

## Blogbeitrag mentale Gesundheit – Coaching - BGM

---



# Zwischen Babyboomer und Gen Alpha: Warum wir uns heute so oft missverstehen – und was wir dagegen tun können

Von Rachel Zapp

Noch nie zuvor waren in der Arbeitswelt und im gesellschaftlichen Leben so viele Generationen gleichzeitig aktiv wie heute. Zwischen der still arbeitenden Kriegsgeneration, den Babyboomern, Generation X, den idealistischen Millennials (Gen Y), der sicherheitsliebenden Gen Z und der voll digitalisierten Generation Alpha liegen Welten – und Erwartungen.

Fragen wir uns also:

Hatten wir jemals so viele unterschiedliche Denk- und Wertewelten auf einmal? Und warum knallt es gerade jetzt so häufig – in Teams, Familien, Schulen, Organisationen?

### IN DIESER AUSGABE

---

In diesem Artikel gehe ich der Frage nach, warum Generationenkonflikte heute zunehmen, welche Bedürfnisse die verschiedenen Generationen prägen und was wir tun können, um ein respektvolles und verständnisvolles Miteinander zu fördern.

Dazu zeige ich auf, wie viele Generationen aktuell aufeinandertreffen, was die Wissenschaft zur Generationenprägung sagt, und wie wir mit klaren Strukturen, echtem Dialog und gegenseitiger Neugier Brücken statt Mauern bauen können – ohne Ausreden, aber auch ohne Schuldzuweisungen.

## Ein kurzer Überblick: Wer tickt wie?

Generation	Geburtsjahr	Merkmale	Bedürfnisse
Baby-boomer	1946–1964	leistungsbereit, pflichtbewusst, loyal	Anerkennung, Stabilität, Wertschätzung
Generation X	1965–1980	pragmatisch, skeptisch, unabhängig	Sicherheit, Autonomie, Work-Life-Separation
Generation Y (Millennials)	1981–1995	sinnsuchend, flexibel, teamorientiert	Entwicklung, Selbstverwirklichung, Purpose
Generation Z	1996–2010	realistisch, achtsam, digital	klare Führung, Sicherheit, Sinn UND Struktur
Generation Alpha	ab 2011	techniksozialisiert, übersorgt	Orientierung, Ruhe, echte Beziehungserfahrungen

## Was unterscheidet die Generationen – und warum kracht es so oft?

Die Bedürfnisse und Weltbilder dieser Generationen sind zum Teil diametral entgegengesetzt. Wo ältere Generationen auf Leistung, Disziplin und „Augen zu und durch“ sozialisiert wurden, wünschen sich jüngere Generationen Wertschätzung, mentale Gesundheit und Flexibilität – am besten sofort.

Das führt zu Spannungen:

- Babyboomer erleben jüngere oft als „faul, empfindlich, anspruchsvoll“.
- Jüngere empfinden Ältere als „stur, belehrend und übergriffig“.
- Die Kommunikationskulturen prallen aufeinander: Mails vs. Chat, Smalltalk vs. Klartext, Feedback vs. Schweigen.

## Warum gerade jetzt so viele Konflikte?

- Verdichtung & Wandel: Digitalisierung, demografischer Wandel, Klimakrise, KI – alles gleichzeitig.
- Fehlendes generationenübergreifendes Verständnis: Wir reden übereinander, nicht miteinander.
- Emotionale Überforderung: Viele sind erschöpft – da fehlt Energie für Perspektivwechsel.
- Wenig gemeinsame Räume: Altersdurchmischung nimmt ab (z. B. durch Homeoffice, Kita-Segregation).



## Was sagt die Wissenschaft dazu?

Die Generationenforschung (z. B. Strauss & Howe, Rump, Hurrelmann) zeigt klar:

- Jede Generation wird durch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ihrer Jugendzeit geprägt.
- Es geht nicht um Schuld oder „besser/schlechter“, sondern um unterschiedliche Sozialisations- und Erfahrungshintergründe und um das eigene Wertesystem

Beispiel:

Wer in einer Zeit des Wirtschaftswunders groß wurde, denkt anders über Arbeit und Sicherheit als jemand, der mit Finanzkrisen, Klimakatastrophen und KI aufwächst.

Wer Disziplin lernte, erwartet, dass andere sich „einfügen“.

Wer mit Wahlmöglichkeiten aufwuchs, erwartet Mitgestaltung und Sinn.

# Wie gelingt ein besseres Miteinander? Was braucht es konkret?

## 1. Generationenkompetenz stärken:

Nicht nur Diversity-Trainings, sondern echte Auseinandersetzung mit Lebensrealitäten:

„Warum denkst du so – und was brauchst du?“ statt: „Das ist falsch.“

## 2. Rahmen statt Ausreden:

Jede Generation hat ihre Schwächen – aber wir brauchen Verlässlichkeit, keine Ausweichstrategien.

Verständnis heißt nicht, alles durchgehen zu lassen. Es braucht klare Regeln, Feedback, gemeinsame Vereinbarungen.

## 3. Mentoring statt Mauern:

Erfahrungswissen ist Gold wert – aber es muss angeboten, nicht aufgedrängt werden.

Jüngere können von Älteren profitieren – und umgekehrt.

Babyboomer als Mentoren statt als „alte weiße Männer“ abzutun – ein Schlüssel zur Verständigung.

## 4. Fehlerfreundliche Kultur:

Viele Konflikte entstehen durch Missverständnisse oder Unsicherheiten. Ein offener Raum für Fragen, Lernen, Probieren hilft.

## 5. Neue Rituale & Alltagsbrücken:

- Generationen-Cafés in Firmen
- Gemeinsame Meetings mit wechselnden Sprecher\*innen
- Peer-Learning & Reverse-Mentoring
- Geschichten teilen statt nur Rollen spielen



## Fazit:

### Verschiedene Generationen sind kein Problem – sie sind unsere Chance

Wenn jede Generation das Beste ihrer Zeit einbringt, entsteht eine echte Lern- und Lebensgemeinschaft. Aber das gelingt nur, wenn wir aufhören, uns zu belehren oder zu bewerten – und anfangen, wirklich zuzuhören.

Es braucht Respekt, Struktur, Neugier