

Testauswertung

Meaningful Occupation Assessment

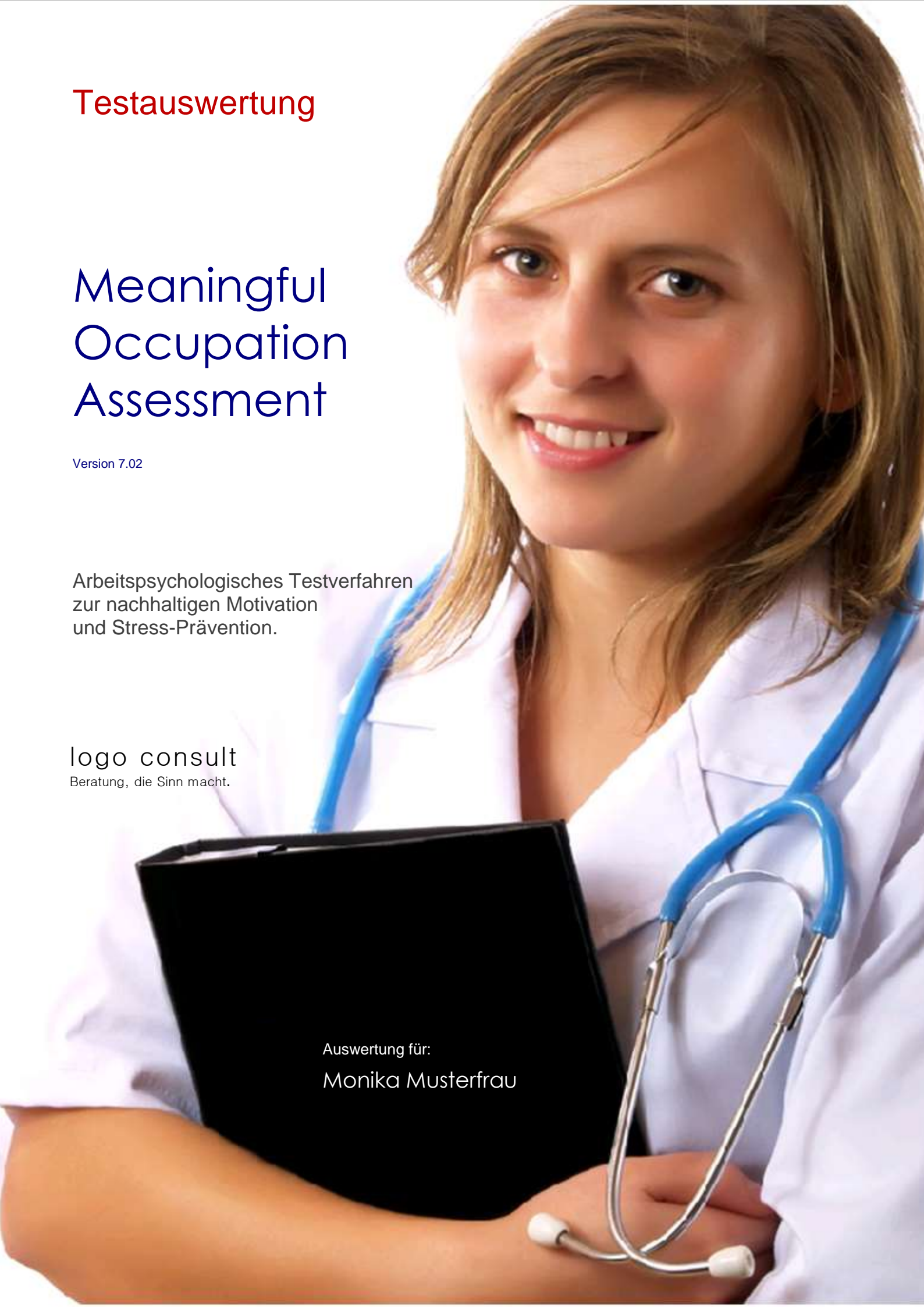
Version 7.02

Arbeitspsychologisches Testverfahren
zur nachhaltigen Motivation
und Stress-Prävention.

logo consult

Beratung, die Sinn macht.

Auswertung für:
Monika Musterfrau



Unsere Vision ist die Rehumanisierung
der Arbeitswelt.

Rehumanisierung heißt:
Arbeit ist eine Sinnquelle im Leben.

logo consult

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

A-9232 Rosegg

Rosenweg 8

T +43 42 74 - 51 487

office@logoconsult.at

www.logoconsult.at

Testautoren:

MMag. Dr. Helmut Graf

Mag. Dr. Vincent Grote

Wie sinnvoll erlebe ich meine Arbeit?
Wie stark ist meine berufliche Belastung?
Kenne ich meine stressfördernden Denk-,
Fühl- und Verhaltensmuster?
... und vor allem: Was hält mich gesund?

Der Test Meaningful Occupation Assessment (MOA) beruht auf Erkenntnissen
der Arbeitspsychologie und Psychotherapie.

Dabei wurden die epochalen Sichtweisen von Viktor Frankl, dem Begründer der
Logotherapie und Existenzanalyse, ebenso berücksichtigt wie die Erkenntnisse der
modernen Stressforschung und der Salutogenese, die von A. Antonovsky
begründet wurde. Die Salutogenese setzt sich mit der Frage auseinander,
was den Menschen gesund erhält.

Der Test geht von einem ganzheitlichen (bio-psycho-sozialen) Menschenbild aus.
Im Besonderen gibt der Test Antwort darauf, inwieweit die Motivation durch
Sinnfindung im Alltagsleben und am Arbeitsplatz erweitert oder eingeschränkt wird.

Mit Hilfe des Testverfahrens besteht die Möglichkeit,
versteckte Ressourcen, Entwicklungspotenziale und auch Quellen der seelischen
und sozialen Beanspruchung und Demotivation objektiv sichtbar zu machen.

Die Ergebnisse lassen auch Rückschlüsse darauf zu,
wo jemand in der Selbst- und Sozialkompetenz gefördert werden kann.
Stress- und konfliktfördernde Denk-, Fühl- und Verhaltensmuster werden leichter erkannt.
Dadurch kann eigenverantwortlich dazu beigetragen werden,
dass Ideen oder Vorhaben erfolgreicher umgesetzt
und zwischenmenschliche Beziehungen vertieft werden.

