

Generation Y: Personalrekrutierung, - entwicklung und – bindung von Ärzten

Prof. Dr. med. Christian Schmidt MPH

Geschäftsführer Kliniken der Stadt Köln gGmbH



Personal – eine seltene Blume...



Handelsblatt Login Depot/Services | Premium | Registrieren
Suchbegriff / WKN / ISIN Suchen

Startseite Finanzen Unternehmen Politik Technologie Auto Meinung Karriere Magazin
Deutschland International Konjunktur Ökonomie

FACHKRÄFTEMANGEL 20.10.2010

Dem Gesundheitswesen droht der Kollaps

Doppelt so viel Wartezeit beim Hausarzt, 60-Stunden-Woche für Krankenschwestern, zahlreiche unbesetzte Arztstellen. Einer Studie zufolge könnte in 20 Jahren eine riesige Lücke von fast einer Millionen Fachkräften in der Gesundheitsversorgung klaffen. Ohne Reform droht dem System der Kollaps.



DPR Presseinformation

Dramatischer Fachkräftemangel in den Pflegeberufen durch weitere Studien bestätigt

Fachkräftemangel

Stationärer und ambulanter Bereich bis zum Jahr 2030



ZUKUNFT DER GESUNDHEITSBERUFE IN EUROPA

Herausforderung Fachkräftemangel

In fast allen europäischen Ländern herrscht ein Mangel an Fachkräften im Gesundheitswesen. Die EU sucht nach Lösungen. Sie will die Freizügigkeit von Ärzten und Pflegekräften fördern und Versorgungslücken schließen.

Deutsches Ärzteblatt, Jg. 106, Heft 10, 6. März 2009



...mit manchmal seltsamen Blüten...

