



Testauswertung

# Meaningful Occupation Assessment

Version 7.03

Arbeitspsychologisches Testverfahren  
für nachhaltige Motivation und  
Stress-Prävention

Auswertung für:

**Max Mustermann**

logo consult  
Beratung, die Sinn macht.

logo consult  
Beratung, die Sinn macht.

Management- und Wirtschaftsberatung  
Gesellschaft für Gesundheits-, Arbeits-  
und Organisationspsychologie  
Wirtschafts- und Arbeitspsychotherapie  
Human Resource Management  
und Wirtschaftsmediation

Rosenweg 8  
A-9232 Rosegg

T +43 (0)42 74 - 51 487  
F +43 (0)42 74 - 51 487-40  
office@logoconsult.at  
www.logoconsult.at

Geschäftsführung:

MMag. Dr. Helmut Graf  
Dr. Peter Türk

Testautoren:

Helmut Graf  
Vincent Grote

Stand: 22.12.2011

Alle Rechte beim Verfasser: Helmut Graf

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung der Autoren reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Unsere Vision ist die  
Rehumanisierung der Arbeitswelt.

Rehumanisierung heißt:  
Arbeit ist eine Sinnquelle im Leben.

Sinn hat gesundheitserhaltenden und gesundheitsfördernden (salutogenen) Charakter.

Nur wer Sinn im Leben und in der Arbeit findet, kann Visionen haben.

Beim Sinnfindungsprozess sind wir unseren Kunden kompetente Vordenker,  
Umsetzer und Begleiter, damit diese ihre eigene Vision und Mission  
nachhaltig verwirklichen können.

# Der Test im Überblick.

## Teil 1



### Motivation und Sinn in der Arbeit

- ▶ Sinndimension 1:
  - Identifikation mit den eigentlichen Aufgaben.
  - Gestaltungsmöglichkeit der Arbeit.
  - Ausleben dürfen der Fähigkeiten und Ressourcen.
- ▶ Sinndimension 2:
  - Soziales Miteinander im Team.
  - So sein dürfen, wie man innerlich denkt und fühlt.
  - Das Gefühl haben, akzeptiert zu werden.
- ▶ Sinndimension 3:
  - Innere Akzeptanz von nicht veränderbaren Situationen im Leben und in der Arbeit.
- ▶ Sinndissonanz: Demotivation durch Sinnentfremdung.
  - Sie erfahren, wie stark Sie Ihre Arbeit als sinnvoll erachten, sinnvolle Ziele vor Augen haben, aber gleichzeitig bei der Zielerfüllung behindert werden.
- ▶ Sie erfahren, wie stark Sie durch Ihre Vorgesetzten, Kolleg/innen oder andere Führungspersonen fremdmotiviert werden.

## Teil 2



### Bio-psycho-soziale Belastung

- ▶ Sie erfahren, wie stark Sie durch Ihre Arbeitstätigkeit physisch, psychisch (emotional) und sozial belastet sind.
- ▶ Sie erfahren, wie stark diese Belastung durch Ihre Arbeitsorganisation bedingt ist.

## Teil 3



### Stressfördernde Einstellungen

- ▶ Sie erfahren, wie Ihre Einstellungen (Geisteshaltung) vom kollektiven Zeitgeist (im Sinne von existenziellen Fehlhaltungen) negativ beeinflusst werden.
- ▶ Vier kollektive Einstellungen werden untersucht:
  - (1) Provisorische Daseinshaltung.
  - (2) Fatalistische Lebenseinstellung.
  - (3) Kollektivistisches Denken.
  - (4) Fanatismus.
- ▶ Die kollektiven Neurosen, wie diese vier Fehlhaltungen auch genannt werden, haben eines gemeinsam: Sie demotivieren systematisch, erzeugen Stress und machen krank.

## Teil 4



### Stressfördernde Verhaltensmuster

- ▶ Sie erfahren, wie stark Ihre verinnerlichteten Haltungen und Denkweisen, die auch als „innere Antreiber“ bezeichnet werden, ausgeprägt sind: Sie wissen damit alles über Ihren Stress Marke „Eigenbau“.

## Teil 5



### Salutogenese: Was erhält im Arbeits- und Privatleben gesund?

- ▶ In den letzten Jahren konzentriert man sich immer mehr auf das, was gesund erhält. Dieses von Aaron Antonovsky entwickelte Konzept nennt man Salutogenese. „Salus“ bedeutet so viel wie „Unverletztheit“, „Heil“ oder „Glück“ und „Genese“ bedeutet „Entstehung“.
- ▶ Das Konzept der Salutogenese fragt nach den Bedingungen von Gesundheit und nach Faktoren, die Gesundheit schützen. Diese psychologische Einflussgröße wird Kohärenzgefühl genannt. Das Kohärenzgefühl ist somit eine globale Orientierung, die ausdrückt, in welchem Ausmaß man ein durchdringendes, dynamisches Gefühl des Vertrauens hat.
- ▶ Wir messen Ihr Kohärenzgefühl auf drei Ebenen:
  - (1) Gefühl der Verstehbarkeit.
  - (2) Gefühl von Handhabbarkeit.
  - (3) Gefühl von Sinnhaftigkeit.

## Teil 6



### Somatoforme Störungen

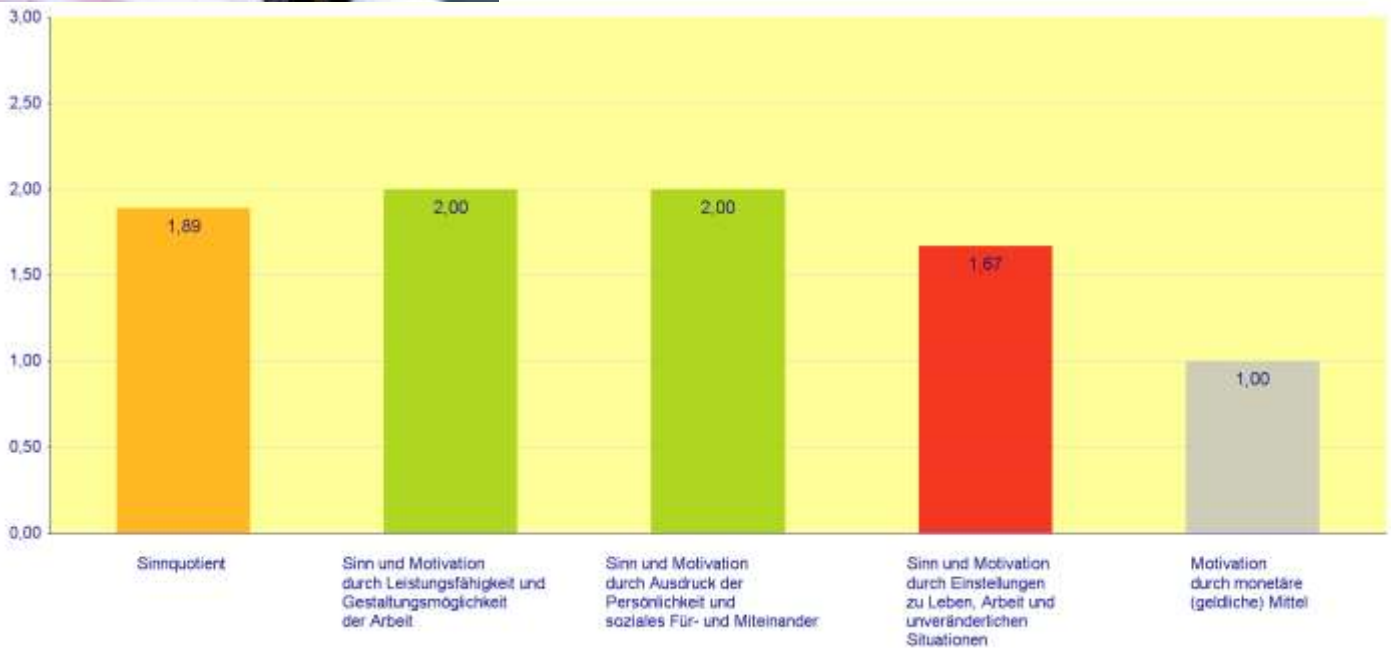
- ▶ Die Bezeichnung „somatoform“ besagt, dass diese Störungen wie körperlich verursachte Störungen ausschauen, es nach genauer Untersuchung jedoch nicht sind. Häufig sind sie psychisch oder psycho-sozial mitbedingt.
- ▶ Die Betroffenen selbst sind allerdings überzeugt, eine körperliche Erkrankung zu haben. Es besteht also eine Diskrepanz zwischen objektivem Befund und subjektivem Befinden, denn die Betroffenen hören nur allzu oft: Organisch sind Sie gesund!
- ▶ Sie erfahren, ob Sie möglicherweise zu jenen 20 % der PatientInnen von Hausärzten gehören, bei denen eine solche Störung vorliegt.





