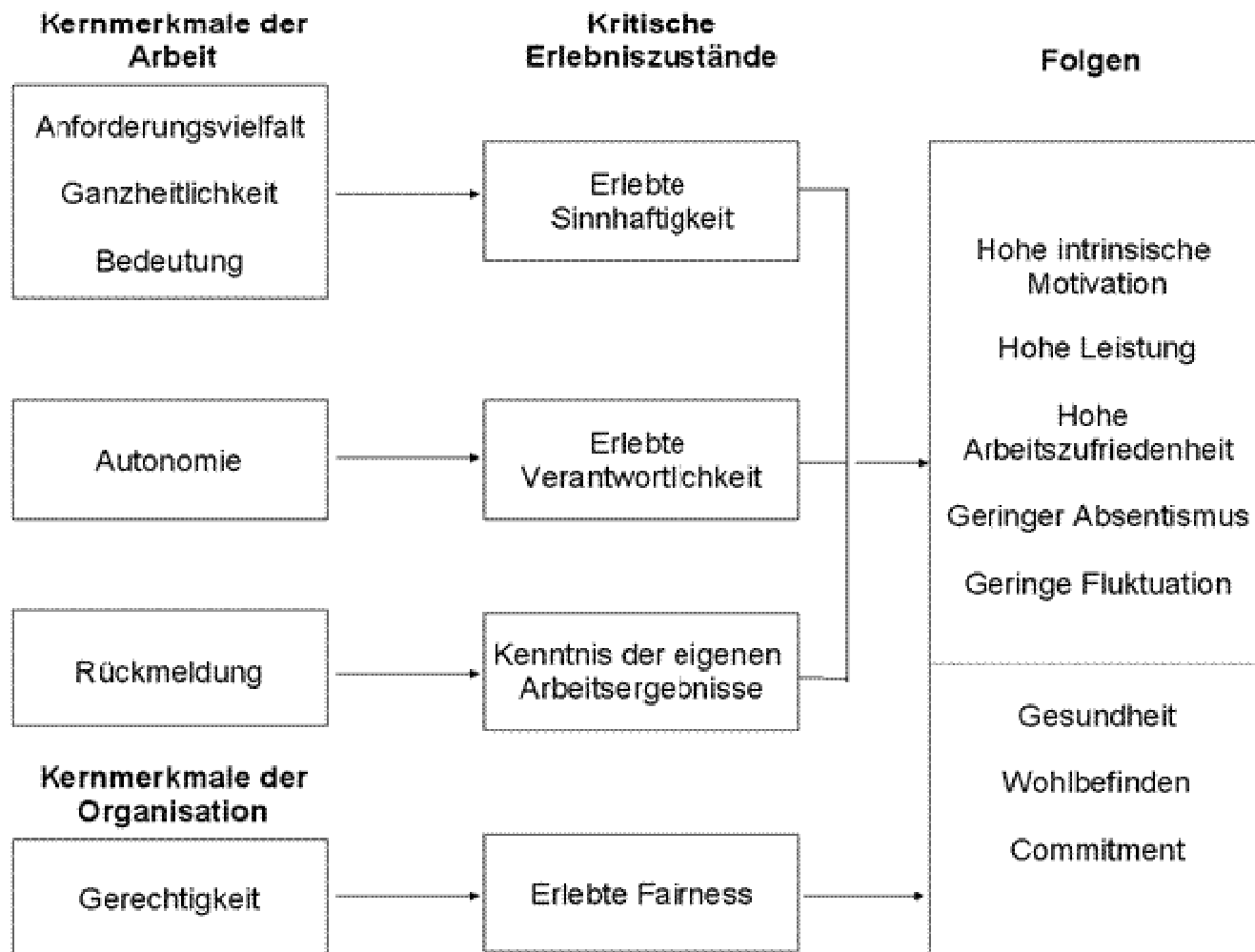
Veränderte Lebensziele jüngerer Generationen

Verschiedene "Typen":

- 38% der Stichprobe, **Typ A**, extrinsisch motiviert, arbeiten, um etwas zu erreichen; Geld und Macht spielen eine große, Ethik und Spaß eine untergeordnete, Freizeitbedürfnisse eine unauffällige Rolle.
- 33% der Stichprobe, **Typ B**, streben nach privater Selbstverwirklichung; Geld und Macht spielen eine geringe, Freunde und Hobbies eine entscheidende Rolle.
- 29% der Stichprobe, **Typ C**, intrinsisch motiviert, streben nach Erfüllung im Beruf; stark ausgeprägt sind Macht, Image, Ethik und Spaß bei der Arbeit. Hingegen spielen Hobbies, Freunde, Geld eine untergeordnete Rolle.

Alterssalienz





Dr. phil. Michael Kramer

Arbeit – Organisation – Umwelt

vgl. Job-Characteristics-Modell (Hackman & Oldham, 1974). Erweitert und modifiziert in Kramer, M. (2007). Anforderungen und Belastungen im Psychiatrischen Fachkrankenhaus. Hamburg: Verlag Dr. Kovac.

Es bleibt immer bei der Führung...

„Ein Hauptgrund für hohe Krankenstände ist meistens das Führungsverhalten des unmittelbaren Vorgesetzten.“

Chefs nehmen „ihren“ Krankenstand sogar mit, wenn sie die Abteilung wechseln!“

Ausblick: Generation Z (heute 18 Jahre und jünger)

