

Inhaltsverzeichnis

Vorwort und Danksagung zur 2. Auflage	11
Vorwort und Danksagung zur 1. Auflage	13
1 Generationen zusammen führen – eine Einführung	15
1.1 Anliegen und Themenfelder der generationengerechten Führung	16
1.2 Arbeitsfähigkeit als Voraussetzung für lebenslange Beschäftigung	18
1.3 Dimensionen und Facetten der generationengerechten Führung	21
1.4 Buchaufbau und Struktur	23
2 Generationen in der Arbeitswelt und ihre Besonderheiten	25
2.1 Führung verschiedener Generationen in der Arbeitswelt	25
2.1.1 Altersvielfalt – Fluch oder Segen?	27
2.1.2 Generationen und Generationenbeziehungen – was ist damit gemeint?	32
2.2 Generationen in der Arbeitswelt und ihre Besonderheiten	38
2.2.1 Silver Worker	39
2.2.2 Die Babyboomer-Generation	41
2.2.3 Die Generation X	42
2.2.4 Die Millennials oder Generation Y	44
2.2.5 Die Generation Z	46
2.3 Mehrgenerationalität	50
2.4 Generationen zusammen führen	50
3 Demografische Entwicklung und die Zukunft der Führung	55
3.1 Der demografische Aufbau der Bevölkerung	56
3.2 Szenarien der Bevölkerungsentwicklung	57
3.3 Erwerbsbeteiligung der Generationen	66
3.3.1 Die jüngste Generation im Arbeitsleben (junge Millennials)	67
3.3.2 Die mittlere Generation im Arbeitsleben (Generation X inklusive ältere Millennials)	68
3.3.3 Die ältere Generation im Arbeitsleben (Babyboomer)	69
3.4 Zukunft der Arbeitswelt und ihr Einfluss auf das gemeinsame Führen von Generationen	73
4 Alter und Älter werden – was bedeutet das?	81
4.1 Modellvorstellungen vom Altern – Chronologisches, funktionales, biologisches und subjektives Alter	82

4.2	Entwicklung im Lebenslauf	87
4.2.1	Zentrale Entwicklungsthemen im <i>frühen</i> Erwachsenenalter – Fokus Millennials und Frühphase Generation X	88
4.2.2	Zentrale Entwicklungsthemen im <i>mittleren</i> Erwachsenenalter – Fokus Babyboomer und Spätphase Generation X	90
4.2.3	Zentrale Entwicklungsthemen im <i>späten</i> Erwachsenenalter – Fokus Silver Worker	92
4.2.4	Kognitive Entwicklung und Leistungsfähigkeit im Alter	93
4.2.5	Erfolgreiches Altern – wie kann das gefördert werden?	101
4.3	Altersstereotypen und Altersbilder	103
4.3.1	Altersdiskriminierung im Beruf als Folge der Altersstereotype	104
4.3.2	Umgang mit Stereotypen	106
4.4	Körperliche und gesundheitliche Entwicklung	109
4.5	Physische und psychische Entwicklung durch Führung fördern	111
4.5.1	Die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit	111
4.5.2	Gesundheitsorientierte Führung	112
5	Lernen – ein Berufsleben lang	117
5.1	Warum brauchen wir lebenslanges Lernen?	118
5.2	Kompetenzen und lebenslanges Lernen	121
5.3	Motivation im Altersverlauf	123
5.4	Lebensalter und Lernen	126
5.4.1	Verschiedene Lernformen für die Generationen?	126
5.4.2	Lebenslanges Lernen nach Art der Bildungs- oder Lernaktivitäten	130
5.4.3	Bildungsverhalten und -interessen Älterer	132
5.4.4	Wissen und Wissensaustausch: Lernen durch Wissenstransfer als Baustein einer lernenden Organisation	134
5.4.5	Intergeneratives bzw. intergenerationales Lernen	137
5.4.6	Was sind die Erfolgsfaktoren für den Wissensaustausch zwischen den Generationen?	141
5.4.7	Wissensaustausch und Mentoring	143
5.5	Lebensphasenorientierte Personalentwicklung	148
6	Führen im Generationenmix	155
6.1	Klassische Modellvorstellungen von Führung	156
6.1.1	Das Reifegradmodell	156
6.1.2	Attributionstheorie der Führung	158
6.1.3	Transformationale Führung	160
6.2	Individualisierte altersngerechte Führung	163
6.2.1	Wie denken und handeln Führungspersonen?	166
6.2.2	Einstellung und Verhalten: Erhalt der Arbeitsfähigkeit	170

6.2.3	Einstellung und Verhalten von Führungspersonen	170
6.2.4	Einstellung und Verhalten von Führungskräften gegenüber älteren Mitarbeitenden	172
6.3	Generationen zusammen führen oder Führung im Generationenmix	174
6.3.1	Perspektive 1: altersgruppenspezifisches Vorgehen	175
6.3.2	Perspektive 2: individuumszentriertes Vorgehen	175
6.3.3	Perspektive 3: generationenübergreifendes Vorgehen	176
6.4	Generationspezifische Führungsstile	177
6.4.1	Führung von Babyboomern	177
6.4.2	Babyboomer als Führungskräfte	179
6.4.3	Führung der Generation X	180
6.4.4	Generation X als Führungskräfte	182
6.4.5	Führung von Millennials	183
6.4.6	Millennials als Führungskräfte	186
6.4.7	Die Führung von Millennials, Generation X und Babyboomern im Vergleich	187
6.5	Alter im Führungsalltag	188
6.5.1	Kritische Personalführungssituationen und Alter	188
6.5.2	Jung führt alt – alt führt jung, was nun?	190
7	Strategische Führung und Human-Resource-Management	197
7.1	Führung, strategisches HR-Management und Age Management	198
7.1.1	Unternehmensführung und strukturelle Führung	198
7.1.2	Strategisches HR-Management und Age Management	200
7.1.3	Age Management und HR-Praktiken	204
7.2	Generationspezifisches Age Management	210
7.2.1	Age Management für Babyboomer	210
7.2.2	Age Management für Millennials	217
7.3	Ausgewählte Handlungsfelder im HR-Age-Management	219
7.3.1	Handlungsfeld Personalpolitik und Altersstrukturanalysen	220
7.3.2	Handlungsfeld Mitarbeitergewinnung und -bindung	229
7.3.3	Handlungsfeld Arbeitsbedingungen	235
7.3.4	Handlungsfeld Performance Management und Lohn	240
8	Alterssensitive Führungs- und Unternehmenskultur	245
8.1	Generationenvielfalt als Teil der Führungs- und Organisationskultur	246
8.2	Die Entwicklung einer alterssensitiven Führungs- und Organisationskultur	251
8.3	Themenschwerpunkte einer alterssensitiven Organisationskultur	256
8.3.1	Generationspezifische Kompetenzschwerpunkte und der Umgang mit Erfahrungswissen	257

8.3.2	Lern- und Innovationskultur	259
8.3.3	Gesundheitsförderliche Arbeitskultur	263
8.4	Altersgemischte Teamarbeit	265
9	Anhang	271
9.1	Nützliche Internetlinks zu ausgewählten Themen	271
9.2	Glossar	281
	Literaturverzeichnis	287
	Arbeitshilfenverzeichnis	307
	Abbildungsverzeichnis	309
	Tabellenverzeichnis	311
	Stichwortverzeichnis	313