

Dimensionen der Kompetenz zur berufsbiographischen Selbstorganisation und Flexibilität¹

Rüdiger Preißer

1 Einleitung

Ausgangspunkt des folgenden Beitrags ist der gegenwärtige wirtschaftliche, technologische und arbeitsorganisatorische Strukturwandel, durch den immer häufiger immer mehr Beschäftigte von Arbeitslosigkeit betroffen und zur beruflichen Um- und Neuorientierung gezwungen werden. Erforderlich sind neben den fachlichen vor allem auch „überfachliche“ Qualifikationen und Kompetenzen, die sie in die Lage versetzen, an ihre bisherigen beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen anzuknüpfen, sie zu verwerten und sich auf neue Erfordernisse einzulassen - also Kompetenzen, die für die offenbar notwendig gewordene höhere Flexibilität und „employability“ ihres Arbeitsvermögens relevant sind.

Im folgenden Beitrag sollen einige theoretische Konzepte zur Kompetenzentwicklung vorgestellt und diskutiert werden, die bei der Erklärung der Bewältigung dieser beruflichen Anpassungsleistungen behilflich sein könnten. Dabei wird vorgeschlagen, dass eine rationale berufliche Zukunftsplanung nur auf der Grundlage einer berufsbiographischen Bilanzierung erfolgen kann und dafür nicht nur kognitive, sondern auch emotionale Prozesse der Bewältigung erforderlich sind.

2 Ausgangslage

Der gegenwärtige Strukturwandel ist gekennzeichnet durch wirtschaftliche, technologische und arbeitsorganisatorische Entwicklungen, die mit erheblichen Einschnitten verbunden sind. Innovationen in Verfahrens- und Fertigungsprozessen sowie der Produktionsstruktur und die Revision des Produkt- und Leistungsspektrums haben weitere Produktivitätssteigerungen zum Ziel. Tayloristisch-fordistische Produktions- und Organisationskonzepte werden zugunsten einer Betriebs- und Arbeitsorganisation weiterentwickelt, die eine frühzeitige Berücksichtigung und Einbeziehung von Kundenwünschen, aber auch eine bessere Anpassung an globale und flexible Märkte ermöglicht. Dieser Strukturwandel des klassischen bürokratischen Organisationsmodells zeichnet sich unter anderem durch „flache Hierarchien“ mit einem geringen Formalisierungsgrad der Funktionsgliederung sowie durch ein größeres Gewicht horizontaler Kommunikations- und Kooperationsformen aus.

Diese Entwicklungen sind vor allem im hochentwickelten industriellen Sektor mit personalwirtschaftlichen Strategien verbunden, die von den Beschäftigten bis zur untersten

¹ Veröffentlicht in: Guido Franke (Hrsg.): „Komplexität und Kompetenz. Ausgewählte Fragen der Kompetenzforschung“. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. 2001

Funktionsebene gravierende Umstellungen im Arbeitshandeln verlangen und neuartige Anforderungen an sie stellen, um zu einer Intensivierung und Verbesserung der Arbeitsabläufe, Kommunikationsprozesse und -strukturen zu gelangen. Sie sind mit internen Prozessen des Personaltransfers, aber auch solchen zwischenbetrieblicher Art verbunden.

Vor diesem Hintergrund müssen die Beschäftigten zusätzlich zu ihren fachspezifischen Kompetenzen auch noch Kompetenzen erwerben, die hinsichtlich konkreter Anforderungen offener und weniger prognostizierbar sind. Seit den siebziger Jahren ändern sich die Qualifikations-Anforderungen in der Weise, dass nicht nur die Fähigkeit zum Ausführen definierter Aufträge, sondern die Fähigkeit des selbstständigen Planens und Kontrollierens der Arbeit - also berufliche Handlungskompetenz - gefordert wird. In diesem Sinne bedeutet berufliche Handlungskompetenz, „die Fähigkeit und Bereitschaft des Menschen, in beruflichen Situationen sach- und fachgerecht, persönlich durchdacht und in gesellschaftlicher Verantwortung zu handeln, d.h. anstehende Probleme zielorientiert auf der Basis angeeigneter Handlungsschemata selbstständig zu lösen, die gefundenen Lösungswege zu bewerten und das Repertoire seiner Handlungsschemata weiterzuentwickeln“ (Bader, 1989, S. 71). Als Dimensionen dieser Handlungskompetenz werden üblicherweise Fachkompetenz, Humankompetenz und Sozialkompetenz unterschieden (vgl. Eckert, 1992).

Diese Anforderungen haben sich bisher sowohl auf zusätzliche fachliche Qualifikationselemente (Fremdsprachen, juristische, kaufmännische, EDV- und umweltbezogene Kenntnisse) bezogen, als auch auf abstraktere Wissens Elemente operativer und methodischer Art (Lern-, Planungs-, Problemlösungs-, Entscheidungsfähigkeit sowie die Fähigkeit, ganzheitlich zu denken) und schließlich auf sozial-kommunikative Kompetenzen (Team-, Kooperationsfähigkeit). Sie werden mit verschiedenen Schlagwörtern - extrafunktionale oder überfachliche Qualifikationen, „Schlüsselqualifikationen“, soft skills, personenbezogene Kompetenzen usw. - benannt (vgl. dazu H. Beck (1993, S. 13), der 300 Kategorien vermerkt).

2.1 Individualisierung der Berufsbiographie

Infolge des jüngsten wirtschaftlichen und technologischen Wandels werden in der Folge immer mehr Erwerbstätige immer häufiger von Personalabbau und Arbeitslosigkeit betroffen, der sie zu einem Wechsel des Tätigkeitsbereiches zwingt, der eventuell sogar mit einem Wechsel des Wirtschaftszweiges oder des Berufes verbunden ist. Dies wird durch die immense Anzahl der jährlich neu vereinbarten Beschäftigungsverhältnisse (32%) deutlich, durch die immer kürzere durchschnittliche Dauer der Arbeitsverhältnisse (vier Jahre) oder durch die hohe Stromgröße von Arbeitslosigkeit im Verhältnis zu ihrem Bestand (die Zahl der Arbeitslosen wird jährlich 1,7 mal umgeschlagen (vgl. Voß, 1998; Pongratz & Voß, 1998)). Im Zuge dieses Strukturwandels weicht das „Normalarbeitsverhältnis“ (Mückenberger, 1985) als stabiles, sozial abgesichertes Vollarbeitsverhältnis auf, das nach der betrieblichen Ausbildung durch innerbetriebliche Aufstiegswege und Konsolidierung eine im Laufe der Zeit mit Senioritätsrechten ausgestattete Position bis zur Rente garantierte, und bringt damit das Leitbild der beruflichen „Normalbiographie“ zum Erodieren. Dabei veralten auch erworbene berufliche Qualifikationen, Wissensbestände und Erfahrungen schneller, so dass die betroffenen Arbeitskräfte mit der Notwendigkeit beruflicher Neuorientierung konfrontiert

werden. Der Erwerb von Arbeitskompetenz kann sich nicht mehr an der gegebenen Erwerbs- und Berufsstruktur orientieren, sondern muss darauf gerichtet sein, Perspektiven der Veränderung eines Arbeitsplatzes zu entwickeln und an einzelnen Qualifikationsmerkmalen erkennbar zu machen.

Aufgrund des jüngsten Strukturwandels gehen die Anforderungen noch weiter und beziehen sich auf aktuell noch gar nicht genau zu bestimmende Kompetenzen, die vorgehalten werden sollen, um die betrieblichen Übergangs- und Anpassungsprozesse im Strukturwandel managen zu können und die Reaktionsfähigkeit auf offenen und globalen Märkten zu vergrößern. Voß charakterisiert diesen Prozess als eine „Entgrenzung der Qualifikationen“ (Voß, 1998), in dessen Verlauf die Anpassungs- und Flexibilitätszwänge immer häufiger auf die Beschäftigten übertragen werden. Niemand kann mehr davor sicher sein, nicht seinen Arbeitsplatz zu verlieren oder nicht mit Qualifikationsanforderungen konfrontiert zu werden, die ein Umdenken auch in den individuellen Wertorientierungen erforderlich machten. Diese Ergebnis- und Zweckoffenheit und die Unvorhersehbarkeit der Anforderungen prognostizierte Mertens bereits früh mit seinem (allerdings polyvalenten) Konzept der Schlüsselqualifikationen: „Schlüsselqualifikationen sind demnach solche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, welche nicht unmittelbaren und begrenzten Bezug zu bestimmten, disparaten praktischen Tätigkeiten erbringen, sondern vielmehr die Eignung für eine große Zahl von Positionen und Funktionen als alternative Optionen zum gleichen Zeitpunkt und die Eignung für die Bewältigung einer Sequenz von (meist unvorhersehbaren) Änderungen von Anforderungen im Laufe des Lebens“ (Mertens, 1974, S. 40).

Damit kommt es zu einer paradoxen Auf- und zugleich Entwertung von Qualifikationen und auf sie bezogenen Zertifikaten. Sie werden, wie Ulrich Beck feststellt, „immer weniger hinreichend, um die berufliche Existenz zu sichern, und insofern abgewertet. Andererseits werden sie immer notwendiger, um überhaupt am Konkurrenzkampf um rar werdende Arbeitsplätze teilhaben zu können, und insofern aufgewertet“ (U. Beck, 1986, S. 138 f.). Für Beck bildet dieses Paradoxon sogar gleichsam das Paradigma des individualisierten Menschen in einer modernisierten Gesellschaft, das dem Individuum nicht nur einen Zuwachs an Freiheit in der Gestaltung seines Lebens bringt, sondern auch die Notwendigkeit zur Entscheidung erzeugt. „Die Möglichkeit der Nichtentscheidung wird der Tendenz nach unmöglich“ (ebd. S. 190). Dies gilt in besonderem Maße für Entscheidungen über den eigenen Lebensweg, der zum gestaltbaren, aber auch gestaltungsbedürftigen Prozess wird. Im Zuge dieser Entwicklung „muss der einzelne entsprechend bei Strafe seiner permanenten Benachteiligung lernen, sich selbst als Handlungszentrum, als Planungsbüro in Bezug auf seinen eigenen Lebenslauf, seine Fähigkeiten, Orientierungen, Partnerschaften usw. zu begreifen“ (ebd. S. 217).

