

# Chatprotokoll zum Online-Seminar

„GenZ und Babyboomer: So gelingt die Zusammenarbeit“ am 19.2.2026 um 10 Uhr

## Fragen und Antworten im Überblick

### **Baby Boomer gehen in den meisten Studien bis 1968 oder 1969, warum bei Ihnen so kurz?**

Da gibt es tatsächlich unterschiedliche Anfangs- und Endpunkte. Wir beziehen uns auf die gängigen Studien, die wir für statistische Grundlagen heranziehen. Auch da vielleicht ergänzend: man kann sich ja vorstellen, dass es nie einen klaren Schnitt vom 31. Dezember zum 01. Januar an einer Generationengrenze gibt. D.h. diejenigen, die näher an den "Grenzen" geboren sind, werden sich (je nach eigener Gesamtsituation) mal mehr in den einen und mal mehr in den anderen Generationenzuschreibungen wiederfinden.

### **Baby Boomer wurden nicht nur in den "alten Bundesländern" geprägt.**

Ja, deshalb der Hinweis auf das Buch von Jana Hensel "Zonenkinder".

### **Hallo, mich interessiert das Seminar für Ausbilder zum Thema "Gesundes Führen der Generation Z".**

Bitte nehmen Sie Kontakt mit Ihrer ansässigen AOK auf: <https://www.aok.de/fk/kontakt/ansprechpartner-finden>  
Im Rahmen des BGM können wir hierbei unterstützen.

### **Werte sind jedoch bisweilen auch in größerem Maße von einer Generation bzw. Erfahrungen bis in das Erwachsenenalter geprägt. Da wäre der Faktor Generation durchaus relevant.**

Da haben Sie völlig recht. Natürlich nehmen die prägenden Rahmenbedingungen, wie die Weltkultur der Bezugspersonen, gesellschaftliche Erwartungen oder sonstige Faktoren Einfluss auf die Entwicklung von Werten. Werte sind übrigens relativ stabil, wie viele Wertetests zeigen. Dennoch können sie sich weiterentwickeln. Es ist also der Mix der Faktoren, welche beim Thema Generationenkonflikte betrachtet werden sollte.

### **Naja, da spielt aber doch die Berufswahl auch eine Rolle. Wenn jemand nicht kommunizieren möchte, dann scheiden halt manche Berufe wie Bürokauffrau oder Einzelhandel einfach aus.**

Ja, das stimmt. Genau deshalb braucht es aus meiner Sicht einen stärkeren Fokus auf Schulsozialarbeit – zum Beispiel durch frühzeitige Persönlichkeitstests und eine intensivere Berufsberatung, damit junge Menschen besser einschätzen können, welche Anforderungen zu ihnen passen.

### **Gibt es eine Möglichkeit über die AOK an die AEC Disc Tests zu kommen? Es könnte interessant sein als Einstieg über Konflikte und Gemeinsamkeiten im Team zu diskutieren.**

Hier sind die Angebote der AOK regional recht unterschiedlich. Da macht es Sinn, mit Ihrem Ansprechpartner vor Ort Kontakt aufzunehmen. Hier finden Sie die richtige Ansprechperson:  
<https://www.aok.de/fk/kontakt/ansprechpartner-finden>

**Das ständige Entgegenkommen. Warum soll man einen Shuttle bereitstellen, wenn diese Generation eine gewisse Faulheit an den Tag legt. Ihnen liebe Referendaren wurden auch keine Busse zur Verfügung gestellt - sie bemühen sich nicht die Jungen.**

In dem Fall war dem Arbeitgeber klar, dass er mit der Lage seines Betriebes in einem Gewerbegebiet ohne gute ÖPNV-Anbindung bei potenziellen Azubis nur mäßig attraktiv ist. Er sieht das als Investition in die Zukunftsfähigkeit seines Unternehmens. Ich denke, es geht immer darum zu verstehen, was steckt hinter der vermeintlichen "Faulheit". Ist es Faulheit, dann gerne Grenzen setzen und konsequent handeln, gibt es eine andere Erkenntnis beim "Erforschen" der Perspektive des Gegenübers, dann gemeinsam nach guten Lösungen suchen.

