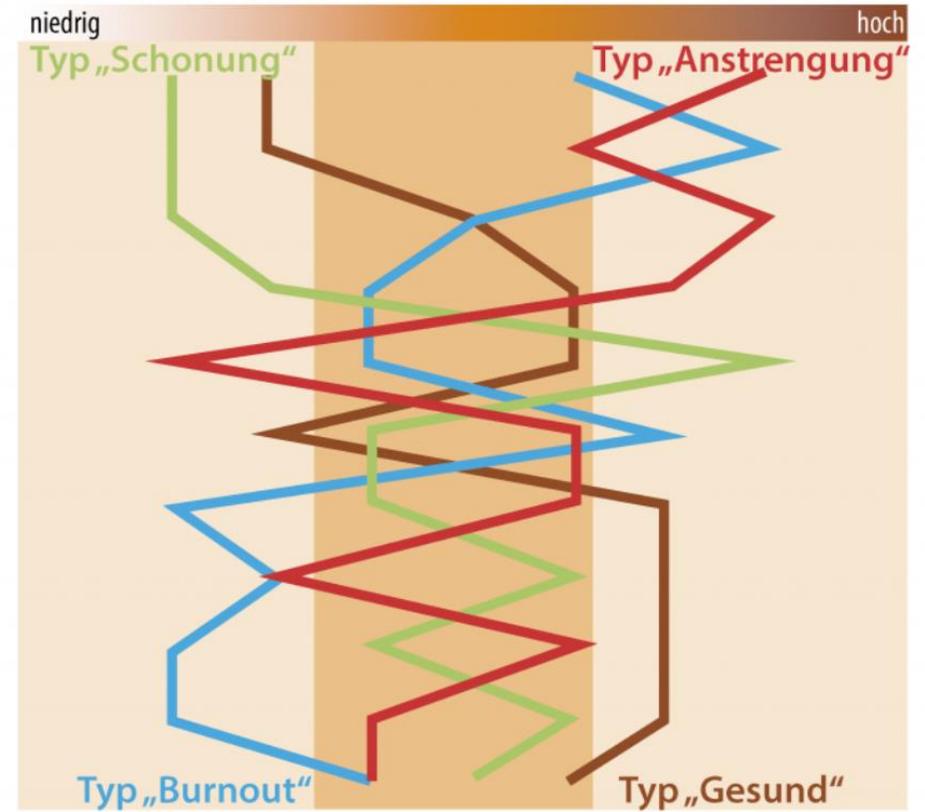




AVEM – Arbeitsbezogenes Verhaltens- Und Erlebensmuster

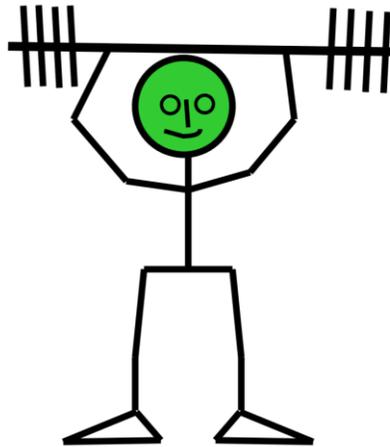
U.Schaarschmidt, 2006

1. Bedeutsamkeit der Arbeit
2. Beruflicher Ehrgeiz
3. Verausgabungsbereitschaft
4. Perfektionsstreben
5. Distanzierungsfähigkeit
6. Resignationstendenz
7. Offensive Problembewältigung
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit
9. Erfolgserleben im Beruf
10. Lebenszufriedenheit
11. Erleben sozialer Unterstützung



AVEM-Ergebnis: Muster G („Gesundheit“)

Hohes berufliches Engagement,
ausgeprägte Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, positives Lebensgefühl („Gesundheitsideal“)



Dieses Muster kann als Ausdruck von Gesundheit und als **Hinweis auf ein gesundheitsförderliches Verhältnis gegenüber der Arbeit** gelten. So gesehen handelt es sich um das **wünschenswerte Muster arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens**. Wir finden deutliche, doch nicht exzessive Ausprägungen in den Merkmalen, die den Arbeitsengagement anzeigen. Am stärksten tritt der berufliche Ehrgeiz hervor, während in der subjektiven Bedeutsamkeit der Arbeit, der Verausgabebereitschaft und dem Perfektionsstreben mittlere bis leicht erhöhte Werte vorliegen.

