

Kapitel 1

Persönliche Verhaltensweisen und Strategien angesichts sozioökonomischer Veränderungen

Pierre Tap und Maria de Lourdes Vasconcelos

Kapitel 1 des Buches Pierre Tap und Maria de Lourdes Vasconcelos (Hrsg.) *Prekarität und psychologische Verwundbarkeit. Französisch-portugiesische Vergleiche. Toulouse. Erès 247*

Seiten

Wie passen sich die Menschen in einer Gesellschaft, die heute ständig mit Unsicherheit und Instabilität, mit wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen und Deregulierungen konfrontiert ist, an? Wie reagieren sie auf Ereignisse, die ihr tägliches Leben destabilisieren? Gewiss lebt der Einzelne nicht in Isolation. Sein Verhalten wird mehr oder weniger stark von seiner sozialen und insbesondere beruflichen Situation, seinen wirtschaftlichen Ressourcen, seinen Überzeugungen, seiner kulturellen Zugehörigkeit und Orientierung bestimmt. Die subjektiven Aspekte des Verhaltens, die Bedeutung der Vorstellungen und Gefühle, auf deren Grundlage die Person reagiert (angreift und sich verteidigt), sich selbst einschätzt (Selbstwertgefühl, Aufwertung oder Abwertung), sich orientiert, kommuniziert usw., dürfen jedoch nicht heruntergespielt werden.

Ziele und Aufbau des Buches

Die Begriffe *Prekarität* und *Vulnerabilität*, die wir noch zu definieren und zu präzisieren haben werden, bieten das Beispiel von Wechselwirkungen zwischen extrinsischen Faktoren (Prekarität: vermeintlich negative äußere Einflüsse) und intrinsischen Faktoren (innere Vulnerabilität als psychologische Folge des äußeren Drucks). Eine solche Vorstellung von einem Subjekt, das Opfer destabilisierender Ereignisse und zumindest passiv ist, erscheint uns jedoch fragwürdig.

Wir gehen von der Annahme aus, dass bei vielen Menschen, auch bei Forschern, das *Vorurteil der Unerwünschtheit* besteht. Dieses Vorurteil besteht darin, dass quasi automatisch

davon ausgegangen wird, dass eine Person mit körperlichen, wirtschaftlichen, sozialen oder kulturellen Schwierigkeiten zwangsläufig auch psychologische Schwierigkeiten haben wird.

Wir wollen diese Hypothese also anhand eines theoretischen Modells der Funktionsweise von Personen in Situationen hinterfragen. Diese Situationen sind notwendigerweise sozial, aber sie werden von den beteiligten Personen nicht in gleicher Weise erlebt. Selbst wenn sie die Ereignisse als störend oder extrem wahrnehmen, entwickeln sie defensive oder offensive Reaktionen, individuelle oder kollektive Strategien, die es ihnen ermöglichen, sich anzupassen, Probleme zu lösen, ihre Identität oder ihre Wünsche zu bekräftigen und Stress abzubauen.

Das vorliegende Buch versucht, die negativen oder positiven psychologischen Auswirkungen der Prekarität zu überprüfen, und zwar sowohl anhand früherer Forschungen und Veröffentlichungen als auch anhand einer empirischen Untersuchung. Es besteht daher aus zwei großen Teilen:

Im *ersten, theoretischen Teil* werden nacheinander vorgestellt:

- Die Begriffe *Prekarität* und *Vulnerabilität* ;
- Die Geschichte der *Prekarität in Portugal oder Frankreich* ;
- Die Dynamik der *Integration* und die Bedeutung der *sozialen Unterstützung* ;
- Die zentrale Rolle des *Selbstwertgefühls* ;
- Die Vielfalt der Strategien zur *Stressbewältigung (Coping)* ;
- Der Einfluss von *Überzeugungen, Werten und Plänen* auf die Ausrichtung des Verhaltens .

Im *zweiten, empirischen Teil* analysieren wir die Ergebnisse einer Umfrage unter 450 Personen, die in der Region Toulouse (Frankreich) und Coimbra (Portugal) befragt wurden, unabhängig davon, ob sie sich in einer prekären Situation befanden oder nicht. Wir gehen nämlich von der Hypothese aus, dass *die Art und Weise, wie Prekarität erlebt wird, vom kulturellen Kontext abhängt*. Sie hängt aber auch von vielfältigen sozialen Positionen ab: zum Beispiel von solchen, die mit dem Geschlecht, der Ehe (verheiratet oder nicht), der Elternschaft

(mit oder ohne Kinder), dem Glauben und den Überzeugungen, den Bezugswerten usw. zusammenhängen.

Der Schwerpunkt liegt auf der Analyse der Auswirkungen der prekären Lage in Verbindung mit den verschiedenen Variablen auf die subjektiven Vorstellungen von sozialer Integration, das Selbstwertgefühl und die subjektive Gesundheitseinschätzung, die Stressintensität, die Bewältigungsstrategien (Coping) und die Bewertung von Werten.

Es sei darauf hingewiesen, dass es sich bei dieser Untersuchung lediglich um die Voruntersuchung einer umfassenderen Untersuchung handelt, die derzeit im Rahmen der internationalen Aktivitäten des *Centre Européen d'Investigation (de Recherche) sur les Conduites et les Institutions (Ceici)* durchgeführt wird.

Aussagen über die Person in schwierigen Situationen

Die vergangene und jüngste Geschichte der Menschheit ist gesättigt mit Extremsituationen (Kriege, Naturkatastrophen usw.), in denen Menschen leiden oder sterben, Städte zerstört, Regionen verwüstet und Länder betrauert werden. Doch dieselbe Geschichte zeigt uns auch, wie Gruppen und Einzelpersonen durch Solidarität, Kontrolle und *handwerkliche Kreativität* in der Lage sind, nicht nur zu überleben, sondern auch die dramatischsten und belastendsten Ereignisse zu bewältigen, in sich selbst die Kraft für einen Neuanfang zu finden und mit den Chancen umgehen zu können, die selbst die verwüstetsten Situationen noch bieten.

Natürlich kann man diesen lobenswerten Verhaltensweisen auch verwerfliche Einstellungen gegenüberstellen, die auf Hass und Verachtung gegenüber anderen, auf moralischer Gefühllosigkeit und der Verweigerung sozialer oder bürgerlicher Werte beruhen, ohne die ein Leben in der Gemeinschaft unerträglich wird.

So sind die Menschen, die mit dem Besten und dem Schlimmsten beauftragt oder von ihnen gelenkt werden; so sind auch die von ihnen geschaffenen Institutionen, durch die das

gesellschaftliche Leben Form und Farbe annimmt, die aber auch, wenn man nicht aufpasst, die Bürger zu Mechanikern oder gesellschaftlichen Marionetten degradieren können, zum Vorteil einiger weniger.

Angesichts dieser herzerreißenden Paradoxien des menschlichen Verhaltens haben Philosophen, Religionen und Politiker im Laufe der Geschichte immer wieder versucht, Antworten zu geben. Doch heute befinden sich die kulturellen Bezüge selbst in der Falle des Sektierertums von Überzeugungen und Praktiken, in der Spirale identitärer Rachefeldzüge, die ihrerseits aus Gefühlen der Erniedrigung und Ohnmacht sowie der Verweigerung der individuellen oder kollektiven Würde entstehen.

Das vorliegende Buch hat keineswegs den Anspruch, diese Probleme in ihrer weltweiten Komplexität zu behandeln. Aber wenn man von sozioökonomischer Unsicherheit und ihren Folgen für die Vorstellungen und das Verhalten des Einzelnen spricht, insbesondere wenn diese Folgen für die lebenslange Entwicklung der Menschen negativ sind (Fragilität und Verletzlichkeit), heißt das nicht zwangsläufig, dass man den eigentlichen Ursprung dieser Unsicherheit in Verbindung mit den Unsicherheiten des Arbeitsmarktes analysieren muss, die Strategien der Arbeitgeber auf allen Ebenen (international, national, lokal) in Verbindung mit dem finanziellen Druck und den organisatorischen und technischen Notwendigkeiten, die ihrerseits je nach der Position des Beobachters im industriellen und kommerziellen Organigramm oder in den sozialen und kulturellen Hierarchien unterschiedlich wahrgenommen werden?

