

Der 6. Kondratieff-Zyklus und die Auswirkung auf die Heilberufe

Andreas Fink

Was steckt hinter den Kondratieff-Zyklen?

Die Kondratieff- oder Kondratjew-Zyklen beschreiben das Wesen einer von dem Wirtschaftswissenschaftler Nikolai Kondratieff entwickelten Theorie zur zyklischen Wirtschaftsentwicklung, der Theorie der Langen Wellen. Ein Zyklus erstreckt sich über jeweils 40–60 Jahre. Dabei kann es zu leichten Überschneidungen der Zyklen kommen (Abb. 1). Aktuell befinden wir uns im auslaufenden Zyklus der Informationstechnik. Auslaufende Kondratieff-Zyklen waren häufig von Krisen begleitet. Die weltweite aktuelle politische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Lage bestätigt und untermauert dies eindrucksvoll.

Ein neuer Zyklus wird jeweils von Paradigmenwechseln und Umbrüchen ausgelöst. Dieser Wechsel führt immer zur Knappheit eines Gutes, welcher durch starke Investitionen und Entwicklungen neuer Produkte und Dienstleistungen begegnet wird. So führte z. B. der 1. Kondratieff mit der Entwicklung der Dampfmaschine und dem Aufschwung der Textilindustrie zu einem enormen Wirtschaftswachstum. Dies führte wiederum zur Knappheit im Transportbereich. Die produzierten Waren konnten nicht schnell genug und wirtschaftlich an den Ort ihrer Bestimmung gebracht werden. Als Folge daraus wurde im 2. Kondratieff

die Eisenbahn gebaut und damit der Massentransport ermöglicht.

Im Zusammenhang mit Wirtschaftszyklen fallen oft auch die Begriffe Megatrend und Basisinnovation. Eine Basisinnovation zeichnet sich durch folgende Kriterien aus: Sie besitzt den entsprechenden Lebenszyklus von 40–60 Jahren, sie beansprucht einen sehr hohen Anteil an den Forschungs- und Entwicklungsinvestitionen, und sie leistet den größten Beitrag zum Wirtschaftswachstum im jeweiligen Zyklus. Weiterhin führt sie zu einer weitreichenden Reorganisation der Gesellschaft und hilft bei der Überwindung aktuell vorhandener wirtschaftlicher Wachstumsbarrieren.

Was bringt der 6. Kondratieff?

Man könnte vermuten, dass Energie die Knappheit des neuen Zyklus begründen wird. Dem ist jedoch nicht so, da die aktuellen technologischen Entwicklungen den Energiebedarf der Zukunft werden decken können. So tragen z. B. immer höhere Wirkungsgrade bei Solar- oder Windenergie zur Deckung des Bedarfs bei. Zusätzlich werden Haushaltsgeräte, Heizungssysteme, Lichttechnologien, Maschinen und Autos immer sparsamer im Verbrauch. Der ausklingende Zyklus der Informationstechnologie