Hervorzuheben ist weiterhin die trotz hohen Engagements erhaltene **Distanzierungsfähigkeit**.

Auch in den Merkmalen, die die **Widerstandskraft gegenüber Belastungen** beschreiben, lassen sich durchgehend günstige Werte finden. So liegt die geringste Ausprägung in der Resignationstendenz gegenüber Misserfolgen vor und die stärkste in der offensiven Problembewältigung sowie der **Inneren Ruhe und Ausgeglichenheit**.

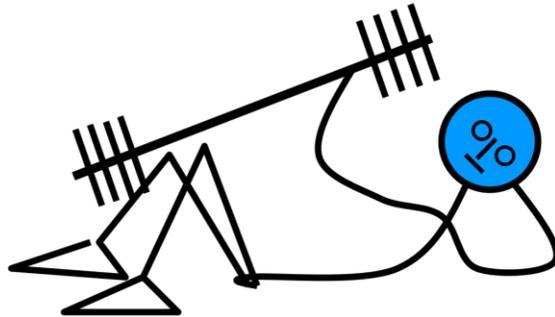
Das Bild vervollständigt sich schließlich durch die ausnahmslos höchsten Werte in den Dimensionen, die **positive Emotionen** zum Ausdruck bringen, d. h. **im beruflichen Erfolgserleben, der Lebenszufriedenheit und dem Erleben sozialer Unterstützung**.

In dieser Präsentation wird auf Texte zurückgegriffen von Schaarschmidt 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, Deutscher Psychologen Verlag GmbH, Bonn, S. 59-82

Quelle: <https://docplayer.org/23918008-Avem-arbeitsbezogenes-verhaltens-und-erlebensmuster.html>

AVEM-Ergebnis: Muster S („Schonung“)

Ausgeprägte
Schonungstendenz bzw.
Schutzhaltung
gegenüber beruflichen
Anforderungen



Schonung der eigenen Person als wesentlichem Kennzeichen des Verhältnisses zur der Arbeit.

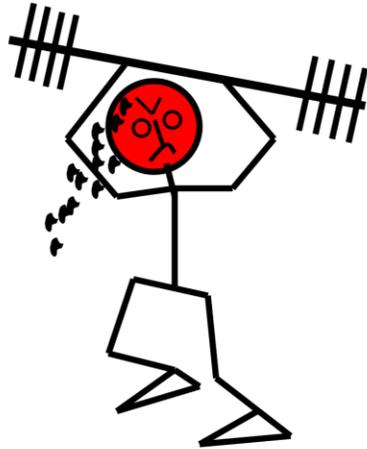
Geringste Ausprägungen in der Bedeutsamkeit der Arbeit. Am stärksten: **ausgeprägte Distanzierungsfähigkeit.** Eher niedrige Resignationstendenz, die darauf hinweist, dass das verringerte Engagement nicht als Ausdruck einer resignativen Einstellung verstanden werden darf. Relativ hohe Ausprägung in der Inneren Ruhe und Ausgeglichenheit bedeutet **Widerstandsfähigkeit gegenüber den beruflichen Belastungen.**

Relativ **hohe Lebenszufriedenheit:** Die Quelle dafür liegt bevorzugt außerhalb der Arbeit. Relativ **niedriger Wert im beruflichen Erfolgserleben.**

Motivationsaspekt: Nicht (mehr) ausreichender beruflicher Herausforderung. Mitunter begünstigen auch noch andere Faktoren (z. B. defizitäre Arbeitsbedingungen und/oder ein belastendes Arbeitsklima) den Rückzug aus dem beruflichen Engagement. In der Folge wird dann dem familiären und dem Freizeitbereich eine verstärkte Bedeutung beigemessen. Das zuletzt Gesagte weist darauf hin, dass der Schonungshaltung mitunter auch eine **Schutzfunktion** zukommen dürfte.

