

3 Verhaltensforschung: What makes a shift in journalistic work?

Die Kritik an den Inhalten und der Darstellung traditioneller Nachrichtenformate greift der Konstruktive Journalismus also auf und entwickelt neue Konzepte einer partizipativen Berichterstattung, die mit differenzierten Hintergrundrecherchen und einer lösungsorientierten journalistischen Herangehensweise Rezipient:innen einen besseren Umgang mit Nachrichten ermöglichen sollen (vgl. Neuberger 2019: 33). Eine Veränderung der Berichterstattung und Informationsstrategien kann jedoch nicht einfach per Dekret angeordnet werden, sondern bedarf einer reflektierten Perspektive von Redaktionen und Journalist:innen auf die Bedeutung von Nachrichten für die Rezipient:innen (vgl. Steinigeweg 2023: 94 f.). Eine Annäherung an den Konstruktiven Journalismus verlangt von den Medienmacher:innen also die Veränderung ihrer bisherigen *Gewohnheiten und Routinen* (vgl. Duhigg 2012: 26 ff.). Wenn Nachrichten nicht mehr in erster Linie nach ihrem Sensations- und Negativitätsgehalt recherchiert und aufbereitet werden, sondern einen (imaginären) Dialog von Kund:innen und Gesellschaft ermöglichen sollen, dann sind neben einem veränderten Nachrichtenhandwerk auch die *subjektiven Haltungen* der Redakteur:innen hierzu herausgefordert, damit bisherige Routinen sich überhaupt ändern können (vgl. Steinigeweg 2023: 26 ff.). Doch wie werden Handlungen zu Gewohnheiten und worauf kommt es an, wenn man sie wieder verändern will?

3.1 Journalismus als Gewohnheit

Der Konstruktive Journalismus kann wie bereits beschrieben als eine Form der Berichterstattung verstanden werden, mit der eine im Vergleich zur bisherigen Medienpraxis neue Qualität der Informationsvermittlung für die Gesellschaft erfolgt. Damit soll der Verantwortung, die dem Journalismus insgesamt als »Vierter Gewalt« zukommt (Bidlo 2012: 151), besser als bislang entsprochen werden. Dabei steht über eine kritische und verständlich aufbereitete Themenaufbereitung hinaus insbesondere die Suche nach Lösungen im Vordergrund – weg vom Sensationsjournalismus und hin zu einem informierenden, erklärenden und einbeziehenden, handlungsmotivierenden Konstruktiven Journalismus. In der Umsetzung bedeutet das einen *Paradigmenwechsel* in der journalistischen Berichterstattung. Schließlich beinhaltet die journalistische Ausbildung noch immer, das Handwerk nach den Maßstäben des herkömmlichen Journalismus zu lernen und zu verinnerlichen. An dieser Stelle drängt sich die Frage auf, was Journalist:innen dazu führt, von den gewohnten und damit routinisierten Formen der Berichterstattung überzugehen zu einer neuen Form, die auch mit einer notwendigen Selbstkritik und -reflexion, neuen Recherchestrategien und Erklärungswegen sowie einer anderen Haltung gegenüber der eigenen professionellen Rolle einhergeht (vgl. Steinigeweg 2022: 362 f.).

3.1.1 *Habit Formation*: Entstehung journalistischer Gewohnheiten

Gewohnheiten bestimmen den Alltag: Ob es das Autofahren oder die Fahrroute zur Arbeitsstelle betrifft oder die routinemäßigen Arbeitsschritte im Berufsalltag von Journalist:innen wie zum Beispiel das Schreiben einer Nachrichtenmeldung – zu entscheiden, welches Ereignis eine Nachricht ist und zu bewerten, welche Informationen damit verbunden relevant genug sind, um sie zu veröffentlichen. Informationsselektion und -priorisierungen folgen einem System von gewohnten Einordnungen auf der Grundlage des Bewährten.

Dadurch entlasten Gewohnheiten den eigenen Energiehaushalt. Regelmäßige und immer wiederkehrende Tätigkeiten müssen so nicht ständig neu durchdacht und reflektiert werden, sondern sind automatisierte Pro-

zesse (vgl. Duhigg 2012: 26 ff.). Sie folgen einem konkreten Anreiz, der routinemäßige Handlungsimpulse auslöst und das Individuum am Ende des Prozesses durch das fertige Produkt (z. B. ein Artikel, Radiobeitrag oder Film) belohnt (vgl. Verplanken & Orbell 2023: 72).

Durch diese Automatisierung der Abläufe werden weder die Intention noch die Sinnhaftigkeit der Gewohnheit überprüft: Der unsympathische Nachbar kann – egal, was er tut – die Antipathie ihm gegenüber nur verstärken, mögliche Kompetenzen werden häufig uminterpretiert oder ausgeblendet (vgl. ebd. 2023: 73). Für den Journalismus bedeutet dies die Gefahr, die Wirkungen von Nachrichteninhalten auf die Rezipient:innen nicht zu berücksichtigen und damit den Glauben des Publikums an die Seriosität und Qualität von Nachrichten aufs Spiel zu setzen (vgl. Stehr 2023: 156).

Ein Journalismus, der sich immer auf eingefahrenen Gleisen bewegt und sich gewohnheitsmäßig an immer gleichen Denk- und Wahrnehmungsmustern orientiert, verliert mit der Zeit die Fähigkeit, die Auswirkungen seiner Produkte auf die Nutzer:innen zu reflektieren. So kann eine Konsequenz sein, dass Journalist:innen die krisenhaften Zustände ihrer Branche und das veränderte Verhalten ihrer Rezipient:innen zwar bemerken, den Grund dafür allerdings nicht in ihren eigenen gewohnten Denk- und Handlungsabläufen suchen und diese korrigieren, sondern in anderen Bereichen (die Digitalisierung, Konkurrenz, das Zeitphänomen etc.) oder sich schlichtweg damit abfinden. »As the proverbial creatures of habit, people tend to repeat the same behaviors in recurring contexts«, konstatieren Wood und Rüniger über die Natur von Gewohnheiten (Wood & Rüniger 2016: 289). Sie beschreiben Gewohnheiten als kognitive Strukturen, die in konkreten Situationen unbewusst aktiviert werden »so that people are prepared to repeat performance when the context cues are encountered again« (ebd. 2016: 294). Es ist deshalb grundsätzlich sinnvoll, eine Gewohnheit – vor allem im beruflichen Kontext – immer wieder gezielt und bewusst zu hinterfragen, damit das Endprodukt kontrollierbar bleibt. Andernfalls werden Gewohnheiten und diese bestimmende Handlungsabläufe nicht mehr überprüft und in ihrer Umsetzung kaum noch kontrolliert und versperren damit auch den Blick für Veränderungen und (konstruktivere) Alternativen (vgl. Brandstätter u. a. 2018: 27 f.).