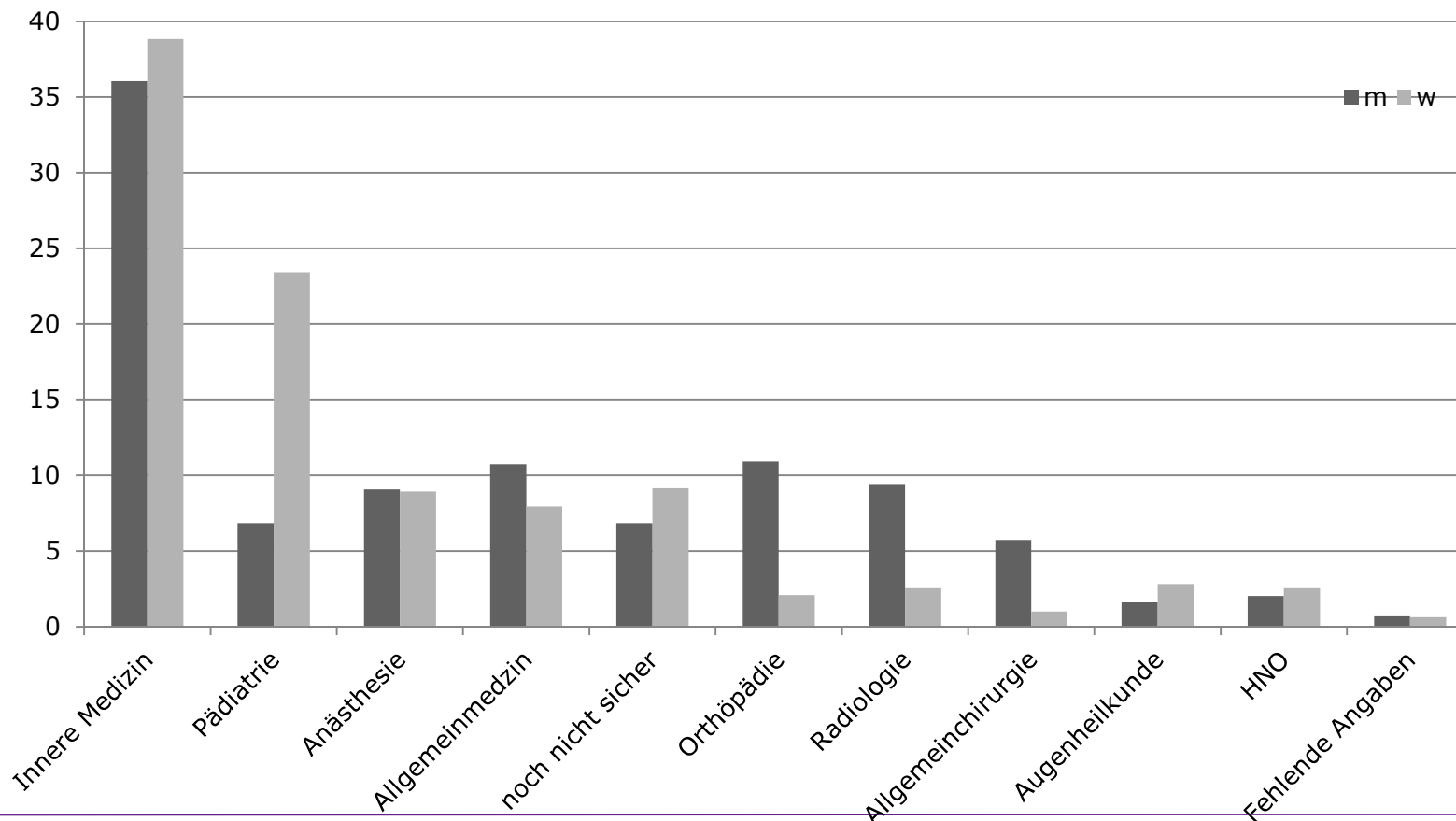


Methode

- Befragung von 1638 Studierenden vor dem PJ in Kiel und Hannover von 2004-2008
 - Wahl des Faches, Gründe für Auswahl eines Arbeitgebers, Stellenwert von Promotion und Habilitation
 - Internetrecherche (google, altavista, yahoo) nach den Stichworten
 - Generation Y und Medizin
 - Demographie, Personal und Krankenhaus
 - Medline Recherche nach den Stichworten
 - „personnel, shortage doctors“
 - „generation, baby boomer, personnel“ zum Thema Generationen
 - „demographic changes, personnel“ zum Thema Auswirkungen der Demographie
-

Ergebnisse Befragung: Auswahl des Faches

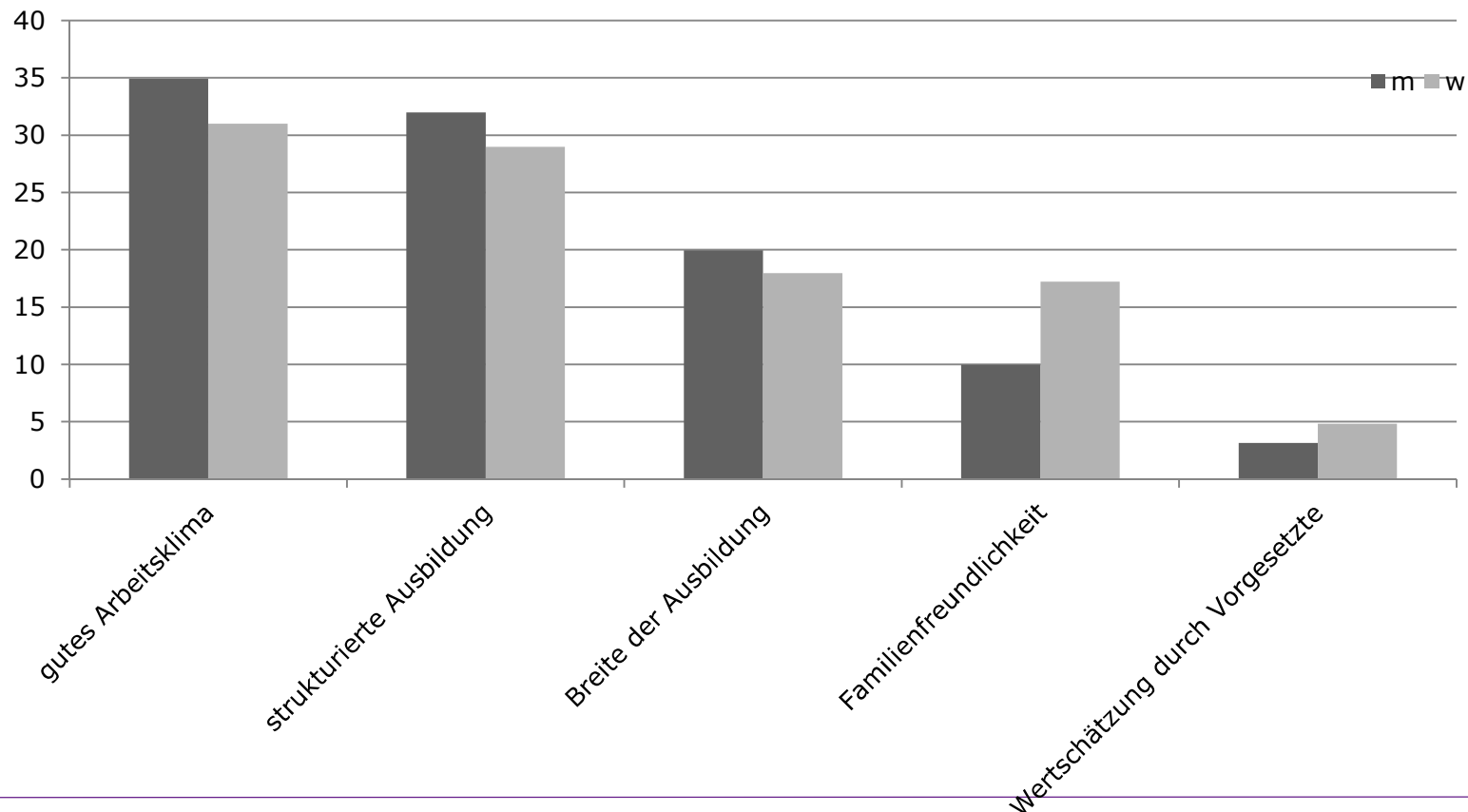
Präferenzen von Medizinstudenten im letzten Ausbildungsjahr in Hannover und Kiel für die Auswahl des Ausbildungsfaches. Angaben in Prozent (N=1638, davon männlich=541, weiblich=1097)



