

Kennen Sie das? Wenn eine erfahrene Kollegin geht, geht nicht nur eine Person. Es geht vor allem um den Verlust des impliziten Erfahrungswissens. Der Generationswechsel im öffentlichen Dienst wird aktuell als besonders herausfordernd erlebt, durch hohe Arbeitsverdichtung, knappe Einarbeitungszeiten und steigende Erwartungen. Dabei treffen unterschiedliche Arbeitssozialisationen verschiedener Generationen sichtbar aufeinander – es entstehen Wissenslücken, Reibungen und Unsicherheiten. Keine Haltungs- oder Motivationsprobleme, wie es oft behauptet wird, sondern stressbedingte Reaktionsmuster!

Sabrina Kraft betont: **Der Generationswechsel ist kein beiläufiger Prozess.** Er ist ein arbeitspsychologisch erklärbarer Übergang, der gezielte Führung und organisationale Aufmerksamkeit erfordert. Der Fokus muss auf der bewussten Gestaltung von Übergängen liegen – durch Verstehen statt Bewerten. Nachwuchsförderung, die sich auf formale Einarbeitung beschränkt, bleibt oberflächlich.



Unser Highlight zu Ihrem Thema

**Vorbereitung auf den Ruhestand:
mit Freude und Plan ins neue
Kapitel starten**

26.03.2026 – 19.05.2026 / Online

Alle Informationen zum
Lehrgang



Alle Seminare zum Thema:
Zukunft gestalten



Gut zu wissen:

Wertschätzung stärkt beide Generationen – und die Organisation.



Damit Übergänge gelingen, braucht es Wertschätzung als funktionales Organisationsprinzip, um Belastung zu reduzieren, Bindung zu stärken und Lernen zu ermöglichen. Denn Wissen lebt dort weiter, wo Beziehung, Austausch und gemeinsames Reflektieren möglich sind.

Zukunft entsteht dort, wo Organisationen Reibung nicht bewerten, sondern verstehen, Beziehung als Träger von Wissen begreifen und Wertschätzung als stabilisierende Kraft nutzen – für Nachwuchs, für erfahrene Mitarbeitende und für die Organisation als Ganzes.

Organisationen, die beide Perspektiven zugleich berücksichtigen, bleiben handlungsfähig und sichern Erfahrungswissen dort, wo es wirkt: im gemeinsamen Arbeiten.