



Label für Tests und Arbeitsmittel

für den Anwendungsbereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz

Verfahren

Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM)

von U. Schaarschmidt und A. Fischer (2008)

Kategorie

Persönlichkeitstest

1 Beschreibung

1.1 Fragestellung / Anwendungsbereich

Das AVEM ist für den Einsatz im Rahmen von arbeits- und gesundheitspsychologischen Fragestellungen entwickelt worden. Auf der Grundlage von Profilbetrachtungen über 11 Merkmalsdimensionen erlaubt das Verfahren Verhaltens- und Erlebensmuster zu identifizieren, die auf Risiken im Sinne psychischer und psychosomatischer Gefährdung schliessen lassen. Anwendungsbereiche: Laufbahnberatung, organisationspsychologische und klinische Beratung und Intervention sowie Forschung.

1.2 Zielgruppe (Testpersonen)

Frauen und Männer im Alter zwischen 16 und 69 Jahren.

1.3 Konzept / Theoretische Grundlagen

In den relativ konstanten und übergreifenden Verhaltens- und Erlebensmerkmalen drückt sich aus, wie Arbeits- und Berufsanforderungen bewältigt werden. Gemäss den Autoren soll sich das Verfahren zur personen- wie zur bedingungsbezogenen Intervention eignen. Dies ist besonders dann gegeben, wenn gesundheitsgefährdende Verhaltens- und Erlebensmuster abgebaut, gesundheitsfördernde aufgebaut sowie Arbeits- und Lebensverhältnisse verändert werden müssten. Damit knüpft das Verfahren an gesundheitspsychologische Konzepte an, die die Art und Weise, wie sich Menschen beanspruchenden Situationen stellen, zum Kriterium psychischer Gesundheit machen: an das auf Friedman und Rosenman (1974) zurückgehende Typ-A-Verhaltenskonzept und an das "Salutogenesekonzept" von Antonovsky (1987). Folgende 11 Dimensionen wurden inhaltlich begründet entwickelt und faktorenanalytisch überprüft, wobei die Dimensionen 3 Sekundärfaktoren zugeordnet werden konnten:

Arbeitsengagement:

- Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit
- Beruflicher Ehrgeiz
- Verausgabungsbereitschaft
- Perfektionsstreben
- Distanzierungsfähigkeit

Widerstandsfähigkeit:

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

Emotionen:

- Erfolgserleben im Beruf
- Lebenszufriedenheit
- Erleben sozialer Unterstützung

Mittels Clusteranalysen wurden 4 Gruppen homogener Muster gefunden: Muster G, das am ehesten dem **G**esundheitstyp entspricht, Muster S, das zur **S**chonung neigt und weniger unter dem Aspekt Gesundheit als vielmehr unter dem der Arbeitsmotivation betrachtet wird, Risikomuster A, das durch zu hohe **A**nstrengung gekennzeichnet ist und Risikomuster B, dem Resignation, Motivationseinschränkung, herabgesetzte Widerstandsfähigkeit und Unzufriedenheit eigen sind und zum Kern des **B**urnout-Syndroms zählen. In den Interpretationshinweisen wird darauf aufmerksam gemacht, dass Mischtypen vorkommen.

Neben der bisherigen Standardform mit 66 Items wird mit der Auflage 2008 eine Kurzform mit 44 Items bereitgestellt (AVEM-44). Die Kurzform ist aber vor allem für Studien mit grösseren Personenzahlen gedacht. Bei individualdiagnostischen Fragestellungen wird die bisherige Standardform empfohlen.

1.4 **Material**

Handanweisung, Fragebogen Standardform, Fragebogen Kurzform, Auswertungsprogramm.

1.5 **Anwendungen**

1.5.1 *Durchführung und Auswertung*

Der Test ist als Einzel- oder Gruppenuntersuchung durchführbar. Die Bearbeitungszeit beträgt in beiden Fällen etwa 10 Minuten. Es gibt keine Parallelförmigkeit. Bei der Auswertung mittels Computer wird ein automatischer Normenvergleich durchgeführt und die Wahrscheinlichkeit für die Zugehörigkeit zu den Typen arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens berechnet. Die Normen werden in Bezug auf Berufsgruppen und darüber hinaus für Studierende bzw. Auszubildende und Patienten aufgeführt, wobei nach deutschen und österreichischen Normstichproben unterschieden wird. Für die Auswertung von Hand sind Auswerteschablonen nicht erforderlich, sondern lediglich ein Auswertungsblatt, auf dem die individuellen Punktwerte in Stanine-Werte transformiert werden können. Über den üblichen Normenbezug hinaus, ist es möglich das individuelle Profil mit den vorgegebenen Typen von Verhaltens- und Erlebensmuster zu vergleichen, womit die Interpretation erleichtert wird. Der Vergleich kann per Augenschein über Referenzprofile erfolgen oder berechnet werden.

1.5.2 *Interpretation*

Von den Autoren werden für die Interpretation der AVEM-Ergebnisse zwei Wege vorgeschlagen:
(1) Die Musterzuordnung zu einem der vier Möglichkeiten.
(2) Im Weiteren sollen die Skalenausprägungen im Detail betrachtet werden.
Bei der Betrachtung der einzelnen Skalen sollen auch die inhaltlichen Bereiche beachtet werden: Arbeitsengagement, Widerstandsfähigkeit sowie berufs begleitende Emotionen.

