

Praxis erleben | Wissen erweitern

# Coaching Magazin

ISSN 1866-4849

## Konzeption

Selbstwirksamkeit stärken | S 20

## Praxis

Coaching im Zeitalter des Sofortismus | S 26

## Coaching-Tool

Die Nachfolge-Zeitreise | S 41

## Die Stimme als professionelles Werkzeug in Coaching und Führung

Johannes Wördemann im Interview | S 14





## Die Kraft der Generationen

Wie Coaching intergenerationale Firmenkultur fördern kann

*Von Anette Buck & Antje Heuser*

*Wenn Vertreter verschiedener Generationen im Berufsleben aufeinandertreffen, kann das mitunter für Spannungen und Konflikte sorgen. Ausschlaggebend sind dafür u.a. unterschiedliche Vorstellungen von der Gestaltung des Berufs- und Privatlebens. Doch die Generationenvielfalt kann und sollte auch als Chance verstanden werden, voneinander zu lernen und sich gegenseitig zu stärken. Mit welchen Mitteln dies gelingen und wie Coaching dabei behilflich sein kann, wird in diesem Artikel erläutert.*

In der Coaching-Praxis gibt es immer wieder Anfragen von Führungskräften, die auf die Frage zielen, wie sich Spannungen zwischen Vertretern verschiedener Generationen lösen lassen und wie sich eine generationsübergreifende Zusammenarbeit fördern lässt. Generationenkonflikte häufen sich in der Berufswelt, denn möglicherweise arbeiten in Unternehmen vier verschiedene Generationen – Baby Boomer, Gen X, Gen Y, Gen Z – zusammen. Ob offener Streit oder sprachloses Unverständnis – beides stört die Kommunikation empfindlich. Für Führungskräfte und Teams braucht es nun passende Lösungen zu einer tragfähigen Verständigung.

Der kritische Blick auf jüngere Generationen ist nicht neu, bereits vor über 2.400 Jahren beschwerten sich Philosophen der griechischen Antike wie Aristoteles, Platon und Sokrates über das teilweise respektlose Verhalten der jungen Menschen ihrer Zeit (Gilfert, 2015). Heute gibt es Generations- und Jugendforscher, die die Generationen neutral beobachten, Verhalten erfassen sowie Ursachen und Hintergründe beleuchten; auch um Brücken zu bauen und das Miteinander zu stärken.



- » Mitglieder einer Generation sind nicht durch ihr Alter, sondern durch kollektive Erfahrungen miteinander verbunden.
- » Jede Generation zeichnet sich durch individuelle Charakteristika aus, die sich als Prägungen aus ihren Erlebnissen herauslesen lassen.
- » Verschiedene Generationen können voneinander profitieren, wenn sie ihre Unterschiede als positiven Faktor begreifen.

### Generationen im Wandel – ein Spiegel der Gesellschaft

Generation ist mehr als ein Etikett. Sie wird nicht durch das biologische Alter ihrer Mitglieder geprägt, sondern durch die geteilten

Erfahrungen einschneidender gesellschaftlicher Ereignisse (Matthes, 1985). Diese prägen Haltungen, Werte und Erwartungen. Sie können wie ein gepackter Rucksack verstanden werden, den man aufgesetzt bekommt – und wirken damit auch im Arbeitskontext.

Es sollte bewusst sein, dass diese Kategorien nicht wissenschaftlich definiert sind, dass sie Vereinfachung begünstigen können („Schubladendenken“) und sie oft mehr die Unterschiede als die Gemeinsamkeiten verschiedener Generationen darstellen (Dimock, 2023). Dennoch orientiert sich dieser Artikel zu Generationenkonflikten an den Generationskategorien, weil sie als allgemeiner Bezugspunkt helfen können, Muster zu erkennen, Missverständnisse zu entlarven und den Wandel der Gesellschaft besser zu verstehen.

