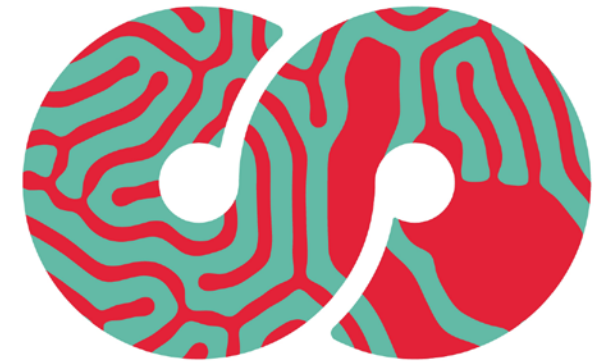


SOUVERÄNITÄT UND ANERKENNUNG DIE RELEVANZ FÜR BESCHÄFTIGTE

PROF. DR. RALPH SICHLER – BERTHA VON SUTTNER PRIVATUNIVERSITÄT ST. PÖLTEN (A)

13. KONFERENZ ZUR SOZIALEN SPALTUNG „ARBEITSWELT ZWISCHEN FREMDBESTIMMUNG UND DEMOKRATISCHER PRAXIS“, AG SOZIALES HAMBURG AM 13. 02.2025



Bertha von Suttner
Privatuniversität St. Pölten

SOUVERÄNITÄT

- Souveränität: Ressourcen und Kompetenzen der Selbstbestimmung
- Souveränität in der Arbeitswelt:
 - Spill Over von partizipativen Arbeitsstrukturen auf das Handeln als Staatsbürger*in
 - Möglichkeiten der Mitgestaltung (Partizipation) an betrieblichen Prozessen
 - Souverän der eigenen Arbeit
 - Souveränität in Prozessen sozialer Anerkennung (von Arbeit)

Arbeit als politisch-ökonomischer Begriff:

Tätigkeit für andere, welche Teil des durch die Form der Gesellschaft und Wirtschaft bestimmten Austauschs von Leistungen ist (nach Kambartel 1993, Krebs 2002)

Damit verbundene Fragen:

1. Inwieweit ist eine Abgrenzung zu anderen Tätigkeiten (sozialer Natur oder der Selbstversorgung, Mußetätigkeiten) möglich und sinnvoll?
2. Inwieweit ermöglicht Arbeit diesem Verständnis entsprechend selbstbestimmtes (autonomes) Handeln und damit Souveränität?
3. Welche Tätigkeiten für andere finden in der Gesellschaft und Wirtschaft als Leistung Anerkennung?

ARBEITSKRAFTUNTERNEHMER*INNEN



Bertha von Suttner
Privatuniversität St. Pölten

Leitbegriff des unternehmerischen Subjekts

Arbeitskraftunternehmertum: Arbeitende als Akteure im Arbeitsmarkt, die ihre eigene Arbeitskraft anbieten

Konstitutive Merkmale	Beschreibung
Selbst-Kontrolle	Verstärkte selbständige Planung, Steuerung und Überwachung der eigenen Arbeitstätigkeiten
Selbst-Ökonomisierung	Zunehmende aktiv zweckgerichtete „Produktion“ und „Vermarktung“ der eigenen Fähigkeiten und Leistungen – auf dem Arbeitsmarkt wie innerhalb von Betrieben
Selbst-Rationalisierung	Wachsende bewusste Durchorganisation von Alltag und Lebenslauf (Verbetrieblichung der Lebensführung)

Tab. 1: Merkmale des Typus Arbeitskraftunternehmer (nach Pongratz/Voß 2003)