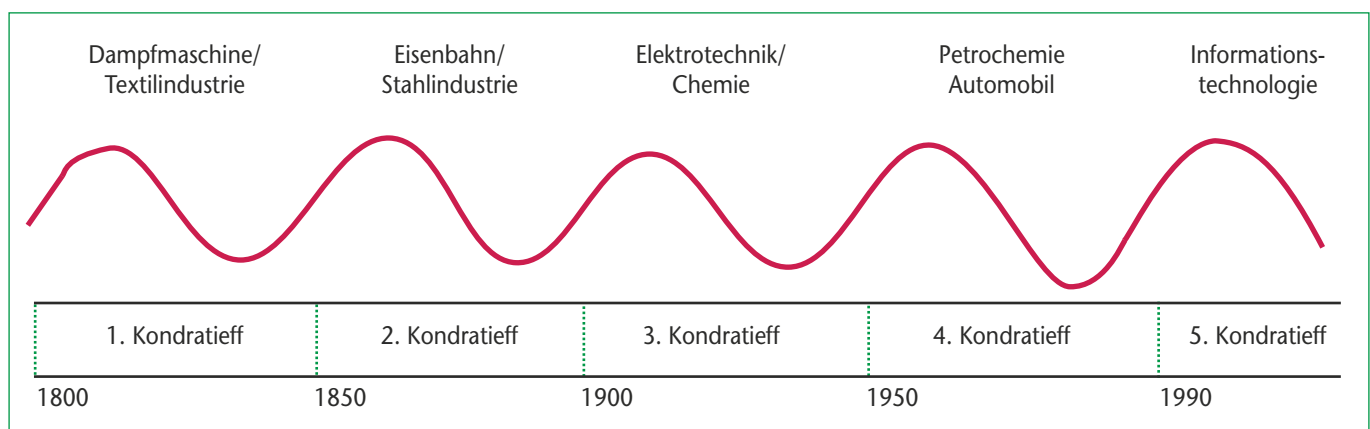


Abb. 1 Die bisherigen Kondratieff-Zyklen.

hat auch zur intelligenten Steuerung all dieser Systeme beigetragen.

Die Wirtschaftswissenschaftler und Zukunftsforscher sind sich weitgehend einig über den 6. Kondratieff. Der schon im Aufschwung liegende Zyklus ist gekennzeichnet durch den Mangel an Gesundheit und Sozialverhalten. Basisinnovation wird die Biotechnologie sein. Psychosoziale Gesundheit wird zum Megatrend. Die Heilberufe werden entscheidend mit zur Deckung des Bedarfs beitragen und die neuen Möglichkeiten der Biotechnologie anwenden. Die Gesundheit ist dabei nicht Wachstumsmotor, weil wir mehr Geld für Pillen und Medizintechnik ausgeben, um länger zu leben. Sie ist Wachstumsmotor, weil wir länger arbeiten müssen und teils auch wollen. Und wer länger arbeitet, braucht eine starke Gesundheit, dies sowohl physisch, als auch psychisch. Die Notwendigkeit einer gewissen persönlichen Attraktivität (dazu gehören auch schöne Zähne) ist ebenso in vielen Bereichen Bedingung für anhaltenden beruflichen Erfolg. Der Ansatz dazu kann nur ganzheitlich erfolgen.

Zusätzlich werden wir uns mehr und mehr zu einer Wissensgesellschaft entwickeln. Das Allgemein- oder Fachwissen des Einzelnen wird dabei nicht mehr so relevant sein. Der Zugriff auf das (Fach-)Wissen anderer, zu jederzeit und von jedem Ort, wird entscheidend. Man wird aus Effizienzgründen nicht mehr 5 oder 6 Bücher zu einem Fachthema lesen. Man wird einen Spezialisten fragen, der diese Bücher gelesen hat, und ihn um seine Zusammenfassung, den Extrakt bitten. Wir werden Wissen einkaufen oder tauschen. Wissensmanagement wird in Unternehmen zur zentralen Aufgabe. Der Wechsel zwischen Teamarbeit und Einzelarbeit wird eine deutlich höhere Bedeutung bekommen. Hierarchien werden verschoben oder gänzlich aufgelöst.

Welche Herausforderungen kommen auf Unternehmen in der Gesundheitsbranche zu?

Aufgrund der sich umkehrenden Altersstruktur mangelt es an entsprechenden Fachkräften in hoher Zahl. Allein in der Dentalbranche werden im Jahr 2030 ca. 25.000 Fachkräfte im zahnärztlichen Bereich und ca. 5000 Fachkräfte im zahn-technischen Bereich fehlen. Dies ergibt sich aus der Berechnung einer Studie der Boston Consulting Group aus dem Jahr 2014. Da die Berufe in den genannten Bereichen allein aus finanzieller Sicht für Berufseinsteiger nicht unbedingt

lukrativ erscheinen, ist sogar noch mit höheren Zahlen zu rechnen.

So werden wir zukünftig Mitarbeiter im Alter von 20 bis fast 70 Jahren in den Unternehmen haben. Dabei treffen mehrere Generationen mit ihren individuellen Vorstellungen und Erfahrungen aufeinander. Angefangen bei den Babyboomern bis hin zur Generation Z.

