

## 1. Einführung

## 2. Funktion und Wert der Arbeit

- *Definition Arbeit: zielgerichtete menschliche Tätigkeit zum Zweck der Transformation und Aneignung der Umwelt auf Grund von Aufgaben mit (materieller oder ideeller)gesellschaftlicher Bewertung zur Realisierung/Weiterentwicklung individueller oder kollektiver Bedürfnisse, Ansprüche und Kompetenzen.*
- Erwerbsarbeit: findet in gesellschaftlich bestimmtem Rahmen von Austauschbeziehungen statt. I.d.R. mit Aufgabenteilung und Machtstrukturen

### 2.1 Psychosoziale Funktionen der Erwerbsarbeit

1. *Aktivität und Kompetenz*  
Aktivität => Entwicklung von Qualifikationen => Kompetenzen (und Gefühl von Handlungskompetenz)
2. *Zeitstrukturierung*  
Arbeit strukturiert Lebensplanung, gibt Ordnung zur Orientierung
3. *Kooperation und Kontakt*  
Arbeit oft als Zusammenarbeit => kooperative Fähigkeiten & soziales Kontaktfeld
4. *Soziale Anerkennung*  
eigene Leistung & Kooperation => soziale Anerkennung => Gefühl, einen nützlichen Beitrag zu leisten
5. *Persönliche Identität*  
Berufsrolle, Arbeitsaufgabe & Erfahrung, die Arbeit zu beherrschen => Identität und Selbstwertgefühl

Positive Emotionen in Verbindung mit Arbeit: *Flow-Erleben* (Aufgehen im Tun) und *tätigkeitsbezogene Begeisterung* (Meller und Ducki, 2002)

### 2.2 Der Wert der Arbeit

- Gesellschaftlich/kulturelle Werte vs. Individuelle/persönliche Werte
- Relative Stabilität der allgemeinen Wertschätzung von Arbeit in letzten 20 Jahren (z.B. Acht-Länder-Studie, 1987), aber:
  - o Es gibt vermehrt Personen, die weder „arbeitsorientiert“ noch „nicht-arbeitsorientiert“ sind (Dublin, central life interests, 1976)
  - o „Materialismus-Postmaterialismus“-Dimension löst sich auf => Mischung beider Pole; ausbalancierte Bewertung (in neuer Generation)
  - o Wertpluralismus & Wertverschiebung: Pflichterfüllung => Selbstentfaltung
  - o Ansprüche an Arbeit steigen (z.B. Autonomie, Partizipation)
  - o Wertetypen nach Rosenstiel(2000): Karriereorientierung, Freizeitorientierung, alternatives Engagement

### 3. Bewertung der Arbeit: Wünsche, Realität und Korrelate

#### 3.1 Ansprüche an die Arbeit

Aspekte, die den Arbeitenden wichtig sind:

1. *Arbeitsinhalt* – Ganzheitlichkeit, Abwechslungsreichtum
2. *Arbeitsbedingungen* – Arbeitszeit, Belastungsfaktoren
3. *Organisationale Rahmenbedingungen* – Sicherheit des Arbeitsplatzes, Aufstiegschancen
4. *Soziale Bedingungen* – Kontaktmöglichkeiten
5. *Finanzielle Bedingungen* – Lohn, Sozialleistungen

- *unterschiedliche Gewichtung dieser Aspekte*
- Taylorismus: ökonomisches Motiv
- Human Relations Bewegung: sozialer Aspekt
- Humanisierung der Arbeit: Arbeitsinhalt
- soziotechnischer Systemansatz: Integration aller drei
  
- Bedeutung verschiedener Aspekte der Arbeit allgemein: *Einkommen* an 1. Stelle
- Rolle, die verschiedenen Aspekten im Arbeitsleben zukommt: *Geld* spielt die größte
- Frage nach dem wichtigsten Aspekt: *interessante Tätigkeit!*  
=> Sicherung des Lebensunterhalts als Grundfunktion von Arbeit
- Über Grundfunktion hinaus hat gute Bezahlung jedoch keine Priorität => Wunsch nach interessanter Tätigkeit

