

HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN HAMBURG  
FAKULTÄT LIFE SCIENCES

---

**GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PSYCHISCHER  
BELASTUNGEN IN EINEM AMBULANTEN  
PFLEGEDIENST**

-BEWERTUNG MITTELS DER WISSENSCHAFTLICHEN  
FRAGEBÖGEN AVEM UND IMPULS-

---

Bachelorarbeit  
im Studiengang Ökotrophologie

vorgelegt von

**Marion Block**

**2010677**

Ort und Tag der Abgabe:

Hamburg, den 26.08.2014

Gutachter: Prof. Dr. med. Gabriele Perger

HAW Hamburg

Gutachter: Dipl. Gesundheitswirt Gunnar Paetzelt

HAW Hamburg

## DANKSAGUNG

---

Für die Unterstützung und den regen Gedankenaustausch bei der Entstehung der hier vorliegenden Bachelorarbeit möchte ich mich in besonderer Weise bei meinen beiden Betreuern Frau Prof. Dr. med. Gabriele Perger und Herrn Dipl. Gesundheitswirt Gunnar Paetzelt bedanken.

Für die gute Zusammenarbeit und das entgegengebrachte Vertrauen bei der Umsetzung der Befragungen möchte ich mich bei den Gesellschaftern und den Mitarbeitern des Hamburger Pflegedienstes bedanken. Letzteren dabei besonders, da sie trotz permanent hohen Arbeitsaufkommens und Stresslevels die Zeit und Geduld aufgebracht haben, die Fragebögen mit Sorgfalt auszufüllen.

Einen besonderen Dank sage ich meinen Freunden und Arbeitskollegen, die stets an mich geglaubt und mich tatkräftig unterstützt haben, obwohl dies mehr Arbeit für sie bedeutete.

Nicht zuletzt möchte ich mich bei meiner Familie für die psychische, technische und finanzielle Unterstützung bedanken. Ohne diese Hilfe wäre das Studium nicht möglich gewesen.

## WIDMUNG

---

Die hier vorliegende Arbeit widme ich meiner inzwischen verstorbenen guten Freundin Dr. Katarina Grossmann, mit der ich viele Stunden der angeregten Diskussion über das Leben und das Lernen verbracht habe.

# INHALTSVERZEICHNIS

## INHALT

---

DANKSAGUNG .....	1
WIDMUNG.....	1
INHALTSVERZEICHNIS .....	2
I. ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	4
II. TABELLENVERZEICHNIS.....	4
III. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS UND BEGRIFFSERKLÄRUNGEN.....	6
ZUSAMMENFASSUNG .....	8
ABSTRACT .....	9
EINLEITUNG .....	10
1. ERHEBUNG UND STUDIENPOPULATION .....	13
2. DIE ARBEITSBEZOGENEN VERHALTENS- UND ERLEBENSMUSTER (AVEM).....	15
2.1. PERSÖNLICHKEITSMUSTER ALS GRUNDLAGE DER VERFAHRENSAUSWERTUNG.....	16
2.2. VORGEHEN NACH DURCHFÜHRUNG DER BEFRAGUNG.....	19
2.3. ERGEBNISSE DER AVEM BEFRAGUNG.....	20
2.4. INTERPRETATION UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN .....	26
2.5. SCHLUSSFOLGERUNGEN / DISKUSSIONEN.....	30
3. DER IMPULS-TEST .....	31
3.1 VORGEHEN IM PFLEGEDIENST.....	32
3.2 DER IMPULS-STERN ALS OPTISCHES ERGEBNIS .....	32
3.3 ERGEBNISSE DER IMPULS BEFRAGUNG .....	33
3.4 EINFLUSSFAKTOREN AUF IMPULS ERGEBNISSE.....	39
3.5 HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN .....	41
3.6 SCHLUSSFOLGERUNGEN / DISKUSSIONEN.....	43

4. ERGEBNISTRANSFER AVEM- UND IMPULS-TEST .....	45
5. METHODIK DES AVEM-44 UND IMPULS-TEST VERGLEICHES .....	45
5.1 VERGLEICHSERGEBNISSE UND INTERPRETATIONEN .....	46
5.2 SCHLUSSFOLGERUNGEN / DISKUSSIONEN.....	51
5.3 GEGENÜBERSTELLUNG AVEM- UND IMPULS-TEST .....	53
IV LITERATUR- UND QUELLENANGABEN .....	56
ANHANG .....	59

## I. ABBILDUNGSVERZEICHNIS

---

<i>Abbildung 1: Altersstruktur der Befragten</i> .....	14
<i>Abbildung 2: Ausbildungsstand der befragten</i> .....	14
<i>Abbildung 3: Vier unterschiedliche Muster des berufsbezogenen Verhaltens und Erlebens und des Umgangs mit Belastungen im Beruf</i> .....	17
<i>Abbildung 4: Unterscheidung nach 4 Bewältigungsmustern (Muster G Strich-Punkt-Linie, Muster S gepunktete Linie, Muster A dünne durchgezogene Linie, Muster B gestrichelte Linie.)</i> .....	19
<i>Abbildung 5: Anteil vollständiges Mustervorkommen je Proband in Prozent</i> .....	20
<i>Abbildung 6: Mustervorkommen nach Musterausprägung je Proband in Prozent</i> ....	23
<i>Abbildung 7: Musterverteilung in Prozent bei Pflegekräften aus verschiedenen Regionen</i> .....	23
<i>Abbildung 8: Beispiel IMPULS-Stern mit REAL- und WUNSCH- Zahlen</i> .....	33
<i>Abbildung 9: IMPULS Ergebnis Team A</i> .....	36
<i>Abbildung 10: IMPULS Ergebnis Team B</i> .....	37
<i>Abbildung 11: IMPULS Ergebnis Team C</i> .....	37
<i>Abbildung 12: IMPULS Gesamtergebnisse Team ABC</i> .....	38
<i>Abbildung 13: Unterscheidungen in den REAL-/WUNSCH-Zahlen im Ressourcenbereich unterteilt nach Persönlichkeitsmustern</i> .....	48
<i>Abbildung 14: Unterscheidungen in den REAL-/WUNSCH-Zahlen im Stressorenbereich unterteilt nach Persönlichkeitsmustern</i> .....	49
<i>Abbildung 15: Unterschiede REAL- und WUNSCH-Zahlen unterteilt nach Persönlichkeitsprofilen sowie Ressourcen und Stressoren</i> .....	50

## II. TABELLENVERZEICHNIS

---

<i>Tabelle 1: Kriterien für Studieneinschluss</i> .....	13
<i>Tabelle 2: Übersicht Pflegemitarbeiter und Befragte pro Team, in Summe und Prozent</i> .....	15
<i>Tabelle 3: 5 Stufen der Musterausprägungen</i> .....	21
<i>Tabelle 4: Stufen und Musterausprägungen der Befragten in Prozent und Anzahl</i> ..	21
<i>Tabelle 5: Musterausprägungen der Befragten in Prozent und Anzahl nach Teams gegliedert</i> .....	22
<i>Tabelle 6: Vorkommen der Persönlichkeitsmuster nach Geschlecht</i> .....	24
<i>Tabelle 7: Vorkommen der Persönlichkeitsmuster nach Altersgruppen</i> .....	24

<i>Tabelle 8: Vorkommen der Persönlichkeitsmuster nach Qualifikation .....</i>	<i>25</i>
<i>Tabelle 9: Vorkommen der Persönlichkeitsmuster nach Teamzugehörigkeit .....</i>	<i>26</i>
<i>Tabelle 10: Charakteristika des Risikomusters A und darauf abgestimmte Interventionsmaßnahmen .....</i>	<i>27</i>
<i>Tabelle 11: Gemeinsamkeiten der Risikomuster und darauf abgestimmte übergreifende Maßnahmen der Intervention .....</i>	<i>27</i>
<i>Tabelle 12: Stressfaktoren bei der Arbeit.....</i>	<i>31</i>
<i>Tabelle 13: Prioritätentabelle Team A .....</i>	<i>34</i>
<i>Tabelle 14: Prioritätentabelle Team B .....</i>	<i>34</i>
<i>Tabelle 15: Prioritätentabelle Team C .....</i>	<i>35</i>
<i>Tabelle 16: Prioritätentabelle gesamtes Team ABC .....</i>	<i>35</i>
<i>Tabelle 17: gelistete Team-Übersicht der Abweichungen zwischen Wunsch und Realität.....</i>	<i>39</i>
<i>Tabelle 18: Abweichungen REAL und WUNSCH-Zahl nach Geschlecht .....</i>	<i>39</i>
<i>Tabelle 19: Abweichungen REAL und WUNSCH-Zahl in Altersabhängigkeit.....</i>	<i>40</i>
<i>Tabelle 20: Abweichungen REAL und WUNSCH-Zahl nach Qualifikationen.....</i>	<i>40</i>
<i>Tabelle 21: Abweichungen REAL und WUNSCH-Zahl nach Teamzugehörigkeit.....</i>	<i>41</i>
<i>Tabelle 22: Anti-Stress-Maßnahmen Team A .....</i>	<i>41</i>
<i>Tabelle 23: Anti-Stress-Maßnahmen Team B.....</i>	<i>42</i>
<i>Tabelle 24: Anti-Stress-Maßnahmen Team C .....</i>	<i>42</i>
<i>Tabelle 25: Tabelle 25: Anti-Stress-Maßnahmen Team ABC .....</i>	<i>43</i>
<i>Tabelle 26: in den Vergleich eingeschlossene Befragte mit Persönlichkeitsmuster und Ausprägung.....</i>	<i>46</i>
<i>Tabelle 27: in Vergleich eingeschlossene Befragte mit Persönlichkeitsmustern und Ausprägungen, verglichen mit den REAL-Zahlen und Unterschieden aus WUNSCH und REAL Ergebnis des IMPULS-Tests .....</i>	<i>46</i>
<i>Tabelle 28: Tabelle 28: Methodenvergleich: Muster / -ausprägungen mit REAL und Differenzwerten und deren Einordnung.....</i>	<i>47</i>
<i>Tabelle 29: die drei größten REAL/WUNSCH-Abweichungen im Bereich der Ressourcen und Stressoren je Persönlichkeitsmuster.....</i>	<i>51</i>
<i>Tabelle 30: Vergleich der Instrumente .....</i>	<i>55</i>

### III. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS UND BEGRIFFSERKLÄRUNGEN

#### **Abkürzungen**

Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
AUVA	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (Österreich)
AVEM	arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BKK	Betriebskrankenkassen
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
DIN	Deutsches Institut für Normierung
DKI	Deutsches Krankenhausinstitut
MW	Mittelwert
NAK	Nationale Arbeitsschutzkonferenz
o.J.	ohne Jahr
o.S.	ohne Seite
s.	siehe
SGB	Sozialgesetzbuch
sog.	sogenannter(r)
Tab.	Tabelle
TK	Techniker Krankenkasse

#### **Begriffserklärungen**

##### Gefährdungsbeurteilung

„Die Gefährdungsbeurteilung ist die systematische Ermittlung und Bewertung relevanter Gefährdungen der Beschäftigten mit dem Ziel, die erforderlichen Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit festzulegen. Die Gefährdungsbeurteilung betrachtet alle voraussehbaren Tätigkeiten und Arbeitsabläufe in Betrieben. (...)“ (NAK, 2011, S. 10).

##### Psychische Belastung

„Die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“ (DIN, 2000, S. 3)

##### Psychische Beanspruchung

„Die unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.“ (DIN, 2000, S. 3)

### Verhältnisprävention

„Kritische Untersuchung der Arbeitsbedingungen und darauf aufbauend eine angemessene Gestaltung derselben.“ (BKK Dachverband, o.J., o.S.)

### Verhaltensprävention

„Durchführung personenbezogener Maßnahmen, die sich auf die Bewertung potenzieller Belastungen und die individuelle Bewältigung von Stresssituationen beziehen.“ (BKK Dachverband, o.J., o.S.)

## ZUSAMMENFASSUNG

---

**HINTERGRUND** Die psychische Belastung in der Krankenpflege ist sehr hoch. Durch Gefährdungsbeurteilungen mittels der arbeitspsychologischen Instrumente AVEM-44 (Kurzversion) und IMPULS-Test sollten Einflussfaktoren und Interventionsmöglichkeiten in einem ambulanten Hamburger Pflegedienst erforscht werden.

**METHODIK** Vorgenannte zwei Screening-Verfahren wurden als anonyme schriftliche Befragung unter den Pflegekräften von August-Oktober 2012 durchgeführt. Pflegemitarbeiter, welche mehr als 120 Stunden monatlich und länger als ein halbes Jahr beschäftigt waren, wurden inkludiert. Die Datenanalyse erfolgte mittels systemeigener Auswertungsprogramme sowie Microsoft Excel 2013.

**ERGEBNISSE** Zehn Pflegekräfte (n=10) wurden in die Studie eingeschlossen, von denen 80% (n=8) weiblich und 20% (n=2) männlich waren. Das Durchschnittsalter betrug 35,1 Jahre (34,6 bei Frauen, 37 bei Männern) und niemand arbeitete im Nachtdienst. Bezüglich des Ausbildungsstandes waren 40% (n=4) mit Examen und 60% (n=6) ohne Examen, aber in medizinisch-pflegerischen Berufen ausgebildet. Die Rücklaufquote betrug 100% bei einem unbrauchbaren Fragebogen.

Anhand der Häufigkeitsverteilungen ließen sich als mögliche positive Einflussfaktoren im AVEM-44 ein höheres Alter, ein Examen und die Teamzugehörigkeit zu einem tendenziell autoritär geführten Team darstellen. Im IMPULS-Test zeigten sich ein niedrigeres Alter, männlich zu sein, ein Examen sowie die Zugehörigkeit zu einem kooperativ-laissez-faire geführten Team als eventuelle Schutzfaktoren.

Risikomuster A wies eine Häufung innerhalb der größten drei Abweichungen im IMPULS-Bereich Ressourcen auf, das Burn-out-Muster bei den Stressoren und das gesundheitsförderliche Muster G ausschließlich bei den Ressourcen.

**SCHLUSSFOLGERUNG** Es gibt Hinweise auf Einflussfaktoren, die Interventionen ermöglichen (beispielsweise Nachqualifikation). Limitationen sind hohe Zufallswahrscheinlichkeit und geringe Aussagekraft aufgrund der kleinen Anzahl an Probanden, ein Pflegedienst ist nicht ausreichend repräsentativ und die Führungsstile beruhen auf persönlicher Beobachtung. Zusätzliche Studien sind notwendig.

**SCHLÜSSELWÖRTER:** AVEM, IMPULS, Gefährdungsbeurteilung, Screening, Pflegekräfte, ambulanter Pflegedienst.

## ABSTRACT

---

**BACKGROUND** *Mental stress in nursing is very high. In using risk assessment via work, psychological questionnaires AVEM-44 (short version) and IMPULS-test influencing factors and intervention options should be researched in a home care unit in Hamburg.*

**METHODS** *The aforementioned anonymous questionnaires were conducted among health care professionals from August to October, 2012. Employees working in the Hamburg home care unit for more than 120 hours per month and for longer than half a year were included. The data results were analyzed using the method-included systems and Microsoft Excel 2013.*

**RESULTS** *Ten healthcare professionals participated (n=10), of which 80% (n=8) were female and 20% (n=2) were male. The mean age was 35.1 years (34.6 female, 37 male) and there were no night-workers. 40% (n=4) were registered nurses, 60% (n=6) were not registered, but trained in medical-care sector. Response rate was 100% within an unanalyzable questionnaire.*

*Based on the frequency distributions in AVEM-44, an increasing age, being a registered nurse and being a member in a team with clear leadership were identified as positive influencing factors. In the IMPULS-test, lower age, being male, being registered and working in a cooperative and laissez-faire managed team could be shown as protective factors.*

*Risk pattern A shows an accumulation within the three largest deviations in the IMPULS area resources, the burn-out profile at the stressors and the health-promoting pattern G only in resources.*

**CONCLUSION** *There are indications on influencing factors that enable interventions (e.g. post-qualifications). The limitations are high random probability and low significance due to the small number of subjects, the research based on one nursing service is not sufficiently representative and the leadership styles are based on personal observation. Additional studies are necessary.*

**KEY WORDS:** *AVEM, IMPULS, risk assessment, screening, healthcare professionals, home care unit*

## EINLEITUNG

---

Die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in deutschen Betrieben ist insgesamt nicht besonders hoch, wie eine Befragung von Betriebsräten durch die Hans-Böckler-Stiftung aus dem Jahr 2008/2009 zeigte. Dabei gaben 56% der Befragten an, eine Gefährdungsbeurteilung in ihrem Unternehmen mindestens in Ansätzen durchgeführt zu haben. Bezog man psychische Belastungen mit ein, verringerte sich die Anzahl auf lediglich 20%. Noch geringer ist es bei Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten ausgefallen. Dabei machten lediglich 38% eine Gefährdungsbeurteilung und nur bei 6% wurden psychische Aspekte mit einbezogen. (Beck et al., 2012, S. 116).

Laut DAK-Gesundheitsreport 2013 stieg die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Erkrankungen von 1997 bis 2012 kontinuierlich um 165 Prozent, wobei die Fallzahlen seit 2007 ebenfalls weiter anstiegen (IGES Institut, 2013, S. 27). 2014 setzt sich dieser Trend weiter fort (IGES, 2014, S. 19). Lediglich die Techniker Krankenkasse verzeichnet einen leichten Rückgang (Grobe, 2014, S. 93). Unterstrichen wird dieses Bild durch die Zunahme an Rentenzugängen wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aufgrund psychischer Störungen und Verhaltensstörungen, wobei bemerkenswerterweise ausschließlich die psychischen Erkrankungen im Vergleich zu den vier häufigsten Diagnosegruppen eine Steigerung aufweisen (BMAS, BAuA, 2014, S. 55).

Dieser Situation wird politisch inzwischen Rechnung getragen. In der Novelle zum ArbSchG vom 19.10.2013 wird die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen in § 5, Abs. 3, als 6. Punkt der Bereich der psychischen Belastungen bei der Arbeit hinzugefügt. Zudem entfällt in § 6 die Ausnahmeregelung für Kleinbetriebe unter 10 Beschäftigten.

Insgesamt ist die psychische Belastung bei Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen besonders hoch (Lohmann-Haislah, 2012, S. 43f.).

Dadurch, dass der Pflegeberuf an sich bereits größere psychische Belastungen mit sich bringt als viele andere Berufssparten ist hier eine psychische Gefährdungsbeurteilung von besonderer Bedeutung. Als verstärkender Faktor ist hier der ansteigende Fachkräftemangel zu sehen.

So bezeichnet das Deutsche Krankenhausinstitut (DKI) den Fachkräftemangel als „... zentrale Herausforderung für die stationäre Krankenhausversorgung in Deutschland...“ (Blum et al., 2013, S. 18). Nach der durchgeführten Umfrage aus dem Jahr 2013 haben 34% der befragten Krankenhäuser Schwierigkeiten, vakante Stellen für Pflegefachkräfte auf Normalpflegestationen zu besetzen. Im Vergleich zur Umfrage aus dem Jahr 2009 mit einem Ergebnis von 16% steigt der Anteil damit auf mehr als das Doppelte. (ebd.)

Die diesbezügliche Datenlage aus dem Bereich der ambulanten Versorgung ist unzureichend, aber es ist davon auszugehen, dass es sich hier ähnlich verhält. Aufgrund der Tatsache, dass viele Bereiche der pflegerischen Aufgaben an Ungelernte oder weniger Qualifizierte übertragen werden können, ist das Ausmaß weniger dramatisch als im klinischen Bereich. Allerdings beweisen erste Inserate mit Kopfprämien für Pflegefachkräfte die Zunahme der Problematik.

Um die schwindende Anzahl an Pflegefachkräften länger arbeitsfähig in ihrem Beruf und zu halten und ebenso länger an das Unternehmen zu binden, ist eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ein gutes Instrument, wenn man die Ergebnisse im Unternehmen umsetzt und evaluiert.

Der Arbeitgeber kann zum einen seiner gesetzlichen Fürsorgepflicht nachkommen (BGB § 618 Abs. 1) und zum anderen die Patientenzufriedenheit durch motivierte und psychisch weniger belastete Mitarbeiter verbessern. Letzteres trägt besonders im vorherrschenden Konkurrenzkampf der ambulanten Pflegedienste dazu bei, sich vor einer Schließung durch einen Mangel an Patienten zu schützen und so ebenfalls dem gesellschaftlichen Auftrag zur Arbeitsplatzsicherung nachzukommen. Und nicht zuletzt sichert der Arbeitgeber seinen wirtschaftlichen Erfolg.

Die Optimierung der Arbeitsumgebung und damit die Verringerung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz haben folgerichtig Auswirkungen auf viele Bereiche des Lebens und der Gesellschaft, womit die Wichtigkeit der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung unter Einschluss psychischer Aspekte und deren Umsetzung neben der gesetzlichen Verpflichtung hervorhoben wird.

Etliche der ursächlichen Faktoren für psychische Belastungen am Arbeitsplatz liegen im Verantwortungsbereich des Managements. Dies betrifft die Personalpolitik, die Strukturen im Unternehmen wie die Arbeitsabläufe, die Führungskompetenzen, die Aufgabenverteilung, die Unterstützung Einzelner und der Teams sowie nicht zuletzt die Gestaltung von Kommunikationsprozessen. (Richter, Friesenbichler, Vanis, 2012, S. 7).

In Hamburg gaben bei einer über die Stadt durchgeführten Telefonbefragung 20-25 % der 20 bis 59-jährigen Erwerbstätigen an, mit der Unterstützung durch Vorgesetzte, dem Führungsverhalten und der Anerkennung ihrer geleisteten Arbeit unzufrieden zu sein (Saier, Freigang, Fertmann, 2013, S. 9, S. 36).

Dass Führung ein wissenschaftlich erwiesener Einflussfaktor auf die Mitarbeitergesundheit insgesamt ist, belegen viele Studien. Einen guten Überblick über den aktuellen Stand sowie Beispiele der Umsetzung in Betrieben bietet der Fehlzeitenreport 2011, der sich dem Thema Führung und Gesundheit annahm (Badura et al., 2011). Eine schlechte Führung hat einen negativen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit, die psychische Gesundheit, höhere Fehlzeiten und Personalfluktuaton, und nicht zuletzt schlechtere Leistungsfähigkeit zur Folge (Gregersen et al., 2010, S. 6). Gerade die direkten Führungskräfte haben vielfältige Einflussmöglichkeiten auf das Wohlbefinden und die Gesundheit der Beschäftigten (Vincent, 2011, S. 52, S. 56f.).

Im Fall des hier begutachteten Pflegedienstes ist in einem der drei Teams eine hohe Personalfluktuaton auffällig. In den anderen Teams herrscht ohne diese Fluktuaton ebenfalls eine allgemeine Arbeitsunzufriedenheit. In der Gefährdungsbeurteilung mit Aspekten der psychischen Belastungen geht es darum, die messbaren Einflussfaktoren und möglichen Gründe dafür unter Zuhilfenahme der Ressource Mitarbeiter herauszufinden, die Persönlichkeitsmuster und die Wünsche der Mitarbeiter im Vergleich zu ihrer Arbeitsrealität anzusehen und nicht zuletzt gemeinsam umsetzbare Strategien zu entwickeln.

Zum Erhebungszeitpunkt bestand der ambulante Pflegedienst erst seit zwei Jahren. Daher gab es die sonst oft problematischen eingefahrenen Strukturen noch nicht. Durch diesen Umstand erhöht sich die Chance auf Verbesserung und es ist der passende Zeitpunkt für die Durchführung einer Situationsanalyse, die Entwicklung von Optimierungsmaßnahmen und deren Umsetzung.

Nach Absprache mit den jeweiligen Teamleitern, in diesem Fall der sog. Bezugspflegefachkräfte, welche ebenfalls Gesellschafter bzw. Pflegedienstleiter sind, wurden mittels des arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmusters (AVEM) und des IMPULS-Tests je nach Team 33-100% der befragungsgerechten Pflegemitarbeiter nach dem Ist- und Wunsch-Zustand ihres Arbeitsbereiches befragt sowie eine Einschätzung der AVEM-Persönlichkeitsmuster durchgeführt.

Nach Erhalt der ausgefüllten anonymen Fragebögen wurden diese ausgewertet. Der AVEM wurde zuerst nach seinen Persönlichkeitsmustern, dann nach der Ausprägung der Muster und anschließend nach den Teamergebnissen angesehen. Der IMPULS-Test wurde zuerst nach den Teams und anschließend insgesamt ausgewertet und mit den Wünschen abgeglichen. Bei beiden Ergebnissen wurde den Variablen Alter, Qualifikation, Geschlecht und Team besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Danach wurde gefragt, ob sich die erforschten Persönlichkeitsmuster in irgendeiner Form in den IMPULS-Ergebnissen widerspiegeln.

Zuletzt wurde ein Maßnahmenplan zur Optimierung der Arbeitssituation erstellt, welcher mit den Gesellschaftern durchgesprochen wurde und in eine gemeinsame Planung zur Absprache mit den Mitarbeitern und der Umsetzung münden soll.

In der hier vorliegenden Arbeit werden zuerst die Datenerhebung und die Studienpopulation beschrieben. Danach wird die Methodik, die Ergebnisdarstellung und die Auswertung mit den entsprechenden Maßnahmenvorschlägen des AVEM vorgestellt. Anschließend wird der IMPULS-Test in gleicher Weise durchgeführt und abgebildet. Im letzten Teil befindet sich ein direkter Vergleich der Ergebnisse der beiden Instrumente inkl. eines Abgleiches aus der erlebten praktischen Erfahrung im Umgang damit.

#### Hinweis

Aus Gründen des Leseflusses wird hier auf eine geschlechterspezifische Differenzierung verzichtet. Es werden stets mit den verwendeten maskulinen Formen ebenfalls weibliche Personen gemeint.

## 1. ERHEBUNG UND STUDIENPOPULATION

Die Erhebung der Daten mittels der beiden Fragebögen AVEM und IMPULS-Test erfolgte von Anfang August bis Ende Oktober 2012. Die Befragung fand im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung eines Hamburger ambulanten Pflegedienstes in privater Trägerschaft statt, in welchem eine Arbeitssituation hoher Personalfuktuation, Unzufriedenheit der Mitarbeiter sowie ein Mangel an examiniertem Personal vorherrschten.

Um die psychischen Belastungen und Umgebungsbedingungen in diesem Pflegedienst erfassen zu können, fiel die Entscheidung auf anonyme Fragebögen in Papierform. Die Mitarbeiter selbst ihre Antworten in einen Rechner eingeben zu lassen, wäre wegen permanenter Unterbrechungen und der dezentralen Arbeitsweise in der ambulanten Pflege sowie ungenügender Kapazitäten vor Ort kaum durchführbar gewesen. Die ausgefüllten Fragebögen wurden in ein dafür vorgesehenes Fach im Pflegebüro gelegt oder via Post (frankierter Rückumschlag wurde zur Verfügung gestellt) zugesandt.

Die methodische Entscheidung fiel auf den AVEM (arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster) als valides Instrument zur Erfassung der Persönlichkeitsmuster und auf den IMPULS-Test als gut geeignetes Instrument zur Erfassung der Arbeitssituation. Beide Befragungen entsprechen den Anforderungen an Methoden zur Erhebung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, wie sie in der DIN EN ISO 10075-3 gefordert werden (DIN, 2004, S. 13-15). Das sog. TAA (Tätigkeits- und Arbeitsanalyseverfahren), welches einen Teilbereich für die ambulante Pflege beinhaltet und ein Verfahren der Verhältnisprävention darstellt, war aufgrund der Länge der Durchführung und der Analysentiefe (BAuA, 2010, o.S.) nicht praktikabel.

Um die Möglichkeit zu haben, die psychischen Belastungen von der Verhältnisebene und der Verhaltensebene zu beleuchten und effizient zu sein, wurden beide Fragebögen von den Probanden zum gleichen Erhebungszeitpunkt in einer Befragung beantwortet. Damit war zudem die Vergleichbarkeit gesichert, da mit dem identischen Zeitpunkt ebenfalls die Tagesform und das persönliche Empfinden der Befragten sowie der Umgebungszustand gleich waren.

Es wurden die Mitarbeiter ausgesucht, welche mind. 120 Stunden pro Monat arbeiteten, welche nicht dem Leitungsteam in irgendeiner Weise zugeordnet waren, die länger als ein halbes Jahr in diesem Pflegedienst tätig waren und nicht zu den Hauswirtschaftskräften zählten. Letztere unterliegen nicht der Schichtarbeit oder Notfallbereitschaft. Bei Anstellung auf weniger als 120 Monatsstunden oder neuen Mitarbeitern wäre nicht auszuschließen gewesen, dass die Ursachen der Belastungen durch andere Einflüsse, wie z. B. den Arbeitsbedingungen in der Hauptbeschäftigung, hervorgerufen würden. Durch diese Vorauswahl konnte sichergestellt werden, dass Mitarbeiter mit vergleichbaren Tätigkeiten und Umgebungssituationen, resultierend aus der Arbeitstätigkeit in diesem Pflegedienst, in die Befragung eingeschlossen wurden.

<b>Kriterien für Studieneinschluss</b>
<b>Pflegemitarbeiter ohne Leitungsfunktionen</b>
<b>&gt; 120 Monatsarbeitsstunden</b>
<b>&gt; 0,5 Jahre in diesem Pflegedienst tätig</b>

TABELLE 1: KRITERIEN FÜR STUDIENEINSCHLUSS

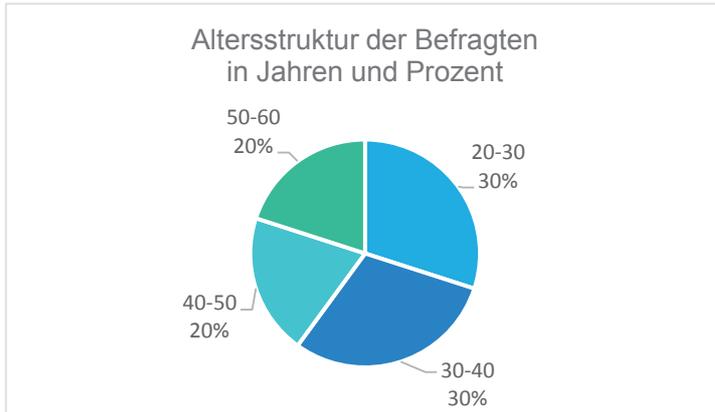


ABBILDUNG 1: ALTERSSTRUKTUR DER BEFRAGTEN

Die Rücklaufquote lag bei 100%, und lediglich ein Fragebogen wurde unvollständig via Post zugesandt. Somit konnten 10 von 11 IMPULS und ADEM Fragebögen ausgewertet werden. Von den Befragten 10 Pflegekräften waren 80% (n=8) weiblich und 20% (n=2) männlich. Das Durchschnittsalter betrug 35,1

Jahre (34,6 bei den Frauen, 37 bei den Männern). 40% (n=4)

der Pflegekräfte waren examiniert und 60% (n=6) nicht, niemand war ohne eine Ausbildung. Allerdings hatten 40% (n=4) keine pflegerische Ausbildung: 30% (n=3) waren ausgebildet als medizinische Fachangestellte und 10% (n=1) als Kindergärtnerin. 20% hatten eine pflegerische Ausbildung ohne Examen und waren entweder Gesundheits- und Pflegeassistenten (GPA) oder Pflegeassistenten (n=2). Alle Befragten arbeiteten im 2-

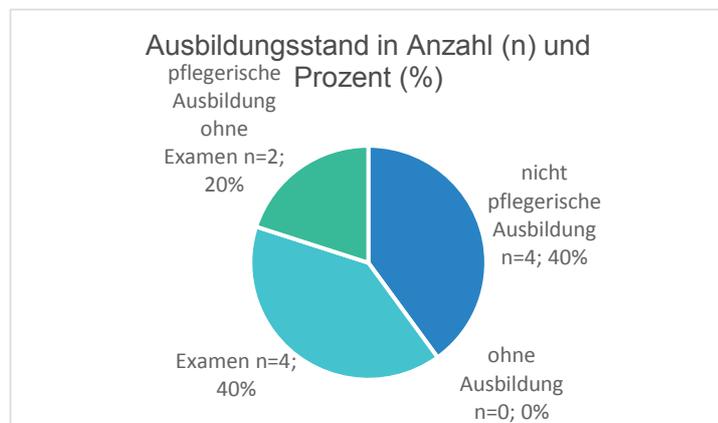


ABBILDUNG 2: AUSBILDUNGSSTAND DER BEFRAGTEN

Schicht-System (Früh- und Mittagsschicht sowie Abendschicht) ohne Nachtdienst.

Laut Pflegestatistik 2011, veröffentlicht November 2013, sind 63% der ambulanten Pflegedienste in privater Trägerschaft. Damit ist der hier untersuchte Pflegedienst repräsentativ. 88% der Pflegekräfte sind weiblich, 59% haben einen Examenabschluss in der Alten-, Kranken- oder Kinderkrankenpflege. Damit liegt der befragte Pflegedienst mit den weiblichen Kräften im Durchschnitt, allerdings haben 19% weniger Mitarbeiter ein Examen als im deutschen Mittel. Zum Erhebungszeitpunkt versorgte der Pflegedienst 177 Patienten. Dies liegt weit über dem bundesweiten Durchschnitt von 47 Patienten. Noch höher liegt die Differenz im Vergleich zu anderen Pflegediensten in privater Trägerschaft, welche durchschnittlich lediglich 36 Patienten versorgen. (Pfaff, 2013, S. 10).

Innerhalb des Pflegedienstes gab es drei Teams, welche den drei Gesellschaftern der Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) zugeordnet waren. Diese umfassten jeweils eine unterschiedliche Anzahl an Mitarbeitern und Patienten. Team A bestand zum Erhebungszeitpunkt aus 61 Patienten bei 5 Pflegemitarbeitern, von welchen 4 befragungsgerecht waren und eine Person die Befragung ablehnte. Damit konnten 3 Mitarbeiter aus diesem Team für die Befragung rekrutiert werden. Team B hatte zum besagten Zeitpunkt 73 Patienten bei 10 Pflegemitarbeitern, wovon 7 zur Befragung in Frage kamen und niemand ablehnte. Team C umfasste 43 Patienten bei 4 Pflegemitarbeitern und drei mögliche Befragte, wobei zwei der in Frage kommenden Mitarbeiter sich zum Erhebungszeitpunkt in Urlaub befanden und die

Bezugspflegefachkraft einsprang, welche auf Grund ihrer Funktionen als Gesellschafterin und Pflegedienstleiterin nicht eingeschlossen werden konnte.

So wurden 75% der möglichen Pflegemitarbeiter aus Team A, 100% aus Team B und 33% aus Team C befragt. Insgesamt konnten damit 69,33% der in Frage kommenden Mitarbeiter analog der vorher genannten Kriterien zur Befragung rekrutiert werden. Zur besseren Übersicht untenstehende Tab. 2 mit den vorher aufgeführten Werten:

Befragte					
Team	Patientenanzahl	Pflegemitarbeiter ohne Leitungskräfte	analog der Kriterien	Befragung möglich (nicht abwesend, nicht abgelehnt)	Teilnahme in %
A	61	5	4	3	75
B	73	10	7	7	100
C	43	4	3	1	33
ABC	177	19	14	11	69,33

TABELLE 2: ÜBERSICHT PFLEGEMITARBEITER UND BEFRAGTE PRO TEAM, IN SUMME UND PROZENT

## 2. DIE ARBEITSBEZOGENEN VERHALTENS- UND ERLEBENSMUSTER (AVEM)

Das hinter dem Verfahren stehende Konzept geht von einem positiven Gesundheitsverständnis aus. Es beinhaltet einen ressourcenorientierten Ansatz und fragt damit nicht nach den krankmachenden, sondern nach den gesunderhaltenden Bedingungen. Mit diesen Ressourcen ist es folgerichtig möglich, die belastenden Faktoren zu bewältigen. (Schaarschmidt, Fischer, 2001, S. 8). So wie beispielsweise im Konzept der Salutogenese des A. Antonovsky beschrieben (Antonovsky, 1987, S. 15-32).

Grundlage der Verfahrensentwicklung ist die Annahme, dass drei unterschiedliche Seiten des Verhaltens und Erlebens im beruflichen Umfeld bei der Unterscheidung von Bewältigungsmustern berücksichtigt werden müssen: berufliches Engagement, Fähigkeit zur Stressbewältigung und Gefühlslage (Schaarschmidt, Fischer, 2001, S. 15). Dazu wurde das sog. Typ-A-Verhaltenskonzept von Friedman und Rosenman (1974), in welchem ausschließlich das Merkmal des Arbeitsengagements betrachtet wurde, um die Kennzeichen der psychischen Widerstandskraft und der beruflichen Emotionen mit denen den Anforderungen und Belastungen begegnet werden kann, erweitert (Schaarschmidt, Fischer, 2008, S. 7).

Den vorgenannten drei Seiten des arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens wurden nun entsprechende, insgesamt 11, Merkmale zugewiesen (Schaarschmidt, Fischer, 2001, S. 16-18):

Berufliches Engagement:

- subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit
- beruflicher Ehrgeiz
- Verausgabungsbereitschaft
- Perfektionsstreben

## Distanzierungsfähigkeit

Widerstand gegenüber Belastungen:

- Resignationstendenz bei Misserfolg
- offensive Problembewältigung
- Innere Ruhe und Ausgeglichenheit

Berufsbegleitende Emotionen:

- Erfolgserleben im Beruf
- Lebenszufriedenheit
- Erleben sozialer Unterstützung

Der Standardfragebogen besteht aus 66 verbal und grafisch dargestellten Aussagesätzen, denen der Befragte mit „völlig, überwiegend, teils/teils, überwiegend nicht oder überhaupt nicht“ zustimmen kann. Die zusätzliche grafische Darstellung wird durch einen entsprechend ausgefüllten Kreis gekennzeichnet („Stimme völlig zu“ = voller Kreis bis „stimme überhaupt nicht zu“ = leerer Kreis). Die hier angewandte verkürzte Fassung AVEM-44 umfasst 44 Fragen - je Merkmal vier Fragen. Die Antworten werden als Ziffern anhand des Fragebogens in die Software eingegeben und anschließend wird das Ergebnis in Form von Persönlichkeitsmuster und Ausprägungsgrad dargestellt (s. Anhang unter vollständigem Ergebnisbogen AVEM).

---

### 2.1. PERSÖNLICHKEITSMUSTER ALS GRUNDLAGE DER VERFAHRENSAUSWERTUNG

---

Über Clusteranalyse der einzelnen Merkmale und deren Zusammenspiel wurden vier vielschichtige Bewältigungsmuster herausgearbeitet (Schaarschmidt, Fischer, 2001, S. 20). Für jede Person konnte nun eine Ähnlichkeit zu den vier Referenzmustern bestimmt werden. Ausgedrückt wird dies über Zuordnungswahrscheinlichkeiten. (Schaarschmidt, Fischer, 2008, S. 6). Die Analyse der Ergebnisse zeigt das möglicherweise gesundheitsförderliche oder gesundheitsgefährdende Verhalten und Erleben im Hinblick auf berufliche Belastungen auf.