# Motivation und Sinn in der Arbeit

## Teil 1/1



### Zuordnung Ihrer Mittelwerte:

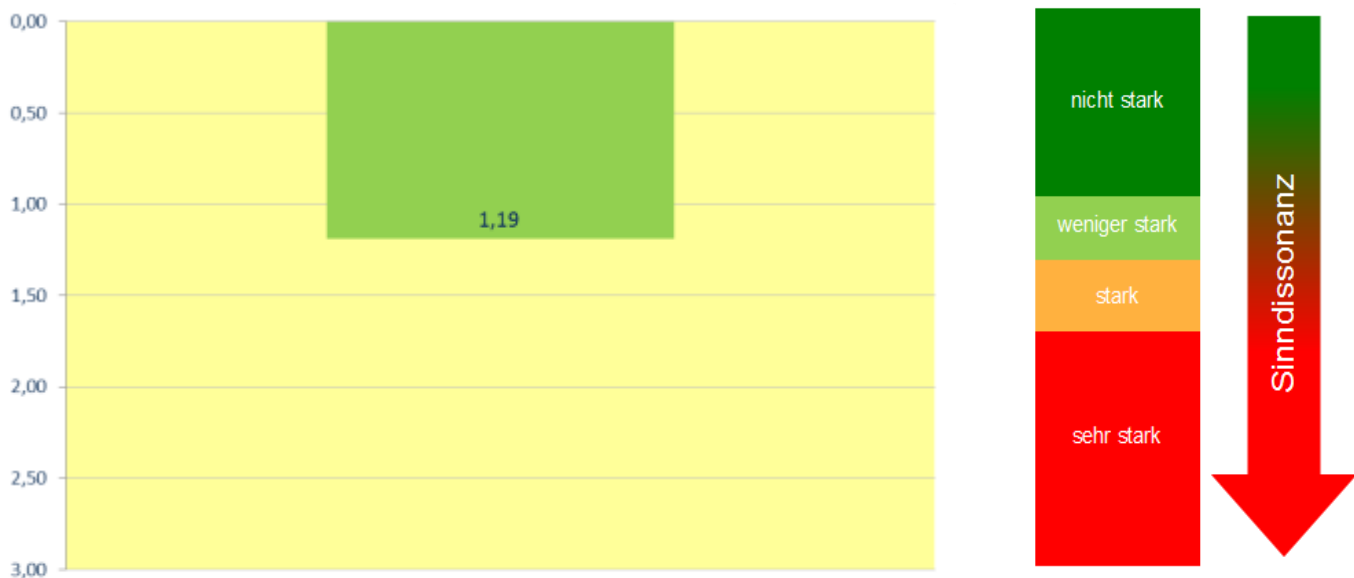
Mittelwerte	Einstufung der Sinn-dimension bzw. Motivation	Auswirkungen auf die seelische Gesundheit und das psychosoziale Wohlbefinden	Faustregel
2.20 bis 3.00	außerordentlich starke Motivation	gesundheitsfördernd nicht kritisch	<b>Je höher die Mittelwerte, desto besser!</b> 
2.00 bis 2.19	ziemlich starke Motivation	gesundheitserhaltend weniger kritisch	
1.70 bis 1.99	mittelmäßige Motivation	kritisch	
0.00 bis 1.69	geringe Motivation	sehr kritisch	
0.00 bis 3.00	Die graue Säule bringt zum Ausdruck, wie stark monetäre Mittel (z.B. Gehalt, Zulagen) die Motivation beeinflussen. Mittelwerte sind dabei nur relativ zu interpretieren.		

- ▶ Der Sinnquotient ist der Mittelwert der Motivationsfaktoren (1) Leistungsfähigkeit und Gestaltungsmöglichkeit der Arbeit, (2) Ausdruck der Persönlichkeit und soziales Für- und Miteinander und (3) Einstellungen zu Leben, Arbeit und unveränderlichen Situationen. Der Mittelwert des Faktors „Motivation durch monetäre Mittel“ zeigt an, wie stark jemand durch Geld motivierbar ist.
- ▶ Je höher die Mittelwerte sind, desto deutlicher ist in diesem Bereich die Motivation durch Sinnfindung ausgeprägt. Der Mittelwert „Sinn und Motivation durch monetäre Mittel“ nimmt bei der Interpretation eine Sonderstellung ein, da auch niedrige Ausprägungen nicht unbedingt als „geringe“ oder „mittelmäßige“ Motivation eingestuft werden dürfen. Mittelwerte unter 2.00 lassen den Schluss zu, dass die innere Motivation nicht stark von monetären Mitteln abhängig ist.
- ▶ Gesunderhaltende Motivationswerte liegen über einem Mittelwert von 2.00.


# Sinndissonanz: Demotivation durch Sinnentfremdung



Teil 1/2



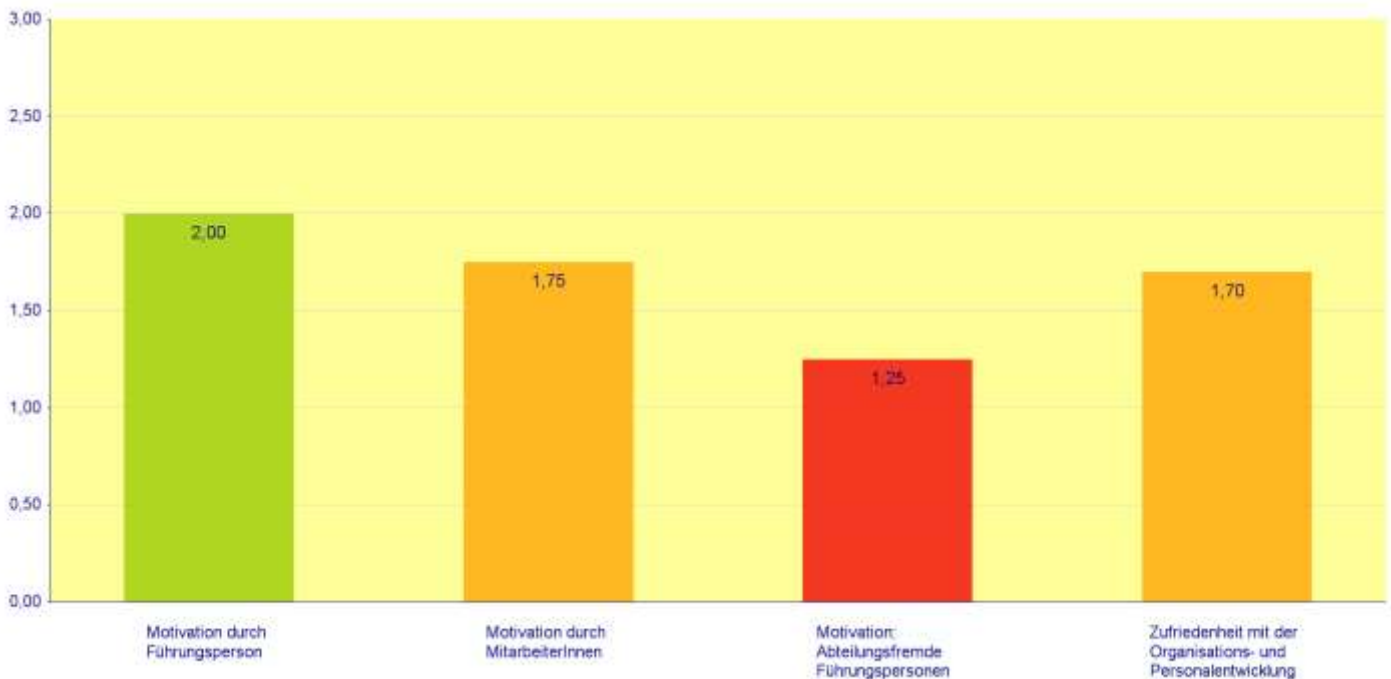
## Zuordnung Ihrer Mittelwerte:

Mittelwerte	Einstufung der Sinndissonanz	Auswirkungen auf die seelische Gesundheit und das psychosoziale Wohlbefinden	Faustregel
1.75 bis 3.00	sehr stark	sehr kritisch	Je niedriger die Mittelwerte, desto besser! 
1.40 bis 1.74	stark	kritisch	
1.00 bis 1.39	weniger stark	weniger kritisch	
0.00 bis 0.99	nicht stark	nicht kritisch	


- ▶ Der Mittelwert „Sinndissonanz“ drückt aus, wie stark Sie Ihre Arbeit als sinnvoll erachten, sinnvolle Ziele vor Augen haben, aber gleichzeitig bei der Zielerfüllung behindert werden. Dieser Mittelwert errechnet sich aus: (1) den pflegespezifischen Belastungen, (2) den Veränderungs- und Verbesserungspotenzialen, (3) der Akzeptanz und Umsetzung Ihrer Veränderungs- und Verbesserungsvorschläge und (4) Ihrer motivationalen Reaktion.
- ▶ Je niedriger der Mittelwert „Sinndissonanz“ ist, desto geringer ist die Demotivation („innere“ Kündigung, Frustration oder Sinnentfremdung).
- ▶ Eine gesunderhaltende Motivation liegt vor, wenn der Mittelwert der Sinnentfremdung kleiner als 1.40 ist.

# Fremdmotivation und Zufriedenheit mit der Organisation

Teil 1 / 3



## Zuordnung Ihrer Mittelwerte:

Mittelwerte	Einstufung der Sinn-dimension bzw. Motivation	Auswirkungen auf die seelische Gesundheit und das psychosoziale Wohlbefinden	Faustregel
2.20 bis 3.00	außerordentlich starke Motivation	gesundheitsfördernd nicht kritisch	<b>Je höher die Mittelwerte, desto besser!</b> 
2.00 bis 2.19	ziemlich starke Motivation	gesundheitserhaltend weniger kritisch	
1.70 bis 1.99	mittelmäßige Motivation	kritisch	
0.00 bis 1.69	geringe Motivation	sehr kritisch	

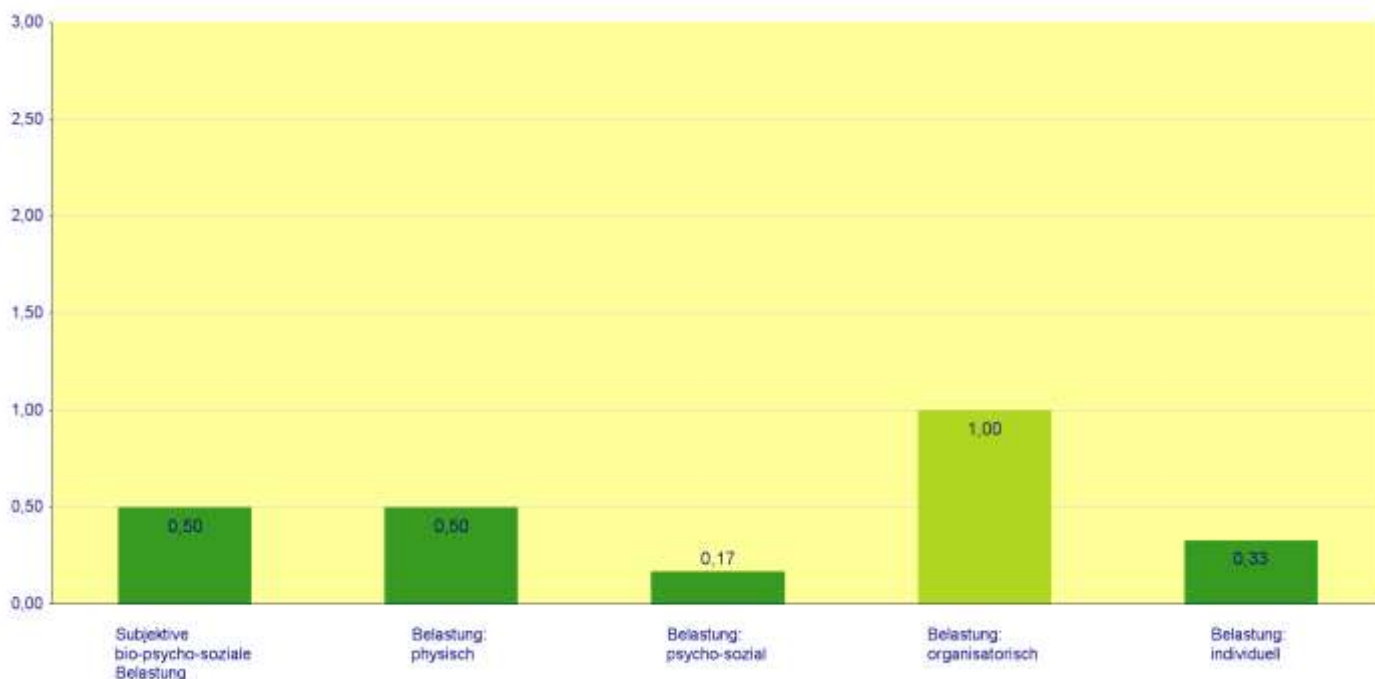
- ▶ Ein Mittelwert größer als 2.00 zeigt an, dass Sie stark von Ihren Vorgesetzten, KollegInnen oder anderen Führungspersonen motiviert werden.
- ▶ Ist der Mittelwert kleiner als 1.70, dann bedeutet das, dass Sie von außen (stark) demotiviert werden.
- ▶ Bei der Zufriedenheit mit der Organisations- und Personalentwicklung sollte der Mittelwert größer als 2.00 sein. Wenn er unter 1.7 liegt, sind Sie mit der Organisations- und Personalentwicklung sehr unzufrieden.
- ▶ Eine gesunderhaltende Fremdmotivation liegt über einem Mittelwert von 2.00.




