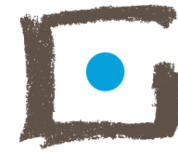


HIRSLANDEN



DER ATTRAKTIVE ARBEITSPLATZ IM OPERATIONSSAAL FÜR MITARBEITENDE DER GENERATION Z DANIEL ENGEL

AGENDA

- 1 Motivation
- 2 Fragestellung und Zielsetzung
- 3 Theorie und Methode
- 4 Ergebnisse
- 5 Beantwortung der Fragestellung
- 6 Kritik

1 Motivation

2 Fragestellung und Zielsetzung

3 Theorie und Methode

4 Ergebnisse

5 Beantwortung der Fragestellung

6 Kritik

Welche sind **meine grössten Herausforderungen** in meinem beruflichen Alltag?

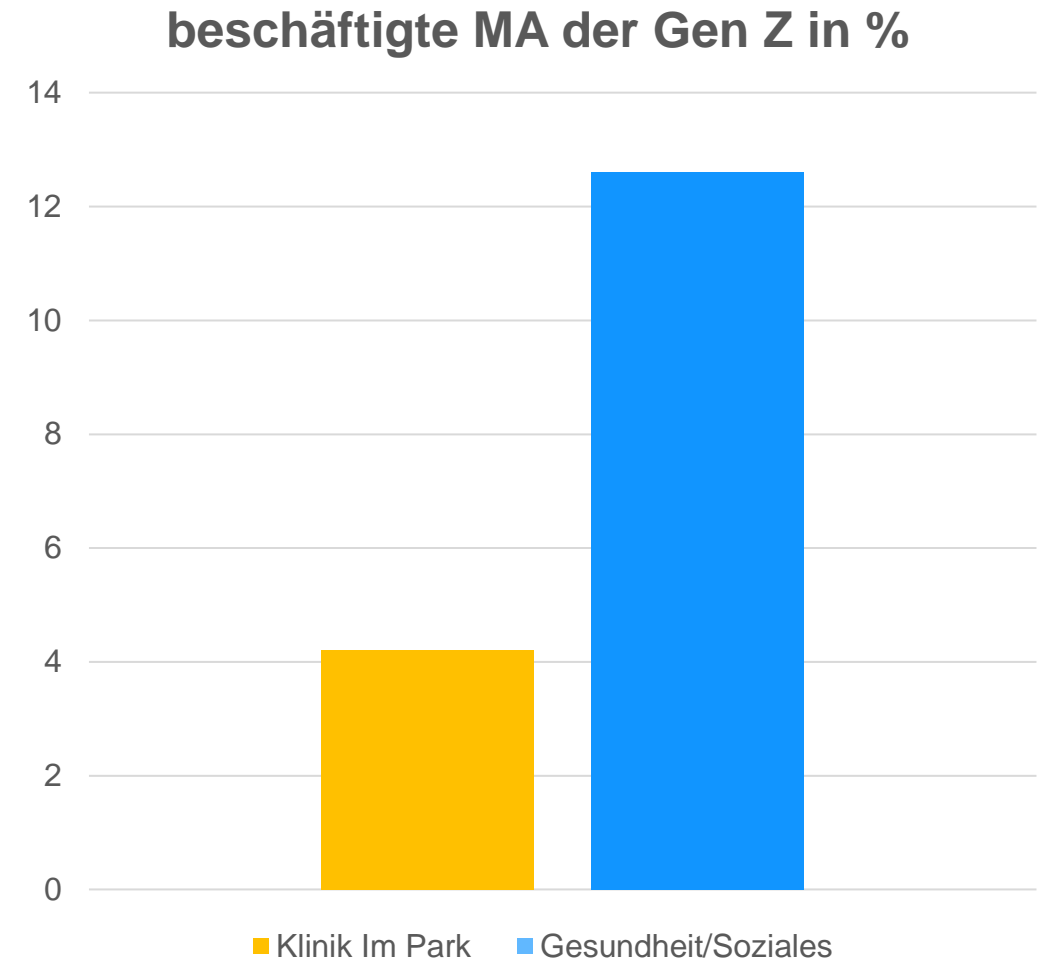
Die Personalisierung der Operationssaales auf Grund des Personalmangels.