AUTONOMIE IN DER ARBEITSWELT: INTEGRATIVES KONZEPT



Bertha von Suttner
Privatuniversität St. Pölten

Selbstbestimmte Ausgestaltung des Verhältnisses von Arbeit und Lebensführung

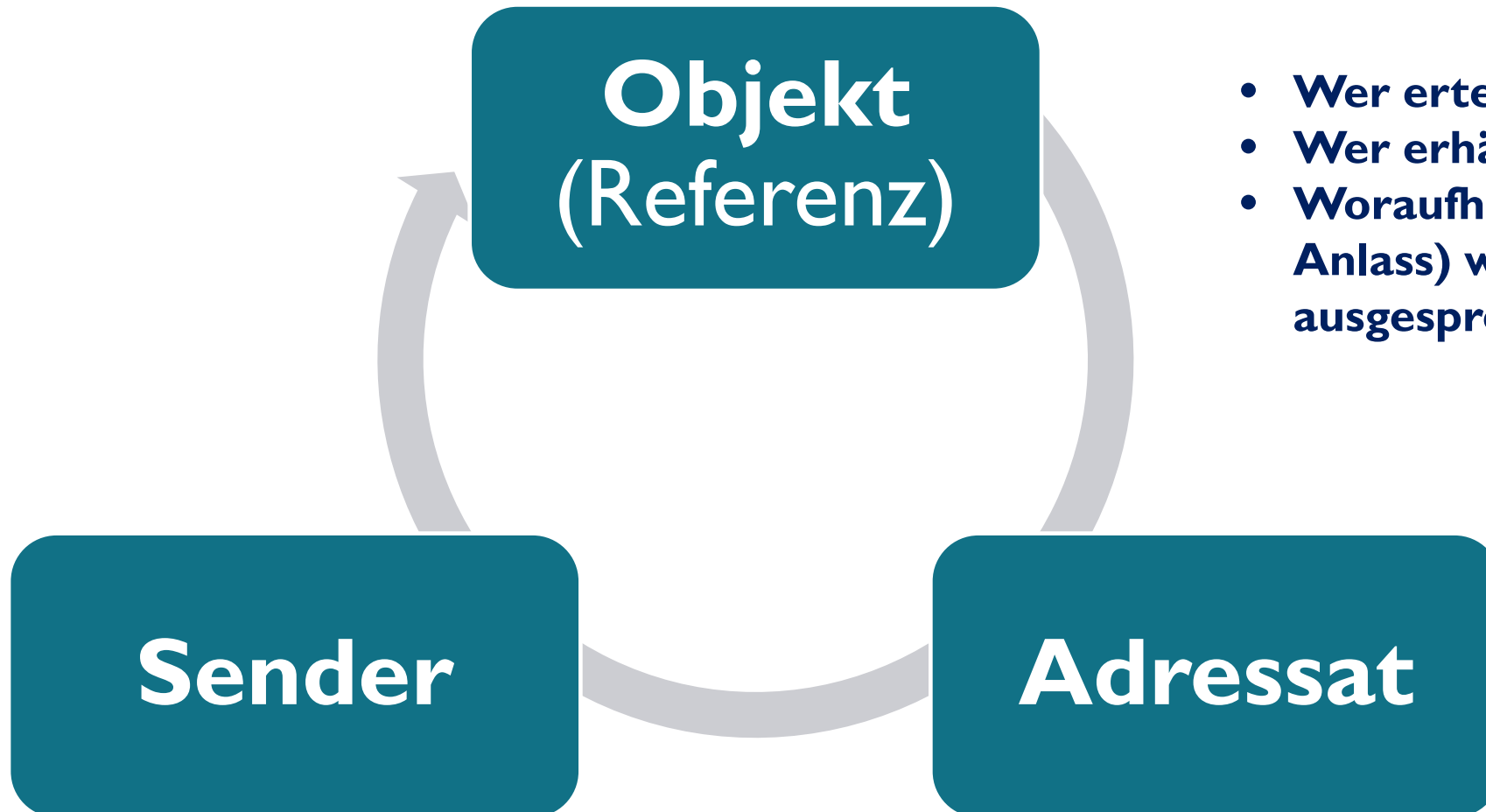
Dimensionen	Kreative Dimension	Regulative Dimension	Normative Dimension
Handlungsbezug	Kompetenz	Performanz	Responsivität
Sozialwissenschaftliche Grundbegriffe	Selbstaktualisierung	Selbstorganisation	Verantwortung

Tab. 2: Dimensionen des integrativen Autonomiekonzepts (nach Sichler 2006)