### Generationen im Portrait

Betrachtet man Unternehmen der heutigen Zeit, können bis zu vier der nachfolgend beschriebenen Generationen (nach Wolf, 2024) aufeinandertreffen:

*Die Baby Boomer (1946–1964)* sind heute bereits in der Rente oder kurz davor. Ihre Eltern haben den Zweiten Weltkrieg miterlebt und das Wirtschaftswunder geschaffen. Man sagt dieser Generation ein starkes Pflichtbewusstsein sowie Disziplin, Fleiß und Sparsamkeit nach. Das Streben nach finanzieller Sicherheit ist ihnen von ihren Eltern mitgegeben worden. Schulbildung ist noch nicht für alle uneingeschränkt verfügbar gewesen, Digitalisierung haben sie erst im Berufsleben kennengelernt. Sie sind mit traditionellen Rollenbildern aufgewachsen.

*Die Generation X (1965–1979)* ist in einem Übergang zwischen Tradition und Wandel aufgewachsen. Sie ist stark geprägt von einer Bewegung zum Individualismus. Die Anti-Baby-Pille ist eingeführt worden und es hat erstmals steigende Scheidungsraten gegeben. Der Begriff der „Work-Life-Balance“ ist geprägt worden – Arbeit hat dem Leben gedient, nicht umgekehrt. Finanzielle Sicherheit ist weiterhin wichtig gewesen, aber auch persönliche Freiheiten. Der kalte Krieg, die Ölkrise, Mauerbau- und -fall

sind wichtige gesellschaftliche Ereignisse gewesen. Die Späteren der Gen X haben Computer in Schule und Ausbildung kennengelernt.

*Die Generation Y / Millennials (1980–1994)* ist die erste Generation, die als „Digital Natives“ aufgewachsen ist. Es hat relativer Wohlstand geherrscht, aber es ist auch eine zunehmende soziale und ökologische Unsicherheit gewachsen. Man sagt der Generation eine Sinnorientierung nach, das Streben nach sozialer Gerechtigkeit und persönlicher Entwicklung stehe über der finanziellen Sicherheit. Arbeit und Freizeit sollen harmonisch ineinander übergreifen. Sie sind stark beeinflusst von digitalen sozialen Medien, Trends und technologischem Fortschritt.

Als jüngste Gruppe in der Arbeitswelt trifft man auf die *Generation Z (1995–2010)*. Sie ist mit Debatten zum Klimawandel, der Greta-Thunberg-Bewegung, aber auch mit der COVID-19-Pandemie und Wirtschaftskrisen aufgewachsen. Eine digitalisierte Welt ist für sie Normalität. Trotz Flexibilitätsdenken strebt diese Generation psychologische Sicherheit und klare Strukturen an. Visuelle und kurze Kommunikation via digitaler Medien und sofortige Verfügbarkeit von Wissen und Informationen gehören für sie genauso zum Alltag wie Diversität, Patchworkfamilien und Globalisierung. Die Zukunftsaussichten dieser Generation sind geprägt von Unsicherheit.

### Intergenerative Teams – Spannungsfelder und Chancen

Die Zusammenarbeit in Teams kann stärken, motivieren und jeden Einzelnen wachsen lassen. Gleichzeitig kann die Teamarbeit durch Konflikte und gegenseitiges Unverständnis belastet werden. Im Folgenden lauschen wir einem fiktiven (aber realistischen) Pausengespräch eines Teams. Die Teammitglieder kommen aus verschiedenen Generationen:

- » Klaus (Baby Boomer) stellt sein Tablett ab und seufzt. „Die Jugend will Karriere, aber bloß nicht zu viel arbeiten. Früher haben wir einfach gemacht, was nötig war.“
- » Sandra (Gen X) schüttelt den Kopf. „Klaus, du klingst wie mein Vater. Aber Loyalität





schützt nicht vor Kündigung. Wir haben gelernt, nicht alles für den Job zu opfern.“

» Markus (Gen Y) legt die Gabel hin. „Und trotzdem erwartet ihr von uns denselben Einsatz. Für was genau? Titel und Prestige? Wir wollen mehr als das.“

» Sirin (Gen Z) grinst. „Ich arbeite, um zu leben – nicht andersrum. Wenn mir ein Job nicht passt, gehe ich.“

» Klaus runzelt die Stirn. „Arbeit ist kein Wunschkonzert! Wir waren pünktlich, haben Überstunden gemacht – und es hat uns nicht geschadet!“

» Sirin lacht. „Nicht geschadet? Viele eurer Generation sind kurz vor der Rente ausgebrannt. Nein danke, das ist nicht mein Weg.“

