

AVEM Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster

Einsatz von AVEM (Fragebogen zum Arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster) im betrieblichen Gesundheitsmanagement

Regionalgruppe Hamburg des BDP

„Gesundheitspsychologie“,
Schwerpunkt „Betriebliches
Gesundheitsmanagement“



20.02.2012 Dr. Manfred Oetting

Vorläufer/Alternativen zur Erfassung der subjektiven Beanspruchung durch Arbeit

Arbeitsanalyse nach Ulich in 3 Dimensionen:

1. Analyse der Arbeitsaufträge und der Bedingungen ihrer Erfüllung
2. Analyse der Arbeitstätigkeiten und der erforderlichen Regulationsvorgänge
3. Analyse der Auswirkungen von Produktionsbedingungen und Arbeitstätigkeiten auf Befinden und Erleben der Beschäftigten

Belastung = objektive Anforderungen der Funktion

Beanspruchung = subjektives Erleben des Mitarbeiters

Vorläufer/Alternativen zur Erfassung der subjektiven Beanspruchung

ISTA Instrument zur stressbezogenen Arbeitsanalyse (Semmer)

- Arbeitskomplexität
- Variabilität
- Kommunikation
- Konzentration und Zeitdruck
- Unsicherheit und Verantwortung
- Arbeitsorganisatorische Probleme
- Unfallgefährdung
- Umgebungsbelastungen
- Einseitige körperliche Belastung
- Kooperationserfordernisse
- Handlungsspielraum

Gemessen wird das subjektive Erleben der Funktion

Stressdiagnose-Instrumente sind meist symptomorientiert und wenig hilfreich für die Intervention

Beispiel: Arbeitsfaktoren

- Zu viel Arbeit
- Zu wenig Arbeit
- Zu starke Schwankungen im Arbeitsanfall
- Zu hoher Zeitdruck bei Arbeitserledigung
- Zu viele Überstunden
- Zu komplexe Arbeitsaufgaben
- Unterbrechung bei der Arbeitsanfertigung
- Arbeit ist sinnlos
- Aufgabenabgrenzung ist unklar
- Widersprüchliche Anforderungen
- Zu viel Verantwortung für Mitarbeiter
- Unerwartete Störungen
- Arbeit und Privatleben stehen im Konflikt
- Zielvorgaben sind widersprüchlich
- Zu wenig Mitwirkungsmöglichkeiten
- Enge rechtliche Bestimmungen

Beispiel: Selbsteinschätzung Stress

Ich fühle mich abends oft abgespannt und erschöpft.
Ich kann mich nicht mehr so gut wie früher auf eine Sache konzentrieren
In manchen Situationen bin ich so angespannt, dass Konzentration und Denkvermögen beeinträchtigt sind
Ich spüre oft eine innere Unruhe, die mich nicht loslässt.
Es fällt mir schwer, mich einer Sache intensiv über längere Zeit zu widmen.
Manchmal habe ich den Eindruck, dass meine Freizeit zur Erholung nicht mehr ausreicht.
Ich kann nicht mehr so richtig abschalten
Ich stelle fest, dass ich mir vieles nicht mehr so gut merken kann wie früher

Das Ausmaß der Beanspruchung hängt weitestgehend ab von Persönlichkeitsmerkmalen, z.B. Vulnerabilität

Kaluza fokussiert 5 Dimensionen kognitiver Strukturen als „Stressverstärker“

Perfektionismus

Histrionische Neigung

Angst vor eigener Schwäche

Angst vor Kontrollverlust, Risiken

Geringe Frustrationstoleranz

Kaluza beschreibt 4 „stressverstärkende Denkstile“

Selektive Wahrnehmung von negativen Ereignissen/Erfahrungen

Selektive Verallgemeinerung von negativen Ereignissen/Erfahrungen

Katastrophieren: Folgen negativer Ereignisse werden überbewertet

Personalisieren: alles auf sich beziehen

Dem AOK-Expertensystem „Stress im Griff“ liegt das Modell der 9 Verhaltenspräferenzen (Persönlichkeitsmerkmale) zugrunde

Perfektionismus
Histrionische Neigung
Omnipotenzsehnsucht
Mangel an Identität, Labilität
Schüchternheit
Schuldgefühle
Negieren von Problemen
Dissozialität
Angst vor Konflikten

Das Modell beschreibt charakteristische Strategien der Stressvermeidung als stressverschärfend ...

