



Arbeit, Freizeit und Persönlichkeitsentwicklung

- Restriktivität der Arbeit und Kontrollbewusstsein -
- Kontinuität und Diskontinuität von Berufsverläufen –
- Entwicklung von Kontrollbewusstsein im Lebenslauf –

Ernst-H. Hoff

Hoff (1992). Kapitel 4

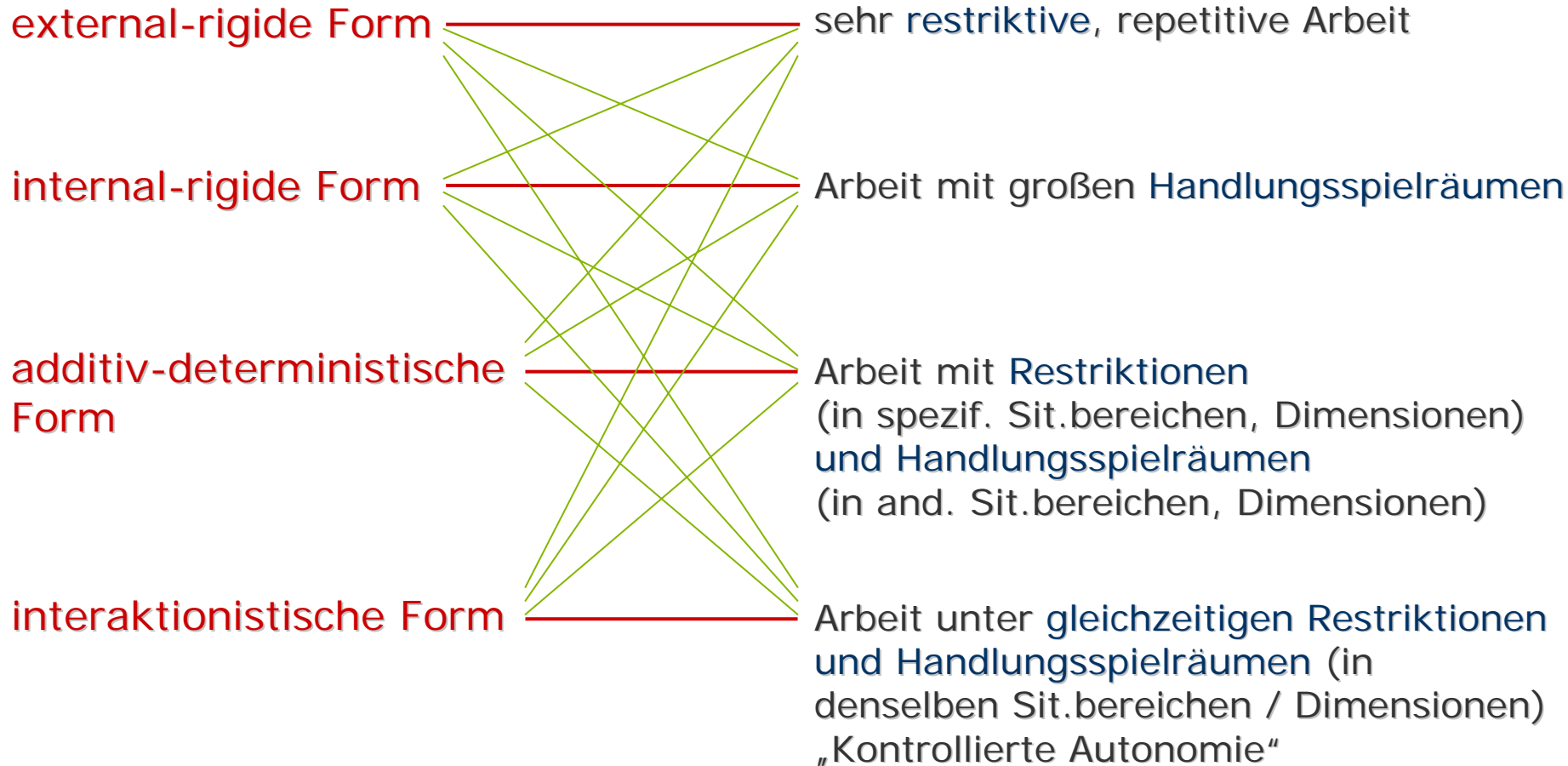
Hoff (2002). Bericht Nr.20, S.10-14



Restriktivität der Arbeit und Kontrollbewusstsein

Zur Realitätsangemessenheit von Kontrollbewusstsein

(Hohner, 1987)





Restriktivität der Arbeit und Kontrollbewusstsein

Zur genaueren Beschreibung der Vielfalt und Gleichzeitigkeit von Restriktionen & Handlungsspielräumen anhand unterschiedlicher Dimensionsbereiche

- (A) **Zeitstruktur**
- (B) **Bewegungsraum**
- (C) **Soziale Beziehungen**
- (D) **Verantwortung / Überwachung**
(Kontrolle über / durch andere / Maschinen etc.)
- (E) **Qualifikationsanforderungen (inhaltliche Anforderungen)**
- (F) **Belastung / Beanspruchung**

frühe industriesoziologische „Klassiker“
im deutschsprachigen Raum:

- Popitz / Bahrndt / Jürens / Kesting, 1957
- Kern & Schumann, 1970

Überblick über arbeitspsychologische
Verfahren der Arbeitsanalyse:

- Ulich, 2005
- Dunckel, 199

Restriktivität der Arbeit und Kontrollbewusstsein

Restriktivität
fremdbestimmt
externe Vorgaben

Handlungsspielräume
selbstbestimmt
indiv. Ausgestaltung

(A) Zeitstruktur

- Dauer der Arbeitszeit
- Lage der Arbeitszeit
- Gleitende Arbeitszeit
- Formen von Schichtarbeit
- Überstunden
- Pausen-, Erhol-, Wartezeiten
- Zeitstruktur der Aufgabe:
(repetitiv, taktgebunden, zyklisch ...)
- Zeitstruktur von Haupt-/ Nebentätigkeiten
- Längerfristige Zeitstruktur
- Phasenabläufe bei Projektarbeit

Restriktivität der Arbeit und Kontrollbewusstsein

Restriktivität
fremdbestimmt
externe Vorgaben

Handlungsspielräume
selbstbestimmt
indiv. Ausgestaltung

(B) Bewegungsraum

- Ortsgebundene Arbeitssysteme
(Einzelarbeit, u.U. an mehreren Stellen, Gruppenarbeit)
- ortsveränderliche Arbeitssysteme
(Einzelarbeit, Gruppenarbeit)
- Mobilität am Hauptstandort und/oder darüber hinaus

Restriktivität der Arbeit und Kontrollbewusstsein

Restriktivität
fremdbestimmt
externe Vorgaben

Handlungsspielräume
selbstbestimmt
indiv. Ausgestaltung

(C) Soziale Beziehungen

- Einzelarbeit mit geringerer Kooperation
- Arbeit mit Kooperation, die technisch vermittelt ist mit enger Kooperation
(teamartig, wechselseitig, gegenseitige Hilfestell.)
→ *in welcher Form?*
- Ausmaß der arbeitsbestimmten Kommunikation bei Austausch von Wissen und Erfahrung
Weitergabe von Daten
Verteilung der Arbeit, Erteilung von Weisungen
- Anforderungen an Organisationsfähigkeiten bei Koordination, Verteilung von Arbeit