Es ist auch wahr, dass Personen und Gruppen, die die gleichen Ereignisse erleben, ihnen unterschiedliche Bedeutungen geben und somit unterschiedlich darauf reagieren können. Diese Bedeutung kann direkt aus der individuellen Geschichte resultieren und das bewusste Produkt von Werten sein, die sich die Person aneignen oder neu aufbauen konnte. Sie kann auch aus der Art und Weise stammen, wie die Person mit den Schwierigkeiten des Alltagslebens umgehen konnte und kann, denn es ist wahr, dass Schwierigkeiten, die sich von Tag zu Tag häufen, ebenso

negative Folgen haben können, manchmal sogar noch negativere, als die allgemein als groß empfundenen Dramen (der Verlust eines geliebten Menschen, der Verlust der Freiheit, der Verlust des Arbeitsplatzes, eine Scheidung usw.).

Lebensereignissen einen Sinn zu geben, bedeutet aber auch, sich seiner selbst bewusst zu werden, seines *Potenzials* (was wir tun, sagen, übertreffen, ertragen, anfechten usw. können), aber auch seiner *Grenzen* (was von uns abhängt und was nicht mehr, was von anderen oder dem Kontext abhängt). Es bedeutet also auch, die Hilfe zu berücksichtigen, die wir von anderen Menschen, von unseren Bezugsgruppen und von sozialen Organisationen erwarten und erhalten können.

Diese Sinnsuche ist mit mehreren anderen Suchen verbunden, die für die lebenslange Entwicklung einer Person besonders entscheidend sind:

- die Suche nach *einer persönlichen Identität*, die auf Autonomie und Verantwortung beruht und das Bedürfnis nach *Kontinuität*, einem Mindestmaß an innerer *Kohärenz und Positivität* (*Selbstachtung, Gefühl des Selbstwerts*) impliziert ;
- die Suche nach *sozialer Anerkennung*, die auf den unveräußerlichen Rechten jedes Einzelnen beruht, in seinem Wert als Person *betrachtet zu werden*: Würde, Achtung des Privatlebens, Recht auf Arbeit, Berücksichtigung der erbrachten Leistungen, gewährtes Vertrauen usw. Auf diese Weise werden normative Bezüge in Bezug auf Ethik und Recht eingeführt. Diese Bezüge sind je nach Kultur, sozioökonomischem Hintergrund und Individuum von unterschiedlicher Bedeutung. Letztere sind aber auch Druck ausgesetzt, der ihre Rechte tendenziell einschränkt: Druck zur *Konformität*, zur *Teilhabe durch Eingliederung und Integration*, zur *Identifikation mit der Zugehörigkeit* (Familien-, National-, Religions- und Berufsstolz), zum Ausdruck positiver Gefühle gegenüber anderen (Verbundenheit, Freundschaft, Liebe, Gegenleistung für Anerkennung usw.).

Aber diese Prozesse, die seit der Kindheit am Werk sind, werden im Erwachsenenalter tendenziell komplexer. "Wenn die Identität des Kindes und sein Begehren stark mit der Geschichte aufeinanderfolgender Identifizierungen verbunden sind, ist die Identität des Erwachsenen zweifellos viel stärker von den sozialen Mitteln abhängig, die ihm zur Verfügung stehen, um seine Differenz in Konflikten zu stützen und dadurch aus den Identifizierungen herauszukommen". Der Autor dieser Hypothese spricht in seinem Werk über *L'identité au travail* (Sainsaulieu, 1977, 332) von ¹der Bedeutung der Arbeitssituation für die Konstruktion, aber auch für die Gefährdung der konstruierten Identität. Zu einer Zeit, als Prekarität noch nicht auf der Tagesordnung stand, stellte er bereits die Bedeutung des sozialen Kontexts für die Entstehung von Identitätskrisen fest: "Stellen wir nur fest, wie sehr die Kliniker dazu angehalten sind, über die Verletzlichkeit der individuellen Identität gegenüber den Manipulationen nachzudenken, die man auf das soziale Umfeld des Subjekts ausübt. Der Verlust der Identität ... wäre wie eine Art logische Antwort des Subjekts auf eine Situation der sozialen Ohnmacht. Da sich das Subjekt nicht gegen zu starken Druck verteidigen kann, würde es sich dafür entscheiden, aus sich selbst auszubrechen, seine Identität zu verlassen, um einer unhaltbaren Situation zu entfliehen" (*op.cit.*, 314).

Es ist anzumerken, dass es in den 70er und 80er Jahren vor allem darum ging, zu zeigen, dass die persönliche Identität auf die berufliche Identität gestützt werden muss, dass diese sich aber nur unter der Bedingung entwickeln kann, dass sie positiv mit dem Machtverhältnis (z. B. im Unternehmen) verbunden ist. Der Zugang zur Identität würde über die Bewältigung von Konflikten führen, die mit der Nichtanerkennung des Subjekts durch die anderen in den zwischenmenschlichen Beziehungen (insbesondere innerhalb oder zwischen den Berufsgruppen) und mit seiner Unfähigkeit zusammenhängen, sich in einer Dynamik des *Empowerments* zu

¹ Der kürzlich verstorbene Soziologe Renaud Sainsaulieu hat viel zum Verständnis der Interaktionsprozesse zwischen der Persönlichkeit und dem Arbeitsverhalten in Unternehmen beigetragen. Wir möchten ihn an dieser Stelle würdigen, insbesondere durch die Erwähnung seiner Dissertation: *L'identité au travail (Die Identität am Arbeitsplatz)*, die 1977 veröffentlicht, seitdem aber mehrfach neu aufgelegt wurde und zu einer "Referenz" in der Arbeits- und Organisationspsychologie geworden ist.

positionieren (Entstehung der Macht der Person ..zu sein, zu sagen, zu tun ... Zugang zur Autonomie, zur Verantwortung ..in ihren Beziehungen zur sozialen Macht,...).

Macht und "Empowerment" (Zugang zu Macht) im Alltag

Laut Talcott Parsons (1951, 1966) ist Macht kein Objekt, sondern eines der Medien des zwischenmenschlichen Austauschs (mehr oder weniger verbindlich), das mit der *Verfolgung von Zielen* verbunden ist. Die anderen Medien, die in zwischenmenschlichen Beziehungen verwendet werden, sind: Geld (in Verbindung mit wirtschaftlichem Austausch), Einfluss (in Verbindung mit Austausch durch Überzeugung, um integrative Assimilation zu fördern) und Engagement (in Verbindung mit Austausch, der auf kulturellem Potenzial beruht).

Der Begriff des psychologischen Empowerments (Tap und Oubrayrie-Roussel, 2003), der im Rahmen des Managements verwendet wird, wird häufig als die *Befähigung* einer Person zur Erfüllung einer bestimmten Aufgabe definiert. Diese Befähigung würde es ermöglichen, bei der Person ein Gefühl für ihren persönlichen Wert zu entwickeln, ihr zu helfen, die Ursachen ihrer Hilflosigkeit oder Schwäche zu beherrschen, ihre Dynamik durch Handeln zu fördern und intrinsische Faktoren, insbesondere ihre Arbeitsmotivation, zu mobilisieren.

Empowerment bezeichnet aber auch die spontane Neigung von Menschen, mit Selbst- und Situationskontrolle, Selbstwertgefühl und Selbstbefreiung zu experimentieren.