Somit gestattet dieses arbeits- und gesundheitspsychologische Verfahren folgende Muster des beruflichen Bewältigungsverhaltens zu erkennen: die Risikomuster A und B und die Muster G und S - in folgender Tabelle mit ihren Charakteristika beschrieben:

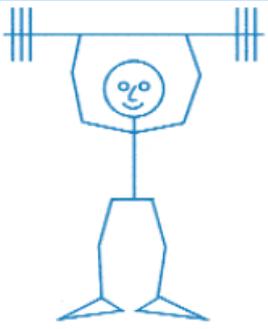
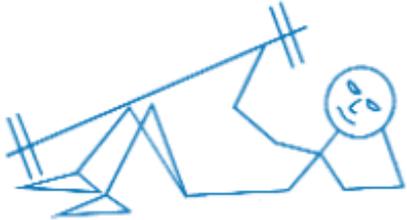
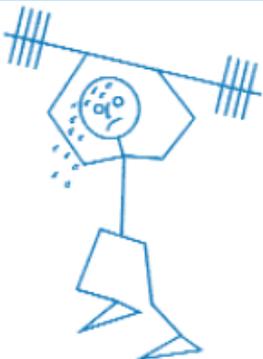
Persönlichkeitsmuster	Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster
<p><b>G (Gesundheit)</b></p> 	<p>hohes, aber nicht exzessives Arbeitsengagement, hohe Widerstandsfähigkeit und ausgeprägt positives Lebensgefühl</p>
<p><b>S (Schutz/Schonung)</b></p> 	<p>verringertes berufliches Engagement - aufgrund geringen Ehrgeizes und Engagements sowie Bestätigung in anderen Lebensbereichen (Schonung) oder wegen beginnender Überlastung und Resignation (Schutz)</p>
<p><b>A (Selbstüberforderung)</b></p> 	<p>überhohes Arbeitsengagement, niedrige Widerstandsfähigkeit und eingeschränkte Zufriedenheit</p>
<p><b>B (Burn-out)</b></p> 	<p>geringes Arbeitsengagement, hoch resignativ bei geringer Widerstandsfähigkeit und sehr geringer Zufriedenheit</p>

ABBILDUNG 3: VIER UNTERSCHIEDLICHE MUSTER DES BERUFSBEZOGENEN VERHALTENS UND ERLEBENS UND DES UMGANGS MIT BELASTUNGEN IM BERUF  
 QUELLE: VOLTMER, E., SPAHN, C., WESTERMANN, J., 2009, S. A-365.

Das gesundheitsförderliche Bewältigungsmuster G zeichnet sich durch ein hohes, aber nicht exzessives Arbeitsengagement bei erhaltener Distanzierungsfähigkeit aus. So ist trotz der hohen Ausprägung des beruflichen Ehrgeizes die subjektive Bedeutung

der Arbeit, die Verausgabungsbereitschaft und das Perfektionsstreben in mittlerer Ausprägung zu finden. Zudem herrschen günstige Werte in den Merkmalen vor, die auf die Widerstandskraft hindeuten sowie die höchsten Werte in den Merkmalen der berufsbezogenen Emotionen wie Erfolgserleben und soziale Unterstützung. Damit ist dieses Bewältigungsmuster das gewünschte Muster Gesundheit.

Mit dem Muster S - wie Schonung - wird das Verhältnis gegenüber der Arbeit dargestellt. Es hat die geringsten Ausprägungen in den Merkmalen beruflicher Ehrgeiz, Verausgabungsbereitschaft, Perfektionsstreben und eine ausgeprägte Distanzierungsfähigkeit. Eine niedrige Resignationstendenz rundet das Bild ab. Die Werte bezüglich des Lebensgefühls sind durchweg positiv. In diesem Bewältigungsmuster geht es weniger um Gesundheitsaspekte, hier wären Maßnahmen im Motivationsbereich angezeigt. Zu beachten ist: dieses Muster ist evtl. bereits eine Reaktion auf die Arbeitsbedingungen, wie zum Beispiel ein Rückzug, da berufliche Herausforderungen fehlen oder das Arbeitsklima unbefriedigend ist.

Das sog. Risikomuster A steht für ein überhöhtes Engagement. Die Bedeutung der Arbeit, die Verausgabungsbereitschaft und das Perfektionsstreben weisen die stärkste Ausprägung auf, gepaart mit verringerter Widerstandsfähigkeit und negativen Emotionen. Darauf lassen hohe Werte der Resignationstendenz, geringe Ausprägung in den Bereichen innere Ruhe und Ausgeglichenheit sowie relativ geringe Werte der Lebenszufriedenheit und soziale Unterstützung schließen. Der große Arbeitseinsatz wird nicht durch positives Erleben und Emotionen ausgeglichen.

Das sog. Burnout-Muster oder Muster B ist gekennzeichnet durch eine hohe Ausprägung an Resignationstendenz, niedrige Werte in der offensiven Problembewältigung und innerer Ruhe und Ausgeglichenheit gegenüber einer allgemeinen Lebensunzufriedenheit und dem Ausbleiben von beruflichem Erfolgserleben. Der Ehrgeiz im Beruf und die Bedeutung der Arbeit liegen ebenfalls im unteren Bereichswert. Hinzu kommt eine eingeschränkte Distanzierungsfähigkeit. Diese Kombination aus Resignation, niedrige Widerstandsfähigkeit, negativem Emotionserleben und mangelnde Motivation legen die Nähe zum Burnout-Syndrom nahe. Liegt dieses Muster in einer hohen Prozentzahl vor, sind die Möglichkeiten, sich dem durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen oder durch Einwirken auf den Mitarbeiter anzunehmen, begrenzt. Es sollten externe Experten herangezogen werden und Maßnahmen wie ein Jobwechsel in die Gedankengänge einbezogen werden.

Dargestellt in den 11 Merkmalen sehen die unterschiedlichen Bewältigungsmuster in der Auswertung typischerweise wie folgt aus (Schaarschmidt, 2006, S. 5):

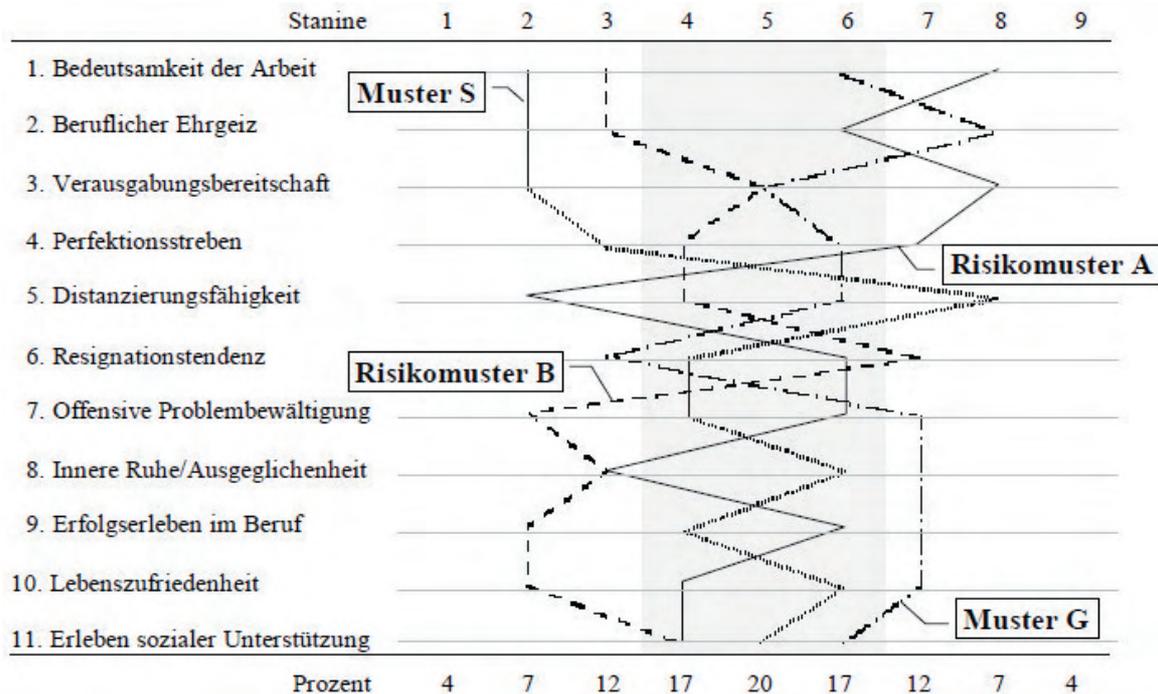


ABBILDUNG 4: UNTERSCHIEDUNG NACH 4 BEWÄLTIGUNGSMUSTERN (MUSTER G STRICH-PUNKT-LINIE, MUSTER S GEPUNKTETE LINIE, MUSTER A DÜNNE DURCHGEZOGENE LINIE, MUSTER B GESTRICHELTE LINIE.)  
 QUELLE: SCHAARSCHMIDT, 2006, S. 5.

## 2.2. VORGEHEN NACH DURCHFÜHRUNG DER BEFRAGUNG

Nach der Übertragung der abgefragten Daten und Antworten in das AVEM Programm wurden die Einzelergebnisse angezeigt. Diese enthalten neben den Rohwerten ebenfalls das Profil des einzelnen Probanden bezogen auf die vorher genannten 11 Dimensionen des beruflichen Erlebens und Verhaltens, wie in Abb. 3 beschrieben. Anhand der Ausprägungen lässt sich ablesen, wo Ressourcen erkennbar sind, aber ebenso in welchen Bereichen sich ein Entgegenwirken empfiehlt. Dargestellt sind diese mittels einer 9-stufigen Stanine-Skala (s. Abb. 4), wobei der Bereich 4-6, welcher in grau unterlegt ist, dem Normalbereich entspricht und 5 dem Mittelwert. Lt. Auswertungsbogen umfasst der Normbereich 54% der Personen der Eichstichprobe. Je höher die Ausprägung, umso mehr ist dieses Merkmal vorhanden. Je niedriger die Ausprägung, desto weniger ist das entsprechende Merkmal vorhanden. Zudem ist die prozentuale Häufigkeit der jeweiligen Skalenwerte in der Normstichprobe aufgeführt.

Aus diesen Merkmalen resultieren im Ergebnisblatt die prozentualen Anteile an den Persönlichkeitsmustern bezogen auf die Referenzmuster und dargestellt als Balkendiagramm. Darunter befinden sich in Tabellenform die Erklärungen und die exakten Prozentwerte in der Normstichprobe.

## 2.3. ERGEBNISSE DER AVEM BEFRAGUNG

Die Ergebnisblätter der Probanden mit ihren arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmustern sind im Anhang zu finden. Zur besseren Einordnung der Ergebnisse wird hier mit der Schaarschmidt-Studie verglichen. Die vollständigen Ergebnisdaten inkl. aller Anteile an Mustern sehen wie folgt aus:

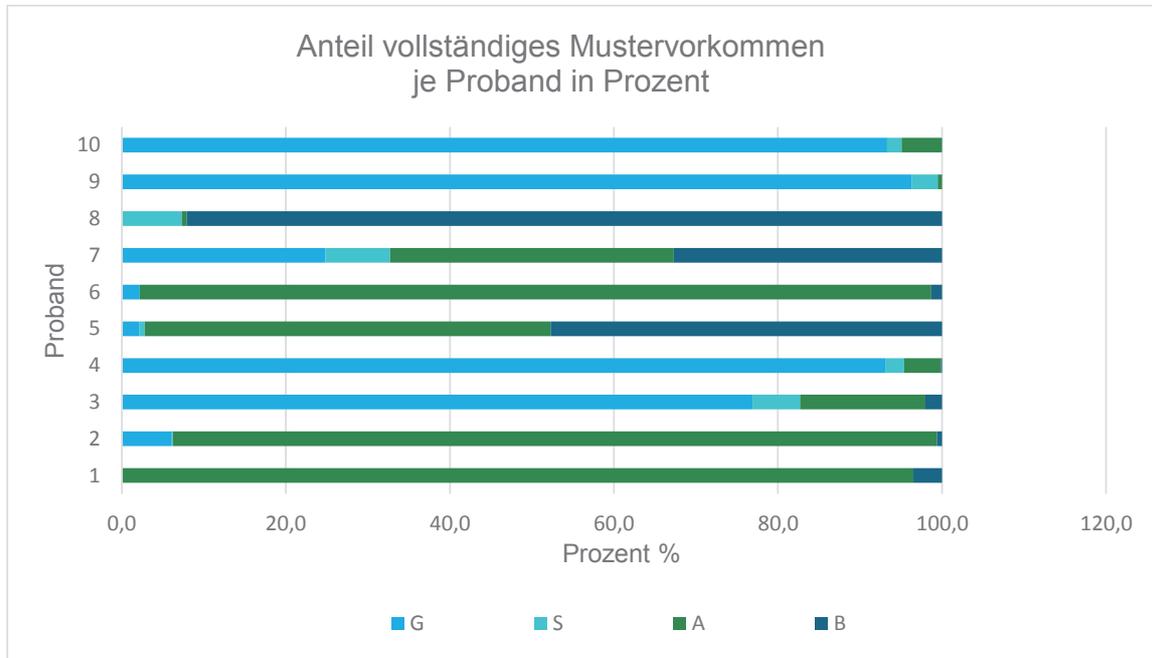


ABBILDUNG 5: ANTEIL VOLLSTÄNDIGES MUSTERVORKOMMEN JE PROBAND IN PROZENT

Wie in Abb. 5 gut zu erkennen ist, treten die beschriebenen Persönlichkeitsmuster nicht immer als Prototyp mit voller Ausprägung von über 95% auf. Daher werden die Musterausprägungen in fünf verschiedenen Stufen eingeteilt (Schaarschmidt, Fischer, 2008, S. 16):

Stufe	Musterausprägung	Kriterium für die Zuordnung	Auftretenshäufigkeit
1	<u>volle Ausprägung:</u> Musterbeschreibungen treffen uneingeschränkt zu	ein Muster > 95%	23%
2	<u>akzentuierte Ausprägung:</u> klare Musterzugehörigkeit, nur geringfügige Abweichungen voller Ausprägung	ein Muster > 80% und ≤ 95%	27%
3	<u>tendenzielle Ausprägung:</u> Charakteristik des jeweiligen Musters steht im Vordergrund, tritt aber schwächer zutage	ein Muster > 50% und ≤ 80%, kein 2. Muster > 30%	25%
4	<u>Kombination:</u> Merkmale von zwei Mustern treten ggf. gleichwertig auf: nahezu ausschließlich G/S, G/A, S/B und A/B	zwei vorherrschende Muster, beide gesamt > 80%, schwächer ausgeprägtes Muster > 30%	20%
5	keine Zuordnung möglich	keine der oben genannten Kriterien trifft zu	5%

TABELLE 3: 5 STUFEN DER MUSTERAUSPRÄGUNGEN  
 QUELLE: SCHAARSCHMIDT, FISCHER, 2008, S. 16.

Die Verteilung der Musterausprägungen des Pflegedienstes sieht wie folgt aus:

Stufe / Musterausprägung	Muster	Vorkommen (%), Anzahl (n)
1 / volle Ausprägung	A,A,G	30%, n=3
2 / akzentuierte Ausprägung	A, B, G, G	40%, n=4
3 / tendenzielle Ausprägung	G	10%, n=1
4 / Kombination	A/B	10%, n=1
5 / keine Zuordnung möglich	ABG	10%, n=1

TABELLE 4: STUFEN UND MUSTERAUSPRÄGUNGEN DER BEFRAGTEN IN PROZENT UND ANZAHL

Ein Abgleich der Musterausprägungen des ambulanten Pflegedienstes mit der erforschten Auftretenshäufigkeit lässt erkennen, dass im Pflegedienst doppelt so häufig keine Zuordnung möglich war, allerdings lediglich halb so oft eine Kombination der Muster auftrat. Der volle Musterausprägungsgrad war in 30% der Fälle vorhanden - im Vergleich zu den erwarteten 23%. Die akzentuierte Ausprägung stellte sich in 40% im Pflegedienst und zu 27% anhand der bekannten Daten dar. Die tendenzielle Ausprägung zeigte sich im Pflegedienst zu 10%, wohingegen diese Auftretenshäufigkeit anhand vorhandener Daten bei 25% liegt.

Kumulierte Ergebnisse der eher klaren Musterzugehörigkeiten der Stufen 1, 2 und 3 im Vergleich zu den unklar ausgeprägten Bewältigungsmustern der Stufen 4 und 5 ergeben wiederum ähnliche Ergebnisse: 80% klarer ausgeprägte Persönlichkeitsmuster hier im Vergleich zu 75% bekannter Auftretenshäufigkeit sowie

20% unklare Musterausprägung im Pflegedienst zu 25% des von Schaarschmidt und Fischer belegten Vorkommens.

In die drei Teams unterteilt (s. Tab. 5), lässt sich erkennen, dass in Team B der Großteil (66,67%) an gefährdenden Verhaltens- und Erlebensmustern zu finden ist und lediglich 16,67% ein gesundheitsförderliches Erlebensmuster aufweisen. Team A beinhaltet die Mitarbeiter mit den meisten gesundheitsförderlichen Mustern (G=100%). In Team C konnte nur ein Proband befragt werden, daher ist das einzige Muster, die A/B Kombination, lediglich individuell zu sehen, aber nicht repräsentativ für die Gruppe.

Team	Musterausprägungen	Vorkommen in Prozent (%) und Anzahl (n) innerhalb der Teams
Team A	1x G in tendenzieller Ausprägung 2x G in akzentuierter Ausprägung	G: 100%, n=3
Team B	2x A in voller Ausprägung 1x A in akzentuierter Ausprägung 1x B in akzentuierter Ausprägung 1x G in voller Ausprägung 1x nicht zuzuordnen mit insgesamt 67,3% Anteil an A und B	A: 50%, n=3 B: 16,67%, n=1 G: 16,67%, n=1 Nicht zuzuordnen: 16,67%, n=1
Team C	A/B	A/B: 100%, n=1

TABELLE 5: MUSTERAUSPRÄGUNGEN DER BEFRAGTEN IN PROZENT UND ANZAHL NACH TEAMS GEGLIEDERT

Bereinigt um die Musterausprägungen (siehe Abb. 6) stellen sich die Einzelergebnisse der Probanden eindeutiger dar. Bei Proband Nummer 7, der eigentlich nicht zuzuordnen ist, wurden die häufigsten drei Ausprägungen aufgeführt, da es sich dabei größtenteils um die beiden gefährdenden Muster A und B handelt sowie aufgrund der geringen Größe der Studienteilnehmer (n=10). Bei dieser Betrachtung fällt auf, dass es niemanden gibt, der das Muster S in nennenswerter Größe aufweist. Außerdem bestätigt sich optisch leicht erkennbar der große Anteil (70%, n=7) an den Mustern in voller oder akzentuierter Ausprägung.

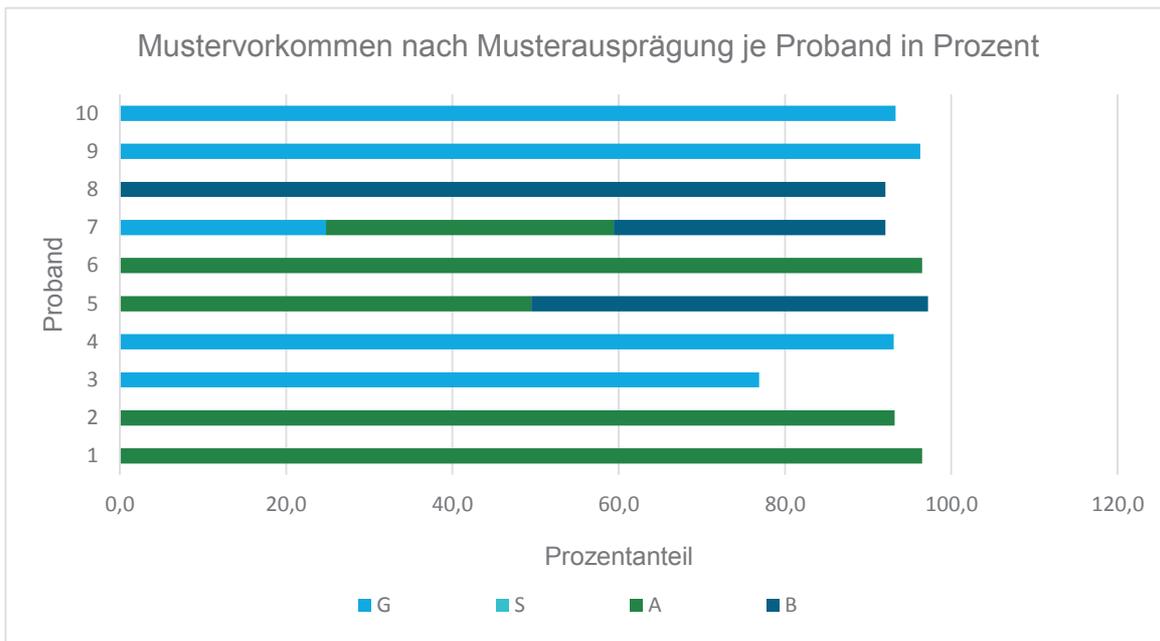
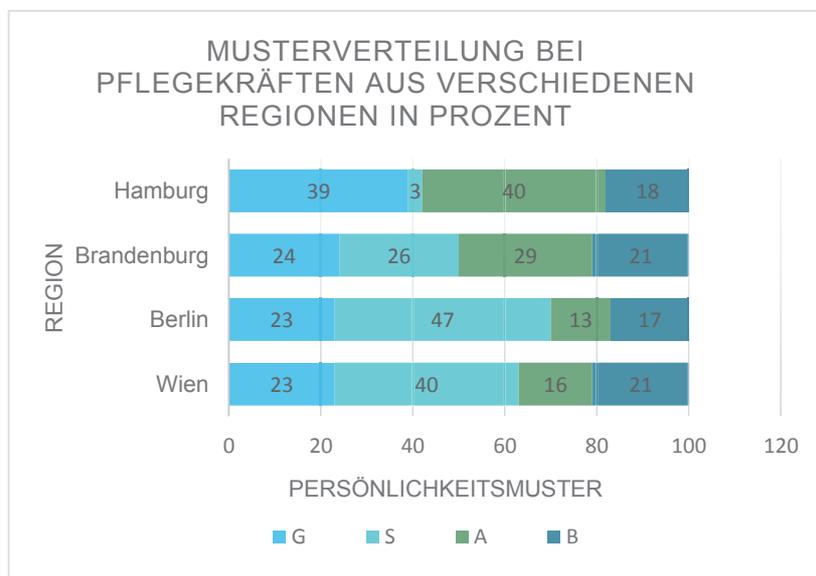


ABBILDUNG 6: MUSTERVORKOMMEN NACH MUSTERAUSPRÄGUNG JE PROBAND IN PROZENT

U. Schaarschmidt und A. W. Fischer geben in ihrem Buch „Bewältigungsmuster im Beruf“ einen ausführlichen branchenspezifischen Vergleich der Bewältigungsmuster, u.a. bei Pflegepersonal (Schaarschmidt, Fischer, 2001, S. 87-103). Das Vorkommen



aller Anteile an den Mustern im Pflegedienst sieht, berechnet mit den Mittelwerten aus den Einzelergebnissen, folgendermaßen aus: Muster G 39,48%, Muster S 2,91%, Risikomuster A 39,61% und Risikomuster B 18%. Verglichen mit den vorhandenen Daten lassen sich Differenzen erkennen (s. Abb. 7).

ABBILDUNG 7: MUSTERVERTEILUNG IN PROZENT BEI PFLEGEKRÄFTEN AUS VERSCHIEDENEN REGIONEN

Zum einen ist das Muster G und das Risikomuster A häufiger zu erkennen und zum anderen ist das Muster S kaum vorhanden. Das Risikomuster B liegt im gleichen Prozentbereich wie in den von Schaarschmidt und Fischer verglichenen Regionen. Die Unterschiede mögen daran liegen, dass es sich um heterogene Stichproben handelt.

Die Probanden von Schaarschmidt und Fischer sind zum einen aus dem stationären Bereich und zum anderen sind Führungskräfte und Auszubildende inkludiert (Schaarschmidt, Fischer, 2001, S. 89). Die Stichprobengröße variiert ebenfalls stark: Wien n=1390, Brandenburg n=466, Berlin n=163 (Schaarschmidt, Fischer, 2001, S. 89), Hamburg n=10.

### *Einflussfaktor Geschlecht?*

Bei der Geschlechterunterteilung lassen sich keine signifikanten Unterschiede ausmachen (s. Tab. 6). Gleiches wird von Schaarschmidt und Fischer bestätigt (Schaarschmidt, Fischer, 2001, S. 92f.). Eine Mischung sämtlicher Persönlichkeitsmuster ist bei den weiblichen Probanden anzutreffen. Bei den männlichen Befragten sind die Muster A und G zu finden.

Geschlecht	Muster	Vorkommen (%) und Anzahl (n) je nach Geschlecht
weiblich	A, G, G, A/B, A, B, G	G: 42,86%, n=3 A: 28,57%, n=2 B: 14,29%, n=1 A/B: 14,29 %, n=1
männlich	A, G	G: 50%, n=1 A: 50%, n=1

TABELLE 6: VORKOMMEN DER PERSÖNLICHKEITSMUSTER NACH GESCHLECHT

### *Einflussfaktor Alter?*

Nach Unterteilung der Persönlichkeitsmuster in Altersstufen, ist folgende Tendenz zu erkennen (s. Tab. 7): Je älter, desto eher herrscht das gesundheitsförderliche Muster G vor. Je jünger, desto eher herrscht das gesundheitsgefährdende Muster A vor. Anteile an Risikomuster B kommen lediglich in der Gruppe der 20-29-jährigen vor. Nach dieser Betrachtungsweise könnte das Alter als Schutzfaktor für Risikomuster angesehen werden. Die Häufigkeitsverteilung lässt einen Zusammenhang vermuten.

Alter in Jahren	Muster	Vorkommen (%) und Anzahl (n) in der Altersgruppe
20-29	A, A/B, B	A: 33,34%, n=1 A/B: 33,34%, n=1 B: 33,34%, n=1
30-39	A, G, A	A: 66,67%, n=2 G: 33,34%, n=1
40-49	G	G: 100%, n=1
50-59	G, G	G: 100%, n=2

TABELLE 7: VORKOMMEN DER PERSÖNLICHKEITSMUSTER NACH ALTERSGRUPPEN

Diese Ergebnisse sind nicht vergleichbar mit denen von Schaarschmidt und Fischer. Die Brandenburger Daten belegen eine Zunahme an Muster A im Alter sowie eine Abnahme an den Mustern G, S und B. Bei Muster B ist ein Anstieg und Abfall im

Wechsel zu verzeichnen. Bei den Wiener Pflegekräften nehmen die Muster G und S ab, wohingegen die beiden gesundheitsgefährdenden Muster A und B zunehmen. (Schaarschmidt, Fischer, 2001, S. 93-95).

### *Einflussfaktor Qualifikation?*

Wird eine Unterteilung nach Qualifikationen vorgenommen (s. Tab. 8), so ist ersichtlich, dass die größere Häufigkeit der Risikomuster bei den Probanden ohne Examen zu finden ist und die größere Häufigkeit an gesundheitsförderlichen Mustern unter den sog. Examinierten. Dies kann darauf hinweisen, dass eine bessere Qualifikation für die Befragten ebenfalls ein Schutz vor den Risikomustern darstellt. So sind in der Gruppe mit einem Examensabschluss 75% der Befragten in ihren Ergebnissen in ein gesundheitsförderliches Muster kategorisiert und 25% in Risikomuster B. Bei den Befragten ohne Examen ist es beinahe umgekehrt. Es sind 80% in gesundheitsgefährdendem Muster und 20% in Muster G zu finden. Selbst unter den Examinierten ist der Proband mit dem nicht Risikomuster B ein Altenpfleger mit der vermeintlich „schlechteren“ Qualifikation und keine Krankenschwester / -pfleger bzw. Gesundheits- und Krankenpfleger.

Qualifikation	Muster	Vorkommen (%) und Anzahl (n) in der Qualifikationsgruppe
mit Examen (Krankenschwester / Krankenpfleger bzw. Gesundheits- und -krankenpfleger, Altenpfleger)	G, G, B, G	G: 75%, n=4 B: 25%, n=1
ohne Examen	A, A, A/B, A, G	G: 20%, n=1 A: 60%, n=3 A/B: 20%, n=1

TABELLE 8: VORKOMMEN DER PERSÖNLICHKEITSMUSTER NACH QUALIFIKATION

Diese Häufigkeitsverteilung lässt sich bei Schaarschmidt und Fischer nicht darstellen. Vergleicht man das diplomierte (=examierte) Krankenpflegepersonal mit Pflegehilfen, so ist das Muster G bei den Examinierten weniger vorhanden als bei den Probanden ohne Examen. Dafür gibt es bei Muster S in beiden Fällen eine hohe Prozentzahl. Unter den Examinierten liegt diese bei 45% im Vergleich zu 30% bei den Pflegehilfen. Die gefährdenden Muster A und B fallen mit der Qualifikation um 4 bzw. 5%. (Schaarschmidt, Fischer, 2001, S. 96).

### *Einflussfaktor Teamzugehörigkeit?*

Auf Grund der unterschiedlichen Teamleitungen wird hier noch eine Unterteilung der drei Teams vorgenommen:

Team	Muster	Vorkommen (%) und Anzahl (n) je Team
A	G, G, G,	G: 100%, n=3
B	A, A, A, B, G	A: 60%, n=3 B: 20%, n= 1 G: 20%, n=1
C	A/B	A/B: 100%, n=1

TABELLE 9: VORKOMMEN DER PERSÖNLICHKEITSMUSTER NACH TEAMZUGEHÖRIGKEIT

In Team A sind ausschließlich Befragte mit dem Persönlichkeitsmuster G zu finden. In Team B hingegen häufen sich Befragte mit dem Muster A mit 60%. Zu je 20% sind die Muster B und G aufzufinden. Team C weist lediglich die Kombination der beiden gefährdenden Muster A/B auf. Da es sich dabei um einen Probanden handelt, ist dieses Ergebnis auf Grund der zu geringen Anzahl an Probanden zu vernachlässigen.

## 2.4. INTERPRETATION UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Wie sich in beiden Gesamtergebnissen (mit und ohne Bereinigung durch die Ausprägungen der Muster) darstellen lässt, sind die dominanten Muster zum einen das gesundheitsgefährdende Erlebens- und Verhaltensmuster A und zum anderen das gesundheitsförderliche Muster G. Das ebenfalls gesundheitsgefährdende Muster B ist je nach Auswertung zu 16,67% in einem Team bzw. zu 18% bei Zusammenführung der Einzelergebnisse ohne Bereinigung sowie einmal in Teilen in der Kombination A/B (10%) vorhanden.

Da das Muster G als gesundheitsförderlich gilt, und Muster S nur bei den gesamten Musteranteilen minimal vorhanden ist, gilt die Aufmerksamkeit den Interventionsmaßnahmen der Muster A und B. Dabei sollten die Handlungsempfehlungen für Muster A aufgrund des überdurchschnittlichen Vorkommens vorrangig behandelt werden.

Das Risikomuster A ist, wie vorher beschrieben, gekennzeichnet durch Selbstüberforderung, starke Betonung der Arbeit, exzessive Verausgabung, Unzufriedenheit und Unausgeglichenheit. Dem kann mit unterschiedlichen Maßnahmen begegnet werden. Zur besseren Übersicht folgend die Interventionsmöglichkeiten in Tabellenform (Schaarschmidt, Fischer, 2001, S. 56):

Charakteristika Muster A	Interventionsmaßnahmen
Selbstüberforderung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nein-Sagen lernen</li> <li>• Veränderung der individuellen Arbeitsorganisation und des Zeitmanagements</li> <li>• Koordinierung und Ausbalancierung von beruflichen Anforderungen, häuslichen Pflichten und Freizeitaktivitäten</li> </ul>
Einseitige Betonung der Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relativierung des Stellenwertes der Arbeit gegenüber den anderen Bereichen des Lebens</li> </ul>

Exzessive Verausgabung Unzufriedenheit Unausgeglichenheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konflikt- und Stressbewältigungstraining zum Abbau von Ärger und Ungeduld, zur Erhöhung der Frustrationstoleranz und Verringerung der Verletzbarkeit</li> </ul>
---	--

TABELLE 10: CHARAKTERISTIKA DES RISIKOMUSTERS A UND DARAUF ABGESTIMMTE INTERVENTIONSMAßNAHMEN  
 QUELLE: SCHAARSCHMIDT, FISCHER, 2001, S. 56.

Da das Risikomuster B lediglich in geringem Umfang vorhanden ist, sind hier als weitere Interventionsmaßnahmen eher die von Schaarschmidt und Fischer (Schaarschmidt, Fischer, 2001, S. 56) vorgeschlagenen übergeordneten Maßnahmen für die Risikomuster A und B - anstelle der ausschließlich für B empfohlenen Handlungsempfehlungen - geeignet:

Gemeinsamkeiten Muster A und B	Übergeordnete Maßnahmen der Intervention
Innere Unruhe und Unausgeglichenheit Eingeschränkte Distanzierungsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belastungsausgleich durch Entspannen und Kompensieren</li> <li>• Abreagieren durch Sport, Gartenarbeit, Bewegung an frischer Luft, etc.</li> <li>• Entspannungstraining, wie Yoga oder Atemübungen</li> </ul>
Allgemeine Unzufriedenheit Resignationstendenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genusstraining / Zufriedenheits-erlebnisse schaffen</li> <li>• Einflussnahme auf ein angemessenes professionelles Selbstverständnis</li> <li>• Identifizierung, Problematisierung und Veränderung unrealistischer, überhöhter (A) bzw. enttäuschter (B) berufsrelevanter Ansprüche, Erwartungen und Zielvorstellungen</li> <li>• Stressbewältigungstraining, individuelle Stressanalyse, Erlernen von lang- und kurzfristigen Stressbewältigungsstrategien</li> </ul>
Erleben mangelnder sozialer Unterstützung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung von Teamgeist und Teamfähigkeit</li> <li>• Einflussnahme auf das Arbeitsklima über Gesprächsrunden</li> <li>• Gesundheitszirkel</li> <li>• Supervisionsgruppen, Trainings, Beratung</li> <li>• Organisierung und Pflege sozialer Kontakte in der Freizeit</li> </ul>

TABELLE 11: GEMEINSAMKEITEN DER RISIKOMUSTER UND DARAUF ABGESTIMMTE ÜBERGREIFENDE MAßNAHMEN DER INTERVENTION  
 QUELLE: SCHAARSCHMIDT, FISCHER, 2001, S. 56.

Einige Maßnahmen können dem gesamten Team als Prävention angeboten werden, obwohl sich die anderen Mitarbeiter nicht im gesundheitsgefährdenden Bereich befinden. So wird zudem gewährleistet, dass die Ergebnisse der Befragung nicht unbedingt allen bekannt werden.

Wie an den Vorschlägen zur Intervention zu sehen ist, handelt es sich primär um Maßnahmen im Bereich des Verhaltens, weniger um Maßnahmen der Arbeitsorganisation. Jedoch kann es hier ebenfalls sinnvolle verhältnispräventive Maßnahmen geben, wie nachstehend erkennbar wird.

#### *Was kann arbeitsorganisatorisch getan werden?*

Für die Risikomuster A und B gibt es ein Erleben mangelnder sozialer Unterstützung. Dem kann mit der Unterstützung der Work-Life-Balance begegnet werden, indem die Dienstplangestaltung so festlegt wird, dass soziale Freizeitgestaltung möglich ist. Beispielsweise könnte man den Mitarbeitern auf ihren und den Geburtstagen der Verwandten und Freunde freie Tage zugestehen und ihre allgemeinen Dienstplanwünsche vorrangig berücksichtigen (möglichst ohne andere zu benachteiligen).

Insgesamt kann die Gruppenzugehörigkeit gefördert werden, indem gemeinsame Unternehmungen getätigt werden. Hier sind wegen der Empfehlungen für die Gemeinsamkeiten der Mustertypen A und B sportliche Aktivitäten dem ausschließlichen klassischen gemeinsamen Essengehen vorzuziehen. Dabei ist darauf zu achten, dass es nicht zu größeren Konkurrenzsituationen kommt.

Für ein gutes Betriebsklima zu sorgen, ist nicht nur für die von Risikomustern Betroffenen von Vorteil, sondern für alle Mitarbeiter. Daher ist diese Maßnahme besonders hervorzuheben.

Die Bildung von Gesundheitszirkeln, in denen gewünschte wie notwendige Themenbereiche angesprochen werden, kann ebenfalls eine hilfreiche Unterstützung für alle Beteiligten darstellen.

Da ein gutes Stressmanagement sicherlich nicht nur, wie vorher aufgeführt, für die Risikomuster A und B von Bedeutung sind, sondern für sämtliche in der Pflege tätigen Personen, ist das Angebot von Stressbewältigungskursen eine gute Möglichkeit, den Umgang mit Stress zu erlernen bzw. zu optimieren.

Anhand der Erhebungsergebnisse geben sich Hinweise auf das Alter als Einflussgröße auf das Vorhandensein eines Risikomusters. Eine mögliche Intervention wäre, für einen gewissen Zeitraum bei Neueinstellungen von sehr jungen Bewerbern abzusehen und sich zudem des altersgerechten Arbeitens anzunehmen. Allerdings sind die ältesten 20% (n=2) der Probanden ebenfalls examiniert, so dass ggf. eher die Qualifikation als das Alter zu diesen Ergebnissen führen kann.

Wegen der bereits erwähnten Unterrepräsentation der examinierten Pflegekräfte und der Hinweise auf einen eventuellen Zusammenhang zwischen Qualifikation und Risikomuster, sollte bei den Neueinstellungen im Rahmen der Möglichkeiten mehr Wert auf die Qualifikation gelegt werden. Da der untersuchte Pflegedienst eine Anerkennung als Ausbildungsbetrieb aufweist und damit Gesundheits- und Pflegeassistenten (GPA) sowie Altenpflegekräfte ausbilden darf, kann hier ebenfalls der Ausbreitung der Risikomuster durch Nachqualifikation vorhandener Mitarbeiter entgegen gewirkt werden. Je nach Situation könnte eine Ausbildung besonders den schlechter qualifizierten Risiko-Betroffenen angeboten werden.

### *Was kann für den Einzelnen getan werden?*

In den Verträgen, die ambulante Pflegedienste mit den Krankenkassen abschließen, ist zum Beispiel im Vertrag mit der Hamburger AOK „Vertrag über die Durchführung häuslicher Pflege- und Versorgungsleistungen gemäß §§ 132 Absatz 1 und 132 a Absatz 2 - SGB V“ im Kapitel III Prozess- und Ergebnisqualität § 20 Abs. 6, Pkt. 8. die Pflicht zum Angebot einer Supervision festgelegt. Diese sollte den Mitarbeitern aktiv angeboten werden.

Regelmäßige wertschätzende Mitarbeitergespräche mit festen Terminen (außerhalb etwaiger Zielvereinbarungsgespräche), in denen keine externen Störungen und Unterbrechungen stattfinden, zu führen, ist ebenfalls ein gutes Instrument, um einen Eindruck vom Befinden des Mitarbeiters zu erhalten. Hierbei können die Ergebnisse des AVEM besprochen und mögliche Maßnahmen festgelegt werden. Zudem kann der Fortbildungsbedarf überprüft oder die Arbeitsaufgaben neu vergeben werden. Außerdem kann der Mitarbeiter seinen Eindruck der Arbeitsorganisation mitteilen und ggf. Optimierungswünsche äußern. Ist ausreichend Vertrauen in die Leitungskraft bzw. die Person, welche die AVEM Befragung durchführte, vorhanden, kann diese die Gespräche führen, sonst ist es ratsam, eine externe neutrale und entsprechend qualifizierte Person für diese Aufgabe hinzu zu ziehen.

Nicht zuletzt ist die Rolle der Leitungsperson(en) hier von entscheidender Bedeutung. So kann diese bei Mitarbeitern mit gefährdenden Bewältigungsmustern ausgleichend agieren. Beispielsweise kann sie klar darlegen, was unter den gegebenen Umständen innerhalb der Arbeitsorganisation machbar ist und was nicht umgesetzt werden kann. Wo notwendig, kann die Pflege in professionelle Bahnen gelenkt werden. Besonders bei den Mitarbeitern, die das Risikomuster A erkennen lassen, ist es ratsam, diese vor sich selbst zu schützen, indem ihnen nicht zu viel zugemutet wird und sie dazu aufgefordert werden, sich sanktionsfrei zu äußern, wenn die Belastungen zu stark werden. Letzteres hat den Vorteil, dass eine Animation in Richtung Selbstreflektion geschieht.

