

# Generation Y

Die Zukunft der Heilberufler



# Inhalt

## Vorwort

Ulrich Sommer

- 4 Zahlen und Fakten zur Generation Y
- 6 Die neuen Heilberufler  
Melissa Camara Romero, Katharina Heilen, David Reiner, Bjarne Rieckesmann
- 9 Generation Y: Chancen und Risiken für die  
Arbeitswelt der Mediziner im stationären Bereich  
Prof. Dr. med. Christian Schmidt
- 13 Anders, anspruchsvoll und alternativlos –  
die neue Generation der Heilberufler  
Dr. med. Markus Müschenich, MPH
- 17 Selbständigkeit ist ein Zukunftsmodell –  
insbesondere für die Generation Y  
Ulrich Sommer
- 20 Auf den Spuren der Generation Y  
Georg Heßbrügge
- 23 Die 68er und Gen Y  
Diskussion zwischen Helena Klitzsch und  
Dr. rer. pol. Wolfgang Klitzsch
- 26 Verflixt modern

## Liebe Heilberufler, liebe Mitglieder und Kunden,



Ulrich Sommer  
Mitglied des Vorstands

Arbeit muss sinnvoll sein, sie soll Spaß machen und Freiraum für die persönliche Entfaltung lassen. Jeder von uns würde das unterschreiben. Doch fast keiner hat diese Maxime so sehr verinnerlicht wie die Generation Y.

Die Generation Y, das sind diejenigen, die ab 1980 geboren wurden und nun nach und nach in den Arbeitsmarkt eintreten. Als Digital Natives, die in einer Konsumgesellschaft mit schier unbegrenzten Möglichkeiten aufgewachsen sind, stellen sie ganz neue Anforderungen an die Berufswelt.

Die Generation Y strebt nach Flexibilität, Selbstverwirklichung und einer Balance von Berufs- und Familienleben. Mit diesen Ansprüchen müssen sich alle Akteure des Gesundheitsmarkts, deren Organisationen und Einrichtungen sowie die Vertreter der Berufspolitik auseinandersetzen. Dies insbesondere vor dem Hintergrund des schon heute spürbaren Fachkräftemangels – und der daraus resultierende Lage, dass die Heilberufler der Generation Y dringend gebraucht werden, um die (zahn-)medizinische und pharmazeutische Versorgung in Deutschland sicherzustellen.

Die drängendsten Fragen lauten daher: Wie genau tickt die neue Generation von Pharmazeuten, Ärzten, Zahnärzten und Veterinären? Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit sie der ambulanten und stationären Versorgung in ausreichendem Umfang zur Verfügung stehen? Was bedeutet das für die Organisationen und ihre Aufgabenerfüllung? Und wie müssen wir uns alle auf die neue Generation Y einstellen?

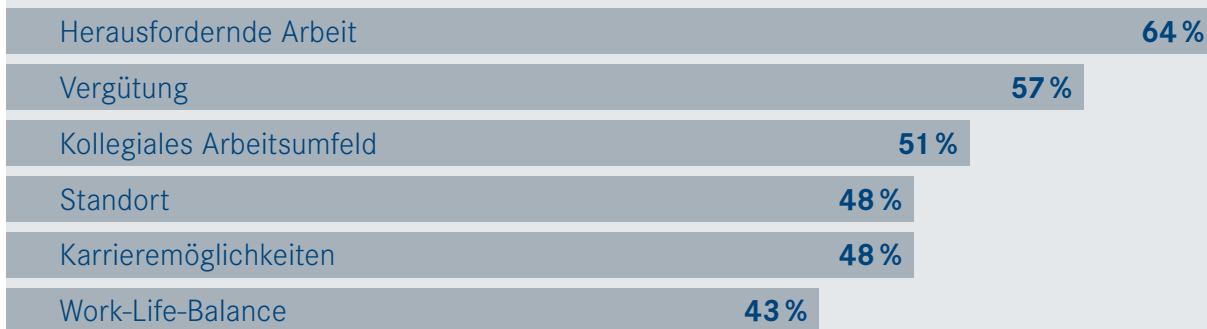
Diese Fragen diskutieren wir als Bank der Heilberufler derzeit intensiv in unseren Gremien. Und diesen Fragen wollen wir auch auf den nächsten Seiten nachgehen. Gehen Sie mit uns auf eine spannende Lesereise. Entdecken Sie die Generation Y, lernen Sie ihre Bedürfnisse kennen und werfen Sie mit uns einen Blick in die Zukunft des Gesundheitswesens.

Ihr

Ulrich Sommer

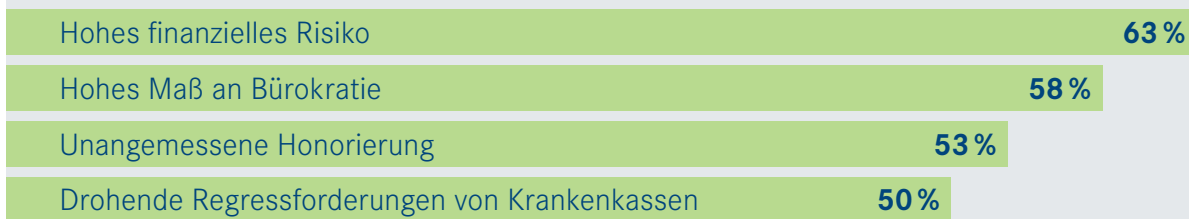
# Zahlen und Fakten zur Generation Y

Was zeichnet einen Arbeitgeber aus?



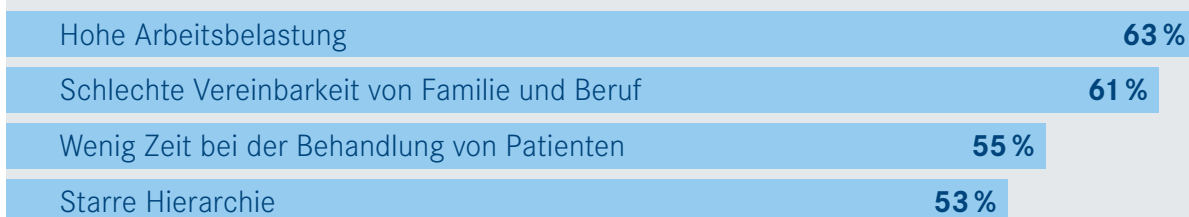
Quelle: Kienbaum, Was motiviert die Generation Y im Arbeitsleben, 2009/2010

Gründe, die gegen eine Niederlassung sprechen:



Quelle: Kassenärztliche Bundesvereinigung/Universität Trier, Berufsmonitoring Medizinstudenten 2010

Gründe, die gegen eine Tätigkeit im Krankenhaus sprechen:



Quelle: Kassenärztliche Bundesvereinigung/Universität Trier, Berufsmonitoring Medizinstudenten 2010

Spaßgeneration

So heißen sie auch:

Digital Natives  
Millennials  
Kuschel-Kohorte  
Generation Why

„Wollen die auch arbeiten?“

handelsblatt.de, 14.3.2013

So titeln die Medien:

„Generation Y: Unter Druck“

Die Zeit, Ausgabe 12/2013

„Spaß, Selbstverwirklichung und Yoga“

tagesschau.de, 30.4.2013

„Alles geben, anders arbeiten“

zm-online.de, 15.4.2013

So werden sie wahrgenommen:

- ▷ ambitioniert und motiviert
- ▷ fleißig, ehrgeizig und karriereorientiert
- ▷ an persönlicher Entwicklung interessiert
- ▷ lernwillig
- ▷ freizeitorientiert
- ▷ anspruchsvoll
- ▷ teamfähig und kollegial

# Die neuen Heilberufler

„Oft geht bei der Diskussion um die Generation Y unter, dass wir auch Ängste und Zweifel haben: Woher kann ich zum Beispiel wissen, ob ich zum Unternehmer ‚Zahnarzt‘ tauge? Soll ich mich wirklich mit einem großvolumigen Praxiskredit über Jahrzehnte an einen Standort binden? Gebe ich damit nicht die Flexibilität auf, jederzeit ins Ausland gehen zu können? Und wie lassen sich für ein selbständig tätiges Zahnarztpaar Beruf und Familie miteinander vereinbaren?“

Als Mitglied der Generation Y fühle ich mich oft zwischen meinen Wünschen hin- und hergerissen: Ich möchte einen guten Job machen, aber mich selbst dabei nicht vergessen.