#### 3.2 Motivation

##### 3.2.1. Inhalts-Konzepte

##### a) Motiv-Klassifikationen (personenseitig)

- bekanntestes Model: *Maslows Bedürfnis-Hierarchie*
    - o Physiologische Grundbedürfnisse => Sicherheitsbedürfnisse => soziale Bedürfnisse => Bedürfnis nach Achtung und Wertschätzung => Bedürfnis nach Selbstverwirklichung
    - o Bedürfnis umso dominanter, je weiter unten in der Hierarchie (Präpotenz)
    - o 4 Mangel-Bedürfnisse => nach Befriedigung aktiviert sich das nächsthöhere
    - o Selbstverwirklichung => keine Befriedigungsgrenze => Wachstumsbedürfnis
    - o Nicht sehr präzise Theorie, nur sehr begrenzt bestätigt
  
  - andere, sinnvoller erscheinende Klassifikationen:
    - o 3 Bedürfnisse: Existence, Relatedness and Growth (Alderfer, 1972)
    - o 3 Motivklassen: Macht, Leistung, Anschluss (McClelland, 1987)
    - o 3 fundamentale Bedürfnisse: Kompetenz, Autonomie, soziale Zugehörigkeit (Deci&Ryan, 2000)
- => McClelland: Bedürfnisse interindividuell unterschiedlich ausgeprägt; Deci&Ryan: gleiche Grundbedürfnisse bei allen, Befriedigung auf unterschiedlichen Wegen.

- nicht nur Inhalte, auch *Orientierungen innerhalb eines Motivs* sind wichtig (z.B. Annäherungs- vs. Vermeidungsfokus, aufgabenbezogene vs. leistungsbezogene Orientierung oder extrinsische vs. intrinsische Motivation)
- Deci&Ryan: Grad der Autonomie relevant => Extrinsisches kann autonom sein, wenn man sich mit dem Sinn der Handlung *identifiziert* und ihn ins Wertesystem *integriert* und Korrumpierungs-Effekt („externe Belohnung untergräbt intrinsische Motivation) gilt nur, wenn Belohnung als kontrollierend erlebt wird (vs. Autonomie).

### **b) Klassifikation nach Anreizbedingungen (organisationsseitig)**

Anreize → Arbeitsbedingungen, die bestimmte Motive ansprechen

- *Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie*
  - *Content-Faktoren* (z.B. Arbeit selbst, Verantwortung, Anerkennung) Motivatoren, die im positiven Fall Zufriedenheit bringen, bei **Abwesenheit aber keine Unzufriedenheit** (nur „nicht-Zufriedenheit“)
  - *Hygiene-Faktoren*: Kontext der Arbeit (z.B. soziale Rahmenbedingungen, Praktiken der Gesamtorganisation) => erzeugen Unzufriedenheit bei Abwesenheit, aber **keine Zufriedenheit im positiven Falle** (nur „nicht-Unzufriedenheit“)
  - *Problem*: Oft Hygiene-Faktoren als Quelle von Zufriedenheit gefunden!
- *Job-Characteristics-Modell (Hackman und Oldham, 1980)*
  - *5 Kernvariablen des Arbeitsinhalts* (Variabilität, Ganzheitlichkeit, Bedeutung, Autonomie, Feedback) => *3 Kritische psychische Zustände* (Erlebte Sinnhaftigkeit, erlebte Verantwortlichkeit, Kenntnisse der Ergebnisse der eigenen Aktivität) => Intrinsische Arbeitsmotivation
  - „Motivationspotenzial einer Arbeit“ korreliert mit Motivation und Zufriedenheit, mit Absentismus und Fluktuation (und etwas mit Leistung)

### **c) Motiv und Handlung**

- Übereinstimmung von Motiv-Struktur (Person) und Anreiz-Struktur (Organisation) wichtig um Motive anzusprechen ( => interindividuelle Unterschiede)
- z.B. Lob für Tüchtigkeit bei Leistungsmotiv, für gute Zusammenarbeit bei Anschlussmotiv
- Motive („distale Einflussgrößen“) setzen sich nicht direkt in Handlungen um, Motiv kann sich auf unterschiedliche Weise ausdrücken, hinter derselben Handlung können unterschiedliche Motive stehen → gesamte Tätigkeiten betrachten!