» Sandra nickt. „Ein bisschen Wahrheit steckt schon drin, Klaus. Ihr habt Stabilität geschaffen, aber zu welchem Preis?“

» Klaus verschränkt die Arme. „Und wenn jetzt jeder nach zwei Jahren geht, wer hält dann die Unternehmen zusammen? Wer übernimmt Verantwortung?“

» Markus seufzt. „Verantwortung ja – aber nicht für ein System, das uns nichts zurückgibt. Wir wollen Wertschätzung und Flexibilität.“

» Sirin tippt auf ihrem Handy. „Ganz ehrlich, ich verstehe die Aufregung nicht. Die Zukunft gehört uns. Wir werden die Regeln neu schreiben.“

» Klaus schaut sie lange an. Dann nimmt er sein Tablett und steht auf. „Tja, wir werden sehen.“

» Stille. Sandra nippt an ihrem Kaffee, Markus lehnt sich zurück, Sirin scrollt weiter. Keiner sagt etwas.

Ein typisches Treffen? In der Beratungsarbeit mit Teams und Führungskräften gibt es viele Beispiele, die zeigen, wie leicht Spannungen entstehen können und die Arbeitsergebnisse beeinträchtigen. Die Kantinen-Szene zeigt: Jede Generation hat ihre eigene Sicht auf die Bedeutung der Arbeit, des Erfolgs und der Zusammenarbeit. Das Beispiel verdeutlicht, wie fehlendes Verständnis dazu führen kann, dass Teammitglieder sich aus dem Weg gehen.

### Warum es zu Spannungen kommt: fünf Konfliktfelder

Unterschiedliche Werte, Sozialisationen und Lebensrealitäten führen in der Zusammenarbeit oft zu Spannungen. Besonders in den folgenden Bereichen zeigen sich größere generationspezifische Unterschiede:

#### Arbeitshaltung und Work-Life-Separation

Hier treffen traditionelle Werte wie Pflichtbewusstsein und Loyalität auf Wünsche nach Flexibilität und Selbstbestimmung. Während Baby Boomer und Teile der Gen X Arbeit typischerweise als Lebensinhalt sehen und Präsenz schätzen, trennt die Gen Z bewusst zwischen Berufs- und Privatleben. Manche deuten diese Trennung als mangelndes Engagement. Eine Studie zeigt jedoch: Die Gen Z ist durchaus leistungsbereit (Wolter, 2024). Missverständnisse entstehen durch unterschiedliche Bewertungen. Zudem spielt Gesundheit für die Gen Z eine zentrale Rolle. Die Enttabuisierung

psychischer Erkrankungen stärkt ihre Haltung, klare Grenzen zu setzen – auch gegenüber der Arbeit. (Maas, 2019)

#### Lebensphasen und Bedürfnisse

Unterschiedliche Lebensphasen (z.B. Berufseinstieg vs. Familiengründung vs. Ruhestand) führen zu divergierenden Prioritäten und Erwartungen an die Arbeitswelt. Baby Boomer stehen häufig kurz vor dem Ruhestand und legen Wert auf finanzielle Sicherheit, während Gen Y und die Gen Z eher auf Sinnhaftigkeit, persönliche Entwicklung und Flexibilität fokussiert sind. Die Gen Z bevorzugt zudem Unternehmen mit klaren Werten und sozialer Verantwortung. (ebd.)

#### Belastbarkeit und Frustrationstoleranz

Der Gen Z wird häufig eine geringere Frustrationstoleranz zugeschrieben. Sie ist mit motivierendem Feedback und dem Gefühl aufgewachsen, dass ihre Meinung zählt – durch Familie, Freundeskreis und Social Media. Man sagt ihnen Ungeduld nach (ebd.), was zu hohen Erwartungen an schnelle und berufliche Entwicklungen geknüpft ist. Das lässt sich im Berufsalltag allerdings nicht immer sofort erfüllen. Ältere Teammitglieder erwarten hingegen oft, dass neue Kollegen sich erst ins Team einbringen, bevor sie Forderungen stellen. Viele aus der Gen Z fordern zügig Veränderungen – oder ziehen Konsequenzen, wenn Erwartungen nicht erfüllt werden.