Dazu kommen ganz allgemeine Probleme. Ich möchte meinen Patienten zum Beispiel auch in der Zukunft moderne Therapien zukommen lassen – aber wer garantiert, dass ich in meiner Berufsausübung nicht durch den jeweiligen finanziellen Rahmen eingeschränkt sein werde? Ich möchte mit meinem Beruf für das Alter vorsorgen – aber werde ich in 40 Jahren genügend Geld zum Leben haben, oder werden Inflation und Versicherungsprämien alles aufzehren?

Trotz all dieser Fragen, die mich beschäftigen, sehe ich in der Selbständigkeit die Chance, meinen (Praxis-)Alltag so zu gestalten, dass ich Raum habe, mich privat und beruflich zu entfalten.“



Bjarne Rieckesmann,  
Assistenz Zahnarzt

„In Bezug auf unsere Wünsche und Arbeitsvorstellungen stoßen wir, die so genannte Generation Y, immer wieder auf Miss- und Unverständnis bei den älteren Kollegen. Unsere Forderungen nach besseren Arbeitsbedingungen mit geregelten Arbeitszeiten, familienfreundlichen Strukturen und weniger ökonomisch ausgerichteten Prioritäten werden immer wieder und vor allem in Bezug auf die Umsetzbarkeit im Krankenhaus diskutiert. Wir sind nicht demotiviert, und uns mangelt es nicht an Risikobereitschaft. Ganz im Gegenteil, meine Kollegen und ich freuen uns darauf, ärztlich tätig zu sein und für unsere Patienten zu sorgen – acht Stunden am Tag, 100 %.“



Melissa Camara Romero,  
Mitglied der Bundesvertretung  
der Medizinstudierenden in  
Deutschland e.V.

Filmisch wagen Engagierte der Bundesvertretung der Medizinstudierenden in Deutschland (bvmd) den Generationendialog und geben den Wünschen und Forderungen der Generation Y ein Gesicht. Das Video ist online unter [www.freundilie.de](http://www.freundilie.de) zu sehen.

„Die Anforderungen von Arbeitgebern sind hoch: Für eine gute Stelle im Unternehmen fordern sie von der Generation Y einen möglichst frühzeitigen und hoch qualifizierten Ausbildungsabschluss. Eine gute und herausfordernde Position ist für uns beim Einstieg in das Berufsleben wichtig, damit wir uns persönlich weiterentwickeln und – mehr noch – damit wir in der Branche Fuß fassen können. Nicht umsonst wurde uns aus dem Elternhaus mitgegeben: ‚Früh übt sich, wer ein Meister werden will!‘

Als Generation Y sind wir zudem mit Nachrichten von Firmenpleiten, Hartz IV und Bankenkrise aufgewachsen. Deshalb ist es uns für den Notfall wichtig, die eigene Existenz über ausreichende Alternativen gesichert zu sehen. Die Karriere ist daher wichtig für berufliche Flexibilität – und Flexibilität für die Karriere.

Doch es kommt nicht nur auf die Position an, geregelte und faire Arbeitsbedingungen sind ebenso wichtig. Die Gestaltung des Arbeitsplatzes spielt auch eine bedeutsame Rolle. Hier sehen wir gern Teamarbeit und kollegiales Verhalten im Arbeitsalltag. Bei der Übernahme einer neuen Beschäftigung vertrauen wir auf die Wertschätzung und Unterstützung der persönlichen Fähigkeiten. Im Gegenzug bieten wir unsere Arbeitsbereitschaft, Leistung, Motivation und Qualifikation.“



David Reiner, Präsident des Bundesverbands der Pharmaziestudierenden in Deutschland e. V.

„Einige haben sie vielleicht schon als neue Kollegen, andere werden sie sicherlich noch kennenlernen: die neuen Tierärzte. Sie sollen irgendwie anders sein. Sie achten sehr auf eine ausgewogene Work-Life-Balance und arbeiten gern im Team mit flachen Hierarchien. Des Weiteren wollen sie ständig Feedback und streben selbständige Arbeit an. Flexible Arbeitszeiten werden im Sinne der Familienplanung, besonders bei dem hohen Frauenanteil, gern gesehen.

Diese und viele weitere Merkmale werden der Generation Y zugeschrieben. Da die neue Generation nun nach und nach in das Berufsleben eintritt, wird man klären müssen, wie sich ihre Vorstellungen realisieren lassen. Hierzu wird sich der bvvd e. V. dem Thema annehmen.“



Katharina Heilen, Präsidentin des Bundesverbands der Veterinärmedizinistudierenden in Deutschland e. V.

Ergebnisse und Informationen zum Thema Generation Y werden demnächst auf [www.bvvd.de](http://www.bvvd.de) zu finden sein.



**FLEXIBILITÄT**

NEUE WEGE GEHEN, FLEXIBLE ARBEITSZEITEN

**PERSÖNLICHE VERÄNDERUNG**

ÖRTLICH UNGEBUNDEN SEIN  
INTERDISZIPLINÄR ARBEITEN

**WELTOFFEN**

UNKONVENTIONELL DENKEN  
DIE MÖGLICHKEITEN NUTZEN



Generation Y:

# Chancen und Risiken für die Arbeitswelt der Mediziner im stationären Bereich

Text Prof. Dr. med. Christian Schmidt

Der Gesundheitsmarkt in Deutschland ist geprägt von einem zunehmenden Mangel an qualifizierten Ärzten und Pflegekräften. Dieser Mangel hat zu einer Verschärfung des Wettbewerbs um genau diese Fachkräfte geführt. Ein Grund für die Situation liegt auch in den unterschiedlichen Präferenzen junger Ärzte für ihr Arbeitsumfeld und dem damit verbundenen Wunsch nach Flexibilität. Diese Generation von jungen Ärzten, auch Generation Y genannt, kommt mit einer anderen Auffassung an den Arbeitsplatz im Gesundheitswesen als alle Generationen zuvor. Geprägt wurden sie durch die internationale Globalisierung, die ständige Verfügbarkeit von Wissen über das Internet und den kontinuierlichen Austausch in sozialen Netzwerken. Das hat Auswirkungen auf den Gesundheitsmarkt.

## Andere Kompetenzen

Diese Generation von Ärzten ist darüber hinaus lernbereit, neugierig und sehr technologieaffin. Die jungen Heilberufler sind mit Laptop und Internet groß geworden. Da sie jederzeit vernetzt sind und dienstliche E-Mails auch am Wochenende beantworten, nehmen sie die ständige Vernetzung gern mit an den Arbeitsplatz. Dies vor allem auch, weil so medizinisches Wissen nahezu unbegrenzt verfügbar ist und nicht mühevoll individuell erarbeitet werden muss. Die Auswirkungen auf die Wissenschaft und die Ausbildung sind enorm.



Prof. Dr. med. Christian Schmidt ist medizinischer Geschäftsführer der Kliniken der Stadt Köln gGmbH.