Dadurch entstehen nach Festinger *kognitive Dissonanzen* (vgl. Festinger 1957). Das birgt die Gefahr, dass Wichtiges nicht mehr registriert wird.¹⁹

3.1.2 *Habit Loop*: Routinen im journalistischen Alltag

Nach Ansicht von Duhigg routinisieren sich Gewohnheiten im Zusammenhang mit Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsstrukturen stets nach der Formel: Auslösereiz, Routinehandlung, Belohnung (vgl. Duhigg 2012: 29 ff.; vgl. Abb. 5). Damit stellen sie jene kognitive Struktur dar, mit deren Hilfe Menschen meist unbewusst ihren Alltag strukturieren (vgl. Verplanken/Orbell 2023: 29). Bevor jedoch der Automatisierungseffekt eintritt und eine Strategie zur Gewohnheit wird, überlegen sie durchaus, nach welchen Verhaltensregeln und -mustern sie eine immer wiederkehrende Situation bewältigen wollen. Eine solche Reflexion findet nach der Automatisierungsphase von Gewohnheiten nicht mehr statt – das mentale Muster ist dann internalisiert (vgl. ebd. 2023: 72).

Zu Beginn entsteht eine Gewohnheit durch einen bewussten, kognitiven, also überlegten und reflektierten Vorgang. Je öfter die der Gewohnheit zugrundeliegenden Ablaufmechanismen (Reiz, Reaktion, Belohnung) wiederholt werden, umso stärker werden die Abläufe automatisiert und umso weniger registriert sie das Bewusstsein in der aktuellen Situation (vgl. ebd. 2023: 29 ff.). Diese automatisierten Abläufe bezeichnet Duhigg als »habit loop«, als eine Gewohnheitsschleife (Duhigg 2012: 29 f.).

Es gibt Handlungsabläufe, die wir täglich – vielleicht sogar mehrmals täglich – immer wieder im gleichen Muster (auslösender Reiz, Reaktion und Belohnung) ausführen, sodass diese sich verfestigen und besonders nachhaltig sind (vgl. ebd. 28 f.). Handlungsabläufe, die sich nur gelegent-

19 Festinger geht davon aus, dass sich widersprechende Kognitionen – also Wahrnehmungen, Gedanken, etc. – für einen Zustand der Dissonanz, eine Art innerer Konflikt, sorgen und für das Individuum unangenehme Gefühle auslösen, die es vermeiden will (vgl. Raab u. a. 2010: 42). Eine Folge kann sein, widersprechende Einflüsse abzulehnen und selektiv nur noch solche Informationen bewusst aufzunehmen, die wenig bis keine Dissonanz hervorrufen. Damit erklärt Festingers Theorie »das Streben der Menschen nach Widerspruchsfreiheit« (ebd. 2010).

lich wiederholen, können im Umkehrschluss auch leichter wieder aufgelöst werden (vgl. ebd.: 29).

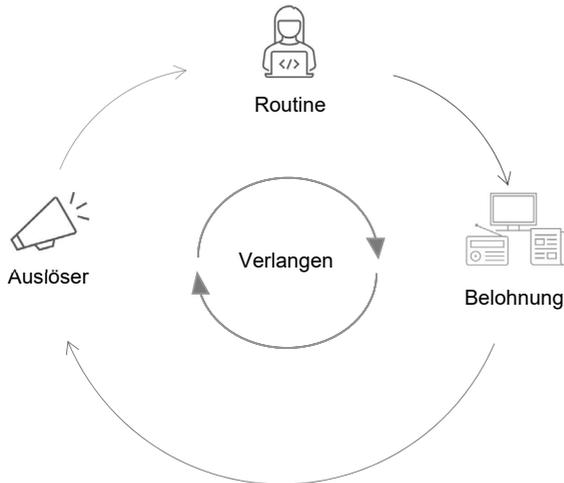


Abbildung 5: Eigene Darstellung, Gewohnheitsschleife nach Duhigg (vgl. Duhigg 2012: 28 f. u. 264)

Ein Beispiel kann der Alltag einer Nachrichtenredakteurin sein: Sich wiederholende Tätigkeiten nach dem Habit Loop sind hier etwa das Selektieren von berichtenswerten Ereignissen und richtigen Recherchequellen sowie die Analyse, welche Inhalte in diesem Kontext wichtig zu erwähnen sind (vgl. ebd.). Handelt es sich dabei um täglich wiederkehrende Abläufe, dann werden sich diese zunehmend automatisieren und die journalistischen Ablaufprozesse und Routinen des Wahrnehmens und des Publizierens von Nachrichten bestimmen (vgl. ebd.: 55). Wie qualitativ (gut) und sinnvoll ein einmal automatisierter Ablaufprozess ist, wird allerdings nicht immer wieder neu überprüft, sondern durch die wiederholte alltägliche Anwendung unbewusst als autorisiert und bewährt fortgeführt. So können beispielsweise die Prüfchecks nach dem Wahrheitsgehalt einer Nachricht solche automatisierten Vorgänge beinhalten: mit Auslösereiz (Eingang einer Eilmeldung), Reaktion (Überprüfung/Bearbeitung) und danach der Entscheidung, wie damit umgegangen werden soll (Veröffentlichung oder nicht), was den Artikel gewissermaßen abschließt und die

Belohnung darstellt (vgl. ebd.). Letzteres spielt eine zentrale Rolle, sofern sich Gewohnheiten nach dem Muster des Verstärkungslernens bilden und dabei eng mit der intrinsischen Motivation zusammenhängen (vgl. Brandstätter u. a. 2018: 17 f.). Je intensiver Gewohnheiten im individuellem Normen- und Wertesystem verankert sind, umso nachhaltiger wirken sie (vgl. Duhigg 2012: 26 f.). Je stärker diese sich mit den subjektiven Vorstellungen und Wahrnehmungen emotional vernetzen, desto schwieriger ist es, Gewohnheiten zu verändern. Haben also Journalist:innen die oben genannten Prüfchecks und das erlernte Handwerk der Nachrichtenberichterstattung so internalisiert, dass diese mit ihrem jeweiligen individuellen Selbstkonzept übereinstimmen, werden sie ratifiziert und automatisiert. Die Handlungs- und Denkabläufe können dann nur noch unter großen Anstrengungen verändert werden (vgl. ebd.).

3.1.3 Durchführungstention: Berichterstattung umdenken

Da es Gewohnheiten gibt, die im Lauf des beruflichen Werdegangs – wie etwa bei einem Wechsel vom herkömmlichen zum Konstruktiven Journalismus – verändert werden sollen, lohnt sich eine Betrachtung der Schnittstellen und Modalitäten von Veränderungsprozessen. Auslöser dafür, dass eine Gewohnheit verändert werden soll, können insbesondere soziale Übergänge in neue Lebenswelten oder Ereignisse sein, zum Beispiel ein beruflich oder privat begründeter Ortswechsel, eine Hochzeit, Scheidung oder Geburt, aber auch Umstrukturierungen im Berufsalltag durch neue konzeptionelle Rahmenbedingungen wie zum Beispiel ein Strategiewechsel in der Programmgestaltung oder ein neuer inhaltlicher Fokus (vgl. Duhigg 2012: 277 ff.). Auf neue Rahmenbedingungen eine individuelle Antwort zu geben, ist häufig auch mit der Notwendigkeit verbunden, Gewohnheiten aufzugeben: Der Umzug an einen anderen Lebensort ist verbunden mit der Suche nach neuen sozialen Netzwerken, ein Wechsel der Arbeitsstelle bringt nicht nur mit sich, sich an neue Gesichter zu gewöhnen, sondern auch, sich neue Arbeitsinhalte und Arbeitsabläufe anzueignen usw.