#### Auftreten und Selbstverständnis

Das Selbstbewusstsein junger Generationen unterscheidet sich stark von dem der vorangegangenen Generationen. Während Baby Boomer und Gen X meist Respekt vor Hierarchien zeigen und Zurückhaltung in Meetings üblich ist, tritt die Gen Z oft selbstbewusst auf – manchmal auch ohne entsprechende Erfahrung (ebd.). Dies kann von älteren Teammitgliedern als respektlos oder überheblich empfunden werden, während sich Jüngere in traditionell geführten Unternehmen häufig nicht ausreichend gehört fühlen. Als Verstärker sind hier auch der Fachkräftemangel und

der demografische Wandel zu betrachten. In der Berufspraxis ist vermehrt zu beobachten, dass sich junge Berufseinsteiger im Vertrag Zugeständnisse machen lassen, auf die ältere Mitarbeitende lange warten mussten.

### Kommunikationsverhalten und -formate

Die direkte, informelle und hierarchieübergreifende Kommunikation der Gen Z kann von älteren Generationen als unangemessen empfunden werden. Auch die Wahl der Kommunikationsmittel führt zu Spannungen: Während Gen Z auf Instant Messaging setzt, bevorzugen Babyboomer und Gen X eher E-Mails. Das Smartphone ist für die technisch affinen Jüngeren ständiger Begleiter – für Ältere wirkt es oft ablenkend. Dennoch gilt auch bei der Gen Z das persönliche Gespräch als bevorzugte Kommunikationsform (Katz, 2022). Allerdings fehlt vielen Jüngeren erfahrungsgemäß die Übung im Umgang mit Kritik. Statt Konflikte zu klären, führen Spannungen mitunter zum Jobwechsel.

### Lösungsansätze für generationsübergreifende Zusammenarbeit

Spannungen im Team sind oft Ausdruck größerer systemischer Zusammenhänge – gelegentlich aber auch auf Einzelpersonen zurückzuführen, besonders im Bereich Kommunikation. Unterschiedliche Generationen bringen nicht nur Herausforderungen, sondern auch wertvolle Perspektiven und Kompetenzen mit. Ein systemischer Führungsansatz erkennt diese Wechselwirkungen und schafft *Rahmenbedingungen für eine produktive, wertschätzende Zusammenarbeit* über Altersgrenzen hinweg. Im Folgenden werden konkrete Lösungsansätze vorgestellt, die das Miteinander stärken.

#### Voneinander lernen

In Mentoring-Programmen und im Reverse-Mentoring können Baby Boomer und Gen X ihre Erfahrung weitergeben (z.B. strategisches Denken, Fachwissen, interne Netzwerke, Krisenmanagement). Im Gegenzug bringen die Gen Y und Gen Z digitale Kompetenz und

neue Arbeitsmethoden ein. Sowohl lebenslanges Lernen als auch der regelmäßige Austausch werden gefördert.

Zudem können Unternehmen altersgemischte Tandems bilden, in denen beide Seiten voneinander profitieren. Eingebettet sind die Tandems beispielsweise in Projekten, die neben dem erfolgreichen Projektabschluss auch die Stärkung der generationsübergreifenden Zusammenarbeit als Ziel haben.

#### Flexibilität in Karrierepfaden und Zeitmodellen

Der an Unternehmen gerichtete Wunsch, flexible und zügige Karrierepfade anzubieten, ist nicht neu, wird aber durch die Gen Z und den Mangel an Fachkräften lauter. Neue Konzepte für geplante Pfade für Fach-/Führungskräfte und Job Enrichment müssen Teil der Personalentwicklung sein, die *allen Mitarbeitenden* angeboten werden. Je nach unternehmerischer Machbarkeit erweitern Teilzeitmodelle, Sabbaticals, Workation und Homeoffice den Spielraum.