### **3.2.2 Prozess-Theorien**

#### **a) Wert-Erwartungs-Theorien (Motivationstendenzen)**

- Werte => (Bindeglied: Erwartung, dass Wert erreicht wird) => Motivationale Tendenz
  - Zentrale Fragen: Wie wahrscheinlich ist ein bestimmtes Ergebnis? Wie wird dieses Ergebnis bewertet?
- => Summe **aller** Produkte von Erwartungen und Werten => Gesamtmotivation

- Implikation: Handlung sagt nicht unmittelbar etwas über zugrundeliegendes Motiv aus (z.B. positive Wertung, aber geringe Erwartung)
  - Ergebnis kann intrinsischen Wert haben, oder aber zu gut bewerteten Folgen führen => Instrumentalität (oder beides)
- => Erklärung für Geld als Motivator: Instrumentalität für fast alle erwünschten Folgen

=> *VIE-Modell – Valenz, Instrumentalität, Erwartung (Vroom)*

- o Verhalten für zu Ergebnissen (Ergebniserwartung) => Ergebnis führt zu Folgen (Instrumentalitätserwartung) => Bewertung (Valenz)
- o wendet sich gegen zu vereinfachende Vorstellungen, Motive würden direkt zu Handlungen führen (Bedeutung multipler Ergebnisse und Folgen, deren Wahrscheinlichkeit individuell unterschiedlich bewertet wird)
- o relativ gut bestätigt (Korreliert mit Anstrengung, mit der Intention, eine Handlung durchzuführen und etwas mit Leistung)
- o *Implikation: Ergebnisse und Folgen müssen für die Betroffenen durchschaubar und kalkulierbar sein!*

## **b) Umsetzung von Motivation in Handlung: Zielsetzung und Volition**

Motivationale Tendenz => Durchführung einer Handlung?

Bei konkurrierenden Präferenzen / Schwierigkeiten der Durchführung => Zielsetzung

*Theorie der Zielsetzung (Locke & Latham)*

- o Setzen (und Akzeptieren) von Zielen führt zu guter Leistung
  - o Je höher und spezifischer die Ziele sind, desto höher ist die Leistung
  - o Feedback über das Erreichen der Ziele wesentlich
  - o Proximale Ziele sind wirksamer als distale Ziele
- => Wirkung solcher Zielsetzungsprozesse:
- o Aufmerksamkeit und Handlung anleiten
  - o Mobilisierung von Energie
  - o Erhöhung der Ausdauer
  - o Förderung der Suche nach adäquaten Handlungsstrategien
- Theorie ist für individuelles Handeln gut belegt, in Gruppen weniger
  - Bei komplexen Aufgaben geringere Wirkung (möglicherweise weil Zielsetzung Aufmerksamkeit bindet und diese nicht mehr als Ressource zur Verfügung steht)
  - Zielsetzung wirkt besser in Verbindung mit Informationen zu sinnvollen Handlungsstrategien (v.a. bei Lageorientierten, da Handlungsorientierte Strategien spontan einsetzen)
  - Zielerreichung kann auch selbst motivierend sein (Tätigkeiten werden nicht nur durch Motivation gesteuert, sondern erzeugen auch welche)

*Volition: Zur Durchführung einer Handlung auch Willensprozesse nötig*

- „Zielintentionen“, aber auch Intentionen zu Strategien, Zeitpunkten, Gelegenheiten bilden („Handlungsvorsätze“). Abschirmung von Handlungsvorsätzen gegen Zweifel und Widrigkeiten.