Quelle: Schmidt et al., HNO 2012 im Druck

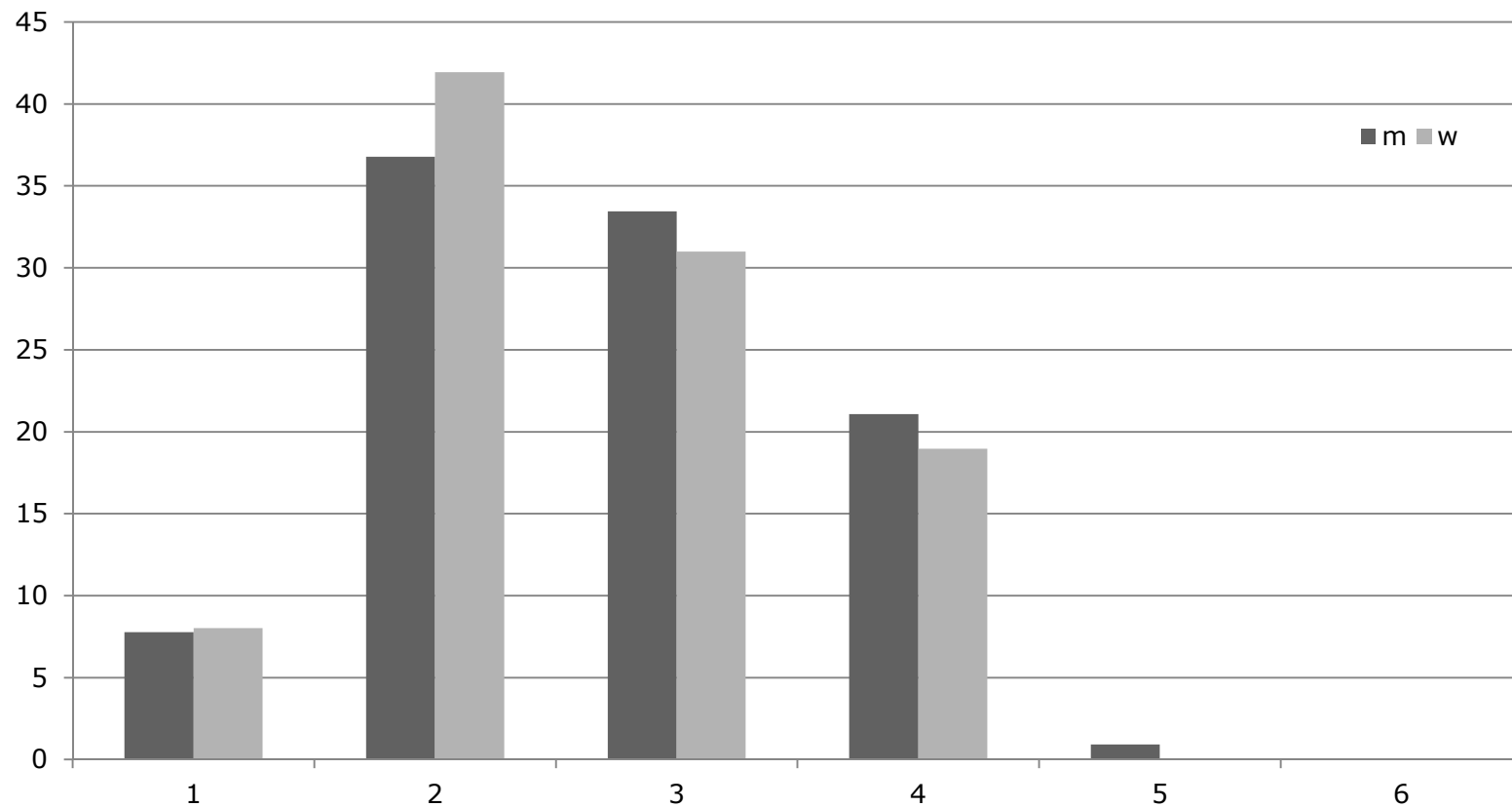
Ergebnisse Befragung: Präferenzen Arbeitgeber

Kriterien für die Auswahl einer Klinik für die Ausbildung. Maximal 5 Nennungen nach Wertigkeit sortiert. Angaben in Prozent (N=1638, davon männlich=541, weiblich=1097)