# Bio-psycho-soziale Belastung



## Teil 2



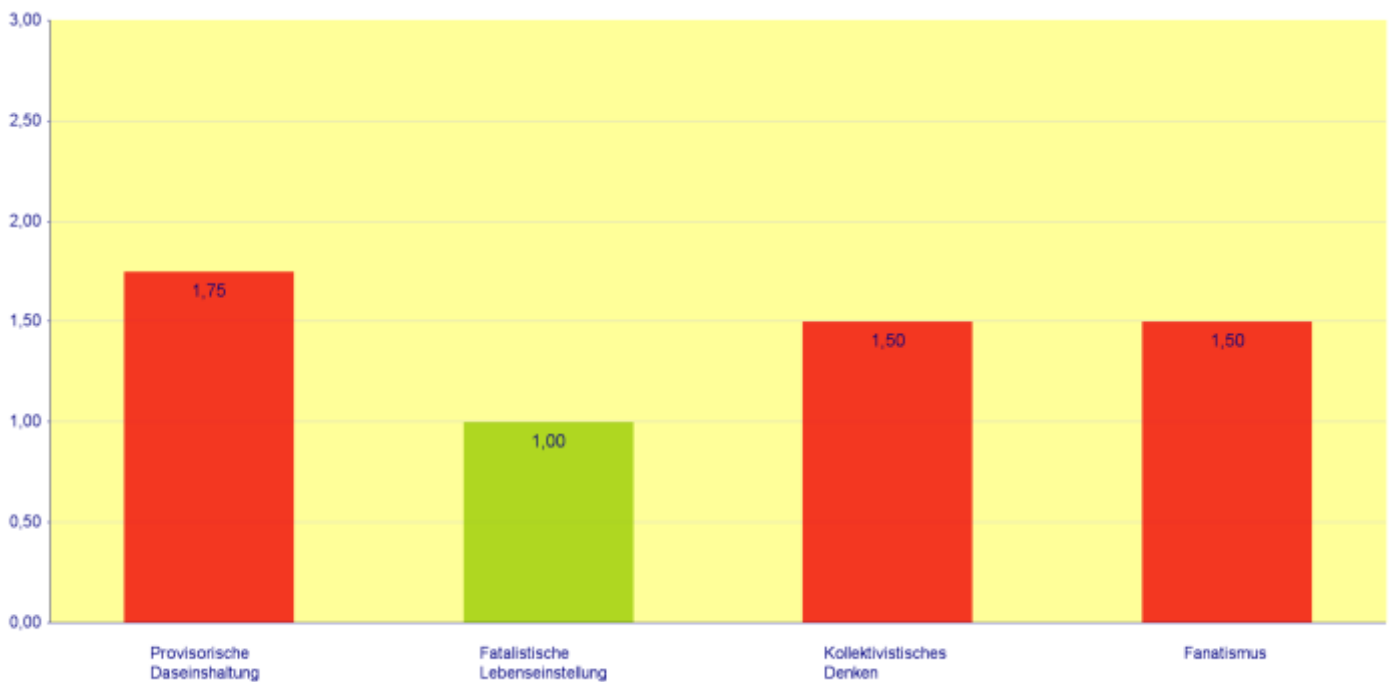
Zuordnung Ihrer Mittelwerte:

Mittelwerte	Einstufung der bio-psycho-sozialen Belastung	Auswirkungen auf die seelische Gesundheit und das bio-psycho-soziale Wohlbefinden	Faustregel
1.50 bis 3.00	sehr stark	sehr kritisch	Je niedriger die Mittelwerte, desto besser! 
1.20 bis 1.49	stark	kritisch	
0.90 bis 1.19	weniger stark	weniger kritisch	
0.00 bis 0.89	nicht stark	nicht kritisch	


- ▶ Je niedriger der Mittelwert ist, desto geringer ist in diesem Bereich Ihr subjektives Belastungsgefühl.
- ▶ Eine erlebte Belastung mit einem Mittelwert größer als 1.20 kann bereits körperliche und seelische Auswirkungen haben.
- ▶ Gesunderhaltende Werte liegen unter einem Mittelwert von 1.20.

# Stressfördernde Einstellungen: kollektive Neurosen (nach V. E. Frankl)

## Teil 3



Zuordnung Ihrer Mittelwerte:

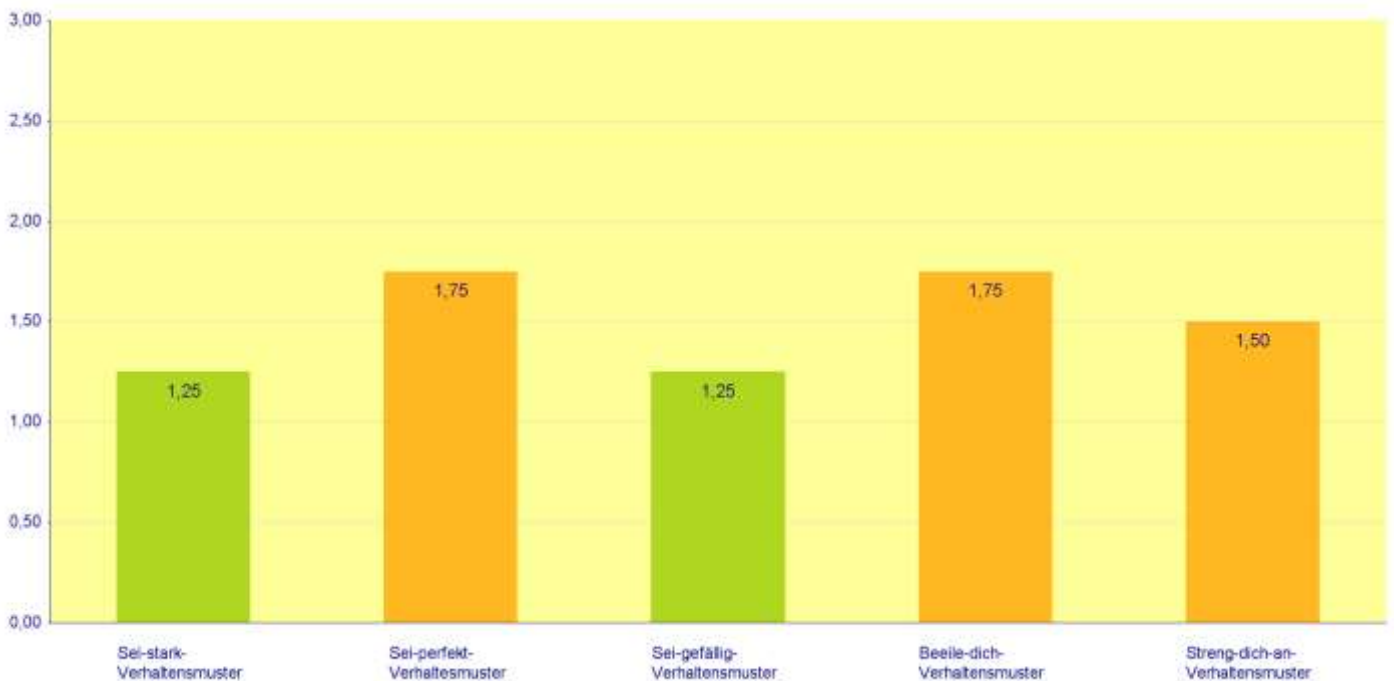
Mittelwerte	Einstufung der bio-psycho-sozialen Belastung	Auswirkungen auf die seelische Gesundheit und das bio-psycho-soziale Wohlbefinden	Faustregel
1.50 bis 3.00	sehr stark	sehr kritisch	<p>Je niedriger die Mittelwerte, desto besser!</p> 
1.25 bis 1.49	stark	kritisch	
1.00 bis 1.24	weniger stark	weniger kritisch	
0.00 bis 0.99	nicht stark	nicht kritisch	

- ▶ Je niedriger die Mittelwerte sind, desto geringer werden Sie von den existenziellen Fehlhaltungen negativ beeinflusst und Sie haben dadurch ein geringeres Stressniveau.
- ▶ Gesunderhaltende, stressreduzierende Einstellungen liegen unter einem Mittelwert von 1.25.


