

Eigentlich ist es wie bei jeder Generation: Als Ältere hat man den Eindruck, der Abstand in Werten und Haltung zu der jüngsten Generation sei noch nie so groß wie genau jetzt. Doch ist das auch wirklich so? Ticken die Jüngsten in unserem Team wirklich komplett anders als wir Älteren? Verbindet uns wirklich so wenig? Und was kann ich als Praxisinhaber aus diesen Erkenntnissen für den Umgang mit den jüngsten Teammitgliedern schließen?



„Ich verstehe die Jungen nicht mehr“

Wie tickt die jüngste Generation im Team?

Gudrun Mentel

Es ist eine beachtliche Aussage: Mehr als 90 Prozent der Jugendlichen sagen von sich, dass sie ein gutes oder sogar sehr gutes Verhältnis zu den eigenen Eltern haben. Dieser Anteil steigt seit Jahren permanent an, wie der Shell-Studie 2015 zu entnehmen ist.¹ Es verwundert daher nicht, dass die eigene Erziehung für fast drei Viertel aller Jugendlichen Vorbild für die Erziehung ihrer Kinder ist. Ein Wert, der seit Jahren permanent ansteigt. Die Beziehungen zur Familie spielen daher eine zentrale Rolle im Leben der jungen Menschen. Insbesondere bei der Berufswahl stellen daher das Urteil und die Ideen der Eltern einen wichtigen Ratgeber dar. Neben den Lehrern und der Berufsberatung sind sie der wichtigste Impulsgeber für Entscheidungen in diesen Fragen. Interessanterweise ist der Aufbau einer eigenen Familie zwar immer noch für 63 Prozent wichtig – aber deren Bedeutung sinkt seit Jahren. Ebenso sinkt der Wunsch nach eigenen Kindern (41 Prozent).

Immer mehr Jugendliche sehen optimistisch in die Zukunft – eine Tendenz, die sich seit Jahren fortsetzt. Allerdings ist dieser Optimismus bei Jugendlichen aus oberen Schichten höher (59 Prozent) als bei jenen aus unteren Schichten (43 Prozent). Dies gilt auch

für die Zuversicht, berufliche Wünsche verwirklichen zu können. Diese sinkt insbesondere bei den Jugendlichen aus der Mittel- und Unterschicht.

Aber welche Erwartungen haben junge Menschen zwischen 12 und 25 Jahren an ihren Beruf? Der wichtigste Wert ist der Wunsch nach einem sicheren Arbeitsplatz (71 Prozent). Mit 58 Prozent ist es der Wunsch, eigene Ideen einbringen zu können, dicht gefolgt von dem Bestreben, genügend Freizeit neben dem Beruf zu haben (48 Prozent). Gute Aufstiegsmöglichkeiten, ein hohes Einkommen und viele Kontakte zu anderen Menschen folgen mit 37, 33 und 31 Prozent.

Ticken die Jugendlichen nun wirklich so ganz anders als man selbst? Diese Frage möge jeder selbst für sich beantworten. Vielleicht sind Ihnen jetzt die jungen Menschen und ihr Verhalten ein wenig vertrauter geworden und Sie verstehen deren Verhaltensweisen besser. Für den Umgang im beruflichen Alltag haben sich folgende Vorgehensweisen bewährt:

1. Den Einfluss der Eltern für die Berufswahl nutzen

Schon vor einer Ausbildung kann man diese Kommunikationswege für das Recruiting von Auszubildenden nutzen, indem man Anzeigen in der Praxis aus-

legt bzw. Patienten darauf hinweist. Bei einem Tag der offenen Tür in der Praxis (vielleicht auch in Kooperation mit den anderen Ärzten im Haus/in der Nachbarschaft) kann man gezielt Patienten auf die Möglichkeit der Ausbildung in der Praxis hinweisen und beide – Eltern und ihre Sprösslinge – einladen und über die Ausbildung informieren.

2. Kontakt zu Eltern während der Ausbildung halten

Insbesondere bei jüngeren Auszubildenden macht es Sinn, die Eltern regelmäßig in einen Austausch über den Ausbildungsstand einzubeziehen. Erfahrungsgemäß stärkt es das Verständnis und damit die Unterstützung für den Auszubildenden, wenn Eltern frühzeitig einbezogen werden und nicht erst, wenn Probleme auftauchen.

3. Zuversicht vermitteln

Eine hohe Qualität der Ausbildung ist ein Garant für Engagement, Selbstvertrauen, Integration ins Team und Selbstwirksamkeit. Eine strukturierte Ausbildung kann z. B. durch eine feste Kollegin als Ausbilderin organisiert und umgesetzt werden. Idealerweise steht sie für die großen und kleinen Fragen des Alltags zur Verfügung. Der Auszubildende sollte dabei als Berufsanfänger mit allen typischen Begrenzungen



© wavebreakmedia/Shutterstock.com

und Wünschen gesehen werden. Dabei macht es Sinn, ihm für das Lernen und Erfahrungen sammeln den nötigen zeitlichen und organisatorischen Raum zu geben.

4. Eine Perspektive durch einen sicheren Arbeitsplatz geben

Einem jungen Menschen die Chance auf Weiterbeschäftigung zu geben, eine Stelle unbefristet anzubieten, einer jungen Mutter während der Elternzeit die Rückkehr mit einer geringeren Stundenzahl zu ermöglichen: Es gibt hier viele Möglichkeiten, jungen (und älteren) Mitarbeitern diese Perspektive zu ermöglichen.

5. Eigene Ideen einbringen dürfen

Unsere Jugendlichen wachsen – bedingt durch Erziehung und Schulsystem – als Menschen auf, die früh nach ihrer Meinung gefragt werden, die Entscheidungen treffen (müssen) und Zusammenhänge verstehen wollen. Es gibt auch in Zahnarztpraxen viele Möglichkeiten, bei denen unsere jungen Kollegen Ideen einbringen können und dafür

Verantwortung übernehmen dürfen. Insbesondere von den digitalen Erfahrungen dieser Generation kann manch Vertreter der älteren Generation profitieren.

6. Die vielfältigen Aufstiegsmöglichkeiten nutzen

Der Beruf der Zahnmedizinischen Fachangestellten bietet eine Vielfalt an Einsatzmöglichkeiten (Assistenz, Verwaltung, Abrechnung, Hygiene, Praxismanagement, Prophylaxe). All diese Bereiche unterliegen einem permanenten Wandel. Vor und während der Ausbildung über die umfangreichen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten in diesen Bereichen zu informieren und sie zu ermöglichen, ist ein starker Motivator für junge Menschen.

Fazit

Insbesondere dann, wenn wir junge Leute für unsere Praxis begeistern wollen, macht es Sinn, die genannten Angebote umzusetzen und auch auf der Website darüber zu informieren. Ich

wünsche viel Spaß bei der Zusammenarbeit mit den jungen Kollegen und viel Erkenntnisgewinn auf beiden Seiten.

17. Shell Jugendstudie 2015: Sie stützt sich auf eine repräsentativ zusammengesetzte Stichprobe von 2.558 Jugendlichen im Alter von 12 bis 25 Jahren aus den alten und neuen Bundesländern, die von Infratest-Interviewern zu ihrer Lebenssituation, ihren Einstellungen und Orientierungen persönlich befragt wurden.

Kontakt

Gu drun Mentel

Beratung für Personalführung + Kommunikation
Ökonomin f. Personalmanagement
International Business Coach (IHK)
Langstraße 76
65812 Bad Soden am Taunus
mentel@gudrun-mentel.de