

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Niels Beckmann, Klaus-Dieter Hahn

Arbeitslosigkeit und Veränderungen im Lebensstil

15. Jg./1982

1

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin,
Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de; (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de; (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de; Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30.
Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309.
ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Arbeitslosigkeit und Veränderungen im Lebensstil*)

Niels Beckmann, Klaus-Dieter Hahn**)

Im Rahmen eines Projektes zur Entwicklung eines dynamischen Lebensstil-Modells wurden Vier-Wochen-Kurse mit verschiedenen Gruppen von Arbeitslosen in Norddeutschland durchgeführt. Das Ziel dieser Kurse bestand nach § 41 a AFG (Maßnahmen zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten) in einer Erhöhung der Orientierungsfähigkeit am Arbeitsmarkt und der Verbesserung der persönlichen Situation der Betroffenen, mit dem Ziel der Erhaltung und Verbesserung der Arbeitskraft sowie der Bereitschaft, an Bildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Das Lebensstil-Modell sollte bei der Durchführung der Kurse das theoretische Konzept liefern und dem Kursleiter die Einstellung auf die individuelle Situation der Teilnehmer ermöglichen. In dem Modell werden fünf Bestimmungsstücke mit einer Reihe von Variablen unterschieden, die als Teile eines dynamischen Systems aus Wechselwirkungen zu verstehen sind: 1. die jeweils objektiv gegebenen Lebensbedingungen, 2. der subjektive Lebensraum, 3. die Organisation von Erleben und Verhalten, 4. die Bewertung der Lebensweisen mittels verschiedener Effektivitätskriterien, 5. Entstehung und Änderung der Lebensorganisation.

Zur Ermittlung der Anwendungsfähigkeit des Konzepts in den jeweiligen Kursen wurden halbstrukturierte Interviews durchgeführt. Die Interviewdaten wurden über sog. Scatter-Plots zusammengefaßt und dargestellt.

Auf der Grundlage des Lebensstil-Konzeptes stellt sich das Problem „Arbeitslosigkeit“ auf der einen Seite als ein multikausales System wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Prozesse dar, auf der anderen Seite als ein Schritt eines individuellen und lebenslangen Entwicklungsprozesses. Dabei treten einige typische Probleme von Arbeitslosen auf, die als Defizite auf unterschiedlichen Ebenen beschrieben werden können.

Diese Ebenen – und damit die Interventionsmöglichkeiten im Vorfeld klinischer Intervention – betreffen: die kognitiven Fertigkeiten, die sozialen Fertigkeiten, die emotionalen Fähigkeiten und die Motivation. Auf jeder dieser Defizitebenen gibt es eine Reihe von Interventionsmöglichkeiten innerhalb der Kurse (Diskussionsthemen, gemeinsame und individuelle Aktivitäten). Nach den bisherigen Erfahrungen ergeben sich für die Arbeit in Kursen nach § 41 a AFG zwei konzeptionell unterschiedliche Schwerpunkte:

- Erhaltung und Stützung der vorhandenen Arbeitskraft für Zielgruppen, für die in absehbarer Zeit keine Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung in Frage kommen.
- Lernbereitschaft, Lernfähigkeit und Bildungswilligkeit für Zielgruppen, die unmittelbar im Anschluß an einen Kurs in Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung weitervermittelt werden können.

Gliederung

1. Das Lebensstil-Konzept und seine fünf Determinanten
 2. Beschreibung und Durchführung des Interviews
 3. Ergebnisse, Diskussion und Anwendung des Lebensstil-Konzeptes
 4. Ansatzpunkte von Interventionen
 5. Ausblick
- Literaturverzeichnis

1. Das Lebensstil-Konzept und seine fünf Determinanten

Wir haben uns als eine Gruppe von Psychologen bereits während unseres Studiums auf den Bereich ‚Lebensstile‘ im psychologischen Sinne spezialisiert. Im Rahmen eines Projektes an der Universität Kiel unter Leitung von Dr. Beralk haben wir ein dynamisches Lebensstil-Modell entwickelt.

Im Laufe der letzten zwei Jahre arbeiteten wir im wesentlichen im Bereich der Arbeitslosigkeit, insbesondere der langfristigen Arbeitslosigkeit.

In diesem Rahmen führten wir auch mehrere Vier-Wochen-Kurse mit verschiedenen Gruppen von Arbeitslosen in Norddeutschland durch.

Das allgemeine Ziel dieser Kurse nach § 41 a AFG (Arbeitsförderungsgesetz) ist die Erhöhung der Orientierungsfähigkeit am Arbeitsmarkt und die Verbesserung der persönlichen Situation der Betroffenen mit dem Ziel der Erhaltung und Verbesserung der Arbeitskraft sowie der Bereitschaft, an Bildungsmaßnahmen teilzunehmen.

*) Der Artikel ist eine überarbeitete und übersetzte Fassung des Beitrages „unemployment and life-style changes“ für das WHO-Symposium zum Thema „Influence of Economic Instability on Health“ vom 9. – 11. 9. 81 in Neuherberg bei München.

**) Dipl.-Psych. Niels Beckmann ist Leiter der Arbeitsgemeinschaft für angewandte Psychologie in Hamburg. Dipl.-Psych. Klaus-Dieter Hahn ist freiberuflicher Mitarbeiter bei der Arbeitsgemeinschaft für angewandte Psychologie. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

Somit ergibt sich für uns als Kursleiter die Aufgabe, uns auf die individuelle Situation der Teilnehmer einzustellen. Um dieser Aufgabe, die das Verstehen der individuellen Lebensweisen und der persönlichen Arten der Anpassung an veränderte Lebensbedingungen beinhaltet, gerecht werden zu können, bedarf es eines theoretischen Konzeptes, welches sowohl subjektive Sichtweisen und objektive Bedingungen, als auch die Wechselwirkungen und die Dynamik einer Lebensweise berücksichtigt.

Wir betrachten unser Lebensstil-Modell als ein nützliches Konzept im obengenannten Sinne.

