

KOMPETENZ im Krankenhaus

vom Wissen zum Können

Generation Y

Millennials

Digital Natives

Gen Y

1 / 9

Die vier Generationen

1. Wirtschaftswunder-Generation - 1945 bis 55
2. Babyboomer - 1956 bis 65
3. Generation X - 1966 bis 85
4. **Generation Y - ab 1986**



KOMPETENZ im Krankenhaus

vom Wissen zum Können

1.1 Wirtschaftswunder-Generation - 1945 bis 55

Immer noch autoritätsgläubig

Wuchsen in einer Welt zunächst ohne Not und ohne Kummer auf

Konnten sorglos in ihre berufliche Zukunft blicken
– kaum Arbeitslose

Sind heute schwer durch materielle Anreize zu motivieren
sind materiell abgesichert - Auto, Haus, Garten, Elektrogeräte, Urlaub

Idealistisch – Loyalität – ohne Fleiß kein Preis – Pflichtbewusstsein – Ehrenwort (Hand drauf) –
Sicherheit ging vor

Wollen Partizipation an Entscheidungsprozessen

Wollen heute Anerkennung ihrer Lebenserfahrung

Arbeit ist Pflicht

Loyal

Autorität wird geachtet

Optimistisch, positive Grundeinstellung

Ehrenhaft

Sicherheit

Ehrenwort

Sparen

Erfahrung zählt mehr als Bildung

Stabilität

Erst die Arbeit, dann das Vergnügen

Strenge Erziehung

Familiäre Beziehungen

Unpolitisch

Fleiß

Wachstum

Idealistisch

Die sichere Zukunft

Kommunikation von oben nach unten

2 / 9



KOMPETENZ im Krankenhaus

vom Wissen zum Können

1.2 Babyboomer - 1956 bis 65

Der Glaube an das unendliche Wachstum, immer erfolgreicher – immer mehr bekam die ersten Risse

Gerechtigkeit → Soziales Engagement → Emanzipation

Kritisch → Konflikterprobt → Meinungsfreiheit

Weltwirtschaftskrise → Politisch interessiert

Öl-Krise → Autofreier Sonntag → Ökologisch Interessiert

Akzeptieren größtenteils noch Autoritäten und Regeln, lösen sich aber langsam von herkömmlichen Rollen- und Autoritätsvorstellungen

Weniger strenge Erziehung → Wollen beteiligt werden

Pflichtbewusstsein → Bescheidener Wohlstand

Vollbeschäftigung → Weiterbildung, wenn es für den Beruf wichtig ist

Wollen Wissen und Erfahrung weitergeben

Erwarten Anerkennung ihrer Rolle

3 / 9



KOMPETENZ im Krankenhaus

vom Wissen zum Können

1.3 Generation X - 1966 bis 85

Lange Ausbildungszeit

Dreizehn Schuljahre, Zivildienst oder Bundeswehr

Unsicherheiten für ihre Zukunft (Kann ich mich angesichts der damaligen

Mitbewerberschwemme beruflich absichern?) → Generation „Praktikum“ → bekommen Kinder spät

In großen Gruppen sozialisiert → Teamfähig und durchsetzungsstark

Anpassungsfähig und pragmatisch

Konflikt- und konkurrenzerprobt → hat dann eine sehr direkte Art, mitunter zynisch und ironisch

Erste antiautoritäre Erziehung → Stellen Autorität offen Frage

Freundschaft als Familienersatz -- Individualismus

Aufgeschobene Bedürfnisbefriedigung → WORK-life Balance

Karriere & Statusorientiert → Geld spielt eine wichtige Rolle → nutzt Statussymbole →
Erwarten Anerkennung ihres Status

Hohe Arbeitslosigkeit → Hohe Arbeitsmoral

Wettbewerb (z. B. unbezahlte Praktika) → Stellen sich den Ansprüchen → Stressresistent
Kriegsgefahr → Friedensbewegung

Kalter Krieg → no future

Erfolgsorientiert → Leistung zählt → sind daher oft zuverlässig und gut organisiert

Pragmatisch & rational → wenig emotionale Entscheidungen

Oft etwas distanziert, wirkt in meist höflich-korrekt

Eigenverantwortung und Selbstvertrauen → Unternehmerisch → Wollen entscheiden.