... und liefert kognitive Strategien zur Entwicklung der eigenen Resilienz

AVEM geht einen neuen Weg mit dem Focus auf die Patho- *u n d* die Salutogenese

AVEM (Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster) entwickelt von Schaarschmidt & Fischer (2001, 2003) an der Uni Würzburg.

AVEM ist ein psychodiagnostisches Verfahren zur Messung von Persönlichkeitsmerkmalen

Das Verfahren bestimmt die persönliche Haltung bzw. **Einstellung gegenüber Arbeit**, nicht die Wahrnehmung der Arbeit

Es ist gerichtet auf Ressourcen

Vier „Muster“ haben sich aus der Faktorenanalyse des Fragebogens ergeben

1. Muster G („Gesundheit“)
2. Muster S („Schonung“)
3. Risikomuster A („Typ-A-Verhaltenskonzept“)
4. Risikomuster B („Burnout“)

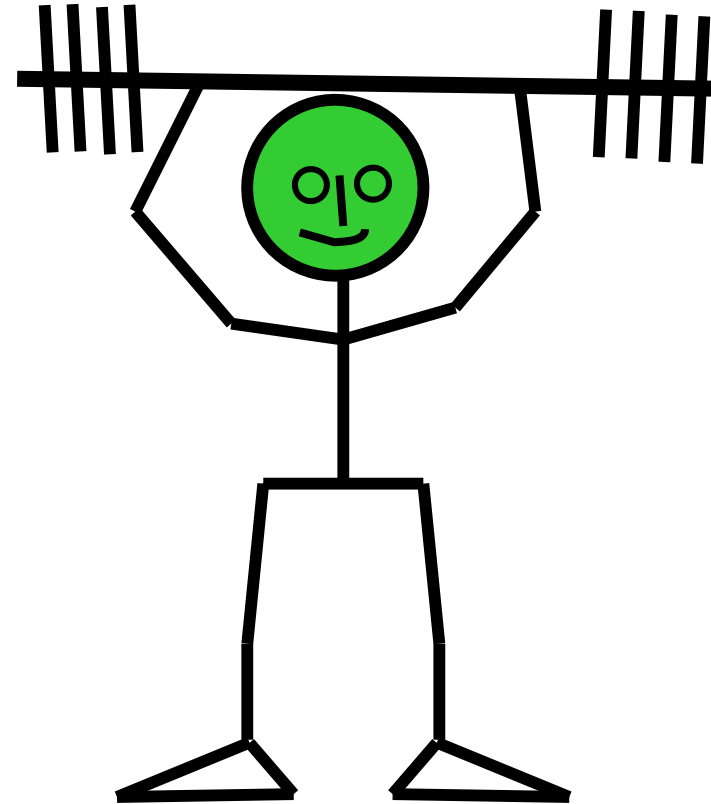
Mit dem Fragebogen AVEM werden 11 Dimensionen des Verhaltens in und des Erlebens der Arbeit gemessen:

66 Items, Likert-Skala

	Merkmalsbereiche
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit (BA) 2. Beruflicher Ehrgeiz (BE) 3. Verausgabebereitschaft (VB) 4. Perfektionsstreben (PS) 5. Distanzierungsfähigkeit (DF)	1. – 5. Arbeitsengagement
6. Resignationstendenz bei Misserfolgen (RT) 7. Offensive Problembewältigung (OP) 8. Innere Ruhe und Ausgeglichenheit (IR)	6. – 8. Persönliche Widerstandsfähigkeit und Bewältigung von Belastungen
9. Erfolgserleben im Beruf (EE) 10. Lebenszufriedenheit (LZ) 11. Erleben Sozialer Unterstützung (SU)	9. – 11. Lebensgefühl, Gesundheitsaspekte

AVEM-Ergebnis: Muster G („Gesundheit“)

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



AVEM-Ergebnis: Muster G („Gesundheit“)

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 Verausgabungsbereitschaft 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**.