Alles auf einen Blick.

Teil 1



Teil 2



Teil 3



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, KollegInnen und Ärzte / Ärztinnen fremdmotiviert werden.

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.

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



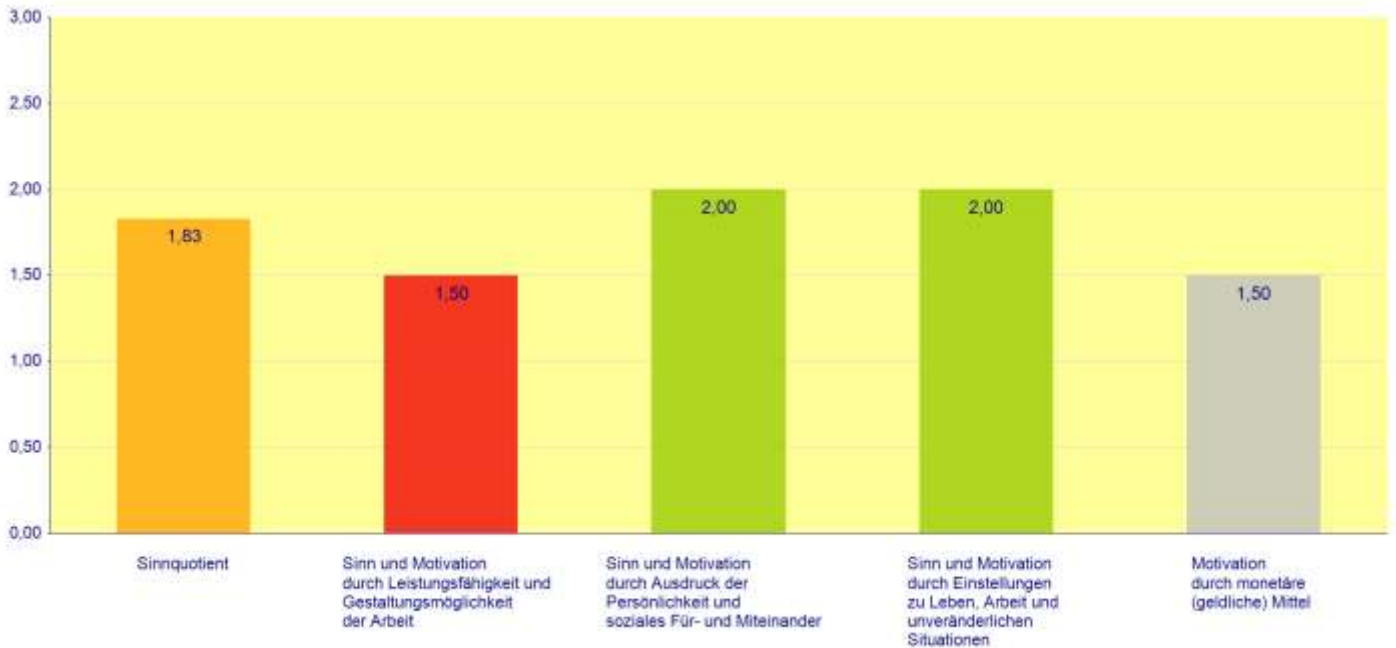
Somatoforme Störungen

- ▶ 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.



Teil 1/1

Motivation und Sinn in der Arbeit



Zuordnung Ihrer Mittelwerte:

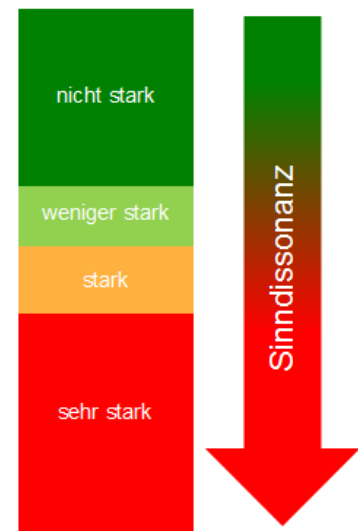
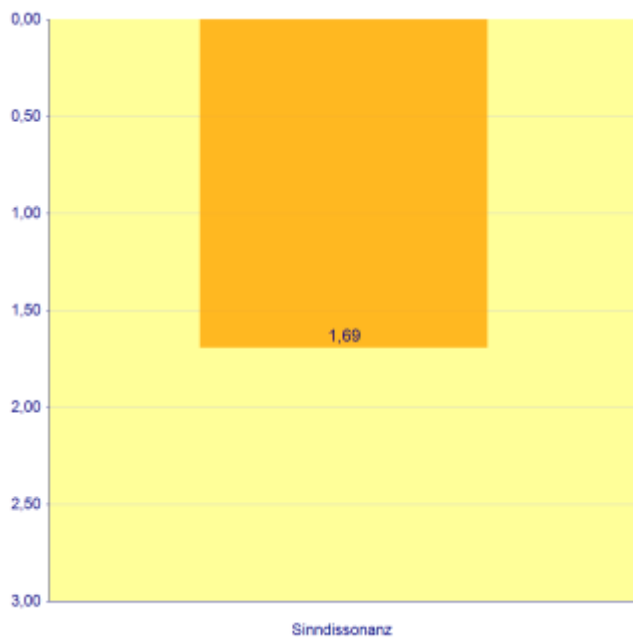
Mittelwerte	Einstufung der Sinn-dimension bzw. Motivation	Auswirkungen auf die seelische Gesundheit und das psychosoziale Wohlbefinden	Faustregel
2.20 bis 3.00	außerordentlich starke Motivation	gesundheitsfördernd nicht kritisch	<p>Je höher die Werte, desto besser!</p>
2.00 bis 2.19	ziemlich starke Motivation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