(soziale Kontrolle → kontrollierte Autonomie)

Restriktivität der Arbeit und Kontrollbewusstsein

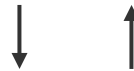
Restriktivität
fremdbestimmt
externe Vorgaben

Handlungsspielräume
selbstbestimmt
indiv. Ausgestaltung

(D) Verantwortung für

- Personen (i.S. von Sicherheit, von Weisungsbefugnis)
- Sachen, Material, Maschinen
- Einhalten von Normen
(Qualitätsnormen, technische Normen,
Organisationsnormen, Normen der Leistungskontrolle)

Kontrolle durch



- Personen (Stellung i.d. Hierarchie, Weisungsabhängigkeit)
- Maschinen, Technik (z.B. Stechuhr, „neue“ Technologie)
- Organisationsformen

(organisationale Kontrolle: Umwandlung von Fremd- in Selbstkontrolle
→ Arbeitskraftunternehmer, Kontrollierte Autonomie)

Restriktivität der Arbeit und Kontrollbewusstsein

Restriktivität
fremdbestimmt
externe Vorgaben

Handlungsspielräume
selbstbestimmt
indiv. Ausgestaltung

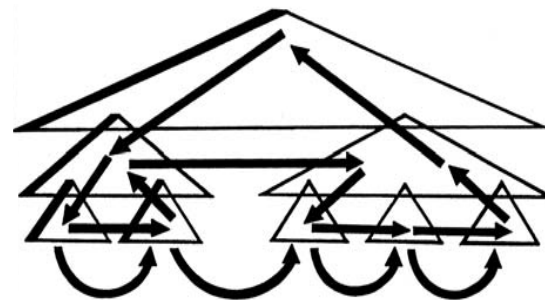
(E) Inhaltliche Anforderungen

(Anforderungen an Handlungsregulation, kognitive Anforderungen, Komplexität der Arbeit)

Handlungsregulationstheorie (Volpert 1999, Hacker 1998 Oesterreich 1986)

Restriktivität:

nur sensumotorische
Anforderungen



*hierarchisch-sequentielle
Handlungsorganisation*

Handlungsspielräume:

über Gesamtziele bestimmen,
Teilziele, Mittel und Wege

Restriktivität der Arbeit und Kontrollbewusstsein

Das Modell der fünf Regulationsebenen (Oesterreich, 1986)

Ebene 5
Erschließungsplanung

Neuer Bereich
(wird aufgebaut)

Ebene 4
Bereichsplanung

Koordination des Handelns
(in verschiedenen Bereichen)

Ebene 3
Zielplanung

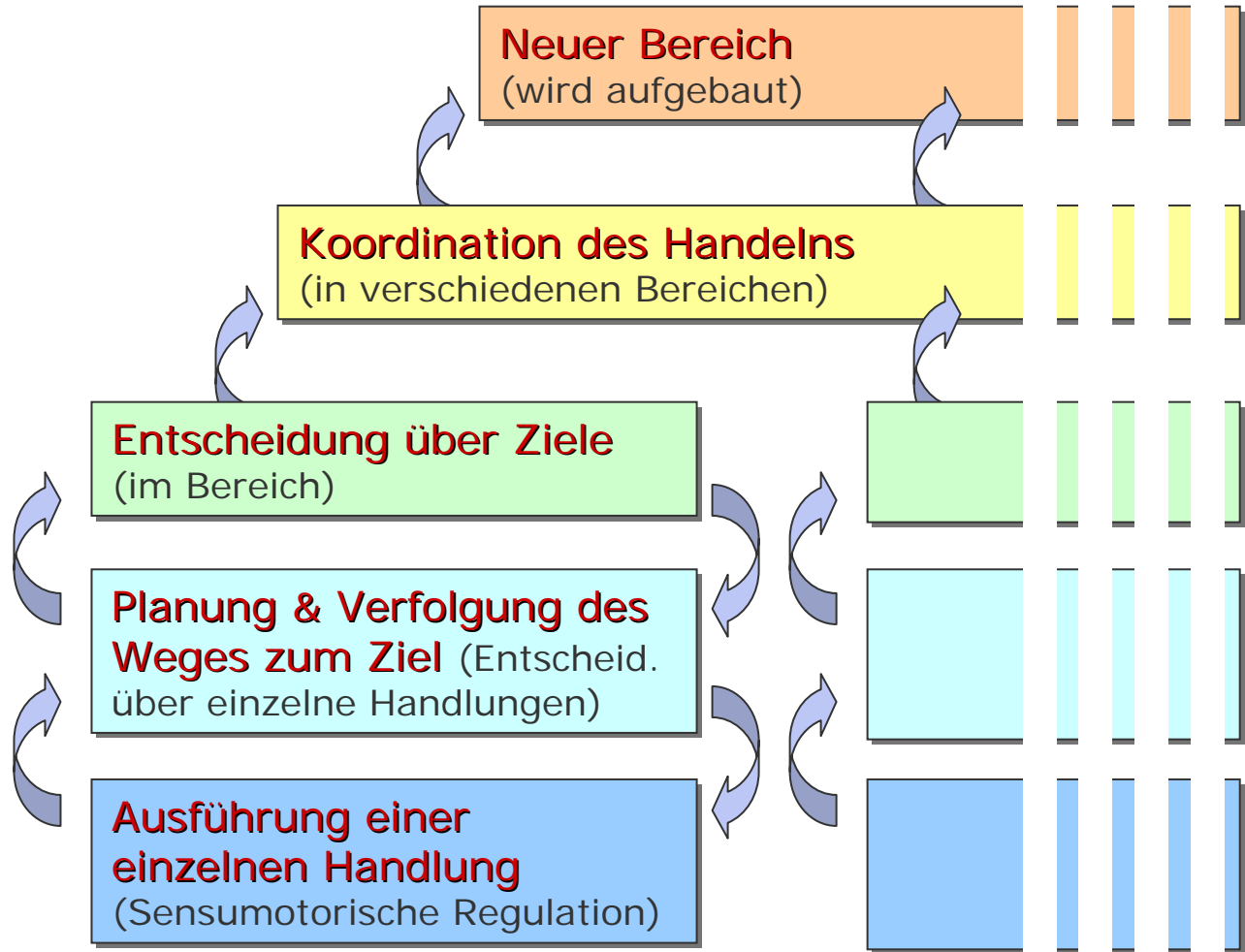
Entscheidung über Ziele
(im Bereich)

Ebene 2
Handlungsplanung

Planung & Verfolgung des Weges zum Ziel (Entscheid. über einzelne Handlungen)

Ebene 1
Handlungsausführung

Ausführung einer einzelnen Handlung
(Sensumotorische Regulation)