Wie können sich Unternehmen der Heilberufe auf diese Herausforderungen einstellen?

Um dem Mangel an Fachkräften zu begegnen, bleibt nur eins: sie müssen sich unbedingt ein positives Arbeitgeberimage aufbauen. Dazu reicht es nicht aus, eine tolle Website zu haben, auf der sie Jobsuchenden das Blaue vom Himmel versprechen. Sie müssen mehr bieten, als der Wettbewerb. Und dies nicht unbedingt auf das Gehalt bezogen. Personalmanagement und Personalführung wird zum zentralen Thema der nächsten Jahre und damit wichtiger als Finanzplanung. Was nützt ein Boom im Gesundheitsbereich, wenn nicht das Personal da ist, um die Nachfrage zu befriedigen. Was nützen vorhandene Mitarbeiter, die aufgrund von Stress und schlechten Arbeitsbedingungen häufig krank sind. Wenn nicht genug junge Mitarbeiter da sind, müssen die älteren länger im Unternehmen gehalten werden.

Führungskräften kommt damit zukünftig eine ganz neue Rolle zu. Ihre Fähigkeiten und ihr soziales Verständnis werden maßgeblich über den Erfolg oder Misserfolg eines Unternehmens entscheiden. Dazu müssen sie sich zunächst selbst führen können und ihre eigene Persönlichkeit entwickeln. Denn es wird notwendig werden, Menschen zu entwickeln, zu fördern und zu begeistern. Jeweils auf die Generation und die Individualität des Einzelnen abgestimmt. Und das bis ins hohe Arbeitsalter. Die klassische Führungskraft mit ihren alten Denkstrukturen, Machtgehabe und festgefahrenen Glaubenssätzen wird keine Existenzberechtigung mehr haben. Chefs müssen verstehen, wie die Generation Y tickt und was mit der Generation Z auf sie zukommt. Die Fachkompetenz wird mehr auf die unteren Ebenen verlagert und von dort nach oben getragen. Die Sozialkompetenz wird von oben nach unten vermittelt und zurückfließen. Der wirtschaftliche Erfolg ergibt sich aus der Potenzialentwicklung der Mitarbeiter.

Es wird notwendig, das Wissen von Alt und Jung miteinander zu vernetzen. Der Austausch sollte gefördert werden. Die Generationen sollten miteinander und nicht nebeneinander arbeiten. Wenn mehr junge Leute als Nachwuchs gebraucht werden, ist es wichtig, dass Unternehmen die Familienplanung unterstützen. Dazu braucht es neue Ansätze in der Familienförderung, Flexibilität in den Arbeitszeiten, Kinderbetreuung, Sabbatzeiten, Arbeit im Home-Office usw.

Eine weitaus höhere Bedeutung kommt auch der betrieblichen Gesundheitsförderung zu. Hier reicht es nicht aus, allein den Körper zu stählen. Auch der Geist muss gepflegt werden. Die psychologischen Belastungen in den Betrieben müssen überprüft und gemindert werden. Denn psychologische Gesundheit ist dringend erforderlich, um bis ins hohe Alter zu arbeiten, ohne im Burn-Out zu enden. Es geht um dauerhaft gute Leistungen und nicht um kurzfristige Spitzenleistungen.

Work-Life-Balance wandelt sich zu Work-Life-Blending. Die Grenzen zwischen Privat und Job verschwimmen, ohne dass dabei mehr Stunden pro Woche gearbeitet werden. Das Internet wird nicht nur nebenbei genutzt, sondern wird zu einer parallelen Arbeits- und Erlebniswelt. Das trifft besonders auf die Generationen Y und Z zu. Es ist wichtig, diese neuen Arbeitswelten auch in den Heilberufen zu bedienen, wenn junge Menschen für die Jobs gewonnen werden sollen.