=> Teilweise sind „Motivationsprobleme“ eher Fähigkeitsprobleme (in der Selbstregulation) => Kompetenztraining statt Motivationstraining

### 3.2.3 Prozesstheorien vs. Inhaltstheorien (Fazit)

- Prozesstheorien sind näher am tatsächlichen Verhalten als Inhaltstheorien
  - berücksichtigen Verbindung zwischen Bewertungen und Ergebnissen
  - berücksichtigen Motivkonflikte (kein Schluss auf geringe Ausprägung von Motiv)
    - Erklären, warum ein hoch bewertetes Verhalten sich nicht durchsetzt
    - Erklären, warum ein Verhalten, für das man sich entschieden hat, nicht ausgeführt wird (volitionale Ressourcen)
  - müssen aber von Inhaltstheorien gefüllt werden (Was ist der individuelle Wert, der einen Menschen nach Wert-Erwartungs-Ansätzen motiviert?)

### 3.3 Arbeitszufriedenheit

- enge Verbindung zwischen Motivation und Arbeitszufriedenheit
  - o Befriedigung von Bedürfnissen macht zufrieden
  - o Konzepte teils beiden Themen zugeordnet (z.B. Herzberg, Vroom)
- Historische Probleme der Arbeitszufriedenheitsforschung
  - o Beziehung zu Leistung wurde nicht bestätigt
  - o Widersprüchliche Ergebnisse (70-80% sind mindestens „ziemlich zufrieden“, aber nur ein geringer Teil würde den gleichen Beruf noch mal ergreifen)
- => Individuelles Bezugssystem wichtig für Aussagen zur Arbeitszufriedenheit
  - o Was man hat (Ist) und was man will (Soll) korrelieren => Bewusstsein, welche Ansprüche „legitim“ sind (sozialer Vergleich mit z.B. Kollegen)
- Bruggemann: Verschiedene Formen der Arbeitszufriedenheit (Motivationsdynamik)
  - o Soll-Ist-Vergleich & Änderung/Beibehaltung des Anspruchsniveaus  
=> Progressive Zufriedenheit, stabilisierte Zufriedenheit, resignative Zufriedenheit, Pseudo-Arbeitszufriedenheit, fixierte Arbeitsunzufriedenheit, konstruktive Arbeitsunzufriedenheit (=> Folie 61)
  - o Nicht alle Faktoren bestätigt, Faktor Resignation immer wieder gefunden  
=> 4 Typen bestätigen sich: zufrieden, resignativ zufrieden, konstruktiv unzufrieden, resignativ unzufrieden (Fischer & Eufinger)
- Differenzierung notwendig, aber: Arbeitszufriedenheit korreliert mit Fluktuation, Gesundheit, Fehlzeiten und (wichtig) mit Leistung ( $r=0.3$ , nicht wie eine Metaanalyse fälschlicherweise ergab .17).
- Wahrscheinlich wechselseitige Beeinflussung von Leistung und Arbeitszufriedenheit
- Arbeitszufriedenheit ist teilweise direkt von Persönlichkeitseigenschaften abhängig (Einfluss der Arbeit selbst ist aber größer), teilweise indirekt (über Selektionsmechanismen, da Personen mit bestimmten Persönlichkeitseigenschaften eher gute Stellen bekommen)

## 4. Stress und Belastung

### 4.1 Begriffliches

- Belastung: von außen auf den Organismus einwirkende Faktoren
- Beanspruchung: Auswirkungen der Belastungen auf den Organismus
- gleiche Belastung => individuelle Bewältigung => unterschiedliche Beanspruchung
- Belastung und Beanspruchung sind neutrale Begriffe (vs. Stress)
- Stress: aversiv erlebte Beanspruchung (von negativen Emotionen begleitet)
  - einige Forscher definieren Stress weiter und setzen ihn mit Erregung gleich, andere definieren ihn enger (nur ängstlich getönte Emotionen)
  - kleinster gemeinsamer Nenner: Ungleichgewicht zwischen Bedürfnissen und Angeboten
- Stressoren: Faktoren, die das Risiko von Stresszuständen erhöhen