Es wird also deutlich, dass Empowerment zwei Möglichkeiten beinhaltet, den Zugang zu Macht zu thematisieren. Die erste wird einfach mit der Tatsache gleichgesetzt, dass man *jemandem Macht gibt*. Die zweite impliziert die Annahme, dass *Macht nicht gegeben, sondern erobert wird, und zwar* durch Konflikte, durch das Kräfteverhältnis. In diesem Fall handelt es sich nicht nur um eine Ermächtigung des Subjekts, die von Führern oder Experten gewährt wird. Das Subjekt tendiert dazu, *sich* ausgehend von seinen eigenen Motivationen *die Mittel der Macht anzueignen* und Einstellungen und Verhaltensweisen anzunehmen, die nicht nur die Erfüllung der Aufgabe, sondern auch *eine Spannung der Selbstverwirklichung durch die Aktualisierung eines Projekts*

erleichtern können. Diese beiden Definitionen, die eine eher extern, die andere eher intern, sind beide zulässig, sofern ihre Interstrukturierung oder ihre Gegensätze präzisiert werden.

Einigen Autoren zufolge (Thomas und Velthouse, 1990, und Spreitzer, 1995, zitiert nach Tap und Oubrayrie-Roussel, 2003) wird psychologisches Empowerment durch vier Gefühle erleichtert:

1. das Gefühl der *Sinnhaftigkeit*, das einen Grad der Übereinstimmung zwischen persönlichen Überzeugungen und Werten einerseits und beruflichen Verhaltensweisen und Zielen andererseits beinhaltet;
2. das Gefühl der *Selbstwirksamkeit* (oder Kompetenz), das den mehr oder weniger realistischen Glauben an den Besitz der Fähigkeiten und Fertigkeiten beinhaltet, die für die Durchführung einer Arbeit oder den korrekten Abschluss einer Aufgabe erforderlich sind (vgl. Bandura 1982 und sein Konzept der Self-Effectiveness) ;
3. das verankerte Gefühl der *Fähigkeit zur Selbstbestimmung*, verbunden mit dem Glauben, dass die Person über die notwendige Autonomie oder ausreichende Kontrolle über die Faktoren verfügt, die sich positiv auf ihre Arbeitsleistung auswirken; und schließlich
4. das Gefühl, das *Arbeitsumfeld persönlich beeinflussen zu können*, was eine ständige Kontrolle über die gesamte Arbeit und ihre Ergebnisse mit sich bringt.

Zu diesen vier Gefühlen könnte man noch *Vertrauen* und *Selbstwertgefühl* hinzufügen, wie es auch Whetten et al. (2000) vorschlagen.

Rechtsfähigkeit und Rechtsunfähigkeit

Wie man sieht, wurde Empowerment vor allem im Zusammenhang mit Arbeitssituationen untersucht, aber wir halten es für möglich, die Verwendung des Begriffs zu erweitern. In juristischen Begriffen kann Macht mit der *Genussfähigkeit* (Fähigkeit, Rechte zu haben, die man genießen kann) und der *Ausübungsfähigkeit* (Fähigkeit, die verschiedenen Rechte, über die man verfügen kann, allein und selbstständig *auszuüben*) in Verbindung gebracht werden.

Wir halten es jedoch gerade für sinnvoll, Empowerment mit seinem Gegenteil zu verbinden: Entfremdung, die Gefühle der Ohnmacht und Erniedrigung hervorruft, Unterdrückung des Seins und des Handelns, Selbstbeschränkung durch Entzug (insbesondere der Freiheit), durch Verlust und Behinderung. Juristen sprechen in diesem Zusammenhang von *Rechtsunfähigkeit*, die in drei Stufen eingeteilt werden kann, die sich allmählich dem Zugang zur Macht ("Empowerment") annähern:

1. *Die Vertretung/Vormundschaft*. wird für Personen verwendet, die nicht in der Lage sind, ihre Rechte auszuüben, und die diese nicht selbst verwalten können. Eine dritte Person handelt an ihrer Stelle als Vormund, diese "Ersatzperson" verwaltet ihre Situation. Die *Vertretung - Vormundschaft* gilt jedoch nicht für "im Wesentlichen persönliche" Entscheidungen (Ehe- oder Arbeitsverträge, Testamentserstellung, Scheidung);

2. *Assistenz/Begleitung* ist ein flexibleres Verfahren, das es der Person ermöglicht, selbst zu handeln, vorausgesetzt, eine "fähige" Person ist zum Zeitpunkt der Handlung an ihrer Seite, um ihr zu helfen ;

3. *Die Autorisierung* unterscheidet sich von der Unterstützung; sie ist die letzte Stufe der Rechtsunfähigkeit vor dem Aufkommen von Empowerment. Die Autorisierung hängt von einem anderen ab. Sie beinhaltet nämlich eine vorherige Zustimmung, die es ermöglicht, allein und ohne Unterstützung zu handeln (z. B. emanzipierte Minderjährige), d. h. sie erfordert nicht unbedingt die ständige Anwesenheit eines Vormunds. Die Tatsache, dass man um Erlaubnis bitten muss, kann jedoch schlecht aufgenommen und als erniedrigend empfunden werden, was ein Beweis für das aufkommende Bedürfnis nach Autonomie und den Wunsch, Verantwortung zu übernehmen, ist. Die Macht ist hier asymmetrisch, extern: Man muss sie beantragen, um tun, sagen, leben zu

können... Aber sie wird auch intern: Man muss sie auch im Sinne von "sich selbst erlauben zu" einfordern.

Die Genehmigung ist gewissermaßen der obligatorische Durchgang in *der Dynamik der Machtverschiebungen*, die ebenfalls drei - aufeinanderfolgende oder parallele - Verfahren beinhaltet. Man sieht diese Verfahren in jeder sozialen Organisation (Unternehmen, öffentliche Dienste, Familien usw.) umgesetzt.

Die Verlagerung der Macht.

Die drei Verfahren präzisieren schrittweise, wie der Übergang zur Ermächtigung und Befähigung erfolgt. Dabei handelt es sich um: *Delegation*, *Übertragung* und *Umverteilung* von Macht.

4. Durch die *Delegation* wird die Person mit der Macht ausgestattet, eine andere Person auf fokussierte und zeitlich begrenzte Weise zu vertreten. Die Macht ist hier asymmetrisch, sie ist extern und zwingt der Person eine Vermittlungsfunktion auf, die eine vorübergehende Übertragung der Macht (oder der Macht) mit sich bringt. Die Delegation von Macht besteht darin, dass der Betroffene von seinen Vorgesetzten offiziell oder inoffiziell mit einer Verantwortung betraut werden kann, die normalerweise ihnen obliegt. Diese "Delegation " kann unterschiedlich erlebt werden (Stolz oder Gefühl der Ausbeutung oder das Gefühl, einen Dienst zu erweisen). Dieses Verfahren setzt die Annahme voraus, dass die Person Vertrauen in ihre Fähigkeit hat, mit der entsprechenden Verantwortung umzugehen. Diese Fähigkeit kann jedoch punktuell und revidierbar sein, da sie nicht als stabil oder allgemein genug wahrgenommen wird, um außerhalb von einmaligen und/oder dringenden Situationen in Betracht gezogen zu werden.

5. Bei der *Übertragung von Macht* kann diese als "zu übertragender Besitz" (Übergabe, Nachfolge, ...), als verdinglichtes Objekt wahrgenommen werden. Häufig gibt es Schwierigkeiten bei der Übertragung von Macht, da der Nachfolger ebenfalls als nicht ausreichend kompetent und fähig wahrgenommen werden kann. Die Übertragung hat eine Ersatzfunktion, die eine endgültige

Übertragung der Macht beinhaltet. Der Übertragende entledigt sich endgültig einer Macht, die mit einer bestimmten Art von Tätigkeiten, einer Funktion, einem Status usw. verbunden ist.

6. *Die Neuverteilung der Macht* wird häufig in Konfliktsituationen angesprochen, in denen die Personen an den Schalthebeln der Macht in Frage gestellt werden. Die Basis fordert, dass die Verantwortlichkeiten auf den Prüfstand gestellt und auf logischere oder egalitäre Weise neu verteilt werden.