Ergebnisse Befragung: Stellenwert Promotion

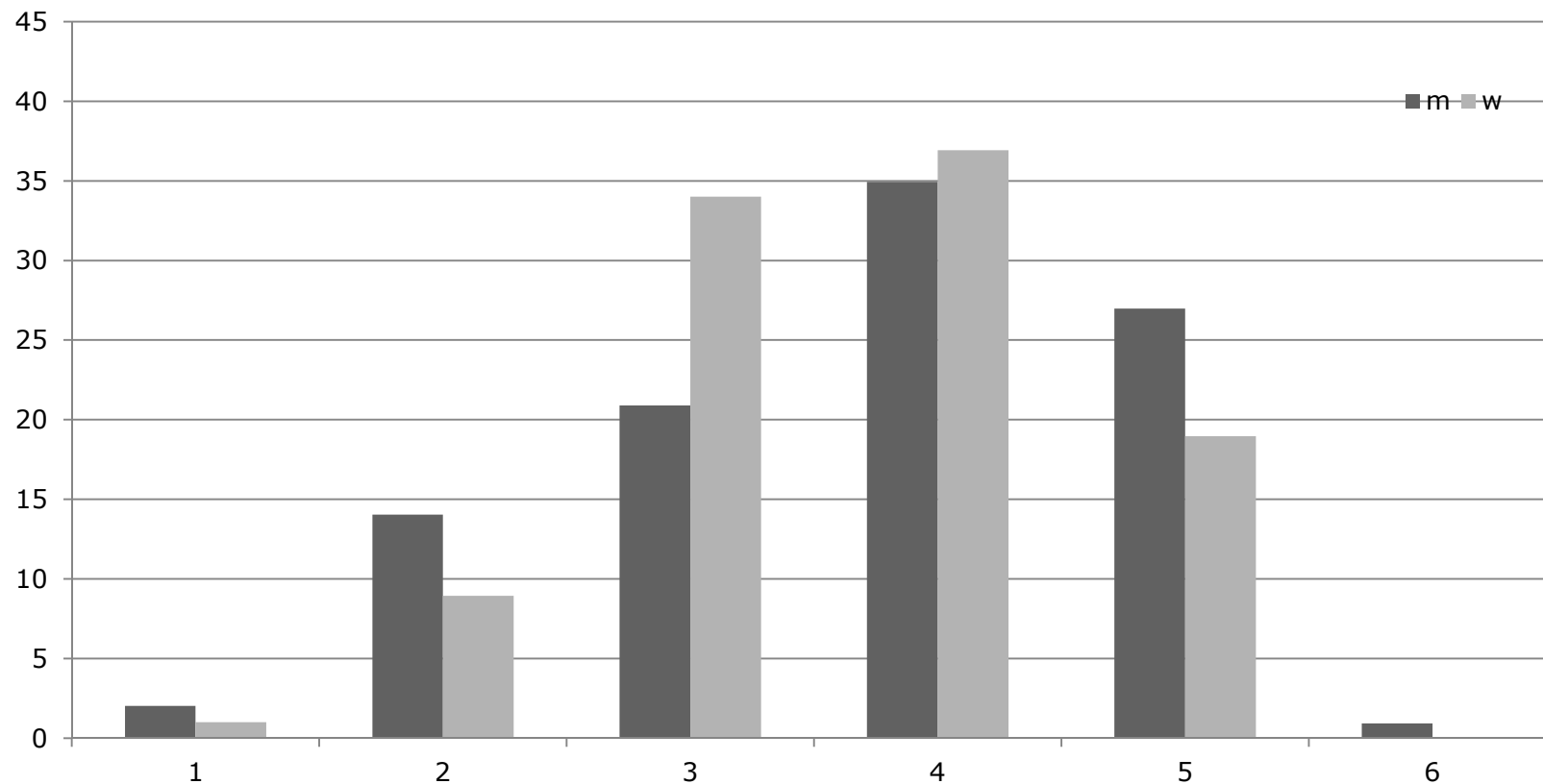
Stellenwert der Promotion für Absolventen des Medizinstudiums, angegeben in Schulnoten. Angaben in Prozent (N=1638, davon männlich=541, weiblich=1097) Mittelwerte: Männer=2,7, Frauen=2,6.