»Eine schlechte Gewohnheit kann man nicht beseitigen, man kann sie nur verändern« (Duhigg 2012: 69). Wie bereits ausgeführt, ist bei der

Entstehung von Gewohnheiten der auslösende Reiz entscheidend für das Ingangsetzen der *Gewohnheitsautomatik* (vgl. ebd.: 81). Sollen Gewohnheiten verändert werden, muss allerdings zunächst deren konkrete Ablaufstruktur identifiziert werden: Was ist der Auslösereiz, was ist die Reaktion und welche Belohnungserwartung ist damit verbunden? Nach Ansicht von Duhigg ist deshalb wichtig, den Auslösereiz beizubehalten, eine Belohnung bereitzustellen, aber der Reaktion neue Routineimpulse hinzuzufügen (vgl. ebd.: 78): Wenn Journalist:innen vom herkömmlichen zum Konstruktiven Journalismus wechseln, dann müssen alte Redaktionsroutinen (2. Phase im Habit Loop) verändert und neue internalisiert werden. Das ist möglich, sobald die Ablaufstruktur einer Gewohnheit reflektiert und Letztere entschlüsselt wird. Der Fokus der Veränderung sollte laut Duhigg vor allem auf der zweiten Phase, die der Reaktion, liegen, die auf den Auslösereiz (1. Phase) folgt, und diese gezielt umbauen (vgl. ebd.: 81 f.). Urner hebt hervor, dass das Unterbrechen von Gewohnheiten erfordert, den Situationskontext zu verändern: Der auslösende Reiz muss identifiziert werden, die Reaktion darauf gezielt kontrolliert und gleichsam mit einer subjektiven Belohnung verbunden werden. Diese soll zu Wiederholungen motivieren, sobald der Auslösereiz den programmierten Ablauf wieder in Gang setzt (vgl. Urner 2019: 123 ff.).

Davon abgeleitet würde die Ablaufstruktur für eine:n Journalist:in im Wechsel von der herkömmlichen zur konstruktiven Berichterstattung bedeuten, dass der Auslösereiz, Nachrichten zu recherchieren, beibehalten wird. Allerdings werden die darauffolgenden Reaktionen und Verhaltensweisen (2. Phase) nachhaltig verändert, indem sie durch die veränderte Selektion von Nachrichtenthemen, die Problematik beschreibende und einordnende Hintergrundrecherche und vor allem die Suche nach Lösungsoptionen ergänzt werden. Ein bewährtes Verfahren zur Gewohnheitsänderung bietet Urner mit ihrer Stufenplanung an (Reiz, Routine, Belohnung, Verlangen), die eng mit den Erfolgsaussichten einer Gewohnheitsänderung im Sinne einer Selbstregulation verknüpft sind (vgl. ebd.: 124–128).

3.2 Der journalistische Habitus

Vor dem Hintergrund der organismischen Integrationstheorie nach Deci und Ryan ist es das implizite Interesse des Menschen, sich dem Umfeld gegenüber mit seinen Kompetenzen und Fähigkeiten zu präsentieren, dadurch Anerkennung zu erwerben und soziale Integration zu sichern (vgl. Deci & Ryan 1993: 223). Wie das Individuum mit seinen angeborenen und erworbenen Fähigkeiten und Bedürfnissen seinem Umfeld begegnet, ist von seiner subjektiven Haltung geprägt, also auf der Grundlage des Selbstbildes und der damit verbundenen interpretierten Erwartungen des Umfeldes an das Subjekt (vgl. Brandstätter u. a. 2018: 115). Sie setzen sich aus erworbenen Eigenschaften und soziokulturellen Normen, Werten und (Milieu-)Erfahrungen zusammen. Diese wiederum ergeben sich aus dem Umgang und Austausch mit sozialen Milieus wie Familie, Nachbarschaft, Schule, Peergroup und später Ausbildung, Beruf etc. (vgl. ebd. 2018).

Vieles davon eignen sich Menschen unbewusst an – es wird dann über den Habitus durch das Verhalten in das Umfeld transferiert (vgl. Lueg 2012: 31 f.; vgl. Corsten 2012: 320). So erlebt ein:e Journalist:in in der journalistischen Ausbildung eine Prägung nicht nur des beruflichen Selbst, sondern auch darüber hinaus: durch Begegnungen, den Austausch von Ansichten und Werten etc. Das Kennenlernen von Konzepten und Theorien – zum Beispiel derjenigen zum Nachrichtenwert, aber auch zu Denkweisen im Journalismus als Branche – prägt vermutlich auch maßgeblich die *eigene Sichtweise*, mit der der oder die Journalist:in später ihren Beruf ausübt. Ein anderes Szenario könnte aber auch die Journalistin sein, die als Kind stets ermutigt wurde, Neues auszuprobieren und offen zu bleiben. Möglicherweise ist sie im Erwachsenenalter eher geneigt, sich an neuen Formen der Berichterstattung und an einem Umdenken zu probieren. Der Habitus stellt damit in gewisser Weise die individuelle *Plattform* für die Interaktion mit der Welt dar. Er folgt damit dem Bedürfnis des Individuums, Kontinuität, Abgrenzung und Anschlussfähigkeit an das private und berufliche Umfeld herzustellen (vgl. Bolder u. a. 2012: 11). Dabei korrespondiert der berufliche Habitus unmittelbar mit dem subjektiven Norm- und Wertemuster sowie mit den damit verknüpften Selbstwirksamkeitsbestrebungen eines Menschen (vgl. Corsten 2012: 330). Umfang

und Qualität der sozialen Integration korrespondieren eng mit dem Sozialen Kapital (vgl. Lenger u. a. 2013: 370 f.) wie auch mit der individuellen Reputation und der Vertrauenswürdigkeit und damit dem Grad der Integrität eines Menschen (vgl. Lueg 2012: 61 f.).