DIE TRIADISCHE STRUKTUR DES BEGRIFFS DER ANERKENNUNG



Bertha von Suttner
Privatuniversität St. Pölten



- **Wer erteilt Anerkennung?**
- **Wer erhält Anerkennung?**
- **Woraufhin (d. h. aus welchem Anlass) wird Anerkennung ausgesprochen?**

(Nach Ricoeur 2006)

DAS PRINZIP ANERKENNUNG IM SOZIALEN AUSTAUSCH

- Durch wechselseitige Anerkennung erlangt die*der Einzelne Kenntnis von ihrer*seiner Bedeutung für gesellschaftliche Handlungsfelder und vom Stellenwert ihrer*seiner Kompetenzen.
- **Anerkennung ist die Grundlage des praktischen Selbstverhältnisses des Menschen zu sich selbst und seiner Identität(en).**
- Schon in den frühen Interaktionen zwischen Kleinkind bzw. Heranwachsendem und den Bezugspersonen (Eltern, Lehrer*innen, Auszubildende) spielt das Prinzip Anerkennung eine konstitutive Rolle für die Entwicklung des Menschen zu einem Mitglied der Gesellschaft.
- Anerkennung bezieht sich dabei in gleicher Weise sowohl auf den gegenständlichen Aspekt des Leistungshandelns (Leistungsergebnis) als auch auf die Person (Leistungsträger).

GRUNDFORMEN SOZIALER ANERKENNUNG

- Anerkennung in **privaten**, vertrauten emotionalen Beziehungen
→ Individualität
- Anerkennung in **öffentlichen** Rechtsbeziehungen
→ Grundrechte (Bürger- und Menschenrechte)
- Anerkennung im **sozialen** Leistungsaustausch
→ Professionalität (berufliche (Rollen-)Identität)

(Sichler 2007 in Anlehnung an Honneth 1992)

BERUFLICHE ANERKENNUNG IN UNTERSCHIEDLICHEN SOZIALEN TEILSYSTEMEN

- **Wirtschaft:** Anerkennung von wirtschaftlichem Erfolg (Profiterzielung)
- **Wissenschaft:** Anerkennung von wissenschaftlichen Leistungen
- **Politik:** Anerkennung von Leistungen bei der Gestaltung von Rahmenbedingungen für das öffentliche und private Leben
- **Erziehung:** Anerkennung von Leistungen, welche auf die Sozialisation von (künftigen) Mitbürger*innen gerichtet sind
- **Medien:** Anerkennung von Leistungen zur Erfüllung des (öffentlich-rechtlichen) Informationsauftrags, „Unterhaltungsauftrags“, etc.
- **Soziale Versorgung:** Anerkennung erteilter sozialer Unterstützung von Hilfsbedürftigen
- **Religion:** Anerkennung von religiös vermittelter Sinnstiftung
- (...)

(Nach Sichler 2007)

JOB CRAFTING

- Job Crafting ist ein selbst initiiertes, proaktives, individuell gesteuertes Gestaltungsprozess zur Veränderung von Merkmalen der eigenen Arbeit. Ziel dabei ist, diese besser mit persönlichen Bedürfnissen und Kompetenzen in Einklang zu bringen.
- Mitarbeitende setzen die ihnen zugewiesenen Stellenbeschreibungen nicht immer 1:1 um, sondern gestalten ihre Arbeit aktiv oft so, dass sie ihren Vorstellungen und Vorlieben besser entspricht.
- Traditionelles Job-Design konzentriert sich typischerweise darauf, wie Vorgesetzte Arbeitsplätze für ihre Mitarbeitenden definieren und gestalten.
- Job Crafting stellt eine Umkehrung dar: die Neugestaltung wird von den Mitarbeitenden selbst initiiert und vorangetrieben, nicht mit dem Arbeitgeber ausgehandelt und vom Management möglicherweise nicht einmal bemerkt.