AVEM-Ergebnis: Risikomuster A

Überhöhtes Engagement, das keine gleichermaßen hohe Entsprechung im (eher negativen) Lebensgefühl findet;
geringe Distanzierung von der Arbeit;
verminderte Widerstandsfähigkeit gegen Belastung



© 2012 Oetting

Seite 16

Risikomuster A („Typ-A-Verhaltenskonzept“ (nach Friedman & Rosenman))

Vordergrund: **Überhöhtes Engagement und Bedeutsamkeit der Arbeit. Niedrigster Wert in der Distanzierungsfähigkeit.** Zu geringer **Abstand zu den Problemen von Arbeit und Beruf.**

Das außerordentlich starke Engagement geht einher mit verminderter Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen (**geringe Ausprägung in der inneren Ruhe und Ausgeglichenheit**, relativ hohe Wert in der Resignationstendenz.

Eher **negative Emotionen**: relativ geringen Werte in der Lebenszufriedenheit und im Erleben sozialer Unterstützung.

Hohe Anstrengung findet keine positive emotionale Entsprechung: "Gratifikationskrise,,, Kombination von großem Arbeitseinsatz und ausbleibendem Erleben von Anerkennung, wovon stärkere pathogene Wirkungen, u. a. ein Herz-Kreislaufisiko, auszugehen scheinen.

Das eigentliche " pathogene Wirkelement" wird in der **Verbindung dieses beschriebenen Verhaltensmusters mit negativen Gefühlen** gesehen. Es ergibt sich dann ein Persönlichkeitsbild, das nicht nur das Risiko der Infarktgefährdung, sondern ein generelles Krankheitsrisiko bedingen kann. Diese spezifische Konstellation von übersteigertem Arbeitsengagement und negativen Emotionen spiegelt sich im Risikomuster A weitgehend wider.

© 2012 Oetting

Quelle: <https://docplayer.org/23918008-Avem-arbeitsbezogenes-verhaltens-und-erlebensmuster.html>

Seite 17

AVEM-Ergebnis: Risikomuster B (Burnout)

Reduziertes Arbeitsengagement, einhergehend mit verminderter Belastbarkeit und negativem Lebensgefühl sowie geringer Distanzierungsfähigkeit von der Arbeit. Zufriedenheit und Wohlbefinden niedrig.



Seite 19

Risikomuster B („Burnout-Diagnose“)

Hohe Resignationstendenz, geringe Ausprägungen in der offensiven Problembewältigung sowie der Inneren Ruhe und Ausgeglichenheit, ausbleibendes Erfolgserleben im Beruf und generelle Lebensunzufriedenheit.

Niedrige Werte im Arbeitsengagement: Gemeinsamkeiten mit dem Muster S. Im Unterschied zu S geht das verminderte Engagement jedoch nicht mit erhöhter, sondern mit **eingeschränkter Distanzierungsfähigkeit** einher.

Vorrangig: Resignation, Motivationseinschränkung, herabgesetzte Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen und **negative Emotionen** bestimmt. Solche Erscheinungen zählen zum Kern des Burnout-Syndroms. Burnout: **vor allem reduziertes Engagement anderen Menschen und der Arbeit gegenüber**. Bündel von emotionalen Beeinträchtigungen: **allgemeines Erschöpfungserleben, verbunden mit Gefühlen der Hoffnungslosigkeit und Niedergeschlagenheit**

Das bedeutet nicht, dass damit in jedem Falle der Weg vom **"Brennen" über das "Ausbrennen"** (vom A- zum B-Muster) geführt haben muss.

Der Weg kann auch vom S- zum B-Muster führen.

Möglichkeit eines **episodenhaften Auftretens im Zusammenhang mit gravierenden Lebensereignissen**.