Quelle: Schmidt et al., HNO 2012 im Druck

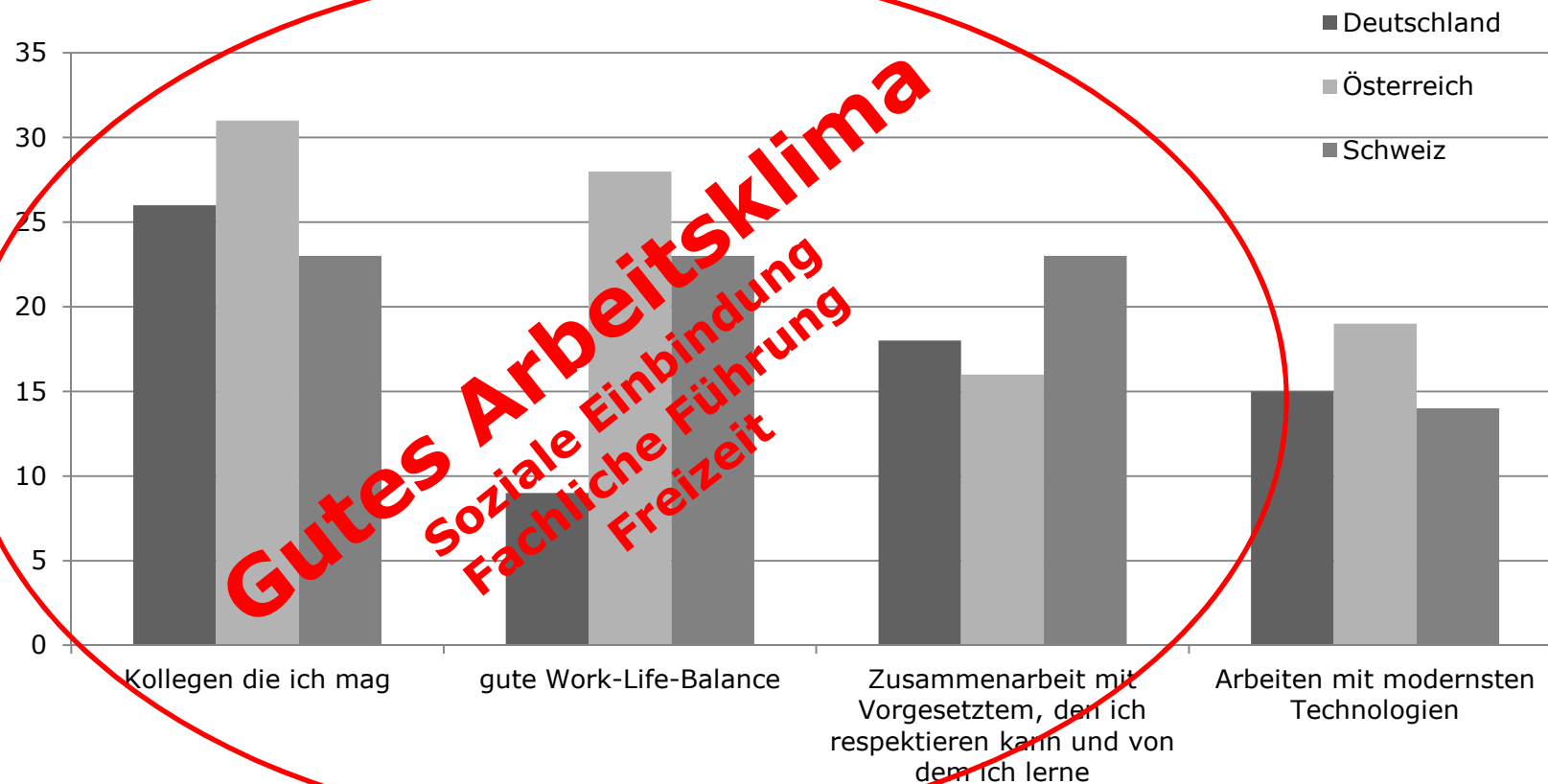
Ergebnisse Befragung: Stellenwert Habilitation

Stellenwert der Habilitation für Absolventen des Medizinstudiums, angegeben in Schulnoten. Angaben in Prozent (N=1638, davon männlich=541, weiblich=1097) Mittelwerte: Männer=3,73, Frauen=3,6.



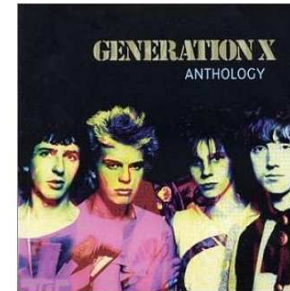
Quelle: Schmidt et al., HNO 2012 im Druck

Diskussion: Wichtigste Anforderungen an die Arbeitsumgebung aus Sicht der Generation Y