# Stressfördernde Verhaltensmuster



## Teil 4



Zuordnung Ihrer Mittelwerte:

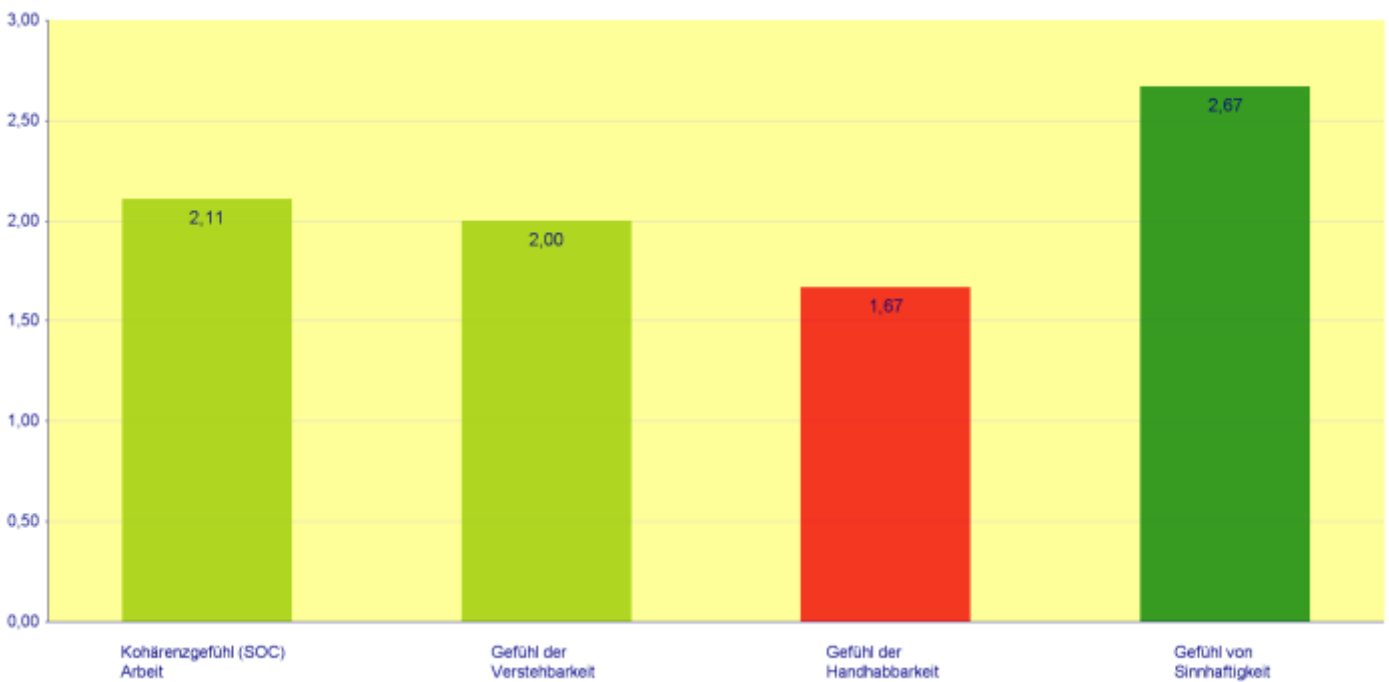
Mittelwerte	Einstufung der stressfördernden Verhaltensmuster	Auswirkungen auf die seelische Gesundheit und das psychosoziale Wohlbefinden	Faustregel
1.80 bis 3.00	sehr stark	sehr kritisch	Je niedriger die Mittelwerte, desto besser! 
1.50 bis 1.79	stark	kritisch	
1.20 bis 1.49	weniger stark	weniger kritisch	
0.00 bis 1.19	nicht stark	nicht kritisch	

- ▶ Je niedriger die Mittelwerte sind, desto geringer ist der Stress „Marke Eigenbau“ ausgeprägt, desto geringer sind also jene Verhaltensdynamiken, die auch mit der eigenen Biographie (Wertvorstellungen, Erziehung) zu tun haben und unbewussten Stress erzeugen..
- ▶ Gesunderhaltende, nicht stressfördernde Verhaltensmuster liegen unter einem Mittelwert von 1.50.


# Salutogenese:

Was erhält Sie im Arbeitsleben gesund?

Teil 5/1



Zuordnung Ihrer Mittelwerte:

Mittelwerte	Einstufung der Sinn-dimension bzw. Motivation	Auswirkungen auf die seelische Gesundheit und das psychosoziale Wohlbefinden	Faustregel
2.20 bis 3.00	außerordentlich starke Motivation	gesundheitsfördernd nicht kritisch	<p>Je höher die Mittelwerte, desto besser!</p> 
2.00 bis 2.19	ziemlich starke Motivation	gesundheitserhaltend weniger kritisch	
1.70 bis 1.99	mittelmäßige Motivation	kritisch	
0.00 bis 1.69	geringe Motivation	sehr kritisch	

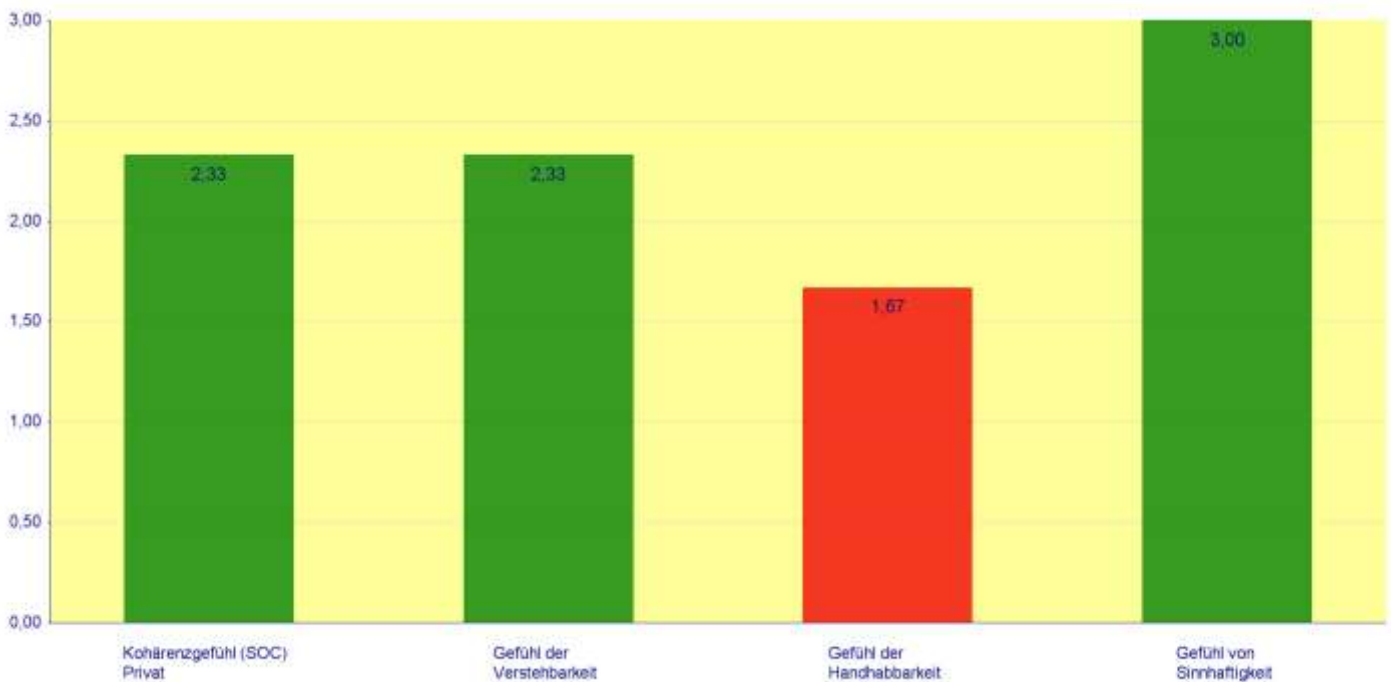
- ▶ Das Kohärenzgefühl Arbeit (SOC) drückt aus, wie gut das gesamte Umfeld der Arbeit als logisch zusammenhängend und nachvollziehbar erlebt wird.
- ▶ Das Kohärenzgefühl Arbeit (SOC) errechnet sich drei Mittelwerten:
  - (1) Gefühl der Verstehbarkeit: Verstehbarkeit meint, dass berufliche Anforderungen als geordnet, strukturiert, planbar, einschätzbar oder erklärbar wahrgenommen werden.
  - (2) Gefühl von Handhabbarkeit: Handhabbarkeit meint, dass geeignete Mittel im Arbeitsleben zur Verfügung stehen, um den Anforderungen begegnen und Schwierigkeiten lösen zu können.
  - (3) Das Gefühl der Sinnhaftigkeit: Es beschreibt das Ausmaß, in dem man das Berufsleben als emotional sinnvoll empfindet und Probleme und Anforderungen für wert befunden werden, dass man Energie in sie investiert. Schwierige Arbeitsbereiche werden als Herausforderung und nicht als Überforderung sowie als sinnstiftend erlebt.
- ▶ Wenn der Mittelwert „Kohärenzgefühl“ größer als 2.00 ist, ist die „globale“ Grundorientierung (Gefühl des Vertrauens und Nachvollziehbarkeit) in der Arbeit (sehr) gut ausgeprägt.

