

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|---|----|
| 1 | Führung einer neuen Generation | 1 |
| | Literatur | 5 |
| 2 | Eigenschaften der Generation Y | 7 |
| 2.1 | Uneinigkeit der Forscher | 7 |
| 2.1.1 | Gibt es überhaupt eine Generation Y? | 7 |
| 2.1.2 | Was sind die Ursachen für Generationsveränderungen? | 8 |
| 2.1.3 | Was sind die wesenseigenen Merkmale der Generation Y? | 9 |
| 2.2 | Merkmale und prägende Ereignisse | 10 |
| 2.2.1 | Hohe Informationalisierung | 10 |
| 2.2.2 | Starke Leistungsorientierung | 11 |
| 2.2.3 | Hohes Ausbildungsniveau | 12 |
| 2.2.4 | Starke Gemeinschaftsorientierung | 13 |
| 2.2.5 | Hohes Maß an Flexibilität | 14 |
| 2.2.6 | Geringe Machtdistanz | 15 |
| 2.2.7 | Starkes Selbstbewusstsein | 15 |
| 2.2.8 | Hohe Freiheitsorientierung | 16 |
| 2.2.9 | Starke Skepsis | 16 |
| 2.2.10 | Hohe Globalität | 17 |
| | Literatur | 18 |
| 3 | Die Generation Y effektiv führen | 21 |
| 3.1 | Motivorientierung der Generation Y | 21 |
| 3.1.1 | Tit for Tat als Basisstrategie der Mitarbeiterführung | 21 |
| 3.1.2 | Die Rolle der Motive der Generation Y | 23 |
| 3.1.3 | Verständnis und Vorhersagbarkeit des Verhaltens der Generation Y | 26 |
| 3.2 | Verhaltensorientiert-situative Führung der Generation Y | 31 |
| 3.2.1 | Führung unter Berücksichtigung einer hohen Informationalisierung | 32 |
| 3.2.2 | Führung unter Berücksichtigung einer starken Leistungsorientierung | 39 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 3.2.3 | Führung unter Berücksichtigung eines hohen Ausbildungsniveaus | 54 |
| 3.2.4 | Führung unter Berücksichtigung einer starken Gemeinschaftsorientierung | 57 |
| 3.2.5 | Führung unter Berücksichtigung eines hohen Maßes an Flexibilität | 75 |
| 3.2.6 | Führung unter Berücksichtigung einer geringen Machtdistanz . . | 86 |
| 3.2.7 | Führung unter Berücksichtigung eines starken Selbstbewusstseins | 94 |
| 3.2.8 | Führung unter Berücksichtigung einer hohen Freiheitsorientierung | 119 |
| 3.2.9 | Führung unter Berücksichtigung einer starken Skepsis | 135 |
| 3.2.10 | Führung unter Berücksichtigung einer hohen Globalität | 146 |
| 3.3 | Die Werkzeuge zur Führung der Generation Y im Überblick | 151 |
| 3.3.1 | Herleitung eines Führungsrades zur Führung der Generation Y . . | 151 |
| 3.3.2 | Einsatzmöglichkeiten und -grenzen des Führungsrades | 155 |
| | Literatur | 157 |
| 4 | Die Generation Y als effektive Führungskraft | 161 |
| 4.1 | Die Generation Y in einer neuen Rolle | 161 |
| 4.1.1 | Merkmale einer effektiven Führungskraft | 163 |
| 4.1.2 | Vom Egotaktiker zur effektiven Führungskraft | 165 |
| 4.1.3 | Drei Kontexte effektiver Führung | 168 |
| 4.2 | Eigenschaftsorientierte Führung durch die Generation Y | 169 |
| 4.2.1 | Führung auf Basis einer hoher Informationalisierung | 173 |
| 4.2.2 | Führung auf Basis einer starken Leistungsorientierung | 187 |
| 4.2.3 | Führung auf Basis eines hohen Ausbildungsniveaus | 199 |
| 4.2.4 | Führung auf Basis einer starken Gemeinschaftsorientierung | 211 |
| 4.2.5 | Führung auf Basis eines hohen Maßes an Flexibilität | 225 |
| 4.2.6 | Führung auf Basis einer geringen Machtdistanz | 246 |
| 4.2.7 | Führung auf Basis eines starken Selbstbewusstseins | 261 |
| 4.2.8 | Führung auf Basis einer hohen Freiheitsorientierung | 280 |
| 4.2.9 | Führung auf Basis einer starken Skepsis | 289 |
| 4.2.10 | Führung auf Basis einer hohen Globalität | 302 |
| 4.3 | Die Führungswerkzeuge der Generation Y im Überblick | 302 |
| 4.3.1 | Herleitung eines chancenorientierten Führungsrades für die Generation Y als Führungskraft | 303 |
| 4.3.2 | Herleitung eines gefahrenorientierten Führungsrades für die Generation Y als Führungskraft | 305 |
| 4.3.3 | Einsatzmöglichkeiten und -grenzen der Führungsräder | 305 |
| | Literatur | 308 |
| 5 | Epilog | 313 |
| | Literatur | 315 |