

„Eben geht's los!“ – Anforderungen der Generation Y an Arbeitgeber – auch im Rettungsdienst!

„Was zu beweisen war!“ Neue Aspekte im Rettungsdienst

17. Rettungsdienstsymposium des DRK-Landesverbandes Hessen e.V.

am 17.11.2017 – 09.00 bis 10.45 Uhr

Prof. Dr. David Matusiewicz



Prof. Dr.
David Matusiewicz
 Dekan für Gesundheit & Soziales | Direktor ifgs |
 Professur Gesundheits- und Sozialmanagement |
 KCG Kompetenzzentrum für Management im
 Gesundheits- und Sozialwesen

Institut für Gesundheit & Soziales (ifgs)
 FOM Hochschule für Oekonomie & Management
 Leimkugelstraße 6 | 45141 Essen

Fon +49 (0)151 422 678 66
 Mail david.matusiewicz@fom.de
 URL www.david-matusiewicz.com

Beruflicher Werdegang

- [2014 - heute] FOM Hochschule
Dekan | Institutsdirektor
- [2014 - heute] EsFoMed GmbH
Gründungsgesellschafter
- [2010 - heute] Novitas BKK (ThyssenKrupp)
Controller | Stabsstelle Vorstand
- [2008 - 2014] Alfried Krupp von Bohlen und Halbach
Stiftungslehrstuhl für Medizinmanagement
Wiss. Mitarbeiter | Postdoc

An der Hochschule seit WS 2014/2015

Akademische Ausbildung

- [2009 - 2012] Universität Duisburg-Essen
Medizinische Fakultät
Promotion

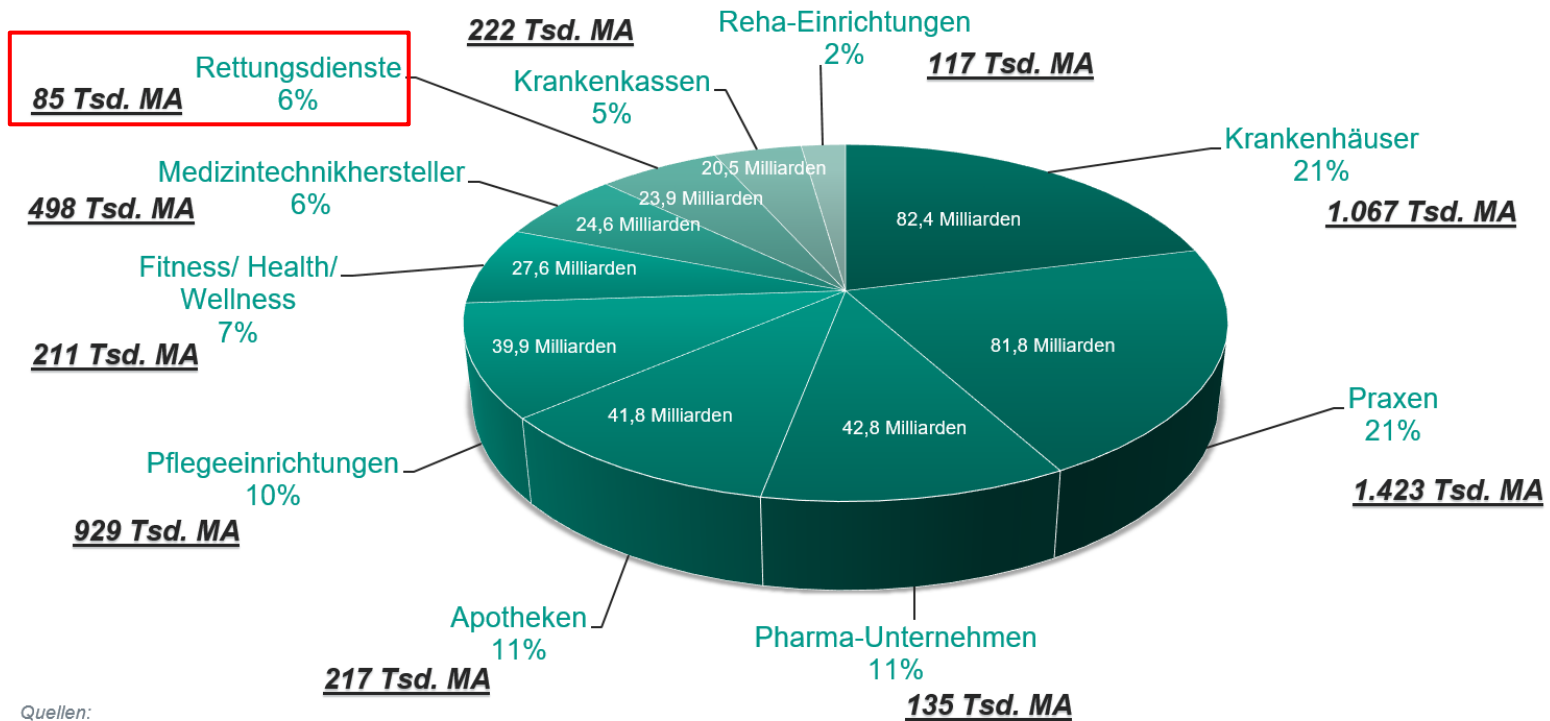
Stipendien: DAAD, Uni Essen, Rotary Club

