

# Ausgepowert – stigmatisiert – ausgeschlossen Krankheit als Erwerbsrisiko

Prof. Dr. Gisela Mohr  
Universität Leipzig, Arbeits- und Organisationspsychologie  
[www.uni-leipzig/~apsycho](http://www.uni-leipzig/~apsycho)

Vortrag

auf der Tagung

**„Ist Beratung für Frauen in Beruf, Bildung und Erwerbsarbeit heute noch zeitgemäß?“**

Gemeinsame Tagung von KOBRA, Berliner Frauenbund und Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

12.2.2014

Berlin

*„... die wichtigsten Gesundheitsgefahren in Arbeit und Arbeitslosigkeit darstellen mit besonderem Bezug zur Selbstwirksamkeit .. deren Aufbau der Ansatz für Empowerment ist ...“*

*aus arbeitspsychologischer Perspektive*

- I. Gefahren für die Selbstwirksamkeit in Arbeit & Arbeitslosigkeit
  - 1.1. Was ist Selbstwirksamkeit (Definition/ Erfassung)
  - 1.2. Wie entsteht Selbstwirksamkeit
  - 1.3. Gefahren für die Selbstwirksamkeit in der *Erwerbsarbeit*
  - 1.4. Gefahren für Selbstwirksamkeit in der *Erwerbslosigkeit*
- II. Förderliche Bedingungen für die Entwicklung von Selbstwirksamkeit
- III. Schlussfolgerungen für die Beratungspraxis mit Empowermentansatz

## 1. 1. Was ist Selbstwirksamkeit?

Selbstwirksamkeit = die Überzeugung, Fähigkeiten zu haben, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen (auch bei auftretenden Schwierigkeiten)

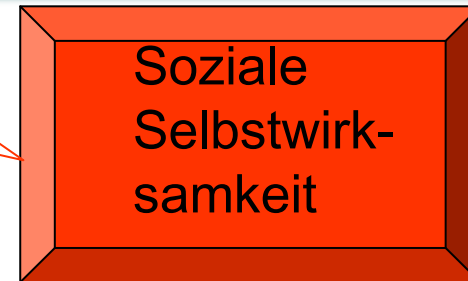
Aspekt der Ausdauer, Anstrengung,

aber auch:

Wahl der „richtigen“ Aufgabe/ Ziel/ Schwierigkeitsgrad

# 1. 1. Was ist Selbstwirksamkeit?

Verkäufer,  
Makler u.a.

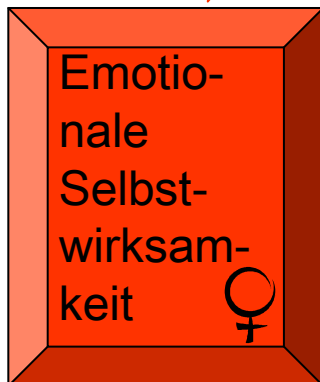


## allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung (nach Schwarzer und Jerusalem, Revision 1999)

- ...bei Widerstände Mittel und Wege finden, sich durchzusetzen.
- ...keine Schwierigkeiten zu haben, die eigenen Absichten .. zu verwirklichen.
- ...auch mit überraschenden Ereignissen gut zurechtzukommen.
- ...ein Problem aus eigener Kraft meistern können
- ...für jedes Problem eine Lösung finden.

Pflege-  
berufe!!!

## berufliche Selbstwirksamkeitserwartung (Rigotti, Schyns & Mohr , 2008, 6 items)



- Beruflichen Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.
- Wenn ich bei der Arbeit mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde.
- Durch meine vergangenen beruflichen Erfahrungen bin ich gut auf meine berufliche Zukunft vorbereitet.



.....  
Loeb, Stempel, & Isaksson (i. V.)

