

## Gen Y

# WIE SICH DIE DIGITALE GENERATION IHRE ARBEITSWELT VORSTELLT

Die nach 1980 Geborenen (Generation Y) stellen alles infrage – wie schon Generationen zuvor. Doch wie ticken sie denn nun? Darüber und wie sich die jungen Menschen als Arbeitskräfte in den Praxisalltag integrieren lassen, geben Markus Sobau und Johannes Woithon Auskunft.

Hendrik Stüwe

§ In Zeiten des Arbeitnehmermarkts suchen Ärzte händeringend nach Nachwuchskräften. Doch von morgens bis abends in der Praxis zu stehen, geht an der berüchtigten Generation Y vorbei. Zu groß ist der Wunsch nach Freizeit und Flexibilität, die sie in Praxen oft nicht vorfinden.

**Digitale Generation mit anderen Ansprüchen**  
Flexible Teilzeittätigkeiten, ein breites Angebot an Weiterbildungen, Firmen-Smartphones und von zu Hause aus arbeiten können, das hören Personalmanager immer wieder von Bewerbern der Generation Why

### DIE EXPERTEN



Markus Sobau betreut als Geschäftsführer von MEDisecur Ärzte, Zahnärzte oder Physiotherapeuten in Unternehmer-Fragen seit mehr als 25 Jahren. Tagtäglich praktiziert er selbst die Themen Finanzberatung, Kundengewinnung und Empfehlungs-Management.



Johannes Woithon ist Mitglied im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater. Der Gründer der Berliner Softwarefirma orgavision hilft Firmen unter anderem dabei, gesetzliche, behördliche und berufsgenossenschaftliche Anforderungen im Arbeits- und Gesundheitschutz-Management zu erfüllen.

(zu Deutsch „warum“, was Y auf Englisch auch bedeutet). Hinzukommt: Die Ypsiloner wachsen als digital Eingeborene auf. Mobiltelefone und Chats sind wichtigste Kommunikationskanäle. Alles scheint sofort verfügbar zu sein und erneuert sich – wie der Facebook-Zeitverlauf – permanent. Dieses Lebensgefühl lässt umgekehrt wenig Platz für Bestand und Loyalität. Wenn morgen schon alles anders sein kann, wozu dann heute Verpflichtungen eingehen?

Markus Sobau widmet sich diesen Fragen und weiß, welche Tricks in der Gesundheitsbranche funktionieren: Der 49-Jährige aus Mannheim sitzt mit Ärzten zusammen und hört die Klagen über eine Generation, die so anders tickt. „Dabei vergessen wir, dass die Generation Y vor allem ein Produkt aus

Erziehung und Sozialisierung ist“, so der Benefit-Berater. Oft in Kleinfamilien aufgewachsen, sind sie Wunschkinder, werden als Prinzen und Prinzessinnen behandelt. Früh viel gelobt, meistens (zu) gut benotet und prämiert für jeden Pups. „Mit dieser Prägung stranden sie im Job“, erkennt Sobau.

Wie umgehen also mit einer Generation, welche die Plätze der verrenteten Babyboomer einnimmt und in Bewerbungsgesprächen ganz locker fragt, wieso sie ausgerechnet hier arbeiten soll – da doch zehn andere Jobangebote vorliegen? Zunächst einmal mit den Stereotypen aufräumen, rät Sobau, wenn unterschiedliche Wertesysteme aufeinandertreffen. Natürlich sei der Y-Generation neben dem Sinnstiften das Geld wichtig. Nur kaufe sie sich dafür weniger Dinge. Statt schicken Flitzer leisten sie sich eine Ganztagesbetreuung für den Nachwuchs. Fahren lieber umweltschonend mit dem Rad oder öffentlich zur Arbeit. Investieren lieber in Menschen und den Erhalt der Umwelt, statt in PS und Protz. Sobau, der Experte für Geldfragen, sieht darin einen Schlüssel für Ärzte, die den veränderten Wertekanon der jüngeren Generation begreifen wollen. „Jeder Dritte unter 30 Jahren leidet an Allergien oder kämpft mit Krankheiten wie Neurodermitis“, sagt er. Wer für Berufsstarter ein Job-Bike leasht, die Altersvorsorge übernimmt oder eine Berufsunfähigkeitsrente (wichtig: ohne Gesundheitsfragen) für sie abschließt, verstehe die Bedürfnisse einer Generation, die zwar behütet, aber in einer Welt aufgewachsen ist, die die Folgen der Konsumgesellschaft am eigenen Körper spürt.

