

Hochschule Darmstadt

– Fachbereich Informatik–

Selbstverwirklichung und Sinnhaftigkeit in einer digitalisierten Arbeitswelt

Interdisziplinäre und sozialwissenschaftliche Reflexion
der Informatik

vorgelegt von

Alexander Manger

Matrikelnummer: 754969

Referent : Matthias Herrgen

INHALTSVERZEICHNIS

1	EINLEITUNG	1
2	WAS HEISST SINN?	2
3	WAS MACHT ARBEIT SINNVOLL?	3
3.1	Arbeit und Individuum	3
3.2	Kohärenz im Beruf	4
3.3	Qualität der Organisation	4
3.4	Arbeit und Gesellschaft	5
3.5	Sinnerfüllung	5
4	CHANCEN UND RISIKEN DER DIGITALISIERUNG	7
4.1	Substitution von Arbeit	7
4.2	Upgrading of Work	8
4.3	Polarisierung	8
5	FAZIT	10
	LITERATUR	11

ABSTRACT

In dieser Arbeit wurden Möglichkeiten gesammelt und untersucht, mit denen die Digitalisierung einen positiven Effekt auf die wahrgenommene Sinnhaftigkeit im Berufsleben haben kann. Eine Literaturrecherche klärte zunächst, was im Arbeitsumfeld Sinn heißt. Auf dieser Grundlage wurden mehrere Blickwinkel betrachtet, unter denen man eine Sinnerfüllung im Arbeitsalltag erfahren kann. Danach wurden drei mögliche Zukunftsszenarien betrachtet, in denen die Digitalisierung Einfluss auf die Sinnerfüllung hat. Aus den in diesen Szenarien ermittelten Aspekten wurden Chancen und Risiken der Digitalisierung in Bezug auf das Sinnerleben zusammengefasst.

EINLEITUNG

Die Frage nach dem Sinn der eigenen Tätigkeit ist so alt wie das Arbeiten an sich. Seit vielen Jahrzenten fragen sich die Menschen, warum sie etwas tun und suchen den Nutzen in dem, mit dem Sie sich fast täglich auseinandersetzen: ihrem Beruf. Seit Beginn der Industrialisierung und somit der Entstehung der Fließbandproduktion und dem Beginn der Substitution des Menschen in der Produktion wird diese Frage nach dem Sinn immer wieder erschüttert. Seit einigen Jahren bestimmt nun noch ein neuer Faktor die Arbeitswelt. Die Digitalisierung schreitet scheinbar unaufhaltsam voran, doch die möglichen Auswirkungen auf unser Berufsleben und die Sinnerfüllung sind bestenfalls Spekulation und zu einem großen Teil mit einem pessimistischen Blick auf die Entwicklung behaftet. Es gilt also sowohl klarzustellen, was genau uns das Gefühl einer Sinnerfüllung bei der Arbeit gibt als auch wie Sinn sich überhaupt definieren lässt. Dieses Wissen kann genutzt werden, um genau zu verstehen, wo die Risiken und vor allem auch die Chancen der Digitalisierung liegen, die Sinnerfüllung einer Tätigkeit positiv oder negativ zu beeinflussen.

WAS HEISST SINN?