Hinsichtlich der Notwendigkeit zu selbstgesteuertem lebenslangem Lernen (vgl. Dietrich & Fuchs-Brüninghoff, 1999) kann man daraus folgern, dass die Spannung zwischen der Notwendigkeit sich weiter zu qualifizieren und der „Freiheit“ dazu im Sinne eines zunehmenden Zwanges zur Selbstorganisation des Lernens und einer Privatisierung der Bildung anwachsen wird. Kutscha schließt im Anschluss daran das weitere Paradoxon an, dass „immer unklarer wird, was zu lernen ist, immer unvermeidbarer [jedoch, R.P.], dass gelernt werden muss“ (Kutscha, 1998, S. 7). Dieses „Qualifikationsparadox“, so Mertens,

bezieht sich darauf, „die Anpassungsfähigkeit an nicht Prognostizierbares“ (Mertens, 1975, S. 411) zu fördern.

2.2 Kompetenzen als Voraussetzung für berufliche Umorientierung

Die Relevanz dieser Entwicklung für die Beschäftigten beschränkt sich also nicht nur auf die Veränderung der Arbeitsorganisation und -gestaltung in Richtung ihrer zunehmenden Entstandardisierung der Arbeitsanforderungen sowie der entsprechenden Qualifikationsanforderungen, sondern erstreckt sich darüber hinaus auf einen weitreichenden Prozess der beruflichen Transformation, der „die Gewinnung eines neuen Verhältnisses zur eigenen Berufsbiographie“ (Baethge/Andretta/Naevecke u.a., 1996, S. 15) nötig macht. „Hierzu gehören neben der fachlichen und sozialen Aneignung neuer oder der Neuinterpretation alter Berufsrollen vor allem eine Orientierung auf dem Arbeitsmarkt im Sinne der Entwicklung von Kompetenzen für Mobilität und den Umgang mit Unsicherheit“ (ebd.) im Sinne einer Individualisierung der eigenen Erwerbsbiographie. In der Folge stellt sich die Frage, „wie weit die Kontinuität des Lebenslaufs (...) noch über Erwerbsarbeit verbürgt ist“ (Kohli, 1989, S. 250). Denn der individuelle Lebenslauf, der als „Teil der Struktur der Arbeitsgesellschaft,“ (Kohli, 1986, S. 184) zu einer typischen Institution moderner Gesellschaften geworden ist, indem er durch positives Recht verbindlich normiert und kulturell als „Erwerbstätigenbiographie“ verallgemeinert wurde und wiederum die Einrichtung darauf bezogener Laufbahnprogramme wie etwa Bildungsmaßnahmen nach sich zog (vgl. Mayer & Müller, 1989), wird damit brüchig wie das „Laufbahn-Programm des Lebenslaufregimes“ (Kohli, 1978) selbst.

Für die vom Strukturwandel betroffenen Arbeitskräfte geht es, bezogen auf ihren unmittelbaren Arbeitsbereich, dabei nicht nur um eine Erweiterung ihrer Kompetenz auf den überfachlichen Bereich mit der Chance einer „Subjektivierung des unmittelbaren Arbeitsprozesses“ (Baethge, 1990), sondern besonders auch um die Kompetenz zur beruflichen Um- und Neuorientierung im beruflichen Umfeld, also um Kompetenzen zur Berufsorientierung und zur Biographisierung ihrer Erwerbstätigenkarriere. Sie müssen ihr Arbeitsvermögen, ihre Beschäftigungsfähigkeit und ihre beruflichen Handlungskompetenzen trotz der zunehmenden Instabilität ihrer Erwerbsbiographien und der Gefahr einer permanenten Entwertung ihrer Qualifikationen im Berufsverlauf erhalten.

Solche Kompetenzen „sind signifikant auf eine aktive Selbststeuerung und Selbstentwicklung ausgerichtet und erfordern daher eine hohe personale Selbstreferenz und Reflexivität“ (so zusammenfassend Voß, 1998, S. 484). Sie verweisen also stärker auf den Persönlichkeitskern der Beschäftigten, denn sie haben alle „eine hohe individuelle Spezifik und sind stark auf das Selbst bezogen,“ (ebd.). Diese „Entgrenzung der Arbeitsverhältnisse“ (ebd.) beinhaltet für die Betroffenen die Gefahr, daß sie vom Anbieter ihrer Arbeitskraft zum Verkäufer ihrer Persönlichkeit werden. Hochschild hat dies am Beispiel von Flugbegleiterinnen gezeigt, die im Kontakt mit den Fluggästen mittels „Emotionsarbeit“ und unter Absehung ihrer tatsächlichen emotionalen Befindlichkeit die aktuelle Arbeitssituation - je nach dem von der Fluggesellschaft gewünschten Image - bspw. als private Situation codieren, in der sie nicht mehr Angestellte einer Fluggesellschaft, sondern „Hausfrau“ sind und die Flug-„Gäste“ entsprechend behandeln (vgl. Hochschild, 1983;1979). Diese psychische Ausbeutung ihres Selbst hat eine „Verarbeitlichung“ ihres Alltags (vgl. Voß 1998) in dem Sinne zur Folge, dass

sie ausserhalb der Erwerbsarbeit ebenfalls nicht mehr zwischen echten und gespielten Gefühlen unterscheiden können, was zu einer Gefährdung ihres Selbst führen kann.

Vor diesem Hintergrund könnte man argumentieren, dass die auf die Zukunft bezogene Phase des Bewältigungsprozesses von Arbeitslosigkeit die Überwindung hemmender Einstellungen, mentaler Barrieren und Rigidität gegenüber Neuem, Unbekanntem und Unerwartetem, also ein hohes Maß an Zukunftsoffenheit und -fähigkeit verlangt. So charakterisieren etwa Gerken & Konitzer (1996, S. 38) Menschen, die „die Vorhut, die Elite eines neuen Denkens und Bewusstseins (...), die Wegbereiter unserer spirituellen und geistigen Zukunft“ sind. Sie sind dadurch gekennzeichnet, dass ihr Ich „nur noch Programm, nicht mehr Identität“ ist (ebd.). Dabei setzen sie zwar voraus, dass dafür „ein sehr starkes Ich eine zwingende Voraussetzung“ ist, machen aber keine Ausführungen dazu, wie das Ich gestärkt und integriert werden soll. Sie unterschätzen damit die Gefahr, dass das Individuum seinen Identitätskern und die für die Bewahrung seiner Identität notwendige biographische Kontinuität verliert und zu einer als Borderline-Syndrom beschriebenen „multiplen Identität“ (kritisch dazu vgl. Bernhard, 1999) gelangt, wie sie die genannten Autoren sogar anpreisen. Eine zur „Verflüssigung“ der Arbeitskraft im Sinne ihrer Flexibilisierung und der Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit nötige Kompetenz, wie sie bei einer beruflichen Neuorientierung erforderlich ist, hat also offensichtlich auch Grenzen.

3 Berufliche Neuorientierung und vorausgegangene Arbeitslosigkeit

Eine solche Kompetenz, die bei einem Beschäftigungswechsel und einer beruflichen Neuorientierung benötigt wird, unterscheidet sich also von jenen Qualifikationen, die sich auf die Bewältigung neuartiger und eventuell entstandardisierter Arbeitsanforderungen beziehen. Dazu sind Kompetenzen erforderlich, die auf das „Management“ der eigenen Berufsbiographie und des Arbeitsvermögens in der biographischen Perspektive bezogen sind. Angesichts des beschriebenen Strukturwandels werden die Chancen in der Zukunft immer geringer, im gleichen Beruf mit derselben Qualifikation ein Leben lang zu arbeiten. In der Regel geht jedoch einer beruflichen Neuorientierung die Erfahrung von Arbeitslosigkeit voraus. Sie wird von den meisten davon Betroffenen als eine persönliche Krisensituation wahrgenommen und stellt sie vor gravierende emotionale und psychische Probleme. Sie müssen zuerst mit der emotionalen Belastung dieser Krise fertig werden, um eine rationale Zukunftsplanung in Angriff nehmen zu können. Noch vor einer beruflichen Neuorientierung werden also Kompetenzen zur Bewältigung von Krisenerfahrungen benötigt, denn solange die mit der Erfahrung von Arbeitslosigkeit einhergehenden Belastungen nicht verarbeitet sind, bleiben die subjektiven Gestaltungsenergien gebunden und können sich nicht auf neue Anforderungen beziehen.