# Salutogenese:

Was erhält Sie im Privatleben gesund?



Teil 5/2



Zuordnung Ihrer Mittelwerte:

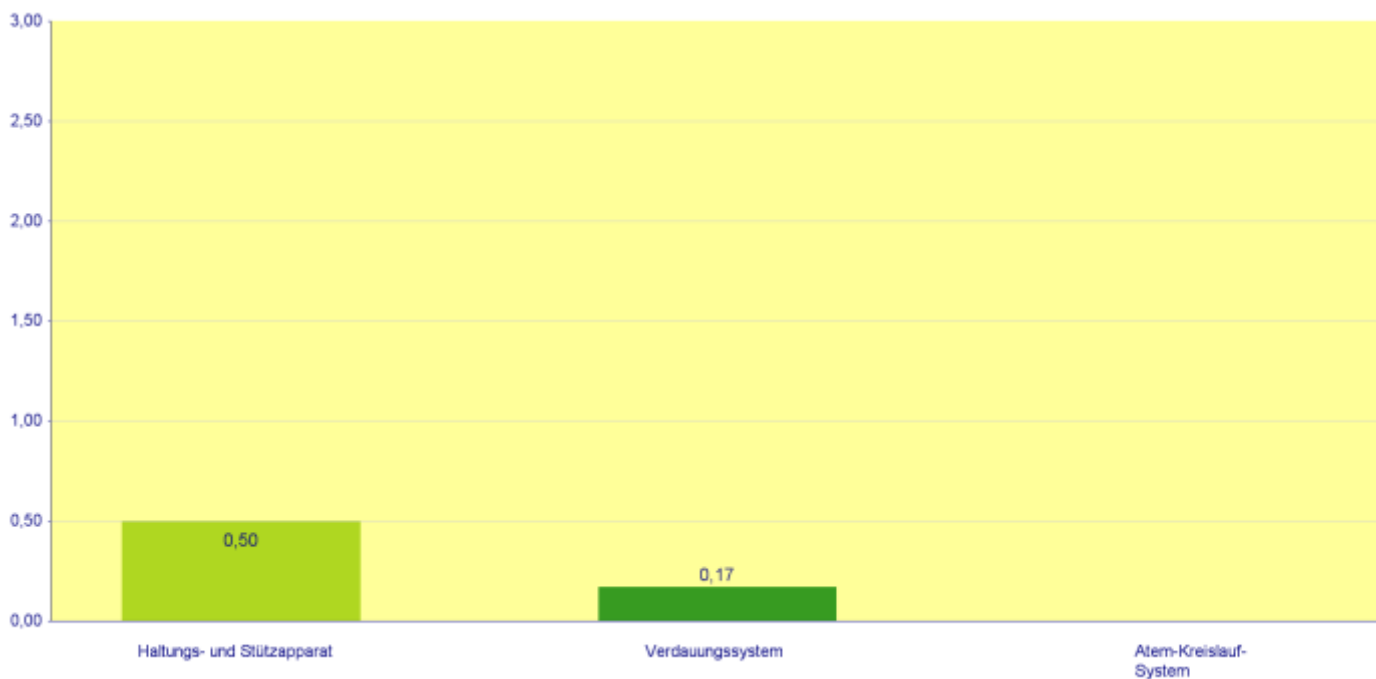
Mittelwerte	Einstufung der Sinn-dimension bzw. Motivation	Auswirkungen auf die seelische Gesundheit und das psychosoziale Wohlbefinden	Faustregel
2.20 bis 3.00	außerordentlich starke Motivation	gesundheitsfördernd nicht kritisch	<p>Je höher die Mittelwerte, desto besser!</p>
2.00 bis 2.19	ziemlich starke Motivation	gesundheitserhaltend weniger kritisch	
1.70 bis 1.99	mittelmäßige Motivation	kritisch	
0.00 bis 1.69	geringe Motivation	sehr kritisch	

- ▶ Das Kohärenzgefühl Privat (SOC) drückt aus, wie gut das gesamte Privatleben als logisch zusammenhängend und nachvollziehbar erlebt wird.
- ▶ Das Kohärenzgefühl Privat (SOC) errechnet sich drei Mittelwerten:
  - (1) Gefühl der Verstehbarkeit: Verstehbarkeit meint, dass private Anforderungen als geordnet, strukturiert, planbar, einschätzbar oder erklärbar wahrgenommen werden.
  - (2) Gefühl von Handhabbarkeit: Handhabbarkeit meint, dass geeignete Mittel im Privatleben zur Verfügung stehen, um den Anforderungen begegnen und Schwierigkeiten lösen zu können.
  - (3) Das Gefühl der Sinnhaftigkeit: Es beschreibt das Ausmaß, in dem man das Leben als emotional sinnvoll empfindet und Probleme und Anforderungen für wert befunden werden, dass man Energie in sie investiert. Schwierige Lebensbereiche werden als Herausforderung und nicht als Überforderung sowie als sinnstiftend erlebt.
- ▶ Wenn der Mittelwert „Kohärenzgefühl“ größer als 2.00 ist, ist die „globale“ Grundorientierung (Gefühl des Vertrauens und Nachvollziehbarkeit) im Privatleben (sehr) gut ausgeprägt.

# Somatoforme Störungen


## Häufigkeit der Beschwerden

Teil 6/1



Anzahl der Störungen	Werte
Anzahl der somatoformen Störungen	1

### Zuordnung Ihrer Mittelwerte:

Mittelwerte	Anzahl der somatoformen Störungen	Eine somatoforme Störung ist...	Auswirkungen auf die seelische Gesundheit und das psychosoziale Wohlbefinden	Faustregel
1.51 bis 3.00	7 bis 24	sehr wahrscheinlich	sehr kritisch – sehr gesundheitsbelastend	Je niedriger die Mittelwerte, desto besser! 
0.81 bis 1.50	5 bis 6	wahrscheinlich	kritisch - gesundheitsbelastend	
0.41 bis 0.80	3 bis 4	weniger wahrscheinlich	weniger kritisch	
0.00 bis 0.40	0 bis 2	nicht wahrscheinlich	nicht kritisch	

- Die Mittelwerte „Haltungs- und Stützapparat“, „Verdauungssystem“ und „Atem-Kreislaufsystem“ sollen alle unter 0.80 liegen. Die Anzahl der somatoformen Störungen (Gesamtwert) soll unter 4 liegen.