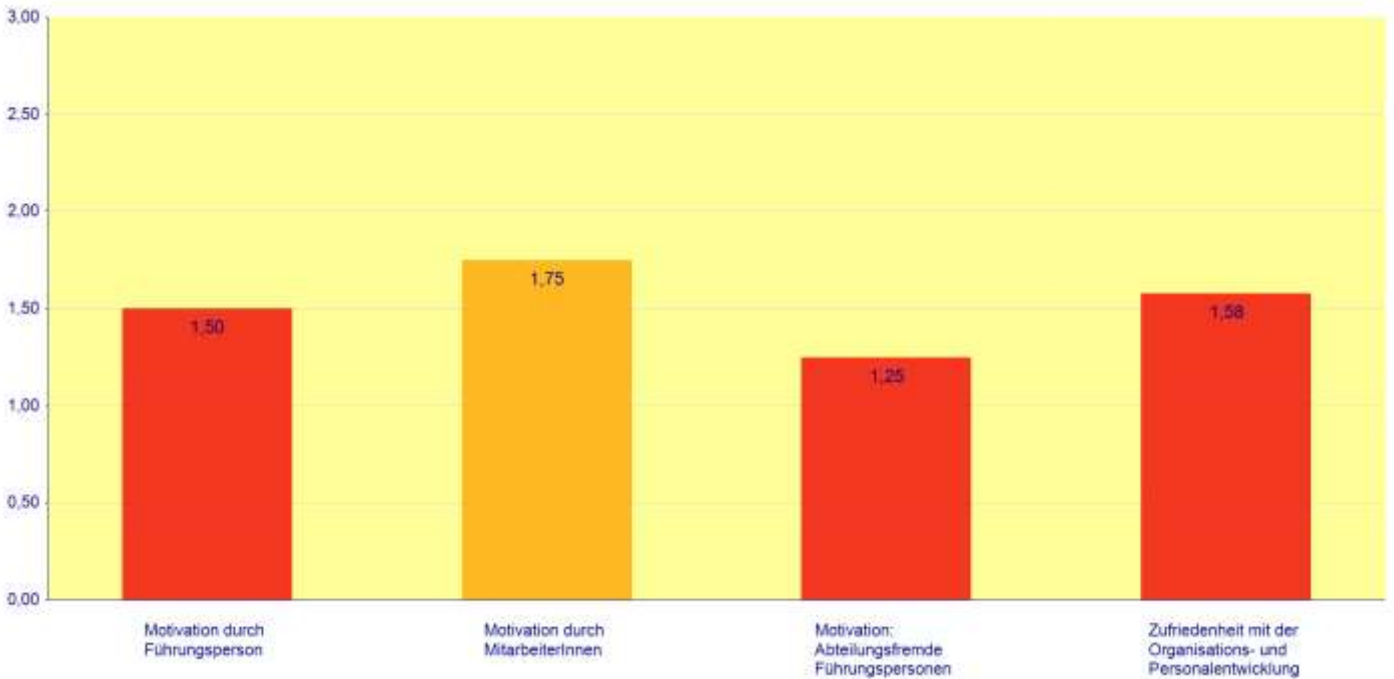
Mittelwerte	Einstufung der Sinndissonanz	Auswirkungen auf die seelische Gesundheit und das psychosoziale Wohlbefinden	Faustregel
1.75 bis 3.00	sehr stark	sehr kritisch	Je niedriger die Werte, desto besser! 
1.40 bis 1.74	stark	kritisch	
1.00 bis 1.39	weniger stark	weniger kritisch	
0.00 bis 0.99	nicht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

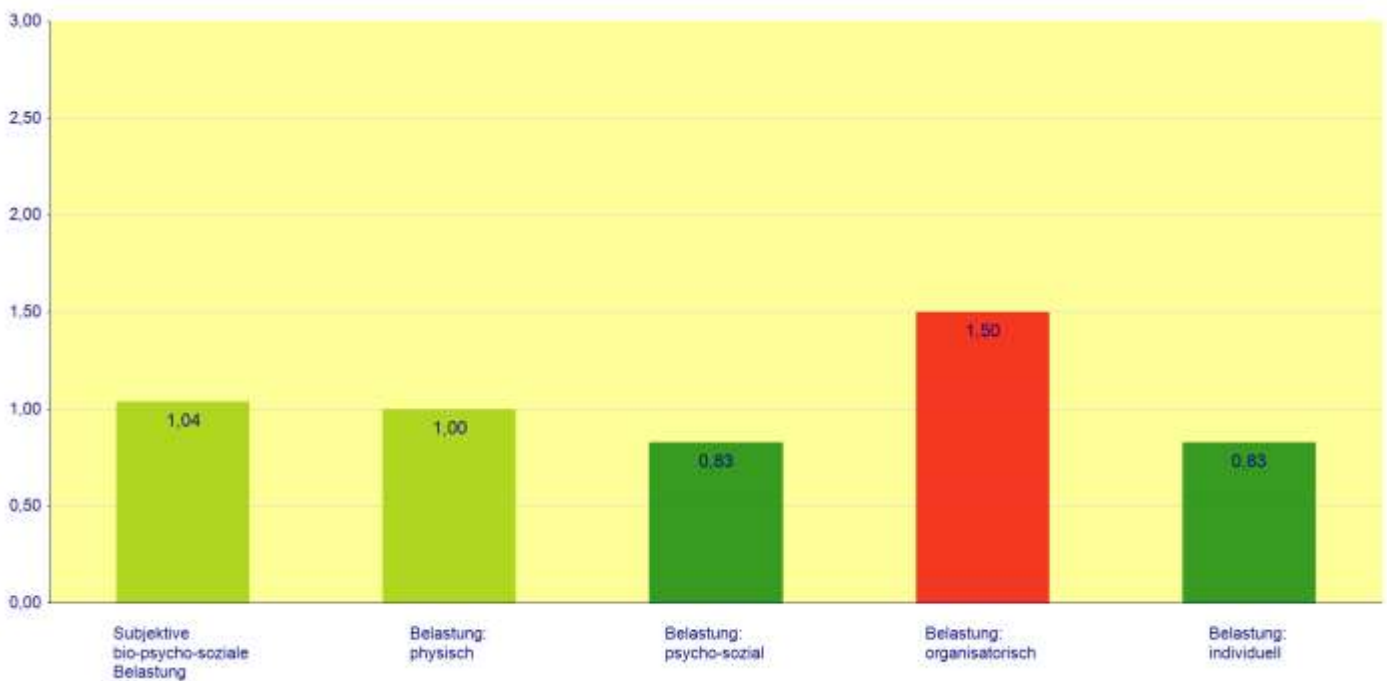
Mittelwerte	Einstufung der Sinn-dimension bzw. Motivation	Auswirkungen auf die seelische Gesundheit und das psychosoziale Wohlbefinden	Faustregel
2.20 bis 3.00	außerordentlich starke Motivation	gesundheitsfördernd nicht kritisch	<p>Je höher die Werte, desto besser!</p>
2.00 bis 2.19	ziemlich starke Motivation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