Forschungsschwerpunkte

Rehabilitation, Gesundheitssysteme, Gesundheitspolitik,
 Krankenversicherungsökonomie,
 Wettbewerb,
 Entrepreneurship Healthcare, Digital Health,
 Routinedaten im Gesundheitswesen

Marktsegmente

Marktsegmente der Gesundheitsbranche nach Umsatzvolumen
(insgesamt: 383,43 Milliarden Euro in 2013)



Quellen:

- Volumen des deutschen Gesundheitsmarktes (Statistisches Bundesamt, 2013)
- Umsatzentwicklung der deutschen Industrie für Medizintechnik (Statistisches Bundesamt, 2015)
- Umsatzentwicklung der Pharmaindustrie in Deutschland (Statistisches Bundesamt, 2015)
- Anzahl der Beschäftigten im Bereich Ernährungs- und Gesundheitsberatung, Wellness in 2013 (Statistisches Bundesamt, 2014)
- Eckdatenstudie zum deutschen Fitnessmarkt von DSSV, Deloitte und DHfPG (2014/2015)

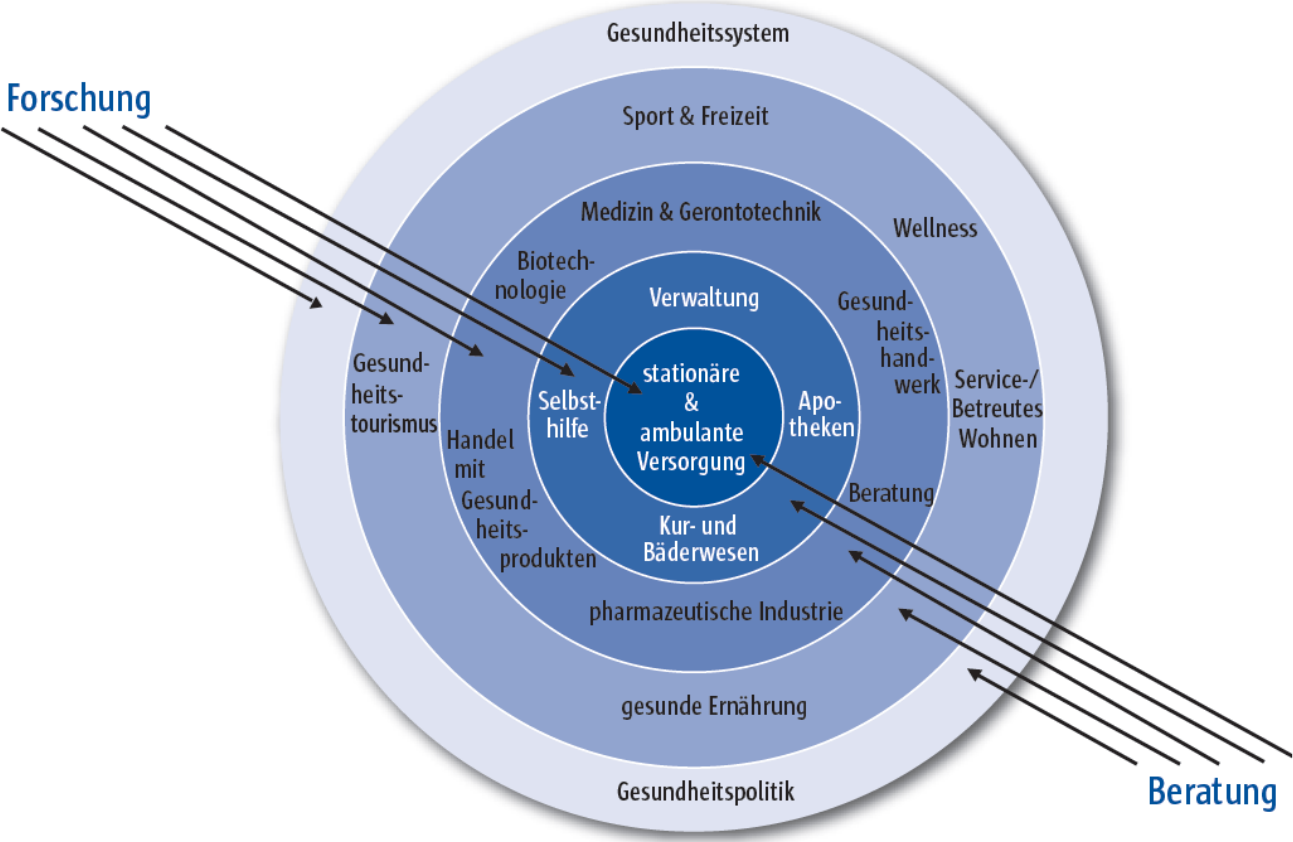


Abb. 8 Erweitertes Clustermodell des Gesundheitswesens (nach Institut für Arbeit und Technik 2006)

Gesundheitsreport berufstätig Studierender: Analyse zur Gesundheitsförderung in Studium und Beruf, Zahlungsbereitschaft und Nutzung digitaler Medien