3.1 Dimensionen der psychosozialen Verarbeitung von Arbeitslosigkeit

Die Erfahrung von Arbeitslosigkeit stellt eine enorme Belastung für die von ihr Betroffenen und ihre Familien dar, deren Verlauf in der Forschung häufig durch Phasenmodelle abgebildet wird. Bereits der Klassiker der Arbeitslosenforschung - die Marienthal-Studie (vgl. Jahoda,

Lazarsfeld & Zeisel, 1978, ursprünglich 1933) - beschrieb verschiedene Stufen der Verarbeitung von Arbeitslosigkeit, die sich in den Haltungen der davon Betroffenen niederschlugen: Zunächst waren sie schockiert, dann versuchten sie sich an die neue Situation durch Bewältigungsversuche anzupassen; mit deren Scheitern trat Resignation, Verzweiflung und schließlich Apathie ein. Eisenberg und Lazarsfeld (1938) nennen dagegen vier Phasen: Schock, intensive Arbeitssuche, Fatalismus (Reduzierung von Ansprüchen und Interessen), Anpassung an das Schicksal. Ähnliche Phasenschemata werden auch in anderen klassischen Arbeitslosenstudien - der Warschauer-Studie, der Detroit-Studie sowie den Bredaer Protokollen (zur Übersicht vgl. Wacker, 1983) - nahegelegt. Neuere Arbeitslosenuntersuchungen (zur Übersicht vgl. Jahoda, 1983; Wacker, 1983) bestätigen diese Abfolge im Großen und Ganzen bis in die jüngste Zeit (Ulich u.a., 1985; Kieselbach & Wacker, 1985; Warr, 1984, 1982; Brinkmann & Potthoff, 1983; Brinkmann 1984; Kaufman, 1982; Kieselbach & Offe, 1979; Kasl & Cobb, 1979), wenn auch das Ausmaß der materiellen Beeinträchtigung der Arbeitslosen heute geringer ist. Zusammenfassend unterscheidet Warr (1984) vierzehn Merkmale und Faktoren, die das individuelle Erleben und die Bewältigung von Arbeitslosigkeit beeinflussen: Arbeits- und Berufsorientierung, Alter, Geschlecht, Dauer der Arbeitslosigkeit, sozialer Status, finanzielle Belastungen, persönliche Aktivität, Teilnahme an Maßnahmen für Arbeitslose, Verfügbarkeit von Beratungseinrichtungen, frühere Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit, Höhe der regionalen Arbeitslosenquote, persönliche Schuldzuschreibungen, soziale Unterstützung und persönliche Vulnerabilität durch Stresssituationen. Und Wacker (1981, S. 23) nennt als „sozialpsychologische Grundstruktur“ der Arbeitslosigkeitserfahrung die folgenden Merkmale: Freisetzung aus dem gewohnten Lebensrhythmus, Verlust sozialer Rollenfunktionen, Marginalisierung durch Ausgrenzung aus dem gesellschaftlichen Arbeitsprozess, Verminderung sozialer Partizipation und Integration aufgrund materieller Eingeschränktheit, Umstrukturierung der Realitätswahrnehmung aufgrund von Handlungslosigkeit und sozialer Ausgrenzung, Verunsicherung der sozialen Identität, verminderter Lebensstandard. Als Belastungsfaktoren werden in entsprechenden empirischen Untersuchungen immer wieder vor allem die Verringerung der finanziellen Mittel und die Zukunftsunsicherheit sowie der Kontrollverlust über die eigenen Lebensbedingungen genannt. Sie wirken sich in der häufig nachgewiesenen Erhöhung von Depressivität, Ängstlichkeit, Schlaflosigkeit, Reizbarkeit, Nervosität, Konzentrationsstörungen, Niedergeschlagenheit, Gefühl von Nutzlosigkeit, Selbstvorwürfen, Grübelei, Zweifel an den eigenen Fähigkeiten und am Selbstwert sowie in manifesten körperlichen Symptomen aus.

Die psychosoziale Belastung durch Arbeitslosigkeit hängt aber auch von der gesellschaftlichen Norm von Erwerbsarbeit ab, die sich nicht nur auf die manifeste Funktion für den Lebensunterhalt bezieht, sondern auf die mit ihr verbundenen Erfahrungsdimensionen der sozialen Aktivität, der sozialen Kontakte, der Zielgerichtetheit, Zeitstrukturierung und sozialen Statusrelevanz (vgl. Jahoda 1983). Arbeitslosigkeit ist darüber hinaus von einer Unterbrechung des Lebensstroms gekennzeichnet, die es sehr schwer macht, an bewährte Handlungsroutrinen anzuknüpfen, um damit die Situation zu meistern. Die Zeitstruktur wird durch eine Dissoziation von sozialer und individueller Zeit entdifferenziert, die Zeitperspektive wird desorganisiert und zerfällt, weil die Idealität des „Und So Weiter“ (Schütz & Luckmann, 1975, S. 26) durchbrochen wird. Da die Zukunft den eigenen Gestaltungsmöglichkeiten entzogen wird, erscheint sie bedrohlich. Vor diesem Hintergrund kann man Ulich zustimmen, dass Arbeitslosigkeit das Ausmaß einer persönlichen Krise hat,

die „gekennzeichnet ist durch eine Unterbrechung der Kontinuität des Erlebens und Handelns, durch eine partielle Desintegration der Handlungsorganisation und eine Destabilisierung im emotionalen Bereich“ (Ulich u.a., 1985, S. 52f.).

Die frühen empirischen Arbeitslosenstudien unterscheiden sich zwar hinsichtlich der Benennung und der Anzahl der vorgeschlagenen Verarbeitungsphasen, weisen aber dennoch strukturelle Ähnlichkeiten auf, die sich auf drei Dimensionen beziehen: die affektive Befindlichkeit, die Integration der Persönlichkeit sowie das Aktivitätsniveau der von Arbeitslosigkeit Betroffenen (ebd., S. 60). Sie legen der Erfahrung von Arbeitslosigkeit jedoch ein mechanistisches Modell zugrunde, da die Phasen als stereotype Abfolge beschrieben werden. Außerdem verbleiben sie auf einer ausschließlich deskriptiven Ebene und stellen keine theoretischen Erklärungen für die Verarbeitung von Arbeitslosigkeit bereit. Vor allem aber legen sie ihren Akzent deutlich auf die psychosoziale Belastung durch Arbeitslosigkeit, vernachlässigen jedoch ihre psychische Verarbeitung und Bewältigung. Dadurch betonen sie einseitig den Opferstatus der betroffenen Individuen (kritisch dazu vgl. Bonß, Keupp & Koenen, 1984) und räumen ihnen keine aktiven Gestaltungsmöglichkeiten ein. Insgesamt greifen sie deshalb bei der Erklärung der aktuellen Situation, mit der die vom Strukturwandel betroffenen Beschäftigten konfrontiert sind, zu kurz.

3.2 Kompetenzentwicklung in Belastungs-Bewältigungs-Modellen

Arbeitslosigkeit ist zweifellos eine belastende Lebenssituation. Aber sie wird nicht nur passiv erlebt und krisenhaft hingenommen, sondern auch - mehr oder weniger - aktiv handelnd bewältigt. Dieser Aspekt ist angesichts der skizzierten Herausforderungen aufgrund einer mit Arbeitslosigkeit immer häufiger einhergehenden beruflichen Um- und Neuorientierung besonders wichtig, wird aber von den beschriebenen Studien zu den individuellen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit - die Wacker als „Wirkungsforschung“ charakterisiert (Wacker, 1981) - vernachlässigt. Demgegenüber muss man Ulich zufolge drei Dimensionen der Verarbeitung von Arbeitslosigkeit unterscheiden: emotionales Erleben, kognitives Verarbeiten und Bewältigung der mit ihr verbundenen Krisensituation (Ulich u.a., 1985, S. 60).

Mit solchen kognitiven Verarbeitungsprozessen und Bewältigungsversuchen der handelnden Menschen hat sich in vielfältiger Weise die kognitiv-handlungstheoretische Psychologie und hier besonders die Stress-Forschung², aus der der Begriff der Bewältigung – „Coping“ - kommt, befasst. Ursprünglich wurde der Begriff Coping dem aus der psychoanalytischen Theorie vertrauten Bewältigungsmodus der Abwehr (defense) gegenübergestellt, um auch „die rationalen, logischen, produktiven, weisen, kultivierten, liebevollen, verspielten und zärtlichen Aspekte menschlicher Ich-Aktion“ (Haan, 1977, S. 36) begrifflich zu berücksichtigen. Er hat deshalb im Gegensatz zu jenem einen deutlich optimistischen Zug. In diesem Sinn kann Coping als psychologische Variante einer Handlungstheorie interpretiert werden, die den Akzent auf den intrapsychischen Prozess der Ich-Entwicklung legt, aber

² Der Begriff Stress geht ursprünglich auf Cannon (1936; urspr. 1914) zurück und wurde erstmals von Selye (1946, vgl. Selye 1981) in die Motivationspsychologie eingeführt. Die Stressforschung ist noch relativ jung und hat erst seit Anfang der 80er Jahre an Bedeutung gewonnen - wobei die traditionellen Stresstheorien zunehmend durch umfassendere Coping-Theorien im Rahmen von Belastungs-Bewältigungs-Modellen ersetzt werden.

Elemente eines Handlungsmodells für ein „produktiv realitätsverarbeitendes Subjekt“ (vgl. Hurrelmann, 1983) enthält, wie es als Anforderung an ein lebenslanges Lernen vor dem Hintergrund instabiler Erwerbsbiographien formuliert werden kann.

Mit Stress werden physische und psychische Belastungen des Organismus bezeichnet, die als psychische Instabilität empfunden werden, auf die das Individuum mit einer spezifischen Bewältigungsreaktion - dem „Coping“ - antworten muss, um wieder einen Zustand von Stabilität zu erreichen. Vor diesem Hintergrund ist Stress zu verstehen „als die emotionale Belastung, die entsteht, wenn kompensierende Aktivitäten (Coping) gegenüber einer Bedrohung oder Überforderung nicht zum Ziel führen“ (Semmer, 1980, S. 490). Prominent geworden ist dafür das „transaktionale Belastungs-Bewältigungs-Modell“ von Lazarus, an dessen grundlegender Rahmenkonzeption sich viele Untersuchungen seitdem orientieren. Coping ist in seiner Sicht die Bemühung, durch „verhaltensorientierte als auch intrapsychische Anstrengungen, mit solchen umweltbedingten und internen Anstrengungen sowie den zwischen ihnen bestehenden Konflikten fertig zu werden (d.h. sie zu meistern, zu tolerieren, zu reduzieren, zu minimieren), welche die Fähigkeiten einer Person beanspruchen oder übersteigen“ (Lazarus, 1981, S. 198). Die Bewältigung kann unterschiedliche Formen umfassen - von Abwehr bis hin zu rationalem Problemlösungsverhalten. Dabei kann man eine - eher innengerichtete - emotionale Form der Verarbeitung in Form der Verbesserung der emotionalen Befindlichkeit von einer - außengerichteten - problemorientierten Bewältigung als positiver Veränderung der Problemlage unterscheiden (Lazarus & Folkman, 1984). „Die Bewältigungsversuche lassen sich unterteilen in äußere Handlungen, welche die Probleme anpacken und die eigene Lage verändern, und Gedanken, Vorstellungen und Gefühle, welche die Probleme (um-)deuten und die inneren Belastungen verringern.“ (Doehlemann, 1979, S. 64). Allerdings hat sich der Fokus der empirischen Untersuchungen immer mehr auf Anforderungen zur kognitiven Bewältigung der stressverursachenden Situation verlagert (vgl. Lazarus, 1966, 1981; Semmer, 1980; Filipp, 1981; Bergmann, 1985; Katschnig & Nouzak, 1988).