Um zu verstehen, welche Bedeutung Sinnerfüllung im Arbeitsalltag hat, muss zuerst geklärt werden, wie sich Sinn definieren lässt. Sinn kann als Weg oder Reise betrachtet werden, als Entscheidung, ob auf einer Richtung, in die man im Leben schreitet, Sinnlosigkeit oder Sinn vorliegt. Die Wahrnehmung von Sinn ist subjektiv. Folgendes Zitat beschreibt diesen Zusammenhang sehr gut: „Er wird in einer Sache, einer Handlung, einem Ereignis gesehen, von einer Person in einer bestimmten Situation zugeschrieben.“ Sinn ist, was uns wichtig und zweckdienlich erscheint. Die Frage, ob etwas sinnvoll ist wird immer -wieder neu aufgeworfen.[1, S.47-48] Sein Zuschreiben ist also dynamisch. Und so wie einzelne Ereignisse und Aktionen als mehr oder weniger sinnvoll von dem Individuum erachtet werden können, so kann auch das Leben durch das Selbst eingeschätzt werden [5, S.12]. In den selbst zugeschriebenen Sinn des eigenen Lebens fließen viele Faktoren ein, die den Weg der Bestimmung verändern können. Menschen werden in soziale und kulturelle Umgebungen geboren. Dabei werden sie mit den Sinnvorstellungen ihrer Umgebung konfrontiert, welche Ziele als erstrebenswert und als unerwünscht gelten. Der Mensch „ist ein Wesen, das in das selbstgesponnene Sinngewebe verstrickt ist, wobei [die] Kultur als dieses Gewebe [anzusehen ist]“ [1, S.47-48]. Großer Teil dieses Sinngewebes ist die Arbeit. Wir leben einer Arbeitsgesellschaft, wir identifizieren uns über unsere Jobs und Tätigkeiten und andere Menschen schätzen uns dementsprechend ein. Die hohe Bedeutung der Arbeit für den Stand im Leben resultiert nicht zuletzt aus dem hohen Ansehen der Arbeit in der Gesellschaft. Entsprechend definiert sich das subjektive Sinngefühl zu einem wesentlichen Teil über unsere Berufe [1, S.47-48]. Sinn ist also etwas subjektives, dynamisches, das dem eigenen Leben unter Einfluss der gesellschaftlichen Normen zugeschrieben wird. Die Arbeit als zentrales Element der Gesellschaft und des Individuums machen einen großen Teil der eigenen Definition aus. Entsprechend ist also von hoher Bedeutung, die Sinnerfüllung in der Arbeit zu gewährleisten.

WAS MACHT ARBEIT SINNVOLL?

Nachdem mit einer Sinndefinition eine Grundlage für weitere Diskussionen geschaffen wurde, wird an dieser Stelle nun Schrittweise erläutert, wie und an welche Art und Weise im Berufsleben Sinn gefunden oder Sinnerfüllung verhindert werden kann.

3.1 ARBEIT UND INDIVIDUUM

Die eindeutigste Eigenschaft, die Arbeit einen Sinn verleiht, ist das Erbringen eines Profits. Es ist hierbei ein Mittel für den Zweck, ein Tauschwert [7, S.192-193]. Oder anders gesagt, Arbeit erscheint uns allein dadurch schon als Sinnvoll, da sie uns Geld einbringt, mit dem wir unser Leben überhaupt erst ermöglichen können. Dies kann allerdings nicht der alleinige Aspekt sein, denn die Existenz ehrenamtlicher Tätigkeiten beweist, dass Menschen nicht nur das Geld sehen, wenn sie Sinnerfüllung in ihrer Arbeit spüren. Andere Aspekte die hier Einspielen sind Faktoren wie z.B. die aktive Teilnahme am Berufsleben und Entscheidungsspielräume des Individuums. Engagement im Beruf und Sinnerleben sind eine Wechselwirkung. Desto mehr wir uns in den Beruf einbringen, desto sinnvoller erscheint uns unsere Rolle, was uns wiederum motiviert, mehr Engagement zu zeigen. Das liegt daran, dass das Sinnerleben einer der wichtigsten Motivationsfaktoren ist. Man muss Sinnhaftigkeit in seinem Beruf finden und kann dann feststellen, dass es sich lohnt, Einsatz und Energie zu investieren.[3, S.205-206]. Wie zuvor erklärt, ist Sinn etwas subjektives und dynamisches, was von einzelnen Menschen einer Sache zugesprochen werden kann. „[Noch] in die restriktivste, monotonste und belastendste Arbeit [können] subjektive Anteile der Arbeitenden eingehen, ja dass ohne diese subjektiven Anteile die Arbeit nicht leistbar wäre“ [6, S.79]. Mit diesem Einbringen der eigenen Anteile in eine Tätigkeit versuchen arbeitende Menschen „ihre persönlichen Bedürfnisse und Sinnansprüche mit den Gegebenheiten in Einklang zu bringen.“, also ihrer Arbeit einen Sinn zuzuschreiben[4, S.66]. Das Zuschreiben von Sinn und das Einbringen der subjektiven Elemente in das Berufsleben kann durch verschiedene Arbeitsstrukturierungsmaßnahmen vereinfacht werden. Dazu gehören zum Beispiel teilautonome Arbeitsgruppen, die auf Aufgabenwechsel, Aufgabenvergrößerung und Erweiterung der Entscheidungs- und Kontrollspielräume setzen[4, S.67]. Dadurch kann das Individuum mehr subjektive Aspekte in die Arbeit einbringen.