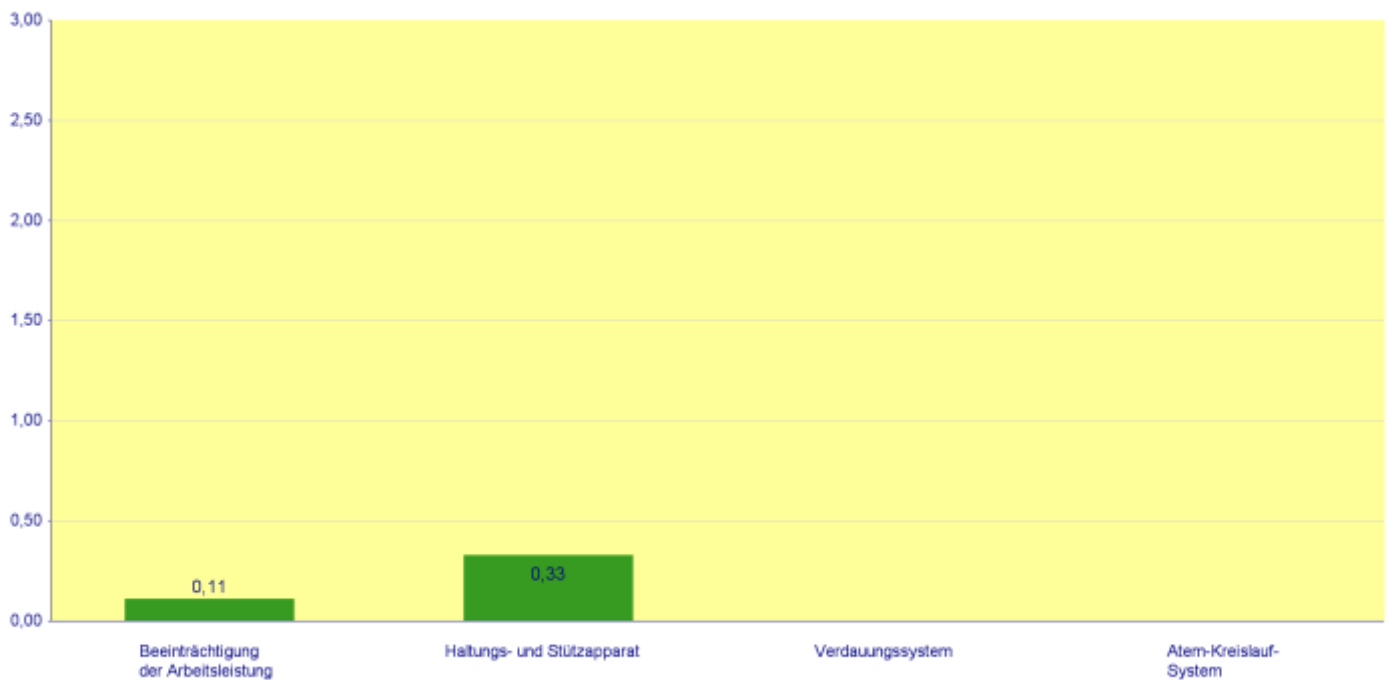


# Somatoforme Störungen

## Beeinträchtigungen der Arbeitsleistung



Teil 6/2



Zuordnung Ihrer Mittelwerte:

Mittelwerte	Die Beeinträchtigung der Arbeitsleistung ist...	Faustregel
1.51 bis 3.00	sehr stark	Je niedriger die Mittelwerte, desto besser! 
0.81 bis 1.50	stark	
0.41 bis 0.80	weniger stark	
0.00 bis 0.40	nicht stark	

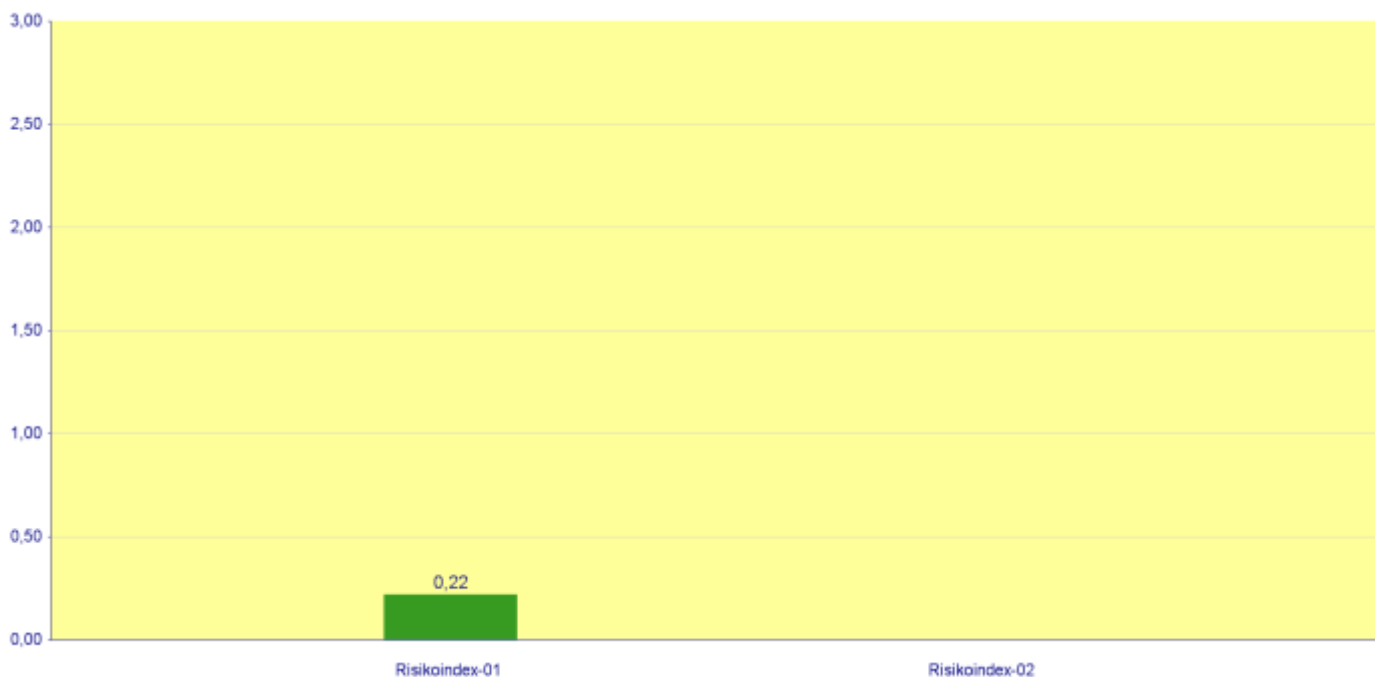
- ▶ Die Mittelwerte „Haltungs- und Stützapparat“, „Verdauungssystem“ und „Atem-Kreislaufsystem“ sollen alle unter 0.80 liegen.
- ▶ Liegen die Mittelwerte über 0.81, ist eine medizinische, arbeitspsychologische bzw. psychotherapeutische Abklärung notwendig.

# Somatoforme Störungen


Risikoindex 01: Anzahl der Störungen  
 Risikoindex 02: Psychologische Faktoren



Teil 6/3



## Zuordnung Ihrer Mittelwerte:

Mittelwerte: Risikoindex 01	Mittelwerte: Risikoindex 02	Eine somatoforme Störung ist...	Auswirkungen auf die seelische Gesundheit und das psychosoziale Wohlbefinden	Faustregel
1.51 bis 3.00	2.00 bis 3.00	sehr wahrscheinlich	sehr kritisch – sehr gesundheitsbelastend	Je niedriger die Mittelwerte, desto besser! 
0.81 bis 1.50	1.51 bis 2.00	wahrscheinlich	kritisch - gesundheitsbelastend	
0.41 bis 0.80	1.01 bis 1.50	weniger wahrscheinlich	weniger kritisch	
0.00 bis 0.40	0.00 bis 1.00	nicht wahrscheinlich	nicht kritisch	

- ▶ **Risikoindex 01:**  
 Die Mittelwerte „Haltungs- und Stützapparat“, „Verdauungssystem“ und „Atem-Kreislaufsystem“ sollen alle unter 0,80 liegen. Liegen die Werte über 0,81, ist eine medizinische, aber vor allem eine arbeits- und organisationspsychologische Abklärung notwendig.
- ▶ **Risikoindex 02:**  
 Die Mittelwerte des Risikoindex-02 sollen unter 1,00 liegen

# In welchen Bereichen wäre eine Veränderung notwendig?



Überblick

Bereich	Mittelwert		Veränderung			
	eigener <sup>(1)</sup>	Vergleichsgruppe <sup>(2)</sup>	nicht notwendig	eher nicht notwendig	notwendig	sehr notwendig
<b>Sinnquotient</b> <small>Je höher der MW, desto besser (Maximum: 3.00).</small>	<b>1,89</b>	2,06				
<b>Sinndissonanz</b> <small>Je niedriger der MW, desto besser (Minimum: 0.00).</small>	<b>1,69</b>	k.A.				
<b>Fremdmotivation</b> <small>Je höher der MW, desto besser (Maximum: 3.00).</small>	<b>1,66</b>	k.A.				
<b>Bio-psycho-soziale Belastung</b> <small>Je niedriger der MW, desto besser (Minimum: 0.00).</small>	<b>0,50</b>	k.A.				
<b>Stressfördernde Einstellung</b> <small>Je niedriger der MW, desto besser (Minimum: 0.00).</small>	<b>1,44</b>	1,06				
<b>Stressfördernde Verhaltensmuster</b> <small>Je niedriger der MW, desto besser (Minimum: 0.00).</small>	<b>1,50</b>	1,54				
<b>Salutogenese: Arbeit</b> <small>Je höher der MW, desto besser (Maximum: 3.00).</small>	<b>2,11</b>	2,03				
<b>Salutogenese: Privat</b> <small>Je höher der MW, desto besser (Maximum: 3.00).</small>	<b>2,33</b>	2,03				

(1) Die dunkelroten Balken stellen die eigenen Mittelwerte (MW) lt. Testverfahren dar. Alle MW können nur zwischen 0.00 und 3.00 liegen.