## Andere Ansprüche

Der ärztliche Nachwuchs wählt einen Arbeitgeber heutzutage aus, weil das Arbeitsklima stimmt und die Ausbildung breit bzw. verbindlich ist. Da für diese Generation traditionelle Werte, wie die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit, wieder in den Fokus treten, sind Angebote wie eine Kita oder Tagesmuttervermittlung von Bedeutung für die Wahl eines Krankenhauses. Beim Thema Führung lehnen sie autoritäre Chefs ab und bevorzugen fachliche Kompetenz. Im Rahmen der Ausbildung erwarten sie dagegen sinnvolle Arbeitsinhalte, ständiges Feedback und ein engmaschiges Coaching im Job. Spannend ist auch, dass diese Generation nicht mehr zwingend auf Karriere aus ist, sondern eher die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sucht. Das ist unter anderem auch auf den großen Frauenanteil zurückzuführen und spiegelt sich im zunehmenden Wunsch junger Mitarbeiter nach Teilzeittätigkeit wider. Einer aktuellen Umfrage zufolge wollen ein Drittel der Männer und zwei Drittel der Frauen nach zwei bis drei Jahren klinischer Tätigkeit in Teilzeittätigkeit arbeiten.

## Herausforderungen für Arbeitgeber

Das stellt Krankenhäuser und andere Anbieter von Gesundheitsdienstleistungen zum Teil vor erhebliche Schwierigkeiten. Zum einen werden die Führungsaufgaben anspruchsvoller; zum anderen wird auch die Ausbildung anstrengender, denn wenn heutzutage zwei junge Mitarbeiter der Generation Y eingestellt werden, sind sie nur noch wie einer verfügbar. Was die Berufswahl betrifft, so möchten mehr als 70 % dieser Mitarbeiter in einem Angestelltenverhältnis arbeiten, sei es nun in einer Praxis oder in einem Krankenhaus.

# CHANGEN

## Chancen für neue Strukturen

Damit eröffnen sich Chancen für eine flexiblere Gesundheitsversorgung, vor allem wird aber auch eine engere Verzahnung von stationärer und ambulanter Versorgung stattfinden. Denn die Medizin wird heute nicht nur weiblich, sie wird auch ambulant. Jedes Jahr werden ca. 5 % der Krankenhaus-DRG-Leistungen von den Krankenkassen als ambulant zu erbringende Leistung deklariert. Aufgrund der zunehmenden Anzahl ambulanter Fälle im Krankenhaus ergibt sich damit eine wirtschaftliche Schieflage, für Häuser mit hohem ambulanten Aufkommen beispielsweise in den Bereichen HNO, Urologie oder Augenheilkunde. Denn wenn eine Klinik versucht, mit Krankenhauskosten einen Praxisbetrieb abzubilden, wird dies nicht gelingen, da im ambulanten Sektor das Sachkosten-Deckungsprinzip gilt. Personalkosten sind bei ambulanten Leistungen im Krankenhaus nicht vollständig gedeckt. Daher ist es sinnvoll, im Rahmen von Kooperationen mit Vertragsärzten gemeinsam ambulante Strukturen zu organisieren.

## Das Beste aus zwei Welten

Gerade hier ergeben sich vor allem für die Generation Y spannende Ansatzpunkte. Über das Vertragsarztrechtsänderungsgesetz (VÄndG) konnte ein Vertragsarzt bis zu 13 Stunden in einer Klinik mitarbeiten. Mit dem GKV-Versorgungsstrukturgesetz (GKV-VStG) in 2012 ist jedoch diese starre Zeitgrenze gefallen. Solche Modelle werden heute von jungen Fachärzten nachgefragt. Eine komplette Niederlassung mit allen wirtschaftlichen Risiken möchte, bei einer ohnehin hervorragenden Vergütung für Ober- und Fachärzte im Krankenhaus, heute längst nicht mehr jeder Kollege auf sich nehmen. Die Unterfinanzierung von Ambulanzen kann durch Kooperationsmodelle verbessert und Krankenhausressourcen können sinnvoll über Vertragsärzte ausgelastet werden. Diese würden etwa über das Belegarztprinzip von diesem Modell profitieren. Für zahlreiche Fächer ergeben sich hieraus große Potenziale. Unterstützt werden diese Bestrebungen durch das GKV-VStG, das im neuen § 116 b die ambulante, spezialfachärztliche Versorgung (ASV) eingeführt hat. Werden heute nur für hoch spezialisierte Leistungen die Angebote der ASV aufgegriffen, so wird dies in Zukunft deutlich ausgebaut werden können. Die damit entstehende Flexibilisierung, sowohl für den Vertragsarzt als auch für das Krankenhaus, ermöglicht aber insgesamt attraktive Angebote für Kollegen mit dem Wunsch, sich in Teilzeit in einer Praxis niederzulassen und gleichzeitig im Krankenhaus angestellt zu bleiben. Sie schafft jedoch auch die Möglichkeit, den großen Zuspruch bei ambulanten Leistungen im Krankenhaus wirtschaftlicher abzubilden als bisher.

# RISIKEN

## Risiken im stationären Sektor

Die heutige Entwicklung zu mehr Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der damit verbundenen Teilzeittätigkeit bringt jedoch nicht nur Chancen für die medizinische Versorgung mit sich, sondern auch das Risiko einer mangelnden Verfügbarkeit von Fachkräften. Aktuelle Studien zufolge arbeitet heute schon jeder vierte Mitarbeiter im Krankenhaus in Teilzeittätigkeit. Verglichen mit den Niederlanden, wo nahezu 100 % der Mitarbeiter in Teilzeit arbeiten, erscheint dies noch nicht bedrohlich. Es ist jedoch damit zu rechnen, dass auch in Deutschland der Trend zur Teilzeitbeschäftigung voranschreiten wird. Dies kann unter Umständen zu Versorgungsproblemen führen, da bei ohnehin schon bestehendem Fachärztemangel die Situation weiter verschärft wird. Entsteht bei älteren Ärzten künftig ebenfalls ein Trend zur Reduzierung der Arbeitszeit bzw. zum vorgezogenen Ruhestand, wird sich der Fachärztemangel auf jeden Fall verschärfen. Es ist davon auszugehen, dass spätestens bei einer Heraufsetzung des Renteneintrittsalters auf 70 Jahre auch ein Teil der ärztlichen Mitarbeiter Altersteilzeit- oder Vorruhestandsregelungen in verstärktem Umfang in Anspruch nehmen wird. Wenn dies gepaart wird mit dem zunehmenden Wunsch junger Mitarbeiter, schon zu Beginn der Beschäftigung in Teilzeit zu arbeiten, kann der bestehende Fachkräftemangel erneut verschärft werden.