Die Rekrutierung von jungen Mitarbeitenden, schien mir nicht den gewünschten Erfolg zu haben.

MOTIVATION

GENERATION Z IN UNSEREM UNTERNEHMEN

Während in der OP-Abteilung der **Klinik Im Park** nur **4.2%** der Mitarbeitenden zwischen 15 und 24 Jahre alt sind, beschäftigt der Wirtschaftszweig **Gesundheit und Soziales** (BFS, 2021), **12.6%**.



1 Motivation

2 Fragestellung und Zielsetzung

3 Theorie und Methode

4 Ergebnisse

5 Beantwortung der Fragestellung

6 Kritik

Fragestellung:

Wie kann der Arbeitsplatz des operationstechnischen Fachpersonals der Generation Z attraktiver gestaltet werden?

Zielesetzung:

Das Ziel dieser Arbeit ist es, die **Optimierungspotentiale zur Arbeitsplatzattraktivität** in der Klinik Im Park **zu eruieren**. Der konkrete Nutzen davon ist die **Ableitung von Empfehlungen bzw. Massnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Arbeitsplatzes** im OP der Klinik Im Park, für das operationstechnische Fachpersonal der Generation Z.

1 Motivation

2 Fragestellung und Zielsetzung

3 Theorie und Methode

4 Ergebnisse

5 Beantwortung der Fragestellung

6 Kritik

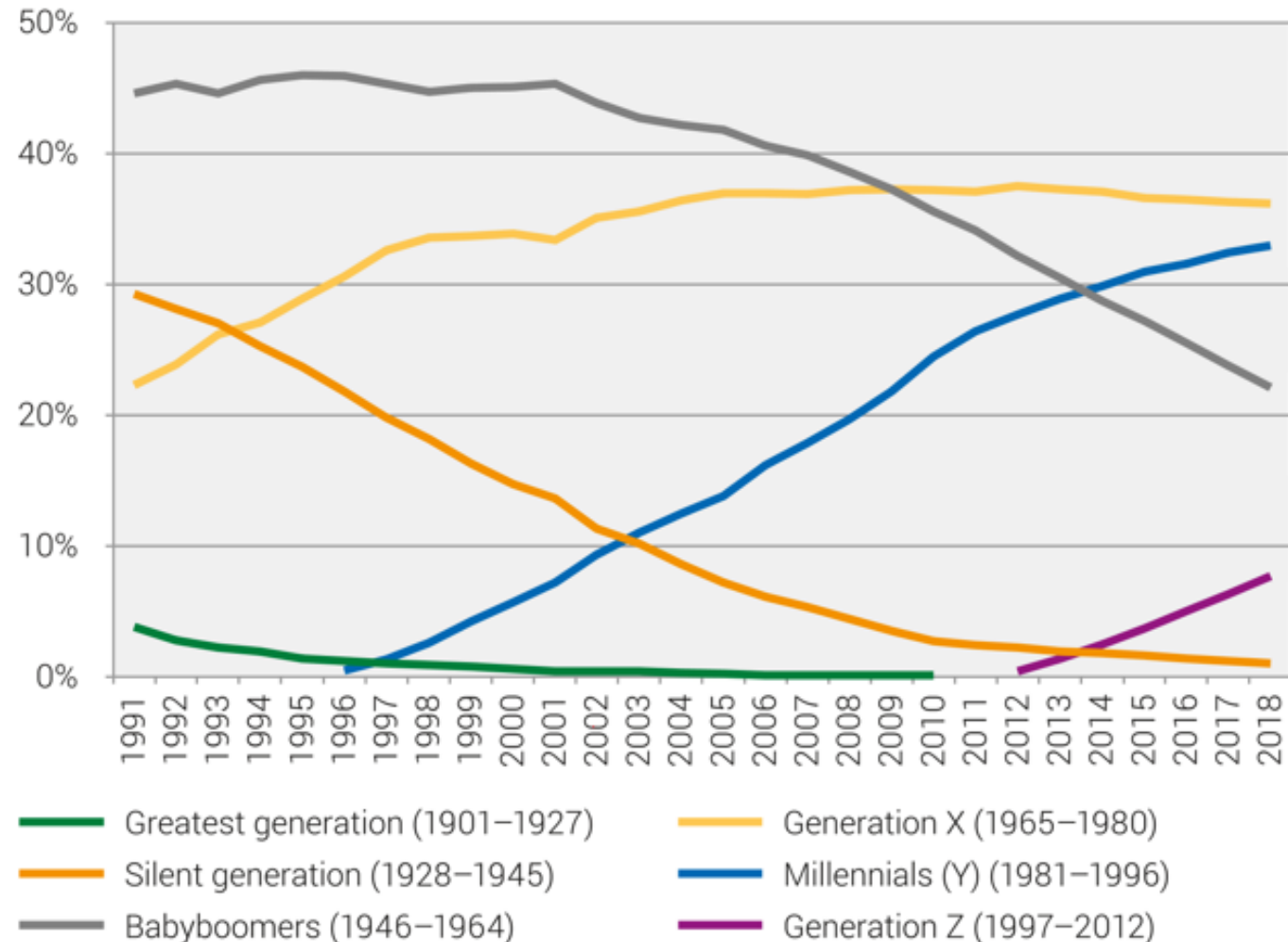
THEORIE DEMOGRAPHIE

Berücksichtigte Generationen in der MAS:

- Babyboomer
- Generation X
- Generation Y
- **Generation Z**

Der grösste Zuwachs im Arbeitsmarkt geht von der Generation Z aus.

Erwerbsbevölkerung nach Generation, 1991–2018, in %



