

Die neuen Mitarbeiter aus der Generation Y

Chef, können Sie da nicht selbst anrufen?

Gestandene Praxisbesitzer sind es gewohnt, dass ihre Anweisungen befolgt werden. Doch plötzlich regt sich in vielen Praxen Widerspruch. Denn die junge Generation Y sagt offen ihre Meinung und kritisiert auch Chefs offen. Wie man mit solchen selbstbewussten Mitarbeitern umgehen kann, weiß Business-Coach Katja Loose.

Über die Generation Y wird zurzeit viel geschrieben. Und doch sind viele Praxisbesitzer ratlos, wenn es sie selbst trifft und ihre junge MFA ständig widerspricht.

Genau diese Erfahrung machen momentan viele Ärzte. Da prallen zwei unterschiedliche Wertesysteme aufeinander.

Was kennzeichnet die neue Generation?

Sie stellen Bestehendes oft in Frage, widersprechen daher ihren Vorgesetzten auch offen. Dies liegt zum einen daran, dass die Arbeit für sie sinnstiftend sein muss und dass sie zum anderen selbstbewusster ihre Werte vertreten. Das heißt: pünktlicher Feierabend, gern auch Teilzeit. Mit Geld kann man diese Generation nicht locken, was viele Praxisbesitzer erstaunt.

Woher kommt diese etwas vorlaute Art?

Sie resultiert zum einen aus dem partnerschaftlichen Erziehungsstil der Eltern und Schulen. Die Generation Y kennt es, dass Entscheidungen gemeinschaftlich besprochen und sie mit eingebunden werden. Zum anderen sind es die 25- bis 35-Jährigen gewohnt, im Internet stets ihre Meinung abzugeben. In der Anonymität geschieht dies häufig unreflektiert. Wie schnell geht der Daumen für ein Lokal runter, ohne dass die Folgen für den Besitzer bedacht werden.

Welche Konflikte treten durch die Ypsiloner häufig bei der Arbeit auf?

Führungskräfte fühlen sich von der Generation Y leicht kritisiert. Auf einmal wird ihr Tun ständig hinterfragt, auch wenn ihre Führungsweise bisher erfolgreich war. Doch mit einem autoritären Führungsstil



Katja Loose ist zertifizierter Business-Coach und Personalentwicklerin.

Widerspruch

Den sind viele Praxisbesitzer nicht gewöhnt. Doch bei der jungen Generation Y ist oft ein neuer Führungsstil nötig.

kommt man bei der jungen Generation nicht weit. Sie lässt sich weniger gefallen und sagt das auch selbstbewusst.

Wie können Chefs damit umgehen?

Eine gute Möglichkeit sind regelmäßige Feedback-Gespräche, um gegenseitiges Verständnis entstehen zu lassen.

Was heißt regelmäßig?

Führungskräften würden wohl zwei im Jahr reichen. Die Generation Y fände jeden Tag eines gut. Als Kompromiss könn-

te man zwei offizielle Feedback-Gespräche im Jahr einplanen und im Alltag immer mal wieder eine zeitnahe Rückmeldung einfließen lassen.

Wie sieht so eine Rückmeldung aus?

Die kann ganz kurz sein. Zum Beispiel: „Wie Sie mit dem Patienten gesprochen haben, gefiel mir nicht. Ich bitte Sie, künftig höflicher mit Patienten umzugehen. Verstehen Sie, was ich meine?“ Wichtig ist bei jedem Feedback, dass man Ich-Botschaften formuliert, nur konkrete Handlungen und nicht den Menschen als Ganzes kritisiert.

Was kann man tun, wenn der junge Mitarbeiter keine Einsicht zeigt?

Oft hilft es, wenn man geduldig ist und die Verhaltensregeln und ungeschriebenen Gesetze seiner Praxis immer wieder erklärt. Man kann den jungen Angestellten auch gezielt durch Fragen lenken und ihn selbst passende Lösungen finden lassen. Wichtig ist, nicht von sich selbst auf den Ypsiloner zu schließen und nichts als selbstverständlich vorauszusetzen.

Die Generation Y teilt gern Kritik aus.

Können sie Kritik auch gut einstecken?

Dem Ypsiloner fällt es häufig schwer, mit Kritik gut umzugehen, manche brechen deswegen auch in Tränen aus. Aber keine Angst. Bleiben Sie gelassen, dann meistern Sie auch schwierige Themen.

Welche Stärken haben die Ypsiloner?

Sie bieten so viele Ideen. Oft entwickeln sie neue und schlankere Wege, die den Arbeitsabläufen und dem Miteinander in der Praxis gut tun. Diese Generation hat großes Potential. Sie gestaltet aktiv mit und ist bereit alles im Job zu geben, wenn er Freude macht und Sinn stiftet. ■

Aufgezeichnet von Melanie Hurst