**Es hört sich so an, als wenn wir die neue Generation ganz fest an die Hand nehmen müssen. Bei mir im Kopf hat sich jetzt schon einiges verändert, so dass meine Negativität sich gerade auflöst.**

Das freut mich und dem pflichte ich bei. Wenn es uns gelingt, häufiger hinter die Fassade zu schauen und urteilsfrei „Verstehen“ zu wollen, dann werden wir viele "winwin"-Situationen entwickeln können.

**Sorry, was waren nochmal die "Magischen Fragen"? Das WOOP?**

Die Fragen von WOOP sind: - Welcher Wunsch ist mir gerade besonders wichtig? - Wenn ich mir vorstelle, der Wunsch würde in Erfüllung gehen - Was wäre das Allerbeste daran? Wie fühlt es sich an? - Was ist die größte innere Hürde, die mir im Weg steht? Was hat mich bisher abgehalten? - Wie sieht mein wenn-dann-Plan aus? Welche konkreten Taten werde ich umsetzen, um die Hürden zu überwinden? Die „Magischen Fragen“ sind solche, die häufig unerwartete Antworten und damit Erkenntnisse bringen wie z.B. „Was an deiner Arbeit macht dir am meisten Spaß und Freude?“, „Wenn du eine Sache benennen solltest, die dich richtig nervt, welche wäre das?“ „Was würdest du, wenn du an meiner Stelle sitzen würdest, ganz anders machen als ich?“

**Gehen Sie mit so einem Vortrag auch in die Schulen?**

Diese Frage beantwortet Ihnen sicherlich Ihre AOK vor Ort am besten. Das Angebotsvielfalt, insbesondere zu den Vortragsthemen der AOK, ist sehr groß. Bei diesem Online-Seminar handelt es sich um ein bundesweites Produkt, welches wir natürlich nicht in allen Schulen in Deutschland umsetzen können. Es gibt aber zahlreiche ähnliche Angebote in den Regionen. Ihre Ansprechpartnerin oder Ihren Ansprechpartner der AOK finden Sie unter:

<http://www.aok.de/fk/kontakt/ansprechpartner-finden>

**Das, was Sie hier erzählen, ist alles total richtig. Bitte nicht falsch verstehen. Aber das Problem in Firmen bzw. in unserer Gesellschaft ist, dass alles über die Frage geht: Bin ich leistungsbereit? Und diese Frage kann man heutzutage mehr denn je mit einem klaren nein beantworten.**

Ich kann Ihre Sichtweise nachvollziehen und würde die Frage gerne umformulieren: Was bedeutet für mich leistungsbereit? Und was bedeutet es für den anderen. Ich nehme wahr, dass hier oft der Unterschied liegt und der Austausch darüber und das Akzeptieren, dass eine andere Person das anders wahrnehmen oder definieren kann, die Brücke baut für gemeinsam gute Lösungen.

**Richtig, das steht ja Folie 41, auf Folie 43 ist von "magische Fragen" die Rede. Welche sind dies bzw. ist damit WOOP gemeint?**

Magische Fragen sind so etwas wie: "Was ist das, was dir an deiner Arbeit die größte Freude bereitet". Oder "Was stört dich am meisten an deiner Arbeit?" "Was würdest du sofort ändern, wenn du an meiner Stelle wärst?"

Magisch, weil sie oft unerwartete Antworten bringen.

### **Wer fragt denn eigentlich die Baby Boomer bzw. Generation X was sie brauchen? Welche Bedürfnisse diese Generation hat?**

Tatsächlich geht es um die Bedürfnisse aller Generationen, alle dürfen berücksichtigt werden, es geht darum, genau diese unterschiedlichen Bedürfnisse und Erwartungen kennenzulernen und dann gemeinsam so weit als möglich zu erfüllen. Ein schönes Beispiel ist für mich hier, dass wir in Unternehmen anregen auch mit bald ausscheidenden Mitarbeitenden über die Zukunft zu sprechen. Die ist dann anders und darf genauso wie eine Karriereplanung gemeinsam gut gestaltet werden.