3.2.1 Zur Konstruktion des Habitus: Selbst- und Weltbild

Insoweit ist unter dem Habitus eine Internalisierung überwiegend unbewusster Denk- und Handlungsstrukturen zu verstehen, die sich ebenso unter dem Einfluss angeborener Eigenschaften wie über die Vorgaben von Familie und sozialem Umfeld (Kultur, Werte, Normen, Rituale etc.) konstituieren. Dabei sind vor allem die frühen Kindheitsjahre prägend (vgl. Bröskamp 2017: 17 f.). Nach Bourdieu vermittelt der Habitus das Verhältnis und die Haltung des Individuums zur (Um-)Welt, dem »Raum der Lebensstile« (Bourdieu 1987: 277) und beschreibt somit ein System von Haltungen und Dispositionen, die durch Herkunft und Lebenswelten geprägt sind. Er wird als Ergebnis des Aufwachsens und Sozialisierens durch familiäre, sozioökonomische und milieubezogene Rahmenbedingungen und Erfahrungen sichtbar (vgl. ebd. 1987: 277 f.). Hierüber verhandelt das Subjekt mit seinem Umfeld – der Habitus wird zum individuellen Medium, um sich mit der Welt möglichst aus subjektiver Sicht erfolgreich auszutauschen (vgl. Lenger u. a. 2013: 13 f.).

Im Habitus spiegeln sich somit Lebensstile, Rituale und Wertvorstellungen. Das Individuum präsentiert seine Fähigkeiten und Erwartungen, wie es die Welt sieht und versteht; der Habitus stellt das individuelle Format dar, um sich die Wertschätzung des Umfeldes zu sichern (vgl. Rohlf 2011: 70). Mit dem Habitus beschreibt Bourdieu das subjektive Skript eines Menschen, in dem dessen Interpretation der Welt durch seine individuellen Wahrnehmungen erkennbar wird, und subjektive Antworten darauf bereithält. Insoweit zeigt sich anhand des Habitus, wie das Subjekt den Herausforderungen seines Umfelds – auf Grundlage seines Normen- und Wertesystems und in Orientierung an den erlernten soziokulturellen Ritualen – begegnet. Der Habitus ist somit wie eine Art *Generator* des Menschen: »Das Habitus-Konzept ist daher bestens geeignet, die Strukturen des journalistischen Feldes zu verstehen, wie sie von Journalisten

im Verlauf ihrer beruflichen Sozialisation inkorporiert und als selbstverständlich wahrgenommen werden« (Hanitzsch 2023: 290). So ist beispielsweise davon auszugehen, dass das Aufwachsen eines Menschen in tiefer Armut oder großem Reichtum die individuellen Erwartungen und Lebensziele und damit auch den Habitus in Bezug auf berufliche Lebenswelten entscheidend bestimmen wird: Während sich die eine kaum ein Leben im absoluten Luxus vorstellen könnte, würde der andere sich mit einem Leben in Armut nicht arrangieren wollen (vgl. Möller 2017: 105 ff.).

3.2.2 Habitus im Beruf: Journalist:in als Berufswahl

Das Bestreben von Journalist:innen, sich ihrem beruflichem Umfeld wirksam zu präsentieren und so Anerkennung zu sichern, gelingt deshalb nur bei einer ausreichenden Übereinstimmung der persönlichen Überzeugungen mit den konzeptionellen Anforderungen der Redaktion (vgl. Loosen u. a. 2008: 25). Ohne eine Übereinstimmung zwischen Subjekt (Selbstbild) und Konzept (Anforderungen) ist ein erfolgreiches Handeln in der Praxis nur begrenzt möglich – es sei denn, diese Übereinstimmung stellt sich im Verlauf der Zeit her (vgl. Deci & Ryan 1993: 228). Im Habitus spiegeln sich demnach alle Erfahrungen, Interpretationen und Präferenzen wider, die die Sozialisation des Menschen mit sich bringt (vgl. Lueg 2012: 21 f.). Diese wiederum ist geprägt vom Aufwachsen in reichen oder armen Verhältnissen, von den persönlichen Erfahrungen mit Eltern, von der Erziehung mit Geschwistern, dem erlernten Verhältnis zur Kultur, den eigenen Bewältigungsstrategien von Krisen und Konflikten, dem Umgang mit dem Umfeld sowie dessen Regeln und Ritualen, gesellschaftlichen Normen und Konventionen: Rassismus und Fundamentalismus oder Humanität und demokratische Grundhaltung. Sie fließen in den beruflichen Habitus ein und damit auch in das journalistische *Werteverständnis* und Rollenbild in der Ausübung der Berichterstattung (vgl. ebd. 2012: 75 ff.). Über den Zusammenhang zwischen dem eigenen Werteverständnis und dem journalistischen Beruf stellen Hanitzsch u. a. fest, dass der individuelle Wertekompass mit 60,4 Prozent einen deutlichen Einfluss auf die Arbeit von Journalist:innen hat (vgl. Hanitzsch u. a. 2019: 114 f.). Die Produkte journalistischer Tätigkeiten (z. B. Artikel, Radiobeiträge

oder Filme) hängen somit von einem weitgehend gelungenen Transfer subjektiver und beruflicher Überzeugungen ab (vgl. Lueg 2012: 28 f.). Sie prägen aber auch den beruflichen Habitus nachhaltig: Was für den herkömmlichen Nachrichtenjournalismus als guter Artikel gilt, bedeutet für den Artikel im Rahmen des Konstruktiven Journalismus möglicherweise das Gegenteil. Damit hat der konzeptionelle Wechsel journalistischer Berichterstattung nachhaltige Auswirkungen auf den beruflichen Habitus, der ohne größere Brüche nicht erfolgreich abgeschlossen werden kann. Mit der Aufnahme des neuen journalistischen Arbeitskonzepts geht nicht automatisch auch ein aktualisierter Habitus einher. Die »Trägheit« des Habitus kann also dazu führen, dass journalistische Praxis und Habitus eine Zeit lang inkongruent bleiben (Lueg 2012: 104). Der Habitus generiert das (journalistische) Selbstbild und beeinflusst vor diesem Hintergrund das individuelle Verhalten und Handeln, um eine möglichst positive Selbstdarstellung gegenüber dem beruflichen Umfeld zu erreichen. Dabei stehen nach der Selbstbestimmungstheorie von Deci und Ryan insbesondere drei zentrale Grundbedürfnisse im Vordergrund: »Bedürfnis nach Kompetenz oder Wirksamkeit (effectance [...]), Autonomie oder Selbstbestimmung [...] und soziale Eingebundenheit (social relatedness) oder soziale Zugehörigkeit (affiliation [...])« (Deci & Ryan 1993: 229). Es liegt also insoweit im grundlegenden Interesse des Individuums, Anschluss und Integration im beruflichen Kontext zu finden.

Daraus folgt auch, dass jede Erwerbstätigkeit in der Regel eigene berufsspezifische Merkmale aufweist, die den Habitus beeinflussen (vgl. Lueg 2012: 32 f.). So gibt es elementare Unterschiede zwischen dem habituellen Verhalten von zum Beispiel einer Professorin, einem Schreiner oder einer Bankangestellten – mit jeweils verschiedenen Ausprägungen sind diese gleichwohl unverkennbar mit den berufsspezifischen Kennmerkmalen verbunden, die dann vom Individuum auf der Grundlage seines Selbstbildes für sich interpretiert und übersetzt werden (vgl. Rohlfs 2011: 114). Dies gilt jedoch gleichermaßen auch für den Wechsel von Tätigkeiten innerhalb eines Berufsfeldes, zum Beispiel von herkömmlichen zu konstruktiven Berichterstattungsformaten. Mit dieser Veränderung ist – individuell variierend – eine andere Philosophie der Berichterstattung und der Vermittlung von Information für eine demokratisch mündige Gesell-

schaft verbunden, die höchstwahrscheinlich auch zu habituellen *Umorientierungen* des/der ausübenden Journalist:in führt.

