

Workaholics contra Work-Life-Balance

Felix Ruhl, info@felixruhl.ch

In der Arbeitswelt der Chirurgen hat ein Wertewandel stattgefunden. Waren die älteren Semester noch der Meinung, dass das Leben in erster Linie dazu da sei, zu arbeiten, sehen dies die jüngeren Chirurgen (und nicht nur diese) mittlerweile eher umgekehrt.

Diese Auffassung, dass das Leben mehr zu bieten hat als harte Arbeit, wird sich langfristig vermutlich durchsetzen und hat mit der Einführung der 50-Stunden-Woche für Assistenz- und Oberärzte auch schon eine rechtliche Grundlage gefunden. Erschwert das die Zusammenarbeit der verschiedenen Chirurgengenerationen unter einem Dach? Und welche Auswege gibt es? Damit beschäftigt sich das „Salt & Pepper“-Gespräch dieser Ausgabe. Vorab ein paar soziologische Zusammenhänge.

Für den Chirurgen vom alten Schlag stellte sich das Verhältnis zwischen Geld und Freizeit wie folgt dar: Die Beschaffung des Geldes oblag dem Mann. Die Frau (ihre beruflichen Ambitionen hatte sie zugunsten der Karriere des Gatten zurückgestellt) kümmerte sich um das Anwesen, die Erziehung der Kinder und übernahm repräsentative Verpflichtungen (Cocktailpartys, Rotary-Klub, Stiftungsarbeit). Die wenige gemeinsame Freizeit organisierte nicht selten die Frau, da ihr Mann die Welt ausserhalb der Klinik nur vom Hörensagen kannte. Blieben bei den Ehepartnern keine Wünsche offen, hielt dieses Arrangement. Eine hohe Scheidungsziffer bei Chirurgen belegt allerdings, dass das nicht immer so war.

Der Haushalt jüngerer Chirurgen/Chirurginnen sieht heute ganz anders aus. Chirurginnen (die Chirurgie wird in Zukunft weiblich sein) wollen sich beruflich verwirklichen, ohne dabei zwangsläufig auf Familie zu verzichten. Für sie gibt es auf jeden Fall ein Leben nach der Arbeit und in diesem Leben spielen eventuell Kinder eine Rolle, die ihnen nicht unwichtiger sind als ihre Karriere. Für die jungen Chirurgen hat die freie Zeit mit Familie und Freunden ebenfalls einen viel höheren Stellenwert als früher. Berufliche Karriere und ein erfülltes Familienleben unter einen Hut zu bekommen, ist zwar schwer, der Wille, dies zu bewältigen, ist in der jüngeren Generation jedoch stark. Betrachtete es der Chirurg vom alten Schlag als Selbstverständlichkeit, ein Workaholic zu sein, machen sich seine jüngeren Mitarbeiter Gedanken über ihre Work-Life-Balance.

Generationenkonflikt

Dieser Kontrast birgt Konfliktpotenzial. In der Chirurgie ist es vermutlich sogar grösser als in anderen Branchen. Ein junger, einem Höchstmass an Freizeit nicht abgeneigter Informatiker ist einem 30 Jahre älteren Chef nämlich an praktisch anwendbarem Wissen unter Umständen ebenbürtig, wenn nicht gar überlegen. Eine junge Chirurgin auf dem Weg zum Facharztstitel kann dies gegenüber ihrem Chefarzt dagegen nicht behaupten. Die US-amerikanische Arbeitsforscherin Marilyn Moats Kennedy stellt fest, dass heute fünf verschiedene Generationen mit teils recht konträren Vorstellungen von Lebensqualität an den Arbeitsplätzen aufeinandertreffen.

Workplace Characteristics

Pre-Boomer 1934-45	Boomer 1945-59	Cusper 1960-68	Buster 1969-78	Netster 1979-88+
Traditional work ethic	Money/work ethic	Money/Principle	Principle/Satisfaction	Principle/Satisfaction
Work first	Work first	Some of both	Lifestyle first	Lifestyle first
Born to lead	Expect to lead	Lead and follow	No need to lead	Lead if necessary
Loyal to employer	Loyal to employer	Some of both	Loyal to skills	Loyal to skills
Independent but conventional	Care <i>deeply</i> what others think	Some of both	Don't care what others think	Care little what others think
Value working well with others	Want others to work with them	Want others to work with them	Prefer to work alone	Like small groups
Technically competent	Technically challenged	Technically challenged	Technically savvy	State-of-the-art
Believe in the mission	Lip service to mission	Care about mission	<i>Must</i> have mission	<i>Must</i> have mission
Strong chain of command	Chain of command	Mixed	Individual first	Individual first
Want to win	I win, you lose	Want to win	I win, you win	I win, you win

Zitiert aus: <http://thenationalcouncil.net/2009/pdf/TLT-Moats-Kennedy-1.pdf>

Die Macht in den Kliniken liegt nach wie vor in den Händen der Ordinarien und Chefärzte. Sie haben jedoch längst erkannt, dass sie der jüngeren Generation ihren Arbeitsethos nicht aufzwingen können. Das Risiko, durch unattraktive Arbeitsplätze und undurchsichtige Karriereaussichten das Problem des nur noch spärlich vorhandenen chirurgischen Nachwuchses zu verschärfen, ist virulent. Die heutigen Entscheidungsträger in der Chirurgie müssen sich die Frage stellen, „von wem sie einmal operiert werden wollen“ und dementsprechend – schon rein aus egoistischen Gründen – um eine optimale Ausbildung der heutigen Chirurgengeneration besorgt sein.

Das Fazit von Marilyn Moats Kennedy weist wohl in die richtige Richtung: „As more Netsters enter the workplace, the balance of power between the groups will shift. The irony is that Boomers are more numerous but the scarcity of busters and Netsters gives them increasing clout, even in a deep recession. Management must recognize the diversity of workplace values and work to accommodate all.“