Unternehmen werden diese Herausforderungen kaum alleine bewältigen können. Dazu bedarf es der Unterstützung von Experten. Personal- und Business-Coaches, Feel-Good-Manager, Psychologen, Konfliktmanager und betriebliche Gesundheitsexperten werden zukünftig zu wiederkehrenden Beratern auch in kleineren Unternehmen gehören. In vielen großen Unternehmen, die den Trend erkannt haben, steht dieser Personenkreis bereits heute fest auf der eigenen Gehaltsliste. Ausbildungspläne und Studieninhalte sollten den Anforderungen der Zukunft entsprechend angepasst werden. Die Vermittlung von Fachwissen alleine wird nicht mehr ausreichen.

Wie gut ist ihr Unternehmen schon heute auf den Wandel vorbereitet?

Stellen Sie sich dazu einige Fragen und beantworten diese selbstkritisch:

- Was investieren Sie in die psychische und physische Gesundheit ihrer Mitarbeiter?
- Wie und von wem wird in ihrem Unternehmen Personal geführt?
- Leben Sie noch die alte Führungskultur?
- Sehen Sie sich in der Rolle eines Moderators oder eines Führers?
- Lassen Sie Widerspruch und Kritik zu?
- Lassen Sie bereits mitdenken oder denken Sie noch vor?
- Fördern Sie Karrieren?
- Sind Sie bereit, Macht abzugeben?
- Verstehen Sie die Generation Y und Z wirklich?
- Wie sehen die Rahmenbedingungen für ältere Mitarbeiter aus?
- Sind Sie Mittler zwischen Alt und Jung?
- Wie offen stehen Sie neuen Ideen gegenüber?
- Wieviel Wert legen Sie noch auf persönlichen Status?
- Sorgen Sie für regelmäßigen Austausch?
- Schaffen Sie neue Hierarchien oder bauen Sie diese ab?
- Wie organisieren Sie Wissen in Ihrem Unternehmen?
- Ist Wissen für alle zugänglich oder persönliches Eigentum?
- Leben Sie Wahrheit oder eher Nützlichkeit und Zweckdienlichkeit?
- Wachsen Sie an Konflikten oder unterbinden Sie diese?
- Gehen Sie professionell mit Fehlern um?
- Beherrschen Sie die Balance zwischen fördern und fordern?
- Ermöglichen Sie Work-Life-Blending, wo es geht?
- Hinterfragen Sie Traditionen auf Sinnhaftigkeit?
- Können Sie nur „entweder ... oder ...“ oder auch „sowohl ... als auch ...“?
- Haben Sie Respekt und Anerkennung gegenüber Mitbewerbern?

Fazit

Transformationen, also Veränderungen kommen immer durch 3 Treiber in Gang. Entweder durch gemeinsame Not, durch starken Wettbewerb oder durch eine Vision. Der erfolgversprechendste und angenehmste Weg führt über die Vision.

Psychosoziale, ganzheitliche Gesundheit wird zum neuen Megatrend der nächsten Jahrzehnte. Nicht, weil wir sie uns wünschen, sondern weil wir sie brauchen werden. Begleitet

QZ-LABORCOACH

von neuen Errungenschaften der Biotechnologie als Basisinnovator. Flankiert von zunehmend künstlicher Intelligenz, Industrie 4.0 und dem Umgang mit Big Data.

Alle Heilberufe haben die Chance, zu den Gewinnern dieses Trends zu gehören. Noch ist es möglich, mit einer Vision zu starten. Dazu gehören allerdings gute, langfristig leistungsfähige, begeisterte Mitarbeiter und exzellente, sozialkompetente Führungskräfte. Ebenso die Bereitschaft und der Mut, über das eigene Fachgebiet hinaus die Vernetzung mit anderen Experten zu suchen und externe Unterstützung

für das eigene Unternehmen hinzuzuziehen. Viel Zeit bleibt allerdings nicht mehr. Der 6. Kontradiereff-Zyklus befindet sich schon in der Aufschwungphase.



Andreas Fink

Im Kirchfeld 9
65510 Idstein

E-Mail: fink@coach.dental