3.2.3 Habitus als Prägung der journalistischen Einstellung

Insoweit kann davon ausgegangen werden, dass der Habitus das Selbstverständnis des Individuums in dessen subjektiver Haltung gegenüber dem beruflichen Umfeld kommuniziert und damit auch bestimmt, welche Handlungsziele, Verhaltensmuster und Logiken (Denkstrategien, Positionen, Meinungen etc.) relevant erscheinen, um das gewünschte Ergebnis einer Handlung zu erreichen (vgl. Rosenberg 2012: 361). Das bedeutet, dass es in jedem Fall einen Zusammenhang zwischen Beruf beziehungsweise Berufswahl und der Sozialisation des Menschen gibt, der sich in den individuellen Denk- und Handlungsstrukturen zeigt und sich über »Automatismen außerhalb der bewussten Kontrollierbarkeit« einstellt (Oevermann 2001: 45). Gleichzeitig werden berufliche Entscheidungen und Handlungen durch Gewohnheiten beeinflusst (vgl. Kutzner 2012: 207 f.): Prägende persönliche Erfahrungen – wie zum Beispiel das Aufwachsen in Armut oder Reichtum – können Auswirkungen auf die Entscheidungen im beruflichen Kontext haben, ohne dass sich das Subjekt dessen bewusst ist (vgl. ebd. 2012). Der Habitus verändert sich im Lauf des Lebens entsprechend der sich erweiternden individuellen Erfahrungen und der Entwicklung in der beruflichen und privaten Lebenswelt. Dadurch verändern sich beispielsweise auch individuelle Regulierungsmechanismen (Anpassungsfähigkeit, Begeisterungsfähigkeit, neue Prioritätensetzungen etc.) – die frühen familiären Sozialisationserfahrungen bleiben allerdings trotzdem nachhaltig und prägend (vgl. Bourdieu 1987: 112 ff.).

Insoweit kann der Habitus im sozialisatorischen Sinne als eine Art *Adapter* und damit als eine Verbindung des Individuums zu seinem gesellschaftlichen Umfeld verstanden werden. Gleichwohl markiert er keine festgeschriebene Bauanleitung für das Verhalten und Handeln einer Person, sondern eröffnet Möglichkeitsspielräume für das eigene Handeln (vgl. Kirchhoff & Prandner 2016: 104 f.). Letztere sind für den journalistischen Beruf von Bedeutung, weil sie bei einem Tätigkeitswechsel wie etwa

vom herkömmlichen zum Konstruktiven Journalismus durch ungenaue Übereinstimmungen von Subjekt und Tätigkeitsphilosophie auch neue Spielräume eröffnen können – zum Beispiel eigene Kompetenzen mit den ungewohnten Anforderungen zu kombinieren. Selbst bei begrenzter Übereinstimmung des individuellen Wertekompasses mit dem beruflichen Leitbild sind Kompatibilitäten also durchaus möglich.

Insoweit haben Gewohnheiten und Habitus einen entscheidenden Einfluss auf Inhalt und Qualität des beruflichen Handelns (vgl. Kutzner 2012: 229 ff.): »Der Habitus durchzieht also alle Formen der Praxis, die in verschiedenen Lebensbereichen auftretenden Handlungsmuster hängen miteinander zusammen« (Bremer & Teiwes-Kügler 2013: 204).

Der Habitus gibt demnach keine konkrete Verhaltensanleitung vor, sondern ermöglicht dem Individuum, aus einer Vielfalt von Handlungsstrategien *auszuwählen*. Für welche sich das Individuum entscheidet, hängt von dessen situationsbezogenen kognitiven und emotionalen Veranlagungen und von den Anreizen des beruflichen Umfelds ab. Jedoch unterscheidet der journalistische Habitus nicht getrennt nach beruflichen und privaten Überzeugungen, sondern tendiert vielmehr zu deren Verknüpfung (vgl. Raabe 2005: 185).

3.2.4 Habitus und der *Hysteresis*-Effekt

Sollen habituelle Automatisierungen verändert werden – etwa durch die Aufnahme einer neuen Tätigkeit, die nach einem Justieren des Habitus verlangt –, dann sind solche Änderungen nicht kurzfristig möglich, sondern bedürfen einer gewissen *Einübung* des Neuen. Dieses Training wird so lange gebraucht, bis das Individuum im Idealfall das Neue kognitiv und emotional im subjektivem Wertekompass und in Verhaltensmustern internalisiert hat (vgl. Lueg 2012: 32). Hierzu ein alltägliches Beispiel: Verliert jemand in Stresssituationen die Contenance und will sein oder ihr Verhalten hin zu mehr Geduld und weniger Aggression ändern, dann kann er oder sie sich das zwar kognitiv vornehmen (Entscheidung: »Künftig will ich ...«), gleichwohl wird die Person mehrere Wochen oder Monate benötigen, bis dieses neue Verhalten internalisiert ist und sich darauf

abgestimmt in Kognition, Emotion und Kommunikation automatisiert hat. Zur Verdeutlichung nennt Bourdieu die Tatsache, dass »plötzliche Armut oder plötzlicher Reichtum gerade nicht zeitnah zu einer entsprechenden Habitus-Neuformierung« führen (Lenger u. a. 2013: 24 f.). Dies wird darauf zurückgeführt, dass die bestehenden Prägungen des Habitus intensiv und nachhaltig sind und nicht einfach durch Änderungen von Lebensbeziehungsweise Berufsverhältnissen korrigiert werden können (vgl. Lueg 2012: 31). Vielmehr bestimmt der Habitus für eine mehr oder weniger lange Übergangsphase weiterhin das Selbstbild und Selbstverständnis eines Menschen. Insoweit entsteht für eine bestimmte Phase dieses Übergangs eine Ungleichzeitigkeit zwischen von objektiven sozialen Veränderungen und der subjektiven Habitus-Anpassung bedingten individuellen Präferenzen, die parallel zueinander verlaufen und nicht aufeinander bezogen reagieren (vgl. Lenger u. a. 2013: 24). Der subjektive Adaptionsprozess setzt erst nach und nach ein und kann die Veränderungen erst nach dieser Anpassungsphase in den beruflichen Habitus integrieren (vgl. ebd. 2013: 24 ff.).