3.2 KOHÄRENZ IM BERUF

Ein weiterer Aspekt der Sinnerfüllung im Beruf ist das Konzept der sogenannten „Kohärenz“. Kohärenz in diesem Sinne beschreibt eine globale Orientierung, die das Ausmaß eines Gefühls des Vertrauens beschreibt. Dieses besteht aus den drei Komponenten des Kohärenzgefühls:

- **Verstehbarkeit**
Die Verstehbarkeit bezieht sich auf das Ausmaß, in welchem man die inneren und äußeren Eindrücke, die während der Arbeit auf das Individuum wirken, als sinnhaft wahrnimmt.
- **Handhabbarkeit**
Handhabbarkeit beschreibt das Ausmaß, in welchen das Individuum wahrnimmt, wie viele Ressourcen ihm zur Verfügung stehen, sowohl Fähigkeiten als auch Mittel, um die ihm gegenübergestellten Eindrücke zu bewältigen.
- **Bedeutsamkeit**
Die Bedeutsamkeit ist die emotionale Komponente des Konstrukts der Kohärenz. Sie bezieht sich auf das Ausmaß, in dem die Anforderungen an das Individuum als solche wahrgenommen werden, „die Anstrengung und Engagement lohnen“

[3, S.201]

Das Zusammenspiel dieser Komponenten beschreibt die Kohärenz im Beruf, die ein Individuum erlebt und fasst die im vorigen Abschnitt genannten Aspekte der Sinnerfüllung zusammen.

3.3 QUALITÄT DER ORGANISATION

Die Qualität der Arbeit ist ein maßgeblicher Faktor für die Zufriedenheit des Individuums mit seiner Arbeit und dem Engagement, das es der Arbeit entgegenbringen möchte. So fällt es leichter, an einer Aufgabe Spaß zu haben und einen Sinn in ihr zu sehen, wenn sie effizient und ohne scheinbar unnötige Hindernisse durchgeführt werden kann. Weiterhin wichtige Faktoren sind eine faire Arbeitseinteilung und die Nachvollziehbarkeit der Praktiken des Vorgesetzten. Fühlt man sich fair behandelt, steigt die Motivation. Weiterhin sollten Tätigkeiten die Kompetenzen des Individuums beanspruchen und diese fordern, damit das Gefühl erlangt wird, dass die eigenen Fähigkeiten von Bedeutung für den Erfolg einer Arbeit sind. Zusätzlich spielt noch das Verhältnis zu Kolleg*innen eine Rolle. Unterstützung aus dem Team zu erhalten und soziale Kontakte aufbauen zu können, verbessert die erlebte Qualität des Berufs und somit auch den Grad der Sinnerfüllung [7, S.194][3, S.205-206]