Typologien von AN-Innen ab dem 45. Lebensjahr

(U. Schönbauer, 2006)

- 1. OptimistInnen:** Sie stehen „am Beginn des Alterns“ (45-50Jährige), sind gut qualifiziert, stellen sich den Herausforderungen ohne sich dabei gesundheitlich zu übernehmen und werden im Betrieb auch anerkannt.
- 2. Stabile:** Besonders kennzeichnend für sie ist die stabile Beschäftigung oder, umgekehrt formuliert, die geringe berufliche Mobilität, bei vergleichsweise niedrigeren Belastungen. Auch sie sind eher besser qualifiziert.
- 3. Verunsicherte:** Das betriebliche Umfeld wird von ihnen durchaus positiv erlebt, allerdings leiden sie unter der Zunahme von Anforderungen und Belastungen. Sie sind verunsichert im Hinblick darauf, wie lange sie sich in ihrem Betrieb werden halten können.
- 4. Resignative:** Sie leiden sowohl unter dem schlechten betrieblichen Umfeld als auch unter der Zunahme der Belastungen und der geringen Wertschätzung. Für ihre Zukunft bis zur Pension sehen sie schwarz.
- 5. Drifter:** Sie fallen vor allem durch ihre hohe berufliche Mobilität auf und ihre Unzufriedenheit mit den Arbeitsinhalten (Monotonie, kleine Entscheidungsspielräume...). Sie sind auch diejenigen, die am stärksten mit dem Gedanken einer beruflichen Veränderung spielen.

Beschäftigtentypologie bei AN in Neuen Erwerbsformen

(Isabella Kaupa, Christina Kien, Thomas Kreiml, Andreas Riesenfelder, Karin Steiner, Maria Weber, Petra Wetzel, 2005)

Beschäftigte in Teilzeitarbeit, Geringfügig Beschäftigte, Freie Dienstverhältnisse, Neue Selbstständige /Werkvertrag), Arbeitskräfteüberlassung (Zeitarbeit)

| | Typ A | Typ B | Typ C | Typ D | Typ E¹⁵ |
|---------------------------|---|---|---|--|--|
| | Die Privilegierten | Die Gefährdeten | Die SelbstverwirklicherInnen | Die Übergangsorientierten | Die Resignativen |
| Primäre Motivation | Interessengeleitetes Arbeiten, hoher Verdienst, Autonomie, Engagement, Sinngehalt der Tätigkeit | Arbeit zur Existenzsicherung – Einkommenszwang | Selbstverwirklichung, hoher Sinngehalt, Spaßfaktor, Autonomie, Flexibilität: Patchwork / Jobhopping | Zusatzverdienst, freie Zeiteinteilung | Arbeit zur Existenzsicherung |
| Belastungen | (Beinahe) keine Belastungen, außer bei Auftragsspitzen | Starke Belastungen aufgrund von Arbeitsdruck, finanzielle Unsicherheit und Eintönigkeit | Starke Belastungen aufgrund von finanzieller Unsicherheit, Belastungen aufgrund von Arbeitsdruck | (Beinahe) keine finanziellen Belastungen; Eintönigkeit der beruflichen Tätigkeit ruft Belastungen hervor | Starke Belastungen aufgrund von Arbeitsdruck und Eintönigkeit; |
| Frauenanteil | 64% | 43% | 46% | 68% | 48% |

Quelle: Arbeitsgemeinschaft L&R Sozialforschung, abif und SORA ; „Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei Neuen Erwerbsformen in Wien, 2005, Eine Studie im Auftrag der MA27 in Kooperation mit dem WAFF

- ✓ emotional
- ✓ unsicher
- ✓ erschüttert
- ✓ nervös
- ✓ ängstlich
- ✓ betroffen
- ✓ beschämt
- ✓ verlegen
- ✓ traurig

- ✓ Aufgeschlossenheit
- ✓ Wissbegierigkeit
- ✓ Neugier
- ✓ Abenteuerlust
- ✓ Experimentierfreude
- ✓ Kontaktfreude
- ✓ Künstlerisches Interesse

- ✓ sorgfältig
- ✓ präzise
- ✓ verantwortungsbewusst
- ✓ zuverlässig
- ✓ besonnen
- ✓ diszipliniert
- ✓ planend
- ✓ organisiert
- ✓ effektiv
- ✓ kontrolliert
- ✓ selbstbeherrscht

OCEAN - Modell (Big Five)