Eine journalistische Umorientierung hin zum Konstruktiven Journalismus und der damit verbundenen veränderten beziehungsweise erweiterten Form der Berichterstattung, hinsichtlich der Themenauswahl, Recherche und Form der Informationsvermittlung, bedeuten für Journalist:innen oft eine nicht unerhebliche Änderung ihrer Prioritäten – weshalb die Umstellung eine Anpassungsphase im oben beschriebenen Sinne bedeuten dürfte. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass grundsätzlich nicht davon ausgegangen werden kann, dass der Zeitpunkt des beruflichen Tätigkeitswechsels in der Regel identisch ist mit dem Beginn eines veränderten Habitus. Dieser Antizipationsprozess beim Übergang vom herkömmlichen zum Konstruktiven Journalismus kann sich durch den so genannten *Hysteresis-Effekt* außerdem deutlich verzögern (vgl. Lueg 2012: 32). Das gilt insbesondere dann, wenn die konzeptionellen Veränderungen nur teilweise mit dem subjektiven Wertesystem übereinstimmen, wobei der Habitus danach bestrebt ist, sich an Vertrautem zu orientieren und gegebenenfalls neue Verhältnisse uminterpretiert – hier kann die Umstellung sogar ausbleiben (vgl. Lenger u. a. 2013: 25). Die Konsequenz wäre ein Widerspruch zwischen den Anforderungen durch die neue Tätigkeit und dem individuellen Selbstverständnis und damit eine Diskrepanz im

Habitus. Je mehr die persönlichen Überzeugungen also mit den beruflichen Anforderungen übereinstimmen, umso *nachhaltiger* ist auch die Vernetzung von Habitus und beruflicher Tätigkeit (vgl. ebd. 2013: 24 f.).

3.3 Motivation zum Wechsel in den Konstruktiven Journalismus

Um Motivation als eine theoretische Kategorie zu begreifen, wird sich ihr zunächst über die Selbstbestimmungstheorie von Deci und Ryan angenähert (vgl. Deci & Ryan 1993: 223 ff.). Darauf folgend sollen dann bedeutsame Parameter der intrinsischen und extrinsischen Bewertungstheorie hinzugezogen werden (vgl. Brandstätter u. a. 2018: 114). Dies ist erforderlich, um im Anschluss in einer ganzheitlichen Perspektive die Untersuchungskategorien für die empirische Befragung zu begründen und vorzubereiten.

Mit dem Begriff der Motivation ist eine komplexe sozialpsychologische Komponente angesprochen, die im Alltag von Menschen und in dessen auf Zukunft ausgerichtetem Handeln stets präsent ist (vgl. ebd. 2018: 25). Motivationen dienen als Antrieb, um private und berufliche Ziele zu erreichen, und bestimmen damit das Energielevel und die Richtung des eigenen Verhaltens und der Handlungen (vgl. Frühwirth 2020: 6). Was Motivation auslöst beziehungsweise was wodurch sie hervorgerufen wird, hängt mit subjektiven, also intrinsischen, *Steuerungsmechanismen* zusammen, deren Basis insbesondere internalisierte Norm- und Wertemuster darstellen, die durch die Familie als zentrale Sozialisationsinstanz vermittelt werden (vgl. Steinigeweg 2023: 228 f.). Andererseits wird Motivation aber auch durch das soziale Umfeld und externe Sozialisationsinstanzen wie zum Beispiel Kindergarten, Schule, Peergroup, Ausbildung und Beruf beeinflusst (vgl. Brandstätter u. a. 2018: 20 f.). Im weiteren Lebensverlauf wird dieser Erfahrungsschatz immer wieder erweitert, teilweise verändert oder neu übersetzt. Motivation geht dabei immer mit einem absichtsvollen Handeln einher, um letztlich ein konkretes Ziel zu erreichen (vgl. ebd. 2018: 119 f.).

Es sind deshalb insbesondere zwei Dimensionen, die den zentralen Referenzrahmen für Motivationen bestimmen: Einmal das zielgerichtete

te subjektive Verhalten, um etwas zu realisieren oder zu vermeiden (vgl. ebd. 2018: 4 f.). Dabei geht es um den Anreiz der intrinsischen Motivation, wobei es sich hier um die internalisierten Werte und Normen, Neugier, Überzeugungen und Interessen handelt (vgl. Frühwirth 2020: 10 f.). Zum anderen können extrinsische Motivationsanreize eine Handlung auslösen, etwa durch Belohnung oder Aufwertung des sozialen Status oder auch durch subjektive Bedrohungen (z. B. Traumata) (vgl. Becker 2019: 194 f.; vgl. Brandstätter u. a. 2018: 172).

Ist die Motivation im Wesentlichen extrinsisch orientiert, kommt es zu einem Abebben des Handlungsmotivs, sobald die Anreize oder Bedrohungspotenziale wegfallen oder bedeutungslos werden, etwa durch eine Veränderung der subjektiven Haltung. Wenn jedoch mit den äußeren Anreizen das persönliche Interesse geweckt wurde, kann die im Ausgangspunkt extrinsische Motivation sogar bei einem Wegfall der Anreize aufrechterhalten werden, sofern nun eine subjektive Relevanz für das Individuum besteht (vgl. Brandstätter u. a. 2018: 113 f.).

3.3.1 Selbstbestimmung: Beruf als Teil der Selbstverwirklichung

Motivation ist demnach stets mit einem zielgerichteten Handeln und einer Absicht verbunden – unabhängig davon, ob der Zeitraum bis zum Erreichen des anvisierten Zustandes sich auf wenige Minuten oder Sekunden (emotionale Effekte) oder aber Monate oder sogar Jahre bezieht, etwa bei dem Erwerben eines Schulabschlusses (vgl. Deci & Ryan 1993: 224 f.). Dabei ist anzumerken, dass Neugier und Erkundungsdrang im Menschen angelegt sind und ein natürliches Verhalten darstellen, um sich mit den eigenen Fähigkeiten und Ressourcen dem sozialen Umfeld gegenüber zu vermitteln. Dieses Verhalten wird auf die sogenannten *Basisbedürfnisse* des Menschen zurückgeführt (vgl. ebd. 1993: 229; vgl. Brandstätter u. a. 2018: 117).²⁰

Mit ihrer Selbstbestimmungstheorie entwickeln Deci und Ryan ein Konzept für Autonomie und Intentionalität und zeigen auf, wie eng die

20 Nach Deci und Ryan sind Basisbedürfnisse wie Autonomie, Kompetenz und Integration im Menschen mit der Geburt angelegte Grundbedürfnisse, nach deren Befriedigung gestrebt wird (vgl. Deci & Ryan 1993: 223).

intrinsische und damit vom Individuum hervorgebrachte Motivation sowohl von der Autonomie im Handeln des Menschen als auch von seinen individuellen Prioritäten abhängt (vgl. Deci & Ryan 1993: 224). Dabei ist für die beiden Autoren zunächst die Klärung des Selbst von Bedeutung, das durch den Selbstwert, die Selbsterkenntnis und das Bedürfnis nach Selbstbestimmung des Menschen definiert ist (vgl. ebd. 1993: 227). Hier wird auf das Prinzip der organismischen Integration verwiesen (vgl. ebd. 1993: 221; vgl. Brandstätter u. a. 2018: 115 f.). Es macht deutlich, dass das Selbst des Menschen in der Interaktion mit dem sozialen Umfeld nach Autonomie und Selbstbestimmung strebt, also nach der Übereinstimmung seiner Handlungen und dem subjektiven Wertekompass (vgl. Deci & Ryan 1993: 229).

