
Inhaltsverzeichnis

1 Führen von Jung und Alt – zum Einstieg	1
Literatur	3
2 Bedeutung alter(n)sgerechter Führung: Anforderungen an den arbeitenden Menschen	5
Literatur	8
3 Individuelle Perspektive: ältere und jüngere Mitarbeiter	9
3.1 Lebensphasen eines Menschen	10
3.2 Altersverlauf von Werten und Bedürfnissen	14
3.3 Kompetenzen im Altersverlauf	19
3.4 Einflüsse auf die fluide Intelligenz▲	24
3.5 Stereotype über ältere und jüngere Mitarbeiter	32
3.6 Subjektives Alter	43
3.7 Subjektive Arbeitsfähigkeit	47
3.8 Bewältigungsstrategien für das Altern	58
3.9 Fazit zur Führung auf individueller Ebene	62
Literatur	63
4 Teamperspektive: altersheterogene Teams	71
4.1 Führung in altersheterogenen Teams	72
4.2 Teamklima als Schlüsselfaktor	75
4.2.1 Shared Mental Models▲	78
4.2.2 Kooperation	80
4.2.3 Teamcheck	82
4.2.4 Teamregeln	85

4.3	Generationenvielfalt in altersheterogenen Teams	88
4.4	Wissensaustausch in altersheterogenen Teams	92
4.4.1	Voneinander lernen	93
4.4.2	Miteinander lernen	94
4.4.3	Übereinander lernen	95
4.5	Fazit zum Führen von altersheterogenen Teams	96
	Literatur	97
5	Jung führt Alt	99
	Literatur	104
6	Leistungseinschränkungen handhaben	107
6.1	Leistungseinschränkungen analysieren	109
6.1.1	Motivation (Suchfeld Wollen)	110
6.1.2	Klarheit über Ziele (Suchfeld Sollen)	115
6.1.3	Nicht ausreichende Kompetenzen oder Barrieren im Kopf (Suchfeld Können)	116
6.2	Problembewusstsein schaffen	122
6.3	Kompetenzen ausbauen	126
6.4	Exkurs: Mit psychischen Erkrankungen umgehen	130
	Literatur	144
Glossar	147