THEORIE GENERATIONEN

BABYBOOMER (1946 – 1964)

- Werte: Respekt, Fleiss, Disziplin, Gehorsam
- Familienbild: Traditionell, der Vater arbeitet während die Mutter sich um die Kinder kümmert

GENERATION X (1965 – 1980)

- Werte: hohe Wertschätzung, Verlässlichkeit, sehr hohe Leistungsfähigkeit, Loyalität
- Familienbild: häufig arbeiten beide Elternteile, die Kinder sind vermehrt sich selber überlassen (Schlüsselkinder)

GENERATION Y (1981 – 1994)

- Werte: Flexibilität bei Veränderungen, Sinnhaftigkeit
- Familienbild: Sehr viel Aufmerksamkeit bei der Erziehung, enge Begleitung bis ins Erwachsenenleben (Helikoptereatern)

Die Generation Z mischt den Arbeitsmarkt auf

Keine Karriere jeden Preis

Die Generation der Millennials wird zum Problemfall

Sie galten lange als Hoffnungsträger. Doch jetzt zeigen Studien: Die Millennials geraten beruflich mehr und mehr ins Abseits. Wer sie

Weniger Stress, weniger Hierarchien, weniger Bürokratie, weniger Ego-Falle.

Wie tickt die Generation Z? Firmen tappen im Dunkeln und holen sich Generationen-Berater ins Haus

Unternehmen buhlen um die junge Generation der Berufseinsteiger und umgarnen sie. Die Integration der technikaffinen Generation Z, die auf eine strikte Trennung von Arbeits- und Privatleben pocht, ist allerdings alles andere als einfach. Wie Arbeitgeber damit umgehen.

unterordnen.

erstunden!

wer verfluchen junge
niges von ihnen abschauen.