### **Unser Mitarbeiter grüßt einfach nicht. Er meldet sich nicht an und ab. Plötzlich ist sein Arbeitsplatz leer. Wie gehe ich damit um?**

Hier ist eine klare Rückmeldung von Erwartungen sehr entscheidend. Dies fällt natürlich umso schwerer, je länger sich das Verhalten im Unternehmen schon aus Sicht des Mitarbeiters durchhalten ließ. Kurzum: Es bedarf eines Feedback-Gesprächs, in welchem Sie die Beobachtungen zurückspiegeln. Sinnvoll ist dabei sicherlich die Frage an den Mitarbeiter, wie er denn einschätzt, dass sein Verhalten auf andere wirke. Wenn es zur Einsicht kommt, macht es Sinn zu besprechen, an welchen konkreten Verhaltensmerkmalen Sie eine positive Veränderung festmachen werden (z.B. tgl. grüßen, abmelden, wenn der Arbeitsplatz verlassen wird). Fehlt es an Einsicht, bedarf es der Techniken im Kritikgespräch (klare Erwartungen formulieren, Wirkung auf die Führungskraft und aufs Team spiegeln, mögliche Konsequenzen bei Nichteinhalten aufzeigen). Das Thema Konsequenzenmanagement ist dabei sicherlich oft der schwierigste Punkt. Eine engere Führung macht daher Sinn (Abmelden, wenn der Arbeitsplatz verlassen wird, Nachweispflicht über geleistete Arbeit etc.). Dabei sollten Sie die Haltung der Interessenvertreterinnen und -vertreter nicht vergessen und sie vor dem Ergreifen von Konsequenzen einbeziehen. Ich möchte noch den Aspekt einbringen: Warum macht er das? Als Coach sind wir immer gefordert in der Haltung des neutralen Wissbegierigen zu sein und nicht vorschnell zu urteilen. Das kann auch in der Führungsrolle helfen. Erforschen Sie das „Warum“ ohne Wertung. Vielleicht eine sehr introvertierte Persönlichkeit, vielleicht schlechte Erfahrungen mit „Grüßen“ oder An- und Abmelden“ gemacht, vielleicht jemand mit höherer Neurodiversität, der so in Gedanken ist, dass er um sich herum nichts wahrnimmt, es gibt viele Möglichkeiten.

### **MA kommt täglich 3 - 10 Minuten zu spät. Gestern führten wir ein Gespräch. Er verschläft, weil er Wecker ausstellt. Was macht man da am besten? 20 Jahre alt der MA.**

Es bietet sich an, im Rahmen eines Feedback-Gesprächs die Erwartungen klar zu formulieren. Sinnvoll ist es zu Beginn, glaubhaft und authentisch anzusprechen, was man am MA schätzt (z.B. "Ich schätze Deine Arbeitsergebnisse"). Mit Ich-Botschaften erfolgen dann die Rückmeldungen zu Beobachtungen (Ich nehme wahr, dass Du in dieser und in der vergangenen Woche täglich mehrere Minuten zu spät kommst.). Es kann auch zurückgemeldet werden, was dies auslöst ("Ich ärgere mich darüber, weil...") und was erwartet wird ("Ich erwarte, dass Du ab sofort pünktlich bist"). Sicherlich sind ablenkende Rechtfertigungstendenzen zu erwarten (z.B. "Ja, aber die Marion kommt auch zu spät!"), welchen folgendermaßen begegnet werden kann: "Es geht mir in unserem Gespräch um uns. mit Marion führe ich ein gesondertes Gespräch...". Kurzum - Feedback muss da wohl sein und auch ein entsprechendes Konsequenzen-Management. Dennoch sollte man dem MA die Gelegenheit geben, zu erklären, welche Gründe für das Zuspätkommen vorliegen und was er tun wird, um diese zu beseitigen. Eine etwas größere Mikrointervention... Ergänzend könnte man ihn ermutigen, selbst Lösungen zu entwickeln (2. Wecker, für den er aufstehen muss, Buddy suchen, der mit ihm morgens checkt, ob er auf ist etc.) Dabei ist es wichtig, Nachdenken des jungen Mannes auszuhalten und nicht vorschnell selbst Lösungen anzubieten. Die eigenen sind die, die am besten fruchten.

