



AVEM - Arbeitsbezogene Erlebens- und Verhaltensmuster

Wichtiger Hinweis

Die AVEM-Analyse ist leider nicht mehr online verfügbar. Falls Sie den Test trotzdem durchführen möchten, senden wir Ihnen auf Bestellung eine Papierversion des Testbogens zu. (Aus Urheberrechtsgründen darf dieser nicht veröffentlicht werden.) Wenn Sie uns den ausgefüllten Bogen zurücksenden, werden wir ihn für Sie elektronisch erfassen und auswerten. Ihre Ergebnisse stellen wir Ihnen als PDF-Dokument per E-Mail zu. Wir garantieren Ihnen absolute Vertraulichkeit. Diese Dienstleistung ist für Lehrpersonen im Kanton St. Gallen kostenlos. (Bestellung an: zepra@sg.ch, Vermerk: Bestellung AVEM-Fragebogen)

Nachstehend finden Sie verschiedene Informationen zum Test und Anleitungen zum Ausfüllen bzw. zur Interpretation der Ergebnisse.

Beschreibung des Testinstruments

Mit dem AVEM-Test werden Selbsteinschätzungen zum Verhalten und Erleben gegenüber der Arbeit und dem Beruf erhoben. Das Ergebnis beschreibt Stärken und Risikofaktoren in den Bereichen

- Berufliches Engagement,
- Widerstandsfähigkeit, Stressresistenz
- Emotionale Befindlichkeit, Zufriedenheit

Das Testinstrument misst Werte in 11 Dimensionen:

<i>Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit (BA)</i>	Stellenwert der Arbeit im persönlichen Leben
<i>Beruflicher Ehrgeiz (BE)</i>	Streben nach beruflichem Aufstieg und ehrgeizigen Zielen bei der Arbeit
<i>Verausgabebereitschaft (VB)</i>	Bereitschaft, persönliche Kraft für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe einzusetzen
<i>Perfektionsstreben (PS)</i>	Anspruch bezüglich Güte und Zuverlässigkeit der eigenen Arbeitsleistung
<i>Distanzierungsfähigkeit (DF)</i>	Fähigkeit zur psychischen Erholung von der Arbeit
<i>Resignationstendenz bei Misserfolgen (RT)</i>	Neigung, sich mit Misserfolgen abzufinden und leicht aufzugeben
<i>Offensive Problembewältigung (OP)</i>	Aktive und optimistische Haltung gegenüber Herausforderungen und auftretenden Problemen
<i>Innere Ruhe und Ausgeglichenheit (IR)</i>	Erleben psychischer Stabilität und inneren Gleichgewichts
<i>Erfolgs erleben im Beruf (EE)</i>	Zufriedenheit mit dem beruflich Erreichten
<i>Lebenszufriedenheit (LZ)</i>	Zufriedenheit mit der gesamten, auch über die Arbeit hinausgehenden Lebenssituation
<i>Erleben sozialer Unterstützung (SU)</i>	Vertrauen in die Unterstützung durch nahestehende Menschen, Gefühl der sozialen Geborgenheit

Die Auswertung zeigt die Anteile an 4 Grundmustern betreffend Verhalten und Erleben bei der Arbeit auf:

Muster G: Gesundheit	Muster S: Schutz/Schonung
Risikomuster A: Selbstüberforderung	Risikomuster B: Resignation, Burnout

Die Ergebnisse sind unter dem Aspekt der Gesundheits- und Motivationsförderung von Relevanz.

Anwendungsmöglichkeiten / Nutzen:

1. Standortbestimmung für Einzelpersonen oder Gruppen / Teams
2. Informationen über die Interpretation von Ergebnissen und Impulse für das weitere Vorgehen
3. Lernfortschrittskontrolle nach gezielten Massnahmen durch Testwiederholung

Anleitung zur Durchführung

1. Füllen Sie den Testbogen gemäss Anleitung vollständig aus. Voller Kreis bedeutet völlige Zustimmung, leerer Kreis heisst keine Zustimmung.

Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM)
U. Schaarschmidt und A. Fischer

Name: Vorname: Geschlecht:
Beruf: Schulabschluß: Alter:

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

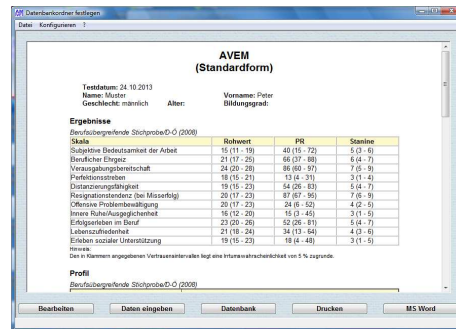
... trifft überhaupt nicht zu	○
... überwiegend nicht	○
... teils/teils	○
... überwiegend	○
... trifft völlig zu	○

1. Die Arbeit ist für mich der wichtigste Lebensinhalt. ● ○ ○ ○ ○
2. Ich möchte beruflich weiter kommen, als es die meisten meiner Bekannten geschafft haben. ● ○ ○ ○ ○
3. Wenn es sein muss, arbeite ich bis zur Erschöpfung. ● ○ ○ ○ ○
4. Meine Arbeit soll stets ohne Fehl und Tadel sein. ● ○ ○ ○ ○
5. Zum Feierabend ist die Arbeit für mich vergessen. ● ○ ○ ○ ○
6. Wenn ich keinen Erfolg habe, resigniere ich schnell. ● ○ ○ ○ ○
7. Für mich sind Schwierigkeiten dazu da, dass ich sie überwinde. ● ○ ○ ○ ○

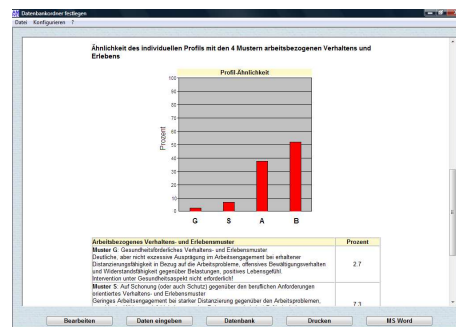
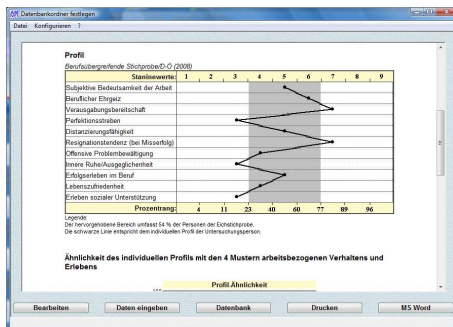
Die Auswertung von Hand am Ende des Faltblattes brauchen Sie nicht auszufüllen. Senden Sie Ihren Testbogen per E-Mail, Fax oder Post zurück an: zepa@sg.ch | 058 229 11 42 ZEPRA, Fachstelle Betriebliche Gesundheitsförderung, Unterstrasse 22, 9001 St.Gallen

Ihre Testergebnisse werden als mehrseitiges Dokument ausgegeben:

a) Eine Tabelle mit den errechneten Rohwerten, dem Prozentrang und den Werten für die grafische Darstellung in der Stanine-Skala (Standard-Neun-Skala)



b) Ihr persönliches Verhaltens- und Erlebensprofil in Bezug auf die 11 Merkmale des AVEM-Tests



c) Eine Säulengraphik bzw. Tabelle mit dem Ausmass an Ähnlichkeit Ihres Profils mit den 4 Grundmustern. (Erläuterungen weiter unten).

Hinweis:

Ihre subjektive Einschätzung muss nicht immer mit dem diagnostizierbaren Befund übereinstimmen. Sowohl auf der Seite der Ressourcen als auch bei den Risikofaktoren kann es zu Über- oder Unterschätzungen kommen.

So wie ein kostenloser Teststreifen aus der Apotheke Ihnen Klarheit verschaffen kann, ob Sie vielleicht Diabetes haben, so können Lehrer/-innen eine Reihe von Tests nutzen, um eigene Stärken und Schwächen festzustellen und dann gezielt daran zu arbeiten. Darüber hinaus können Sie den Test später noch einmal durchführen, um gegebenenfalls Entwicklungstendenzen festzustellen oder zu klären, ob ein bestimmtes Training Erfolg hatte.

Informationen zum Test und zur Ergebnis-Interpretation

Uwe Schaarschmidt

Zusammenfassung

Mittels AVEM lassen sich persönlichkeitspezifische Muster des arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens identifizieren. Sie erlauben den Rückschluss sowohl auf gesundheitsförderliche als auch gesundheitsgefährdende Beanspruchungsverhältnisse. Alle bisherigen Erfahrungen sprechen für die hohe Gesundheitsrelevanz dieser Musterdifferenzierung und die weitgehenden Leistungsmöglichkeiten des Verfahrens im Rahmen von Gesundheitsförderung und Prävention.