Eine ausführliche Herleitung des Modells und die Verwandtschaften und Unterschiede zu anderen psychologischen und soziologischen Lebensstil-Konzepten, sowie seine Bedeutung für klinisch-psychologische Interventionen werden von *Berbalk* und *Hahn* (1980) beschrieben. Hier soll eine kurze Beschreibung der wesentlichen Bestimmungsstücke eines Lebensstils gegeben werden. Wir schlagen dabei eine Unterscheidung von fünf Bestimmungsstücken vor, die alle als Teile eines dynamischen Systems aus Wechselwirkungen zu verstehen sind. Dabei umfaßt jedes Bestimmungsstück eine Reihe von Variablen, die hier durch einige Beispiele angedeutet werden:

I. Die jeweils *objektiv gegebenen Lebensbedingungen*

- individuelle Bedingungen, wie z. B. intellektuelle Kapazitäten, körperliche Voraussetzungen
- Umweltbedingungen, wie z. B. Arbeitsbedingungen, Wohnung, (materieller) Lebensstandard
- sozio-kulturelle und politische Bedingungen, einschließlich Gesetze, Traditionen, soziale Umgebung, Entfaltungsmöglichkeiten

II. Der *subjektive Lebensraum*

- Lebensziele, Selbstbild, Selbstwert
- subjektive Sicht der eigenen Lebensweise, der sozialen Erwartungen und der objektiven Umgebung
- Werte und Lebenseinstellungen

III. Die *Organisation von Erleben und Verhalten*

- kognitive Fertigkeiten, wie z. B. Lebensplanung, Aufgabenerkennung, Problemlösung oder Informationsverarbeitung
- soziale Fertigkeiten, wie z. B. Konfliktlösung, Geben und Empfangen von Rückmeldung und andere Kommunikationsfertigkeiten
- emotionale Fertigkeiten, wie z. B. die Fähigkeit, Gefühle zu akzeptieren und angemessen auszudrücken
- manuelle Fertigkeiten, wie sie in verschiedenen Berufen verlangt werden

IV. Die *Bewertung* der Lebensweise mittels verschiedener *Effektivitätskriterien*

- psychologische Kriterien, wie z. B. das Freisein von psychischen Störungen, Zufriedenheit, Gefühle von Glück, Kompetenz, Selbstverwirklichung
- soziale Kriterien, wie z. B. soziale Integration, Anpassung oder Rollenerfüllung
- biologische Kriterien, wie z. B. körperliche Gesundheit

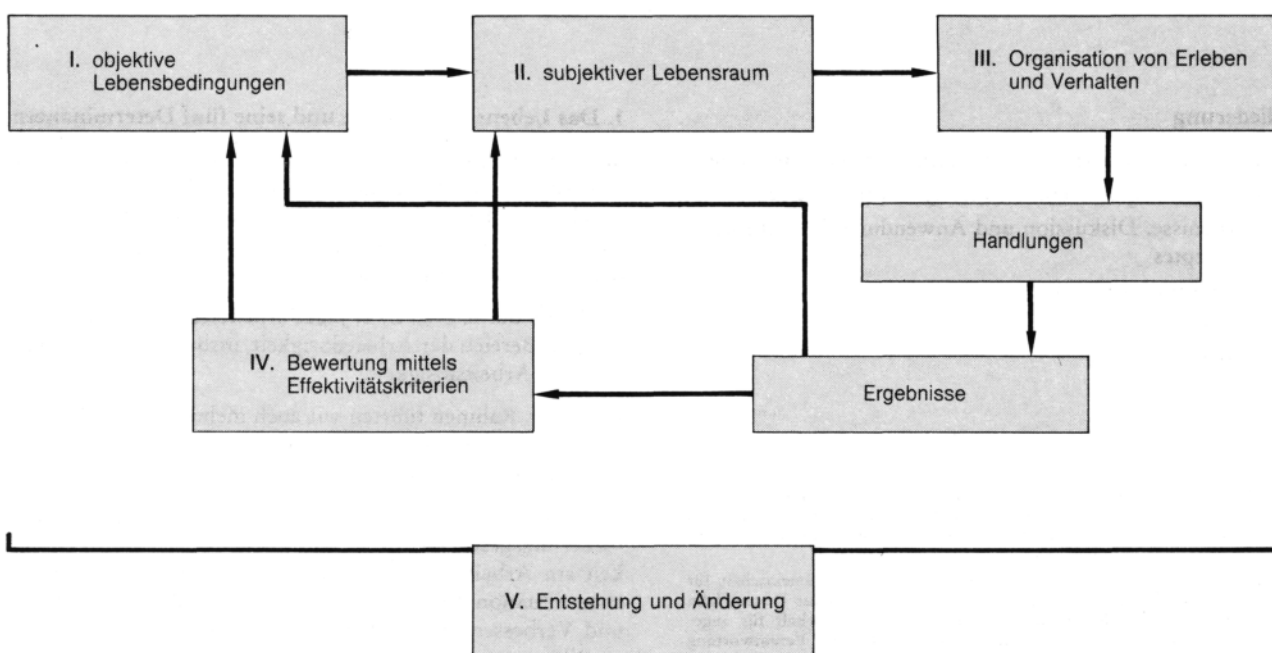
V. *Entstehung und Änderung* der Lebensorganisation – hier als historische Dimension die persönliche Lebensgeschichte, die Familiengeschichte und die Geschichte des Staates und der Gesellschaft, in der sich der individuelle Lebensstil entwickelt.

2. Beschreibung und Durchführung des Interviews

Um das oben genannte Konzept in den jeweiligen Kursen anwenden zu können, bedurfte es eines Instruments, das Informationen für die Ableitung von Interventionsschritten im Rahmen der Kurse und zugleich Kriterien für die Erfolgsmessung aufzeigt.

Psychosoziale Erfolgsmaßstäbe erscheinen vor allem deshalb sinnvoll, weil das einfache Kriterium, ob jemand nach dem

Die fünf Bestimmungsstücke des Lebensstil-Modells



Kurs in Arbeit, in Ausbildung oder weiterhin arbeitslos ist, wesentlich auch abhängig ist von

- der Auswahl der Bewerber
- den Arbeits-, Umschulungs- und Fortbildungsmöglichkeiten im jeweiligen Arbeitsamtsbezirk
- dem veränderten Verhalten des Vermittlers gegenüber den ehemaligen Teilnehmern.

Auch zielt das Gesetz nicht nur auf die Vermittlung, sondern auch auf die Erhaltung und Verbesserung der Arbeitskraft eines Teilnehmers ab.

In Kooperation mit dem Psychologischen Institut der Christian-Albrechts-Universität Kiel, insbesondere mit Professor Grau, wurde ein halbstrukturiertes Interview entwickelt, das über folgende Aspekte Informationen erhebt:

- das Ausmaß sozialer Einbindung in Familie, Freundeskreis und Nachbarschaft
- Ausbildung und Berufserfahrung
- individuelle Wege der Problembewältigung
- finanzielle, soziale und emotionale Veränderungen, wie sie in Folge der Arbeitslosigkeit berichtet werden
- die persönliche Erklärung, warum jemand seinen Arbeitsplatz verloren hat
- die soziale Unterstützung, die wahrgenommenen sozialen Erwartungen und der soziale Druck in Richtung Bemühungen um einen Arbeitsplatz
- die tatsächlichen Anstrengungen auf dem Arbeitsmarkt und die persönliche Lebensplanung.