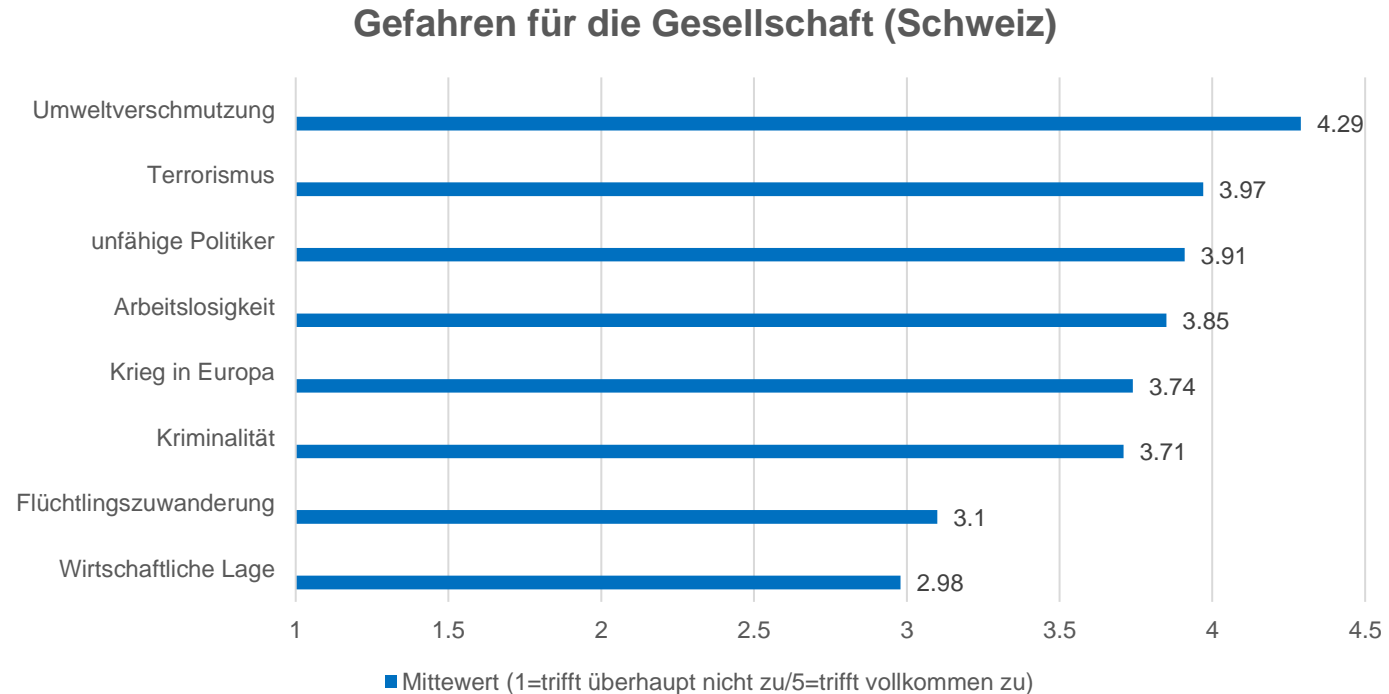
THEORIE GENERATION Z

Prägung:

Europa → Überfluss, politisch sicheren Verhältnissen, relativen Wohlstand

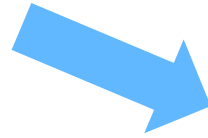
Global → Umweltkatastrophen, Terrorismus, Finanzkrisen

Gefahren:



THEORIE GENERATION Z

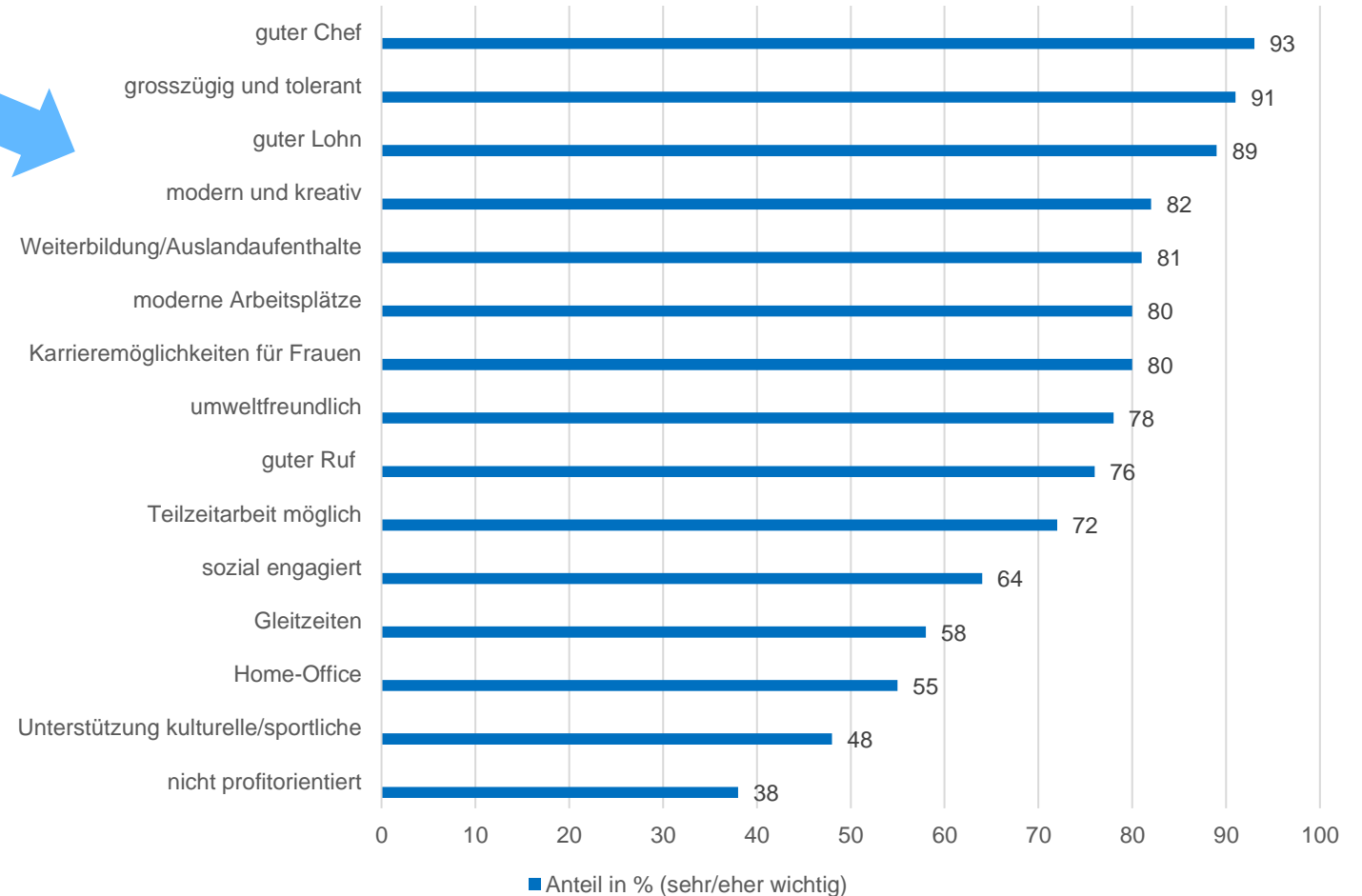
Anforderungen an den Arbeitsplatz:



Fähigkeiten:

- Bildung
- technische Fähigkeiten
- Informationsbeschaffung
- Reichweite in sozialen Netzwerken

Gewünschte Eigenschaften Arbeitgebende



Quantitative Erhebung (online Umfrage)

- Stichprobe → technischen Operationsassistenten aus den Hirslanden-Kliniken und des Bildungszentrum Careum (alle Altersgruppen)

Qualitative Erhebung (Interviews)

- 2 Interviews (Berufsverband, Bildungszentrum Careum)