Konzept und Aufbau des AVEM

Zugrunde liegt das Prinzip, die persönliche Art und Weise der Bewältigung beruflicher Anforderungen zum entscheidenden Kriterium für gesundheitsbezogene Aussagen zu machen. Dabei wird drei Bereichen im Verhältnis von Persönlichkeit und Berufsanforderung Rechnung getragen: dem Arbeitsengagement, der Widerstandskraft und den Emotionen:

Dem Bereich des **Arbeitsengagements** wird durch die Merkmale *Bedeutsamkeit der Arbeit*, *Beruflicher Ehrgeiz*, *Verausgabungsbereitschaft*, *Perfektionsstreben* und *Distanzierungsfähigkeit* entsprochen. Hohe Werte in den vier ersten Merkmalen und eine niedrige Ausprägung im letzten sprechen für stärkeres Engagement.

Für die psychische **Widerstandskraft** stehen die Merkmale *Distanzierungsfähigkeit* (ihr kommt eine doppelte Funktion zu), *Resignationstendenz bei Misserfolg*, *Offensive Problembewältigung* sowie *Innere Ruhe und Ausgeglichenheit*. Eine höhere Widerstandskraft gegenüber Belastungen setzt eine zumindest durchschnittlich ausgeprägte Distanzierungsfähigkeit, geringe Resignationstendenz und höhere Ausprägung in der offensiven Problembewältigung sowie der inneren Ruhe und Ausgeglichenheit voraus.

Der Bereich der **Emotionen** wird durch die Merkmale *Erfolgserleben im Beruf*, *Lebenszufriedenheit* und *Erleben sozialer Unterstützung* markiert. Für positive Emotionen stehen stärkere Ausprägungen in allen drei Merkmalen.

Vier Muster arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens

Die im AVEM erzielten Ergebnisse lassen sich nun sowohl auf der Ebene der einzelnen Merkmale als auch in Form der wahrscheinlichen Zugehörigkeit zu vier Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens ausdrücken. Letztere geben in konzentrierter Weise unterschiedliche Stile der Belastungsbewältigung wieder (s. Abb.).

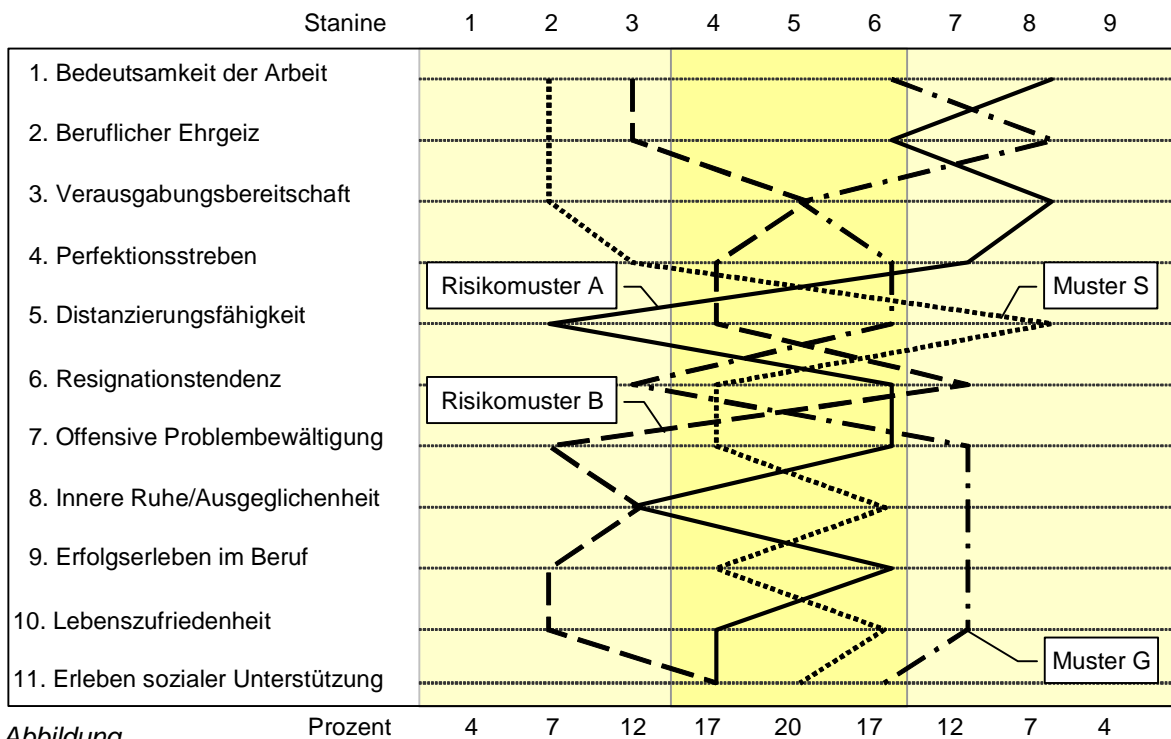


Abbildung.