## 1. 2. Wie entsteht Selbstwirksamkeit?

**körperlicher Aktivierungszustand**

*(physiologische Merkmale von Angst)*

**Erfahrung anderer** *(Ähnlichkeit)*

**Ermutigung** *(realistische!)*

**eigene Erfolgserlebnisse**

in Kindheit, Jugend und im Erwachsenenalter

→ ein Prozess

→ kein „angeborenes“ Persönlichkeitsmerkmal

## 1.3. Gefahren in der Erwerbsarbeit

### körperlicher Aktivierungszustand

- Ausschüttung von „Stresshormonen“
- Veränderung der Herzrate u.a.  
als „normale“ Reaktion bei (Arbeits-) Anforderungen

#### Problem:

- 1) Chronifizierung der Aktivierung (kein Rückgang in Ruhepausen)
- 2) Physiologische Aktivierung durch Ängste am Arbeitsplatz:  
Angst vor Fehlern  
Angst vor Arbeitsplatzverlust

#### Forschungsergebnisse:

bei erhöhten Cortisolwerte vor Beginn des Arbeitstags (Schwerdtfeger et al., 2008, Lehrerstudie)

bei Gereiztheit, Nervosität, Anspannung

(emotionale Irritation: Mohr, Rigotti & Müller, 2005; Rigotti, T., Korek, S. & Otto, K. (i. V.); Studie AzuSpi)



geringere Selbstwirksamkeit

## 1.3. Gefahren in der Erwerbsarbeit

### Erfahrungen anderer

Forschungsergebnis:

Wenn Lehrer per Internet (sozial isoliert) unterrichten statt im Schulgebäude



geringere Selbstwirksamkeit (Zagorski, 2011)

## 1.3. Gefahren in der Erwerbsarbeit

### Ermutigung

„Quelle“ der Ermutigung: Die Führungskraft, Kolleginnen und Kollegen

Forschungsergebnis:

wenn nur wenig positives Führungsverhalten erlebt wird



geringere Selbstwirksamkeit (ReSuLead, Rigotti et al., 2013)

22 Monate später,  
861 Beschäftigte, Deutschland und Finnland  
öffentlicher und privater Sektor



## 1.3. Gefahren in der Erwerbsarbeit

eigene Erfolgserlebnisse

Forschungsergebnis

je mehr Überforderung erlebt wird



desto geringer die Selbstwirksamkeit

## 1.4. Resumee: Gefahren in der Erwerbsarbeit

Chronischer Stress und arbeitsbezogene Ängste fördern Aktivierungszustände, diese bieten Grundlage für niedrige Selbstwirksamkeitseinschätzung

Fehlende (Rollen-/Lern-) Modellen, die einem selbst ähnlich sind/ isoliertes Arbeit ist eine ungünstige Bedingung für die Selbstwirksamkeitsentwicklung

Führungskräfte (und Kolleginnen und Kollegen), die nicht ermutigen. sind eine fehlende Quelle für die Selbstwirksamkeitsentwicklung

Zu schwere Aufgaben (quantitativ und qualitativ) sind schädlich für die Selbstwirksamkeitsentwicklung

## 1.4. Gefahren in der Erwerbslosigkeit

### körperlicher Aktivierungszustand

Angst bei Erwerbslosen deutlich erhöht gegenüber Erwerbstätigen (Paul, Hassel & Moser, 2006)

### Erfahrungen anderer

Haben Erwerbslose die Möglichkeit, andere zu beobachten bei der erfolgreichen Bewältigung von Anforderungen?

erfolgreicher Wiedereinstieg anderer?

Verringerung der Kontakte mit anderen Menschen (vgl. Mohr & Duresso, 2012)

## 1.4. Gefahren in der Erwerbslosigkeit

### Ermutigung

Erwerblose haben keine dafür „zuständige“ Führungskraft !

### eigene Erfolgserlebnisse

Welche (Arbeits-) Aufgaben bewältigen Erwerblose erfolgreich?

systemimmanente Diskriminierung der **Arbeit** von Erwerbslosen

Werden den Erwerblose Aufgaben mit realistischen Erfolgchancen gestellt?