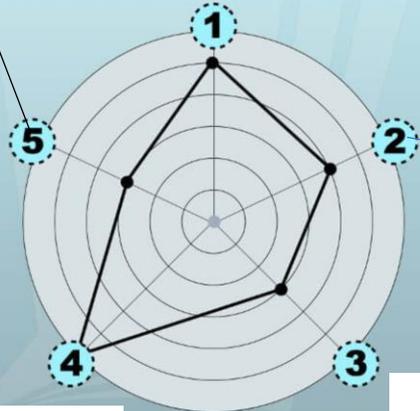
1 **O**peness (Offenheit)

2 **C**onscientiousness (Gewissenhaftigkeit)

3 **E**xtraversion (Extraversion)

4 **A**greeableness (Verträglichkeit)

5 **N**eurotizismus (Neurotizismus)



✓ Mitgefühl, Empathie

✓ Rücksichtnahme

✓ Wohlwollen

✓ Kooperationsbereitschaft

✓ Kompromissbereitschaft

✓ Geselligkeit

✓ Verständnis

✓ gesprächig

✓ heiter

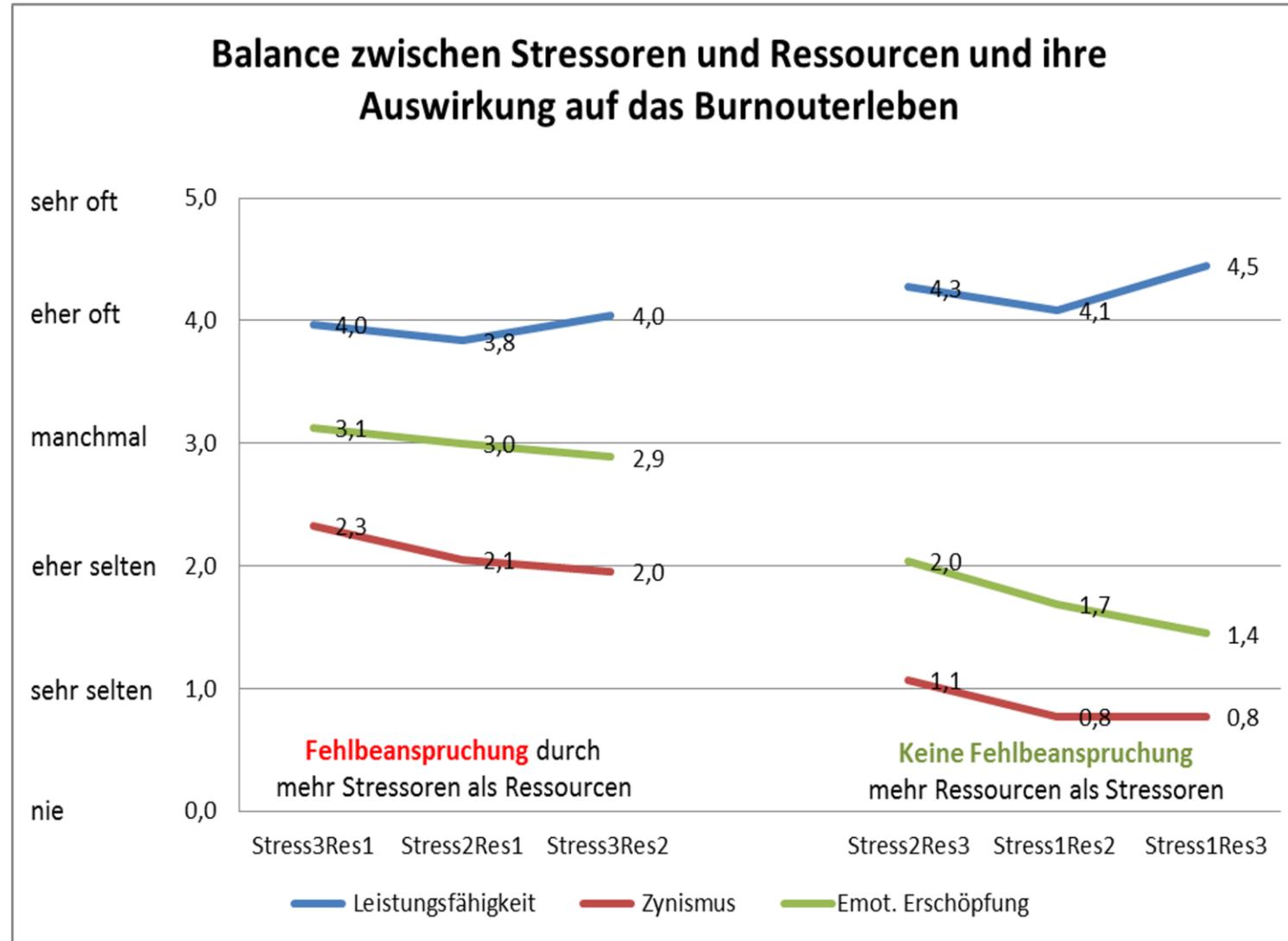
✓ optimistisch

✓ selbstsicher

✓ energisch

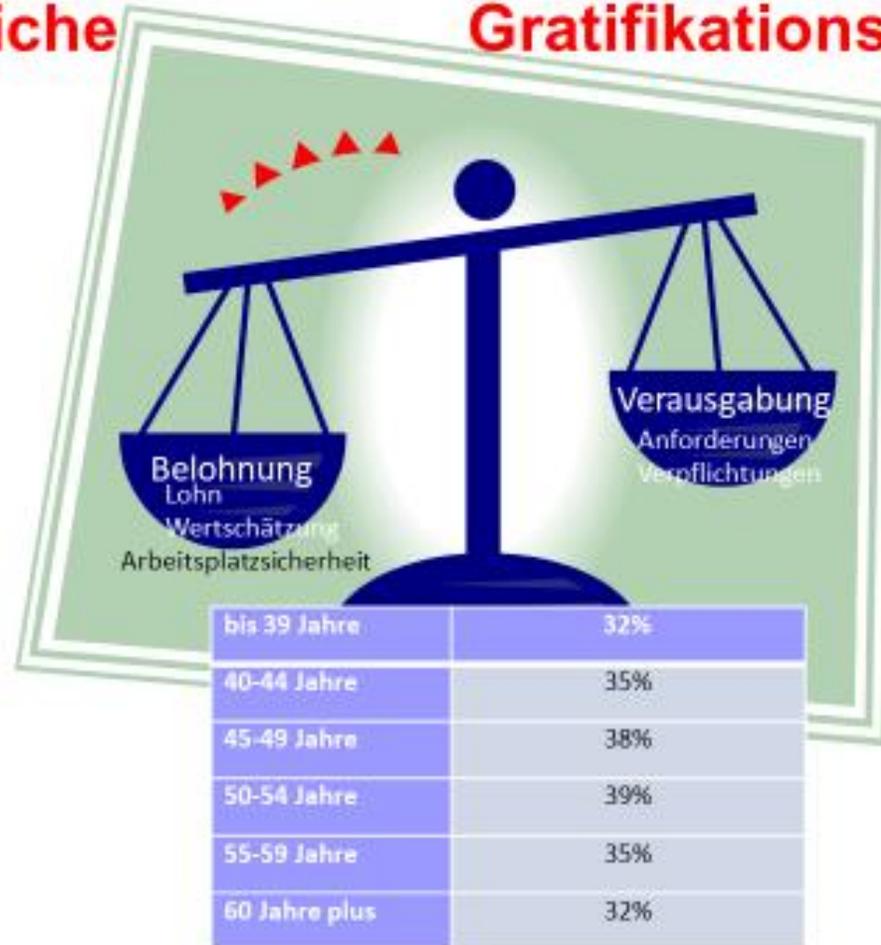
✓ aktiv





Quelle: BAK-Studie (2009), „Qualität des Arbeitslebens älterer ArbeitnehmerInnen in Österreich“

