

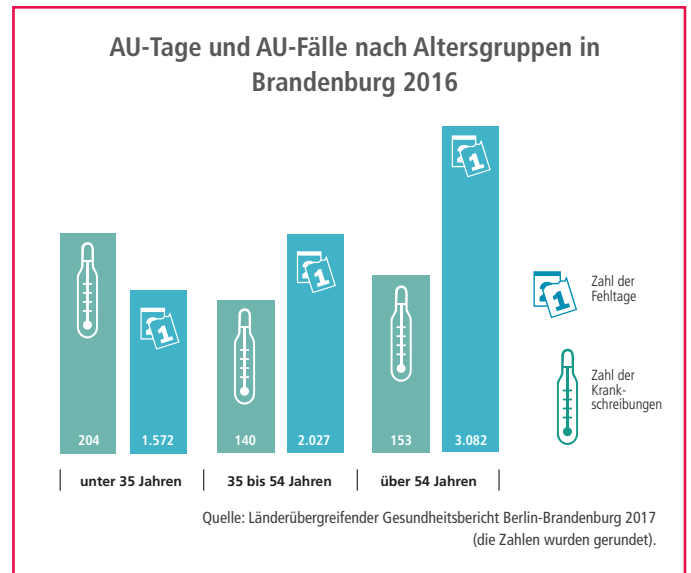
HEALTH

Gestresste Millennials: je jünger, desto kränker?



**Kooperation
im Team ist
für Millennials
wichtig.**

© Bojan89/iStock/Thinkstock/Getty Images



Berufseinsteiger lassen sich im Schnitt doppelt so häufig krankschreiben wie ihre älteren Kollegen. Was sind die Ursachen für die hohe Zahl krankheitsbedingter Ausfallzeiten? Die Antwort ist vielfältig.

Viele Menschen nehmen an, dass junge Menschen gesünder sind als ihre älteren Kollegen, doch 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 weitaus häufiger.

Wie erklärt sich das? Der Berufseinstieg markiert einen Umbruch im Leben junger Menschen. Fachleute sprechen auch von Übergangssystemen: Von der Lehrbank oder dem Studium geht es in den Arbeitsalltag, vom Elternhaus in die Selbständigkeit. Die jungen Menschen finden sich in einer neuen Welt wieder mit Gesetzen, Regeln und einem Verhaltenskodex, den sie erst noch erlernen müssen. Es gilt für sie zu erfahren, was erlaubt ist und was sie nicht tun dürfen. Sie müssen begreifen, dass es einen Unterschied zwischen dem privaten und beruflichen Ich gibt. Diese Si-

tuation ist für viele junge Menschen sehr belastend.

Zugleich wachsen junge Arbeitskräfte, die eine begehrte Ressource darstellen, in einem völlig anderen Umfeld auf als ältere Generationen. Die deutsche Gesellschaft altert, junge, leistungsfähige Nachwuchskräfte werden immer knapper – das verschärft die Nachfrage nach ihnen. Es kommt zu Personalengpässen in vielen Tätigkeitsbereichen und Branchen. Die Vertreter der jungen Generation sind also begehrte potentielle Mitarbeiter. Unternehmen überbieten sich gegenseitig dabei, sie einzustellen.

Junge Generation ist digital weit voraus

Betrachten wir einmal die Fakten: Jeder dritte Ausbildungsplatz blieb 2017 in Deutschland unbesetzt. Jeder vierte Auszubildende bricht seine Ausbildung ab. Unternehmen reagieren mit groß angelegten Imagekampagnen und buhlen um Nachwuchs, beispielsweise das Handwerk. Gerade kleine und mittlere Betriebe, die um Fachkräfte und den jungen Nachwuchs konkurrieren, müssen heute einfallreich sein, um potenzielle Bewerber zu erreichen. Klassische Stellenanzeigen bringen immer weniger Resonanz. Das Employer-Branding, also die Darstellung des Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber, ist wichtiger denn je. Ohne

gutes Personal geht den Unternehmen die wichtigste Ressource aus.

Unter den jungen Mitarbeitern sind die Führungskräfte von morgen. In Sachen Digitalisierung sind sie mittleren und älteren Generationen weit voraus. Doch nutzen Unternehmen die verfügbaren Skills überhaupt so, wie es möglich ist? Sind sie offen genug, um von den Jungen zu lernen? Unternehmen müssen sich fragen, wie die Jugend von heute tickt, und die eigene Uhr danach stellen. Die Generation Y ist anspruchsvoll, mobiler als frühere Generationen und schneller 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 den Nachwuchs langfristig zu halten, sind zielgruppenspezifische Angebote gefragt. Sonst sind die jungen Leute schneller weg – oder krank –, als man sich vorstellen kann. Es geht darum, einander zuzuhören und voneinander zu lernen.