## Auf Bedürfnisse eingehen

Mit dem wachsenden Anteil an Teilzeitbeschäftigten stellt sich jedoch auch die Frage, wie Ausbildungsinhalte, die Dienstplangestaltung und die Kontinuität der Patientenversorgung in Funktionsbereichen und auf den Stationen überhaupt aufrechterhalten werden können. Daher ist es sinnvoll, sich mit den Erwartungen von potenziellen Mitarbeitern intensiv auseinanderzusetzen, um sich mit pfiffigen Konzepten als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Ansätze dafür finden sich in der generationengerechten Führung der Mitarbeiter. Diese sollte neben engmaschigem Feedback, Coaching und strukturierter Einarbeitung bzw. Weiterbildung für junge Mitarbeiter auch Karriereoptionen für ältere Mitarbeiter enthalten. Schließlich müssen die Lebensphasen eines Mitarbeiters berücksichtigt werden. Es ist dabei hilfreich, von der Einstellung und strukturierter Einarbeitung bis hin zur Familiengründung den Perspektiven für die zweite Lebenshälfte und dem Austritt aus dem Unternehmen Konzepte vorzuhalten, die den Erwartungen der Mitarbeiter entsprechen. Entscheidend ist jedoch, dass sich alle Führungskräfte sowohl im Krankenhaus als auch in anderen Bereichen des Gesundheitsmarkts darüber im Klaren sein sollten, dass ohne eine Sensibilisierung aller Führungskräfte für diese Thematik eine Umsetzung schwer wird. Da sich der Krankenhausmarkt in den nächsten zehn Jahren im Wettbewerb um qualifiziertes Personal entscheiden wird, sollte das Thema Priorität haben. Doch wie sagte schon der große Manager William Edwards Deming: „Sie müssen das nicht tun, Überleben ist keine Verpflichtung.“

### Literatur:

1. Schmidt CE, Möller J, Schmidt K, Gerbershagen MU, Wappler F, Limmroth V, Padosch SA, Bauer M (2011). Generation Y: Recruitment, retention and development. *Anästhesist* 60:517-524.
2. Schmidt C, Liebeneiner J, Schmidt K (2012). Führung wird anspruchsvoller. *Führen und wirtschaften* 6:13-25.
3. Schmidt K, Meyer J, Liebeneiner J, Schmidt CE, Hüttenbrink KB (2012). Generation Y in der HNO – Führung einer neuen Generation von Ärzten. *HNO* 60:993-1002.
4. Schmidt CE, Möller J, Windeck P (2013). Vier Generationen unter einem Dach. *Dt. Ärzteblatt* 19:928-933.



# WORK-LIFE- BALANCE

FREUNDE, FREIZEIT, FAMILIE  
RAUM FÜR EIGENE INTERESSEN  
TRADITIONELLE WERTE

EIN STÄNDIGER SPAGAT  
WO LIEGT DER LEBENSMITTELPUNKT?

## GLÜCKLICH SEIN

KRAFT TANKEN, AUSGEGLICHEN  
ZWEI WELTEN IN EINKLANG BRINGEN

# Anders, anspruchsvoll und alternativlos – die neue Generation der Heilberufler

Text Dr. med. Markus Müschenich, MPH



Dr. med. Markus Müschenich ist Kinderarzt, Gesundheitswissenschaftler und Gründer des Think Tanks ConceptHealth.

**W**ir dürfen gespannt sein auf die Zukunft des Gesundheitswesens. Das Krankheitsspektrum der kommenden Jahre im Kontext von Demografie und Lifestyle wird zu einer der großen gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen werden. Die Genomforschung wird uns ungeahnte Einblicke in das Verständnis von Gesundheit und Krankheit des einzelnen Menschen geben. Die Medizintechnik und die Pharmazie werden uns helfen, dem Traum von einer perfekten Therapie weiter näherzukommen. Und mittendrin steht der Arzt. Stets bereit, bis an die Grenze der Belastbarkeit und darüber hinaus zu gehen, wenn es um das Wohl des Patienten geht.

So war es zumindest bisher. Doch einiges scheint sich zu ändern. Auf der einen Seite haben wir einen Mangel an Ärzten und auf der anderen Seite einen Überfluss an medizinischen Informationen. Die Patienten auf dem Land verlieren einen niedergelassenen Arzt nach dem anderen, weil die Praxen keinen Nachfolger finden, und gleichzeitig bietet das Internet dank Dr. Google & Co. medizinische Informationen ohne Grenzen. Medizinische Expertensysteme wie der IBM-Supercomputer Watson unterstützen die Ärzte bei der Suche nach der bestmöglichen Behandlung. Individuelle Therapieempfehlungen werden auf der Basis eines kumulierten Wissens aus 200 Millionen Seiten Fachliteratur in wenigen Sekunden Rechenzeit erstellt, und die Frage der Ersetzbarkeit des Arztes in seiner Rolle als exklusiver Hüter des medizinischen Wissens drängt sich mehr und mehr auf.

Größer könnten die Herausforderungen an den Arztberuf kaum sein. Und nun kommt die Generation Y, und die Kolleginnen und Kollegen scheinen sich quasi als Teilzeitärzte zu verstehen, die in der zukünftigen Stellenbeschreibung des Arztes die Work-Life-Balance als wichtige Rahmenbedingung einfordern. Und als sei dies nicht schon respektlos gegenüber den vorherigen Generationen genug, wird gleich auch noch die Freiberuflichkeit und die dauerhafte Niederlassung an einem Ort als Lebensentwurf von gestern bezeichnet und zur Disposition gestellt. Im Übrigen weicht die Berufung zum Arztsein der Ansicht, dass es sich doch eigentlich um einen ganz normalen Job handele. Die Reaktionen der Ärzteschaft – seien es die Vertreter der Babyboomer oder der Generation X – zeigen Verwirrung und reichen von unverhohlener Kollegen-schelte in Sachen Freizeitorientierung bis zur Hochachtung, eben den Fehler der Selbstaussbeutung früherer Generationen nicht zu wiederholen.

## „Größer könnten die Herausforderungen an den Arztberuf kaum sein.“

Wer offen in die Diskussion geht, formuliert die – letztendlich akademische, weil konsequenzenlose – Frage, ob man den Ärztinnen und Ärzten der Generation Y unsere Patienten und unser Gesundheitswesen tatsächlich anvertrauen könne. Vor allem aber stellt sich die Frage, ob die Ärzte der Generation Y imstande sind, die Fahne der Freiberuflichkeit hochzuhalten und den Status des Arztes in der Gesellschaft würdig in die Zukunft zu entwickeln. Die Fragen über eine Zukunft der Medizin mit einer Generation Y am Ruder sind natürlich die Fragen der Generation, die sich bereit macht, den Staffelstab zu übergeben, und das, was sie geschaffen hat, in guten Händen wissen will. Interessant wird die Antwort allerdings nicht im historischen Kontext eines normalen Generationenwechsels, wie er z. B. zwischen den Babyboomern und den Vertretern der Generation X stattgefunden hat. Dieser Wechsel war gekennzeichnet durch die eine oder andere technische Innovation und durch die Fragen der Kostenbegrenzung im Gesundheitswesen. Wirkliche Paradigmenwechsel, die am Grundverständnis der Ärzteschaft hätten rütteln können, waren nicht wirklich zu verzeichnen. Heute ist dies anders. Die Probleme, die unser Gesundheitswesen beschäftigen, betreffen heute unmittelbar die Ärzteschaft.

Und genau hier setzen die Sorgen wie auch die Hoffnungen in die neue Generation an. Wenn heute bereits viele unserer Krankenhäuser vergeblich nach Ärzten suchen und die Wartezeit für einen Termin beim Facharzt eher länger als kürzer wird, scheint zunächst der Dienst nach der Vorschrift einer angenehmen Work-Life-Balance natürlich die falsche, wenn nicht sogar zerstörerische Antwort. Die Sorge um den Patienten ist dabei vielleicht nur eine Facette. Was aber heißt dies für den Sicherstellungsauftrag als einen wichtigen Teil des ärztlichen Selbstverständnisses im ordnungspolitischen Rahmen unserer arztzentrierten Medizin? Wenn der Wunsch nach Freiberuflichkeit zukünftig

die Ausnahme bildet und ein Angestelltenverhältnis mit garantierter 40-Stunden-Woche oder gar Teilzeitbeschäftigung als Maß der Dinge gelten soll, steht dieser Grundpfeiler möglicherweise schnell zur Disposition. Wer meint, dass unser Gesundheitswesen so bleiben soll, wie es ist, der darf durchaus seine Stirn runzeln über diese neue Kollegengeneration und seine Sorge zumindest über den standespolitischen Kollateralschäden artikulieren. Wer aber der Ansicht ist, dass unser Gesundheitswesen angesichts der Herausforderungen rund um Epidemiologie, Finanzierung und die neue Rolle des global informierten Patienten den traditionellen Weg verlassen muss, der darf große Hoffnungen hegen und neugierig sein auf die Strategien aus den Reihen der neuen Ärzteschaft.