---

## 2.5. SCHLUSSFOLGERUNGEN / DISKUSSIONEN

---

Der AVEM ist als Instrument für die Beurteilung psychischer Belastungen zwar geeignet, aber er bezieht sich primär auf die Verhaltensprävention und vernachlässigt dabei die Verhältnisprävention, welche eigentlich bei einer Gefährdungsbeurteilung im Vordergrund stehen sollte. So besagt § 4 Pkt. 5 des ArbSchG, dass individuelle Schutzmaßnahmen nachrangig zu anderen Maßnahmen behandelt werden sollen. Um ebenfalls die Verhältnisprävention abzubilden, ist, wie eingangs beschrieben, gleichzeitig der IMPULS-Test durchgeführt und ausgewertet worden.

Anhand der Ergebnisse mit einem leichten Überhang hin zu den gesundheitsgefährdenden Verhaltens- und Erlebensmustern (hauptsächlich Risikomuster A) ist eine Umsetzung der in Kapitel 2.4 vorgeschlagenen Maßnahmen in Absprache mit den Gesellschaftern indiziert.

Team A weist ausschließlich das Persönlichkeitsmuster G mit der Schlussfolgerung auf, es gäbe keine Interventionsnotwendigkeit. Daher ist es angezeigt, sich hier näher mit den Ergebnissen des IMPULS-Tests zu befassen, um keine wichtigen Informationen und notwendigen Maßnahmen zu übersehen.

Schlechter ausgebildetes Personal sollte nach Möglichkeit nachgeschult werden. Dies ist nicht nur im Sinne einer Gesundheitsförderung der Mitarbeiter angezeigt, sondern ebenfalls ein großer Vorteil für die Qualitätssicherung und Entlastung der Verantwortlichen. Aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels ist es nicht dienlich, sich bei Neueinstellungen auf deren Qualifikation zu verlassen.

Ein Vergleich der eventuellen Einflussgrößenfaktoren, Geschlecht, Alter, Qualifikation und Teamzugehörigkeit ist in der Schlussfolgerung unter Pkt. 5.2 (Methodenvergleich) zu finden.

Limitationen insgesamt liegen in der geringen Anzahl an Befragten (n=10) und der zeitlichen Eingrenzung. Um aussagkräftigere Team-Ergebnisse zu erzielen, fehlte es in Team C an Probanden (n=1).

Unterschiedliche Kritikpunkte und eine Praxisbewertung beider Verfahren, AVEM und IMPULS, werden im Bereich des Methodenvergleichs in Kapitel 5.3 tabellarisch gegenüber gestellt.

### 3. DER IMPULS-TEST

Der IMPULS-Test wurde von den österreichischen Arbeitspsychologinnen M. Molnar, B. Geissler-Gruber und C. Haiden entwickelt. Er entstand auf der Grundlage der Weiterentwicklung des KFZA - Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse von Prümper, Frese und Hartmannsgruber aus dem Jahr 1995 (Prümper, Hartmannsgruber, Frese, 1995, S. 125-132). Es werden arbeitsbedingte Stressoren und Ressourcen erfasst und ausgewertet. Dabei wurde der o.g. KFZA um eine Bewertungsebene, den Wunsch-Werten, erweitert und visuell optimiert. So kann neben den realen Arbeitsbedingungen für die 11 nachstehend aufgeführten Themenbereiche ebenfalls die Wunschsituation erfasst und mittels eines Netzdiagramms, des sog. IMPULS-Sternes, verglichen werden. Dabei gilt: je kleiner der Real-Stern, also der Ist-Zustand, desto größer ist der objektive Handlungsbedarf. Die Stärke subjektiver Änderungswünsche kann zusätzlich aus den Differenzen zwischen dem Real- und dem Wunsch-Stern, dem Soll-Zustand, abgeleitet werden. (AUVA et al., o.J., o.S., Stand 12.08.2014).

Im Folgenden sind die zu erfragenden Themenbereiche der Arbeitsbedingungen aus dem IMPULS-Test und die sie umfassenden Situationen beschreiben (Molnar, 2012, S. 13):

Stressfaktoren bei der Arbeit	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Wenig Handlungsspielraum (<b>wenig Einfluss auf die Reihenfolge der Arbeitsschritte; wenig Einfluss auf die Zuteilung der Arbeit; wenig selbstständige Planung und Einteilung der Arbeit;</b>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Inhaltliche Arbeitsbelastungen</b> (die Arbeit ist meist zu kompliziert; die Arbeit erfordert dauernd zu viel Konzentration; für die Arbeit fehlt die notwendige Ausbildung;)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Wenig Vielseitigkeit (<b>wenig Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten; Wissen und Können sind nicht voll einsetzbar; keine abwechslungsreichen Tätigkeiten;</b>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Mengenmäßige Arbeitsbelastungen</b> (die Arbeit findet meist unter Zeitdruck statt; meist gibt es zu viel Arbeit;)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Wenig Ganzheitlichkeit (<b>keine Information von Vorgesetzten, KollegInnen oder Kunden über die Qualität der eigenen Arbeit; keine Möglichkeit, eine Arbeit vom Anfang bis zum Ende selbst durchzuführen;</b>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Arbeitsunterbrechungen</b> (notwendige Informationen, Arbeitsmittel oder Materialien fehlen oft; bei der Arbeit gibt es oft Unterbrechungen; die Arbeit kann nicht planmäßig durchgeführt werden;)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Wenig soziale Rückendeckung (<b>wenig Unterstützung durch KollegInnen; wenig Unterstützung durch Vorgesetzte; wenig Verständnis, Zusammenhalt und Hilfe unter den KollegInnen;</b>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Viele Umgebungsbelastungen</b> (die Umgebung ist bezüglich Lärm, Klima, Staub, etc. ungünstig; Räume und Raumausstattung sind ungenügend;)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Wenig Zusammenarbeit (<b>wenig Zusammenarbeit mit KollegInnen; über berufliche und private Dinge kann mit KollegInnen nicht gesprochen werden; es kann nicht um Rat gefragt werden; zu wenig Rückmeldungen von KollegInnen über die eigene Arbeit;</b>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Wenig Information und Mitsprache</b> (wenig Information über wichtige Vorgänge im Betrieb; wenig Mitsprachemöglichkeiten im Betrieb;)</li> <li><b>Wenig Entwicklungsmöglichkeiten</b> (wenig Weiterbildungsmöglichkeiten, wenig Aufstiegschancen)</li> </ul>

TABELLE 12: STRESSFAKTOREN BEI DER ARBEIT  
 QUELLE: MOLNAR, 2012, S. 13.

Zu jedem Bereich sind je zwei oder drei Fragen formuliert worden, die die Realität bzw. den Wunsch abbilden. Insgesamt wird zweimal 26 Fragen mit einer 5-stufigen Antwortskala zugestimmt oder abgelehnt („trifft gar nicht zu“ bis „trifft völlig zu“). Für die REAL-Werte wird unter derselben Frage ein Kästchen angekreuzt und für den WUNSCH-Wert ein Kreis angehakt. Zuletzt werden die Zahlen je Fragenblock zusammengezählt und das Ergebnis ist die REAL- bzw. WUNSCH-Zahl. Wird der Test online durchgeführt, so wird jeder Fragenblock zweimal hintereinander beantwortet und nach der Fertigstellung wird das Ergebnis als pdf.-Datei mit den Impuls-Sternen, Auswertungen im Einzelnen sowie Verbesserungsvorschlägen angezeigt und kann abgespeichert werden.

---

### 3.1 VORGEHEN IM PFLEGEDIENST

---

Es besteht die Möglichkeit, den Test kostenfrei online durchzuführen (AUVA et al., o.J., o.S., Stand 12.08.2014) oder via Post oder Download die Materialien in Papierform zu erhalten bzw. auszudrucken und auszufüllen. In dieser Gefährdungsbeurteilung wurde aus Praktikabilitätsgründen eine Kombination gewählt. Um das Optimum an Ergebnissen zu erhalten, wurde der Papierfragebogen (Molnar, 2012, S. 4-5) mit REAL- und WUNSCH-Bereich von den Mitarbeitern ausgefüllt und anschließend durch den Gefährdungsbeurteilenden online eingegeben. So entstanden die Einzelauswertungen in Form eines IMPULS-Sternes mit den REAL- und WUNSCH-Zahlen für jeden Mitarbeiter. Um ein Gesamtergebnis zu erhalten, wurden die jeweiligen REAL- und WUNSCH-Zahlen in eine Excel Liste aufgenommen und entsprechende Diagramme erstellt und optimiert.

---

### 3.2 DER IMPULS-STERNE ALS OPTISCHES ERGEBNIS

---

Mittels eines optimierten Netzdiagrammes, des sog. IMPULS-Sterns (s. Abb. 8), werden die Ergebnisse der Befragung grafisch dargestellt. Von den 11 abgefragten Themenbereichen im Arbeitsalltag sind solche mit Ressourcenpotential in Großbuchstaben kenntlich gemacht, die potentiellen Stressoren sind in Kleinbuchstaben geschrieben. Nach Eintragung der REAL- und WUNSCH- Zahlen stellt sich ein meist größerer Stern mit den Kennzahlen der Wünsche dar und ein meist kleinerer Stern mit den REAL-Zahlen. So ist auf einen Blick zu erkennen, in welchen Themenbereichen Wunsch und Wirklichkeit wie stark voneinander abweichen und wo Handlungsbedarf besteht. Zudem lässt sich ebenfalls umgehend erkennen, in welchen Bereichen Wunsch und Realität nahe beieinander oder identisch sind.

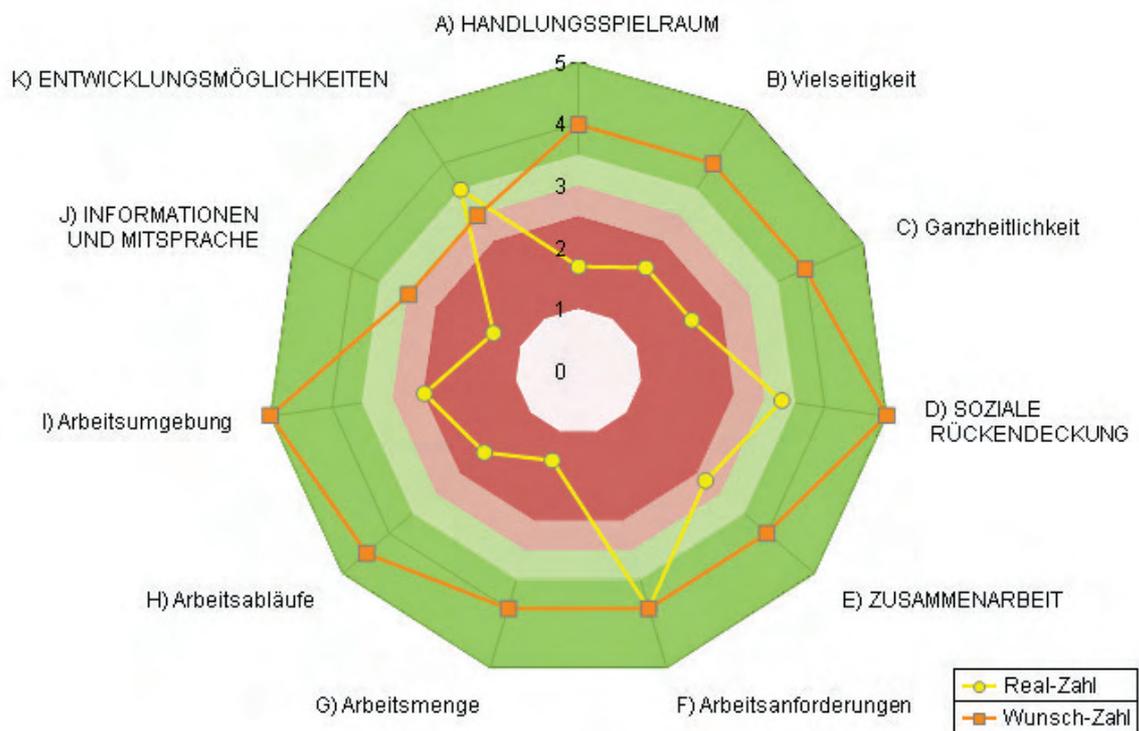


ABBILDUNG 8: BEISPIEL IMPULS-STERN MIT REAL- UND WUNSCH-ZAHLEN  
 QUELLE: AUVA ET AL., O.J., O.S., STAND 13.08.2014.

Die grafische Darstellung als IMPULS-Stern kann ebenfalls ausschließlich für die REAL-Werte genutzt werden. Dies geschieht in der online Auswertung im 10-seitigen Ergebnisbogen. Dort werden zuerst der REAL- und später der WUNSCH-Stern aufgezeigt und inkl. Maßnahmenvorschlägen erklärt.

REAL-Werte zwischen 3,1 und 5 weisen allgemein auf eher gesunderhaltende und befriedigende Arbeitsbedingungen hin. Dagegen sind REAL-Werte zwischen 1,5 und 3 eher mit krankmachenden und unbefriedigenden Arbeitsbedingungen verknüpft. Die Ausprägungen sind im IMPULS-Stern farblich markiert von grün, über hellgrün, hellrot zu hin zu rot (s. vollständigen IMPULS Auswertungsbogen „Mittelwert“ im Anhang).

### 3.3 ERGEBNISSE DER IMPULS BEFRAGUNG

Zur Abklärung des Ist-Zustandes werden die REAL-Zahlen der einzelnen Probanden und Themenbereiche zusammen getragen und die Mittelwerte berechnet. Dies geschieht mittels der in der IMPULS-Broschüre auf S. 32 aufgeführten Prioritätentabelle (Molnar, 2012, S. 32). Wie bereits erwähnt, ist der IMPULS-Test so aufgebaut, dass davon ausgegangen werden kann, dass eine höhere REAL-Zahl ein besseres Ergebnis bedeutet. Je näher an der Zahl 5, desto positiver das Ergebnis. Bei Werten unter 2,5 liegen Stressfaktoren vor und es besteht Handlungsbedarf. Bei Werten zwischen 2,5 und 3,5 handelt es sich um Entwicklungspotential und es sind stressreduzierende Maßnahmen angezeigt, aber es kann auf vorhandene Ressourcen zurückgegriffen werden. Werte über 3,5 können als Ressourcen begriffen werden, welche langfristig erhalten bleiben sollten.

Die Prioritätentabelle von Team A sieht wie folgt aus:

Prioritätentabelle				
Team A		Stress- faktoren	Entwicklungs- potenziale	Ressourcen
Themenbereiche	REAL- ZAHL	bis 2,5	2,5 bis 3,5	über 3,5
a) Handlungsspielraum	3,53			3,53
b) Vielseitiges Arbeiten	3,13		3,13	
c) Ganzheitliches Arbeiten	4,16			4,16
d) Soziale Rückendeckung	3,76			3,76
e) Zusammenarbeit	2,67		2,67	
f) Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen	3,67			3,67
g) Passende mengenmäßige Arbeit	2,83		2,83	
h) Passende Arbeitsabläufe	4,50			4,50
i) Passende Arbeitsumgebung	4,67			4,67
j) Information und Mitsprache	3,17		3,17	
k) Entwicklungsmöglichkeiten	2,00	2,00		

TABELLE 13:  
PRIORITÄTENTABELLE  
TEAM A

Wie anhand nebenstehender Prioritätentabelle des Team A gut zu erkennen ist, liegt der einzige Stressfaktor mit einer Kennzahl unter 2,5 bei den Entwicklungsmöglichkeiten. Die Bereiche: Vielseitigkeit, Zusammenarbeit, Arbeitsmenge sowie Information und Mitsprache sind optimierungswürdig. Wohingegen die Themen Handlungsspielraum, Ganzheitlichkeit, Soziale

Rückendeckung, passende inhaltliche Arbeitsanforderungen, passende Arbeitsabläufe sowie Arbeitsumgebung mit Werten über 3,5 als Ressource angesehen werden können.

Die Ergebnisse von Team B stellen sich anders dar:

Prioritätentabelle				
Team B		Stress- faktoren	Entwicklungs- potenziale	Ressourcen
Themenbereiche	REAL- ZAHL	bis 2,5	2,5 bis 3,5	über 3,5
a) Handlungsspielraum	3,03		3,03	
b) Vielseitiges Arbeiten	3,38		3,38	
c) Ganzheitliches Arbeiten	3,33		3,33	
d) Soziale Rückendeckung	3,45		3,45	
e) Zusammenarbeit	3,33		3,33	
f) Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen	2,58		2,58	
g) Passende mengenmäßige Arbeit	2,25	2,25		
h) Passende Arbeitsabläufe	3,33		3,33	
i) Passende Arbeitsumgebung	3,42		3,42	
j) Information und Mitsprache	3,33		3,33	
k) Entwicklungsmöglichkeiten	2,83		2,83	

TABELLE 14:  
PRIORITÄTENTABELLE  
TEAM B

Bei Team B gibt es die Arbeitsmenge als Stressfaktor. Dem gegenüber stehen keine Ressourcen. Alle verbleibenden Themenbereiche sind als Entwicklungspotentiale mit Kenngrößen zwischen 2,58 und 3,45 zu sehen, bei denen stressreduzierende Maßnahmen eingeleitet werden sollten.

Folgend die Prioritätentabelle des Team C:

<b>Prioritätentabelle</b>				
<b>Team C</b>		Stress- faktoren	Entwicklungs- potenziale	Ressourcen
Themenbereiche	REAL- ZAHL	bis 2,5	2,5 bis 3,5	über 3,5
a) Handlungsspielraum	2,30	2,30		
b) Vielseitiges Arbeiten	3,30		3,30	
c) Ganzheitliches Arbeiten	2,50		2,50	
d) Soziale Rückendeckung	5,00			5,00
e) Zusammenarbeit	4,00			4,00
f) Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen	4,50			4,50
g) Passende mengenmäßige Arbeit	2,00	2,00		
h) Passende Arbeitsabläufe	5,00			5,00
i) Passende Arbeitsumgebung	5,00			5,00
j) Information und Mitsprache	4,00			4,00
k) Entwicklungsmöglichkeiten	3,00		3,00	

TABELLE 15:  
PRIORITÄTENTABELLE  
TEAM C

Der Handlungsspielraum wie die Arbeitsmenge ist in Team C ein Stressfaktor. Vielseitigkeit, Ganzheitlichkeit und Entwicklungsmöglichkeiten haben Entwicklungspotential. Sämtliche anderen Bereiche weisen mit Kennzahlen von über 4,0 gute Ressourcen auf. Dazu gehören: soziale Rückendeckung, Zusammenarbeit, passende inhaltliche Arbeitsanforderungen, passende Arbeitsabläufe und Arbeitsumgebung sowie Information und Mitsprache.

Die Gesamtergebnisse aus allen drei Teams stellen sich folgend dar:

<b>Prioritätentabelle</b>				
<b>Team ABC</b>		Stress- faktoren	Entwicklungs- potenziale	Ressourcen
Themenbereiche	REAL- ZAHL	bis 2,5	2,5 bis 3,5	über 3,5
a) Handlungsspielraum	3,11		3,11	
b) Vielseitiges Arbeiten	3,30		3,30	
c) Ganzheitliches Arbeiten	3,50		3,50	
d) Soziale Rückendeckung	3,70			3,70
e) Zusammenarbeit	3,20		3,20	
f) Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen	3,10		3,10	
g) Passende mengenmäßige Arbeit	2,40	2,40		
h) Passende Arbeitsabläufe	3,85			3,85
i) Passende Arbeitsumgebung	3,95			3,95
j) Information und Mitsprache	3,35		3,35	
k) Entwicklungsmöglichkeiten	2,60		2,60	

TABELLE 16:  
PRIORITÄTENTABELLE  
GESAMTES TEAM ABC

Lediglich die Arbeitsmenge stellt sich mit einer Kennzahl von 2,40 als Stressfaktor heraus. Im Bereich der Ressourcen sind die soziale Rückendeckung, die passenden Arbeitsabläufe und Arbeitsumgebung mit Werten zwischen 3,70 und 3,95. Kein Wert liegt hier bei 4 oder darüber; das vermeintliche Optimum, die 5, wird nicht erreicht. Förderliche

Maßnahmen sind für folgende defizitäre Bereiche angezeigt: Handlungsspielraum,

Vielseitigkeit, Ganzheitlichkeit, Zusammenarbeit, passende inhaltliche Anforderungen, Information und Mitsprache und nicht zuletzt die Entwicklungsmöglichkeiten.

Zur Vervollständigung des Gesamtbildes wurden die WUNSCH-Zahlen hinzugenommen. Nicht alle Mitarbeiter möchten zum Beispiel einen großen Handlungsspielraum oder ihre Entwicklungsmöglichkeiten voll ausschöpfen. Daher ist ein Vergleich von Wunsch und Wirklichkeit, wie ihn das Instrument des IMPULS-Tests bietet, hier dienlich. Im Anhang sind die Einzelergebnisse in Form der Original-IMPULS-Sterne mit den WUNSCH und den REAL Zahlen zu finden.

Die TEAM-Ergebnisse des IMPULS Tests, aus Lesbarkeits- und Machbarkeitsgründen nicht als Original-IMPULS-Stern dargestellt, sondern in Excel eingetragen und als Netzdiagramm ausgeworfen, sehen folgendermaßen aus:

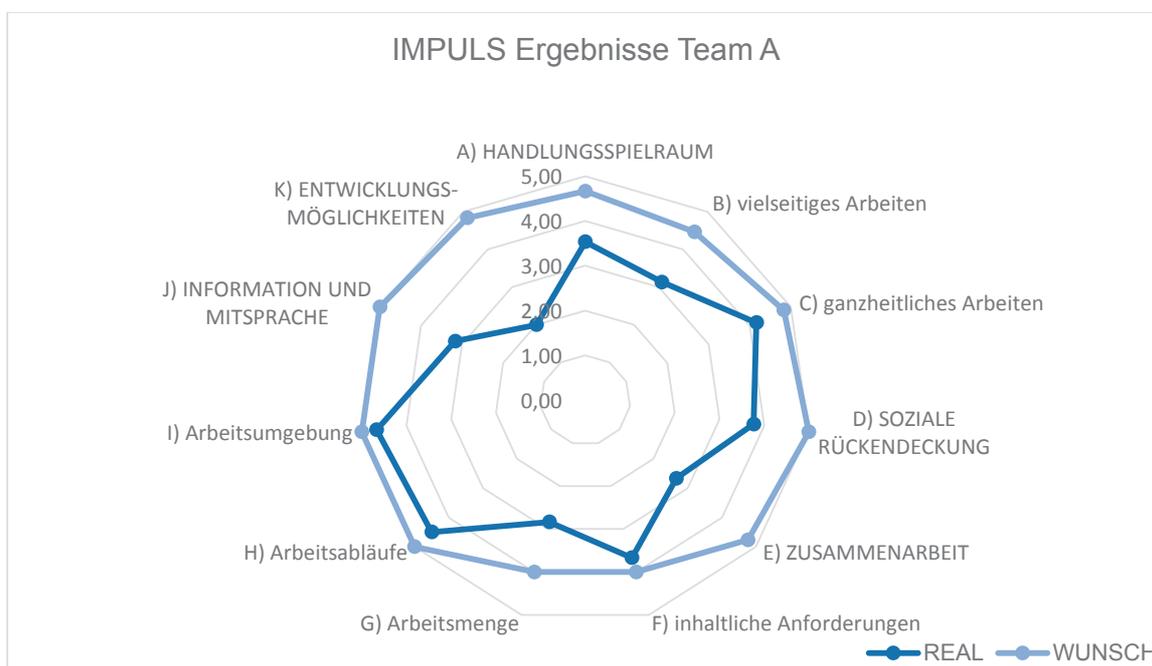


ABBILDUNG 9: IMPULS ERGEBNIS TEAM A

Die größte Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit besteht im Team A bei den Entwicklungsmöglichkeiten, gefolgt von den Bereich der Zusammenarbeit und Information und Mitsprache. Wohingegen die inhaltlichen Arbeitsanforderungen, die Arbeitsumgebung und die Arbeitsabläufe die geringsten Differenzen aufweisen.

Wie bereits anhand der Prioritätenliste zu erkennen ist, gibt es auch hier Abweichungen zum Team B.

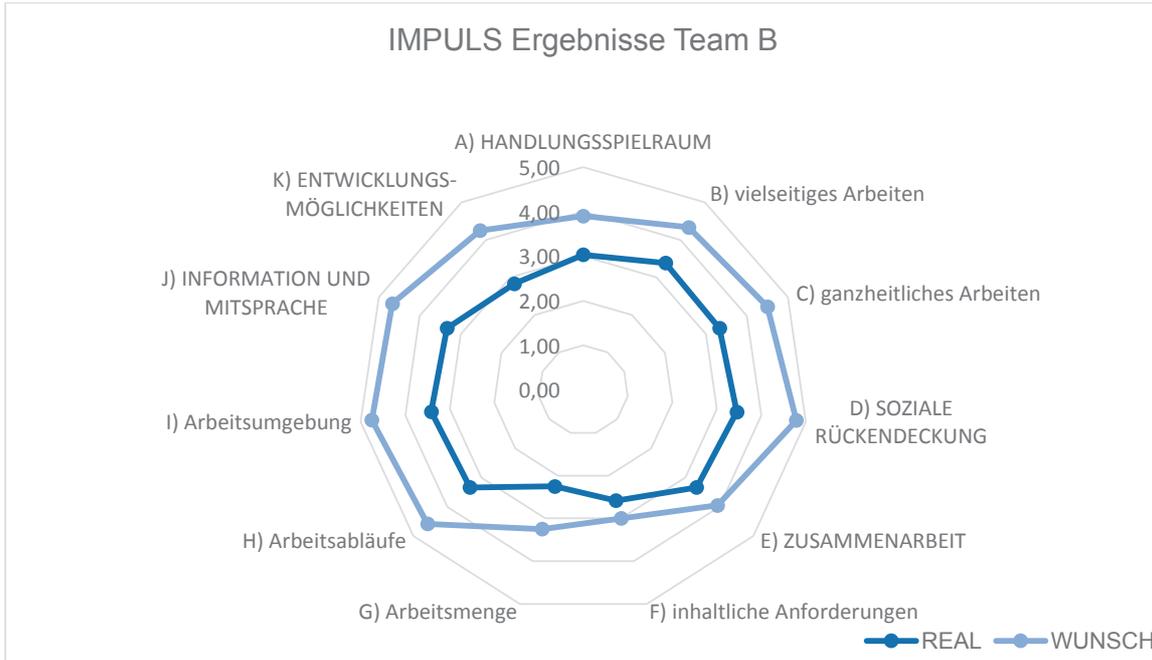


ABBILDUNG 10: IMPULS ERGEBNIS TEAM B

Die größten Unterschiede sind in den Bereichen Entwicklungsmöglichkeiten, Information und Mitsprache, Arbeitsumgebung und soziale Rückendeckung abzulesen. Dafür gibt es in den Arbeitsbereichen inhaltliche Anforderungen, Zusammenarbeit und Handlungsspielraum sowie Vielseitigkeit kaum Differenzen zwischen den gewünschten und den vorhandenen Arbeitsbedingungen.

Die Ergebnisse im Team C stellen sich wie folgt dar:

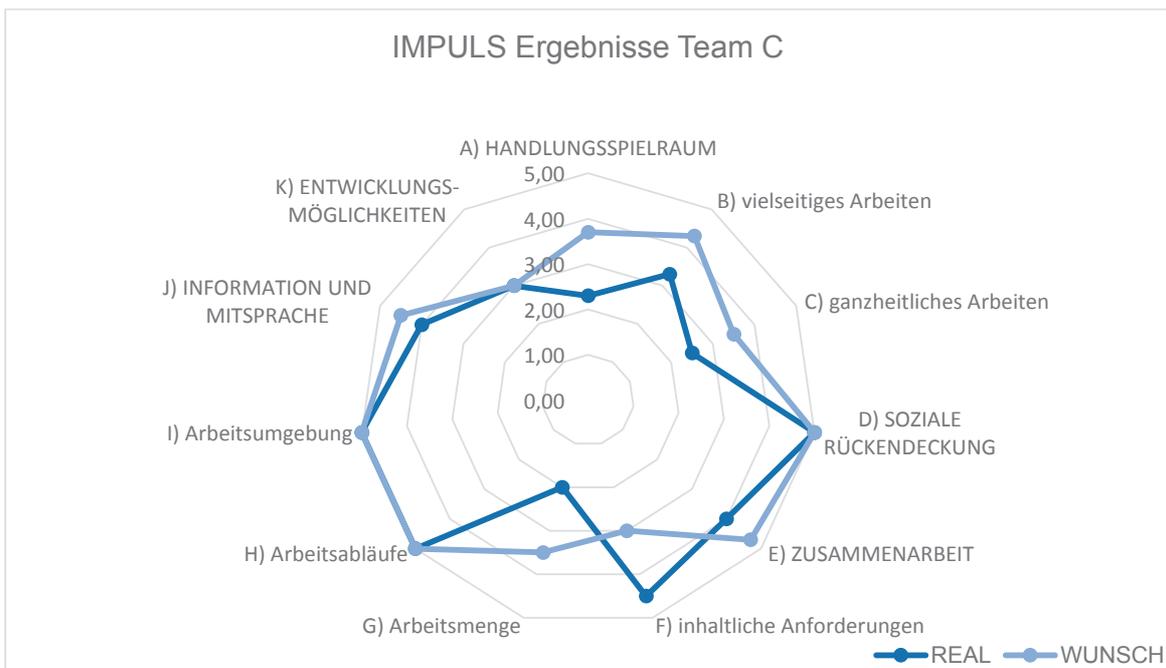


ABBILDUNG 11: IMPULS ERGEBNIS TEAM C

Hier finden sich, verglichen mit den anderen beiden Teams, überhaupt Übereinstimmungen zwischen Wunsch und Wirklichkeit: bei der sozialen Rückendeckung, den Arbeitsabläufen, der Arbeitsumgebung und den Entwicklungsmöglichkeiten. Geringe Differenzen bestehen bei der Information und Mitsprache. Die größten Diskrepanzen lassen sich bei der Arbeitsmenge und dem Handlungsspielraum darstellen.

Das Gesamtergebnis der IMPULS-Auswertungen sieht folgendermaßen aus:

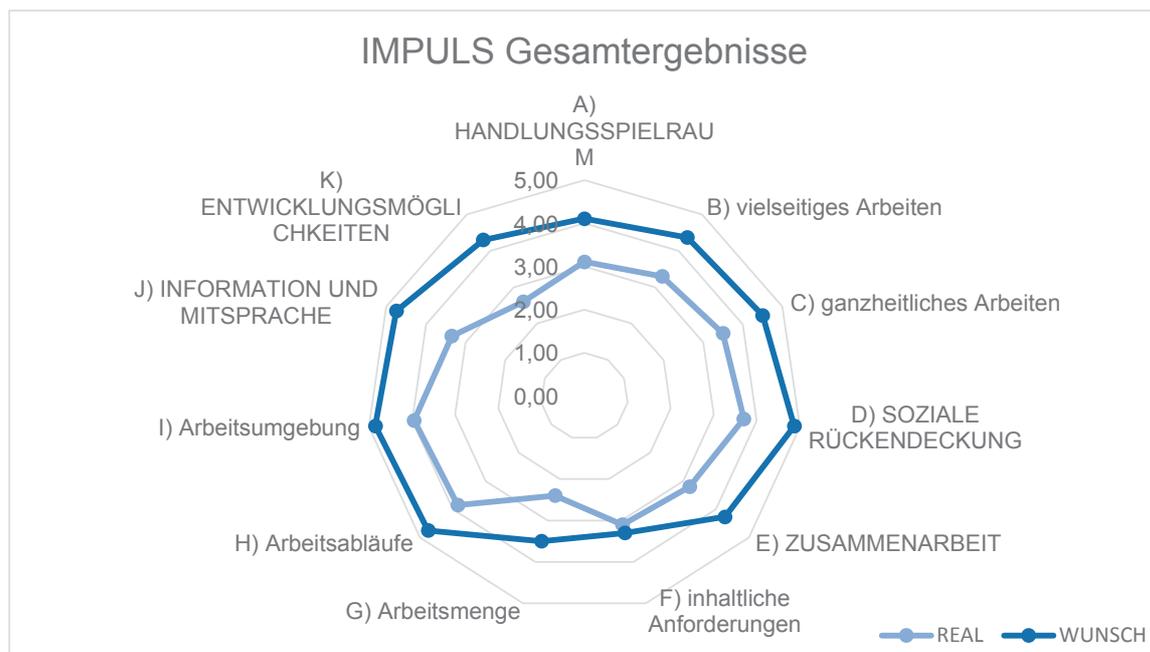


ABBILDUNG 12: IMPULS GESAMTERGEBNISSE TEAM ABC

Im gesamten Team herrschen die größten Unterschiede in den Arbeitsbereichen Entwicklungsmöglichkeiten und Information und Mitsprache. Dagegen ist der kleinste Unterschied im Bereich der inhaltlichen Anforderungen zu finden. Sämtliche anderen Bereiche bewegen sich um eine Differenz von  $1 \pm 0,17$  (siehe Tab. 17).

Zur Visualisierung der Ergebnisse für eine Teambesprechung ist das Netzdiagramm / der IMPULS-Stern optimal, da die wichtigsten Punkte umgehend und ohne umfangreicheren Erklärungsbedarf zu erkennen sind.

Bei der Festlegung tiefergehender Maßnahmen könnte ein direkter Zahlenvergleich hilfreich sein (s. Tab. 17). Zudem lässt sich ein Vergleich der einzelnen Teams auf diese Weise leichter erkennen.

<b>Differenzen WUNSCH / REAL</b>				
<b>Themenbereiche</b>	<b>Team A</b>	<b>Team B</b>	<b>Team C</b>	<b>Team ABC</b>
a) Handlungsspielraum	1,13	0,87	1,40	1,00
b) Vielseitiges Arbeiten	1,33	0,95	1,00	1,07
c) Ganzheitliches Arbeiten	0,67	1,17	1,00	1,00
d) Soziale Rückendeckung	1,23	1,33	0,00	1,17
e) Zusammenarbeit	2,10	0,62	0,70	1,07
f) Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen	0,33	0,42	-1,50	0,20
g) Passende mengenmäßige Arbeit	1,17	1,00	1,50	1,10
h) Passende Arbeitsabläufe	0,50	1,25	0,00	0,90
i) Passende Arbeitsumgebung	0,33	1,33	0,00	0,90
j) Information und Mitsprache	1,83	1,33	0,50	1,40
k) Entwicklungsmöglichkeiten	2,83	1,42	0,00	1,70
SUMME	13,45	11,69	4,60	

TABELLE 17:  
GELISTETE TEAM-  
ÜBERSICHT DER  
ABWEICHUNGEN  
ZWISCHEN  
WUNSCH UND  
REALITÄT

Im Vergleich der Teams sieht man hier die größten Unterschiede insgesamt in Team A bei den Themenbereichen Entwicklungsmöglichkeiten und Zusammenarbeit. Team A hat zusammengekommen die

höchsten Differenzen mit einem Wert von 13,45. Bei Team B liegt dieser Summenwert bei 11,69 verteilt über die 11 Arbeitsbereiche. Den besten, weil niedrigsten, Gesamtwert hat das Team C mit 4,6.

### 3.4 EINFLUSSFAKTOREN AUF IMPULS ERGEBNISSE

#### *Einflussfaktoren auf Abweichungen zwischen Wunsch und Realität*

Die Frage bleibt, ob es anhand der ergründeten Häufigkeitsverteilungen eventuell Hinweise auf Zusammenhänge zwischen verschiedenen Einflussfaktoren und Merkmalen gibt. Dazu eignen sich Unterscheidungen nach Geschlecht, Alter, Qualifikation, und Teamzugehörigkeit.

#### *Einflussfaktor Geschlecht?*

<b>Geschlecht</b>	<b>Differenz REAL und WUNSCH</b>	<b>Durchschnittlicher Wert nach Geschlecht</b>
weiblich	0,42	1,11 (1,11375)
	0,81	
	1,15	
	0,68	
	1,77	
	1,09	
	1,49	
	1,50	
männlich	0,38	0,77
	1,16	

TABELLE 18: ABWEICHUNGEN REAL UND WUNSCH-ZAHL NACH GESCHLECHT

Eine Unterteilung nach Geschlecht (s. Tab. 18) scheint für die männlichen Probanden zu sprechen, jedoch ist die Relation zwischen Männern und Frauen sehr unterschiedlich - 80% Frauen gegenüber 20% Männern. Dies entspricht allerdings knapp dem Geschlechterverhältnis in der Pflege, da, wie eingangs erwähnt, derzeit zu 88% Frauen beschäftigt sind.

#### *Einflussfaktor Alter?*

Alter in Jahren	Differenz REAL und WUNSCH	Mittelwert der Altersgruppe
20-29	0,38 0,42 0,81	0,54
30-39	1,15 0,68 1,77	1,2
40-49	1,09 1,49	1,29
50-59	1,50 1,16	1,33

TABELLE 19: ABWEICHUNGEN REAL UND WUNSCH-ZAHL IN ALTERSABHÄNGIGKEIT

In der Altersgruppe der 20-29jährigen liegt die durchschnittliche Differenz bei 0,54 (0,5366...); bei der Altersgruppe 30-39 Jahren bei 1,2; bei den 40-49jährigen bei 1,29 und bei der ältesten Gruppe im Alter von 50-59 Jahren steigert sich der Differenzwert weiter und liegt bei 1,33. Danach lässt sich eine steigende Tendenz mit Zunahme des Alters ablesen (s. Tab. 19).

#### *Einflussfaktor Qualifikation?*

Qualifikation	Differenz REAL und WUNSCH	Mittelwert nach Qualifikation
mit Examen (Krankenschwester / Krankenpfleger bzw. Gesundheits- und - krankenpfleger, Altenpfleger	1,50 0,68 0,81 1,16	1,04 (1,0375)
ohne Examen	1,15 0,38 0,42 1,77 1,09 1,49	1,05

TABELLE 20: ABWEICHUNGEN REAL UND WUNSCH-ZAHL NACH QUALIFIKATIONEN

Der Mittelwert bzgl. der Missverhältnisse zwischen Wunsch und Realität liegt bei den Examinierten bei 1,04 und bei den Befragten ohne Examen bei 1,05 (s. Tab. 20).

### Einflussfaktor Teamzugehörigkeit?

Team	Differenz REAL und WUNSCH	Durchschnittlicher Differenzwert nach Teamzugehörigkeit
A	1,50 0,68 1,49	1,22 (1,22333...)
B	1,15 0,38 1,77 1,09 0,81 1,16	1,06
C	0,42	0,42

TABELLE 21: ABWEICHUNGEN REAL UND WUNSCH-ZAHL NACH TEAMZUGEHÖRIGKEIT

Im Teamvergleich (s. Tab. 21) sind die wenigsten Unterschiede im Team C zu finden. Da es sich nur um eine minimale Anzahl an Probanden handelt (n=1) ist dies nicht ausreichend aussagekräftig. Team B weist durchschnittliche Differenzen zwischen Wunsch und Realität von 1,06 auf. Team A hat mit einer durchschnittlichen Kennzahl von 1,22 die größten Unterschiede zwischen den gewünschten und den vorgefundenen Arbeitsbedingungen.