#### Verantwortungsvolle Kommunikation und regelmäßiges Feedback

Kommunikation spiegelt Haltung – sie zeigt, wie wir miteinander umgehen wollen. Verantwortung dafür tragen Führungskräfte und Mitarbeitende gemeinsam. Regelmäßiges Feedback ist ein wirksames Führungsinstrument. Jüngere fordern es aktiv ein, Ältere mussten oft lange darauf warten. Schon kurze Gespräche (10 bis 15 Minuten) reichen, um Beobachtungen zu teilen, Orientierung zu geben und zu ermutigen. Entscheidend sind aufmerksames Zuhören und gezielte Fragen. Eine bewusst gestaltete Feedback- und Kommunikationskultur fördert gegenseitiges Verständnis und baut Generationenspannungen ab – für ein produktives Miteinander mit gemeinsamer Sprache.

#### Aufdecken von Vorurteilen

Das Erkennen, Besprechen und Auflösen von Vorurteilen braucht einen bewussten Prozess, der getragen ist von offenem Austausch und ehrlicher Kommunikation. Für jeden Ein-

zelnen bedeutet es zudem die Bereitschaft zur Selbstreflexion und die Bereitschaft, das „Schubladendenken“ aufzugeben. Das Überwinden von Vorurteilen gibt Raum, Gemeinsamkeiten zu betonen und Stärken der Anderen anzuerkennen und zu nutzen.

### Als Coach generationsübergreifend arbeiten

Arbeiten Coaches mit verschiedenen Generationen – ob in der Einzelberatung oder mit einem Team – ist der *systemische Blick* unerlässlich. Neben den individuellen Anliegen sollten Coaches eine Vorstellung haben, inwieweit im Unternehmen bereits ein förderliches Umfeld für alle Generationen besteht.

#### Altersdiversität

Viele wahrgenommene Generationenkonflikte beruhen eher auf *unterschiedlichen Lebensphasen und Bedürfnissen* als auf grundsätzlichen Unterschieden (Matthes, 1985). Aus dieser Perspektive entstehen neue praxisnahe Ansätze: Diversität wird weitergedacht – nicht nur in Bezug auf Geschlecht oder Menschen mit Behinderung, sondern auch im Blick auf unterschiedliche Lebensphasen. Eine moderne Personalpolitik kann so allen Generationen gerechter werden (Voß, 2023).



#### Was Führungskräfte tun können

- ✓ Unterschiede als Ressource begreifen – nicht als Störung
- ✓ Regelmäßige offene Feedbackgespräche fördern – für alle Generationen
- ✓ Mentoring-Programme und Tandems initiieren
- ✓ Regelmäßige verschiedene Austauschformate schaffen
- ✓ Begegnungen bewusst ermöglichen
- ✓ Kommunikationswege anpassen und generationenbewusst wählen
- ✓ Ein förderliches Umfeld schaffen, das Diversität wirklich lebt

### Teamentwicklung

Workshops zur Teamentwicklung sind hervorragende Gelegenheiten, abseits des Berufsalltags auf die Arbeitsbeziehungen zu schauen. Im Austausch können Erwartungen geklärt und Absprachen getroffen werden. Teamworkshops können mehr *Verständnis über die Lebenswelten* der verschiedenen Generationen schaffen und die *Gemeinsamkeiten der Teammitglieder* zutage treten lassen.

### Reflexion als Schlüssel im Coaching

Coaches sollten ihre *eigenen Vorannahmen hinterfragen*: Welche Stereotype beeinflussen meine Wahrnehmung? Wie bewerte ich bestimmtes Verhalten – und warum? Offenheit, Selbstreflexion und eine klare innere Haltung sind zentrale Grundlagen für generationensensibles Coaching.

Zudem ist Altersdiskriminierung nach wie vor Realität – oft kommen kritische Bewertungen von Jüngeren. Das überholte und ebenfalls kritisch zu hinterfragende Defizitmodell des Alters hält sich hartnäckig, obwohl Studien zeigen: Auch im hohen Alter sind Menschen leistungsfähig (Regnet, 2024).

### Generationenvielfalt als Chance

Der Wandel der Arbeitswelt wird nicht nur durch junge Generationen vorangetrieben, sondern auch durch Digitalisierung, Fachkräftemangel und volatile Märkte. Diese Dynamik verändert Arbeitskulturen grundlegend – und birgt Chancen statt nur Konfliktpotenzial. Unterschiedliche Generationen bringen vielfältige Perspektiven, Stärken und Bedürfnisse mit. Wer *Vielfalt als Ressource* begreift, stärkt Innovation und Resilienz. Trotz aller Herausforderungen, die Gegensätze mit sich bringen,

ist Generationenvielfalt in Teams eine Stärke und fördert Potenziale (Nordmann & Drewitz, 2024).