Die Belastungs-Bewältigungs-Modelle überwinden einige der Mängel der Untersuchungen zur psychosozialen Auswirkung von Arbeitslosigkeit, da sie nicht nur den handelnden, eine Konfliktsituation bewältigenden Menschen in den Mittelpunkt rücken, sondern auch seine Handlungsressourcen, seine Handlungsalternativen sowie den möglichen Handlungserfolg berücksichtigen. Darüber hinaus beziehen sie auch die kontextuellen Rahmenbedingungen der Konfliktsituation und das Ausmaß der wahrgenommenen Bedrohung mit ein. Lazarus etwa unterscheidet in seinem transaktionalen Modell objektive Krisenfaktoren, die individuelle Lebenssituation (finanzielle Ressourcen, berufliche Situation, soziales Netzwerk, Zeitstruktur) sowie subjektive Ziele als Merkmale der Ausgangslage, in der eine Belastungssituation eintritt. Auf ihrer Grundlage wird diese Belastungssituation - in einem „primary appraisal“ (vgl. Lazarus, 1981) - individuell unterschiedlich als emotionale Belastung oder sogar Bedrohung interpretiert. „Kommt es als Ergebnis des Einschätzungsprozesses zu einem Erleben von Bedrohung und Belastung, so hat dies psychische und psychosomatische Konsequenzen“ (ebd.). Die individuellen Kognitionen gehen - im Gegensatz zu der psychosozialen Wirkungsforschung von Arbeitslosigkeit - in seinem Verständnis also dem emotionalen Erleben voraus und vermitteln es. Die nachfolgende und im engeren Sinne „problemlösende“ Phase wird durch den „secondary appraisal“ (vgl. Lazarus u.a., 1974) vermittelt, in dem die eigenen Bewältigungsressourcen angesichts der als bedrohlich

attribuierten und deshalb auch als bedrohlich empfundenen Situation im Verhältnis zu den möglichen Bewältigungsmöglichkeiten abgeschätzt werden. Auf dieser Grundlage erfolgt eine mögliche Problemlösung in Form einer Handlungsplanung. Die „problemlösende“ Funktion im Bewältigungsprozess kommt dem Ich zu. Die individuellen Bewältigungsstrategien hängen demzufolge entscheidend davon ab, über welche Ressourcen ein Mensch verfügt und welche Handlungsorientierungen und Präferenzen er hat. Vor allem die personalen Ressourcen in Form der psychischen Dispositionen als Bestandteil des Selbstkonzepts sind dafür wichtig.

Dabei können materielle, soziale und personale Ressourcen zur Bewältigung der Bedrohung sowie zur Lösung unterschieden werden. Materielle Ressourcen bestehen aus den finanziellen Mitteln (Ersparnisse) sowie der Art und Höhe der Transferleistungen vom Arbeitsamt. Die sozialen Ressourcen beziehen sich auf die individuell verfügbaren Netzwerke sozialer Beziehungen („social support“), die der Unterstützung bei der Bewältigung der Krisensituation dienen können. Dazu gehört natürlich in erster Linie die Familie, aber auch der Freundeskreis sowie die (ehemaligen) Arbeitskollegen. Die für den hier interessierenden Prozess der beruflichen Umorientierung im engeren Sinne relevanten Kompetenzen sind im Bereich der personalen Ressourcen zu suchen. Sie beziehen sich auf die aus der kognitiven Psychologie bekannten Dimensionen des Selbstkonzepts - der Kausalattribution (Abramson, Seligman & Teasdale, 1979), der generalisierten und situationsspezifischen Kontrollerwartung (Rotter, 1966, 1975; Seligman, 1983; Folkman, 1984; zur beruflichen Dimension vgl. Blaschke, 1987, S. 108 ff.; Hohner, 1987, S. 66; Hohner & Hoff, 1992, S. 50 ff.), der Selbstwirksamkeit (Bandura, 1977; 1982) sowie dem Zeitbewusstsein (Heinemann, 1982).

Trotz seines diachronen Ansatzes wird im Belastungs-Bewältigungs-Modell Lazarus'scher Prägung die biographische Perspektivität der Problemwahrnehmung und -bearbeitung vernachlässigt und Belastungssituationen bleiben bloß episodisch. Im Gegensatz dazu muss jedoch beachtet werden, dass die personalen Ressourcen durch die familiäre Sozialisation sowie die schulische und die berufliche Ausbildung beeinflusst sind, die das Qualifikationsniveau prägen. Vor allem sind sie aber auch durch die Erwerbstätigkeit selbst bedingt, insbesondere durch die vorherigen Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatz Erfahrungen. Man darf nicht vergessen, dass Erwerbsarbeit - etwa bei einer hierarchischen Arbeitsorganisation und hohen Spezialisierung - häufig zu einer Vereinseitigung des menschlichen Arbeitspotentials und seiner Qualifikation und in diesem Sinne zu einer latenten Dequalifizierung führt, die Elemente eines regressiven Verhaltens beinhaltet. Andererseits muß eine in diesem Sinne „unqualifizierte“ Erwerbsarbeit, die die berufliche Handlungskompetenz schwächt und vielleicht sogar die Persönlichkeit beschädigt, nach eingetretener Arbeitslosigkeit paradoxerweise häufig verteidigt und idealisiert werden, wodurch ein Zirkel der Selbstblockade aufgebaut wird. Und umgekehrt steigert die Bewältigung vielseitiger und anspruchsvoller Arbeitsaufgaben aufgrund einer komplexen Anforderungsstruktur des Arbeitsplatzes das Selbstbewusstsein und das Selbstvertrauen und damit auch die persönliche Handlungskompetenz und Gestaltungsfähigkeit (vgl. Hoff, Lappe & Lempert, 1985) und damit auch die Bewältigungskompetenz bei Arbeitslosigkeit. Aber gerade solche Arbeitsplätze sind wiederum in geringerem Maße durch den Strukturwandel und die damit einhergehende Vernichtung gefährdet.

Ähnlich paradox verhält es sich mit dem Selbstwert als wichtiger emotionaler Grundlage des Selbstkonzepts einer Person. Er hängt davon ab, in welchem Maße sich jemand als geachtet, sozial anerkannt und persönlich wertgeschätzt fühlt, was wiederum durch den mit der Berufsposition einhergehenden sozialen Status bedingt ist, durch den die Gesellschaft dem Einzelnen ein bestimmtes Maß an sozialer Anerkennung oder Beschämung zuordnet (vgl. Lockwood, 1985): Je unqualifizierter eine Erwerbstätigkeit ist, umso niedriger ist in der Regel auch der soziale Status sowie die mit ihm verbundene Anerkennung und umso niedriger sind folglich auch die emotionalen Ressourcen zur Bewältigung der risikoreichen Folgen dieser Erwerbstätigkeit.

Die der kognitionspsychologischen Tradition entstammenden Belastungs-Bewältigungs-Modelle scheinen zu einseitig auf eine kognitiv-handlungstheoretische Ebene ausgerichtet. Zwar wird der Coping-Prozess in ihnen als ein multikausal determiniertes Geschehen deklariert, das sich auf verschiedenen Verhaltensebenen - affektiven, kognitiven und motivationalen - manifestiert und durch personenspezifische und umgebungsspezifische Faktoren ausgelöst wird. Die kognitive Einschätzung aufgrund der genannten Persönlichkeitsmerkmale ist bei Lazarus aber die zentrale Handlungsdeterminante für die Bewältigung. In seiner Konzeption des Belastungs-Bewältigungs-Modells hätten also die für eine berufliche Neuorientierung nach eingetretener Arbeitslosigkeit erforderlichen Kompetenzen den Status von Ressourcen, die als relativ stabil angesehen werden müssen (vgl. Krampen, 1987, S. 109). In dieser Form von personalen Ressourcen erscheinen Kompetenzen als invariante Persönlichkeitseigenschaften, deren Entwicklungslogik und Veränderungsmöglichkeit vernachlässigt wird. Sie wirken in der empirischen Forschung deshalb häufig wie Anforderungskataloge, die in bevorzugt quantitativen Untersuchungsdesigns in Form von Itembatterien abgefragt werden. Ihre Soziogenese - statistisch gesprochen: ihr Status als abhängige Variablen - tritt dadurch in den Hintergrund und ist selbst nicht mehr Bestandteil der Forschung. Folglich reduziert sich Handeln auf einen sterilen Abgleichungsalgorithmus, wie er aus der Theorie der rationalen Entscheidung bekannt ist (vgl. Jungermann, 1977; Kirsch, 1978).