### 4.2 Belastungs- und Stressfaktoren in der Arbeit

- Z.B. Rahmenkonzept von McGrath (1976)
- Stressoren aus drei Bereichen
  - o A = materiell-technisch (z.B. Lärm)
  - o B = sozial (z.B. soziale Konflikte)
  - o C = personal (z.B. Überängstlichkeit)
  - o können auch überlappen (z.B. Überfüllung = A/B)
- Betonung unterschiedlicher Bereiche je nach theoretischer Überlegung:
- z.B. Konzept des Rollenstress betont Rollenkonflikte, -ambiguitäten und – überforderungen (B/C)
- z.B. Job-Demand-Control-Model (Karasek): hoch belastete Arbeitsplätze resultieren aus hohen Anforderungen und wenig Kontrollmöglichkeiten (A)
- Gesamtkonstellation der Stressfaktoren (Interaktionseffekte) von Interesse (noch wenig Forschung, sondern viel zu einzelnen Stressoren)

### 4.3 Allgemeine Prozesse der Beanspruchung

- Beanspruchung geht einher mit Aktivierung (physiologische und endokrine Veränderungen => „arousal“)
- Emotionale, mentale und körperliche Beanspruchung
- Beanspruchte Funktionen sind während Beanspruchung gebunden => Tätigkeiten, die dieselbe Funktion beanspruchen konkurrieren um Ressourcen
- Doppelcharakter von Beanspruchung
  - o Voraussetzung für strukturellen Aufbau (bei Nichtbeanspruchung verlieren z.B. Muskeln an Funktionsfähigkeit)
  - o Herabsetzung momentaner Funktionsfähigkeit => Ermüdung, Schwächung der verfügbaren Ressourcen
- Ermüdung
  - o muss nicht zu Leistungseinbußen führen (Motivationssteigerung oder Strategiewechsel => Kompensation); Aufwands-Ertragsverhältnis wird in jedem Fall schlechter, Leistung schwankt und streut stärker

- Strategiewechsel: Tendenz zu einfacheren, aufwandsärmeren Strategien (z.B. Verzicht auf Kontrolloperationen => oft höheres Risiko); auch präventiv
  - Ermüdung steigt exponentiell mit der Dauer der Beanspruchung => Bedeutung vieler und frühzeitiger Pausen
  - Monotonie: ähnlich, aber nicht identisch mit Ermüdung
    - Zustand herabgesetzter Wachheit als Folge bestimmter Arbeitsbedingungen (ständige Aufmerksamkeit, eingeschränktes Beobachtungsfeld, Reizarmut)
    - Monotonie ist schlagartig aufhebbar durch Beendigung der Tätigkeit, Ermüdung bedarf Erholung
- => Beanspruchung als komplexer Prozess (Belastung & Ressourcen)

#### 4.4 Stressprozesse

- Stress: Auftreten negativer emotionaler Zustände („spannungsbezogenes arousal“)
- Emotionen verbrauchen Ressourcen
- Stressentstehung nach Lazarus: kognitive Einschätzungen (meist automatisch)
  - primary appraisal: Bedrohungseinschätzung
  - secondary appraisal: Handlungsmöglichkeiten
  - mehrere reappraisals=> korrespondierende Emotionen (z.B. Angst) und physiologische Reaktionen
- Zwei wichtige „Stresshormone“ Adrenalin (bei allgemeinem arousal) und Cortisol (bei negativ getöntem arousal)
  - Reaktionen können funktional sein, wenn sie nach der Stresssituation zurückgehen (unwinding), bei zu langer Dauer sind sie jedoch dysfunktional (allostatic load); ebenso, wenn sie ausbleiben

#### 4.5 Stress und Coping

- Lazarus, Folkman: Emotionsbezogenes (unmittelbare Regulation von Emotionen) vs. Problemorientiertes Coping (z.B. Änderung der Arbeitsstrategie)
  - Kritik: in Studien zu emotionsbezogenem Coping oft eher die Intensität der Stressreaktion gemessen => „emotionsbezogenes Coping geht mit schlechtem Befinden einher“ => logischer Zusammenhang (Messartefakt)
- Coping: (meist) definiert als „Versuch, zu bewältigen“ => keine Aussage über Erfolg
- Coping ist abhängig von personenbezogenen Tendenzen und von der Situation
- Kurzfristig wirksame Bewältigungsstrategien können langfristig dysfunktional sein