Neben unseren persönlichen Erfahrungen betrachten wir den Weg über das Interview auch als den ersten Schritt einer Analyse des Problems Arbeitslosigkeit auf der Grundlage unseres Lebensstil-Konzeptes.

Die Interviews wurden im Laufe des zweiten Teils eines Kurses (Praxis) von Praktikanten durchgeführt. Sie waren eingearbeitet worden und nahmen im übrigen am gesamten Kurs teil. Dies trug dazu bei, daß während des Interviews in einem von der Gruppe getrennten Raum eine persönliche und vertrauensvolle Atmosphäre entstehen konnte.

Die halbstrukturierte Form wurde gewählt, um einerseits möglichst vergleichbare Informationen zu erhalten, andererseits aber auch Spielraum zu lassen, um auf die individuelle Situation der Teilnehmer eingehen zu können.

In Übereinstimmung mit den Grundsätzen der Handlungsforschung (Fiedler, Hörmann, 1987) ging es auch stets darum, die Interessen und Bedürfnisse der Teilnehmer während des Interviews und danach zu berücksichtigen.

Dementsprechend wurden einige der Eindrücke und Ergebnisse an den jeweiligen Teilnehmer zurückgemeldet oder in Gruppensituationen und im praktischen Teil berücksichtigt.

Auf diese Weise hatten die Interviews einen unmittelbaren Einfluß auf den Kursverlauf.

Zur Zeit sind wir noch mit der Auswertung der letzten Interviews und der Erstellung eines noch spezielleren Fragenkomplexes befaßt, der in einzelne Module teilbar ist.

¹⁾ Die Kennzeichnungen I – V beziehen sich auf die jeweils angesprochenen und weiter vorn dargestellten Bestimmungsstücke des Lebensstil-Modells.

Hierdurch soll ermöglicht werden, einzelne Abschnitte oder Fragengruppen zu verschiedenen Gelegenheiten im Rahmen eines Kursablaufes einzusetzen, um letztlich die Person des Interviewers durch den Kursleiter zu ersetzen.

3. Ergebnisse, Diskussion und Anwendung des Lebensstil-Konzeptes

Ein Weg, die Interviewdaten eines Kurses zusammenzufassen und darzustellen, ist der Weg über sogenannte Scatter-Plots. Hierzu werden alle Teilnehmer mittels eines Rating-Verfahrens bezüglich einer Variablen in einer Rangreihe angeordnet. Anschließend können dann die Rangplätze der Teilnehmer bezüglich jeweils zweier Variablen in einem Scatter-Plot dargestellt werden.

Beispiel 1: In Scatter-Plot 1 ist auf der Ordinate die Variable ‚soziale Einbettung in Familie, Freundschaft und Nachbarschaft‘ berücksichtigt, auf der Abszisse das ‚Ausmaß der Bemühungen um einen Arbeitsplatz‘. Jeder Teilnehmer erhält aufgrund seiner zwei Ordnungsplätze einen Punkt im Scatter-Plot.

Da die Punkte sich über alle vier Quadranten verteilen, ist kein klarer Zusammenhang zwischen den beiden Variablen erkennbar.

Beispiel 2: Hier beinhaltet die Ordinate das Ausmaß des erlebten ‚sozialen Druckes in Richtung Arbeitsmarkt‘ und die Abszisse erneut die ‚Bemühungen um einen Arbeitsplatz‘ (Scatter-Plot 2).

Auch hier scheint es in dieser Teilnehmergruppe keinen Zusammenhang zwischen diesen beiden Variablen zu geben.

Beispiel 3: Bildet man jedoch aus den beiden Variablen der beiden Ordinaten eine gemeinsame Rangreihe, d. h. berücksichtigt man das Ausmaß sozialer Einbettung und das Ausmaß des empfundenen Drucks in dieser gemeinsamen Rangreihe, so ergibt sich ein offensichtlicher Zusammenhang zu den Bemühungen um einen Arbeitsplatz (Scatter-Plot 3).

Dieser Rangreihenzusammenhang, wenn auch nicht auf statistische Signifikanz geprüft, führt zu verschiedenen Erklärungshypothesen auf der Grundlage von Motivationstheorien und unserem Lebensstil-Modell:

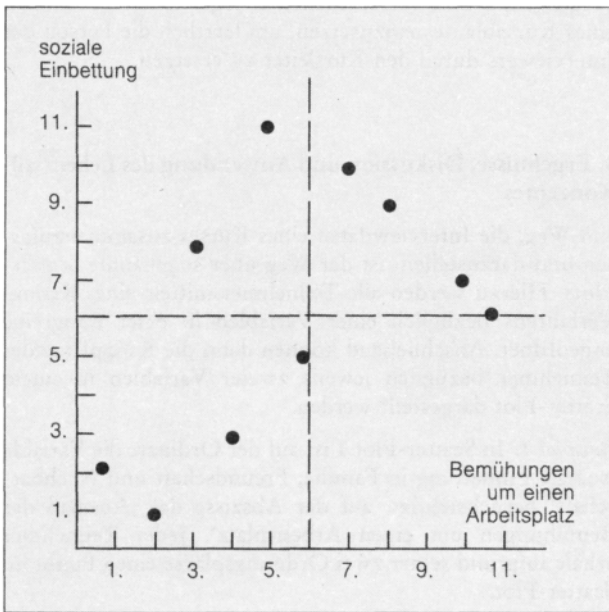
- Bezüglich des ersten Beispiels ist zu vermuten (begründet durch weitere Analyse der Interviews), daß eine gute soziale Einbettung dann nicht Bemühungen um einen Arbeitsplatz stützt, wenn die Bezugsgruppe selbst überwiegend aus ebenfalls Arbeitslosen besteht (I)¹⁾.

Sie bekräftigt vermutlich eher eine Fortdauer der Arbeitslosigkeit (IV)¹⁾ und entsprechende Wertsysteme (II)¹⁾.