### 3.5 HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Nachfolgend tabellarisch dargestellt, befindet sich eine Listung der defizitären Bereiche der jeweiligen Teams und abschließend des gesamten Teams mit den jeweils empfohlenen Anti-Stress-Maßnahmen nach Molnar, 2012, S. 24-26:

Defizitärer Arbeitsbereich aus Sicht der Mitarbeiter	Empfohlene Maßnahmen
<b>Entwicklungsmöglichkeiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen</li> <li>• Aufstiegschancen gewähren oder</li> <li>• neue Tätigkeiten ausführen und Kompetenzen erwerben</li> <li>• ggf. Projektverantwortung geben</li> </ul>
<b>Information und Mitsprache</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparenz schaffen</li> <li>• Mitarbeiter in die Planungs- und Entscheidungsprozesse einbeziehen</li> </ul>
<b>Zusammenarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• klare Darstellung der Arbeitsabläufe und Aufgabenverteilung</li> <li>• Zusammenarbeit mit Kollegen verbessern</li> <li>• Informationsaustausch fördern</li> <li>• regelmäßige Mitarbeiterbesprechungen</li> <li>• Möglichkeit des Austausches mit den anderen über private und berufliche Belange schaffen</li> <li>• Feedback ermöglichen</li> <li>• Gemeinsame Ziele bestimmen, verfolgen und erreichen</li> </ul>

TABELLE 22: ANTI-STRESS-MAßNAHMEN TEAM A, QUELLE: MOLNAR, 2012, S. 25-26.

In Team B wiederholen sich die defizitären Bereiche und entsprechenden Maßnahmen bzgl. der Entwicklungsmöglichkeiten sowie der Information und Mitsprache. Weiterhin sind aber Interventionen zur Sozialen Rückendeckung und zur passenden Arbeitsumgebung angezeigt:

Defizitärer Arbeitsbereich aus Sicht der Mitarbeiter	Empfohlene Maßnahmen
<b>Entwicklungsmöglichkeiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen</li> <li>• Aufstiegschancen gewähren oder neue Tätigkeiten ausführen und Kompetenzen erwerben</li> <li>• ggf. Projektverantwortung geben</li> </ul>
<b>Information und Mitsprache</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparenz schaffen</li> <li>• Mitarbeiter in die Planungs- und Entscheidungsprozesse einbeziehen</li> </ul>
<b>Soziale Rückendeckung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mehr Unterstützung durch Vorgesetzte: regelmäßige Information und Gespräche mit MitarbeiterInnen, Vorgesetzte besuchen regelmäßig Trainings und Seminare, regelmäßige Arbeitsbesprechungen</li> <li>• Mehr Unterstützung durch KollegInnen: Zusammenarbeit, Kommunikation und Informationsaustausch fördern, Teams bilden, diesbezügliche Trainings und Seminare anbieten, regelmäßige Arbeitsbesprechungen</li> </ul>
<b>Passende Arbeitsumgebung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Umgebung ist bezüglich Lärm, Klima, Staub, etc. wenig belastend - dafür zu sorgen ist eine klassische Aufgabe des ArbeitnehmerInnenschutzes</li> <li>• Räume und Raumausstattung sind für den Arbeitsprozess und die Personen, die Leistung erbringen, passend gestaltet (Lichtverhältnisse, Zugluft, ausreichend Bewegungsfreiheit)</li> <li>• Die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze ist optimiert - richtige Arbeitshöhe, ergonomische Gestaltung körpergerechtes Heben und Tragen, etc.;</li> </ul>

TABELLE 23: ANTI-STRESS-MAßNAHMEN TEAM B  
 QUELLE: MOLNAR, 2012, S. 25-26.

Für Team C sind auf Grund der unterschiedlichen defizitären Bereiche andere Maßnahmen angedacht:

Defizitärer Arbeitsbereich aus Sicht der Mitarbeiter	Empfohlene Maßnahmen
<b>passende mengenmäßige Arbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• weniger Arbeit unter Zeitdruck</li> <li>• Prozesse optimieren</li> <li>• Personal- und Zeitressourcen nutzen</li> </ul>
<b>Handlungsspielraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• weniger Vorgaben machen</li> <li>• Mitarbeiter eigene Entscheidungen treffen lassen</li> </ul>

TABELLE 24: ANTI-STRESS-MAßNAHMEN TEAM C  
 QUELLE: MOLNAR, 2012, S. 25-26.

Bei Zusammenführung der Gesamtergebnisse bleiben lediglich die beiden Arbeitsbereiche Entwicklungsmöglichkeiten und Information und Mitsprache defizitär und es empfehlen sich folgende Maßnahmen:

Defizitärer Arbeitsbereich aus Sicht der Mitarbeiter	Empfohlene Maßnahmen
<b>Entwicklungsmöglichkeiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen</li> <li>• Aufstiegschancen gewähren oder</li> <li>• neue Tätigkeiten ausführen und Kompetenzen erwerben</li> <li>• ggf. Projektverantwortung geben</li> </ul>
<b>Information und Mitsprache</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparenz schaffen</li> <li>• Mitarbeiter in die Planungs- und Entscheidungsprozesse einbeziehen</li> </ul>

TABELLE 25: TABELLE 25: ANTI-STRESS-MAßNAHMEN TEAM ABC  
 QUELLE: MOLNAR, 2012, S. 24-26.

Die Maßnahmenvorschläge des Gesamtergebnisses aller drei Teams sollten im ganzen Unternehmen umgesetzt werden, da alle Befragten in entsprechendem Umfang betroffen sind. Dies betrifft zum Beispiel den Bereich Entwicklungsmöglichkeiten. Dort lässt sich mit einem adäquaten Fort- und Weiterbildungsmanagement oder der Schaffung von Aufstiegsmöglichkeiten (Jobenrichment) und Änderung der Aufgabenbereiche (Jobenlargement) den Defiziten aus Sicht der Mitarbeiter entgegenwirken.

Nach gemeinsamer Durchsicht der Überschneidungen durch die Teamleitungen und dem Befragungsverantwortlichen könnten gemeinsame Anstrengungen zur Behebung der sich wiederholenden Themen und Maßnahmenvorschläge unternommen werden. Als Beispiel kann hier die Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzten genannt werden (Team A im Bereich Zusammenarbeit und Team B in der sozialen Rückendeckung).

Bei den Maßnahmenvorschlägen, die sich unterscheiden, sind die Umsetzungen innerhalb der jeweiligen Teams vorzuziehen.

---

### 3.6 SCHLUSSFOLGERUNGEN / DISKUSSIONEN

---

Bei diesem Test handelt es sich primär um ein Instrument zur Verhältnisprävention. Zur Vervollständigung des Gesamtbildes wurde hier der AVEM für die Messung psychischer Belastungen anhand von Persönlichkeitsprofilen hinzugezogen. Allerdings ist inzwischen ebenfalls der IMPULS Test<sup>2</sup> für psychische Belastungen entwickelt worden (humanware GmbH, o.J., o.S.) und 2012 als quantitatives Messinstrument inkl. psychisch relevanter Einflussfaktoren veröffentlicht (BAuA, 2013, o.S.). Bezüglich der Praxistauglichkeit sind die höheren Kosten und Aufwand zu nennen: so kann der Test lediglich online durchgeführt werden oder eine entsprechende Software ist anzuschaffen (ebd.).

Wie wichtig es ist, sich nicht nur die Verhaltensebene anzusehen, zeigt das Beispiel des Teams A. Bezüglich der Persönlichkeitsmuster hat Team A ausschließlich das gesundheitsförderliche Muster G aufzuweisen, allerdings gibt es beim IMPULS-Test die größten Abweichungen zwischen der Realität und den Wünschen. Es besteht also Handlungsbedarf, obwohl dies anhand des AVEM nicht ersichtlich ist.

Anhand der Ergebnisse lässt sich feststellen, dass es nicht möglich ist, mit den Gesamtergebnissen aller Teams auf den Bedarf der einzelnen Teams Rückschlüsse zu ziehen. Hier verzerrt zum Beispiel das gute Ergebnis der Zusammenarbeit aus Team B und C das schlechte Ergebnis in Team A. Bei Zugrundelegung des Gesamtergebnisses bzgl. der Maßnahmen, wird am Bedarf des Team A vorbeigeplant und es werden ggf. sogar Kündigungen riskiert, die bei näherer Betrachtung hätten vermieden werden können.

Die Differenzen in den unterschiedlichen Ergebnissen der Prioritätentabellen lassen auf die verschiedenen Leitungskräfte bzw. Gesellschafter mit ihren Unterscheidungen in der Auffassung von Führung und Arbeitsorganisation schließen. Da es sich bei dieser Einschätzung lediglich um eine persönliche Beobachtung handelt und nicht um einen wissenschaftlichen Beleg der Führungsstile anhand valider Messinstrumente, könnte die Messung im Bedarfsfall (bei Kündigung durch die Mitarbeiter) nachgeholt und entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden. Da sich dieser Bereich als besonders sensibel darstellt, sollten zuerst die bereits avisierten Maßnahmen durchgeführt werden.

Gruppen- bzw. Teamauswertungen sollten folgerichtig mit homogenen Teams durchgeführt werden. In dieser Gefährdungsbeurteilung werden drei Teams mit unterschiedlichen Leitungskräften und arbeitsorganisatorischen Wirklichkeiten verglichen, was die Umsetzung komplizierter gestaltet (welche Maßnahmen sollten im gesamten Team und welche innerhalb der Teams durchgeführt werden?).

Das Ergebnis von Team C ist auf Grund der geringen Anzahl an Probanden ( $n=1$ ) nicht als repräsentativ zu bezeichnen. Zur Beurteilung dieses Teams wäre es ratsam gewesen, weitere Mitarbeiter zu befragen. Dies scheiterte an der zeitlichen Limitation und den im Kapitel 1 (Studienpopulation) aufgeführten Gründen.

Wie bereits erwähnt, wird ein Vergleich der eventuellen Einflussgrößen Geschlecht, Alter, Qualifikation und Teamzugehörigkeit in der Schlussfolgerung unter Pkt. 5.2 (Methodenvergleich) gemacht.

Unterschiedliche Kritikpunkte und eine Praxisbewertung beider Verfahren, AVEM und IMPULS, werden im Bereich des Methodenvergleichs in Kapitel 5.3 tabellarisch gegenüber gestellt.

#### 4. ERGEBNISTRANSFER AVEM- UND IMPULS-TEST

---

Um effektive Gefährdungsbeurteilung zu betreiben, reicht es nicht aus, die möglichen Gefährdungen zu messen. Es ist ebenfalls notwendig, daraus Maßnahmen abzuleiten und diese adäquat umzusetzen.

Die Schritte einer guten Gefährdungsbeurteilung und deren Umsetzung lassen sich im Falle dieses Pflegedienstes wie folgt darstellen:

1. Festlegung des Zwecks der Beurteilung und Entscheidung für die Instrumente
2. Einverständnis der Gesellschafter einholen
3. Information an die Mitarbeiter
4. Organisation und Durchführung der Befragung
5. Auswertung incl. Maßnahmenplan
6. Rückmeldung an die Gesellschafter incl. Absprache des weiteren Vorgehens
7. Rückmeldung an die Mitarbeiter incl. Check-up der möglichen Maßnahmen
8. Umsetzung der besprochenen Maßnahmen
9. erneute Befragung nach etwa einem Jahr (Deming-Circle), um Veränderungen zu überprüfen und im Bedarfsfall Änderungen vornehmen zu können.

Aufgrund der zeitlichen Limitationen im Rahmen dieser Bachelorarbeit konnten lediglich die Schritte 1-5 und Teile der Schritte 6 und 7 durchgeführt werden.

Das weitere Vorgehen werden die Gesellschafter bzw. Teamleitungen durchführen.

Wünschenswert wären organisierte Workshops bzgl. der Maßnahmen, damit die Mitarbeiter ein Mitspracherecht bekommen - womit die gemeinsam erarbeiteten Maßnahmen auf Grundlage der gemachten Vorschläge beider Instrumente der Gefährdungsbeurteilung erfahrungsgemäß im Anschluss leichter umzusetzen sind.

Zusätzlich sollte das Gespräch mit den einzelnen Mitarbeitern bzgl. ihrer Ergebnisse aus dem AVEM-Test gesucht werden, und besonders im Fall des Befragten mit dem Risikomuster B.

#### 5. METHODIK DES AVEM-44 UND IMPULS-TEST VERGLEICHES

---

Um den AVEM und den IMPULS Test zu vergleichen, bietet sich die Forschungsfrage an, ob und wie sich die festgestellten Persönlichkeitsmuster in den Ergebnissen des IMPULS-Tests mit seinen Arbeitsbereichen widerspiegeln. Die Erwartung wäre, dass sich die Probanden mit dem Risikomustern A in den im IMPULS Test abgefragten Arbeitsbereichen negativer äußern als die Befragten mit dem gesundheitsförderlichen Persönlichkeitsmuster G. Wohingegen Risikomuster B aufgrund der Resignations-Tendenzen die Wichtigkeit der einzelnen Arbeitsbereiche in den Hintergrund tritt.

Um einen aussagekräftigen Vergleich der beiden Methoden zu erhalten, ist es ratsam, lediglich die Befragten mit voller und akzentuierter Persönlichkeitsmustersausprägung zu einem Vergleich heran zu ziehen.

Damit werden folgende Probanden einbezogen, die 70% (n=7) der Gesamtbefragten ausmachen:

Proband	Muster	Ausprägung
1	A	voll
2	A	akzentuiert
4	G	akzentuiert
6	A	voll
8	B	akzentuiert
9	G	voll
10	G	akzentuiert

TABELLE 26: IN DEN VERGLEICH EINGESCHLOSSENE BEFRAGTE MIT PERSÖNLICHKEITSMUSTER UND AUSPRÄGUNG

## 5.1 VERGLEICHSERGEBNISSE UND INTERPRETATIONEN

Zunächst werden aus den IMPULS Ergebnissen die durchschnittlichen REAL-Zahlen und die Abweichungen zwischen dem REAL- und dem WUNSCH- Ergebnis aller Fragen je Proband berechnet und zusammengetragen:

Person	Muster und Ausprägung	REAL-Zahl	Differenzen REAL-WUNSCH
1	A - voll	3,00	1,15
2	A - akzentuiert	3,50	0,38
4	G - akzentuiert	3,90	0,68
6	A - voll	3,00	1,77
8	B - akzentuiert	3,00	0,81
9	G - voll	3,00	1,16
10	G - akzentuiert	3,10	1,49

TABELLE 27: IN VERGLEICH EINGESCHLOSSENE BEFRAGTE MIT PERSÖNLICHKEITSMUSTERN UND AUSPRÄGUNGEN, VERGLICHEN MIT DEN REAL-ZAHLEN UND UNTERSCHIEDEN AUS WUNSCH UND REAL ERGEBNIS DES IMPULS-TESTS

*REAL-Zahl (s. Tab. 27)*

Wird der Mittelwert der REAL-Zahlen für das gesundheitsförderliche Muster G berechnet, so liegt dieser bei 3,33. Wohingegen die durchschnittliche REAL-Zahl der gesundheitsgefährdenden AVEM-Muster A und B mit einem Wert von 3,13 (3,125) darunter liegt. Ohne das Risikomuster B beträgt der Mittelwert 3,17 (3,166...). Dies kann auf eine allgemeine Tendenz zu mehr Unterscheidungen zwischen den gewünschten und den realen Arbeitsbedingungen bei den gesundheitsgefährdenden Mustern hinweisen.

Bei voller Musterausprägung liegt der REAL-Wert bei 3,00. Bei den akzentuierten Ausprägungen liegt der Wert bei 3,38 (3,376). Mit Ausnahme des Risikomusters B liegen die REAL-Werte des Risikomusters >3. Dies könnte bedeuten, dass sich aus der REAL-Zahl des IMPULS-Tests auf den vollen Ausprägungsgrad und zu 75% auf den akzentuierten Ausprägungsgrad, nicht aber auf das Muster des AVEM Tests schließen lassen könnte.

*Differenz aus REAL- und WUNSCH-Zahl (s. Tab. 27)*

Ähnliche Tendenzen stellen sich bei Ansicht der Ergebnisse aus den Abweichungen der WUNSCH- und REAL-Zahl dar.

Im Mittel liegt die Differenz des gesundheitsförderlichen Musters G bei einem Wert von 1,11. Der gleiche Wert bei den Probanden mit den Risikomustern A und B liegt bei 1,00 (1,0275). Ohne den Wert des Risikomusters B, welcher < 1 ist, liegt der Wert ebenfalls bei 1,11. Da das Risikomuster B als hochresignativ beschrieben wird und daher eher zu einer gleichgültigen Haltung neigen würde und sich dieses in der Arbeitszufriedenheit äußern könnte, wäre das Herausrechnen des B-Probanden legitim. Der niedrige Wert von 0,81 wäre damit Ausdruck der Resignation, des Sich-Ergebens in die Umstände, und nicht Ausdruck der Zufriedenheit.

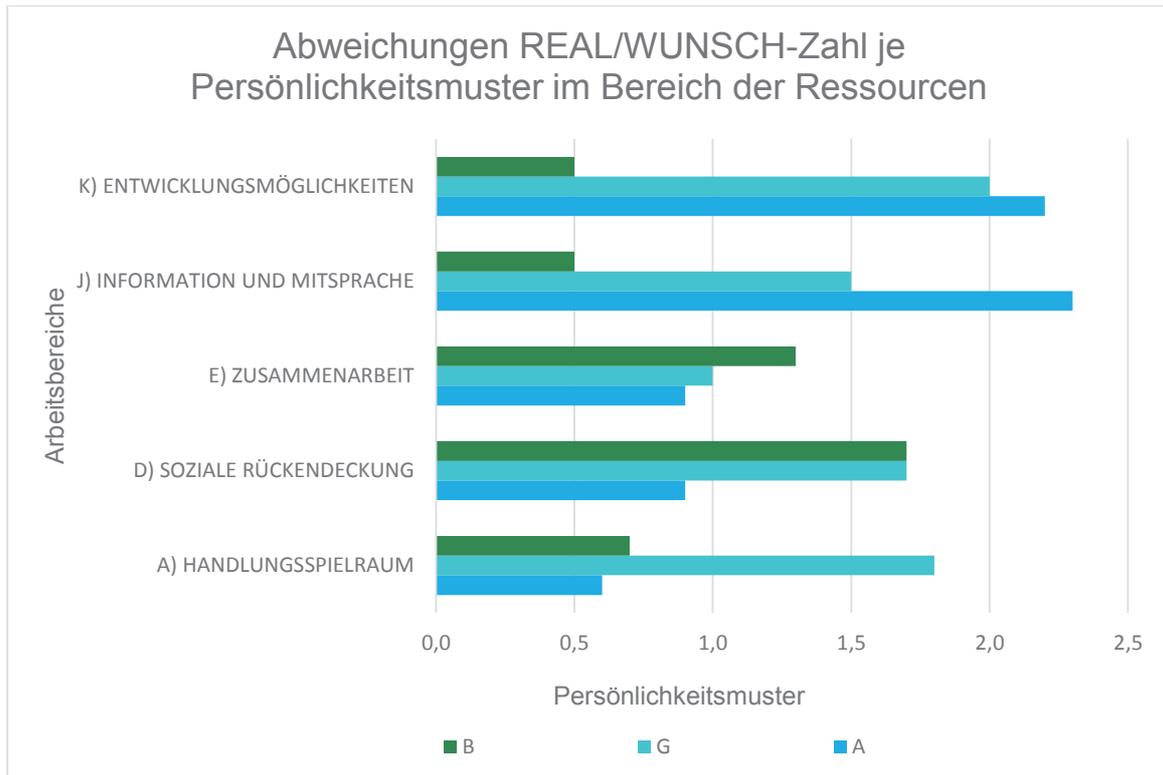
Der Mittelwert bei voller Musterausprägung ist 1,36; bei akzentuierter 0,75 (0,7575). Somit liegen die Werte der vollen Ausprägung bei >1 und bei den akzentuierten Ausprägungen zu 75% bei <1. Dies kann eventuell ein Hinweis auf eine Korrelation zwischen Ausprägungsgrad und Höhe der Differenz zwischen Wunsch und Wirklichkeit in den Arbeitsbedingungen sein.

Zusammentragend folgt an dieser Stelle eine Tabelle mit den vorher erwähnten Ergebnissen:

I	M	P	U	L	S
<b>A</b>	<b>Muster/ -ausprägung</b>	<b>Mittelwert (MW) REAL (potentiell optimal =5)</b>	<b>Einordnung</b>	<b>MW Differenz REAL und WUNSCH (optimal =0)</b>	<b>Einordnung</b>
	<b>G</b>	3,33	>A mit B, A, B	1,11	>A mit B, B =A
<b>V</b>	<b>A mit B (ges. Risikomuster)</b>	3,13	>B <G, A	1,00	>B <G, A
	<b>A</b>	3,17	>A mit B, B <G	1,11	>A mit B, B =G
<b>E</b>	<b>B</b>	3,00	<G, A mit B, A	0,81	<G, A mit B,A
	<b>Volle Ausprägung</b>	3,00	3,00 ≙ volle Ausprägung	1,36	>1 ≙ volle Ausprägung
<b>M</b>	<b>Akzentuierte Ausprägung</b>	3,38	>3,00 ≙ akzentuierte Ausprägung	0,75	<1 ≙ akzentuierte Ausprägung

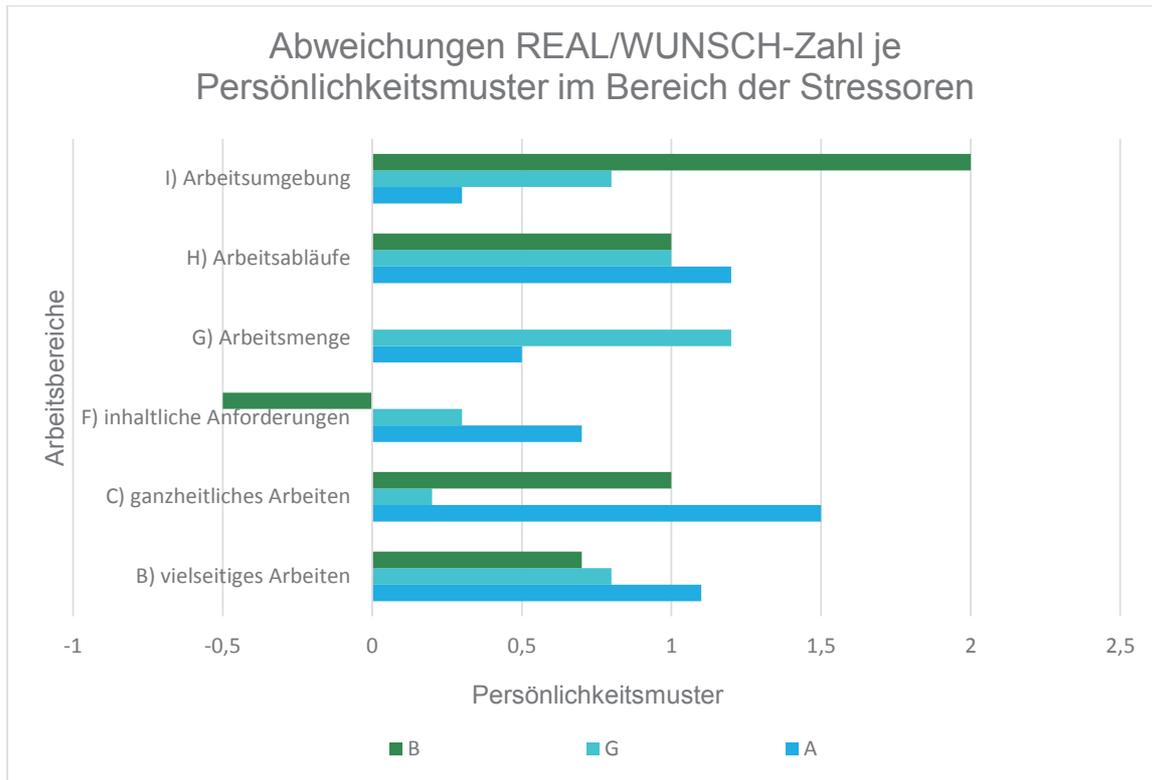
**TABELLE 28: TABELLE 28: METHODENVERGLEICH: MUSTER / -AUSPRÄGUNGEN MIT REAL UND DIFFERENZWERTEN UND DEREN EINORDNUNG**

Einen weiteren Ansatz der Vergleichsmöglichkeiten bieten die Ressourcen und Stressoren aus dem IMPULS-Test beruhend auf den Persönlichkeitsmustern (s. Abb. 13-15).



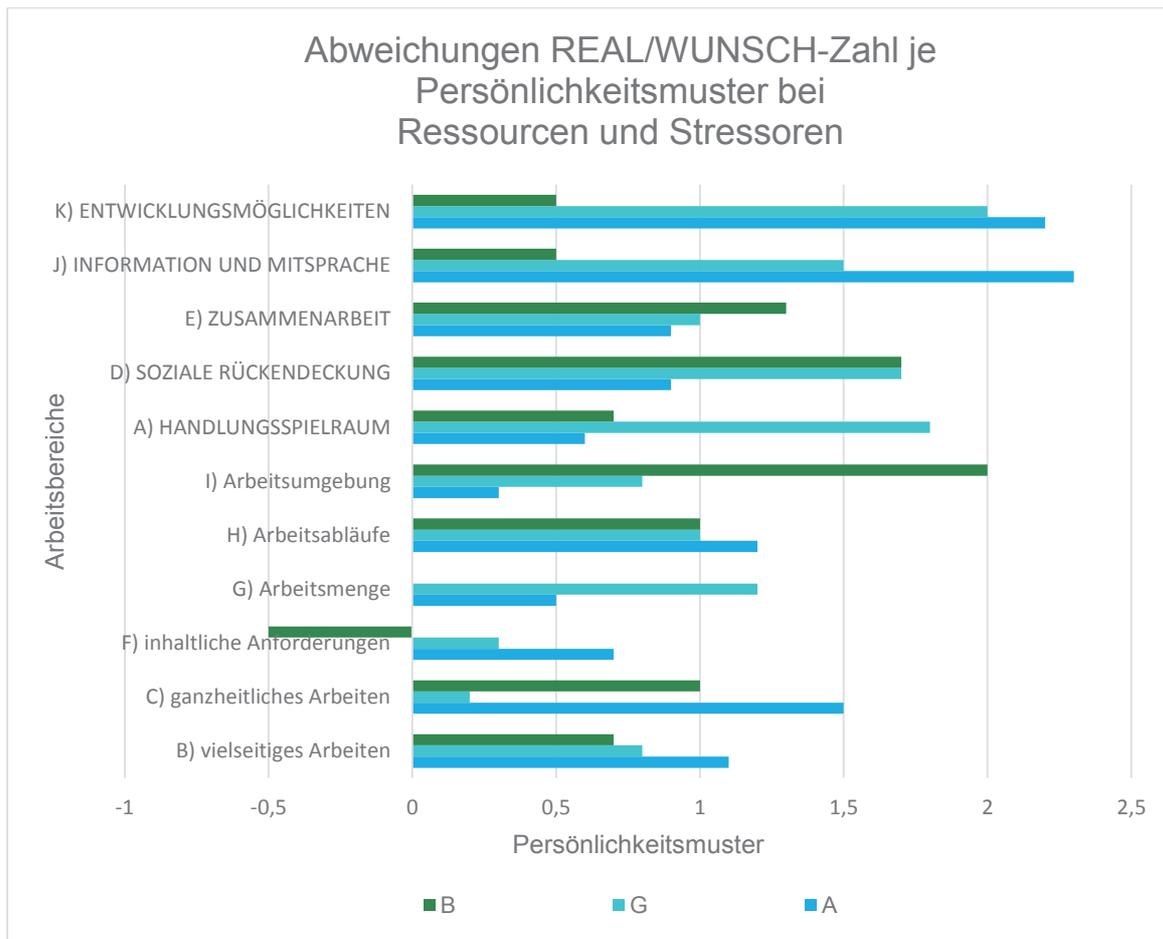
**ABBILDUNG 13: UNTERSCHIEDEN IN DEN REAL-/WUNSCH-ZAHLEN IM RESSOURCENBEREICH UNTERTEILT NACH PERSÖNLICHKEITSMUSTERN**

Im Persönlichkeitsmuster G zeigt sich bei den Ressourcen eine starke Diskrepanz zwischen REAL- und WUNSCH-Zahl in den Arbeitsbereichen Entwicklungsmöglichkeiten, Handlungsspielraum sowie sozialer Rückendeckung. Die größten Abweichungen zwischen Wunsch und Realität insgesamt ist im Verhaltens- und Erlebensmuster A in den ressourcenzugeordneten Bereichen Entwicklungsmöglichkeiten sowie Information und Mitsprache zu finden. Das Muster B weist insgesamt weniger Unterschiede auf als es bei den anderen beiden Mustern der Fall ist. Die größten Missverhältnisse für dieses Muster bestehen in den Bereichen soziale Rückendeckung und Zusammenarbeit.



**ABBILDUNG 14: UNTERSCHIEDUNGEN IN DEN REAL-/WUNSCH-ZAHLEN IM STRESSORENBEREICH UNTERTEILT NACH PERSÖNLICHKEITSMUSTERN**

Die größten Abweichungen im stressorenorientierten Bereich zwischen REAL- und WUNSCH-Zahl des Persönlichkeitsmusters G finden sich bei der Arbeitsmenge und der Arbeitsabläufe. Das Risikomuster A empfindet die größten Unterschiede in den Bereichen ganzheitliches Arbeiten und Arbeitsabläufe. Das Burnout-Muster B zeigt die größten Unterschiede in den Bereichen Arbeitsumgebung (größte Differenz bei den Stressoren insgesamt), Arbeitsabläufe und Ganzheitlichkeit. Im Fall der inhaltlichen Anforderungen sind Werte im Minusbereich entstanden, da weniger Anforderungen gewünscht wurden, allerdings mehr inhaltliche Anforderungen der Realität entsprechen.



**ABBILDUNG 15: UNTERSCHIEDE REAL- UND WUNSCH-ZAHLEN UNTERTEILT NACH PERSÖNLICHKEITSPROFILEN SOWIE RESSOURCEN UND STRESSOREN**

Bei Probanden mit dem Persönlichkeitsmuster G sind die drei Arbeitsbereiche mit den größten Differenzen die Entwicklungsmöglichkeiten, der Handlungsspielraum und die soziale Rückendeckung. Bei allen diesen Bereichen handelt es sich nach Molnar um Ressourcen (siehe IMPULS Ergebnisse). In den Unterschieden zwischen Wunsch und Realität des Risikomusters A stehen die Entwicklungsmöglichkeiten, die Information und Mitsprache sowie das ganzheitliche Arbeiten im Vordergrund, wobei die ersten beiden Arbeitsbereiche Ressourcen darstellen und der dritte ein Stressor ist. Im Risikomuster B sind die Bereiche mit den größten Differenzen die Arbeitsumgebung gefolgt von der sozialen Rückendeckung und anschließend der Bereich der Zusammenarbeit. Dabei sind zwei der drei Arbeitsbereiche als Stressor zu werten und einer als potentielle Ressource. Tabellarisch wird dies in Tab. 29 dargestellt.

Daraus ließe sich die Schlussfolgerung ableiten, dass es weniger belastend für den Einzelnen ist, wenn im Bereich der Ressourcen eine Diskrepanz zwischen dem gewünschten und dem erlebten Arbeitsbereich gibt als bei den Stressoren. Das würde bedeuten, dass es mehr Übereinstimmungen in den Ressourcen als in den Stressoren benötigt, um den Belastungen des Arbeitslebens gegenüber widerstandsfähiger zu sein. Zudem ließe sich danach nicht beliebig ein Stressor durch eine Übereinstimmung im Ressourcenbereich ausgleichen.

Persönlichkeitsmuster im AVEM	Größte Differenz REAL/WUNSCH im IMPULS nach Ressourcen (R) und Stressoren (S)
<b>G</b>	R, R, R
<b>A</b>	R, R, S
<b>B</b>	S, S, R

TABELLE 29: DIE DREI GRÖßTEN REAL/WUNSCH-ABWEICHUNGEN IM BEREICH DER RESSOURCEN UND STRESSOREN JE PERSÖNLICHKEITSMUSTER

---

## 5.2 SCHLUSSFOLGERUNGEN / DISKUSSIONEN

---

Eine weitere Vergleichsmöglichkeit hätten die jeweils 11 Merkmale des IMPULS-Tests und die Dimensionen des AVEM bieten können. Bei näherer Betrachtung und Analyse fällt auf, dass es Überschneidungen lediglich in den Punkten beruflicher Ehrgeiz im AVEM mit den Entwicklungsmöglichkeiten aus dem IMPULS-Test gibt. Im Fall der eigentlich offensichtlichen Übereinstimmung der sozialen Unterstützung wird beim AVEM nach dem privaten Hintergrund (Partner, Familie) gefragt, wohingegen sich die soziale Rückendeckung des IMPULS ausschließlich auf die beruflichen Angaben (Kollegen, direkter Vorgesetzter) stützt. Vor diesem Hintergrund scheint der vorher angestellte Vergleich der AVEM Persönlichkeitsmuster und seine Niederlegung in den Arbeitsbereichen des IMPULS-Tests sinnvoller.

### *Schlussfolgerungen des Vergleiches*

Bezüglich der Widerspiegelung der AVEM-Mustertypen in den Arbeitsbereichen des IMPULS lassen sich in einigen Bereichen anhand der Häufigkeitsverteilungen Hinweise auf mögliche Korrelationen darstellen.

So zeigt sich bei den REAL-Zahlen, dass diese bei dem gesundheitsförderlichen Persönlichkeitsmuster G höher sind als bei den gesundheitsgefährdenden Mustern A und B. Die REAL-Zahl könnte anhand dieser Untersuchung aufgrund der Höhe des Wertes Hinweise liefern, ob es sich um ein gesundheitsförderliches oder ein gesundheitsgefährdendes Persönlichkeitsmuster handelt oder nicht. In den Unterscheidungen zwischen REAL- und WUNSCH-Zahl liegen die Werte auf gleicher Ebene und lassen damit keine Korrelationen vermuten.

Bei Beurteilung der Musterausprägungen könnte der Mittelwert auf den Ausprägungsgrad hindeuten, nicht aber auf das Persönlichkeitsmuster. So ergibt sich ein Muster, dass bei vollem Ausprägungsgrad die REAL-Zahl 3,00 ist und bei der akzentuierten Ausprägung darüber liegt. Dies könnte bei der akzentuierten Ausprägung auf die Durchmischung mit den anderen Mustertypen hinweisen. In den Differenzen der WUNSCH- und REAL-Zahl liegt die akzentuierte Ausprägung niedriger als die volle Ausprägung. Insgesamt liegen die Mittelwerte der akzentuierten Ausprägung näher an dem optimalen Zustand (bei der REAL-Zahl =5, bei der Differenz aus REAL und WUNSCH =0).

Dass das gesundheitsförderliche Persönlichkeitsmuster G in der Einschätzung der Realität positiver eingeschätzt wird als die Risikomuster A und B und bei den Differenzen zwischen Wunsch und Wirklichkeit entgegen der Erwartung negativer abschneidet, mag daran liegen, dass jemand mit dem Muster G reflektierter mit vorhandenen Bedingungen umgeht und entsprechend sensibilisierter auf negative Situationen ist. Um dies abklärend einzuschätzen, sind weitere Studien notwendig.

In der Unterscheidung der IMPULS Ressourcen oder Stressoren bezogen auf die AVEM Persönlichkeitsmuster konnte eine Regelmäßigkeit entdeckt werden: Muster G hat die drei größten Abweichungen im Bereich der Ressourcen, Risikomuster A primär in den Ressourcen, aber ebenfalls einmal im Stressorenbereich. Risikomuster B hingegen hat einen Überhang an Differenzen im Stressorenbereich und lediglich einen im Ressourcenbereich.

### *Schlussfolgerungen aus den AVEM- und IMPULS- Einflussfaktoren*

Ältere Mitarbeiter wiesen eher das Persönlichkeitsmuster G auf, aber größere Abweichungen in der Unterscheidung Wunsch und Wirklichkeit. Dies mag ebenfalls damit zusammenhängen, dass 20% (n=2) der älteren Mitarbeiter examiniert sind - in diesem Fall als Krankenschwester bzw. -pfleger. Damit läge die Korrelationsmöglichkeit bei der Qualifikation und nicht beim Alter.

Bei den männlichen Mitarbeitern gab es weniger IMPULS-Abweichungen als bei den weiblichen Mitarbeitern, wohingegen im AVEM eine gleichmäßige Verteilung der vorhandenen Muster stattfand. Dazu bedarf es weiterer Untersuchungen.

Bei Pflegekräften mit Examen kam das Persönlichkeitsmuster G häufiger vor, bei denen ohne Examen vermehrt das Risikomuster A. Im IMPULS ließ sich das in kleinerer Abweichung ebenfalls darstellen. Damit wäre eine Qualifikation in Richtung Examen eine Schutzmöglichkeit.

Teamzugehörigkeit: im eher kooperativ-laissez-faire geführten Team gab es keine Häufung an einem Persönlichkeitsmuster, aber geringere Abweichungen in Wunsch und Realität. Im eher autoritär geführten Team gab es zwar häufiger das Muster G, aber dafür größere Abweichungen bzgl. Wunsch und Realität. Die Korrelationen hier sind teilweise bereits bekannt, aber es muss weiter geforscht werden.

**Fazit:** es können durchaus Korrelationen zwischen dem AVEM Persönlichkeitsmuster und den Ergebnissen in den IMPULS Bereichen gesehen werden. Mögliche Einflussfaktoren sind bei beiden Instrumenten das Alter, der Bildungsstand und die Teamzugehörigkeit. Zur genaueren Überprüfung bedarf es auf Grund des Nichtauftretens von Persönlichkeitsmuster S und der geringen Anzahl an Teilnehmern weitere Untersuchungen.