Ullrich u. a. beschreiben das Selbst als »ein komplex organisiertes System von Überzeugungen, Werten, Gefühlen, Erwartungen und Zielen« (Ullrich u. a. 2023: 149). Das Selbst sei ein Kern der Identität und der Persönlichkeit eines Menschen: »Hier zeigt sich die Nähe der Begriffe Identität und Selbst; und Selbstkonzept als kognitive sowie Selbstwertgefühl als emotionale Dimension stellen Teilbereiche der Identität dar« (Rohlf's 2011: 94).

Nicht auf gezielte Verhaltensstrategien zurückzuführende Impulse (z. B. auf der Couch am Smartphone verweilen) oder unkontrollierte beziehungsweise affektorientierte Reaktionen (z. B. aggressives Verhalten) gelten nicht als motiviert, da sie »kein erkennbares Ziel verfolgen« und deshalb auch nicht beabsichtigt vom Individuum gesteuert werden (Deci & Ryan 1993: 224).

Die Selbstbestimmungstheorie nach Deci und Ryan unterscheidet zwei Arten von Motivationen: die autonome und die kontrollierte Motivation (vgl. ebd. 1993; vgl. Roth 2023: 45). Menschen mit einer intrinsischen Motivation nehmen sich als selbstbestimmt und autonom in ihren Entscheidungen wahr (vgl. Brandstätter u. a. 2018: 121), während sich Menschen mit einer extrinsischen Motivation zunächst eher als Objekt und damit als eher fremdbestimmt erleben (vgl. ebd. 2018: 116). Studien belegen, dass die selbstbestimmte intrinsische Motivation im Vergleich zur fremdbestimmten Motivation deutliche Vorteile hat, weil die Akteur:innen sich mit ihren Verhaltens- und Handlungsstrategien *identifizieren* und daher mit ihrem Selbst deutlicher im Einklang stehen (vgl. Deci & Ryan

1993: 231 ff.). Eine fremdbestimmte (extrinsisch herbeigeführte) Motivation führt eher zu einer distanzierteren Einstellung gegenüber dem eigenen Handeln (vgl. ebd. Brandstätter u. a. 2018: 85).

3.3.2 Intrinsische Motivation: Journalistische Überzeugungen

Motivation ist also stets verbunden mit der Intentionalität des menschlichen Handelns, vorausgesetzt, es versteht sich als zielgerichtet und mit einer Absicht verbunden, einen noch nicht realisierten Zustand herzustellen. Dabei wird dieses Verhalten auf die bereits beschriebenen Basisbedürfnisse des Menschen zurückgeführt (vgl. Brandstätter u. a. 2018: 117).

Das Basisbedürfnis nach Autonomie folgt dem Wunsch, die eigenen Handlungen initiativ zu steuern und sich gegenüber dem sozialen Umfeld möglichst kompetent darzustellen (vgl. ebd. 2018). Das Bedürfnis nach sozialer Integration folgt dem Verlangen des Individuums, sich mit seinen Ressourcen erfolgreich in soziale Milieus einzubringen und sich dort zu integrieren (vgl. ebd. 2018). Diese menschlichen Grundbedürfnisse der »organismischen Wachstumstendenz« sind im Individuum angelegt und entscheidend für dessen Gefühl der Selbstwirksamkeit (Brandstätter u. a. 2018: 114).

Deci und Ryan verweisen auf die Nachhaltigkeit der intrinsischen Motivation, die durch das hohe Maß an Selbstbestimmtheit bewirkt wird und damit eher immateriellen, persönlichen und emotionalen Intentionen folgt (vgl. Deci & Ryan 1993: 224 f.). Gleichwohl können diese Beweggründe neutralisiert werden, wenn ihnen zum Beispiel extrinsische Anreize (Belohnungen) entgegengesetzt werden. Umgekehrt gilt wiederum, dass externe Anreize durch eine intrinsische Bedeutungszuschreibung des Individuums zu einer *neuen* persönlichen Relevanz führen und damit internalisiert werden können (vgl. ebd. 1993: 226). Dabei kann davon ausgegangen werden, dass auch extrinsisch herbeigeführte Handlungen durchaus selbstbestimmt sein können, sofern die äußeren Anreize nicht die inneren Anreize aufheben und damit der Grad der Selbstbestimmung geschmälert oder eliminiert wird (vgl. ebd. 1993: 226 f.). Dies kann noch verstärkt werden, je mehr die extern ausgelösten Motivationsgründe internalisiert werden und so in das innere Wertesystem eines Menschen passen (vgl.

ebd. Deci & Ryan 2000: 227). Ein Beispiel: Eventuell niedrigere Gehaltsvorstellungen einer (konstruktiven) Redaktion werden bei interessierten Journalist:innen, die mit dem Konzept übereinstimmen, vermutlich keine oder weniger subjektive Irritationen auslösen, weil das Selbstbestimmungspotenzial hinsichtlich der künftigen Tätigkeit hoch veranschlagt wird.

3.3.3 Extrinsische Motivation: Redaktionelle Impulse

Während Brandstätter u. a. die intrinsische Motivation eines Menschen als ein Handeln um seiner selbst willen bezeichnen (vgl. Brandstätter u. a. 2018: 115 ff.), unterscheiden Deci und Ryan die extrinsische Motivation nicht allein anhand fremdbestimmter Impulse. Vielmehr differenzieren sie, ob extrinsische Auslöser durchaus mit dem individuellen Wertesystem – zumindest teilweise – übereinstimmen können. Dies würde darauf hindeuten, dass es durchaus extrinsische Impulse gibt (z. B. über Anreize), die eine Qualität ähnlich der intrinsischen Motivation entfalten können, wobei Deci und Ryan insgesamt vier solcher Regulationstypen unterscheiden (vgl. Deci & Ryan 1993: 227 ff.):

Als ausschließlich fremdbestimmte extrinsische Regulationen werden hier das »externale Regulationsmuster« sowie die »introjizierten Regulationen« bezeichnet (ebd. 1993: 228). Beide werden ausschließlich durch äußere beziehungsweise fremd auferlegte Bedrohungs- oder Belohnungsszenarien bestimmt (heteronome Kontrolle):

- a. Unter der externalen Verhaltensregulation werden externe Vorgaben verstanden, die der Mensch selbst nicht (mit-)bestimmen kann. Dabei handelt es sich um von einem/einer externe:n Akteur:in gesetzte *Rahmenbedingungen*, die ausschließlich in Form von Gratifikation oder Disziplinierung eingefordert werden. Das Individuum kann sich hierbei weder mit dem Handlungsprozess noch mit dem -ergebnis identifizieren (vgl. ebd. 1993: 227).
Ein Beispiel: Eine Journalistin richtet den Inhalt ihres Artikels nach den Präferenzen und Vorgaben ihres Vorgesetzten aus, um dadurch Anerkennung zu erfahren oder einer verbalen Abstrafung zu entgehen.