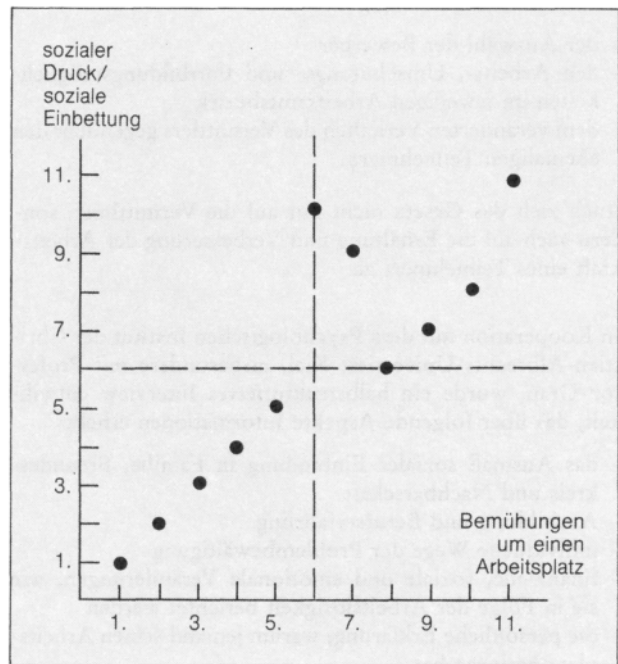
- Bezüglich des 2. Beispiels ist anzunehmen, daß sozialer Druck ohne soziale Integration nicht mit Bemühungen um einen Arbeitsplatz verbunden ist, wenn beispielsweise individuelle negative Arbeits- und Berufserfahrungen vorliegen, die sich der Betroffene selbst zuschreibt (IV)¹⁾, wenn jemand nicht in der Lage ist, angemessene und realistische Bemühungen zu planen (III)¹⁾, weil er vielleicht auch unklare Interessen hat (II)¹⁾, oder wenn jemand Arbeitsmarktinformationen nicht sinnvoll verarbeiten kann. (III)¹⁾

- Soziale Einbettung kann aber – wie in Beispiel 3 – auch die Hoffnung auf Erfolg stützen, was letztlich die Motivation zum Handeln erhöht (Heckhausen, 1965).

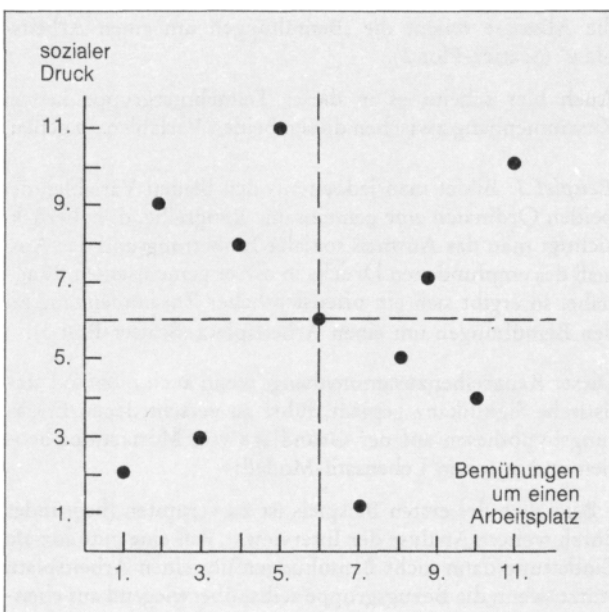
Scatter Plot 1:



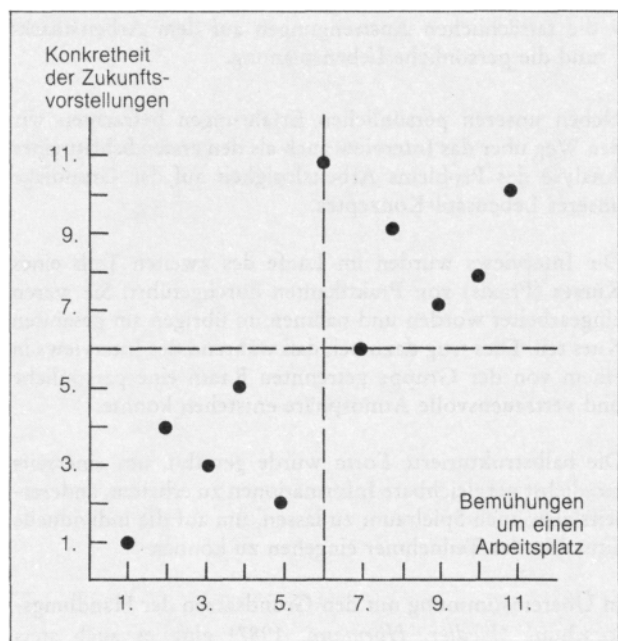
Scatter Plot 3:



Scatter Plot 2:



Scatter Plot 4:



Hilfe und Beratung im sozialen Umfeld führen so, verbunden mit einer entsprechenden Erwartung und Wertorientierung in Richtung Arbeitswelt, zu verstärkten Bemühungen.

Ein weiteres Beispiel (Scatter-Plot 4) zeigt die Beziehung zwischen konkreten Zukunftsvorstellungen und den Bemühungen um einen Arbeitsplatz.

Verschiedene Erklärungen bieten sich auch hierfür an, wobei unterschiedliche theoretische Konzepte zu unterschiedlichen Hypothesen führen.

- Entsprechend den Schlußfolgerungen von Stone und Schlamp (1971) aus ihrer ausführlichen Analyse von 300 Familien führt Arbeitslosigkeit zu steigender finanzieller

Unsicherheit und macht dadurch längerfristige Lebensplanung unmöglich. Ohne konkrete Planung fallen damit auch konkrete Bemühungen aus.

- Entsprechend den Annahmen der Motivationspsychologie hängt Zukunftsorientierung und -planung eng mit Erfolgserwartung zusammen. Ein Verlust von Zukunftsorientierung und -planung deutet auf intern zugeschriebene Mißerfolge hin.

- Aus dem Lebensstil-Konzept ergeben sich ohne weitere Informationen mehrere Erklärungshypothesen:

Fehlende Zukunftsplanung und Passivität auf dem Arbeitsmarkt können die Folge einer völlig realistischen Einschät-

zung (II) der tatsächlich vorhandenen Möglichkeiten (I) sein.

Ein Fehlen der Fähigkeit, konkrete Lebensplanung aus langfristigen Interessen unter Berücksichtigung der Gegebenheiten abzuleiten, verringert die Erfolgchancen für Bemühungen (III) und führt über Mißerfolge schließlich zu Passivität.

Ein negatives Selbstbild (II) infolge kumulierter schlechter Erfahrungen (V) führt auch häufig zu einer Unterschätzung (II) eigener Fähigkeiten (III) und/oder realer Chancen (I).

Einige Personen leben in Sozialbezügen, die durch andere, Eltern oder Ehepartner dominiert werden. Kommt zu dieser Fremdsteuerung im privaten Bereich noch die Lenkung durch Freunde und große soziale Institutionen, so führen diese Erfahrungen zu einem Lebensstil, der sich durch fast vollständige Außensteuerung und durch starke individuelle Abhängigkeit von dieser Außensteuerung kennzeichnen läßt. Eigene Zukunftsplanungen und eigene Bemühungen erscheinen in einem solchen Leben weder subjektiv sinnvoll, noch werden sie von der Umwelt hinreichend gestützt oder ermöglicht.