Die Führungskräfte von heute führen nicht mehr fachlich, sondern als Manager der Generationen



KOMPETENZ im Krankenhaus

vom Wissen zum Können

Generation X - 1966 bis 85

Erwarten von Vorgesetzten

Will **Delegation** von Aufgaben – hier entsteht der Wunsch nach Verantwortung statt Partizipation (schwierige Aufgaben sind attraktiv)

Weniger konsensorientiert als Vorgänger

Konflikte werden nicht mehr verschwiegen, sondern offengelegt

Konflikte im Kollegenkreis sind akzeptabel

Klare Kommunikation von Erwartungen und Zielen

Wie erreichen wir unser Ziel ohne große Umwege? Zielorientiert und pragmatisch

Erwarten von Mitarbeitern

Hohe Einsatzbereitschaft

Nennen Gen Y „Generation Weichei“; „Die schaffen keine Doppelnachtdienste am Wochenende.“

Generation Y erlebt das als: Die jammern viel, wie hart ihre Zeit war und wie komfortabel wir es heute haben.

Haben großes Interesse am Fach

Generation Y wählt allerdings das Fach nicht nach Leidenschaft, sondern nach anderen Kriterien

Willen zur eigenständigen Fortbildung

Haben sich selbst am Wochenende und abends auf eigene Kosten weitergebildet

Glauben, dass ihre MitarbeiterInnen von ihnen erwarten:

Gutes Einkommen – nicht die Gen Y

Gute Arbeitsbedingungen – (Geräte, Räume, Informationen)

5 / 9



KOMPETENZ im Krankenhaus

vom Wissen zum Können

1.4 Generation Y - ab 1986

Unterstützende und ermutigende Erziehung (Der Pokal fürs Mitmachen) → erwarten Anerkennung für (gute) Leistung → Selbstbewusst → Empfindlich gegen Kritik (manche sind eher bereit, den Arbeitsplatz zu wechseln als sich selbstkritisch zu reflektieren oder gar anzupassen)

Fordern von Vorgesetzten Aufmerksamkeit, Betreuung, Wertschätzung → wenn das ausbleibt: Fluktuation am Arbeitsplatz von 14 bis 15% (sind flexibel Sind mobil → unabhängig)

Sucht unmittelbare Bedürfnisbefriedigung (Macht das Spaß?) → wollen Balance zwischen Konsum, Freizeit, Einkommen und Arbeit, oft zu Lasten der Arbeit

Gut behütet → Geld ist nicht alles → die große Leichtigkeit → freizeitorientiert → Life-Balance

Sind selbstständig, möchten aber ungerne Verantwortung übernehmen

Das Internet fördert die Marktmacht der Verbraucher

z. B. durch Bewertungsportale (Z. B. Hotelbewertungen, Klinikfuehrer.de, Amazon, Great Place To Work, www.pj-praktikum.de ...)

Bewerber: Besuchen Internetseiten der Krankenhäuser / Recherchieren über mögliche Arbeitgeber im Internet / Tauschen sich in Foren über mögliche Arbeitsgeber aus

6 / 9

Die Macht der Konsumenten → selbstbewusst → kommuniziert vernetzt und offen → mitteilend, oft mit wenig Scham → ehrlich

Antiautoritäre Erziehung → lehnen Hierarchien ab → hinterfragen kritisch → Autorität = Können und soziale Kompetenz

Sicherheit der beruflichen Zukunft → werden umworben → konkurrenzfrei → kooperieren gerne (sharing is caring)

Individualität → wollen sich verwirklichen → einige stellen an sich hohe Ansprüche

