

## Die gestressten Millennials: Je jünger, desto kränker?

Berufseinsteiger lassen sich im Schnitt doppelt so häufig krankschreiben, wie ihre älteren Kollegen. Der Organisationsentwickler und Coach Felix Rußwinkel hat jahrelang mit Auszubildenden, Studierenden und Young Professionals gearbeitet. Der hohen Zahl krankheitsbedingter Ausfallzeiten geht er auf den Grund.

*Müssten junge Menschen nicht gesünder sein, als ihre älteren Kollegen?*

Das könnte man denken, aber die Zahlen zeichnen ein anderes Bild. Die 20- bis 35-Jährigen sind gestresst und melden sich oft krank. Diese Generationen Y und Z, auch Millennials genannt, fehlen zwar kürzer als ältere Mitarbeiter, dafür aber weit häufiger.

*Wie erklären Sie sich das?*

Der Berufseinstieg markiert einen großen Umbruch. Wir sprechen auch von Übergangssystemen: Von der Lehrbank oder dem Studium geht es in den Arbeitsalltag, vom Elternhaus in die Selbstständigkeit etc. Die jungen Menschen finden sich in einer neuen Welt wieder mit Gesetzen, Regeln und einem Verhaltenskodex, den sie erst erlernen müssen. Was ist erlaubt, was nicht? Sie müssen begreifen, dass es einen Unterschied zwischen dem privaten und beruflichen „Ich“ gibt. Diese Situation stellt für viele junge Menschen eine hohe Belastung dar.

*Aber bei uns ging es doch früher auch ...*

Das mag sein, aber selbst wenn wir das denken, bringt uns das nicht weiter. Die Zeiten sind andere und junge Arbeitskräfte, die eine sehr begehrte Ressource darstellen, wachsen in einem völlig anderen Umfeld auf, als ältere Generationen. Allein die Digitalisierung hat große Auswirkungen auf die Generationen Y und Z.

Betrachten wir einmal die Fakten: Jeder dritte Ausbildungsplatz blieb 2017 in Deutschland unbesetzt. Hinzu kommt, dass jeder vierte Auszubildende seine Ausbildung abbricht.

Unternehmen reagieren mit groß angelegten Imagekampagnen und buhlen so um Nachwuchs – beispielsweise das Handwerk. Gerade auch kleine und mittlere Betriebe, die um Fachkräfte und auch im den jungen Nachwuchs konkurrieren, müssen sich heute einfallsreich zeigen, um potentielle Bewerber zu erreichen. Klassische Stellenanzeigen bringen immer weniger Resonanz.

Employer Branding, also die Darstellung des Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber, ist heute wichtiger denn je. Denn ohne gutes Personal geht jedem Unternehmen der Atem aus.

*Was raten Sie Arbeitgebern?*

Viele dieser jungen Mitarbeiter sind die Führungskräfte von morgen. In Sachen Digitalisierung sind sie uns bereits heute weit voraus. Doch nutzen wir diese verfügbaren Skills überhaupt so, wie wir könnten? Sind wir offen genug, um von den Jungen zu lernen? Unternehmen müssen sich fragen „Wie tickt die Jugend von heute?“ und ihre eigene Uhr danach stellen. Die Generation Y ist anspruchsvoll, mobiler als früher, eher bereit, den Arbeitgeber zu wechseln oder ins Ausland zu gehen. Für sie zählt eine Work-Life-Balance oder Fitnesskurse oft mehr als ein hohes Gehalt oder ein großer Dienstwagen. Um die Nachwuchskräfte langfristig zu halten, sind zielgruppenspezifische Angebote im Unternehmen gefragt. Sonst sind die jungen Leute schneller weg – oder krank –, als man sich vorstellen kann. Einander zuhören und voneinander lernen. Darum geht es.

*Wie könnten Angebote von Seiten des Arbeitgebers konkret aussehen?*

Eine Maßnahme könnte eine Arbeitssituationsanalyse mit der Fragestellung „Was belastet die Jugendlichen so stark?“ darstellen. Zudem empfehle ich generationsübergreifende Patenschaften und Tandems oder individuelle Coachs, die die jungen Menschen in die Unternehmenswelt einführen ihnen helfen, sich und ihr Verhalten zu reflektieren. Unternehmen sollten in den engen Austausch mit Betrieblichen Sozialberatern, Psychologen, BGM-Beratern oder auch Organisationsentwicklern gehen, um die jeweils passenden Maßnahmen zu entwickeln. Maßnahmen, die für Berufseinsteiger eine Starthilfe und für das Unternehmen ein mögliches Investment in die Zukunft sein können. Schon früh kann somit den jungen Menschen das Bewusstsein für eine gesunde Lebensführung und für Loyalität, aber auch für Unternehmenswerte wie die Fürsorge zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter vermittelt werden.

*Felix Rußwinkel, Leiter Organisationsentwicklung Ge.on GmbH, felix.russwinkel@ias-gruppe.de*