

Generation Z – die Klinik ist kein Ponyhof

Die Generation Z oder auch die „digitalen Ureinwohner“ möchten **beim Arbeiten gerne leben und in der Freizeit gerne ihre Ruhe**. Prof. Scholz und Prof. Schmidt haben sich eingehend mit der Spezies beschäftigt und beschreiben, was auf uns zukommt.



Foto: Syda Productions/fotolia

— Als sich das 20. Jahrhundert seinem Ende näherte, diskutierten Menschen ernsthaft über eine drohende Krise in der Computerwelt: Der Jahreszahlenwechsel von „1999“ auf „2000“ könnte in wichtigen Programmen zu schwerwiegenden Fehlern führen – Zusammenbrüche von Betriebssystemen, Banken, Flugzeugabstürze und sogar die Explosion von Atomwaffen geisterten als Schreckensszenarien durch die Medien.

Nach X und Y kommt Z

Nichts von alledem passierte. Im Gegenteil: Wer zu dieser Zeit zur Welt kam, also etwa ab 1995, wurde in einen Siegeszug des digitalen Kosmos hineingeboren. Nach Google

(1998) entstanden 2001 Wikipedia, Facebook 2004 und YouTube 2005. Die sozialen Netzwerke im Internet und alle Formen der digitalen Kommunikation sogen diese Kinder mit der Muttermilch auf.

Jetzt werden sie erwachsen und drängen langsam, nach Generation X und Y, als Generation Z auf den Arbeitsmarkt. Allerdings: Junge Pflegende hat es immer gegeben. Müssen sich die Pflegedienstleitungen um diese Generation also überhaupt einen Kopf machen? Ja, sagt Prof. Christian Scholz, Autor des Buches „Generation Z“* und Lehrstuhlinhaber für Betriebswirtschaftslehre,

* erschienen 2014 im WILEY-VCH Verlag

insbesondere Organisation, Personal- und Informationsmanagement an der Universität des Saarlandes. „Sie sollten zumindest nicht unterschätzen, dass die junge Generation andere Einstellungen zu Arbeit und Beruf entwickelt hat als ihre Vorgängergenerationen.“

Loyalität ade

Ein wichtiges Merkmal: Wenn der vorangehenden Generation Y nachgesagt wird, dass ihre emotionale Bindung und Loyalität zum Arbeitgeber geringer geworden sei, dann ist diese bei der Generation Z überhaupt nicht mehr vorhanden. Kurzfristige Kündigungen sind für sie kein Problem,

>> Ein bisschen Generation-Z-Wertesystem kann uns allen nicht schaden. Dass ein Arbeiten im Hamsterrad zu Schlafstörungen bis hin zum Burn-out führt, hat der Nachwuchs nämlich bereits begriffen. <<



Prof. Christian Scholz

selbst wenn sie Kollegen und Klinik damit in Schwierigkeiten bringen. Auf ihre Loyalität sollten Arbeitgeber nicht bauen – sie arbeiten im Krankenhaus und nicht für das Krankenhaus. Schließlich sind sie Realisten und haben gut beobachtet, wie wenig loyal sich Unternehmen gegenüber ihren Mitarbeitern verhalten, wenn es hart auf hart kommt. Dass sie den Trumpf der demografischen Entwicklung in der Hand halten, wissen sie nur zu genau. Früh hat man ihnen beigebracht, dass sie selten und eine umworbene Zielgruppe sind.

Das zweite besondere Merkmal: Freizeit ist der Generation Z wichtiger als Karriere. „Sie gehen zum Tanzkurs, zum Kochkurs und ins Fitness-Studio“, sagt Prof. Scholz. „Und das Shoppen mit der Freundin um 17:30 Uhr ist eine wichtige Verabredung – die sagt man nicht leichtfertig ab, weil es auf der Arbeit mal wieder länger dauert.“

Bei kurzfristig wechselnden Schichtdiensten bricht diese Sozialstruktur auseinander. Die Jungen wünschen sich deshalb ganz klare Arbeitszeiten, die vor allem weit im Voraus geplant sind und auch eingehalten werden. Prof. Scholz weiß von einem jungen Pflegenden, der einen Patienten nach Schichtende eben nicht mehr für die OP vorbereitete. Auf den Einwurf: „Aber der Patient soll doch morgen operiert werden“, war seine Antwort: „Da hat der Patient eben Pech gehabt.“ Laut Prof. Scholz ist es ein Irrtum zu glauben, dass mit der ganz jungen Generation, der „digitalen Ureinwohner“, die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben noch weiter verschwinden werden. Abends noch berufliche Mails checken, an freien Wochenenden dienstlich telefonieren – trotz allerfeinstem iPhone –, nicht mit Generation Z.

