

INHALTSVERZEICHNIS

GELEITWORT	VII
VORWORT	IX
INHALTSVERZEICHNIS	XI
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	XV
TABELLENVERZEICHNIS	XVII
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	XIX

A EINFÜHRUNG	1
I Generationsproblematik im Arbeitsleben	1
1 Generationen am Arbeitsplatz.....	1
2 Entwicklung des deutschen Arbeitskräftepotenzials	6
3 Forschungsanliegen und Forschungsmethodik	11
II Analyse des Generationsbegriffes	14
1 Sprachliche Facetten des Generationsbegriffes	14
2 Bedeutungsinhalte des Generationsbegriffes in den Wissenschaften.....	17
3 Kontextunabhängige Generationendefinition	20
B GRUNDLAGEN UND ANSÄTZE DER GENERATIONENFORSCHUNG	24
I Erste Ansätze des Generationenmanagements	25
1 Amerikanische Generationsidealtypen und ihre Beziehungen	25
2 Kritische Würdigung des amerikanischen Forschungsmaterials	31
II Soziologische Grundlagen der Generationenforschung	36
1 Historie der soziologischen Generationenforschung	36
2 Formalsoziologische Analyse des Generationenproblems	43
3 Sozialisationsforschung und Rollentheorie.....	49
4 Lebenslaufkonzept	57
5 Kohortenanalyse	62
III Verhaltenswissenschaftliche Grundlagen der Generationenforschung	68
1 Generationspersönlichkeit und Generationshandeln	68
2 Wertsystem der Generationspersönlichkeit	76
3 Generationentypisierung	83
IV Zwischenfazit: Kernelemente des Generationenverhaltens	87

C	GRUNDMODELL ZUM GENERATIONENVERHALTEN IM UNTERNEHMEN..	92
	
I	Grundmodell und raumzeitliche Verankerung.....	92
	1 Modell zum Generationenverhalten.....	92
	2 Zeitliche Präzisierung der Generationenlagerung.....	95
	3 Sozial-räumliche Präzisierung der Generationenlagerung.....	98
II	Konkretisierung der Generationenmerkmale.....	102
	1 Generationszusammenhänge und Generationseinheiten.....	102
	2 Generationenlebensverläufe.....	107
	3 Generationspersönlichkeit und Generationsverhalten.....	115
III	Konkretisierung der Generationenverhältnisse.....	120
	1 Generationendynamik.....	120
	2 Generationenbeziehungen.....	123
	3 Generationenkonflikte im Unternehmen.....	127
	4 Beeinflussung des Generationsverhaltens im Unternehmen.....	132
IV	Zwischenfazit: Modellkonkretisierung.....	135
D	INHALTLICHE KONKRETISIERUNG DES MODELLS.....	137
I	Entwicklungen auf staatlicher Ebene.....	137
	1 Bevölkerungsentwicklung.....	137
	2 Zeitgeistgeschichte der Bundesrepublik Deutschland.....	141
	3 Wertewandel.....	147
II	Generationenprägung in Familie und Unternehmung.....	152
	1 Entwicklungen auf der Familienebene.....	152
	2 Wandel der Geschlechtertypisierung.....	156
	3 Entwicklungen auf Unternehmensebene.....	160
III	Zwischenfazit: Generationszusammenhänge und Zeitgeisttrends.....	166
E	GENERATIONENMANAGEMENTSTUDIE.....	171
I	Methodik und Durchführung der Generationenmanagementstudie.....	171
	1 Methodenwahl und Erhebungsdesign.....	171
	2 Fragebogengestaltung und Pretest.....	175
	3 Durchführung, Auswertung und Stichprobe der Erhebung.....	178
II	Empirische Befunde zur Positionierung im Lebensverlauf.....	181
	1 Familiäre Situation der Altersgruppen.....	181
	2 Berufliche Situation der Altersgruppen.....	184
	3 Prägende Ereignisse im Lebenslauf.....	188