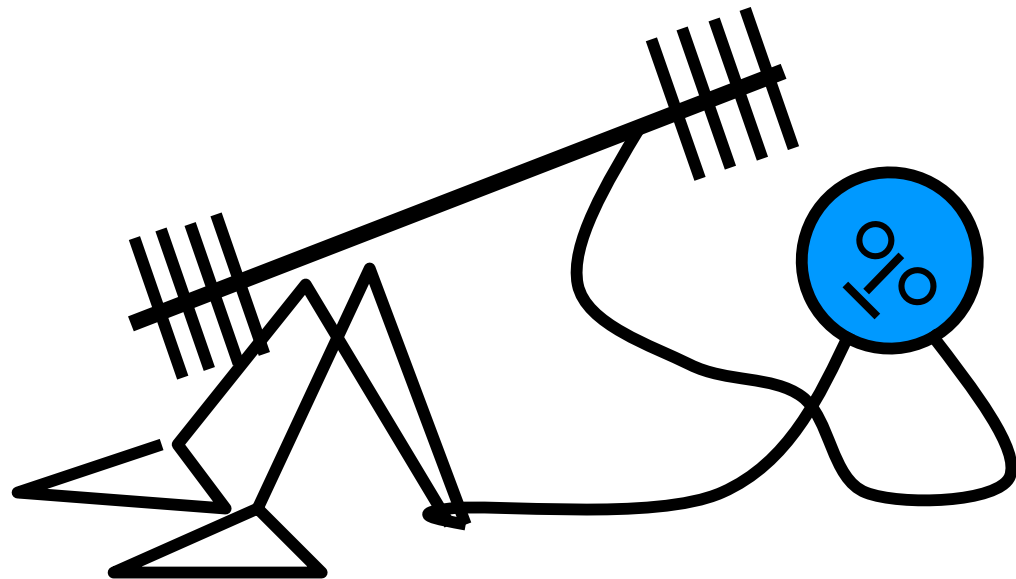
In dieser Präsentation wird auf Texte zurückgegriffen von Schaarschmidt 2006, AVEM – ein persönlichkeitsdiagnostisches Instrument für die berufsbezogene Rehabilitation. In: Arbeitskreis klinische Psychologie in der Rehabilitation, BDP (Hrsg), Psychologische Diagnostik – Weichenstellung für den Reha-Verlauf, Deutscher Psychologen Verlag GmbH, Bonn, S. 59-82

AVEM: Das Profil von Muster „G“ (Gesundheit“)

Muster G ("Gesundheit")									
Stanine-Werte									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	Typ S	Risikotyp B	Typ G			Risikotyp A			
5-8	9,10	11-13	14,15	16-18	19-20	21-23	24-26	27-30	1) Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit (BA)
6-10	11-12	13,14	15-17	18,19	20-22	23-24	25-27	28-30	2) Beruflicher Ehrgeiz (BE)
6-11	12-13	14-15	16-17	18-20	21-22	23-24	25-27	28-30	3) Verausgabebereitschaft (VB)
6-13	14-16	17-19	20-21	22-23	24-25	26-27	28-29	30	4) Perfektionsstreben (PS)
6-7	8-10	11-12	13-15	16-18	19-20	21-23	24-26	27-30	5) Distanzierungsfähigkeit (DF)
6-8	9-11	12	13-15	15-17	18-19	20-22	23-25	26-30	6) Resignationstendenz bei Misserfolgen (RT)
6-15	16-17	18-19	20-21	22-23	24-25	26-27	28-29	30	7) Offensive Problembewältigung (OP)
6-11	12-13	14-16	17-18	19-20	21-23	24-25	26-27	28-30	8) Innere Ruhe und Ausgeglichenheit (IR)
6-16	17-18	19-20	21-22	23	24-25	26-27	28-29	30	9) Erfolgserleben im Beruf (EE)
6-14	15-17	18-19	20-21	22-23	24-25	26-27	28	29-30	10) Lebenszufriedenheit (LZ)
6-15	16-17	18-19	20-21	22-24	25-26	27-28	29	30	11) Erleben sozialer Unterstützung (SU)

