

Stephan Voswinkel\*

## **Verstrebungen der Fluidität. Ansprüche von Beschäftigten und Politiken von Organisationen im Wandel der Anerkennungsverhältnisse\*\***

**Zusammenfassung** – Aus der Flexibilisierung und Vermarktlichung der Arbeit und der Kultur der Individualisierung resultiert eine Fluidität der Anerkennungsverhältnisse. Sie schafft neue Anerkennungschancen, wird aber auch vielen Anerkennungsbedürfnissen von Menschen und Bindungsanforderungen von Organisationen nicht gerecht. Deshalb wollen Organisationen Stabilisierungen von Anerkennung erreichen. Dies tun sie durch Formalisierung und Objektivierung; Anerkennung wird mit Beurteilung identifiziert. Die Anerkennung subjektiver Fähigkeiten geht mit deren Objektivierung einher. Außerdem müssen Organisationen die Lebenszusammenhänge von Beschäftigten in Rechnung stellen, reduzieren diese jedoch auf eine organisatorisch verstandene „Work-Life-Balance“. Die Reichweite ihrer Anerkennungspolitiken erfasst prekär Beschäftigte, aber auch Arbeiter kaum. Anerkennungsprobleme bestimmter Berufe und Branchen, aber auch die Spannungen zwischen Produktions- und Finanzmarkt-rationalität bieten Ansatzpunkte für Anerkennungspartnerschaften. Insgesamt zeichnen sich sowohl eine Individualisierung als auch eine Normativierung der Anerkennungskämpfe ab.

### **Braced for Fluidity: Employee Claims and Organisational Policies Concerning Change in the Recognition of Mutual Needs**

**Abstract** – Flexibility in the recognition of mutual needs is the result of the flexibilisation and marketization of work and the culture of the individualisation. New opportunities for the recognition of employee needs and abilities arise, but this flexibility does not live up to needs of people for recognition and of organisations for obtaining the commitment of their employees. Therefore, organisations seek to stabilise recognition. They do this by a process of formalisation and codification; recognition is identified with evaluation. The recognition of subjective abilities is connected with their codification. Moreover, organisations must take the life contexts of their employees into account. Nevertheless, they understand „Work-Life-Balance“ from the point of view of the organisation. These policies do not include precarious employees and blue collar workers. The recognition problems of certain occupations and sectors, and the tensions between production and financial market rationality, offer a starting point for recognition partnerships. Overall we identify processes of individualisation and normative regulation in the struggles for recognition.

Key words: **recognition, claims on work, organisation, individualisation**  
(JEL: A13, J28, J81, J83, M54)

---

\* Stephan Voswinkel, Institut für Sozialforschung Frankfurt a.M., Senckenberganlage 26, D – 60325 Frankfurt a.M.. E-Mail: voswinkel@em.uni-frankfurt.

\*\* Artikel eingegangen: 25.6.2012  
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 14.10.2012.