3.4 ARBEIT UND GESELLSCHAFT

Es gibt gesellschaftliche Aspekte, die beim Suchen nach dem Sinn in der Arbeit berücksichtigt werden müssen. So lässt sich in Berufen, in denen konkreter Kontakt zu Kunden besteht, Sinn einfacher aufspüren, da ihre Ausübung direkten Einfluss auf das Wohlbefinden anderer Menschen hat. Zum Beispiel Berufe wie Therapeuten oder Altenpfleger zeigen direkte Resonanz bei Kunden, die dem Individuum das Gefühl geben, eine sinnvolle Tätigkeit auszuüben[7, S.192-193]. Dies lässt sich unter anderem dadurch begründen, dass Menschen ihren Beruf als wesentlichen Teil ihrer Identität betrachten. Man setzt sich fast täglich mit seinem Beruf auseinander und wird auch von anderen ein Stück weit mit der eigenen Arbeit identifiziert[7, S.193]. Dementsprechend liegt natürlich nicht nur ein altruistisches Motiv vor, anderen helfen zu wollen und einen sozialen Nutzen zu erfüllen und somit dem Gemeinwohl beizutragen[7, S.193], sondern auch der Wunsch, sich durch einen sinnvollen Beruf präsentieren zu wollen. Man sucht das „Gefühl, an der Erstellung gesellschaftlich nützlicher Produkte beteiligt zu sein“[7, S.193], das Gefühl der Sinnhaftigkeit. Dieses Gefühl kann erreicht werden, wenn man durch die eigene Tätigkeit Ziele erreicht, die einem selbst oder anderem wichtig sind. Sinnhaftigkeit kann also in allen Berufen erlangt werden, solange es ein Gefühl gibt, „einen wichtigen Beitrag zu leisten, jemandem zu helfen, den sie schätzen, zu einem Teil des Ganzen wurden oder Verantwortung [zu übernehmen]“ [3, S.205-206]

3.5 SINNERFÜLLUNG

Die in den vorigen Abschnitten beschriebenen Eigenschaften von Arbeit in unterschiedlichen Zusammenhängen beeinflussen das Erleben von Sinn eines Individuums in Bezug auf Arbeit. Diese Aspekte lassen sich in vier Kriterien Aufteilen, die das Konzept der Sinnerfüllung beschreiben.

- Kohärenz
Nicht zu verwechseln mit der in Abschnitt „Kohärenz im Beruf“ erklärten Bedeutung, bezeichnet Kohärenz vielmehr die Passung und Stimmigkeit innerhalb und zwischen Lebensbereichen in Bezug auf die Arbeit.
- Bedeutsamkeit
Bedeutsamkeit beschreibt die erlebte Wirksamkeit und Resonanz des eigenen Handelns, welche in den vorigen Abschnitten auf gesellschaftliche und individuelle Wirkungen untersucht wurden.
- Orientierung
Unter Orientierung wird das Zusammenspiel des Berufs und der Ausrichtung des eigenen Lebenswegs verstanden. Um Sinnerfüllung zu erreichen muss ein Mensch seinen Lebensweg mit den in seinem Beruf ihm gestellten Forderungen bestreiten können.

- Zugehörigkeit
Zugehörigkeit beschreibt die Selbstwahrnehmung als Teil eines Größeren Ganzen wie Z.B. Familie, Freunde, Berufskollegen, Religion usw.

[5, S.12]

CHANCEN UND RISIKEN DER DIGITALISIERUNG

In diesem Kapitel werden nun verschiedene Szenarien der Digitalisierung betrachtet. Nachdem zunächst geklärt wurde, wie Sinnerfüllung in der Arbeit gewährleistet oder gestört werden kann, sollen in den Szenarien die Aspekte untersucht werden, die die Sinnerfüllung positiv oder negativ beeinflussen können.

