

01.09.2013 Sonstige

Editorial: Generation Y – (k)ein Problem!

M. Geiger



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 gleichen Fragen, die heute zum Generationenwechsel :

So schreibt Douglas Coupland, der Autor des Buches „C Times am 30./31.03.2013: *“There was a lot of absurd s remembers the endless articles on Generation X as an so, how can we make money from it? Are they boomer style? And on and on.”*

Interessant ist, dass die Unternehmen, die internationale Generation Y eingestellt haben. Adäquate Arbeitsbedir Beteiligung an Corporate-Social-Responsibility-Konzept Führungskultur sind in erfolgreichen Organisationen b Exemplarisch sei hier auf B. Braun verwiesen, über dere

Das Personalmanagement (HR – Human Ressources) in muss seine Unterstützungs- und Dienstleistungsfunkt Vergütung, Ausbau von familienorientierten Konzepte Management-, Methoden- und Sozialkompetenzen sin mitentscheidend, um Mitarbeiter aller Generationen zi

Adäquates Führungsverhalten, insbesondere die Vorbil Stellenwert ein. Entgegen bisheriger Publikationen zeig Führungsstrukturen und Hierarchien akzeptieren.

Das Überdenken von Führungsstrukturen und Arbeitsc dieser Ausgabe der „Passion Chirurgie“ lesen Sie desha Ergebnissen der „Generationenumfrage Chirurgie“ des bereits aus den Studienergebnissen und anderen Erhel

Auch Hinweise auf spezielle Angebote, mit denen der E hat, finden Sie in dieser Ausgabe.

Geiger M. Generation Y – (k)ein Problem! Passion Chirurgie. 2013 September; 3(09): Artikel 01.

Autor des Artikels



Prof. Dr. soz. Margit Geiger

Hochschule Bochum
Fachbereich Wirtschaft
Lennershofstr. 140
44801 Bochum

[> kontaktieren](#)