Wissen ist ständig verfügbar → oberflächliches Wissen → neue Lernformen und Inhalte sind notwendig (Lebenslanges Lernen)

Lebten oft in unsicheren Familienverhältnissen (auch Angst vor Terror) → suchen Stabilität

z. B. in Partnerschaft und Familie → Generation Biedermeier

Lebt in einer sehr komplexen Welt, die schwer zu verstehen ist → Suchen Sinn

2020 fehlen

**140.000 Pflegekräfte
56.000 Ärzte**

2030 fehlen

**800.000 Pflegekräfte
165.000 Ärzte**



KOMPETENZ im Krankenhaus

vom Wissen zum Können

Familie:

80% der Frauen wollen nach Familiengründung in Teilzeit arbeiten.

55% der Männer wollen nach Familiengründung in Teilzeit arbeiten.

77% würden für mehr Familienfreundlichkeit die Arbeitsstelle wechseln.

Anforderungen an Arbeitsumgebung

1. **Wollen geregelte Arbeitszeiten, akzeptieren ungern Überstunden.**
→ Die Erfassung und der Ausgleich von Überstunden ist für 97,5% aller Befragten sehr wichtig.
2. **76,5% sucht Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.**
3. **Erwarten von Vorgesetzten transparente, nachvollziehbare Entscheidungen.**
4. **Lehnen Hierarchien ab**
5. **Kollegiales Arbeitsumfeld**
6. Kooperativ
7. Bildet aktiv Netzwerke
8. Möchte nur mit Kollegen arbeiten, die sie mögen.
9. Vorgesetzte, die ich respektiere und von denen ich lernen kann.

7 / 9

Unter den Top-5-Zufriedenheits-Faktoren der Generation Y sind

4 Themen, die sich hinsichtlich Arbeitsbelastung und Flexibilität völlig von den Erwartungen ihrer Vorgesetzten unterscheiden

Führungskräfte der Generation X glauben, ihre Mitarbeiter erwarten

- Gutes Einkommen - NEIN
- Gute Arbeitsbedingungen - ANDERE
- Wohlergehen der Klinik - ?



KOMPETENZ im Krankenhaus

vom Wissen zum Können

Erwarten von Vorgesetzten

Eingehen auf private Sorgen

- Sie möchten echtes menschliches Interesse erleben.
- Freundschaftliche Beziehungen.
- Kommunikation auf Augenhöhe.

Visionäre Ziele

Klare Vorgaben

- Mein Vorgesetzter soll mir genau sagen, wann er braucht, dass er zufrieden ist.

Anerkennung für gute Arbeit

- Kleine und rasche Belohnungen (wie Bonusmeilen)

Engmaschiges Feedback

- Permanente Kommunikation

Fortschreitende Erfolge

- wie das nächste „Level“ in einem Computerspiel
- der Vorgesetzte soll einen genauen Plan machen, wie er meine Ausbildung strukturieren will

Individuelles Coaching

- Mehr als alle Vorgänger erwarten sie direkte Führung und Aufmerksamkeit.

8 / 9

Work-Life-Balance

- 97,5% erwarten „Erfassung und Ausgleich von Überstunden“
- 71,6% wollen flexible Arbeitszeit.
- 76,5% sucht Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Angebot in einigen Kliniken

- Kindergarten
- Mütter-Notfalltelefon
- Feriencamp für Grundschüler



KOMPETENZ im Krankenhaus

vom Wissen zum Können

Wie lernt die Generation Y?

- Praktisch, beispielsweise mit Puppen und Simulatoren
- Neue Medien einsetzen
- Regelmäßige Zielvereinbarungsgespräche
- Erwartet, dass das Curriculum eingehalten wird.

Mögliche Maßnahmen

- ➔ Delegieren sie Verantwortung in klar definierten Bereichen
- Möglichkeiten zur Verantwortung für klar abgegrenzte Bereiche mit Unterstützung durch fachliche Supervision geben
- Eigenständige Durchführung von Projekten unter Supervision

9 / 9