Restriktivität der Arbeit und Kontrollbewusstsein

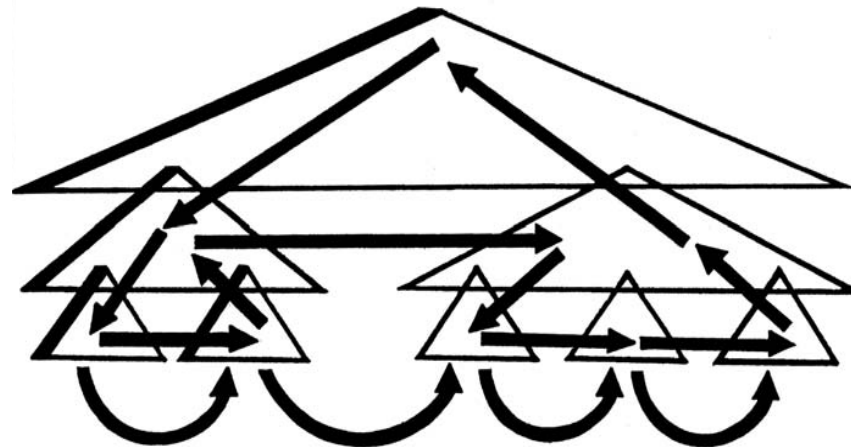
Restriktivität \longrightarrow Handlungsspielräume

Zunahme der inhaltlichen kognitiven Komplexität durch:

Job Enlargement

Enrichment

Job Rotation



hierarchisch-sequentielle Handlungsorganisation

Restriktivität der Arbeit und Kontrollbewusstsein

Restriktivität \longrightarrow Handlungsspielräume

Zunahme der inhaltlichen kognitiven Komplexität durch:

Job Enlargement

Enrichment

Job Rotation

(E) Qualifikationsanforderungen

Anforderungen an Fachwissen / Fachkompetenz,
methodische Kompetenz
Erfahrungswissen

Restriktivität der Arbeit und Kontrollbewusstsein

Restriktivität \longrightarrow Handlungsspielräume

Zunahme der inhaltlichen kognitiven Komplexität durch:

Job Enlargement

Enrichment

Job Rotation

(F) Belastung / Beanspruchung

(A) Physische Belastungen

- statische Arbeit (Sitzen, Stehen ...)
- dynamische Arbeit (schwer, einseitig ...)
- Art, Dauer, zeitliche Verteilung

Umgebungsbelastungen

- Lärm, Erschütterung, Beleuchtung, Kälte, Hitze, Feuchtigkeit, Trockenheit
Staub, Gas, chemische Stoffe ...

Restriktivität der Arbeit und Kontrollbewusstsein

Restriktivität \longrightarrow Handlungsspielräume

Zunahme der inhaltlichen kognitiven Komplexität durch:

Job Enlargement

Enrichment

Job Rotation

(F) Belastung / Beanspruchung

(A) Physische Belastungen, Umgebungsbelastungen

(B) Psychische Belastungen

- sensorisch, diskriminatorisch, signalisatorisch, motorisch

- Über-/ Unterforderungen

- Komplexität, Dauer, Verteilung von:

Monotonie, Vigilanz, zeitliche Verdichtung (Hetzarbeit)
Stress, sozialer Stress (\rightarrow Mobbing), soziale Konflikte

Restriktivität der Arbeit und Kontrollbewusstsein

Zur genaueren Beschreibung der Vielfalt und Gleichzeitigkeit von Restriktionen & Handlungsspielräumen anhand unterschiedlicher Dimensionsbereiche

- (A) **Zeitstruktur**
- (B) **Bewegungsraum**
- (C) **Soziale Beziehungen**
- (D) **Verantwortung / Überwachung**
(Kontrolle über / durch andere / Maschinen etc.)
- (E) **Qualifikationsanforderungen (inhaltliche Anforderungen)**
- (F) **Belastung / Beanspruchung**

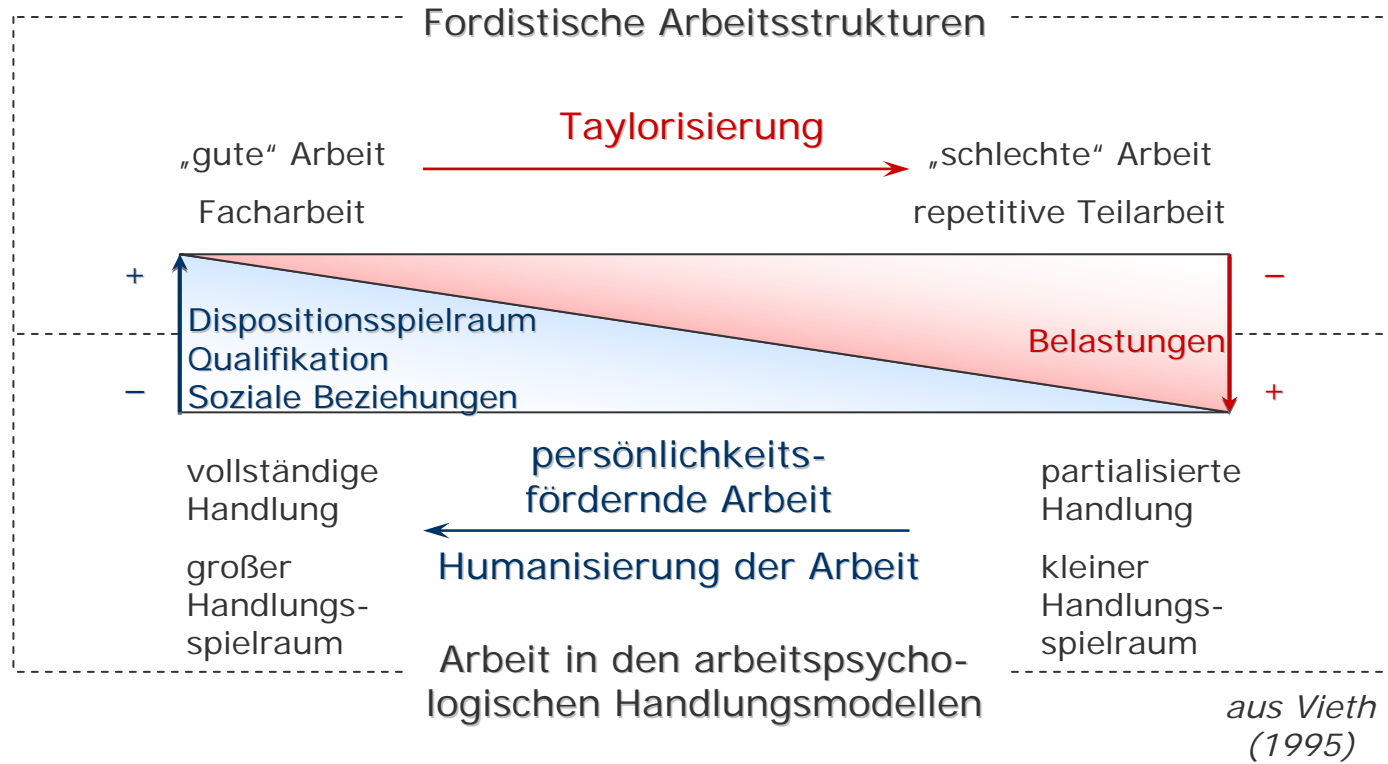
frühe industriesoziologische „Klassiker“
im deutschsprachigen Raum:

- Popitz / Bahrdt / Jürens / Kesting, 1957
- Kern & Schumann, 1970

Überblick über arbeitspsychologische
Verfahren der Arbeitsanalyse:

- Ulich, 2005
- Dunckel, 199

Restriktivität der Arbeit und Kontrollbewusstsein



KONTROLLIERTE AUTONOMIE (Vieth, 1995): anstelle der Entgegensetzung

Autonomie
große Handlungsspielräume

vs.