(2) Die grauen Balken stellen die Mittelwerte (MW) der Vergleichsgruppe (ca. N=1.000) dar.

## Deskriptive Statistik für psychologisches Fachpersonal:

<b>D01 - Sinndimension</b>	<b>MW</b>	<b>S</b>	<b>Normwert / Z-Wert</b>
SQ 01	2,00	0,00	-0,18
SQ 02	2,00	0,00	-0,18
SQ 03	1,67	0,52	-0,93
SQ 04	1,00	0,00	-0,14
SQ ges.	1,89	0,19	-0,44
SD	1,19	0,38	k.A.
Berufsspezifische Belastungen	0,75	0,50	k.A.
Veränderungs- u. Verbesserungspotenziale	1,00	0,00	k.A.
Partizipation: Veränderungs- u. Verbesserungsvorschläge	1,50	0,58	k.A.
Motivatorische Reaktion	1,50	0,58	k.A.
Ex. Mot. – Führungsperson	2,00	0,00	k.A.
Ex. Mot. – MitarbeiterInnen	1,75	0,50	k.A.
Ex. Mot. – Ärzte / Ärztinnen	1,25	0,50	k.A.
Zufriedenheit OE / PE	1,70	0,67	k.A.
Ex. Mot. ges.	1,68	0,31	k.A.
Entwicklungsstand OE/PE	10	k.A.	k.A.
<b>D02 – Bio-psycho-soziale Belastung</b>	<b>MW</b>	<b>S</b>	<b>Normwert / Z-Wert</b>
Bio-psycho-soziale Belastung ges.	0,50	0,36	k.A.
Belastung: psychisch	0,50	0,55	k.A.
Belastung: psycho-sozial	0,17	0,41	k.A.
Belastung: Organisation	1,00	0,63	k.A.
Belastung: individuell	0,33	0,52	k.A.
<b>D03.01 – Kollektive Neurosen</b>	<b>MW</b>	<b>S</b>	<b>Normwert / Z-Wert</b>
Provisorische Daseinshaltung	1,75	0,50	1,63
Fatalistische Lebenseinstellung	1,00	0,00	-0,15
Kollektivistisches Verhalten	1,50	0,58	1,23
Fanatismus	1,50	0,58	0,54
Stressfördernde Einstellungswerte ges.	1,44	0,31	1,22
<b>D03.02 - Stressfördernde Verhaltensmuster / Vulnerabilität</b>	<b>MW</b>	<b>S</b>	<b>Normwert / Z-Wert</b>
PIP	1,63	0,52	1,24
WHIP	1,75	0,46	-0,88
Passivität	2,00	0,00	1,67
Aktivität	1,50	0,58	0,12
Sei-stark-Verhaltensdynamik	1,25	0,50	-0,47
Sei-perfekt-Verhaltensdynamik	1,75	0,50	0,15
Sei-gefällig-Verhaltensdynamik	1,25	0,50	0,07
Beeile-dich-Verhaltensdynamik	1,75	0,50	0,22
Streng-dich-an-Verhaltensdynamik	1,50	0,58	-0,37
Stressfördernde Verhaltensdynamik ges.	1,50	0,25	-0,12

<b>D04 - Salutogene Potenziale</b>	<b>MW</b>	<b>S</b>	<b>Normwert / Z-Wert</b>
Gefühl der Verstehbarkeit – Comprehensibility: Arbeit	2,00	0,00	0,06
Gefühl der Handhabbarkeit – Manageability: Arbeit	2,00	0,00	0,04
Gefühl der Sinnhaftigkeit – Meaningfulness: Arbeit	1,67	0,58	-1,10
Kohärenzgefühl: Arbeit – SOC / Sense of Coherence	1,89	0,19	-0,39
Gefühl der Verstehbarkeit – Comprehensibility: Privat	1,67	0,58	-0,65
Gefühl der Handhabbarkeit – Manageability: Privat	1,33	0,58	-1,38
Gefühl der Sinnhaftigkeit – Meaningfulness: Privat	1,67	0,58	-0,78
Kohärenzgefühl: Privat – SOC / Sense of Coherence	1,56	0,19	-1,28

<b>D05 - Somatoforme Störungen</b>	<b>MW</b>	<b>S</b>	<b>Normwert / Z-Wert</b>
Häufigkeit < 2 Jahre: Haltungs- und Stützapparat	1,00	0,00	0,95
Häufigkeit < 2 Jahre: Verdauungssystem	1,33	0,52	3,04
Häufigkeit < 2 Jahre: Atem-Kreislaufsystem	0,67	0,52	0,81
Beeinträchtigung: Haltungs- und Stützapparat	0,83	0,75	1,21
Beeinträchtigung: Verdauungssystem	0,67	0,52	1,95
Beeinträchtigung: Atem-Kreislaufsystem	0,33	0,82	0,30
Anzahl somatoformer Störungen - gesamt	2	k.A.	0,00
Risikoindex-01	1,00	0,33	1,93
Risikoindex-02	1,00	0,00	k.A.

<b>D06 - MOA-Feedback</b>	<b>W</b>	<b>S</b>	<b>Normwert / Z-Wert</b>
Sinnhaftigkeit	3	k.A.	k.A.
Meinungsausdruck	3	k.A.	k.A.
Motivation / Gewissenhaftigkeit	3	k.A.	k.A.

<b>D07 - Biographische Daten</b>	<b>Werte</b>
Alter	32
BMI	23,67
Chronische Erkrankungen	keine
Urlaub / Jahr	25
KS-Tage / Jahr	2
Arbeitsstunden / Woche	40

<b>D08 - Sonstige Daten</b>	<b>Werte</b>
Bearbeitungsdauer	22,8 min
Datum / Testende	19.12.2009 / 10:34:28
Gültige Werte	100%
SI	0,63 / 0,75
SE-K	1,33 / 1,50
IK	0,13 / 0,06

Persönliche Anmerkungen:

Personencode = XXXXXXXXXXXX

## *Beratung, die Sinn macht.*

Der Name unseres Unternehmens leitet sich vom griechischen Wort „logos“ ab.

Logos bedeutet Sinn.

Dementsprechend hat unsere Beratertätigkeit das Ziel, Menschen und Organisationen auf der Suche nach Sinn zu begleiten.

Wir entdecken mit Ihnen Werte - Werte, die zum Erfolg führen.

## *Gesundheit braucht vor allem Sinn. Sinn ist der stärkste Motivator.*

- ▶ Sinn motiviert.
- ▶ Sinn fördert das seelische Wohlbefinden.
- ▶ Sinn macht erfolgreich.
- ▶ Sinn gibt ein Wozu.

logo consult Unternehmensberatung GmbH

A-9232 Rosegg – Rosenweg 8 – Österreich  
T +43(0)42 74 - 51 487  
F +43(0)42 74 - 51 487-40  
office@logoconsult.at  
www.logoconsult.at