Quelle: Half R (2010) Workplace Survey 2010, unter <http://www.roberthalf.de>

Charakterisierung der Generationen



„Baby Boomer“

Generation X

Generation Y

Typ

Abheben aus der Masse,
Konkurrenzverhalten

Unabhängig,
pragmatisch, flexibel,

Hohes
Selbstbewußtsein,
nicht kritikfähig

Verhältnis zur Arbeit

„leben um zu arbeiten“

„arbeiten um zu leben“

„leben beim Arbeiten“

Akademische Ausrichtung

Titel und Berufsbezeichnungen
sehr wichtig

Weniger wichtig

Weiter abnehmend

Motivation

Leistung und Erfolg

„Work-Life-Balance“

Optimale Ausbildung,
Supervision, Führung

Art des Lernens

Bücher

Bücher und
elektronische Medien

Überwiegend
elektronische Medien

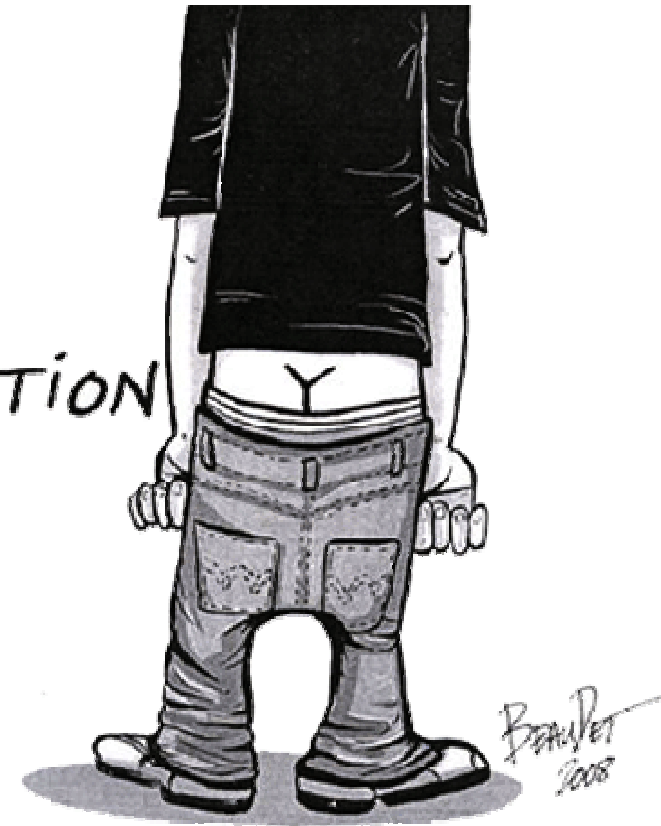
Generation Y



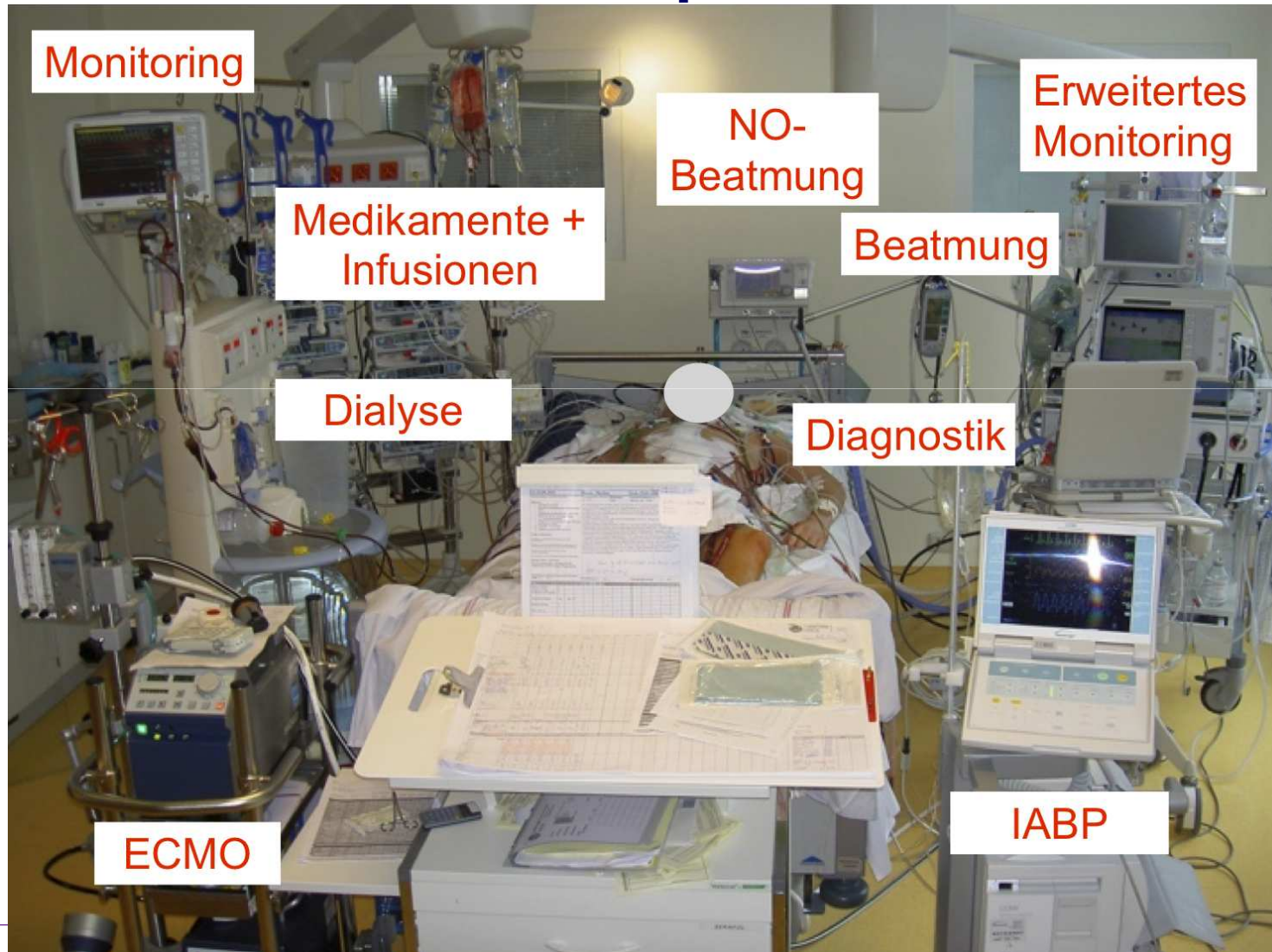
Diskussion: Herausforderung Generation Y....