AGENDA

1 Motivation

2 Fragestellung und Zielsetzung

3 Theorie und Methode

4 Ergebnisse

5 Beantwortung der Fragestellung

6 Kritik

ERGEBNISSE

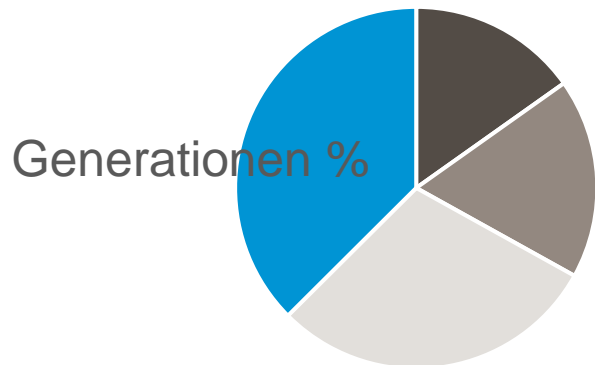
QUANTITATIVE ERHEBUNG

Wie setzen sich die Stichprobe zusammen?

Insgesamt haben **149 Personen** teilgenommen.

Ergebnisse aus den ersten **vier demographischen Fragen**

	Babyboomer % (n)	Gen X % (n)	Gen Y % (n)	Gen Z % (n)
Total	15.2% (17)	17.9% (20)	29.5% (33)	37.5% (42)
Geschlecht				
- M	23.5% (4)	25% (5)	9.1% (3)	2.4% (1)
- W	76.5% (13)	75% (15)	90.9% (30)	97.6% (41)
- o	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
Arbeitsgebende				
- Hirslanden	88.2% (15)	85% (17)	81.8% (27)	76.2% (32)
- Andere	11.8% (2)	15% (3)	18.2% (6)	23.8 (10)