Die Brücke zwischen den Generationen ist längst gebaut – denn zentrale Werte wie Familie, Freiheit und Gerechtigkeit verbinden. Mit Partizipation, Verständnis und Toleranz kann daraus kraftvolle Zusammenarbeit entstehen. Coaching unterstützt diesen Prozess – für ein Miteinander von gestern, heute und morgen.

### Literatur

- » **Dimock, M. (2023).** *5 things to keep in mind when you hear about Gen Z, Millennials, Boomers and other generations.* Pew Research Center. Abgerufen am 12.03.2025: <https://bit.ly/4lalNlN>
- » **Gilfert, A. (2015).** 5000 Jahre Kritik an Jugendlichen. *Unterwegs in die Arbeitswelt.* Abgerufen am 31.03.2025: <https://bit.ly/4jE8UiC>
- » **Katz, R. (2022).** What to know about Gen Z. *Stanford Report.* Abgerufen am 01.04.2025: <https://bit.ly/3HnGsnD>
- » **Maas, R. (2019).** *Generation Z für Personal- und Führungskräfte.* München: Hanser.
- » **Matthes, J. (1985).** Karl Mannheims „Das Problem der Generationen“, neu gelesen. *Zeitschrift für Soziologie*, 5, S. 363–372.
- » **Nordmann, N. & Drewitz, U. (2024).** *Mehr Generationen – mehr Erfolg!* Schäffer Poeschel. Abgerufen 01.04.2025: <https://bit.ly/3HnOsoA>
- » **Regnet, E. (2024).** *Best Ager im Beruf.* Hochschule Augsburg. Abgerufen am 20.02.2025: <https://bit.ly/3HoBYgF>
- » **Voß, E. (2023).** Ein Haus für Generationen. *change ment!*, 6, S. 40–44.
- » **Wolf, A. (2024).** Gen Z, Gen Y, Gen Alpha? *FOCUS online.* Abgerufen am 15.02.2025: <https://bit.ly/3Hr8crs>
- » **Wolter, U. (2024).** Gen Z. *Personalwirtschaft.* Abgerufen am 01.04.2025: <https://bit.ly/43K2yIl>

### Die Autorinnen



Foto: Sandra Seifen Fotografie

Antje Heuser ist Betriebswirtin, systemischer Business-Coach (DBVC & IOBC), Trainerin und zertifizierte Organisationsberaterin mit Fokus auf Führung, Teamentwicklung und Kommunikation. Sie verbindet fundierte Erfahrung mit pragmatischen Ansätzen, um nachhaltige Veränderungen zu gestalten. Ihr Ziel: Menschen und Teams stärken, Klarheit schaffen und lernende Organisationen fördern.

[www.heuser-coaching.com](http://www.heuser-coaching.com)  
[www.rauenagentur.de/coach/  
antje-heuser.html](http://www.rauenagentur.de/coach/antje-heuser.html)



Foto: Gabi Förster Fotografie

Anette Buck ist Betriebswirtin, Professional Coach (DBVC & IOBC), Beraterin für Personalentwicklung und Thomann-zertifizierte Klärungshelferin IfK®. Ihr Fokus ist die Führungskräfte- und Teamentwicklung sowie die Konfliktklärung im Beruf, um stabile, vertrauensvolle und empathische Arbeitsbeziehungen zu gestalten.