Nicht etwa, weil diese Generation bessere Techniken zur Entwicklung zukunftsfähiger Strategien der Veränderung beherrscht, sondern vielmehr, weil sie die Veränderung selbst repräsentiert. Und hier kommen wichtige Eigenschaften, die die Generation Y ausmachen, zum Tragen, die man vielleicht am ehesten als eine neue Priorisierung der Werte bezeichnen kann: Die eigene Gesundheit und die Zeit für Familie und Freunde rücken auf der Agenda des Lebens nach vorn. Die nicht ärztlichen Berufsgruppen werden explizit als Fachleute ihrer Profession wertgeschätzt und nicht mehr als Handlanger auf Geheiß des Arztes. Und der Patient wird zum Gegenüber, von dem man nicht mehr die devote Dankbarkeit erwartet, sondern der auf sinnvoller Augenhöhe eingebunden und begleitet werden will.

„Die eigene Gesundheit und die Zeit für Familie und Freunde rücken auf der Agenda des Lebens nach vorn.“

Das Gesundheitswesen der Zukunft wird von denen gestaltet werden, die die Interessen aller Beteiligten zu verbinden verstehen. Deshalb brauchen wir diese neue Generationenweisheit, die die Attraktivität des Arztberufs über eine neue Freiheit der Lebensqualität steigert. Wir brauchen diese klugen Köpfe nicht zuletzt auch deshalb, weil sie als erstgeborene Vertreter der Generation der digitalen Revolution die neue Welt der Information und Kommunikation verstehen und für die Weiterentwicklung der Medizin zu nutzen wissen werden.

**Die Generation Y lädt uns ein, von ihr zu lernen, lassen wir uns die Chance nicht entgehen.**



# SELBSTVER- WIRKLICHUNG

FREIRÄUME NUTZEN, EHRGEIZIG & AMBITIONIERT  
ERFÜLLT LEBEN, SELBSTÄNDIGKEIT, KREATIV

## FREIHEIT GENIESSEN

EIGENE ZIELE UND IDEALE VERFOLGEN  
IST DIE SUCHE NACH SINN UND PERSÖNLICHEM GLÜCK EGOISTISCH?



# Selbständigkeit ist ein Zukunftsmodell – insbesondere für die Generation Y

apoBank-Vorstand Ulrich Sommer im Interview über die Bedürfnisse der Generation Y und die Herausforderungen für die medizinische und pharmazeutische Versorgung.

**Herr Sommer, als Standesbank beobachtet die apoBank Trends und Veränderungen im Gesundheitswesen. Welche Punkte werden das Gesundheitswesen in Ihren Augen am meisten verändern?**

Ich sehe zwei gravierende Entwicklungen: Erstens steigt die Nachfrage nach Gesundheitsleistungen. Ursachen sind die demografische Entwicklung, der medizinisch-technische Fortschritt und die Bereitschaft der Menschen, immer mehr eigenes Geld für Gesundheitsleistungen auszugeben. Und zweitens sind wir mit einem Ressourcenmangel konfrontiert: Das Geld ist knapp – zumindest im solidarisch finanzierten Teil des Gesundheitsmarkts –, und es fehlen immer mehr Fachkräfte. Also Ärzte, Apotheker, Zahnärzte, aber auch Pflegekräfte und Therapiepersonal.

**Stichwort Fachkräftemangel – woran liegt es?**

Wir haben extrem viele Ärzte, die 55 Jahre und älter sind und die in den nächsten Jahren in den Ruhestand

gehen werden. Hier rücken nicht genügend Ärzte nach. Das ist Problem eins. Problem zwei ist, dass die neue Generation der Heilberufler, die so genannte Generation Y, nicht mehr in dem Umfang in die Versorgung geht, wie es in der Vergangenheit der Fall war. Das heißt, auch der nicht kurative Bereich ist für die jungen Heilberufler durchaus attraktiv. Und die Generation Y will prinzipiell weniger Arbeitszeit in die Versorgung einbringen. Die logische Konsequenz ist, dass das Versorgungsangebot sinkt.

**Warum ist es denn so schwierig, die Generation Y für die Versorgung zu gewinnen? Ist der Heilberuf nicht mehr attraktiv?**

Ich denke, das Problem ist, dass viele junge Heilberufler mit Vorurteilen gegenüber der stationären und ambulanten Versorgung groß geworden sind. Die müssen wir jetzt aus dem Weg räumen und ihnen die Vorteile sowie die Gestaltungsmöglichkeiten, die ihnen offenstehen, aufzeigen. Das heißt aber auch, dass wir uns von tradierten Strukturen und Denkweisen lösen müssen.



Ulrich Sommer ist Mitglied des Vorstands der Deutschen Apotheker- und Ärztebank. Sommer verantwortet das Vorstandsressort Standesorganisationen, Großkunden und Märkte.

### In bestimmten Regionen lassen sich heute schon Apothekensterben und Ärztemangel feststellen. Wird sich das mit der Generation Y verstärken?

Wenn es uns nicht gelingt, die Generation Y von den Vorzügen der Selbständigkeit zu überzeugen: Ja! Viele Heilberufler der Generation Y wollen ihren Beruf, entgegen der bisher klassischen Laufbahn, nicht als wirtschaftlich Selbständige ausüben. Die Existenzgründungen sind bei allen Heilberufsgruppen rückläufig. Und der Trend wird nicht abreißen. Im Gegenteil: Unter den Pharmaziestudenten will sich z. B. nur noch etwa jeder Vierte selbständig machen. Das zeigt eine Umfrage des Bundesverbands der Pharmaziestudierenden in Deutschland. Als Ursache wird oft ins Feld geführt, dass die jungen Heilberufler dem Privatleben einen hohen Stellenwert einräumen und sich vor allem mehr Vereinbarkeit von Beruf und Familie wünschen.

### „Unter den Pharmaziestudenten will sich z. B. nur noch etwa jeder Vierte selbständig machen.“

Entsprechend wählen sie Berufsausübungsformen, die ihnen genau das ermöglichen. Was mich nachdenklich stimmt, ist, dass sich dieser Wunsch in den Augen der Generation Y über die Selbständigkeit nur schwer realisieren lässt.

### Warum benötigen wir denn zwingend selbständige Heilberufler?

Selbständige Heilberufler sind die Säulen einer liberalen und effizienten ambulanten Gesundheitsversorgung. Nur mit ihnen kann die wohnortnahe Versorgung inklusive der Möglichkeit der freien Arztwahl sichergestellt werden – und nur so lassen sich Versorgungslücken vermeiden. Deshalb setzen sich die Berufsverbände und die Organisationen der Heilberufe gegenüber dem Gesetzgeber dafür ein, die Selbständigkeit zu erhalten bzw. zu fördern. Auch wir als Bank sehen in der Selbständigkeit ein Zukunftsmodell – insbesondere für die Generation Y!