■ Babyboomer ■ Gen X ■ Gen Y ■ Gen Z

ERGEBNISSE

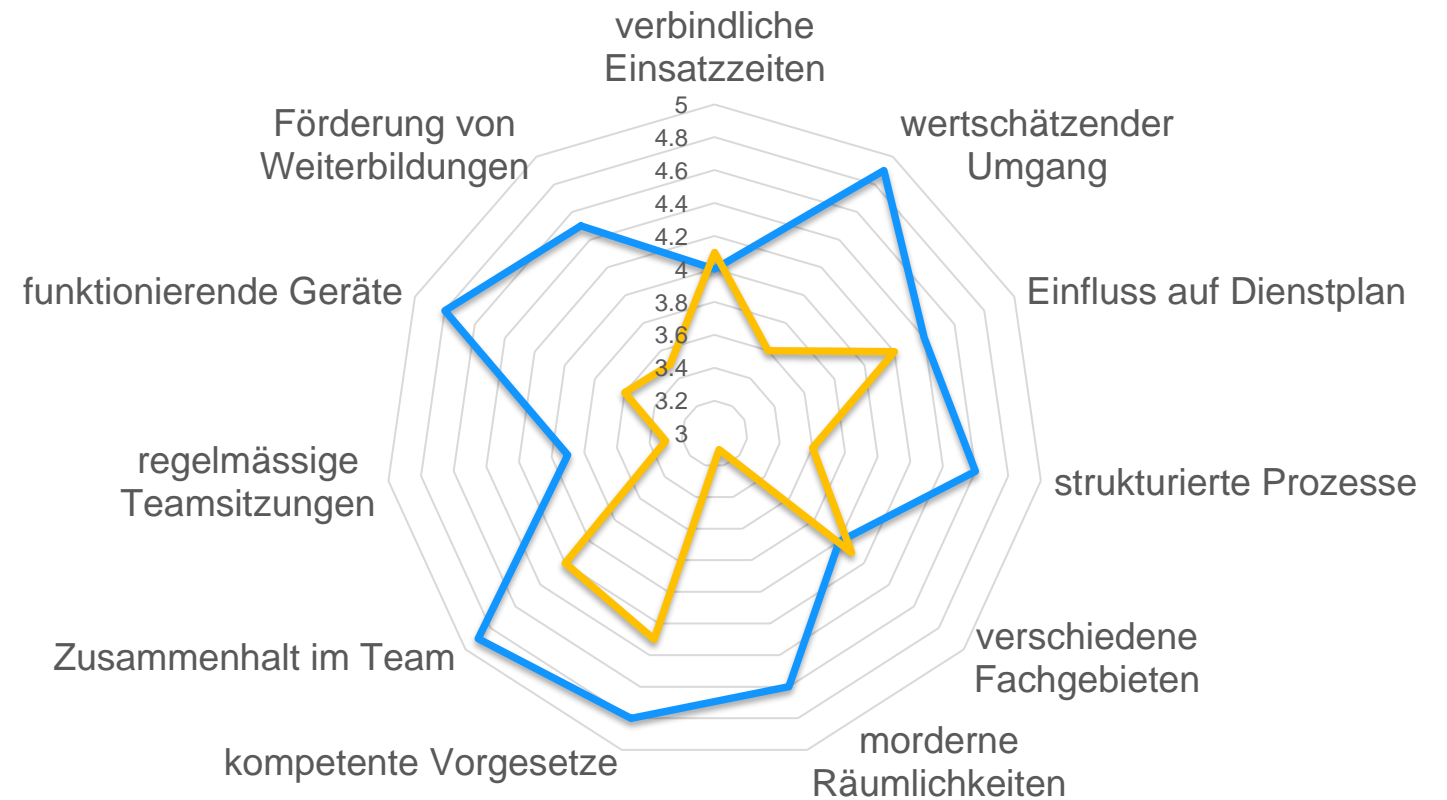
QUALITATIVE ERHEBUNG

Grösstes Potential:

- Moderne Räumlichkeiten
- Wertschätzender Umgang
- Funktionierende Geräte

Wichtige Aspekte am Arbeitsplatz Gen Z

— Ist mir wichtig — trifft auf meinen Arbeitsplatz zu



1 Motivation

2 Fragestellung und Zielsetzung

3 Theorie und Methode

4 Ergebnisse

5 Beantwortung der Fragestellung

6 Kritik

Fragestellung:

Wie kann der Arbeitsplatz des operationstechnischen Fachpersonals der Generation Z attraktiver gestaltet werden?

- **wertschätzender Umgang**
- **guter Teamzusammenhalt**
- **Vorgesetzte die auf Augenhöhe kommunizieren**
- **medizintechnische Geräte die einwandfrei funktionieren**
- **Moderne Räumlichkeiten (Grösse, Lichtverhältnisse, Pausenräume)**

AGENDA

1 Motivation

2 Fragestellung und Zielsetzung

3 Theorie und Methode

4 Ergebnisse

5 Beantwortung der Fragestellung

6 Kritik

- Die Stichprobe der Generation Z war zu klein
- Konkrete Massnahmen und deren Wirkung müssten in einer fortführenden Untersuchung ausgearbeitet

HERZLICHEN DANK

DANIEL ENGEL

LEITER MEDIZINISCHES SYSTEM

ANDREASKLINIK CHAM ZUG

HIRSLANDEN GRUPPE

HIRSLANDEN

KOMPETENZ, DIE VERTRAUEN SCHAFFT.



Die Hirslanden-Gruppe:

Hirslanden Klinik Aarau – Klinik Beau-Site, Bern – Klinik Permanence, Bern – Salem-Spital, Bern – Hirslanden Klinik Linde, Biel –
AndreasKlinik Cham Zug – Klinik Am Rosenberg, Heiden – Clinique des Grangettes, Genf – Clinique La Colline, Genf – Clinique Bois-Cerf,
Lausanne – Clinique Cecil, Lausanne – Klinik St. Anna, Luzern – Hirslanden St. Anna in Meggen, Luzern – St. Anna im Bahnhof, Luzern –
Klinik Birshof, Münchenstein Basel – Klinik Stephanshorn, St.Gallen – OPERA St.Gallen – OPERA Zumikon – Klinik Hirslanden, Zürich – Klinik
Im Park, Zürich – Operationszentrum Bellaria, Zürich

www.hirslanden.ch