Zwang Bewerbungen vorzuweisen  
Zwang zur Maßnahmenteilnahme

## II. Förderliche Bedingungen für die Entwicklung der Selbstwirksamkeit

### körperlicher Aktivierungszustand

Reduzierung von Angstauslösern:

Arbeitsplatzsicherheit, Angst vor Fehlern: Schwierigkeitsgrad, Fehlerkultur

### Erfahrungen anderer

Vermeidung von Isolationsarbeitsplätzen, positive Modelle anbieten:  
Kombination von Novize mit Erfahrenen, auf „Ähnlichkeit“ achten, Erfolge anderer und deren Weg dorthin transparent machen, Lernen in Gruppen

### Ermutigung

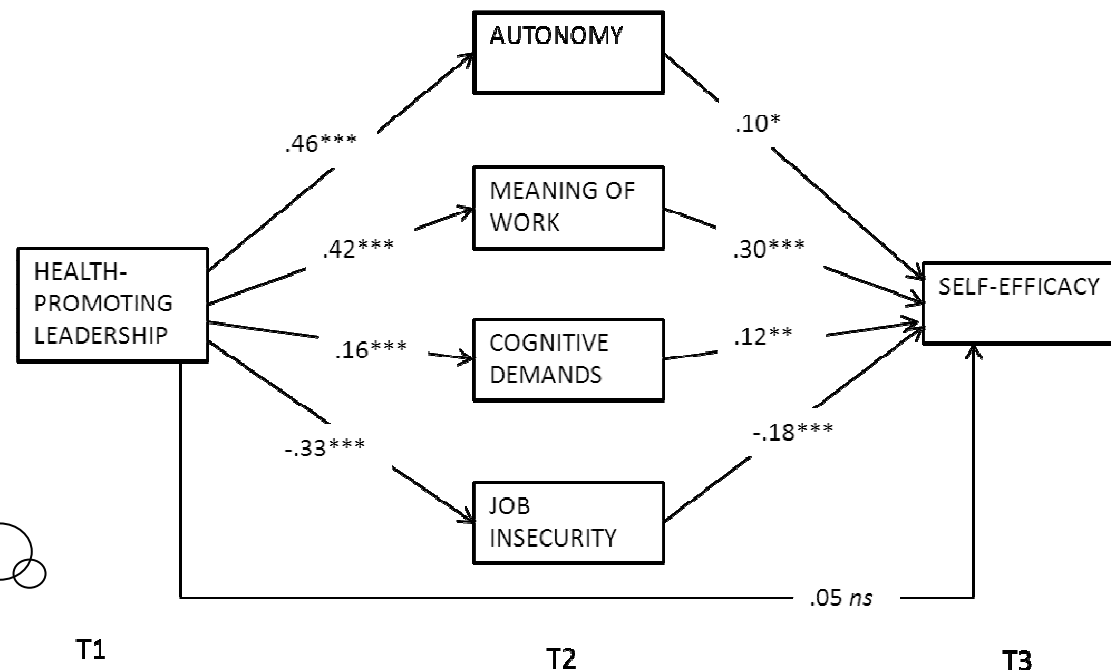
Unterstützung durch andere: Berater und Beraterinnen, Coach, Kolleginnen und Kollegen, Führungskraft

Was ist „ermutigen“? Gut zureden ????

Die positive Wirkung auf die Selbstwirksamkeit durch die Führungskraft wird erreicht, indem die Führungskraft dafür sorgt, dass die Beschäftigten

- mehr Autonomie haben und
- eine anspruchsvolle Arbeit und
- eine für sie bedeutungsvolle Aufgabe haben
- und eine geringe Arbeitsplatzunsicherheit!

Gestaltung  
guter  
Arbeit !!!



## II. Förderliche Bedingungen für die Entwicklung der Selbstwirksamkeit

### Erfolgserlebnisse sichern

- Schwierigkeitsgrad der Aufgabe/ Erfolgswahrscheinlichkeit!
- Mitwirkung bei der Wahl des Schwierigkeitsgrades
- Lernforschung: Aufgaben mit mittlerem Schwierigkeitsgrad
- Kriterien für den Erfolg deutlich machen (vorab, aufgabeninhärent)
- Erfolgs- und Misserfolgsattributionen beachten (!)

Tendenz bei Mädchen/Frauen:

- Erfolge werden nicht auf eigene Fähigkeiten zurück geführt
- Misserfolge schreiben sie sich selbst zu

Dickhäuser (2001, 2006)

### III. Sechs Schlussfolgerungen für die Beratungs*praxis*, *Insbesondere zum Empowerment*

Generell: Steigerung der Selbstwirksamkeit ist **nachhaltiges**  
Empowerment: Wer sich mehr zutraut, hat mehr Erfolg. Wer  
mehr Erfolg hat, traut sich mehr zu!