## 5.3 GEGENÜBERSTELLUNG AVEM- UND IMPULS-TEST

### Organisatorisch-inhaltlicher Vergleich AVEM Fragebogen / IMPULS-Test

Thema	AVEM	IMPULS-Test
<b>Zweck und Herkunft</b>	Psychische Gefährdung nach Persönlichkeitsprofilen, Weiterentwicklung des Typ A Verhaltensmusters von Friedman und Rosenman (1974)	Evaluation der Arbeitssituation mit Hilfe von Ressourcen und Stressoren, gründend auf KZFT von Prümmer, Hartmannsgruber, Frese (1995)
<b>Präventionsansatz</b>	Verhaltensprävention	Verhältnisprävention
<b>Kosten</b>	Manual €66, Fragebögen €71-92, Auswertungssoftware €101 Seminar zu Selbstüberforderung und Burnout €112,94	IMPULS-Broschüre, IMPULS-Test und IMPULS-Projektleitfaden kostenlos online verfügbar oder in Papierform bestellbar; Seminare: regelmäßige kostenlose Projekte über <a href="http://humanware.at">humanware.at</a>
<b>Evaluation der Fragebögen</b>	31979 Befragte aus Deutschland und Österreich als Grundlage für normierte Auswertung, Haupttestgruppen: Lehrer und Pflegekräfte	ca. 4000 Mitarbeiter aus unterschiedlichen Bereichen des österreichischen Arbeitsmarktes, davon zwei kleinere Gruppen aus der Pflege
<b>Zeitaufwand Befragung</b>	Standardform: ca. 12 Min. Kurzform: ca. 8 Min.	ca. 15 Min.
<b>Praktikabilität - inhaltlich</b>	PC-Version bevorzugen, da Nachfragen wegen ankreuzen oder einkreisen; Fragen ähneln sich, was schnell zu „Langeweile“ der Mitarbeiter führt.	Online bevorzugen: zeitsparender und nachvollziehbarer einzutragen; in Papierfassung große Konzentration auf den Bereich was angekreuzt wird (Kreuz für REAL und Kreis für WUNSCH) notwendig; doppelte Verneinungen ungünstig.
<b>Praktikabilität – methodisch-organisatorisch</b>	Daten können im Programm gespeichert und bei Fehleinträgen rückwirkend korrigiert werden, kein Gesamtergebnis über die abgespeicherten Einzelergebnisse möglich - mit Excel erstellen oder Median berechnen und Fragen erneut beantworten möglich bzw. notwendig; Fragebögen sind verständlich formuliert, wiederholen sich in ähnlicher Weise allerdings.	Online-Fassung lässt nur korrekte Ergebnisse bei Aufruf über die Browser Mozilla Firefox (ab 5.0) und Internet Explorer (ab 7.0) zu; keine Möglichkeit Ergebnisse abzuspeichern; keine Möglichkeit aus den Einzelergebnissen Gesamtergebnis zu erhalten – muss unter Datenübertragung mit Excel berechnet und dargestellt werden.
<b>Vorteile</b>	Mitarbeitern kann ein gutes objektiviertes Instrument zur eigenen Reflektion der Verhaltensweisen an die Hand gegeben werden. Teilweise können Verhältnispräventive Maßnahmen erfasst werden.	Arbeitsbereiche können unkompliziert erfasst und ggf. optimiert werden, Fragebögen sind großteilig verständlich formuliert, Fragebögen in vielen weiteren Sprachen erhältlich,

		Netzwerk vorhanden - Möglichkeit in Österreich: Kurse belegen und Begleitung durch die Erstellerinnen des Tests.
<b>Nachteile</b>	Erfordert großes Vertrauen der Mitarbeiter in die Vorgesetzten, ggf. Durchführung durch Externe notwendig (Kosten), wegen Eingriffe in persönliche Angelegenheiten ist ein sehr vorsichtiger Umgang mit den Ergebnissen notwendig, nur allgemein nutzbar zur Verbesserung der Arbeitssituationen, ggf. durch Ergänzung in Form von Mitarbeiterbefragungen, Nachfrage nach momentanem Befinden fehlt (Antworten differieren ggf. je nach Tagesform).	Schlecht geeignet zur Erfassung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung, Burnout - Gefährdung nur bedingt erfassbar, allgemeine Ergebnisse, die auf die jeweiligen Teams zugeschnitten werden müssen, Nachfrage nach momentanem Befinden fehlt (Antworten differieren ggf. je nach Tagesform). Nachfrage unter E nach privat und dienstlich zu trennen wäre besser, da tendenziell die Männer weniger Wert auf Unterhaltungen über private Dinge im Beruf legen.
<b>Optimierungs - vorschläge</b>	Kostenreduktion, Fragen so formulieren, dass nicht das Gefühl der Doppelung entsteht.	AVEM hinzufügen, um ebenfalls die psychische Gefährdung zu verifizieren Hinweis: inzwischen wurde der IMPULS Test um den psychischen Bereich erweitert und optimiert (Impuls Test2).
<b>Besonderheiten ambulante Pflege</b>	Wegen ggf. geringer Qualifikation (s. nebenstehend) der Durchführenden leichter mit Hilfe der Auswertung am PC und anschließender Mitarbeitergespräche durchzuführen, aber Überleitung zu Verhältnisprävention problematisch, Mitarbeitergespräche in diesem persönlichen Bereich erfordern Fähigkeiten und Qualifikationen wie Kommunikationsfähigkeiten, Personalführung und Konfliktmanagement, welche in den Weiterbildungen nicht ausreichend gelehrt werden; keine Nachfrage nach Qualifikationen / Ausbildungsstand, es kann nur die Schulbildung eingetragen werden.	Durchführender ggf. nicht optimal ausgebildet: 460h - Fortbildung zur „verantwortlichen Pflegefachkraft“ nach § 71 Abs. 3 SGB XI ausreichend, um Pflegedienst zu leiten Grundlagen des Projektmanagements sind nicht enthalten; keine Nachfrage nach Qualifikationen / Ausbildungsstandes.
<b>Fazit</b>	Gutes und greifbares Instrument, um die Mitarbeiter im Umgang mit ihren unterschiedlichen Verhaltensmustern zu	Gutes, greifbares und preiswertes Instrument, um schnell die Defizite in den einzelnen Arbeitsbereichen wissenschaftlich evaluiert zu ergründen und entsprechend zu

	<p>unterstützen. Erfordert bei interner Durchführung allerdings großes Vertrauen in den Befrager / Auswerter. Defizitäre Arbeitsbereiche außerhalb des psychologischen Bereiches können nur indirekt oder nach aufwendigen Mitarbeitergesprächen optimiert werden.</p>	<p>verbessern und / oder eine Gefährdungsbeurteilung nach Normvorgaben durchzuführen.</p>
--	--	---

*TABELLE 30: VERGLEICH DER INSTRUMENTE  
ZUSAMMENGESTELLT AUS FOLGENDEN BEKANNTEN QUELLEN: EIGENE ERFAHRUNGEN,  
AVEM MANUAL, IMPULS BROSCHÜRE UND ONLINE-TEST SOWIE NEUNER, 2008, S. 58-62 UND  
109-112.*

## IV LITERATUR- UND QUELLENANGABEN

---

- Allgemeine Unfallversicherungsanstalt et al. (o.J.). IMPULS-Test. Allgemeine Unfallversicherungsanstalt Online. <http://www.IMPULStest.at/default.aspx?cid=6>. Stand 12.08.2014.
- Allgemeine Unfallversicherungsanstalt et al. (o.J.). IMPULS-Test. Allgemeine Unfallversicherungsanstalt Online. <http://www.impulstest.at/default.aspx?cid=3>. Stand 13.08.2014.
- Antonovsky, A. (1987). Unraveling the Mystery of health. How People Manage Stress and Stay Well. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Abeler, J. (2013). Sucht unter Pflegekräften, in: Badura, B. (Hrsg.). Fehlzeitenreport 2013, Berlin Heidelberg: Springer-Verlag Medizin, S. 151-160.
- Beck, D., Richter, G., Ertel, M., Morschhäuser, M. (2012). Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen in Deutschland, in: Prävention und Gesundheitsförderung, 7. Jg., Nr. 2, S. 115-119.
- BKK Dachverband e.V. (o.J.). Stress am Arbeitsplatz. BKK Dachverband e.V. Online. <http://www.move-europe.de/fokus-gesundheit-arbeit/was-ist-lebensstil/psychische-gesundheit/stress-am-arbeitsplatz.html>. Stand 26.08.2014.
- Blum, K., et al. (2013). Krankenhaus Barometer - Umfrage 2013. Düsseldorf: Deutsches Krankenhausinstitut e.V.
- Büssing, A.; Glaser, J.; Höge, T.(: Erfassung und Bewertung psychischer und physischer Belastungen bei der Arbeit in ambulanten Pflegediensten mit dem Belastungsscreening TAA - Ambulante Pflege (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Fb. 1048).
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2011). IMPULS: IMPULS-Test (Betriebliche Analyse der Arbeitsbedingungen). Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Online. [http://www.baua.de/nn\\_5846/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Verfahren/IMPULS.html\\_\\_nn=true](http://www.baua.de/nn_5846/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Verfahren/IMPULS.html__nn=true). Stand 10.08.2014.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2010). TAA Tätigkeits- und Arbeitsanalyseverfahren. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Online. [http://baua.de/nn\\_27756/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Verfahren/TAA.html](http://baua.de/nn_27756/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Verfahren/TAA.html). Stand 09.08.2014.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2013). IMPULS-Test2. Bewertung psychischer Belastung. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Online. <http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Verfahren/IMPULS.html>. Stand 10.08.2014.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2014). Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2012. Unfallverhütungsbericht Arbeit. Paderborn: Bonifatius GmbH.

Deutsches Institut für Normung e.V. (2000). DIN EN ISO 10075-1 und -2. Berlin: Beuth Verlag.

Deutsches Institut für Normung e.V. (2004). DIN EN ISO 10075-3. Berlin: Beuth Verlag.

Friedman, M., Rosenman, R. H. (1974). Type A behavior and your heart. New York: Fawcett Crest.

Gregersen, S. et al. (2010). Führungsverhalten und Gesundheit - Zum Stand der Forschung, in: Gesundheitswesen; 73. Jg., Nr. 1, S. 3-12.

Grobe, T. (2014). TK Gesundheitsreport 2014. Veröffentlichungen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement der TK, Band 29. Schwerpunktthema: Risiko Rücken. Hamburg: Techniker Krankenkasse.

humanware GmbH (o.J.). IMPULS Test|2 Professional. Humanware GmbH Online. <https://www.IMPULStest2.com/IMPULS-test2.html>. Stand 26.08.2014.

IGES Institut GmbH (2013). DAK-Gesundheitsreport 2013. Schwerpunktthema: Update psychische Erkrankungen. Sind wir heute anders krank? Hamburg: DAK Forschung.

IGES Institut GmbH (2014). DAK-Gesundheitsreport 2014. Schwerpunktthema: Die Rushhour des Lebens. Gesundheit im Spannungsfeld von Job, Karriere und Familie. Hamburg: DAK Forschung.

Lohmann-Haislah, A. (2012). Stress aktuell - Ergebnisse der Erwerbstätigenbefragung, in: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Dortmund/Berlin/Dresden (Hrsg.), Stressreport Deutschland 2012, Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden, Paderborn: Bonifatius GmbH, S. 34-106.

Molnar, M. (2012). IMPULS Broschüre. Wien: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt.

Molnar, M. (2012). IMPULS Test. Allgemeine Unfallversicherungsanstalt.

Nationale Arbeitsschutzkonferenz (2011). Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation. Berlin: Nationale Arbeitsschutzkonferenz.

Neuner, R. (2008). Zwischenbericht: vergleichende Darstellung und Bewertung von Methoden zur Erfassung von psychischen Arbeitsbelastungen im Schulbereich. Universität Ulm. Hans-Böckler-Stiftung. <http://boeckler.de/11145.htm?projekt=S-2007-978-4%20F&chunk=1>. Stand 25.08.2014.

Pfaff, H. (2013). Pflegestatistik 2011. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Prümper, J., Hartmannsgruber, K., Frese, M. (1995). KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse, in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 39. Jg., Nr. 3, S. 125-132.

Richter, G., Friesenbichler, H., Vanis, M. (2012). Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Teil 4. Psychische Belastungen - Checklisten für den Einstieg. 4. überarbeitete Auflage. Bochum: InfoMediaVerlag e.K.

Saier, U., Freigang, M., Fertmann, R. (2013). Arbeit und Gesundheit in Hamburg - Berichte und Analyse zur Gesundheit. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung 20 bis 59-jähriger Hamburger Erwerbstätiger. Freie und Hansestadt Hamburg. Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV). Hamburg: VIG Druck & Media GmbH.

Schaarschmidt, U., Fischer, A.W. (2001). Bewältigungsmuster im Beruf. Persönlichkeitsunterschiede in der Auseinandersetzung mit der Arbeitsbelastung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Schaarschmidt, U. (2006). AVEM - ein persönlichkeitsdiagnostisches Instrument für die berufsbezogene Rehabilitation, in: Arbeitskreis Klinische Psychologie in der Rehabilitation BDP (Hrsg.), Psychologische Diagnostik - Weichenstellung für den Reha-Verlauf, Bonn: Deutscher Psychologen Verlag GmbH, S. 59-82, Nachdruck S.1-17.

Schaarschmidt, U., Fischer, A. W. (2008). AVEM arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster AVEM (Standardform) AVEM-44 (Kurzform). Manual. Frankfurt am Main: Pearson Assessment & Information GmbH.

Vincent, S. (2011). Gesundheits- und entwicklungsförderliches Führungsverhalten: ein Analyseinstrument, in: Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J., Macco, K. (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2011. Führung und Gesundheit, Berlin/Heidelberg/New York: Springer Verlag.

Voltmer, E. , Spahn, C., Westermann, J. (2009). Abwanderung von Ärzten ins Ausland: Psychosoziale Belastungen werden zu wenig thematisiert, in: Deutsches Ärzteblatt 2009; 106. Jg., Nr. 8, S. A 365-366.

## ANHANG

---

ANHANG.....	0
I. Befragte Mitarbeiter AVEM/IMPULS-Studie .....	1
II. Deckblatt und weitere Datenabfrage AVEM und IMPULS-Test.....	2
III. AVEM Fragebogen.....	3
IV. AVEM vollständiger Ergebnisbogen anhand Mediananalyse (Beispiel) .....	5
V. AVEM Einzelauswertungen .....	7
VI. IMPULS Fragebogen .....	8
VII. IMPULS Ergebnisbogen anhand Mittelwertberechnung.....	10
VIII. IMPULS-Sterne Einzelergebnisse.....	11

## I. Befragte Mitarbeiter AVEM/IMPULS-Studie

Nummer	Arbeitszeit	Geschlecht	Alter	Examen?	Team
1	VZ	w	34	Nein	B
2	VZ	m	24	Nein	B
3	TZ 30h/Wo.=129,9h	w	51	Ja	A
4	VZ	w	33	Ja	A
5	TZ 30h/Wo.=129,9h	w	21	Nein	C
6	TZ 30h/Wo.=129,9h	w	33	Nein	B
7	TZ 30h/Wo.=129,9h	w	41	Nein	B
8	VZ	w	22	Ja	B
9	VZ	m	50	Ja	B
10	TZ 130h/Monat	w	42	Nein	A
11	VZ	w	25	<i>Ja</i>	<i>B</i>

Legende: VZ=Vollzeit, TZ=Teilzeit, w=weiblich, m=männlich, h=Stunden, Wo.=Woche; kursiv=Fragebögen unbrauchbar

II. Deckblatt und weitere Datenabfrage AVEM und IMPULS-Test

Fragebögen zum Thema psychische  
Belastungen am Arbeitsplatz

Vielen Dank!!!!

---

Bitte ankreuzen:

In welchem Team des Pflegedienstes bist Du?

- |   |                       |
|---|-----------------------|
| A | <input type="radio"/> |
| B | <input type="radio"/> |
| C | <input type="radio"/> |

Bist Du weiblich oder männlich?

- |          |                       |
|----------|-----------------------|
| weiblich | <input type="radio"/> |
| männlich | <input type="radio"/> |

Bist Du examiniert (Krankenschwester / Altenpfleger)?

- |      |                       |
|------|-----------------------|
| Ja   | <input type="radio"/> |
| Nein | <input type="radio"/> |

Wie alt bist Du? \_\_\_\_\_ Jahre

**Zum Impuls-Test:**

- jeweils 2 Antworten pro Frage: eckig ist real, rund ist Wunsch
- nicht rechnen, nur ankreuzen ☺

**Bitte alle Fragen beantworten, sonst unbrauchbar!**

### III. AVEM Fragebogen

Wir bitten Sie, einige Ihrer üblichen Verhaltensweisen, Einstellungen und Gewohnheiten zu beschreiben, wobei vor allem auf Ihr Arbeitsleben Bezug genommen wird. Dazu finden Sie im Folgenden eine Reihe von Aussagen. Lesen Sie jeden dieser Sätze gründlich durch und entscheiden Sie, in welchem Maße er auf Sie persönlich zutrifft.

Bitte kreuzen Sie das jeweilige Zeichen an:

Bitte beachten Sie:  
**Voller Kreis** heißt, dass Sie der Aussage **völlig** zustimmen,  
**leerer Kreis** heißt, dass Sie **überhaupt nicht** zustimmen.

Die Aussage ...	überwiegend völlig zu ↓ ●	überwiegend ↓ ◐	teils/teils ↓ ◑	trifft überhaupt nicht ↓ ◒	trifft überhaupt nicht ↓ ○
1. Die Arbeit ist für mich der wichtigste Lebensinhalt .....	●	◐	◑	◒	○
2. Was meine berufliche Entwicklung angeht, so halte ich mich für ziemlich ehrgeizig .....	●	◐	◑	◒	○
3. Wenn es sein muss, arbeite ich bis zur Erschöpfung .....	●	◐	◑	◒	○
4. Meine Arbeit soll stets ohne Fehl und Tadel sein .....	●	◐	◑	◒	○
5. Auch in der Freizeit beschäftigen mich viele Arbeitsprobleme .....	●	◐	◑	◒	○
6. Wenn ich keinen Erfolg habe, resigniere ich schnell .....	●	◐	◑	◒	○
7. Ein Misserfolg kann bei mir neue Kräfte wecken .....	●	◐	◑	◒	○
8. Mich bringt so leicht nichts aus der Ruhe .....	●	◐	◑	◒	○
9. Mein bisheriges Berufsleben war recht erfolgreich .....	●	◐	◑	◒	○
10. Ich habe allen Grund, meine Zukunft optimistisch zu sehen .....	●	◐	◑	◒	○
11. Mein Partner/meine Partnerin <sup>1</sup> zeigt Verständnis für meine Arbeit .....	●	◐	◑	◒	○
12. Die Arbeit ist mein Ein und Alles .....	●	◐	◑	◒	○
13. Ich strebe nach höheren beruflichen Zielen als die meisten anderen .....	●	◐	◑	◒	○
14. Bei der Arbeit kenne ich keine Schonung .....	●	◐	◑	◒	○
15. Ich kontrolliere lieber noch dreimal nach, als dass ich fehlerhafte Arbeitsergebnisse abliefern .....	●	◐	◑	◒	○
16. Nach der Arbeit kann ich ohne Probleme abschalten .....	●	◐	◑	◒	○
17. Misserfolge kann ich nur schwer verkraften .....	●	◐	◑	◒	○
18. Wenn mir etwas nicht gelingt, bleibe ich hartnäckig und streng mich um so mehr an .....	●	◐	◑	◒	○
19. Ich glaube, dass ich ziemlich hektisch bin .....	●	◐	◑	◒	○
20. In meiner bisherigen Berufslaufbahn habe ich mehr Erfolge als Enttäuschungen erlebt .....	●	◐	◑	◒	○

<sup>1</sup> bzw. die Person, zu der die engste persönliche Beziehung besteht.

Die Aussage ...	trifft überhaupt nicht				
	überwiegend völlig zu	überwiegend	teils/teils	nicht	
	●	◐	◑	◒	○
21. Ich kann mich über mein Leben in keiner Weise beklagen .....	●	◐	◑	◒	○
22. Meine Familie interessiert sich nur wenig für meine Arbeitsprobleme .....	●	◐	◑	◒	○
23. Ich brauche die Arbeit wie die Luft zum Atmen .....	●	◐	◑	◒	○
24. Für meine berufliche Zukunft habe ich mir viel vorgenommen .....	●	◐	◑	◒	○
25. Ich arbeite wohl mehr als ich sollte .....	●	◐	◑	◒	○
26. Was immer ich tue, es muss perfekt sein .....	●	◐	◑	◒	○
27. Arbeitsprobleme beschäftigen mich eigentlich den ganzen Tag .....	●	◐	◑	◒	○
28. Berufliche Fehlschläge können mich leicht entmutigen .....	●	◐	◑	◒	○
29. Misserfolge werfen mich nicht um, sondern veranlassen mich zu noch stärkerer Anstrengung .....	●	◐	◑	◒	○
30. Hektik und Aufregung um mich herum lassen mich kalt .....	●	◐	◑	◒	○
31. In meiner beruflichen Entwicklung ist mir bisher fast alles gelungen .....	●	◐	◑	◒	○
32. Mit meinem bisherigen Leben kann ich zufrieden sein .....	●	◐	◑	◒	○
33. Von meinem Partner/meiner Partnerin <sup>2</sup> wünschte ich mir mehr Rücksichtnahme auf meine beruflichen Aufgaben und Probleme .....	●	◐	◑	◒	○
34. Ich wüsste nicht, wie ich ohne Arbeit leben sollte .....	●	◐	◑	◒	○
35. Beruflicher Erfolg ist für mich ein wichtiges Lebensziel .....	●	◐	◑	◒	○
36. Ich neige dazu, über meine Kräfte hinaus zu arbeiten .....	●	◐	◑	◒	○
37. Für mich ist die Arbeit erst dann getan, wenn ich rundum mit dem Ergebnis zufrieden bin .....	●	◐	◑	◒	○
38. Meine Gedanken kreisen fast nur um die Arbeit .....	●	◐	◑	◒	○
39. Wenn ich in der Arbeit erfolglos bin, deprimiert mich das sehr .....	●	◐	◑	◒	○
40. Falls mir etwas nicht gelingen will, sage ich mir: „Jetzt erst recht!“ .....	●	◐	◑	◒	○
41. Ich kann mich in fast allen Situationen ruhig und bedächtig verhalten .....	●	◐	◑	◒	○
42. Mein bisheriges Leben ist durch beruflichen Erfolg gekennzeichnet .....	●	◐	◑	◒	○
43. Im Großen und Ganzen bin ich glücklich und zufrieden .....	●	◐	◑	◒	○
44. Bei meiner Familie finde ich jede Unterstützung .....	●	◐	◑	◒	○

<sup>2</sup> bzw. von der Person, zu der die engste persönliche Beziehung besteht.

## IV. AVEM vollständiger Ergebnisbogen anhand Mediananalyse (Beispiel)

### AVEM-44 (Kurzform)

Testdatum: 08.01.2014

Name: GESAMT

Geschlecht: weiblich

Alter:

Vorname: median

Bildungsgrad:

#### Ergebnisse

Berufsübergreifende Stichprobe/D-Ö (2008)

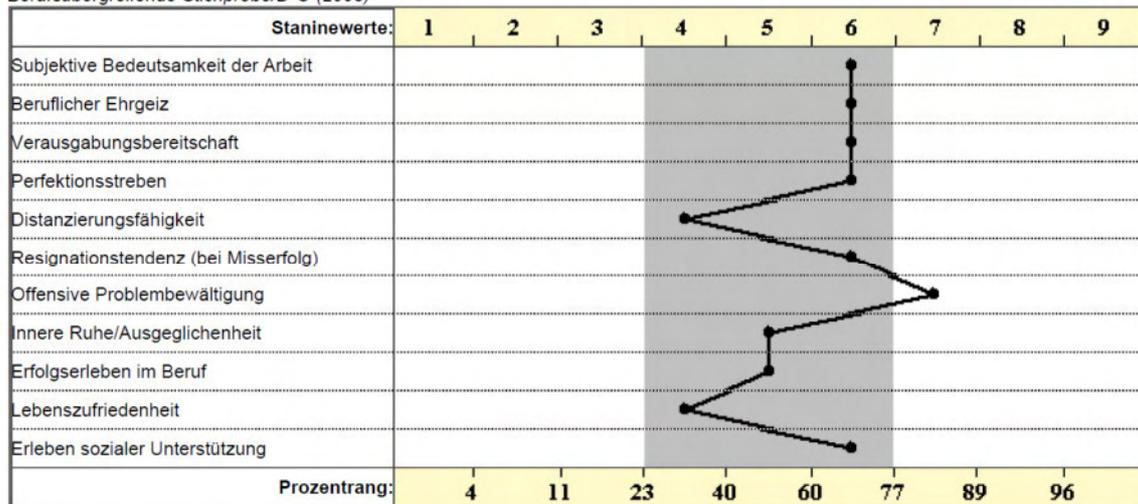
Skala	Rohwert	PR	Stanine
Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	12 (9 - 15)	63 (31 - 88)	6 (4 - 7)
Beruflicher Ehrgeiz	14 (11 - 17)	65 (32 - 89)	6 (4 - 7)
Verausgabungsbereitschaft	14 (11 - 17)	67 (30 - 90)	6 (4 - 8)
Perfektionsstreben	17 (14 - 20)	76 (35 - 97)	6 (4 - 8)
Distanzierungsfähigkeit	12 (9 - 15)	38 (14 - 72)	4 (3 - 6)
Resignationstendenz (bei Misserfolg)	12 (9 - 15)	72 (33 - 93)	6 (4 - 8)
Offensive Problembewältigung	17 (15 - 19)	83 (56 - 93)	7 (5 - 9)
Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	13 (10 - 16)	40 (11 - 77)	5 (3 - 6)
Erfolgserleben im Beruf	15 (13 - 17)	49 (26 - 78)	5 (3 - 7)
Lebenszufriedenheit	15 (13 - 17)	33 (14 - 63)	4 (3 - 6)
Erleben sozialer Unterstützung	17 (14 - 20)	62 (28 - 93)	6 (4 - 7)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

#### Profil

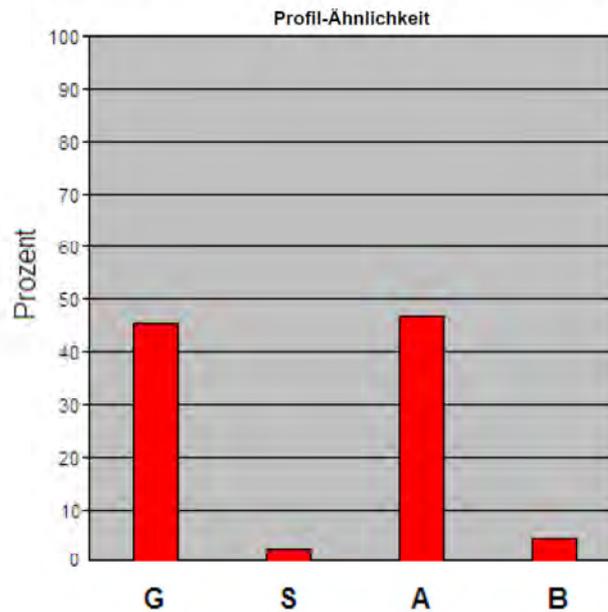
Berufsübergreifende Stichprobe/D-Ö (2008)



Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Eichstichprobe.  
Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

## Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster	Prozent
<b>Muster G:</b> Gesundheitsförderliches Verhaltens- und Erlebensmuster Deutliche, aber nicht exzessive Ausprägung im Arbeitsengagement bei erhaltener Distanzierungsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsprobleme, offensives Bewältigungsverhalten und Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, positives Lebensgefühl. Intervention unter Gesundheitsaspekt nicht erforderlich!	45.6
<b>Muster S:</b> Auf Schonung (oder auch Schutz) gegenüber den beruflichen Anforderungen orientiertes Verhaltens- und Erlebensmuster Geringes Arbeitsengagement bei starker Distanzierung gegenüber den Arbeitsproblemen, psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, (relative) Zufriedenheit. Intervention ist weniger unter Gesundheitsaspekt, eher unter Motivationsaspekt zu empfehlen!	2.7
<b>Risikomuster A:</b> Gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster Überhöhtes Engagement und geringe Distanzierung in Bezug auf die Arbeitsprobleme, verminderte psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, eingeschränktes Lebensgefühl. Intervention unter Gesundheitsaspekt erforderlich!	46.9
<b>Risikomuster B:</b> Gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster Starke Resignationstendenz und verminderte psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, deutlich eingeschränktes Lebensgefühl, reduziertes Engagement bei zugleich eingeschränkter Distanzierungsfähigkeit gegenüber den Arbeitsproblemen. Intervention unter Gesundheitsaspekt erforderlich!	4.8

Hinweis:  
 Der Prozentwert gibt das Ausmaß der Ähnlichkeit zwischen Probanden- und Referenzprofil für jedes Muster arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens an.

## V. AVEM Einzelauswertungen

## AVEM-44 (Kurzform)

Testdatum: 05.08.2012

Name: 1

Geschlecht: weiblich

Alter: 34

Vorname:

Bildungsgrad:

### Ergebnisse

Berufsübergreifende Stichprobe/D-Ö (2008)

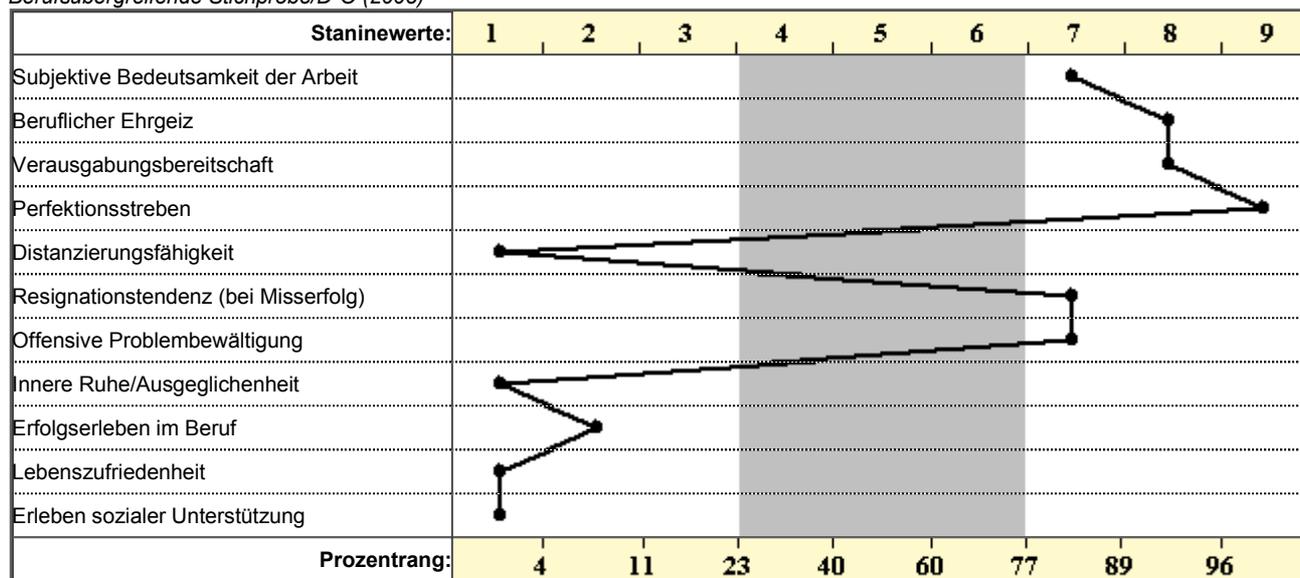
Skala	Rohwert	PR	Stanine
Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	15 (12 - 18)	88 (63 - 98)	7 (6 - 9)
Beruflicher Ehrgeiz	18 (15 - 20)	93 (74 - 98)	8 (6 - 9)
Verausgabungsbereitschaft	18 (15 - 20)	94 (76 - 99)	8 (6 - 9)
Perfektionsstreben	20 (17 - 20)	97 (76 - 97)	9 (7 - 9)
Distanzierungsfähigkeit	4 (4 - 7)	0 (0 - 6)	1 (1 - 1)
Resignationstendenz (bei Misserfolg)	14 (11 - 17)	88 (59 - 97)	7 (5 - 9)
Offensive Problembewältigung	18 (16 - 20)	89 (71 - 97)	7 (6 - 9)
Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	7 (4 - 10)	2 (0 - 11)	1 (1 - 3)
Erfolgserleben im Beruf	11 (9 - 13)	9 (3 - 26)	2 (1 - 4)
Lebenszufriedenheit	8 (6 - 10)	0 (0 - 2)	1 (1 - 2)
Erleben sozialer Unterstützung	4 (4 - 7)	0 (0 - 1)	1 (1 - 1)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

### Profil

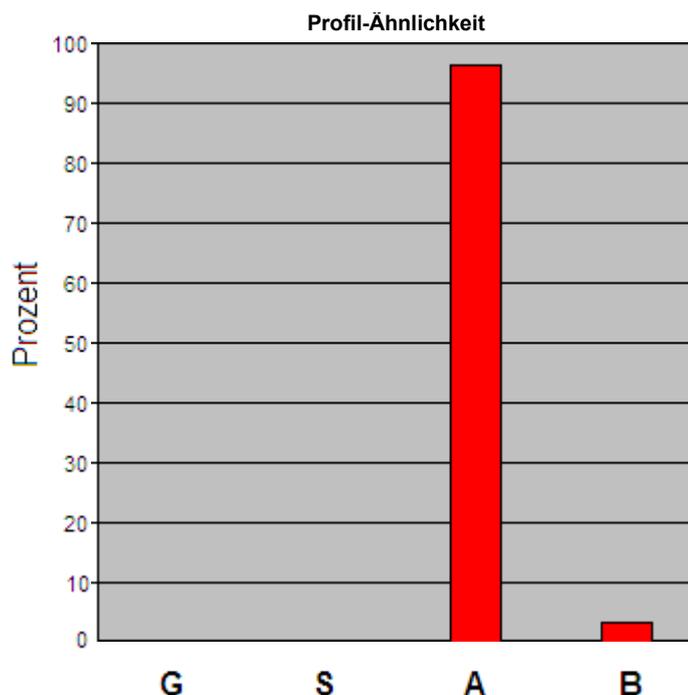
Berufsübergreifende Stichprobe/D-Ö (2008)



Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Eichstichprobe.  
Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

### Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster	Prozent
<b>Muster G:</b> Gesundheitsförderliches Verhaltens- und Erlebensmuster Deutliche, aber nicht exzessive Ausprägung im Arbeitsengagement bei erhaltener Distanzierungsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsprobleme, offensives Bewältigungsverhalten und Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, positives Lebensgefühl. Intervention unter Gesundheitsaspekt nicht erforderlich!	0.0
<b>Muster S:</b> Auf Schonung (oder auch Schutz) gegenüber den beruflichen Anforderungen orientiertes Verhaltens- und Erlebensmuster Geringes Arbeitsengagement bei starker Distanzierung gegenüber den Arbeitsproblemen, psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, (relative) Zufriedenheit. Intervention ist weniger unter Gesundheitsaspekt, eher unter Motivationsaspekt zu empfehlen!	0.0
<b>Risikomuster A:</b> Gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster Überhöhtes Engagement und geringe Distanzierung in Bezug auf die Arbeitsprobleme, verminderte psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, eingeschränktes Lebensgefühl. Intervention unter Gesundheitsaspekt erforderlich!	96.5
<b>Risikomuster B:</b> Gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster Starke Resignationstendenz und verminderte psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, deutlich eingeschränktes Lebensgefühl, reduziertes Engagement bei zugleich eingeschränkter Distanzierungsfähigkeit gegenüber den Arbeitsproblemen. Intervention unter Gesundheitsaspekt erforderlich!	3.5

Hinweis:

Der Prozentwert gibt das Ausmaß der Ähnlichkeit zwischen Probanden- und Referenzprofil für jedes Muster arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens an.

# AVEM-44 (Kurzform)

**Testdatum:** 05.08.2012

**Name:** 2

**Geschlecht:** männlich

**Alter:** 24

**Vorname:**

**Bildungsgrad:**

## Ergebnisse

*Berufsübergreifende Stichprobe/D-Ö (2008)*

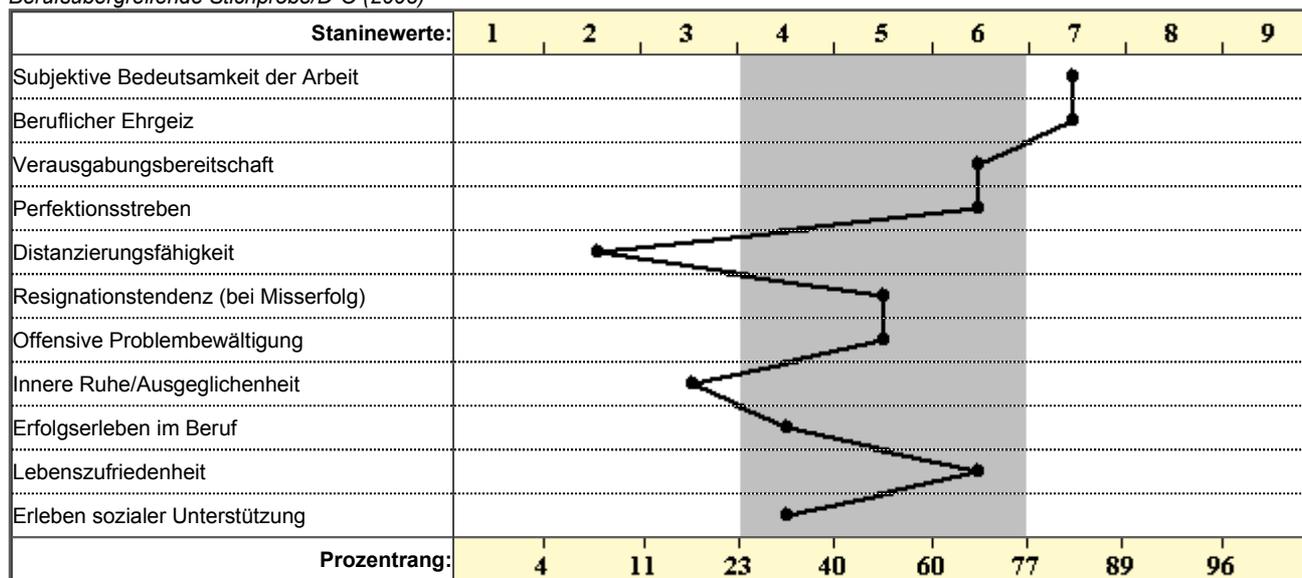
Skala	Rohwert	PR	Stanine
Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	15 (12 - 18)	88 (63 - 98)	7 (6 - 9)
Beruflicher Ehrgeiz	16 (13 - 19)	83 (55 - 96)	7 (5 - 9)
Verausgabungsbereitschaft	15 (12 - 18)	76 (43 - 94)	6 (4 - 8)
Perfektionsstreben	17 (14 - 20)	76 (35 - 97)	6 (4 - 8)
Distanzierungsfähigkeit	8 (5 - 11)	9 (1 - 28)	2 (1 - 4)
Resignationstendenz (bei Misserfolg)	10 (7 - 13)	46 (14 - 82)	5 (3 - 7)
Offensive Problembewältigung	15 (13 - 17)	56 (32 - 83)	5 (4 - 7)
Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	11 (8 - 14)	17 (3 - 54)	3 (1 - 5)
Erfolgserleben im Beruf	14 (12 - 16)	37 (15 - 64)	4 (3 - 6)
Lebenszufriedenheit	17 (15 - 19)	63 (33 - 84)	6 (4 - 7)
Erleben sozialer Unterstützung	15 (12 - 18)	38 (12 - 72)	4 (3 - 6)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

## Profil

*Berufsübergreifende Stichprobe/D-Ö (2008)*

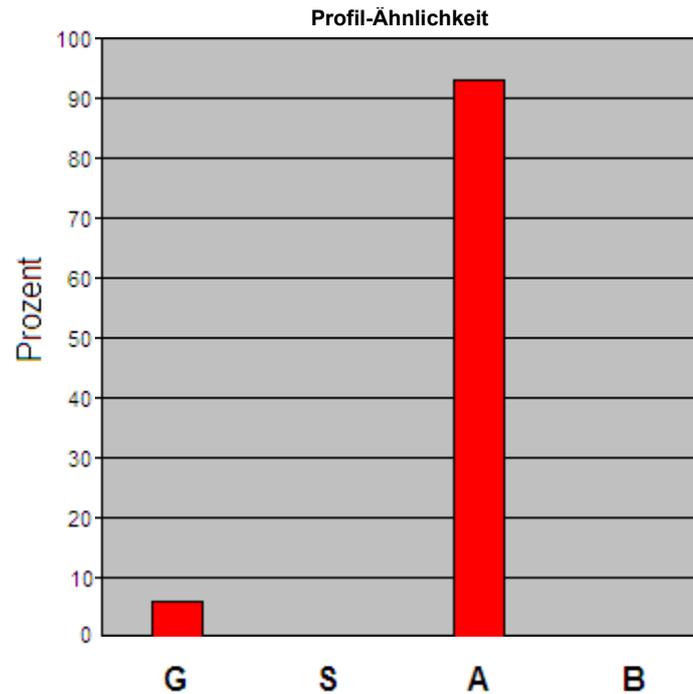


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Eichstichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

### Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster	Prozent
<b>Muster G:</b> Gesundheitsförderliches Verhaltens- und Erlebensmuster Deutliche, aber nicht exzessive Ausprägung im Arbeitsengagement bei erhaltener Distanzierungsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsprobleme, offensives Bewältigungsverhalten und Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, positives Lebensgefühl. Intervention unter Gesundheitsaspekt nicht erforderlich!	6.1
<b>Muster S:</b> Auf Schonung (oder auch Schutz) gegenüber den beruflichen Anforderungen orientiertes Verhaltens- und Erlebensmuster Geringes Arbeitsengagement bei starker Distanzierung gegenüber den Arbeitsproblemen, psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, (relative) Zufriedenheit. Intervention ist weniger unter Gesundheitsaspekt, eher unter Motivationsaspekt zu empfehlen!	0.1
<b>Risikomuster A:</b> Gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster Überhöhtes Engagement und geringe Distanzierung in Bezug auf die Arbeitsprobleme, verminderte psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, eingeschränktes Lebensgefühl. Intervention unter Gesundheitsaspekt erforderlich!	93.2
<b>Risikomuster B:</b> Gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster Starke Resignationstendenz und verminderte psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, deutlich eingeschränktes Lebensgefühl, reduziertes Engagement bei zugleich eingeschränkter Distanzierungsfähigkeit gegenüber den Arbeitsproblemen. Intervention unter Gesundheitsaspekt erforderlich!	0.6

Hinweis:

Der Prozentwert gibt das Ausmaß der Ähnlichkeit zwischen Probanden- und Referenzprofil für jedes Muster arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens an.