- ▶ Ein Mittelwert größer als 2.00 zeigt an, dass Sie stark von Ihren Vorgesetzten, KollegInnen oder Ärzten / Ärztinnen 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:

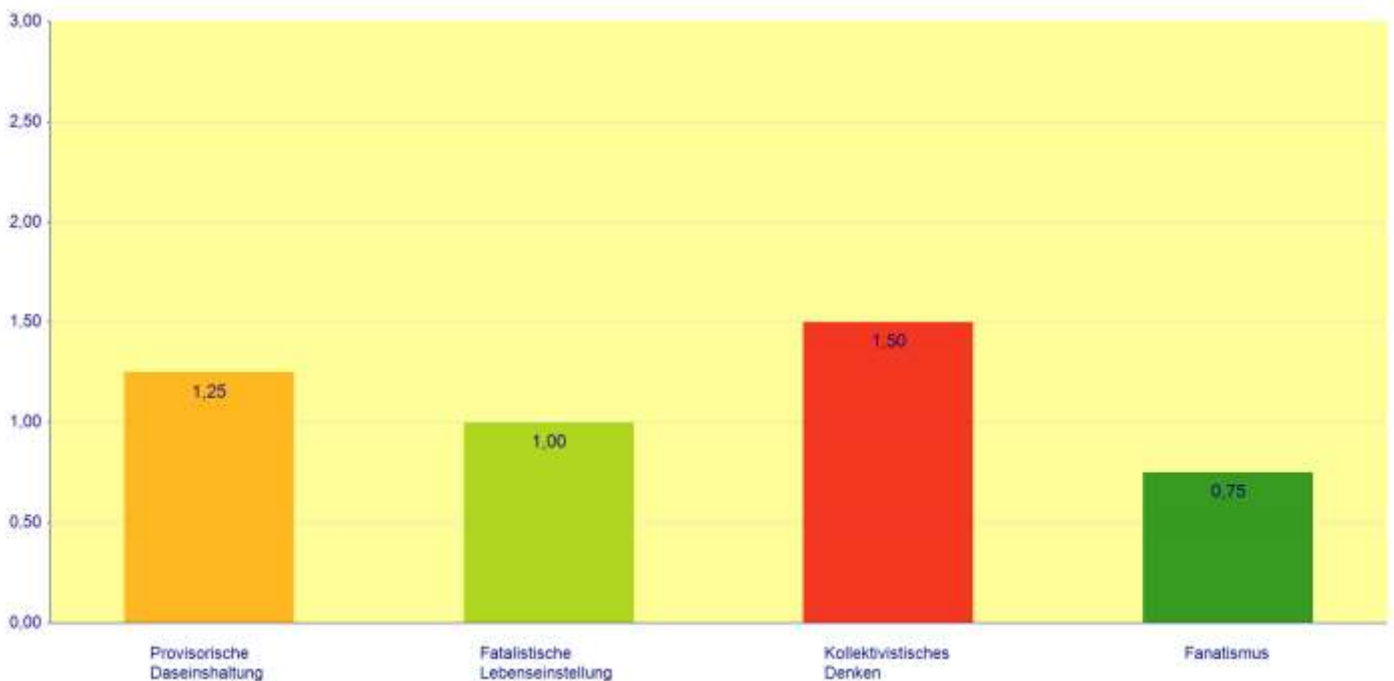
Mittelwerte	Einstufung der bio-psycho-sozialen Belastung	Auswirkungen auf die seelische Gesundheit und das bio-psycho-soziale Wohlbefinden	Faustregel
1.50 bis 3.00	sehr stark	sehr kritisch	Je niedriger die Werte, desto besser! 
1.20 bis 1.49	stark	kritisch	
0.90 bis 1.19	weniger stark	weniger kritisch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

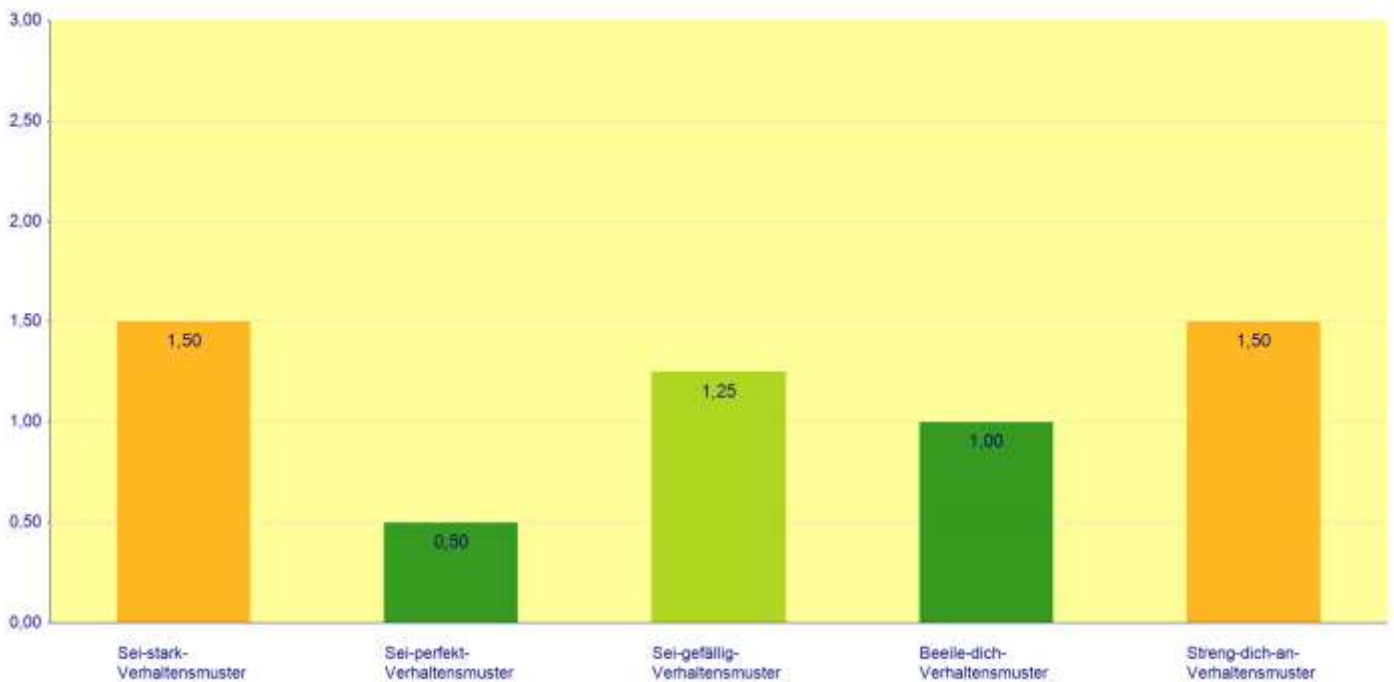
Mittelwerte	Einstufung der bio-psycho-sozialen Belastung	Auswirkungen auf die seelische Gesundheit und das bio-psycho-soziale Wohlbefinden	Faustregel
1.50 bis 3.00	sehr stark	sehr kritisch	<p>Je niedriger die Werte, desto besser!</p> 
1.25 bis 1.49	stark	kritisch	
1.00 bis 1.24	weniger stark	weniger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