### **Wie bringe ich Resilienz in den Arbeitsalltag am besten ein? - Mentale Stärkung der Beschäftigten.**

Zum Thema Resilienz kann Ihre ansässige AOK im Themenfeld des Betrieblichen Gesundheitsmanagements weiterhelfen. Hier finden Sie Ihre Ansprechperson: <https://www.aok.de/fk/rps/kontakt/ansprechpartner-finden>

**Es würde mich auch interessieren, was man mit Mitarbeitern macht, die regelmäßig 20-30 Minuten auf der Toilette verbringen.**

Auf jeden Fall ansprechen. Mein "Modell" für kritisches Feedback ist www. Wahrnehmung: Was beobachten Sie als Fakten. Wirkung: welche Wirkung hat das, was ich beobachte (Beispiel: Ich mache mir Sorgen, ob es gesundheitliche Probleme gibt, ich frage mich, ob das eine Pausensituation für dich ist und weshalb du sie brauchst, das bedeutet für das Unternehmen 200 Tage x 30 Minuten Arbeitsausfall, in Zahlen X Euro etc. Wunsch: Ich wünsche mir, dass dies weniger wird/aufhört. Was können wir vereinbaren, was kannst Du tun, wo können wir unterstützen. Das ist jetzt sehr kurzgefasst, ich hoffe, die Richtung wird deutlich.

**Welchen Umgang schlagen Sie vor, wenn sich der Mitarbeiter mit dem Mobiltelefon für 30 Minuten auf die Toilette zurückzieht?**

Hier ist es Zeit für eine "Mikrointervention", welche mit einer klaren Erwartungshaltung verbunden ist. Möglicherweise benötigt man Spielregeln zum Umgang mit Smartphones (z.B. in den regulären Pausen ist das Smartphone ok, außerhalb generell nicht). Feedbackregeln und Ich-Botschaften ("ich beobachte, dass Sie unverhältnismäßig viel Zeit auf der Toilette mit dem Telefon verbringen", "es wundert mich, weil das sehr auffällig ist, wie lange Sie Zeit auf dem Klo verbringen", "ich erwarte, dass Sie die Zeiten auf den Toiletten reduzieren". Ggf. kann ein Konsequenzen-Management erfolgen (z.B. Handyzugang nur in regulären Pausen). Ggf. macht es Sinn, die Haltung des Betriebsrats dazu mit einzubeziehen.

**Manchmal macht es den Eindruck, dass die Probleme auf den AG abgewälzt werden. Hier sollten bereits Lehrer und vor allem die Eltern, Vorarbeit leisten. Meine Erwartung ist einfach das die Grundtugenden wie Pünktlichkeit NICHT vom AG geklärt werden müssen.**

Aus meiner Perspektive geht es hier um den direkt beispielbaren Handlungsspielraum. Die nachvollziehbare Klage, dass an anderen Stellen bestimmte Qualitäten und Fähigkeiten heute nicht mehr vermittelt werden (weil andere Prägung), bringt uns in eine Opferrolle, die uns ein Stück ohnmächtig fühlen lässt. Hier die Einladung unsere Energie auf das zu fokussieren, was wir selbst beeinflussen können, z.B. im eigenen Unternehmen bei der Bewerberauswahl, die erwarteten Qualitäten so deutlich zu machen und zu prüfen, ob der oder die potenzielle Bewerber:In das mitbringt oder entwickeln kann und möchte.

