

Nils Schulenburg

Führung einer neuen Generation

**Wie die Generation Y führen und geführt
werden sollte**

UNIVERSITÄT
LIECHTENSTEIN

Bibliothek

 **Springer Gabler**

FOM

Inhaltsverzeichnis

1	Führung einer neuen Generation	1
	Literatur	5
2	Eigenschaften der Generation Y	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
3	Die Generation Y effektiv führen	21
3.1	Motivorientierung 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
4	Die Generation Y als effektive Führungskraft	161
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
5	Epilog	313
	Literatur	315