Leben beim Arbeiten

Umgekehrt lassen sie die Grenzen eher zerfließen: „Diese Generation möchte auch

beim Arbeiten leben“, sagt Prof. Dr. med. Christian Schmidt, Ärztlicher Vorstand und Vorstandsvorsitzender der Universitätsmedizin Rostock, der unter anderem im Bereich Generationenmanagement in Teams geforscht hat. In manchen jungen Firmen im IT-Bereich sieht das Büro deshalb aus, als hätten sich ein paar Schreibtische in einem Riesenspielplatz für Erwachsene verirrt, mit Billard, Kicker und Sandkästen. „Das lässt sich im Krankenhaus natürlich so nicht umsetzen“, räumt Prof. Schmidt ein. Trotzdem lohne es sich zum Beispiel darüber nachzudenken, welche Rückzugsmöglichkeiten Mitarbeiter in ihren Pausen haben. Und ob ihnen nicht schönere Räume zur Verfügung gestellt werden könnten als das nüchterne Stationszimmer.

Ausgeprägte autoritäre Strukturen werden den Nachwuchs ebenso wenig ins Krankenhaus locken. Hierarchien lehnt die Generation Z ab. Prof. Schmidt: „Idealerweise werden sie sehr eng von einem Mentor betreut, einer Art Coach oder Trainer, am besten noch mit Entertainer-Qualitäten.“ Persönliches Feedback sei ihnen sehr wichtig, regelmäßig, oft und am besten positiv.

Wohlfühlgruppen und Projekte

Begeistern ließen sich die Jungen aber vor allem, wenn sie ihre Arbeit für sehr sinnvoll halten, und für überschaubare Projekte. „Kliniken könnten überlegen, wie sie Mitarbeiter stärker in teambezogene Projekte einbinden könnten“, schlägt Prof. Schmidt vor. In Unikliniken etwa in Forschungsprojekten zur Patientenversorgung – das Nachbetreuen von Schrittmacherpatienten oder Ähnliches. „Oder man lässt Teams rotieren und gibt ihnen so neue Aufgaben.“

In eine ähnliche Richtung denkt auch Prof. Scholz: „Oft bewegt sich diese Generation innerhalb ihrer Generation in kleinen Grüppchen, deren Mitglieder untereinander sehr

nett miteinander umgehen, sich umeinander kümmern und einander helfen.“ Eine Idealvorstellung wäre es, wenn Arbeitgeber eine Clique aus fünf bis sechs Zlern gleichzeitig einstellen und sie dann auch in den gleichen Schichten lassen könnte.

Auch ein Interesse an Fortbildung sei vorhanden – schon weil die Generation gelernt hat, dass ein Job nie hundertprozentig sicher ist. „Durch die sind sie gewohnt, jede Menge kleine Qualifikationen und Zertifikate zu sammeln. Dadurch lassen sie sich auch motivieren. Die Schichtdienstleitung könnte zum Beispiel ein Zertifikat in Projektmanagement haben“, sagt Prof. Scholz.

Ein kleines bisschen Vorbild?

Auch wenn sich die Generation Z für ältere Semester manchmal anhören mag wie kleiner, egoistischer Monsternachwuchs, möchte Prof. Scholz sie nicht verteufeln: „Sie sind schon realistisch, wissen, wie die Welt da draußen tickt und dass der Ponyhof Grenzen hat“, sagt er. „Aber sie möchten verstehen, warum sie etwas tun müssen.“

Seiner Ansicht nach könne uns allen ein bisschen Generation-Z-Wertesystem nicht schaden. Dass ein Arbeiten im Hamsterrad zu Schlafstörungen bis hin zum Burn-out führt, hätte der Nachwuchs jedenfalls begriffen. Manche Anzeichen sprechen dafür, dass diese Generation gesünder leben wird als die vorangehenden. „Kochen, in Ruhe essen und viel schlafen schätzen die Zler wieder mehr“, sagt Prof. Scholz. Ein Stück weit lohne es sich auch deshalb, zu versuchen, den Wünschen dieser Generation entgegenzugehen. „Sonst kommt auch keiner mehr“, ergänzt Prof. Schmidt trocken.



Silja Schwennecke arbeitet als Ärztin und ist freie Mitarbeiterin beim Thieme Verlag.