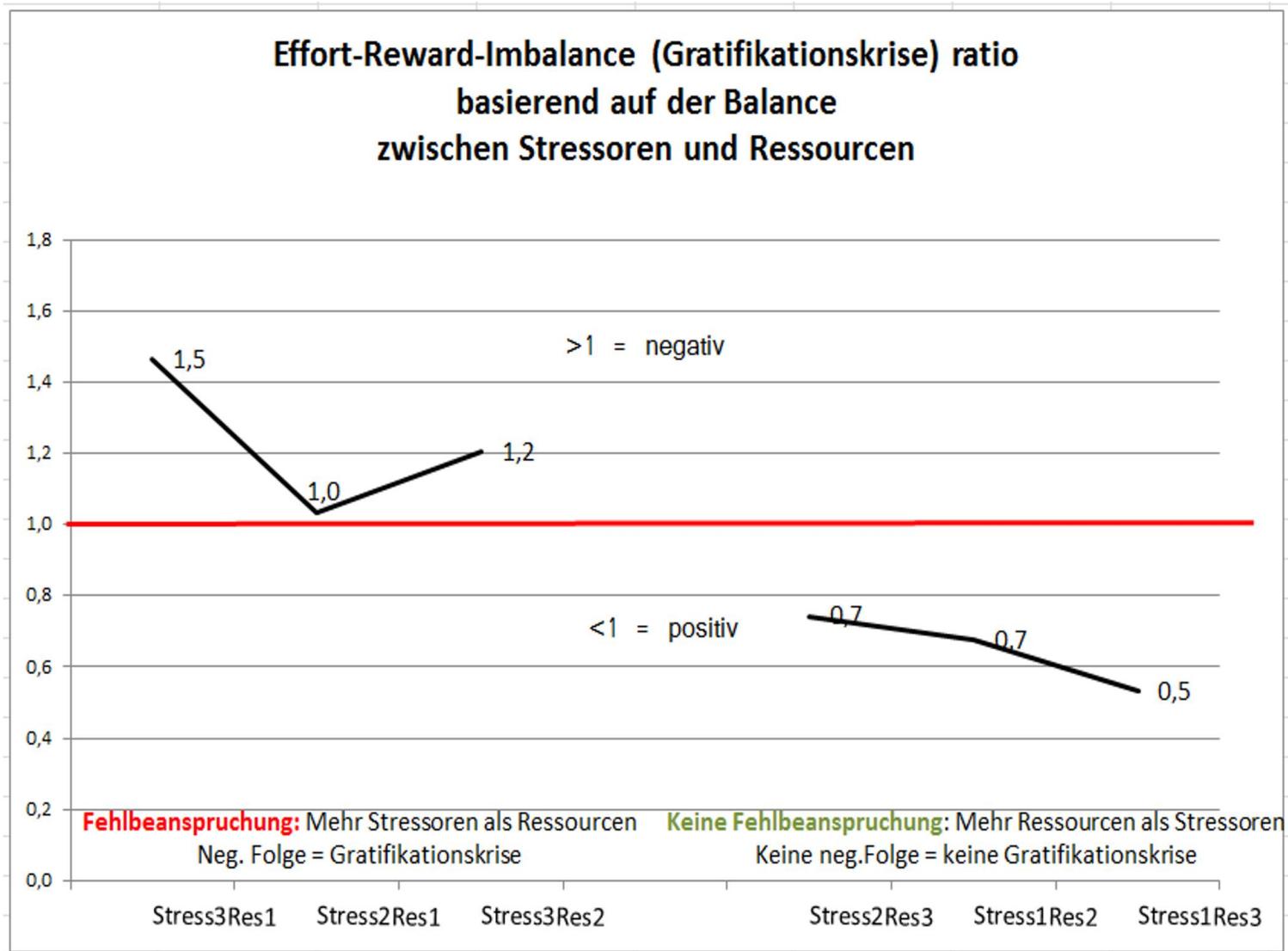
Psychische Fehlbeanspruchung durch Effort – Reward – Imbalance (ERI) Berufliche Gratifikationskrisen



Ch. Frasz, P. Hoffmann; AK-Bgld/AK-Wien, Nov. 2015



wien.arbeiterkammer.at



Quelle: BAK-Studie (2009), „Qualität des Arbeitslebens älterer ArbeitnehmerInnen in Österreich“