Unterscheidung nach 4 Bewältigungsmustern

Muster G: Strich-Punkt-Linie, Muster S: gepunktete Linie, Muster A: durchgezogene Linie, Muster B: gestrichelte Linie

Die Darstellung bezieht sich auf die Stanine-Skala, die von 1–9 reicht und deren Mittelwert 5 beträgt. Aus der unteren Zeile ist zu ersehen, mit welcher prozentualen Häufigkeit die jeweiligen Skalenwerte in der Normstichprobe vorkommen.

Muster G

Dieses Muster ist Ausdruck von Gesundheit und Hinweis auf ein gesundheitsförderliches Verhältnis gegenüber der Arbeit. Es ist durch stärkeres, doch nicht exzessives berufliches Engagement, höhere Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen und positive Emotionen gekennzeichnet.

Muster S

Hier charakterisiert die Schonung das Verhältnis gegenüber der Arbeit (als ein möglicher Hinweis auf ungenügende Herausforderungen und/oder berufliche Unzufriedenheit). Charakteristisch ist geringes Engagement bei wenig Auffälligkeiten in den übrigen Bereichen.

Risikomuster A

Entscheidend ist hier, dass hohe Anstrengung keine Entsprechung in einem positiven Lebensgefühl findet: Das Bild ist durch überhöhtes Engagement bei verminderter Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen und eher negative Emotionen gekennzeichnet. Das Gesundheitsrisiko besteht in der Selbstüberforderung.

Risikomuster B

Bei diesem zweifellos problematischsten Muster sind permanentes Überforderungserleben, Erschöpfung und Resignation vorherrschend. Das AVEM-Profil weist überwiegend geringe Ausprägungen in den Merkmalen des Arbeitsengagements, deutliche Einschränkungen in der Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen und (stark) negative Emotionen aus. In seinem Erscheinungsbild entspricht dieses Muster den Symptomen in den letzten Stadien eines **B**urnout-Prozesses (auch wenn es nicht in allen Fällen mit Burnout gleichgesetzt werden kann).

Gegenüberstellung der Risikomuster – Konsequenzen für die Intervention

Werden die Risikomuster A und B gegenübergestellt, so finden sich Gemeinsamkeiten, aber auch deutliche Unterschiede. Sie gilt es bei der Intervention zu beachten (vgl. dazu die Tabellen 1-3).

Beide Muster (vgl. Tab. 1) verbindet ein Erleben von Überforderung. Allerdings handelt es sich bei A um Selbstüberforderung durch übersteigertes berufliches Engagement. Dagegen ist für B eine passive und resignativ-leidende Haltung in Bezug auf die Berufs- und darüber hinausgehenden Lebensanforderungen charakteristisch. Als übergreifende, beiden gesundheitlichen Risiken gleichermassen angemessene Massnahmen sind die Förderung von Entspannung und aktiver Kompensation zu empfehlen, die vor allem der emotionalen Distanzierung vom Berufsalltag zugute kommen sollten.

Tabelle 1

Gemeinsamkeiten der Risikomuster und 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, musische 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)

Neben den vergleichbaren Merkmalen lassen sich für beide Risikomuster Spezifika ausweisen, die auch gesonderte Massnahmen der Intervention verlangen:

Bei Muster A (Tab. 2) kommt es vorrangig darauf an, der exzessiven Verausgabung im Beruf entgegenzuwirken. Zu diesem Zweck gilt es, eine Relativierung des Stellenwertes der Arbeit in Bezug auf die übrigen Bereiche des Lebens zu erreichen. Aber auch das Überdenken und Verändern der individuellen Arbeitsorganisation ist oftmals angezeigt. Im Weiteren sind bei diesem Muster solche Massnahmen gefordert, die auf die Verringerung der Verletzbarkeit in Konfliktsituationen, die Erhöhung der Frustrationstoleranz und die angemessene Bewältigung von Ärger abzielen.

