

Blogbeitrag mentale Gesundheit – Coaching - BGM



Warum viele männliche Babyboomer heute als Mentoren wirksamer sind als, als Führungskräfte

Von Rachel Zapp

Die Arbeitswelt hat sich gewandelt – und mit ihr das Verständnis von Führung. Vor allem für viele männliche Babyboomer, die in hierarchischen Systemen groß geworden sind, ist dieser Wandel herausfordernd. Was einst als Stärke galt – Autorität, Kontrolle, Entscheidungsstärke – wird heute zunehmend kritisch gesehen. Doch anstatt sie aus dem System zu drängen, sollten wir ihre Stärken neu einordnen. Die Mentor-Rolle bietet eine Brücke zwischen den Generationen – und kann helfen, Konflikte, Missverständnisse und psychische Belastungen im Team zu reduzieren. Gerade männliche Babyboomer (geb. 1955–1969), die in einer leistungs- und autoritätsorientierten Arbeitskultur sozialisiert wurden, spüren häufig eine zunehmende Entfremdung von den heutigen Erwartungen an Führung. Doch statt sie in klassischen Führungsrollen zu belassen, birgt ihre Position als Mentoren ein enormes Potenzial – für Konfliktprävention, mentale Gesundheit und intergenerationellen Wissenstransfer.

IN DIESER AUSGABE

In diesem fundierten Beitrag beleuchte ich, warum männliche Babyboomer mit ihrer Erfahrung und Lebensphase häufig besser in der Mentoren Rolle als in der klassischen Führungsfunktion aufgehoben sind – insbesondere in der heutigen, von Sinnsuche Vielfalt und psychologischer Sicherheit geprägten Arbeitswelt.

Ein Blick ins Innere

Führung im Wandel – von Kontrolle zu Ko-Kreation

In den Jahrzehnten, in denen Babyboomer Führungsrollen übernahmen, galten Klarheit, Effizienz und Hierarchie als Erfolgsrezepte. Führung bedeutete häufig Anweisung, Kontrolle und Ergebnisorientierung. Der Umgang mit Gefühlen, individuellen Bedürfnissen oder gar Selbstführung spielte eine untergeordnete Rolle.

Heute dagegen definieren sich gute Führung durch emotionale Intelligenz, psychologische Sicherheit, Feedbackkultur, Diversity-Kompetenz und partizipative Entscheidungsprozesse. Mitarbeitende, vor allem der Generationen Y und Z, erwarten Sinn, Augenhöhe und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten. Viele männliche Babyboomer empfinden diesen Wandel als Überforderung oder gar als Infragestellung ihrer Lebensleistung.

Laut der Gallup-Studie 2023 wünschen sich 72 % der Beschäftigten eine Führungskraft, die empathisch, offen und unterstützend agiert – unabhängig von Alter oder Branche.

Mentor statt Chef: Eine sinnvolle Neupositionierung

Die Mentor-Rolle erlaubt es erfahrenen Mitarbeitenden, ihr Wissen weiterzugeben, ohne ständig neue Führungsanforderungen verinnerlichen zu müssen. Sie können zuhören, ohne sofort Lösungen vorzugeben, Orientierung bieten statt Ansagen zu machen und Entwicklungen begleiten, statt dominieren zu müssen.

Der Psychologe Erik H. Erikson beschreibt für die Lebensphase ab ca. 50 Jahren die Aufgabe der Generativität – also das Bedürfnis, das eigene Wissen weiterzugeben und für andere von Bedeutung zu sein (Erikson, 1980). Die Rolle als Mentor*in erfüllt genau diese Entwicklungsaufgabe. Studien zeigen, dass Babyboomer sich im Mentoring emotional wirksamer und zufriedener erleben als in der Rolle des „modernen Vorgesetzten“, die ständige Veränderungsbereitschaft verlangt (vgl. Kram & Ragins, 2007).

Psychische Gesundheit: Zwischen Selbstanspruch und Rollenüberforderung

Viele Babyboomer-Männer stehen heute unter einem doppelten Druck: nicht mehr verstanden zu werden und sich an neue Führungsnormen anpassen zu müssen, ohne innere Zustimmung. Dies kann zu Unsicherheit, Rückzug oder Überkompensation führen – oft mit Auswirkungen auf das gesamte Team. Gleichzeitig erleben jüngere Mitarbeitende die Diskrepanz zwischen Werten und Führung als kräftezehrend. Die Folgen: emotionale Erschöpfung, latente Konflikte, psychosomatische Beschwerden, Störungen der psychologischen Sicherheit im Team.



Mentoring reduziert Konflikte und psychische Belastung

Unterschiedliche Generationen haben nicht nur verschiedene Arbeitseinstellungen, sondern auch verschiedene psychologische Bedürfnisse:

- Gen Z & Y: Work-Life-Balance, Offenheit, Diversität, Sinn – häufig als „unverbindlich“ oder „fordernd“ wahrgenommen
- Babyboomer: Loyalität, Stabilität, Verlässlichkeit – oft als „starrköpfig“ oder „nicht offen für Neues“ beschrieben

Wenn Babyboomer in klassischen Führungsrollen verbleiben, kommt es häufiger zu Generationenkonflikten, mikropolitischen Auseinandersetzungen oder Rückzug (innere Kündigung). In einer Studie von Allen et al. (2004) zeigte sich, dass Mentoring nicht nur die Arbeitszufriedenheit erhöht, sondern auch das Stresslevel auf beiden Seiten signifikant reduziert.

Mentoring fördert psychologische Sicherheit (Edmondson, 2019), mindert Hierarchiestress, eröffnet Dialogräume und schafft Vorbilder außerhalb der formalen Macht.

Mentoring reduziert diesen Druck. Es befreit Babyboomer aus der Überforderung, „neu“ führen zu müssen – und bietet jüngeren Mitarbeitenden eine Beziehung auf Augenhöhe, ohne Machtgefälle.

Was Organisationen konkret tun können

- Rollenmodelle flexibilisieren: Alternative Karrierepfade und Mentorrollen in der Personalstrategie verankern
- Mentoring-Programme aufbauen: Für Diversität, Führungskräfteentwicklung, Wiedereinstieg, mentale Gesundheit
- Bewusstsein schaffen: Workshops zu Generationsverständnis, Rollenreflexion und altersgerechter Arbeit
- Psychosoziale Risiken abbauen: Durch gezielte Einbindung erfahrener Mitarbeitender ohne Anpassungsdruck



Fazit: Neue Stärke durch Rollenvielfalt

Viele männliche Babyboomer erleben die heutige Arbeitswelt als Zumutung – nicht, weil sie weniger leisten, sondern weil sich die Spielregeln verändert haben. Ihre Lebens- und Berufserfahrung bleibt jedoch wertvoll. Als Mentoren statt als klassische Führungskräfte können sie Brücken bauen, Orientierung geben – und gleichzeitig ihre psychische Gesundheit stärken. Das ist nicht nur ressourcenschonend, sondern auch zukunftsweisend.