Anhand dieser Beispiele sollte aufgezeigt werden, wie sinnvoll die Sichtweise eines Lebensstil-Modells als dynamisches System bei dem Verständnis der vorfindbaren Erscheinungsformen im Problembereich Arbeitslosigkeit sein kann. Wenn auch bei der Analyse der heuristische Wert vorerst überwiegt, eröffnet doch das von uns erarbeitete Interview als ein mögliches Erhebungsinstrument den Weg zu einer systematischen Anwendung des theoretischen Konzeptes.

Die in den Scatter-Plots dargestellten Beispiele bezogen sich zunächst auf elf Teilnehmer eines Kurses. Inzwischen haben sich gerade diese Ergebnisse in weiteren Kursen wiederfinden lassen.

Die Komplexität des Einzelfalles läßt sich zwar über das Lebensstil-Modell abbilden, macht es aber ungeheuer schwer, systematisch Datenaufstellungen auf einem höheren Datenniveau zu erreichen. Die Praktikabilität und Nützlichkeit des Vorgehens ist für uns gegeben, den wissenschaftlichen Nachweis darüber gilt es weiterhin auszubauen.

Auf der Grundlage unseres Lebensstil-Konzeptes und in Übereinstimmung mit vielen auf der WHO-Tagung in München vorgestellten internationalen Arbeiten (vgl. *Brenner*, 1979,1981), sowie auch in Anlehnung an eine Untersuchung der Universität Bremen (*Zoll et al.*, 1981) sehen wir das Problem 'Arbeitslosigkeit' auf der einen Seite als ein multi-kausales Symptom wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Prozesse, auf der anderen Seite als einen Schritt eines individuellen und lebenslangen Entwicklungsprozesses.

Obwohl jeder Arbeitslose seine eigenen spezifischen Arbeitsplatz Erfahrungen und seinen eigenen Weg mit den Problemen der Arbeitslosigkeit umzugehen hat, treffen wir immer wieder einige typische Probleme von Arbeitslosen.

Diese Probleme können als Defizite auf unterschiedlichen Ebenen beschrieben werden. Dabei ist die Bezeichnung 'Defizit' nicht unproblematisch, da sich die Defizite auch als gesellschaftlich erworbene, z. T. schichtspezifische Handlungsweisen begreifen lassen. Als Defizite erscheinen sie erst auf dem Hintergrund einer ebenfalls gewachsenen, schichtbezogenen Anforderungsstruktur in der sozialen Umgebung, in sozialen Institutionen und auf dem Arbeitsmarkt.

Besonders wenn die Erziehung des einzelnen ihm Handlungs-, Verarbeitungs- und Erlebensweisen vermittelt hat, die den heutigen sich wandelnden Anforderungen nicht

mehr gerecht werden, erscheint eine Defizitbestimmung sinnvoll und hilfreich.

Die Bestimmung von Defiziten im oben genannten Sinne trägt dazu bei, auf unterschiedlichen Ebenen individuell und gruppenbezogene Interventionen zu planen und anzusetzen.

Im folgenden wollen wir die unterschiedlichen Ebenen von Defiziten und Interventionsmöglichkeiten im Vorfeld klinischer Intervention beschreiben. Es soll noch darauf hingewiesen werden, daß das Lebensstil-Modell auch Interventionen im Bereich der objektiven Lebensbedingungen (I) berücksichtigt; dies ist beispielsweise Aufgabe gesellschaftspolitischer Planung.

3.1 Die Ebene der kognitiven Fertigkeiten

Eine von ihnen ist Lebensplanung. Dieses schließt die Fähigkeit ein, eine Hierarchie der persönlichen Interessen aufzubauen und Nahziele aus persönlichen Lebenszielen abzuleiten.

Ein Mangel an dieser Fähigkeit kann zu Arbeitslosigkeit führen oder Arbeitslosigkeit aufrechterhalten.

So gibt es z. B. im kaufmännischen Bereich viele Arbeitnehmer, die mit veränderten Arbeitsbedingungen und Umstrukturierungen nicht umgehen können, die in ihrer Handlungsweise elementar verunsichert werden und sich zurückziehen, weil für sie Gewohnheiten, Interessen, Vorlieben, Fern- und Nahziele verschwimmen. Auch Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen einen neuen Arbeitsplatz suchen müssen, sind häufig nicht in der Lage sich umzuorientieren.

Viele Teilnehmer unserer Kurse hatten große Schwierigkeiten in der Informationssuche, speziell im Bereich des Arbeitsmarktes. Hinzu kamen Schwierigkeiten, die Erwartungen und Vorschläge des Arbeitsamtes zu verstehen und Informationen sinnvoll zur Planung ihrer Zukunft und konkreter Schritte zu nutzen.

Offensichtlich werden in der Arbeitslosigkeit von den Betroffenen mehr und andere kognitive Fertigkeiten verlangt, als während ihres Arbeitslebens als Angelehrte oder Ungelernte erforderlich waren.

Die ersten Erfahrungen eines Arbeitslosen mit dem Arbeitsamt sind sehr häufig hauptsächlich von administrativen Aspekten gekennzeichnet. Gerade in jüngster Zeit bei steigender Zahl von Arbeitslosen, die einer gleichbleibenden Zahl von Mitarbeitern im Arbeitsamt gegenübersteht, tritt der beratende und helfende Aspekt im Arbeitsamt häufig in den Hintergrund.

Je geringer die kognitiven Fertigkeiten des einzelnen sind, desto eher erhält er hier ein Gefühl der Macht- und Einflußlosigkeit im Hinblick auf das, was mit ihm in der großen Institution geschieht.

Als Reaktion sinkt die Motivation und Hoffnung, mit dem Mitarbeiter des Arbeitsamtes persönliche Interessen, Probleme und Hindernisse zu besprechen. So reduzieren sich die Gespräche auf formale Abläufe, wobei häufig Angst und Mißtrauen im Hintergrund stehen. Man kann dies als Entwicklung oder Kreislauf betrachten, letztlich abhängig von persönlichen Stilen der Problembewältigung und entsprechender Fertigkeiten beider Seiten sowie von institutionellen Problemen und strukturell vorgegebenen Grenzen.

Diese Erfahrungen werden für den einzelnen noch bedeutsa-

mer, wenn er jahrelang gewohnt war, sein Selbstwertgefühl aus seinem Arbeitsleben abzuleiten.

Die meisten Teilnehmer unserer Kurse waren eng mit den Idealen der Protestantischen Arbeitsethik verbunden und im allgemeinen repräsentiert die soziale Umwelt die gleiche Tradition.