4.1 SUBSTITUTION VON ARBEIT

Das erste Szenario beschreibt den dystopischen Ansatz, dass Digitalisierung zu einer weitreichenden Substitution von Arbeit führt. Viele Berufe und Tätigkeiten, die geringqualifiziert und standardisierbar sind, werden von „smarten“ Systemen ersetzt. Besonders betroffen wären hierbei die sogenannten „3D-Berufe“ – „dirty, dangerous and demanding“. Zwar fallen sehr belastende Tätigkeiten weg, aber eben auch viele geringqualifizierte Aufgaben und die damit verbundenen Berufe, zum Beispiel im Bereich der Logistik und Industriearbeit. Zudem ist dieses Szenario in den aktuellen Entwicklungen begründet, da sich Substitutionstendenzen in einzelnen Branchen und Bereichen erkennen lassen. Die Weiterbeschäftigung wäre nur wenigen Hochqualifizierten Berufen vorbehalten, besonders im IT-Bereich, oder Berufen, die sich nicht so leicht standardisieren lassen. [2, S.182-183]

Dieses Szenario stellt für das Sinnerleben im Beruf für die meisten Betroffenen eine Katastrophe dar. Ganz klar im Vordergrund steht hier natürlich die Angst des Arbeitsplatzverlusts. Nicht nur fällt für die Betroffenen logischerweise das Einkommen aus, wenn ihr Beruf substituiert wird, sondern der Bedarf an ihren Kompetenzen ebenfalls. Wie im vorigen Kapitel erklärt, ist es für das Sinnerleben im Beruf wichtig, dass die Kompetenzen des Individuums in erfüllbarem Maß gefordert und gebraucht werden. Wird die gesamte Branche durch Technik ersetzt, so ist die Botschaft, die beim Individuum ankommt, dass seine Fähigkeiten, sein Wissen nun nicht mehr benötigt werden. Dies greift noch tiefer in das Sinnerleben ein als der Verlust des Einkommens. In Extremfällen wird die gesamte Identität in Frage gestellt. Nicht nur trägt man nicht mehr aktiv seinen Teil zur Gesellschaft bei, sondern scheint zunächst permanent keinen Beitrag jemals wieder leisten zu können. Dies ist nicht zuletzt auch der Orientierung des Lebensweges verschuldet. Hat man zum Beispiel geplant, seinen Beruf lebenslang auszuüben oder sich in einem bestimmten Bereich hochzuarbeiten, den es nach einer vollständigen Digitalisierung vielleicht schlichtweg nicht mehr gibt, ist man zu einer Umschulung in einem so großen Ausmaß gezwungen, die manchmal nicht mehr möglich ist.

4.2 UPGRADING OF WORK

Upgrading of Work bezeichnet die Utopie der Digitalisierung als Aufwertung der Tätigkeiten. Durch den Einsatz moderner Technologien wie intelligente Roboter- oder Assistenzsysteme können die Arbeits- und Handlungsmöglichkeiten vieler Branchen und Tätigkeiten erweitert werden. Die kurzfristigen Jobverluste werden durch die erlebte Aufwertung der Arbeit ausgeglichen und ermöglichen einen Wiedereinstieg in die Berufswelt. „Jobs at every level would be enriched by an informing technology“ – alle bestehenden Tätigkeiten werden mit neuen Arbeitsinhalten angereichert, so können zum Beispiel Datenbrillen und Tablets die Qualifizierung der Beschäftigten verbessern, indem sie ihnen helfen, besseren Überblick über verschiedene Tätigkeiten zu erlangen und damit anspruchsvolle Berufe soweit zugänglich machen, dass sie von ehemals geringqualifizierten Beschäftigten ausgeübt werden können. Außerdem werden durch die Digitalisierung neue Kompetenzen gefordert, die ihren Weg in die Gesellschaft über eine Reform der Bildungsinhalte an Schulen und innerbetrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten finden. So sind zum Beispiel IT-Kompetenzen, Medienkompetenzen und Prozessverantwortung oder auch Arbeitsvorbereitung, Produktionsplanung und Qualitätssicherung Disziplinen, die zum Teil erst in einer vollständig digitalisierten Arbeitswelt von Bedeutung sind oder durch sie besser zugänglich gemacht werden können. Außerdem erleichtert Digitalisierung Konzepte wie z.B. Learning-on-the-job oder Job Rotation, da verschiedene Berufe auch ohne fachspezifische Kenntnisse durchgeführt werden können, solange die notwendigen Systeme beherrscht werden. Dadurch können ebenfalls vormals getrennte Arbeitsprozesse und ihre Verwaltung wieder vereint werden. [2, S.183]