Health Report of professional students: Analysis of health promotion in study and occupation, the willingness to pay and the use of digital media

Autoren

David Matusiewicz¹, B. Krol², T. Stender², G. Lux¹

Institute

1 Institut für Gesundheit & Soziales (ifgs), FOM Hochschule

2 Institut für Empirie & Statistik (ifes), FOM Hochschule

Schlüsselwörter

Studenten, Gesundheitsförderung, Digitalisierung

Key words

students, health promotion, digitization

eingereicht 05.06.2017

akzeptiert 19.07.2017

Methodik Die Methodik beruht auf einer Online-Befragung (LimeSurvey) von n = 1028 Studierenden im März 2016 an der FOM Hochschule. Ziel der Studie war es, einen Überblick über das Gesundheitsverhalten von berufstätigen Studierenden aufzuzeigen. Es wurden wissenschaftliche Erkenntnisse über die Zahlungsbereitschaft für Gesundheitsleistungen und die Nutzung von digitalen Medien erhoben. Die statistischen Auswertungen (t-test, ANOVA, Konfidenzintervalle) wurden mit SPSS in der Version 21 durchgeführt.

Ergebnisse Der Rückhalt in der Familie war mit 83,5% der am häufigsten genannte Grund für Gesundheit und allgemeines Wohlbefinden. Es folgten die Pflege sozialer Kontakte mit