### Erlebte Benefits als Wertschätzung

Das Problem: Oft zeigen Millennials zwar den Willen, Verantwortung zu übernehmen – Stichwort starkes Selbstbewusstsein –, jedoch scheitert mancher an der eigenen Überforderung. Daher sei die Schritt-für-Schritt-Methode zu bevorzugen. Leonhard Fromm von der Agentur „Der Lebensberater“ sieht die Aufgabe des Chefs vor allem im Zuhören und im Schaffen idealer Arbeitsbedingungen. Sein Ansatz ist, das Wertesystem in den Praxen neu zu definieren. Dazu sollten Ärzte Plattformen schaffen, auf denen Kollegen offen und angstfrei reden können, rät der Coach. Das könne ein wöchentliches Meeting sein,

in dem Mängel auf den Tisch kommen. Die Aufgabe des Chefs ist es, diesen Zuhör-Rahmen zu schaffen, die Grundbedürfnisse seiner Y-Mitarbeiter wahrzunehmen – und diese zu erfüllen. „Manchmal geht es um einfache Dinge, wie eine Mitsprache und die Verbindlichkeit des Dienstplans oder ein günstiges und gesundes Mittagessen“, verdeutlicht Fromm. Gibt es diese Plattformen, hat das positive Auswirkungen: Wer gehört wird, dessen Motivation steigt nachweislich, weil Zuhören Wertschätzung ist.

Johannes Woithon dagegen beobachtet bei Millennials zwar den Willen, Verantwortung zu übernehmen, doch mancher überschätze sich dabei. Der 50-Jährige berät seit mehr als 25 Jahren sozialwirtschaftliche Unternehmen. „Ich begegne Leuten, die gewohnt sind, gefragt zu werden und beruflich eine wichtige Rolle einnehmen wollen“, erzählt der Wahl-Berliner. Doch oft fehle die Erfahrung für einen Job mit Personal- oder Budgetverantwortung. „Dennoch habe ich großen Spaß daran, mit dieser Generation zu arbeiten, sie in ihrer persönlichen Entwicklung zu fördern“, so Woithon. Ihre direkte Art und den Wunsch nach wertvoller Arbeit kenne er aus dem eigenen Leben.

Sobau appelliert an die Chefs: „Überlegen Sie sich, was spricht Menschen an, die mit einer Y-Prägung und -Lebensplanung in die Arbeitswelt starten?“ An flacheren Hierarchien, kürzeren Entscheidungswegen und Gruppen-Chats hätten womöglich auch ältere Kollegen Freude. Zusätzlich lohne es sich für Ärzte, den Vorsorge-Katalog durchzublätern. Denn mit maximal 20 Euro können Zahnvorsorge, Screening beim Frauenarzt oder Versicherungen für Hausbesuche abgeschlossen werden. „Erlebte Benefits sind meist mehr wert als 100 Euro mehr, die am Ende des Monats versteuert werden“, bilanziert Sobau.

## ZUSAMMENGEFASST: -GENERATION

- Benefits: Zahnvorsorge, Rad-Leasing etc. anbieten
- Die Suche nach Flexibilität. Teilzeitmodelle können als Hilfsmittel dienen
- Flache Hierarchien und Gruppenchats können die Atmosphäre lockern
- Geld allein zieht nicht, zu wenig aber auch nicht
- Ein offenes Ohr bei Chefs führt zur engeren Verbundenheit
- Als Marke auftreten und Mehrwerte bieten