(Fremd-)Kontrolle
kleine Handlungsspielräume

Zunahme von Autonomie
Handlungsspielräumen

und

Heteronomie
(neue) Formen v. Kontrolle

Restriktivität der Arbeit und Kontrollbewusstsein

ganzheitliche Kombination / Konfiguration / Muster

von Restriktionen und Handlungsspielräumen
über alle genannten Dimensionsbereiche hinweg



BERUF als „strukturierte Gesamtheit“

„Berufsbilder“ institutionell fixiert



BERUFS-/ ERWERBS-BIOGRAFIE

Kontinuität

Sicherheit,
Berechenbarkeit,
Planbarkeit

Diskontinuität

Unsicherheit,
Unberechenbarkeit,
Unplanbarkeit

Restriktivität der Arbeit und Kontrollbewusstsein

„Schneidung beruflicher Fähigkeitskombinationen“

Beck et al., 1976:

Personen sind mit dem **Eintritt**

- in bestimmte **Ausbildungen**
- dann: in **bestimmte Berufe**
- und vor allem: **mit zunehmend kontinuierlicher Berufsausübung**

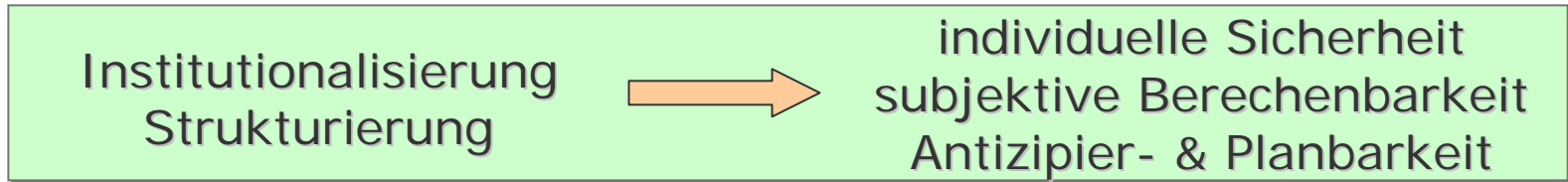
zunehmend von anderen Kombinationen abgeschnitten.

heute werden mit diskontinuierlicher Berufsausübung

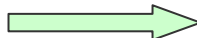
- **individuelle Flexibilität**
- **selbstorganisierte Kompetenzentwicklung**
- **lebenslanges Lernen**
- **EMPLOYABILITY** wichtig

Kontinuität & Diskontinuität von Berufsverläufen

KONTINUITÄT der beruflichen „Normalbiografie“ durch Institutionalisierung des Lebenslaufs (Kohli, 1989 / 2003)

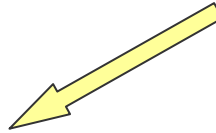


schulische Abschlüsse
Abitur, Haupt-/ Realschule

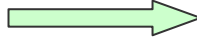


Zugang zu Berufsausbildung
Studienfach, Lehre, Fach(hoch-)schule

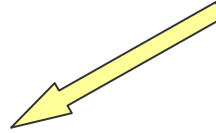
Ausbildungsabschlüsse
Titel, Zertifikate, Diplom, Lehre



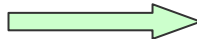
Zugang zu spezifischen Berufen
(Semi-)Professionen, Lehrberufe



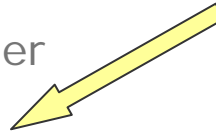
interne Strukturierung durch
Zusatztitel, Zertifikate
Oberstudienrat, Gruppenleiter, Meister



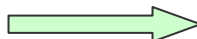
Stabilität / Kontinuität
Lohn-, Regelaufstiege, Vorgabe von
Funktionsbeschreibungen, BAT



Ausscheiden aus Berufsleben
(mit 65 Jahren)



Ruhestand
mit feststehender Rente, Pension



Strukturwandel der Arbeit und Berufsbiografien

• Beschäftigungsformen

Homogenität abhängiger Beschäftigung
„Normalarbeitsverhältnis“ von:
in Vollzeit, unbefristeter sicherer Beschäftigung

Abgrenzung

gegenüber: Selbständigkeit, Freiberuflichkeit,
Unternehmertum



Heterogenität abhängiger Beschäftigung
zunehmende „Normalität“ von:

Teilzeit, befristeter, unsicherer Beschäftigung

Entgrenzung

von abhängiger Beschäftigung und Selbständigkeit
sowie Doppel- u. Mehrgleisigkeit



Stabilität, Kontinuität

Sicherheit, Antizipierbarkeit,
Berechenbarkeit und Planbarkeit der

Erwerbs-/ BERUFSBIOGRAFIE

(damit auch der privaten Biografie
und der Lebensgestaltung oder
„Work-Life-Balance“ und der Familie)



Flexibilität, Diskontinuität

Offenheit, mangelnde Antizipierbarkeit,
mangelnde Berechenbarkeit u. Planbarkeit d.

Erwerbs-/ BERUFSBIOGRAFIE

(damit auch der privaten Biografie
und der Lebensgestaltung oder
„Work-Life-Balance“ und der Familie)

Strukturwandel der Arbeit und Berufsbiografien

• Beschäftigungsformen

Homogenität abhängiger Beschäftigung
„Normalarbeitsverhältnis“

Abgrenzung

gegenüber: Selbständigkeit, Freiberuflichkeit,
Unternehmertum



Heterogenität: Teilzeit, Befristung ...
treten neben „normale“ Verhältnisse

Entgrenzung

von abhängiger Beschäftigung und Selbständigkeit
sowie Doppel- u. Mehrgleisigkeit

• Organisationsformen

„Bürokratische“ Rationalität:

Steuerung intern, Markt bleibt extern

Stabile Trennung v. unterschiedlichen

Einheiten nach Funktionen,

strikte Arbeitsteilung, hierarchische Strukturen



Ökonomische Rationalität:

Steuerung durch „Internalisierung des Marktes“

Flexible Integration von Funktionen, Aufgaben

Einheiten mit flexibler Arbeitsteilung

Enthierarchisierung



Stabilität, Kontinuität

der Erwerbs-/ BERUFSBIOGRAFIE



Flexibilität, Diskontinuität

der Erwerbs-/ BERUFSBIOGRAFIE

Strukturwandel der Arbeit und Berufsbiografien

• Beschäftigungsformen

Homogenität abhängiger Beschäftigung
„Normalarbeitsverhältnis“

Abgrenzung

gegenüber: Selbständigkeit, Freiberuflichkeit, Unternehmertum



Heterogenität: Teilzeit, Befristung ...
treten neben „normale“ Verhältnisse

Entgrenzung

von abhängiger Beschäftigung und Selbständigkeit
sowie Doppel- u. Mehrgleisigkeit

• Organisationsformen

„Bürokratische“ Rationalität:

Steuerung intern, Markt bleibt extern

Stabile Trennung nach Funktionen,
strikte Arbeitsteilung, hierarchische Strukturen



Ökonomische Rationalität:

Steuerung durch „Internalisierung des Marktes“

Flexible Integration von Funktionen,
flexible Arbeitsteilung, Enthierarchisierung

• Formen der „Beruflichkeit“

- Spezialisierung

(Ausdifferenzierung v. Expertenrollen)

- Institutionalisierung

(Verbände, Ausbildungsgänge, Zertifikate ...)

- Verwissenschaftlichung

(Lernen, Weiterbildung)



- „Überspezialisierung“

(Expertenrollen ohne Verbindung miteinander)

- Unübersichtlichkeit der Institutionen

(Verbände, Ausbildungsgänge, Zertifikate ...)

- extreme Beschleunigung v. Wissensverfall
und -erneuerung (zunehmender Lernzwang)

Strukturwandel der Arbeit und Berufsbiografien

Homogenität abhängiger Beschäftigung
„Normalarbeitsverhältnis“

Abgrenzung

gegenüber: Selbständigkeit, Freiberuflichkeit, Unternehmertum

„Bürokratische“ Rationalität:

Steuerung intern, Markt bleibt extern

Stabile Trennung nach Funktionen,
strikte Arbeitsteilung, hierarchische Strukturen

- Spezialisierung
- Institutionalisierung
- Verwissenschaftlichung

Biografische Stabilität, Kontinuität

Der traditional eingebundene Mensch;
Professionsangehörige, z.B. **Mediziner**

Heterogenität Teilzeit, Befristung...
treten neben „normale“ Verhältnisse

Entgrenzung

von abhängiger Beschäftigung und Selbständigkeit
sowie Doppel- u. Mehrgleisigkeit

Ökonomische Rationalität:

Steuerung durch „Internalisierung des Marktes“

Flexible Integration von Funktionen,
flexible Arbeitsteilung, Enthierarchisierung

- „Überspezialisierung“
- Unübersichtlichkeit der Institutionen
- Beschleunig.: Wissensverfall/-erneuerung

Biografische Flexibilität, Diskontinuität

„Der flexible Mensch“ (Sennett)
Professionsangehörige, z.B. **Medizinerin**

Strukturwandel der Arbeit und Berufsbiografien

Zum Strukturwandel gehören weiter:

- **VERÄNDERUNGEN IM GESAMTSYSTEM DER BERUFE**
 - z.B. zunehmende Konkurrenz zwischen Berufen
 - z.B. rapide Zunahme neuer und Verschwinden alter Berufe
- **ZUNAHME ERWERBSTÄTIGER FRAUEN**

mit der Folge des Wandels von Männer- zu „Misch-“Berufen und von „Misch-“ zu „Frauen-“Berufen (seltener umgekehrt)

Der Wandel der Arbeit und der Berufsbiografien betrifft:

schwächer und langsamer

- Angehörige älterer, etablierter Professionen, z.B.: der **Medizin**
- **Männer**

stärker und schneller

- Angehörige jüngerer oder neu entstehender Professionen, z.B.: der **Psychologie** der **Informatik**
- **Frauen**

Strukturwandel der Arbeit und Berufsbiografien

Literatur zu diskontinuierlichen Erwerbsbiografien:

Wohlrab-Sahr (1993)

Behringer et al. (2004)

Seiverth (2004)

Neuendorf & Ott (2006)

Literatur zur beruflichen Doppel- und Mehrgleisigkeit:

Olos & Hoff (2007)

Der Wandel der Arbeit und der Berufsbiografien betrifft:

