

Inhaltsverzeichnis

1 EINLEITUNG	5
1.1 ARBEIT AM „ENDE DER SICHERHEIT“	5
1.2 AUFBAU DER STUDIE	17
 <u>I. Theoretische Fundierung</u>	
2 FUNKTION UND KONSTRUKTION VON „IDENTITÄTEN“	19
2.1 BEDEUTUNG DES IDENTITÄTSKONZEPTEES FÜR DIE FRAGESTELLUNG DER ARBEIT.....	19
2.2 DAS KONZEPT DER IDENTITÄT	26
2.3 DIE KONSTRUKTION VON IDENTITÄT IM SPIEGEL DER GESELLSCHAFT	31
2.3.1 Interaktionistische Ursprünge bei MEAD	31
2.3.2 Integrative Identitätsaspekte bei HABERMAS.....	33
2.3.3 Die soziale Dimension der Identität - Außenperspektive der Identität.....	42
2.4 ARBEIT, BERUF UND IDENTITÄT	47
3 IDENTITÄT IN DER FÜHRUNGSREALITÄT	50
3.1 IDENTITÄTSBEDARF UND IDENTITÄTHERSTELLUNG DURCH FÜHRUNG IN ORGANISATIONEN	50
3.2 ROLLENHANDELN UND IDENTITÄT	57
3.3 SELBSTWAHRNEHMUNG ÜBER ROLLEN-ZUSCHREIBUNGEN: DIE SOZIALE IDENTITÄT DER FÜHRUNGSKRAFT	66

4 IDENTITÄT UND KRISEN	71
4.1 KRISEN ALS IDENTITÄTSPROBLEM.....	71
4.2 BALANCIERUNG DER ICH-IDENTITÄT ALS KOMPONEN- TE DES KRISEN- MANAGEMENTS.....	77
4.3 PERSISTENZ DER (ROLLEN-)IDENTITÄT	82
5 OUTPLACEMENTBERATUNGEN UND IDENTITÄT	87
5.1 FÜHRUNGSKRÄFTE UND FREISETZUNGEN.....	87
5.2 DARSTELLUNG VON OUTPLACEMENT ALS FREISETZUNGS- VERFAHREN (FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE)	90
5.3 OUTPLACEMENT AUS WISSENSCHAFTLICHER PERSPEKTIVE: DER ANSATZ VON MAYRHOFER	94
5.4 BERATUNG ALS MODERIERENDE VARIABLE	98
<u>II- METHODOLOGIE</u>	106
6 VORGEHENSWEISE DER UNTERSUCHUNG	106
6.1 AUSGANGSBASIS	106
6.2 VORGEHENSWEISE IM EINZELNEN	108
6.3 AUSWERTUNG	114

III. IDENTITÄTSLOGIK DER OUTPLACEMENTBERATUNG..... 120

7 STRATEGIEN DER BERATUNG AUF DER EBENE DER FREIGESETZTEN FÜHRUNGSKRÄFTE	123
7.1 WAHRNEHMUNG UND BEWERTUNG DER SITUATION:	126
7.1.1 Dramatisierung der Trennungssituation als Initialisierung der Beratung.....	126
7.1.2 Ent-Dramatisierung der Situation	130
7.1.3 Entlastung von der Komplexität der Situation	137
7.1.3.1 Rationalisierung der Situation	139
7.1.3.2 Ent-Emotionalisierung der Situation	143
7.1.3.3 Institutionalisierte Reduzierung der Handlungs-Optionen	151
7.2 SITUATIVE SELBST-WAHRNEHMUNG (UND -BEWERTUNG)	154
7.2.1 Outplacement-Beratung als „externe Identitätsreferenz“.....	154
7.2.1.1 Immunisierung externer Zuschreibungen	154
7.2.1.2 Bestätigung (positiver) Selbst-Bilder	157
7.2.1.3 Institutionalisierte Fremdeinschätzung	161
7.2.1.4 Aufarbeitung eigener Anteile an der Trennung	163
7.2.2 Attribution von persönlichem Erfolg und Mißerfolg.....	166
7.2.2.1 (Miß-)Erfolg als Auslöser situativer Bewertungen von Selbst-Anteilen	166
7.2.2.2 Bedeutung beraterunterstützter Attributionen	169
7.2.3 Entsubjektiverter Person-Charakter der Kandidaten und Klienten.....	173
7.2.3.1 Waren-, Produktcharakter der Person	173
7.2.3.2 Die „bilanzierte“ Persönlichkeit	177
7.3 (RE-)STABILISIERUNG DES SELBST-BEWÜTSEINS.....	179
7.3.1 Re-Stabilisierung einer situativen Kontrollüberzeugung.....	179
7.3.2 Instrumentalisierung der Selbst-Reflexion	183
7.3.2.1 Das Selbst als Material, als Beratungszugang	183
7.3.2.2 Standardisierte Verfahren der Auseinandersetzung mit der Persönlichkeit	188
7.3.2.3 Gefahren der Instrumentalisierung des Selbst	192
7.3.3 Rollenorientierte Reflexionsleistungen.....	199

7.4 STRATEGIEN DER IDENTITÄTSBALANCE	203
7.4.1 Konsistenz- und Kontinuitätssicherung der <i>Rollen-Identität</i>	203
7.4.1.1 Situative Aktualisierung und Nutzung generalisierter Identitätsstrukturen	203
7.4.1.2 Kontinuitätsprämisse der Identitätsbalance	205
7.4.2 Modifikation erworbener Selbstbindungen: Möglichkeiten von Diskontinuität.....	210
7.5 INSTITUTIONELLE BEDINGUNGEN DER IDENTITÄTSBALANCE	215
7.5.1 Legitimation der institutionellen Bedingungen	215
7.5.2 Institutionelle Bedingung: Akzeptanz von Hilfe und Unterstützung.....	219
7.5.3 Legitimation der Berater-Rolle.....	222
7.5.4 Legitimation durch Herstellung einer dyadischen Vertrauensbasis.....	226
7.6 WIRKUNGSBREITE DER BERATUNG	229
7.6.1 Die „Krise als Chance“.....	229
7.6.2 Teilstabilisierung eines Identitätsausschnittes.....	236
7.6.3 Outplacement als Interimslösung - Outplacement als Surrogat.....	241
8 (RÜCK-)WIRKUNGEN DER BERATUNG AUF DER EBENE DER (FREISETZENDEN) ORGANISATION.....	251
8.1 INDIVIDUELLE INTERPRETATIONEN ORGANISATIONALER VERÄNDERUNGEN	252
8.2 OUTPLACEMENT ALS FÜHRUNGSSURROGAT	260
9 ZUSAMMENFASSUNG	270
10 SCHLUßBEMERKUNG.....	274
LITERATURVERZEICHNIS.....	279