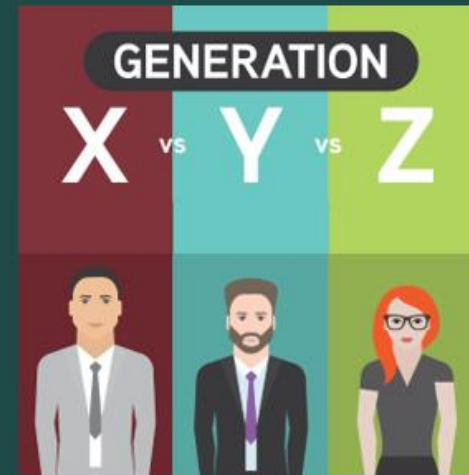
Methodik und Stichprobe

$n = 1.028$ Studierende

$\bar{x} = 27,2$ Jahre alt

$\text{♀} = 69,4$ Prozent

$t = 2016$ Befragungsjahr

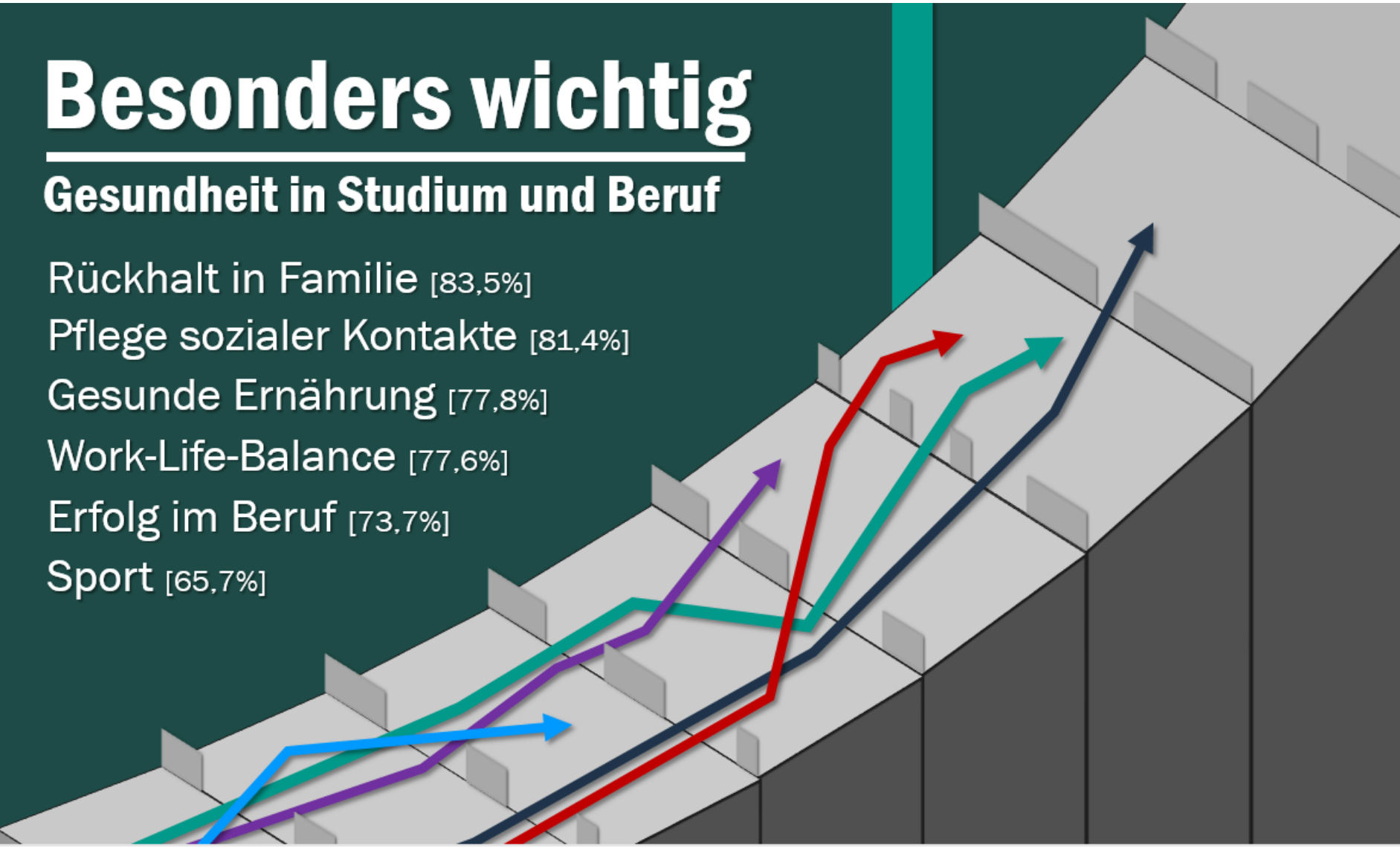


Mittelwertvergleiche (t-Tests und ANOVA); Signifikanzniveau 5%; SPSS Version 21.

Besonders wichtig

Gesundheit in Studium und Beruf

- Rückhalt in Familie [83,5%]
- Pflege sozialer Kontakte [81,4%]
- Gesunde Ernährung [77,8%]
- Work-Life-Balance [77,6%]
- Erfolg im Beruf [73,7%]
- Sport [65,7%]



Gesundheitsbewusstes Verhalten: Anreize

1

Kostenübernahme (Fitness-, Gesundheitskurse)

[@Krankenkasse: 82,7% @Arbeitgeber: 80,1%]

2

Monetäre Leistungen (z.B. Geldprämien)

[@Krankenkasse: 75,3% @Arbeitgeber: 77,3%]

3

Sachleistungen

[@Krankenkasse: 51,4% @Arbeitgeber: 55,8%]

4

Anerkennung und Lob

[@Krankenkasse: 26,7% @Arbeitgeber: 45,6%]

Wie tickt die Generation Y?