Diese Forderung bezieht sich auf den Versuch, von einer vertikalen Beziehung (Hierarchie/Abhängigkeit) zu einer horizontalen Beziehung (Netzwerk/Kooperation) überzugehen. Sie beinhaltet die Anfechtung des Ursprungs der Macht. Die Bewältigung des *Konflikts* erfolgt durch *Verhandlungen*, die eine Neuverteilung der Verantwortung und des Nutzens erfordern. Verhandlungen beinhalten die Ausweitung und Verschiebung des Machtbereichs.

Psychologische Prozesse.

Empowerment (Machtgewinn) beinhaltet psychologische Prozesse, durch die eine Person die Fähigkeit zur Selbstermächtigung erlangt. Bei der Konstruktion und dem persönlichen Umgang mit Macht sind somit drei Prozesse im Spiel: Ermächtigung, Machtaneignung und Potenzierung.

7. *Befähigung* ist der Prozess, durch den die Person Fertigkeiten und die Anerkennung durch andere erwirbt, um handeln zu können. Die Person wird zu einem vollwertigen Peer, aber sie wird von einer externen Instanz befähigt, die den Erwerb von Fähigkeiten anerkennt. Dies bezieht sich auf die Beglaubigung durch andere, handeln zu können, und die Anerkennung von Qualifikationen, um handeln zu können. Die Befähigung greift in die Transaktion ein, um den Erwerb einer Fähigkeit zu erleichtern, die ihrerseits kollektiv anerkannt wird.

Man geht also von der Annahme aus, dass die Sichtweise des Subjekts von den Vorgesetzten respektiert wird, die ihm die Fähigkeit zuerkennen, *Ressourcen richtig zu nutzen* und *mit Grenzen*

umzugehen. Der Begriff *Befähigung* bedeutet jedoch erstens, eigene Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen aufzubauen, und zweitens, sozial anerkannt zu werden, dass man über dieselben Fähigkeiten verfügt. Der Jugendliche braucht diese Anerkennung, wenn er sie in einer transaktionalen Dynamik eingebettet sieht. Er wird sie bestreiten, wenn sie in einer einseitigen Beziehung der attributiven Machtbegrenzung stattfindet (vgl. Dimensionen 1-3). Die Befähigung zur Macht beinhaltet die Unterstützung (initiatorisch, beruflich und persönlich), die es dem Neuling ermöglicht, Experte zu werden, seinerseits eine Bezugsperson zu sein und seine Autonomie zu erhöhen.

8. Das Konzept der *Eigenverantwortung* beruht auf einem konstruktiven Verständnis von Kompetenzen. Er beinhaltet die Tatsache, dass die Person das Erlernen von Kompetenzen als Teil ihrer eigenen persönlichen Identität betrachtet. Die Person wird über attributive Machtansprüche hinaus dazu neigen, die von der Situation gebotenen Möglichkeiten zu nutzen, um auf der Grundlage verschiedener Aneignungen ihre eigenen Strategien und Taktiken aufzubauen. Die Aneignung von Macht ist eine Möglichkeit, sowohl die Dynamik des Subjekts in der Position der Sozialisation (Verinnerlichung einer externen Macht) zu erfassen, als auch die Art und Weise zu analysieren, in der das Subjekt das, was zuvor anders, extern war, in eigene Fähigkeiten umwandelt.

9. *Potenzierung*.

Die Potenzierung impliziert den vorherigen Prozess, geht aber über ihn hinaus. Die Aneignung berichtet darüber, wie Kompetenzen aufgebaut werden, und fördert dadurch die Befähigung, die Übernahme von Verantwortung und die Entscheidungsfindung. Der Ort der Entscheidung verlagert sich jedoch auf die interne Ebene: Modalitäten der Entscheidung, der Orientierung und der Verhandlung, der Kontrolle und der Selbstwirksamkeit, die die Aktivierung der Fähigkeit ermöglichen, sich selbst zu ermächtigen, sich auszudrücken, zu kritisieren und das Projekt von

der Absicht zur Umsetzung zu bringen. Die Kompetenzen werden zu einem aktiven Potenzial. Auf der Grundlage der so "herbeigerufenen" Ressourcen entscheidet das Subjekt, orientiert sich, verhandelt, realisiert Dinge... aber in einem Modus, der nicht mehr der der Gegenabhängigkeit entspricht. Um von der Absicht zur Verwirklichung zu gelangen, muss der Betroffene seine potenzierten Ressourcen verwalten.

So beinhaltet die Potenzierung von Kompetenzen die Macht, etwas zu tun und zu sein. Kompetenzen beziehen sich auf Fertigkeiten und Kenntnisse, die eine Person im Laufe ihrer Entwicklung aufbaut. Insofern sind sie nicht nur energetisch, sondern auch kognitive Instrumente, Einstellungen, (glückliche oder unglückliche) Erfahrungen, die als Orientierungspunkte dienen, usw.. Die Kapitalisierung von Kompetenzen ermöglicht es dem Subjekt, seine persönlichen Dispositionen zu erweitern, wodurch es in seiner psychosozialen Anpassung mobiler oder flexibler wird. Die Person wird dazu angehalten, ihre Kompetenzen zu aktualisieren, zu verwalten und sogar verborgene Ressourcen in schwierigen, bisher unbekannten Situationen einzusetzen. Die Fähigkeit, auf Schwierigkeiten zu reagieren (*Resilienz*) und *ausdauernd zu sein, hängt* also von der Potenzierung der Kompetenzen als jederzeit verfügbare Ressourcen ab. Dies hängt jedoch auch von der Fähigkeit des Betroffenen ab, seinen sozialen, familiären, schulischen oder beruflichen Erfahrungen einen Sinn zu geben und sie im Laufe seines Lebens miteinander in Verbindung zu bringen.

Diese Verfahren und Prozesse legen gewissermaßen die Rechte und Pflichten fest, die mit der Entwicklung und der sozialen Integration einer Person verbunden sind, wobei Unterschiede berücksichtigt, aber nicht zu Diskriminierungen gemacht werden dürfen.

In dieser transaktionalen Theorie der Macht sind alle genannten Prozesse je nach Verhandlungsmodalität gleichzeitig oder nacheinander am Werk. Dies impliziert, dass Macht sowohl mit den aktiven Merkmalen der Protagonisten verbunden ist, aber auch im Zwischenraum von Beziehungen, Interaktionen, Vermittlung und Transaktion angesiedelt ist, Dies verweist auf

eine Verräumlichung der Macht. Macht wird auch in einem Zeithorizont verwaltet (Verankerung, Krisen, Nehmen und Verlieren, Übergang, Wiederbelebung, Revolte). Wenn sich eine Person in einer Übergangsphase befindet, muss sie lernen, mit Veränderungen umzugehen und "neue Wege des Handelns und Seins" auszuprobieren. Sie werden Instabilität und Unsicherheit in Bezug auf die Positivität und Macht ihres Handelns im Laufe der Zeit erfahren. Die Bewältigung des Übergangs beinhaltet also eine Neuverhandlung des Verhältnisses zur Zeit und setzt ein ausreichendes Maß an Antizipation voraus, um eine Krise zu vermeiden und eine "Kontinuität des Selbst" zu gewährleisten. Das Subjekt kann dann dazu veranlasst werden, seine Verhaltensweisen mehr oder weniger neu zu organisieren oder sogar seine Lebensweise neu zu gestalten, insbesondere in sogenannten Extremsituationen (Krankheit, Trauer, Unsicherheit). Diese Antizipation beruht also auf der Mobilisierung der (internen und externen) Ressourcen, über die das Subjekt verfügt, um die Umsetzung der für seine Anpassung notwendigen kompensatorischen Strategien zu erleichtern.

Strategien zur Personalisierung

Personalisierung ist *"der Prozess, durch den der Einzelne von der Kindheit an nicht nur am Aufbau seiner eigenen Persönlichkeit im komplexen Zusammenspiel vielfacher Determinationen beteiligt ist, sondern dank seiner erworbenen Fähigkeiten zur Unterscheidung, zum Verständnis und zur Autonomie sein ganzes Leben lang in der Lage ist, das, was man aus ihm gemacht hat, in Frage zu stellen"*². Die Personalisierung endet nicht mit der Adoleszenz. Sie ist die Gesamtheit der Strategien, die eine Person im Laufe ihrer Lebensgeschichte anwendet, um zu überleben, sich sozial zu profilieren, sich als "Person" zu verhalten und so einen Weg aufzubauen, der sie in ihren eigenen Augen und in den Augen anderer prägt.