#### „Verhältnisorientiert“:

1) In „passende“ Arbeit vermitteln:

Aufgabenschwierigkeit/ Erfolgserlebnisse  
(professionelle PA)

2) In „gute“ Arbeit vermitteln:

angstfrei: Arbeitsplatzsicherheit, Fehlerkultur  
Erfolgserfahrungen anderer beobachten können  
Ermutigung durch andere  
Ermutigung durch anspruchsvolle Aufgaben  
Ermutigung durch bedeutungsvolle Aufgaben  
Ermutigung durch eigene Erfolgserlebnisse  
Weiterentwicklung anbieten (PE)



Es gilt **nicht**: jede Arbeit ist besser als gar keine!!!!



### III. Schlussfolgerungen für die Beratungs*praxis*, *Insbesondere zum Empowerment*

#### „Verhaltensorientiert“:

3. Entspannungsübungen bei physiologischer Aktiviertheit (= Reduzierung von selbstwirksamkeitsschädlichen Angstsignalen)
4. Attribuierungen: Erregungszustände, Erfolg & Misserfolg
5. auf realistische Vergleichs-/Lernmodelle achten
6. auf realistische Zielauswahl/Schwierigkeitsgrad achten

- Bandura, A.. (1977). *Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change*. Psychological Review, 84 (2), S. 191-215.
- Dickhäuser, O.. (2001) Computernutzung und Geschlecht. Münster: Waxmann.
- Dickhäuser, O. & Meyer, W.-U.(2006) Gender differences in young children's math ability attributions. Psychology Science, Volume 48, 2006 (1), p. 3-16
- Loeb, C., Stempel, C., & Isaksson, K. (Manuscript in preparation). Development of two short work related scales of emotional and social self-efficacy.
- Mohr, G. & Duresso, R. (2012). Erwerbslosigkeit. In: C. Busch, G. Mohr & E. Bamberg (Hrsg.), Arbeitspsychologie (S. 187-204). Göttingen: Hogrefe.
- Mohr, G., Rigotti, T. & Müller, A. (2005) Irritation - ein Instrument zur Erfassung psychischer Beanspruchung im Arbeitskontext. Skalen- und Itemparameter aus 15 Studien. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49(1) 44-48.
- Paul, K., Hassel, A. & Moser, K. (2006). Die Auswirkung von Arbeitslosigkeit auf die psychische Gesundheit. In A. Holleder & H. Brand (Hrsg), Arbeitslosigkeit, Gesundheit und Krankheit (S. 35-51) Bern: Huber.
- Rigotti, T., Korek, S. & Otto, K. (i. V.). Career-related self-efficacy as a predictor for career success and its antecedents.
- Rigotti, T., Otto, K., Mohr, G., Holstad, T., Stempel, Ch., Isaksson, K., Loeb, C. , Hansen, E., Kinnunen, U. & Perko, K. (2013). ReSuLead-Rewarding and Sustainable Leadership, Consortium Report. (Vers.1). Unveröffentlichter Forschungsbericht. Universität Leipzig, Institut für Psychologie, Abteilung Arbeits- und Organisationspsychologie.
- Rigotti, T., Schyns, B. & Mohr, G. (2008). A short version of the Occupational Self-Efficacy Scale. Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16 (2), 238-255.
- Schwarzer und Jerusalem, 10-item-Version (Revision 1999) / (1) stimmt nicht, (2) stimmt kaum, (3) stimmt eher, (4) stimmt, Quelle: [http://web.fu-berlin.de/gesund/skalen/Allgemeine\\_Selbstwirksamkeit/allgemeine\\_selbstwirksamkeit.htm](http://web.fu-berlin.de/gesund/skalen/Allgemeine_Selbstwirksamkeit/allgemeine_selbstwirksamkeit.htm)
- Schwerdtfeger, A., Konermann, L. & Schönhofen, K. (2008) Self-efficacy as a health-protective resource in teachers? A biopsychological approach. *Health Psychology*, 27, 358-368.
- Zagorski, K.H. *A study of teaching in isolation and the effects on self-efficacy for first and second grade teachers in the online school setting*. Ph.D. thesis, Capella University. Retrieved February 10, 2014 from <http://www.editlib.org/p/118245>.