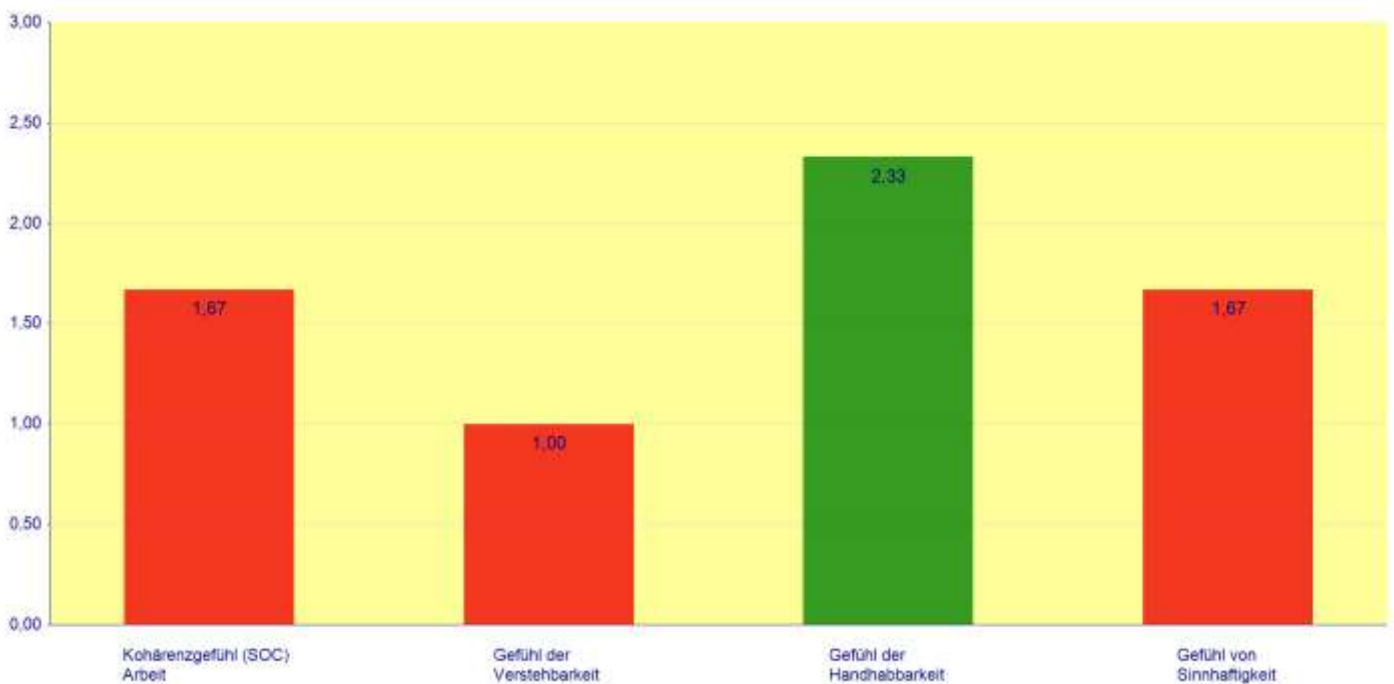
Mittelwerte	Einstufung der stressfördernden Verhaltensmuster	Auswirkungen auf die seelische Gesundheit und das psychosoziale Wohlbefinden	Faustregel
1.80 bis 3.00	sehr stark	sehr kritisch	Je niedriger die Werte, desto besser 
1.50 bis 1.79	stark	kritisch	
1.20 bis 1.49	weniger stark	weniger kritisch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

