

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	11
1.1 Erkenntnisinteresse und Eingrenzung der Problemstellung.....	11
1.2 Gliederung der Arbeit	19
2. Konzeptionell-theoretischer Bezugsrahmen.....	21
2.1 Begriffsklärungen und -eingrenzungen	21
2.2 Reintegrationsmodelle: Der Rückkehrschock als Schwierigkeit der Wiedereingliederungsphase.....	23
2.2.1 Das W-Kurvenmodell von Gullahorn und Gullahorn	23
2.2.2 Das Dreiphasenmodell von Fritz.....	27
2.2.3 Das Prozessmodell von Hirsch	28
2.3 Ressourcenorientierter Strategieansatz: Der Wert der Ressource „Repatriate“ für das Unternehmen und die Wichtigkeit von Reintegrationsmaßnahmen	30
2.3.1 Reintegrationsmaßnahmen vor der Rückkehr	34
2.3.2 Reintegrationsmaßnahmen während der Rückkehr.....	38
2.3.3 Reintegrationsmaßnahmen nach der Rückkehr.....	39
2.4 Konzept des psychologischen Vertrages: Der Einfluss von Erwartungen auf den Wiedereingliederungsverlauf	41
2.5 Konzepte des sozialen Kapitals: Rückkehrende als AkteurInnen im Rahmen der Wiedereingliederungsphase	47
2.6 Darstellung des Rahmenmodells zur Wiedereingliederung.....	54
2.6.1 Wiedereingliederung.....	57
2.6.2 Indirekte Einflussfaktoren auf die Wiedereingliederung	60
2.6.3 Direkte Einflussfaktoren auf die Wiedereingliederung	65
2.6.4 Folgen der Wiedereingliederung	68
2.7 Zwischenfazit: Bildung forschungsleitender Annahmen.....	75

3. Konzeption und Durchführung der empirischen Studie	79
3.1 Auswahl der Unternehmen.....	79
3.2 Auswahl der befragten Personen	83
3.3 Datenerhebung.....	87
3.4 Aufbereitung und Auswertung der Daten	91
3.5 Profil der untersuchten Repatriates	92
4. Diskussion der empirischen Ergebnisse	97
4.1 Der zeitliche Verlauf der Wiedereingliederung im Kontext der Reintegrationsmodelle.....	97
4.2 Thematisierung von Rückkehrschwierigkeiten und deren Einflussfaktoren	100
4.2.1 Soziokulturelle Probleme.....	101
4.2.2 Arbeitsbezogene Probleme.....	109
4.3 Betrachtung von Gründen für einen Unternehmenswechsel bzw. -verbleib unter Hinzuziehung des Konzeptes des psychologischen Vertrages.....	115
4.4 Bewertung des Wiedereingliederungserfolgs anhand der im Rahmenmodell dargestellten Folgen der Wiedereingliederung	125
4.4.1 Die potenzielle Fluktuation und tatsächliche Fluktuationsrate.....	126
4.4.2 Nutzung des Humankapitals der Repatriates durch das Unternehmen	128
4.4.3 Entsendungsbereitschaft der befragten Repatriates	133
4.4.4 Signalwirkung und Auslandsmüdigkeit.....	135
4.5 Stellenwert der Auslandsentsendung im Kontext der ressourcenorientierten Strategieausrichtung der untersuchten Unternehmen.....	138
4.5.1 Die Verankerung der ressourcenorientierten Strategie	139
4.5.2 Die Wertschätzung der Repatriates durch die Unternehmen.....	149
4.5.3 Die seitens der Unternehmen praktizierten Reintegrationsmaßnahmen	153

4.6 Bedeutung von Netzwerken für die Suche nach einer geeigneten beruflichen Position im Rahmen der Wiedereingliederung	187
4.7 Repatriierung – ein Handlungsfeld für Unternehmen	195
5. Schlussbetrachtung	207
Abbildungsverzeichnis	219
Tabellenverzeichnis	221
Abkürzungsverzeichnis	223
Literaturverzeichnis.....	225