Reflexion der eigenen Bedürfnisse

- Authentische Bedürfnisse: Sind das meine eigenen Bedürfnisse oder
- Nichtauthentische Bedürfnisse: von äusseren Faktoren bestimmte Bedürfnisse (z.B. Werbung, social media, Freundeskreis)
- Bedürfnisbefriedigung:
 - gehe ich dabei ein Risiko ein
 - wen schade ich damit
 - Sucht- und Zwangsverhalten

Veränderungsmassnahmen

. z.B. durch Coaching, Supervision oder im Rahmen von BGF-Workshops

Reflexion des eigenen Arbeitsverhaltens

- Strukturierung meiner Arbeit (z.B.:Priorisierung von Arbeitsaufgaben und Zielen)
- Konsequentes Verfolgen von Arbeitszielen
- Sorgfalt bei der Arbeit
- Zusammenarbeit mit KollegInnen
- Mein Verhalten bei besonderen Belastungssituation bzw. Krisensituation
- Mein Verhalten bezogen auf neue Herausforderungen

Veränderungsmassnahmen

z.B. durch Einsatz von Diagnostiktools wie AVEM und in Folge von Beratung, Coaching, Supervision, Training. Kann u.a. im Rahmen von BGF-Massnahmen zur Stressreduktion eingesetzt werden.

Reflexion der Persönlichkeit

- Passen persönliche Eigenschaften mit den Jobanforderungen und –aufgaben zusammen,
- Reflexion der eigenen Stärken und Schwächen
- Mein Umgang mit Konflikten

Veränderungsmassnahmen

z.B. durch Analyse des Aufgabenprofiles, Einsatz von Diagnostiktools wie Big Five Persönlichkeitstest unter Anleitung und Beratung von Fachpersonal, Coaching, Supervision

Reflexion und Analyse der Arbeitsorganisation

- Analyse von Anforderungen, Ressourcen und Stressoren am Arbeitsplatz
- Analyse von Arbeitsabläufen
- Arbeitszeitgestaltung
- Analyse der HR-Strategien
- Analyse der Management- und Führungsmethoden und -ziele

Veränderungsmassnahmen

z.B. durch Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Analyse der Unternehmens- Organisationskultur

Allgemein:

Artefakte

- Sprache, Rituale, Zeremonien, Umgangsformen, Entlohnungspolitik, Personalpolitik

Normen und Werte

- postulierte und internalisierte Werte, Ideologien, Verbote

Grundlegende Annahmen

- Menschenbild, Beziehungen zur Umwelt, soziale Beziehungen

Speziell:

- Einsatz und Durchführung von MitarbeiterInnengesprächen überprüfen
- Einsatz von Bewertungstools von MitarbeiterInnen (Qualität, Transparenz.etc.)
- Ziele des Unternehmens und der Abteilung/Bereichs klar beschreiben und kommunizieren
- Klare Ziele an die MitarbeiterInnen formulieren
- Hinterfragen von Wettbewerbe in Unternehmen (z.B. der/die freundlichste Berater/in)
- Klare Regeln zum Thema Homeoffice
- Klare Regeln zum Thema Nutzen von Mails und calls ausserhalb der Dienstzeit

Analyse der Entlohnungs- und Gratifikationskultur

- Mehrarbeit/Überstunden u.ä.m. in Verträgen klar definieren;
- Entlohnung und Gratifikationen von Mehrarbeit eindeutig formulieren und transparent für alle MA-Innen machen;
- Ungleichbehandlung bei Entlohnung und Gratifikationen beseitigen;
- Entlohnung und Gratifikationen sollen in einem Gleichgewicht sein um damit Gratifikationskrisen zu vermeiden.
- Transparente Laufbahnplanung und Karrieremöglichkeiten

Danke für ihre Aufmerksamkeit und ihr Interesse

Dr. Peter Hoffmann

- Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologe
- Klinischer Psychologe und Gesundheitspsychologe
- Luftfahrtpsychologe

Viriotgasse 7/5
1090 Wien

buchmann@chello.at

+43 0676 690 8339