AVEM-Ergebnis: Muster S („Schonung“)

Ausgeprägte
Schonungstendenz bzw.
Schutzhaltung
gegenüber beruflichen
Anforderungen



Muster S („Schonung“)

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.**

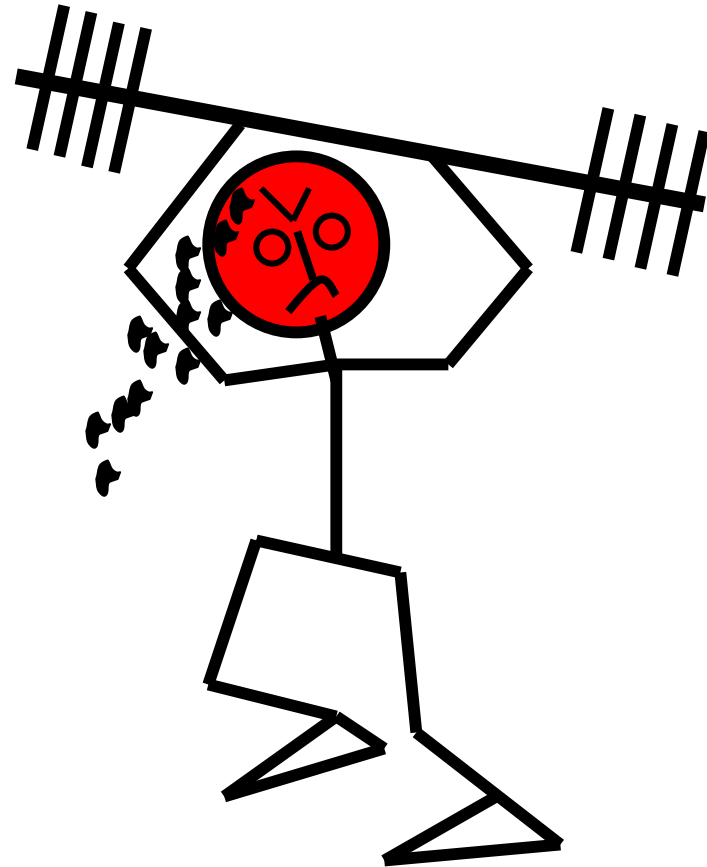
Motivationsaspekt: Nicht (mehr) ausreichender beruflicher Herausforderung. Mitunter begünstigen auch noch andere Faktoren (z. B. defizitäre Arbeitsbedingungen und/oder ein belastendes Arbeitsklima) den Rückzug aus dem beruflichen Engagement. In der Folge wird dann dem familiären und dem Freizeitbereich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

Muster S („Schonung“)

			Stanine-Werte														
1	2	3	4	5	6	7	8	9									
Muster S																	
5-8	9,10	11-13							14,15	16-18	19-20	21-23	24-26	27-30	1) Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit (BA)		
6-10	11-12	13,14							15-17	18,19	20-22	23-24	25-27	28-30	2) Beruflicher Ehrgeiz (BE)		
6-11	12-13	14-15							18-17	18-20	21-22	23-24	25-27	28-30	3) Verausgabebereitschaft (VB)		
6-13	14-16	17-19							20-21	22-23	24-25	26-27	28-29	30	4) Perfektionsstreben (PS)		
6-7	8-10	11-12							13-15	16-18	19-20	21-23	24-26	27-30	5) Distanzierungsfähigkeit (DF)		
6-8	9-11	12							13-15	15-17	18-19	20-22	23-25	26-30	6) Resignationstendenz bei Misserfolgen (RT)		
6-15	16-17	18-19							20-21	22-23	24-25	26-27	28-29	30	7) Offensive Problembewältigung (OP)		
6-11	12-13	14-16							17-18	19-20	21-23	24-25	26-27	28-30	8) Innere Ruhe und Ausgeglichenheit (IR)		
6-16	17-18	19-20							21-22	23	24-25	26-27	28-29	30	9) Erfolgserleben im Beruf (EE)		
6-14	15-17	18-19							20-21	22-23	24-25	26-27	28	29-30	10) Lebenszufriedenheit (LZ)		
6-15	16-17	18-19	20-21	22-24	25-26	27-28	29	30	11) Erleben sozialer Unterstützung (SU)								

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



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.