- Total vernetzt aber soziale Interaktion unzureichend
- Teamkompetenz wegen fehlendem direkten Kontakt ausbaufähig
- Will sofort alles machen aber kann noch nichts
- Will aber auch nicht selber lernen sondern optimal gefördert werden

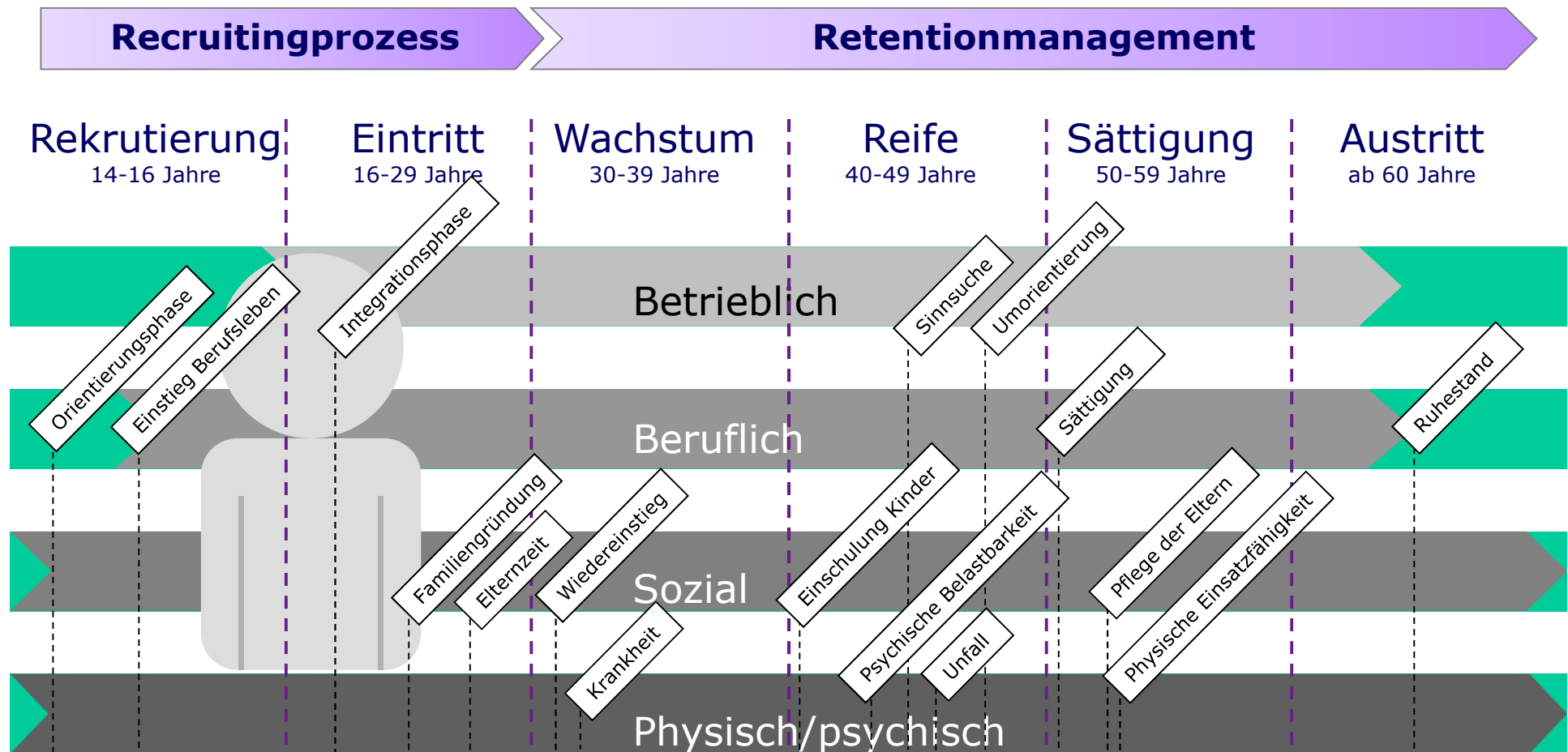
GÉNÉRATION



....für einen Arbeitsplatz wie diesen?