[www.anettebuck-beratung.de](http://www.anettebuck-beratung.de)  
[www.rauenagentur.de/coach/  
anette-buck.html](http://www.rauenagentur.de/coach/anette-buck.html)



## Impressum

### Herausgeber:

Christopher Rauen Gesellschaft mit beschränkter Haftung  
Albert-Einstein-Str. 28 | 49076 Osnabrück | Deutschland  
Tel.: +49 541 98256-778  
E-Mail: [coaching-magazin@rauen.de](mailto:coaching-magazin@rauen.de)  
Internet: [www.rauen.de](http://www.rauen.de)

### Vertretungsberechtigter Geschäftsführer:

Dr. Christopher Rauen  
Sitz der Gesellschaft: Osnabrück  
Registergericht: Amtsgericht Osnabrück  
Registernummer: HRB 215729  
USt-IdNr.: DE232403504

### Inhaltlich Verantwortlicher i.S.d.P. und gemäß § 5 TMG:

Dr. Christopher Rauen (Anschrift wie oben)

**Redaktion:** David Ebermann (*de*) – Chefredakteur,  
Dr. Christopher Rauen (*cr*), Alexandra Plath (*ap*),  
Dawid Barczynski (*db*), Inez Tanzil (*it*)

### E-Mail an die Redaktion:

[redaktion@coaching-magazin.de](mailto:redaktion@coaching-magazin.de)

**Abonnement:** Jahresabo (4 Ausgaben) | Print: ab 89,90 €  
Digital: ab 79,90 € | Print & Digital: ab 99,90 €  
[www.coaching-magazin.de/abo](http://www.coaching-magazin.de/abo)

### Anzeigenredaktion:

[anzeigen@rauen.de](mailto:anzeigen@rauen.de) | Tel.: +49 541 98256-778

### Konzeption & Gestaltung: [www.benschulz-partner.de](http://www.benschulz-partner.de)

Bild-Quellenangabe: Titelseite © Danielala | S. 7 © Svetlana  
S. 10 © SAG stock | S. 4, 20 © Master1305 | S. 24 © FGC  
S. 4, 26 © LeonidKos | S. 28 © sommart sombutwanitkul  
S. 4, 31 © Branislav Nenin | S. 33 © Unai Huizi Photography  
S. 5, 36 © ImageFlow | S. 5, 41 © StunningArt | S. 43 © DIGSAM,  
Borderline Artistic, Gilbert - Illustration | S. 45 © Andrekart Photography  
S. 5, 49 © Alexlukin | S. 51 © Song\_about\_summer | S. 5, 54 © pathdoc  
S. 56 © Blockfine | Benutzung unter Lizenz von Shutterstock.com  
S. 13 © Grit Siwonia; Dhruval Patel; privat; Andrea Lobsiger; Foto Frech;  
Bettina Meckel; STUDIOLINE PHOTOGRAPHY, Berlin-Steglitz/  
Das Schloss; Fotografie Weiss

**Druck:** Fromm + Rasch GmbH & Co. KG |  
Breiter Gang 10-16 | 49074 Osnabrück  
[hallo@frommrasch.de](mailto:hallo@frommrasch.de) | [www.frommrasch.de](http://www.frommrasch.de)



**Hinweise:** Das Coaching-Magazin und alle enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Die Übernahme und Nutzung der Daten bedarf der schriftlichen Zustimmung der Christopher Rauen GmbH. Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen, sind jedoch unverbindlich und ohne Gewähr; eine Haftung wird – soweit rechtlich möglich – ausgeschlossen. Verwendete Bezeichnungen, Markennamen und Abbildungen unterliegen im Allgemeinen einem Warenzeichen-, marken- und/oder patentrechtlichen Schutz der jeweiligen Besitzer. Eine Wiedergabe entsprechender Begriffe oder Abbildungen berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass diese Begriffe oder Abbildungen von jedermann frei nutzbar sind. Für unverlangt eingesandte Manuskripte, Bildmaterial, Datenträger und Informationen sonstiger Art übernimmt die Coaching-Magazin-Redaktion keine Gewähr. Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe / E-Mails – mit vollständigem Namen, Anschrift und E-Mail-Adresse – auch gekürzt zu veröffentlichen. Bitte teilen Sie uns mit, wenn Sie mit einer Veröffentlichung nicht einverstanden sind.

ISSN: 1866-4849

## Das Letzte



**EBERMANN:** Laut einer Umfrage, die im Auftrag der Techniker Krankenkasse erfolgte, hat etwa ein Viertel der jungen Menschen in Deutschland mit dem Gefühl von Einsamkeit zu kämpfen – oftmals trotz eines guten sozialen Umfelds. Durchaus verwunderlich, oder?