Eine Maßnahme könnte eine Arbeitssituationsanalyse mit der Fragestellung, was die Jugendlichen so stark belastet, darstellen. Zudem helfen generationsübergreifende Patenschaften und Tandems oder individuelle Coaches, die die jungen Menschen in die Unternehmenswelt einführen, ihnen helfen, sich und ihr Verhalten zu reflektieren. Unternehmen sollten in den engen Austausch →



© Florian Liedel

Felix Rußwinkel (fr),
Leiter Organisationsentwicklung, Ge.on GmbH, ias-Gruppe



© Tina Merkau

Susann Helfrich (sh),
Leiterin Kompetenzfeld Arbeitspsychologie, ias-Gruppe

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. (fr)

Unterschiedliche kognitive Fähigkeiten

Doch das allein reicht oft nicht bei Berufseinsteigern. Sind sie einmal an Bord, machen die Betriebe häufig eine überraschende Erfahrung: Die jungen Kollegen unterscheiden sich in ihren kognitiven Fähigkeiten zuweilen stark von ihren älteren Kollegen. Die Bewerber, mit denen Betriebe heute zu tun haben, zeigen auffallend häufig Schwächen in der Konzentrations-, Reaktions- und Merkfähigkeit und leiden häufiger unter Aufmerksamkeitsdefiziten als ihre älteren Kollegen. Digitale Medien spielen hierbei eine entscheidende Rolle

Um die Gründe hierfür zu finden, muss man sich das Umfeld ansehen, in dem diese junge Generation heute heranwächst. Es ist ein Umfeld, das ständig Ablenkung bietet. Kinder und Jugendliche, die früh und regelmäßig digitale Medien nutzen, sind daher besonders gefährdet, Aufmerksamkeits- und Konzentrationsdefizite zu entwickeln, wie auch die Blick-Medien-Studie 2017 bestätigt.

Der Unruhekeim wird bereits in der Kindheit gelegt. Dieser Fakt nimmt besonders die Eltern in die Pflicht. Sie sind mitverantwortlich dafür, die digitale Erziehung ihrer Kinder mitzusteuern. Doch mancher Erziehungsberechtigte fühlt sich hiervon überfordert, weil er sich selbst durch den

technischen Fortschritt und die Digitalisierung abgehängt sieht oder weil er die sich ständig verändernden technischen Neuerungen nicht versteht.

Klare Regeln fehlen oft in der Kindheit

Was den jungen Menschen in ihrer Entwicklung hilft, sind einfache und klare Regeln für den Umgang mit digitalen Technologien. Nachts zum Beispiel hat ein Smartphone im Kinderzimmer nichts zu suchen. Auch am Esstisch sollte die Handynutzung tabu sein. Das gilt für die Kinder gleichermaßen wie für die Eltern. Miteinander sprechen und sich dabei in die Augen sehen – dafür muss es Raum geben.

Auch Schulen sollten sowohl den richtigen Umgang mit digitalen Technologien vermitteln als auch das Kopfrechnen und das Auswendiglernen von Texten trainieren. Weiterhin gefördert gehören zudem der Orientierungssinn und logisches Denken. Schüler und Schülerinnen sehen genau darin heute keine Notwendigkeit mehr. Warum den eigenen Kopf anstrengen, wenn Google, Siri oder Alexa auf Zuruf alle Fragen beantworten und der Taschenrechner im Smartphone immer parat ist?

Arbeitsplätze anpassen

Doch wie können Unternehmen dieser Entwicklung begegnen? Wenn sich Denken, Leben, Werte und Fähigkeiten der jüngeren Generationen im Vergleich zu den älteren grundlegend anders entwickeln, müssen die Unternehmen versuchen, das aufzufangen. Es gilt, die Arbeitsplätze den neuen Eigenschaften der Menschen anzupassen. Das ist ein ganz pragmatischer Ansatz, und die Erkenntnis ist nicht neu. Menschen verändern sich seit Anbeginn. Daraus folgt die natürliche Weiterentwicklung von Lebens- und Tätigkeitsbereichen und Arbeitsplätzen. (sh)

info@faz-personaljournal.de