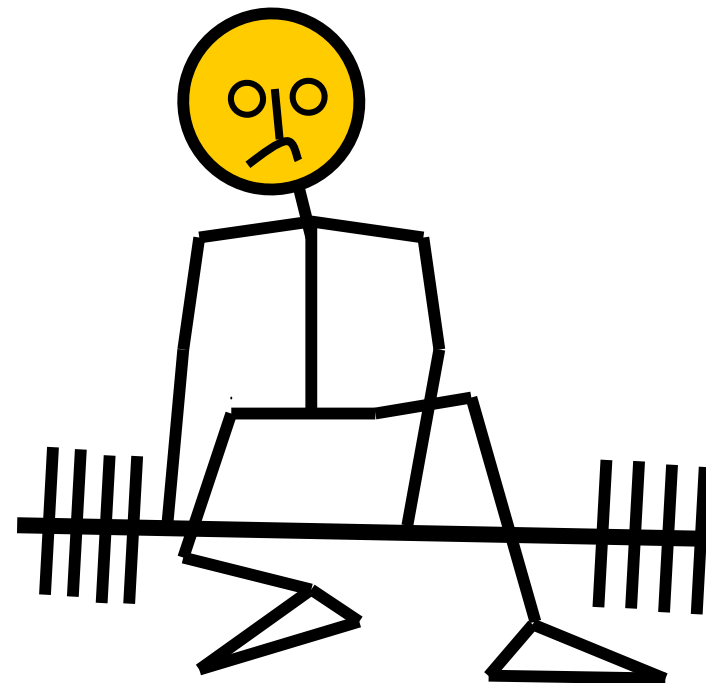
Das eigentliche " pathogene Wirkelement" wird in der **Verbindung dieses beschriebenen Verhaltensmusters mit negativen Gefühlen** gesehen. Es ergibt sich dann ein Persönlichkeitsbild, das nicht nur das Risiko der Infarktgefährdung, sondern ein generelles Krankheitsrisiko bedingen kann. Diese spezifische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

Risikomuster A („Typ-A-Verhaltenskonzept“)

			Stanine-Werte								
1	2	3	4	5	6	7	8	9			
5-8	9,10	11-13	14,15	16-18	19-20	21-23	24-26	27-30	1) Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit (BA)		
6-10	11-12	13,14	15-17	18,19	20-22	23-24	25-27	28-30	2) Beruflicher Ehrgeiz (BE)		
6-11	12-13	14-15	18-17	18-20	21-22	23-24	25-27	28-30	3) Verausgabebereitschaft (VB)		
6-13	14-16	17-19	20-21	22-23	24-25	26-27	28-29	30	4) Perfektionsstreben (PS)		
6-7	8-10	11-12	13-15	16-18	19-20	21-23	24-26	27-30	5) Distanzierungsfähigkeit (DF)		
6-8	9-11	12	13-15	15-17	18-19	20-22	23-25	26-30	6) Resignationstendenz bei Misserfolgen (RT)		
6-15	16-17	18-19	20-21	22-23	24-25	26-27	28-29	30	7) Offensive Problembewältigung (OP)		
6-11	12-13	14-16	17-18	19-20	21-23	24-25	26-27	28-30	8) Innere Ruhe und Ausgeglichenheit (IR)		
6-16	17-18	19-20	21-22	23	24-25	26-27	28-29	30	9) Erfolgserleben im Beruf (EE)		
6-14	15-17	18-19	20-21	22-23	24-25	26-27	28	29-30	10) Lebenszufriedenheit (LZ)		
6-15	16-17	18-19	20-21	22-24	25-26	27-28	29	30	11) Erleben sozialer Unterstützung (SU)		

AVEM-Ergebnis: Risikomuster B (Burnout)

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



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 Arbeitengagement: 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**.