**RAUEN:** Eine wirkliche Überraschung ist das für mich nicht. Wir leben zwar in einer Zeit, die mehr Vernetzung denn je ermöglicht. Doch dies ist erschlagend! Ohne Fokus auf das Wesentliche ist es schwer, sich zu orientieren. Das erfordert Erfahrung.

**EBERMANN:** Nachvollziehbar. Moderne Kommunikationsmittel ermöglichen es, leicht Kontakte zu knüpfen bzw. zu halten. Dabei stellt sich aber die Frage der Beziehungsqualität. Beim Thema Einsamkeit ist derzeit auch oft von KI-Companions die Rede. Eine „Freundschaft“ mit einem Chatbot führen ... skurrile Vorstellung.

**RAUEN:** Warum skurril? Hätte man den Menschen vor hundert Jahren erzählt, dass wir uns heute mit Hilfe kleiner Kästchen unterhalten, die sich über Strahlen austauschen, wäre man in einer Irrenanstalt gelandet.

**EBERMANN:** Die kleinen Kästchen werden immerhin von Menschen bedient, aber ich verstehe den Punkt: Das Gefühl von Nähe und Verbundenheit kann auch auf Distanz gegeben

sein. Und offenbar auch dann, wenn der Gesprächspartner eine Maschine ist. Ein nachhaltiges „Mittel“ gegen Einsamkeit sehe ich in KI-Beziehungen dennoch nicht. Vielleicht einen vorübergehenden Trostspender ...

**RAUEN:** Tja, was ist mit den Millionen von Menschen, die ihre Einsamkeit mit einem Haustier ausgleichen? Auch da sage ich: Besser einen nicht-menschlichen Trost als gar keinen. Klar wäre es toll, wenn wir alle wunderbare Beziehungen zu Menschen hätten. Aus vielen Gründen ist das nicht immer so einfach.

**EBERMANN:** Einen Hund Gassi zu führen, soll ja der beste Weg sein, um auf der Straße angesprochen zu werden. Vielleicht liegt ein sinnvoller Ansatz für manche in genau dieser Einfachheit: Handy weglegen und rausgehen. Aber ja, natürlich kann es Umstände geben, die die Sache deutlich erschweren – diverse äußere Faktoren oder auch innere Blockaden.

**RAUEN:** „Einfachheit“ ist ein gutes Stichwort. Je leichter KI-Beziehungen verfügbar sind, desto eher werden sie angenommen – vorausgesetzt, das Angebot wird als gut genug empfunden. Ansonsten wird es diesen Beziehungen so gehen, wie auch allen menschlichen: Sie sind begrenzter Natur. Bei menschlichen Beziehungen macht gerade das den Wert aus. Was ist der Wert von Beziehungen, die man jederzeit für Geld anbahnen kann? Genau ...

# Abonnement

## Digital

- » Vier PDF-Ausgaben pro Bezugszeitraum
- » Vollständiger Zugang zum Archiv (PDF-Ausgaben) und zu allen Exklusiv-Artikeln
- » 69,70 € günstiger als im Einzelkauf (Print)
- » Zugriff auf alle Sonderhefte (PDF)

Ab 79,90 €/Jahr

## Print

- » Vier Printausgaben pro Bezugszeitraum
- » 59,70 € günstiger als im Einzelkauf
- » Gratis Sonderaktion

Ab 89,90 €/Jahr

## Print & Digital

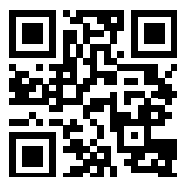
- » Vier Print- und PDF-Ausgaben pro Bezugszeitraum
- » Vollständiger Zugang zum Archiv (PDF-Ausgaben) und zu allen Exklusiv-Artikeln
- » 49,70 € günstiger als im Einzelkauf (Print)
- » Zugriff auf alle Sonderhefte (PDF)

Ab 99,90 €/Jahr



Attraktive Sonderangebote für Neu-Abonnenten.  
Vergünstigte Studierendentarife.

Jetzt das Abo online bestellen:  
[www.coaching-magazin.de/abo](http://www.coaching-magazin.de/abo)



Mediadaten: [www.coaching-magazin.de/mediadaten](http://www.coaching-magazin.de/mediadaten)

[www.coaching-magazin.de](http://www.coaching-magazin.de)