Im Gegensatz zu den oben skizzierten Untersuchungen zur psychosozialen Auswirkung von Arbeitslosigkeit wird in den Belastungs-Bewältigungs-Modellen die emotionale Dimension des Erlebens und Handelns vernachlässigt und der psychosozialen Dimensionen der Ich-Entwicklung beim Coping zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt. So vermitteln sie das Bild eines Individuums, das selbstverantwortlich Belastungssituationen meistern kann, wenn es nur die richtigen Ressourcen zur Verfügung hat. Arbeitslosigkeit zeichnet sich jedoch durch einen massiven doppelten Kontrollverlust aus. Auf die biographische Vergangenheit bezogen ist sie ein Prozeß der Trennung und Ablösung, der mit Ängsten und Leiderfahrungen verknüpft ist, die aus dem Realitätsverlust des verlorenen Arbeitsplatzes entstehen. Insbesondere Menschen, die lange Jahre im Erwerbsleben gestanden haben und durch die Normen und Verhaltensmuster der Arbeitsgesellschaft sozialisiert wurden, plötzlich aber vor eine Situation gestellt sind, in der ihre lebendige Arbeitskraft nicht mehr benötigt wird, werden Arbeitslosigkeit wahrscheinlich als Gewalteinriff in ihr Leben und als einen Realitätsverlust empfinden (vgl. Negt, 1988, S. 197f.). Außerdem ist Arbeitslosigkeit mit einer weitgehenden Unvorhersehbarkeit der beruflichen und existentiellen Zukunft verbunden, weshalb sich der Kontrollverlust auch auf die Zukunft erstreckt.

Für Krisensituationen wie Arbeitslosigkeit ist also eine enge Wechselwirkung von emotionalen Verarbeitungs- und kognitiven Bewältigungsformen plausibel anzunehmen. Es ist zwar richtig, daß Gestaltungsmöglichkeiten im Sinne eines vernünftigen und zweck-mittel-orientierten Handelns nur möglich sind, wenn die Emotionen so weit zurückgedrängt werden können, daß eine Handlungsentlastung erwirkt wird. Denn sonst würde der Mensch von seinen Emotionen überwältigt, der Welt psychisch ausgeliefert sein und unkontrolliert handeln. Andererseits kontrollieren, mediatieren und schieben Kognitionen zwar Emotionen auf und ordnen und strukturieren dadurch Ereignisse und Erfahrungen, aber lassen sie unverbunden und ohne Relevanz, was sich in Anbetracht der Komplexität der prinzipiell möglichen Handlungsoptionen subjektiv als ein "Gefühl" von Hilflosigkeit äußert. Erst durch die Berücksichtigung der eigenen Ängste, Wünsche und Präferenzen und der in ihnen enthaltenen affektiven Bewertungskomponenten werden die theoretisch möglichen unendlichen Verhaltensalternativen auf ein praktikables Maß reduziert (vgl. Collins 1981: 992). Beide Dimensionen sind also gleichermaßen wichtig, denn Handeln ohne Erleben, symbolisch-kognitive Orientierung ohne eine affektive Wertbindung ist pathologisch. Erforderlich ist vor diesem Hintergrund also eine emotionale Bewältigungskompetenz, die der kognitiven Lösungskompetenz vorausgeht.

Damit ist eine Untergrenze und eine Obergrenze der Bewältigung von Krisen wie der Arbeitslosigkeit und der Ausrichtung auf neue Gegebenheiten gezogen, zwischen denen eine Balance hergestellt werden muss. Die Obergrenze besteht darin, die affektiven Aspekte der Erfahrung völlig auszuschließen und zu verdrängen, um sich sogleich wieder auf die Zukunft zu konzentrieren. Die Untergrenze wird dadurch gezogen, dass ein Individuum in den Gefühlen der Bedrohung, Scham und Depression geradezu versinkt und deshalb nicht fähig ist, einen rationalen Gedanken zu fassen.

Dass ohne eine emotionale Verarbeitung des als bedrohlich wahrgenommenen Ereignisses ein auf die Zukunft bezogenes vernünftiges Handeln nicht möglich ist, wird im Gegensatz zu den kognitiven Belastungs-Bewältigungs-Modellen von Haans ursprünglicher Konzeption des Coping-Prozesses (vgl. Haan, 1977), in dem die psychoanalytischen Wurzeln des Coping-Modells noch deutlich erkennbar sind, nahegelegt. Es findet auch in den Forschungen zu „kritischen Lebensereignissen“ (vgl. Filipp, 1981), die eher in einer entwicklungspsychologischen Traditionslinie stehen, stärkere Beachtung. Vor diesem Hintergrund würde ein Modell der Stressverarbeitung von Arbeitslosigkeit, das dem kognitiven Bewältigungsprozess im Sinne einer eventuellen beruflichen Neuorientierung vorausgehen muss, folgendermaßen aussehen: Zunächst wird Arbeitslosigkeit als eine Art Schockerlebnis wahrgenommen. Sie unterbricht die gewohnten Handlungsroutinen nicht nur, sondern stellt eine Gefährdung der existentiellen Lebensgrundlagen dar, wodurch Gefühle der Bedrohung wie *Angst* und Verzweiflung freigesetzt werden. Sie werden in der folgenden Phase der *Negation* einzudämmen versucht. In ihr wird die drohende Arbeitslosigkeit verdrängt, oder wenn sie bereits eingetreten ist, angenommen, dass sie nur von kurzer Dauer sein wird und sich schnell und reibungslos eine neues Beschäftigungsverhältnis anschließt. Falls dies nicht geschieht, schließt sich eine nächste Phase an, die von *Aggressionen* und Wut geprägt wird. Sie mag sich auf die Betriebsleitung richten, die für die Freisetzung verantwortlich ist, auf die Gewerkschaften, die sie nicht daran gehindert haben, auf die Gesellschaft insgesamt, die diesem Zustand gleichgültig gegenübersteht usw. In der nächsten Phase - so das idealtypische Ablaufmodell der Stressverarbeitung und -bewältigung -

herrschen Schuld- und *Schamgefühle* vor, die die eigene vermeintliche Unzulänglichkeit in den Mittelpunkt der Gefühle stellen und Gründe dafür bei einem selbst suchen. Mangelnde Arbeitsleistung, Fehlzeiten, gewerkschaftliche Aktivitäten scheinen eine Erklärung für die erfolgte Freisetzung zu bieten. Diese Tendenzen werden in der nachfolgenden Phase der *Depression* (Entmutigung, Apathie, Hoffnungslosigkeit, Resignation) noch verstärkt, die mit einer Selbstisolation einhergehen und in der insbesondere soziale Kontakte, die den „Makel“ Arbeitslosigkeit öffentlich machen könnten, vermieden werden. Sie sind häufig begleitet von psychosomatischen Störungen wie sie in den Untersuchungen zur psychosozialen Auswirkung von Arbeitslosigkeit geschildert werden. Gerade bei Langzeitarbeitslosen dürfte dies häufig der Fall sein. Die Depressionen werden schließlich durch die letzte Phase der *Trauer* abgelöst. Sie leitet einen Verarbeitungsprozess ein, der das eingetretene kritische Ereignis Arbeitslosigkeit „akzeptiert“ und eine allmähliche Distanzierung von den an der Vergangenheit haftenden negativen Emotionen ermöglicht. Dies ist die Voraussetzung für die Inangriffnahme neuer Zukunftspläne als der möglichen Lösung der durch die Arbeitslosigkeit bedingten Krise.

Es versteht sich von selbst, dass es sich bei diesem theoretischen Modell der Stressverarbeitung (zu ähnlichen Modellen vgl. Hurrelmann, 1988, Bodenmann/Perrez, 1993; bei körperlich Behinderten vgl. Schuchardt, 1987; bei unfreiwilliger Kinderlosigkeit vgl. Guttormsen, 1992; Onnen-Isemann, 1995) um ein idealtypisches Ablaufmodell handelt, das empirisch nicht zwingend in dieser Reihenfolge durchlebt werden muss.

3.3 *Biographische Bewältigung von Arbeitslosigkeit und berufliche Neuorientierung in einer lebenslauftheoretischen Perspektive*

Der Übergang von der emotionalen Verarbeitung zur kognitiven Bewältigung von Arbeitslosigkeit wird in dem skizzierten idealtypischen Modell der Stressverarbeitung durch die Phase der Trauer markiert. Die Kategorie der Trauerarbeit, die der psychoanalytischen Grundlage der Coping-Theorie entstammt, erscheint in einer handlungstheoretischen Konzeption ungewöhnlich. Freud hatte diesen Begriff ursprünglich zur Beschreibung jener psychischen Prozesse eingeführt, mit denen sich ein Mensch in einem „Ambivalenzkampf“ aus seinen libidinösen Bindungen an einen vertrauten und emotional besetzten Gegenstand, Menschen oder ein Ereignis befreit. „Dagegen erhebt sich ein begreifliches Sträuben. Es ist allgemein zu beobachten, dass ein Mensch eine Libido-Position nicht gerne verlässt“ (Freud, 1991, S. 430). Dies trifft aufgrund der gesellschaftlichen Norm der Erwerbsarbeit in der modernen Gesellschaft auf die Situation von Arbeitslosigkeit zu. Die Trauerarbeit ist Freud zufolge davon gekennzeichnet, dass das verlorene „Objekt“ zunächst introjiziert und damit seine Existenz psychisch fortgesetzt wird. Erst allmählich wird in einer inneren Auseinandersetzung die Einwilligung des Ich in die Realität des Verlustes gelernt und vollzogen. Trauerarbeit ist also ein lange sich hinziehender Vorgang der emotionalen Ablösung und Distanzierung. Am Ende dieses Prozesses steht ein gestärktes Ich, das durch die psychische Integrationsleistung als Teil einer Krisensituation einen lebensgeschichtlichen Bildungsprozess durchlebt hat.

Die Kategorie der Trauerarbeit erscheint viel adäquater, um den emotional belastenden Teil der Bewältigung von Arbeitslosigkeit zu erfassen. Die Vermeidung der Auseinandersetzung

mit den emotionalen Dimensionen eines Krisenereignisses wie der durch Arbeitslosigkeit hervorgerufenen persönlichen Krise verhindert also, so kann man daraus verallgemeinernd folgern, ihre Überwindung. Werden Ängste und Konflikte im Zustand des Unbewußten und Unbearbeiteten gehalten, dann verhindert das die individuelle Lernfähigkeit in einer biographischen Perspektive. „Unbearbeitete Ängste und Konflikte binden und verzehren psychische Energien. Im Extremfall kann das dazu führen, dass buchstäblich alle Energie aufgewandt werden muss, die diffus bleibende Angstreaktionen unterhalb der Schwelle des Bewusstseins zu halten und absolut nichts mehr übrig bleibt für die emotionale Steuerung kognitiver Lernprozesse.“ (Negt, 1988, S. 197 f.)

