

# Sind wir bereit für die Generation Y?



Wissen Sie, wovon ich spreche? Mit Generation Y bezeichnet man die Jahrgänge 1985 bis 2005, jene also, welche auf die Babyboomer und die Generation X folgen. Auch als Digital Natives bekannt, ist es eine Generation, welche mit Facebook, Twitter und ähnlichen Social-Media-Portalen aufwuchs. Vernetzung hat einen ganz besonderen

Stellenwert und ist von zentraler Bedeutung. Die Generation Y lehnt Hierarchie ab, sucht aber Kompetenz und erwartet Coaching. Die Karriere steht nicht mehr im Vordergrund, wie eine Befragung von rund 1500 Studierenden in Deutschland ergab [1]. Wichtiger sind ein gutes Arbeitsklima und eine strukturierte Ausbildung. 70% der Befragten wollen lieber angestellt sein als selbständig arbeiten. 77% der Studentinnen möchten Teilzeit arbeiten und auch 32% der Studenten, was neu ist. Diesen Trend gilt es ernst zu nehmen, insbesondere wenn Vollzeitstellen zu besetzen sind.

Die ersten Medizinstudierenden der Generation Y haben ihr Studium bereits abgeschlossen. Die Einstellung zur Arbeit und das Berufsbild werden sich darum in den kommenden Jahren auch in der Medizin verändern: Die ärztliche Tätigkeit wandelt sich zum normalen Beruf und verliert damit auch etwas von der bis anhin unnahbaren Aura. Vermehrt tritt die Work-Life-Balance in den Vordergrund, die Karriere wird neu definiert und es muss mit häufigerem Stellenwechsel gerechnet werden.

## Work-Life-Balance statt Karriere steht für die Generation Y im Vordergrund.

Solche Kenntnisse über die Erwartungen der nachfolgenden Ärztegenerationen gilt es bei unseren politischen Entscheidungen von heute zu berücksichtigen. Selbst die zusätzlichen Medizinstudierenden, welche ab 2016 mehr ausgebildet werden, reichen bei weitem nicht aus, die aktuellen Vollzeitäquivalente künftig zu decken, wenn die Generation Y dann im Berufsleben steht.

Die FMH macht aktuell eine Bestandsaufnahme, um einerseits in einem ersten Schritt die Heterogenität der schweizerischen Gesundheitsversorgung zu beschreiben und andererseits in einer zweiten Phase konkrete Vorschläge zu erarbeiten, welche die Behörden und Institutionen konstruktiv unterstüt-

zen. Die erste Phase ist voraussichtlich Ende Mai 2014 abgeschlossen.

Wir sind aufgefordert, neue Wege zu gehen: Finanzielle Anreize allein genügen nicht. Junge Kolleginnen und Kollegen wollen ein generationenübergreifendes Coaching, welches nicht auf Hierarchie aufbaut und sich im stationären Sektor teilweise auch schon abzeichnet [2]. Die Spitalambulatorien haben hier gegenüber den Praxen zurzeit einen wesentlichen Personalvorteil.

## Beispiel Australien: Zwangslösungen führen nicht zum Ziel.

Nun gilt es, auch im ambulanten Sektor die Hausaufgaben zu machen und Kooperationen anzugehen. Letztere erhöhen klar die Attraktivität einer Praxis und sind darum für den ärztlichen Nachwuchs und die Nachfolgersuche wesentlich. Erste Erhebungen zeigen übrigens, dass sich diese bei einer Lernpraxis einfacher gestaltet als bei einer herkömmlichen Praxis. Eine rein staatliche Förderung solcher Lernpraxen führt nicht unbedingt zum Erfolg, wie das Beispiel Australien zeigt: Trotz Loszuteilung gelingt es nicht, dass sich genügend junge Medizinerinnen und Mediziner auf dem Lande niederlassen.

Anreize schaffen – und zwar nicht nur materieller Art – gilt es anzustreben. Gerade hier können uns weder Politiker noch Unternehmensführer wie etwa Juristen oder Ökonomen usw. unterstützen, sondern diese müssen aus den eigenen Reihen kommen. Warum also nicht zum Beispiel einen stunden- oder tageweisen Austausch mit einem Kollegen aus dem Spital planen? Einerseits bräuchte es den niedergelassenen Kollegen näher an die nachfolgende Generation, was ansonsten in einer Vollzeitpraxis praktisch unmöglich ist, und andererseits würde es den leitenden Spitalkolleginnen und Kollegen erlauben, die andere Seite besser kennenzulernen. Wer nicht wagt, der gewinnt nicht!

*Dr. med. Remo Osterwalder,  
Mitglied des Zentralvorstandes der FMH,  
Verantwortlicher Ressort  
Freipraktizierende Ärztinnen und Ärzte*

- 1 Prof. C. Schmidt anlässlich eines Vortrags am Forum Managed Care Symposium 2013 in Zürich.
- 2 Schmidt C, Möller J, Windeck P. Arbeitsplatz Krankenhaus: Vier Generationen unter einem Dach. Deutsches Ärzteblatt. 2013; (19):928–33.