

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort und Danksagung zur 4. Auflage .....	11
Vorwort und Danksagung zur 3. Auflage .....	13
Vorwort und Danksagung zur 2. Auflage .....	15
Vorwort und Danksagung zur 1. Auflage .....	17
<b>1 Generationen zusammen führen – eine Einführung .....</b>	<b>19</b>
1.1 Anliegen und Themenfelder der generationengerechten Führung .....	20
1.2 Arbeitsfähigkeit als Voraussetzung für lebenslange Beschäftigung .....	23
1.3 Dimensionen und Facetten der generationengerechten Führung .....	26
1.4 Buchaufbau und Struktur .....	29
<b>2 Generationen in der Arbeitswelt und ihre Besonderheiten .....</b>	<b>31</b>
2.1 Führung verschiedener Generationen in der Arbeitswelt .....	32
2.1.1 Altersvielfalt – Fluch oder Segen? .....	33
2.1.2 Generationen und Generationenbeziehungen – was ist damit gemeint? .....	39
2.2 Generationen in der Arbeitswelt und ihre Besonderheiten .....	43
2.2.1 Die Babyboomer-Generation .....	45
2.2.2 Die Generation X .....	46
2.2.3 Die Millennials oder Generation Y .....	47
2.2.4 Die Generation Z .....	49
2.2.5 Die Generation Alpha .....	51
2.3 Mehrgenerationalität .....	55
2.4 Generationen zusammen führen .....	55
<b>3 Demografische Entwicklung und die Zukunft der Führung .....</b>	<b>61</b>
3.1 Der demografische Aufbau der Bevölkerung .....	62
3.2 Szenarien der Bevölkerungsentwicklung .....	64
3.3 Erwerbsbeteiligung der Generationen .....	76
3.3.1 Die jüngste Generation im Arbeitsleben (Generation Z und bald Generation Alpha) .....	78
3.3.2 Die mittlere Generation im Arbeitsleben (Generation Y und X) .....	79
3.3.3 Die ältere Generation im Arbeitsleben (Babyboomer) .....	80
3.4 Fachkräftemangel .....	83
<b>4 Alter und Älter-Werden – was bedeutet das? .....</b>	<b>103</b>
4.1 Modellvorstellungen vom Altern – Chronologisches, funktionales, biologisches und subjektives Alter .....	104
4.2 Entwicklung im Lebenslauf .....	110

4.2.1	Zentrale Entwicklungsthemen im frühen Erwachsenenalter – Fokus Millennials und ältere Generation Z .....	111
4.2.2	Zentrale Entwicklungsthemen im mittleren Erwachsenenalter – Fokus Generation X und ältere Generation Y .....	114
4.2.3	Zentrale Entwicklungsthemen im späten Erwachsenenalter – Fokus Babyboomer (und frühere Generationen) .....	116
4.2.4	Kognitive Entwicklung und Leistungsfähigkeit im Alter .....	117
4.2.5	Erfolgreiches Altern – wie kann das gefördert werden? .....	125
4.3	Altersstereotype und Altersbilder .....	128
4.3.1	Altersdiskriminierung im Beruf als Folge der Altersstereotype .....	130
4.3.2	Umgang mit Stereotypen .....	130
4.4	Körperliche und gesundheitliche Entwicklung .....	134
4.5	Physische und psychische Entwicklung durch Führung fördern .....	138
4.5.1	Die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit .....	138
4.5.2	Gesundheitsorientierte Führung .....	139
<b>5</b>	<b>Lernen – ein Berufsleben lang .....</b>	<b>145</b>
5.1	Warum brauchen wir lebenslanges Lernen? .....	146
5.2	Kompetenzen und lebenslanges Lernen .....	150
5.3	Motivation im Altersverlauf .....	152
5.4	Lebensalter und Lernen .....	157
5.4.1	Verschiedene Lernformen für die Generationen? .....	157
5.4.2	Lebenslanges Lernen nach Art der Bildungs- oder Lernaktivitäten .....	161
5.4.3	Bildungsverhalten und -interessen Älterer .....	168
5.4.4	Intergenerationales Lernen .....	171
5.4.5	Wissen und Wissensaustausch – Bausteine einer lernenden Organisation .....	172
5.4.6	Erfolgsfaktoren für den Wissensaustausch zwischen den Generationen .....	178
5.4.7	Mentoring und Reverse Mentoring .....	182
5.5	Lebensphasenorientierte Personalentwicklung .....	188
<b>6</b>	<b>Personalführung im Generationenmix .....</b>	<b>195</b>
6.1	Klassische Modellvorstellungen von Führung .....	196
6.1.1	Attributionstheorie der Führung .....	196
6.1.2	Transformationale Führung .....	198
6.2	Individualisierte altersgerechte Führung .....	203
6.3	Generationen zusammen führen .....	211
6.3.1	Perspektive 1: generations- und altersspezifisches Vorgehen .....	212
6.3.2	Perspektive 2: individuumzentriertes Vorgehen .....	212
6.3.3	Perspektive 3: generationenübergreifendes Vorgehen .....	212
6.4	Generationsspezifische Führungsstile .....	214
6.4.1	Führung von Babyboomer .....	214
6.4.2	Babyboomer als Führungskräfte .....	216

---

6.4.3	Führung der Generation X .....	217
6.4.4	Generation X als Führungskräfte .....	219
6.4.5	Führung von Millennials und Generation Z .....	220
6.4.6	Millennials und Generation Z als Führungskräfte .....	223
6.4.7	Die Führung der Generationen im Vergleich .....	224
6.4.8	Jung führt alt – alt führt jung, was nun? .....	227
6.5	Generationsübergreifende Führung .....	229
<b>7</b>	<b>Generationenmanagement .....</b>	<b>237</b>
7.1	Strategische Ausrichtung des Generationenmanagements .....	238
7.1.1	Generationenmanagement als Element der Unternehmensführung .....	238
7.1.2	HR-Strategie als Grundlage des Generationenmanagements .....	240
7.1.3	HR-Praktiken als Bausteine des Generationsmanagements .....	246
7.2	Generationsspezifische Perspektiven im Generationenmanagement .....	254
7.2.1	Generationenmanagement für Babyboomer und Generation X .....	254
7.2.2	Generationenmanagement für Millennials und Generation Z .....	258
7.3	Ausgewählte Handlungsfelder im Generationenmanagement .....	264
7.3.1	Personalpolitik und Altersstrukturanalysen .....	264
7.3.2	Mitarbeitergewinnung und -bindung .....	273
7.3.3	Handlungsfeld Arbeitsbedingungen .....	282
<b>8</b>	<b>Inklusive und alterssensitive Unternehmenskultur .....</b>	<b>293</b>
8.1	Generationenvielfalt als Teil der Führungs- und Organisationskultur .....	294
8.2	Die Entwicklung einer alterssensitiven Führungs- und Organisationskultur .....	301
8.3	Ausgewählte Schwerpunkte einer inklusiven und alterssensitiven Organisationskultur ...	306
8.3.1	Generationsspezifische Kompetenzschwerpunkte und der Umgang mit Erfahrungswissen .....	307
8.3.2	Lern- und Innovationskultur .....	310
8.3.3	Gesundheitsförderliche Arbeitskultur .....	315
8.4	Altersgemischte Teamarbeit .....	317
<b>9</b>	<b>Anhang .....</b>	<b>323</b>
9.1	Nützliche Internetlinks zu ausgewählten Themen .....	323
9.2	Glossar .....	331
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>338</b>