Risikomuster B („Burnout-Diagnose“)

			Stanine-Werte								
1	2	3	4	5	6	7	8	9			
5-8	9,10	11-13	14,15	16-18	19-20	21-23	24-26	27-30	1) Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit (BA)		
6-10	11-12	13,14	15-17	18,19	20-22	23-24	25-27	28-30	2) Beruflicher Ehrgeiz (BE)		
6-11	12-13	14-15	18-17	18-20	21-22	23-24	25-27	28-30	3) Verausgabungsbereitschaft (VB)		
6-13	14-16	17-19	20-21	22-23	24-25	26-27	28-29	30	4) Perfektionsstreben (PS)		
6-7	8-10	11-12	13-15	16-18	19-20	21-23	24-26	27-30	5) Distanzierungsfähigkeit (DF)		
6-8	9-11	12	13-15	15-17	18-19	20-22	23-25	26-30	6) Resignationstendenz bei Misserfolgen (RT)		
6-15	16-17	18-19	20-21	22-23	24-25	26-27	28-29	30	7) Offensive Problembewältigung (OP)		
6-11	12-13	14-16	17-18	19-20	21-23	24-25	26-27	28-30	8) Innere Ruhe und Ausgeglichenheit (IR)		
6-16	17-18	19-20	21-22	23	24-25	26-27	28-29	30	9) Erfolgserleben im Beruf (EE)		
6-14	15-17	18-19	20-21	22-23	24-25	26-27	28	29-30	10) Lebenszufriedenheit (LZ)		
6-15	16-17	18-19	20-21	22-24	25-26	27-28	29	30	11) Erleben sozialer Unterstützung (SU)		

Gemeinsamkeiten der Risikomuster A und B sowie darauf abgestimmte übergreifende Maßnahmen

Gemeinsamkeiten von A und B

Übergreifende Maßnahmen der Intervention

Innere Unruhe und Unausgeglichenheit Eingeschränkte Distanzierungsfähigkeit	Belastungsausgleich durch Entspannen und Kompensieren (Ausagieren durch Sport, Gartenarbeit, Bewegung an frischer Luft etc., Entspannungsübungen, gestalterische Betätigung)
Unzufriedenheit, Misserfolgserleben	Klärung des professionellen Selbstverständnisses, Korrektur unrealistischer und überhöhter (A) bzw. enttäuschter (B) berufsrelevanter Ansprüche, Erwartungen und Zielvorstellungen
Erleben mangelnder sozialer Unterstützung	Entwicklung von Teamgeist und Teamfähigkeit, Schaffung eines positiven Arbeitsklimas (Intensivierung des Gesprächs im Team und mit der Leitung, Supervision, Organisation und Pflege sozialer Kontakte in der Freizeit)

Charakteristika des Risikomusters A und darauf abgestimmte Maßnahmen

Charakteristika von A

Spezifische Maßnahmen der Intervention

einseitige Betonung der Arbeit, exzessive Verausgabung, Selbstüberforderung	Relativierung des Stellenwertes der Arbeit gegenüber den anderen Bereichen den Lebens, Nein-Sagen lernen, Veränderung der individuellen Arbeitsorganisation und des Zeitmanagements, Koordinierung und Ausbalancierung von beruflichen Anforderungen, häuslichen Pflichten und Freizeitaktivitäten
Unausgeglichenheit, Ungeduld, Ärger	Förderung von Aussprachemöglichkeiten, Konflikt- und Stressbewältigungstraining

Charakteristika des Risikomusters B und darauf abgestimmte Maßnahmen

Charakteristika von B

Spezifische Maßnahmen der Intervention

eingeschränkte kommunikative Kompetenz, defensive Problembewältigung	Förderung offensiven Kommunikations- und Problemlöseverhaltens über Training, Supervision, Mentorenschaft u. dgl.
Resignation, Hoffnungslosigkeit, Verzweiflung	Supervision, Coaching, ggf. auch Einzel- oder Gruppentherapie zum Zwecke der emotionalen Stabilisierung, der Stärkung von Selbstbewusstsein und Selbstsicherheit sowie neuer Zielsetzung und Sinnfindung

Aus dem AVEM-Ergebnis sollte nicht nur auf einen persönlichen Entwicklungsbedarf, sondern auch auf Gestaltungserfordernisse der Arbeit, Organisation und Führung geschlossen werden.