Tabelle 2

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 des Lebens, Nein-Sagen lernen, Veränderung der individuellen Arbeitsorganisation und des Zeitmanagements, Koordinierung und Ausbalancierung von beruflichen Anforderungen, häuslichen Pflichten und Freizeitaktivitäten
Uausgeglichenheit, Ungeduld, Ärger	Förderung von Aussprachemöglichkeiten, Konflikt- und Stressbewältigungstraining

Im Falle des Musters B (Tab. 3) ist ein breites Spektrum von Intervention in Erwägung zu ziehen, wobei im Grunde kein Lebensbereich ausgeklammert werden darf. Neben den Massnahmen zur Stressbewältigung und zur Entwicklung eines realitätsbezogenen beruflichen Selbstverständnisses kommt es bei Muster B insbesondere auf die Förderung der sozial-kommunikativen Kompetenzen an, tun sich hier doch oft besondere Defizite auf. Schwerpunkte sehen wir dabei vor allem in der Unterstützung offensiver Konfliktbearbeitung, der Stärkung des Selbstbewusstseins und der Bewältigung sozialer Ängste. Bei einem stark ausgeprägten B-Muster ist kaum damit zu rechnen, dass vom Betroffenen selbst spürbare Veränderungen der beruflichen und privaten Lebenssituation eingeleitet werden können. Es bedarf weitreichender Hilfe von aussen, die darauf gerichtet sein muss, den Willen und die Kraft zur eigenaktiven Gestaltung der beruflichen und sonstigen Lebensumstände in Gang zu setzen und zu stärken.

Tabelle 3

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

Natürlich muss darauf hingewiesen werden, dass die an der Person ansetzenden Massnahmen, wie wir sie hier empfohlen haben, in vielen Fällen nicht ausreichend sind. Vor allem dort, wo Risikomuster vermehrt auftreten, liegt es nahe, dass defizitäre Arbeitsbedingungen eine entscheidende Rolle spielen. So kommt es dann auf Veränderungsbemühungen an, bei denen personen- und bedingungsbezogene Massnahmen Hand in Hand gehen. Kurzum: Aus den Ergebnissen des AVEM sollte nicht nur auf persönlichen Entwicklungsbedarf, sondern auch auf berufliche Gestaltungserfordernisse geschlossen werden.

Fazit: Die Leistungsmöglichkeiten des AVEM

Aus allen bisherigen Untersuchungen geht die hohe Gesundheitsrelevanz der Musterdifferenzierung hervor. Stets konnten wir zeigen, dass sich die Vertreter der Muster (immer bestimmt nach der höchsten Wahrscheinlichkeit der Musterzuordnung) in Bezug auf psychisches und körperliches Befinden, Erholungsfähigkeit, Krankentage, die Absicht vorzeitiger Berentung/Pensionierung u. a. Gesundheitsindikatoren deutlich unterscheiden.

Unsere Erfahrungen lassen vor allem die folgenden Schlussfolgerungen zu den praktischen Leistungsmöglichkeiten des AVEM zu: Mittels AVEM ist es möglich...

- eine wirksame Frühdiagnostik von gesundheitlichen Risiken durchzuführen,
- im berufsinternen und berufsübergreifenden Vergleich Aufschluss über gesundheitsförderliche und gesundheitsgefährdende Bedingungen zu erhalten,
- die Vorbereitung und Planung von Interventionen i. S. der Verhaltens- und Verhältnisprävention (auf individueller und kollektiver Ebene) zu begründen,
- gesundheitsrelevante Veränderungen im Verlaufe der Intervention abzubilden und Informationen über die Nachhaltigkeit von Interventionseffekten zu gewinnen.

Weiterführende Literatur

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

Schaarschmidt, U. & Fischer, A. (2003). *AVEM - Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster*. Handanweisung. Zweite überarbeitete und erweiterte Auflage. Frankfurt: Swets & Zeitlinger. (Computerform: Mödling b. Wien: Schuhfried.)

Schaarschmidt, U. (Hrsg.). (2005). *Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf – Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes*. Weinheim und Basel: Beltz. 2. Auflage.

Schaarschmidt, U. & Kieschke, U. (Hrsg.). (2007). *Was Lehrern hilft. Psychologische Unterstützungsangebote für den Arbeitsplatz Schule*. Weinheim und Basel: Beltz.

Prof. Dr. Uwe Schaarschmidt
em. Professor für Persönlichkeits- und Differentielle Psychologie an der Universität Potsdam
Uwe.Schaarschmidt@uni-potsdam.de