² Malewska-Peyre, H., & Tap, P. (1991) *La socialisation de l'enfance à l'adolescence*, Paris, PUF

Personalisierung ist die kooperative Artikulation von strategischen Quests, die die Infragestellung etablierter Stile und die Wiederbelebung einer realisierenden Spannung beinhalten. Die Suche nach Macht und Einfluss, nach Kontrolle und Autonomie, nach Werten und Hierarchien sowie nach Sinn und Bedeutung ist vielfältig.

Diesen Begriff einzuführen bedeutet in gewisser Weise, die klassischen Persönlichkeitskonzeptionen zu kritisieren, die sich auf die statische Anhäufung von Merkmalen, Faktoren oder Typen stützen. Er impliziert stattdessen eine dynamische Konzeption der Person, eine strategische Konzeption. Jede *Strategie* ist gleichzeitig kognitiv, affektiv, konativ und sozial. Sie ist in einer *inneren, zweckgebundenen Logik* organisiert, setzt aber auch eine *Investitionsenergie* voraus, die in die Entscheidungsdynamik eingreift, und die Umsetzung von Zielen *in Handlungen und Inszenierungen*, in *realisierende Verhaltensweisen*. Diese Strategien sind immer in gewissem Maße mit realen oder symbolischen Beziehungen zu anderen Akteuren verbunden.

Die Personalisierungsstrategien würden unserer Meinung nach aus der Bewältigung der gegenwärtigen Situation (Coping-Strategien), der Bestätigung oder Verteidigung der aktuellen und vergangenen Identität (Identitätsstrategien), dem Streben nach Anerkennung einer sozialen Position (Integrationsstrategien, soziale Positionierungen und Verpflichtungen) und der Ausrichtung auf ein Werden bestehen, was Projektstrategien impliziert.

Tatsächlich können vier Gruppen von Strategien vorgeschlagen werden:

- *Identitätsstrategien* werden mit einer zu verteidigenden Vergangenheit und durch diese mit einer zu erhaltenden Kontinuität in Verbindung gebracht. Der Einzelne wird seine Identität aufbauen, indem er Veränderungen in die Kontinuität einbindet. Die Identitätsstrategien haben die Funktion, auf die Selbstdefinition einzuwirken, den Grad der Selbstbewertung zu erhalten, zu bewahren oder zu steigern, eine "innere Logik" anzunehmen, durch die das Subjekt legitimiert, investiert und kontrolliert. Diese Strategien sind das Ergebnis einer individuellen und/oder

kollektiven Konstruktion, die sich in der täglichen Anpassung entsprechend den Variationen und Herausforderungen der Situationen und entsprechend den Zielen und Ressourcen der Subjekte ausdrückt (Camillieri et al. , 1990, 49). Sie beruhen auf der Aufrechterhaltung einer *zeitlichen Kontinuität des Selbst* durch die Verteidigung der Identität des Subjekts in dem, was es war (Vergangenheit), in dem, was es ist (Gegenwart) und in dem, was es sein will (Zukunft), da die Identität gleichzeitig mit dem Wunsch verbunden ist, "derselbe zu sein", "sich selbst zu bleiben", und gleichzeitig "sich selbst zu werden". Die paradoxe Dynamik, mit der jede Person versucht, gleichzeitig und auf mehr oder weniger gut artikuliert oder widersprüchliche Weise die folgenden drei Prozesse zu bewältigen, kann man als "Identitätsbildung" (Tap, 1979) bezeichnen:

- * *Identitätsverankerung* (derselbe sein): durch Permanenz oder zumindest Kontinuität das aufrechterhalten und verteidigen, was Sie an Ihre *Wurzeln* bindet, unabhängig von der Art dieser Bindungen und Wurzeln (*konservative zeitliche Identitätsbildung*) ;

- * *Identitätsbehauptung und -aufwertung* (Selbstsein): Aufrechterhaltung und Verteidigung dessen, was wir heute zu uns selbst gemacht haben. Dieses Bild des *heutigen Selbst* wurde *natürlich aus* vielfältigen früheren Identifikationen aufgebaut, aus dem, was man aus Ihnen gemacht hat (Ihre Kultur, Ihre Familie usw.). Aber das heutige Selbst hat "Form" (Kohärenz der subjektiven Vorstellungen), "Farbe" (subjektive Affekte, Gefühle des Selbstwerts, Selbstwertgefühl) und "Bewegung" (Dynamik des Verhaltens) angenommen; (*strukturelle Identitätsbildung*) ;

- * *das Streben nach persönlichen Veränderungen* (Selbstwerdung), das auf der Annahme beruht, dass wir unbefriedigte Wesen sind, die immer auf der Suche nach Vollständigkeit und Überwindung sind und immer wieder neu angetrieben werden (*innovative zeitliche Identität*).

Genau genommen haben diese drei Prozesse einen mehr oder weniger illusorischen und idealistischen Charakter, aber sie kommen in unterschiedlichem Maße während des gesamten Lebens zum Tragen. *Die Identitätsfindung* erscheint daher als der Prozess, der es der Person

ermöglicht, ihrem Leben einen Sinn zu geben, indem sie entweder rückblickend eine lineare Vergangenheit konstruiert, in der jeder Bruch durch Rechtfertigungserklärungen gewissermaßen reduziert wird, oder indem sie der Gegenwart absolute Priorität einräumt, wobei die Identität dann mit jedem der aufeinanderfolgenden Momente verschmilzt, deren emotional gefärbte Vielfalt in einer verschmolzenen, aber flüchtigen Einheit, wie bei einem Feuerwerk, enthalten ist.

