

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
1 Generationen zusammen führen – eine Einführung	19
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
2 Generationen in der Arbeitswelt und ihre Besonderheiten	31
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
3 Demografische Entwicklung und die Zukunft der Führung	61
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
4 Alter und Älter-Werden – was bedeutet das?	103
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
5	Lernen – ein Berufsleben lang	145
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
6	Personalführung im Generationenmix	195
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 Babyboomern	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
7	Generationenmanagement	237
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
8	Inklusive und alterssensitive Unternehmenskultur	293
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
9	Anhang	323
9.1	Nützliche Internetlinks zu ausgewählten Themen	323
9.2	Glossar	331
	Literaturverzeichnis	338