# AVEM-44 (Kurzform)

**Testdatum:** 05.08.2012

**Name:** 3

**Geschlecht:** weiblich

**Alter:** 51

**Vorname:**

**Bildungsgrad:**

## Ergebnisse

*Berufsübergreifende Stichprobe/D-Ö (2008)*

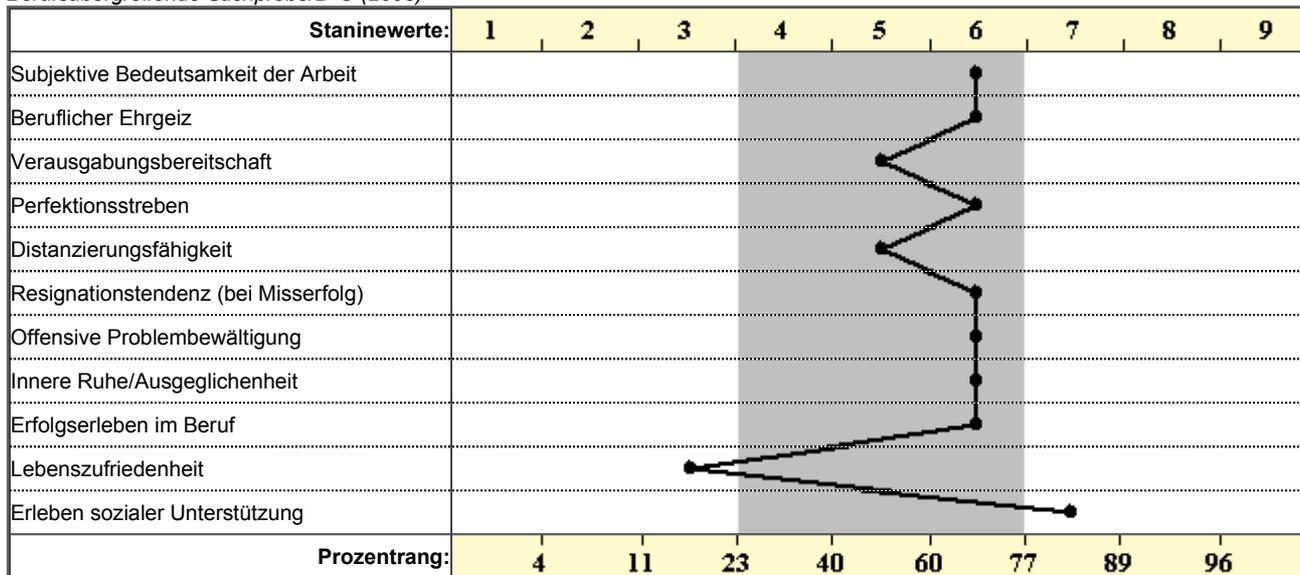
Skala	Rohwert	PR	Stanine
Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	12 (9 - 15)	63 (31 - 88)	6 (4 - 7)
Beruflicher Ehrgeiz	14 (11 - 17)	65 (32 - 89)	6 (4 - 7)
Verausgabungsbereitschaft	13 (10 - 16)	56 (21 - 84)	5 (3 - 7)
Perfektionsstreben	16 (13 - 19)	63 (24 - 91)	6 (4 - 8)
Distanzierungsfähigkeit	13 (10 - 16)	49 (21 - 82)	5 (3 - 7)
Resignationstendenz (bei Misserfolg)	11 (8 - 14)	59 (22 - 88)	6 (4 - 8)
Offensive Problembewältigung	16 (14 - 18)	71 (44 - 89)	6 (5 - 8)
Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	15 (12 - 18)	66 (27 - 92)	6 (4 - 8)
Erfolgserleben im Beruf	16 (14 - 18)	64 (37 - 87)	6 (4 - 7)
Lebenszufriedenheit	14 (12 - 16)	22 (8 - 48)	3 (2 - 5)
Erleben sozialer Unterstützung	19 (16 - 20)	81 (50 - 93)	7 (5 - 9)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

## Profil

*Berufsübergreifende Stichprobe/D-Ö (2008)*

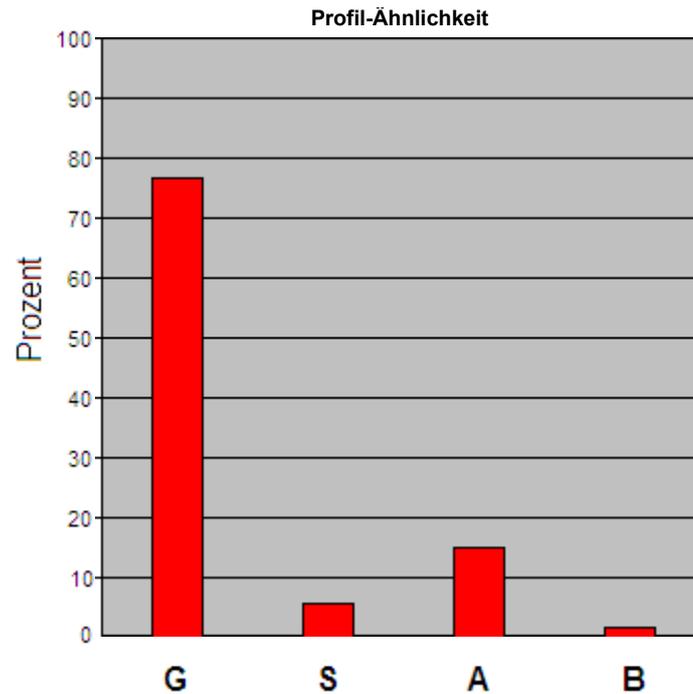


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Eichstichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

### Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster	Prozent
<b>Muster G:</b> Gesundheitsförderliches Verhaltens- und Erlebensmuster Deutliche, aber nicht exzessive Ausprägung im Arbeitsengagement bei erhaltener Distanzierungsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsprobleme, offensives Bewältigungsverhalten und Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, positives Lebensgefühl. Intervention unter Gesundheitsaspekt nicht erforderlich!	76.9
<b>Muster S:</b> Auf Schonung (oder auch Schutz) gegenüber den beruflichen Anforderungen orientiertes Verhaltens- und Erlebensmuster Geringes Arbeitsengagement bei starker Distanzierung gegenüber den Arbeitsproblemen, psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, (relative) Zufriedenheit. Intervention ist weniger unter Gesundheitsaspekt, eher unter Motivationsaspekt zu empfehlen!	5.8
<b>Risikomuster A:</b> Gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster Überhöhtes Engagement und geringe Distanzierung in Bezug auf die Arbeitsprobleme, verminderte psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, eingeschränktes Lebensgefühl. Intervention unter Gesundheitsaspekt erforderlich!	15.3
<b>Risikomuster B:</b> Gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster Starke Resignationstendenz und verminderte psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, deutlich eingeschränktes Lebensgefühl, reduziertes Engagement bei zugleich eingeschränkter Distanzierungsfähigkeit gegenüber den Arbeitsproblemen. Intervention unter Gesundheitsaspekt erforderlich!	2.0

Hinweis:

Der Prozentwert gibt das Ausmaß der Ähnlichkeit zwischen Probanden- und Referenzprofil für jedes Muster arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens an.

# AVEM-44 (Kurzform)

**Testdatum:** 05.08.2012

**Name:** 4

**Geschlecht:** weiblich

**Alter:** 33

**Vorname:**

**Bildungsgrad:**

## Ergebnisse

*Berufsübergreifende Stichprobe/D-Ö (2008)*

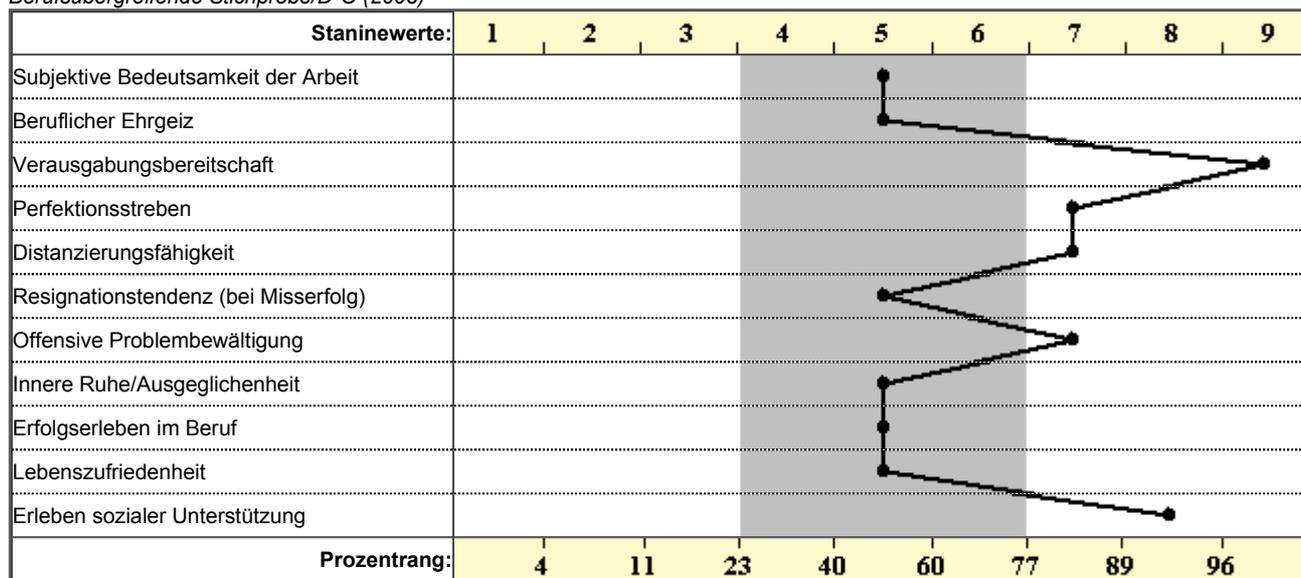
Skala	Rohwert	PR	Stanine
Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	11 (8 - 14)	51 (21 - 82)	5 (3 - 7)
Beruflicher Ehrgeiz	13 (10 - 16)	55 (22 - 83)	5 (4 - 7)
Verausgabungsbereitschaft	20 (17 - 20)	99 (90 - 99)	9 (8 - 9)
Perfektionsstreben	18 (15 - 20)	85 (48 - 97)	7 (5 - 9)
Distanzierungsfähigkeit	17 (14 - 20)	89 (61 - 99)	7 (6 - 9)
Resignationstendenz (bei Misserfolg)	10 (7 - 13)	46 (14 - 82)	5 (3 - 7)
Offensive Problembewältigung	18 (16 - 20)	89 (71 - 97)	7 (6 - 9)
Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	14 (11 - 17)	54 (17 - 86)	5 (3 - 7)
Erfolgserleben im Beruf	15 (13 - 17)	49 (26 - 78)	5 (3 - 7)
Lebenszufriedenheit	16 (14 - 18)	48 (22 - 74)	5 (3 - 7)
Erleben sozialer Unterstützung	20 (17 - 20)	93 (62 - 93)	8 (6 - 9)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

## Profil

*Berufsübergreifende Stichprobe/D-Ö (2008)*

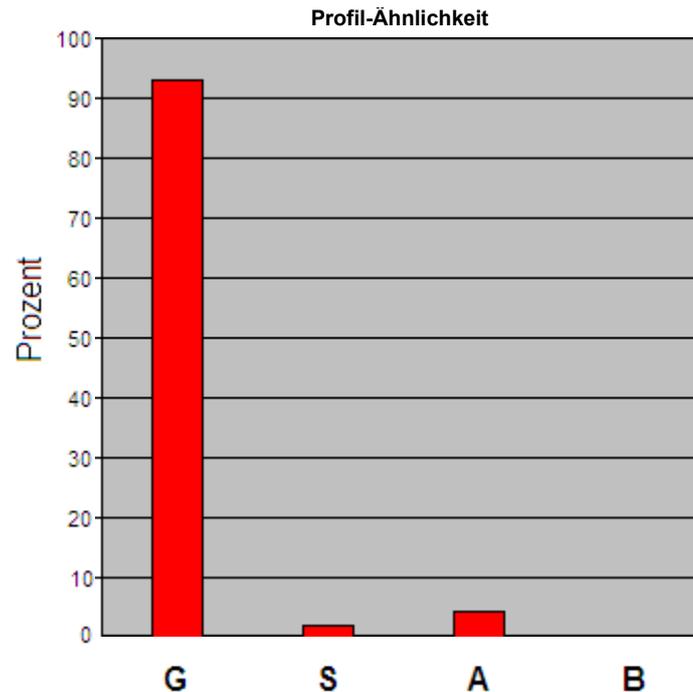


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Eichstichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

### Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster	Prozent
<b>Muster G:</b> Gesundheitsförderliches Verhaltens- und Erlebensmuster Deutliche, aber nicht exzessive Ausprägung im Arbeitsengagement bei erhaltener Distanzierungsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsprobleme, offensives Bewältigungsverhalten und Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, positives Lebensgefühl. Intervention unter Gesundheitsaspekt nicht erforderlich!	93.1
<b>Muster S:</b> Auf Schonung (oder auch Schutz) gegenüber den beruflichen Anforderungen orientiertes Verhaltens- und Erlebensmuster Geringes Arbeitsengagement bei starker Distanzierung gegenüber den Arbeitsproblemen, psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, (relative) Zufriedenheit. Intervention ist weniger unter Gesundheitsaspekt, eher unter Motivationsaspekt zu empfehlen!	2.3
<b>Risikomuster A:</b> Gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster Überhöhtes Engagement und geringe Distanzierung in Bezug auf die Arbeitsprobleme, verminderte psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, eingeschränktes Lebensgefühl. Intervention unter Gesundheitsaspekt erforderlich!	4.5
<b>Risikomuster B:</b> Gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster Starke Resignationstendenz und verminderte psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, deutlich eingeschränktes Lebensgefühl, reduziertes Engagement bei zugleich eingeschränkter Distanzierungsfähigkeit gegenüber den Arbeitsproblemen. Intervention unter Gesundheitsaspekt erforderlich!	0.1

Hinweis:

Der Prozentwert gibt das Ausmaß der Ähnlichkeit zwischen Probanden- und Referenzprofil für jedes Muster arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens an.

# AVEM-44 (Kurzform)

**Testdatum:** 05.08.2012

**Name:** 5

**Geschlecht:** weiblich

**Alter:** 21

**Vorname:**

**Bildungsgrad:**

## Ergebnisse

*Berufsübergreifende Stichprobe/D-Ö (2008)*

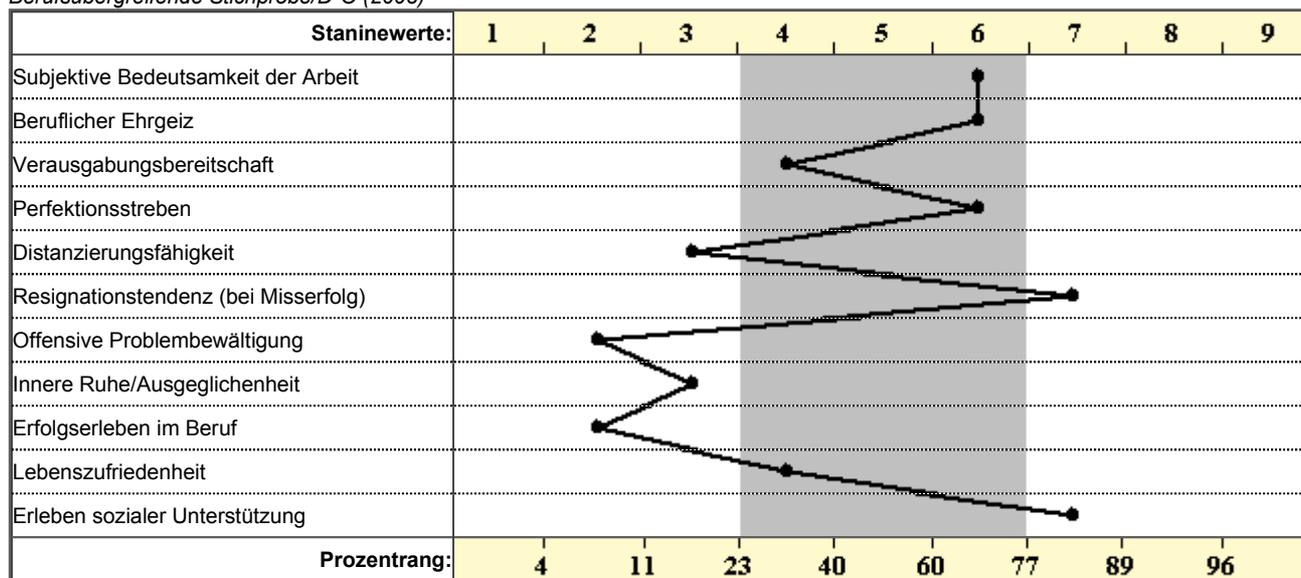
Skala	Rohwert	PR	Stanine
Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	12 (9 - 15)	63 (31 - 88)	6 (4 - 7)
Beruflicher Ehrgeiz	15 (12 - 18)	74 (44 - 93)	6 (5 - 8)
Verausgabungsbereitschaft	11 (8 - 14)	30 (9 - 67)	4 (2 - 6)
Perfektionsstreben	17 (14 - 20)	76 (35 - 97)	6 (4 - 8)
Distanzierungsfähigkeit	9 (6 - 12)	14 (3 - 38)	3 (1 - 5)
Resignationstendenz (bei Misserfolg)	14 (11 - 17)	88 (59 - 97)	7 (5 - 9)
Offensive Problembewältigung	11 (9 - 13)	10 (3 - 32)	2 (1 - 4)
Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	10 (7 - 13)	11 (2 - 40)	3 (1 - 4)
Erfolgserleben im Beruf	11 (9 - 13)	9 (3 - 26)	2 (1 - 4)
Lebenszufriedenheit	15 (13 - 17)	33 (14 - 63)	4 (3 - 6)
Erleben sozialer Unterstützung	19 (16 - 20)	81 (50 - 93)	7 (5 - 9)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

## Profil

*Berufsübergreifende Stichprobe/D-Ö (2008)*

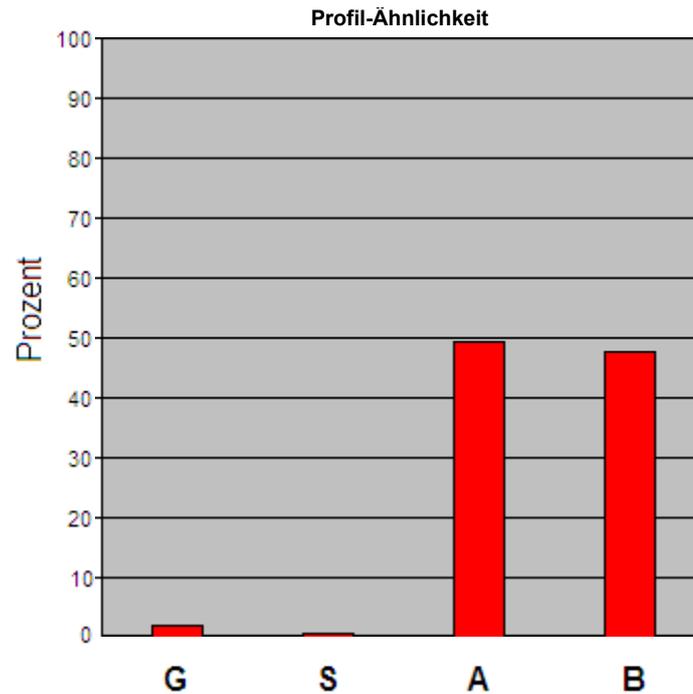


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Eichstichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

### Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster	Prozent
<b>Muster G:</b> Gesundheitsförderliches Verhaltens- und Erlebensmuster Deutliche, aber nicht exzessive Ausprägung im Arbeitsengagement bei erhaltener Distanzierungsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsprobleme, offensives Bewältigungsverhalten und Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, positives Lebensgefühl. Intervention unter Gesundheitsaspekt nicht erforderlich!	2.1
<b>Muster S:</b> Auf Schonung (oder auch Schutz) gegenüber den beruflichen Anforderungen orientiertes Verhaltens- und Erlebensmuster Geringes Arbeitsengagement bei starker Distanzierung gegenüber den Arbeitsproblemen, psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, (relative) Zufriedenheit. Intervention ist weniger unter Gesundheitsaspekt, eher unter Motivationsaspekt zu empfehlen!	0.7
<b>Risikomuster A:</b> Gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster Überhöhtes Engagement und geringe Distanzierung in Bezug auf die Arbeitsprobleme, verminderte psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, eingeschränktes Lebensgefühl. Intervention unter Gesundheitsaspekt erforderlich!	49.5
<b>Risikomuster B:</b> Gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster Starke Resignationstendenz und verminderte psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, deutlich eingeschränktes Lebensgefühl, reduziertes Engagement bei zugleich eingeschränkter Distanzierungsfähigkeit gegenüber den Arbeitsproblemen. Intervention unter Gesundheitsaspekt erforderlich!	47.7

Hinweis:

Der Prozentwert gibt das Ausmaß der Ähnlichkeit zwischen Probanden- und Referenzprofil für jedes Muster arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens an.

# AVEM-44 (Kurzform)

**Testdatum:** 14.10.2012

**Name:** 6

**Geschlecht:** weiblich

**Alter:** 33

**Vorname:**

**Bildungsgrad:**

## Ergebnisse

*Berufsübergreifende Stichprobe/D-Ö (2008)*

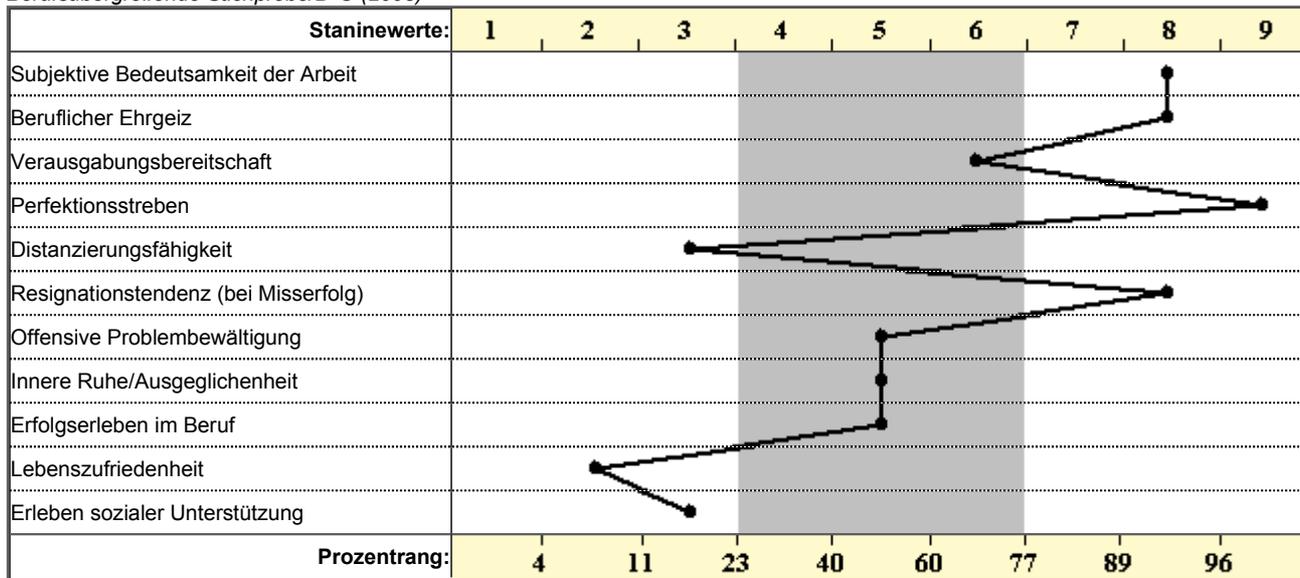
Skala	Rohwert	PR	Stanine
Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	16 (13 - 19)	93 (74 - 99)	8 (6 - 9)
Beruflicher Ehrgeiz	18 (15 - 20)	93 (74 - 98)	8 (6 - 9)
Verausgabungsbereitschaft	14 (11 - 17)	67 (30 - 90)	6 (4 - 8)
Perfektionsstreben	20 (17 - 20)	97 (76 - 97)	9 (7 - 9)
Distanzierungsfähigkeit	9 (6 - 12)	14 (3 - 38)	3 (1 - 5)
Resignationstendenz (bei Misserfolg)	15 (12 - 18)	93 (72 - 98)	8 (6 - 9)
Offensive Problembewältigung	15 (13 - 17)	56 (32 - 83)	5 (4 - 7)
Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	14 (11 - 17)	54 (17 - 86)	5 (3 - 7)
Erfolgserleben im Beruf	15 (13 - 17)	49 (26 - 78)	5 (3 - 7)
Lebenszufriedenheit	12 (10 - 14)	8 (2 - 22)	2 (1 - 4)
Erleben sozialer Unterstützung	13 (10 - 16)	19 (4 - 50)	3 (1 - 5)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

## Profil

*Berufsübergreifende Stichprobe/D-Ö (2008)*

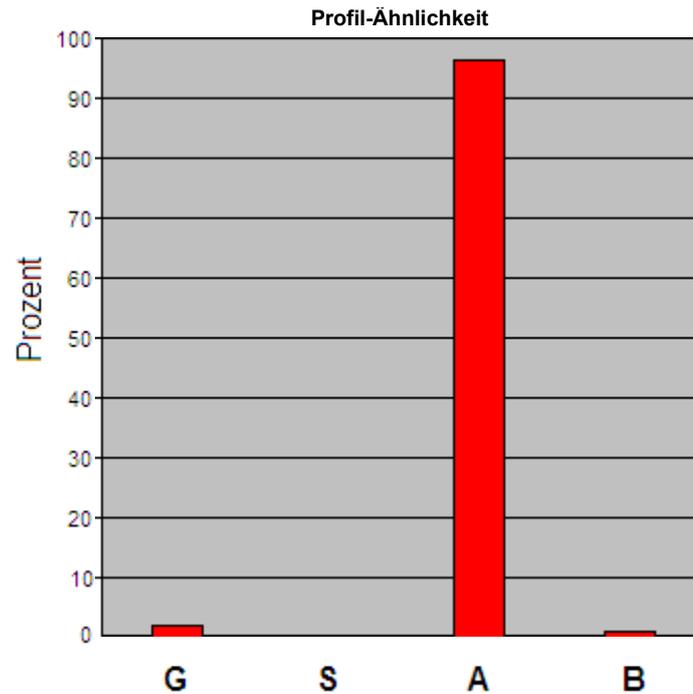


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Eichstichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

### Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster	Prozent
<b>Muster G:</b> Gesundheitsförderliches Verhaltens- und Erlebensmuster Deutliche, aber nicht exzessive Ausprägung im Arbeitsengagement bei erhaltener Distanzierungsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsprobleme, offensives Bewältigungsverhalten und Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, positives Lebensgefühl. Intervention unter Gesundheitsaspekt nicht erforderlich!	2.2
<b>Muster S:</b> Auf Schonung (oder auch Schutz) gegenüber den beruflichen Anforderungen orientiertes Verhaltens- und Erlebensmuster Geringes Arbeitsengagement bei starker Distanzierung gegenüber den Arbeitsproblemen, psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, (relative) Zufriedenheit. Intervention ist weniger unter Gesundheitsaspekt, eher unter Motivationsaspekt zu empfehlen!	0.0
<b>Risikomuster A:</b> Gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster Überhöhtes Engagement und geringe Distanzierung in Bezug auf die Arbeitsprobleme, verminderte psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, eingeschränktes Lebensgefühl. Intervention unter Gesundheitsaspekt erforderlich!	96.5
<b>Risikomuster B:</b> Gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster Starke Resignationstendenz und verminderte psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, deutlich eingeschränktes Lebensgefühl, reduziertes Engagement bei zugleich eingeschränkter Distanzierungsfähigkeit gegenüber den Arbeitsproblemen. Intervention unter Gesundheitsaspekt erforderlich!	1.3

Hinweis:

Der Prozentwert gibt das Ausmaß der Ähnlichkeit zwischen Probanden- und Referenzprofil für jedes Muster arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens an.

# AVEM-44 (Kurzform)

**Testdatum:** 14.10.2012

**Name:** 7

**Geschlecht:** weiblich

**Alter:** 41

**Vorname:**

**Bildungsgrad:**

## Ergebnisse

*Berufsübergreifende Stichprobe/D-Ö (2008)*

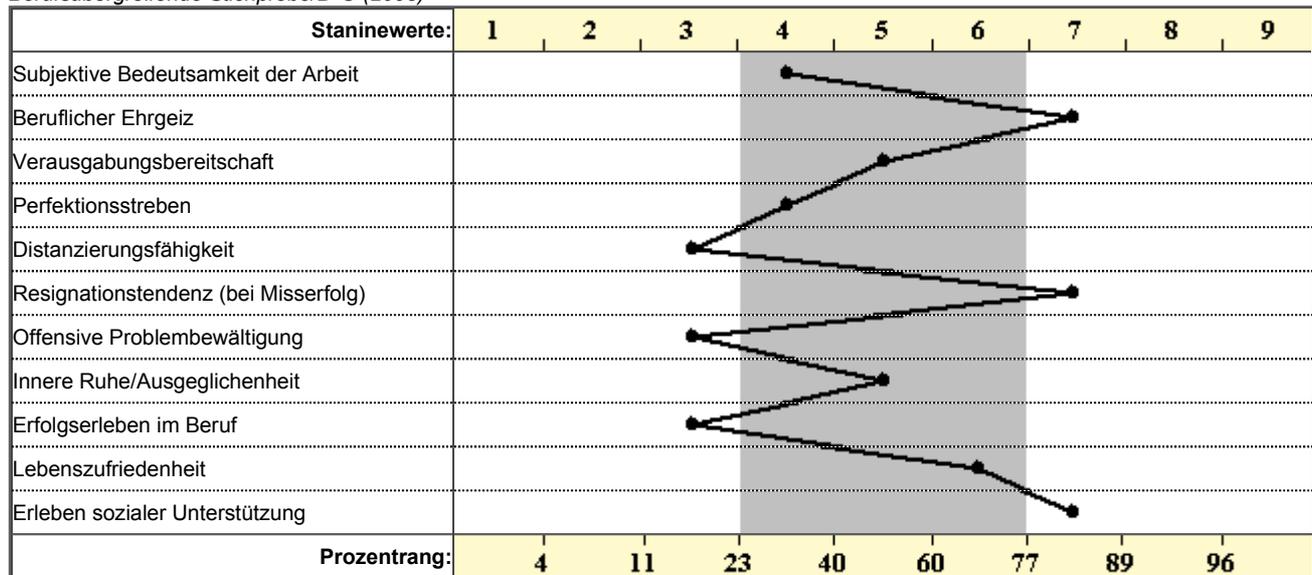
Skala	Rohwert	PR	Stanine
Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	9 (6 - 12)	31 (10 - 63)	4 (2 - 6)
Beruflicher Ehrgeiz	16 (13 - 19)	83 (55 - 96)	7 (5 - 9)
Verausgabungsbereitschaft	12 (9 - 15)	43 (14 - 76)	5 (3 - 7)
Perfektionsstreben	14 (11 - 17)	35 (9 - 76)	4 (2 - 6)
Distanzierungsfähigkeit	9 (6 - 12)	14 (3 - 38)	3 (1 - 5)
Resignationstendenz (bei Misserfolg)	14 (11 - 17)	88 (59 - 97)	7 (5 - 9)
Offensive Problembewältigung	12 (10 - 14)	19 (5 - 44)	3 (2 - 5)
Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	14 (11 - 17)	54 (17 - 86)	5 (3 - 7)
Erfolgsereben im Beruf	12 (10 - 14)	15 (5 - 37)	3 (1 - 5)
Lebenszufriedenheit	17 (15 - 19)	63 (33 - 84)	6 (4 - 7)
Erleben sozialer Unterstützung	19 (16 - 20)	81 (50 - 93)	7 (5 - 9)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

## Profil

*Berufsübergreifende Stichprobe/D-Ö (2008)*

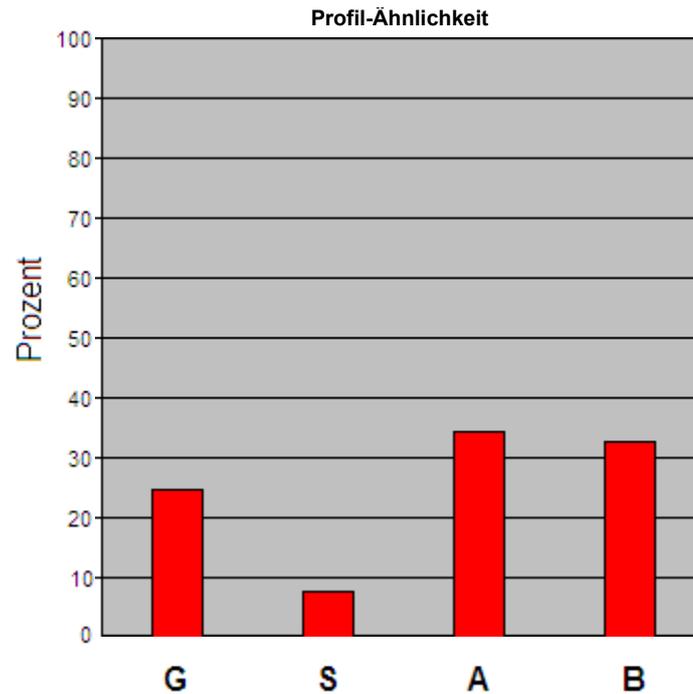


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Eichstichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

### Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster	Prozent
<b>Muster G:</b> Gesundheitsförderliches Verhaltens- und Erlebensmuster Deutliche, aber nicht exzessive Ausprägung im Arbeitsengagement bei erhaltener Distanzierungsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsprobleme, offensives Bewältigungsverhalten und Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, positives Lebensgefühl. Intervention unter Gesundheitsaspekt nicht erforderlich!	24.8
<b>Muster S:</b> Auf Schonung (oder auch Schutz) gegenüber den beruflichen Anforderungen orientiertes Verhaltens- und Erlebensmuster Geringes Arbeitsengagement bei starker Distanzierung gegenüber den Arbeitsproblemen, psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, (relative) Zufriedenheit. Intervention ist weniger unter Gesundheitsaspekt, eher unter Motivationsaspekt zu empfehlen!	7.9
<b>Risikomuster A:</b> Gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster Überhöhtes Engagement und geringe Distanzierung in Bezug auf die Arbeitsprobleme, verminderte psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, eingeschränktes Lebensgefühl. Intervention unter Gesundheitsaspekt erforderlich!	34.6
<b>Risikomuster B:</b> Gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster Starke Resignationstendenz und verminderte psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, deutlich eingeschränktes Lebensgefühl, reduziertes Engagement bei zugleich eingeschränkter Distanzierungsfähigkeit gegenüber den Arbeitsproblemen. Intervention unter Gesundheitsaspekt erforderlich!	32.7

Hinweis:

Der Prozentwert gibt das Ausmaß der Ähnlichkeit zwischen Probanden- und Referenzprofil für jedes Muster arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens an.