In diesem Szenario ist klar erkennbar, dass die Sinnerfüllung durch die Digitalisierung bereichert wird. Durch die Erweiterung von Handlungsspielräumen können Aufgaben, die zuvor möglicherweise eintönig schienen und wenig Raum für das Einbringen subjektiver Ideen boten, so erweitert werden, dass das Individuum in der Lage ist, der Arbeit einen subjektiven Sinn zuzuschreiben. Kompetenzen, die bisher noch nicht von Bedeutung waren, werden neu gewichtet und bieten für die, die sie haben oder sie erlernen können ein Potenzial, das ohne Digitalisierung nicht möglich wäre. Außerdem werden Tätigkeiten, die bisher noch für entsprechend hochqualifiziertes Personal vorbehalten waren, zugänglich für geringqualifizierte Arbeiter. Einzelne Teilschritte können zusammengefasst werden und das Gefühl der Resonanz des eigenen Handelns wird wieder klarer.

4.3 POLARISIERUNG

Das Szenario der Polarisierung ist sozusagen die Mischung der beiden zuvor besprochenen Szenarien. Hierbei findet eine partielle Substitution der Berufe statt, einige Berufe werden also durch Automatisierung überflüssig,

andere wiederum erfahren eine Aufwertung durch den Einsatz von modernen Technologien. Dadurch klappt die Lücke zwischen Beschäftigten mit hohem Qualifikationsniveau und Einfacharbeitern auseinander, was zu der namensgebenden Polarisierung führt. Bei dieser Polarisierung stehen den Beschäftigten mit einem vielseitigen Set an Kompetenzen und Erfahrung die sogenannten Einfacharbeiter gegenüber, deren Beschäftigungen durch einen hohen Standardisierungsgrad und verminderte Entscheidungs- und Handlungsspielräume ausgezeichnet sind. Dabei erodiert die mittlere Qualifikationsebene, da sich manche Berufe in hoch qualifizierte aufwerten und manche substituiert werden. Zusätzlich dazu wird in den Berufen, die nicht ersetzt werden aber dennoch niedrig qualifiziert sind durch die Digitalisierung eine schärfere Kontrolle ermöglicht, was den Handlungsspielraum der Einfacharbeiter weiter einschränkt. Zusammenfassend gesagt, stehen in diesem Szenario die Dequalifizierungsprozesse und Substitutionsrisiken sowie Arbeitsregulierungen und Verengung der Handlungs- und Entscheidungsspielräume den Faktoren guter digitaler Arbeit und ihrer sinnvollen Ausgestaltung gegenüber[2, S.183-184].

Da dieses Szenario die Kombination des Dystopie und der Utopie des sinnvollen Erlebens des Berufs in der Digitalisierung darstellt, sind entsprechend auch positive und negative Einflussfaktoren auf die Sinnerfüllung zu erkennen. Die Substitution birgt die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes und den zuvor bereits geklärten Folgen für das Sinngefühl des Individuums. Verengung der Handlungsspielräume und Arbeitsregulierungen verhindern das Einbringen der subjektiven Aspekte in die Arbeit, wodurch eine Sinnerfüllung nahezu verhindert wird. Dem gegenüber stehen die Aufwertungen, die durch die Digitalisierung in den Berufen und Tätigkeiten einkehren. Hier ist also Chance und Risiko zugleich vorhanden und die Wirkung auf das Individuum hängt im Endeffekt davon ab, wie schnell es in eine der Branchen wechseln kann, die eine Aufwertung erfahren, um eine Sinnkrise verhindern zu können.