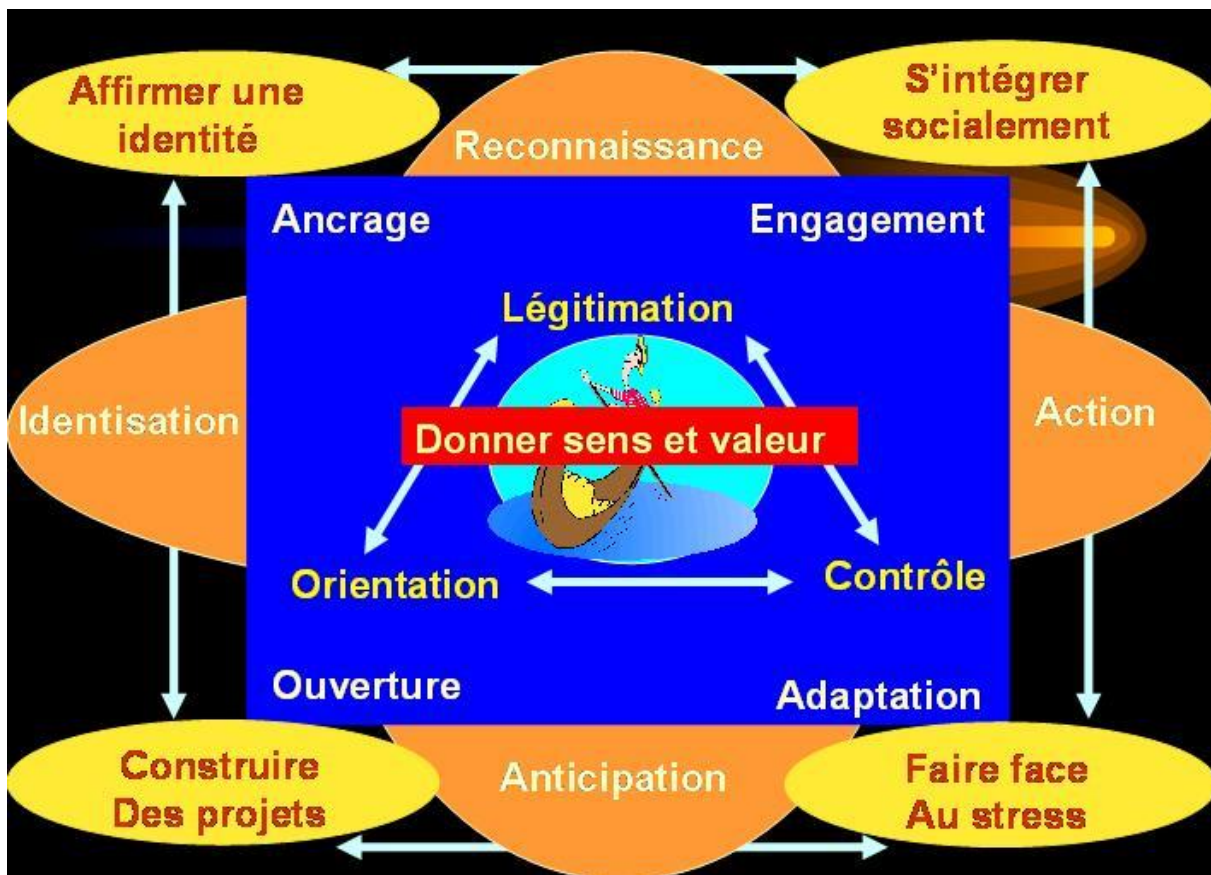
Die *Identitätsfindung* kann daher auch als der Prozess definiert werden, durch den das Subjekt (oder die Gruppe) dazu neigt, das Paradoxon zwischen der Kontinuität seines Wesens (Identität) und der Feststellung oder Notwendigkeit der Selbstveränderung zu bewältigen, je nachdem, welcher Sinn Situationen, sozialen Verhaltensweisen, Projekten und Anpassungsprozessen gegeben wird (Stressbewältigung). Die Identitätsfindung ermöglicht es dem Subjekt, sich ständig "rückzuversichern" und ein sich veränderndes Selbstbild, eine instabile soziale Position, variable Projekte und flüchtige adaptive Reaktionen scheinbar oder tatsächlich unveränderlich zu machen. Die Identitätsfindung beinhaltet die Umsetzung von *Identitätsstrategien*, dank derer sich die Person in der Handlung (in einem Verhältnis von Zufriedenheit und Unzufriedenheit, einem Gefühl des persönlichen Wertes, das das Sein und das Werden, das Sein im Werden artikuliert) durch vielfältige Abwehr- und Wiederholungshandlungen aufbaut;

- *Strategien der sozialen Integration und Positionierung bestehen darin*, eine Lösung für eine Krise oder einen Konflikt zu finden oder zu erfinden, indem man das Verhältnis der gespielten Rollen verändert und sich in neuen Netzwerken engagiert. Das Engagement und die Beteiligung des Subjekts gegenüber anderen oder in der als wichtig erlebten und empfundenen Situation sind notwendig, um ihm zu ermöglichen, eine Position einzunehmen, sich als singuläres Subjekt, das eine Rolle zu spielen und zu halten hat, "niederzulassen", um sich zu behaupten, zu wählen, zu bewerten und seinen Platz unter anderen einzunehmen. Der Jugendliche ist den Seinen ähnlich, aber er unterscheidet sich dennoch von ihnen, indem er sich ihnen widersetzt, um sich als Person zu etablieren (Wallon, 1941).

- *Coping-Strategien* ermöglichen es dem Subjekt, eine Sache in der gegenwärtigen Situation zu kontrollieren oder zu versuchen, sie zu kontrollieren, zusammen mit dem Stress, den sie verursacht, in der Lage zu sein, zu handeln und/oder sich auf eine neue Situation einzustellen und sich gegen eine Einflussnahme oder Unterwerfung zu wehren. Coping ist ein stabilisierender Faktor, der es dem Subjekt ermöglicht, während Stressperioden eine psychosoziale Anpassung aufrechtzuerhalten. Das Subjekt erduldet die Situation nicht passiv, sondern versucht, seine Umgebung ständig zu verändern, indem es nach Bedingungen sucht, die zwischen seinen Wünschen und den Möglichkeiten der Situation vereinbar sind.

Bei der Bewältigung von Problemen (Coping) berücksichtigt der Betroffene seine bisherigen Erfahrungen, sein Lernen, seine Kompetenzen, die Speicherung seiner Misserfolge und Erfolge, seine Fähigkeit, sich selbst einzuschätzen und auf die Anforderungen zu reagieren. Es gibt vier Arten von Strategien, die der Betroffene in einer schwierigen Situation anwenden kann: Kontrolle, soziale Unterstützung, Rückzug und Verweigerung (Esparbès-Pistre, Sordes-Ader & Tap, 1996). Um die Situation zu bewältigen und sich ihr anzupassen, mobilisiert das Subjekt von da an alle seine persönlichen Ressourcen, seine Potenziale. Diese Mobilisierung kann jedoch nicht ausreichend sein. In diesem Fall muss die Person die Fähigkeit entwickeln, Ereignisse zu antizipieren und vorherzusehen, d.h. Fähigkeiten, die es ihr ermöglichen, in der neuen Situation angemessen zu handeln und zu reagieren.

Was das Subjekt dazu bewegt, diese verschiedenen Strategien zu artikulieren, ist die *Bedeutung, die es der Situation*, dem Kontext, in dem es handelt, und der Beziehung zwischen seiner eigenen Geschichte und seinen Bestrebungen beimisst. Dieser Sinn beschränkt sich nicht auf die Elemente des Verstehens und der Bedeutung. Er umfasst auch die *Art und Weise, wie das Subjekt seine Wertehierarchie auf die Erfordernisse des Handelns anwendet*, aber auch die Art und Weise, wie es diese Hierarchie möglicherweise umwandelt, je nachdem, wie sich die Anpassung auf seine eigene Entwicklung auswirkt.



- *Projektstrategien* ermöglichen es, Projekte zu verteidigen, sich aus einer problematischen Situation zu befreien, eine Bresche, eine Öffnung, eine Lücke zu finden, einem Weg einen Sinn zu geben, Konflikte durch Antizipation oder Hoffnung auf Veränderung durch reale oder imaginäre Projekte, durch Träume zu bewältigen. Sie erfordern vom Betroffenen eine Bewertung seiner Fähigkeiten und Kompetenzen im Hinblick auf die Situation und die zu überwindenden Hindernisse. Ihre Umsetzung beruht auf der Legitimierung ihrer Bestrebungen, auf der Rechtfertigung der Mittel und der möglichen Wege, um die festgelegten Ziele und Zwecke zu erreichen, in Verbindung mit den individuellen, aber auch kollektiven Projekten (Tap und Oubrayrie, 1993, 1999).

Diese Projektstrategien beruhen auf einer Darstellung der erlebten Situation und dem Wunsch, diese neu zu ordnen und umzugestalten, um sich auf die Zukunft vorzubereiten.

So sind die erwähnten Personalisierungsstrategien ebenso viele Mittel zur Selbstverteidigung oder -förderung, die es dem Subjekt ermöglichen, sich durch das *Streben nach Macht* (Empowerment, Kontrolle über die Umwelt und sich selbst), die Suche *nach Sinn und Bedeutung*, das Streben nach *Autonomie* (einen persönlichen Raum aufbauen und seine eigenen Grenzen finden) und das Streben nach *Selbstverwirklichung* (verwirklichen, um sich selbst zu verwirklichen) zu personalisieren oder sogar neu zu personalisieren. Wir gehen davon aus, dass die Aktualisierung dieser Personalisierungsstrategien insbesondere in eine transaktionale Dynamik und in Machtbeziehungen zwischen familiären, erzieherischen, "wirtschaftlichen" und beruflichen Akteuren in einem bürgerlichen und kulturellen Rahmen eingebettet ist.