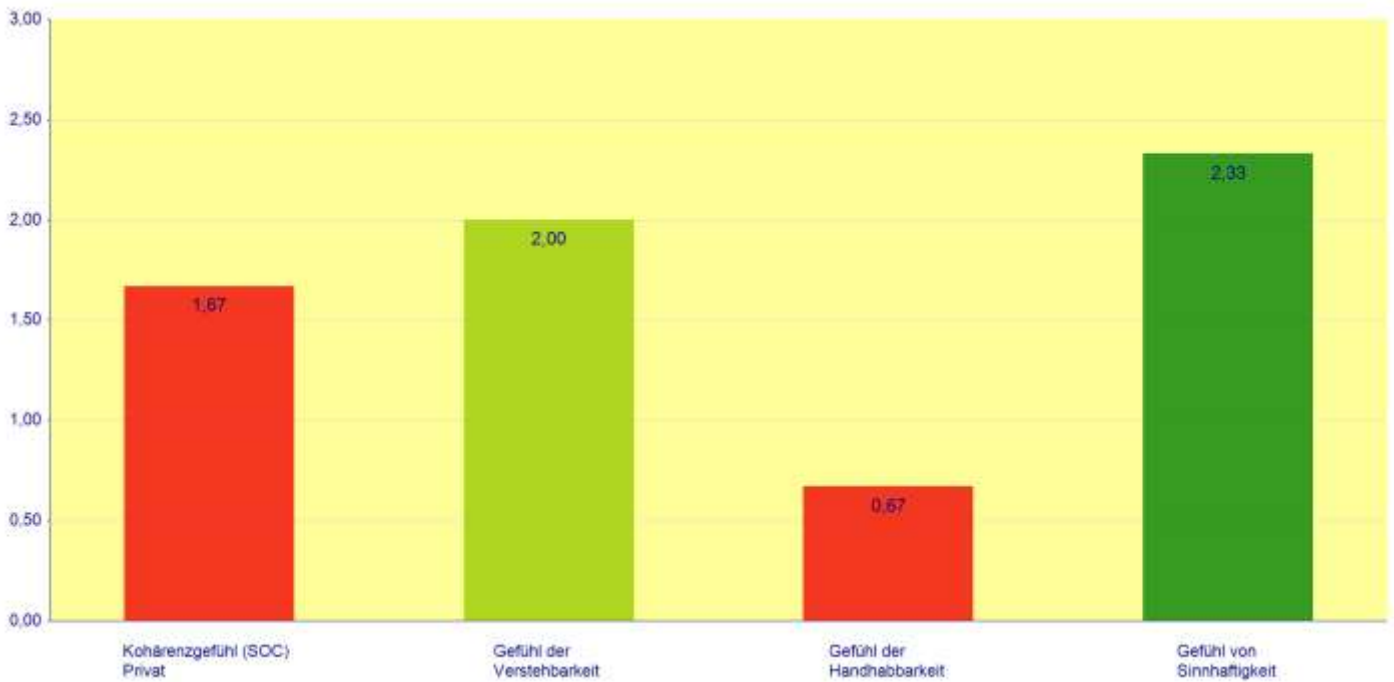
- ▶ Das Kohärenzgefühl Arbeit (SOC) drückt aus, wie gut das gesamte Umfeld der Arbeit als logisch zusammenhängend und nachvollziehbar erlebt wird.
- ▶ Das Kohärenzgefühl Arbeit (SOC) errechnet sich aus den Mittelwerten „Gefühl der Verstehbarkeit“, „Gefühl der Handhabbarkeit“ und „Gefühl der Sinnhaftigkeit“.
- ▶ 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 Werte, 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	

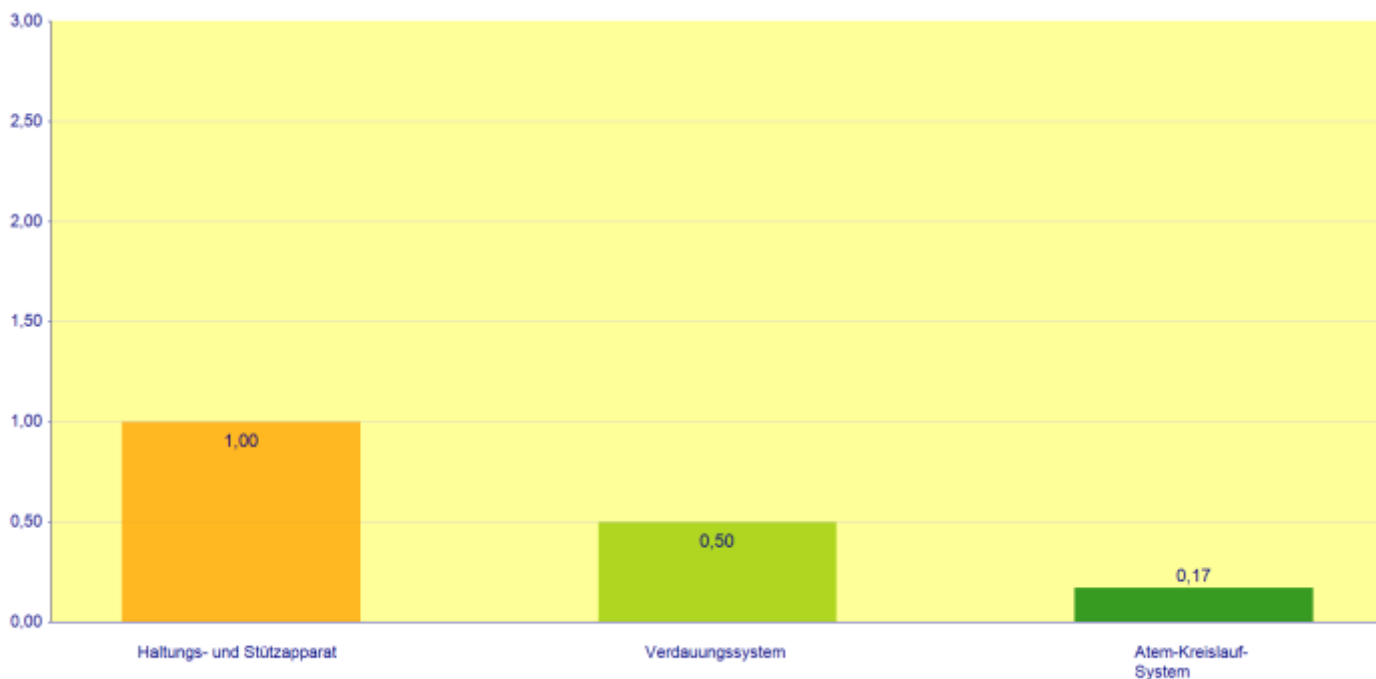
- ▶ Das Kohärenzgefühl Privat (SOC) drückt aus, wie gut das gesamte Privatleben als logisch zusammenhängend und nachvollziehbar erlebt wird.
- ▶ Das Kohärenzgefühl Privatleben (SOC) errechnet sich aus den Mittelwerten „Gefühl der Verstehbarkeit“, „Gefühl der Handhabbarkeit“ und „Gefühl der Sinnhaftigkeit“.
- ▶ 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	2

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 Werte, 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	