### Welche Argumente würden Sie gegenüber den jungen Heilberuflern ins Feld führen?

Das wichtigste Argument ist: Die Versorgung bietet unzählige Möglichkeiten! Kaum ein anderer Beruf lässt sich so flexibel ausüben wie der der Heilberufler. Nehmen wir z. B. die Anstellung: Hier kann ich mich entscheiden, ob ich Vollzeit oder Teilzeit arbeiten will. Ich kann den ambulanten oder stationären Sektor wählen. Ich kann in einer Vertragsarztpraxis oder in einem MVZ tätig sein. Gleichzeitig kann eine Anstellung jederzeit zum Sprungbrett in die Selbständigkeit werden. Das ist der andere Weg. Und auch hier habe ich viele Gestaltungsmöglichkeiten: So ist neben einer vollen Zulassung z. B. auch eine

halbe Zulassung möglich. Zudem können Mediziner etwa mit einer Filialpraxis ihren Aktionsradius ausweiten. Ähnliches gilt für die Apotheker, wenn sie Filialapotheken gründen.

### „Kaum ein anderer Beruf lässt sich so flexibel ausüben wie der der Heilberufler.“

Durch die Kooperationsform MVZ wiederum ergibt sich die Chance, Patienten fachübergreifend zu versorgen. Und dann gibt es noch den so genannten „dritten Weg“ über patiodoc. Hier werden junge Mediziner sukzessive an die Selbständigkeit herangeführt. Denn sie haben die Möglichkeit, zunächst als angestellte Ärzte und ohne finanzielles Risiko in die vertragsärztliche Versorgung einzutreten und die Abläufe kennenzulernen. Perspektivisch kann das Angestelltenverhältnis dann in eine Selbständigkeit überführt werden. So haben junge Mediziner die Chance, zu erfahren, dass man als Freiberufler ein gutes Einkommen erzielen und gleichzeitig selbstbestimmt arbeiten kann.

### Gestaltungsmöglichkeiten und Selbstverwirklichung ja – aber was ist mit dem Thema Work-Life-Balance?

Gerade Kooperationen bieten im ärztlichen und zahnärztlichen Bereich die Möglichkeit, sich Freiräume zu schaffen. Durch eine Kooperation hat

man ja nicht nur wirtschaftliche und fachliche Vorteile. Auch in puncto Arbeitszeit, Vertretungsregelungen etc. ist man deutlich flexibler. Das versuchen wir auch so, unseren Kunden zu vermitteln.

### Wie kann die apoBank dabei helfen, die Generation Y für die Versorgung zu gewinnen?

Wir sehen unsere Aufgabe darin, im Rahmen unserer Berufs- und Karriereberatung die Chancen und Risiken der verschiedenen Optionen objektiv darzustellen und gemeinsam den passenden Berufsweg zu finden. Natürlich hilft da auch, dass wir von anderen Kunden und deren Erfahrungen berichten können. So können wir Ängste nehmen, Vorurteile ausräumen und viele innovative Wege, die man vielleicht auf den ersten Blick nicht berücksichtigt hätte, in die Diskussion einbringen. Beim Thema Selbständigkeit sehe ich unsere Aufgabe auch darin, zu zeigen, dass eine eigene Praxis oder Apotheke kein wirtschaftliches Himmelfahrtskommando ist, sondern dass das wirtschaftliche Risiko einer Existenzgründung absolut beherrschbar ist. Das ist unser Beitrag dazu, die medizinische und pharmazeutische Versorgung in Deutschland sicherzustellen.

## Selbständig und trotzdem flexibel arbeiten

Viele jüngere Ärzte und Zahnärzte verbinden mit einer Niederlassung in eigener Praxis eher Verpflichtungen als die Chance, selbstbestimmt und flexibel zu arbeiten. Und das obwohl es mittlerweile viele Gestaltungsoptionen gibt. Von der Teilzulassung bis hin zur Kooperation in einer überörtlichen BAG – es ist vieles möglich. Hinzu kommen Erleichterungen wie die Aufhebung der Residenzpflicht, verlängerte Vertretungszeiten oder auch die Möglichkeit, eine Angestelltenzulassung im Zeitverlauf in eine Vertragsarztzulassung umzuwandeln.



Details finden Sie unter:  
[www.apobank.de/generation\\_y](http://www.apobank.de/generation_y)

## Der dritte Weg: patiodoc

Die patiodoc AG ist ein Gemeinschaftsunternehmen der apoBank und weiterer Unternehmen aus dem Umfeld der Ärzteschaft, das den Weg in die ambulante Medizin erleichtert.

Das Konzept von patiodoc richtet sich an:

- Ärztinnen und Ärzte, die eine Niederlassung ohne Risiko oder eine Niederlassung in Kooperation anstreben
- junge Ärztinnen und Ärzte, die zunächst als Angestellte arbeiten und nach einiger Zeit Partner in eigener Niederlassung im ärztlichen Versorgungszentrum werden möchten
- Ärztinnen und Ärzte, die als Angestellte mit festem Einkommen und geregelter Arbeitszeit praktizieren wollen

patiodoc unterstützt Ärzte bei der Entwicklung innovativer Formen ärztlicher Zusammenarbeit, darunter fallen beispielsweise Ärztenetze, medizinische Versorgungszentren oder die integrierte Versorgung. patiodoc bietet Ärzten eine Entlastung bei Managementfunktionen, eine finanzielle Unterstützung der Vorhaben und die Steuerung der Projekte.

# Auf den Spuren der

Wie sich die apoBank auf die neue Generation der Heilberufler einstellt.



Georg Heßbrügge,  
Bereichsleiter  
Gesundheitsmärkte  
und -politik,  
Deutsche Apotheker-  
und Ärztebank

Die Generation Y stellt neue Anforderungen an den Gesundheitsmarkt. Ob Anstellung, Kooperation oder Teilzeitarbeit – Flexibilität, Work-Life-Balance und Selbstverwirklichung sind die Schlüsselwörter der neuen Heilberufler-Generation. Nicht nur für die Akteure des Gesundheitsmarkts bedeutet das ein Umdenken, auch die apoBank stellt sich auf die neuen Anforderungen ein.

## Flexibilität – in jeder Lebensphase

Kaum ein Berufsbild bietet so viele Optionen wie das der Heilberufler. Heilberufler können selbst bestimmen, nach welchen Vorgaben sie ihren Beruf ausüben wollen. Sie können frei wählen zwischen Anstellung und Selbstständigkeit, zwischen einer Tätigkeit in Klinik, Krankenhaus oder Praxis bzw. Apotheke.

Das kommt der Generation Y, die sich frei entfalten will und nach Flexibilität in der Berufsausübung strebt, entgegen. Die Folge: DEN Berufsweg des Heilberuflers gibt es nicht. Vielmehr entsteht eine Fülle verschiedener Berufswege.

Nur wer sich darauf einstellt und die verschiedenen Karrierepfade und ihre Perspektiven kennt, kann die Heilberufler auf ihrem Weg kompetent begleiten. Als einzige Bank in Deutschland betreut die apoBank die Heilberufler daher in jeder Lebensphase mithilfe spezialisierter Berater – vom Studium über die Anstellung oder Selbstständigkeit bis in den Ruhestand. Denn während ein Pharmaziestudent etwa mit der Finanzierung des Auslandssemesters beschäftigt ist, sucht dagegen der Klinikarzt Beratung in Sachen Vermögensaufbau. Der selbständige Zahnarzt

oder Veterinär wiederum benötigt einen fachkundigen Ansprechpartner, mit dem sich die Anschaffung eines neuen Röntgengeräts durchrechnen lässt. Nur wer in der Beratung ebenso flexibel ist wie die Generation Y selbst, wird ihren Bedürfnissen gerecht werden können.