Unter einem lebenslauftheoretischen Gesichtspunkt (vgl. Kohli, 1977; 1978; 1980; Hoerning, 1987; 1980) wird der individuelle Lebenslauf durch die Einwirkung eines kritischen Ereignisses wie Arbeitslosigkeit umstrukturiert und neu justiert. Es handelt sich dabei um einen Prozess der Identitätsentwicklung, der dadurch charakterisiert ist, dass die Dimensionen der Identität auseinanderfallen und die bedrohte oder gebrochene Identität wieder integriert werden muss. Wenn in Prozessen der beruflichen Neuorientierung die Fähigkeit zu Selbstständigkeit, Selbstorganisation, Selbstverantwortung und Konfliktbewältigung verlangt wird, sind das alles Bausteine einer Ich-Identität. Nicht von ungefähr verweisen auch alle Merkmale, die im Rahmen der kognitiven Stressverarbeitungsmodelle als Voraussetzungen der Bewältigung der Belastungssituation genannt werden, auf Dimensionen der Ich-Identität. Identität ist eine wesentliche Kategorie der Sozialisationstheorie und Pädagogik seit den siebziger Jahren, bei der es um die Frage geht, wie sich ein Individuum trotz unterschiedlicher Entwicklungsphasen und wechselvoller Entwicklungsprozesse in verschiedenen Lebensbereichen und angesichts unterschiedlicher Rollenerfordernisse als ein- und dieselbe Person erfährt. In einer solchen Perspektive ist die Herstellung von Identität als einer Gewährleistung persönlicher Konsistenz und Kontinuität über wechselnde sozial-räumliche und individuell-zeitliche Dimensionen (Krappmann, 1971) hinweg aber auch eine soziale Notwendigkeit für ein gesellschaftlich handlungsfähiges Subjekt.

Das Individuum ist also in einem aktiven Herstellungsprozeß der Kombination von Rekonstruktion und Zukunftsentwurf bestrebt, eine Beziehung zwischen der vergangenen, gegenwärtigen und zukünftigen Lebensgeschichte herzustellen, indem jede neue Erfahrung in den bisher bestehenden Erfahrungsvorrat eingefügt und mit ihm verknüpft wird (Berger & Luckmann, 1990, vgl. auch Mannheims Begriff der Erfahrungsaufschichtung). „Identität besteht nur, soweit strukturierte Erfahrung, persönliche Retrospektive, in die Gegenwart eingebracht werden kann, die das Dasein nach rückwärts erschließt und damit Perspektive in die Zukunft eröffnet“ (Gamm, 1979, S. 76). Dabei handelt es sich also um einen individuellen, lebensgeschichtlich relevanten Bildungsprozess, in dem „biographisches Lernen ein Lernen aus der Erfahrung“ ist (vgl. Gudjons u.a., 1986; Buschmeyer, 1987; Klotz-Groeneveld, 1993; Meier, 1990; Buschmeyer & Behrens-Cobet, 1990; Niehuis & Hasselhorn, 1986; Nittel, 1991; Siebert, 1985; Ahlheit & Hoerning 1989; Ahlheit 1990).

Ein Teil der Kompetenz, die beim Umgang mit dem „kritischen Lebensereignis“ Arbeitslosigkeit nötig sind, muss sich auf die Krisenbewältigung beziehen, die - allgemein gesprochen - eine wesentliche Dimension des Lernens im Erwachsenenalter ist. Erleben und Verarbeiten von Belastung und Bewältigungsstrategien sind aufeinander bezogen und voneinander abhängig. Dabei ist die Bewältigungskompetenz eher auf die Vergangenheit

gerichtet, die Gestaltungskompetenz bezieht sich eher auf die Zukunft. Diese Fähigkeit zum Entwerfen der biographischen Zukunft, die Lebensplanung als Perspektivenwechsel, mit dem sich der Blick von den alltäglichen Anforderungen und Handlungszwängen löst und auf die Lebenszeit richtet, ist eine wesentliche Handlungskompetenz. „Die Gegenwart ist nicht mehr als solche relevant, sondern wird im Horizont der eigenen Lebensgeschichte und im Hinblick auf eine mögliche Zukunft thematisch relevant“ (Geissler/Oechsle, 1990, S. 33). Dieser Versuch, Ungewissheit zu reduzieren und Kontrolle über die eigene Zukunft zu erlangen, indem neue Ziele gesetzt werden, setzt zunächst aber eine realistische Bilanzierung (Kohli, 1982) der erworbenen Kompetenzen sowie ihre Bewertung im Hinblick auf ein angestrebtes Ziel voraus. Dies wiederum erfordert die Kompetenz zur selbstreflexiven Auswertung der eigenen Berufsbiographie, um Potentiale ebenso festzustellen wie Defizite.

4 Forschungs- und Entwicklungsprojekt „Transferqualifikation“

Vor dem im vorliegenden Beitrag skizzierten theoretischen Hintergrund wird zur Zeit am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung ein Forschungs- und Entwicklungsprojekt zum Thema „Transferqualifikationen - Berufliche Kompetenzen zur Selbstorganisation und Entwicklung didaktischer Modelle zu ihrer Vermittlung“ durchgeführt³. Sein Ausgangspunkt sind die zunehmend instabiler werdenden Erwerbsbiographien angesichts der berufsstrukturellen Wandlungsprozesse, die immer mehr Beschäftigte immer häufiger zur beruflichen Um- und Neuorientierung zwingen.

Mit diesem berufsstrukturellen Wandel sind zahlreicher werdende Transferprozesse verbunden, die die Beschäftigten mit höheren Anforderungen an ihre Flexibilität und Mobilität sowie an ihre Bereitschaft zur individuellen Weiterqualifizierung konfrontieren. Erforderlich sind darüber hinaus Kompetenzen, die sie in die Lage versetzen, an ihre bisherigen beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen anzuknüpfen, sie zu verwerten und sich auf neue Erfordernisse einzulassen. Diese Kompetenzen können Transferqualifikationen⁴ genannt werden, da sie relevant werden beim inner- und überbetrieblichen Transfer zwischen Arbeitstätigkeiten, der zukünftig immer häufiger mit einem Berufs- und/oder Branchenwechsel einhergehen wird.

In dem Projekt soll der Prozess der qualifikatorischen Umorientierung und des beruflichen Umstiegs und der Integration in ein neues Tätigkeits- und Berufsfeld bei ausgewählten Personengruppen intensiv begleitet werden, um die fachlichen, aber insbesondere die überfachlichen Qualifikationen zu identifizieren, die dabei benötigt werden sowie die Blockaden und Hemmungen zu erfassen, die sie verhindern. Das Erkenntnisinteresse bezieht sich zunächst auf die empirische Untersuchung und Erhellung der individuellen Passungsprobleme bei zwischenbetrieblichen Transferprozessen. Darüber hinaus sollen die Komponenten der Kompetenz ermittelt werden, die einen erfolgreichen Transfer unterstützen.

³ Die Projektbearbeiter sind Barbara Wirkner und Rüdiger Preißer. Nähere Informationen sind unter der Anschrift des Verfassers zu erhalten.

⁴ Der Begriff „Transferqualifikation“, ist nicht theoretisch, sondern forschungspolitisch zu begründen.

Dabei ist genau zu bestimmen, in welchem Verhältnis fachliche, methodische, soziale und reflexive Dimensionen stehen.

Das Ziel besteht zum einen darin, zu einer theoretisch-konzeptionellen und empirischen Klärung derjenigen Kompetenzen beizutragen, die für individuelle Transferprozesse als Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses und beruflicher Neuorientierungen erforderlich sind. Zum anderen sollen die für einen friktionsarmen Umstieg notwendigen Beratungsbedarfe identifiziert werden. Schließlich sollen auf dieser Grundlage personenbezogene Lerneinheiten und Beratungskonzepte entwickelt, erprobt und evaluiert werden.

Die Auswahl der Untersuchungsgruppe soll sich nicht an den sogenannten „Problemgruppen des Arbeitsmarkts“ orientieren, also jenen Personengruppen, die aufgrund besonderer Vermittlungshemmnisse verringerte Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben und den Kern der Sockelarbeitslosigkeit bilden, da dabei die Gefahr der Personalisierung und sogar Psychologisierung der zugrunde liegenden strukturellen Probleme besteht. Der Zugang soll sich vielmehr am berufsstrukturellen Wandel orientieren. Deshalb soll sowohl das bisherige Qualifikationsprofil als auch das zukünftige Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes erfasst werden. Die von Personalabbau und Arbeitslosigkeit betroffenen Beschäftigten sollen bereits sehr früh befragt werden, damit der gesamte Transferprozess wissenschaftlich begleitet werden kann. Der Feldzugang soll über Arbeitsmarktagenturen oder Beschäftigungs- und Transfergesellschaften gefunden werden, die in einigen Regionen eine immer stärkere und erfolgreiche Vermittlungsfunktion zwischen regionalen Akteuren der Arbeitsmarktpolitik einnehmen (vgl. Reutter 1999). Damit wird ermöglicht, eine große Variation möglicher Transferprozesse zu untersuchen und Beschäftigte, die den Transfer besonders schnell bewältigen, ebenso zu berücksichtigen wie jene, die die Unterstützung von Beschäftigungsträgern oder Qualifizierungsmaßnahmen in Anspruch nehmen.