Nach unserem Lebensstil-Modell führt die Übereinstimmung dieser vorhandenen ethischen Traditionen (I) mit dem persönlichen Wertsystem (II) mit dem Beginn der Arbeitslosigkeit, speziell für Männer, zu einem Verlust nahezu aller Quellen von Selbstwert. Dies schließt den Verlust der traditionellen Ernährerrolle („breadwinner-role“) des Mannes in der Familie ein. *Stone* und *Schlamp* haben diesen Zusammenhang beschrieben; sie analysierten Interviews von ungefähr 300 Familien der unteren sozialen Schichten u. a. unter diesem Gesichtspunkt.

In unseren Kursen berichteten speziell viele Männer mittleren Alters über Aushöhlungen in ihrer Familienrolle, bis hin zu sexuellen Problemen und in einigen Fällen Impotenz.

Darüber hinaus führen diese kulturellen Traditionen zu einer geringen Ich-Beteiligung in solchen Aktivitäten, die in Lebensbereichen außerhalb der Arbeitswelt liegen, z. B. im Freizeitbereich. Erfolg in diesen Aktivitäten kann dann kaum zur Steigerung des Selbstwertgefühls beitragen.

Das persönliche und soziale Wertsystem führt häufig zu einer internalen und stabilen Ursachenzuschreibung von Arbeitslosigkeit mit den Folgen eines wachsenden negativen Selbstbildes.

3.2 Die Ebene der sozialen Fertigkeiten

Sowohl Angehörige der unteren sozialen Schichten, als auch Angehörige des unteren Angestelltenbereichs haben sehr häufig nur geringe Kommunikations-Fertigkeiten. Dies mag eine Ursache für einen ritualisierten und formalisierten Kommunikationsstil in sozialen Institutionen sein. Arbeitslose haben eine geringere Chance, sich in sozialen Institutionen erfolgreich darzustellen und soziale Beziehungen zu Freunden und Nachbarn aufrechtzuerhalten, wenn die soziale Diskriminierung begonnen hat.

Wie *Satir* (1980) feststellt, besteht eine enge Verbindung zwischen Selbstbild, Selbstwert (II) und der Fähigkeit zur Kommunikation (III). Deshalb kann ein Verlust der Selbstwertquellen über ein wachsendes negatives Selbstbild zu einer Zunahme der sozialen Isolation führen.

Zu dieser Annahme kommen auch *Jones et al.* (1981). Sie befragten 465 Personen und stellten fest, daß einsame und isolierte Personen sich selbst negativer einschätzen und Defizite in sozialen Fertigkeiten und Selbstkonzepten zeigten.

Einige der Mängel in sozialen Fertigkeiten sind sehr eng mit kognitiven Leistungen verbunden. Aufmerksames Zuhören, um einen Gesprächspartner richtig zu verstehen, hängt sowohl von Gedächtnisleistungen, als auch von der Fähigkeit, die Sichtweise zu verändern und sich in die Lage des Gegenübers zu versetzen, ab. Speziell diese Fähigkeit der Empathie fehlt vielen angelernten oder ungelerten Arbeitnehmern.

Ein Fehlen von sozialen Fertigkeiten (III) und / oder der Glaube sie nicht zu besitzen (II), ist sehr häufig einer der wichtigsten Gründe für eine nicht vorhandene Bereitschaft zur Mobilität, d. h. die Betroffenen ziehen es vor, an einem

Ort zu bleiben, den sie kennen, weil sie sich die Anforderungen des Ortswechsels nicht zutrauen. Regionale Mobilität scheint besonders für Alleinstehende sehr abhängig davon zu sein, welche früheren Erfahrungen sie in fremden sozialen Umgebungen gemacht haben.

3.3 Die Ebene der emotionalen Fähigkeiten

Dies schließt die Fähigkeit ein, eigene Gefühle sowohl von Freude als auch von Ärger oder Furcht zu akzeptieren und sie adäquat auszudrücken.

Sehr häufig werden Furcht und Ärger zu Aggression oder Vermeidung. Dieses Verhalten führt für den einzelnen zu ausgeprägten Mißerfolgserlebnissen.

Bedeutsam wird dies, wenn man den einzelnen in sozialen Institutionen mit ihren vielfach schwierigen und kaum zu verstehenden Strukturen betrachtet.

Eine weitere emotionale Fähigkeit ist es, persönliche Rückmeldung, zwischenmenschliche Kritik und Leistungsbeurteilung anzunehmen und daraus konstruktive Handlungsschlüsse zu ziehen.

3.4 Die Ebene der Motivation

In letzter Zeit haben viele Zeitungen und sogar viele wichtige Politiker geäußert, daß Arbeitslose zu einem nicht geringen Teil „arbeitsunwillig“ sind und das soziale Netz mißbrauchen.

Wir haben selbst dieses Phänomen einer geringen Arbeitsmotivation, das häufig von entsprechenden kognitiven Konzepten begleitet wird, in vielen Fällen angetroffen. In den meisten Fällen resultiert dieses Erscheinungsbild aus einem langen Kreislauf von Erfahrungen des einzelnen, der Interpretation dieser Erfahrungen und der Reaktionen von sozialen Institutionen. Analysiert man diesen Kreislauf, macht ihn dem Betroffenen deutlich und interveniert an den entscheidenden Stellen, so ist dieses Erscheinungsbild durchaus veränderbar.

Wir haben jedenfalls bis heute niemanden kennengelernt, der seinen Lebensstil mit allen Konsequenzen zum Hedonismus entwickelt hat. Die meisten dieser sogenannten „Arbeitsunwilligen“ haben einfach die Hoffnung aufgegeben, ihre gesellschaftliche Rolle als Arbeiter ausfüllen zu können.

Ihr Wert-System ist meist sehr traditionell und unter der Oberfläche einer offenen Feindschaft gegen diese Gesellschaft finden sich ein negatives Selbstbild, soziale Isolation und Leiden.

Neben den Gründen, die wir bei der Erklärung unseres ersten Scatter-Plots genannt haben, gibt es einige Menschen, die einfach jede Hoffnung auf einen Arbeitsplatz aufgegeben haben. Es wird jedoch niemand etwas tun oder anstreben, ohne eine Hoffnung auf Erfolg zu haben.

Andere Personen hatten regelrecht Angst vor einer Wiedereingliederung in die Arbeitswelt, weil sie sich die neu auf sie zukommenden Arbeitsabläufe und Anforderungen nicht mehr zutrauen. Bei ihnen ist „Arbeitsunwilligkeit“ ein Zeichen von Vermeidung.

Wir meinen, daß die sogenannte „Arbeitsunwilligkeit“ als hauptsächlich motivationales Problem mit außerordentlich komplexen Ursachen anzusehen ist. Es ist ein individueller Weg der Problembewältigung, der Anpassung an eine belastende Situation, ob adäquat oder nicht.