## Selbstverwirklichung – auch im Job

Zudem nimmt die berufliche Selbstverwirklichung bei der Generation Y einen hohen Stellenwert ein. Entsprechend spielt es für junge Heilberufler eine wesentliche Rolle, wie sie ihre persönlich definierten Ziele im Berufsleben am besten erreichen können. Auf der Suche nach dem passenden Karriereweg unterstützt die apoBank die Heilberufler mit einer individuellen Job- und Karriereberatung. Das hilft (angehenden) Pharmazeuten, Ärzten, Zahnärzten und Veterinären, zu erkennen, welche Chancen die verschiedenen Karrierewege bieten, welcher Weg am besten zu den persönlichen Neigungen passt, wie Verdienstmöglichkeiten aussehen und wie sich Berufs- und Privatleben anhand der eigenen Prioritäten miteinander kombinieren lassen. Unterstützt wird dies durch das Seminarprogramm der Bank.

## Selbstbestimmtes Arbeiten – nach selbst gewählten Rahmenbedingungen

Auch wenn viele junge Heilberufler ihren Berufsweg in der Anstellung beginnen: Der Wunsch, eigenverantwortlich in der eigenen Praxis oder Apotheke zu arbeiten, ist nach wie vor vorhanden. Getrieben wird das, so eine Studie des Hartmannbunds, insbesondere durch den Wunsch, der eigene Chef zu sein. Die Voraussetzung: Die Rahmenbedingungen müssen stimmen. Dazu gehört zum einen ein geringes bzw. beherrschbares wirtschaftliches Risiko.

# Generation Y

Zum anderen müssen die individuellen Anforderungen an die eigene Praxis oder Apotheke, das heißt Standort, Praxisform, Praxisgröße, Kooperationssituation, Vernetzung etc., erfüllt sein.

In der Praxis- und Apothekenbörse der apoBank finden potenzielle Existenzgründer eine Vielzahl unterschiedlichster Praxen und Apotheken, die kurz- bis mittelfristig übergeben werden sollen. So lassen sich unkompliziert geeignete Übernahmeangebote erkennen. Neben der klassischen Einzelapotheken- oder Einzelpraxisübernahme vermittelt die apoBank über die Börse u. a. den Einstieg in Berufsausübungsgemeinschaften, medizinische Versorgungszentren oder Jobsharing-Möglichkeiten und identifiziert potenzielle Kooperationspartner.

Darüber hinaus nimmt die Bank der Generation Y mit einer umfassenden Beratung die Angst vor den wirtschaftlichen Risiken der Selbständigkeit: Von der Standortanalyse über eine interaktive EDV-basierte Investitions- und Kostenberatung und die damit verbundene Erstellung eines Businessplans bis hin zum individuellen Finanzierungsplan – jede Existenzgründung wird auf Herz und Nieren geprüft und wirtschaftlich auf ein solides Fundament gestellt. Damit minimiert sich das wirtschaftliche Risiko.

Beide Maßnahmen helfen, die Generation Y an die Selbständigkeit heranzuführen und der aufkeimenden Versorgungslücke entgegenzuwirken.

## Teamarbeit – statt Soloauftritt

Mit dem Aufstreben der Generation Y nimmt auch die Bedeutung von Teamarbeit rasant zu. Entsprechend finden sich im Gesundheitsmarkt immer häufiger Kooperationen. Ihr Boom erklärt sich dadurch, dass Kooperationen synonym für fachlichen Austausch, Flexibilität und eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen. Allesamt Voraussetzungen, die für die Generation Y im Berufsleben erfüllt sein müssen.

Wer eine Kooperation eingehen will, sollte sich jedoch mit den Chancen und Herausforderungen der verschiedenen Kooperationsformen intensiv auseinandersetzen und identifizieren, welche am besten zu den persönlichen Vorgaben und Wünschen passt. Denn nur wenn das organisatorische Konstrukt passt, kann ein Team im Innenleben dauerhaft funktionieren.

Die apoBank begleitet Heilberufler seit mehr als 110 Jahren auf dem Weg in die Selbständigkeit und hat einen im Markt einzigartigen Erfahrungsschatz aufgebaut. Mit diesem Know-how kann die Bank jegliche Art von Kooperationsmodellen und größeren Strukturen realistisch bewerten und die Generation Y bei der Entscheidungsfindung und Realisierung unterstützen – von der Filialapotheke über die Berufsausübungsgemeinschaft bis hin zur Teilhabe an einem MVZ oder Ärztehaus.

Indem sie sich auf die Bedürfnisse der Generation Y eingestellt hat, kann sie dem Heilberufelnachwuchs verlässlich berufliche Perspektiven in der ambulanten und stationären Versorgung aufzeigen und leistet so ihren Beitrag zur Sicherstellung der Versorgung.



# DIGITAL NATIVES

SOZIALE NETZWERKE, TECHNIKAFFIN  
WISSEN IST IMMER UND ÜBERALL VERFÜGBAR  
INFORMATIONSFLOT, MULTITASKING  
BLEIBT DER PERSÖNLICHE KONTAKT AUF DER STRECKE?  
ANONYM, DER MENSCH WIRD ZUR MARKE

## STÄNDIGE ERREICHBARKEIT

SKYPE, TWITTER, TUMBLR & CO.

# Die 68er und Gen Y

Die Generation Y realisiert die latenten und manifesten Wünsche, Sehnsüchte und Visionen der 68er-Generation und leidet unter den Folgen.

Diese These war Ausgangspunkt für die Diskussion zwischen Helena Klitzsch (geboren 1980) und Dr. rer. pol. Wolfgang Klitzsch (geboren 1950) über die Unterschiede und Parallelen beider Generationen.

**Wolfgang Klitzsch:** Welche Wirkung der 68er-Generation spürt ihr noch?

**Helena Klitzsch:** Ich denke, wir leben genau das, was ihr damals „gepredigt“ habt. Ist ja auch verständlich – wenn man einem Kind etwas vorlebt oder vorzuleben versucht, wird es das eher übernehmen, als wenn man etwas rein intellektuell transportiert. Deswegen hat die 68er-Generation, glaube ich, auch ihre Vorstellung vom „richtigen Leben“ nicht umsetzen können, da es ihnen nicht vorgelebt wurde, uns jedoch schon. Da es uns gut geht, wie ich finde, gibt es die Themen betreffend, die euch nahegingen, auch kein Bedürfnis mehr zu kämpfen. Ich weiß zum Beispiel, dass ich als Frau viel freier bin als viele Frauen damals in meinem Alter. Das ist eine Wirkung der 68er. Ich bin aber auch freier. Nicht nur, weil ich wirklich lebe, was die 68er wollten, sondern auch, weil ich viel eher wählen kann zwischen vor 68 und nach 68! Wir nehmen uns also das, was wir wollen: das Beste aus den Generationen – ohne uns an irgendwelche Dogmen zu halten.



Foto: Till Erdmenger



Dr. rer. pol. Wolfgang Klitzsch ist Geschäftsführer der Ärztekammer Nordrhein.

Helena Klitzsch ist Freelancer.

## Die 68er-Generation

Sehnsucht nach einem „herrschaftsfreien Diskurs“, der keine Tabus und Grenzen kennt – so lässt sich die Intention der 68er-Generation auf den Punkt bringen.

Die Kommunikation war getragen von der Illusion und Hoffnung auf die Vielfalt von Lebensformen, Kommunikationsstilen, der Produktivität und Kreativität. Das Individuum wurde als lustbetont erkannt. Institutionen und Rollen wurden durch kritische Analyse aufgelöst; in allen Lebensbereichen wurden Möglichkeiten und Optionen maximiert.

Jedoch blieben die konsequente Lustorientierung des Handelns, die Auflösung der Rollengefüge, die gelungene Kommunikation und der Genuss an Vielfalt in weiten Teilen Ambition und konnten nicht eingelöst werden.