Der notwendigerweise explorative und exemplarische Charakter der Untersuchung legt eine kleine Stichprobe nahe und schließt Flächendeckung und Repräsentativität aus. Das Ziel liegt in der Generierung von Hypothesen zu jenen Kompetenzen, die für eine friktionsarme individuelle Bewältigung von Transferprozessen hilfreich sind. Um bei derselben Untersuchungsgruppe den vollständigen Transferprozess wissenschaftlich begleiten zu können, sollen zwei Erhebungen - kurz nach Beginn der Ankündigung von Arbeitslosigkeit und nach dem erfolgten Wechsel in ein neues Beschäftigungsverhältnis - durchgeführt werden. Als Forschungsmethode werden leitfadengestützte, „problemzentrierte“ Interviews (vgl. Witzel 1989) mit narrativen Anteilen zur Berufsbiographie durchgeführt. In einem standardisierten Kurzfragebogen werden Angaben zu demographischen Daten und Basisinformationen zu Schul- und Berufsbildung, Betriebszugehörigkeit, Anforderungsprofil des letzten Arbeitsplatzes sowie des nach einem erfolgreichen Transferprozess aktuellen Arbeitsplatzes erfasst. Die Interviews sollen Aufschluss geben über den subjektiven Lebenszusammenhang, die Berufsbiographie, die personalen Ressourcen und persönlichen Gefährdungen sowie die erfahrenen Unterstützungsleistungen während des Transferprozesses.

Das Projekt soll dazu beitragen, die Übergänge von Beschäftigten in andere Tätigkeitsbereiche, Berufe oder Branchen durch entsprechende Vorbereitung zu erleichtern und zu unterstützen, indem die mit solchen Übergängen verbundenen institutionellen und

individuellen Passungsprobleme minimiert werden. Auf der Grundlage der gefundenen Daten werden Beratungskonzepte und Qualifikationsbausteine entwickelt, die dazu beitragen sollen, die betroffenen Arbeitssuchenden bei der Entwicklung ihrer beruflichen Handlungskompetenz sowie der Stärkung ihres Selbst- und Professionsbewusstseins zu unterstützen und zu ihrer beruflichen und personalen Identitätsbildung beizutragen, die für eine erfolgreiche Berufsbiographie angesichts instabiler Erwerbsverhältnisse relevant ist.

5 Literatur

- Abramson, Lyn Y.; Seligman, Martin E.P.; Teasdale, John D.: Learned Helplessness in Humans: Critique and Reformulation. In: *Journal of Abnormal Psychology*, Jg. 1987, S. 149-174.
- Alheit, Peter: Der biographische Ansatz in der Erwachsenenbildung. In: Mader, Wilhelm (Hrsg.): *Weiterbildung und Gesellschaft Bremen (Univ.)* 1990. S. 289-337.
- Alheit, Peter & Hoerning, Erika M. (Hrsg.): *Biographisches Wissen. Beiträge zu einer Theorie lebensgeschichtlicher Erfahrung*. Frankfurt am Main (Campus) 1989.
- Bader, Reinhard: Übergreifende didaktische Aspekte zur Neuordnung der Elektro- und Metallberufe. In: Landesinstitut für Schule und Weiterbildung (Hrsg.): *Fachtagung zur Neuordnung der industriellen Elektro- und Metallberufe*. Soest, Jg. 1989, S. 66-77.
- Baethge, Martin: Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Zapf, Wolfgang (Hrsg.): *Die Modernisierung moderner Gesellschaften. Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages*. Frankfurt am Main 1990. S. 260-278.
- Baethge, Martin; Andretta, Gabriele; Naevecke, Stefan: *Die berufliche Transformation von Arbeiter- und Angestelltenbelegschaften im Industrie- und Dienstleistungsbereich in den neuen Bundesländern. Ein Forschungsbericht*. Münster (Waxmann) 1996.
- Bandura, Albert: Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. In: *Psychological Reviews*, Jg. 1977, H. 2, S. 191-215.
- Bandura, Albert: Self-efficacy: Mechanism in human agency. In: *American Psychologist*, 37. Jg. (1982), S. 122-147.
- Beck, Ulrich: *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt, Main (Suhrkamp) 1986.
- Beck, Herbert: *Schlüsselqualifikationen. Bildung im Wandel*. Darmstadt (Winkler) 1993.
- Berger, Peter L.; Luckmann, Thomas: *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie*. Frankfurt am Main (Fischer) 1990.
- Bernhard, Armin: Multiple Identität als neues Persönlichkeitsideal? Der sozialwissenschaftliche Diskurs über Identität und seine möglichen Folgen für die Pädagogik. In: *Neue Sammlung*, 39. Jg. (1999), H. 2, S. 291-305.
- Blaschke, Dieter: *Soziale Qualifikationen im Erwerbsleben. Theoretisches Konzept und empirische Ergebnisse. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. 116. Nürnberg 1987.
- Bonß, Wolfgang; Keupp, Heiner; Koenen, Elmar: Das Ende des Belastungsdiskurses? Zur subjektiven und gesellschaftlichen Bedeutung von Arbeitslosigkeit. In: Bonß, Wolfgang; Heinze, Rolf G. (Hrsg.): *Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft*. Frankfurt am Main (Suhrkamp) 1984. S. 143-188.

- Brinkmann, Christian: Die individuellen Folgen langfristiger Arbeitslosigkeit. Ergebnisse einer repräsentativen Längsschnittuntersuchung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 17. Jg. (1984), S. 454-473.
- Brinkmann, Christian; Potthoff, Peter: Gesundheitliche Probleme in der Eingangsphase der Arbeitslosigkeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 16. Jg. (1983), S. 378-393.
- Buschmeyer, Hermann; Behrens-Cobet, Heidi (Hrsg.): Biographisches Lernen. Soest 1990.
- Buschmeyer, Hermann: Erwachsenenbildung im lebensgeschichtlichen Zusammenhang. Frankfurt, Main (Pädagogische Arbeitsstelle des DVV) 1987.
- Cannon, Walter B.: Bodily changes in pain, hunger, fear and rage, an account of researches into the function of emotional excitement. New York (Harper & Row) 1963.
- Collins, R.: The microfoundations of macrosociology. In: American Journal of Sociology, 86. Jg. (1981), S. 984-1014.
- Dietrich, Stephan; Fuchs-Brüninghoff, Elisabeth: Selbstgesteuertes Lernen - Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur. Frankfurt am Main 1999.
- Dohlemann, Martin: Von Kindern lernen: Zur Position des Kindes in der Welt der Erwachsenen. München (Juventa) 1979.
- Eckert, Manfred: Handlungsorientiertes Lernen in der beruflichen Bildung - Theoretische Bezüge und praktische Konsequenzen. In: Pätzold, Günter (Hrsg.): Handlungsorientierung in der beruflichen Bildung. Frankfurt am Main 1992. S. 56-78.
- Filipp, Sigrun-Heide (Hrsg.): Kritische Lebensereignisse. München (Urban & Schwarzenberg) 1981.
- Folkman, Susan: Personal control and stress and coping process: A theoretical analysis. In: Journal of Personality and Social Psychology, 46. Jg. (1984), S. 839-852.
- Freud, Sigmund: Trauer und Melancholie. Gesammelte Werke, Band X. Werke aus den Jahren 1913-1917. 8. Auflage Frankfurt am Main (S. Fischer) 1991.
- Gamm, Hans-Jochen: Umgang mit sich selbst. Grundriß einer Verhaltenslehre. Reinbek bei Hamburg (Rowohlt) 1979.
- Geissler, Birgit; Oechsle, Mechthild: Lebensplanung als Ressource im Individualisierungsprozeß. Bremen 1990.
- Gerken, Gerd; Konitzer, Michael-A.: Trends 2015. Ideen, Fakten, Perspektiven. München 1996.
- Gudjons, Herbert; Pieper, Marianne; Wagener, Birgit: Auf meinen Spuren. Das Entdecken der eigenen Lebensgeschichte. Vorschläge und Übungen für pädagogische Arbeit und Selbsterfahrung. Reinbek bei Hamburg (rororo) 1986.
- Guttormsen, Gro: Unfreiwillige Kinderlosigkeit: Ein Familienproblem. In: Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie, 41. Jg. (1992), S. 247-252.
- Haan, Norma: Coping and defending. New York (Academic Press) 1977.
- Heinemann, K.: Arbeitslosigkeit und Zeitbewußtsein. In: Soziale Welt, 33. Jg. (1982), H. 1, S. 87-101.
- Hochschild, Arlie R.: Emotion work, feeling rules, and social structure. In: American Journal of Sociology, 85. Jg. (1979), H. 3, S. 551-575.
- Hochschild, Arlie R.: The managed heart. Commercialization of human feeling. Berkeley (University of California Press) 1983.