**Ich habe häufig das Gefühl, dass gerade die beiden "letzten Generationen" Generationen der erlernten Hilflosigkeit sind. Manchmal fällt mir der Perspektivwechsel wirklich schwer, weil viele Dinge für mich Allgemeinbildung oder auch Grundwissen sind. Ich frage mich dann häufig, wo die intrinsische Motivation geblieben ist Dinge auch selbst erlernen zu wollen oder mal über den Tellerrand zu schauen. Gerade weil sie so einen viel einfacheren Zugang zu Informationen haben, als es bei den "älteren Generationen" der Fall war.**

Auch hier kann ich nur dazu einladen, sich mit Vertretern und Vertreterinnen dieser Generationen neugierig und verstehen wollend auseinander zu setzen. Ich erlebe in der Beratung häufig, dass der Dialog eher dazu genutzt wird, den anderen zu überzeugen, dass die eigene Sichtweise (Erwartungen, Werte, Generationenprägung, etc.), die richtige ist und der andere am Ende diese übernehmen soll. Lösungen entstehen meist dann, wenn wir beide Perspektiven sehen und wertschätzen können und daraus Kompromisse schließen.

**Halten Sie es für sinnvoll, darüber sehr offen mit Studenten im Kommunikationstraining zu sprechen?**

Ja absolut. In meiner Rolle als Dozent an zwei Hochschulen erlebe ich, dass die Studierenden großes Interesse an Kommunikationsmodellen (z.B. Feedbackregeln, Vier Seiten einer Nachricht nach Schulz von Thun, aktiv-konstruktiver Reaktion), an Persönlichkeitsprofilen und Konfliktbewältigungsstrategien im Berufsleben zeigen. Diese Themen sind in den meisten Curricula nicht vertreten, werden jedoch beim Berufseinstieg sehr hilfreich sein.

### **Was mache ich nun mit Azubis, die sich krankmelden, wenn unangenehme Aufgaben warten?**

Im Führungsalltag bewähren sich Begrüßungsgespräche nach Abwesenheiten, in welchen es um Wertschätzung („Schön, dass Du wieder da bist.“), um Integration („in der Zeit Deiner Abwesenheit hat sich folgendes zugetragen...“) und um Fürsorge („gibt es etwas, auf was wir Rücksicht nehmen müssen?“) geht. Bei häufigeren Fehlzeiten funktioniert das natürlich nicht, weil man sich zum einen als Führungskraft lächerlich machen würde und weil zum anderen das Team die Situation beobachtet und unruhig werden würde. Bei sich häufenden Fehlzeiten sollten aufeinander aufbauende Fehlzeitengespräche geführt werden, in welchen vorwurfsfrei das Thema Krankheit und Häufigkeit der Fehlzeiten angesprochen wird und die Frage verfolgt wird, was der Auszubildende dazu beitragen kann, die Fehlzeiten zu reduzieren und welche Unterstützung es vom Ausbildungsbetrieb braucht. Es geht somit um eine offene Rückmeldung der auffällig überdurchschnittlichen Fehlzeiten, die Formulierung einer Erwartung und das Angebot von Unterstützung. Natürlich kann es in extremen Fällen sinnvoll sein, auf mögliche Konsequenzen hinzuweisen, z.B. darauf, dass eine Übernahme nach der Ausbildung bei überdurchschnittlich vielen Fehlzeiten nicht sichergestellt ist.

### **Wie lässt sich eine längere oder bessere Konzentrationsfähigkeit trainieren? Gerade zum Thema "Umbau des Gehirns"?**

#### **1. Progressives Fokus-Training**

Wie beim Sport mit steigenden Gewichten. Man beginnt mit kurzen Einheiten tiefer Konzentration – z.B. 10–15 Minuten ohne jede Ablenkung und steigert das über Wochen. Die Pomodoro-Technik ist ein populärer Einstieg, aber das Ziel sollte sein, irgendwann ohne die externe Struktur auszukommen.

#### **2. Bewusstes Langeweile-Aushalten**

Das klingt banal, ist aber neurobiologisch relevant. Wer jeden Leerlauf sofort mit dem Smartphone füllt, verhindert, dass das Gehirn in den sogenannten Default Mode Network-Modus wechselt, ein Zustand, der für kreatives Denken, Problemlösung und Konsolidierung wichtig ist. Konkret: Mal einfach in der U-Bahn aus dem Fenster schauen, statt aufs Handy zu greifen.