FAZIT

In dieser Arbeit wurde eine Sinndefinition ermittelt und daraufhin untersucht, wie sich Sinnerfüllung im Beruf erfahren lässt und an welchen Stellen diese gefördert oder gestört werden kann. Danach wurde betrachtet, wie die Digitalisierung in drei möglichen Szenarien zu einer Substitution, Aufwertung oder Polarisierung führt und wie sich diese Veränderungen auf die Sinnerfüllung im Beruf eines Individuums auswirken können. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich durch die der Digitalisierung folgenden Veränderungen im Arbeitsalltag das Erleben von Sinn in jedem Szenario drastisch ändert. Es ist zum einen wichtig, die Risiken der Substitution und Einschränkungen besonders für geringqualifizierte Tätigkeiten zu beobachten und gegebenenfalls einzugreifen, um Sinnkrisen vorzubeugen. Dennoch sollte man eine Digitalisierung nicht gänzlich abblocken, da sich hier eine Vielzahl an Chancen bietet, die es ermöglichen die Sinnerfüllung im Beruf zu bereichern und für jedes Individuum spürbar sinnvolle Tätigkeiten zu vermehren und zu fördern.

LITERATUR

- [1] Cona Ehresmann und Bernhard Badura. "Sinnquellen in der Arbeitswelt und ihre Bedeutung für die Gesundheit". In: *Fehlzeiten-Report 2018*. Hrsg. von Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose und Markus Meyer. Bd. 12. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, 2018, S. 47–59. ISBN: 978-3-662-57387-7. DOI: [10.1007/978-3-662-57388-4_4](https://doi.org/10.1007/978-3-662-57388-4_4).
- [2] Martin Eisenmann und Tobias Wienzek. "Stellt Digitalisierung eine Gefahr oder eine Chance für das Sinnerleben der Arbeit dar?" In: *Fehlzeiten-Report 2018*. Hrsg. von Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose und Markus Meyer. Bd. 89. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, 2018, S. 177–188. ISBN: 978-3-662-57387-7. DOI: [10.1007/978-3-662-57388-4_15](https://doi.org/10.1007/978-3-662-57388-4_15).
- [3] Christiane Flüter-Hoffmann. "Sinnstiftung als Erfolgsfaktor: Wie Arbeitgeber dazu beitragen können, dass Beschäftigte ihre Arbeit als sinnvoll erleben". In: *Fehlzeiten-Report 2018*. Hrsg. von Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose und Markus Meyer. Bd. 23. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, 2018, S. 201–211. ISBN: 978-3-662-57387-7. DOI: [10.1007/978-3-662-57388-4_17](https://doi.org/10.1007/978-3-662-57388-4_17).
- [4] Carolin Freier. "Was bedeutet uns Arbeiten?" In: *Fehlzeiten-Report 2018*. Hrsg. von Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose und Markus Meyer. Bd. 31. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, 2018, S. 63–73. ISBN: 978-3-662-57387-7. DOI: [10.1007/978-3-662-57388-4_5](https://doi.org/10.1007/978-3-662-57388-4_5).
- [5] Tatjana Schnell. "Von Lebenssinn und Sinn in der Arbeit". In: *Fehlzeiten-Report 2018*. Hrsg. von Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose und Markus Meyer. Bd. 12. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, 2018, S. 11–21. ISBN: 978-3-662-57387-7. DOI: [10.1007/978-3-662-57388-4_2](https://doi.org/10.1007/978-3-662-57388-4_2).
- [6] Eva Senghaas-Knobloch. *Wohin driftet die Arbeitswelt?* 1. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss, 2008. ISBN: 978-3-531-90939-4.
- [7] Stephan Voswinkel. "Was erleben Beschäftigte als sinnvolle (bzw. sinnlose) Arbeit? Gesundheitliche Belastungen durch Erfahrungen von Sinnlosigkeit". In: *Fehlzeiten-Report 2018*. Hrsg. von Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose und Markus Meyer. Bd. 40. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, 2018, S. 191–199. ISBN: 978-3-662-57387-7. DOI: [10.1007/978-3-662-57388-4_16](https://doi.org/10.1007/978-3-662-57388-4_16).