schwächer und langsamer

- Angehörige älterer, etablierter Professionen, z.B.: der Medizin
- Männer

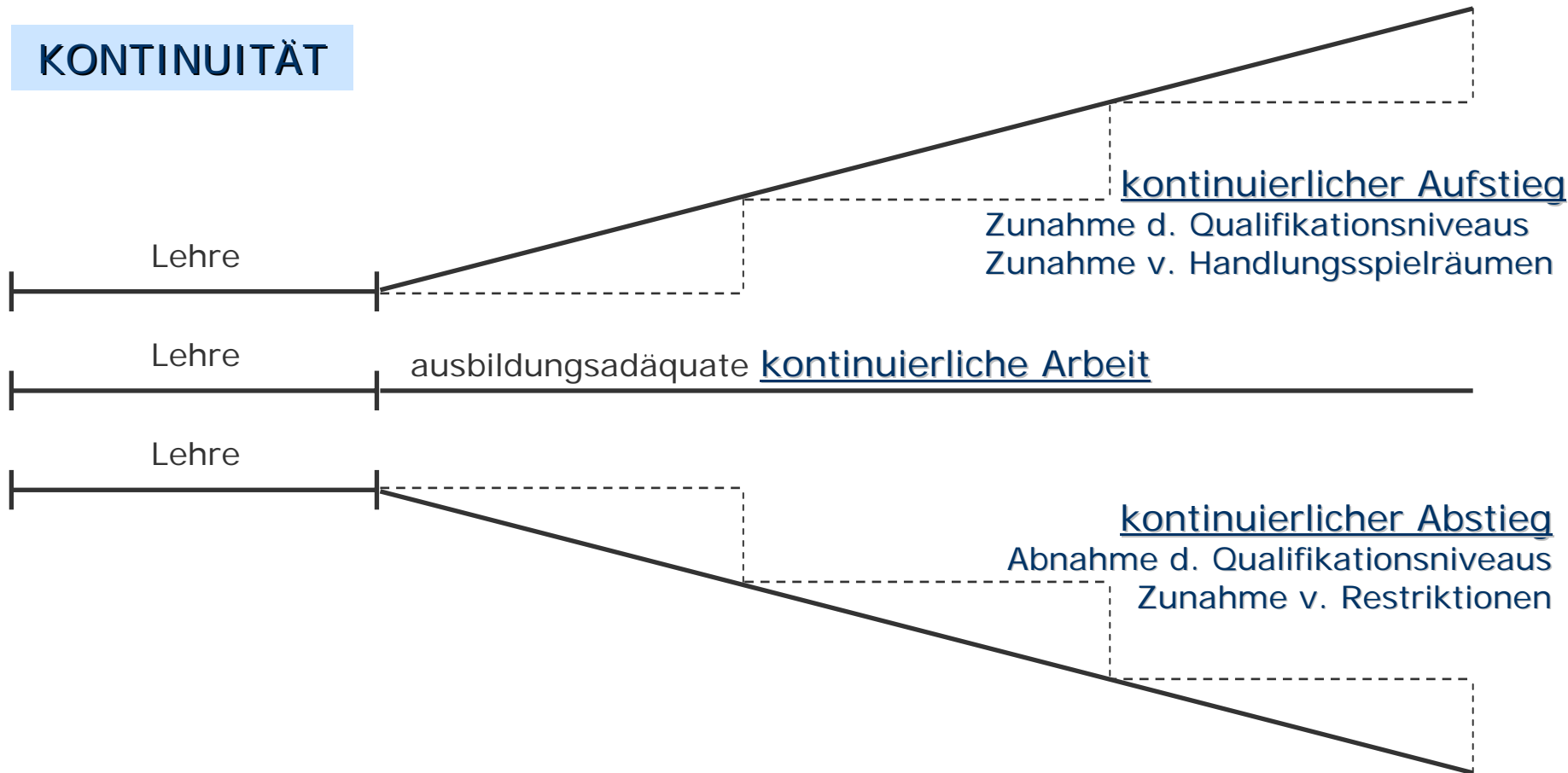
stärker und schneller

- Angehörige jüngerer oder neu entstehender Professionen, z.B.: der Psychologie der Informatik
- Frauen

Kontinuität & Diskontinuität von Berufsverläufen

Studie zu den ersten Berufsjahren bei jungen Facharbeitern im Metallbereich (Lappe, 1993)

KONTINUITÄT



Kontinuität & Diskontinuität von Berufsverläufen

Studie zu den ersten Berufsjahren bei jungen Facharbeitern im Metallbereich (Lappe, 1993)

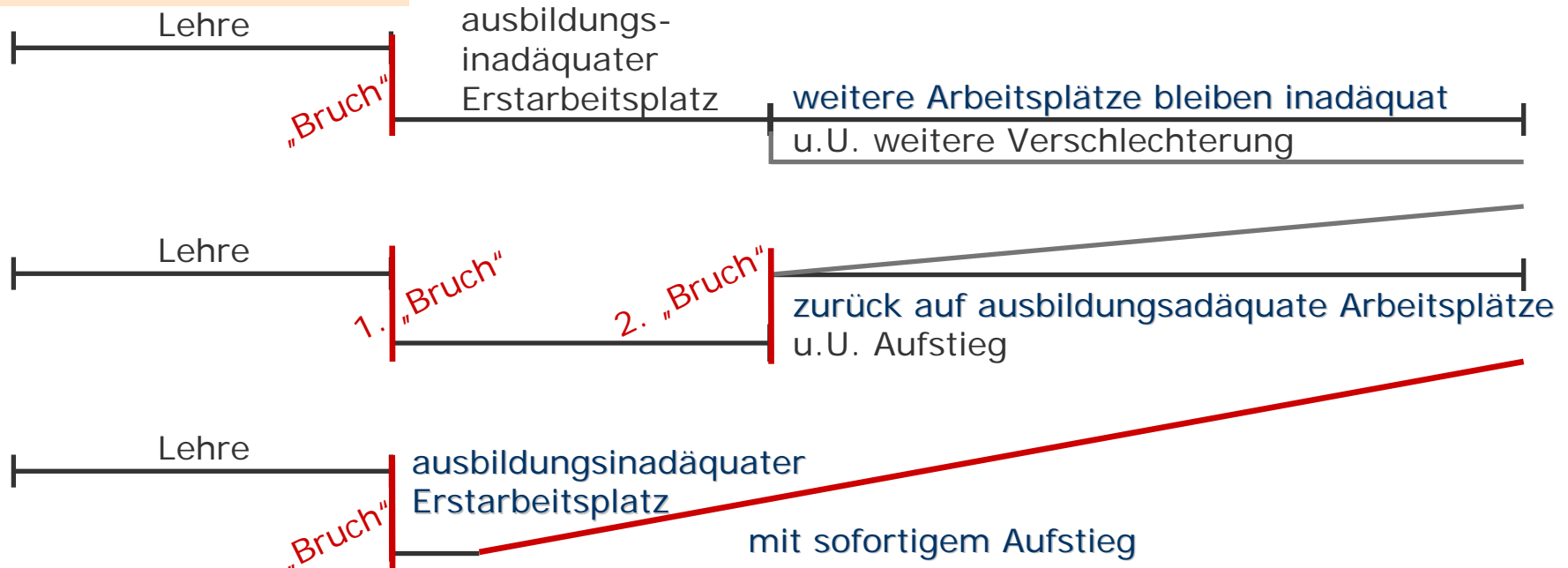
KONTINUITÄT

kontinuierlicher Aufstieg

ausbildungsadäquate kontinuierliche Arbeit

kontinuierlicher Abstieg

DISKONTINUITÄT



Kontinuität & Diskontinuität von Berufsverläufen

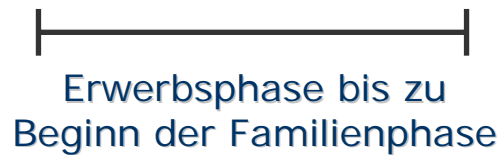
„Der unentdeckte Wandel“ (Born, Krüger, Lorenz-Meyer, 1996)

Studie zu Frauen i.d. Hauptlehrberufen,

Berufsverläufe i.d. Nachkriegszeit bis Anfang 1990

vermutete „Norm“:

2-Phasen-Modell



danach Familienphase
ohne Erwerbstätigkeit

3-Phasen-Modell



Familienphase



Reale Verläufe entgegen dieser Norm:

häufig mehrmalige Aus- und Wiedereinstiege in die Erwerbstätigkeit



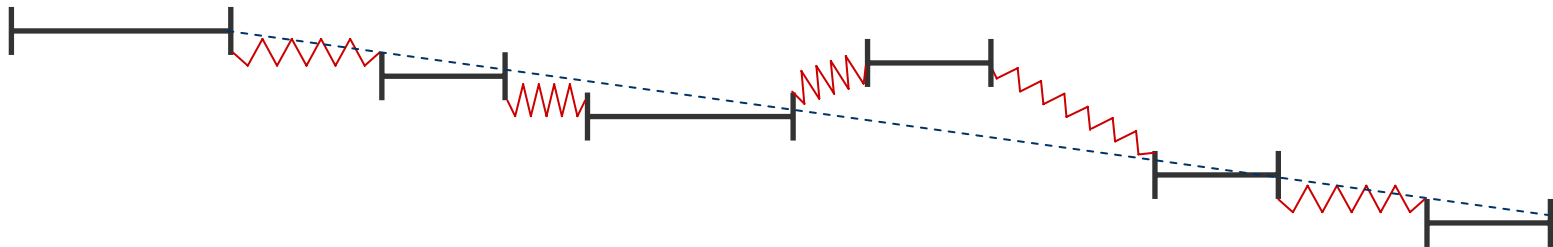
„Lochmuster“ von diskontin. Erwerbsbiografien, Verlauf abhängig v. Lehrberuf,
z.B. in Kaufmännischen Berufen Wiedereinstieg eher mögl. als bei Friseurinnen