- b. Introjizierte Regulationen sind zwar intrinsisch angelegt, aber nicht vom Selbst des Subjekts bestimmt, sondern von eigens auferlegten inneren Zwängen, Ängsten und gefühlten Bedrohungen. Meistens handelt es sich hier um ethische und moralische Konflikte (Gefühl der Unfairness) oder einen inneren Druck, den eine Person verspürt. Das Subjekt handelt zwar selbst, aber unter dem Einfluss von ungewollt selbst auferlegten Bedrohungen, die kontrolliert und durch innere, nicht beeinflussbare *Zwänge* ausgelöst werden (vgl. ebd. 1993: 227 f.).

Ein Beispiel: Ein Journalist recherchiert zur Gewalt gegen Kinder, hat in seiner Kindheit jedoch selbst Gewalt durch eine erwachsene Bezugsperson erfahren.

- c. Als selbstbestimmte extrinsische Impulse werden die identifizierte Regulation sowie die integrierte Regulation bezeichnet: Bei der identifizierten Regulation handelt es sich um eine Verhaltensstrategie, in der das Handlungsziel zwar extrinsisch vorgegeben ist, aber mit Blick auf das eigene Selbstkonzept des Individuums subjektiv als *unterstützenswert* erscheint, weil es mit den eigenen Norm- und Wertvorstellungen und deshalb mit dem individuellen Selbstkonzept übereinstimmt (vgl. ebd. 1993: 228). Ein Beispiel: Eine Redaktion gibt für die Berichterstattung als übergeordnetes Thema soziale Gerechtigkeit und Armut vor. Dazu berichtet eine Journalistin über das Leben einer Familie, die Bürgergeld bezieht, weil sie davon überzeugt ist, dass es wichtig ist, über die Herausforderungen und Probleme dieser Familien zu informieren. Die Berichterstattung erfolgt nicht aus dem Gefühl heraus, etwas in dieser Richtung tun zu müssen, sondern aus der subjektiven Überzeugung heraus, sich für einen gesellschaftlichen Diskurs für sozial Benachteiligte einzusetzen.
- d. Mit der integrierten Regulation ist der größtmögliche *Selbstbestimmungsgrad* im Rahmen extrinsischer Motivation erreicht. Die Person identifiziert sich voll mit den extern vorgegeben Zielen und Handlungsmustern (vgl. ebd. 1993).

Ein Beispiel: Ein Journalist ist in einer Redaktion sowohl als Redakteur als auch als Vorgesetzter (z. B. Ressortleiter) tätig, muss in beiden Positionen unterschiedliche Rollen einnehmen und damit auch Unterschiede im Habitus berücksichtigen. Beide Rollen tanzen allerdings nicht sein Wertesystem und Selbstkonzept, weil er subjektiv beide Rollen in Übereinstimmung bringen kann. Insofern ist der integrierte Regulationsstil die eigenständigste Form der extrinsischen Motivation, weil die extern vorgegebenen Zielparameter nicht als erzwungen empfunden werden. Mit der intrinsischen Motivation hat sie Parallelen, sofern beide Formen Selbstbestimmung implizieren. Allerdings erfolgt die intrinsische Motivation aus dem Individuum selbst (autotelisch), während die integrierte extrinsische Motivation eine vom außen initiierte instrumentelle Funktion übernimmt – allerdings unabhängig und autonom und ohne das Gefühl, bei der Ausführung der Handlung kontrolliert zu sein (vgl. Brandstätter u. a. 2018: 116).

Hinsichtlich der Motivationslagen ist auch das Arbeitsumfeld und die Situation der Branche nicht irrelevant. So hat der krisenhafte Wandel des Journalismus auch hier zu strukturellen Veränderungen geführt, etwa zu »Ressourcenkürzungen sowie Entlassungen« (Lauerer u. a. 2019: 71). Und ohnehin ist die Erwerbstätigkeitslage von Journalist:innen – im Unterschied zu vielen anderen Berufen (z. B. Pädagog:innen, Psycholog:innen, Lehrer:innen etc.) durch einen Arbeitsmarkt strukturiert, der zu einem großen Teil auch in freiberuflicher Tätigkeit ausgeübt wird. Dieser Umstand fordert »nicht nur [eine] zunehmend individuelle sowie flexible Karriereplanung [...]. Abnehmende Integration durch mangelnde redaktionelle Sozialisation kann auch die Identifikation mit dem Beruf und dessen Werten verändern« (Lauerer u. a. 2019: 85). Das spielt auch für den Konstruktiven Journalismus als sich etablierende Bewegung eine Rolle. Denn es zwingt die betroffenen Akteur:innen dazu, ihre Karriereplanung kontinuierlich im Blick zu halten und individuell zu evaluieren und die Berufsbiografie darauf abzustimmen. Die Arbeitsplatzsicherheit und eventuelle Wechselmöglichkeiten sind ein Teil davon.

3.3.4 Der Korrumpierungseffekt: Wenn der Anreiz fehlschlägt

Werden Handlungen insbesondere durch äußere Anreize hervorgerufen oder konditioniert (z. B. durch Geld, Statuserhöhung, Bedrohung etc.) und wird durch sie ein Verhalten unter dem Aspekt der Selbstbestimmung gewissermaßen erzwungen beziehungsweise aufrechterhalten (über Finanzen), spricht man von »operanter Konditionierung« (Brandstätter u. a. 2018: 115). Das bedeutet, ein konkretes Verhalten wird durch eine Belohnung gezielt unterstützt oder ein unerwünschtes Verhalten durch eine Bestrafung unterbunden. Dies kann auch zu einer Schwächung der intrinsischen Motive führen, weil sich der innere Antrieb verändert und zum fremdbestimmten Auftrag umkehren kann: Nehmen Journalist:innen eher einen Job wegen des externen Anreizes an (mehr Geld), kann sich dies genauso mit der Zeit in eine intrinsisch motivierte Tätigkeit umkehren, wenn das berufliche Selbstkonzept mit dem subjektiven Wertmuster übereinstimmt (vgl. ebd. 2018: 114). Das gilt gleichermaßen auch dann, wenn eine intrinsisch motivierte Tätigkeit durch externe Anreize (Geld) das persönliche Interesse mindert oder ganz neutralisiert, weil der materielle Reiz das immaterielle persönliche Interesse aufheben kann (vgl. ebd. 2018: 115).²¹

21 Deci (1971) verweist im Zusammenhang mit dem Korrumpierungs-Effekt darauf, dass die intrinsische Motivation durch Anreize externer Rahmenbedingungen (z. B. Statuserhöhung, Geld) aufgehoben werden kann. Gleichwohl bleibt die intrinsische Motivation unbeeindruckt, wenn beispielsweise externe Belohnungen auf die unmittelbare Leistung (Abgabe eines Arbeitsergebnisses) erfolgt (vgl. Brandstätter u. a. 2018: 115).