Inhalt

Vorwort	5
Einleitung	7
Flexibilität durch lebenslagenorientierte Personalpolitik <i>Götz Richter</i>	11
Wandel von Arbeitsperspektiven zwischen den Generationen <i>Ulrich Heisig</i>	35
Demografischer Wandel und Altersgrenzenanhebung: Anforderungen an ein betriebliches Altersmanagement <i>Frerich Frerichs</i>	57
Kompetenzpass und Geräte- bzw. Funktionsausbildung – zwei innovative Wege einer alterssensiblen Personalarbeit <i>Uwe Jürgenhake und Wolfgang Vormann</i>	77
Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben aus der betrieblichen Generationenperspektive – Chancen einer lebensphasenorientierten Personalpolitik <i>Tanja M. Brinkmann</i>	95
Selbstwirksamkeit und Wertschätzung <i>Wolfgang Mai</i>	109
Die Auswirkungen von Altersunterschieden in Arbeitsteams <i>Franz Josef Gellert und Ben Kuipers</i>	125
Über den Bau einer Arche bei Sonnenschein: Demografiemanagement bei der ZF in Friedrichshafen <i>Stefan Müller</i>	139
Wissen intergenerativ erzeugen und transferieren – die Chancen intergenerativer Zusammenarbeit <i>Cornelia Seitz und Maik H. Wagner</i>	157

Innovationen für Betriebe – Rahmenbedingungen für KMU	
<i>Andreas Bendig</i>	173
Empfindung, Verantwortung, Erinnerung – Potenziale Älterer im Miteinander der Arbeitswelt	
<i>Wolfgang Hien</i>	185
Mitarbeiter im neuen Millennium – Kommunikation zwischen den Generationen	
<i>Renee A. Meyers</i>	201
Autorinnen und Autoren	221