Kontinuität & Diskontinuität von Berufsverläufen

Diskontinuierliche Erwerbsverläufe (von Männern und Frauen), die durch mehr oder minder kurze/lange **Phasen von Erwerbslosigkeit** unterbrochen sind (Mutz et al, 1995)



können auch mit **Abnahme des Qualifikationsniveaus** und/oder **Zunahme von Restriktionen** einhergehen



Berufsverlaufsmuster: alte Profession Medizin vs. junge Profession Psychologie (Hoff et al., 2000)

MEDIZIN

M1 KONTINUIERLICHER AUFSTIEG in Institutionen (i.d.Regel: Krankenhaus)

- in höchste Positionen
- in mittlere Positionen

M2 KONTINUITÄT IN INSTITUTIONEN (i.d.Regel: Krankenhaus)

- in gleicher Institution
- Wechsel der Institution

M3 ZWEI KONTINUIERLICHE PHASEN

- Krankenhaus, frühe Niederlassung in Praxis als Facharzt
- Krankenhaus, späte Niederlassung in Praxis als Facharzt
- Krankenhaus, Niederlassung ohne Facharzt

M4 DISKONTINUITÄT

- drei Phasen (wg. langer Unterbrechung)
- Wechsel der Tätigkeit und lange Unterbrechung

M5 STARKE DISKONTINUITÄT

- zwei oder mehr Wechsel und/oder lange Unterbrechungen

Berufsverlaufsmuster: alte Profession Medizin vs. junge Profession Psychologie (Hoff et al., 2000)

PSYCHOLOGIE

P1	<u>(KONTINUIERLICHER) AUFSTIEG</u> (i.d.Regel in Institutionen)	- in höchste Positionen - in mittlere Positionen
P2	<u>KONTINUITÄT IN INSTITUTIONEN</u> (in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen)	- einzige Tätigkeit in gleicher Institution - lange Einstiegsphase mündet in einzige Tätigkeit - Haupt- und Nebentätigkeit
P3	<u>KONTINUITÄT SELBSTÄNDIGER</u> (seit Studienabschluss)	- lange Einstiegsphase mündet in Selbständigkeit
P4	<u>ZWEI KONTINUIERLICHE PHASEN</u>	- Wechsel aus Institution in Selbständigkeit (auch: umgekehrter Wechsel)
P5	<u>DOPPEL- UND MEHRGLEISIGKEIT</u>	- ständig wechselnde parallele Tätigkeiten - eine einzige Tätigkeit, dann Wechsel in Mehrgleisigkeit - Wechsel der Tätigkeitsschwerpunkte innerhalb der Parallelität
P6	<u>KONTINUITÄT UND DISKONTINUITÄT</u>	- bezogen auf Beschäftigungsverhältnisse sowie inhaltliche Tätigkeitswechsel
P7	<u>DISKONTINUITÄT</u>	- drei Phasen (wg. langer Unterbrechung) - Wechsel der Tätigkeit und lange Unterbrechung - lange Einstiegsphase, Wechsel und/oder Unterbrechung
P8	<u>STARKE DISKONTINUITÄT</u>	- zwei oder mehr Wechsel und / oder lange Unterbrechungen - lange Einstiegsphase und / oder Parallelität und Wechsel

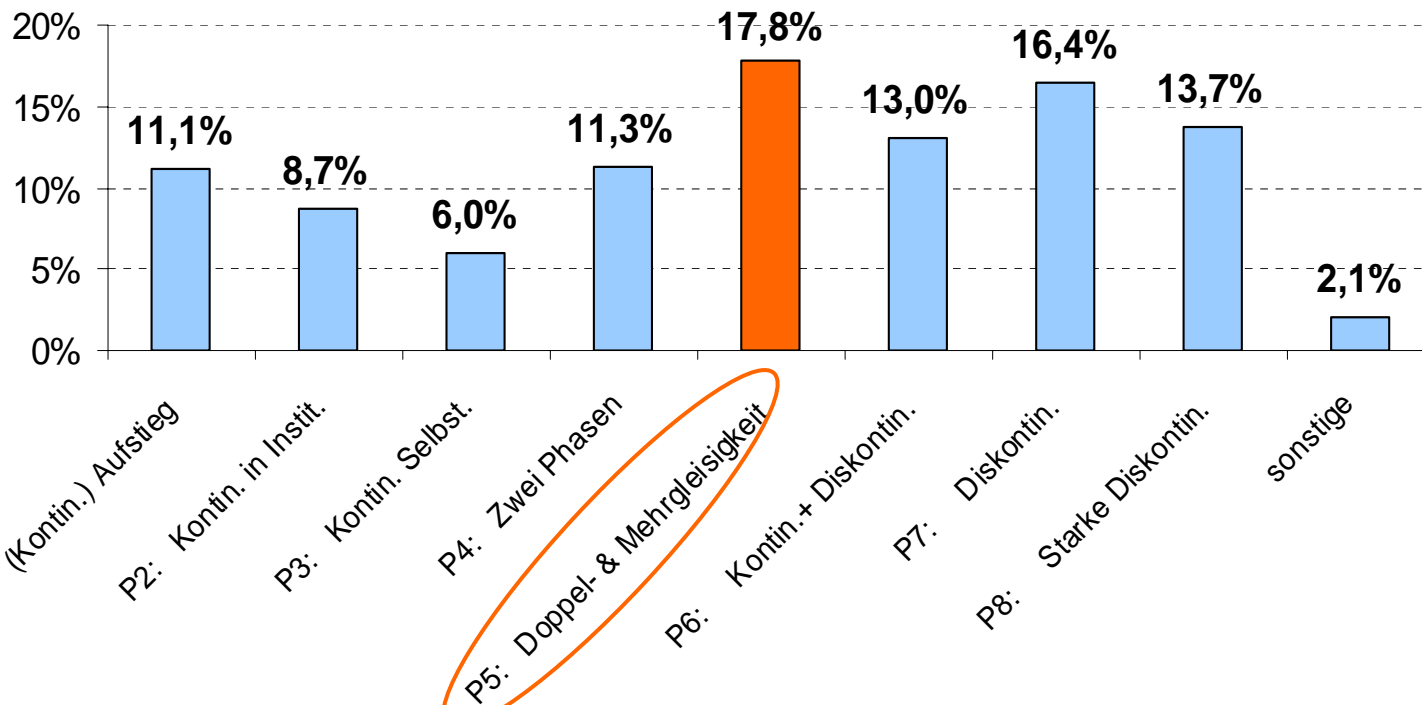
Berufsverlaufsmuster: alte Profession Medizin vs. junge Profession Psychologie (Hoff et al., 2000)