4. Ansatzpunkte von Interventionen

Zum Schluß wollen wir einige Punkte herausstreichen, an denen Interventionen innerhalb der erwähnten Kurse beginnen. Einige dieser Interventionsschritte sehen wir durchaus als vor-klinische Interventionsmöglichkeiten an (diese Bereiche werden *** gekennzeichnet).

Defizite	Beispiele für Interventionen innerhalb der Kurse
<i>1. auf kognitiver Ebene:</i>	
Informationssuche Nutzbarmachung von Informationen	<i>Gruppendiskussionen:</i> wie bekommt man relevante Informationen? <i>Aktivitäten:</i> Heraussuchen von Stellenangeboten aus der Zeitung Durcharbeiten von Informationsschriften des Arbeitsamtes Gespräche mit Betriebsleitern bei Firmenbesichtigungen Bewerbungstraining mit Video-Kontrolle Üben von Entscheidungsverhalten und Problemlösungs-Strategien
Konkrete Lebensplanung	<i>Gruppendiskussionen:</i> Lebensperspektive und Zukunftsplanung jedes Teilnehmers <i>Diskussion und Bewertung</i> der bisherigen Lebens- und Arbeits-erfahrungen der einzelnen Teilnehmer
Anpassung an veränderte Arbeitsbedingungen	<i>Betriebsbesichtigungen</i> in unterschiedlichen Firmen und Fabriken Konfrontation mit <i>unterschiedlichen Aufgaben</i> während des praktischen Teils des Kurses
Ausdrücken eigener Interessen	Gespräche mit Mitarbeitern sozialer Institutionen und speziell mit Mitarbeitern des Arbeitsamtes <i>Entscheidungstraining</i>
Erfolgreiche Diskussion *** internal und kontrollierbare Attribution von Erfolg als Quelle von Selbstwert und Zukunftsbezogenheit	Gruppendiskussion mit Video-Kontrolle Bereitstellen von Möglichkeiten für <i>eigene Aktivitäten:</i> <i>prozessorientierte Unterstützung</i> speziell während des praktischen Teils und Diskussion der Zuschreibung der Ergebnisse <i>Rückmeldung</i> innerhalb der Gruppe
Bewußtsein von Wertstrukturen	<i>Bewertung von Aktivitäten</i> außerhalb des Arbeitslebens Suche nach neuen, sinnvollen Aktivitäten (<i>Goodman, 1969</i>)

Defizite	Beispiele für Interventionen innerhalb der Kurse
*** Bewußtsein von sozialen Rollenerwartungen und dem Ausmaß der Internalisierung der Rollen	Diskussion und <i>klientenzentrierte</i> Gespräche Gespräche mit Bürgern auf der Straße
<i>2. auf Ebene der sozialen Fertigkeiten:</i>	
Kommunikationsfertigkeiten	<i>Konfliktlösungen</i> , Üben unterschiedlicher <i>sozialer Fertigkeiten</i> Methode: • Kleingruppen-Diskussion • kontrollierter Dialog • Rollenspiel • Modell-Lernen siehe: Verbindung zwischen Selbstwert und Kommunikation
*** Soziale Beziehungen	<i>Gruppenerfahrung</i> für jeden Teilnehmer innerhalb der 4 Wochen Anregen von späteren <i>Selbsthilfekonzepten</i>
<i>3. auf emotionaler Ebene:</i>	
*** Selbst-Darstellung, Selbst-Akzeptanz	Verbalisieren von Emotionen (Modell-Lernen) Selbst-Konfrontation per Video Rückmeldung Gespräche mit Vertretern sozialer Institutionen
<i>4. auf motivationaler Ebene:</i>	
Intrinsische und extrinsische Motivation	Hinterfragen individueller <i>kognitiver Konzepte</i> <i>Anreiz und Gründe</i> , eine Arbeit aufzunehmen Herausarbeiten von Hindernissen, Ängsten und Interessen <i>realistische Einschätzung</i> persönlicher Fähigkeiten und Chancen Bewertung von bisherigen <i>Bewerbungserfahrungen</i>
*** 5. Auf der Ebene der Selbststeuerung:	Ermutigung zu <i>persönlichen</i> Stellungnahmen eigene <i>Ziel- und Anspruchsniveauesetzung</i> im praktischen Teil Diskussion über <i>Abhängigkeit</i> sowohl von Personen und Institutionen, als auch von Drogen und Alkohol Vorbereitung von <i>Selbsthilfe-Aktivitäten</i> wenn erforderlich, Erleichterung des Schrittes, <i>therapeutische Hilfe</i> in Anspruch zu nehmen

Die oben erwähnten Interventionen sollten hier nur über-sichtsweise dargestellt werden; sie unterscheiden sich selbst-verständlich von Kurs zu Kurs und führen zu unterschiedli-chen Effekten.

Abweichend von reinem Verhaltenstraining in unseren ersten Kursen, konzentrieren wir uns später mehr und mehr auf den Kampf gegen soziale Isolation und, entsprechend neuerer psychologischer Forschung, auf den Bereich der persönlichen Bewertung und Attribution von Erfolg und Mißerfolg. Dies schließt das Verstehen und Hinterfragen häufig sehr begrenzter Sichtweisen von sich selbst und der Umwelt ein. Diese begrenzten Sichtweisen sehen wir als einen wichtigen Faktor auf dem Weg zu Fehlverhalten wie Depression, Aggression, Delinquenz und / oder Abhängig-keit an.

In unserem Beitrag wollten wir eine System-Sichtweise von Lebensstil darstellen, und deutlich machen, wie dieses Kon-zept helfen kann, Probleme der Arbeitslosigkeit zu ver-stehen.

Es lassen sich aus diesem Konzept individuell orientierte Interventionen ableiten, aber es ist ebenfalls möglich, die Auswirkungen politischer und ökonomischer Interventio-nen auf den einzelnen zu beurteilen.