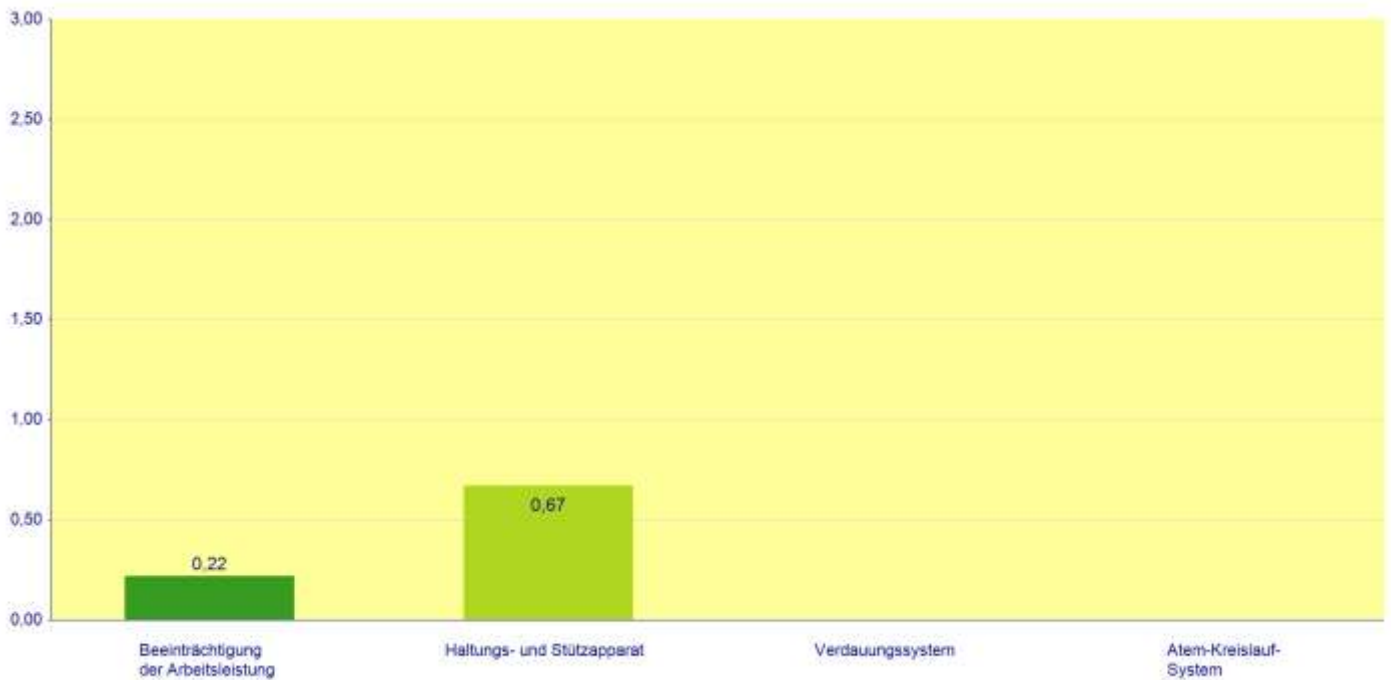
- Die Mittelwerte „Haltungs- und Stützapparat“, „Verdauungssystem“ und „Atem-Kreislaufsystem“ sollen alle unter 0.80 liegen. Die Anzahl der somatoformen Störungen (Gesamtwert) soll unter 4 liegen.

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 Werte, desto besser! 
0.81 bis 1.50	stark	
0.41 bis 0.80	weniger stark	
0.00 bis 0.40	nicht stark	

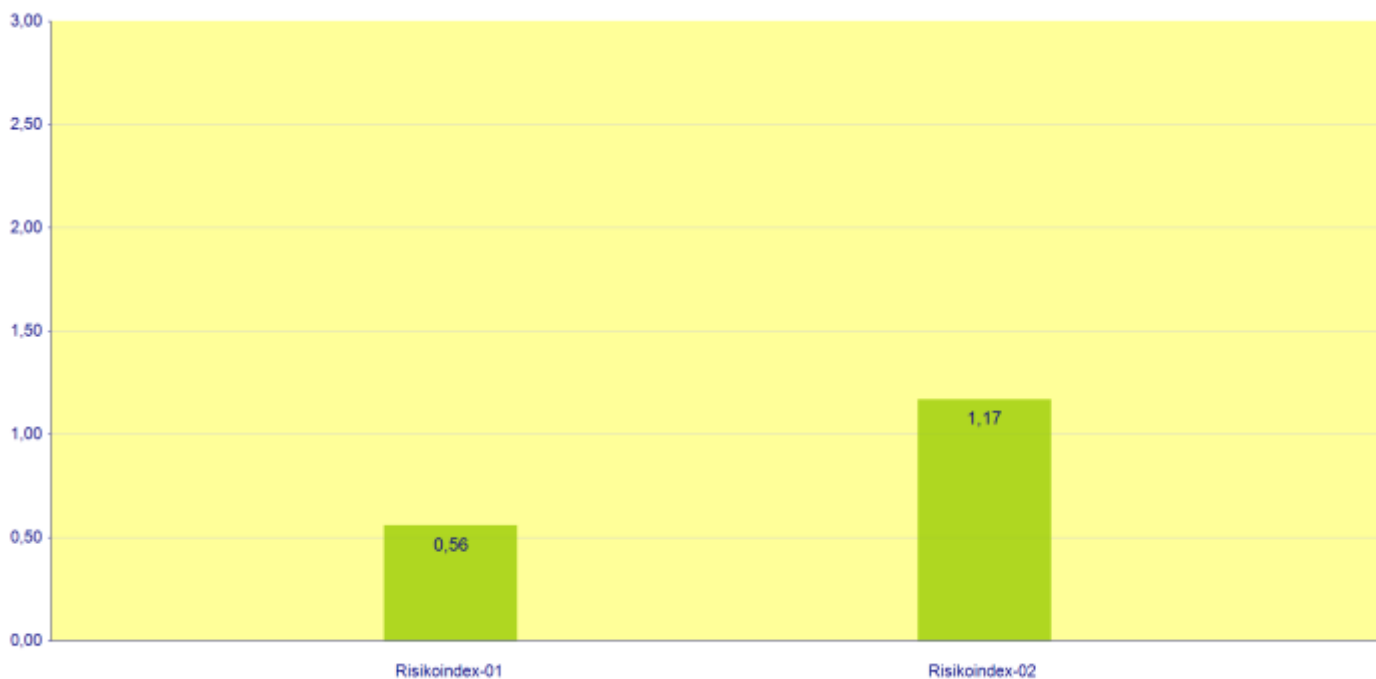
- ▶ Die Mittelwerte „Haltungs- und Stützapparat“, „Verdauungssystem“ und „Atem-Kreislaufsystem“ sollen alle unter 0.80 liegen.
- ▶ Liegen die Mittelwerte über 0.81, ist eine medizinische, arbeitspsychologische bzw. psychotherapeutische Abklärung notwendig.