Die Interstrukturierung von Personen und Institutionen

Die Analyse von Personalisierungsstrategien erhält ihre wahre Bedeutung erst durch die *Interstrukturierung* zwischen Subjekten einerseits und soziokulturellen Kontexten, Situationen und Räumen andererseits. Dieser Begriff der Interstrukturierung impliziert jedoch, dass man analysiert, wie sich die Strukturen (der Subjekte und der Institutionen) im Laufe der Zeit einer Epoche, eines Lebens, einer Verhandlung, eines Verhaltens entwickeln, in Interaktion treten und in Konflikt geraten. (Baubion, Malrieu und Tap, 1987)

Nehmen wir als Beispiel die Weiterbildung von Erwachsenen in Bezug auf die Motivation der Erwachsenen, sich für diese einzuschreiben. Hier lassen sich drei strukturelle oder zeitliche Prozesse anführen:

1. Der Relaunch

Warum nehmen Erwachsene lange nach ihrer Erstausbildung eine Ausbildung in Angriff (als Autodidakt oder in Form von Weiterbildung)? Die ersten Argumente beruhen auf der Notwendigkeit (z. B. Arbeitslosigkeit), dem Wunsch nach Veränderung oder dem Bedürfnis nach beruflichem und/oder sozialem Aufstieg.

Bei einer Reihe von ihnen ist dies jedoch der Fall, weil ein Bruch, ein Konflikt, eine Krise, sowohl intrapersonell als auch interpersonell, sie dazu zwingt, einen neuen Selbstentwurf, eine neue Art der Orientierung zu entwickeln. Sie nehmen nach einer gewissen Zeit einen neuen Anlauf, eventuell in der Ausbildung, um sich selbst zu finden, sich nach einer Phase der Unsicherheit oder Blockade wieder aufzuraffen, sich neu zu definieren, ihre Identität durch Bewegung und Leidenschaft, die Suche nach neuem Wissen und neuen Fähigkeiten neu zu gestalten. Das Selbststudium ist dann durchaus eine persönliche Strategie, die es ermöglicht, aus einem entfremdenden Kontext, einer unausgeglichene Beziehung, einem zu eintönigen oder automatischen Leben, das seinen Sinn verloren hat, usw. auszubrechen.

2. *Übergang und Wandel*

Der Wunsch, eine Ausbildung zu beginnen, entsteht oft in Phasen des *Übergangs oder der Veränderung*. Man weiß, was man verlässt, aber man lässt sich auf eine ungewisse Zeit ein, während man einen Teil des Vertrauens in sich selbst oder in andere verloren hat.

Ein Übergang liegt vor, wenn eine Person zu einem bestimmten Zeitpunkt in ihrem Leben Leerläufe hat und Schwierigkeiten hat, Positionen, Überzeugungen und Ziele zu definieren. Sie weiß, was sie war, was sie werden möchte, aber in der Zwischenzeit weiß sie nicht, wie sie das Erreichte verteidigen und gleichzeitig die Mittel verwalten soll, um Neues zu erwerben.

3. *Die Kontrolle*

Sich zu organisieren bedeutet Koordination und Kontrolle: Kontrolle über die Situation, Kontrolle über die Zeit (artikulieren Sie Ihre Vergangenheit und Ihre Bestrebungen in einer gegenwärtigen Zeit), Kontrolle über sich selbst. Unsere Identität ist notwendigerweise vielfältig. Wir sind viele und doch zwingen uns die Handlung, der Blick der anderen und unser eigener Wunsch nach Kohärenz dazu, unsere "Zerstreuung" zu begrenzen, gegen die Undurchsichtigkeit, die Maskierung und den Vorrang des *Scheins* vor dem *Sein* zu kämpfen. Die Kontrolle beschränkt

sich jedoch nicht auf die axiologischen Aspekte des Verhaltens. Die Person muss auch ihre Emotionen und Impulse kontrollieren, ihre Ideen, Handlungen und Worte koordinieren.

Persönliche Strategien in Konfliktsituationen

Wenn man sich in der Dynamik der *sozialen Eingliederung und Marginalisierung bewegt*, kann man auch vier wichtige Strategien beschreiben³.

- Die erste *Strategie* könnte man als *Verankerungsstrategie* (oder "Pantagruel"-Strategie) bezeichnen, die auf dem Verbleib im Herkunftsgebiet und dessen Kapitalisierung und Fruchtbarmachung beruht. Die Person "verharrt in ihrem Sein", begibt sich in eine Position des "verlängerten Nestbaus", in der sie sich aus Sicherheitsbedürfnis in Gewohnheiten einrichtet;
- Die zweite *Strategie* ist die *Mobilisierungsstrategie* (oder "Jason"-Strategie), die auf der Besessenheit von einem Ziel beruht, das man um jeden Preis erreichen muss, ein polarisierter Lebensentwurf sozusagen.
- Die dritte wäre die *Strategie des Übergangs* (oder von Penelope oder Moses, je nach Wahl, mit der Notwendigkeit, ihre Unterschiede zu präzisieren!), die durch Erwartung und Spannung einer ungewissen Verwirklichung gekennzeichnet ist, die von anderen abhängt und mehr oder weniger utopisch ist (die Rückkehr des Odysseus für Penelope oder der Zugang zum Gelobten Land für Moses etc. Aber Odysseus wird zurückkehren, während Moses nicht zur gleichen Zeit wie sein Volk ins Gelobte Land gelangen kann!). Der Übergang wird symbolisch mit dem unausweichlichen Tod (des anderen oder von einem selbst) in Verbindung gebracht, ⁴aber in Wirklichkeit drängt er dazu, wieder zu leben, zu widerstehen und weiterzumachen, trotz der kommenden Hindernisse.

³ Diese vier Strategien, die im metaphorischen Modus dargestellt werden, wurden von P. Tap und M. C. Llorca vorgeschlagen.

⁴ Der Begriff "Übergang" stammt vom lateinischen Wort "transire" ab, das den Übergang vom Leben zum Tod bedeutet. Der erste "Übergang" wurde also mit dem Übergang vom Diesseits ins Jenseits in Verbindung gebracht: ein vermeintlicher Sieg über den radikalen Bruch des Todes und die Existenz eines neuen Lebens. Jeder Übergang beinhaltet heute die Annahme, dass man sich bemüht, den Bruch zu vermeiden, ein Übergang vom Leben zum Leben sozusagen.

- Die vierte schließlich wäre die *Strategie der Wanderschaft oder des Nomaden* (oder des Odysseus), bei der die Person von den Ereignissen (wie Odysseus, der auf dem Meer hin- und hergeworfen wird), von sozialen, politischen, beruflichen und biologischen Determinismen "hin- und hergeworfen" wird, aber dennoch eine Route (von Insel zu Insel) baut, die Wünsche, Entscheidungen und Anpassungskompetenzen beinhaltet (Odysseus ist das Symbol dieser Fähigkeit, auch wenn er scheinbar zum Spielball der Konflikte zwischen den Göttern wird, eine Art, seine Unentschlossenheit, seinen inneren Widerstand gegen die Rückkehr zu beschwören)⁵.

Von der Identität am Arbeitsplatz zur Identität als "arbeitslos" oder "prekäre Arbeit".

Die Veröffentlichung von Sainsaulieus Buch "*L'identité au travail*" im Jahr 1977 hatte einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf die Darstellung der Strategien, die Arbeiter, Techniker und Führungskräfte in ihrem Arbeitsverhalten anwenden. Sie hatte gezeigt, wie sehr die Bedingungen und die Art der Arbeit die Entstehung stabiler und positiver Berufsidentitäten fördern oder hemmen können. Sie hatte aber auch gezeigt, wie sehr die Einstellung und die Strategien, die in der Arbeitssituation entwickelt werden, auch von den Lebensbedingungen und den persönlichen Einstellungen außerhalb der Arbeit abhängen können (Freizeit, Familienleben, soziales Engagement usw.).