**Wolfgang Klitzsch:** Welche Wünsche, Sehnsüchte habt ihr? Besonders in Bezug auf unternehmerische Freiheit, Selbstverwirklichung, Kreativität und Eigenständigkeit?

**Helena Klitzsch:** Als ich mit der Schule fertig war, wollten viele eine Festanstellung. Denn die Chancen der Selbständigkeit waren gefühlt nicht die besten. Heute habe ich stark den Eindruck, dass man besser sein muss als früher, da es viel mehr „schlechte“ als „gute“ Jobs gibt. Ich meine damit, dass man viel weniger selbstbestimmt im Job ist als früher, da alles so groß geworden ist und Gewinnmaximierung eine perverse Form angenommen hat. Man muss besser sein als andere, vor Kreativität übersprudeln und sich selbst sehr schlaue vermarkten können. Man ist ein wenig selbst zur Marke geworden. Ich würde mir wünschen, dass dieser Druck nachlässt, dass der normale „Arbeiter“ wieder an Wert gewinnt. Ich habe stark das Gefühl, dass der Wunsch nach Freiheit in meiner Generation viel mehr mit persönlicher Freiheit, mit Familie, Freizeit und Freunden zu tun hat als mit der Frage, wie ich mich am besten beruflich verwirkliche. Es geht eher darum, einen Job zu finden, in dem man anständig bezahlt wird, anständige Arbeitszeiten hat – einfach anständig behandelt wird –, der aber nicht zu dem einen Lebensmittelpunkt werden soll. Die Verquickung von Beruf und Privatem hat heute zudem die Form angenommen, dass die Arbeitgeber einen Anspruch auf die Freizeit des Arbeitnehmers erheben: Er soll immer und überall erreichbar sein und sich persönlich mit dem Unternehmen identifizieren. Das und der eben beschriebene Wunsch nach persönlicher Freiheit wird in meinen Augen dazu führen, dass sich immer mehr junge Menschen unabhängig machen wollen und versuchen, als Selbständige zu arbeiten.

**Wolfgang Klitzsch:** Was braucht ihr, was hemmt euch? Welche Art der Begleitung, Hilfestellung bräuchtet ihr, um eine kreative, flexible unternehmerische Entfaltung auch wirklich ausüben zu können?

**Helena Klitzsch:** Mein Appell an die Unternehmen und die Politik: Sorgt dafür, dass die Arbeitnehmer sich wohlfühlen bei euch. Gebt ihnen den nötigen Support durch die Möglichkeit, sich zu entwickeln, kreativ zu sein und eigene Ideen umsetzen zu können. Gebt ihnen Sicherheiten, auch indem die Zeit, die die Familie benötigt, mit berücksichtigt wird. Verschwendet kein Potenzial – holt Kinder aus bildungsfernen Haushalten mit ins „Bildungsboot“. Stipendien sind eine gute Sache – genauso wie finanzielle Förderung bei guten Ideen. Entlastet die Anfänger und belastet die, die es sich leisten können. Gleichheit, Gerechtigkeit und Solidarität. Wenn es den Menschen gut geht, wird es auch der Wirtschaft gut gehen. Habt ihr es geschafft, euren Idealen näherzukommen?

**Wolfgang Klitzsch:** Ich glaube, dass das Projekt der 68er für eine Generation zu groß war. Das Infragestellen gesellschaftlicher Selbstverständlichkeiten, Rollen und Institutionen, die individuelle Verantwortung in einer Welt voller Optionen, das Suchen und Tasten nach einer angemessenen gesellschaftlichen Kommunikationsform, das Begreifen, dass alle gesellschaftlichen Problemstellungen global sind, das Herstellen eines Gleichgewichts zwischen individuellen Wünschen und gesellschaftlichen Notwendigkeiten. Das alles ist ein Programm, das von einer Generation formuliert wurde, das aber mehrere Generationen beschäftigen muss. Insofern gehe ich davon aus, dass sowohl die Generation X nach uns als auch eure Generation – die Generation Y – dieses Programm abarbeitet. Das aber in einer ganz eigenen Form. Schließlich haben wir einige der Entwicklungen überhaupt nicht absehen können. Dazu gehören aus meiner Sicht insbesondere die ungeheure Entfaltung der Konsumgüterwelt, die Virtualisierung aller sozialen Kommunikationsformen und der unbegrenzte Zugang zu Informationen. Diejenigen 68er, denen es gelungen ist, ihren Idealen im Kern treu zu bleiben, haben sich immer wieder ermutigen müssen durch kleine Erfolge in Institutionen. Wahrscheinlich gilt allerdings auch, dass uns die Phase des Aufbruchs, der Variation der Arbeitsformen, der Variation der Lebensformen, der Individualisierung der Lebensgestaltung etc. lustvoller erschienen ist, als die Realisierung für eure Generation tatsächlich ist.



## Erkenntnisse aus dem Dialog der Generationen

Helena Klitzsch und Dr. rer. pol. Wolfgang Klitzsch

- 1** Wenn man den Grundton der beiden Generationen decodiert, stößt man auf sehr viel Ähnliches. Allerdings wird man zugunsten der Gen Y feststellen müssen, dass die Formulierung des Neuen durch die 68er lustvoller war als die Einlösung auf individueller und gesellschaftlicher Ebene durch die Gen Y.
- 2** Für beide Generationen gilt die Erkenntnis: Die menschliche Existenz wird durch zwei Phänomene gefährdet: die Ordnung und die Unordnung. Beide Extreme sind zu vermeiden. Nachdem die 68er Konventionen und Routinen aufgelöst haben, ist es das Erbe der Gen Y, die so entstandene Unübersichtlichkeit wieder auf ein neues, kreativeres Niveau der Ordnung zu bringen.
- 3** Aufgrund ihrer latent vorhandenen Skepsis gegenüber staatlichen Versprechen legt die Gen Y viel Wert auf Eigeninitiative und Eigenverantwortung. Die Begleitung, die Hilfe, das Coaching und Mentoring dürfen nicht den alten Routinen und Mustern folgen, sondern müssen sich der besonderen Situation der Angehörigen dieser Generation anpassen: Man könnte von der Herausforderung sprechen, Rat und Hilfe 2.0 zu entwickeln und anzubieten.
- 4** Auch für die Gen Y gilt das Wort von Ricarda Huch, dass zu einem glücklichen Leben ein guter Freund, eine wichtige Aufgabe und eine große Vision gehören. Eigene Bildungsinhalte, die besondere Qualität der sozialen Vernetzung und die bekanntermaßen kreativen Arbeitsformen werden sich trotz aller Besonderheiten dieser Generation an diesen Idealen orientieren.
- 5** Vielleicht besteht eine Diskussionsplattform beider Generationen in der gemeinsamen Verantwortung für die Generation Z, die Kinder der Kinder der 68er. Das wäre ein schönes Ideal, denn die nach 2000 geborenen Kinder und Jugendlichen werden mit gesellschaftlichen Bedingungen konfrontiert, die die Hilfe beider vorangegangenen Generationen notwendig machen.

# Verflixt modern



## **Impressum**

Herausgeber  
Deutsche Apotheker- und Ärztebank  
Richard-Oskar-Mattern-Str. 6  
40547 Düsseldorf  
[www.apobank.de](http://www.apobank.de)  
V. i. S. d. P.: Cassie Kübitz-Whiteley



# Weil uns mehr verbindet.



## Spezialisierte Beratung für Apotheker und Ärzte.

Ob beruflich oder privat: Die meisten Apotheker und Ärzte in Deutschland vertrauen auf unsere Leistung und spezialisierte Beratung.

Mehr Informationen erhalten Sie unter: [www.apobank.de](http://www.apobank.de)

Weil uns mehr verbindet.



deutsche apotheker-  
und ärztebank