- Hoerning, Erika M.: Biographische Methode in der Sozialforschung. In: Das Argument 22, Jg. 1980, H. 123, S. 667-687.
- Hoerning, Erika M.: Biografische Konstruktion und Verarbeitung von Lebensereignissen. In: Buttgerit, Michael (Hrsg.): Lebensverlauf und Biografie. Kassel 1987. (Werkstattberichte 18) S. 95-122.
- Hoff, Ernst-H. (Hrsg.); Lappe, Lothar (Hrsg.); Lempert, Wolfgang (Hrsg.): Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung. Bern u.a. (Huber) 1985.
- Hoff, Ernst-H.; Lappe, Lothar; Lempert, Wolfgang: Sozialisations-theoretische Überlegungen zur Analyse von Arbeit, Betrieb und Beruf. In: Soziale Welt, 33. Jg. (1982), S. 508-536.
- Hohner, Hans-Uwe: Kontrollbewußtsein und berufliches Handeln. Motivationale und identitätsbezogene Funktionen subjektiver Kontrollkonzepte. Bern u.a. (Huber) 1987. (= Schriften zur Arbeitspsychologie. 43)
- Hohner, Hans-Uwe; Hoff, Ernst-H.: Methoden zur Erfassung von Kontrollbewußtsein. 2 Bände. Berlin (Max-Planck-Institut für Bildungsforschung) 1992. (Materialien aus der Bildungsforschung. 43)
- Hurrelmann, Klaus: Das Modell des produktiv realitätsverarbeitenden Subjekts in der Sozialisationsforschung. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, 3. Jg. (1983), H. 1, S. 91-103.
- Hurrelmann, Klaus: Sozialisation und Gesundheit. Somatische, psychische und soziale Risikofaktoren im Lebenslauf. Weinheim: Juventa. (1988).
- Jahoda, Marie: Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert. Weinheim u.a. (Beltz) 1983.
- Jahoda, Marie; Lazarsfeld, Paul F.; Zeisel, Hans: Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit. Mit einem Anhang zur Geschichte der Soziographie. Frankfurt (Suhrkamp) 1978.
- Jungermann, Helmut: Entscheidung in der Theorie. In: Lee, Wayne (Hrsg.): Psychologische Entscheidungstheorie. Weinheim (Beltz) 1977. [Seitenangaben fehlen!]
- Kasl, Stanislav V. & Cobb, Sidney: Some mental health consequences of plant closing and job loss. In: Ferman, Louis A. (Hrsg.): Mental health and the economy. Kalamazoo, Mich. (W.E.Upjohn Inst. for Employment Research) 1979. S. 255-299.
- Katsching, H.; Nouzak, A.: Life-Event-Forschung. In: Asanger, Roland; Wenninger, Gerd (Hrsg.): Handwörterbuch der Psychologie. Weinheim (Beltz) 1980. S. 398-405.
- Kaufmann, Harold G.: Professionals in search of work. Coping with the stress of job loss and underemployment. New York (Wiley & Sons) 1982.
- Kieselbach, Thomas; Wacker, Ali (Hrsg.): Individuelle und gesellschaftliche Kosten der Massenarbeitslosigkeit. Psychologische Theorie und Praxis. Weinheim 1985.
- Kieselbach, Thomas: Individuelle Bewältigung von Arbeitslosigkeit - Differentielle Bedingungen und psychologische Erklärungsansätze. In: Hessische Blätter für Volksbildung, 36. Jg. (1986), H. 2, S. 115-123.
- Kieselbach, Thomas; Offe, Heinz: Arbeitslosigkeit. Individuelle Verarbeitung. Gesellschaftlicher Hintergrund. Darmstadt (Steinkopff) 1979.
- Kirsch, Werner: Die Handhabung von Entscheidungsproblemen. München 1978.
- Klotz -Groeneveld, Angelika: Bildungsarbeit mit Frauen. Weiterbildung für Kursleiterinnen in der Frauenbildungsarbeit. (Soester Materialien zur Weiterbildung). Soest (Soester Verlagskontor) 1993.
- Kohli, Martin (Hrsg.): Soziologie des Lebenslaufs. Darmstadt (Luchterhand) 1978.
- Kohli, Martin: Lebenslauf und Lebensmitte. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 29. Jg. (1977), H. 4, S. 625-656.
- Kohli, Martin: Lebenslauftheoretische Ansätze in der Sozialisationsforschung. In: Hurrelmann, Klaus (Hrsg.): Handbuch der Sozialisationsforschung. Weinheim (Beltz) 1980. S. 299-317.

- Kohli, Martin: Antizipation, Bilanzierung, Irreversibilität. Dimensionen der Auseinandersetzung mit beruflichen Problemen im mittleren Erwachsenenalter. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, Jg. 1982, H. 1, S. 39-52.
- Kohli, Martin: Gesellschaftszeit und Lebenszeit. Der Lebenslauf im Strukturwandel der Moderne. In: Berger, Johannes (Hrsg.): Die Moderne - Kontinuitäten und Zäsuren. Soziale Welt: Sonderband 4. Göttingen (Schwartz) 1986. S. 183-208.
- Kohli, Martin: Institutionalisierung und Individualisierung der Erwerbsbiographie. Aktuelle Veränderungstendenzen und ihre Folgen. In: Brock, Dietmar u.a. (Hrsg.): Subjektivität im gesellschaftlichen Wandel. Weinheim (Juventa) 1989. S. 249-278.
- Krappmann, Lothar: Soziologische Dimensionen der Identität. Stuttgart (Klett) 1971.
- Kutscha, Günter: Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung unter dem Aspekt ganzheitlicher Bildung für die Informations- und Wissensgesellschaft beim Übergang ins dritte Jahrtausend. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Jg. 1998, H. 5/6, S. 6-10.
- Lazarus, Richard S.: Psychological stress and the coping process. New York (McGraw-Hill) 1966.
- Lazarus, Richard S.: Streß und Streßbewältigung - ein Paradigma. In: Filipp, Sigrun-Heide (Hrsg.): (1981). S. 198-232.
- Lazarus, Richard S.; Averill, James R.; Opton, Edward M.: The Psychology of coping. In: Coelho, George V. (Hrsg.): Coping and Adaption. New York (Basic Books) 1974.
- Lazarus, Richard S.; Folkman, Susan: Stress, appraisal, and coping. New York (Springer) 1984.
- Lockwood, D.: Das schwächste Glied in der Kette? Einige Anmerkungen zur marxistischen Handlungstheorie. In: Prokla, 15. Jg. (1985), H. 1, S. 5-33.
- Mayer, K.-U.; Müller, W.: Individualisierung und Standardisierung im Strukturwandel der Moderne. In: Weymann, Ansgar (Hrsg.): Untersuchungen zur Individualisierung und Institutionalisierung von Lebensläufen in der Moderne. Stuttgart (Enke) 1989. S. 41-60.
- Meier, Christoph: Gemeinsames Voneinander-Lernen aus der persönlichen Lebensgeschichte. In: Buschmeyer, Hermann; Behrens-Cobet, Heidi (Hrsg.): Biographisches Lernen. Soest 1990. S. 22-31.
- Mertens, Dieter: Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 7. Jg. (1974), S. 36-43.
- Mertens, Dieter: Das Qualifikationsparadox. Bildung und Beschäftigung bei kritischer Arbeitsmarktperspektive. In: Zeitschrift für Pädagogik (30), Heft 4, 1984. S. 439-455.
- Mückenberger, Ulrich: Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: Zeitschrift für Sozialreform, 31. Jg. (1985), H. 7 und 8, S. 415-434 und 457-475.
- Negt, Oskar: Neue Technologien und menschliche Würde. Zur Lage der Menschenrechte in der Industriellen Zivilisation. (Doppelkurseinheit Fernuniversität Hagen) (1988).
- Niehuis, Edith; Hasselhorn, Martin (Hrsg.): Orientierungskurs für Frauen in der Lebensmitte. Frankfurt am Main 1986.
- Nittel, Dieter: Report: Biographieforschung. Frankfurt, Main (Pädagogische Arbeitsstelle des DVV) 1991.
- Onnen-Isemann, Corinna: Ungewollte Kinderlosigkeit und moderne Reproduktionsmedizin. In: B. Nauck & C. Onnen-Isemann (Hrsg.): Familie im Brennpunkt von Wissenschaft und Forschung. Neuwied (Luchterhand). 1995. S. 473-488.

- Pongratz, Hans J.; Voß, G. Günter: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50. Jg. (1998), H. 1, S. 131-158.
- Reutter, Gerhard: Eine Region wappnet sich. Präventive Instrumente zur Krisenvorbeugung und -bewältigung. In: J. Stuhldreier & M. Wacker (Hrsg.): Brücken in neue Beschäftigung. Unna 1999.
- Rotter, Julian B.: Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. In: Psychological Monographs, 80. Jg. (1966), S. 1-28.
- Rotter, Julian B.: Some Problems and Misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. In: Journal of Consulting and Clinical Psychology, 43. Jg. (1975), S. 56-67.
- Schuchardt, Erika: Biographische Erfahrung und wissenschaftliche Theorie. Soziale Integration Behinderter. Bd 1 und 2. Bad Heilbrunn, Obb. (Klinkhardt) 1987.
- Schütz, Alfred. & Luckmann, Thomas.: Strukturen der Lebenswelt. Neuwied, Darmstadt (Luchterhand) (1975)
- Seligman, Martin E. P.: Erlernte Hilflosigkeit. München 1983.
- Selye, H.: Geschichte und Grundzüge des Streßkonzeptes. In: Nitsch, J.R. (Hrsg.): Streß, Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen. Bern (Huber) 1981. S. 163-187.
- Semmer, N.: Streß. In: Asanger, Roland; Wenninger, Gerd (Hrsg.): Handwörterbuch der Psychologie. Weinheim (Beltz) 1980. S. 486-491.
- Siebert, Horst: Lernen im Lebenslauf. Zur biographischen Orientierung der Erwachsenenbildung. Frankfurt, Main (Pädagogische Arbeitsstelle des DVV) 1985.
- Ulich, Dieter; Hausser, Karl; Mayring, Philipp u.a.: Psychologie der Krisenbewältigung. Eine Längsschnittuntersuchung mit arbeitslosen Lehrern. Weinheim u.a. (Beltz) 1985.
- Voß, G. Günter: Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 1998, H. 3, S. 473-487.
- Wacker, Ali: Ansätze, Probleme und Grenzen psychologischer Arbeitslosenforschung. In: Wacker, Ali (Hrsg.): Vom Schock zum Fatalismus? Frankfurt (Campus) 1981. S. 15-37.
- Wacker, Ali: Arbeitslosigkeit. Soziale und psychische Folgen. 3. Auflage. Frankfurt, Main (Europäische Verlagsanstalt) 1983.
- Warr, Peter B.: Psychological aspects of employment and unemployment. Editorial. In: Psychological Medicine, 12. Jg. (1982), S. 7-11.
- Warr, Peter B.: Job loss, unemployment and psychological well-being. In: Allen, V.L.; Van de Vliert, E. (Hrsg.): Role transitions. New York (Plenum) 1984. S. 263-285.
- Witzel, Andreas: Das problemzentrierte Interview. In: Jüttemann, G. (Hrsg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. Heideelberg. (1989). S. 227-257.