III Empirische Befunde der Generationenzuordnung	190
1 Generationsbewusstsein	190
2 Bedeutende generationenprägende Ereignisse	195
3 Generationenprägung im Privatleben	197
IV Empirische Befunde zu Generationspersönlichkeiten	202
1 Grundwertsystem	202
2 Generationenprioritäten im Arbeitsleben	205
3 Generationenstereotype Eigenschaften	207
V Empirische Befunde zu Generationenverhältnissen in Unternehmen	213
1 Wunscheigenschaften von Arbeitnehmern	213
2 Zeitgeistanforderungen an den Arbeitsplatz	217
3 Generationenbeziehungen im Unternehmen	223
VI Zwischenfazit: Diskussion der empirischen Ergebnisse	227
F GENERATIONENMANAGEMENT	233
I Grundlagen des Generationenmanagements	233
1 Sensibilisierung für die Notwendigkeit von Generationenmanagement	233
2 Zentrale Prinzipien des Generationenmanagements	236
3 Ansatzpunkte des Generationenmanagements	240
II Generationenmanagementstrategie	245
1 Unternehmensanalyse mit Schwerpunkt Altersdiversität	245
2 Altersdiverse Unternehmensstrategie	248
3 Zeitgerechter Unternehmenskulturwandel und seine Träger	251
4 Generationenmanagementcontrolling	260
III Management von Altersstruktur und intergenerationeller Zusammenarbeit	265
1 Steuerung des Personalbestands nach Altersgruppen	265
2 Gestaltung altersdiverser Teams	274
3 Altersdiverse Führung	282
4 Management von Generationenkonflikten	289
5 Generationenmanagement in Außenbeziehungen und Außenwirkung	297
IV Instrumente altersdiverser Leistungsförderung	301
1 Altersdiverse Förderung von Gesundheit und körperlicher Leistung	301
2 Altersdiverse Förderung von Wissensaustausch und geistiger Leistung	313
3 Altersdiverse Förderung der sozialen Kompetenz	326
V Flexibilisierung der Rahmenbedingungen	334
1 Individualisierung des Anreizsystems	334
2 Flexibilisierung des Arbeitsorts	344
3 Flexibilisierung der Arbeitszeit	349
4 Flexibilisierung des Entgeltsystems	357
VI Generationenmanagement im Überblick	361

G KRITISCHE WÜRDIGUNG UND AUSBLICK	365
I Implikationen für die Unternehmenspraxis	365
II Entwicklungslinien und Implikationen für Politik und Gesellschaft.....	370
III Implikationen für die Forschung.....	382
H RÉSUMÉ.....	386
I Motivation.....	386
II Aperçu de la recherche et choix des méthodes.....	387
III Modèle et facteurs conditionnants.....	388
IV Recherche empirique	392
V Gestion des générations	395
VI Conclusion.....	396
ANHANG	399
LITERATURVERZEICHNIS	403

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. A-1: Bevölkerungsentwicklung in Deutschland nach Altersgruppen	6
Abb. A-2: Statistik des Jahrhunderts.....	7
Abb. A-3: Entwicklung der Altersstruktur der Bevölkerung im Erwerbsalter	8
Abb. A-4: Aufbau der Arbeit	13
Abb. B-1: Idealtypischer Lebensverlauf.....	59
Abb. B-2: Fiktives Beispiel einer Kohortentabelle	64
Abb. B-3: Leitbilder der Persönlichkeitspsychologie	68
Abb. B-4: Mögliche Elemente und prägende Faktoren der Generationspersönlichkeit	70
Abb. C-1: Konfliktlinien in der deutschen Wählerschaft.....	103
Abb. C-2: Beeinflussungsmöglichkeiten des Generationsverhaltens durch Unternehmen ...	133
Abb. C-3: Modell westdeutscher Generationszusammenhänge ab 1940.....	136
Abb. D-1: Bevölkerungs- und Altersstruktur Gesamtdeutschland	137
Abb. D-2: Eheschließungen und Ehescheidungen	139
Abb. D-3: Klassische Organisationsbedingungen.....	161
Abb. D-4: Neoklassische Organisationsbedingungen.....	162
Abb. D-5: Moderne Organisationsbedingungen	163
Abb. D-6: Allgemeine Zeitgeistentwicklungen	169
Abb. E-1: Individuelle Generationseinteilung nach Berufserfahrungsstufe	194
Abb. E-2: Übersicht über die Generationszusammenhänge.....	228
Abb. F-1: Ziele und Einflussfaktoren im Veränderungsmanagement.....	237
Abb. F-2: Ebenen interkulturellen Lernens.....	258
Abb. F-3: Modell einer wertbewussten Mitarbeiterführung	285
Abb. F-4: Gestaltungsmaßnahmen des Generationenmanagements im Überblick	364
Abb. G-1: Lebenssituation älterer Menschen.....	374
Abb. G-2: Bevölkerungsentwicklung, Arbeitsmarkt und gesetzliche Rentenversicherung... 377	
Graphique H-1: Le personnage générationnel	389
Graphique H-2: Caractéristiques des Générations Effectives Allemandes	394
Anhangabbildung C-1: Rentenregelungen nach Kohorten und Lebensphasen.....	402