MEDIZIN		PSYCHOLOGIE	
M1	<u>KONTINUIERLICHER AUFSTIEG</u>	P1	(<u>KONTINUIERLICHER</u>) AUFSTIEG
M2	<u>KONTINUITÄT IN INSTITUTIONEN</u>	P2	<u>KONTINUITÄT IN INSTITUTIONEN</u>
		P3	<u>KONTINUITÄT SELBSTÄNDIGE</u>
M3	<u>ZWEI KONTINUIERLICHE PHASEN</u>	P4	<u>ZWEI KONTINUIERLICHE PHASEN</u>
		P5	<u>DOPPEL- UND MEHRGLEISIGKEIT</u>
		P6	<u>KONTINUITÄT UND DISKONTINUITÄT</u>
M4	<u>DISKONTINUITÄT</u>	P7	<u>DISKONTINUITÄT</u>
M5	<u>STARKE DISKONTINUITÄT</u>	P8	<u>STARKE DISKONTINUITÄT</u>

Häufigkeit kontinuierlicher und diskontinuierlicher Berufsverlaufsmuster in der Psychologie

(N=585, Diplom 1983-85, Mitglieder BDP)



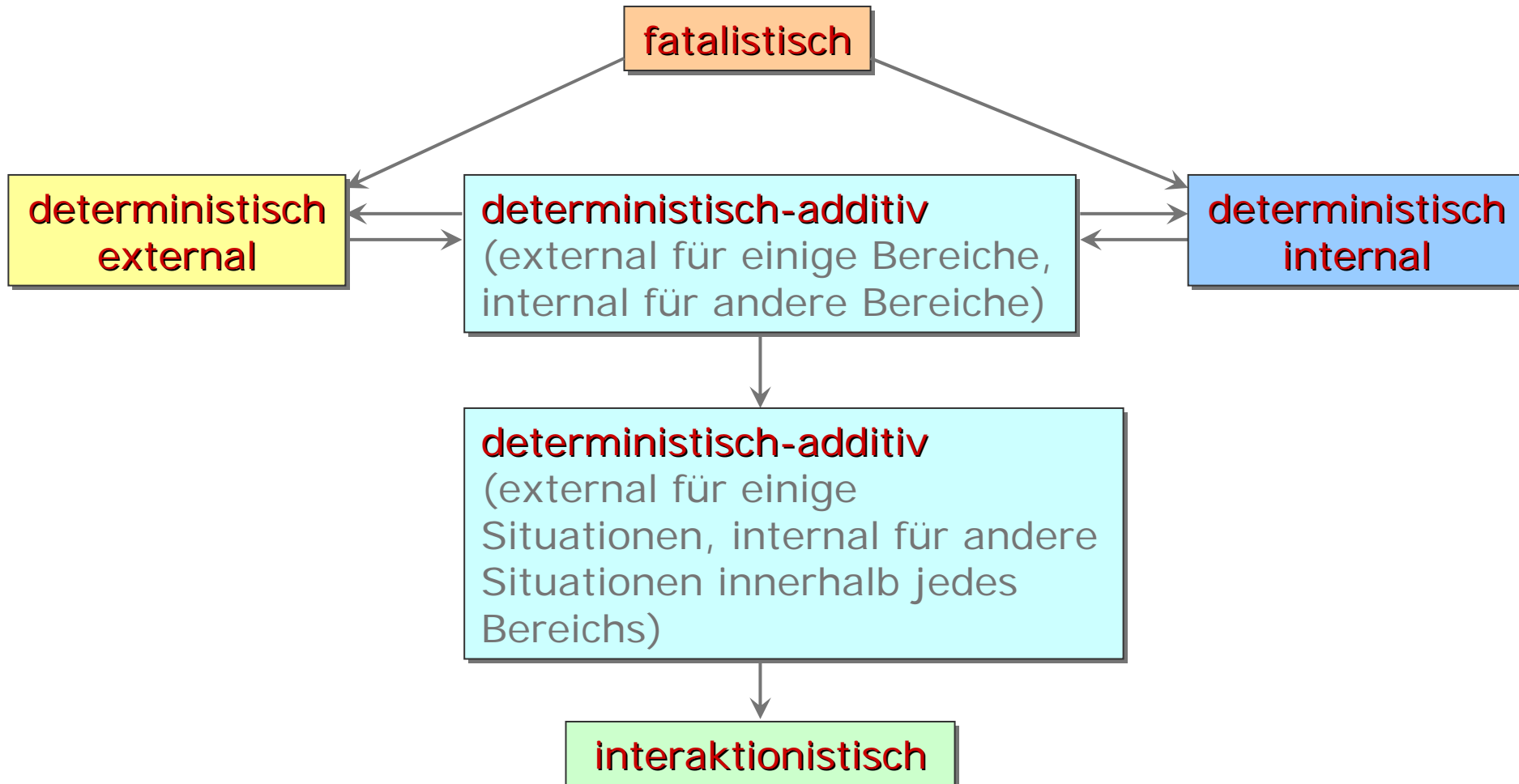
Legende:

1. Kontinuierlicher Aufstieg
2. Kontinuität in Institutionen
3. Kontinuität Selbständiger
4. Zwei Phasen
- 5. Doppel- und Mehrgleisigkeit**
6. Kontinuität und Diskontinuität
7. Diskontinuität
8. Starke Diskontinuität

häufigstes Muster:
Doppel- & Mehrgleisigkeit (Olos & Hoff, 2007)

zurück zum Kontrollbewusstsein!

Entwicklungsverläufe von Kontrollbewusstsein



Biografische Muster und Entwicklungsverläufe von Kontrollbewusstsein (Hoff, Lempert, Lappe, 1991)

unberechenbare,
gravierende Lebensereignisse



Fatalistisches
Kontrollbewusstsein

Änderung / Diskontinuität ↓

berechenbare, objektive
Handlungsspielräume



Internales
Kontrollbewusstsein

Konsistenz über Lebensbereiche,
biografische Kontinuität



Verfestigung / Rigidität

Änderung / Diskontinuität ↓↑

berechenbare, objektive
Restriktionen



Externales
Kontrollbewusstsein

Konsistenz / Kontinuität



Verfestigung / Rigidität

Änderung / Diskontinuität ↓

Diskrepanzen zw. Handlungs-
spielräumen & Restriktionen



Deterministisch-additives
Kontrollbewusstsein

Inkonsistenz / scharfe Segmentation
der Lebensstränge, die Kontin. enthalten



Verfestigung / Rigidität

Änderung / Diskontinuität ↓

Gleichzeitigkeit von Restriktionen &
Handlungsspielräumen innerhalb v.
Situationen & Lebensbereichen



Interaktionistisches
Kontrollbewusstsein



Flexibilisierung

Fazit (vor allem qualitativer Studien)

Der „**Motor**“ für **psychische Entwicklung** liegt vor allem:
in der **Erfahrung von Kontrasten, Diskrepanzen, Konflikten**
(z.B. zwischen Zwängen / Restriktionen und Freiheitsgraden /
Handlungsspielräumen) wie sie sich
beim Vergleich unterschiedlicher Anforderungen, Ziele in **gleichen**
Situationen, Lebensbereichen,
beim Vergleich **unterschiedlicher Lebensbereiche** und
beim Vergleich **unterschiedlicher Lebensabschnitte** zeigen.

aber:

Vermutlich sollten diese Kontraste auch nicht allzu groß sein,
damit sie konstruktiv zu bewältigen sind.