5. Ausblick

Zum Schluß geben wir einen kurzen Ausblick auf Probleme und offene Fragen für unsere zukünftige Arbeit:

Wie kann der individuelle Weg der Problembewältigung besser nachvollzogen werden? (siehe: *Prystav*, 1981)

Eventuell durch:

- Verbesserung des Interviews und Entwicklung von Fra-genmodulen
- Video-Filme von angedeuteten Problemsituationen, deren Lösung von den Teilnehmern im Rollenspiel zu erarbeiten ist

Wie kann ein Gefühl von Hilflosigkeit, Machtlosigkeit und Angst bei den Ratsuchenden in sozialen Institutionen ver-hindert werden? Eventuell durch:

- Mitarbeitertraining im Umgang mit Problemgruppen
- Veränderung der Strukturen der Institutionen soweit, daß sie durchschaubarer werden und der einzelne mehr Ein-fluß auf den Verwaltungsablauf hat
- Veränderung einer Konsumhaltung gegenüber dem Arbeitsamt und Wecken der Bereitschaft zur aktiven Mit-arbeit bei den Arbeitssuchenden

Wie können die Interventionen während der Kurse zu einer größeren Stabilität in der notwendigen Veränderung des Lebensstils führen? Eventuell durch:

- längere Kurse
- Betonung von Selbsthilfe-Konzepten
- Konzepte familien-zentrierter Intervention (*Fagin*, 1981)

Wie kann die Kooperation mit therapeutischen Institutionen ausgebaut werden, ohne weitere Vorurteile gegen Arbeits-lose zu schaffen? Eventuell durch:

- integrierte Konzepte von Sozialarbeit

Welche Auswirkungen hat der nahezu vollständige Fortfall

des finanziellen Anreizes auf die Bereitschaft, sich wenig-stens auf die erste Woche eines Kurses einzulassen – bis eine innere Motivation aufgebaut worden ist? Oder ist es möglich,

- durch Werbung und Information vor dem Kurs eine Teilnahmebereitschaft verbindlich zu wecken?
- schon in den ersten Tagen eine persönliche Bindung an den Kurs zu erreichen?

Welche Auswirkungen hätte die Pflichtteilnahme unter Androhung einer Sperrzeit auf

- die Vertrauensbildung von den Teilnehmern zu den Kurs-leitern, die elementare Grundlage der Interventionen ist?
- die Vertrauensbildung zwischen Teilnehmern und Ar-beitsamt, die zu einem wesentlichen Kursziel geworden war?

Es ergeben sich für uns z. Z. zwei Hauptrichtungen der Arbeit in Kursen nach § 41 a AFG mit zwei konzeptionell unterschiedlichen Schwerpunkten:

- Schwerpunkt Erhaltung und Stützung der vorhandenen Arbeitskraft für Zielgruppen, für die in absehbarer Zeit keine Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung in Frage kommen
- Schwerpunkt Lernbereitschaft, Lernfähigkeit und Bil-dungswilligkeit für Zielgruppen, die unmittelbar im Anschluß an einen Kurs in Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung weitervermittelt werden können. Mög-licherweise ist hier eine stützende Begleitung während der ersten Zeit sinnvoll.

Dieser zweite Schwerpunkt gewinnt durch die Kürzung des Unterhaltsgeld neues Gewicht, da nur eine starke innere Einbindung, die entsprechende Ausdauer und Pro-blemlösungsfähigkeiten einen Erfolg sichern können.

Literaturverzeichnis

Arbeitsförderungsgesetz der Bundesrepublik Deutschland, 5. AFG-Änd.Ges., 1979

Beckmann, N., Lebensstil als Mittel der Anpassung an individuelle Ziele und subjektiv erfahrene soziale Erwartungen, Diplomarbeit, Christian-Albrechts-Universität, Kiel, 1980

Berbalk, H., K.-D. Hahn, Lebensstil, psychisch-somalische Anpas-sung und klinisch-psychologische Intervention, in: *Baumann, Berbalk, Seidenstücker*, Klinische Psychologie-Trends in For-schung und Praxis, Bd. 3, Stuttgart, 1980

Brenner, M. H., Wirtschaftskrisen, Arbeitslosigkeit und psychische Erkrankung, München, Wien, 1979

Brenner, M. H., Mortality and the national economy II: Principal factors affecting post-war British mortality trends, Unpub-lished, Baltimore, Maryland, 1981

Brinkmann, C., Health problems and psycho-social strains of unemployment, Unpublished, Nürnberg, 1981

Chrzanowski, G., The genesis and nature of self-esteem, in: *Ameri-can Journal of Psychotherapy*, 1981, 35, 1, 38-46

Fagin, L., Unemployment and health in families, Unpublished, Essex, 1981

Fiedler, P. A., G. Hörmann, Aktionsforschung in Psychologie und Pädagogik, Darmstadt, 1978

Forsyth, D. R., W. H. McMillan, Attributions, affect, and expecta-tions. A test of Weiner's three-dimensional model, in: *Journal of Educational Psychology*, 1981, 73, 3, 393-403

Goodman, N. G., Leisure, work, and the use of time, Dissertation, Harvard University, 1969

- Goswick, R. A., W. H. Jones*, Loneliness, self-concept, and adjustment, in: *Journal of Psychology*, 1981, 107, 237-240
- Haan, N.*, Coping and defending, New York, 1977
- Hahn, K.-D.*, Ziele in Arbeit und Freizeit als Aspekte des Lebensstils, Diplomarbeit, Christian-Albrechts-Universität, Kiel, 1980
- Heckhausen, H.*, Leistungsmotivation in: *Thomae*, Handbuch der Psychologie, Bd. 2, Göttingen, 1965
- Jones, W. H., J. E. Freeman, R. A. Goswick*, The persistence of loneliness: Self and other determinants, in: *Journal of Personality*, 1981, 49, 1, 27-48
- Miller III, I. W., W. H. Norman*, Effects of attribution for success on the alleviation of learned helplessness and depression, in: *Journal of Abnormal Psychology*, 1981, 90, 113-124
- Orpen, C.*, Effect of flexible working hours on employee satisfaction and performance: A field experiment, in: *Journal of Applied Psychology*, 1981, 66, 1, 113-115
- Prystav, G.*, Psychologische Copingforschung: Konzeptbildung, Operationalisierungen und Meßinstrumente, in: *Diagnostica*, 1981, 27, 3, 189-214
- Satir, V.*, Selbstwert und Kommunikation, München, 1980
- Stone, R., F. T. Schlamp*, Welfare and working fathers: Low income family life style, London, 1971
- Tyler, T. R., V. Devinitz*, Self-serving bias in the attribution of responsibility, in: *Journal of Experimental Social Psychology*, 1981, 17, 408-416
- Vagt, G., H. H. Stavemann*, Arbeitszeitverkürzungen, Freizeitprobleme und Persönlichkeit, in: *Psychologische Beiträge*, 1980, 22, 513-520
- Vinett, R. A., M. S. Neale*, Flexible work schedules and family time allocation: Assessment of a System change on individual behavior using self-report logs, in: *Journal of Applied Behavior Analysis*, 1981, 14, 39-46
- WHO*, Study on the influence of economic development on health. Report on the WHO planning meeting, Copenhagen, 11-13 Nov. 1980, Unpublished, Copenhagen, 1981 *Zoll, R. et al.*, Arbeitsbewußtsein in der Wirtschaftskrise I – Erster Bericht: Krisenbetroffenheit und Krisenwahrnehmung, Köln, 1981