Boutinet (2000) hat diesen Beitrag in historischen Begriffen diskutiert: "Cette étude se veut une contribution à une compréhension de l'homme au travail à travers l'identité professionnelle qu'il s'y construit; on peut se demander si cette contribution de Sainsaulieu, avec la lente désorganisation du travail qui commence à se faire jour à cette époque, ne manifeste pas *a contrario* un point de non-retour, celui qui voit la profession cesser d'être une référence structurante de premier plan; on pourrait alors interpréter la démarche de Sainsaulieu en y percevant l'inverse de ce qu'elle veut nous manifester explicitement: Anstatt nach geeigneten

⁵ Den Griechen zufolge waren die Menschen in der Lage, die *Mestize*, die List, die praktische Effizienz zu nutzen. Und der listigste von allen war Odysseus, der genauso vielfältig war wie die *Mestizin* selbst! (Vignaux, G. 2003 *La ruse, intelligence pratique in Sciences Humaines*, 137, 32-35)

Mitteln für eine größere Konsistenz der beruflichen Identitäten innerhalb der Organisationen zu suchen, geht es darum, das Ende der beruflichen Identitäten in einer postindustriellen Kultur und damit den unvermeidlichen Rückzug auf die persönlichen Identitäten und ihre Schwächen zur Kenntnis zu nehmen: Jeder ist hungrig nach Anerkennung, weiß aber inzwischen, dass diese Anerkennung nicht mehr in erster Linie über die Arbeit ausgehandelt werden kann, zumindest nicht über diejenige, die uns die Industriegesellschaft hinterlassen hat". Sainsaulieu hatte dieses Problem bereits 1980 angesprochen: "Beträchtliche Brüche stören den erworbenen Status, die seit langem gespielten Rollen, die Verhaltensmuster und Werte, die nach und nach in die Sitten übergegangen sind; das kollektive Unbehagen der Meister, der mehr oder weniger pensionierten Führungskräfte, der Jugendlichen ohne Zukunft, der dequalifizierten Fachleute und Techniker oder der robotisierten Angestellten spiegelt die Bedeutung dieser Brüche wider; deren geringster ist sicherlich nicht die Bedrohung durch Arbeitslosigkeit, die jahrelange gute und loyale Dienste "belohnt". *Alte berufliche Identitäten zerbrechen an neuen systemischen Realitäten...* Kann die Arbeit das vorherrschende Bezugsuniversum bleiben, wenn sie sich nicht mehr als der Hauptort des Zusammentreffens von Bedürfnissen und Fähigkeiten präsentieren kann? Gegenwärtig scheinen Identitätskrisen nicht mehr so sehr mit besonderen Veränderungen der internen Strukturen von Unternehmen verbunden zu sein, sondern vielmehr mit einer Art erheblicher Diskrepanz zwischen dem Menschen am Arbeitsplatz und dem Menschen in der umgebenden Gesellschaft. Für einige Individuen scheint eine Kohärenz erreicht zu sein, für die meisten gibt es eine Desillusionierung, einen Bruch und eine tiefe Kluft zwischen den Versprechungen der Schule, der Familie, der Chefs und der Institutionen, die die Werte der Zukunft verkünden, und der Realität der Initiativen, Implikationen und Perspektiven der Arbeit"⁶. Sainsaulieu weigert sich jedoch, es bei einer Bestandsaufnahme zu belassen und sich in einer pessimistischen Position zu verschanzen. Er nimmt eine voluntaristische Haltung

⁶ Sainsaulieu, R. (1980) L'identité et les relations de travail in P. Tap (Hrsg.) *Identités collectives et changements sociaux*. Toulouse, Privat, 275-286.

in Bezug auf das lebenslange Lernen und die kulturelle Neubelebung ein, die nicht mehr nur die berufliche Identität betreffen, sondern die Identität der Person außerhalb der Arbeit oder ohne Arbeit, die zwar geschwächt ist, aber immer auf der Suche nach Sinn, Autonomie, Anerkennung und Freiheit ist. Diese Suche kann allerdings durch äußere Zwänge und innere Gefühle der Abwertung und Schuld blockiert, entfremdet und unmöglich gemacht werden, was zum Teil mit dem Gefühl zusammenhängt, von anderen und den Institutionen nicht akzeptiert zu werden.

Zwanzig Jahre später kann man in der Tat feststellen, wie sehr die sozioökonomische Unsicherheit, ob in Verbindung mit Arbeitslosigkeit oder nicht, dazu neigt, die Frage nach den Quellen der persönlichen Aufwertung oder Abwertung, den Auswirkungen der Identitätsbestätigung oder -krise, den neuen Bedingungen oder den Schwierigkeiten beim Zugang zu sozialer Anerkennung neu zu stellen.

Die Autoren des vorliegenden Buches haben sich zum Ziel gesetzt, diese Fragen zu beantworten, und zwar sowohl in historischer und theoretischer Hinsicht als auch durch die konkrete Analyse der Antworten von über 450 Personen, die in der Region Toulouse (Frankreich) und Coimbra (Portugal) befragt wurden. Diese vom CEICI (Centre Européen d'Investigation sur les Conduites et les Institutions, Universität Bissaya Barreto) eingeleitete Untersuchung wird als Voruntersuchung für umfassendere vergleichende europäische Forschungen dienen.

Bibliografie

Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.

Baubion, A., Malrieu, P. & Tap, P. (1987)) L'interstructuration du sujet et des institutions, *Bulletin de psychologie* XL, 379, 435-447

Boutinet, J.P. (2000) *L'immaturité de la vie adulte (Die Unreife des Erwachsenenlebens)*. Paris, PUF

Camilleri, C., Kastersztein, J., Lipiansky, E.M., Malewska-Peyre, H., Taboada-Leonetti, I., & Vasquez, A.(1990) *Stratégies identitaires*, Paris, PUF

Esparbès, S., Sordes-Ader, F & Tap, P.(1996)

Malewska-Peyre, H., & Tap, P. (1991) *La socialisation de l'enfance à l'adolescence*, Paris,PUF

Parsons T. (1966) *Societies. Essai sur leurs évolutions comparées*, NY, Prentice tr. Fr. Dunod,1973

Parsons, T. (1951). *The social system*. Glencoe, IL: Free Press.

Sainsaulieu, R. (1977) *L'identité au Travail*. Paris, Presses de la Fondation Nationale des sciences politiques, 1^o édition

Sainsaulieu, R. (1980) L'identité et les relations de travail in P. Tap (Hrsg.) *Identités collectives et changements sociaux*. Toulouse, Privat, 275-286.

Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38, (5), 1442-1465.

Spreitzer, G.M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal*, 39, (2), 483-504.

Tap P. (1989) Talcott Parsons: Evolutionary change and institutional individualism in P.Malrieu (Hrsg.) *Dynamiques sociales et changements personnels*.,Toulouse, CNRS (Centre Régional de Publication), 45-80

Tap, P. & Oubrayrie, N. (1993). Projets et Réalisation de soi à l'adolescence. In S.N.E.S. (Eds), "*Projets d'avenir et Adolescence. Les enjeux personnels et sociaux*". Paris: ADAPT, 15-43.

Tap, P. & Oubrayrie, N. (1999) Personalizacao et dinamica relacional (Personalisierung und Beziehungsdynamik), in portugiesischer und französischer Sprache. *Pessoa como centro. Revista de estudos rogerianos*. Lisboa. 1999-4, 41-84.

Tap, P. & Oubrayrie, N : (2003) Transaktionsdynamik und Machtbeziehungen zwischen Jugendlichen und Eltern (kritische Analyse des Empowerment).

Tap, P. (1979) Introduction in P. Tap (ed.) *Identités collectives et changements sociaux*, Toulouse, Privat,

Thomas, K.W. & Velthouse, B.A. (1990). Cognitive elements of empowerment : An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15 (4), 666-681.

Vignaux, G. (2003) La ruse, intelligence pratique (Die List, praktische Intelligenz) in *Sciences Humaines*,137,32-35

Wallon, H. (1941). *L'évolution psychologique de l'enfant (Die psychologische Entwicklung des Kindes)*. Paris: Armand Colin (Neuaufgabe 1997).

Whetten, D., Cameron, K. & Woods, M. (2000). *Developing Management Skills for Europe*. Harlow, London: Pearson Education-Printice Hall, 2ndEd.