# AVEM-44 (Kurzform)

**Testdatum:** 14.10.2012

**Name:** 8

**Geschlecht:** weiblich

**Alter:** 22

**Vorname:**

**Bildungsgrad:**

## Ergebnisse

*Berufsübergreifende Stichprobe/D-Ö (2008)*

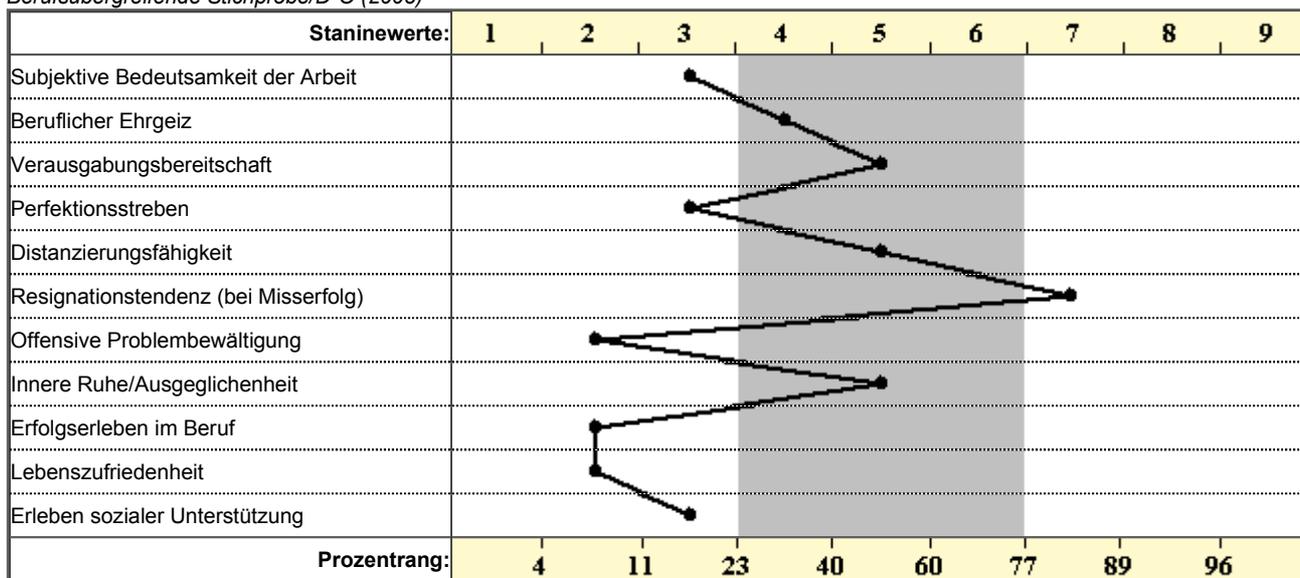
Skala	Rohwert	PR	Stanine
Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	7 (4 - 10)	15 (1 - 41)	3 (1 - 5)
Beruflicher Ehrgeiz	10 (7 - 13)	22 (5 - 55)	4 (2 - 5)
Verausgabungsbereitschaft	12 (9 - 15)	43 (14 - 76)	5 (3 - 7)
Perfektionsstreben	12 (9 - 15)	15 (3 - 48)	3 (1 - 5)
Distanzierungsfähigkeit	13 (10 - 16)	49 (21 - 82)	5 (3 - 7)
Resignationstendenz (bei Misserfolg)	13 (10 - 16)	82 (46 - 96)	7 (5 - 9)
Offensive Problembewältigung	11 (9 - 13)	10 (3 - 32)	2 (1 - 4)
Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	13 (10 - 16)	40 (11 - 77)	5 (3 - 6)
Erfolgserleben im Beruf	11 (9 - 13)	9 (3 - 26)	2 (1 - 4)
Lebenszufriedenheit	12 (10 - 14)	8 (2 - 22)	2 (1 - 4)
Erleben sozialer Unterstützung	12 (9 - 15)	12 (3 - 38)	3 (1 - 4)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

## Profil

*Berufsübergreifende Stichprobe/D-Ö (2008)*

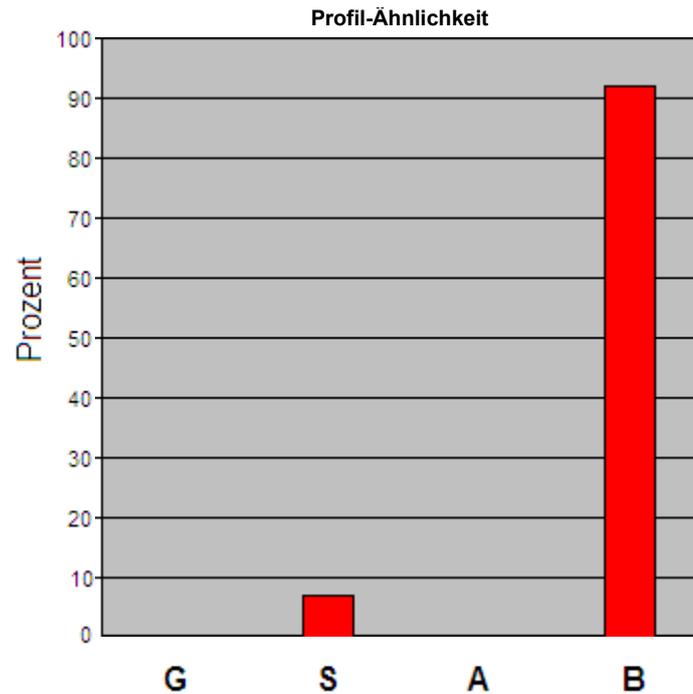


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Eichstichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

### Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster	Prozent
<b>Muster G:</b> Gesundheitsförderliches Verhaltens- und Erlebensmuster Deutliche, aber nicht exzessive Ausprägung im Arbeitsengagement bei erhaltener Distanzierungsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsprobleme, offensives Bewältigungsverhalten und Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, positives Lebensgefühl. Intervention unter Gesundheitsaspekt nicht erforderlich!	0.0
<b>Muster S:</b> Auf Schonung (oder auch Schutz) gegenüber den beruflichen Anforderungen orientiertes Verhaltens- und Erlebensmuster Geringes Arbeitsengagement bei starker Distanzierung gegenüber den Arbeitsproblemen, psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, (relative) Zufriedenheit. Intervention ist weniger unter Gesundheitsaspekt, eher unter Motivationsaspekt zu empfehlen!	7.3
<b>Risikomuster A:</b> Gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster Überhöhtes Engagement und geringe Distanzierung in Bezug auf die Arbeitsprobleme, verminderte psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, eingeschränktes Lebensgefühl. Intervention unter Gesundheitsaspekt erforderlich!	0.6
<b>Risikomuster B:</b> Gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster Starke Resignationstendenz und verminderte psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, deutlich eingeschränktes Lebensgefühl, reduziertes Engagement bei zugleich eingeschränkter Distanzierungsfähigkeit gegenüber den Arbeitsproblemen. Intervention unter Gesundheitsaspekt erforderlich!	92.1

Hinweis:

Der Prozentwert gibt das Ausmaß der Ähnlichkeit zwischen Probanden- und Referenzprofil für jedes Muster arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens an.

# AVEM-44 (Kurzform)

**Testdatum:** 19.10.2012

**Name:** 9

**Geschlecht:** männlich

**Alter:** 50

**Vorname:**

**Bildungsgrad:**

## Ergebnisse

*Berufsübergreifende Stichprobe/D-Ö (2008)*

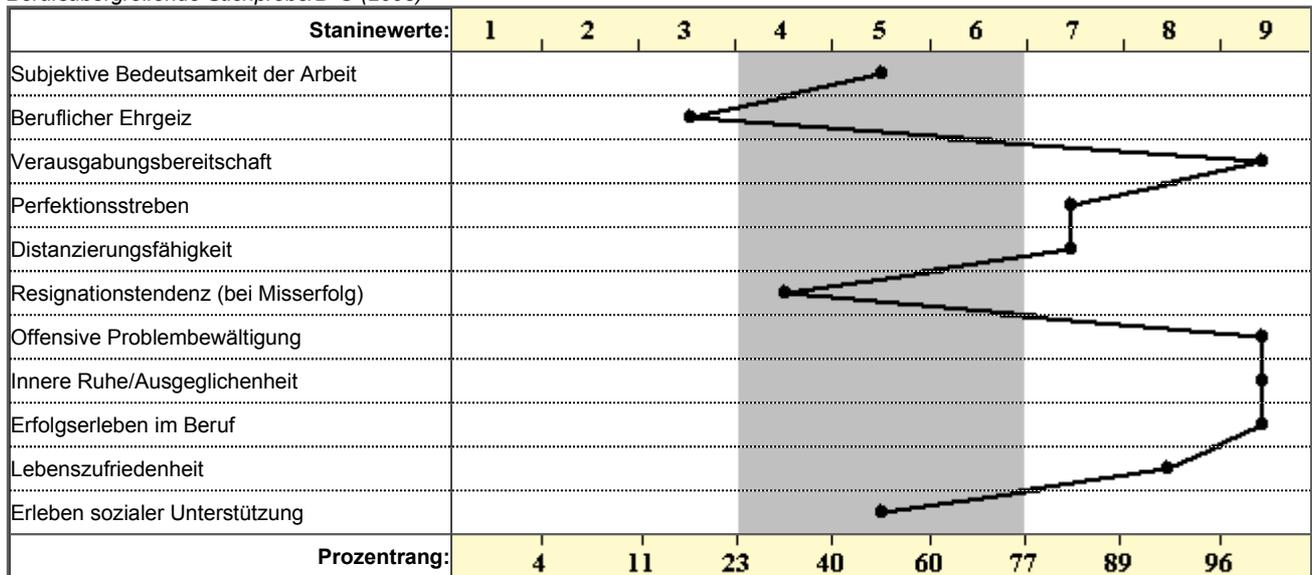
Skala	Rohwert	PR	Stanine
Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	11 (8 - 14)	51 (21 - 82)	5 (3 - 7)
Beruflicher Ehrgeiz	9 (6 - 12)	15 (2 - 44)	3 (1 - 5)
Verausgabungsbereitschaft	19 (16 - 20)	97 (84 - 99)	9 (7 - 9)
Perfektionsstreben	18 (15 - 20)	85 (48 - 97)	7 (5 - 9)
Distanzierungsfähigkeit	16 (13 - 19)	82 (49 - 96)	7 (5 - 8)
Resignationstendenz (bei Misserfolg)	9 (6 - 12)	33 (8 - 72)	4 (2 - 6)
Offensive Problembewältigung	20 (18 - 20)	97 (89 - 97)	9 (7 - 9)
Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	20 (17 - 20)	98 (86 - 98)	9 (8 - 9)
Erfolgserleben im Beruf	20 (18 - 20)	97 (87 - 97)	9 (7 - 9)
Lebenszufriedenheit	20 (18 - 20)	94 (74 - 94)	8 (7 - 9)
Erleben sozialer Unterstützung	16 (13 - 19)	50 (19 - 81)	5 (3 - 7)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

## Profil

*Berufsübergreifende Stichprobe/D-Ö (2008)*

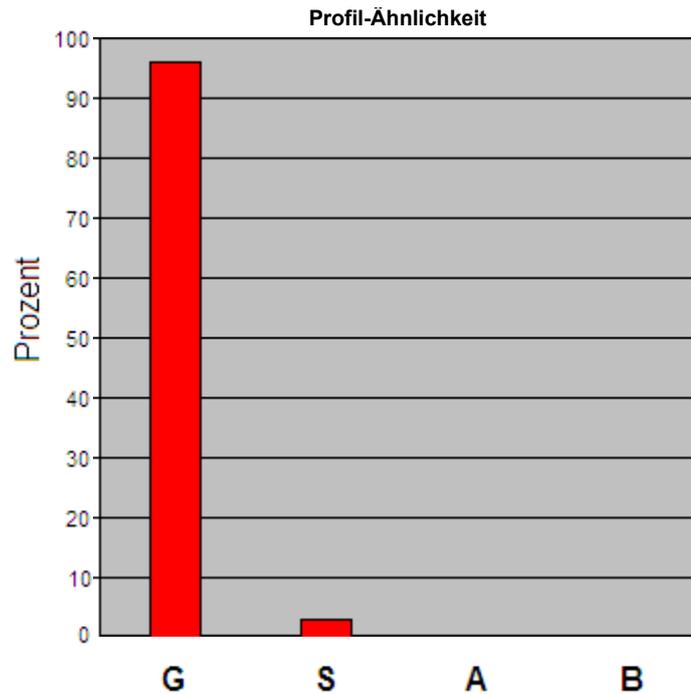


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Eichstichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

### Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster	Prozent
<b>Muster G:</b> Gesundheitsförderliches Verhaltens- und Erlebensmuster Deutliche, aber nicht exzessive Ausprägung im Arbeitsengagement bei erhaltener Distanzierungsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsprobleme, offensives Bewältigungsverhalten und Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, positives Lebensgefühl. Intervention unter Gesundheitsaspekt nicht erforderlich!	96.3
<b>Muster S:</b> Auf Schonung (oder auch Schutz) gegenüber den beruflichen Anforderungen orientiertes Verhaltens- und Erlebensmuster Geringes Arbeitsengagement bei starker Distanzierung gegenüber den Arbeitsproblemen, psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, (relative) Zufriedenheit. Intervention ist weniger unter Gesundheitsaspekt, eher unter Motivationsaspekt zu empfehlen!	3.2
<b>Risikomuster A:</b> Gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster Überhöhtes Engagement und geringe Distanzierung in Bezug auf die Arbeitsprobleme, verminderte psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, eingeschränktes Lebensgefühl. Intervention unter Gesundheitsaspekt erforderlich!	0.5
<b>Risikomuster B:</b> Gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster Starke Resignationstendenz und verminderte psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, deutlich eingeschränktes Lebensgefühl, reduziertes Engagement bei zugleich eingeschränkter Distanzierungsfähigkeit gegenüber den Arbeitsproblemen. Intervention unter Gesundheitsaspekt erforderlich!	0.0

Hinweis:

Der Prozentwert gibt das Ausmaß der Ähnlichkeit zwischen Probanden- und Referenzprofil für jedes Muster arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens an.

# AVEM-44 (Kurzform)

**Testdatum:** 01.11.2012

**Name:** 10

**Geschlecht:** weiblich

**Alter:** 42

**Vorname:**

**Bildungsgrad:**

## Ergebnisse

*Berufsübergreifende Stichprobe/D-Ö (2008)*

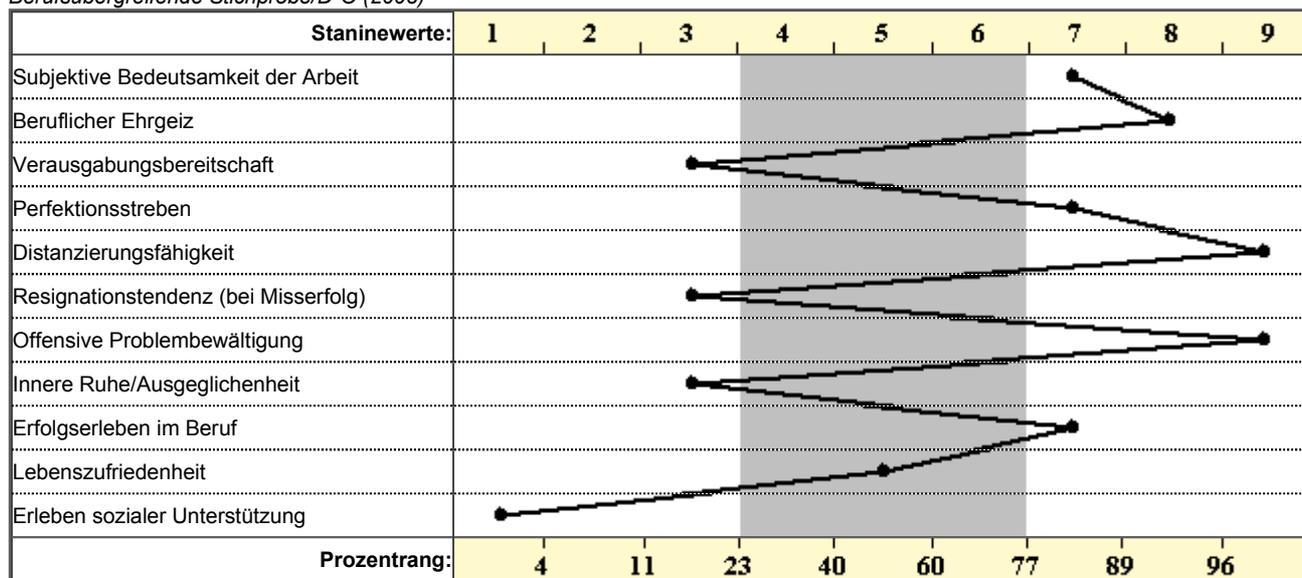
Skala	Rohwert	PR	Stanine
Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	14 (11 - 17)	82 (51 - 96)	7 (5 - 8)
Beruflicher Ehrgeiz	18 (15 - 20)	93 (74 - 98)	8 (6 - 9)
Verausgabungsbereitschaft	10 (7 - 13)	21 (5 - 56)	3 (1 - 5)
Perfektionsstreben	18 (15 - 20)	85 (48 - 97)	7 (5 - 9)
Distanzierungsfähigkeit	19 (16 - 20)	96 (82 - 99)	9 (7 - 9)
Resignationstendenz (bei Misserfolg)	7 (4 - 10)	14 (1 - 46)	3 (1 - 5)
Offensive Problembewältigung	20 (18 - 20)	97 (89 - 97)	9 (7 - 9)
Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	11 (8 - 14)	17 (3 - 54)	3 (1 - 5)
Erfolgserleben im Beruf	17 (15 - 19)	78 (49 - 92)	7 (5 - 8)
Lebenszufriedenheit	16 (14 - 18)	48 (22 - 74)	5 (3 - 7)
Erleben sozialer Unterstützung	9 (6 - 12)	3 (0 - 12)	1 (1 - 3)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

## Profil

*Berufsübergreifende Stichprobe/D-Ö (2008)*

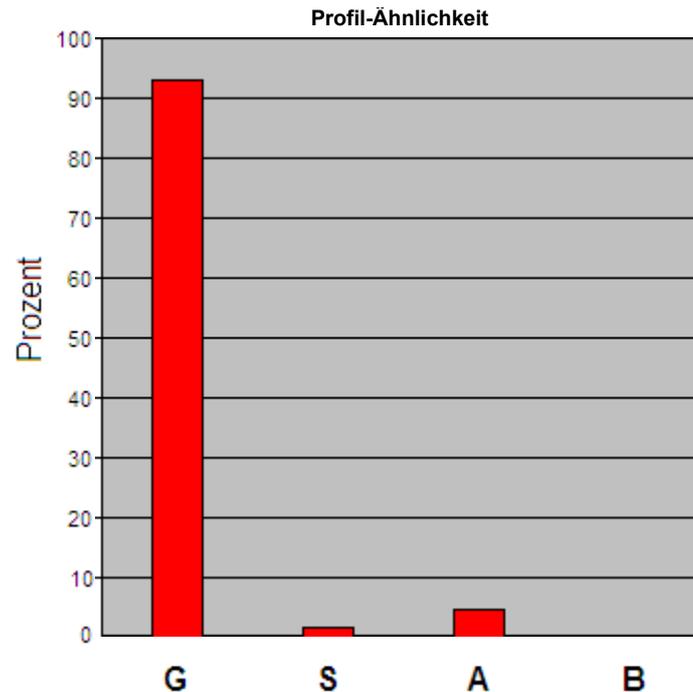


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Eichstichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

### Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster	Prozent
<b>Muster G:</b> Gesundheitsförderliches Verhaltens- und Erlebensmuster Deutliche, aber nicht exzessive Ausprägung im Arbeitsengagement bei erhaltener Distanzierungsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsprobleme, offensives Bewältigungsverhalten und Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, positives Lebensgefühl. Intervention unter Gesundheitsaspekt nicht erforderlich!	93.3
<b>Muster S:</b> Auf Schonung (oder auch Schutz) gegenüber den beruflichen Anforderungen orientiertes Verhaltens- und Erlebensmuster Geringes Arbeitsengagement bei starker Distanzierung gegenüber den Arbeitsproblemen, psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, (relative) Zufriedenheit. Intervention ist weniger unter Gesundheitsaspekt, eher unter Motivationsaspekt zu empfehlen!	1.8
<b>Risikomuster A:</b> Gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster Überhöhtes Engagement und geringe Distanzierung in Bezug auf die Arbeitsprobleme, verminderte psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, eingeschränktes Lebensgefühl. Intervention unter Gesundheitsaspekt erforderlich!	4.9
<b>Risikomuster B:</b> Gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster Starke Resignationstendenz und verminderte psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, deutlich eingeschränktes Lebensgefühl, reduziertes Engagement bei zugleich eingeschränkter Distanzierungsfähigkeit gegenüber den Arbeitsproblemen. Intervention unter Gesundheitsaspekt erforderlich!	0.0

Hinweis:

Der Prozentwert gibt das Ausmaß der Ähnlichkeit zwischen Probanden- und Referenzprofil für jedes Muster arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens an.

## VI. IMPULS Fragebogen

A) Handlungsspielraum	sehr wenig	ziemlich wenig	etwas	ziemlich viel	sehr viel
Wenn Sie Ihre Tätigkeit insgesamt betrachten, inwieweit können Sie die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst bestimmen?	<input type="checkbox"/> ○ 1	<input type="checkbox"/> ○ 2	<input type="checkbox"/> ○ 3	<input type="checkbox"/> ○ 4	<input type="checkbox"/> ○ 5
Wieviel Einfluss haben Sie darauf, welche Arbeit Ihnen zugeteilt wird?	<input type="checkbox"/> ○ 1	<input type="checkbox"/> ○ 2	<input type="checkbox"/> ○ 3	<input type="checkbox"/> ○ 4	<input type="checkbox"/> ○ 5
Können Sie Ihre Arbeit selbstständig planen und einteilen?	<input type="checkbox"/> ○ 1	<input type="checkbox"/> ○ 2	<input type="checkbox"/> ○ 3	<input type="checkbox"/> ○ 4	<input type="checkbox"/> ○ 5

Summe = ..... : 3 = REAL-Zahl

Summe = ..... : 3 = WUNSCH-Zahl

B) Vielseitiges Arbeiten	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittel-mäßig zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
Können Sie bei Ihrer Arbeit Neues dazulernen?	<input type="checkbox"/> ○ 1	<input type="checkbox"/> ○ 2	<input type="checkbox"/> ○ 3	<input type="checkbox"/> ○ 4	<input type="checkbox"/> ○ 5
Können Sie bei Ihrer Arbeit Ihr Wissen und Können voll einsetzen?	<input type="checkbox"/> ○ 1	<input type="checkbox"/> ○ 2	<input type="checkbox"/> ○ 3	<input type="checkbox"/> ○ 4	<input type="checkbox"/> ○ 5
Bei meiner Arbeit habe ich insgesamt gesehen häufig wechselnde, unterschiedliche Arbeitsaufgaben.	<input type="checkbox"/> ○ 1	<input type="checkbox"/> ○ 2	<input type="checkbox"/> ○ 3	<input type="checkbox"/> ○ 4	<input type="checkbox"/> ○ 5

Summe = ..... : 3 = REAL-Zahl

Summe = ..... : 3 = WUNSCH-Zahl

C) Ganzheitliches Arbeiten	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittel-mäßig zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
Bei meiner Arbeit sehe ich selber am Ergebnis, ob meine Arbeit gut war oder nicht.	<input type="checkbox"/> ○ 1	<input type="checkbox"/> ○ 2	<input type="checkbox"/> ○ 3	<input type="checkbox"/> ○ 4	<input type="checkbox"/> ○ 5
Meine Arbeit ist so gestaltet, dass ich die Möglichkeit habe, ein vollständiges Arbeitsprodukt von Anfang bis Ende herzustellen.	<input type="checkbox"/> ○ 1	<input type="checkbox"/> ○ 2	<input type="checkbox"/> ○ 3	<input type="checkbox"/> ○ 4	<input type="checkbox"/> ○ 5

Summe = ..... : 2 = REAL-Zahl

Summe = ..... : 2 = WUNSCH-Zahl

D) Soziale Rückendeckung	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittel-mäßig zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
Ich kann mich auf meine KollegInnen verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.	<input type="checkbox"/> ○ 1	<input type="checkbox"/> ○ 2	<input type="checkbox"/> ○ 3	<input type="checkbox"/> ○ 4	<input type="checkbox"/> ○ 5
Ich kann mich auf meinen direkten Vorgesetzten verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.	<input type="checkbox"/> ○ 1	<input type="checkbox"/> ○ 2	<input type="checkbox"/> ○ 3	<input type="checkbox"/> ○ 4	<input type="checkbox"/> ○ 5
Man hält in der Abteilung gut zusammen.	<input type="checkbox"/> ○ 1	<input type="checkbox"/> ○ 2	<input type="checkbox"/> ○ 3	<input type="checkbox"/> ○ 4	<input type="checkbox"/> ○ 5

Summe = ..... : 3 = REAL-Zahl

Summe = ..... : 3 = WUNSCH-Zahl

E) Zusammenarbeit	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittel-mäßig zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
Diese Arbeit erfordert enge Zusammenarbeit mit anderen Leuten im Betrieb.	<input type="checkbox"/> ○ 1	<input type="checkbox"/> ○ 2	<input type="checkbox"/> ○ 3	<input type="checkbox"/> ○ 4	<input type="checkbox"/> ○ 5
Ich kann mich während der Arbeit mit verschiedenen KollegInnen über dienstliche und private Dinge unterhalten.	<input type="checkbox"/> ○ 1	<input type="checkbox"/> ○ 2	<input type="checkbox"/> ○ 3	<input type="checkbox"/> ○ 4	<input type="checkbox"/> ○ 5
Ich bekomme von Vorgesetzten und KollegInnen immer Rückmeldung über die Qualität meiner Arbeit.	<input type="checkbox"/> ○ 1	<input type="checkbox"/> ○ 2	<input type="checkbox"/> ○ 3	<input type="checkbox"/> ○ 4	<input type="checkbox"/> ○ 5

Summe = ..... : 3 = REAL-Zahl

Summe = ..... : 3 = WUNSCH-Zahl

F) Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittelmäßig zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.	<input type="checkbox"/> ○ 5	<input type="checkbox"/> ○ 4	<input type="checkbox"/> ○ 3	<input type="checkbox"/> ○ 2	<input type="checkbox"/> ○ 1
Es werden zu hohe Anforderungen an meine Konzentrationsfähigkeit gestellt.	<input type="checkbox"/> ○ 5	<input type="checkbox"/> ○ 4	<input type="checkbox"/> ○ 3	<input type="checkbox"/> ○ 2	<input type="checkbox"/> ○ 1

Summe = ..... : 2 = REAL-Zahl

Summe = ..... : 2 = WUNSCH-Zahl

G) Passende mengenmäßige Arbeit	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittelmäßig zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
Ich stehe häufig unter Zeitdruck.	<input type="checkbox"/> ○ 5	<input type="checkbox"/> ○ 4	<input type="checkbox"/> ○ 3	<input type="checkbox"/> ○ 2	<input type="checkbox"/> ○ 1
Ich habe zuviel Arbeit.	<input type="checkbox"/> ○ 5	<input type="checkbox"/> ○ 4	<input type="checkbox"/> ○ 3	<input type="checkbox"/> ○ 2	<input type="checkbox"/> ○ 1

Summe = ..... : 2 = REAL-Zahl

Summe = ..... : 2 = WUNSCH-Zahl

H) Passende Arbeitsabläufe	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittelmäßig zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
Oft stehen mir die benötigten Informationen, Materialien und Arbeitsmittel (z.B. Computer, Werkzeug, ...) nicht zur Verfügung.	<input type="checkbox"/> ○ 5	<input type="checkbox"/> ○ 4	<input type="checkbox"/> ○ 3	<input type="checkbox"/> ○ 2	<input type="checkbox"/> ○ 1
Ich werde bei meiner eigentlichen Arbeit immer wieder unterbrochen (z.B. durch das Telefon).	<input type="checkbox"/> ○ 5	<input type="checkbox"/> ○ 4	<input type="checkbox"/> ○ 3	<input type="checkbox"/> ○ 2	<input type="checkbox"/> ○ 1

Summe = ..... : 2 = REAL-Zahl

Summe = ..... : 2 = WUNSCH-Zahl

I) Passende Arbeitsumgebung	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittelmäßig zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
An meinem Arbeitsplatz gibt es ungünstige Umgebungsbedingungen wie Lärm, Klima, Staub.	<input type="checkbox"/> ○ 5	<input type="checkbox"/> ○ 4	<input type="checkbox"/> ○ 3	<input type="checkbox"/> ○ 2	<input type="checkbox"/> ○ 1
An meinem Arbeitsplatz sind Räume und Raumausstattung ungenügend.	<input type="checkbox"/> ○ 5	<input type="checkbox"/> ○ 4	<input type="checkbox"/> ○ 3	<input type="checkbox"/> ○ 2	<input type="checkbox"/> ○ 1

Summe = ..... : 2 = REAL-Zahl

Summe = ..... : 2 = WUNSCH-Zahl

J) Information und Mitsprache	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittelmäßig zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
Über wichtige Dinge und Vorgänge in unserem Betrieb sind wir ausreichend informiert.	<input type="checkbox"/> ○ 1	<input type="checkbox"/> ○ 2	<input type="checkbox"/> ○ 3	<input type="checkbox"/> ○ 4	<input type="checkbox"/> ○ 5
Die Leitung des Betriebes ist bereit, die Ideen und Vorschläge der ArbeitnehmerInnen zu berücksichtigen.	<input type="checkbox"/> ○ 1	<input type="checkbox"/> ○ 2	<input type="checkbox"/> ○ 3	<input type="checkbox"/> ○ 4	<input type="checkbox"/> ○ 5

Summe = ..... : 2 = REAL-Zahl

Summe = ..... : 2 = WUNSCH-Zahl

K) Entwicklungsmöglichkeiten	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittelmäßig zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
Unsere Firma bietet gute Weiterbildungsmöglichkeiten.	<input type="checkbox"/> ○ 1	<input type="checkbox"/> ○ 2	<input type="checkbox"/> ○ 3	<input type="checkbox"/> ○ 4	<input type="checkbox"/> ○ 5
Bei uns gibt es gute Aufstiegschancen.	<input type="checkbox"/> ○ 1	<input type="checkbox"/> ○ 2	<input type="checkbox"/> ○ 3	<input type="checkbox"/> ○ 4	<input type="checkbox"/> ○ 5

Summe = ..... : 2 = REAL-Zahl

Summe = ..... : 2 = WUNSCH-Zahl

## VII. IMPULS Ergebnisbogen anhand Mittelwertberechnung

## Ihr Ergebnis

Speichern



ID: gesamt

Datum: 10.12.2013

Uhrzeit: 17:43

Auswertungskonzept und Text:  
Mag. Martina Molnar,  
Dr. Michaela Wagner-Menghin

Copyright: [www.impulstest.at](http://www.impulstest.at)

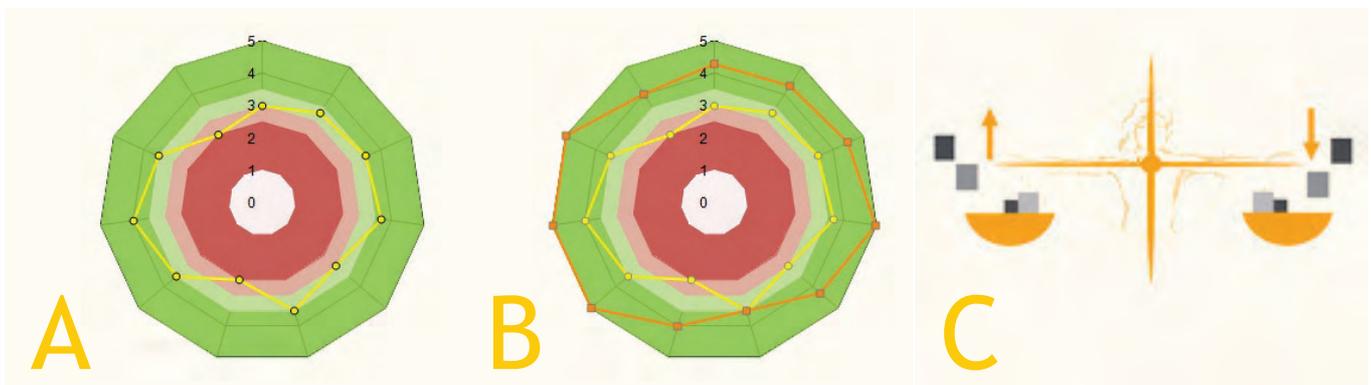
Ihr persönliches Testergebnis gibt Ihnen Auskunft über Ihre Arbeitsbedingungen bzw. über die Ausprägung von Stressfaktoren und Ressourcen Ihrer Arbeitssituation.

Diese Auswertung umfasst drei Bereiche:

Ihre Stressfaktoren  
und RESSOURCEN

Ihre  
Veränderungswünsche

Wie können Sie Ihre  
Situation optimieren?

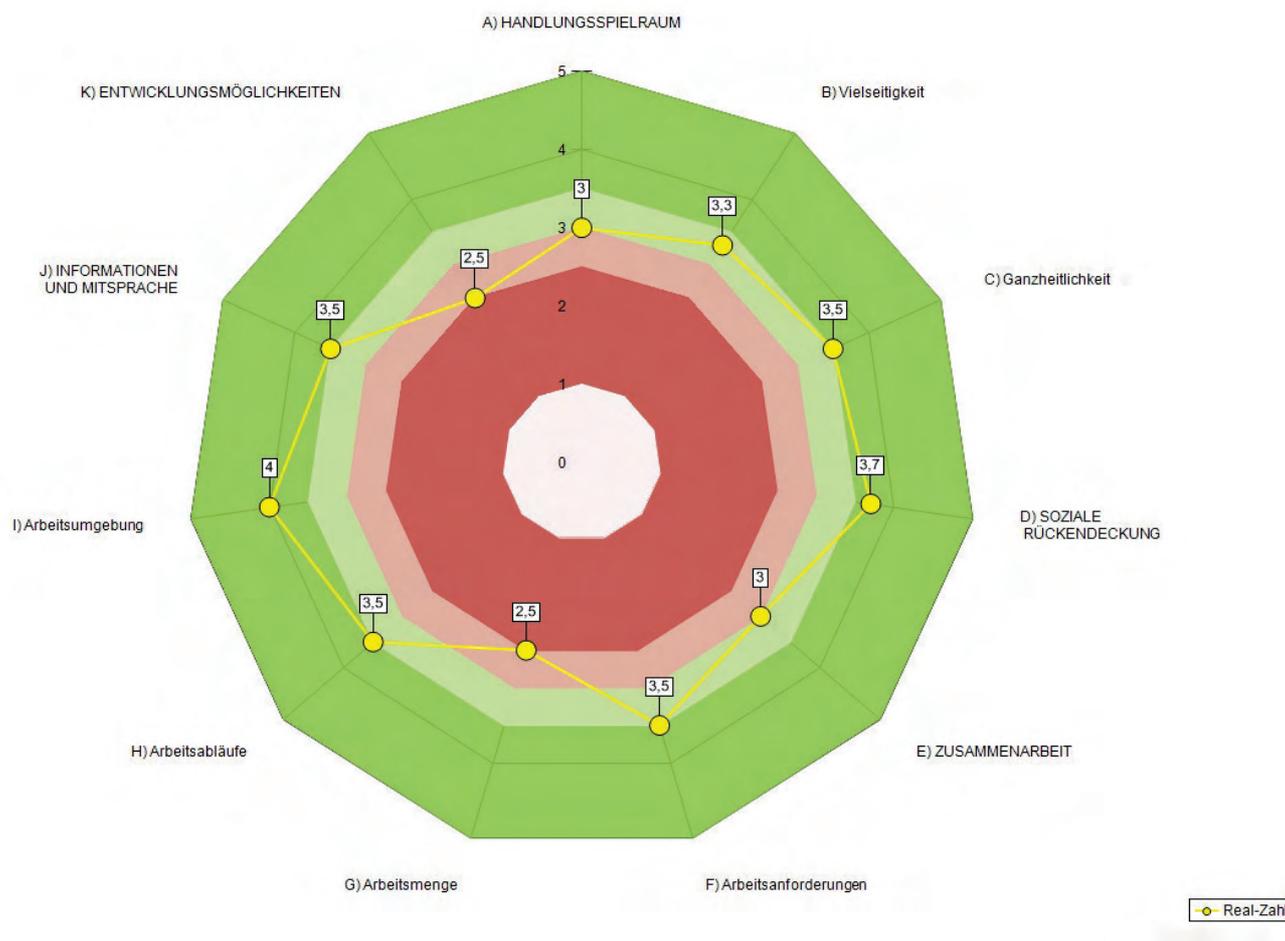


\* IMPULS-Broschüre und IMPULS-Test wurden 2002 im Auftrag der Sozialpartner (AK, ÖGB, WKÖ) von den Arbeitspsychologinnen M. Molnar, B. Geissler-Gruber, C. Haiden entwickelt. Der Test beruht auf einer Weiterentwicklung des KFZA - Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse von Prümper, Frese, Hartmannsgruber (1995).

Der IMPULS-Projektleitfaden (Autorin: Martina Molnar) kam 2007 noch als dritte Unterlage dazu.

## A - Ihre Stressfaktoren und RESSOURCEN

Sie sehen hier anhand der Real-Zahlen, wie Sie die Stressfaktoren und RESSOURCEN Ihrer realen Arbeitsbedingungen aktuell beurteilen:



### Skalenerklärung:

GROSSBUCHSTABEN = potentielle RESSOURCEN  
 Kleinbuchstaben = potentielle Stressoren

	rot	= stark negativ (1 - 2,5)
	hellrot	= tendenziell negativ (2,51 - 3)
	hellgrün	= tendenziell positiv (3,1 - 3,5)
	grün	= stark positiv (3,51 - 5)

Im Allgemeinen weisen Real-Werte zwischen 3,1 und 5 eher auf befriedigende und gesund erhaltende Arbeitsbedingungen hin. Real-Werte zwischen 1,5 und 3 sind hingegen eher mit unbefriedigenden und krank machenden Arbeitsbedingungen verbunden.

\* IMPULS-Broschüre und IMPULS-Test wurden 2002 im Auftrag der Sozialpartner (AK, ÖGB, WKÖ) von den Arbeitspsychologinnen M. Molnar, B. Geissler-Gruber, C. Haiden entwickelt. Der Test beruht auf einer Weiterentwicklung des KFZA - Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse von Prümper, Frese, Hartmannsgruber (1995).

Der IMPULS-Projektleitfaden (Autorin: Martina Molnar) kam 2007 noch als dritte Unterlage dazu.

## 1) Stressfaktoren

Folgende sechs Arbeitsbedingungen werden bei niedriger Ausprägung im Allgemeinen als Stressfaktoren empfunden:

- B Vielseitigkeit
- C Ganzheitlichkeit
- F Arbeitsanforderungen
- G Arbeitsmenge
- H Arbeitsabläufe
- I Arbeitsumgebung

Ihre Arbeitsbedingungen, die starkes Stress-Potenzial haben  
Werte zwischen 1 und 2,5

- Die Arbeitsmenge und den Zeitdruck bewerten Sie als hoch (Skala G: Arbeitsmenge **Real = 2,5**)

**Empfohlene Maßnahmen:** Im Allgemeinen weisen Real-Werte zwischen 1 und 2,5 auf unbefriedigende und krankheitsförderliche Arbeitsbedingungen hin. Eine Reduktion der Stress-Potenziale dieser Arbeitsbedingungen ist sehr empfehlenswert. Anregungen für persönliche und betriebliche Maßnahmen finden Sie im Teil C.

Ihre Arbeitsbedingungen, die kaum Stress-Potenzial haben  
Werte zwischen 3,1 und 3,5

- Sie schätzen Ihre Arbeit tendenziell als vielseitig ein (Skala B: Vielseitigkeit **Real = 3,3**)
- Ihren Angaben zufolge haben Sie tendenziell Möglichkeiten, gesamte Arbeitsabläufe zu verfolgen (Skala C: Ganzheitlichkeit **Real = 3,5**)
- Die Anforderungen an Ihre Leistungsfähigkeit und Konzentration bezeichnen Sie tendenziell als angemessen (Skala F: Arbeitsanforderungen **Real = 3,5**)
- Ihre Arbeitsabläufe sind tendenziell wenig geprägt durch Unterbrechungen (Skala H: Arbeitsabläufe **Real = 3,5**)

**Empfohlene Maßnahmen:** Im Allgemeinen weisen Real-Werte zwischen 3,1 und 3,5 auf tendenziell befriedigende und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen hin. Die Pflege und Erweiterung dieser guten Arbeitsbedingungen ist empfehlenswert. Anregungen für persönliche und betriebliche Maßnahmen finden Sie im Teil C.

Ihre Arbeitsbedingungen, die kein Stress-Potenzial haben  
Werte zwischen 3,51 und 5

- An Ihrem Arbeitsplatz gibt es tendenziell wenige ungünstige Umgebungsbedingungen (Skala I: Arbeitsumgebung **Real = 4**)

**Empfohlene Maßnahmen:** Im Allgemeinen weisen Real-Werte zwischen 3,51 und 5 auf befriedigende und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen hin. Die Pflege und Erweiterung dieser guten Arbeitsbedingungen ist sehr empfehlenswert. Anregungen für persönliche und betriebliche Maßnahmen finden Sie im Teil C.

\* **IMPULS-Broschüre** und **IMPULS-Test** wurden 2002 im Auftrag der Sozialpartner (AK, ÖGB, WKÖ) von den Arbeitspsychologinnen M. Molnar, B. Geissler-Gruber, C. Haiden entwickelt. Der Test beruht auf einer Weiterentwicklung des KFZA - Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse von Prümper, Frese, Hartmannsgruber (1995).

Der **IMPULS-Projektleitfaden** (Autorin: Martina Molnar) kam 2007 noch als dritte Unterlage dazu.

## 2) RESSOURCEN-Potenzial

Folgende fünf Arbeitsbedingungen werden bei hoher Ausprägung im Allgemeinen als RESSOURCE und daher als stress-reduzierend empfunden:

A HANDLUNGSSPIELRAUM

D SOZIALE RÜCKENDECKUNG

E ZUSAMMENARBEIT

J INFORMATION UND MITSPRACHE

K ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

Ihre Arbeitsbedingungen, die stark stress-reduzierendes RESSOURCEN-Potenzial haben  
Werte zwischen 3,51 und 5

- Ihren Angaben zufolge können Sie sich auf Ihre KollegInnen und Vorgesetzten verlassen (Skala D: Soziale Rückendeckung Real = 3,7)

**Empfohlene Maßnahmen:** Im Allgemeinen weisen Real-Werte zwischen 3,51 und 5 auf stressreduzierende Arbeitsbedingungen hin. Die Pflege und Erweiterung dieser guten Arbeitsbedingungen ist sehr empfehlenswert. Anregungen für persönliche und betriebliche Maßnahmen finden Sie im Teil C.