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 Werte, 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 ⁽¹⁾	Vergleichsgruppe	nicht notwendig	eher nicht notwendig	notwendig	sehr notwendig
Sinnquotient <small>Je höher der MW, desto besser (Maximum: 3.00).</small>	1,83	2,06				
Sinndissonanz <small>Je niedriger der MW, desto besser (Minimum: 0.00).</small>	1,69	k.A.				
Fremdmotivation <small>Je höher der MW, desto besser (Maximum: 3.00).</small>	1,52	k.A.				
Bio-psycho-soziale Belastung <small>Je niedriger der MW, desto besser (Minimum: 0.00).</small>	1,04	k.A.				
Stressfördernde Einstellung <small>Je niedriger der MW, desto besser (Minimum: 0.00).</small>	1,13	1,06				
Stressfördernde Verhaltensmuster <small>Je niedriger der MW, desto besser (Minimum: 0.00).</small>	1,15	1,54				
Salutogenese: Arbeit <small>Je höher der MW, desto besser (Maximum: 3.00).</small>	1,67	2,03				
Salutogenese: Privat <small>Je höher der MW, desto besser (Maximum: 3.00).</small>	1,67	2,03				

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

Deskriptive Statistik für psychologisches Fachpersonal:

D01 - Sinndimension	MW	S	Normwert / Z-Wert
SQ 01	1,50	0,55	-1,20
SQ 02	2,00	1,26	-0,18
SQ 03	2,00	0,89	-0,03
SQ 04	1,50	1,29	0,72
SQ ges.	1,83	0,29	-0,58
SD	1,69	0,66	k.A.
Pflegespezifische Belastungen	2,25	0,96	k.A.
Veränderungs- u. Verbesserungspotenziale	2,25	0,50	k.A.
Partizipation: Veränderungs- u. Verbesserungsvorschläge	1,00	0,00	k.A.
Motivatorische Reaktion	1,25	0,96	k.A.
Ex. Mot. – Führungsperson	1,50	1,29	k.A.
Ex. Mot. – MitarbeiterInnen	1,75	0,50	k.A.
Ex. Mot. – Ärzte / Ärztinnen	1,25	0,50	k.A.
Zufriedenheit OE / PE	1,58	0,67	k.A.
Ex. Mot. ges.	1,52	0,21	k.A.
Entwicklungsstand OE/PE	12	k.A.	k.A.
D02 – Bio-psycho-soziale Belastung	MW	S	Normwert / Z-Wert
Bio-psycho-soziale Belastung ges.	1,04	0,32	k.A.
Belastung: physisch	1,00	0,63	k.A.
Belastung: psycho-sozial	0,83	0,41	k.A.
Belastung: Organisation	1,50	0,55	k.A.
Belastung: individuell	0,83	0,98	k.A.
D03.01 – Kollektive Neurosen	MW	S	Normwert / Z-Wert
Provisorische Daseinshaltung	1,25	0,50	0,54
Fatalistische Lebenseinstellung	1,00	1,15	-0,15
Kollektivistisches Verhalten	1,50	0,58	1,23
Fanatismus	0,75	0,50	-1,09
Stressfördernde Einstellungswerte ges.	1,13	0,32	0,21
D03.02 - Stressfördernde Verhaltensmuster / Vulnerabilität	MW	S	Normwert / Z-Wert
PIP	0,75	0,46	-0,79
WHIP	2,00	0,93	-0,25
Passivität	1,25	0,50	0,31
Aktivität	1,25	0,50	-0,37
Sei-stark-Verhaltensdynamik	1,50	0,58	0,09
Sei-perfekt-Verhaltensdynamik	0,50	0,58	-2,25
Sei-gefällig-Verhaltensdynamik	1,25	0,96	0,07
Beeile-dich-Verhaltensdynamik	1,00	0,82	-1,05
Streng-dich-an-Verhaltensdynamik	1,50	1,00	-0,37
Stressfördernde Verhaltensdynamik ges.	1,15	0,42	-1,15

D04 - Salutogene Potenziale	MW	S	Normwert / Z-Wert
Gefühl der Verstehbarkeit – Comprehensibility: Arbeit	1,00	1,00	-1,80
Gefühl der Handhabbarkeit – Manageability: Arbeit	2,33	0,58	0,68
Gefühl der Sinnhaftigkeit – Meaningfulness: Arbeit	1,67	0,58	-1,10
Kohärenzgefühl: Arbeit – SOC / Sense of Coherence	1,67	0,67	-1,01
Gefühl der Verstehbarkeit – Comprehensibility: Privat	2,00	0,00	0,14
Gefühl der Handhabbarkeit – Manageability: Privat	0,67	1,15	-2,55
Gefühl der Sinnhaftigkeit – Meaningfulness: Privat	2,33	1,15	0,73
Kohärenzgefühl: Privat – SOC / Sense of Coherence	1,67	0,88	-0,98

D05 - Somatoforme Störungen	MW	S	Normwert / Z-Wert
Häufigkeit < 2 Jahre: Haltungs- und Stützapparat	1,00	0,63	0,95
Häufigkeit < 2 Jahre: Verdauungssystem	0,50	1,22	0,52
Häufigkeit < 2 Jahre: Atem-Kreislaufsystem	0,17	0,41	-0,66
Beeinträchtigung: Haltungs- und Stützapparat	0,67	0,52	0,79
Beeinträchtigung: Verdauungssystem	0,00	0,00	-0,52
Beeinträchtigung: Atem-Kreislaufsystem	0,00	0,00	-0,66
Anzahl somatoformer Störungen - gesamt	2	k.A.	0,00
Risikoindex-01	0,56	0,42	0,40
Risikoindex-02	1,17	1,47	k.A.

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

D07 - Biographische Daten	Werte
Alter	36
BMI	23,37
Chronische Erkrankungen	Allergien
Urlaub / Jahr	30
KS-Tage / Jahr	10
Arbeitsstunden / Woche	40

D08 - Sonstige Daten	Werte
Bearbeitungsdauer	32,0 min
Datum / Testende	12.08.2013 / 14:53:00
Gültige Werte	100%
SI	0,27 / 0,24
SE-K	1,67 / 1,50
IK	0,33 / 0,22

Persönliche Anmerkungen:

Personencode = PAMJPPUXLU

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.

Sinn fördert die Gesundheit.

- ▶ 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