- Fragen viel, akzeptieren Weniges
- Meistens in Wohlstand geboren, in behüteten Familienverhältnissen aufgewachsen und weisen einen hohen Bildungsgrad auf
- Selbstbewusst, technische Affinität, hohe Anpassungsbereitschaft
- Flexibilität, Unabhängigkeit und Selbstständigkeit sowie Zeit stehen über monetären Mitteln
- Hinterfragen fast alles in einem Unternehmen:
Arbeitszeitmodelle, Personalpolitik und Führungskonzepte



Internationaler Vergleich

- Europäische Vergleichsstudie (2015) deckt auf:
Anforderungen der Nachwuchskräfte sind kein deutsches Luxusphänomen
- Akademiker (in D, GB, NL und Spanien) im Alter von 18-23 Jahren (n= 4.000) fordern Ähnliches im beruflichen Alltag
- **Stabile Anforderungen an den AG:**
 - Angemessene Work-Life-Domain
 - Gute Arbeitsatmosphäre: interessante Teamsitzungen, gemeinsame Aktivitäten
 - Arbeitsplatzsicherheit
 - Motivationsfaktoren: *Leistungsanerkennung, Ideen aufnehmen und respektvoll behandeln*
 - Hohes Maß an Flexibilität: Dienstplanung, Wunschteam, Teilzeitleösungen und Fortbildungsmöglichkeiten

- Imagewerbung des AG über Blog und Bewertungsmöglichkeiten der eigenen MA
- Online-Portal für mehr Sicherheit von Unfallkasse NRW und Berufsgenossenschaft (Sicherer Rettungsdienst), informiert über:
 - Gefahren
 - Bauliche Anforderungen
 - Schutzmaßnahmen
 - Hilfsmitteldatenbank über entlastende Geräte
 - Mediathek über Handlungshilfen etc.
- Kostenfreies WLAN, iPad
- www.retter-werden.de

Anforderungen der Gen Y

Systemkompetenz: Gesundheitssysteme werden immer komplexer

Karrierewege: zunehmend Unterscheidung „Generalisten“ vs. „Spezialisten“

Interkulturelle Kompetenz: heterogene Gesellschaft, internationale Orientierung „*think global – act local*“, interkulturelle Rettung

Konkurrenz: „war-of-talents“ vs. „war-for-talents“

Sozialkompetenz: zunehmend wichtige Komponente: wir werden immer älter und bunter

Erwartungshaltung: zunehmend hoch, fluide, transparent

Flexibilität: fachlich, methodisch, regional, zeitlich, persönlich - Multijobber; Knieps: „Trainee-Programm im Gesundheitswesen“

Analytisches Denkvermögen: wissenschaftliches Know-how, anwendungsorientierte Forschung, „evidenz-basierte Rettung“

Digitalisierung: „Chance“ vs. „Gefahr“; Gesundheit 4.0, Vernetzung der Gesundheitsakteure, Big Data, Feedback-Prozesse



Zusammenfassung und Fazit

- Immer mehr ältere Menschen führen zu immer mehr Personal im Bereich Rettungsdienst; körperliche und psychische Belastung im Job nehmen zu und gleichzeitig sinkende Bereitschaft der Gen Y sich diesen Stress weiter anzutun
- Arbeitgeber müssen dem entgegenwirken, indem **Individualität, Flexibilität und gute Arbeitsbedingungen** ermöglicht werden
- Gen Y wächst mit Technologie auf oder ist Digital Native und hat auch die Erwartung an einen Technologie-affinen Arbeitgeber
- Weiterhin ist die Balance zwischen Beruf und restlichem Leben (Familie, Freizeit und Eigenbestimmung) immer wichtiger; auch wenn Einkommenseinbußen in Kauf genommen werden
- Rettungsdienst 2.0 sollte sich nicht nur an eigener Branche, sondern auch an anderen Branchen orientieren, da die Arbeitnehmer dies auch tun (gradlinige und lückenlose Karriere war gestern).



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Kontakt

Prof. Dr. David Matusiewicz

Dekan | Gesundheit und Soziales

Direktor | Institut für Gesundheit & Soziales (ifgs)

Professor für Betriebswirtschaftslehre,
insbesondere Gesundheitsmanagement

FOM | Hochschule für Oekonomie &

Management gemeinnützige Gesellschaft mbH

KCG KompetenzCentrum für Management

im Gesundheits- und Sozialwesen

Leimkugelstr. 6 | 45141 Essen

Fon: [\(+49\) 0201/81004 461](tel:+49020181004461)

Mobil: [\(+49\) 0151/422 678 66](tel:+49015142267866)

Mail: david.matusiewicz@fom.de

URL: www.fom-ifgs.de