Ihre Arbeitsbedingungen, die tendenziell stress-reduzierendes RESSOURCEN-Potenzial haben.  
Werte zwischen 3,1 und 3,5

- Die Information und Mitsprache im Betrieb wird von Ihnen tendenziell als eher ausreichend beurteilt (Skala J: Information und Mitsprache Real = 3,5)

**Empfohlene Maßnahmen:** Im Allgemeinen weisen Real-Werte zwischen 3,1 und 3,5 auf tendenziell stress-reduzierende Arbeitsbedingungen hin. Die Pflege und Erweiterung dieser Arbeitsbedingungen ist empfehlenswert. Anregungen für persönliche und betriebliche Maßnahmen finden Sie im Teil C.

Ihre Arbeitsbedingungen, die kaum stress-reduzierendes RESSOURCEN-Potenzial haben  
Werte zwischen 2,51 und 3

- Sie können Ihre Arbeit tendenziell eher nicht selbständig planen und einteilen (Skala A: Handlungsspielraum Real = 3)
- Die Zusammenarbeit mit anderen Leuten bewerten Sie tendenziell eher negativ (Skala E: Zusammenarbeit Real = 3)

**Empfohlene Maßnahmen:** Im Allgemeinen weisen Real-Werte zwischen 2,51 und 3 auf kaum stress-reduzierende Arbeitsbedingungen hin. Der Ausbau der RESSOURCEN-Potenziale dieser Arbeitsbedingungen ist empfehlenswert. Anregungen für persönliche und betriebliche Maßnahmen finden Sie im Teil C.

Ihre Arbeitsbedingungen, die kein stress-reduzierendes RESSOURCEN-Potenzial haben  
Werte zwischen 1 und 2,5

- Die Entwicklungsmöglichkeiten werden von Ihnen als nicht ausreichend bezeichnet (Skala K: Entwicklungsmöglichkeiten Real = 2,5)

**Empfohlene Maßnahmen:** Im Allgemeinen weisen Real-Werte zwischen 1 und 2,5 auf stressbegünstigende Arbeitsbedingungen hin. Der Aufbau der RESSOURCEN-Potenziale dieser Arbeitsbedingungen ist sehr empfehlenswert. Anregungen für persönliche und betriebliche Maßnahmen finden Sie im Teil C.

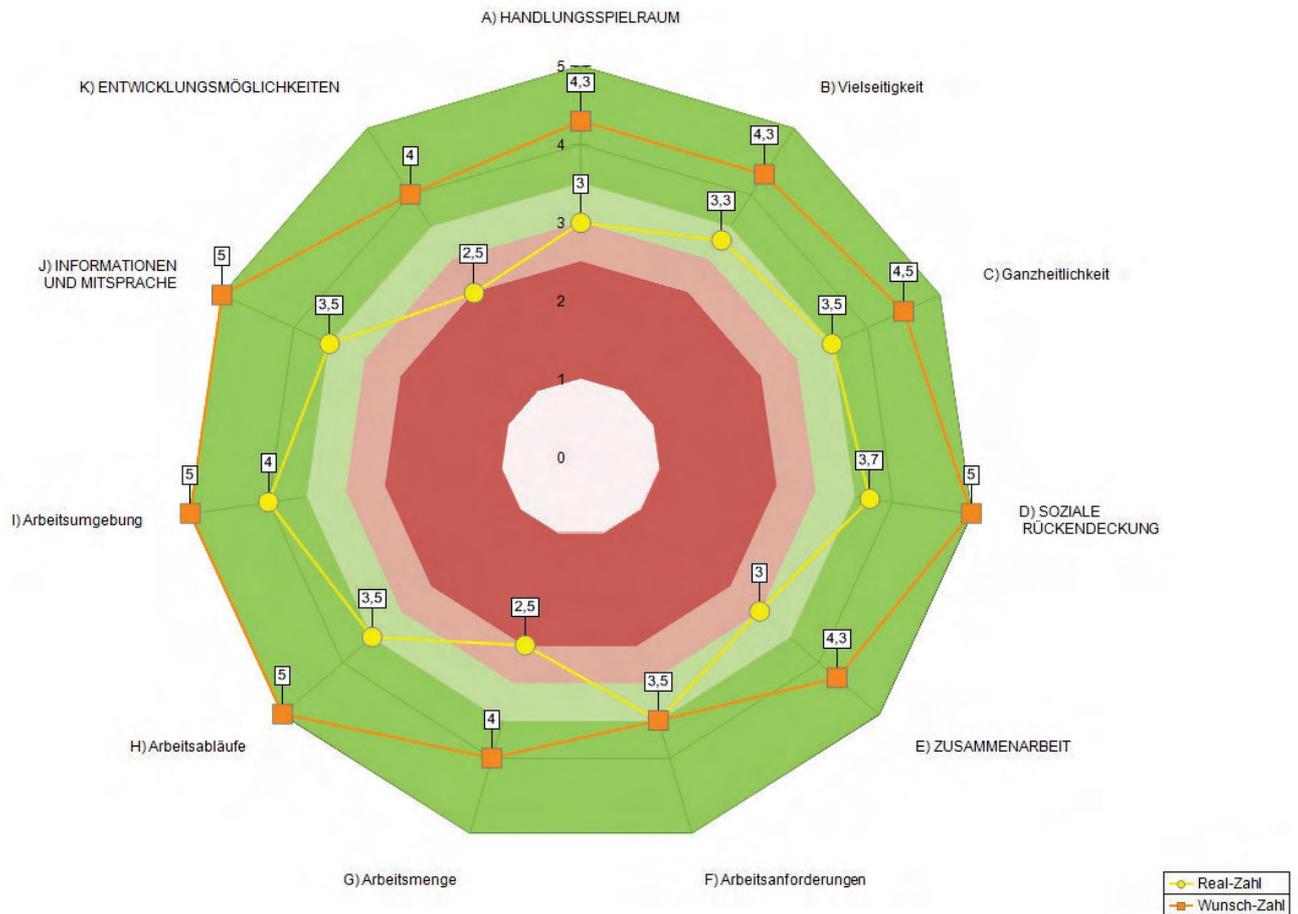
Aber nicht alle Menschen finden, dass 5 der beste Wert für Sie ist. Daher hat es sich bewährt, auch die Abweichung zwischen den Real- und Wunsch- Zahlen zu betrachten (Teil B der Auswertung).

\* IMPULS-Broschüre und IMPULS-Test wurden 2002 im Auftrag der Sozialpartner (AK, ÖGB, WKÖ) von den Arbeitspsychologinnen M. Molnar, B. Geissler-Gruber, C. Haiden entwickelt. Der Test beruht auf einer Weiterentwicklung des KFZA - Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse von Prümper, Frese, Hartmannsgruber (1995).

Der IMPULS-Projektleitfaden (Autorin: Martina Molnar) kam 2007 noch als dritte Unterlage dazu.

## Bereich B: Ihre Veränderungswünsche

Abweichungen zwischen Real- und Wunsch-Zahlen zeigen, welche Arbeitsbedingungen als mehr oder weniger veränderungswürdig empfunden werden.



### Skalenerklärung:

GROSSBUCHSTABEN = potentielle RESSOURCEN  
 Kleinbuchstaben = potentielle Stressoren

rot	= stark negativ (1 - 2,5)
hellrot	= tendenziell negativ (2,51 - 3)
hellgrün	= tendenziell positiv (3,1 - 3,5)
grün	= stark positiv (3,51 - 5)

\* IMPULS-Broschüre und IMPULS-Test wurden 2002 im Auftrag der Sozialpartner (AK, ÖGB, WKÖ) von den Arbeitspsychologinnen M. Molnar, B. Geissler-Gruber, C. Haiden entwickelt. Der Test beruht auf einer Weiterentwicklung des KFZA - Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse von Prümper, Frese, Hartmannsgruber (1995).

Der IMPULS-Projektleitfaden (Autorin: Martina Molnar) kam 2007 noch als dritte Unterlage dazu.

Wie schon in Teil A erläutert, gelten im Allgemeinen folgende arbeitspsychologische Erkenntnisse:

- Real-Werte zwischen 1,5 und 3 weisen eher auf unbefriedigende und krankheitsförderliche Arbeitsbedingungen hin.
- Real-Werte zwischen 3,1 und 5 weisen eher auf befriedigende und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen hin.

Hier im Teil B zeigt die Abweichung zwischen Real- und Wunsch-Zahl hingegen die Stärke der individuellen Veränderungswünsche in Bezug auf einzelne Arbeitsbedingungen:

- **Je größer die Abweichung** zwischen Real- und Wunsch-Zahl ist, desto größer ist der individuelle Wunsch zur Veränderung der betroffenen Arbeitsbedingung.
- **Je geringer diese Abweichung** zwischen Real- und Wunsch-Zahl ist, desto weniger werden Veränderungen gewünscht.

## 1) Ihre individuellen Veränderungswünsche zur Reduktion von Stressoren

Die größten Veränderungswünsche zur Reduktion von Stressoren haben Sie für folgende Faktoren:

- Sie wünschen sich in Ihrer Arbeit mehr Vielseitigkeit (Skala B: Vielseitigkeit Real = 3,3; Wunsch = 4,3; Abweichung = 1)
- Sie hätten gern mehr ganzheitliche Arbeitsabläufe (Skala C: Ganzheitlichkeit Real = 3,5; Wunsch = 4,5; Abweichung = 1)
- Sie hätten gerne weniger Arbeitsmenge und Zeitdruck (Skala G: Arbeitsmenge Real = 2,5; Wunsch = 4; Abweichung = 1,5)
- Sie wünschen sich im Arbeitsablauf weniger Unterbrechungen (Skala H: Arbeitsabläufe Real = 3,5; Wunsch = 5; Abweichung = 1,5)
- An Ihrem Arbeitsplatz hätten Sie gern günstigere Umgebungsbedingungen (Skala I: Arbeitsumgebung Real = 4; Wunsch = 5; Abweichung = 1)

**Empfohlene Maßnahmen:** Nach Ihrer individuellen Einschätzung ergeben sich hier die größten Unterschiede zwischen der Real- und Wunsch-Situation. Die Reduktion der Stress-Potenziale dieser Arbeitsbedingungen wünschen Sie sich hier am stärksten. Anregungen für persönliche und betriebliche Maßnahmen finden Sie in Teil C.

## 2) Ihre individuellen Veränderungswünsche zum Ausbau von RESSOURCEN

Die größten Veränderungswünsche zum Ausbau von RESSOURCEN haben Sie für folgende Faktoren:

- Sie wünschen sich, Ihre Arbeit selbständiger planen und einteilen zu können (Skala A: Handlungsspielraum Real = 3; Wunsch = 4,3; Abweichung = 1,3)
- Sie möchten sich auf Ihre KollegInnen und Vorgesetzten mehr verlassen können (Skala D: Soziale Rückendeckung Real = 3,7; Wunsch = 5; Abweichung = 1,3)
- Sie würden gerne die Zusammenarbeit mit anderen Leuten verbessern (Skala E: Zusammenarbeit Real = 3; Wunsch = 4,3; Abweichung = 1,3)
- Sie wünschen sich mehr Information und Mitsprache (Skala J: Information und Mitsprache Real = 3,5; Wunsch = 5; Abweichung = 1,5)
- Sie wünschen sich mehr Entwicklungsmöglichkeiten (Skala K: Entwicklungsmöglichkeiten Real = 2,5; Wunsch = 4; Abweichung = 1,5)

**Empfohlene Maßnahmen:** Nach Ihrer individuellen Einschätzung ergeben sich hier die größten Unterschiede zwischen der Real- und Wunsch-Situation. Den Ausbau der RESSOURCEN-Potenziale dieser Arbeitsbedingungen wünschen Sie sich hier am stärksten. Anregungen für persönliche und betriebliche Maßnahmen finden Sie in Teil C.

\* **IMPULS-Broschüre** und **IMPULS-Test** wurden 2002 im Auftrag der Sozialpartner (AK, ÖGB, WKÖ) von den Arbeitspsychologinnen M. Molnar, B. Geissler-Gruber, C. Haiden entwickelt. Der Test beruht auf einer Weiterentwicklung des KFZA - Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse von Prümper, Frese, Hartmannsgruber (1995).

Der **IMPULS-Projektleitfaden** (Autorin: Martina Molnar) kam 2007 noch als dritte Unterlage dazu.

## C - Wie können Sie Ihre Situation optimieren?

### Persönliche Anti-Stress-Maßnahmen

#### 1) Stressfaktoren



#### Störquellen ausschalten

- Wenn eine Arbeit Ihre besondere Konzentration verlangt, suchen Sie einen Raum für störungsfreies Arbeiten auf.
- Wählen Sie die Zeiten aus, in denen Sie weniger gestört werden können.
- Signalisieren Sie KollegInnen, dass Sie nicht gestört werden wollen und stellen Sie z. B. das Telefon nach Rücksprache auf andere um.

#### Abstand gewinnen

- Schwierige Arbeiten, stockende Phasen, konfliktreiche Situationen lösen sich oft besser, wenn sie unterbrochen und später fortgesetzt werden.
- Auch Pausen von 2-3 Minuten können beachtliche Leistungsverbesserungen bringen und das Wohlbefinden fördern.
- Den Stress besser bewältigen lernen.
- Die eigenen Stressquellen und Situationen zum Auftanken erkennen und nutzen.
- Tätigkeiten, die belasten bzw. eine hohe Konzentration erfordern, sollten von anderen Tätigkeiten unterbrochen werden (z. B. Besprechungen und Routinearbeiten).

#### 2) RESSOURCEN - Potenzial

##### Arbeitsorganisation

- Planen und organisieren Sie Ihre Arbeit systematisch.
- Wer seine Arbeit weitgehend selbst einteilen kann, sollte auf Abwechslung achten. Unterschiedliche Arbeitsinhalte beugen Ermüdungserscheinungen vor.
- Beißen Sie sich nicht an jeder Problemstellung fest. Mit etwas Abstand zur Sache, indem z. B. andere Aufgaben vorgezogen werden, fallen Problemlösungen später oft leichter.

\* IMPULS-Broschüre und IMPULS-Test wurden 2002 im Auftrag der Sozialpartner (AK, ÖGB, WKÖ) von den Arbeitspsychologinnen M. Molnar, B. Geissler-Gruber, C. Haiden entwickelt. Der Test beruht auf einer Weiterentwicklung des KFZA - Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse von Prümper, Frese, Hartmannsgruber (1995).

Der IMPULS-Projektleitfaden (Autorin: Martina Molnar) kam 2007 noch als dritte Unterlage dazu.

## Persönliche Entwicklung

- Bauen Sie Ihr Fachwissen und Ihre Fähigkeiten aus, um Situationen besser zu bewältigen.
- Neue Verhaltensweisen planen und ausprobieren.
- Von Rückschlägen nicht entmutigen lassen.

## Beziehungspflege

- Sorgen Sie für gute und gegenseitig unterstützende Zusammenarbeit im Team.

## Lebensstil

- Halten Sie sich außerdem mit körperlichen Aktivitäten und einer bewussten Lebensführung gesund und leistungsfähig.
- Für Stresspuffer im Alltag sorgen - sich Zeit frei halten und die eigene Balance finden, Hobbies und Freunde pflegen, z. B. durch Bewegung Dampf ablassen und Entspannungsübungen lernen.
- Pflegen Sie Ihre persönlichen Beziehungen und privaten Interessen.

## Betriebliche Anti-Stress-Maßnahmen

### 1) Stressfaktoren

#### Vielseitigkeit

- Mehr Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten, Fortbildungsangebote, Tätigkeitswechsel für MitarbeiterInnen.
- Wissen und Können mehr einsetzen können - passende Tätigkeiten für die richtige Qualifikation.
- Abwechslungsreiche Tätigkeiten - Vermeiden von Monotonie und Unterforderung, Eintönigkeit durch Umstrukturierung der Arbeit abbauen, Aufgaben kombinieren.
- Bei Beschäftigten, deren Arbeit einseitig beansprucht, können zusätzliche Aufgaben zu Überforderung führen.

#### Ganzheitlichkeit

- Mehr Möglichkeiten, eine Arbeit vom Anfang bis zum Ende selbst durchzuführen - von der Planung, über die Organisation und Ausführung, bis zur Kontrolle der eigenen Tätigkeit.
- Mehr Information und Feedback von Vorgesetzten, KollegInnen und KundInnen über die Qualität der eigenen Arbeit.

\* IMPULS-Broschüre und IMPULS-Test wurden 2002 im Auftrag der Sozialpartner (AK, ÖGB, WKÖ) von den Arbeitspsychologinnen M. Molnar, B. Geissler-Gruber, C. Haiden entwickelt. Der Test beruht auf einer Weiterentwicklung des KFZA - Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse von Prümper, Frese, Hartmannsgruber (1995).

Der IMPULS-Projektleitfaden (Autorin: Martina Molnar) kam 2007 noch als dritte Unterlage dazu.

## Arbeitsanforderungen

- Fortbildung und Qualifizierung regelmäßig den Erfordernissen der Arbeit anpassen.
- Qualifikationsgerechter Einsatz der Beschäftigten - die richtige Person am richtigen Platz arbeiten lassen.
- Arbeitsumfeld und Organisation an die Erfordernisse der Arbeit anpassen z.B. störungsfreie Zeiten und Räume für konzentrierte Arbeit.

## Arbeitsmenge

- Weniger Arbeit unter Zeitdruck - Prozesse optimieren und vereinfachen.
- Abstimmen von Personal- und Zeitressourcen (Bedürfnisse aller Beteiligten berücksichtigen).
- Eine bessere Vorinformation für alle Ausführenden kann helfen, die Arbeit besser planen und einteilen zu können.

## Arbeitsabläufe

- Notwendige Informationen, Arbeitsmittel oder Materialien sollen vorhanden sein - rechtzeitige und systematische Checks, gute Einsatzplanung.
- Wenige Unterbrechungen bei der Arbeit - durch die Organisation von Besprechungs- und Arbeitszeiten einen reibungslosen Arbeitsablauf ermöglichen.

## Arbeitsumgebung

- Die Umgebung ist bezüglich Lärm, Klima, Staub, etc. wenig belastend - dafür zu sorgen ist eine klassische Aufgabe des ArbeitnehmerInnenschutzes.
- Räume und Raumausstattung sind für den Arbeitsprozess und die Beschäftigten passend zu gestalten (Lichtverhältnisse, Klima, ausreichend Bewegungsfreiheit).
- Die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze ist optimiert - richtige Arbeitshöhe, Bein und Greifräume, Sehbereiche, körpergerechtes Heben und Tragen, etc.

\* **IMPULS-Broschüre** und **IMPULS-Test** wurden 2002 im Auftrag der Sozialpartner (AK, ÖGB, WKÖ) von den Arbeitspsychologinnen M. Molnar, B. Geissler-Gruber, C. Haiden entwickelt. Der Test beruht auf einer Weiterentwicklung des KFZA - Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse von Prümper, Frese, Hartmannsgruber (1995).

Der **IMPULS-Projektleitfaden** (Autorin: Martina Molnar) kam 2007 noch als dritte Unterlage dazu.

## 2) RESSOURCEN-Potenzial

### Handlungsspielraum

- Selbständiges Planen und Einteilen der Arbeitsschritte und Arbeitsmittel schafft Freiräume.

### Soziale Rückendeckung

- Mehr Unterstützung durch Vorgesetzte - regelmäßige Information und Gespräche mit MitarbeiterInnen, regelmäßige Arbeitsbesprechungen.
- Mehr Unterstützung durch KollegInnen - Zusammenarbeit, Kommunikation und Informationsaustausch fördern, Teamarbeit forcieren, regelmäßige Arbeitsbesprechungen.
- Vorgesetzte und MitarbeiterInnen werden in einschlägigen Trainings und Seminaren geschult.

### Zusammenarbeit

- Klare Darstellung der Arbeitsabläufe und Aufgaben.
- Mehr Zusammenarbeit mit KollegInnen - Kommunikation und Informationsaustausch fördern, Teams bilden, regelmäßige Arbeitsbesprechungen.
- Mehr Gesprächsmöglichkeiten über berufliche und private Inhalte mit KollegInnen schaffen - Kantinengestaltung und Sozialräume.
- Mehr Möglichkeiten sich von KollegInnen Feedback / Rückmeldungen über die eigene Arbeit einzuholen - regelmäßige Abstimmungsprozesse, gemeinsam Ziele bestimmen und erreichen.

### Information und Mitsprache

- Über wichtige Dinge und Vorgänge im Betrieb ausreichend informieren.
- Berücksichtigung von Ideen und Vorschläge der Beschäftigten.

### Entwicklungsmöglichkeiten

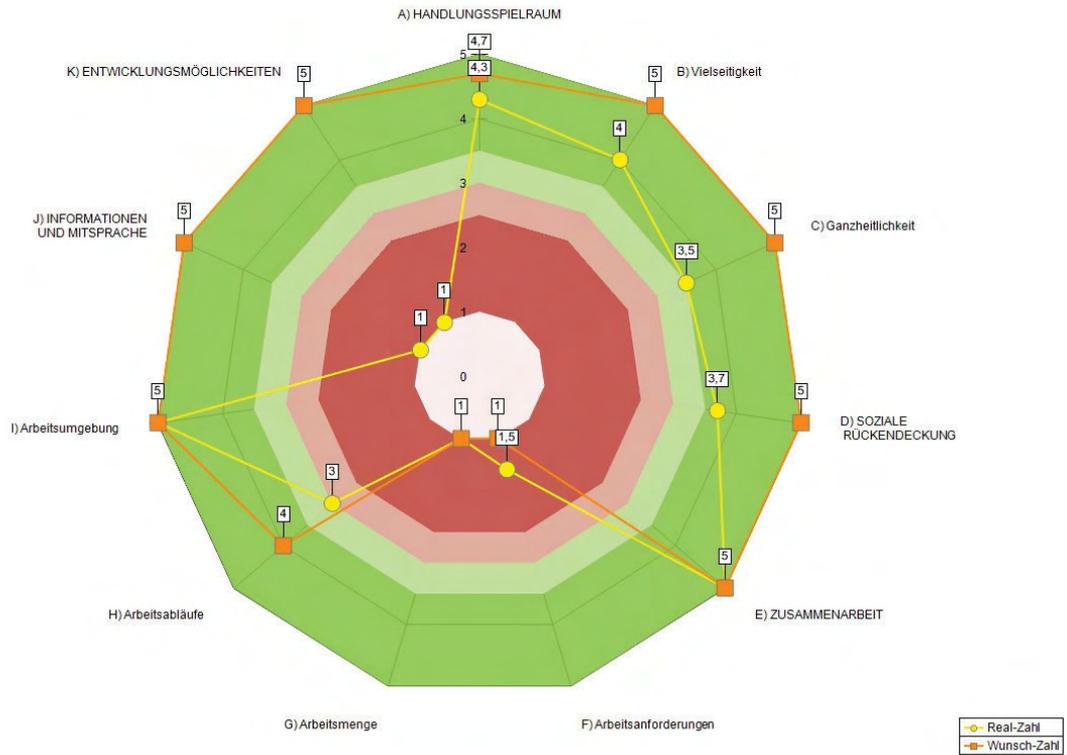
- Mehr Weiterentwicklungsmöglichkeiten - persönliche Weiterentwicklung mit der betrieblichen Weiterentwicklung abstimmen können, Aus- und Weiterbildungsangebot im Betrieb.
- Mehr Aufstiegschancen, neue Tätigkeiten und Kompetenzen erwerben, Projektverantwortung bekommen.

\* IMPULS-Broschüre und IMPULS-Test wurden 2002 im Auftrag der Sozialpartner (AK, ÖGB, WKÖ) von den Arbeitspsychologinnen M. Molnar, B. Geissler-Gruber, C. Haiden entwickelt. Der Test beruht auf einer Weiterentwicklung des KFZA - Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse von Prümper, Frese, Hartmannsgruber (1995).

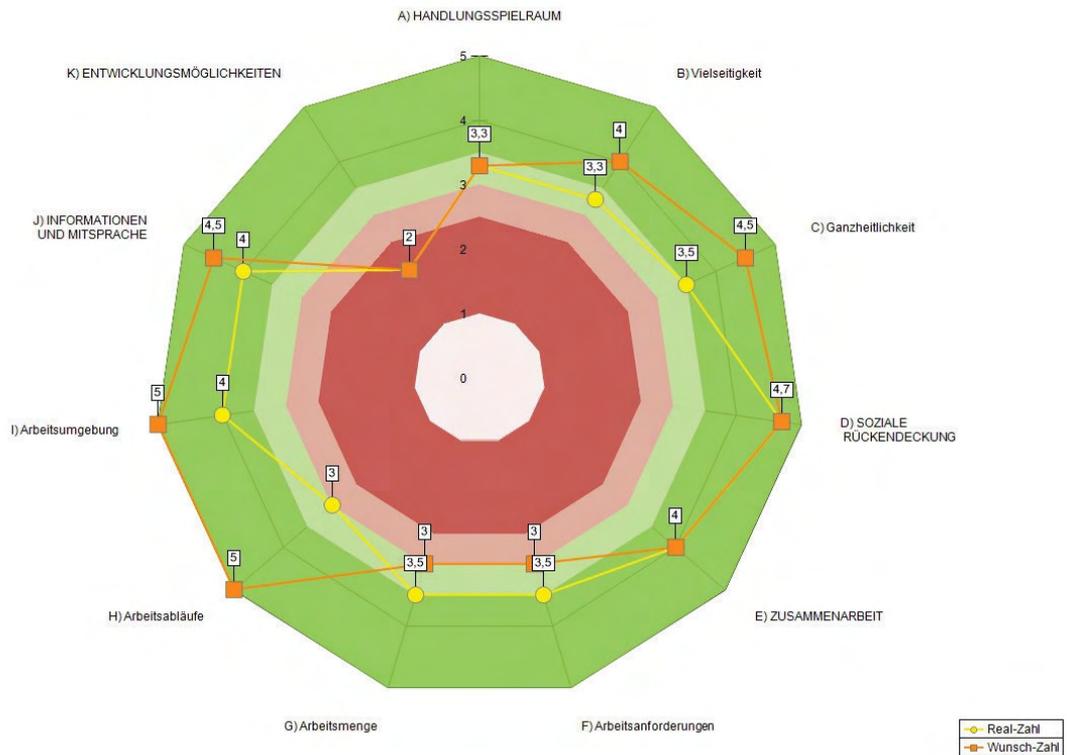
Der IMPULS-Projektleitfaden (Autorin: Martina Molnar) kam 2007 noch als dritte Unterlage dazu.

## VIII. IMPULS-Sterne Einzelergebnisse

### Proband 1



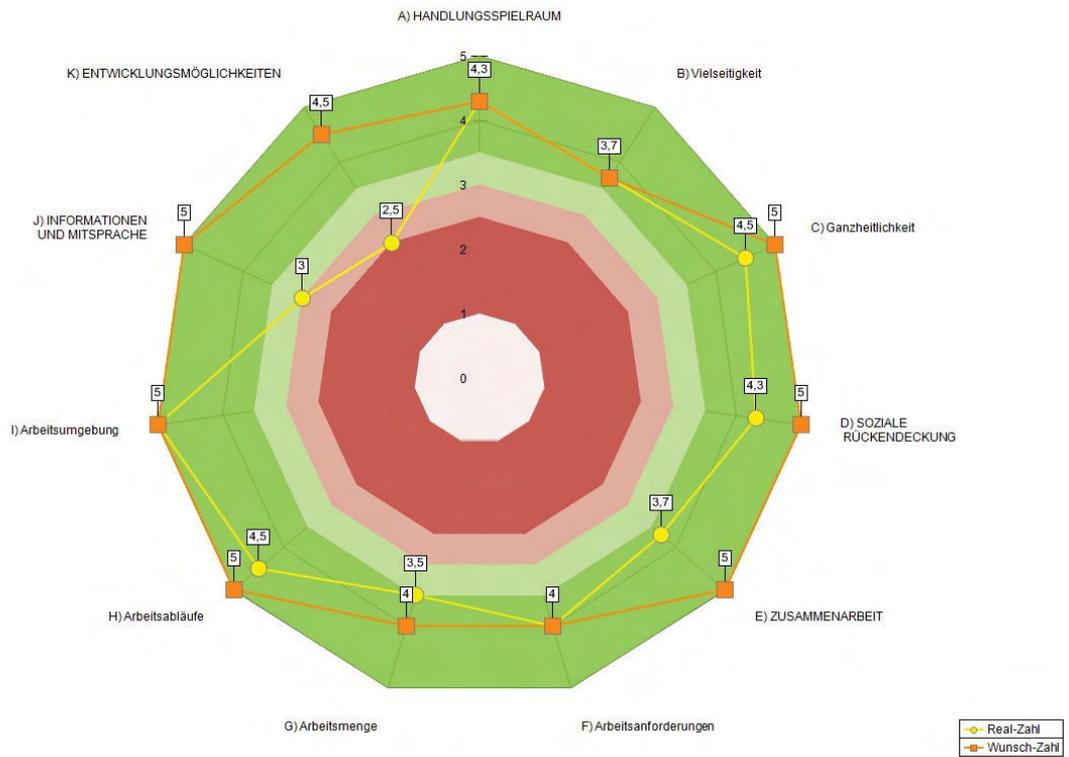
### Proband 2



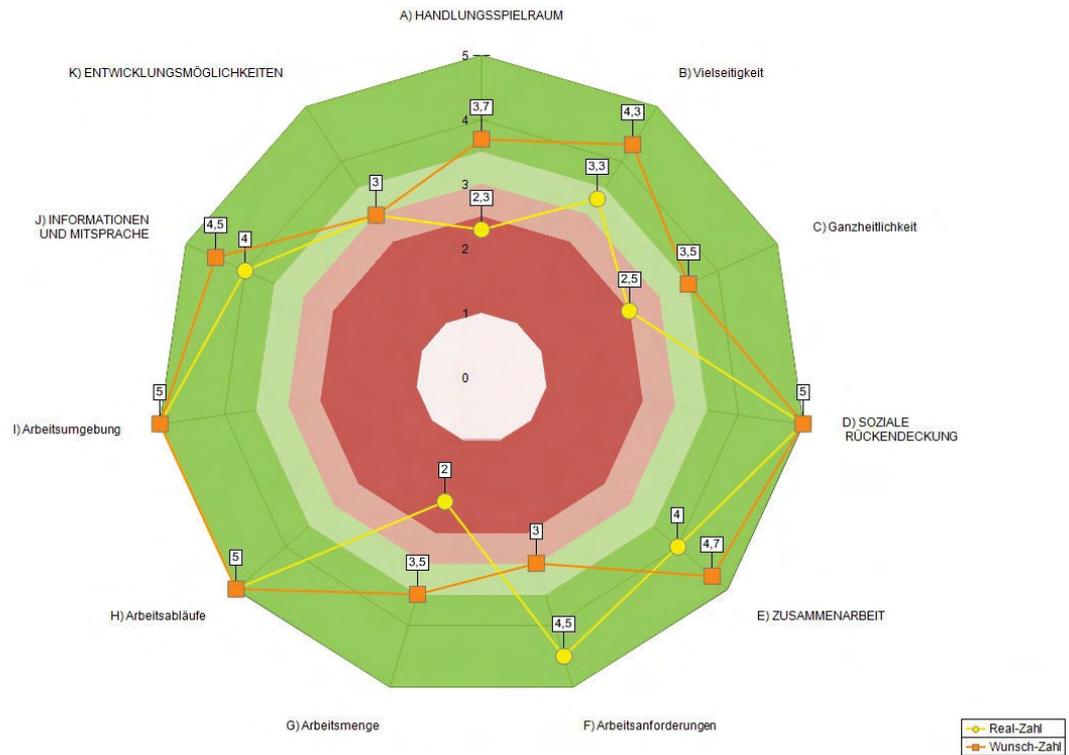
### Proband 3



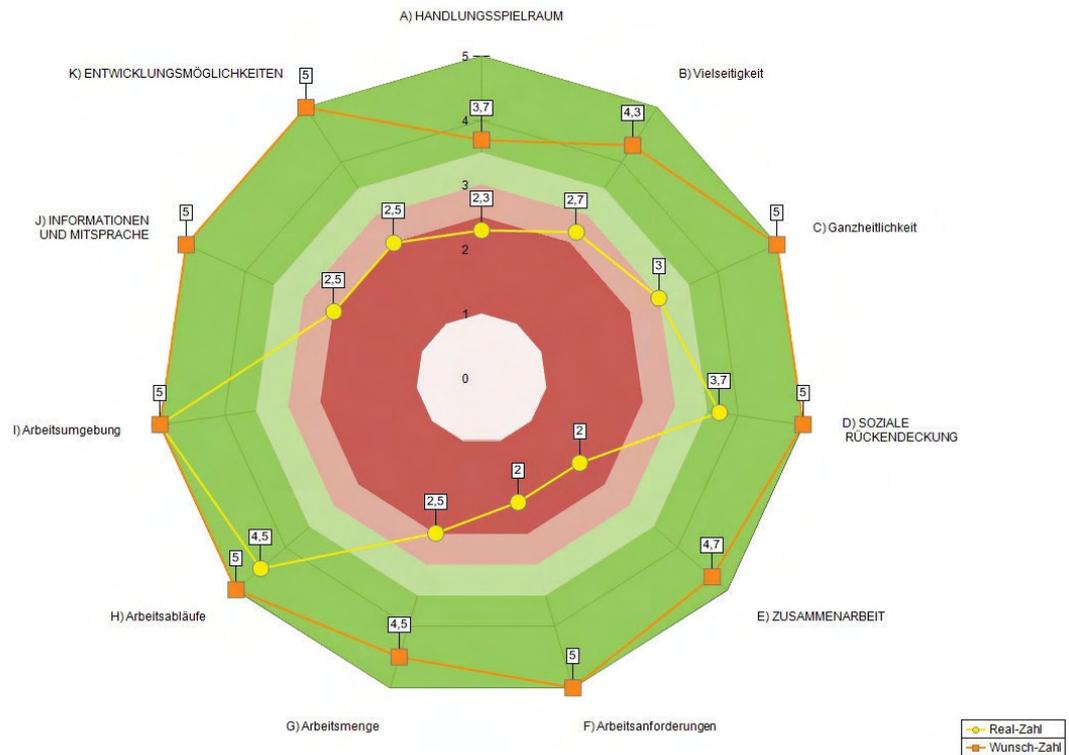
### Proband 4



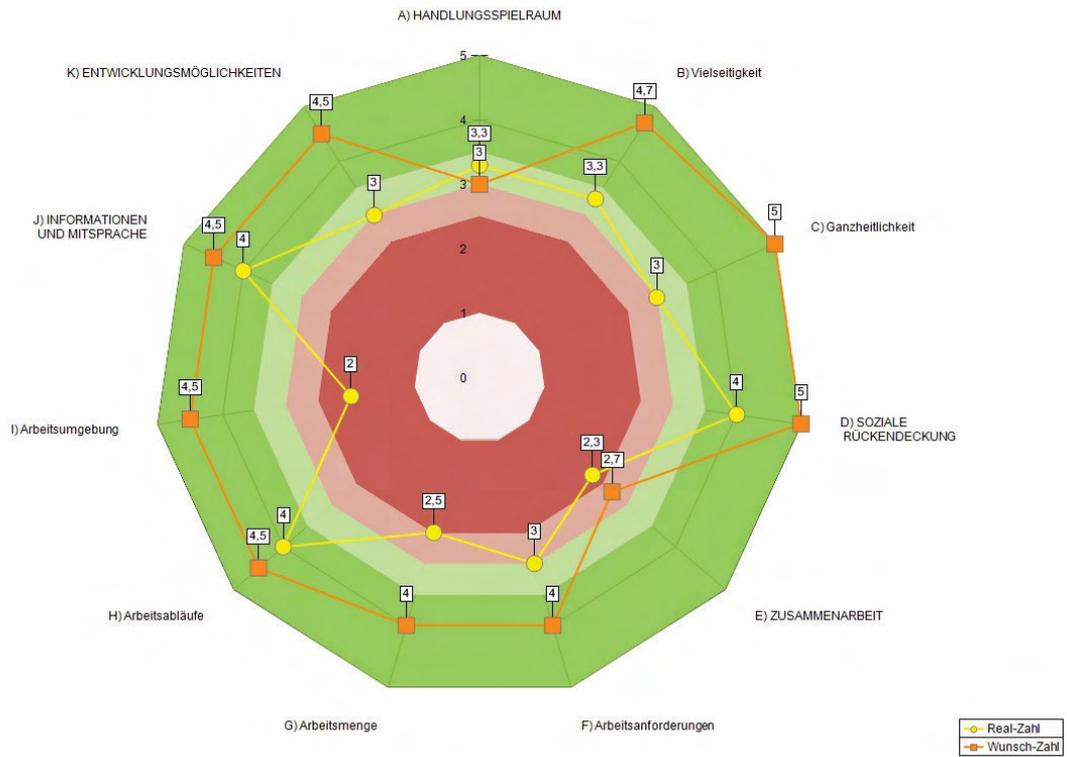
## Proband 5



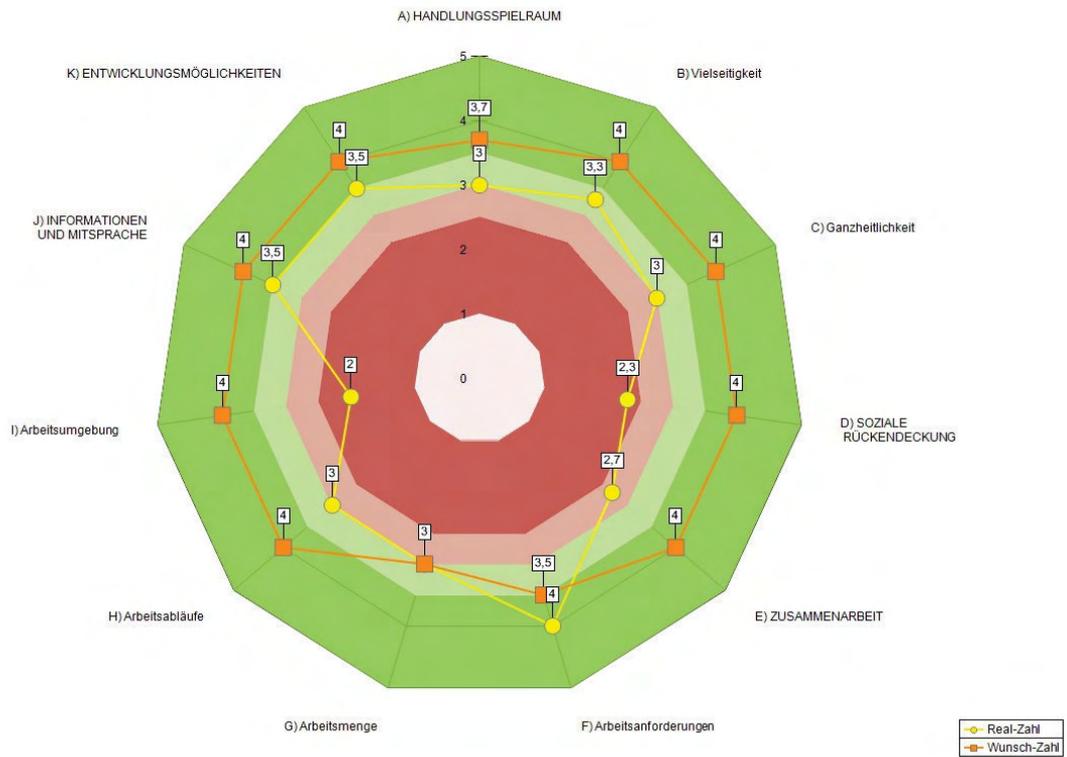
## Proband 6



## Proband 7



## Proband 8



## Proband 9



## Proband 10

