

***Führungsaspekte in Universitätskliniken
mit besonderem Fokus auf
ärztliche Mitarbeiter
unterschiedlicher Generationen***

Andrea Lakasz

Andrea Lakasz, B.A.

Klinikum der Universität München

E-Mail: andrea.lakasz@gmail.com

Bachelor-Thesis an der FOM Hochschule für Oekonomie & Management,
eingereicht im April 2017

Inhalt

Vorwort.....	III
Inhalt	IV
Abkürzungsverzeichnis	VI
Abbildungsverzeichnis	VII
1 Einleitung	1
1.1 Ausgangssituation	1
1.1.1 Hintergründe	2
1.1.2 Beschreibung der aktuellen Situation	2
1.1.3 Stand der Literatur mit Fokus auf das Gesundheitswesen	5
1.2 Zielsetzung	7
1.2.1 Identifizierte Problemstellung	7
1.2.2. Fragestellungen	8
1.3 Aufbau der Arbeit	9
2 Theoretische Grundlagen	10
2.1 Definitionen	10
2.1.1 Baby Boomer - Generation X - Generation Y	10
2.1.2 Diversity Management und Coaching	12
2.1.3 Leadership und Transformationale Führung	14
2.2 Wissenschaftstheoretische Einbettung mit Begründung	17
3 Methoden	19
3.1 Detailbeschreibung des Forschungsgegenstandes	19
3.1.1 Vorstellung des Klinikums der Ludwig-Maximilians-Universität München	19
3.1.2 Tätigkeitsfelder der Abteilung Personalangelegenheiten	20
3.1.3 Führungskapazitäten von Klinikdirektoren und leitenden Ärzten bzw. Oberärzten	20
3.2 Beschreibung des Forschungsdesigns	22

3.3	Darstellung der Forschungs- und Untersuchungsplanung	24
3.3.1	Projektphasen, teilstandardisierter Fragebogen, Erhebungs- ablauf.....	24
3.3.2	Analyseverfahren.....	27
3.3.3	Gewährleistung der Gütekriterien	27
4	Ergebnisse.....	29
4.1	Erhebungsergebnisse	29
4.1.1	Aufbereitung der Daten	29
4.1.2	Deskriptive Auswertung.....	29
4.1.3	Analyse, Interpretation und Reflexion ausgewählter Ergeb- nisse	43
4.2	Charakteristische Merkmale junger Ärzte – Gegenüberstellung in Hinsicht auf ältere Generationen	47
4.2.1	Arbeitsbezogene Werte.....	47
4.2.2	Erwartungen bzw. Ansprüche an den Arbeitgeber.....	48
4.2.3	Führungs- und Leistungsverständnis, Wahrnehmung und Kommunikation	49
4.3	Implikationen für den Arbeitgeber – identifizierte Problempunkte	51
4.3.1	Anforderungen an Führungskräfte bzw. an die Unter- nehmenskultur	51
4.3.2	Umgang mit der Generationendiversität	53
4.3.3	Konsequenzen in Hinsicht auf Führungsmöglichkeiten	54
5	Diskussion	55
5.1	Handlungsempfehlungen aufgrund vorliegender Ergebnisse.....	55
5.1.1	Vermittlung von Grundkenntnissen.....	55
5.1.2	Lebensphasenorientierte Führung und Coaching	56
5.1.3	Transformationale Führung im klinischen Setting	57
5.2	Weitere Anschlussmöglichkeiten im größeren Kontext	58
5.3	Kritische Betrachtung	60

6 Zusammenfassung	62
6.1 Fazit.....	62
6.2 Ausblick	63
Literaturverzeichnis.....	66
Internetquellen	72

Abkürzungsverzeichnis

KUM	Klinikum der Universität München
LMU	Ludwig-Maximilians-Universität
LMU KUM	Klinikum der Ludwig-Maximilians-Universität
PEKUM	Personalentwicklung am Klinikum der Universität München