JOB CRAFTING DIMENSIONEN



Bertha von Suttner
Privatuniversität St. Pölten

Rollen- und tätigkeitsbasierter Ansatz:

Task Crafting

- Veränderung der Anzahl, des Umfangs oder der Art der geleisteten Arbeitstätigkeiten
- **Beispielitem:** Ich führe neue Aufgaben ein, die besser zu meinen Fertigkeiten und Interessen passen.

Relational Crafting

- Änderung der Qualität oder Menge der Interaktionen mit anderen am Arbeitsplatz
- **Beispielitem:** Ich freunde mich mit Leuten bei der Arbeit an, die ähnliche Fertigkeiten oder Interessen besitzen.

Cognitive Crafting

- Veränderung der Wahrnehmung und Bewertung der Arbeit als integriertes Ganzes oder von einzelnen Arbeitsaufgaben
- **Beispielitem:** Ich rufe mir in Erinnerung, wie bedeutsam meine Arbeit für die Gesellschaft ist.

**VIELEN DANK FÜR
IHRE
AUFMERKSAMKEIT!**

**ICH FREUE MICH AUF IHRE FRAGEN,
ANREGUNGEN, KRITIK ETC.!**



EBENEN UND INTERAKTIONSFORMEN BERUFLICHER ANERKENNUNG



Bertha von Suttner
Privatuniversität St. Pölten

Ebene beruflicher Anerkennung	Interaktionsformen	Beispiele
Konkrete Anerkennung	direkt	Lob, Wertschätzung, konstruktive Kritik durch Kund*innen, Vorgesetzte, Kolleg*innen, Ehrungen, etc.
	indirekt	Gehalt, Honorar, Reaktion von Kund*innen, Situationsverbesserung im Handlungsfeld, etc.
Generalisierte Anerkennung	internalisiert (Ego – Alter Ego)	Berufliche Professionalität und Identität, Freude und Stolz aufgrund einer guten Leistung, Selbstanerkennung, etc.

(Nach Sichler 2006)

ASPEKTE DER ANERKENNUNG VON ARBEIT

- **Informationsaspekt**
Anerkennung und Kritik geben den Mitarbeitenden Auskunft über deren Leistungsstand und über etwaige Abweichungen von Soll-Zielen.
- **Lernaspekt**
Die positive Wertschätzung eines bestimmten Arbeitshandelns führt dazu, dass dieses öfters gezeigt wird.
- **Motivationsaspekt**
Anerkennung beinhaltet eine positive Bewertung des gezeigten Verhaltens und stärkt so das Selbstvertrauen und die Motivation.
- **Sozialer Aspekt**
Anerkennung verstärkt die sozialen Beziehungen in einer Organisation.
- **Identitätsaspekt**
Über Anerkennung durch andere erfahre ich mehr über mich selbst, ich verbessere die Kenntnis meiner Stärken und Schwächen.

(Nach Sichler 2007)

MERKMALE WERTSCHÄTZENDER ORGANISATIONEN



- (An-)Erkennen wechselseitiger Abhängigkeit
- Erreichen von Zielen durch Zusammenarbeit
- Unterstützen und Fortführung von kreativen und imaginativen Dialogen
- Fördern von Pluralität und Vielstimmigkeit
- Initiieren ungewöhnlicher Verbindungen
- Ermutigen von neuen Bindungen
- Im Jetzt handeln
- Temporäre Lösungen akzeptieren

(Nach Deissler & Gergen 2004)

WERTSCHÄTZENDE WERKZEUGE FÜR TRANSFORMATIONSPROZESSE



Bertha von Suttner
Privatuniversität St. Pölten

- Wertschätzende, ressourcenerkundende Dialoge und Foren (Workshops)
- Zukunftsgestaltung (Zukunftswerkstätten)
- Thematisierung von Wertorientierungen (Wertediamant)
- Narrative Methoden (Geschichtenerzähler)
- Visionäre, imaginative Methoden (Traumteam, Visionstreppe, Schusterkugeln)
- Enttabuisierende Methoden (Tabuzirkel)
- Perspektivenwechsel und (selbst-)reflektierende Methoden (Zuspruchluftballons, reflecting team, „Das Gute im Schlechten!“)

(Nach Deissler & Gergen 2004)