#### **3. Meditation / Achtsamkeitstraining**

Hier ist die Forschungslage am stärksten. Bereits 8 Wochen MBSR (Mindfulness-Based Stress Reduction) zeigen messbare Veränderungen in der grauen Substanz, besonders im präfrontalen Kortex und der Insula. Für die GenZ muss das nicht "esoterisch" klingen: Es ist im Kern ein Aufmerksamkeitstraining, bei dem man übt, den Geist immer wieder zurückzuholen – also genau den Muskel zu trainieren, der beim Doomscrolling verkümmert.

#### **4. Tiefen-Lesen fördern**

Lange Texte lesen ohne parallel Musik oder Podcast zu hören ist eine der effektivsten und unterschätztesten Methoden. Der Kognitionswissenschaftler Maryanne Wolf spricht vom "deep reading circuit", der durch Kurzformate zunehmend unter Druck gerät, aber durch Übung reaktivierbar ist.

#### **5. Schlaf und Bewegung als Fundament**

Kein Training der Konzentration funktioniert dauerhaft ohne ausreichend Schlaf (Gedächtniskonsolidierung, Abbau von Adenosin) und körperliche Bewegung (BDNF-Ausschüttung – der wichtigste Wachstumsfaktor für neuronale Verbindungen).

### **Verständnis/Kultur für generationsübergreifendes Lernen schaffen -> Erwartung/Vorgabe der Führungskraft?**

Eine Führungskraft schafft die Grundlage für generationsübergreifendes Lernen, indem sie es nicht nur einfordert, sondern selbst vorlebt, also offen zeigt, dass sie selbst von jüngeren Kolleginnen und Kollegen lernt. Konkret bedeutet das: Formate etablieren, in denen Wissenstransfer in beide Richtungen stattfindet, z.B. Reverse Mentoring, und dabei klar kommunizieren, dass unterschiedliche Erfahrungshorizonte als Stärke und nicht als Reibungspunkt gesehen werden. Entscheidend ist, dass die Erwartung nicht als Vorgabe "von oben" wirkt, sondern durch psychologische Sicherheit im Team, also dem Gefühl, dass man offen Fragen stellen und Wissen teilen kann, ohne sich zu blamieren.

**Wie kann ich besser die Älteren verstehen? Es entsteht leider immer mehr ein Konkurrenzkampf. (GenZ sind ja nicht nur Azubis, sondern können auch mitten im Leben stehen)**

Der Schlüssel liegt oft nicht im Was, sondern im Wie der Veränderung: Ältere Kolleginnen und Kollegen verschließen sich häufig nicht dem Neuen an sich, sondern dem Gefühl, dass ihre bisherige Arbeitsweise damit implizit abgewertet wird. Und da das für viele ein zentraler Teil ihrer Identität ist, wird Veränderung schnell als Angriff auf den eigenen Lebensentwurf erlebt. Wer es schafft, die bisherige Vorgehensweise ausdrücklich als das anzuerkennen, was sie war – nämlich genau richtig für die damaligen Rahmenbedingungen – und Veränderung als Reaktion auf neue Anforderungen und nicht als Korrektur von Fehlern kommuniziert, öffnet oft Türen, die vorher verschlossen waren. Kurz gesagt: Wertschätzung der Vergangenheit ist keine Nettigkeit, sondern eine strategische Voraussetzung dafür, Menschen für die Zukunft zu gewinnen.

**Wie mit MA umgehen, die ständig nörgeln und alles schwarzsehen? Alles Neue wird erstmal ohne weitere Prüfung abgelehnt.**