#### 4.6 Ressourcen: Entlastungsfaktoren (salutogenetische Betrachtungsweise)

- *Situationsbezogene Ressourcen*
  - Handlungsspielraum (bereits das Wissen darum wirkt stressreduzierend)
  - soziale Unterstützung=> können direkte Wirkungen haben oder moderierend wirken (wenn sie fehlen, wirken Stressoren mehr)
- *Personenbezogene Ressourcen*
  - Gesundheitszustand
  - soziale Fähigkeiten (eigenes Sozialverhalten => soziale Unterstützung)

- berufliche Fähigkeiten (Weiterbildung!)
- Wirkmechanismen: u.a. Möglichkeit, die Situation zu verändern / besseres Ertragen von Misserfolgen / ...

#### 4.7 Individuelle Unterschiede

- Einschätzungen und Bewältigung von Stress abhängig von Persönlichkeitsmerkmalen und Merkmalaggregaten
- Neurotizismus, Optimismus, Selbstvertrauen, und speziell in der Stressforschung:
  - Hardiness (engagiert, Welt beeinflussbar, Probleme als „challenge“)
  - Kohärenzgefühl (Welt begreif- und beeinflussbar, Probleme als „challenge“)
  - Typ-A-Verhaltensmuster (Ärger, Feindseligkeit, übersteigerte Kontrollbedürfnisse => Herzinfarkt) ...wurde in Reha doch abgeschossen?
- Stressempfinden nicht nur von Person abhängig (viele Merkmale, die den Umgang mit Stress beeinflussen sind auch durch frühere Stresserfahrungen mitbedingt)  
=> Chronischer Stress kann zur Schwächung von Ressourcen führen

#### 4.8 Chronischer Stress und seine Folgen

- Bewältigbarer Stress hat salutogenes Potenzial. Chronischer Stress IST schädlich.
  - Häufiger „Stresskrankheiten“ bei ständigem Druck am Arbeitsplatz
  - Stresskrankheiten lange nur querschnittlich untersucht => schwache Daten
  - Neue Längsschnittstudien: Langfristig Stress am Arbeitsplatz => Wahrscheinlichkeit für Beeinträchtigung des Befindens und der Gesundheit steigt (Geringer, aber stabiler Einfluss in Bereich von  $r = 0.12 - 0.3$ )
  - Studien: Oft nur geringe Varianzaufklärung, aber erhebliche Unterschiede im relativen Risiko für z.B. Herz-Kreislauf-Erkrankungen (teils mehrfache Erhöhung)
- Zentral: Verlust von Kontrolle (=> Handlungsspielraum)
  - konsistentere Vorhersagen als das bloße Anforderungsniveau (addieren sich)
  - andersrum: Kontrolle als Stresspuffer bei hohen Anforderungen (wenn entsprechende Coping-Ressourcen vorliegen)
- Soziale Unterstützung
  - Hilfreich, wenn sozial kompetent gesucht und angenommen
  - Sonst teils sogar schädlich (Selbstwertproblem, Verpflichtungen)
- Burnout
  - emotionale Erschöpfung, Depersonalisierung, Reduzierte Leistungsfähigkeit
  - Neue Forschung: generelle Stress-Symptome (kein „Helfer-Leiden“ in sozialen Berufen)

#### 4.9 Konsequenzen und Ausblick

- Abbau von Stressfaktoren, Aufbau von Ressourcen
  - Individuelle und Gruppenebene / „Verhaltensprävention“ (Effekte personenbezogener Stressprävention sind gut nachgewiesen)
  - Ebene der Arbeitsgestaltung / „Verhältnisprävention“ (Effekte hier widersprüchlich, viele Misserfolge => Potential, aber mit vielen, teils betriebspolitischen Schwierigkeiten verbunden)



## 5. Arbeit und Persönlichkeit

### 5.1 Berufliche Sozialisation („Die Entwicklung psychologischer Merkmale der Person in der, durch die und für die Arbeitstätigkeit“)