TABELLENVERZEICHNIS

Tab. A-1: Mögliche Missverständnisse zwischen Generation Golf und 68ern	3
Tab. B-1: Amerikanische Generationsidealtypen im Überblick	27
Tab. B-2: Arbeitseinstellungen amerikanischer Generationsidealtypen	30
Tab. B-3: Zentrale Persönlichkeitszüge nach dem „Big five“-Modell	74
Tab. C-1: Alterszuordnung sozio-demografischer Ereignisse	108
Tab. C-2: Lebensphasenbedingte Merkmale von Berufstätigen	114
Tab. C-3: Konflikttypen nach Organisations-, Gruppen- und individueller Ebene	128
Tab. D-1: Chronik der BRD	142
Tab. D-2: Generationszusammenhänge und ihre bestimmenden Sozialisationsphasen	166
Tab. E-1: Verteilung der Stichprobe auf die Altersgruppen	180
Tab. E-2: Häufigkeitsverteilung der Kinderzahl auf die Altersgruppen	182
Tab. E-3: Berufserfahrung nach Altersgruppen	185
Tab. E-4: Verdienstprofile in Deutschland	187
Tab. E-5: Bedeutende Ereignisse aus dem Privatleben	188
Tab. E-6: Generationenprägende Ereignisse nach Rangfolge ihrer Bedeutung	196
Tab. E-7: Bekanntheitsgrad von Nostalgieobjekten	199
Tab. E-8: Zuordnung der Nostalgieobjekte zu den Altersgruppen	200
Tab. E-9: Grundwerte nach Rangfolge ihrer Bedeutung	202
Tab. E-10: Prioritätensetzung im Arbeitsleben nach Häufigkeit der Nennung	205
Tab. E-11: Fremdeinschätzung von Eigenschaften in Abhängigkeit von der Altersgruppe	208
Tab. E-12: Arbeitstugenden und Rangfolge ihrer Bedeutung	214
Tab. E-13: Flexibilisierung der Arbeitszeit nach Altersgruppen	218
Tab. E-14: Bevorzugtes Kommunikationsmedium nach Altersgruppen	219
Tab. E-15: Komparative Kompetenzen der Altersgruppen	231
Tab. F-1: Problembereiche und Chancen nach Generationszusammenhängen	241
Tab. F-2: Generationenmanagementmaßnahmen im Kapitelüberblick	244
Tab. F-3: Auswirkungen von Beanspruchung und Belastungen	302
Tab. F-4: Bedürfnisstruktur von Mitarbeitern und Führungskräften nach Alter	336
Tab. F-5: Bedeutende Faktoren der Anreizstruktur aus Arbeitnehmersicht	339

Tableau H-1: Phases de vie des employés et leurs caractéristiques.....	391
Tableau H-2: Vue d'ensemble du système de gestion générationelle.....	396
Anhangtabelle B-1: Literaturzusammenstellung zum Thema „Managing Generations“	399
Anhangtabelle C-1: Beispiele für Wertepolaritäten in Unternehmenskulturen	400
Anhangtabelle C-2: Beispiele für Erscheinungsformen der Unternehmenskultur.....	401
Anhangtabelle C-3: 25 demografische Studien in Organisationen	402