Im Einzeldialog könnte eine Resilienzübung helfen. Offensichtlich hat die betroffene Person der PSI-Theorie folgend einen überdurchschnittlich ausgeprägten „Fehlerzoom“ aktiviert, der dazu führt, die Unstimmigkeiten des Lebens besonders gut wahrzunehmen. Das Erkennen positiver Dinge muss also wieder erlernt und ritualisiert werden. Hier hilft die „Kaffeebohnenübung“. Laden Sie die betroffene Person dazu ein, morgens 5 Bohnen (gerne auch Steinchen) in die rechte Hosentasche zu stecken. Immer dann, wenn etwas Positives passiert (z.B. ein gutes Gespräch, ein Lächeln eines Mitmenschen, ...) darf eine Bohne in die linke Hosentasche wandern. Am Abend sollte die Probandin die 5 positiven Erlebnisse des Tages in ein „Glückstagebuch“ eintragen. Natürlich könnte diese Übung im beruflichen Kontext auf Widerstand stoßen. Dann ist die „What-went-well“-Methode eine Idee. Laden Sie in Ihren Besprechungen ihre Mitarbeitenden dazu ein, über ein positives Erlebnis der vergangenen Woche zu berichten. Überlegen Sie gemeinsam, was das Team aus diesem Erlebnis für sich mitnehmen kann, und feiern Sie gemeinsam das Erlebte. Es kann passieren, dass einzelne Mitarbeitende nicht mitmachen möchten. Brechen Sie dann bitte nicht den Widerstand, sondern akzeptieren Sie das. Haben Sie Geduld und etablieren Sie die Methode in Ihren Besprechungen. Nach und nach öffnen sich auch die „harten Nüsse“. Achten Sie dabei allerdings auf Zeitmanagement.

Noch eine Ergänzung: Wer immer nörgelt und Neues abblockt, tut das selten aus bösem Willen, sondern oft, weil negative Erfahrungen in der Vergangenheit gelehrt haben, dass Optimismus gefährlich ist. Oder weil die Persönlichkeit schlicht Sicherheit und Beweise braucht, bevor sie Vertrauen schenkt. Der produktivste Weg ist deshalb nicht, den Widerstand zu brechen, sondern ihn zu verstehen: Ein ehrliches Gespräch darüber, was hinter der Skepsis steckt, öffnet oft mehr als jede Überzeugungsstrategie. Und wer sich wirklich gehört fühlt, ist häufig bereit, zumindest einen kleinen Schritt in Richtung Offenheit zu machen.

**Keine Frage von mir, sondern eine Feststellung: unsere weiblichen Azubis sind zuverlässig, umgänglich und kompetent. Mit den männlichen Azubis gibt es dagegen häufig Probleme mit sehr häufigen krankheitsbedingten Fehltagen, wenig Kompetenz und häufiger Unzugänglichkeit. Woran das liegt, konnten wir noch nicht herausfinden.**

Die Beobachtung verdient ernsthafte Auseinandersetzung, ohne vorschnell zu pauschalisieren und erhält tatsächlich Erklärungsansätze aus aktueller Forschung. Die dort ermittelten Ursachen sind komplex und sprengen den Rahmen dieser Chat-Beantwortung. Und sie zeigen, dass Ausbildungsbetriebe zunehmend auch eine sozialisatorische Rolle übernehmen dürfen, die früher Familie oder Schule stärker ausgefüllt haben.

**Das Thema Erziehung spielt eben eine große Rolle hier ist eines der größten Themen. Sie kennen alle Ihre Rechte mit den Pflichten ist das leider nicht so. Als Arbeitgeber wird es eine Katastrophe, wenn Generation Babyboomer und X weg sind.**

Lassen Sie uns das kurz historisch einordnen: Unsere Großeltern haben den Kopf geschüttelt, als unsere Eltern plötzlich nicht mehr unwidersprochen Autoritäten akzeptiert haben. Unsere Eltern haben den Kopf geschüttelt, als wir die Work-Life-Balance über Karriere gestellt haben. Und jetzt schütteln wir den Kopf über die GenZ. Jede Generation hat der nächsten zugetraut, alles zum Einsturz zu bringen und jede Generation hat es irgendwie hingekriegt. Der Unterschied heute ist vielleicht nicht, dass die junge Generation schlechter ist, sondern dass die Lücke zwischen Rechten und Pflichten, zwischen Anspruch und Verantwortungsbewusstsein, tatsächlich größer geworden ist. Und das ist eine gesellschaftliche Erziehungsaufgabe, die nicht allein bei den Arbeitgebern landen kann, aber eben auch dort ankommt.