

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	8
1 EINLEITUNG	9
TEIL I: THEORETISCHER TEIL	17
2 KARRIEREN IN UND ZWISCHEN ORGANISATIONEN	18
2.1 Die Organisationskarriere	19
2.1.1 Die Kaminkarriere im „kooperativen Kapitalismus“	19
2.1.2 Die Kaminkarriere im „flexiblen Kapitalismus“?	25
2.1.3 Zusammenfassung und Folgen für die vorliegende Untersuchung	33
2.2 Neue Karriereformen: „Broken Ladders“ und dann?	34
2.2.1 Die Projektkarriere.....	35
2.2.2 Die „Boundaryless Career“ und die „Protean Career“	36
2.2.3 Kritische Reflexion neuer Karrierekonzepte und Folgen für die vorliegende Untersuchung	40
3 KONZEPTIONELLER RAHMEN DER UNTERSUCHUNG	46
3.1 Karrieren im Spiegel unterschiedlicher theoretisch-analytischer Perspektiven	46
3.2 Ein strukturationstheoretischer Blick auf Karrieren	50
TEIL II: EMPIRISCHER TEIL	56
4 FORSCHUNGSDESIGN	57
4.1 Unternehmensauswahl – Die Suche nach Gegenbeispielen.....	58
4.2 Zugang zum und Einstieg ins Feld – Zur Positionierung der Forscherin in den Unternehmen.....	61
4.3 Die Erhebungsmethoden	62
4.4 Zur Auswertungsstrategie	66
4.5 Zu den Gütekriterien qualitativer Sozialforschung.....	69
5 IRRITATION STATT EROSION DER KAMINKARRIERE!	71
5.1 TradStahl: Das Ende der Kaminkarriere und ihre Zukunft	71
5.1.1 Die Präsenz der Kaminkarriere	73
5.1.2 Die Karriereerwartungen der „Querdenker“	80

5.1.3	„Riskante“ Auslandsentsendungen	88
5.1.4	Die Forderung nach neuen Anerkennungsformen.....	92
5.1.5	Fazit: Kontextfaktoren der Persistenz der Kaminkarriere	98
5.2	Conso: Die Kaminkarriere an ihrer Grenze	103
5.2.1	Die Kaminkarriere mit starker Familienkultur.....	105
5.2.2	Vom „Mittelständler“ zum „Global Player“: Zur Rolle der Auslands-gesellschaften für die Herausbildung der Generalistenkarriere.....	112
5.2.3	Zwischen Funktions- und Generalistenkarrieren	118
5.2.4	Die Bedeutung der Familienkultur für den organisationalen Umgang mit dem Karrierewandel	125
5.2.5	Fazit: Die Kaminkarriere an ihrer Grenze und das Problem des „Cultural and Structural Lag“	132
5.3	Zwischenresümee.....	135
6	DIE FALLSTRICKE DER „PROTEAN CAREER“	138
6.1	LifeSecure: Die Behandlung verdeckter Probleme	138
6.1.1	Karrieren im Rahmen des „Weiterentwicklungsimperativs“	140
6.1.2	Die performative Leistungsdarstellung und der Erhalt der „Employability“	145
6.1.3	Ambivalenzen der starken Personenabhängigkeit.....	153
6.1.4	Die Rolle des Konzerns für den Umgang mit Karrieren	159
6.1.5	Fazit: Die Behandlung von Motivationsproblemen bei „Protean Careers“.....	164
6.2	Medivision: Zwischen der Familien- und der Marktorientierung	167
6.2.1	Die „Do-it-yourself“-Karriere und ihre Bedingungen.....	169
6.2.2	Folgen und Grenzen der „Protean Career“	179
6.2.3	Das Auseinanderklaffen von „Talk“ und „Action“	187
6.2.4	Das Bindungsproblem.....	195
6.2.5	Fazit: Die Folgen des dualen Integrationsmusters	202
6.3	Zwischenresümee.....	206
7	ORGANISATIONALE HERAUSFORDERUNGEN DURCH GRENZENLOSE KARRIEREN	209
7.1	NetStore: Die Probleme des „Durchlaufunternehmens“	209
7.1.1	Auf den ersten Blick: Die Gemeinschaftskarriere.....	212
7.1.2	Auf den zweiten Blick: Die individualisierte Projektkarriere	217
7.1.3	Die organisationalen Folgen der „Boundaryless Career“	220
7.1.4	Ein Strauß an organisationalen Umgangsweisen	224
7.1.5	Fazit: NetStore als „Durchlaufunternehmen“	228
7.2	Zwischenresümee.....	231

TEIL III: ZUR INTERPRETATION DER BEFUNDE.....	234
8 ZUR INDIVIDUELLEN UND ORGANISATIONALEN STRUKTURIERUNG VON KARRIEREN	235
8.1 Die These der Pluralisierung von Karriereformen.....	235
8.2 Die These der Politisierung von Karriere.....	243
8.3 Zusammenfassung, Fazit und Ausblick	254
Literatur	261
Anhang	286