1.6 **Gütekriterien, Literatur**

1.6.1 *Vom Autor geltend gemachte Gütekriterien*

Reliabilität:

Cronbach's Alpha liegt zwischen .78 und .87; für die Kurzform zwischen .75 und .83. Die Stabilitätskoeffizienten liegen nach einem Abstand von zwei Jahren zwischen .61 und .78.

Validität:

Die Faktoren- und Clusterstruktur konnte bei verschiedenen Stichproben dargestellt werden. Für die einzelnen Skalen wurden inhaltlich schlüssige Beziehungen zu Merkmalen anderer Verfahren und zu weiteren Aussenkriterien bestätigt (z.B. Lebenszufriedenheit mit Neurotizismus = -.54 oder hohe Werte von Risikomuster A und B bei "Emotionale Erschöpfung").

1.6.2

Zusatzinformationen und Beurteilung in der Literatur

Sarges (2000) schätzt den Nutzen des Verfahrens für den von Autoren anvisierten Anwendungsbereich als gross ein. Auf der Basis von Profilbetrachtungen lassen sich bei arbeits- und gesundheitspsychologischen Fragestellungen differenzierte Interventionen ableiten, die personenbezogener oder arbeitsgestalterischer Art sein können.

1.6.3

Normen

Die gesamte Normstichprobe umfasst N = 2160 ProbandInnen aus Österreich und Deutschland im Alter zwischen 16 und 69 Jahren. 50 % der ProbandInnen sind im Lehrerberuf tätig und 71 % sind weiblich. Das mittlere Alter der Gesamtstichprobe beträgt 36,1 Jahre und die Standardabweichung 11,1.

Neben der Gesamtstichprobe existieren für Deutschland und Österreich berufsübergreifende Eichstichproben und Berufsstichproben (z.B. Lehrer oder Krankenpflegepersonal).

1.7

Literaturhinweise

Antonovsky, A. (1987). Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

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

Sarges, W. (2000). Fragebogen zur Messung der Arbeitsmotivation: "AVEM, Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster" von U. Schaarschmidt und A. Fischer (1996). Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 44, 1, 38-44.

Schaarschmidt, U. & Fischer, A. (2006). AVEM, Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (Manual), Frankfurt am Main: Swets Testservices.

2 Einschätzung der Fachgruppe Diagnostik

2.1 Anwendungsqualitäten

Die Durchführung und Auswertung des Verfahrens ist sehr ökonomisch. Für die einzelnen Typen bestehen entsprechende Referenzprofile im Auswertungsblatt, so dass in der Regel mit blossem Augenschein die Nähe zu einem bestimmten Typen erkennbar ist. Im Handbuch finden sich ausführliche Interpretationshinweise.

2.2 Kritik / Grenzen

Die Konstruktvalidität der einzelnen Skalen des AVEM ist recht gut belegt und die vier Muster konnten mit gesundheitsrelevanten Kriterien (z.B. Befindensbeeinträchtigungen, vegetative Beschwerden oder Krankentage) verbunden werden. Da die Berufsgruppe Lehrer und die Frauen in der Eichstichprobe überrepräsentiert sind, dürfte das Heranziehen der Normen für andere Berufsgruppen, insbesondere für den Bereich wirtschaftlicher Organisationen problematisch sein. Für die Schweiz bestehen zurzeit keine Normen.

2.3 Gesamtbewertung für den Anwendungsbereich Berufsberatung

Mit Einschränkung bezüglich der Normen ist dieses Verfahren auch im Rahmen der Laufbahnberatung sehr brauchbar, besonders dann, wenn die Frage geklärt werden muss, ob die persönlichen Ressourcen zur Bewältigung beruflicher Anforderungen ausreichen oder ob bestimmte gesundheitsgefährdende Verhaltens- und Erlebensweisen abgebaut und durch gesundheitsfördernde ersetzt werden müssen. Darüber hinaus können anhand des individuellen Profils aus dem AVEM verschiedene Laufbahnszenarios bzw. bestimmte Positionen bezüglich des Beanspruchungs- bzw. Befriedigungspotentials diskutiert werden. Der verantwortungsvolle und kompetente Einsatz dieses Verfahrens setzt allerdings ein entsprechend fundiertes Wissen über arbeits- und gesundheitspsychologische Konzepte voraus.

2.4 Anmerkungen

Verwandte Verfahren: Freiburger Persönlichkeitsinventar FPI-R (Fahrenberg, Selg & Hampel, 1989), Maslach Burnout Inventory MBI (Maslach & Jackson, 1986), Giessen-Test GT (Beckmann, Brähler & Richter, 1990), Persönlichkeitsfragebogen der Extraversion, neurotischer Tendenz und Rigidität E N N R (Bregelmann & Bregelmann, 1960) und das Berliner Verfahren zur Neurosendiagnostik BND (Hänsgen, 1985).

Die Fachgruppe Diagnostik des SDBB hat u.a. die Aufgabe, Tests und Arbeitsmittel zuhanden der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu besprechen und zu bewerten. Sie tut dies in Form dieses Labels, das den Fachleuten aus der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Entscheidungshilfen für den Einsatz von Tests und Arbeitsmitteln bieten soll.