

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Führung einer neuen Generation</b> . . . . .	1
	Literatur . . . . .	5
<b>2</b>	<b>Eigenschaften der Generation Y</b> . . . . .	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
<b>3</b>	<b>Die Generation Y effektiv führen</b> . . . . .	21
3.1	Mотивorientierung 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
<b>4</b>	<b>Die Generation Y als effektive Führungskraft . . . . .</b>	<b>161</b>
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
<b>5</b>	<b>Epilog . . . . .</b>	<b>313</b>
	Literatur . . . . .	315