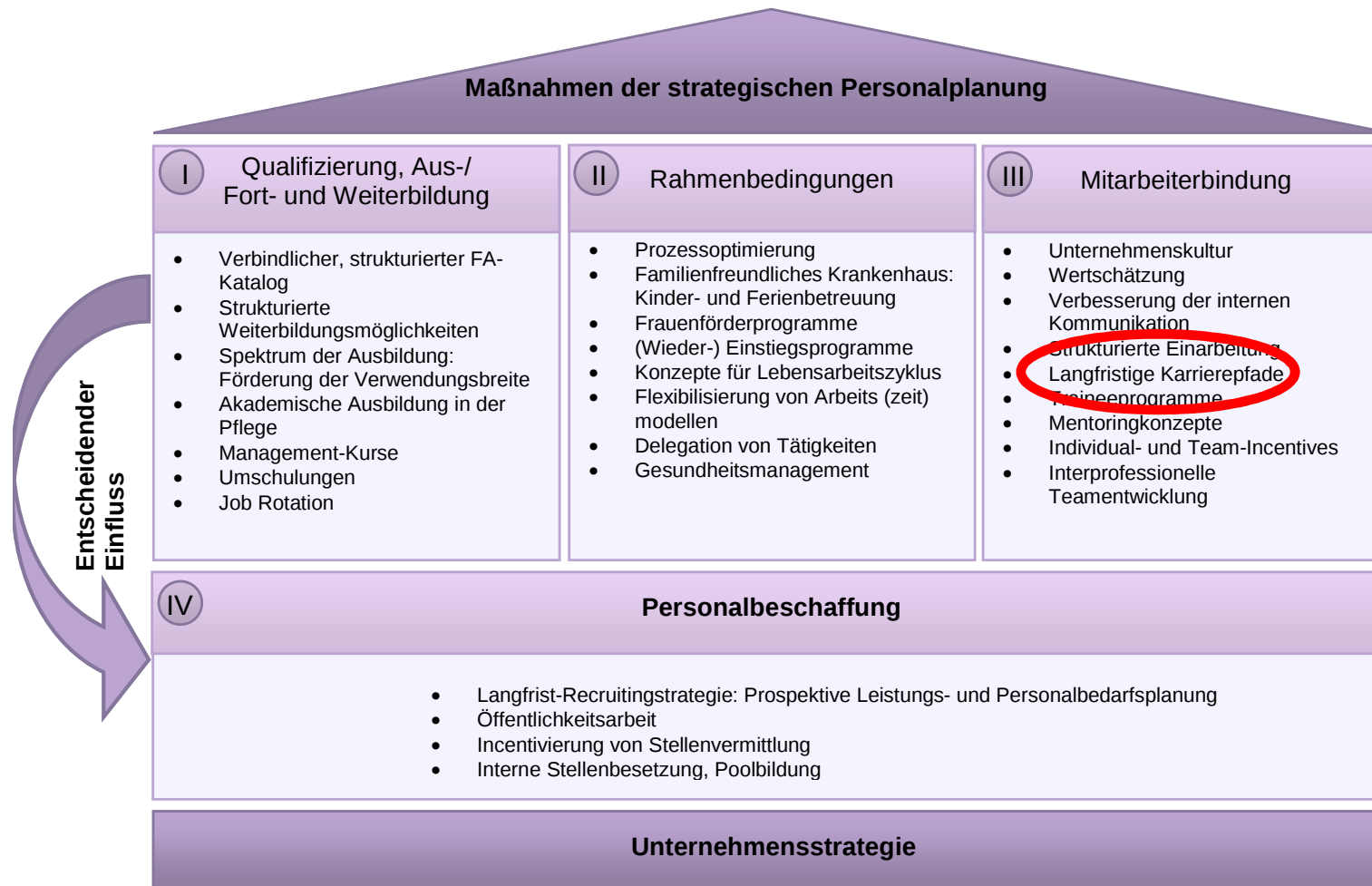


Lebensphasenmodell für Arbeitnehmer als übergeordnetes Betrachtungsinstrument



Quelle: Schmidt et al. Anästhesist 2012; 61: 630-9.

Personalentwicklung wird wichtiger



Karrieremodelle für Ärzte im Krankenhaus



Kennen Führungskräfte Ihren Nachwuchs?

Das nehmen Führungskräfte an, sei ihren Mitarbeitern wichtig:

1. Gutes Einkommen
2. Gute Arbeitsbedingungen
3. Wohlergehen der Firma
4. Gesicherter Arbeitsplatz
5. Interessante Arbeit
6. Loyalität zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
7. Höflichkeit der Führungskräfte
8. Eingehen auf private Sorgen
9. Anerkennung für gute Arbeit
10. Genaue Kenntnis des Hauses und der Klinikpolitik

Das wünschen sich junge Mitarbeiter für ihre Tätigkeit

1. Anerkennung für gute Arbeit
2. Genaue Kenntnis des Hauses und der Klinikpolitik
3. Eingehen auf private Sorgen
4. Gutes Einkommen
5. Interessante Arbeit
6. Gesicherter Arbeitsplatz
7. Wohlergehen der Firma
8. Loyalität zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
9. Gute Arbeitsbedingungen
10. Höflichkeit der Führungskräfte

Fazit: Emotionale Führung wird wichtiger

... was wird noch erwartet?



Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Soziale Einbindung



**Gute
Führung**



Coaching während der Ausbildung

Strukturierte Einarbeitung

Regelmäßiges Feedback

Fazit: Was brauchen junge Ärzte?

Führung

Fachlichkeit vor
Hierarchie

Delegierender
Führungsstil mit
Feedback

Regelmäßige PE
Gespräche

Lebensabschnitts-
adaptierte
Arbeitszeiten

Motivation

Strukturierter
Facharztkatalog

Fachliche Breite
der Ausbildung

Mentoren-
programme

Familien-
freundliches
Krankenhaus

Kommunikation

Sehr technikaffin

Können volles
Potential der KH-
IT ausschöpfen

Lernen ändert
sich: z.B. Blended
Learning

Ist das alles neu?

- *„Die Jugend liebt heute den Luxus.*
- *Sie hat schlechte Manieren,*
- *verachtet die Autorität,*
- *hat keinen Respekt mehr vor älteren Leuten und*
- *diskutiert, wo sie arbeiten sollte“.*

Sokrates, gr. Philosoph, 470-399 v. Chr.