- *Interaktion von (Selbst-)Selektion und Sozialisation*
  - Merkmale der Person und Merkmale der Arbeit korrelieren (i.d.R. aber gering)
  - Selektion und Sozialisation nicht als „entweder – oder“, meist beides
    - Höherer Sozialisationsdruck bei weniger geglückter Selektion (inkongruente Situation => starke Anpassung nötig)
    - Selektion von früherer (evtl. vor-organisationalen) Sozialisation beeinflusst
    - Selektion als erste, grobe Passung von Person und Arbeit und Sozialisation als stabilisierende Feinanpassung
  - Selektionseffekt i.d.R. stärker als Sozialisationseffekt
  - „Selbst-Sozialisation“: Personen müssen immer öfter ihre Arbeitsumwelt selbst ausgestalten
  
- *Werte und Arbeitsorientierung*
  - Zentral: Eigenkontrolle (=> Tätigkeitsspielraum)
  - Je schlechter die Arbeit (Arbeitsinhalte und Kooperationsmöglichkeiten), desto...
    - ... weniger Identifikation der Person mit der Arbeit.
    - ... geringer ihre Zentralität.
    - ... mehr fühlen sich die Arbeiter fremdbestimmt.
  - Werthaltung: Karriereorientiert, Freizeitorientiert, alternatives Engagement
    - deutliche Selektionseffekte
      - Karriereorientierung führt eher zu Job
      - Sozialisationseffekte bei Karriereorientierung am geringsten (Passung der vor-organisationalen Sozialisation)
  
- *Kognitive Prozesse und Kompetenz*
  - Geistiges Kapital kann nicht passiv gespeichert werden (verkümmert)
  - Kompetenzentwicklung ist Persönlichkeitsförderung
  - Reziproker Einfluss
    - Anspruchsvolle Tätigkeit positiv für geistige Fähigkeiten (~ Sozialisation)
    - Geistige Leistungsfähigkeit => ausüben anspruchsvoller Tätigkeiten (~ Selektion)
  
- *Arbeit und Freizeitverhalten*
  - Forschung noch am Anfang, alles eher spekulativ
  - Hohe Belastung in der Arbeit => Erholung in der Freizeit
  - Anregende Arbeitsinhalte => komplexe und aktive Freizeitgestaltung

### 5.2 Erwerbslosigkeit (nicht: „Arbeitslosigkeit“)

- Probleme drehen sich oft ums Geld (und dessen weitreichende Folgen)
  - weniger aktive Teilnahme an sozialem Leben / Freizeitgestaltung => soziale Isolation
  - kaum längerfristige Planung => keine Zukunftsperspektive / Hoffnung
  - Einschätzung eigener finanzieller Lage ist guter Prädiktor für Depressivität

- *Psychosoziale Effekte der Erwerbslosigkeit* korrelieren nicht nur mit dieser, sondern lassen sich als kausale Folgen (längerer) Erwerbslosigkeit deuten:
  - Gefühl der Nutzlosigkeit
  - Fehlen von Zeit- und Zielstrukturen
  - Depression
  - Angst
  - Schuldgefühle
  - Störungen des Selbstwertgefühls
- Optimismus mildert die negative Wirkung zu Beginn der Erwerbslosigkeit
- Bei längerer Erwerbslosigkeit schlägt er in Enttäuschung um => stärkere Depressivität
- Erwerbslose haben eine 20-30% höhere Sterblichkeit
  - Statistik nicht um Suizid und Alter bereinigt
- Es gibt nicht „den Erwerbslosen“
  - Unterschiede in Biographie, Erwartungen, Alternativrollen (Hausfrau, Opa, etc.), Aktivitäten (Moderatorvariablen wie bei Stressgeschehen)
  - Individuelle Veränderungen durch Erwerbslosigkeit sehr unterschiedlich, manchmal sogar positiv (Entlastung von Berufsarbeit)
    - Gefahr schablonenartiger Lösungen
    - *differenzielle Erwerbslosenforschung* nötig (protektive und schädigende Faktoren)
    - Zentral aber: Erwerbslosigkeit ist ein Problem, das bei allen Personengruppen mit psychischer Belastung einhergeht (nicht nur Problem schlechter Verarbeitung)